



Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Sosyal Sermayenin Rolü

Cengiz ÇOBAN*

Öz

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD), normalde gönüllü olarak çalışanlarca sergilenen ekstra rol davranışlarıdır. Fakat bu davranışların örgüt içinde sergilenmesi yöneticilerin bu davranışları normal rol davranışları olarak algılamaya başlamasına ve örgüt içindeki bütün çalışanlardan bu davranışları sergilemesini istemelerine yani Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışına (ZÖVD) neden olabilmektedir. Bu ise çalışanların üzerinde olumsuz bir etki yaparak onların örgüt ile ilgili hoşnutsuzluğa kapılmalarına, bilişsel, duyuşsal ve nihayetinde davranışsal sinizme neden olabilmektedir. Bu durum örgütsel bir problem olarak ortaya çıkmakta ve giderilmesine yardımcı olabilecek örgütsel değişkenlerin neler olabileceği örgütün amacına ulaşabilmesinde önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı; ZÖVD'nin çalışanları sinik bir tutuma ve davranışa itmesini azaltmada ve engellemede Sosyal Sermayenin (SS) olumlu bir katkısı olup olmayacağına ortaya konulmasıdır. Başka bir deyişle, bu çalışmada yüksek ve düşük seviyedeki SS'nin ZÖVD ile Örgütsel Sinizm (ÖS) arasında nasıl bir role sahip olacağı incelenmektedir. Çalışma kapsamında yapılan araştırma için 2019 yılı İSO 500 listesinde yer alan ve Gaziantep ilinde bulunan bir temel gıda üreticisi işletme seçilmiştir. Araştırma için gerekli veriler anket yöntemi ile toplanmış olup 305 kişilik veri seti SPSS 22 istatistik programı ile analiz edilmiştir. ZÖVD'nin ÖS etkisinde SS'nin negatif yöndeki aracılık rolü çoklu regresyon analizi ile test edilmiş ve analizin sonucunda SS'nin ZÖVD'yi azalttığı, azalan ZÖVD'nin göreceli olarak ÖS'yi daha az artırdığı istatistiksel olarak anlamlı şekilde bulgulanmıştır. Sonuç olarak SS'nin ZÖVD'nin ÖS'ye etkisindeki

* Dr., cengizcoban@outlook.com, ORCID: 0000-0003-0084-1224

aracılık rolünü değerlendirilerek SS'nin yükseltilmesi ile ZÖVD ve ÖS'nin düşürülmesi için alınacak önlemlerin aynı anda uygulanmasının sinerjik etkisinin olacağı değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Sosyal Sermaye, Örgütsel Sinizm.

The Role Of Social Capital In The Impact Of Compulsory Organizational Citizenship Behavior On Organizational Cynicism

Abstract

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is normally extra role behaviors that are displayed voluntarily by employees. However, such behaviors displayed within the organization may lead managers to perceive these behaviors as normal role behaviors and ask for all employees to display these behaviors within the organization, in other words, such behaviors may lead to Compulsory Organizational Citizenship Behavior (COCB). This, in turn, can have a negative impact on employees, causing them to be dissatisfied with the organization as well as cognitive, affective, and eventually behavioral cynicism. The issue of organizational variables that can help solve this situation, which has emerged as an organizational problem, is important for the organization to achieve its goals. The aim of this study is to reveal whether Social Capital (SC) has a positive effect in COCB that pushes employees to a cynical attitude and behavior. In other words, this study examines the role of high and low level of SC between COCB and Organizational Cynicism (OC). A basic food producer enterprise located in the province of Gaziantep and in the ISO 500 list of 2019 was selected for the research within the scope of the study. The data required for the research were collected using the questionnaire instrument to gather data and the data set of 305 people was analyzed with the SPSS 22 statistics program. The negative mediating role of SC, in the impact of the COCB, on OC and its sub-dimensions was tested by Multiple Regression Analysis. As a result of the analysis, it was found statistically significant that SC decreases COCB, however, the decreased COCB increases OC relatively less. In addition, it has been found statistically significant with Hierarchical Regression Analysis that SC has a regulatory role in the effect of

COCB on OC. As a result, the mediation role of SC in the effect of COCB on OC was evaluated within the framework of the system approach and it is considered that the application of the measures to be taken at the same time to increase the SC and to decrease the COCB and OC will have a synergistic effect.

Keywords: *Compulsory Organizational Citizenship Behavior, Social Capital, Organizational Cynicism.*

Giriş

Son yıllarda küreselleşme ve buna eşlik eden ekonomik, siyasi ve sosyal krizler neticesinde etkilenen organizasyonlar, işletmeler olmaktadır (Erkutlu, 2015: 9). Bunun yanında verimlilik ihtiyacının artmasının sebebinin rekabet olduğu tespit edilmektedir (Kart, 2015: 1-6). Bunların sonucunda stratejik yönetim kavramı ön plana çıkmaktadır. Yönetim kavramı ile ilgili birçok tanım bulunmakla birlikte aslında kaynakların optimum kullanımı sevk ve idarenin odak noktasını oluşturmaktadır (Ertürk, 2013: 9). Yönetim bakış açısından negatif örgütsel davranış kavramlarının göreceli olarak pozitif örgütsel davranış kavramlarının örgütlere sağladığı katkıdan daha fazla zarara yol açtığı bilinen bir gerçektir (Şen ve Mert, 2019: 16). Bu durumda stratejik yönetim için çalışanların en önemli üretim faktörü olduğunu düşünerek örgütsel davranış kavramlarını irdelemek yöneticilerin en önemli argümanlarından biri haline gelmektedir (Erkutlu, 2015: 9).

Her ne kadar negatif örgütsel davranış kavramlarının örgütler üzerindeki göreceli olarak fazla olan yıkıcı etkisinden bahsetsek de çözüm olarak pozitif örgütsel davranış değişkenlerinden faydalanmak, bir yol olarak görülmektedir. Bu noktada SS'nin ZÖVD'nin ÖS'ye olan etkisini düşüreceği ön kabulü aslında Sosyal Yerleşiklik Kuramına dayandırılmaktadır. Sosyal yerleşiklik ilk olarak insanın sosyal yapı içerisinde kendi kişisel menfaatlerinden çok sosyal duruşunu koruma eğiliminde olduğu vurgusuyla Polani (1992) tarafından ortaya konulmuştur. Sosyal yerleşiklik kuramı ekonomik kararların sosyal ilişkilere bağlı olarak verildiğini anlatırken çalışanların sosyal ilişki kurma ihtiyacı ve davranışlarını buna göre yönlendirmesiyle ilgilenmektedir (Beckert, 2003:769; Karadal vd., 2011: 33-34). Sosyal yerleşiklik kuramının aslında sosyal ağ yoluyla bir kimlik edinme anlamına geldiği, bu manada sosyal kimlik kuramı ile de örtüştüğü ifade edilmektedir (Roa, Davis ve Ward, 2000: 170). En önemli nokta olarak sosyal ilişkilerde yerleşiklik bulunduğu kabul edildiğinde ilişki sayısı ve

niteliği arttıkça güven, aidiyet, iş performansı gibi olumlu örgütsel davranış kavramlarının da seviyesinin yükseldiği ve bu durumun SS kavramı ile somutlaştığı değerlendirilmektedir (Sözen, 2007: 12). Böylece gelişen SS ile bireylerin sahip oldukları ilişkilerin aslında birer güç olduğu ve bunlarla beraber birçok özelliğin geliştirilebileceği değerlendirilmektedir (Erkutlu, 2015: 9). Bu noktada yerleşiklik kuramına göre örgütsel özdeşleşme, birey-örgüt uyumu, işe adanmışlık, örgütsel bağlılık, ÖVD, prososyal davranış gibi kavramlar örgütün var olan olumsuz yönlerini gidererek performansı olumlu yönde etkilemektedir (Koçel, 2015: 337; Polatçı ve Özyer, 2017: 226). Öyleyse sosyal yerleşiklik kuramı gereği ZÖVD'nin çalışanları sinik bir tutuma ve davranışa yönlendirmesini azaltmak için SS'nin olumlu katkısı olabilecektir. Bu nedenle örgütsel davranış kavramlarından ZÖVD, ÖS ve SS birlikte ele alınmaktadır.

Bu konuyu ifade edebilmek için çalışmamızın başlangıcında ZÖVD kavramının özellikle ÖVD ile ilişkisi göz önüne alınarak açıklanmaktadır. Sonrasında ise SS ve ÖS kavramlarının tarihsel gelişimi, kavramsal analizi ve tanımı yapılmaktadır. Araştırma bölümünden önce ZÖVD-ÖS, ZÖVD-SS ve SS-ÖS kavramlarının birbirleriyle ilişkisinin incelendiği çalışmalar ve sonuçları literatür taramasında ortaya konulmaktadır. Bu bölümde değişkenlerin birbiriyle ilişkisi kuramsal yönü de açıklanarak ifade edilmektedir. Sonrasında amacımıza uygun olarak yapılan araştırma ve bunun sonuçları bulunmaktadır. Uygulama için İSO 500 listesinde yer alan ve Gaziantep ilinde temel gıda ürünleri üreten bir işletme seçilmiştir. Araştırma için bu işletmenin seçilmesinin birçok nedeninin bulunmasının yanında en önemli nedeni bu işletmenin temel gıda maddeleri üretimini yapmasıdır. Coğrafi konum olarak Ortadoğu ülkelerine yakınlık ve bu nedenle ihracat olanakları, ayrıca İskenderun ve Mersin limanları sayesinde hammadde ithalatındaki ulaşım kolaylıkları diğer sebeplerdir. Bunun yanında üretim sektöründe yapılan araştırma sayısının göreceli olarak azlığı böyle bir işletme seçilmesindeki bir başka sebeptir. Ayrıca tüm dünyada ortaya çıkan Covid 19 pandemi sürecinde temel gıdaya olan talebin artışı ve neredeyse stratejik olarak önem kazanması işletme seçimindeki faktörlerden birisidir.

