



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ:
YEREL YÖNETİMLERDE BİR ARAŞTIRMA BURSA
BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Abdurrahman Celal GÜRER

BURSA - 2019



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ:
YEREL YÖNETİMLERDE BİR ARAŞTIRMA BURSA
BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Abdurrahman Celal GÜRER

Danışman:

Doç.Dr. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN

BURSA - 2019

T.C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı'nda 701550014 numaralı Abdurrahman Celal GÜRER'in hazırladığı "Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Yerel Yönetimlerde Bir Araştırma Bursa Büyükşehir Belediyesi Örneği" konulu Yüksek Lisans Çalışması ile ilgili tez savunma sınavı, 19/07/2019 günü saat 14.30-15.30 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının Başarılı (Başarılı/Başarısız) olduğuna Oybirliği (Oybirliği/Oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye (Danışman)

Doç.Dr.Selver YILDIZ BAĞDOĞAN
Uludağ Üniversitesi

Üye

Prof.Dr.Aşkın KESER
Uludağ Üniversitesi

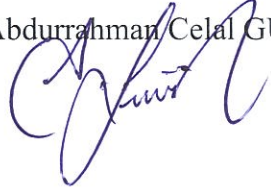
Üye

Dr.Öğr.Üyesi Beril BAYKAL
Kocaeli Üniversitesi



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “ Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Yerel Yönetimlerde Bir Araştırma Bursa Büyükşehir Belediyesi Örneği” başlıklı çalışmamın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntılarının kaynaklarına usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

31.12/2019
Abdurrahman Celal GÜRER


Adı Soyadı : Abdurrahman Celal GÜRER
Öğrenci No : 701550014
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Yüksek Lisans
Statüsü : ✓ Yüksek Lisans Doktora



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 05/07/2019

Tez Başlığı / Konusu: ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİN ETKİSİ: YEREL YÖNETİMLERDE BİR ARAŞTIRMA BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşa toplam 90 sayfalık kısmına ilişkin, 05/07/2019. tarihinde şahsım tarafından turnitin adlı intihal tespit programında (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 18. 'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygularıyla arz ederim.

05.07.2019
Abdurrahman Celal Gürer
Tarih ve İmza

Adı Soyadı: ABDURRAHMAN CELAL GÜRER
Öğrenci No: 701550014
Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Programı: ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI
Statüsü: X Y.Lisans Doktora

Doç. Dr. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN
05.07.2019

Danışman
(Adı, Soyad, Tarih)

* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

ÖZET

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: YEREL YÖNETİMLERDE BİR ARAŞTIRMA BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

Bu çalışmanın amacı Yerel Yönetimlerden bir tanesi olan Bursa Büyükşehir Belediyesinde görevli 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi Memur kadrolarında görev yapan (Genel İdari Hizmet, Teknik Hizmet ve Sağlık Hizmetleri) çalışanların Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda Bursa Büyükşehir Belediyesinde Memur kadrolarında görev yapan 182 çalışandan veri toplanmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunda “Örgütsel Bağlılık”, “Örgütsel Vatandaşlık” ve “İşten Ayrılma Niyeti” ölçekleri kullanılmıştır. SPSS 22.0 ile analizleri yapılan tezde parametrik olan test teknikleri kullanılmıştır. Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişki pozitif iken; Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişki negatif yönlüdür. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İşten Ayrılma Niyeti arasında ilişki bulunmamaktadır. Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi ise regresyon testi ile analiz edilmiştir. Örgütsel Bağlılıktan Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Örgütsel Bağlılıktan Duygusal Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetini ise negatif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Yazar Adı ve Soyadı : Abdurrahman Celal GÜRER
Üniversite : Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı : Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : X + 79
Mezuniyet Tarihi : / / 2019
Tez Danışmanı : Doç.Dr. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Vatandaşlık

ABSTRACT

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR AND RELEASE INTENTION: A STUDY IN LOCAL GOVERNMENTS BURSA METROPOLITAN MUNICIPALITY SAMPLE

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 from Organizational 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.

Name and Surname : Abdurrahman Celal GÜRER
University : Uludag University
Institution : Social Science Institution
Field : Labour Economics and Industrial Relations
Branch : Labour Psychology and Human Resources
Degree Awarded : Master
Page Number : X + 79
Degree Date : / / 2019
Supervisor :

Keywords: Organizational Commitment, Intention to quit job, Organizational Citizenship

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARI

1.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı ve Kapsamı.....	3
1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Teorik Gelişimi.....	4
1.1.2. Tutumsal Bağlığa İlişkin Yaklaşımlar.....	5
1.1.2.1. Kanter Yaklaşımı.....	7
1.1.2.2. Etzioni Yaklaşımı.....	8
1.1.2.3. O'Reilly ve Chatman'nın Yaklaşımı.....	9
1.1.2.4. Penley ve Gould Yaklaşımı.....	12
1.1.2.5. Allen ve Meyer Yaklaşımı.....	13
1.1.3. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı.....	17
1.1.3.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı.....	18
1.1.3.2. Salancik'in Örgüte Bağlılık Yaklaşımı.....	20
1.1.4. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı.....	21
1.2.3. Örgütsel Bağlılık ile İlişkili Kavramlar.....	22
1.2.4. Örgütsel Bağlılığın Evreleri.....	24
1.2.4.1. Örgüte Uyum Evresi.....	25
1.2.4.2. Örgütle Özdeşleşme Evresi.....	25
1.2.4.3. İçselleştirme Evresi.....	26
1.2.5. Örgütsel Bağlılığın Düzeyleri.....	26
1.2.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	26
1.2.5.2. İlimli Örgütsel Bağlılık.....	27
1.2.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	27
1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı ve Kapsamı.....	29
1.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Teoriler.....	30
1.2.1.1. Sosyal Mübadele Teorisi.....	30
1.2.1.2. Eşitlik Teorisi.....	31
1.2.1.3. Karşılıklılık Teorisi.....	32
1.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihsel Gelişimi.....	33
1.2.2.1. Barnard'ın Çalışmaları.....	33
1.2.2.2. Organ'ın Çalışmaları.....	34
1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutları.....	34
1.3. İşten Ayrılma Niyeti Tanımı ve Kapsamı.....	37

1.4. Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Araştırmalar.....	40
---	----

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: YEREL YÖNETİMLERDE BİR ARAŞTIRMA BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ UYGULAMASI

2.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı.....	42
2.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	44
2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	43
2.4. Verilerin Analizi	44
2.5. Analiz ve Bulgular	46
2.5.1. Demografik Bilgiler	46
2.5.2. Karşılaştırma Analizleri.....	48
SONUÇ VE TARTIŞMA	61
KAYNAKLAR	66
EKLER.....	777
EK 1: Anket Formu	777
EK 2: Etik Kurulu Yazısı	82

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	5
Tablo 2: Örgütler Açısından Bağlılığın Olumlu Ve Olumsuz Sonuçları.....	28
Tablo 3: Demografik Bilgiler.....	46
Tablo 4: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Ait Betimsel İstatistikler	47
Tablo 5: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Yaş Açısından İncelenmesi.....	48
Tablo 6: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Öğrenim Durumu Açısından İncelenmesi	50
Tablo 7: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Toplam Çalışma Süresi Açısından İncelenmesi	52
Tablo 8: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Cinsiyet Açısından İncelenmesi.....	54
Tablo 9: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Durum Açısından İncelenmesi	55
Tablo 10: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Kadronun Bulunduğu Hizmet Sınıfı Açısından İncelenmesi.....	56
Tablo 11: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	58
Tablo 12: Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinin İncelenmesi	60
Tablo 13: Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin İncelenmesi.....	60

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı	7
Şekil 2: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli	14
Şekil 3: Yol Modeli.....	23

KISALTMALAR

SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
ss	: Standart Sapma
n	: Gözlem Sayısı
F	: ANOVA Test İstatistiği
t	: Bağımsız Gruplar T Testi Test İstatistiği
p	: Anlamlılık Değeri
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri

GİRİŞ

Günümüz çalışma hayatında örgütler amaç ve hedeflerine ulaşmasında 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 hem 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 ödevlerini 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmekte iken kamu kesiminde istihdam edilen Memurlar ise 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenmektedir. Ayrıca kamu hizmeti merkezden ve yerelden yönetildiğinden bu çalışma özelinde 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu ile 5393 Sayılı Belediye Kanunlarının çalışanlar ile alakalı bölümleri incelenmiştir. Belediyelerin genel yapıları incelendiğinde çalışan yapısı; 657 sayılı devlet memurları kanununa tabi memur kadrolarında çalışanlar ile işçi kadrolarında görev alanlar, 5393 sayılı belediye kanununun 49. maddesine göre sözleşmeli çalışanlar, şirket işçileri ve alt taşeronlarda çalışan işçiler oluşmaktadır.

Bu çalışmada yerel yönetimlerde görev yapan Memurların örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışına ve işten ayrılma niyetine etkisi incelenmiştir. Ancak ilgili kanunda 12 hizmet sınıfı bulunmaktadır. Araştırmanın yapıldığı Bursa Büyükşehir Belediyesinde ise üç ana hizmet gurubu bulunduğundan Genel İdari Hizmet, Teknik Hizmet ve Sağlık Hizmetleri sınıfı çalışanlarına anket uygulamıştır.

İki bölümden oluşan bu çalışmanın birinci bölümünde; örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti kavramları açıklanmakta olup literatürde araştırma konusuna benzer çalışmalar incelenmiştir. İkinci bölümde ise Bursa Büyükşehir Belediyesinde çalışan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi Memur çalışanlarının oluşturduğu bir örneklem ele alınmış olup araştırmanın konusu ve amacı belirlenmiştir.

Bursa özelinde yerel kamu hizmetini yürüten Bursa Büyükşehir Belediyesinde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi görev yapan çalışanların (Genel İdari Hizmet, Teknik Hizmet ve Sağlık Hizmetleri) Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi nin incelenmiştir. 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) tarafından yapılmıştır. Dördüncü bölümünde ise Wayne, Shore ve Linden tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmış olup ayrıntılı olarak belirtilmiş ve literatürde yapılan benzer çalışmalar ile karşılaştırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARI

1.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı ve Kapsamı

Günümüz çalışma hayatında örgütlerin değişen rekabet koşulları ile başa çıkılabilmeleri, sadece işe alım sürecinde doğru çalışanların tercih edilmesi ile değil, aynı zamanda hem özel sektör hem de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların örgütlerine bağlılıklarının oluşması ile de mümkün olabilmektedir. Örgütlerin ve kamu kurumlarının başarılı bir çalışma ortamı sağlayabilmeleri için hem sosyal hem de ekonomik haklara önem vermesi ve çalışanların bağlılıklarına özen göstermesi gerekmektedir (Özutku, 2008: 79-80). Örgüt ile çalışanlar arasında kurulmaya çalışılan bağlar, çalışanların örgüt için ortak amaç ve değer etrafında toplanmasına katkı sağlayacağı gibi, çalışanların örgütlerine olan aidiyet duygusunu da arttırmaktadır. (Çakır, 2001: 49). Günümüz çalışma hayatının ayırt edici özelliklerinden bir tanesi de çalışanların bağlı oldukları örgüte karşı hissettikleri bağlılık duygusudur (Aydınlı, 2005: 66).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde “bağlılık”; “birine bağlı olma durumu, mecburiyet, birine karşı sevgi ve saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” (Türkçe Sözlük, 2018) olarak tanımlamıştır. Sosyal psikoloji disiplini bakımından “bağlılık” kavramı; birey için bir konumdan vazgeçmeyi zorlaştıran, bireyi belirli bir konuma ya da fikirlere bağlayan kuvvetlerin tamamı olarak tanımlamıştır. (Freedman vd., 2003: 472).

Örgütsel bağlılık kavramında örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin etkisi olduğundan kavrama kendi disiplin anlayışlarına göre bakış açıları getirmeleri kavramın anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda Morrow literatürde birçok tanımın bulunduğunu söylemektedir (Oliver, 1990: 10). Örgütsel bağlılık kavramı üzerinde ilgili yazında tek bir tanım olmamakla birlikte örgütsel bağlılık; “bağlılığın klasik anlamına ek örgütsel bağlanma devamlılık, duygusal ve normatif boyutlarıyla taşınması” (Meyer ve Allen, 1991: 61-89), “çalışanın kendini

örgütle birlikte tanımlaması” (Mowday vd., 1979: 224-247),“çalışanların örgüte sadakatleriyle alakalı bir tutum” (Luthans, 1995: 130) “çalışanlar ile örgütün amaçlarının uyum ve bir bütünlük içinde olması” (Mowday, 1982: 20); “çalışanların örgütün amaçlarıyla özdeşleşip örgütteki görevini devam ettirme arzusu” (Robbins, 1998: 143); “çalışanın örgütle özdeşleştiği, örgüte yönelik bir tutum” (Sheldon, 1971: 143); “çalışanın örgütün hedef ve menfaatlerini karşılayacak şekilde davranmak için içselleştirilmiş normatif baskıların tümü” (Wiener, 1982: 421); “çalışanların ücret kaygıları olmaksızın örgüt üyeliğinde kalma isteği duyarak örgütün hedef ve amaçlarıyla özdeşleşmesi” (Geartner ve Nollen, 1989: 446), “örgütsel bağlılık, bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu doğrultuda çaba sarf etmesi ve örgütte kalma arzusu duyması” (Porter vd.,1974: 604) şeklinde tanımlanabilmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık tanımlamaların tamamından çıkan sonuç, çalışanın bağlı bulunduğu örgüt arasındaki bağlılığın ana unsurunun, duygusal bir yönü olduğudur.

1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Teorik Gelişimi

Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalarda, araştırmacılar literatürde kavramın tanımı ile ilgili ortak bir görüş birliğinde uzlaşamamış olmamalarına rağmen, örgütsel bağlılık kavramının tek boyutlu bir kavram olmayıp birden fazla yapıya sahip olduğu konusunda bir görüş birliğine varmışlardır (Somers, 1995: 51). Nitekim örgütsel bağlılık kavramının sadece bir boyutlu olarak çalışılmasının mümkün olmayacağını söyleyen Mowday ve arkadaşları (1982) örgütsel bağlılığı; davranışsal bağlılık (behavioural commitment) ve tutumsal bağlılık (attitudinal commitment) olmak üzere iki alt boyut olarak çalışmışlardır. Mowday ve arkadaşları örgütsel bağlılık kavramını "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 tanımlamışlardır (Mowday vd.,1979: 224-247). Alandaki çalışmalara bakıldığında, çalışanların örgütsel bağlılığını; örgütsel davranışçı araştırmacılar tutumsal bağlılık ile açıkladıkları, sosyal psikologların ise davranışsal bağlılık üzerinde durarak açıklamaya çalıştıkları görülmektedir (İnce ve Gül, 2005: 26).

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili birden fazla tanımın olması birbirinden farklı sınıflandırmaları da beraberinde getirmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı çalışmalarında özellikle üç sınıflandırma türü ön plana çıkmaktadır. Bunlar; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılıktır (Gül, 2002: 40). Hem kamu hem de özel sektördeki çalışanların örgüte bağlılığı (sadakati), örgütün hedeflerini ve kurallarını kendi amacı gibi benimsemesi tutumsal boyutu oluştururken, çalışanın bireysel davranışları, örgütte çalışma saatleri, ödül ve cezalar davranışsal boyutu oluşturmaktadır. Çoklu bağlılık ise çalışanın bağlı buldukları örgüt harici çalışma arkadaşlarına, mesleğine, kariyerine, yöneticisine vs. bağlanması anlamına gelmektedir (Solmuş, 2004: 213).

Tablo 1: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Tutumsal Bağlılık	Davranışsal Bağlılık	Çoklu Bağlılık Yaklaşımı
<input type="checkbox"/> Kanter'in Yaklaşımı <input type="checkbox"/> Etzioni'nin Yaklaşımı <input type="checkbox"/> O'Reilly ve Chatman'nın Yaklaşımı <input type="checkbox"/> Penley ve Gould'un Yaklaşımı <input type="checkbox"/> Meyer ve Allen'in Yaklaşımı	<input type="checkbox"/> Becker'in Yaklaşımı <input type="checkbox"/> Salancik'in Yaklaşım	

Kaynak: Somers, 1995: 51, Mowday vd.,1979: 224-247, İnce ve Gül, 2005: 26, Gül, 2002: 40, Solmuş, 2004: 213.

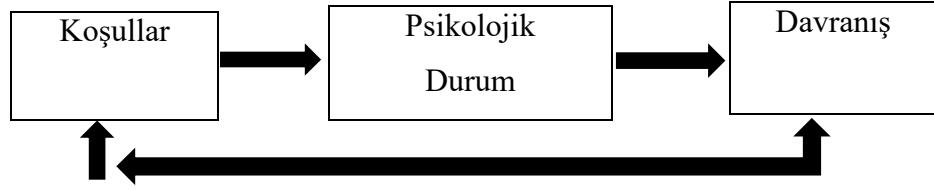
1.1.2. Tutumsal Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılık davranışının üç sacayağından birisi olan tutumsal bağlılık kavramını tanımlamadan önce “tutum” kavramını açıklamakta fayda vardır. Tutum, “bireyin düşünce-duygu-davranış eğiliminin bütünleşmesidir.” (Kağıtçıbaşı ve Çemalcılar, 2016:131) Tutum kavramı; bireyin çevresinde bulunan herhangi bir canlı veya cansız varlığa veya olaya karşı sahip olduğu ön eğilimi veya tepkiyi ifade etmektedir (Bakan,

2011: 77). Tutumlar bireylerin hayatları boyunca öğrendikleri davranış ve hareket biçimleri olarak şekillenirler.

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilişkili tutumsal bağlılık ise, kişilerin çalıştıkları örgüt ile arasında oluşan bağın belirli bir değerlendirmeye tabi tutulup, neticesinde meydana gelen örgütle ilgili bakış açısı veya örgüte karşı duyulan duygusal bir yönelme olmaktadır (Saldamlı, 2009: 53). Swailes ve Yousef'e göre ise herhangi bir örgütte çalışanların bağlı oldukları örgütte kalma ile ilgili hissettikleri duygularını yansıtan tutumsal bağlılık, sadakat ve minnet duygusunu temel alan örgütsel bağlılık boyutudur (Swailes, 2004: 195; Yousef, 2000: 15). Tutumsal bağlılık çalışanların bağlı oldukları 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 içerir. (Zeynel, 2014: 77).

Genel olarak özetlendiğinde tutumsal bağlılık; çalışanların gerek hayatlarını idame ettikleri sosyal çevrelerinde gerekse örgüte yeni katılım esnasında karşılaştığı durumların bir sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların bağlılık hissi ister çalışma hayatından önceki evrede isterse mesleki hayatında ortaya çıkmış olsun, örgüte olan bağlılıklarını belirli tutum ve davranışların uygunluğunun bir bütünüdür. Bu bağlamda çalışan; ailesinde, sosyal hayatında ve çalıştığı örgütteki kazanımların bir sonucu olarak nasıl davranışlar sergilemesi gerektiğini öğrenmiş olur. Dolayısı ile tutumsal bağlılık; bireyin kişisel hedeflerinin ve isteklerinin bağlı oldukları örgütle özdeşleşmesi ya da örgütün amaçları ile çalışanın kişisel hedefleri ve isteklerinin belirli bir zamanda kesişmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu özdeşleşme; bireyin örgüte çalışma ve sadakatli olmasına, özetle çalışanın örgütsel bağlılığa yol açan bir yönlendirme olarak nitelenmektedir (Topaloğlu ve Sökmen, 2001: 36). Buna göre; örgüt çalışanları örgütsel, örgüt harici ve bireysel kazanımları neticesinde oluşan psikolojik durumla görev yaptıkları örgütlerine karşı belirli bir davranış sergilemektedirler. Sergilenen bu davranışlar neticesinde oluşan yeni durumlar çalışanların bağlı oldukları örgüte bağlılık sürecine de etki etmektedir. (Meyer ve Allen, 1991: 61-89).



Şekil 1: Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı

Kaynak: Meyer, 1991: 61-89.

Tutumsal bağlılık yaklaşımında Kanter, Etzioni, Penley ve Gould, O'Reilly ve Chatman, Meyer ve Allen'in tarafından yapılan sınıflandırmalara yer verilecektir.

