

Vatandaşlık Yorgunluğunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü

The Effect of Citizenship Fatigue on Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Commitment

Ceren AYDEMİR  ^a

^aNuh Naci Yazgan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Kayseri, Türkiye, cseyhan@nyy.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<p>Anahtar Kelimeler: Örgütsel vatandaşlık davranışı Vatandaşlık yorgunluğu İşten ayrılma niyeti Örgütsel bağlılık</p> <p>Gönderilme Tarihi 6 Haziran 2022 Revizyon Tarihi 16 Ağustos 2023 Kabul Tarihi 20 Ağustos 2023</p> <p>Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi</p>	<p>Amaç – Çalışanların gönüllü olarak sergiledikleri rol ötesi davranışlarını ifade eden örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) her zaman olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Vatandaşlık yorgunluğu buradan hareketle ortaya çıkmış ve ulusal literatürde herhangi bir araştırmaya konu olmamış bir kavramdır. Bu araştırmanın amacı vatandaşlık yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolünü incelemektir.</p> <p>Yöntem – Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu araştırma farklı meslek gruplarından 210 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Hipotezler Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ile test edilmiştir. Ayrıca frekans analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizlerinden yararlanılmıştır.</p> <p>Bulgular – Araştırma sonuçlarına göre vatandaşlık yorgunluğu işten ayrılma niyetini pozitif yönde anlamlı bir şekilde, vatandaşlık yorgunluğu örgütsel bağlılığı negatif yönde anlamlı bir şekilde, örgütsel bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Ayrıca vatandaşlık yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın tam aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir.</p> <p>Tartışma – Vatandaşlık yorgunluğu kavramı ulusal literatürde bir araştırma modeline dahil edilerek daha önce ele alınmadığı için ilgili bulgular benzer nitelikteki diğer bazı araştırmalarla kıyaslanmış ve uyumlu sonuçlar ortaya çıktığı görülmüştür. Dolayısıyla araştırmada vatandaşlık yorgunluğu kavramının ele alınmasının özellikle ulusal literatüre önemli ölçüde teorik ve pratik katkı sağlayacağı düşünülmektedir.</p>

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Organizational citizenship behavior Citizenship fatigue Turnover intention Organizational commitment</p> <p>Received 6 June 2022 Revised 16 August 2023 Accepted 20 August 2023</p> <p>Article Classification: Research Article</p>	<p>Purpose – Organizational citizenship behavior (OCB), which expresses the extra role behaviors voluntarily exhibited by employees, may not always lead to positive results. Citizenship fatigue is a concept that has emerged from this point of view and has not been the subject of any research in the national literature. The aim of this study is to examine the mediating role of organizational commitment in the effect of citizenship fatigue on turnover intention.</p> <p>Design/Methodology/Approach – The relational screening model, which is one of the quantitative research methods, was used in the study. The sample of the study consists of 210 employees from different occupational groups. Survey method was used in this study. The hypotheses were tested with Structural Equation Modeling (SEM). In addition, frequency analysis, reliability analysis, correlation analysis, explanatory factor analysis, confirmatory factor analysis were used.</p> <p>Findings – According to the results of the research, citizenship fatigue has positive and significant effect on turnover intention, citizenship fatigue has negative and significant effect on organizational commitment and organizational commitment has negative and significant effect on turnover intention. In addition, it has been determined that organizational commitment has a mediating role in the effect of citizenship fatigue on turnover intention.</p> <p>Discussion – Since the concept of citizenship fatigue has not been discussed before by including it in a research model in the national literature, the relevant findings have been compared with some other similar studies and it has been seen that consistent results have emerged. Therefore, it is thought that addressing the concept of citizenship fatigue in the research will make an important theoretical and practical contribution to the national literature.</p>

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Aydemir, C. (2023). Vatandaşlık Yorgunluğunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (3), 1574-1585.

1. Giriş

Çalışanların iş görevlerinin ötesine geçerek isteğe bağlı gönüllü olarak sergiledikleri davranışlarını ifade eden örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), örgütsel davranış alanında uzun yıllardır çalışılan konulardan biridir. ÖVD'nin çalışanlar açısından birçok olumlu etkisinin yanı sıra sürekli ÖVD sergilemenin belli bir süre sonra bireyde kaynakların tükenmesine yol açabileceği dolayısıyla olumsuz yansımaların da olabileceği ortaya çıkmıştır (Halbesleben vd., 2009). Vatandaşlık yorgunluğu kavramı buradan hareketle literatürde tartışılmaya başlamıştır. Vatandaşlık yorgunluğu, ÖVD ile meşgul olmaktan dolayı "yıpranmış, yorgun veya gergin hissetmek" ile karakterize edilen bir biliş ve duygudur. Farklı bir ifade ile vatandaşlık yorgunluğu, çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemekten dolayı kendini yıpranmış, yorgun veya gergin hissetmesidir (Bolino vd., 2015).

Çalışanların resmi görev tanımları dışında sergiledikleri rol ötesi davranışlar vatandaşlık yorgunluğuna neden olabilmektedir. Vatandaşlık yorgunluğu ile ilgili yabancı literatürde yer alan sınırlı sayıdaki araştırmalar incelendiğinde kavramın bazı çalışmalarda aracı rolünün olduğu (De Clercq vd., 2019) ve pozitif kavramlarla arasında negatif yönlü bir ilişki, negatif kavramlarla arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu (Azila-Gbetteo, 2022; Qui vd., 2020; Liu ve Yu, 2019; Bolino vd., 2015) tespit edilmiştir.