Toplam 1200 çalışanı olan ve 5 ana grupta faaliyet gösteren işletmenin 310 çalışanına anket uygulaması yapılmış olup bunlardan 305 tanesi geçerli olarak tespit edilmiş böylece veri seti elde edilmiştir. İstatistiksel analiz için ağırlıklı olarak SPSS 22 analiz programı kullanılmış olmakla birlikte doğrulayıcı faktör

analizi için LISREL programından faydalanılmıştır. Demografik faktörlerin incelenmesinden sonra bunların ZÖVD, SS ve ÖS'ye etkileri F ve t testleri ile ortaya konulmuş sonrasında veri setinin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliği iç tutarlılık katsayıları ile keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri ile doğrulandıktan sonra diğer analizlere geçilmiştir. Öncelikle yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda ZÖVD, SS ve ÖS'nin birbirleri ile ilişkileri ve ilişkilerin yönü ortaya konulmuştur. Sonrasında yapılan çoklu ve hiyerarşik regresyon analizleri ile ZÖVD'nin ÖS'ye etkisinde SS'nin aracılık rolü incelenmiştir.

1. Değişkenlerle İlgili Literatür Taraması

a. Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Literatürde önemli çalışmalara konu olmuş ÖVD'nin karanlık tarafı olarak açıklanan ZÖVD'nin Türkçe literatürde kavramsal tanımlanması son yıllarda yapılmış olup boyutları da belirlenmiştir. Literatürde Zorunlu Vatandaşlık Davranışı (Compulsory Citizenship Behavior) olarak da geçen ZÖVD'nin özellikle ÖVD'den kaynaklanması ve ÖVD'nin karanlık tarafı olarak tanımlanması nedeniyle ZÖVD ifadesi tercih edilmektedir (Vigoda-Gadot, 2006; 2007). ÖVD gönüllülük esasına göre çalışanların örgüt yararına yaptığı eylemler ve bunun örgüte faydaları nedeniyle araştırmacılar tarafından dikkat çeken bir konu olmuştur (Organ, 1997; Podsakoff vd., 2009). Görev tanımı dışındaki rol ötesi eylemler ÖVD'de gönüllülük esasına göre olmasına rağmen bu eylemler her zaman gönüllü ve iradeyle yapılmamaktadır. İşte tam bu durumda bu ÖVD eylemlerinin baskı ve dayatmalar sonucu oluşması ve bunun örgüt için negatif etkilerinin anlaşılması ZÖVD'yi odak noktasına getirmiştir (Bolino vd., 2004; Zhang vd., 2011). Bu noktada son yıllardaki incelemelerde özellikle gönüllülük ve özgür irade kavramlarının ÖVD'nin ortaya çıkmasında ne derece etkili olduğunu sorgulanmaya başlanmıştır (Bolino vd., 2004; Şeşen ve Soran, 2013; Vigado-Gadot, 2006; Zhang vd., 2011). İşte temel farklılık bu incelemelerden sonra tespit edilmiş olup ÖVD'nin gönüllü olarak değil çeşitli baskılardan kaynaklandığı düşünülmektedir (Bolino vd., 2010; Vigado-Gadot, 2007). Aslında ÖVD-ZÖVD kavramlarının her ikisi için de geçerli olan kavram rol davranışı ya da görev tanımı olarak kabul edilmektedir. Çünkü rol dışı davranışı incelerken rol davranışı yani görev tanımının sınırlarının nerede olduğunu gözden kaçırmamak gerekmektedir. Sonuçta

örgütlerde rol tanımlarının belirsizliğinin negatif adalet algısına neden olduğu, çalışan ve yöneticiler açısından sosyal ve kişisel olarak anlamlandırma sorunları oluşturduğu, istemediği hâlde ekstra rol davranışı göstermek zorunda bırakılan çalışanlar oluşturduğu değerlendirilmektedir (Rousseau, 1979; Salancık ve Pfeffer, 1978; Vigado-Gadot, 2006). Verimlilik ve etkinliği artırmaya çalışan ve bunu ÖVD'yi odak noktasına alarak yapan yöneticiler sırasıyla rol tanımlarının dışında kalan davranışları rol tanımları içinde aldığı bilahare dışarda kalan ve ÖVD gerektiren rol davranışlarının uygulanması içinde baskı yaptığı ifade edilmektedir (Vigado-Gadot, 2006: 88-90). Öyleyse örgütlerde ÖVD'den ZÖVD'ye geçişin artan küreselleşme ve rekabetin verimlilik ve etkinliği artırma zorunluluğuna dönüşmesi bunun da yöneticilerin çalışanlardan yüksek ÖVD beklemesi ile başladığı söylenebilecektir. Bu düşünce tarzına göre ÖVD'ler literatürde sayılan birçok pozitif sonuçların aksine gerçekte yıkıcı ve çok zararlı sonuçlara neden olmaktadır. Kendiliğinden değil de baskılar sonucu oluşan bu eylemlere Vigado-Gadot (2006; 2007) "Zorunlu Vatandaşlık Davranışı (Compulsory Citizenship Behavior)" adını vermiştir. Çalışmamızda ortaya çıkan ÖVD davranışların benzer motivasyonunun farklı olmasından dolayı kavram ZÖVD olarak kullanılmaktadır.

Çalışanın belirli bir dış etki olmadan kendi içsel tutum, davranışsal ve bilişsel algıları sonucu oluşan ÖVD'nin Bolino vd. (2004) tarafından sorgulanmaya başlanması ZÖVD kavramının ortaya çıkması için ilk adım olarak değerlendirilmektedir. Vigoda-Gadot'un (2006; 2007) çalışmalarıyla "Zorunlu Vatandaşlık Davranışı" olarak literatürde ilk defa tanımlanmıştır. Koçak (2018: 1490) ise ZÖVD'yi istismarcı yönetim, diğer çalışanlar veya sosyal ve örgütsel dış baskılar ile oluşan ÖVD olarak tanımlamaktadır. Şeşen ve Soran (2013: 408) her rol ötesi davranışın ZÖVD olarak değerlendirilmemesi gerektiğini belirtmektedir. Sökmen (2018: 404-405) ise ZÖVD'yi, ÖVD'nin gönüllülük esaslı olmasına karşı örgüt başarısındaki önemine binaen baskıcı olarak ortaya çıkan bir kavram olarak tanımlamaktadır. Yıldız ve Yıldız (2015: 30-31) çalışanlar üzerinde baskı yoluyla oluşturulan fazladan rol davranışı talebi olarak tanımladığı ZÖVD'yi uzun vadede yıkıcı etkileri bulunduğunu ifade etmektedir. Yukarıdakiler ve benzer tanımlamalar incelendiğinde ZÖVD kavramının daha geniş bir tanıma ihtiyacı olduğu değerlendirilmektedir. Buna göre ZÖVD, ÖVD'nin günümüz ağır rekabet koşullarında etkinliği ve verimliliği artırıcı etkisi nedeniyle yükselen gerekliliğin ortaya çıkması sonucu oluşan ve ÖVD'nin doğasına aykırı şekilde baskılar sonucu

oluşan olumlu görünümlü fakat aslında yıkıcı davranışlar bütünü olarak ifade edilebilecektir. Bu tanımlama dışında ZÖVD'nin bir negatif örgütsel davranış kavramı olduğu ve görev tanımı sınırlarının çalışanlar ve yöneticiler arasında ihtilafli bir husus olduğu görülmektedir.

Sınırlı sayıdaki ZÖVD incelemeleri ve bu konuda literatürde önemli bir boşluk olması araştırmacıların bu konuya ilgisini yoğunlaştırmaktadır. Literatürde ÖVD ile ilgili incelemelerin aksine ÖVD ile olumlu ilişki içindeki pozitif algı ve değişkenler ZÖVD ile olumsuz bir bağlantı göstermektedir (Vigoda-Gadot, 2006, 2007; Bolino vd., 2010; Zhao vd., 2013; Zhao ve Peng, 2014: 180-190).

Yurt içinde de benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar bulunmaktadır (Şeşen ve Soran, 2013:410; Yıldız, 2016: 95-97; Seren ve Baydın, 2017; Topçu ve Beğenirbaş, 2017: 514; Koçak, 2018; Yakın ve Sökmen, 2018: 413). Gelecekte ZÖVD kavramının örgütsel davranış literatüründe daha fazla inceleneceği değerlendirilmektedir.

b. Sosyal Sermaye

Kavram olarak SS'nin 1900'lü yılların başlarında Lyda Judson Hanifan tarafından "aşrada okul aile birlikleri" değerlendirmesi (1916) ile ortaya çıktığı düşünülmektedir (Keleş, 2012: 9). Çalışanın komşularıyla ve onların çevreleriyle bağıntılı olarak kurduğu iletişim hem ihtiyaçların tatmini hem de yaşam koşullarının toplumsal manada gelişimi için yeterli şartları ve SS oluşumunu sağlamaktadır (Öğüt ve Erbil, 2009: 5). Konuya ilişkin yazarlara göre okul velileri arasındaki olumlu yönde iletişim hem okulun hem de toplumun SS açısından yükselmesini sağlayacaktır; böylece refah seviyesi de artacaktır (Olate, 2003: 9). Önceleri 19. yüzyıl düşünürlerince ardından da Hanifan, Jacobs ve Loury gibi araştırmacılar tarafından analiz edilen SS kavramına olan ilgi 1980'li yıllarda Bourdieu, Coleman (1988) ve Putnam'ın (1993) araştırmaları ile birçok bilim alanına özellikle de ekonomi alanına genişlemiştir (Durlauf vd., 2004: 5). SS ifadesi zaman içinde gelişmiş kişisel ilişkiler olarak anlaşılmaya başlamıştır. Portes (1998) SS'yi sosyal kuramlardaki açıklamaları ön plana alarak bir gruba bağlı olmanın getireceği yararları odak noktasına alan yeni bir ekonomik bakış açısı olarak görmektedir. Keleş (2012) ise SS kavramının tarihçesini Alfred Marshall'ın SS'yi farklı bir anlamda kullanması ile başlatmaktadır. Sonrasında ise 1961 yılında Jane Jacobs, kentsel planlama çalışması sayılmaktadır (Putnam, 1998). Ekonomist

