

Araştırma Makalesi

Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güvenin Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkilerinin İncelenmesi: Ankara'da Orta Ölçekli İşletmelerde Uygulama

Organizational Trust And Organizational Citizenship Behavior: Application In Medium-Scale Businesses In Ankara

<p>Burak Mert GÜRGÖR Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi bgurgor@gmail.com https://orcid.org/0009-0003-9901-7530</p>	<p>Alptekin SÖKMEN Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi alptekin.sokmen@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-5162-0918</p>
---	--

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
04.11.2024	08.01.2025

Öz

Ankara ilinin Kahramankazan ilçesindeki orta ölçekli işletmelerde çalışanlar ekseninde gerçekleştirilen bu çalışmada duygusal bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Ankara'da Kahramankazan'da orta ölçekli işletmelerde çalışan 320 kişi oluşturmaktadır. Analiz sonuçlarına göre, yaş gruplarında 25-35 yaş aralığındaki bireylerin duygusal bağlılık ve güven düzeyleri daha düşük, 46 yaş ve üzerindeki bireylerin yöneticiye ve kuruma güven düzeyleri ise daha yüksektir. Evli bireylerin duygusal bağlılık ve örgütsel güven düzeyleri, bekâr bireylerden daha yüksek bulunmuştur. Eğitim düzeyine göre, ön lisans mezunlarının duygusal bağlılık seviyeleri lisansüstü mezunlardan yüksek, lise mezunlarına göreyse yöneticiye ve kuruma güven alt boyutlarında daha düşük seviyede kalmıştır. Geliri giderinden az olanların duygusal bağlılık ve örgütsel güvenleri daha düşük, geliri giderine denk olanların biçimsel rol davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı seviyeleri ise daha yüksektir. Çalışma süresi arttıkça duygusal bağlılık ve güven düzeyleri artmıştır. İş memnuniyeti olan bireylerin duygusal bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı seviyeleri daha yüksektir. Duygusal bağlılık ile örgütsel güven arasında pozitif ve orta düzeyde, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında zayıf düzeyde bir ilişki; örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, örgütsel güvenin, duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin olduğu da belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Orta Ölçekli İşletme, Ankara.

Abstract

In this study, the relationships between the variables of emotional commitment, organizational trust and organizational citizenship behavior were examined on the basis of employees working in medium-sized enterprises in Kahramankazan district of Ankara. According to the analysis results, emotional commitment and trust scores of individuals between the ages of 25-35 were lower, while those aged 46 and over had higher trust in the manager and the institution. Married individuals had higher emotional commitment and organizational trust scores than single individuals. According to the level of education, emotional commitment scores of associate degree graduates were higher than postgraduate graduates, while high school graduates had lower scores in the sub-dimensions of trust in the manager and the institution. Those whose income was less than their expenses had lower emotional commitment and trust scores, while those whose income was equal to their expenses had higher formal role behavior and organizational citizenship behavior scores. As the duration of employment increased, emotional commitment and trust scores increased. Individuals with job satisfaction have higher emotional commitment, organizational trust and organizational citizenship behavior scores. A positive medium relationship was found between emotional commitment and organizational trust, a weak relationship between

Önerilen Atf /Suggested Citation

Gürgör, B.M. & Sökmen, A., 2025, Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güvenin Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkilerinin İncelenmesi: Ankara'da Orta Ölçekli İşletmelerde Uygulama, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 60(1), 146-166.

emotional commitment and organizational citizenship behavior, and a moderate relationship was found between organizational trust and organizational citizenship behavior. In addition, organizational trust has a full mediating role in the effect between emotional commitment and organizational citizenship behavior.

Key Words: Emotional Commitment, Organizational Trust, Organizational Citizenship Behavior, Medium Sized Enterprise, Ankara.

1. Giriş

Duygusal bağlılık ve örgütsel güven, çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerini güçlendiren temel unsurlar arasında yer alırken, aynı zamanda örgütlerin çalışanlarına sunduğu destek, kaynak ve imkânlar da performans ve verimlilik üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Sökmen ve Ekmekçiöğlü (2016), örgütsel destek, duygusal bağlılık ve iş tatmini arasında ilişki tespit ederken, Sökmen ve Şimşek (2016), bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkilerini incelemişler, bir başka çalışmada ise etkileşimsel adalet ile duygusal bağlılık ilişkisi üzerinde durulmuştur (Sökmen, Kenek ve Ekmekçiöğlü, 2017). Örgütler, çalışanlarına gereken kaynakları, bilgiyi ve rehberliği sağlayarak, onların işlerini daha verimli, etkili ve profesyonel bir şekilde yürütmelerine yardımcı olur (Sökmen vd., 2017: 197). Bu süreç, çalışanların örgüte olan güvenlerini pekiştirir ve sonuç olarak örgütsel güvenin, çalışanların performans ve verimlilikleri üzerindeki olumlu etkilerini daha da güçlendirir. Bu kapsamda, hem bir bütün olarak kuruma duyulan güven hem de bireylere duyulan güven örgütsel güven kapsamına girmektedir (Vanhala ve ark., 2016). Çalışanların işlerine ve örgütlerine duydukları güvenin pekişmesi, onların örgüte daha fazla katkı sağlamasına olanak tanımaktadır. Nitekim etik liderlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisinde de örgütsel bağlılık değişkeninin oynadığı rol net bir şekilde ortaya konulmuştur (Sökmen, Kenek ve Uğraş, 2019).

Güven ve duygusal bağlılık arasındaki ilişki literatürde detaylı olarak bir şekilde incelenmiştir (Ferreira-Oliveira ve ark., 2020; Nyhan, 1999). Bu çalışmalar, örgütsel bağlılık ile güven arasındaki etkileşimin çalışanların motivasyonu ve iş tatmini üzerindeki etkilerini detaylı bir şekilde incelemektedir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi, çalışma ortamında güven veren bir atmosferin varlığıyla yakından ilişkilidir. Güven temeline dayanan bir örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel amaçlara olan bağlılığını artırarak, örgüt içindeki çabalarının daha verimli ve hedef odaklı olmasını sağlamaktadır (Diken ve Güler, 2019). Bu tür bir ortamda çalışanlar, yalnızca bireysel çıkarlarını değil, örgütsel çıkarları da göz önünde bulundurarak hareket ederler. Sökmen, Yazıcıoğlü ve Kenek (2021), çalışmalarında katılımcı liderlik, duygusal bağlılık ve iş tatmini ilişkisinde örgütsel bağlılığın oynadığı rolü net bir şekilde ortaya koymuşlardır.

Örgütün çalışana sağlamış olduğu destekleyici yapı, çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıklarını arttırmakta ve bu bağlılık, örgütün çalışandan beklediği yüksek performans ve verimliliği elde etmesine katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda, bu güven ortamı, çalışanların örgüt içerisinde sergiledikleri olumlu davranışların, özellikle örgütsel vatandaşlık davranışlarının (ÖVD), artmasına da yardımcı olmaktadır (Uz, 2023: 1). Örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi, birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve farklı çalışmalarda ortaya konulmuştur (Yücel ve Samancı, 2009; Cankül ve ark., 2018). Tatmin edici düzeyde oluşturulan örgütsel güven, çalışanların bireysel çıktılarını ve örgüte olan katkılarını olabildiğince yukarı çıkarmak adına tüm enerjilerini gönüllü biçimde harcamalarını sağlar (Sökmen vd., 2024: 317). Güven ortamının sağlandığı bir örgütte, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha sık sergileme eğiliminde oldukları görülmektedir. Literatürde, farklı meslek grupları üzerinde yapılan çalışmalar da örgütsel güvenin sağlandığı bir ortamda çalışanların ÖVD sergileme düzeylerinin yükseldiğini ortaya koymaktadır (Polat ve Celep, 2008; Koşar ve Yalçınkaya, 2013). ÖVD, örgütün performansını ve verimliliğini arttırmada kritik bir role sahiptir ve çalışanların gönüllü olarak bu davranışları sergilemeleri, örgütsel güvenin yüksek olduğu durumlarda mümkün olmaktadır. Bu nedenle, çalışanların gönüllülüğü ile ortaya çıkan bu davranışları sergileyebilmeleri için, örgütsel güven düzeylerinin yüksek olması büyük önem taşımaktadır. Örgütsel güvenin inovatif iş davranışı ve dile getirme davranışına olan etkisi **de**, bir diğer araştırmada ortaya konulmuştur (Sökmen, Sökmen ve Benk, 2024).

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Ankara ili Kahramankazan ilçesinde orta ölçekli işletmelerde çalışanların duygusal bağlılıkları, örgütsel güvenleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu örneklem, araştırmanın amacına uygun olarak, Kahramankazan ilçesinde faaliyet gösteren orta ölçekli işletmeleri temsil edecek şekilde seçilmiştir. Örneklem yöneticiler, beyaz yaka ve mavi yaka çalışanlardan oluşmaktadır. Seçilen işletmeler, lojistik, ticaret ve hizmet sektörlerinde faaliyet göstermektedir. Özellikle bazı işletmeler lojistik hizmetler sunarken, diğerleri perakende ticaret ve çeşitli hizmet sektörlerinde faaliyetlerini

sürdürmektedir. Bu seçim, araştırmanın örneklemini sektörler arası çeşitliliği kapsayacak şekilde oluşturmayı ve örneklem büyüklüğünün genellenebilirliğini güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Çalışma amacına bağlı olarak oluşturulan araştırma hipotezleri şu şekildedir:

H₁. Çalışanların duygusal bağlılıkları ve örgütsel güvenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂. Çalışanların duygusal bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃. Çalışanların örgütsel güvenleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄. Çalışanların duygusal bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde örgütsel güven değişkeninin aracılık etkisi bulunmaktadır.