1.1.2.1. Kanter Yaklaşımı

Tutumsal bağlılık yaklaşımı savunucularından olan Kanter, aynı zamanda örgütsel bağlılık sınıflandırma çalışmalarını başlatan araştırmacılardan biridir. Kanter (1968), örgütsel bağlılığı; çalışanların örgütlerinin sosyal sistemine sadakatle ve istekli olarak bağlanmaları, ayrıca sosyal ihtiyaçlarını da karşılamak amacıyla kişilikleri doğrultusunda örgütleri ile birleştirmeleri şeklinde açıklamaktadır. Kanter'in tanımına göre, örgütün çalışanlarından belirli ihtiyaç, istek ve beklentileri bulunmaktadır. Bu beklentilerin sonuçlanması ancak çalışanların pozitif hisler beslemesi ve görev yaptıkları örgüte kendilerini özdeşleşmesi ile mümkündür (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011: 101).

Bu yaklaşıma göre örgütün çalışanlardan talep ettiği davranışlar, "devama yönelik bağlılık", "kenetlenme bağlılığı" ve "kontrol bağlılığı" olmak üzere 3 farklı türde ele alınabilir:

Devama Yönelik Bağlılık: Çalışanların bağlı buldukları örgütün devam etmesi için örgütte kalması gerektiğini hisseder ve bu amaçla daha istekli davranır. Çalışanlar için önemli olan çalıştıkları örgütün devamlılığını sağlamaktır. Çünkü çalışanın bağlı olduğu örgütten ayrılmanın maliyeti örgütte kalma maliyetinden daha yüksektir. Kısacası çalışanların örgütten ayrılmamaları bireysel çıkarları açısından daha karlı bulmaktadır.

Kenetlenme Bağlılığı: Çalışanların bağlı olduğu örgütteki sosyal ortama sembol, simge törenler aracılığıyla uyum sağlaması ve daha önceki çalıştıkları örgütlerin sosyal ortamlarından vazgeçmesi, mevcut bağlı bulunduğu örgütün diğer üyeleri ile olumlu ilişkiler kurup kenetlenmesi olarak tanımlanabilir. Çalışanların burada örgütün misyon, vizyon ve kimliğinden ziyade bağlı olduğu örgütteki diğer çalışma arkadaşlarına bağlılık göstermektedir. Çalıştığı örgütün diğer çalışanlarına karşı pozitif duygusal yaklaşımlar hissetmesi ve sergilemesi gerekmektedir. Bu bağlamda çalışan bağlı oldukları örgütteki diğer çalışanlar ile yakın bir bağ kurmak ve içinde bulunduğu örgüte ait olduğu hissine sahip olmak çalışanın tatmin olmasına katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda çalışanların elde ettiği bu tatmin çalışanın bağlı olduğu örgüte bağlayıcı bir unsur olacak ve aidiyet seviyesi de beraberinde artacaktır.

Kontrol Bağlılığı: Çalışanın bağlı olduğu örgütün veya örgüt içi bir bölümün yazılı olan veya olmayan kuralları ve örgütte bulunan liderlerin kurallarını sürdürmek de kontrol bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların bağlı oldukları örgütteki bireysel davranışlarını örgütün yazılı veya yazılı olmayan kuralları etkilemektedir. Kontrol bağlılığı ile çalışan, örgüte ve örgütün yazılı olan veya olmayan kurallarına olumlu bakış açısı da sergilenmektedir. Bu bağlamda çalışanlar, bağlı oldukları örgütün kural, amaç ve değerlerinin çalışanın kendisi için önemli bir gösterge olduğuna düşündüğünden kontrol bağlılığı sergilemektedirler (Gül, 2002: 42).

1.1.2.2. Etzioni Yaklaşımı

Literatürde Örgütsel bağlılık başlığı incelendiğinde alanda öncü araştırmacılardan birinin de Etzioni (1966) olduğu görülmektedir. Etzioni, örgütün çalışanlar üzerindeki etkisi veya yetkilerinin, çalışanların örgüte yaklaşması ile alakalı olduğunu ileri sürmektedir. Çalışanlar bağlı oldukları örgüte yakınlık hissetmediği ve örgüte yaklaşma çabası göstermemeleri çalışanların bağlı oldukları örgütün üyeler üzerindeki güç ve yetkileri sınırlı olmasını sağlamaktadır. Etzioni yaklaşımına göre üç tür bağlılık söz konusudur. Bunlar; ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı şekilde olmaktadır (Akt. Balay, 2000: 19, Akt. Gül, 2002: 43):

Ahlaki Bağlılık: Çalışanlar bağlı oldukları örgütün amaçları, değerleri ve kurallarını benimsedikçe lidere veya örgüt otoritesine bağlılık eğiliminde olacaktır. Örgüt

kendi yaşamının devamı niteliğinde faydalı amaçları takip etme isteğindedir. Çalışan da örgütün yazılı olan veya olmayan kurallarını, amacını, hedeflerini bilmekte ve benimsemekle birlikte bağlı olduğu örgüte değer verdiği için yaptığı işi bu amaçla yapmaktadır.

Hesapçı Bağlılık: Bu bağlılık türünde bağlı oldukları örgütte çalışanlar ile örgüt arasında karşılıklı menfaatlerin yerine getirilmesi söz konusudur. Bağlı oldukları örgüte çalışanların bağlılıklarının başlangıcında sergiledikleri davranışlarının karşılığında alacakları ödüller veya menfaatler vardır. Ahlaki bağlılık ile kıyaslandığında çalışanların bağlılık düzeyleri nispeten daha düşüktür. Bu bağlamda Kanter'in devam bağlılığına benzerlik göstermekte, örgütte çalışanların örgüte verdikleri emeklerinin karşılığı örgütten aldıkları ücrete göre örgüte bağlılık hissetmektedirler. Diğer taraftan yani örgüt açısından bakıldığında ise örgüt, çalışanlarına ödediği ücrete karşılık olarak örgütsel bağlılık beklenmektedir.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Yukarıda bahsedilen diğer iki bağlılık türüne göre yabancılaştırıcı bağlılık türünde olumsuzluk ön plandadır. Çalışanlar bağlı oldukları örgütteki olumsuz durumlarla karşılaştığında, örgüte karşı olumsuz tavırlar yüzünden örgütsel bağlılık sergilememe eğiliminde olur. Aynı zamanda çalışanların örgütte kalmaya devam etmekte ancak bağlı oldukları örgüte duyulan bağlılık hissi azalmakta veya bitmektedir. Bu olumsuz davranışlar, sadece bağlı olduğu örgütün verdiği ceza olabileceği gibi yaptığı iş veya çalışma ortamı nedeniyle hissettiği diğer zararlar da olabilir. Yabancılaştırıcı bağlılığa maruz kalan çalışanlar, örgüte bağlılık duygusunu kaybetmiş veya azalmış olması başlı başına örgütten azalmasına bir neden oluşturmadığından örgütte kalmaya devam etmektedir.

1.1.2.3. O'Reilly ve Chatman'nın Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı O'Reilly ve Chatman (1986), çalışanın işine sarılma duygusu, sadakati, örgütün amaç ve değerlerine inancını kapsayan, örgüt ile birey arasında oluşan psikolojik bağ olarak tanımlamaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986). O'Reilly ve Chatman açıkladığı bu bağlılık türlerini üç başlıkta sıralamıştır. Bunlar; uyum (compliance), özdeşleşme (identification) ve içselleştirme (internalization) alt boyutları aşağıda açıklanmıştır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492; Balay, 2000: 22).

Uyum: Uyum bağılılığında örgütte çalışan diğer çalışma arkadaşlarının etkilerini sadece onlardan bir menfaat elde etmek için kabul etmektedir. Örgütsel bağılılığın uyum boyutunda çalışan, örgütü içtenlikle ve inanarak değil, sadece yüzeysel olarak desteklediği de söylenebilir. Kısacası uyum boyutunda çalışan; örgüte karşı hissettiği bağılılık duygusunun ve bu amaçla sergilediği tutum ve davranışlarının ana nedeninin, örgütte yazılı olsun veya olmasın birtakım dışsal ödülleri elde etmek veya örgüt tarafında belirlenen cezalardan korunmak amacı ile yapmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 35).

Başka bir ifade ile uyum bağılılığı, çalışanın örgütten elde edilen ödül oranı kazanmak veya yaptırıcı cezalardan uzaklaşmak için sarf ettiği emek ile maliyetler arasındaki ilişkiye dayanmaktadır. Bu bağlamda örgütlerin ister kamu kurumları isterse özel sektörde yaşamlarına devam etsinler çalışanlar örgütlerin talimatlarına ancak menfaatleri doğrultusunda uyarlar, menfaatleri harici örgüte bağılılıkları çok azdır (Balay, 2000: 96).

Genel olarak özetlendiğinde örgütler çalışanları ile alakalı geliştirdikleri ödül-maliyet ilişkisini belirli dengede tutmaya örgütte çalışanlar ise elde ettiği ödülün, ödülü kazanmak için katlandığı emek maliyetinden düşük seviyede olduğunu düşünmesi örgütün talimatlarına gösterdiği uyumu azaltmaya başlar.

Özdeşleşme: O'Reilly ve Chatman'ın alt boyutlarından bir diğeri olan özdeşleşme boyutu, çalışanın örgütün bir parçası, bir üyesi olarak kalma isteğine dayanır (İnce ve Gül, 2005). Özdeşleşme boyutunda çalışan, tatmin edici ve kendisini tanımlayıcı ilişkileri korumak amacıyla, örgütün bir üyesi olmayı arzular (O'Reilly ve Chatman, 1986). Çalışanlar bağlı oldukları örgütün veya örgüt içerisindeki herhangi bir birimin üyesi olmayı başarabilmek için örgüt veya birimin diğer çalışanları ile bireysel-sosyal ilişkiler kurabilmek için diğer çalışanların hal ve hareketlerini benimseme ihtiyacı duyar (Balay, 2000: 95).

Özetlemek gerekirse, örgütte çalışanlar örgütün diğer çalışanları ile sosyal bir bağ kurabilmek ve bu bağı geliştirip sürdürebilmek ve aynı zamanda iş tatmini sağlamak amacıyla bireyler kendi hal ve hareketlerini diğer çalışanların hal ve hareketlerine göre düzenlemesi ve bu nedenle de benzemesine özdeşleşme denilmektedir (İnce ve Gül, 2005).

İçselleştirme: Örgüte bağlı olarak çalışanın davranışları ile örgütün hedef ve amacı arasındaki bir uyuşma söz konusu ise çalışan örgüte bağlılığı içselleştirme ile açıklanabilir (O'Reilly ve Chatman, 1986). Balay (2000) yaptığı alanda yapılan inceleme sonucunda çalışanların ve örgütün değerlerinin uyduğu kamu veya özel şirketlerin çalışanları daha mutlu olduğu ve o örgütün üyesi olarak daha uzun bir süre örgütte kalmaya istekli davranışlar sergilediklerini belirtmiştir. İçselleştirme boyutunda çalışan, örgütün hedef ve amacını bireysel değer yargılarıyla uyumlu görür (O'Reilly ve Chatman, 1995; Balay, 2000).

Örgütün hedef ve amacını içselleştirmiş çalışanlar, bağlılıklarını güçlendirecek yeni birtakım uygulamalar içerisine girme arzusuna ihtiyaç duymayacaklardır. Çünkü örgüte bağlı çalışanlar, gerek hali hazırdaki örgütsel değerleri gerekse gelecekte meydana gelebilecek yeni değerleri kolayca benimseyip ve bunlara uygun davranışlar sergilerler. Bu bağlamda özellikle pozitif değişimin önem kazandığı günümüz çalışma hayatında içselleştirme boyutu ile örgütsel bağlılığı artması örgütler için daha büyük önem arz etmektedir.

Örgüt hedef ve amacına ulaşabilmek için, çalışanların bir kısmında, özellikle de yönetici veya amir pozisyonlarda çalışanlarda, kendilerine verilen görevlerin dışında daha fazla çaba göstermesi beklenir. Bu görevlerde çalışanların kendilerinden beklenilenden daha fazla çaba gösterebilmeleri için uyum boyutunda bir bağlılık yeterli olmayıp, özdeşleşme ve içselleştirme boyutunda bağlılığa gereksinim duyulur (Mowday vd., 1982: 20-21). Ancak örgütün bir parçası olmayı arzulayan ve kendi değerleri ile örgütün değerlerinin benzer olduğunu benimsemiş çalışanlar görev tanımlarının ötesinde ek bir gayret sarf ederler. Örgütsel bağlıkta uyum öncelikli bağlılık gösteren çalışanlar sadece örgüt kaynaklarında belirli bir ödül (mükafat) kazanabilmek amacıyla örgütte çalışmaktadır. Bu nedenle çalışmakta olduğu mesleğin gerektirdiği görev tanımlardan daha fazlasını üstelenmek için herhangi bir hissiyat içinde olmazlar (O'Reilly ve Chatman, 1986). Özetlemek gerekirse çalışanlar, örgüt tarafından belirlenmiş görev tanımlarında yer alan görevlerinin ötesinde ve örgüt hedef ve amaçlarına ulaşması adına yararına olan davranışlar neticesinde, çalışan direk maddi veya manevi fayda sağlayamayacak, tam aksine örgüt yararına fazladan zaman ve emek harcayacaktır.

1.1.2.4. Penley ve Gould Yaklaşımı

Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımı modeli, yazınında diğer akademik çalışmalara kaynak gösterilmektedir. Penley ve Gould (1988) Etzioni'nin örgütsel bağlılık boyutunun alt boyutları olan ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı boyutlarını kabul etmekle birlikte bu alt boyutların örgütsel bağlılığı tek başına açıklanamamasını önermektedir (Penley ve Gould, 1988: 45).

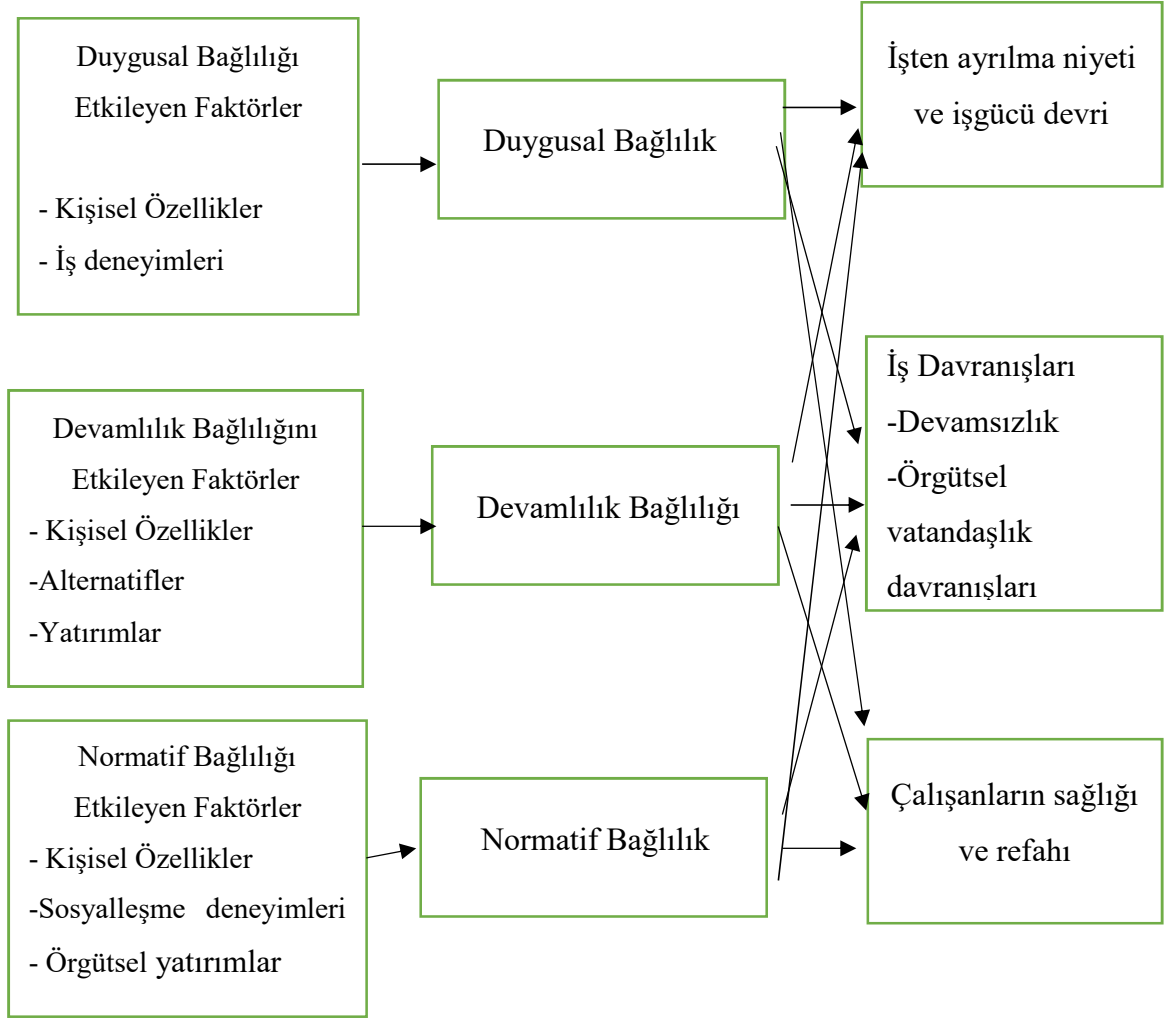
Literatürde Etzioni'nin modeli diğer örgütsel bağlılık araştırmalarına dayanak olmasının başka bir nedeni ise tüm çalışma örgütlerini dikkate almaması; Kanter'in aksine örgütlerde tek bir uyum sisteminin ve bu sistemle uyumlu başka bir bağlılık türünün de geçerli olabileceğini belirtmesidir. Penley ve Gould'in yaklaşımı bu noktada Etzioni'nin yaklaşımından ayrılmakta ve çoklu yaklaşım modeline benzer bir bağlılık sisteminin ve bağlılık türünün bir arada da görülebileceğini savunmaktadırlar. Kısaca Penley ve Gould örgütsel bağlılık boyutlarından hesapçı, ahlaki ve yabancılaştırıcı bağlılık alt boyutlarının birbirleri ile kombinasyonlu olarak ikiye veya tümüyle birlikte bir bireyde görülebileceğini belirtmişlerdir (Penley ve Gould, 1988: 45–46).

Genel olarak özetlemek gerekirse Etzioni'in örgütsel bağlılık boyutlarından alt boyutu olan ahlaki bağlılığı yüksek bir çalışan, kurumu için ek bir özveri göstermemekte, kurumun hedef ve amacına ulaşması halinde mutlu olmakta, başarısızlığında ise kendisini de sorumlu hissetmektedir. Ancak çalışanlar yukarıda bahsedilen ahlaki bağlılık ile aynı zamanda kurumuna hesapçı bağlılık da hissedebilmektedir. Çalışanları örgütlerine hissettikleri mesuliyet, göstermiş olduğu özverinin ek bir getirisi bulunmasa da örgüt tarafından vadeliden kazanımları ister ve bunu bağlı olduğu örgütten beklemektedir. Son olarak yabancılaştırıcı bağlılık, çalışanların örgütsel bağlılıklarında diğerlerinin aksine kontrolün kendi ellerinde olmadığı hissine dayanmaktadır. Bu bağlamda Penley ve Gould'e göre örgütte çalışanlar birden farklı bağlılık türlerini aynı anda hissedebilir ve karşılığını bekleyebilirler (Cengiz, 2001: 27–30).

1.1.2.5. Allen ve Meyer Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığın teorik incelemesinde tutumsal bağlılık alanında literatürde en fazla ilgi gösterilen bağlılık yaklaşımı Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı olmuştur (İnce ve Gül, 2005: 38). Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı; "çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve çalışanların örgütün sürekli üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış" olarak tanımlamışlardır. (Akt. Saldamlı, 2009: 19). Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı, çalışanların bağlı oldukları örgütün değerlerin benimsemesini diğer araştırmacıların harici çok boyutlu olarak açıklamaktadır. Allen ve Meyer'in ilk örgütsel bağlılık alanında 1984 yılında literatüre kazandırdıkları örgütsel bağlılık modeli, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarını içermekte iken, 1990 yılında yayımladıkları yeni araştırmalarında daha önce literatüre kazandırdıkları modele ek öncesi Weiner ve Vardi'nin çalışmalarına dayanan normatif bağlılığı da eklemiştir (Meyer vd., 2002: 21).