Glenn Loury ise 1970 yılında SS kavramını gelir dağılımı adaletsizliği ile ilgili çalışmasında kullanmaktadır (Portes, 1998). Ayrıca siyaset bilimci, ekonomist veya sosyologlar tarafından incelenen SS kavramına Pierre Bourdieu, James Coleman ve Robert Putnam'ın yaptığı katkılar nedeniyle bakış açılarının incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

İlk olarak Pierre Bourdieu'nun SS'yi kavramsallaştırılması değerlendirilirse toplum içerisindeki statüler ve kaynakları ele geçirmeye odaklı olduğu görülmektedir (Keleş, 2012: 15). Bourdieu tanışıklık sebebiyle birey ya da grubun elde ettiği faydalar olarak tanımladığı SS'yi dünyayı anlamada kullanılacak araçlardan birisi olarak görmektedir (Şan, 2007: 74; Keleş, 2012: 16). Sonuç olarak sermayeyi ekonomik, kültürel ve sosyal olarak üç gruba ayıran Bourdieu toplumsal dünyayı anlamak için bunun gerekli olduğunu düşünmektedir (Keleş, 2012: 16). Bourdieu'nun (1986: 49) odak noktasına aldığı asıl husus bireylerin faydalı ilişkileri geliştirmek için sosyal statülerine geliştirme rekabeti içinde olduklarıdır. Bu manada sosyal statü ve dolayısıyla sosyal ilişkiler ilk olarak bireylere çeşitli kaynaklara ulaşma imkânı vermektedir, ayrıca ilişkilerin niteliği ve niceliği kaynak kalitesini etkilemektedir (Uğuz, 2010: 29). Bourdieu'nun "güç" odaklı incelediği ve bunu oluşturan kavramın sosyal bağlantıların miktarı ve kalitesi kadar dayanıklılığı da olduğunu düşündüğü görülmektedir (Ekinçi, 2010: 22; Field, 2006: 21). Ayrıca Bourdieu (1986) SS sayesinde bireylerin diğer sermaye türlerine ulaşabildiğini değerlendirmektedir (Lin, 2001).

SS kavramının gelişimini sağlayan kişi olarak ise James Coleman tanınmaktadır (Vermaak, 2006: 19). Coleman'a göre eğitimin sağladığı sınıfsal statü gelişimi fırsatı SS'ye ulaşmada da önem arz etmektedir. Bu noktada eğitimin sınıfsal adaletsizlikleri yok etme işlevine vurgu yapılmaktadır. Böylece sosyal ağlar, normlar, güven, komşuluk, akrabalık gibi unsurlar SS için önemli birer kaynak hâline dönüşmektedir (Aydemir, 2011: 53). Coleman SS'yi bir kaynak olarak görmektedir ve bu kaynak toplumun tüm seviyelerinde amaçlara ulaşmada faydalı olabilmektedir. Fakat bu kaynağı oluşturan ilişkiler devamlı güncellenmelidir (Keleş, 2012: 21).

Bazı demokratik ülkelerin başarılı bazılarının ise başarısız olma nedenlerinin sorgulandığını *Demokrasiyi Çalıştırmak (Making Democracy Work)* kitabı ile Robert D. Putnam 1993 yılından itibaren SS kavramının popülaritesini

artırmada önemli katkılarda bulunmaktadır (Keleş, 2012: 22). İtalya yerel yönetimlerinin incelendiği bu çalışmada zengin bölgelerin bu özelliklerine sivil toplumun, etkin yerel yönetimlerin, iş birliği ve sosyal ağların katılımın yüksekliği sayesinde kazandıkları bulgularına ulaşılmaktadır (Putnam, 1994: 6). Putnam'a göre (2000: 22) sosyal ağlara katılım sonucu karşılıklı olarak fayda oluşmakta bu durum da güveni pekiştirmektedir; son noktada ise kolektif ve koordineli çalışmaya neden olmaktadır. Putnam'ın yaptığı diğer bir ayırım da bağlayıcı (dış) ve köprü oluşturan (iç) SS türleridir. Farklı olarak içsel bakış açısında ise bir topluluk için aynı hususlar söz konusu olmaktadır. Topluluğun içinde biçimsel olmayan ilişkiler, inançlar, normlar, değerler ve güven ön planda sayılmaktadır (Özen ve Aslan, 2006). Putnam'a göre bağlayıcı ve köprü işlevlerini gösteren SS, işbirliği ile problem çözme, güven, iletişim, artan duygusal bağlılık güçlü örgütsel yapılanma argümanları ile problem çözümünde etkili olmaktadır (Ekinci, 2010: 31).

Literatürde SS'nin üç boyutu olduğu hakkında genel bir görüş bulunmakta ve bu boyutlar yapısal, ilişkisel ve bilişsel şeklinde sıralanabilmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009: 62). İlk boyut olarak yapısal boyut değerlendirildiğinde sosyal etkileşimin iletişim ve ağ bağlantıları yanında statüde sayılabilmektedir (Töremen ve Ersözlü, 2010: 43). İlişkisel boyut ise aslında bireylerin birbirlerini karşılıklı olarak kabul etme seviyeleri ile bağdaşmaktadır. Bu noktada empatik düşünerek birbirine olumlu bakma, değer verme gibi hususların önemli olduğu değerlendirilmektedir (Töremen ve Ersözlü, 2010: 44). Kişisel ilişkilerin oluşturduğu SS'nin benimsenme ihtiyacını tatmin ettiği değerlendirilmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009: 64). Ortaya çıkan problemlerin ortak sorun çözme yöntemleri ile ortadan kaldırılmasını sağlayan bireylerin ortak ilgileri SS'nin bilişsel boyutunu ifade etmektedir.

SS kavramının ortaya konmasında Pierre Bourdieu, James Coleman ve Robert Putnam'ın katkıları dışında ulusal başlıca çalışmaların da zikredilmesinde fayda görülmektedir. Özdemir (2008) SS ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında güven, özdeşleşme gibi kavramlar aracılığı ile yüksek bir pozitif korelasyon bulunduğunu tespit etmiştir. Ayrıca Arıcıoğlu ve Ergin (2009), Paşamehmetoğlu (2010), Arslan (2012), Turan (2013), Taştan (2015), Kırel vd. (2016), Yiyit (2017)'in araştırmaları yurt içinde SS kavramı ile ilgili başlıca çalışmalardır.

c. Örgütsel Sinizm

ÖS açıklanmadan önce sinizm kavramının anlamı üzerinde düşünmekte yarar bulunmaktadır. Bir yaşam şekli ve yaşam felsefesi şeklinde anlatılan sinizm; hem çeşitli zevklerden hem de sorunlardan uzaklaşmayı ifade etmektedir. Bu ifade ayrıca sözünü sakınmayan ve cesaretli şeklinde de ifade edilmektedir (İnce ve Turan, 2011: 104). Amerikalı çalışanlar arasında sinizmle ilgili olarak yapılan ilk çalışmalarda “yöneticilere ve kurallara güvenmeme” şeklinde ifade edilmektedir (Betaman vd., 1992). Modern manada ise kişinin “beğenmeyen, kusur arayan” anlamında kullanılmaktadır (Erdost vd., 2007). Hiyerarşi, otorite, yargı sistemi gibi sosyal düzeni sağlayan olgular sinikler tarafından sıklıkla eleştirilmiştir (Brandes, 1997: 8).

Literatür incelendiğinde ÖS’yi açıklayabilmek için kullanılan bazı kuramlara rastlanmaktadır (James, 2005). Birçok açıdan ÖS kavramının temellerini atfetme, beklenti, sosyal güdülenme, tutum, sosyal mübadele ve duygusal olaylar kuramları oluşturmaktadır (Erkutlu, 2017: 94). Ancak motivasyon ve bilişsel açıdan Beklenti ve Sosyal Güdülenme kuramları diğerlerine göre daha çarpıcıdır (Kart, 2015: 85). Bu bağlamda ÖS kavramının temelini oluşturan güvensizlik, inançsızlık gibi duyguların sebep olduğu bilişsel ve duygusal sinik tutumlar olarak düşünülmektedir (Pelit ve Pelit, 2014: 85). Çalışanların örgütleriyle ilgili; sinirlilik, kızgınlık, düş kırıklığı, umutsuzluk gibi olumsuz duygular geliştirmesi olarak açıklanabilen ÖS, örgüt ve çalışanlar açısından çözüme ulaştırılması gereken birçok konuyu beraberinde taşımaktadır (Erkutlu, 2017: 89). Bu güçlükler iki ana husustan kaynaklanmaktadır. Bunlardan birincisi ÖS’nin bir süreç olması; ikincisi ise karmaşık ve çok katmanlı olmasıdır (Çetinkaya, 2014). Bu çerçevede ÖS ile ilgili en çok kabul gören tanım “bireyin bağlı olduğu örgüt ve/veya yönetimine karşı geliştirdiği özellikle beklentilerinin karşılanamayacağı yönündeki inançtan kaynaklanan olumsuz tutumu” şeklindedir (Dean vd., 1998). Andersson (1996) ise ÖS’yi bir kişiye, gruba, sosyal ortama dönük güven umut eksikliği; hayal kırıklığı içeren olumsuz bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Bir başka açıdan örgütsel beklentilerin karşılanmaması etkisiyle ÖS ortaya çıkmaktadır (Reichers vd., 1997: 48-59). Bedeian (2007) ÖS’yi “çalışanın işletmeye karşı negatif tutumu” olarak tanımlamaktadır. Wilkerson vd. (2008) ise ÖS’yi “çalışanın içinde bulunduğu örgütün prosedürlerinin, yönteminin ve süreçlerinin çalışanların çıkarları ile çatışma içinde olduğu fikrine dayanan olumsuz bir tutum” olarak açıklamaktadır.