Çalışmada ayrıca, çalışanların duygusal bağlılıkları, örgütsel güvenleri ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak farklılık olup olmadığı da belirlenmeye çalışılmıştır.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli

Çalışmada ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. İlişkisel tarama modeli değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla uygulanan tarama modelleri arasında yer almaktadır (Şimşek, 2012: 92).

2.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini, Ankara ilinde orta ölçekli işletmelerde çalışan 5.000 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Ankara ilinde Kahramankazan ilçesindeki orta ölçekli işletmelerde çalışan 320 kişiden oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğü, %95 güven düzeyine göre, örneklem sayısının belirlenmesinde Cochran formülü kullanılmıştır. Aşağıdaki gibidir:

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]}$$

Bu formülde:

- n: Örneklem büyüklüğü
- N: Evren büyüklüğü (5.000 kişi)
- z: Güven düzeyine karşılık gelen z değeri (95% güven düzeyi için $z \approx 1,96$)
- p: Olayın gerçekleşme olasılığı (genellikle 0,5 alınır, bu durum maksimum örneklem büyüklüğünü verir)
- q: Olayın gerçekleşmeme olasılığı ($q = 1 - p$, bu durumda $q = 0,5$)
- d: Kabul edilebilir hata payı (bu çalışmada %5 veya 0,05 olarak belirlenmiştir)

Genellikle p ve q'nun (0.5) olduğu düşünülür. Z' in değeri genellikle 1.96'dır. d' nin değeri 0.05 olabilir. Bu doğrultuda, araştırma kapsamındaki minimum örneklem sayısı 357 olarak hesaplanmıştır. Araştırmaya 360 çalışan katılmıştır. Veri temizleme aşamasında uygulanan anketlerin 40 tanesi geri dönüş olmayış sebebiyle göz ardı edilmiştir ve toplamda 320 veriyle nihai model analizleri yapılmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada öncelikle *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonunun 12.06.2024 tarih ve 06 sayılı toplantısında 2024/285 Araştırma Kod No'su* ile yapılabilir izni alınmıştır.

Araştırmada, araştırmacı tarafından geliştirilen demografik form, “Duygusal Bağlılık Ölçeği”, “Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılarak dört bölümden oluşan bir anket formu oluşturulmuştur. Veriler Google Form aracılığı ile online ortamda toplanmıştır.

Duygusal Bağlılık Ölçeği (DBÖ), Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) içinde yer alan bir alt boyuttur ve ÖBÖ, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının ardından Dağlı ve diğerleri (2018) ölçeği Türkçeye uyarlamıştır. Bu çalışmada kullanılan DBÖ'de toplam 6 madde yer almaktadır.

Örgütsel Güven Ölçeği: Çalışkan (2021) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 17 madde ve üç boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel Güven Ölçeğinin, üç alt boyutunun isimlendirmeleri: Örgütsel Güven Ölçeği 5'li likert tipi bir ölçektir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği Van Dyne ve LePine (1998) tarafından geliştirilmiş ve Sancar ve Bekaroğlu (2020) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 3 alt boyuttan (Bicimsel Rol Davranışı, Örgütsel Ses, Yardımseverlik) ve 17 sorudan oluşmaktadır.

2.4. Verilerin Analizi

Verilerin analiz etmek için lisanlı IBM SPSS 23 programı kullanılmıştır. Ölçekler ve alt boyutlar arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon testi kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı belirlenmiştir. Farklılık testlerinden önce normallik testleri uygulanmış ve buna göre parametrik yada non parametrik yöntemler tercih edilmiştir. Parametrik veriler için t-testi ve ANOVA testleri, non parametrik veriler için ise Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi kullanılarak demografik özelliklere göre ölçekler arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Ölçekler arası ilişkileri belirlemek için ise Pearson ve Spearman korelasyon testleri yapılmıştır.

2.5. Güvenirlik Analizi

Aşağıdaki Tablo 5.1'de araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin güvenirlik analizi ile ilgili sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 1. Değişkenlerin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa
Duygusal Bağlılık	6	0,831
Örgütsel Güven	17	0,967
ÖVD	17	0,980

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVD), Örgütsel Güven Ölçeği ve Duygusal Bağlılık Ölçeği'nin güvenirlik analizinde elde edilen Cronbach Alfa katsayısı tabloda gösterilmiştir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVD), Örgütsel Güven Ölçeği ve Duygusal Bağlılık Ölçeği Cronbach's Alpha değerlerine göre iyi güvenirlik değerlerine sahiptir.

3. Bulgular

Katılımcıların demografik verilerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri aşağıdaki Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Demografik Bilgiler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	126	39,4
	Erkek	194	60,6
Yaş	18-24 Yaş	34	10,6
	25-35 Yaş	191	59,7
	36-45 Yaş	53	16,6
	46 ve üzeri	42	13,1
Medeni Durum	Bekar	185	57,8
	Evli	135	42,2
Eğitim Düzeyi	Lise	28	8,8
	Ön lisans	75	23,4
	Lisans	175	54,7
	Lisansüstü	42	13,1
Gelir Durumu	Gelirim giderimden az	83	25,9

	Gelirim giderime denk	180	56,3
	Gelirim giderimden fazla	57	17,8
Toplam Çalışma Süresi	1 yıldan az	18	5,6
	2-5 yıl	111	34,7
	5-10 yıl	69	21,6
	11 yıl ve üzeri	122	38,1
İşinden Memnun Olma Durumu	Memnun değilim	35	10,9
	Ne memnun ne memnun değilim	134	41,9
	Memnunum	151	47,2

Tabloda katılımcıların kişisel bilgilerinin dağılımı verilmiştir. Katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde, %39,4'ü (126 kişi) kadın, %60,6'sı (194 kişi) erkek olarak tespit edilmiştir. Yaş dağılımına bakıldığında, %10,6'sı (34 kişi) 18-24 yaş aralığında, %59,7'si (191 kişi) 25-35 yaş aralığında, %16,6'sı (53 kişi) 36-45 yaş aralığında ve %13,1'i (42 kişi) 46 yaş ve üzeri olarak belirlenmiştir.

Medeni durum açısından, katılımcıların %57,8'i (185 kişi) bekâr, %42,2'si (135 kişi) evli olarak kayıt altına alınmıştır. Eğitim durumuna göre, %8,8'i (28 kişi) lise mezunu, %23,4'ü (75 kişi) ön lisans mezunu, %54,7'si (175 kişi) lisans mezunu ve %13,1'i (42 kişi) lisansüstü mezunu olarak belirlenmiştir.

Gelir durumları değerlendirildiğinde, %25,9'u (83 kişi) geliri giderinden az, %56,3'ü (180 kişi) geliri giderine denk ve %17,8'i (57 kişi) geliri giderinden fazla olarak ifade edilmiştir. Çalışma süreleri incelendiğinde, %5,6'sı (18 kişi) 1 yıldan az, %34,7'si (111 kişi) 2-5 yıl, %21,6'sı (69 kişi) 5-10 yıl ve %38,1'i (122 kişi) 11 yıl ve üzeri süreyle çalıştıklarını belirtmiştir.

İş memnuniyeti durumlarına göre, katılımcıların %10,9'u (35 kişi) işinden memnun olmadığını, %41,9'u (134 kişi) ne memnun ne memnun olmadığını, %47,2'si (151 kişi) ise işinden memnun olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Normal Dağılım Testi Sonuçları

	çarpıklık	basıklık
Duygusal Bağlılık	-0,155	-0,368
<i>Çalışma Arkadaşlarına Güven</i>	-0,240	-0,489
<i>Yöneticiye Güven</i>	-0,344	-0,717
<i>Kuruma Güven</i>	-0,377	-0,576
Örgütsel Güven Ölçeği	-0,243	-0,543
<i>Biçimsel Rol Davranışı**</i>	-1,191	1,359
<i>Örgütsel Ses**</i>	-0,963	0,650
<i>Yardıms severlik**</i>	-0,998	0,654
ÖVDÖ**	-0,948	0,594

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVDÖ), Örgütsel Güven Ölçeği ve Duygusal Bağlılık Ölçeği için toplanan verilerin normal dağılım testine tabii tutulmuştur. Normal dağılım için basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ile -1 arasında olması yeterlidir (De Carlo, 1997). Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Güven Ölçeği ve alt boyutları normal dağılım gösterdiği için analizlerde parametrik yaklaşımlar tercih edilmiştir. ÖVDÖ ve alt boyutlarının histogram grafiklerinde çarpıklık gözlemlenmiştir. Bu bağlamda ÖVDÖ ve alt boyutları normal bir dağılım göstermediğinden analiz için parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır.