Allen ve Meyer dışındaki diğer araştırmacılar, çalışanın bağlı olduğu örgüte duyduğu örgütsel bağlılık kavramının alt boyutları olan duygusal bağlılık, örgütten ayrılmanın getireceği olumsuz durumlar nedeniyle oluşan bağlılık ve örgütte kalmak için hissedilen ahlaki bağlılık şeklinde tanımlanmaktadır. Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık alt boyutu olan bu tanımlardaki psikolojik durumların tüm çalışanların birbirleriyle ayrı ayrı değil ilişkili olduğunu iddia etmişlerdir. (Ceylan ve Şenyüz, 2003: 58). Allen ve Meyer'in üç bileşenli örgütsel bağlılığı modelinin şematik gösterimi aşağıdaki gibidir.



Şekil 2: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlilık Modeli

Kaynak: Meyer vd, 2002: 22; Akt. İnce ve Gül, 2005: 39

Duygusal Bağlilık

Örgütsel bağlilık alanında ilk araştırmacılardan olan Winer'a göre, çalışanın kuruma duygusal anlamda bağlanması ve aynı zamanda çalıştığı kurumda kendisini mutlu hissetmesi, örgütün değerleri ile çalışan arasındaki ahenkten kaynaklanmaktadır. (Wiener, 1982: 423). Örgütlerde duygusal bağlilık, örgütte görev alan çalışanın örgüte olan duygusal hissiyatı ile ilgilidir. Duygusal bağlilık yaklaşımına göre, bağli oldukları örgüte karşı güçlü duygusal bağlilık hisseden çalışanlar örgütte kalmaya ihtiyaç

duymalarından ziyade, bağılı oldukları kurumda içten bir şekilde devam etmek istedikleri için örgütlerinde kalırlar (Meyer ve Allen, 1990: 3; Meyer ve Allen, 1991: 67).

Duygusal bağılılık, çalışanın bağılı olduğu örgüte duygusal açıdan bağlanmasıyla, örgütün hedef ve amaçlarını benimseyip örgütle ilgili gereksinimlerini ve beklentilerini karşılayabilmesiyle gelişmektedir. Örgütsel bağılılık kavramı esas alınarak yapılan araştırmalarda, duygusal bağılılığın örgütsel destek, adalet ve özerklik sonucunda da geliştiği ve örgütteki verimliliği arttırdığı görülmüştür. Wasti'ye göre duygusal bağılılık örgütte çalışanların iş tatmini ve adalet kavramı gibi olumlu hislerin artmasıyla birlikte yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine, bununla birlikte düşük düzeyde gerçekleşen işe devamsızlık ve işe geç kalma gibi örgüt tarafından istenilen çıktılarla da ilişkili olmaktadır (Wasti, 2002: 526).

Devam Bağılılığı

Allen ve Meyer'in örgütsel bağılılık modelinin alt boyutlarından ikinci bağılılık türü olan devamlılık bağılılığı, literatürde rasyonel-zorunlu bağılılık olarak da geçmektedir. (Saldamlı, 2009: 20). Allen ve Meyer'in görüşüne göre devam bağılılığı, çalışanların bağılı oldukları örgütten sağladıkları örgüt kurallarında yazılı olsun veya olmasın maddi ve sosyal çıkarlarla ilişkilidir. Çalışanlar bağılı oldukları örgütten beklentilerine uygun maddi ve sosyal çıkarlarını elde etmesi oranında örgüte bağılılık duyacaktır. Devam bağılılığına sahip çalışanlar örgütün hedef ve amaçlarına uygun davranışlarda bulunur ve bunun neticesinde örgütten maddi (ücret, pirim, ikramiye vb.) ödüller beklerler. Ayrıca çalışanlar maddi ödüllerin yanı sıra manevi fayda da (iş tatmini, saygınlık vb) beklemektedirler. Çalışanlar elde etmeyi düşündüğü maddi ve manevi faydaların bağılı oldukları örgütten ayrılması durumunda kaybedeceğini düşündüğünden bu duygu ve düşüncelerden ötürü örgüte kalmaya istekli olup bağılılık düzeyleri artıracaktır (Eren, 2014: 556).

Bir başka ifadeyle devam bağılılığı, çalışanın bağılı olduğu örgüte bu zamana kadar yapmış olduğu bireysel yatırımlar sebebiyle örgütte kalma isteğinden doğmaktadır. Çalışanın yaptığı bu yatırımlar, manevi anlamda çalışma arkadaşları ile ilişkiler olabileceği gibi maddi karşılığı olan; emeklilik, kariyer, kıdem alma da olabileceği gibi

kurumda çalıştığı süre ile orantılı olarak elde edilen bireysel tecrübe de olabilir. Ayrıca bağlı olduğu örgütün dışında, herhangi bir yerde çalışma durumunun da kısıtlı olması devam bağlılığını etkileyen unsurlardandır. Bu bağlamda toparlar isek devam bağlılığı hisseden çalışanlar, çalışmaya ihtiyaçları olduğu ya da bağlı olduğu örgütte kalmak zorunda olduklarını hissettikleri için örgütte kalmaya devam ettiklerinden örgüte olan bağlılıkları bu yönde olmaktadır (İşcan ve Naktiyok, 2004: 185).

Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanın örgüte bağlılık göstermesini örgütün yazılı olsun veya olmasın bunu görevi olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesidir. Bu bağlılık türü, diğer bağlılık türlerinden farklı olarak zorunluluk unsuru da içermektedir. Çalışanların bağlı olduğu örgüte bağlılık duymaları, bireysel maddi veya manevi faydalar için değil yaptıklarının doğru ve etik olduğuna inanmalarından kaynaklanmaktadır (Gül, 2002: 46).

Normatif bağlılık, çalışanların bağlı oldukları bağlı oldukları örgütten psikolojik fayda, maddi kazanç veya aksine zarar hissini dışında etik ögesi içermektedir. Bu etik ögesinin etkisiyle iş görenler, kuruma bağlılık duymayı zorunluluk hissettikleri için devam ettirmektedirler. Burada söz edilen zorunluluk ögesi çalışanın tüm hayatı boyunca elde ettiği kazanımların neticesinde oluşan etik kavramından kaynaklanmakta olup, örgütsel bağlılığın artmasında, iş görenin çalıştığı kurumda sosyal ilişkilerinden ve kültüründen öğrendiği etik öğelerinin etkisi yüksektir (Powell ve Meyer, 2004: 3).

Zorunluluk bağlılığı adı da verilen normatif bağlılık, çalışanın bağlı olduğu kurumda çalışmasının sorumluluk hissinden kaynaklandığı bir bağlılık şekli olmaktadır. İş gören kurumda kalma isteğinin bireysel herhangi bir maddi veya manevi fayda beklemesinden değil, doğru ve etik olduğunu düşündüğü için örgütte kalmaktadır.

1.1.3 Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Sosyal psikologlar, örgütsel bağlılık kavramındaki araştırmacıların aksine tutumsal bağlılık kavramını değil davranışsal bağlılık kavramını kullanmışlardır. Bu yaklaşım, çalışanın örgüte bağlılığın dışı vurumu veya normatif beklentilerini üstünde davranışlar olarak yorumlanır ve çalışanın çalışma hayatı öncesi davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci ile ilgilidir. Kısaca çalışanın örgüte bağlılığı, çalışanın herhangi bir örgütteki bireysel davranışlarına karşı gelişir. Belirli bir örgütte çalışan bir davranış sergiledikten sonra olumlu olarak nitelendirdiği bu hal ve hareketlerini sürdürür. Devam ettirilen bu davranışlarına müteakiben uygun birtakım tutumlar geliştirir. Geliştirilen bu tutumlar da davranışın tekrarlanma olasılığını artırır (Gül, 2002: 47-48).

Tutum kavramı, sosyal psikolojide birçok tanımı olmakla beraber genel olarak “*bir bireye atfedilen ve onun psikolojik bir nesneye ilişkin düşünce, duygu ve davranışlarını organize eden bir eğilime işaret etmek için kullanılmaktadır.*” Bireylerin gözlenebilen davranışlara yol açan ancak kendileri tarafından gözlenemediği varsayılan bazı eğilimlerdir (Akt. Kağıtçıbaşı, 2010: 110).

Allen ve Meyer, davranışsal bağlılık yaklaşımından söz etmekte ve tutumsal bağlılık yaklaşımlarındaki devam bağlılığının belirli bir süre sonra çalışan tarafından süreklilik kazandığını belirtmektedirler. Zaman içerisinde çalışan tarafından sürdürülen bu devam bağlılığı bireyin davranışı ile şekillenip örgüte uyumluluk geliştirdiği, sergilediği davranışını haklı gösteren tutumların gelişmesi neticesinde ise bu davranışın tekrarlanma eğiliminde olduğu görüşünü ileri sürmüşlerdir (Meyer ve Allen, 1991: 62).

Davranışsal bağlılık kavramı temelde sosyo-psikolojik perspektife dayanmaktadır. Davranışsal bağlılık alanı üzerinde çalışma yapan araştırmacılar (sosyal-psikologlar) çalışanın örgüte bağlanmasının nedeninin örgütün hedef ve amaçlarına veya örgütte çalışan diğer çalışma arkadaşlarına davranışlarının ötesinde, bağlılığın nedeninin çalışanın örgüt veya çalışma hayatı öncesi geçmişteki davranışları olduğu görüşündedir (Mowday vd, 1982: 25).

Davranışsal bağlılık, çalışanın daha çok geçmişte gösterdiği davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalmasıyla ilgilidir. Çalışanın hayatı boyunca öğrendiği ve kurumda yaptığı olumlu davranışlar bireyin kuruma olan bağlılığını arttırmakta olup, bu sayede örgütte kalmasına neden olmaktadır. Literatürde davranışsal bağlılıkla ilgili Salancik'in Yaklaşımı ile Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı bulunmaktadır.

1.1.3.1 Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili ilk araştırmacılarından birisi olan Becker, 1960 yılında literatüre kazandırdığı Yan Bahisler Yaklaşımı, davranışsal bağlılık yaklaşımını esas alan ve günümüz çalışma hayatında yapılan çalışmalara kaynak oluşturup önemini sürdürmektedir (Powel ve Meyer, 2004; Bakan, 2011: 92). Örgütsel bağlılığı Becker, herhangi bir örgütte görev alan çalışanların sergiledikleri davranışların örgütsel bağlılık ile direk alakalı olmayan bazı yan bahis kazançları ile ilişkilendirmektedir (Becker, 1960: 32-42). Başka bir ifadeyle iş görenin bağlı olduğu örgütte sergilediği olumlu davranışları sürdürmeyi bıraktığında, elde edeceği kazançları yitireceğini düşünerek sergilediği davranışlardan vazgeçmeme eğilimidir (İnce ve Gül, 2005: 50).

Bu bağlamda Becker, örgüte bağlı çalışanların sergilediği olumlu davranışları açıklarken yan bahis kavramını da kullanmaktadır. Yan bahisle anlatılmak istenen, çalışanın sergilediği olumlu davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan örgütte direk karşılığı olmayan diğer çıkarları etkilemesidir. Becker, yan bahis kaynaklarını dört alt başlıkla göstermektedir. Bunlar toplumsal beklentiler, kurumdaki bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal rollerdir (Akt. Gül-2002:48).

Toplumsal Beklentiler: Bireylerin herhangi bir örgütte çalışması onların bağlı oldukları toplumdan soyutlamaz. Kurumda görev alan çalışanlar aynı zamanda toplumun manevi ve sosyal değerleri içerisinde de bulunduğundan örgütte sergileyeceği davranışlarını nedeniyle çalışma hayatındaki bazı beklentilerini karşılamak amacıyla yan bahislere girmektedirler. Örneğin çalışan örgütteki görevini olması gerektiği gibi yapmakta, bulunduğu örgütte değer görmekte ve neticeyle örgütte uzun süre çalışmaktadır. Bu durumun aksinde çalışanlar kurumda güvenilirliklerini göstermek

adına diğer örgütlerden gelen ve mevcut şartlardan daha olumlu maddi ve manevi teklifleri kabul etmeyip yan bahse girmektedirler (Becker, 1960).

Bürokratik Düzenlemeler: Becker' göre yan bahsin ikinci kaynağı ise bürokratik düzenlemelerdir. Çalışan örgütte uzun yıllar çalışması halinde elde ettiği tazminat hakları, kıdemi, izni ve sosyal güvenlik kurumuna ödenen sigorta primlerini yan bahis olarak görmektedir. Bu nedenle bağılı olduğu kurumdan istifa eden veya kendisinden beklenen davranışları sergilememesinden dolayı örgütün ve ilgili kanunlarda belirtilen normlar gereğiyle iş akitleri sonlandırılması sonucu çıkarılan çalışan bu haklarını kaybedecektir. Bu nedenle de çalışan örgütte kalmasını tehlikeye atacak davranışlardan sakınacaktır (Becker, 1960).

Sosyal Etkileşimler: Becker' göre bir başka yan bahis kaynağı çalışanın örgütte çalıştığı çalışma arkadaşları ile olan ilişkileridir. Çalışanlar, örgütteki çalışma arkadaşları tarafından olumlu olduğuna inandığı fikirlerin bozulmaması için; olumlu fikirlere neden olan davranışlarını devam ettirmek isterler. Örneğin, çalışan kurumda kendisini diğer kurum çalışanlarına karşı çalışkan olarak lanse etmiş ve bu durum neticesinde görev tanımlarının ötesinde çalışma yapmasına karşın örgütten herhangi bir ödül almamasına karşın kendisini çalışkan bir birey lanse ettiğinden bu özelliğini sürdürebilmek adına yüksek performansla çalışmaya devam etmektedir (Bakan, 2011: 96).

Sosyal Roller: Becker'e göre son yan bahis kaynağı diğer yan bahislerden sosyal roller yani; toplumsal beklentiler, kurumun ve kanunların düzenlendiği normlar ve sosyal etkileşim nedeniyle oluşan kazançlar devreye girmektedir. Tüm bu yan bahislerden elde edilen kazanımların devam edebilmesi için çalışanların sergilediği davranışlar kişide alışkanlığa dönüşmektedir. Bu uyum çalışanda o kadar çok özdeşleşmiştir ki başka rolleri gerçekleştirmesi mümkün olmayacaktır. (Becker, 1960).

Sonuç olarak Becker'e göre kurumda görev alan çalışanların kurumu ile giriştiği yan bahisler neticesinde elde ettiği artan kıdem, sosyal çevre, sosyal prestij, tazminat, emeklilik hakkı gibi olumlu kazançlar, çalışanların görev aldıkları kurumları arasında

bağlılıklarını güçlendirmekte ve bu sayede de işten ayrılmayı zorlaştıracaktır (Bakan, 2011: 93).

1.1.3.2 Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık alanındaki araştırmacılarından bir tanesi olan Salancik'e göre örgütsel bağlılık yaklaşımı, çalışanın bağlı olduğu örgütte gösterdiği davranışlarını ve bu davranışları neticesinde örgüte duyduğu bağlılık hissinin güçlendiren inançlara bağlanması durumudur (Salancik, 1977: 62-80). Başka bir ifadeyle Salancik'in örgütsel bağlılık yaklaşımı, çalışanların tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmakta olup, bu uyumun çalışanın bağlı olduğu örgüte olan bağlılığı arttıracığı ifade edilmektedir. (Mowday vd., 1982; İnce ve Gül, 2005).

Çalışanın bağlı olduğu örgütte sergilediği davranışların tutumlarına aykırı olması, bireyin tutum ile davranışları arasındaki uyumsuzluğun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örneğin sayılarla alakalı görevlerle uğraşmaktan hoşlanmayan bir çalışanın muhasebe biriminde görevlendirilmesi, bireyin tutumu ile sergilediği davranışları arasında bir uyumsuzluk meydana getirecektir. Ancak bu durumda görev alan çalışan başka bir iş bulma imkanına sahip değilse, görev icabı bile olsa sayılarla uğraşma konusundaki olumsuz tutumunu değiştirmeye ve böylece tutum ve davranışları arasında uyum yakalamaya çalışacaktır (Bakan, 2011: 97).

Sonuç olarak hem Salancik hemde Becker örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütte gösterdikleri davranışları tutumları ile uyum içerisinde devam ettirme eğilimi olarak ele almaktadırlar. Ancak Becker'in örgütsel bağlılık yaklaşımında çalışanın davranışlarına karşı örgüte bağlılık gösterebilmesi için o davranıştan vazgeçtiği zaman katlanacağı maliyetin veya yatırımların farkında olması gerekmektedir. Oysa Salancik'in yaklaşımında davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için örgüt ile çalışan arasındaki bağlılığın derecesini yansıtan psikolojik durumu veya sergilediği davranışı devam ettirme niyetinin olması gerekmektedir (Gül, 2002: 49).

1.1.4 Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık yazınındaki araştırmacıların örgütsel bağlılık sınıflandırmaları, çalışanın bağlı olduğu örgüte duyduğu bağlılığı örgütün tamamına duyulduğu şekildeki algıya dayanmaktadır. Günümüz çalışama hayatında faaliyet gösteren örgütün amaç ve hedefleri farklı değerler taşıyan tek düze bir yapı olmayıp, bilakis karmaşık yapılardan oluşmaktadır.

Çoklu bağlılık yaklaşımı 1985 yılında Reichers tarafından tutumsal bağlılığın geliştirilmesi neticesinde ortaya çıkan bir yaklaşımdır. 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 düşünmektedir. Bu bağlamda örnek vermek gerekirse; çoklu bağlılık yaklaşıma göre bir çalışanın bağlı olduğu örgüte olan bağlılığı, örgütün kaliteli ürünleri uygun fiyata sunuyor olmasından (toplumsal fayda) kaynaklanıyorken; diğer bir çalışma arkadaşının örgütün çalışanlarına değerli yaklaşmasından kaynaklanabilecektir (Balay, 2000: 28-32; İnce ve 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 bağlılık yaklaşımı, tutumsal ve davranışsal yaklaşımlarından farklı olarak, çalışanın örgütsel bağlılığını sadece duygusal, ayrılma maliyeti ya da uyum faktörleriyle ayrı ayrı değil bunların tamamı ile ilişkilendirmektedir.

1.2.3. Örgütsel Bağlılık ile İlişkili Kavramlar

Mesleğe Bağlılık

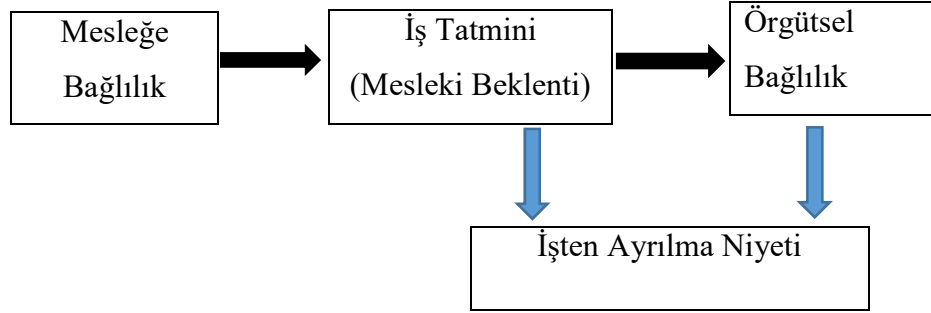
Örgütsel bağlılık kavramı ile mesleğe bağlılık kavramının birbirinden uzak olmayıp ilişkili kavramlar olarak ele alınmaktadır. Mesleğe bağlılık, çalışanların icra ettikleri mesleklerini daha verimli olarak yerine getirebilmek amacıyla kendilerini teknik açıdan geliştirebilmek için sarf edilen ek zaman ve emek olarak tanımlanabilmektedir (Çakır, 2001: 56).

Mesleğe bağlılık, örgütsel bağlılıktan farklı olarak; çalışanın sahip olduğu bilgi birikimi ve becerisi sonucunda belli bir alanda uzmanlık kazanmak amacıyla yaptığı gönüllülük esasına dayalı çalışmalar sonucunda, mesleğinin yaşamında önemli bir yerde olduğunu hissetmesidir (Baysal ve Paksoy, 1999: 9). Bu bağlamda mesleğe bağlılık, örgütsel bağlılıktan farklı ve daha özel bir kavram olarak karşımıza çıkmakta ve özellikle belirli profesyonel mesleklerle (Hemşire, Doktor, Polis vb.) çalışılan örgütlerde göz önünde bulundurulması gereken bir bağlılık türüdür.