Kalağan (2009) ÖS kavramını “işletmeye karşı negatif olumsuz duygu ve davranışlarda küçük düşürme eğilimindeki duygu ve düşünceler” olarak görmektedir. ÖS’yi “davranışlarda, duygularda ve düşüncelerde oluşan bir tutum” olarak basitçe tanımlayan Helvacı ve Çetin’e (2012) göre Andersson (1996) daha karmaşık olarak “örgüt otoritesinin genellikle örgütsel menfaatler yönünde hareket ettiği, çalışanların bu yönde kullanıldığı ve bunun asla değişmeyeceği inancı” olarak tanımlamaktadır.

ÖS’yi oluşturan nedenler bireysel ve örgütsel olarak başlıca iki ana odakta incelenmektedir (Kart, 2015: 85). Özgener vd. (2008) ÖS’nin kişisel nedenleri olarak; olumsuz liderlik, kuşku, endişe, içe kapanıklık ve istismarcı (toksik) liderlikten bahsetmektedir. Tüm bunlarla beraber ÖS bireysel nedenleri içerisinde ana bir başlıkta çalışanların kişisel özellikleri olup bu etkinin ya hiç ya da çok az seviyede olduğu değerlendirilmektedir (Pelit ve Pelit, 2014: 92). Sonuç olarak ÖS’nin, sosyal sözleşme ihlali algısı, örgütsel adaletsizlik, olumsuz çalışma koşulları, olumsuz liderlik, iletişimsizlik gibi birçok nedenden dolayı oluşabileceği ifade edilmektedir (Özgener vd., 2008). Her durumda ÖS nedenlerinin çalışanın örgütüne karşı inancını kaybetmesi ile ilgili nedenler olduğu değerlendirilmektedir.

ÖS’nin seviyesinin belirlenmesi maksadıyla Dean vd. (1998) tarafından 3 boyut geliştirilmiş olup bunlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar olarak sıralanmaktadır. Örgütün sistematik bir bütünlük arz etmediği düşüncesi ÖS’nin inanç (bilişsel) boyutunu oluşturmaktadır. Sinizmi oluşturan diğer bir boyut da duygusal (duyuşsal) boyut olup odak noktasındaki olay veya nesneye karşı duygusal heyecanlar anlatılmaktadır. Eğer bilişsel ve duyuşsal unsurlardan sonra bireyin harekete geçmesi söz konusuysa davranış boyutundan bahsedilmektedir. Davranışa yönelik harekete geçme, eyleme geçme ÖS’nin üçüncü boyutu olarak tanımlanmaktadır.

Yaygın bir şekilde görülen ÖS’nin sonuç ve sebep bazında incelenmesi sonucu bu konuda literatür oluşturmuştur. Örgütsel davranışın uluslararası literatürüne ÖS’nin uzun zaman önce girdiği ülkemizde ise son yıllarda bu konuda yoğun araştırmalar yapıldığı görülebilmektedir. Literatürde sinizm türlerinden kişilik, toplumsal, mesleki ve örgütsel değişim sinizmleri dışında çalışan sinizmi ve ÖS üzerinde de durulmaktadır. (Erkutlu, 2017: 107-108). Uluslararası çalışmalarda ÖS’nin iş tatmini, psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi, örgütsel bağlılık, örgütsel

güven ve liderlik ÖVD, işyeri performansı, tükenmişlik, yabancılaşma gibi çok sayıda değişkenle ilişkisi incelenmektedir (Dean vd., 1998; Hickman vd., 2004; Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Brandes vd., 1999; Abraham, 2000; Eaton, 2000; Brandes vd., 2008; Regoli vd., 1990).

Ulusal çalışmalara verilebilecek örneklerde de ÖS ile diğer örgütsel davranış kavramlarının karşılaştırıldığı görülmektedir (Erdost vd., 2007; Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Tükeltürk vd., 2009; Kalağan, 2009; Çetinel ve Kutanis, 2010; Gül ve Ağıröz, 2011; Atalay ve Özler, 2011; Akman, 2012; Türköz vd., 2013; Ergen, 2015; Yeşilçimen, 2015).

2. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Değişkenlerimizden ZÖVD ile ÖS arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için öncelikle literatürdeki çalışmalara bakmak gerektiği düşünülmektedir. Bu çalışmalardan birisi Topçu ve Beğenirbaş (2017) tarafından yapılmıştır. “ÖS, ZÖVD ve İş Tatmininin Bireysel İş Performansına Etkilerini” inceleyen çalışma imalat sanayinde Ankara Sanayi Odası’na üye firmaların eğitimdeki 165 çalışanına uygulanan araştırmada sonuç olarak ZÖVD ve ÖS arasında beklenildiği gibi pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Yakın ve Sökmen (2018), tarafından Türkiye’deki sosyal ağ gruplarına üye çeşitli sektörlerden 160 çalışan arasında yapılan çalışmada sonuçlardan birisi ZÖVD’nin ÖS’yi pozitif etkilediği yönündedir.

ZÖVD ve ÖS arasındaki ilişkiyi kavramsal açıdan değerlendirilmesi gerekmektedir. En genel tanımıyla ZÖVD, ÖVD’de sergilenen ve çalışanların görev tanımlarında bulunmayan örgüt yararına rol davranışlarının gönüllülük esası ile değil çeşitli baskılar sonucu çeşitlenmesidir (Yıldız, 2015: 30; Vigado-Gadot, 2006, 2007). Literatürde birçok kavram ile birlikte veya başlı başına incelenen ÖVD’nin bir yanılması olarak görülen ZÖVD’nin, ÖVD’nin aksine negatif etkilerinin olacağını söylemek hiç de yanlış olmayacaktır (Yıldız, 2016: 88). Bu bağlamda ZÖVD’nin, ÖVD’nin aksine ve onun tersi olacak şekilde pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile negatif, negatif örgütsel davranış değişkenleri ile pozitif yönlü bir ilişki içinde bulunacağı söylenebilecektir (Şeşen ve Soran, 2013: 410). Bu durumu ortaya koymak için ÖVD ile ÖS arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında tamamının negatif yönde bir ilişki bulduğu görülmektedir (Vigado-Gadot, 2006: 8; Abraham, 2000: 287; James, 2005: 33; Andersson, 1996: 1397-1398; Ertosun vd., 2016; Özdemir ve Tekin, 2018; Yeşilçimen, 2015;

Tazegül, 2017: 45). Bu durum Vigoda-Gadot'un (2006: 8) ZÖVD'nin örgütsel davranış değişkenleri üzerinde ÖVD'nin tam tersi yönde etki göstereceği yönündeki bulgusu ile birlikte düşünüldüğünde ZÖVD'nin ÖS üzerinde pozitif yönlü bir etkisi beklenmektedir.

Bir başka bakış açısı da ZÖVD ve ÖS arasındaki ilişkiyi kuramsal düzlemde tartışmak olacaktır. ÖVD'nin açıklaması genellikle Sosyal Değişim Kuramı ile yapılmaktadır (Bedük ve Ertürk, 2015: 5). Sosyal Değişim Blau (1964)'ya göre bireyin davranışı sonucu olumlu bir geri dönüş, karşılık olacağı beklentisi üzerine kendiliğinden ve gönüllü olarak yine olumlu bir davranışta bulunması olarak açıklanmaktadır. Sosyal değişim kuramı bu yönüyle bireyler ve işletme arasında bir tür gizli, uyulmadığında kötü etkileri olan anlaşmayı da anlatabilmektedir. Bu noktada genelde örgüt özelde örgüt yönetiminin bazı rol dışı ÖVD davranışlarını her zaman bekler hâle gelmesi ve bunun zorlama hâline gelmesi ÖVD'lerin ZÖVD haline dönüşmesine neden olabilecektir. ZÖVD ile ÖS arasındaki ilişkinin aynı yönde olacağını ise ayrıca *Sosyal Kimlik Kuramı* ile açıklanabileceği değerlendirilmektedir. Sosyal baskılar sonucu oluşan sosyal etkinin özellikle bu yönünün ZÖVD oluşumundaki rolü değerlendirilirken ÖS'nin oluşumunda da aynı yönlü sosyal değişim kuramı etkisi tespit edilebilmektedir. ÖS'nin açıklanmasında kullanılan kuramlar beklenti, affetme, sosyal güdülenme, tutum, sosyal değişim ve duygusal olaylar kuramları olarak özetlenebilmektedir (Erkutlu, 2017: 94). Bu kuramlardan sosyal değişim ve beklenti kuramları ZÖVD'nin de açıklanması için kullanılmaktadır (Yakın ve Sökmen, 2018). Geleceğe dair ümitsizlik ve buna dayalı değişim karşıtlığı çabasına rağmen başarısızlık, ekstra rol davranışları (ÖVD) göstermiş olmasına rağmen bunun görev tanımı gibi kabul görmesi yani beklenen kıymeti elde edememesi *Beklenti Kuramı*, ÖS ve ZÖVD'nin ortak noktalarını oluşturmaktadır. Böylece ZÖVD yükseldikçe ÖS'nin de yükseleceği yönündeki hipotezimizin kuramsal dayanağı sosyal değişim, sosyal kimlik ve beklenti kuramları olduğu ortaya konmaktadır.