Literatürde doğrudan vatandaşlık yorgunluğu ve işten ayrılma niyeti kavramlarının incelendiği bir çalışma yer almamaktadır. Ancak hem kavramların yapısı hem de vatandaşlık yorgunluğu ile ilgili literatür doğrultusunda kavramın işe devam etme veya işte kalma durumlarını olumsuz olarak etkileyerek işten ayrılma niyetine neden olabileceği düşünülmektedir. Böyle bir durumda işten ayrılma niyetinin gelişmesi sosyal mübadele kuramı çerçevesinde de anlam kazanmaktadır. "İşten ayrılma niyeti özelinde ele alındığında sosyal mübadele, yönetim veya iş arkadaşları tarafından bariz veya örtük normların ihlal edilmesi sonucunda bireyin gönüllü olarak ve sözlerin tutulmaması nedeniyle işi bırakmaya sevk olması anlamına gelir" (Dirik, 2019). Yani çalışanlar gösterdikleri ÖVD'nin karşılığını alamadıklarında vatandaşlık yorgunluğu yaşayarak işten ayrılma niyeti geliştirebilirler.

Araştırmanın bir diğer değişkeni olan örgütsel bağlılığın bu olumsuz etkiyi azaltabilecek veya ortadan kaldıracak bir role sahip olduğu düşünülmektedir. Nitekim örgütsel bağlılık birçok çalışmada aracı değişken olarak yer almış ve olumsuz etkiyi ortadan kaldırmış veya azaltmıştır (Surya vd., 2021; Ahmad ve Raja, 2021; Jehanzeb ve Mohanty, 2020; Sökmen vd., 2019; Özdemir ve Gören, 2017). Tüm bunlardan hareketle araştırmanın amacı, vatandaşlık yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolünü incelemek olarak belirlenmiştir. Örgütler açısından olumsuz bir durum olan işten ayrılmaları engelleyebilmek veya azaltabilmek için kavramı etkileyen faktörlerden biri olarak vatandaşlık yorgunluğunun incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca vatandaşlık yorgunluğu kavramı uluslararası literatürde sınırlı sayıda araştırmaya konu olmuş ve ulusal alanyazında uygulamalı bir araştırmada henüz ele alınmamıştır. Bu durum araştırmanın önemini ve özgünlüğünü artırmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Vatandaşlık Yorgunluğu

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), isteğe bağlı olan, resmi olarak örgütsel ödüllerle daha az bağlantılı olan ve olumlu bir sosyal ve psikolojik iklimi teşvik ederek kuruluşa katkıda bulunan çalışan davranışını ifade eder (Organ, 1997; Organ vd., 2006). Araştırmacılar genellikle ÖVD'nin hem çalışanlar hem de örgütler için faydalı sonuçları olduğuna odaklanmışlardır. Çalışanlar iş arkadaşlarına yardım ederek, onlara rehberlik ederek, onları koruyarak, organizasyon hakkında iyi bilgi sahibi olarak, diğerlerini cesaretlendirerek, ek sorumluluklar almaya gönüllü olarak görev tanımlarının ötesine geçerler ve bunu yaptıklarında yöneticileri tarafından daha olumlu değerlendirilirler (Whiting vd., 2008). ÖVD'nin genel anlamda olumlu olmasının yanı sıra literatürde ÖVD'nin her zaman olumlu sonuçlar doğurmayacağına dolayısıyla ÖVD'nin tükendiğine ve bu nedenle bir çalışanın ÖVD sergilemeye devam etme isteğini bastırma veya tersine çevirmede etkili olabilecek bazı güçlerin olduğuna yönelik görüşler de yer almaktadır (Bergeron, 2007; Bolino ve Turnley, 2005). Aslında, ÖVD, teknik olarak gerekli olanın ötesine geçen faaliyetlere bilişsel, duygusal ve fiziksel kaynaklara yatırım yapma seçimini içerir ve bu durum kaynaklar kısıtlı olduğunda belirli faaliyetlere katılmanın adaleti ve faydası ile ilgili endişelerin ortaya çıktığı bir iç gerilim yaratır. Birey üzerinde daha fazla ağırlık oluşturmaya başlar ve belirli davranışlarla ilgili olarak yorgunluk hissine neden olur. Sonuç olarak, normalde

ÖVD sergilemeye çok meyilli olabilecek çalışanlar, daha sonraki bir fırsatla veya vatandaşlık eylemleri ihtiyacıyla karşı karşıya kaldıklarında olumsuz tepki verebilirler (Bolino vd., 2015).

Araştırmacılar daha önce, vatandaşlık yorgunluğuna benzer kavramlar gibi görünen tükenmişlik ve stres gibi kavramları incelemiş olsalar da bu kavramlar yaşamın tüm yönlerinde etkili olma kapasitesinin azaldığı bazı genel sendromları yansıtmaktadır. Bununla birlikte, daha önce yapılan araştırmalarda dikkate alınmayan şey, çalışanların doğrudan ÖVD ile ilgili yorgunluk yaşayabileceği ve bu durumun bireyin ÖVD ile ilgili gelecekteki eylemlerini olumsuz etkileyebileceken, genel faaliyetlerini etkileyebileceğidir. Yani, çalışanlar iş arkadaşlarına yardım etmekten, geç saatlere kadar çalışmaktan ve prosedürlerde değişiklik önerilerinde bulunmaktan bir süre sonra bıkalırken, temel iş sorumluluklarını üst düzeyde yerine getirmeye devam edebilirler (Bolino vd., 2015). Dolayısıyla bu teorik eksiklikleri gidermek için, Bolino vd. (2015) yıpranmış, yorgun veya gergin hissetmenin ÖVD sergilemeye atfedildiği bir durum olarak tanımladıkları vatandaşlık yorgunluğu kavramını öne sürmüşlerdir. Farklı bir ifade ile vatandaşlık yorgunluğu, çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemekten dolayı kendini yıpranmış, yorgun veya gergin hissetmesidir (Bolino vd., 2015).