Türkiye’de profesyonel mesleklerden biri olan hemşirelik mesleğine sahip çalışanlar arasında yapılan bir çalışmada ise; hemşirelerin mesleklerini çok severek icra etmeleri, mesleklerini çok sevmeleri ve yaptıkları işten anında geri bildirim almaları nedeniyle çalıştıkları hastaneden çok mesleklerine bağlı oldukları belirlenmiştir (Sungurlu, 1994). Mesleğe bağlılıkla ilgili gerek yurt dışında ve gerekse yurt içinde yapılan araştırmalar sonucunda çıkan veriler, mesleki bağlılığın örgütsel bağlılıktan farklı olduğu, örgütsel bağlılığın ise mesleki bağlılığa göre daha geniş bir kavram olduğunu göstermektedir.

Çalışanlarının örgütlerine mesleki anlamda profesyonelce yaklaşmış olması bu örgütte çalışanların mesleğe bağlılıklarının örgütsel bağlılık seviyesinin artmasına neden olmaktadır. Örgütsel bağlılığın artması iş tatminlerinin de artmasına kısacası çalışanın örgütten mesleki beklentilerinin gerçekleşmesine de katkı sağlayacaktır. Bu ilişki dolaylı olmakta ve mesleki beklentilerin oluşmasına bağlıdır. Ancak örgütsel bağlılık ve iş tatmini işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan etkilidir. Mesleki beklentisini

gerçekleştiren bir çalışan örgütsel bağlılığı ve iş tatmini seviyesi de artacak ve neticede de işten ayrılma niyeti hissi de azalacaktır (Lachman ve Aranya, 1986: 281).



Şekil 3: Yol Modeli

Kaynak: Lachman ve Aranya, 1986: 281

İşe Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramına benzeyen başka bir kavram da işe bağlılık kavramıdır. İşe bağlılık örgütsel bağlılığa benzediği gibi mesleki bağlılığa da benzemektedir. İşe bağlılık, çalışanın herhangi bir örgütte icra ettiği işine yönelik olarak edindiği kanaat ve duygusal bir bağlıdır. Çalışanın işe bağlılığı bu nedenle örgütsel bağlılıktan farklıdır. İşe bağlılık, çalışanın gözünde mesleğin değeri ve önemi hakkındaki değerlerin içselleştirilmesi ve bireyin kimliğini işe bağlı kılan, işe yönelik tutum ve eğilimler olarak da tanımlanmaktadır. Kısaca işe bağlılık; kişinin işiyle özdeşleşmesidir (İnce ve Gül, 2005: 19). Mesleki bağlılık ile işe bağlılık kavramları birbirlerine yakın kavram gibi gözükse de, işe bağlılıkta meslek ne olursa olsun yapılan işe bağlılıktır. Bu bağlılık kavramında çalışan hayatını, örgütteki çalışma hayatına göre belirlemekte birlikte yaptığı bu işten gurur duymaktadır.

Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Çalışma arkadaşlarına bağlılık, çalışanları birbirine bağlaması ve özdeşleşmeyi sağlaması nedeniyle çalışanın örgüte olan bağlılığı artırıcı bir role sahip olduğunu düşünülmektedir. Çalışma arkadaşlarına bağlılık, çalışanın örgütte çalışan diğer çalışma

arkadaşları ile kenetlenmesi ve onlara karşı bağlılık duyması olarak tanımlanmaktadır (Çöl, 2004: 4).

Çalışanların bağlılık duygularının yüksek olması diğer çalışanlarla arkadaşlık ve samimi ilişkiler kurmasını sağlamaktadır. Çalışma arkadaşlarına bağlılık hem çalışanı hem de örgütü doğrudan etkilemektedir. Çalışanlar sadece geleceğe yönelik olumlu beklentiler için değil insanlarla birlikte oldukları, onlarla bir şeyleri paylaştıkları, kısacası sosyalleştikleri bir çalışma ortamında çalışmayı tercih ederler. Bu bağlamda; bu özellikte çalışanlar için çalışma arkadaşı bağlılığını bir araçtan çok ama olmaktadır (Reichers, 1985: 471). Çalışanların arkadaşlık bağlılıkların yüksek olduğu örgütlerde işten ayrılmak, bağlılık duyulan arkadaşlardan da ayrılmak anlamına geldiği için çalışanların örgütten ayrılması veya ayrılma niyeti daha güç olmaktadır (Çöl, 2004: 4).

Çalışanların çalışma arkadaşlarına bağlılığın artması örgütte verimliliğin artmasına iş ile alakalı zorluklarla başa çıkmasına katkı sağlamaktadır. İş arkadaşlarına bağlı çalışanlar diğer çalışma arkadaşlarına daha fazla etkileşimde bulunmakta ve dayanışma duygusunu benimseyerek çalışmaktadırlar. İş arkadaşlarına bağlılık, çalışanları daha özverili bir şekilde mesleğe ve örgütsel bağlılığa ulaşmasına katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda çalışanların iş arkadaşlarına bağlılık düzeylerinin artması örgütte dayanışma duygusunun artmasına, örgütsel bağlılığın artmasına ve gelişmesini sağlamaktadır (Gündoğan, 2009: 12).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel bağlılık yazınında örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı sıkça ele alınan bir konu olmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı diğer bölümde ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

1.2.4. Örgütsel Bağlılığın Evreleri

Çalışanların görev aldıkları örgüte bağlılık hissi duymaları bir anda olmamaktadır. Bireyler çalışma hayatı ile birlikte göreve başladıkları örgütte belirli bir ölçüde örgütsel

bağlılık hissi duyarlar. Çalışanların örgüte duyduğu bağlılık hissiyle psikolojik durumunu, çalışanın örgütsel bağlılık açısından aynı yansımaları her zaman mümkün olmamaktadır. Bu nedenle çalışanlar örgütsel bağlılık davranışı sergilemeleri esnasında farklı psikolojik evrelerde bulunabilmektedir. O'Reilly ve Chatman (1986) örgüte bağlılığın farklı üç evresinin olduğunu dile getirmişlerdir. Bu evreler; örgüte uyum evresi, örgütle özdeşleşme evresi ve içselleştirme evresidir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492).

1.2.4.1 Örgüte Uyum Evresi

Çalışanın örgüte bağlanmasının ilk evresi örgüte uyum evresidir. Bireylerin herhangi bir örgütte çalışmaya başlaması ile birlikte örgüte sınıksız bağlanması beklenemez. Bu evrede çalışanlar örgütlerinden yazılı olsun veya olmasın maddi veya manevi belli başlı kazançları elde etmek amacıyla bağlılık hissi duyarlar. Farklı bir ifadeyle, bazı durumlarda çalışanlar bir örgütün tamamını değil yüzeysel düzeyde destekler, örgüte inanmaktan çok, uyumlu eylemler yoluyla bazı ödülleri almak veya cezaları almamak isterler. Bu gibi yüzeysel bağlılık evresi örgüte uyum evresi olarak tanımlanmaktadır (Balay, 2000: 96).

1.2.4.2 Örgütle Özdeşleşme Evresi

Örgütsel bağlılığın daha yoğun hissedildiği bir evre olan örgütle özdeşleşme evresi, çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi neticesinde örgütte kalma isteğine dayanır. Bu evrede çalışan mesai arkadaşları ile sosyal ilişkiler içine girmekte, böylece tutum ve davranışlar, kendilerini ifade etmek ve tatmin sağlamak için diğer çalışanlarla ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir. Çalışan bağlılık hissi örgütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bunlarla birebir özdeşleşirse bağlılık gerçekleşmiş olur. Kısacası çalışanın örgütle özdeşleşme evresi, çalışanın örgütün beklediği tutum ve davranışları herhangi bir ödül beklemeden yapma evresidir (Balay, 2000: 96).

1.2.4.3 İçselleştirme Evresi

Bağlılığın son aşaması olan içselleştirme evresi O'Reilly ve Chatman'a göre, bireysel ve örgütsel değerlerin karşılıklı olarak tamamen uyumlu olmasına dayanır. İçselleştirme evresi, çalışanın kişisel değerlerin örgütsel değerlerle uyumluluğu ile kalmayıp, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmada beklenen tüm davranışların çalışanın tutum ve davranışları üzerindeki etkilerine yoğunlaşmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493). Örnek vermek gerekirse örgütler bazı durumlarda çalışanlarından, görev tanımlarında yazılmayan normalin üzerinde olağanüstü bir çalışma beklemektedirler. Çalışanlar tarafından sırf örgütün artı menfaati için sarf ettikleri emek için, uyum ve özdeşleşme evresinin de ötesinde bir bağlılık gösterilmesini gerektirir ki o da içselleştirme evresidir.

1.2.5. Örgütsel Bağlılığın Düzeyleri

Çalışanların bağlı oldukları örgüte duydukları bağlılık hissi düzeyinin yükselmesi, hem çalışan hem de örgüt açısından olumlu sonuçlar ortaya çıkaracaktır. Yüksek örgütsel bağlılık hissi gösteren çalışan açısından; örgütte uzun süre kalması, işi bırakma düzeyinde azalma, düşük personel devri ve yüksek iş doyumu gibi durumlar gerçekleşmektedir. Örgüt açısından ise örgütün amaç ve hedeflerine daha hızlı bir şekilde yaklaşmasına neden olmaktadır. Örgütsel bağlılık yazınındaki araştırmalarda, örgütsel bağlılığın düşük, orta ve yüksek düzeyde ortaya çıkabileceği belirtilmektedir (Balay, 2014: 83).

1.2.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Çalışanın bağlı olduğu örgüte düşük düzeyde bağlılık göstermesi, hem çalışanın hem de örgütün olumlu ya da olumsuz etkiler bırakabilmektedir. Örgüte düşük örgütsel bağlılık gösteren çalışanlar hem kişisel çalışmalarında hem de grup çalışmalarında çaba göstermemektedir. Bu nedenle bu düzeydeki çalışanlar “duygusuz çalışanlar” olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda düşük örgütsel bağlılık hissi söz konusu olduğunda söylenti, itiraz ve şikayet ile sonuçlanması durumunda örgüt açısından da istenmeyen olumsuz durumu da ortaya çıkarmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 54).

1.2.5.2. İlmli Örgütsel Bağlılık

Çalışanların örgüt içi veya mesleki tecrübelerinin fazla, ancak örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı vasat bir bağlılık düzeyidir. İlmli bağlılık düzeyinde yer alan çalışanlar, örgütün kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı direnmekte ve bu nedenle de birey olarak davranışlarını korumak için çaba göstermektedirler (Randall, 1987: 463). Bu düzeydeki çalışanlar, örgütün yazılı olsun veya olmasın bazı değerlerini kabul etme niyetindedir. Çalışanlar örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasında isteklerini görünüp örgütle bütünleşmeyi, diğer taraftan ise kişisel değerlerini ve davranışlarını muhafaza etmeyi sürdürmektedirler (Balay, 2000: 88).

1.2.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Yüksek bağlılık düzeyinde çalışanlar, örgüte karşı güçlü tutum ve davranışlarla bağlılık gösterirler. Yüksek örgütsel bağlılık çalışanlara, meslekte başarı ve ücrette tatmin sağlayabileceği gibi örgüt, çalışanların sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek bir şekilde ödüllendirmektedir (Balay, 2000: 89).

Yüksek örgütsel bağlılık bazen, çalışanların gelişmesini ve diğer örgütlere geçiş fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum, aynı zamanda çalışanın yaratıcılığını ve pozitif değişimi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi, çalışma hayatı harici ilişkilerde fazla stres ve gerilimi arttıracak gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Randall, 1987: 466).

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine göre örgütler açısından bağlılığın olumlu ve olumsuz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 2: Örgütler Açısından Bağlılığın Olumlu ve Olumsuz Sonuçları

		ÖRGÜTSEL SONUÇLAR	
		Olumlu	Olumsuz
Çalışanın Bağlılık Düzeyi	Düşük	<ul style="list-style-type: none">• Düşük performanslı çalışanların örgütten ayrılması ile örgüte yeni çalışanlar alma ve örgütsel morali yükselterek işgücü devir hızını azaltma• Örgüt içi dedikoduların örgüt için yararlı olabilecek sonuçlar	<ul style="list-style-type: none">• Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, örgütte kalmaya isteksizlik, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasa dışı faaliyetler• Sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
	Orta	<ul style="list-style-type: none">• Artan işgören kıdemi• Sınırlı ayrılma isteği• Sınırlı iş devri• Yüksek iş tatmini	<ul style="list-style-type: none">• Çalışanların daha fazla görev alma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınırlanması• Çalışanların görevleri dışındaki bireysel beklentileri ile örgütsel beklentileri dengelemesi• Örgütsel etkinliğin azalması
	Yüksek	<ul style="list-style-type: none">• Güvenli ve istikrarlı işgücü• Daha yüksek üretim için çalışanların örgütsel beklentileri kabul etmesi• Görev ve performans açısından çalışanlar arasında yüksek rekabet• Örgütsel amaçların karşılanabilmesi	<ul style="list-style-type: none">• İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı• Örgütsel esneklik, yenilikçilik ve uyum yoksunluğu• Geçmişteki politika ve süreçlere aşırı güven duyma• Aşırı çaba gösteren çalışanlara öfke ve düşmanlık besleme• Örgüt yararına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak: Doğan ve Kılıç, 2007: 53.

Günümüz çalışma hayatında örgütler çalışanlarından daha fazla bağlılık davranışları göstermelerini beklemektedir. Örgütler bağlılık gösteren çalışanlarına yazılı olsun veya olmasın bazı mükafatlar vermeyi taahhüt etmektedir. Çalışanlar ise bu mükafatları kazanabilmek için bağlılık hislerini geliştirmektedir. Bu bağlamda örgüt ile çalışanlar arasında maddi veya manevi bir değiş tokuş olmaktadır. Diğer konu başlığı olan Örgütsel Vatandaşlık Kavramı altında “Sosyal Mübadele Teorisine” bir başlık ayrılacaktır.

1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı ve Kapsamı

Vatandaşlık kavramı, her ne kadar modern devlet anlayışı içerisinde olgunlaşan bir kavram olmakla birlikte tarihsel kökenleri açısından oldukça gerilere dayanmaktadır. İlk Eski Yunan döneminde başlayarak tarihsel temelleri atılan vatandaşlık kavramı, günümüz modern devlet anlayışı içerisinde, ortaya çıktığı coğrafyanın sosyo-kültürel özellikleriyle de etkileşerek farklı formlara bürünmüştür. Kısaca 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 davranışı kavramında ise; devlet kavramı yerine örgüt, bireyler yerine ise çalışanlar düşünülmelidir. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışı; çalışanların gönüllülük esasına dayalı, örgüt tarafından belirlenmiş görev tanımlamaları içerisinde ve örgütle çalışan arasında gerçekleştirilen iş sözleşmesinde yer almayan, önceden belirlenen görev tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmal halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok çalışanların seçimi sonucu sergilenen davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır (Podsakoff vd., 2000: 513). Dennis Organ Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramını, çalışanların bağlı oldukları örgütte kendisi için belirlenen görev tanımlarının ötesinde, gönüllü (discretionary) olarak bir çaba ve rol dışı davranışı (extra-role behavior) göstermesi olarak tanımlamıştır (Organ, 1995).

Çalışma hayatındaki değişim, günümüz çalışanların bağlı buldukları örgüt içerisinde nasıl davranışlar sergilemesi gerekliliğini de beraberinde getirmiştir. Çalışanların sergiledikleri davranışlar doğrudan hem çalışanı, hem de örgütün hedeflerine ulaşmasını etkilemektedir. Bu bağlamda çalışanların davranışları; hem çalışanlar arasındaki rekabeti belirleyici kılmakta, hem de örgütün hizmet alanı içerisindeki rekabetine katkı sağlamaktadır. Artan rekabet koşulları ve küreselleşmenin hız kazanmasıyla yeni yönetim anlayışı çalışanları, örgüt hedeflerine ulaşmaları yönünde daha etkin davranışlar sergilemelerini beklemektedir. Çalışanların sergiledikleri bu davranışlar insan kaynakları alt fonksiyonlarına da direk etki ettiğini de göz ardı etmemek gerekir. (Personel Seçme ve Yerleştirme, Kariyer, Eğitim, Performans Değerleme...) Beklenen davranışların belki de başında çalışanlardan örgüte bağlılık duymaları ve örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri 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 orantılıdır. Çalışanlar örgüt için fayda sağlayan ancak herhangi bir talimata dayalı olmayan davranışları, çalışanların biçimsel rol davranışlarından farklılık gösterir. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı altında biçimsel olmayan bu davranışlar, literatürde prososyal davranışlar adı altında tanımlanmaktadır (Yongjun, 2011: 366). 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.

Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışına benzer davranışların yapısını; Katz ve Kahn (1964), Barnard (1976), Blau (2017), Gouldner (1960), Roethlisberger ve Dickson (1964) gibi araştırmacılar tarafından da incelenmiştir (İşbaşı, 2001: 51).

1.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Teoriler

1.2.1.1. Sosyal Mübadele Teorisi

Sosyal Mübadele kavramı ilk olarak 1964 yılında Blau tarafından yayımlanan “Exchange and Power in Social Life” isimli makalesinde adlandırılmıştır. Blau bu makalesinde, bireyler arası sosyal değişimi ekonomik değişimden ayıran ilk davranış bilimci olmuştur.

Blau, Ekonomik değişimi, kişilerin maddi bir kazanç elde etmek maksadıyla yapmış olduğu her türlü davranışı olarak tanımlamaktadır. Çalışanların ekonomik değişimde olduğu gibi sosyal değişimde de yapmaları gereken davranışlara ek davranışların gelecekte kendilerine geri döneceği, kazanç getireceği yönünde beklentileri vardır (Blau, 2017).

Çalışanlar açısından ekonomik değişimler, iş sözleşmeleri ve görev tanımları üzerinde anlam bulmaktadır. Bu sözleşmelerde çalışanlar örgütleri ile alakalı ekonomik getirilerini önceden bilmektedir. (Ücret, Prim vs.) Sosyal değişim ise çalışanların örgüte uzun vadede yükümlülüklerini doğru bir şekilde yerine getirmek için amirlerine güvenmesi ile ancak anlam bulmaktadır. Bu güven hissi, sosyal değişimin oluşması ve korunması için son derece önemlidir. Çalışanlar açısından ekonomik değişimden farklı olarak sosyal değişimde kazançlar ve getiriler ücret ile değil, çalışan ile örgüt arasında karşılıklı güven ve sevgiyi sağlayarak belirlenmektedir. Çalışanların örgüt ile sosyal değişimi sürdürmek için, özellikle çalışanların kısa vadede karşılıklı güvene ihtiyaçları bulunmaktadır. Kısaca Blau'ya göre çalışan, örgütle arasında açıkça belirtilmemiş yükümlülüklerin yapılması ve çalışanın örgüte yaptığı ek bir olumlu davranış karşısında ne zaman ve ne şekilde olacağı belirsiz olsa da, gelecekte bu olumlu davranışın bir karşılığının olacağına dair bir beklenti içerisindedir (Blau, 2017).

Sonuç olarak, çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı sergilemelerinde, örgütlerine duydukları minnet duygusunu etkisi oldukça yüksektir. Ancak bu minnet duygusu tek başına yeterli olmamaktadır. Çalışanlar örgütlerin beklediği ekstra davranışları sergilemesine karşın örgütlerinde kendisine ne ölçüde karşılık vereceğine bakmaktadır. Çalışanlar beklentilerinin karşılanması ölçüsünde rol fazlası davranışlar göstermeye devam edeceklerdir.

1.2.1.2. Eşitlik Teorisi

Eşitlik kavramı, tüm anayasalarda güvence altına alınan bir kavramdır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının başlangıç metninde “*Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu; ...*” denilmektedir. Çalışma hayatını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun Eşit Davranma İlkesi başlıklı 5. maddesinde “*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz...*” ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Liyakat Başlığında “*Devlet kamu hizmetleri görevlerine*

girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır.” eşitlik ilkesi vurgulanmaktadır. Bu bağlamda çalışanlar, bağlı oldukları örgütlerden beklediği eşitlik ilkesi kanun huzurunda güvence altına alınmıştır.