Ulusal ve uluslararası literatürde ZÖVD ve SS ilişkisi ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle ZÖVD'nin ÖVD ile arasında spesifik ve ters yönlü bir ilişki bulunduğu tespitinin değerlendirilmesi düşünülmektedir (Peng ve Zhao, 2012; 2014; Spector ve Fox, 2010; Vigoda-Gadot, 2006). Öyleyse ÖVD-SS ilişkisini incelenmesi ve bu ilişkinin ZÖVD-SS'de ters yönlü olacağı ön kabulü

hiç de yanlış olmayacaktır. Ulusal ve uluslararası literatürde rastlanan ve ÖVD ile SS arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda pozitif yönde bir korelasyon tespit edilmiştir (Ariani, 2012: 235-236; Gerni, 2013: 7-8). Öyleyse ZÖVD ile SS arasındaki ilişkinin negatif yönlü olacağını beklemek yanlış olmayacaktır.

Bir başka bakış açısı ile ZÖVD ile SS arasındaki ilişkinin kuramsal olarak ortaya konulması için özellikle SS kavramının alt boyutlarının da göz önüne alınmasının analizi ve bakış açısını genişleteceği değerlendirilmektedir. SS'nin yapısal, ilişkisel ve bilişsel boyutlardan oluştuğu kabul görmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009: 72). SS ve ZÖVD arasındaki ilişki ile ilgili literatürde çalışmaya rastlanılmamasına rağmen ve SS ile ÖVD arasında aynı yönde yani pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu ifade edilmektedir. Bu noktada ÖVD'den ZÖVD'ye geçişin sosyal kimlik kuramı ile açıklandığı ve bunun için de örgütsel özdeşleşmenin köprü olarak kullanıldığı değerlendirildiğinde SS'nin ilişkisel boyutu akla gelmektedir. Zhao ve Peng (2014), örgütüyle güçlü bağlar kurarak kendini gerçekleştirilmeye çalışan bireyin zorunlu olarak ÖVD göstermesi hâlinde ZÖVD oluşabileceğini belirtmektedir. İlişkisel boyut aslında bireylerin birbirlerini karşılıklı olarak kabul etme seviyeleri ile bağdaşmaktadır. Kişisel ilişkilerin oluşturduğu SS'nin benimsenme ihtiyacını tatmin ettiği değerlendirilmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009: 64). Öyleyse Sosyal Kimlik Kuramı ile ZÖVD'nin açıklanması gibi kendini gerçekleştirme ve öz yeterlilik için ters etki söz konusu olabilecektir. Sosyal kimlik kuramı Henri Tajfel ve John Turner tarafından 1970 yılında geliştirilmiş olup insanların kendi özsaygılarını yükseltmek için daha büyük bir şeylerin parçası olma ile ilgili psikolojik ihtiyaçlarını ön plana almaktadır. Bu kurama göre sahip olduğumuz tüm bilgiler sosyal karşılaştırmanın bir sonucudur (Demirtaş, 2003: 129-138). Bundan dolayı ZÖVD ve SS'nin ilişkisel boyutu birbirini ters yönde etkiler şeklindeki ifade yanlış olmayacaktır. Bunun ZÖVD ile SS arasındaki ilişkinin de aynı şekilde ters yönlü olacağını söylemek için yeterli olduğu değerlendirilmektedir.

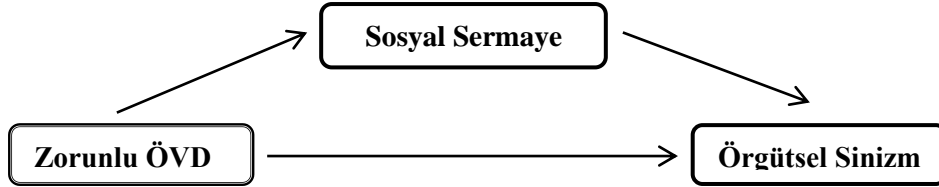
Son olarak SS ve ÖS kavramlarını birlikte incelemenin araştırmamız için bir bakış açısı oluşturacağı değerlendirilmektedir. Literatürde SS ve ÖS'nin kavram olarak birlikte incelendiği sadece bir araştırmaya rastlanılmıştır. Semerci (2020: 43-55) yapmış olduğu çalışmada SS ile ÖS arasında cinsiyete göre de farklılık gösteren negatif yönde bir korelasyon bulunduğunu belirlemiştir. (Semerci, 2020: 50). Öyleyse SS ile ÖS arasında ters yönde bir ilişki beklemek yanlış olmayacaktır.

SS aslında bir ilişkiel kapasite olarak açıklanırken bunun performansla ilgili ölçülebilien, doğru yönlendirilerek geliştirilebilien, pozitif ve sinerjik bir kavram olduğu ifade edilmektedir (Keleş, 2012; Yiyit, 2017). ÖS ise çalışanın geliştirdiği olumsuz ve sinik bir tutum olarak ifade edilirken bu tutumların aslında çalışanın örgütle ilgili olumsuz inanç, duygu ve algılar sonucunda yine örgüte karşı oluşturulduğu ifade edilmektedir (Özçalık, 2017: 89). Bu iki kavramın kuramsal temellerinin ilişkisini tartışmak için boyutlarının ve bileşenlerinin karşılaştırabileceği değerlendirilmektedir (Erdoğan, 2018: 94). Hayal kırıklığı, güvensizlik, aşığılama, karşı çıkma, engelleme, umutsuzluk gibi negatif algı ve tutum içine girmesi muhtemel çalışanın eğer yapısal, ilişkiel ve bilişsel özellikleri gelişmişse sinizmle ilgili davranışlara daha zor kanalize olacağı yani ÖS'den korunacağı değerlendirilmektedir (Erdoğan, 2018: 94).

3. Araştırma Yöntemi

a. Araştırma Modeli

Araştırma uygulaması için İSO 500 listesinde yer alan ve Gaziantep ilinde faaliyet gösteren bir gıda üreticisi işletme seçilmiştir. Toplam 1200 çalışanın olan işletmenin 310 çalışana anket uygulaması yapılmış olup bunlardan 305 tanesi geçerli olarak tespit edilmiş böylece veri seti elde edilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu konuda yapılacak araştırmayla ulaşılmak istenen hedef; ZÖVD'nin çalışınları sinik bir tutuma ve davranışa itmesini azaltmada ve engellemede SS'nin olumlu bir katkısı olup olmayacağının ortaya konulmasıdır. Başka bir deyişle, bu çalışmada yüksek ve düşük seviyedeki SS'nin ZÖVD ile ÖS arasında nasıl bir role sahip olacağı incelenmektedir. Araştırmanın amacı çerçevesinde geliştirilen temel araştırma modeli Şekil 1'de verilmiştir. Modele bağlı hipotezler ise aşağıdadır.

Hipotez 1: Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm'i etkiler.

Hipotez 2: Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Sosyal Sermayeyi etkiler.

Hipotez 3: Sosyal Sermaye, Örgütsel Sinizm'i etkiler.

Hipotez 4: Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Sinizm'e etkisinde Sosyal Sermaye'nin aracılık rolü vardır.

Çalışma, anket uygulaması ile gerçekleştirilmiş olup 33 soruluk anket formunun başlangıç kısmında demografik değişkenler bulunmaktadır. Anket yöntemi ile oluşturulan veri seti, SPSS-22 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Başlangıçta ölçeklerin güvenilirliğinin tespiti amacıyla iç tutarlılık değerleri (Cronbach Alfa katsayıları) hesaplanmıştır. Sonraki aşamada değişkenler ile ilgili aralarındaki ilişki düzeyi ve yönünü belirlemek maksadıyla “Korelasyon Analizi” uygulanmıştır. Daha sonra ZÖVD'nin ÖS'ye etkisi, ZÖVD'nin SS 'ye etkisi ve SS'nin ÖS'ye etkisi “Regresyon Analizi” ile ortaya konulmaktadır. Son olarak ZÖVD'nin ÖS'nin her biri ile ilişkisi ve bu ilişkide SS'nin aracılık rolü çoklu regresyon analizleri ile ayrı ayrı test edilmiştir.

b. Ölçekler

ZÖVD ile ilgili çalışması yapılan tek ölçek Vigoda-Gadot'un (2007) bir boyutlu ve 5 maddeli ölçeği olarak ortaya konmaktadır. Bu noktada, Vigoda-Gadot (2007) tarafından oluşturulan ölçeğin önce Şeşen ve Soran (2013) tarafından Türkçeye çevrildiği ve kullanıldığı görülmektedir. (Seren ve Baydın, 2017: 45). Türkçe alanyazında ZÖVD ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi en kapsamlı şekilde Seren ve Baydın (2017) tarafından yapılmıştır. Sonuç olarak özellikle kapsam geçerliliğinin 0,96 gibi bir puanı topladığı değerlendirildiğinde maddelerin ölçülmek istenen kavramı yüksek oranda nitelendirdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca Seren ve Baydın (2017) çalışmasında 0,61–0,77 düzeylerinde madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alfa değeri olarak da 0,88 gibi bir katsayı ile yüksek güvenilirlik rakamlara ulaşmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan ÖS için Brandes v.d.'nin (1999) oluşturduğu 3 boyut toplam 13 maddeden müteşekkil ölçeğin kullanılması düşünülmüştür. Bu ölçek, aslında 1997 yılında Brandes tarafından oluşturulan ÖS'nin 14 maddeden oluşan ilk ölçeğinin tekrar analiz edilmiş hâlidir. Kalağan

(2009) çalışmasında yapı geçerliliğini test etmiş olumlu sonuca ulaşmış ve ayrıca Cronbach Alfa değerleri olarak bilişsel boyutta 0,913, duyuşsal boyutta 0,948, davranışsal boyutta ise 0,866 ve toplamda 0,931 puanlarını elde ederek güvenilirliği yüksek olarak bulmuştur. Doğrulayıcı faktör analizleri bir ölçeğin 3 boyutlu hâli doğrulanmış olup geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak Türkçe literatürde yerini almıştır (Kalağan, 2009: 128).