Tablo 4. Ölçeklerin Katılımcıların Cinsiyetleri Bakımından Karşılaştırılması

	Kadın		Erkek		t	p
	ort.	ss.	ort.	ss.		
Duygusal Bağlılık	19,74	5,57	20,36	5,94	-0,931	0,353
<i>Çalışma Arkadaşlarına Güven</i>	23,10	7,21	22,98	7,02	0,143	0,887
<i>Yöneticiye Güven</i>	17,13	5,00	16,23	5,92	1,476	0,141
<i>Kuruma Güven</i>	17,22	5,20	16,93	5,84	0,460	0,646
Örgütsel Güven Ölçeği	57,45	15,89	56,13	17,32	0,687	0,493
<i>Biçimsel Rol Davranışı**</i>	25,66	5,17	24,60	5,16	-1,911	0,056
<i>Örgütsel Ses**</i>	23,13	6,09	23,06	5,99	0,003	0,998
<i>Yardımseverlik**</i>	19,53	5,08	19,42	4,88	-0,433	0,665
ÖVDÖ**	68,33	15,28	67,08	15,05	-0,574	0,566

**Mann-Whitney U

Tabloda katılımcıların cinsiyetlerine göre Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güven Ölçeği ve ÖVDÖ puanlarının bağımsız örneklem t testi ve Mann-Whitney U sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçları, cinsiyet gruplarının Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güven Ölçeği ve ÖVDÖ düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir ($p>0,05$).

Tablo 5. Ölçeklerin Katılımcıların Yaşları Açısından Kıyaslanması

	18-24 Yaş		25-35 Yaş		36-45 Yaş		46 ve üzeri		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
Duygusal Bağlılık	20,68	4,78	18,90	5,89	21,51	5,12	23,43	5,32	9,173	0,000*
<i>Çalışma Arkadaşlarına Güven</i>	23,44	5,88	22,04	7,51	23,51	5,83	26,55	6,41	5,321	0,002*
<i>Yöneticiye Güven</i>	16,79	4,56	15,52	5,73	17,66	4,52	19,90	5,43	8,261	0,000*
<i>Kuruma Güven</i>	17,24	4,02	15,99	5,78	17,57	4,99	21,00	4,75	11,647	0,000*
Örgütsel Güven Ölçeği	57,47	12,84	53,55	17,44	58,74	14,19	67,45	14,75	9,620	0,000*
<i>Biçimsel Rol Davranışı**</i>	23,74	7,01	24,71	5,06	25,89	3,68	26,33	5,37	7,258	0,064
<i>Örgütsel Ses**</i>	22,00	7,12	22,42	6,31	24,66	3,86	25,00	5,29	7,972	0,047*
<i>Yardımseverlik**</i>	19,38	5,52	18,72	5,30	20,91	2,60	21,10	4,40	9,930	0,019*
ÖVDÖ**	65,12	19,09	65,86	15,35	71,45	9,45	72,43	14,82	10,104	0,018*

**Kruskal Wallis

Tablo 5'te katılımcıların yaş gruplarına göre Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güven Ölçeği ve ÖVDÖ puanlarının ANOVA ve Kruskal Wallis testlerine ilişkin sonuçlarına yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre;

Yaş grupları Duygusal Bağlılık düzeyleri yönünden anlamlılık değerinden ($p<0,05$) dolayı farklılık göstermektedir. Buna göre, 25-35 yaş arasında olanların Duygusal Bağlılık düzeyleri 36-45 yaş ve 46 yaş ve üzeri olanlara göre daha düşüktür. Yaş grupları arasında Örgütsel Güven Ölçeği ve alt boyut puanları istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Buna göre, 25-35 yaş arasında olanların Çalışma Arkadaşlarına Güven alt boyutu 46 yaş ve üzeri olanlara göre daha düşük seviyededir. 25-35 yaş arasında olanların Yöneticiye Güven alt boyutu 36-45 yaş arası olanlara göre daha seviyededir. Ayrıca 46 yaş ve üzeri olanların Yöneticiye Güven alt boyutu 18-24 ve 25-35 yaş grubunda yer alanlara göre daha yüksektir. 46 yaş ve üzeri olanların Kuruma Güven alt boyutu düzeyleri ve Örgütsel Güven Ölçeği düzeyleri 18-24, 25-35 ve 36-45 yaş grubunda yer alanlara göre daha yüksek seviyededir. Yaş grupları arasında Örgütsel Ses, Yardımseverlik alt boyut düzeyleri ve ÖVD düzeyi bakımından istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Buna göre, 25-35 yaş gurubunda yer alanların Örgütsel Ses, Yardımseverlik alt boyut puanları ve ÖVD düzeyleri 46 yaş ve üzeri olanlara göre daha düşüktür.

Tablo 6. Değişkenlerin Katılımcıların Medeni Durumları Açısından Kıyaslanması

	Bekar		Evli		t	p
	ort.	ss.	ort.	ss.		
Duygusal Bağlılık	19,45	5,44	21,02	6,16	-2,416	0,016*
<i>Çalışma Arkadaşlarına Güven</i>	22,13	7,44	24,25	6,40	-2,670	0,008*
<i>Yöneticiye Güven</i>	15,87	5,70	17,56	5,29	-2,705	0,007*
<i>Kuruma Güven</i>	16,39	5,78	17,93	5,22	-2,450	0,015*
Örgütsel Güven Ölçeği	54,39	17,28	59,75	15,55	-2,854	0,005*
<i>Biçimsel Rol Davranışı**</i>	24,71	5,45	25,43	4,77	1,091	0,275
<i>Örgütsel Ses**</i>	22,58	6,24	23,79	5,66	1,584	0,113
<i>Yardımseverlik**</i>	19,03	5,28	20,07	4,41	1,703	0,089
ÖVDÖ**	66,32	15,89	69,28	13,90	1,485	0,138

**Mann-Whitney U

Katılımcıların medeni durum gruplarının Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık düzeylerine ilişkin Mann-Whitney U testi ve t-testi bulguları tabloda gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; Evlilerin Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven alt boyut düzeyleri bekarlara göre daha yüksek seviyededir.

Tablo 7. Ölçeklerin Katılımcıların Eğitim Durumları Bakımından Karşılaştırılması

	Lise mezunu		Ön lisans mezunu		Lisans mezunu		Lisansüstü mezunu		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
Duygusal Bağlılık	17,54	7,39	21,48	5,08	20,39	5,77	18,21	5,07	4,934	0,003*
<i>Çalışma Arkadaşlarına Güven</i>	21,18	8,52	23,17	6,93	23,31	7,08	22,81	6,43	0,749	0,524
<i>Yöneticiye Güven</i>	12,64	7,33	17,81	4,76	16,68	5,68	16,62	4,00	4,128	0,009*
<i>Kuruma Güven</i>	14,18	6,71	18,29	4,88	17,14	5,71	16,31	4,84	4,073	0,007*
Örgütsel Güven Ölçeği	48,00	21,64	59,28	15,00	57,13	17,09	55,74	12,89	2,294	0,084
<i>Biçimsel Rol Davranışı**</i>	24,36	6,03	24,73	6,25	25,11	4,93	25,55	3,24	0,548	0,908
<i>Örgütsel Ses**</i>	22,43	6,68	23,28	6,00	22,94	6,31	23,81	4,24	0,394	0,942
<i>Yardımseverlik**</i>	17,89	6,70	19,73	5,13	19,58	4,95	19,55	2,79	1,468	0,690
ÖVDÖ**	64,68	17,96	67,75	16,81	67,63	15,16	68,90	8,65	0,602	0,896

**Kruskal Wallis

Tabloda, katılımcıların eğitim düzeylerine göre Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeylerine ilişkin Kruskal-Wallis ve ANOVA testlerinin bulguları yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre;

Duygusal Bağlılık açısından eğitim durumuna göre anlamlılık değerinden dolayı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Sonuçlara göre, ön lisans mezunlarının Duygusal Bağlılık düzeyleri lisansüstü mezunlarına göre daha yüksek seviyededir. Eğitim düzeyleri arasında Yöneticiye Güven ve Kuruma Güven alt boyut puanları bakımından da anlamlılık değerinden dolayı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Ortaya çıkan sonuca göre, lise mezunlarının Yöneticiye Güvenleri ön lisans mezunlarına göre daha düşüktür. Ayrıca, lise mezunlarının Kuruma Güvenleri de ön lisans ve lisans mezunlarına göre daha düşüktür.