Vatandaşlık yorgunluğuna benzer stres, aşırı rol yükü ve tükenmişlik gibi bazı kavramlar bulunmaktadır. Vatandaşlık yorgunluğu bu kavramlarla bariz benzerlik taşımasına rağmen, aynı zamanda bu yapılardan anlamlı şekilde farklıdır (Bolino vd., 2015).

Tablo 1, vatandaşlık yorgunluğu ve benzer diğer yapılar arasındaki anahtar farkları özetlemektedir.

Tablo 1. Vatandaşlık yorgunluğuna benzer kavramlar

Özellik	Vatandaşlık yorgunluğu	Stres	Aşırı rol yükü	Tükenmişlik
Öncülleri	Yüksek düzeyde ÖVD, ÖVD'nin başkaları tarafından yeterince takdir edilmemesi veya ÖVD hakkında olumsuz geri bildirim.	Çalışma ortamındaki stresörler, örneğin başkaları için sorumluluk almak, örgütsel değişim, kontrol eksikliği veya aşırı baskı.	Bir çalışanın gerçekleştirmesi gereken çok sayıda görev veya sorumluluk.	İş talepleri, kaynak eksikliği veya müşterilerle zorlu veya yoğun etkileşimler.
Bireysel deneyim	ÖVD'ye katılmaya atfedilen yıpranmış, yorgun veya gergin hissetmek.	Birinin işi veya iş durumu ile ilgili baskı, kaygı ve merak duyguları.	İşyerinde her şeyi başarmak için yeterli zamanın olmadığını hissetmek.	Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı duygusu.
Odak sonuçlar	ÖVD düzeyinde azalma	Fiziksel veya psikolojik sağlık sonucu iş davranışı veya performanstaki değişiklikler.	Artan stres, azalan iyi oluş, olumsuz iş tutumları ve düşük iş performansı.	Konsantre olma ve düşünme zorluğu, başkalarına karşı sempatik ve duyarlı olma, başkalarına duygusal olarak yatırım yapmak
Temsili ifade	"Kurumum için görevlerin ötesine geçmekten bıktım."	"İşim son derece streslidir."	"İş yerinde her şeyi halletmek için asla yeterli zamanım yok gibi görünüyor."	"Tükenmiş hissediyorum."

Kaynak: Bolino vd. 2015

Stres, aşırı iş yükü ve tükenmişlik dışında vatandaşlık yorgunluğuna benzer bir diğer kavram da merhamet yorgunluğudur. Figley (1995)' e göre merhamet yorgunluğu, "travmatik olayları yeniden yaşama, bu olayların hatırlatıcılarından kaçınma ya da devamlı uyarılma gibi bir ya da birden fazla yolla kendisini gösteren, birikmiş tükenmişliğin etkilerinin de eklendiği, bireysel ya da birikici travma hikayeleri ile ilgili bir gerginlik ve endişe durumudur". Merhamet yorgunluğu genel olarak sağlık profesyonellerini ve bakım verenleri kapsar. Merhamet yorgunluğunun kökleri empati duygularında, çaresiz ve çoğu zaman umutsuz durumlarda olan insanların bakımına yönelik sorumlulukta yatarken, vatandaşlık yorgunluğunun kökleri daha çok organizasyona fayda sağlayan göreceli olarak isteğe bağlı eylemlerde bulunma isteğinde yatmaktadır. Dolayısıyla merhamet yorgunluğu, üzüntü ve çaresizlik gibi duygularla ilişkilendirilirken, vatandaşlık yorgunluğu yaşayan çalışanlar hüsrana uğramış veya yeterince takdir görmemiş hissederler (Bolino vd., 2015).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

"Bireylerin kendi arzuları ile mevcut çalıştıkları organizasyondan ayrılmayı amaçladıkları ve bilinçli olarak bu amacı gerçekleştirmelerine neden olan tutum ve davranışlar", işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Mobley, 1977). Farklı bir ifade ile işten ayrılma niyeti, bireyin örgütten ayrılma niyetinin göreceli gücünü ifade etmektedir (Cammann vd., 1979).

İşten ayrılma niyetinin gerçekte oluşum nedeni, çalışanların işlerinden duyduğu memnuniyet, kurumsal bağlılık, yönetim desteği ve moralle ilişkilidir. Buna göre iş tatmini, moral ve yönetim desteği ile bağlılık düzeyleri arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetleri de azalacaktır (Güney ve Gümüş, 2019). Örgütlerde işten ayrılmalar arttıkça işgören devir hızı da artacağı için yetenekli iş gücünü kaybetme olasılığının sürdürülebilir rekabet avantajını olumsuz yönde etkilemesi, çalışmaya devam eden kişilerin iş arkadaşlarını kaybetmelerinden dolayı yaşayacakları üzüntü ve yeni gelenler ile yaşanacak ilişkinin belirsizliğinden doğan endişe gibi faktörler yaşanan olumsuzluklar arasında yer almaktadır (Bibby, 2008).

2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine yönelik geliştirdiği ve örgütler için önem arz eden iş tutumlarından biridir. Literatürde örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili birçok tanım yer almaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı üzerine çalışan ilk araştırmacılardan olan Becker (1960), örgütsel bağlılığı "çalışanların örgütten elde ettikleri değerleri ayrıldıkları takdirde kaybedecekleri düşüncesiyle örgütte çalışmaya devam etmeleri" olarak tanımlamıştır. Mowday vd. (1979) tarafından örgütsel bağlılık, "çalışanların örgütün amaç ve değerlerine içten inanması, bu amaçlar doğrultusunda yoğun çaba sarf etme isteği ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duyulan güçlü arzu" olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel bağlılığın azalması olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu bağlamda en fazla beklenen olumsuz sonuç, işgücü devrinin artmasıdır. Buna göre, örgütsel bağlılığı düşük olan bireylerin örgütten ayrılma niyetlerinin ve arzularının daha yüksek olabileceği söylenebilir. Nitekim yapılan araştırmalarda, işten ayrılma niyetinin; "düşük örgütsel bağlılık ve işin çeşitli yönlerine ilişkin doyumsuzluğun bir sonucu olarak ortaya çıktığı ve örgütsel bağlılığın yüksek olmasının işten ayrılma niyetini azalttığı" saptanmıştır (Sabuncuoğlu, 2007). Dolayısıyla çalışanların örgütte kalma davranışı göstermeleri ve örgüt yararına olacak pozitif davranışlar sergilemeleri örgüte bağlılıklarının bir göstergesidir (Atılğan ve Geçikli, 2020).