Çalışanlar bağlı oldukları örgütlerde motivasyonları arttırabilmeleri için sarf ettikleri emeklerini benzer diğer çalışma arkadaşları ile kıyaslarlar. Bu kıyaslama güvence altına alınmış iş sözleşmelerinde belirtilen hususlar harici (Ücret, Sosyal Haklar vs.) manevi kıyaslamadır. Şöyle ki çalışanlar yüksek motivasyonla çalışabilmelerini; emeklerini, bağlılıklarını, becerilerini, yeteneklerini, uyumluluklarını ve gönüllülüklerini gösterebilmeleri için örgüte güven duymalarını, destek görmelerini, itibarlarının korumasını ve takdir edilmelerini içermektedir. Çalışanlar bu beklentilerini diğer çalışma arkadaşları ile sarf ettikleri emeklerini ve verdikleri emek karşılığında algıladıkları sonucu karşılaştırmaktadırlar (Greenberg, 1990: 400).

Eşitlik teorisine göre çalışanlar kendi emek değer oranlarını diğer çalışma arkadaşları ile kıyaslamaktadırlar. Çalışanların bu kıyas sonucunda adaletsiz bir şekilde ücretlendirildiği algısına sahip olması tatminsizlik ve motivasyon düşüklüğüne neden olacaktır. Ancak bu eşitsizliği örgütün düzeltilmesi sonucu motivasyonlarını artıracakları varsayılmaktadır. Bu nedenle de örgütte eşitsizlik hisseden çalışanlar daha az örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyecek, örgüte olan katkısı azalacak ve örgütten uzaklaşma eğilimi de artacaktır (Greenberg, 1993: 251).

1.2.1.3. Karşılıklılık Teorisi

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramı temelini açıklamada kullanılan bir diğer teori ise Karşılıklılık Teorisidir. Gouldner tarafından literatüre kazandırılan bu teori (The Norm of Reciprocity), sosyal mübadele teorisi ile benzerlik göstermektedir. Çalışanların sergiledikleri rol dışı davranışların neticesinde elde ettikleri yararları karşılık olumlu davranışlarını sürdürecekleri varsayımına dayanır. Gouldner’a göre karşılıklılık teorisi söz konusu olabilmesi için başlangıçta çalışanlara yardım edenlere, yardım etmeleri veya

kendilerine yardım edenlere, zarar vermemeleri gerekmektedir. (Gouldner, 1960: 171-173).

Gouldner, Karşılıklılık Teorisini evrensel olduğunu ileri sürmektedir. Fakat bu evrensellik her yerde ve koşulda benzerlik göstermeyebilir. Bu durum çalışan ile örgüt arasında değişkenlik gösterebildiği gibi çalışan ile amir veya çalışma arkadaşları ile de farklılaşabilir. Ancak bu durumların farklılaşması çalışana yapılan bir yardım sonucunda, elde edilen faydanın değeri çalışanın o an bu yardıma ne kadar ihtiyacı olduğuna bağlı olacaktır. Aynı durumda çalışana da yardım sağlayan amir veya çalışma arkadaşlarının güdülleri de karşılıklılık kavramını etkileyebilecektir (Gouldner, 1960: 173).

Genel olarak özetlendiğinde karşılıklılık kavramına göre çalışanlar kendilerine yardım edene bir şekilde yardımla karşılık vereceklerdir. Çalışanlar bağlı oldukları örgütteki amirleri tarafından gördüğü olumlu davranışlar neticesinde olumlu karşılık verme ihtiyacı hissedeceklerdir. Çalışanların karşılık verme ihtiyacı sebebiyle oluşan bu olumlu rol dışı davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine neden olabilmektedir.

1.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihsel Gelişimi

1.2.2.1. Barnard'ın Çalışmaları

Örgütsel vatandaşlık kavramını ilk olarak Barnard 1930'larda literatüre kazandırmıştır. Barnard bu kavramı açıklamak için biçimsel rol davranışı dışında ekstra rol davranışları kavramını ilk kez kullanmıştır. Ekstra rol davranışı, örgüt tarafından önceden belirlenmiş yazılı kaynakların harici, örgütün çalışanlarına vereceği ödülle veya cezaya bakılmaksızın, çalışanların gönüllü olarak örgüt adına faaliyetlere katılmalarını içerir (Ariani, 2012: 311).

Chester Barnard'a göre, çalışanların örgütün amaç ve hedeflerine yaklaşmasına katkı sunması için geliştirdikleri ve gönüllülük esasına dayanan davranışları örgüt için daha önemlidir. Bu kavramda bahsedilen gönüllülük önceden belirlenmiş rol harici ekstra

rollerdir. Organ, Barnard'ın biçimsel olmayan ve gönüllülükle ilgili bu davranışların Örgütsel Vatandaşlık Davranışının temelini oluşturan yaklaşımlardan biri olduğunu belirtmiştir (Gürbüz, 2008)

1.2.2.2. Organ'ın Çalışmaları

Dennis Organ ve arkadaşları Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramını ilk kez 1983 yılında adlandırmışlardır. Organ Örgütsel Vatandaşlık Davranışını; “*örgütün belirlenmiş ödül sisteminde doğrudan ve açık bir biçimde belirtilmeyen ve bir bütün olarak örgütün etkili ve verimli çalışmasını destekleyen çalışanın isteğine bağlı birey davranışlarıdır*”. Bu tanımda çalışanın isteğe bağlı ifadesinden; çalışanın örgüt ile yaptığı iş sözleşmesinde belirtilen görev tanımları dışında, herhangi bir emre dayanmadan, iş tanımında belirtilen biçimsel rollerin dışında, çalışanın kendi isteğiyle yaptığı davranışlar belirtilmektedir. Ayrıca bu davranışların biçimsel ödül sistemine doğrudan bağlı olmadığı da vurgulanmaktadır (Organ, 1988).

Organ başka bir ifadesinde, (1990) Örgütsel Vatandaşlık Davranışını; çalışanların yazılı görev veya rollerin harici, örgütlerin etkinliği ve verimliliği arttırmak için gönüllü davranışları olduğunu söylemektedir. Bu davranışlar örgütün resmi olmayan yönüyle alakalıdır. Sarf edilen bu davranışlar, sadece olumlu davranışlar değil, yapılması halinde örgüte zarar verebilecek olan bazı davranışlardan sakınmak da olabilir. Örnek vermek gerekirse; yardımseverlik, çalışma ortaklığı, iş çıkışı elektriklerin kapatılması, çalışma arkadaşlarını motive etmek, çalışma arkadaşları ile gereksiz yere tartışmama, şikayet etmeme gibi davranışlardır (Şeşen ve Basım, 2010: 172).

1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutları

Literatürde Örgütsel Vatandaşlık Davranışına yönelik araştırmalar incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarında araştırmacıların ortak bir fikirlerinin olmadığı görülmektedir. Ancak Organ, (1988) örgütsel vatandaşlık davranışlarını literatürde genel kabul gören beş alt boyutta sınıflandırmıştır. Bu çalışmada olduğu gibi yapılan diğer çalışmaların büyük kısmında Organ'ın sınıflaması temel alınmıştır (Aslan,

2008). Organ, aşağıda ayrıntılı bir şekilde açıklanacak örgütsel vatandaşlık davranışını; özgecilik (altruizm), vicdan (conscientiousness), nezaket (courtesy), erdem (civic virtue) ve centilmenlik (sportsmanship) alt boyutları ile sınıflandırmıştır (Organ, 1988).

Özgecilik

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından olan özgecilik kavramı, çalışanların hem sosyal çevrelerinde hem de örgüt içerisinde diğerlerine karşı yardım etme arzusudur. Bu davranışın temelinde iki boyut bulunmaktadır. Bu boyutlardan ilki çalışanların, örgüt içerisinde benzer iş tanımlarında görev yapan diğer çalışma arkadaşlarına gönüllü bir şekilde yardım etme isteğidir. Diğeri ise çalışanların meslekleri ile ilgili ortaya çıkabilecek sorunların önlenmesi amacıyla örgüt içi veya dışı etkenlere karşı gösterdikleri gönüllü davranışlardır. Örneğin çalışanın görev tanımları gereği yapması gereken bir işi mesai saatleri içerisinde bitirememesi halinde o çalışana gönüllü olarak yardım etmek özgecilik davranışları arasında yer almaktadır (Podsakoff vd., 2000).

Nezaket

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarından bir diğeri olan nezaket, örgütte meydana gelebilecek bir problemin oluşmasını önlemek amacıyla diğer çalışma arkadaşına yardım etmek veya oluşabilecek bu problemin etkisinin azaltılmasına yönelik adımlar atmak gibi davranış biçimlerinden oluşmaktadır (Organ, 1988). Örneğin örgütün organizasyonundaki diğer birimler ile ortak yapılacak bir iş için birbirlerinin düşüncelerini almaları ve ortaya çıkabilecek problemlere karşı önceden bir politika üretme çabaları nezaket davranışları arasında değerlendirilmektedir. Kısaca nezaket, çalışanın iş tanımları gereği direk ve sadece kendisini ilgilendirmeyen ancak örgütteki diğer çalışanları da etkileyebilecek sonucunda işle ilgili doğabilecek problemlerden diğer çalışanları ve örgütü korumaya yardımcı olacak davranışları ifade etmektedir.

Centilmenlik

Centilmenlik davranışı, çalışanın örgüt ile önceden belirlenmiş iş tanımlarına ilaveten eklenen yeni görevler neticesinde şikayet etmeden veya örgütte karşılaşılan

sorunlarda olumlu bir tutumla çalışmaya istekli olmayı ifade etmektedir (Organ, 1988). Özetle çalışanın örgüt içerisinde karşılaştığı olumsuz bir etkiye karşı vereceği tepkiyi azaltması veya vermemesi anlamını taşır. Bu sayede çalışanların görevlerine ilişkin karşılaştığı sorunları ve zorlukları şikayet etmeden çalışmaya devam etmesi, örgütsel mutluluğun ve olumlu örgüt ikliminin yaratılmasında önemli rol oynamaktadır (Podsakoff vd., 2000, Akt. Şeşen ve Basım, 2010: 172).

Vicdanlılık

Vicdanlılık, çalışanın bağlı olduğu örgütteki görevine gönüllü olarak katılma ve rol davranışlarının ötesinde açık bir çaba gösterme davranışlarını içermektedir. Bu davranışlar, çalışanların örgüt tarafından belirlenmiş yazılı olsun veya olmasın kurallarını benimsemesini ifade etmekte olup, görevin yapılmasında detaylara azami dikkat edilmesini gerektirmektedir (Organ, 1988). Örneğin çalışanların iş sözleşmelerinde yazılı görevlerini mesai saatlerinde bitirememesi halinde amirlerinden herhangi bir talimat beklemeden mesaiye kalarak görevi bitirme arzusu gibi davranışlar vicdanlılık davranışları olarak değerlendirilebilir.

Sivil Erdem

Sivil erdem, çalışanın bağlı olduğu örgütün politik yaşamını benimseyip örgüt ile ilgili sorunlara karşı sorumluluk duyma, örgüte yüksek bir seviyede gönüllü olarak katılma ve örgütle bütünleşme davranışları olarak ifade edilebilir (Podsakoff vd., 2000). Örneğin; çalışanların toplantılara düzenli olarak katılması, örgütte alınacak yeni kararlara katkı sunması, bu kararlara uymada ehemmiyet göstermekle birlikte diğer çalışma arkadaşlarına da bu konuda motive etmesi, sadece örgüt içi değil meslekleri ile alakalı kişisel gelişim göstermede istekli olması gibi davranışlar sivil erdem davranışları olarak değerlendirilebilir (Şeşen ve Basım, 2010: 172).

Genel olarak toparlar isek, günümüz çalışma hayatında bir ürünün ya da hizmetin ortaya çıkabilmesi için gerekli olan üretim faktörleri (Doğal Kaynak, Sermaye, Girişimci, Emek) içerisindeki yerini giderek arttıran emek unsurudur. Örgütler çalışanlarından formal iş tanımlarıyla sınırlı kalmadan, görevin gerektirdiklerinin ötesinde ekstra roller

beklemektedir. Ancak, örgütler bu beklentilerinin karşılığında çalışanlara ekstra bir ücret vermek istememektedir. Hal böyle olunca çalışanın motivasyonu azalmakta, verimliliği düşmekte ve işten ayrılma niyetine girmektedir. Bu bağlamda bu dengenin sağlanması son derece önemli olup, örgütün çalışanlarından beklediği vatandaşlık davranışları için gerekli motivasyon araçlarını kullanması gerekmektedir (Ariani, 2012: 311).

1.3. İşten Ayrılma Niyeti Tanımı ve Kapsamı

İşten ayrılma niyeti kavramını açıklayabilmek için öncesinde işten ayrılma davranışı arasındaki farkı adlandırmak gerekir. Şöyle ki, işten ayrılma çalışanın bağlı olduğu örgütten, yaptığı işten fiili ve resmi olarak ayrılması olarak kabul edilmektedir (Yıldırım, Urul ve Kelebek, 2014: 36). Ancak işten ayrılma niyeti, çalışanların bağlı olduğu örgütten fiilen ayrılmadan yani hukuksal olarak istifa etmeden önceki kendilerini değerlendirme niyetleri şeklinde anlaşılmaktadır. Ayrıca işten ayrılma niyeti davranışı sergileyen çalışanın sonucunda işten ayrılması da gerekmemektedir. (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 339). Mowday, Steers Porter ve Boulian, işten ayrılma niyeti kavramını çalışanların bağlı oldukları örgütten ayrılmayı bilinçli, gönüllü ve planlı olarak düşünmesi olarak tanımlamışlardır (Mowday vd., 1974: 604). Aynı zamanda Rusbult ve arkadaşları, çalışanların görev tanımlarından tatminsiz olmaları halinde göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler şeklinde adlandırmaktadır (Rusbult vd., 1988: 599).

Çalışanların işten ayrılması hem çalışan hem de örgüt açısından sorun oluşturmaktadır. Çalışanların bu davranışı sergilemesi bu çalışmada da olduğu gibi halen literatürde araştırılan bir kavramdır. Herhangi bir örgütte çalışanlar kendilerine göre farklı sebeplerle örgüt değiştirmekte ve her defasında daha iyi şartlarda çalışabilecekleri örgütlerde istihdam edilmeyi arzulamaktadır (Kitapçı vd., 2013: 53).

Günümüz çalışma hayatında örgütler, artan rekabet koşulları ile mücadeleyi sadece girdi maliyetleri ile değil, üretim faktörlerindeki yerini ve önemini arttıran nitelikli çalışanlarla da sürdürmektedir. Örgütler bu nitelikli emek faktörünü sadece personel seçme ve yerleştirme sürecini doğru işleterek bir neticeye varamazlar. Şöyle ki, örgüte kazandırılan nitelikli doğru çalışanın aynı zamanda örgütte tutundurulmaması gerekmekte olup, aksi halde aynı sürecin tekrarlanması ve personel seçme ve yerleştirme

maliyetine katlanması gerekir. Kısaca personel devir hızının yüksek olması örgütlere ek maliyete neden olmakta ve bu sebeple de örgütler açısından istenen bir durum olmamaktadır. (Kim, Leong and Lee 2005: 175). Bu nedenle; nitelikli ve bilgili çalışanların örgüte kazandırılması ve tutundurulmaları örgütlerin öncelikli amaçları haline gelmiştir. 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 ve Meydan, 2010: 146-152).

Günümüzde hem özel sektörde hem de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların işten ayrılma niyetinin oluşmasının sebepleri bireylere göre değişkenlik göstermektedir. Literatürde işten ayrılma niyetinin nedenleri arasında; örgütsel bağlılık, iş tatmini, alternatif diğer iş olanaklarının varlığının altı çizilmekle birlikte genel olarak, çalışanlar mesleki bilgi ve becerilerini daha etkin ve verimli kullanabilmek ve aldıkları ücret ve diğer sosyal haklarını arttırabilmek için işten ayrıldıkları belirtilmektedir (Griffeth, Hom and Gaertner, 2000: 483). Ancak kamu kurum ve kuruluşlarında yukarıda bahsedilen hakların kaybı veya artması kanuni düzenlemeler ile olduğundan, işten ayrılma niyeti olan çalışanların bunu fiiliyata dökmesi çokta mümkün değildir. Bu nedenle kamu çalışanların görevlerinden ayrılmalarından çok farklı kamu kurumlarına yer değişiklikleri yapmaktadır.

Lambert, işten ayrılma niyetinin bir süreç olduğunu ve bu sürecin; düşünme, planlama ve işten ayrılmayı niyetinin gerçekleşmesi olarak sıralamaktadır (Lambert, 2006: 59). Ancak bu süreç 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.

Sonuç olarak çalışanlar her ne sebeple olsun bağlı oldukları örgütten kendi özgür iradeleri ile ayrılabilirler. Çalışanların gönüllü olarak görevlerinden ayrılması ile işten ayrılma niyetleri arasında bir bağlantı olduğu varsayılmaktadır. Bu bağlantı işten ayrılma

niyetinin de kişisel, gönüllü ve planlı olmasından kaynaklanmaktadır (Özdevecioğlu, 2004: 98). İşten ayrılma niyeti, sadece çalışan ile alakalı olmamakla birlikte örgütsel ve örgüt dışı çevresel nedenlerle de meydana gelmektedir. Bu bağlamda işten ayrılma niyetine etki eden faktörler örgütsel ve örgüt dışı olarak iki başlıkta incelenmek mümkündür.

Örgütsel Faktörler: Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen örgütsel faktörler; örgütsel destek eksikliği, iş güvencesizliği düşüncesi, algılanan örgüt iklimi ile ilgili sorunlar, mesleğe bağlılıkta azalma, işe katılımındaki eksiklikler, düşük örgütsel bağlılık, örgütsel liderlik ile ilgili sorunlar, mesleki tükenmişlik, örgütsel özdeşleşme sorunları, psikolojik sözleşme ihlali, düşük yönetici desteği, işin çalışan için anlamlı olmaması, düşük örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili sorunlar, düşük iş doyumunu, düşük örgütsel güven, düşük iş tatmini, yanlış ya da eksik ücret ve ödüllendirme politikası, iş ortamı ve iş çevresi ile ilgili sorunlar, işveren markasının kötü olması, iş ve örgüt amaçlarındaki değişimler, mobbing, örgüt kültürü ile ilgili sorunlar, yanlış ya da eksik kariyer politikası, çalışan eğitimi ve geliştirilmesi ile ilgili sorunlar, örgütsel öğrenme kültürü ile ilgili sorunlar, yapılan işin çalışan yeteneklerinin üstünde veya altında olması, iş yükü fazlalığı, sosyal imkânların eksikliği, görev tanımlarındaki değişiklik, kamu kurumları özelinde diğer kamu kurumları ile birleşme, yine kamu kurumları özelinde ideolojik farklılık, örgütlerin sosyal imkanlarının yetersizliği (kreş, sosyal alanlar), örgütün geleceği gibi etkenler olduğu söylenebilir (Aslantaş, 2016: 114).

Örgüt Dışı Faktörler: Literatürde yapılan çalışmalarda işten ayrılma niyetini etkileyen ana unsurun örgütsel nedenler olarak görülse de örgüt dışı faktörleri de göz ardı etmemek gerekir. Bunlar çalışanın bireysel ve çevresel nedenlerdir. Şöyle ki; çalışma hayatı öncesi demografik faktörler, çalışan kaynaklı motivasyon eksikliği, farklı meslek ve kariyer isteği, medeni durum, memnuniyetsizlik, düşük moral, farklı iş yapma isteği, işini sevmeme, çalışanın bireysel ihtiyaçlarından mutlu olmaması, aile ile ilgili etkenler, çalışanın sosyoekonomik durumundaki değişiklikler, çalışanın eğitim ve kültür seviyesindeki değişiklikler, daha iyi iş ve ücret teklifleri, emeklilik niyeti, stres, monotonluk, mesleki özerklik talebi ve benzeri etkenler örgüt dışı faktörler olarak söylenebilir (Aslantaş, 2016: 115).