Tablo 8. Ölçeklerin Katılımcıların Gelir Durumları Açısından Kıyaslanması

	Gelirim giderimden az		Gelirim giderime denk		Gelirim giderimden fazla		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
Duygusal Bağlılık	18,07	5,35	20,71	6,05	21,21	4,91	7,387	0,001*
<i>Çalışma Arkadaşlarına Güven</i>	22,30	7,76	23,47	7,08	22,67	6,05	0,863	0,423
<i>Yöneticiye Güven</i>	14,47	5,97	17,38	5,42	17,14	4,74	7,424	0,001*
<i>Kuruma Güven</i>	14,93	6,08	17,91	5,32	17,40	4,93	8,590	0,000*
Örgütsel Güven Ölçeği	51,70	17,93	58,76	16,44	57,21	14,66	4,638	0,011*
<i>Biçimsel Rol Davranışı**</i>	24,43	5,87	25,73	4,66	23,61	5,36	4,407	0,035*
<i>Örgütsel Ses**</i>	21,43	7,84	24,02	4,90	22,56	5,72	4,612	0,104
<i>Yardımseverlik**</i>	18,23	5,90	20,07	4,53	19,35	4,45	3,296	0,087
ÖVDÖ**	64,10	18,19	69,82	13,15	65,53	15,10	4,343	0,048*

**Kruskal Wallis

Tabloda katılımcıların gelir durumlarına göre Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeylerinin ANOVA ve Kruskal Wallis testi sonuçları görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre;

Gelir durumlarına göre katılımcıların Duygusal Bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır ($p<0,05$). Buna göre, geliri giderimden az olanların Duygusal Bağlılıkları geliri giderime eşit veya daha fazla olanlara göre daha düşüktür. Gelir durumlarına göre Yöneticiye Güven, Kuruma Güven alt boyutları ve Örgütsel Güven arasında da istatistiksel açıdan anlamlı fark göstermektedir ($p<0,05$). Buna göre, geliri giderimden az olanların Yöneticiye Güven, Kuruma Güvenleri, geliri giderime eşit veya daha fazla olanlara göre daha düşüktür. Ayrıca, geliri giderimden az olanların Örgütsel Güven düzeyleri, geliri giderime eşit olanlara göre daha düşüktür.

Tablo 9. Ölçeklerin Katılımcıların Toplam Çalışma Süreleri Açısından Kıyaslanması

	1 yıldan az		2-5 yıl		5-10 yıl		11 yıl ve üzeri		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
Duygusal Bağlılık	17,28	4,71	20,14	5,03	18,42	6,06	21,46	6,10	5,842	0,001*
<i>Çalışma Arkadaşlarına Güven</i>	22,78	4,49	22,18	7,67	20,99	6,97	24,98	6,48	5,792	0,001*
<i>Yöneticiye Güven</i>	15,89	4,68	16,17	5,05	15,33	5,82	17,77	5,86	3,36	0,019*
<i>Kuruma Güven</i>	16,89	4,03	16,68	5,29	15,46	5,59	18,30	5,84	3,820	0,013*
Örgütsel Güven Ölçeği	55,56	11,87	55,03	16,55	51,78	16,66	61,05	16,73	5,323	0,001*
<i>Biçimsel Rol Davranışı**</i>	24,44	4,41	24,50	5,29	24,14	5,87	26,06	4,62	8,383	0,039*
<i>Örgütsel Ses**</i>	22,83	6,18	22,05	6,30	22,68	5,76	24,30	5,73	9,073	0,028*
<i>Yardımseverlik**</i>	19,44	4,23	18,48	5,06	18,78	5,78	20,75	4,15	13,846	0,003*
ÖVDÖ**	66,72	13,28	65,03	15,66	65,61	16,28	71,11	13,63	10,934	0,012*

**Kruskal Wallis

Tabloda katılımcıların gelir durumlarına göre Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeylerinin ANOVA testi ve Kruskal Wallis testi bulguları yer almaktadır. Ortaya çıkan bulgulara göre;

Gelire göre gruplar arasında Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güven Ölçeği ve ÖVDÖ puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). 11 yıl ve üzeri süredir çalışanların Duygusal Bağlılık düzeyleri 1 yıldan az ve 5-10 yıl arası çalışanlara kıyasla göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. 11 yıl ve üzeri çalışanların Örgütsel Güven düzeyleri 2-5 yıl ve 5-10 yıl arası çalışanlara kıyasla daha yüksektir. Ayrıca 11 yıl ve üzeri süredir çalışanların Yöneticiye Güven ve Kuruma Güvenleri 5-10 yıl arası çalışanlara kıyasla daha yüksektir. 11 yıl ve üzeri çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeyleri 2-5 yıl arası çalışanlara kıyasla daha yüksektir.

Tablo 10. Ölçeklerin Katılımcıların İşinden Memnun Olma Durumları Bakımından Karşılaştırılması

	Memnun değilim		Ne memnun ne memnun değilim		Memnunum		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
Duygusal Bağlılık	13,86	5,60	17,98	4,60	23,46	4,60	82,438	0,000*
<i>Çalışma Arkadaşlarına Güven</i>	20,80	6,76	20,97	6,77	25,36	6,74	17,158	0,000*
<i>Yöneticiye Güven</i>	13,83	6,09	14,93	5,17	18,70	5,05	23,421	0,000*
<i>Kuruma Güven</i>	13,49	5,63	15,27	5,30	19,44	4,78	33,381	0,000*
Örgütsel Güven Ölçeği	48,11	17,46	51,16	15,27	63,50	15,17	28,549	0,000*
<i>Biçimsel Rol Davranışı**</i>	24,74	4,31	24,09	5,32	25,90	5,11	14,325	0,001*
<i>Örgütsel Ses**</i>	21,86	6,67	21,60	6,28	24,69	5,21	19,391	0,000*
<i>Yardıms severlik**</i>	16,14	5,80	18,65	4,85	20,96	4,27	30,135	0,000*
ÖVDÖ**	62,74	14,18	64,34	15,32	71,55	14,22	25,138	0,000*

**Kruskal Wallis

Tabloda katılımcıların işinden memnun olma durumlarına göre Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeylerinin ANOVA testi ve Kruskal Wallis testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre;

İşinden memnun olma durumuna göre gruplar arasında Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı bakımından istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). İşinden memnun olanların Duygusal Bağlılıkları yüksek, işinden memnun olmayanların ise düşüktür. İşinden memnun olanların Örgütsel Güvenleri ne memnun ne memnun olmayanlara ve memnun olmayanlara göre daha yüksektir. İşinden memnun olanların Biçimsel Rol Davranışı ve Örgütsel Ses alt boyut düzeyleri işinden ne memnun ne memnun olmayanlara göre daha yüksektir. Ayrıca işinden memnun olanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı seviyeleri, işinden ne memnun ne memnun olmayanlara ve memnun olmayanlara göre daha yüksektir.

Tablo 11. Ölçekler Arası Korelasyon Testi

		a	b	c	d	e	f	g	h
a. Duygusal Bağlılık	r								
	p								
<i>b. Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven</i>	r	.382							
	p	.000							
<i>c. Yöneticiye Duyulan Güven</i>	r	.586	.727						
	p	.000	.000						
<i>d. Kuruma Duyulan Güven</i>	r	.607	.712	.869					
	p	.000	.000	.000					
e. Örgütsel Güven Ölçeği	r	.560	.902	.931	.924				
	p	.000	.000	.000	.000				
<i>f. Biçimsel Rol Davranışı**</i>	r	.363	.533	.537	.600	.600			
	p	.000	.000	.000	.000	.000			
<i>g. Örgütsel Ses**</i>	r	.361	.625	.570	.584	.642	.811		
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
<i>h. Yardıms severlik**</i>	r	.440	.636	.599	.620	.664	.785	.884	
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
i. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği**	r	.436	.650	.620	.662	.693	.901	.957	.942
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

** Spearman Korelasyon Testi

Tabloda Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ilişki testi sonuçları görülmektedir. Pearson ve Spearman korelasyon katsayıları, bir bağlantının 0-0,25 ise çok zayıf, 0,26-0,49 ise zayıf, 0,50-0,69 ise orta, 0,70-0,89 ise yüksek ve 0,90-1,00 ise çok yüksek bir ilişki olduğunu göstermektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014). Buna göre H_1 , H_2 ve H_3 kabul edilmiştir.

3.1. Regresyon ve Aracılık Etkisinin Testi

Örgütsel Güven ve Duygusal Bağlılık değişkenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerindeki etkisinin ve muhtemel bir aracılık etkisinin belirlenebilmesi amacıyla bir dizi regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 12. Duygusal Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	R ²	F	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Sabit	47,515	16,791	0,000	0,146	54,382	0,000
	Duygusal Bağlılık	0,997	7,374	0,000			

Duygusal Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışını nasıl etkilediğini tespit etmek için oluşturulan basit regresyon modeli tabloda sunulmuştur. Analiz bulguları modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ($p < 0,05$). Duygusal Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışındaki değişimin %14,6'sı, Duygusal Bağlılık ile açıklanabilmektedir.

Tablo 13. Örgütsel Güvenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	R ²	F	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Sabit	32,377	14,923	0,000	0,474	286,058	0,000
	Örgütsel Güven	0,621	16,913	0,000			

Örgütsel Güvenin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerindeki etkisini tespit etmek için oluşturulan basit regresyon modeli tabloda sunulmuştur. Analiz bulguları modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ($p < 0,05$). Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışındaki değişimin %47,4'ü Örgütsel Güven ile açıklanabilmektedir.

Tablo 14. Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Güvenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	R ²	F	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Sabit	32,481	13,153	0,000	0,474	142,587	0,000
	Duygusal Bağlılık	-0,011	-0,088	0,930			
	Örgütsel Güven	0,623	14,044	0,000			

Tabloda, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla oluşturulan çoklu regresyon modeli verilmiştir. Analiz bulguları modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ($p < 0,05$). Elde edilen modelde, Örgütsel Bağlılık değişkenine ilişkin p değerinin anlamlılık düzeyini koruduğu, ancak Duygusal Bağlılık değişkenine ilişkin p değerinin anlamlılık düzeyini kaybettiği görülmektedir ($p > 0,05$). Regresyon modeline hem bağımsız hem de aracı değişkenler aynı anda dahil edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin azalacağı öngörülmektedir. Bu durumda söz konusu modelde Duygusal Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına etkisinde, Örgütsel Güvenin aracılık etkisinin olabileceği görülmektedir. Öte yandan aracılığın doğrulanabilmesi için Bağımsız değişkenin aracı değişkeni de anlamlı düzeyde yordaması gerekmektedir.