2.4. Literatür Taraması ve Hipotezler

Azila-Gbettor (2022), vatandaşlık yorgunluğu ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide aile yönetiminin aracı role sahip olduğunu ayrıca vatandaşlık yorgunluğunun, örgütsel ve iş temelli psikolojik sahiplenmenin olumsuz bir yordayıcısı olduğunu, Qui vd. (2020) örgütsel kaygı güdülerinin, çalışanların vatandaşlık yorgunluğunu azaltarak işyerinde gelişme üzerinde dolaylı olarak olumlu bir etkiye sahipken, izlenim yönetimi güdülerinin vatandaşlık yorgunluğunu uyararak işte gelişmeyi olumsuz etkilediğini, De Clercq vd. (2019) çalışanların gönüllü faaliyetlerde bulunmaktan başka seçeneklerinin olmadığına dair inançlarının, vatandaşlık yorgunluğu olarak ortaya çıkan enerji tükenmesi nedeniyle iş performanslarını olumsuz olarak etkilediğini, ayrıca vatandaşlık yorgunluğunun bu süreçte aracı rolü, devam bağlılığının ise düzenleyici rolü olduğunu, Liu ve Yu (2019) duygusal tükenmenin, duygusal kararlılık ve vatandaşlık yorgunluğu arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiğini, Bolino vd. (2015) ÖVD ile vatandaşlık yorgunluğu arasındaki ilişkinin, algılanan örgütsel destek düzeylerine, takım üye etkileşimi ilişkilerinin kalitesine ve ÖVD'ye katılma

baskısına bağlı olduğunu ayrıca vatandaşlık yorgunluğunun daha sonraki ÖVD eylemleriyle olumsuz ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

H₁: Vatandaşlık yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Vatandaşlık yorgunluğunun örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Serhan vd. (2022) örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğunu bulmuşlardır. Yılmaz vd. (2022) örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğunu bulmuşlardır. Lee vd. (2020) stres ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğunu bulmuşlardır. Dalmuş (2019) çalışanların örgütsel bağlılıklarının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde etkisinin olduğunu bulmuştur. Erdoğan ve Sökmen (2019) örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Serinikli (2019) örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini bulmuştur. Uludağ (2019) örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve ters yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

H₃: Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

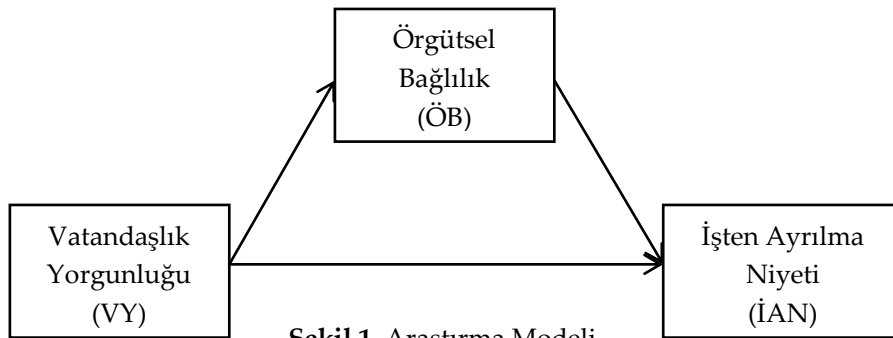
Donkor vd. (2022) dönüşümcü liderlik tipinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın kısmi aracı role sahip olduğunu bulmuşlardır. Mahfouz vd. (2022) örgütsel adaletin kalma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracı role sahip olduğunu bulmuşlardır. Sezen-Gültekin vd. (2021) duygusal emek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracı role sahip olduğunu bulmuşlardır. Alzamel vd. (2020) iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın kısmi aracı role sahip olduğunu bulmuşlardır. Els vd. (2021) iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın kısmi aracı role sahip olduğunu bulmuşlardır. Erer (2021) örgütsel dışlanma algısının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın kısmi aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir.

H₄: Vatandaşlık yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılık aracı role sahiptir.

3. Yöntem

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha fazla sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını saptamayı amaçlayan tarama yaklaşımıdır. Bu modelde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu belirlenmeye çalışılır (Karasar, 2011). Vatandaşlık yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolünü incelemeye yönelik geliştirilen model (Şekil 1) aşağıda verilmiştir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda örneklem 210 gönüllü katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcılar özel sektör ve kamu sektöründen farklı meslek gruplarına ait çalışanlardan (akademisyen, memur, mühendis, özel sektöre ait işletmelerin çeşitli bölümlerinden çalışan, uzman, şef, yönetici vb.) meydana gelmektedir. Örneklem büyüklüğü belirleme aşamasında ankette yer alan ifade sayısının 5 katı veya üzerinde katılımcı bulunması gerektiği kuralı temel alınmıştır (Hair vd., 2019). Bununla birlikte, Cattell (1978)'a göre örneklem büyüklüğü belirlenirken madde sayısı ile katılımcı oranlarının her madde için 3 ile 6 kişi arasında olması gerekmektedir. Araştırmanın örneklem sayısı tüm bu şartları sağladığı

için yeterli kabul edilmektedir. Araştırma gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiş, veriler 09.03.2022-22.04.2022 tarihleri arasında toplanmış ve araştırma için etik kurul onayı Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan alınmıştır (01.03.2022 tarih ve 2021/7098 numaralı karar).