Sosyal sermaye ölçeği Hooff ve Huysman (2009) tarafından yapılan yapısal, bilişsel ve ilişkisel boyutları içerecek şekilde öngörülmüştür. Klinker (2016), Moral ve Ghoshal (1996) araştırmalarındaki üç boyutlu ölçeği Türkçeleştiren Göksek vd.'nin (2012) sonuçlarına göre üç boyutlu 15 maddeli sosyal sermaye ölçeği çalışmamızda kullanılmıştır. Buna göre Klinker (2016) çalışmasına benzer şekilde yapısal boyutta 6, bilişsel boyutta 4, ilişkisel boyutta ise 5 madde bulunmaktadır.

c. Çalışanların Demografik Özelliklerine Ait Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışanların %74'ünün ilköğretim ve lise mezunu olduğu lisans mezunu çalışanların ise %17,4 olduğu tespit edilmektedir. Örneklemin ağırlıklı olarak ilköğretim ve lise mezunu (%72), 20-40 yaş arasında (%79) ve 1-10 yıl çalışma süresi bulunan (%89,8) çalışanlardan oluştuğu anlaşılmaktadır. Cinsiyet ve medeni hâl ile ilgili olarak çalışanların büyük çoğunluğunun erkek (%89,2) ve bekâr olduğu (%80) görülmektedir. Çalışılan birim ve görev dağılımı incelendiğinde üretim işletmelerinin tipik özelliklerine uygun şekilde mavi yakalı çalışanların beyaz yakalılardan sayıca üstünlüğü göze çarpmaktadır. Üretim bölümünde toplamın %33'ü, lojistikte %26,9'u çalışırken yönetim bölümünde çalışanlar sadece %9,5'i oluşturmaktadır. Buna benzer şekilde çalışanların %57,3'ü işçilerden oluşurken müdür, muhasebeci tekniker gibi alanlarda %24'lük bir oran görülmektedir.

ç. Demografik Faktörlerle Değişkenlerin İlişkisi

Demografik faktörlerin değişkenlerimizin seviyesini ne yönde ve seviyede etkilediğini tespit etmek için F ve t testleri yapılmıştır. Bugüne kadar literatürde bulunan ZÖVD ile ilgili çalışmalarda demografik faktörlerin etkisi ile ilgili araştırmaya rastlanılmamıştır. Çalışmamızda ZÖVD seviyesinin eğitim, medeni

hâl, çalışılan birim, görev ve şubeye göre farklılık gösterdiği; yaş kurum çalışma süresi ve cinsiyetin ise etkili olmadığı bulgulanmaktadır. Örneklem sonuçlarımızda eğitim seviyesi arttıkça, çalışılan birim üretimden yönetime doğru kaydıkça ve görev unvanları işçiden idareciye doğru hiyerarşik olarak yükseldikçe ZÖVD seviyesi istatistiksel olarak anlamlı şekilde düşmektedir ($p<0,05$).

Çalışmamızda, SS seviyesine demografik faktörlerden sadece eğitim seviyesi ve çalışılan birim ile çalışılan şubenin etkili olduğu; yaşın, kurum çalışma süresinin, cinsiyetin, medeni hâlin ve görevin etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçların literatürdeki çeşitli çalışmalarla karşılaştırılması hâlinde büyük oranda doğrulandığı görülmektedir. Analiz sonuçlarımıza göre eğitim seviyesi çalışanlardaki SS seviyesi ile ilgili önemli oranda etkili olmaktadır. Buna göre eğitim seviyesi arttıkça SS seviyesinde de artış gözlemlenmektedir.

ÖS eğitim durumu, medeni hâl, çalışılan birim, görev ve şubeye göre farklı seviyelerde bulgulanırken yaş, kurum çalışma süresi ve cinsiyetin ÖS seviyesine herhangi bir etkisinin olmadığı analiz sonuçlarımızla tespit edilmektedir. Eğitim seviyesine göre ÖS farklılık göstermektedir. ZÖVD'ye benzer şekilde eğitim seviyesi arttıkça ÖS düzeyi de düşmektedir.

d. Ölçeklerin Normallik Testleri Sonuçları

Basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ile -1 arasında olması gerektiğini ifade eden araştırmacılar olduğu gibi (Hair vd., 2013) bu değerlerin +1,5 ile -1,5 arasında olması gerektiğini söyleyen araştırmacılar da mevcuttur (Tabachnick ve Fidel, 2013). Bu düşünceler ışığında Tablo 1'de yer alan ZÖVD, SS, ÖS ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında yer aldığı görülmektedir.

Tablo 1. Ölçeklerin Normallik Testleri

	SS	ZÖVD	ÖS
Ortalama	3,4498	2,7830	2,6159
Çarpıklık	0,72543	1,11460	1,14711
Basıklık	-0,189	-0,940	-1,142

e. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi Sonuçları

Bir araştırmada ölçeklerinin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alfa değeri 0 ile 1 arasında bir değer alması aranmaktadır. Değer 1'e ne kadar yaklaşırsa güvenilirlik ve iç tutarlılık artmaktadır (Nakip, 2013: 204).

Bazı araştırmacılar bu değer en az 0,70 olması gerektiğini ancak ölçek çalışmalarında 0,60'a çekilebileceğini ifade ederken Nakip (2013: 205) 0,61-0,80 arası güvenilir, 0,81-1 arası ise çok güvenilir olarak nitelendirmektedir. Tablo 2'de ZÖVD, SS ve ÖS'ye ait Cronbach Alfa değerleri görülmektedir. Değerlerin tamamı 0,8'in üzerinde olup ZÖVD için 0,91, SS için 0,96, ÖS için 0,93 şeklinde değerlere "çok güvenilir" maddeler olduğu bulgulanmaktadır. Bu noktadan hareketle kullanılan ölçeklerin iç tutarlılık değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2. KMO ve Bartlett Testi

		ÖS	SS	ZÖVD
KMO Örneklem Yeterliliğinin Ölçüsü		0,937	0,962	0,918
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	3531,997	5212,192	4925,085
	Df	0,78	276,000	0,253
	Sig.	0,000	0,000	0,000

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) geliştirilmiş bir ölçekle ilgili doğrulama işleminden ibarettir. DFA ile incelediğimiz değişkenin faktörlerinin gerçekten açıklayıcı olup olmadığı test edilmektedir. (Nakip, 2013: 520). İlk değişkenimiz olan ZÖVD'nin ortak varyans değeri 0,2'den küçük maddesi olmadığı tespit edilmektedir. Bu aşamada herhangi bir maddenin testten çıkartılmasına gerek olmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca toplam 5 maddeden öz değeri en yüksek olanı birinci madde olup (3,146) diğer maddelerin birden küçük olduğu görülmektedir. Birinci maddenin tek başına ZÖVD değerinin %62,9'unu açıkladığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte KFA'da bir boyutta en az üç madde olmasının genel kabul gördüğü ve öz değer yaklaşımına göre de yirmi ve altı madde sayısında çok da etkili olmadığı ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2002: 479). Ayrıca

açıklanan varyans oranının en az %50 olması ve mümkün oldukça yüksek tutulması önerilmektedir (Nakip, 201: 521-522). Tek boyut için yapılan güvenilirlik analizinde 0,37 ile 0,76 arasında değerler bulunmuş ve boyutun yeterince güvenli olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle sadece tek faktör ve beş maddeden oluşan ZÖVD ölçeğinin yapı geçerliliğinin uygun olduğu değerlendirilmektedir.

ZÖVD'nin yapı geçerliğini incelemek için yapılan DFA sonucunda ZÖVD'nin faktör yüklerinin 0,50 ile 0,84 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Hata varyansları ise 0,29 ile 0,75 arasındadır. Elde edilen uyum indekslerine bakıldığında ise X^2 (29,55)/df (5): 5,91, p değeri: 0,00, RMSEA: 0,127, SRMR: 0,045, NFI: 0,97, NNFI: 0,94, CFI: 0,97, GFI: 0,96 ve AGFI: 0,89 olduğu görülmüştür. ZÖVD'nin X^2 /df, RMSEA ve AGFI değerlerinin zayıf düzeyde; SRMR, NFI, NNFI, CFI, GFI değerlerinin ise mükemmel düzeyde uyum gösterdiği görülmektedir. ZÖVD'de yer alan maddelere ilişkin DFA sonucunda elde edilen t değerleri ise 8,78 ile 17,33 arasında yer almaktadır ($p < 0,05$). ZÖVD'nin literatürdeki göreceli yeniliği ve buna paralel olarak ölçeğinin de geliştirilmesi gerekliliği değerlendirilmektedir. Uyum değerlerinin zayıf düzeyde tespit edilmiş olması bunu göstermektedir. Bununla birlikte X^2 /df, RMSEA ve AGFI değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olmaması nedeniyle modifikasyon önerileri gözden geçirilmiş ve 25. ve 28. maddelerin hata varyanslarının birleştirilmesine karar verilmiştir. Modifikasyon işleminin ardından elde edilen sonuçlara göre ZÖVD'nin faktör yükleri 0,53 ile 0,84 arasında değişmektedir. Maddelerin hata varyansları ise 0,29 ile 0,72 arasındadır. Uyum indekslerine bakıldığında ise X^2 (12,82)/ df (4): 3,21, p: 0,01, RMSEA: 0,085, SRMR: 0,027, NFI: 0,98, NNFI: 0,97, CFI: 0,99, GFI: 0,98 ve AGFI: 0,94 değerleri elde edilmiştir. ZÖVD'de yer alan maddelere ilişkin DFA sonucunda elde edilen t değerleri ise 9,31 ile 17,36 arasında yer almaktadır ($p < 0,05$). Bu analiz sonucunda ZÖVD'nin X^2 /df değerinin orta düzeyde; RMSEA değerinin zayıf düzeyde; SRMR, NFI, NNFI, CFI, GFI değerlerinin mükemmel düzeyde; AGFI değerinin ise iyi düzeyde uyum gösterdiği saptanmıştır. Tüm değerler birlikte incelendiğinde ZÖVD'nin tek faktörlü yapısının uyum gösterdiği söylenebilir.