Tablo 15. Duygusal Bağlılığın Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayılar			Model		
		B	t	p	R ²	F	p
Örgütsel Güven	Sabit	24,118	8,579	0,000	0,313	145,024	0,000
	Duygusal Bağlılık	1,618	12,043	0,000			

Tabloda, öngörülen aracılık etkisinin doğrulanması amacıyla Duygusal Bağlılığın, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerindeki etkisine ilişkin basit regresyon modeli verilmiştir. Analiz bulguları modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ($p < 0,05$). Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güveni anlamlı düzeyde yordamaktadır. Örgütsel Güvende değişimin %31,3'ü Duygusal Bağlılık ile açıklanabilmektedir.

Tablo 16. Duygusal Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi

	Etki	Güven aralığı alt sınır	Güven aralığı üst sınır
Doğrudan Etki	-0,011	-0,264	0,241
Dolaylı Etki	1,008	0,782	1,256
Toplam Etki	0,997	0,731	1,263

Tabloda, Duygusal Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerindeki etkisinde Örgütsel Güvenin aracılık rolüne ilişkin etki büyüklüğü ve güven aralıkları gösterilmiştir. Duygusal Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki etkisinin derecesi ve yönü tablodaki etki değeri ile gösterilmiştir. Güven aralıkları, söz konusu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını ifade eder. Güven aralığı “0” değerini içermiyorsa etki istatistiksel olarak anlamlı, “0” değerini içeriyorsa istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu kapsamda incelendiğinde toplam ve dolaylı etkinin anlamlı olduğu, doğrudan etkinin ise anlamlı olmadığı görülmektedir. Doğrudan etkinin anlamlı olmaması, söz konusu ilişkide Örgütsel Güvenin tam aracılık etkisi bulunduğunu işaret eder. Diğer bir deyişle, Duygusal Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerindeki etkisi tamamen Örgütsel Güven üzerinden gerçekleşmektedir. Elde edilen bulgulara göre H_4 kabul edilmiştir.

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada, Ankara ilinde Kahramankazan ilçesinde orta ölçekli işletmelerde çalışanların duygusal bağlılıkları, örgütsel güvenleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar ve öneriler aşağıda yer almaktadır.

Analiz sonuçlarına göre Duygusal Bağlılık bakımından cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır. Küçüközan (2015) çalışmasında kadın çalışanlarda duygusal bağlılığın daha yüksek olduğu bulmuş, Tümkaya ve Ulum (2019) ile Akyol ve diğerleri (2013) ise, erkeklerin örgütlerine kadınlardan daha fazla duygusal bağlılık gösterdiğini bildirmişlerdir. Ekşioğlu (2020), Jonathan ve diğerleri (2013), Gupta ve Gehlawat (2013) ve Durna ve Eren (2005) ise duygusal bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkide anlamlı bir farklılık saptamamışlardır. Analiz sonuçlarına göre cinsiyete göre Örgütsel Güven düzeyleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı fark yoktur. Uygur ve Arabacı (2019), Çelik ve Gencer (2019) ve Gürarslan (2021) örgütsel güven ile cinsiyet arasındaki ilişkide anlamlı bir farklılık saptamamışlardır. Sipahioğlu ve diğerleri (2013) ve Özdemir (2020) ise araştırmalarında kadınların daha fazla örgütsel güven düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Analiz sonuçlarına göre cinsiyete göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı bakımından da istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır. Yalırsu (2023) araştırmasında benzer şekilde Örgütsel Vatandaşlık Davranış bakımından anlamlı bir fark saptamamıştır.

25-35 yaş arasında olanların Duygusal Bağlılıkları 36-45 yaş ve 46 yaş ve üzeri olanlara göre daha düşüktür. Bulgularımıza paralel olarak, bir çalışanın yaşı ile duygusal bağlılığı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, duygusal bağlılığın yaşla birlikte arttığını ortaya koymuştur (Solmuş, 2004; Sürgevil, 2007; Albayrak, 2007; Jonathan ve ark., 2013; Küçüközan, 2015). Kanbay'ın (2010) çalışmasında da benzer bulgular elde edilmiş ve hemşirelerin duygusal bağlılığı ile yaş arasında güçlü bir pozitif korelasyon olduğu belirtilmiştir. Buna karşın, Bayer ve Özkan (2019) 21-30 yaş aralığındaki çalışanların 31-50 yaş aralığındaki çalışanlara göre daha fazla duygusal bağlılık gösterdiklerini bulmuştur. Bununla birlikte, literatürde yaş değişkeni ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını gösteren başka çalışmalar da vardır (Çetin, 2006; Özutku, 2008; Ekşioğlu, 2020; Karagöz, 2023).

25-35 yaş arasında olanların Çalışma Arkadaşlarına Güvenleri 46 yaş ve üzeri olanlara göre daha düşüktür. 25-35 yaş arasında olanların Yöneticiye Güvenleri 36-45 yaş arası olanlara göre daha düşüktür. Ayrıca 46 yaş ve üzeri olanların Yöneticiye Güvenleri 18-24 ve 25-35 yaş grubuna göre daha yüksektir. 46 yaş ve üzeri olanların Kuruma Güven ve Örgütsel Güven düzeyleri 18-24, 25-35 ve 36-45 yaş arası olanlara göre daha yüksektir. Cengiz (2023) araştırmasında, örgütsel güven algısının yaşa göre farklılık gösterdiği ve daha küçük yaşta olanların yani 18-24 yaş grubunun diğerlerine göre çalıştığı örgüte daha yüksek güvendiğini aktarmıştır. Tezel (2024) araştırmasında örgütsel güven ile yaş arasında anlamlı bir ilişki belirlememiştir. Karakuş (2021) 18-25 yaş grubu çalışanların diğerlerine göre yöneticiye güven algısı ve kuruma güven algısı yüksek bulunmuştur. Yeter (2019) çalışmasında 36 yaş ve üzeri çalışanların diğerlerine göre örgütsel güven düzeylerini düşük bulmuştur. 25-35 yaş arasında olanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışları 46 yaş ve üzeri olanlara göre daha düşüktür. Görgün (2023) yaşları 25 ve daha az yaş grubunda olanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ortalamasını, 26-35 yaş aralığında olanların, 36-45 yaş aralığında olanların ve 46 ve üzeri yaş grubundakilerden daha düşük olduğunu saptamıştır. Yalırsoy (2023) göre, örgütsel vatandaşlık davranışı ile yaş arasında anlamlı bir fark yoktur.

Elde edilen sonuçlara göre evlilerin Duygusal Bağlılıkları bekârlara göre daha yüksektir. Araştırmamıza paralel şekilde Akyol ve diğerleri (2013) ve Sıgır ve Basım (2016) evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha fazla duygusal bağlılığa sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Bir başka çalışmada evli çalışanların, ailelerine karşı duydukları sorumluluk nedeniyle işlerinde daha istikrarlı oldukları ve örgütlerine duygusal olarak daha fazla bağlandıkları tespit edilmiştir (Durna ve Eren, 2005). Küçüközkan (2015) evli çalışanların, ailesel sorumlulukları nedeniyle işe yönelik daha güçlü duygusal bağlılık içerisinde oldukları tespit etmiştir. Tümkaya ve Ulum (2019) ise, bekârların evlilere göre daha yüksek duygusal bağlılık sergilediklerini aktarmışlardır. Kurşunoğlu ve diğerleri (2010) ve Karagöz (2023) araştırmasında medeni durum ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Evlilerin Örgütsel Güvenleri bekârlara göre daha yüksektir. Horuz (2014), Dede (2017) ve Çolak (2023) tarafından yapılan araştırmalara göre, evli kişiler bekâr kişilere kıyasla örgütsel güvenlerinin daha yüksektir. Diğer bir çalışmada da evli öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi bekârlara göre daha yüksek çıkmıştır (Çintay, 2013). Öte yandan Çınar (2019)'un sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada medeni durum değişkeninin örgütsel güven algısı üzerinde bir etki yaratmadığı görülmektedir.

Ön lisans mezunlarının Duygusal Bağlılıkları lisansüstü mezunlarına göre daha yüksektir. Araştırmamıza paralel şekilde Balay (2000), Seyhan (2004), Mathieu ve Zajac (1990) ve Çöl ve Gül (2005) tarafından yapılan araştırmalarda, eğitim düzeyi arttıkça çalışanların duygusal bağlılıklarının azaldığı tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada ise eğitim düzeyi yüksek olan bireyler, daha fazla alternatif iş imkânına sahip olduklarından, mevcut işlerine olan duygusal bağlılıklarının azalabileceğinden bahsedilmiştir (Dağlı ve Gençdal, 2018). Lise mezunlarının Yöneticiye Güven alt boyut puanı ön lisans mezunlarına göre daha düşüktür. Ayrıca bulgulara göre, lise mezunlarının Kuruma Güvenleri ön lisans ve lisans mezunlarına göre daha düşüktür. Tezel (2024) araştırmasında ön lisans eğitim seviyesindeki grubun örgütsel güven algısının lisans ve üstü grubun algısına göre daha yüksek düzeye sahip olduğunu aktarmıştır. Artantaş (2019) ilköğretim mezunlarının lise mezunlarına göre çalışma arkadaşlarına güven algısını daha yüksek bulmuştur. Yeter (2019) çalışmasında eğitim seviyesi yüksek olanların örgütsel güven algılarının düşük olduğunu belirtmiştir.