Çalışanlar, yukarıda belirtilen faktörlerden biri veya birkaçı nedeniyle işten ayrılmayı düşünebilirler. Ancak çalışanların bu kararı neticelendirmeleri yani işten ayrılmayı fiilen gerçekleştirmesi çok da kolay olmamaktadır. Şöyle ki, günümüz çalışma hayatındaki koşulların sadece çalışanın bağlı olduğu örgüt ile sınırlı kalmamakta olup diğer örgütlerde de aynı veya benzer sorunların varlığının bilinmesidir. Ayrıca işsizlik oranların yüksek olduğu günümüz ekonomisi de çalışanların ayrılma kararını doğrudan etkilediği düşünülmektedir. İşten ayrılma niyeti kavramı hem çalışanların hem de örgütlerin istediği bir durum değildir. Örgütler bu durumu maliyet olarak görmekte olup, bunları; işten ayrılmanın yarattığı maliyetler, yeni çalışan istihdamın maliyetleri ve yeni göreve başlayanların eğitim maliyetleri olarak sıralamak mümkündür. Çalışanlar açısından ise gününün büyük bir zamanını geçirdiği örgütteki mutsuzluk tüm yaşamını olumsuz etkilemektedir.

1.4. Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Araştırmalar

Bursa Büyükşehir Belediyesinde Memur kadrolarında çalışanların Örgütsel Bağlılık düzeyi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı sergileme düzeyi ve İşten Ayrılma Niyeti düzeyi arasındaki ilişkiler bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Literatürde bu konuları inceleyen bazı araştırmalara, bu başlık altında yer verilmiştir.

Arı (2014) 4 ve 5 yıldızlı otellerde örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 56 ve üzeri yaş grubunda olan çalışanlar diğer çalışanlara göre daha fazla İşten Ayrılma Niyetine sahip olduklarını belirlemekle birlikte örgütsel bağlılığın yaşa göre farklılık göstermediği saptamışlardır. Kurtulmuş (2014) Diyarbakır ili genelindeki Anadolu liselerinde görevli ortaöğretim kurumlarında farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini incelemektedir. 41 ve üzeri yaşa sahip öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin; 20-30 ve 31-40 aralığında yaşa sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca bu çalışmada 20-30 yaş

aralığındaki katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyi hem 31-40 hem de 41 ve üzeri yaş aralığındaki katılımcılardan anlamlı bir şekilde farklılaştığını belirlemiştir.

Bayrak (2017) okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelediği araştırmasında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının öğrenim durumuna göre farklılık göstermediği saptamışlardır. Ayrıca yüksekokul mezunu olanlarda Örgütsel Bağlılık, Duygusal ve Normatif Bağlılık en fazla iken lisansüstü mezunu olanlarda en az olduğu saptanmıştır. Lise mezunu olanlarda Devam Bağlılığı en fazla iken öğrenim düzeyi arttıkça Devam Bağlılığı azaldığı saptanmıştır.

Acar (2017) örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında; örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılık göstermediğini saptamıştır. Ayrıca yukarıda belirtilen Kurtulmuş (2014) ve Arı (2014)'da aynı sonuca ulaşmıştır. Canpolat'ın (2011) yayınlanmayan yüksek lisans araştırmasında erkeklerin hem duygusal hem de normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Kurtulmuş (2014) Diyarbakır ili genelindeki Anadolu liselerinde görevli ortaöğretim kurumlarında farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini incelediği çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının medeni duruma göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmıştır. Yurttagül (2016) Ankara ilinde hizmet ve üretim sektörlerinde faaliyet gösteren iki örgütteki beyaz yaka ve mavi yaka çalışanların iş-aile çatışması, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma seviyeleri belirlenmiş, bu değerleri karşılaştırdığı çalışmada; evli çalışanların normatif bağlılık düzeyi bekar çalışanlara göre daha fazla olduğunu saptamıştır. Ayrıca evli olan çalışanların devam bağlılıklarının bekar çalışanlara göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Bu başlık altında bahsedilen araştırmalar çalışmanın son bölümü olan sonuç ve tartışma kısmında araştırmanın sonuçları ile karşılaştırılacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: YEREL YÖNETİMLERDE BİR ARAŞTIRMA BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ UYGULAMASI

Örgütsel Bağlılık kavramını incelemek üzere Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti değişkenlerinin baz alındığı, Yerel Yönetimlerden bir tanesi olan Bursa Büyükşehir Belediyesinde görev yapan 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi Memur çalışanları özelindeki bu araştırmada bir uygulama çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu uygulamadaki Memur kadrolarında çalışanların özlük haklarının neler olduğu ve hangi hallerde değişiklik gösterdiğinin araştırılması maksadıyla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu incelenmiştir. Ayrıca; 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu ve 5393 sayılı Belediye Kanununun çalışanlar ile alakalı bölümleri de incelenmiştir. Bu uygulama bölümünde, araştırmanın konusu ve amacı, varsayım ve sınırlılıkları, hipotezleri, örneklemin yapısı ve kapsamı ile araştırma yöntemi başlıkları içinde uygulamaya dair detaylara yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Bu çalışmada, Bursa Büyükşehir Belediyesi bünyesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur kadrolarında görev yapan; Genel İdari Hizmet, Teknik Hizmet, ve Sağlık Hizmetleri sınıflarında görev yapan çalışanların oluşturduğu bir örneklem ele alınmıştır. Bursa Büyükşehir Belediyesinde bu kadrolarda çalışanların Örgütsel Bağlılık düzeyi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı sergileme düzeyi ve İşten 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. Yapılacak alan çalışması için uygulanacak anket formu, Bursa Uludağ Üniversitesi Araştırma ve Yayın Etik

Kurullarının 26 Ekim 2018 tarih ve 2018-09 oturum sayısı ile ölçek sorularının, fikri, hukuki ve telif hakları bakımından uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

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) tarafından yapılmıştır. Dördüncü bölümünde ise Wayne, Shore ve Linden tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği D. Küçükusta (2007) tarafından yapılmıştır.

Araştırmanın amacı; örgütsel bağlılık etkinliğinin, örgütsel vatandaşlık davranışına ve işten ayrılma niyeti değişkenleri üzerinden görünümünün elde edilmesidir. Araştırma konusu olan çalışanlar arasındaki örgütsel bağlılığı incelemek üzere aşağıdaki alt amaçlar üzerinde durulmuştur:

2.2 Araştırmanın Hipotezleri

- Çalışanların demografik özelliklerini belirlemek,
- Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı seviyesini belirlemek,
- Çalışanların işten ayrılma niyetini ölçümlemek,
- Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini, örgütsel vatandaşlık davranışına ve işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişkileri incelemek,
- Demografik özelliklere göre anlamlı ilişkileri belirlemek.

2.3 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın ana kütlesi Bursa Büyükşehir Belediyesinde çalışan 657 Sayılı Devlet Memurları Kanuna tabi Memur kadrolarında çalışanlardır.

657 sayılı Devlet Memurlar Kanununa tabi çalışan toplam 12 hizmet bulunmaktadır. Ancak yapılan bu çalışmada Bursa Büyükşehir Belediyesinde tüm

sınıfların incelenmesi görevli hizmet sınıflarında çalışan olmadığından mümkün değildir. Ayrıca bazı hizmet sınıflarında çalışanların sayısal olarak az olması ve ankete katılım göstermek istememesi nedeniyle dahil edilmemiştir. Büyükşehir Belediyesi görev ve yetki alanları tüm il mülki sınırları olduğundan çalışanlar da birden fazla yerleşkelerde görev almaktadır. Bu nedenle yapılan çalışmanın örnekleme olan çalışma gruplarının yüksek olduğu merkez yerleşke seçilmiştir. Sonuç olarak; bu çalışmada tüm hizmet sınıfları değil sadece Genel İdari Hizmetler, Teknik Hizmetler ve Sağlık Hizmetleri sınıflarında çalışanlar değerlendirmeye alınmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 22 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır.

Maddeler içi ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Bu nedenle ölçek puanlarından elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri +3 ile -3 arasında olduğundan normal kabul edilmiş ve analizlerimizde parametrik olan test teknikleri kullanılmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu parametrik test tekniklerinden t ve ANOVA testleri ile analiz edilmiştir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişki parametrik test tekniklerinden Pearson korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi ise regresyon testi ile analiz edilmiştir.

Bağımsız Gruplar T Testi: Bağımsız iki grubun nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir. İki grubun nicel değişken ortalamaları arasında %95 güven düzeyinde fark olup olmadığının incelenmesi için kullanılır.

One –Way ANOVA: Bağımsız k grubun ($k>2$) nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir. Üç ve daha fazla grubun nicel değişken

ortalamları arasında %95 güven düzeyinde fark olup olmadığının incelenmesi için kullanılır.

Pearson Korelasyon: İki nicel değişken arasındaki ilişkinin yönü ve kuvvetini inceleyen test tekniğidir.

Regresyon: Bağımlı nicel bir değişkenin bağımsız bir veya birden fazla nicel bir değişken tarafından etkilenme durumunu inceleyen test tekniğidir.

Cronbach's alfa katsayısının 0-1 arasında değiştiği, değerlendirme kriterlerine göre "0.00 < 0.40 ise ölçek güvenilir değil, 0.40 < 0.60 ise ölçek düşük güvenilirlikte, 0.60 < 0.80 ise ölçek oldukça güvenilir ve 0.80 < 1.00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek" olarak değerlendirildiği ifade edilmektedir (Tavşancıl, 2005).

Katılımcıların;

Diğergamlık puanları ortalaması 4,75±0,67; güvenilirlik katsayısı ,554'tür. Buna göre boyutun güvenilirliği düşüktür.

Vicdanlılık puanları ortalaması 4,34±0,91; güvenilirlik katsayısı ,526'dır. Buna göre boyutun güvenilirliği düşüktür.

Nezaket puanları ortalaması 5,58±0,53; güvenilirlik katsayısı ,474'tür. Buna göre boyutun güvenilirliği düşüktür.

Centilmenlik puanları ortalaması 4,32±0,89; güvenilirlik katsayısı ,622'dir. Buna göre boyutun güvenilirliği oldukça yüksektir.

Sivil Erdem puanları ortalaması 4,27±0,93; güvenilirlik katsayısı ,706'dır. Buna göre boyutun güvenilirliği oldukça yüksektir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı puanları ortalaması 4,65±0,55; güvenilirlik katsayısı ,807'dir. Buna göre ölçeğin güvenilirliği çok yüksektir.

Duygusal Bağlılık puanları ortalaması 3,54±0,82; güvenilirlik katsayısı ,715'tir. Buna göre boyutun güvenilirliği oldukça yüksektir.

Devam Bağlılığı puanları ortalaması 3,49±0,73; güvenilirlik katsayısı ,634'tür. Buna göre boyutun güvenilirliği oldukça yüksektir.

Normatif Bağlılık puanları ortalaması 3,31±0,70; güvenilirlik katsayısı ,517'dir. Buna göre boyutun güvenilirliği düşüktür.

Örgütsel Bağlılık puanları ortalaması $3,45 \pm 0,54$; güvenirlik katsayısı ,787'dir. Buna göre ölçeğin güvenirliği oldukça yüksektir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanları ortalaması $1,57 \pm 0,81$; güvenirlik katsayısı ,891'dir. Buna göre ölçeğin güvenirliği çok yüksektir.

Ölçek puanlarından elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri +3 ile -3 arasında olduğundan normal kabul edilmiş ve analizlerimizde parametrik olan test teknikleri kullanılmıştır.

2.5 Analiz ve Bulgular

2.5.1 Demografik Bilgiler

Yukarıda bahsedilen sınırlama dahilinde anketin yapıldığı dönem itibariyle Bursa Büyükşehir Belediyesinde görev yapan toplam 300 çalışana anket gönderilmişse de ankete katılmak istemeyen çalışanlar geri dönüş yapmamış olup 182 geri dönüş sağlanmıştır. Yapılan bu araştırma Google Form uygulaması ile yapıldığından merkez yerleşkede çalışan ve aktif bilgisayar kullanan farklı çalışma gruplarındaki çalışanlara uygulanmıştır. Aşağıda demografik bilgiler ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 3: 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 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

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 sınıfında kadrolu bulunmaktadır (%51,1).

Tablo 4: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Ait Betimsel İstatistikler

	Minimum	Maximum	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık
Vicdanlılık	2,00	6,00	4,34	0,91	-,038	-,532
Nezaket	3,33	6,00	5,58	0,53	-1,481	2,011
Centilmenlik	1,75	6,00	4,32	0,89	-,223	-,339
Sivil Erdem	1,25	6,00	4,27	0,93	-,119	-,404
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	3,41	6,00	4,65	0,55	,216	-,542
Duygusal Bağlılık	1,00	5,00	3,54	0,82	-,312	-,115
Devam Bağlılığı	1,67	5,00	3,49	0,73	-,370	-,432
Normatif Bağlılık	1,33	5,00	3,31	0,70	-,211	,231
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	1,78	4,44	3,45	0,54	-,450	-,265
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	1,00	4,67	1,57	0,81	1,642	2,270

Katılımcıların; Vicdanlılık puanları ortalaması 4,34±0,91; Nezaket puanları ortalaması 5,58±0,53; Centilmenlik puanları ortalaması 4,32±0,89; Sivil Erdem puanları ortalaması 4,27±0,93; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı puanları ortalaması 4,65±0,55'tir.

Duygusal Bağlılık puanları ortalaması 3,54±0,82; Devam Bağlılığı puanları ortalaması 3,49±0,73; Normatif Bağlılık puanları ortalaması 3,31±0,70; Örgütsel Bağlılık puanları ortalaması 3,45±0,54'tür.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanları ortalaması $1,57 \pm 0,81$ 'dir.

Ölçek puanlarından elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri +3 ile -3 arasında olduğundan normal kabul edilmiş ve analizlerimizde parametrik olan test teknikleri kullanılmıştır.

2.5.2 Karşılaştırma Analizleri

Tablo 5: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Yaş Açısından İncelenmesi

Yaş	n	Ortalama	ss	F	p	
Diğergamlık	20-30	33	4,81	0,59	1,546	,204
	31-40	90	4,75	0,67		
	41-50	46	4,61	0,73		
	51-60	13	5,03	0,58		
Vicdanlılık	20-30	33	4,45	0,97	0,290	,833
	31-40	90	4,31	0,91		
	41-50	46	4,35	0,89		
	51-60	13	4,21	0,90		
Nezaket	20-30	33	5,53	0,58	1,250	,293
	31-40	90	5,60	0,51		
	41-50	46	5,52	0,57		
	51-60	13	5,82	0,29		
Centilmenlik	20-30	33	4,47	0,91	0,565	,639
	31-40	90	4,25	0,94		
	41-50	46	4,37	0,77		
	51-60	13	4,25	0,92		
Sivil Erdem	20-30	33	4,39	1,05	0,820	,485
	31-40	90	4,31	1,01		
	41-50	46	4,14	0,72		
	51-60	13	4,04	0,69		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	20-30	33	4,73	0,57	0,379	,768
	31-40	90	4,65	0,59		
	41-50	46	4,60	0,49		
	51-60	13	4,67	0,49		

Duygusal Bağlılık	20-30	33	3,55	0,95	0,879	,453
	31-40	90	3,51	0,85		
	41-50	46	3,48	0,77		
	51-60	13	3,88	0,45		
Devam Bağlılığı	20-30	33	3,62	0,54	1,823	,145
	31-40	90	3,38	0,77		
	41-50	46	3,53	0,77		
	51-60	13	3,78	0,61		
Normatif Bağlılık	20-30	33	3,34	0,66	0,470	,704
	31-40	90	3,34	0,73		
	41-50	46	3,22	0,75		
	51-60	13	3,44	0,32		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	20-30	33	3,50	0,56	1,345	,261
	31-40	90	3,41	0,54		
	41-50	46	3,41	0,56		
	51-60	13	3,70	0,29		
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	20-30	33	1,59	0,91	0,068	,977
	31-40	90	1,54	0,75		
	41-50	46	1,61	0,82		
	51-60	13	1,56	1,02		

p* $<$ 0,05=fark var; p $>$ 0,05=fark yok

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Yaş Açısından İncelenmesi (ANOVA)

Farklı yaş grupları arasında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Farklı yaş grupları arasında Örgütsel Bağlılık ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Farklı yaş grupları arasında İşten Ayrılma Niyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 6: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Öğrenim Durumu Açısından İncelenmesi

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

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Lise	16	1,31	0,51	5,166 ,002*
	Yüksek Okul	35	1,35	0,62	
	Lisans	103	1,56	0,78	
	Lisansüstü	27	2,07	1,09	
p* < 0,05 = fark var; p > 0,05 = fark yok					

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Öğrenim Durumu Açısından İncelenmesi (ANOVA)

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 yüksekokul 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 iken lisansüstü mezunu olanlarda en azdır.

Öğrenim durumu farklı olan gruplar arasında İşten Ayrılma Niyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre puan ortalamaları

incelendiğinde lisansüstü mezunu olanlarda İşten Ayrılma Niyeti en fazla iken öğrenim düzeyi azaldıkça bu niyet de azalmaktadır.

Tablo 7: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Toplam Çalışma Süresi Açısından İncelenmesi

Toplam Çalışma Süresi	n	Ortalama	ss	F	p	
Diğergamlık	0-5 yıl	26	4,82	0,68	,722	,608
	6-10 yıl	48	4,78	0,60		
	11-15 yıl	39	4,66	0,71		
	16-20 yıl	30	4,76	0,56		
	21-25 yıl	30	4,64	0,84		
	26 yıl ve üstü	9	5,04	0,56		
Vicdanlılık	0-5 yıl	26	4,67	0,86	,947	,452
	6-10 yıl	48	4,26	1,02		
	11-15 yıl	39	4,37	0,87		
	16-20 yıl	30	4,33	0,77		
	21-25 yıl	30	4,18	0,92		
	26 yıl ve üstü	9	4,26	1,00		
Nezaket	0-5 yıl	26	5,64	0,36	1,113	,355
	6-10 yıl	48	5,54	0,56		
	11-15 yıl	39	5,54	0,60		
	16-20 yıl	30	5,47	0,60		
	21-25 yıl	30	5,70	0,45		
	26 yıl ve üstü	9	5,81	0,29		
Centilmenlik	0-5 yıl	26	4,55	1,07	,777	,568
	6-10 yıl	48	4,17	0,90		
	11-15 yıl	39	4,26	0,87		
	16-20 yıl	30	4,44	0,84		
	21-25 yıl	30	4,30	0,80		
	26 yıl ve üstü	9	4,39	0,92		
Sivil Erdem	0-5 yıl	26	4,71	0,96	2,080	,070
	6-10 yıl	48	4,13	1,06		
	11-15 yıl	39	4,40	0,96		
	16-20 yıl	30	4,20	0,79		
	21-25 yıl	30	4,03	0,74		

	26 yıl ve üstü	9	4,14	0,65		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	0-5 yıl	26	4,88	0,52	1,230	,297
	6-10 yıl	48	4,58	0,60		
	11-15 yıl	39	4,64	0,60		
	16-20 yıl	30	4,64	0,49		
	21-25 yıl	30	4,57	0,48		
	26 yıl ve üstü	9	4,73	0,50		
Duygusal Bağlılık	0-5 yıl	26	3,84	0,93	2,675	,023*
	6-10 yıl	48	3,24	0,91		
	11-15 yıl	39	3,50	0,76		
	16-20 yıl	30	3,63	0,67		
	21-25 yıl	30	3,57	0,78		
	26 yıl ve üstü	9	3,96	0,47		
Devam Bağlılığı	0-5 yıl	26	3,62	0,57	1,864	,103
	6-10 yıl	48	3,46	0,66		
	11-15 yıl	39	3,44	0,82		
	16-20 yıl	30	3,27	0,83		
	21-25 yıl	30	3,52	0,74		
	26 yıl ve üstü	9	4,06	0,42		
Normatif Bağlılık	0-5 yıl	26	3,43	0,55	,482	,790
	6-10 yıl	48	3,24	0,81		
	11-15 yıl	39	3,39	0,67		
	16-20 yıl	30	3,26	0,65		
	21-25 yıl	30	3,24	0,79		
	26 yıl ve üstü	9	3,44	0,33		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0-5 yıl	26	3,63	0,53	2,203	,056
	6-10 yıl	48	3,31	0,57		
	11-15 yıl	39	3,45	0,50		
	16-20 yıl	30	3,39	0,52		
	21-25 yıl	30	3,44	0,57		
	26 yıl ve üstü	9	3,82	0,18		
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	0-5 yıl	26	1,54	0,81	,517	,763
	6-10 yıl	48	1,60	0,90		
	11-15 yıl	39	1,51	0,64		
	16-20 yıl	30	1,51	0,69		
	21-25 yıl	30	1,74	1,03		
	26 yıl ve üstü	9	1,33	0,67		

p* < 0,05 = fark var; p > 0,05 = fark yok

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Toplam Çalışma Süresi Açısından İncelenmesi (ANOVA)

Toplam çalışma süresi farklı olan gruplar arasında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Toplam çalışma süresi farklı olan gruplar arasında Duygusal Bağlılık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde toplam çalışma süresi 26 yıl ve üstü olanlarda Duygusal Bağlılık en fazla iken 6-10 yıl arası olanlarda en azdır.