ÖS'nin kullanılan ölçeğinde toplam üç alt boyut bulunmaktadır. Bilişsel boyutta 5, duygusal boyutta 4 ve davranışsal boyutta 4 olmak üzere toplam 13 maddeden oluşmaktadır. Ortak varyansların tamamının çıkartma değeri 0,2'den

yüksek olduğundan hiçbir maddenin çıkartılmasına gerek olmadığı tespit edilmektedir. Ayrıca KFA'da her boyutta en az 3 madde olması genel kabul görmektedir (Büyüköztürk, 2002: 476-478). ÖS'nin yapı geçerliğini incelemek için yapılan DFA sonucunda ÖS'nin faktör yüklerinin 0,71 ile 0,92 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Hata varyansları ise 0,15 ile 0,50 arasındadır. Elde edilen uyum indekslerine bakıldığında ise X^2 (354,52)/df (62): 5,72, p değeri: 0,00, RMSEA: 0,125, SRMR: 0,047, NFI: 0,96, NNFI: 0,96, CFI: 0,97, GFI: 0,85 ve AGFI: 0,78 olduğu görülmüştür. ÖS'nin X^2 /df, RMSEA, GFI ve AGFI değerlerinin zayıf düzeyde; CFI, NFI, NNFI ve SRMR değerlerinin ise mükemmel düzeyde uyum gösterdiği görülmektedir. ÖS'de yer alan maddelere ilişkin DFA sonucunda elde edilen t değerleri ise 13,66 ile 20,93 arasında yer almaktadır ($p < 0,05$). Bununla birlikte X^2 /df, RMSEA, GFI ve AGFI değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olmaması nedeniyle modifikasyon önerileri gözden geçirilmiş ve duyuş faktöründe yer alan 37. ve 38. maddenin hata varyanslarının ve davranış faktöründe yer alan 41. ve 42. maddelerin hata varyanslarının birleştirilmesine karar verilmiştir. Modifikasyon işleminin ardından elde edilen sonuçlara göre ÖS'nin faktör yükleri 0,68 ile 0,94 arasında değişmektedir. Modifikasyon sonrasında maddelerin hata varyansları ise 0,11 ile 0,54 arasındadır. Uyum indekslerine bakıldığında ise X^2 (169,88)/ df (60): 2,83, p: 0,00, RMSEA: 0,078, SRMR: 0,036, NFI: 0,98, NNFI: 0,98, CFI: 0,99, GFI: 0,92 ve AGFI: 0,88 değerleri elde edilmiştir. ÖS'de yer alan maddelere ilişkin DFA sonucunda elde edilen t değerleri ise 12,71 ile 21,83 arasında yer almaktadır ($p < 0,05$). Bu analiz sonucunda PS'nin X^2 /df, SRMR, NFI, NNFI ve CFI değerlerinin mükemmel düzeyde; RMSEA ve GFI değerlerinin iyi düzeyde; AGFI değerinin ise zayıf uyum gösterdiği saptanmıştır. Tüm değerler birlikte incelendiğinde ÖS'nin üç faktörlü yapısının mükemmel düzeyde uyum gösterdiği söylenebilir.

SS için araştırmamızda kullandığımız ölçek toplan 3 alt boyut ve 15 maddelik bir ölçektir. Ayrıca tüm çıkartma değerlerinin 0,2'den yüksek olduğu ve hiçbir maddenin analizden çıkartılmaması gerektiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte ilk iki maddenin toplam varyansının %59'unu açıkladığı görülmektedir. Fakat her boyutta en az 3 madde olması gerekliliği ile tüm faktörlerin açıklandıkları varyansın %50'den yukarı olması ve ideal olarak %100 olmasına önem verilmektedir. Ayrıca araştırmacının önceki araştırmalarla desteklenen boyut sayısını kendisi belirleyebilmektedir (Nakip, 2013: 524). Bu nedenlerle

araştırmamızda kullanılan SS ölçeğinin yapı geçerliliğinin uygun olduğu değerlendirilmektedir. SS ölçeğinin yapı geçerliliğini incelemek için yapılan DFA sonucunda SS ölçeğinin faktör yüklerinin 0,49 ile 0,81 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Hata varyansları ise 0,34 ile 0,76 arasındadır. Elde edilen uyum indekslerine bakıldığında ise $X^2 (751,19)/df (246): 3,05$, p değeri: 0,00, RMSEA: 0,082, SRMR: 0,048, NFI: 0,96, NNFI: 0,97, CFI: 0,97, GFI: 0,83 ve AGFI: 0,79 olduğu görülmüştür. PS ölçeğinin X^2/df , değerinin orta düzeyde; RMSEA, GFI ve AGFI değerlerinin zayıf düzeyde; CFI, NFI, NNFI; SRMR değerlerinin ise mükemmel düzeyde uyum gösterdiği görülmektedir. SS ölçeğinde yer alan maddelere ilişkin DFA sonucunda elde edilen t değerleri ise 8,83 ile 17,00 arasında yer almaktadır ($p < 0,05$). Bununla birlikte X^2/df , RMSEA, GFI ve AGFI değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olmaması nedeniyle modifikasyon önerileri gözden geçirilmiş ve aynı faktörde yer alan 3. ve 4. maddelerin hata varyanslarının birleştirilmesine karar verilmiştir. 3'üncü maddenin 0,40 ve 4'üncü maddenin 0,38 olarak aldığı değerler tüm maddeler içerisindeki en düşük iki değerdir. Modifikasyon işleminin ardından elde edilen sonuçlara göre SS ölçeğinin faktör yükleri 0,49 ile 0,79 arasında değişmektedir. Maddelerin hata varyansları ise 0,38 ile 0,76 arasındadır. Uyum indekslerine bakıldığında ise $X^2 (712,40)/ df (245): 2,90$, p: 0,00, RMSEA: 0,079, SRMR: 0,048, NFI: 0,96, NNFI: 0,97, CFI: 0,98, GFI: 0,84 ve AGFI: 0,80 değerleri elde edilmiştir. SS'de yer alan maddelere ilişkin DFA sonucunda elde edilen t değerleri ise 8,85 ile 16,25 arasında yer almaktadır ($p < 0,05$). Bu analiz sonucunda SS ölçeğinin X^2/df , SRMR, CFI, NFI ve NNFI değerlerinin mükemmel düzeyde; RMSEA değerinin de iyi düzeyde uyum gösterdiği saptanmıştır. GFI ve AGFI değerleri modifikasyon işleminden sonra yükselmiş ancak iyi düzeyde bulunamamıştır. Tüm değerler birlikte incelendiğinde SS ölçeğinin üç boyutlu 15 maddeli yapısının geçerli olduğu değerlendirilmektedir.

f. Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Bir değişken arttığında veya azaldığında ilişkili olduğu diğer değişkenin hangi oranda arttığı veya azaldığı korelasyon analizi sonucu tespit edilebilmektedir. Korelasyon katsayısı +1 ile -1 değerleri arasında değişmektedir. Korelasyon katsayısının 0 olması iki değişken arasında doğrusal bir ilişki olmadığını gösterirken, pozitif değerler iki değişkenin aynı yönde değiştiğini; negatif değerler ise tersi yönde değiştiklerini göstermektedir. Korelasyon katsayısının değerlendirilmesi Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesi

Yüksek	Orta	Az	Az	Orta	Yüksek
$-1 \leq r < -0,7$	$-0,7 \leq r < 0,3$	$-0,3 \leq r < 0$	$0 \leq r < 0,3$	$0,3 \leq r < 0,7$	$-0,7 \leq r < 1$

Bu çalışmada kurulan model ve geliştirilen hipotezler ışığında ZÖVD, SS ile ÖS arasındaki ilişkinin derecesinin ve yönünün belirlenmesi için pearson çoklu korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 4 ve Tablo 5'te görüldüğü gibi ZÖVD, SS, ÖS arasındaki ilişkilerin tamamının $p < 0,05$ seviyesinde anlamlı olduğu bulgulanmaktadır. Bununla birlikte beklenildiği gibi ZÖVD ile SS arasında negatif yönde $r_{(305)} = -0,229$ bir ilişki bulunmaktadır. Genel bir kabul olarak 0,3 seviyesinin altındaki ilişki düzeyi zayıf olarak kabul edilse de örneklem sayısının 200'den fazla olduğu durumlarda 0,2 yukarısındaki ilişki düzeyi de yeterince anlamlı kabul edilmektedir (Nakip, 2013: 427).