Gelirleri giderlerinden daha az olan kişiler, gelirleri giderlerine eşit veya daha fazla olan kişilere göre Duygusal Bağlılıkları daha azdır. Ekonomik zorluklar genellikle temel ihtiyaçların karşılanamaması gibi durumları ifade eder ve bu da aile içi ilişkiler üzerinde stres yaratabilir (Friedline vd., 2021). Örneğin, düşük geliri bireylerin finansal zorluklarla başa çıkmak için yeterli kaynaklara sahip olmaması, duygusal bağlılıklarını olumsuz etkileyebilir (Weida vd., 2020). Geliri giderinden az olanların Yöneticiye Güven ve Kuruma Güvenleri de geliri giderine eşit ve geliri giderinden fazla olanlara göre daha düşüktür. Ayrıca, geliri giderinden az olanların Örgütsel Güvenlerinin geliri giderine denk olanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Çoşkun (2024) gelirleri giderlerinden fazla olan katılımcıların yöneticilerine güvenirken diğer katılımcıların ise bu konuda kararsız olduğunu aktarmıştır. Tezel (2024) araştırmasında örgütsel güven ile gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki belirlememiştir. Geliri giderine denk olanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeyleri geliri giderinden az olanlara göre daha yüksektir. Gelir ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişki üzerine yapılan bir çalışmada, daha yüksek gelir elde eden bireylerin düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Casu ve ark., 2021). Bu durum, yüksek gelirin bireyin işine olan bağlılığını ve memnuniyetini artırarak örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik etmesiyle açıklanmaktadır. Liu ve arkadaşlarının (2015) çalışmasında ise, örgütsel vatandaşlık davranışının gelir düzeyine göre farklılık gösterebileceğini ve daha yüksek gelir seviyelerinin bu durumu pozitif yönde etkilediği belirtilmektedir.

11 yıl ve üzeri süredir çalışanların Duygusal Bağlılıkları 1 yıldan az ve 5-10 yıl arası çalışanlara göre daha yüksektir. Ekşioğlu (2020) ve Karagöz (2023) toplam çalışma süresi ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki saptamamışlardır. Kura ve diğerleri (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırmada 11 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 11 yıl ve üzeri süredir çalışanların Örgütsel Güven düzeyleri 2-5 yıl ve 5-10 yıl arası çalışanlara göre daha yüksektir. Ayrıca 11 yıl ve üzeri süredir çalışanların Yöneticiye Güven ve Kuruma Güvenleri de 5-10 yıl arası çalışanlara göre daha yüksektir. Gürbüz (2020) araştırmasında 16-21 yıl kıdemdeki çalışanların örgütsel güven düzeylerini daha düşük yıldaki gruplara göre yüksek bulmuştur. Yorgancı'nın (2016), Güteryüz'ün (2017) çalışmaları da bu araştırmayla yakınlık göstermektedir. Gürarlan (2021) 16 yıl ve üstü süredir aynı kurumda çalışanların örgütsel güven algı düzeyleri, 6-10 yıl arası aynı kurumda çalışanlara göre daha yüksek olduğunu aktarmıştır. Bu bulgu, uzun süreli çalışma süresinin örgütsel güveni artırdığını göstermektedir ve bu da çalışanların sadakatini ve mesleki bağlılığını güçlendirebilir. Bulut'un (2018) araştırmasında da öğretmenlerin 5 yıl ve altı kıdemli olanların en az örgütsel güven düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. 11 yıl ve üzeri süredir çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışının 2-5 yıl arası çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yalır (2023), Görgün (2023) ve Şamdan (2023) araştırmalarında çalışma süresi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki tespit etmemişlerdir.

Elde edilen bulgulara göre, Duygusal Bağlılık ile Örgütsel Güven arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Küçüközan (2015) araştırmasında, örgüt politikalarının açık ve şeffaf olması, çalışanların adalet ve örgüte güven duygusunu pekiştirdiğini ve bu durumda duygusal bağlılığı artırdığını aktarmıştır. Duygusal bağlılık ile örgütsel güven arasındaki pozitif yönlü ilişki, çalışanların iş yerinde kendilerini daha güvende hissettiklerinde, organizasyona duygusal olarak daha bağlı olduklarını göstermektedir. Bu durum, çalışanların iş yerindeki memnuniyetlerini ve motivasyonlarını artırabilir. Adil ve şeffaf bir yönetim anlayışı benimseyen organizasyonlar, çalışanlarının duygusal bağlılıklarını ve örgütsel güvenlerini artırarak, daha pozitif bir çalışma ortamı yaratabilirler. Bu da, çalışanların iş yerindeki performanslarını ve organizasyona olan katkılarını olumlu yönde etkileyebilir.

Duygusal Bağlılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Uz (2023), Ekşioğlu (2020), Doğrul (2013), Arı (2014), Runhaar ve diğerleri (2013), Bolat ve Bolat (2008) ve Gürbüz (2006) araştırmalarında, duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu aktarmışlardır. Duygusal bağlılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutları arasındaki pozitif yönlü zayıf ilişki, çalışanların organizasyona duygusal olarak bağlı olduklarında, kısmen iş yerinde gönüllü olarak ekstra rol davranışlarında bulunma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bu zayıf ilişki, duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışını artırdığını ancak bunun diğer faktörler kadar güçlü olmadığını işaret eder. Duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki bu pozitif ilişki, organizasyonların çalışanlarının duygusal bağlılıklarını artırarak, iş yerinde daha olumlu ve proaktif davranışları teşvik edebileceğini de göstermektedir.

Örgütsel Güven ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında pozitif yönlü orta bir ilişki bulunduğu gözlenmiştir. Bu orta dereceli ilişki, güvenin örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik eden önemli bir faktör olduğunu da işaret eder. Araştırmamıza paralel şekilde Timuroğlu ve Çokgören (2019) örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel güven arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Güven duygusu, çalışanların iş yerinde kendilerini daha rahat ifade etmelerini, sorumluluk almalarını ve iş arkadaşlarına yardım etmelerini sağlamaktadır. Örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki bu pozitif ilişki, organizasyonların çalışanlarının güven duygusunu artırarak, iş yerinde daha olumlu ve proaktif davranışları teşvik edebileceğini göstermektedir.

Elde edilen hiyerarşik regresyon sonuçlarına göre, Duygusal Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerindeki etkisinde Örgütsel Güvenin tam aracılık etkisi bulunmaktadır. Duygusal Bağlılığın, Örgütsel Vatandaşlık Davranışına olan etkisi tamamen Örgütsel Güven üzerinden gerçekleşmektedir. Bu sonuç, örgütsel güvenin, duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) arasındaki ilişkiye tamamen aracılık ettiğini göstermektedir. Yani, çalışanların duygusal bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi doğrudan değil, örgütsel güven aracılığıyla gerçekleşmektedir. Çalışanların örgüte duydukları güven, duygusal bağlılıklarını örgütsel vatandaşlık davranışlarına dönüştüren kritik bir faktördür. Bu, örgütlerin çalışanların güvenini kazanmaları ve sürdürmeleri gerektiğini vurgulayan önemli bir bulgudur. Belirtilmesi gereken diğer önemli bir husus ise, yönetici etik davranışlarının tüm bu değişkenler üzerinde önemli bir etkisinin olduğudur (Sökmen, 2016). Tüm bu araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur.