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama tekniği olarak çevrimiçi anket yöntemi kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde vatandaşlık yorgunluğu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Bu kapsamda vatandaşlık yorgunluğunu ölçmek için Bolino vd. (2015) tarafından geliştirilen 6 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. "Kurumum için bu kadar çok şey yapmak beni zihinsel veya fiziksel olarak yorar." maddesi ölçekte bulunan ifadelerden biridir. ($\alpha=0,977$)

İşten ayrılma niyetini ölçmek için Cammann vd. (1979) tarafından geliştirilen 3 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. "Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm." maddesi ölçekte yer alan ifadelerden biridir. ($\alpha=0,941$)

Örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen 18 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. "Bundan sonraki iş hayatımı çalıştığım kurumda geçirmek beni çok mutlu edecektir." maddesi ölçekte yer alan ifadelerden biridir. ($\alpha=0,915$)

Araştırma anketini oluşturan ölçekler 5'li Likert şeklinde kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Anketin ikinci bölümünde ise, demografik bilgilerle (yaş, cinsiyet, medeni durum vb.) ilgili 7 adet soru yer almaktadır.

3.4. Verilerin Analizi

İstatistiki analizler SPSS ve SPSS Amos'tan yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Hipotezlerin test edilmesinde YEM kullanılmıştır. Verilerin analizinde ayrıca frekans analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizlerinden yararlanılmıştır.

4. Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde araştırmaya katılanların çoğunluğunu kadınların oluşturduğu görülmüştür (%64,8). Evli katılımcılar %81 ile araştırmada çoğunluğu oluşturmuştur. 36-45 yaş aralığında olanların sayısı örneklem içindeki diğer yaş gruplarına göre daha fazladır (%41,9). Lisans seviyesinde eğitim düzeyine sahip olanlar %47,6 ile çoğunluk sağlamıştır. Katılımcıların çoğunluğu (%36,2) 6-10 yıl aralığında mesleki deneyime sahiptirler. 6-10 yıl aralığında mevcut kurumunda çalışanlar örneklemin %32,9'unu oluşturmaktadır. Son olarak, özel sektör çalışanlarının çoğunlukta olduğu (%52,5) belirlenmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları

Ölçek	χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	NFI	IFI	TLI	RMSEA
Vatandaşlık yorgunluğu	2,518	0,966	0,910	0,970	0,990	0,992	0,988	0,075
İşten ayrılma niyeti*	-	1	-	1	1	1	-	-
Örgütsel bağlılık	2,129	0,971	0,920	0,975	0,994	0,993	0,990	0,072

* Serbestlik derecesi 0 olduğu için tüm değerler hesaplanamamıştır.

** Uyum iyiliği değerleri ile ilgili değerlendirmeler Schermelleh-Engel vd. (2003)'e göre yapılmıştır.

Tablo 2'de vatandaşlık yorgunluğu, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık ölçeklerinin yapı geçerliliğini test etmek için yapılan DFA sonuçları yer almaktadır. Buna göre, elde edilen uyum iyiliği değerleri iyi (GFI, AGFI, CFI, NFI, IFI, TLI) ve kabul edilebilir (χ^2/sd ve RMSEA) düzeyde hesaplanmıştır.

Tablo 3. Ortalama, standart sapma, çarpıklık-basıklık, CR-AVE ve korelasyon değerleri

Değişken	Ort.	ss	Çarpıklık	Basıklık	CR	AVE	1	2
1.Vatandaşlık yorgunluğu	3,365	1,170	-,568	-,970	0,977	0,880		
2.İşten ayrılma niyeti	2,390	0,957	,460	-,741	0,946	0,527	,692**	
3.Örgütsel bağlılık	3,008	0,249	,032	-1,082	0,958	0,603	-,196**	-,352**

**<0,01 AVE>0,50 CR>0,70 \sqrt{AVE} >korelasyon değerleri (Hair vd., 2019)

Tablo 3'e göre, işten ayrılma niyeti 2,390 ile ortalamanın altında değer almış olup vatandaşlık yorgunluğu 3,365 ve örgütsel bağlılık 3,008 ile ortalamaya yakın/ortalamanın üzerinde değer almıştır. Değişkenler arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde vatandaşlık yorgunluğu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,692$; $p<0,01$). Bununla birlikte vatandaşlık yorgunluğu ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,196$; $p<0,01$). İşten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında da negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır ($r=-0,352$; $p<0,01$). Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini ortaya koymak için incelenen çarpıklık-basıklık değerlerinin de olması gereken sınırlar içinde hesaplandığı görülmüştür. Ayrıca ölçeklere ilişkin birleşim ve ayrışım geçerliliklerini değerlendirmek için açıklanan ortalama varyans (AVE) ve birleşik güvenilirlik (CR) değerleri incelenmiştir. Bu değerlerin de uygun aralıklarda hesaplandığı sonucuna varılmıştır.