Toplam çalışma süresi farklı olan gruplar arasında İşten Ayrılma Niyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 8: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Cinsiyet Açısından İncelenmesi

Cinsiyet		n	Ortalama	ss	t	p
Diğergamlık	Erkek	119	4,72	0,65	-,710	,478
	Kadın	63	4,79	0,70		
Vicdanlılık	Erkek	119	4,32	0,90	-,377	,707
	Kadın	63	4,38	0,93		
Nezakət	Erkek	119	5,62	0,53	1,488	,139
	Kadın	63	5,50	0,52		
Centilmenlik	Erkek	119	4,38	0,86	1,210	,228
	Kadın	63	4,21	0,94		
Sivil Erdem	Erkek	119	4,21	0,94	-1,013	,312
	Kadın	63	4,36	0,91		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Erkek	119	4,65	0,56	,035	,972
	Kadın	63	4,65	0,55		
Duygusal Bağlılık	Erkek	119	3,51	0,78	-,550	,583
	Kadın	63	3,58	0,90		

Devam Bağlılığı	Erkek	119	3,46	0,76	-,741	,460
	Kadın	63	3,54	0,67		
Normatif Bağlılık	Erkek	119	3,38	0,67	1,750	,082
	Kadın	63	3,19	0,74		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Erkek	119	3,45	0,52	,135	,893
	Kadın	63	3,44	0,58		
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Erkek	119	1,57	0,78	,042	,967
	Kadın	63	1,57	0,87		

p* < 0,05=fark var; p > 0,05=fark yok

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Cinsiyet Açısından İncelenmesi (t testi)

Erkek ile kadınlar arasında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Erkek ile kadınlar arasında Örgütsel Bağlılık ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Erkek ile kadınlar arasında İşten Ayrılma Niyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 9: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Durum Açısından İncelenmesi

Medeni Durum		n	Ortalama	ss	t	p
Diğergamlık	Evli	137	4,71	0,67	-1,147	,253
	Bekar	45	4,84	0,67		
Vicdanlılık	Evli	137	4,29	0,89	-1,325	,187
	Bekar	45	4,50	0,97		
Nezaket	Evli	137	5,57	0,54	-0,690	,491
	Bekar	45	5,63	0,48		
Centilmenlik	Evli	137	4,24	0,87	-2,060	,041*
	Bekar	45	4,56	0,93		
Sivil Erdem	Evli	137	4,19	0,87	-1,920	,056
	Bekar	45	4,49	1,06		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Evli	137	4,60	0,53	-2,176	,031*
	Bekar	45	4,80	0,60		
Duygusal Bağlılık	Evli	137	3,49	0,77	-1,100	,276

	Bekar	45	3,67	0,96		
Devam Bağlılığı	Evli	137	3,55	0,72	1,999	,047*
	Bekar	45	3,30	0,72		
Normatif Bağlılık	Evli	137	3,33	0,71	0,648	,518
	Bekar	45	3,26	0,65		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Evli	137	3,46	0,51	0,550	,583
	Bekar	45	3,41	0,63		
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Evli	137	1,60	0,82	0,838	,403
	Bekar	45	1,48	0,80		

p* $<0,05$ =fark var; p $>0,05$ =fark yok

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Durum Açısından İncelenmesi (t testi)

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 bekar olanlara göre daha fazladır.

Medeni durum grupları arasında İşten Ayrılma Niyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p $>0,05$).

Tablo 10: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Kadronun Bulunduğu Hizmet Sınıfı Açısından İncelenmesi

Kadronuzun Bulunduğu Hizmet Sınıfı	n	Ortalama	ss	F	p	
Diğergamlık	Genel İdari Hizmetler	93	4,82	0,68	1,420	,245
	Sağlık Hizmetleri	11	4,80	0,64		

	Teknik Hizmetler	78	4,65	0,66		
Vicdanlılık	Genel İdari Hizmetler	93	4,52	0,89		
	Sağlık Hizmetleri	11	3,42	0,56	8,459	,000*
	Teknik Hizmetler	78	4,25	0,89		
Nezaket	Genel İdari Hizmetler	93	5,62	0,54		
	Sağlık Hizmetleri	11	5,45	0,60	0,585	,558
	Teknik Hizmetler	78	5,56	0,51		
Centilmenlik	Genel İdari Hizmetler	93	4,45	0,85		
	Sağlık Hizmetleri	11	4,20	0,83	1,926	,149
	Teknik Hizmetler	78	4,19	0,94		
Sivil Erdem	Genel İdari Hizmetler	93	4,28	0,96		
	Sağlık Hizmetleri	11	3,75	0,99	1,842	,162
	Teknik Hizmetler	78	4,32	0,88		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Genel İdari Hizmetler	93	4,74	0,55		
	Sağlık Hizmetleri	11	4,33	0,44	3,591	,030*
	Teknik Hizmetler	78	4,59	0,54		
Duygusal Bağlılık	Genel İdari Hizmetler	93	3,54	0,82		
	Sağlık Hizmetleri	11	3,29	0,80	0,543	,582
	Teknik Hizmetler	78	3,56	0,84		
Devam Bağlılığı	Genel İdari Hizmetler	93	3,65	0,73		
	Sağlık Hizmetleri	11	3,21	0,70	5,339	,006*
	Teknik Hizmetler	78	3,33	0,69		
Normatif Bağlılık	Genel İdari Hizmetler	93	3,30	0,67		
	Sağlık Hizmetleri	11	3,11	0,77	0,664	,516
	Teknik Hizmetler	78	3,36	0,72		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Genel İdari Hizmetler	93	3,50	0,54		
	Sağlık Hizmetleri	11	3,20	0,62	1,715	,183
	Teknik Hizmetler	78	3,42	0,51		
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Genel İdari Hizmetler	93	1,51	0,81		
	Sağlık Hizmetleri	11	1,70	1,12	0,510	,602
	Teknik Hizmetler	78	1,62	0,77		

p* < 0,05 = fark var; p > 0,05 = fark yok

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Kadronun Bulunduğu Hizmet Sınıfı Açısından İncelenmesi (ANOVA)

Kadrosunun bulunduğu hizmet sınıfı farklı olan gruplar arasında Vicdanlılık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde Genel İdari Hizmetlere bağlı olanlarda Vicdanlılık en fazla iken Sağlık Hizmetlere bağlı olanlarda en azdır.

Kadrosunun bulunduğu hizmet sınıfı farklı olan gruplar arasında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde Genel İdari Hizmetlere bağlı olanlarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı en fazla iken Sağlık Hizmetlere bağlı olanlarda en azdır.

Kadrosunun bulunduğu hizmet sınıfı farklı olan gruplar arasında Devam Bağlılığı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde Genel İdari Hizmetlere bağlı olanlarda Devam Bağlılığı en fazla iken Sağlık Hizmetlere bağlı olanlarda en azdır.

Kadrosunun bulunduğu hizmet sınıfı farklı olan gruplar arasında İşten Ayrılma Niyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 11: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Ölçeği	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği
Diğergamlık	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
	r	,307**	,066	,274**	,306**	-,112

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	p	,000	,379	,000	,000	,131
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	r	-,496**	-,039	-,283**	-,394**	1
	p	,000	,598	,000	,000	

p* $<0,05$; p** $<0,01$ =ilişki var; p $>0,05$ =ilişki yok

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Korelasyon)

Diğergamlık 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 ($r=,342$); İşten 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 12: Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinin İncelenmesi

Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.	F	p	B	t	p	R ²
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Duygusal Bağlılık			,155	2,962	0,003*	
	Devam Bağlılığı	8,040	0,000	-,004	-,075	0,940	0,119
	Normatif Bağlılık			,139	2,124	0,035*	

p* < 0,05 = etki var; p > 0,05 = etki yok

Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinin İncelenmesi (Regresyon)

Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına etkisi incelemek amacıyla kurulan regresyon modeli anlamlıdır (p < 0,05). Katsayılar incelendiğinde Duygusal Bağlılığın ve Normatif Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışını pozitif yönde etkilediği görülmüştür (B = ,155, B = ,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 13: Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin İncelenmesi

Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.	F	p	Katsayı	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	0,252
	Normatif Bağlılık			-,108	-1,208	0,229	

p* < 0,05 = etki var; p > 0,05 = etki yok

Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin İncelenmesi (Regresyon)

Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine etkisi incelemek amacıyla kurulan regresyon modeli anlamlıdır (p < 0,05). Katsayılar incelendiğinde Duygusal Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetini negatif yönde etkilediği görülmüştür (B = -,451, p < 0,05). İşten Ayrılma Niyetindeki değişimin %25'i Duygusal Bağlılık tarafından açıklanmaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada, örgütsel bağlılık etkinliğinin, örgütsel vatandaşlık davranışına ve işten ayrılma niyetine olan etkilerinin belirlenmesi üzerine anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen verilere göre sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Farklı yaş grupları arasında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve alt boyutlarının puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanamamıştır. Arı (2014) 56 ve üzeri yaş grubunda olan çalışanlar diğer çalışanlara göre daha fazla İşten Ayrılma Niyetine sahip olduklarını belirlemiştir. Bir başka çalışmada genç çalışanların yaşlı çalışanlara kıyasla daha fazla İşten Ayrılma Niyetine sahip olduğu belirtilmiştir. Bunun nedeni yaşlı çalışanların gençlere göre yeni bir iş bulmada zorlanmaları ve kanunen tazminat alamama ve emekli olamama gibi zorluklardır (Kaya, 2012: 231). Acar (2017) işten ayrılma niyetinin yaşa göre farklılık göstermediği saptamıştır. Bayrak (2017) ve Arı (2014) örgütsel bağlılığın yaşa göre farklılık göstermediği saptamışlardır. Bu sonuçlar ile çalışmamız uyumludur. Kurtulmuş (2014) 41 ve üzeri yaşa sahip öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin; 20-30 ve 31-40 aralığında yaşa sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Literatürde özellikle 40 ve üzeri yaşa sahip öğretmenler lehine duygusal bağlılık düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir (Canpolat, 2011; Kaygısız, 2012; Uslu ve Beycioğlu, 2013; Nagar, 2012). Bozkurt (2007), Özcan (2008), Salihoğlu (2013) ve Bayrak (2017) Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının yaşa göre farklılık göstermediği saptamışlardır. Bu sonuçlar ile çalışmamız uyumludur. Kurtulmuş (2014) 20-30 yaş aralığındaki katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyi hem 31-40 hem de 41 ve üzeri yaş aralığındaki katılımcılardan anlamlı bir şekilde farklılaştığını belirlemiştir. Köprülü (2011) ve Yılmaz'ın (2010) araştırmasında da 41 ve üzeri yaşa sahip kişilerin vatandaşlık davranış düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğrenim durumu farklı olan gruplar arasında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bayrak (2017) Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının öğrenim durumuna göre farklılık

göstermediği saptamışlardır. Bu sonuçlar ile çalışmamız uyumludur. Yüksekokul mezunu olanlarda Örgütsel Bağlılık, Duygusal ve Normatif Bağlılık en fazla iken lisansüstü mezunu olanlarda en az olduğu saptanmıştır. Lise mezunu olanlarda Devam Bağlılığı en fazla iken öğrenim düzeyi arttıkça Devam Bağlılığı azalmaktadır. Arı (2014) ve Acar (2017) örgütsel bağlılığın öğrenim durumuna göre farklılık göstermediği saptamışlardır. Chughtai ve Zafar (2006) eğitim düzeyi yükseldikçe, örgütsel bağlılığın azaldığını belirlemişlerdir. Lisansüstü mezunu olanlarda İşten Ayrılma Niyeti en fazla iken öğrenim düzeyi azaldıkça bu niyet de azalmaktadır. Arı (2014), Acar (2017) ve Altay (2018) işten ayrılma niyetinin öğrenim durumuna göre farklılık göstermediğini saptamışlardır.

Toplam çalışma süresi farklı olan gruplar arasında Örgütsel Vatandaşlık Davranış ve İşten Ayrılma Niyeti puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Toplam çalışma süresi 26 yıl ve üstü olanlarda Duygusal Bağlılık en fazla iken 6-10 yıl arası olanlarda en azdır. Bayrak (2017), Arı (2014) ve Acar (2017) örgütsel bağlılığın toplam çalışma süresine göre farklılık göstermediği saptamışlardır. Kurtulmuş (2014) duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin toplam çalışma süresine göre farklılık göstermediğini belirlemiştir. Kılıçoğlu (2010) ile Uslu ve Beycioğlu'nun (2013) araştırmasında okulda çalışma süresine göre hem duygusal hem de normatif bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Canpolat'ın (2011) araştırmasında, 6-10 yıl aralığında okulda çalışma süresine sahip öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Arı (2014), Acar (2017) ve Altay (2018) işten ayrılma niyetinin toplam çalışma süresine göre farklılık göstermediğini saptamışlardır. Bu sonuçlar ile çalışmamız uyumludur. Polat (2007), Köprülü (2011), Kurtulmuş (2014) ve Varlı (2014) örgütsel vatandaşlığın çalışma süresine göre farklılık göstermediğini saptamışlardır. Bu sonuçlar ile çalışmamız uyumludur.

Erkek ile kadınlar arasında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bogler ve Somech (2004), Uslu ve Beycioğlu (2013), Kurtulmuş (2014), Arı (2014) ve Acar (2017) örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılık göstermediği saptamıştır. Bu sonuçlar ile çalışmamız uyumludur. Canpolat'ın (2011) araştırmasında erkeklerin hem duygusal hem de normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Şeşen (2010) erkeklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Arı (2014) ve Acar (2017) işten ayrılma niyetinin cinsiyete göre farklılık göstermediğini saptamışlardır. Bu sonuçlar ile çalışmamız uyumludur. Altay (2018) erkeklerin işten ayrılma niyeti konusunda kadınlardan daha yüksek ortalamaya sahip olduğunu gözlenmiştir. Bogler ve Somech (2002), Bozkurt (2007), Özcan (2008), Gökme (2011), Altinkurt ve Yılmaz (2012), Salihoğlu (2013), Kurtulmuş (2014) ve Varlı (2014) örgütsel vatandaşlığın cinsiyete göre farklılık göstermediğini saptamışlardır. Bu sonuçlar ile çalışmamız uyumludur. Örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin hem kadınlar (Yılmaz, 2010) hem de erkekler (Mercan, 2006) lehine anlamlı bir şekilde farklılaştığını gösteren araştırmalar da mevcuttur.

Bekar olanlarda Centilmenlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı evli olanlara göre daha fazladır. Varlı (2014) örgütsel vatandaşlığın medeni duruma göre farklılık göstermediğini saptamıştır. Evli olanlarda Devam Bağlılığı bekar olanlara göre daha fazladır. Kaygısız (2012), Kurtulmuş (2014) ve Acar (2017) örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak farklılaşmadığı ortaya koymuştur. Altun (2010) araştırmasında medeni durum değişkenine göre hem duygusal hem de normatif bağlılık düzeyleri evlilerde daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Yurttagül (2016) evli çalışanların normatif bağlılık düzeyi bekar çalışanlara göre daha fazla olduğunu saptamıştır. Ayrıca evli olan çalışanların devam bağlılıklarının bekar çalışanlara göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Bu sonuç ile çalışmamız uyum göstermiştir. Kurtulmuş (2014) örgütsel vatandaşlık davranışının medeni duruma göre farklılık göstermediğini aktarmıştır. Medeni durum bakımından İşten Ayrılma Niyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Arı (2014) ve Acar (2017) işten ayrılma niyetinin medeni duruma göre farklılık göstermediğini saptamışlardır. Bu sonuçlar ile çalışmamız uyumludur.

Genel İdari Hizmetlere bağlı olanlarda Vicdanlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Devam Bağlılığı en fazla iken Sağlık Hizmetlere bağlı olanlarda en azdır. Varlı (2014) örgütsel vatandaşlığın görev yerine göre farklılık göstermediğini saptamıştır. Kadrosunun bulunduğu hizmet sınıfı farklı olan gruplar arasında İşten Ayrılma Niyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır

Araştırmamızda Duygusal Bağlılığın ve Normatif Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Yapılan araştırmalar neticesinde örgütsel bağlılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışını arasında çalışmamızda olduğu gibi pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirleyen araştırmalar vardır (Noor vd., 2011; Salehi ve Gholtash, 2011; Waris, 2005; Köse vd., 2003; Wang ve Wong, 2011; Bayrak, 2017; Çoloğlu, 2018). Williams ve Anderson (1991) ise örgütsel bağlılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışını arasında bir ilişki belirleyememişlerdir. Ng ve Feldman (2011) ise örgütte çalışma süresinin örgütsel bağlılıkla Örgütsel Vatandaşlık Davranışını arasındaki ilişkiyi hem doğru hem ters yönlü etkilediğini belirtmiştir. Tansky (1993) ise örgütsel bağlılık ile ÖVD'nin 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) ve 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.

Araştırmamızda Duygusal Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetini negatif yönde etkilediği görülmüştür. Arı (2014) ve 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 olduğu 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) ve Dalmış (2018) çalışanların örgütsel bağlılıklarının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde etkisinin olduğunu aktarmışlardır.

Sonuç olarak; kamu hizmetleri genel ve yerel yönetimler aracılığı ile memur eliyle yürütülmektedir. Yapılan bu çalışmada Bursa özelinde yerel kamu hizmetini yürüten Bursa Büyükşehir Belediyesinde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi görev yapan çalışanların (Genel İdari Hizmet, Teknik Hizmet ve Sağlık Hizmetleri) Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin incelenmiş olup ayrıntılı olarak yukarıda belirtilmiştir.

Çalışanların kamuda görev almaları ilgili kanundan gelen iş garantisi sebebi ile çok da fazla işten ayrılmayı düşünmemelerine sebep olmadığı düşünülmektedir. Ancak çalışanların 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 Memurlar Kanununa tabi çalışanları ile yapılan çalışmada (2014), örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiş olup, Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. (Genç, 2014:115).

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun Tarafsızlık ve Devlete Bağlılık başlıklı 7. maddesinde “ *Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar.*

Devlet memurları her durumda Devletin menfaatlerini korumak mecburiyetindedirler. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına aykırı olan, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan Türkiye Cumhuriyetinin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, teşekküle veya derneğe katılamazlar, bunlara yardım edemezler.” denilmektedir. Bu bağlamda beş yılda bir seçim ile gelen Belediyenin sevk ve idaresinde yetkili olan Belediye Başkanlarının siyasi ideolojileri, Memurun bağlılığını etkilememektedir. Yapılan bu çalışmadan da anlaşılacağı üzere farklı dönemlerde göreve başlamış ve halen görevde olan Memurların bağlılıkları arasında ciddi bir fark gözlemlenmemiştir. Nitekim Bursa Büyükşehir Belediyesinde çalışan Memurlar, hem Bursa Halkına hem de Devletin ve Belediyenin tüzel kişiliği ile doğrudan bir bağlılık içindedir.

KAYNAKLAR

- ACAR, H. *Örgütsel Bağlılık Türleri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. T. C. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2017.
- ALLEN, N. J., & MEYER, J. P. Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?. *Journal of Business Research*, 1993, 26(1), 49-61.
- ALLEN, N. J., & MEYER, J. P. The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, 63(1), 1-18.
- ALTAY, M. *Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisinde İş Yükü Ve Lider-Üye Etkileşiminin Rolü*. Doktora Tezi. T.C Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2018.
- ALTINKURT, Y. & YILMAZ, K. (2012). *Okul Yöneticilerinin Kullandığı Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. 2012.
- ALTUN, G. *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2010.
- ARI, G. *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: 4 ve 5 Yıldızlı Otel Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. T.C. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2014.
- ARIANI, D. W. Relationship Motives, Personality, and Organizational Citizenship Behavior in Academic Staffs in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*, 2012, 3(20).
- ASLAN, Ş. *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2008, 15(2), 163-178.
- ASLANTAŞ, M. *Yetenek Yönetiminin İşe Adanma, Performans ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bankacılık Sektörü Örneği*. Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır, 2016.