Çalışanlar İçin Öneriler:

- 25-35 yaş grubunun duygusal bağlılık düzeylerinin düşük olduğu tespit edildiğinden, bu yaş aralığına yönelik sosyal, ekonomik ve örgütsel destek programları uygulanmalıdır. Sosyal destek kapsamında takım etkinlikleri ve sosyal sorumluluk projeleri önerilirken, ekonomik destekler arasında performans dayalı bonus sistemleri ve kariyer gelişim bursları yer alabilir. Örgütsel destek olarak, kişiselleştirilmiş kariyer planlaması, mesleki gelişim programları ve koçluk uygulamaları tercih edilmelidir. Bu tür destekler, genç çalışanların aidiyet duygusunu artırarak örgüte olan bağlılıklarını güçlendirebilir.
- Medeni duruma göre yapılan analizler, evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha yüksek duygusal bağlılık ve örgütsel güven sergilediğini göstermektedir. Bekar çalışanların duygusal bağlılığını ve örgütsel güvenini artırmak için sosyal etkinlikler düzenlenebilir, örneğin çalışanlar arası iletişimi güçlendirecek atölyeler veya eğlenceli organizasyonlar yapılabilir.
- Lisansüstü mezunlarının duygusal bağlılıklarının ön lisans mezunlarına göre daha düşük olduğu bulgusuna dayanarak, yüksek eğitilmiş çalışanlar için örgütsel aidiyet duygusunu güçlendirecek hedefe yönelik programlar geliştirilmelidir. Bu programlar arasında, kariyer gelişim fırsatları sunan mentorluk sistemleri, yenilikçi fikirlerin paylaşılacağı fikir platformları, liderlik gelişim programları ve örgüt içi projelerde aktif rol almayı teşvik eden inisiyatif grupları yer alabilir.
- Geliri giderine denk olan çalışanların, geliri giderinden az olanlara göre daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği tespit edilmiştir. Bu durum göz önüne alındığında, düşük gelirli çalışanların maddi memnuniyetini artırmak için işletmeler, performans dayalı ödül sistemleri geliştirebilirler. Ayrıca sosyal yardımlar da sağlanabilir. Sosyal yardım kapsamında ise ulaşım desteği, yemek yardımı, çocuk bakım desteği gibi çalışanların yaşam standartlarını iyileştirmeye yönelik somut uygulamalar hayata geçirilebilir.
- 11 yıl ve üzeri süredir çalışanların duygusal bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu çalışanları daha fazla sorumluluk almaya ve yeni çalışanlara rehberlik etmeye teşvik etmek için kariyer ilerleme fırsatları, liderlik pozisyonlarına geçiş programları ve performanslarına dayalı ödül sistemleri önerilebilir.

Yöneticiler İçin Öneriler:

- 46 yaş ve üzeri çalışanların yöneticiye ve kuruma duydukları güvenin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu güvenin korunması ve artırılması için yöneticiler, bu yaş grubundaki çalışanlara liderlik rollerinde fırsatlar sunmalı ve onların deneyimlerinden faydalanmalıdır.
- Bekar çalışanların duygusal bağlılıklarını artırmak amacıyla, yöneticiler sosyal etkinlikler ve takım çalışmaları organize edebilir. Bu etkinlikler çalışanlar arasındaki bağı kuvvetlendirecek ve örgütsel bağlılığı artıracaktır.
- Lisansüstü mezunlarının aidiyet duygusunun pekiştirilmesi için yöneticiler, bu çalışanlara yönelik kariyer gelişimi ve örgüt içi yükselme fırsatları sunmalıdır. Bu programlar, çalışanların kuruma olan bağlılığını artıracaktır.

İşverenler İçin Öneriler:

- Cinsiyetler arasında duygusal bağlılık düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmaması, eşitlikçi uygulamaların sürdürülebilir olması gerektiğini göstermektedir. Bu nedenle işverenler, iş yerinde cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar geliştirerek örgütsel bağlılığı artırabilirler.
- Geliri giderine denk olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha yüksek olduğu göz önünde bulundurularak, işverenler düşük gelirli çalışanlar için maddi teşvikler ve sosyal yardımlar sağlayabilir. Teşvikli ücret sistemleri iyi bir başlangıç olacaktır. Bu uygulamalar çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını olumlu yönde etkileyecektir.
- İş memnuniyeti ile duygusal bağlılık ve örgütsel güven arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle işverenler, çalışanların memnuniyetini artıracak politikalar ve çalışma koşulları geliştirmeli, böylece örgütsel bağlılık ve güveni artırmalıdır.
- İşverenler, 46 yaş ve üzeri çalışanların yönetime duyduğu güvenin yüksek olmasını avantaja çevirerek, bu çalışanları liderlik rollerine teşvik edebilirler. Böylece hem çalışan bağlılığı, hem de liderlik kültürü güçlendirilecektir.

Yukarıda ifade edilen öneriler, iş yerinde çalışan, yönetici ve işveren ilişkilerini güçlendirerek duygusal bağlılık, örgütsel güven ve vatandaşlık davranışlarını artırmayı önermektedir. Nihayetinde benzer değişkenlerle farklı bölgelerde ve iş kollarında yapılacak araştırmalar, bu çalışmanın da geçerlik ve güvenilirliğine katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Akyol, P., Atan, T. ve Gökmen, B. (2013). Beden Eğitimi ve Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi, *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 38-45.
- Albayrak, E. G. (2007). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Arı, G. (2014). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: 4 ve 5 Yıldızlı Otel Uygulaması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Artantaş, E. (2019). *Kurum Çalışanlarının Öğrenen Örgüt Algılarının İş Tatmini ve Örgütsel Güven Alguları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Sağlık Bakanlığı Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara ili örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayer, E. ve Özkan, Ş. (2019). Örgütsel Destek Algısı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(68), 1385-1398.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Bulut, B. U. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cankül, D., Kılıç, İ. ve Doğanekin, A. (2018). Restoran çalışanlarının algılamış oldukları örgütsel güven düzeylerinin örgütsel vatandaşlık ve iş performansına etkisi: Eskişehir örneği, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 372, 389.
- Casu, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., Guglielmi, D., & Gremigni, P. (2021). The Role of Organizational Citizenship Behavior and Gender Between Job Satisfaction and Task Performance, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18), 9499.
- Cengiz, S. F. A. (2023). *Yetenek Yönetiminin Hemşirelerin İş Motivasyonu ve Örgütsel Güven Alguları Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Çalışkan, A. (2021). Örgütsel Güven: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 42-59.
- Çelik, K. ve Gencer, M. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algularının Değişime İlişkin Tutumlarına Etkisi, *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(1), 108-124.
- Çetin, M. Ö. (2006). The Relationship Between Job Satisfaction, Occupational and Organizational Commitment of Academics, *The Journal of American Academy of Business*, 8(1), 78-88.
- Çınar, M. (2019). *Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Çintay, H. (2013). *Meslek Liselerinde Öğretmenlerin Örgütsel Güven Alguları: İzmir İli Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Çolak, K. C. (2023). *Öğretmenlerin Örgütsel Güveni ile Örgütsel Yer Değişikliği Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Düzce.
- Çoşkun, K. (2024). *Kamu Çalışanlarında Örgütsel Güven Algısının İş Yeri Yalnızlığına Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Dağlı, A. ve Gençdal, G. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(14), 164-175.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması, *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1765-1777.
- Dede, E. (2017). *İş Güvencesizliği Algısının ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Diken, A. ve Güler, B. (2019). Sosyal Değişim Sürecinde Örgütsel Güven ve Örgüte Duygusal Bağlılık: Bir Kamu Üniversitesinde Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (Prof. Dr. Fuat Sezgin Özel Sayısı), 128-140.
- Doğrul, M. A. (2013). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Afyon Meslek Yüksek Okulu'nda Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Eksiöğlü, E. (2020). *Örgütsel Vatandaşlık ve Duygusal Bağlılık Konusunda Öğretmen Görüşleri Arasındaki İlişki: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Ferreira-Oliveira, A. T., Keating, J., & Silva, I. (2020). Sustainable HRM as a Pathway to Sustainability HRMS Relevance on Affective Commitment Through Organizational Trust, *Sustainability*, (12), 1-27.
- Friedline, T., Chen, Z., & Morrow, S. P. (2021). Families' Financial Stress and Well-Being: The Importance of the Economy and Economic Environments, *Journal of Family and Economic Issues*, 42, 34-51.
- Görgün, A. (2023). *Hizmetkâr Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisinde Lidere Güvenin Aracı Rolü: Çukurova Bölgesi Büyükşehir Belediyeleri Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Gupta, M., & Gehlawat, M. (2013). Organizational Commitment Among Secondary School Teachers in Relation to Their Demographic Variables, *Pedagogy of Learning*, 1(1).
- Güleryüz, D. (2017). *Öğretmenlerin Örgütsel Güven Seviyeleri ve Motivasyon Seviyeleri İlişkisinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gürarlan, N. (2021). *İlkokullarda Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Doyuma Etkileri*. (Yayımlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Alguları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.
- Horuz, F. (2014). *Mesleki Doyum ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri Üzerinde Bir İnceleme*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Jonathan, H., Darroux, C., & Thibeti, M. (2013). Exploring The Effect of Job Satisfaction and Demographic Factors on Affective, Normative and Continuance Commitment: An Empirical Evidence of Public Secondary School Teachers in Tanzania, *Journal of Education and Practice*, 4(23), 85-96.
- Kanbay, A. (2010). *Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karagöz, B. (2023). *Dönüştürücü Liderliğin Duygusal Bağlılık ve Personel Güçlendirmeye Etkisi: Bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karakuş, E. (2021). *Darülacezedeki Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Koşar, D. ve Yalçınkaya, M. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordayıcıları Olarak Örgüt Kültürü ve Örgütsel Güven, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19(4), 603-627.
- Kura, K. M., Abubakar, R. A., Abdullahi, S. A. ve Akpan, A. B. (2012). Influence of Job Satisfaction and Demographic Factors on Organizational Commitment Among Teachers of Federal Government Girls' College, Zaria, Nigeria, *Journal of Management Science*, 2(4), 11-23.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıoğan, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 101-115.
- Küçüközkan, Y. (2015). Relation Between Organizational Commitment and Gender: A Research on Health Care Staff Working in Hospitals, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 14-37.
- Liu, Y., Zhang, Z., Du, J., & Hu, J. (2015). The Relationship Between Income Levels and Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18), 9499.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment, *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Nyhan, R. C. (1999). Increasing Affective Organizational Commitment in Public Organizations: The Key Role of Interpersonal Trust, *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), 58-70.
- Özdemir, G. (2020). *Örgütsel Güvenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 307-331.
- Runhaar, P., Konermann, J., & Sanders, K. (2013). Teachers' Organizational Citizenship Behaviour: Considering the Roles of Their Work Engagement, Autonomy and Leader-Member Exchange, *Teaching and Teacher Education*, 30, 9-108.
- Sancar, O. ve Bekaroğlu, Ş. B. (2020). Örgütsel vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 5(2), 99-107.
- Seyhan, M. (2004). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Dönem Projesi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Sıgır, Ü. ve Basım, N. (2016). İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(6), 131-154.
- Sipahioğlu, M., Öner, M. ve Kültür, S. (2013). Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 104-111.

- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Sökmen, A. (2016). *Meslek Etiği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sökmen, A. ve Ekmekçioğlu, B. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin Duygusal Bağlılıkla İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (2), 118-133.
- Sökmen, A. ve Şimşek, T. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18 (3), 606-620.
- Sökmen, A., Kenek G. ve Ekmekçioğlu, B. (2017). Etkileşimsel Adalet ve Duygusal Bağlılık İlişkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9 (4), 196-214.
- Sökmen, A. Kenek, G. ve Uğraş E. (2019). Etik Liderlik ve Üretkenlik Karşılı İş Davranışı İlişkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54 (4), 1568-1582.
- Sökmen, A., Yazıcıoğlu, İ ve Kenek G. (2021). Katılımcı Liderlik, Duygusal Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü, *İşletme araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 2746-2758.
- Sökmen, A., Sökmen, A. ve Kenek, G. (2024). İlişki Kalitesi, İnovatif İş Davranışı ve Örgütsel Güven İlişkisinde Kariyer Tatmininin Aracılık Rolü. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(2), 314-327.
- Sökmen, A., Sökmen, A. ve Benk, O. (2024). Örgütsel Güvenin İnovatif iş davranışı ve Dile Getirme Davranışı İlişkisinde Kariyer Tatmininin Aracılık Rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi* 59 (2), 813-832.
- Sürgevil, O. (2007). *Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İzmir.
- Şamdan, A. İ. (2023). *Örgüt Kültürünün Hizmetkâr Liderlik ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisindeki Rolü*. (Doktora Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- Şimşek, A. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Tezel, M. T. (2024). *Sağlık Çalışanlarında Değişim Yorgunluğunun Örgütsel Güven ve Çalışma Yaşam Kalitesine Etkisi: Üniversite Hastanesi Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Timuroğlu, M. K. ve Çokgören, Ö. (2019). Örgütsel Güven Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(4), 1767-1783.
- Tümkiye, S. ve Ulum, H. (2019). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılığın Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması, *Kastamonu Education Journal*, 27(3), 1103-1121.
- Uygur, K. ve Arabacı, İ. B. (2019). Lise Öğretmenlerinin Personel Güçlendirme Algıları ile Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki: Elâzığ ili örneği, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 744-770.
- Uz, E. (2023). *Duygusal Bağlılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity, *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Vanhala, M., Heilmann, P., & Salminen, H. (2016). Organizational Trust Dimensions as Antecedents of Organizational Commitment, *Knowledge and Process Management*, 23(1), 46-61.
- Weida, E. B., Phojanakong, P., Patel, F., & Chilton, M. (2020). Financial Health as a Measurable Social Determinant of Health, *PLOS ONE*, 15(5), e0233359.
- Yalırsoy, H. Y. (2023). *Psikolojik Sermaye ve Duygusal Emeğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlişkisinde Sosyal Zekânın Düzenleyici Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yeter, N. (2019). *Sağlık Çalışanlarının Hizmetkar Liderlik Algılarının Lider-Üye Etkileşimi ve Örgütsel Güven Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

- Yorgancı, A. (2016). *Sınıf Öğretmenlerinin Kişiler Arası Öz Yeterlik Algıları ile Örgütsel Güven Algılarının İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Yücel, C. ve Samancı, G. (2009). Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 113-132.

Research Article**Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güvenin Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkilerinin İncelenmesi: Ankara’da Orta Ölçekli İşletmelerde Uygulama***Organizational Trust And Organizational Citizenship Behavior: Application In Medium-Scale Businesses In Ankara*

<p>Burak Mert GÜRGÖR</p> <p>Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi</p> <p>İktisadi İdari Bilimler Fakültesi</p> <p>bgurgor@gmail.com</p> <p>https://orcid.org/0009-0003-9901-7530</p>	<p>Alptekin SÖKMEN</p> <p>Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi</p> <p>İktisadi İdari Bilimler Fakültesi</p> <p>alptekin.sokmen@hbv.edu.tr</p> <p>https://orcid.org/0000-0002-5162-0918</p>
---	--

Extensive Summary

Emotional commitment and organizational trust are important elements that strengthen employees' relationships with the organization, and the support, resources, and guidance provided to employees play a decisive role in performance. Organizational trust covers trust at the individual and organizational levels, and this trust increases employees' commitment to their jobs and the organization, enabling them to work more efficiently (Vanhalala et al., 2016). Theoretical and empirical studies emphasize the positive effects of the relationship between organizational commitment and trust on motivation and job satisfaction (Ferreira-Oliveira et al., 2020; Nyhan, 1999). A commitment based on trust enables employees to focus more on organizational goals (Diken & Güler, 2019). In addition, organizational trust increases employees' organizational citizenship behaviors (OCB), and these behaviors positively affect the performance and productivity of the organization (Uz, 2023; Yücel & Samancı, 2009). Studies show that a trust environment has a significant effect on OCB and that employees exhibit such behaviors voluntarily (Polat and Celep, 2008; Koşar and Yalçinkaya, 2013). Therefore, ensuring high levels of trust in organizations is of critical importance in increasing employees' voluntary behaviors that will contribute to organizational performance. In this study, the relationships between the emotional commitment, organizational trust, and organizational citizenship behaviors of employees in medium-sized enterprises in the Kahramankazan district of Ankara were examined. The relational screening model was used as the data collection method in the study. The universe of this study consists of employees in medium-sized enterprises in the Ankara province. The sample of the study consists of 320 people working in medium-sized enterprises in the Kahramankazan district of Ankara. The sample size was calculated according to a 95% confidence level. The simple random method was used as the sample collection method. In the study, a survey form consisting of four sections was created using the demographic forum developed by the researcher, “Emotional Commitment Scale”, “Organizational Trust Scale” and “Organizational Citizenship Behavior Scale”. Data were collected online via Google Form. Data analysis was performed using SPSS 23 program. The correlation test was used in the study to examine the relationship between the scales and sub-dimensions. Cronbach Alpha coefficient was determined in the reliability analysis of the scale. Emotional Commitment, Organizational Trust Scale and its sub-dimensions show normal distribution, therefore parametric methods were preferred in the analyses. Skewness was observed in the histogram graphs of Organizational Citizenship Behavior Scale (OCBSS) and its sub-dimensions. In this context, OCBSS and its sub-dimensions do not show normal distribution, therefore non-parametric methods were preferred in the analyses. The findings of the analysis show that there is no statistically significant variation in the Emotional Commitment score between the gender groups. Those between the ages of 25-35 have lower Emotional Commitment scores than those between the ages of 36-45 and 46 and above. Those between the ages of 25-35 have lower Trust in Colleagues sub-scores than those between the ages of 46 and above. Those between the ages of 25-35 have lower Trust in Manager sub-scores than those between the ages of 36-45. In addition, those between the ages of 46 and above have higher Trust in Manager sub-scores than those between the ages of 18-24 and 25-35. Those between the ages of 46 and above have higher Trust in Institution sub-scores and Organizational Trust Scale scores than those between the ages of 18-24, 25-35 and 36-45. Those between the

ages of 25-35 have lower Organizational Voice, Helpfulness sub-dimension scores and Organizational Citizenship Behavior Scale scores than those between the ages of 46 and above. Married people have higher Emotional Commitment scores than single people. The Organizational Trust Scale and sub-dimension scores of married individuals are higher than those of single individuals. The Emotional Commitment score of associate degree graduates is higher than that of postgraduate graduates. The Trust in Manager sub-dimension score of high school graduates is lower than that of associate degree graduates. In addition, the Trust in Institution sub-dimension score of high school graduates is lower than that of associate degree and bachelor's degree graduates. The Emotional Commitment score of those whose income is less than their expenses is lower than that of those whose income is equal to their expenses and whose income is greater than their expenses. The Trust in Manager and Trust in Institution sub-dimension scores of those whose income is less than their expenses are lower than that of those whose income is equal to their expenses and whose income is greater than their expenses. Furthermore, people whose income is below their expenses score worse on the Organizational Trust Scale than people whose income is equal to their expenses. The Formal Role Behavior sub-dimension scores of those whose income is equal to their expenses are higher than that of those whose income is greater than their expenses. In addition, the OCB scores of those whose income is equal to their expenses are higher than that of those whose income is less than their expenses. The Affective Commitment score of those who have been working for 11 years or more is higher than those who have been working for less than 1 year and 5-10 years and Trust in Colleagues of those who have been working for 11 years or more.