Araştırma modeli kapsamında oluşturulan hipotezler YEM kullanılarak test edilmiştir. Bu doğrultuda vatandaşlık yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkini incelemeye yönelik geliştirilen modelin uyum iyiliği değerleri $\chi^2/sd=2,043$, RMSEA=0,069, GFI=0,972, AGFI=0,925, CFI=0,978, NFI=0,994, IFI=0,995, TLI=0,990 olarak belirlenmiştir. Bu değerler modelin iyi uyum gösterdiğini ortaya koymuştur. Vatandaşlık yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine dair yol katsayıları (standart β , standart hata, p , t ve R^2) Tablo 4'te gösterilmiştir. Buna göre vatandaşlık yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüş ve H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4. Vatandaşlık yorgunluğunu işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine dair yol katsayıları

Yol	St. β	St. hata	R^2	t	p
VY→İAN	0,672	0,053	0,451	11,142	0,000

Vatandaşlık yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemeye yönelik geliştirilen modele aracı değişken olarak örgütsel bağlılık eklenerek vatandaşlık yorgunluğunun işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü incelenmiştir. Buna göre modelin uyum iyiliği değerleri $\chi^2/sd=1,842$, RMSEA=0,060, GFI=0,978, AGFI=0,930, CFI=0,981, NFI=0,997, IFI=0,996, TLI=0,992 olarak hesaplanmış ve modelin iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir. Modelde belirtilen yollara ait standardize edilmiş beta, standart hata, R^2 , t değeri ve anlamlılık değerleri Tablo 5'te verilmiştir. Vatandaşlık yorgunluğunun örgütsel bağlılığı anlamlı ve negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir (St. $\beta=-0,793$; $p<0,001$). Ayrıca örgütsel bağlılığın da işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir (St. $\beta=-0,729$; $p<0,001$). Elde edilen bu sonuçlara göre H_2 ve H_3 hipotezleri kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılığın modele dâhil edilmesiyle vatandaşlık yorgunluğunun, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi $\beta=0,672$ ($p<0,001$) değerinden $\beta=0,100$ ($p=0,177$) değerine azalarak istatistiksel olarak anlamlılığını yitirmiştir. Buna göre vatandaşlık yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılık tam aracı rolüne sahiptir. Bu sonuç itibarıyla H_4 hipotezi de kabul edilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel bağlılığın aracı rolüne dair yol katsayıları

Yol	St. β	St. hata	R^2	t	p
VY→ÖB	-0,793	0,046	0,629	-13,499	0,000
VY→İAN	0,100	0,066	0,658	1,349	0,177
ÖB→İAN	-0,729	0,090		-9,086	0,000

Araştırma bulguları ile ortaya koyulan örgütsel bağlılığın aracı rolünün anlamlı olup olmadığını belirlemek için Bootstrap analizi yapılmıştır. Bu kapsamda, 0,95 güven aralığında 5000 yeniden örnekleme yapılarak dolaylı etkinin alt ve üst sınırlarının sıfır değerini içerip içermediği incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Bootstrap Analizi Dolaylı Etki Değerleri

Yol	Dolaylı Etki %95 Güven Aralığı				
	St. β	St. hata	p	Düşük	Yüksek
VY → ÖB → İAN	0,578	0,063	0,000	0,462	0,708

Tablo 6 incelendiğinde 0,95 güven aralığında Bootstrap analizi değerlerinin sıfırı içermediği ve dolayısıyla YEM ile belirlenen aracılık etkisinin (dolaylı etki) istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0,05$) görülmektedir.

Bu durumda, vatandaşlık yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin örgütsel bağlılık aracılığı ile gerçekleştiği söylenebilir.

5. Sonuç ve Tartışma

Günümüzde örgütlerin devamlılığı için kuruluşa fayda sağlamak amacıyla isteğe bağlı katkılarda bulunmaya gönüllü çalışanların varlığı kritik önem taşımaktadır. Fakat resmi görevlerin ötesine geçerek bu tarz davranışlar sergileyen çalışanlar bir süre sonra vatandaşlık yorgunluğu yaşayabilmektedirler. Dolayısıyla bireylerin ve örgütlerin, performansları, isteğe bağlı katkıları ve kişisel yükümlülükleri nasıl daha etkin bir şekilde yönetebileceklerini belirlemek için vatandaşlık yorgunluğunu daha iyi anlamak önemlidir.

Bu araştırmada vatandaşlık yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü incelenmiştir. Bu kapsamda özel sektör ve kamu sektörüne ait farklı meslek gruplarından oluşan 210 kişilik bir örneklem ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Hipotezlerin testine yönelik gerçekleştirilen YEM sonuçlarına göre vatandaşlık yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır. Bu durum, resmi görevlerinin ötesinde faaliyette bulunan çalışanlarda oluşan yorgunluğun işten ayrılma niyetini artırdığı şeklinde açıklanabilir. Literatürde bu sonucun karşılaştırılabileceği doğrudan vatandaşlık yorgunluğu ve işten ayrılma niyeti ile ilgili bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak çalışmanın, kavramların yapıları gereği benzer nitelikte sayılabilecek De Clercq vd. (2019)'nin vatandaşlık yorgunluğunun iş performansını olumsuz olarak etkilediğini buldukları araştırma sonuçları ile de uyumlu olduğu söylenebilir. Ayrıca Köroğlu ve Bahar (2021) vatandaşlık yoğunluğuna benzer kavramlardan olan tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Araştırmanın bir diğer bulgusu vatandaşlık yorgunluğunun örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğudur. Sürekli ÖVD sergilemekten dolayı yorgun veya yıpranmış hisseden çalışanların bir süre sonra örgüte karşı olumlu tutumlarında azalma görülebilir. Dolayısıyla örgütsel bağlılıkta azalma yaşanabilir. Demirel vd. (2017) yine benzer kavram olan tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Diğer bir bulgu, örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilediğidir. Örgütsel bağlılığın önemli sonuçlarından birinin işe devam etme olduğu düşünüldüğünde bulgunun araştırma açısından anlamlı olduğu düşünülmektedir. Örgütsel bağlılık azaldıkça işten ayrılma niyeti artacaktır. Nitekim literatürde bu sonucu destekleyen çok sayıda araştırma yer almaktadır (Yılmaz vd., 2022; Kee ve Chung, 2021; Ceylan vd., 2021; Lee vd., 2020; Chan ve Ao, 2018; Prayogo ve Ikatrinasari, 2018). Araştırmanın son bulgusu ise, vatandaşlık yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracı role sahip olduğudur. Buna göre işleri ile ilgili rol ötesi davranışlar sergilemekten yıpranan çalışanlarda işten ayrılma düşüncesi artmaktadır ve bu durumun oluşmasında örgütsel bağlılığın dolaylı bir etkisi vardır. Farklı bir ifade ile, çalışanların yaşadıkları yıpranma ve yorgunluk duygusu örgütsel bağlılık aracılığıyla (örgütsel bağlılığı azaltarak) işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Alanyazında yine doğrudan aynı kavramlar olmasa da örgütsel bağlılığın aracı role sahip olduğu farklı araştırmalar bulunmaktadır. Mahfouz vd. (2022) örgütsel adaletin kalma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracı role sahip olduğunu bulmuşlardır. Alzamel vd. (2020) iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın kısmi aracı role sahip olduğunu bulmuşlardır.