- AYBAY, R. *Yabancılar Hukuku* (Vol. 89). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2005.
- AYDINLI, H.İ. İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler ve Bir Uygulama. *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi*, 2005, 149, 62-84.
- BAKAN, İ. *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık: Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*. Ankara: Gazi, 2011.
- BAKSHİ, A., SHARMA, A. D. & KUMAR, K. Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Business and Management*, 2011 3(4), 78-86.
- BALAY, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde: Örgütsel Bağlılık*. Nobel.
- BAYRAK, Ö. *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları*. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya, 2017.
- BAYRAM, L. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 2005, 59, 125-139.
- BAYSAL, A.C., & PAKSOY, M. Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 1999, 28(1), 7-15.
- BECKER, H.S. Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 1960, 66(1), 32-40.
- BECKER, T.E., BILLINGS, R. S., EVELETH, D. M., & GILBERT, N. L. Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance. *Academy of Management Journal*, 1996, 39(2), 464-482.
- BLAU, P. *Exchange and power in social life*. Routledge, 2017.
- BOGLER, R. & SOMECH, A. Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment. *Educational Administration Quarterly*, 2002, 38(4).
- BOGLER, R. & SOMECH, A. Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools. *Teaching and Teacher Education*, 2004, 20.
- BOZKURT, F. *Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemi Adamlarının Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. Celal Bayar

- Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Manisa, 2007.
- CANPOLAT, C. *Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulaması ile Öğretmen Motivasyonu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ, 2011.
- CEYLAN, A., & ŞENYÜZ, E. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ve Dahil Olmadışlanma Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi-Sigorta Sektöründe Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi Yönetim*, 57-62.
- CHUGHTAI, A. A. & ZAFAR, S. Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied HRM Research*, 2006, 11(1), 39-64.
- ÇAKINBERK, A., DERİN, N., & DEMİREL, E. T. *Vizyoner Liderlik Işığında Örgütsel Bağlılık*. 2011.
- ÇAKIR, Ö. *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2001.
- ÇETİN, F. & BASIM, H.N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *İşgüç*, 13: 82-94.
- ÇOLOĞLU, A. *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Etik Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. T.C. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep, 2018.
- ÇÖL, G. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlara İlişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2004, 6(2).
- DALMIŞ, A.B. *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, 2018.
- DEMİR, C. & Öztürk, U. C. (2011). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2011, 26(1), 17-41.
- DOĞAN, S. & KILIÇ, A. G. S. Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2007, (29).
- EREN, E. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Dağıtım, 2014.

- FOURNIER, C., TANNER, J.F., CHONKO, L. & MANOLIS C. The Moderating Role of Ethical Climate on Salesperson Propensity to Leave. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 2010, 30 (1), 7-22.
- FREEDMAN, J. L., SEARS, D. O. & CARLSMITH, J. M. (2003). *Sosyal Psikoloji*, çev. Dönmez. Ankara: İmge Kitabevi.
- GEARTNER, K.N. & NOLLEN, S.D. Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment to the Organization. *Human Relations*, 1989, 42 (11), 975-991.
- GENÇ, A. Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2014.
- GOULDNER, A.W. The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American sociological review*, 1960, 161-178.
- GÖKMEN, A. *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Bu Davranışların Okul Etkililiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Algıları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli, 2011.
- GREENBERG, J. Justice and Organizational Citizenship: A Commentary on the State of the Science. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1993, 6(3), 249-256.
- GREENBERG, J. Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 1990, 16(2), 399-432.
- GRIFFETH, R. W., HOM, P. W., & GAERTNER, S. A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Eesearch Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 2000, 26(3), 463-488.
- GÜL, H. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2002, 2(1), 37-56.
- GÜNDOĞAN, T. *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara, 2009.
- GÜRBÜZ, S. İş Tatmini ve Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 2008, 41(4), 49-77.

- İNCE, Mehmet ve GÜL, Hasan, *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Kitabevi, 2005.
- İŞBAŞI, J. Ö. Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2001, 1(Ekim).
- İŞCAN, Ö. F., & NAKTİYOK, A. Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 2004, 59(1), 181-201.
- KAĞITÇIBAŞI, Ç., & ÜSKÜL, A. *Günümüzde İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş*. Evrim, 2008.
- KAĞITÇIBAŞI, Ç., & ÇEMALCILAR, Z. (2016). *Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş*. Evrim.
- KAYA, B. *Algılanan Örgütsel Destek Düzeyinin ve Çalışanların Kariyer Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2012.
- KAYGISIZ, A. G. *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Karara Katılma Durumları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, 2012.
- KILIÇOĞLU, G. *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi. İzmir, 2010.
- KİM, W. G., LEONG, J. K., & LEE, Y. K. Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 2005, 24(2), 171-193.
- KİTAPÇI, H., KAYNAK, R., & ÖKTEN, S. S. Güçlendirme'nin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu Ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma. *International Review of Economics and Management*, 2013, 1(1).
- KÖPRÜLÜ, T. S. *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Motivasyonları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, İstanbul, 2011.

- KÖSE, S., KARTAL, B. & KAYALI, N. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2003, 20, 1-19.
- KURTULMUŞ, M. *Farklılıkların Yönetiminin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Ve Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*. Doktora Tezi, T.C. Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır, 2014.
- LACHMAN, Ran & NISSIM, Aranya (1986). Job Attitudes and Turnover Intentions among Professionals in Different Work Settings. *Organization Studies*, 1986, 7(3), 281.
- LAMBERT, E. G. I Want to Leave: A Test of a Model of Turnover Intent Among Correctional Staff. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 2006, 2(1), 57-83.
- LIU, Y. Perceived Organizational Support and Expatriate Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Affective Commitment towards the Parent Company. *Personnel Review*, 2009, 38(3), 307-319.
- LUTHANS, Fred. *Organizational Behaviour*, 7. Ed. New York, McGraw-Hill, 1995.
- MERCAN, M. *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi. Afyonkarahisar, 2006.
- MEYER, J. P. & ALLEN, N. J. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1991, 1(1), 61-89.
- MEYER, J. P., STANLEY, D.J., HERSCOVİTCH, L. & TOPOLNYTSKY, L. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 2002, 61(1), 20-52.
- MOWDAY, R.T., STEERS, R.M. & PORTER, L.W. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York, Academic Press, 1982.
- MOWDAY, R.T., STEERS, R.M. & PORTER, L.W. The measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 1979, 14(2), 224-247.
- NAGAR, K. Organizational Commitment and Job Satisfaction Among Teachers During Times of Burnout. *The Journal for Decision Makers*, 2012, 37(2).

- NG, T.W.H. & FELDMAN, D.C. Affective Organizational Commitment and Citizenship Behavior: Linear and Non-Linear Moderating Effects of Organizational Tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 2011, 79(2), 528-537.
- NOOR, M., BHATTI, A. M., KHAN, M. A. A. & KHAN, M. Y. 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*, 2011, 22(1), 81-96.
- OHANA, M. & MEYER, M. Should I Stay or Should I Go Now? Investigating the Intention to Quit of the Permanent Staff in Social Enterprises. *European Management Journal*, 2010, 28(6), 441-454.
- OKURAME, D. Impact of Career Growth Prospects and Formal Mentoring on Organisational Citizenship Behaviour. *Leadership & Organization Development Journal*, 2012, 33(1), 66-85.
- OLIVER, N. Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1990, 63(1), 19-31.
- O'REILLY, C. A. & CHATMAN, J. Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71(3), 492.
- ORGAN, D.W., & RYAN, K. A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 1995, 48(4), 775-802.
- ORGAN, D.W. A Restatement of the Satisfaction-Performance Hypothesis. *Journal of Management*, 1988, 14(4), 547-557.
- ÖRÜCÜ, E. & ÖZAFŞARLIOĞLU, S. Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013, 10(23), 335-358.
- ÖZCAN, O. *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşim, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.

- ÖZDEVECİOĞLU, M. Algılanan örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 2004, 37(4), 97-115.
- ÖZUTKU, H. Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 2008, 37(2), 79-97.
- PAKSOY, M. (2002). Çalışma Ortamında İnsan ve Toplam Kalite Yönetimi. *Istanbul Üniversitesi Yayın*, 2002, 43-56.
- PARÉ, G. & TREMBLAY, M. The Influence of High-Involvement Human Resources Practices, Procedural Justice, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors on Information Technology Professionals' Turnover Intentions. *Group & Organization Management*, 2007, 32(3), 326-357.
- PENLEY, L. E. & GOULD, S. Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 1988, 9(1), 43-59.
- PODSAKOFF, P. M., MACKENZIE, S. B., PAINE, J. B. & BACHRACH, D. G. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions For Future Research. *Journal of Öanagement*, 2000, 26(3), 513-563.
- POLAT, M., & MEYDAN, C.H. Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 2010, 9(1), 145-172.
- POLAT, S. *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, 2007.
- PORTER, L. W., STEERS, R. M., MOWDAY, R. T. & BOULIAN, P. V. Organizational Commitment, Job Satisfaction, and turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 1975, 59(5), 603.
- POWELL, D.M. & MEYER, J. P. Side-Bet Theory and The Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 2004, 65(1), 157-177.
- RANDALL, D.M. Commitment and The Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 1987, 12(3), 460-471.

- REICHERS, Arnon E. A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *The Academy of Management Review*, 1985, 10(3), 465-476.
- ROBBINS, Stephen. *Organizational Behaviour*. 8. Ed., New Jersey, Prentice Hall International Inc. 19-8.
- RUSBULT, C. E., FARRELL, D., ROGERS, G. & MAINOUS III, A. G. Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 1988, 31(3), 599-627.
- SALANCIK, G. R. Commitment and The Control of Organizational Behavior and Belief. *New Directions in Organizational Behavior*, 1977, 1, 54.
- SALDAMLI, A. *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı*. Detay Yayıncılık, 2009.
- SALEHI, M. & GHOLTASH, A. 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*, 2011, 15, 306-310.
- SALİHOĞLU, G.H. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki (Çorum İlinde Hastane Çalışanlarına Anket Uygulaması). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2013, 5(1), 300-310.
- SHELDON, M.E. Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 1971, 16(2), 143-150.
- SOLMUŞ, T. *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler: Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*. 2004, 213.
- SOMERS, M.J. Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism: An Examination of Direct and Interaction Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 1995, 16(1), 49-58.
- SUNGURLU, M. *Güç Tarzları ve Organizasyona Bağlılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1994.
- SWAİLES, S. Commitment to Change: Profiles of Commitment and in-Role Performance. *Personnel Review*, 2004, 33(2), 187-204.

- ŞEŞEN, H. & BASIM, H. N. Çalışanların adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 2010, 37, 171-193.
- ŞEŞEN, H. *Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010.
- TAK, B. & ÇİFTÇİOĞLU, B.A. Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2009, 63 (4), 155-178.
- TANSKY, J. W. Justice and Organizational Citizenship Behavior: What Is the Relationship? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1993 6(3), 195- 207.
- TAVŞANCIL, E. (2005). Tutumların Ölçülmesi SPSS Veri Analizi. *Ankara: Nobel Yayınları*.
- TETT. R.P. & MEYER. J.P. Job Atisfaction, Organizational Commitment, Turnover İntention and Turnover: Path Analysis Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 1993, 46, 342-346.
- TOPALOĞLU, M. & SÖKMEN, A. Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisi: Ankara'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2001, 12(1), 34-44.
- TÜRKÇE SÖZLÜK. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b0be8b9743474.53290117 (28.05.2018) Adresinden Erişilmiştir.
- USLU, B. & BEYÇİOĞLU, K. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları İle Müdürlerin Paylaşılan Liderlik Rollerini Arasındaki İlişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2013, 32(2).
- VARLI, H. *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler*. Yüksek Lisans Tezi. T.C. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray, 2014.
- WANG, J. & WONG, C. Understanding Organizational Citizenship Behavior from a Cultural Perspective: An Empirical Study Within the Context of Hotels in Mainland China. *International Journal of Hospitality Management*, 2011, 30(4), 845-854.

- WARIS, R. G. *An Examination of Organizational Culture, Employee Attitudes, and Organizational Citizenship Behaviors: A Path Analysis Approach*. University of Missouri: Kansas City, 2005.
- WASTI, S. A. Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context. *International Journal of Intercultural Relations*, 2002, 26(5), 525-550.
- WIENER, Y. Commitment and Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 1982, 7 (3), 418-428.
- WIENER, Y. Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 1982, 7(3), 418-428.
- WILLIAMS, L. J. & Anderson, S. E. (1991) "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors", *Journal of Management*, 1991, 17(3), 601-617.
- YILDIRIM, M. H., ERUL, E. E. & KELEBEK, P. Tükenmişlik İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2014, 6(1).
- YILMAZ, K. Kamu Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile İlgili Görüşleri. *Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2010, 29.
- YOUSEF, D. A. Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior With Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country. *Journal of Managerial Psychology*, 2000, 15(1), 6-24.
- YURTTAGÜL, Z. *İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Beyaz ve Mavi Yaka Çalışanlarda Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2016.
- ZEYNEL, E. *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, 2014.
- ZHANG, Y., LIAO, J. & ZHAO, J. Research on the Organizational Citizenship Behavior Continuum and its Consequences. *Frontiers of Business Research in China*, 2011, 5(3), 364.

EKLER

EK 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ettiğiniz için teşekkür ederiz. Bu araştırma, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde yüksek lisans tezi olarak hazırlanacak olup, amacı; Bursa Büyükşehir Belediyesinde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi Memur kadrolarında görev yapan çalışanların, Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine etkisinin araştırılmasıdır. Bu amaçla anket formunda farklı ölçekler yer almaktadır. Araştırma sonuçlarının güvenilirliği için bu sorulara içten ve doğru cevap vermeniz gerekmektedir. Ankette kimlik bilgilerinizle ilgili herhangi bir soru bulunmamaktadır.(Adı Soyadı ve Çalıştığınız Müdürlük gibi) Bu nedenle kişisel gizliliğinizin korunacağından emin olabilirsiniz. Ayrıca ilgili anket formunun uygulanabilmesi için Bursa Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreterlik Makamından oluru alınmıştır. Lütfen tüm sorulara cevap veriniz. Soruların nasıl cevaplandırılacağı hakkındaki açıklamaları dikkatle okuyunuz.

BÖLÜM 1

1) Cinsiyetiniz

Erkek Kadın

2) Medeni Durumunuz

Evli Bekar

3) Öğrenim Durumunuz

İlkokul Ortaokul Lise Yüksek Okul
 Lisans Lisans Üstü

4) Yaşınız

.....

5) Kadronuzun Bulunduğu Hizmet Sınıfı

.....

6) Toplam Çalışma Süresi

.....

BÖLÜM 2

Bu bölümde, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili değerlendirmeler yer almaktadır. Bu ankete katılanların yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını 6'lı Likert tipi ölçek üzerinde, 1 (hiçbir zaman) ile 6 (her zaman) arasında değişen bir sıklık aralığında işaretlemesi gerekmektedir.

		Hiçbir Zaman	Kısmen	Bazen	Genellikle	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım	1	2	3	4	5	6
2	Aşırı iş yükü ile uğraşan bir Belediye çalışanına yardım ederim	1	2	3	4	5	6
3	Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum	1	2	3	4	5	6
4	İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam	1	2	3	4	5	6
5	İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım	1	2	3	4	5	6
6	Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm	1	2	3	4	5	6
7	Belediyemiz için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim	1	2	3	4	5	6
8	Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam	1	2	3	4	5	6
9	Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm	1	2	3	4	5	6
10	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım	1	2	3	4	5	6

11	Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim	1	2	3	4	5	6
12	Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vakti mi boşa harcamam	1	2	3	4	5	6
13	Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım	1	2	3	4	5	6
14	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam	1	2	3	4	5	6
15	Belediye içinde çıkan çatışmaların çözümlenmesinde aktif rol alırım	1	2	3	4	5	6
16	Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür yada kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum	1	2	3	4	5	6
17	Belediyenin sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım	1	2	3	4	5	6
18	Belediye yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum	1	2	3	4	5	6
19	Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım	1	2	3	4	5	6

BÖLÜM 3

Bu bölümde, Örgütsel Bağlılık ile ilgili değerlendirmeler yer almaktadır. Bu ankete katılanların yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını 5'li Likert tipi ölçek üzerinde, 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ile 5 (Kesinlikle Katılıyorum) arasında değişen bir sıklık aralığında işaretlemesi gerekmektedir.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Görüşüm yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
1	Kariyer hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım.	1	2	3	4	5
2	Bu kurumun karşılaştığı her problemi kendi problemim gibi hissederim.	1	2	3	4	5
3	Bu kurumda çalışmanın benim için özel (kişisel) bir anlamı var.	1	2	3	4	5
4	Şu an için çalıştığım kurumda kalmamın nedeni istediğim için olduğu kadar gereklilik de olmasıdır.	1	2	3	4	5
5	İstesem bile şu an için çalıştığım kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	1	2	3	4	5
6	Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.	1	2	3	4	5
7	Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
8	Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.	1	2	3	4	5
9	Bu kurumdan ayrılmanın negatif sonuçlarından birisi de uygun alternatiflerin az olmasıdır.	1	2	3	4	5
10	Ayrılmak benim için avantajlı da olsa, şu an kurumumdan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
11	Eğer şimdi kurumumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederdim.	1	2	3	4	5
12	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5

13	Bu kurumdaki insanlara olan sorumluluklarım nedeniyle şu an işten ayrılmazdım.	1	2	3	4	5
14	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5
15	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
16	Bu kuruma karşı duygusal bir bağlılık hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
17	Çalıştığım kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
18	Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum.	1	2	3	4	5

BÖLÜM 4

Bu bölümde, İşten Ayrılma Niyeti ile ilgili değerlendirmeler yer almaktadır. Bu ankete katılanların yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını 5'li Likert tipi ölçek üzerinde, 1 (Her zaman) ile 5 (Hiçbir Zaman) arasında değişen bir sıklık aralığında işaretlemesi gerekmektedir.

		Her Zaman	Sıklıkla	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1	Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum	1	2	3	4	5
2	Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım	1	2	3	4	5
3	Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum	1	2	3	4	5

Katılımınız için teşekkür ederiz.

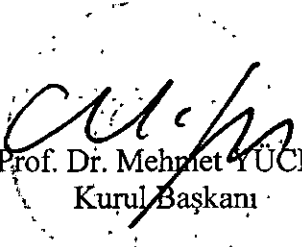
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULLARI
(Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu)
TOPLANTI TUTANAĞI

OTURUM TARİHİ
26 Ekim 2018


OTURUM SAYISI
2018-09

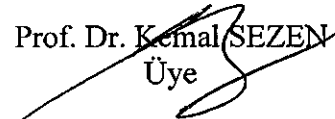
KARAR NO 19: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nden alınan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları bilim dalı yüksek lisans öğrencisi Abdurrahman Celal GÜRER'in "Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Yerel Yönetimlerde bir Araştırma Bursa Büyükşehir Belediyesi Örneği" konulu tez çalışması kapsamında uygulanacak ölçek sorularının değerlendirilmesine geçildi.

Yapılan görüşmeler sonunda; Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları bilim dalı yüksek lisans öğrencisi Abdurrahman Celal GÜRER'in "Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Yerel Yönetimlerde bir Araştırma Bursa Büyükşehir Belediyesi Örneği" konulu tez çalışması kapsamında uygulanacak ölçek sorularının, fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğu başvurucaya ait olmak üzere uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi..


Prof. Dr. Mehmet YÜCE
Kurul Başkanı


Prof. Dr. Abamüslim AKDEMİR
Üye


Prof. Dr. Doğan ŞENYÜZ
Üye


Prof. Dr. Kemal SEZEN
Üye

(Katılmadı)
Prof. Dr. Abdurrahman KURT
Üye

(Katılmadı)
Prof. Gülay GÖĞÜŞ
Üye


Prof. Dr. Alev SINAR UĞURLU
Üye

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	ABDURRAHMAN CELAL GÜRER
Tez Adı	Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Yerel Yönetimlerde Bir Araştırma Bursa Büyükşehir Belediyesi Örneği
Enstitü	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tez Türü	Yüksek Lisans
Tez Danışman(lar)ı	Doç. Dr. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) İzni Kısıtlama	<input type="checkbox"/> Patent Kısıt (2 yıl) <input type="checkbox"/> Genel Kısıt (6 ay) <input checked="" type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin veriyorum.

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih : 18.07.2019

İmza :