Araştırmada vatandaşlık yorgunluğu kavramının ele alınmasının özellikle ulusal literatüre teorik ve pratik katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bugüne kadar ulusal alanyazında ÖVD ile ilgili birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen, ÖVD'nin çalışanlar üzerinde böyle bir etkisinin de (vatandaşlık yorgunluğu) olabileceğine yönelik uygulamalı bir araştırma yapılmamıştır. Diğer bir katkı da, örgütler için istenmeyen durumlar arasında yer alan işten ayrılmaları azaltma konusunda araştırmanın uygulayıcılara teorik ve pratik önemli bilgiler sunmuş olmasıdır.

ÖVD genellikle isteğe bağlı gerçekleşen bir davranış olduğu için çalışan bunun sonucunda vatandaşlık yorgunluğu yaşadığında biranda ÖVD sergilemeyi bırakabilir veya azaltabilir. Böyle bir durumda yöneticilerin bunun nedenini tespit etmeleri zor olabilir. Bu yüzden çalışanlarını ÖVD sergilemeye teşvik eden örgütlerin vatandaşlık yorgunluğunun varlığından haberdar olmaları gerekmektedir. Ayrıca örgütlerin veya yöneticilerin çalışanlarına destekleyici ortamlar yaratarak ÖVD sergileme noktasında herhangi bir baskı yapmaması da vatandaşlık yorgunluğunun azalması veya ortadan kalkması açısından önem arz etmektedir.

Araştırmada katkıların yanı sıra bazı kısıtlar da bulunmaktadır. Araştırma değişik meslek alanlarında görev yapan katılımcılar ile yürütülmüştür ancak sektörler veya meslekler arasında karşılaştırma yapabilecek nitelikte değildir. İleride yapılacak olan araştırmalar, örneklem genişletilerek araştırma sektörler veya meslekler arasında karşılaştırma yapmaya imkân tanıyacak şekilde tasarlanabilir. Bununla birlikte doğrudan tek bir meslek alanına yönelik olarak da uygulama gerçekleştirilebilir. Ayrıca ileride vatandaşlık yorgunluğunun farklı nedenlerini veya vatandaşlık yorgunluğunu etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik çalışmalar yapılabilir. Vatandaşlık yorgunluğunun bağımlı veya aracı değişken olduğu modeller geliştirilebilir. Vatandaşlık yorgunluğu ile başa çıkmada kullanılan stratejiler üzerine araştırmalar yapılabilir. Son olarak, vatandaşlık yorgunluğu iş-aile çatışması, zorunlu vatandaşlık davranışı ve örgütsel sessizlik konuları ile birlikte de araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Ahmad M. R., & Raja, R. (2021). Employee job satisfaction and business performance: the mediating role of organizational commitment. *Vision*, 25(2), 168-179. <https://doi.org/10.1177/0972262920985949>
- Alzamel, L. G. I, Abdullah, K. L., Chong, M. C., & Chua, Y. P. (2020). The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: The mediating role of organizational commitment. *J. Egypt. Public. Health. Assoc*, 95(20), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s42506-020-00048-9>
- Atılğan, S., & Geçikli, G. (2020). Örgütsel adaletin örgütsel sinizme etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(Aralık Özel Sayı), 289-312. <https://dergipark.org.tr/pub/ataunisobil/issue/59390/800630>
- Azila-Gbette, E. M. (2022). Citizenship fatigue and psychological ownership among employees in family hotels: moderating effect of family management. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2021-0258>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42. <http://dx.doi.org/10.1086/222820>
- Bergeron, D. M. (2007). The potential paradox of organizational citizenship behavior: Good citizens at what cost? *Academy of Management Review*, 32, 1078-1095. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.26585791>
- Bibby, C. L. (2008). Should I stay or should I leave? Perceptions of age discrimination, organizational justice and employee attitudes on intentions to leave. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 13(2), 63-86.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90, 740-748. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.740>
- Bolino M. C., Hsiung H-H., Harvey J. & LePine J. A. (2015). Well, I'm tired of tryin'! Organizational citizenship behavior and citizenship fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 56-74. <http://dx.doi.org/10.1037/a0037583>
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). *Michigan organizational assessment questionnaire*, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Cattell, R. B. (1978). *The scientific use of factor analysis in behavioral and life sciences*. Newyork: Plenum.
- Ceylan, C., Taçoğlu, C., & Kartal, H. (2021). Analysis of the factors affecting organizational commitment: An empirical application. *Journal of Organizational Behavior Research*, 6(1),6-20. <https://doi.org/10.51847/UPJ1bJTHX>
- Chan, S. H. J., & Ao, C. T. D. (2018). The mediating effects of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention, in the relationships between pay satisfaction and work-family conflict of casino employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, (20)2, 206-229. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2018.1512937>

- Dalmuş, A. B. (2019). Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Havacılık sektöründe bir araştırma. *Turkish Studies Social Sciences*, 14(4), 1399-1419. <http://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.23472>
- De Clercq, D., Suhail, A., Azeem, M. U., & Haq, I. U. (2019). Citizenship pressure and job performance: Roles of citizenship fatigue and continuance commitment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(3), 482-505. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12241>
- Demirel, Y., Tohum, E. U. & Kartal, Ö. (2017). Tükenmişliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerine Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı- ICEBSS 2017, 444-460. <https://dergipark.org.tr/pub/iibfdkastamonu/issue/31886/350926>
- Dirik, D. (2019). Ulusal yazın bağlamında işten ayrılma niyetinin öncüllerine ilişkin bir meta-analiz çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(1), 131-155. <https://doi.org/10.18657/yonveek.520699>
- Donkor, F., Appienti, W.A., & Achiaah, E. (2022). The impact of transformational leadership style on employee turnover intention in state-owned enterprises in Ghana. The mediating role of organisational commitment. *Public Organiz Rev.*, 22, 1-17. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00509-5>
- Els, V., Brouwers, M., & Lodewyk, R.B. (2021). Quality of work life: Effects on turnover intention and organisational commitment amongst selected South African manufacturing organisations. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 19(0), a1407. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1407>
- Erdoğan, F. B., & Sökmen, A. (2019). Örgütsel bağlılık ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1), 244-264. <https://doi.org/10.21325/jotags.2019.362>
- Erer, B. (2021). Örgütsel dışlanma algısının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(1), 236-256. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.776928>
- Figley, C. R. (Ed.). (1995). *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. New York: Brunner/Mazel.
- Güney, S., & Gümüş, A. (2019). Çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki ulusal kültürün etkisinde yöneticilerin örgütsel adalet anlayışlarının aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 2059-2075. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.724>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2019). *Multivariate data analysis*. Eighth Edition. ABD: Cengage Learning
- Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1452-1465. <https://doi.org/doi:10.1037/a0017595>
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2020). The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior: Power distance as moderator. *Personnel Review*, 49(2), 445-468. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2018-0327>
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları
- Kee, D. M. H., & Chung, K.S. (2021). Perceived organizational injustice, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: A study of mncs in Malaysia. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 1047-1065. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3781.2021>
- Köroğlu, Ö., & Bahar, E. (2021). Sağlık Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Algılarının İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (4), 3453-34. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1334>
- Lee C. S., Jang H. Y., & Ryu E. K. (2021). The effects of stress and organizational commitment on turnover intention of workers: The moderated mediation effect of organizational communication. In: A. Bhoi,

P. Mallick, CM Liu, & V. Balas (Eds.), *Bio-inspired Neurocomputing. Studies in Computational Intelligence*, 903. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-15-5495-7_17

- Liu, X., & Yu, K. (2019). Emotional stability and citizenship fatigue: The role of emotional exhaustion and job stressors. *Personality and Individual Differences*, 139, 254-262. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.033>
- Mahfouz, S., Halim, M. S. A., Bahkia, A. S., & Alias, N. (2022). The impact of organizational justice on intention to stay: The mediating role of organizational commitment. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(1), 139-149. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i1p10>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85-97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Özdemir, M. & Gören, S. Ç. (2018). Psikolojik güçlendirme, liderlik uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü. *İlköğretim Online*, 3(1), 1-15. <https://doi.org/10.17051/io.2017.21847>
- Prayogo, L., & Ikatrinasari, Z.F. (2018). The influences of salary level, employee satisfaction, and organizational commitment on turnover intention. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (pp. 930-930). <http://ieomsociety.org/ieom2018/papers/234.pdf>
- Qiu, Y., Lou, M., Zhang, L., & Wang, Y. (2020). Organizational citizenship behavior motives and thriving at work: The mediating role of citizenship fatigue. *Sustainability*, 12(6), 2231. <https://doi.org/10.3390/su12062231>
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 613-628. <https://dergipark.org.tr/pub/eab/issue/39842/472471>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- Serhan, C., Nehmeh, N., & Sioufi, I. (2022). Assessing the effect of organisational commitment on turnover intentions amongst Islamic bank employees. *ISRA International Journal of Islamic Finance*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJIF-01-2021-0008>
- Serinkli, N. (2019). İş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(4), 915-928. <https://doi.org/10.20409/berj.2019.210>
- Sezen-Gultekin, G., Bayrakçı, M., & Limon, İ. (2021). The mediating role of organizational commitment on the relationship between emotional labor and work engagement of teachers. *Frontiers in Psychology*, 12(648404). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.648404>
- Sökmen, A., Kenek, G., & Uğraş, E. (2019). Etik liderlik ve üretkenlik karşısı iş davranışı ilişkisi: Örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(4), 1568-1582. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.19.09.1184>
- Surya, R. A. S., Anita, R., Abdillah, M. R., Anugerah, R. & Omar, N. (2021). The effect of internal locus of control on whistleblowing intention: The mediating role of organisational commitment. *International Journal of Business and Emerging Markets*, 13(3), 269-285. <https://doi.org/10.1504/IJBEM.2021.116631>

- Uludağ, G. (2019). Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(Özel Sayı), 2043-2056. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunisobil/issue/51800/671313>
- Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Pierce, J. R. (2008). Effects of task performance, helping, voice, and organizational loyalty on performance appraisal ratings. *Journal of Applied Psychology*, 93, 125-139. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.125>
- Yılmaz, G., Kiran, Ş. & Kobya Bulut, H. (2022). The mediating role of nurse–physician collaboration in the effect of organizational commitment on turnover intention. *Journal of Interprofessional Care*. <https://doi.org/10.1080/13561820.2021.2004099>