Tablo 4. Çoklu Korelasyon Analiz Sonuçları

	ZÖVD	SS	ÖS	Sig
ZÖVD	1			0,000
SS	-0,220	1		0,000
ÖS	0,600	-0,390	1	0,000

Modelimizin korelasyon analizlerinde ZÖVD ile ÖS arasında pozitif yönde $r_{(305)} = 0,600$, orta seviyede ilişki istatistiksel olarak anlamlı şekilde bulgulanmıştır ($p < 0,05$). Ayrıca yapılan regresyon analizlerinde ZÖVD'deki bir birimlik değişimin ÖS'de 0,746 birimlik artışa neden olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu bulgular literatür ile uyumludur. Topçu ve Beğenirbaş (2017) çalışmasında benzer şekilde ZÖVD ve ÖS arasında pozitif yönlü $r = 0,441$ nispeten yüksek düzeyde ilişki tespit etmiştir ($p < 0,05$). Ayrıca Yakın ve Sökmen (2018) de çalışmamızla aynı şekilde ZÖVD ve ÖS arasındaki korelasyonu sırasıyla ZÖVD ve ÖS arasında $r_{(160)} = 0,56$, değerleri ile orta seviyede pozitif olarak bulgulanmaktadır.

Çalışmamızda ortaya çıkan ZÖVD ve ÖS arasındaki pozitif doğrusal kuvvetli ilişki $r_{(305)} = 0,706$ ve bir birimlik ZÖVD değişimine karşılık 0,746 birimlik ÖS artışı etkisi hem literatürdeki benzer çalışmalarda bulunan aynı yöndeki

sonuçlar; hem ZÖVD'nin bir negatif örgütsel davranış değişkeni ve ÖVD ile ters yönde, negatif örgütsel davranış değişkeni ile aynı yönde ilişkide bulunduğu Vigoda-Gadot (2008: 8) görüşü hem de ÖVD ile ÖS arasındaki negatif korelasyon bulunmasından yola çıkarak desteklenmektedir ($p < 0,05$).

Tablo 5. Regresyon Modeli Özeti

	R	R²	Düzeltilmiş R²	Beta	F	Sig
ZÖVD-ÖS	0,446	0,347	0,345	0,746	377,730	0,000
ZÖVD-SS	0,123	0,120	0,130	-0,219	5,226	0,241
SS-ÖS	0,501	0,182	0,180	-0,404	59,251	0,000

Çalışma sonuçlarımıza göre ZÖVD ile SS arasındaki doğrusal ilişki derecesi negatif yönde $r_{(305)} = -0,220$ değerindedir. Bu ilişki orta derecede kuvvetli ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). Regresyon analizi sonuçları ise SS'deki değişimin %1,22'lik bölümünün ZÖVD tarafından açıklandığını ayrıca ZÖVD'deki bir birimlik artışın SS'de 0,120 birimlik azalışa neden olduğunu göstermektedir. Bulguların tamamı istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). Literatürde, ZÖVD ile SS arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışma bulunmamakla birlikte aşağıdaki nedenlerle aralarında negatif yönde bir ilişki ve etki olacağı düşünülmektedir. Bunlardan en önemlisi ZÖVD'nin negatif örgütsel davranış türü SS'nin ise pozitif örgütsel davranış türü olmasıdır (Koçak, 2018: 1502-1503).

Analiz sonuçlarımızla SS ve ÖS arasındaki ilişki orta seviyede negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olarak belirlenmiştir ($p < 0,05$). SS ile ÖS arasında $r_{(305)} = -0,557$, ÖS'nin bilişsel boyutu $r_{(305)} = -0,488$, duyuşsal boyutu $r_{(305)} = -0,544$, davranışsal boyutu arasında $r_{(305)} = -0,485$ değerleri ile negatif yönde doğrusal bir ilişki görülmektedir ($p < 0,05$). Ayrıca yapılan regresyon analizleri ile de SS'nin ÖS'deki değişimin %31'ini açıkladığı ve SS'deki bir birimlik artışın ÖS'de 0,764 birimlik azalışa neden olduğu tespit edilmiştir. ($p < 0,05$). Bulguların literatür ile tamamen uyumlu olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar beklentilerimizi doğrular niteliktedir.

g. Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Sinizme Etkisinde Sosyal Sermayenin Aracılık Rolü

Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi birbirine ileten değişkene aracı (müdahaleci) değişken ismi verilmektedir. Modelde bağımsız değişken ilk olarak araç değişkenini etkilemekte, bu etkiyi de aracı değişken bağımlı değişkene iletmektedir (Vardar, 2019: 10; Baron ve Kenny, 2014). Baron ve Kenny dizisel yaklaşımı olarak da adlandırılan bu yaklaşımda öncelikle bağımlı ve bağımsız, aracı ve bağımsız ile aracı ve bağımlı değişkenler arasında istatistiksel anlamlılık araştırılır. Sonrasında bağımsız ve aracı değişkenin birlikte bağımlı değişkene ilişkisi değerlendirilmektedir. Bağımsız ve aracı değişkenin birlikte etkisi bağımsız değişkenin tek başına etkisinden büyükse kısmi aracılık bulunmaktadır (Özkin, 2015: 112).

Çalışmamızda kurulan model ile ilgili olarak ZÖVD'nin ÖS'ye etkisinde SS'nin aracılık rolü incelenmektedir. Tablo 6'da ÖS bağımlı değişken ZÖVD ve SS ile tahmin edici değişkenler iken $F=3,518$ düzeyinde model bir bütün olarak istatistiksel olarak anlamlı görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 6. ZÖVD'nin ÖS'ye Etkisinde SS'nin Aracılık Rolü ile İlgili Çoklu Regresyon Modelinin Anlamlılık Sonuçları

ANOVA ^a						
	Model	Kareler Toplamı	Df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
1	Regresyon	261,412	2	130,706	284,776	0,000
	Artık	138,612	302	0,459		
	Toplam	400,024	304			
a. Bağımlı Değişken: ÖS						
b. Tahmin Edici Değişken: (Sabit), ZÖVD, SS						

Tablo 7'de ise SS ve ZÖVD'nin birlikte ÖS üzerindeki etkileri görülmektedir. SS'nin model katsayısı -0,313 olduğundan ÖS üzerinde negatif

etkisi olduğu, ZÖVD'nin ise ÖS üzerinde 0,706 beta ile pozitif etkisi olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Çoklu regresyon modelinin SS ile ÖS arasındaki ilişkiyi gösteren Beta katsayısının negatif yönde ($\beta = -0,313$) ve ZÖVD ile ÖS arasındaki ilişkiyi gösteren Beta katsayısının ise ($\beta = 0,706$) olduğu ve her ikisinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($P < 0,05$). Elde edilen bulgular aracılık modeli için gerekli şartların sağlandığını göstermektedir. Başka bir bakış açısıyla SS (aracı değişken) modele girdiğinde ZÖVD'nin ÖS üzerindeki etkisinin $\beta = 0,746$ (Tablo 6) değerinden $\beta = 0,706$ (Tablo 7) değerine gerilediği tespit edilmektedir ($p < 0,05$). Bu bulgular pozitif örgütsel davranış değişkeni olan ZÖVD'nin ÖS üzerindeki negatif yöndeki aracılık rolü olduğunu göstermiş olup SS'nin ZÖVD'yi azalttığı, azalan ZÖVD'nin de göreceli olarak ÖS'yi daha az arttırdığı doğrulanmaktadır.

Tablo 7. ZÖVD'nin ÖS'ye Etkisinde SS'nin Aracılık Rolü ile İlgili Çoklu Regresyon Modeline Ait Katsayılar

Model	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Eşdoğrusallık İstatistikler		
	B	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF	
1	(Sabit)	2,304	0,225		10,255	0,000		
	SS	-0,496	0,054	-0,313	-9,177	0,000	0,983	1,017
	ZÖVD	0,726	0,035	0,706	20,664	0,000	0,983	1,017

a. Bağımlı Değişken: ÖS

Aracılık etkisi sobel testi ile yapılmaktadır (Vardar, 2019: 19). Sobel testinin hesaplanması sonucunda aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı $z = 0,16$ olduğu bulgulanmıştır ($p < 0,05$). Böylece H_4 : ZÖVD'nin ÖS'ye etkisinde SS'nin aracılık rolü vardır hipotezimiz kabul edilmiştir. Araştırmamızda ZÖVD'nin ÖS ve SS'nin negatif yöndeki aracılık rolünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmektedir ($p < 0,05$). Bu bağlamda, SS'nin ZÖVD'yi azalttığı, azalmış olan ZÖVD'nin de ÖS'yi göreceli olarak daha az arttırdığı

bulgulanmaktadır. Bir başka deyişle, SS'nin aracılık rolü sayesinde ZÖVD ÖS'yi daha az çoğaltmakta yani bir bakıma SS, ÖS seviyesini düşürmektedir.

Çalışmamızın amacı ZÖVD'nin ve bunun tetiklediği ÖS işletmelerdeki olumsuz etkilerinin yüksek SS seviyesiyle ne derece düzeltilebileceğinin tespit edilmesinden ibarettir. Hipotezlerimiz ile ilgili sonuçlar Tablo 8'de topluca görülmektedir. Bu manada ZÖVD'nin ÖS etkisindeki SS'nin aracılık rolünün tespit edilmiş olması farklı yönlerden aynı amaca hizmet etmektedir. Öyleyse SS seviyesini yükselterek hem ZÖVD hem de nihai olarak ÖS'nin azaltılması mümkün olabilecektir. Diğer bir yandan ZÖVD'nin ÖS' pozitif yönlü etkisinde SS'nin aracılık rolü çoklu regresyon ve sobel testi ile analiz edilmiş kısmi aracılık etkisi bulgulanmıştır. SS; ZÖVD'nin, ÖS olan pozitif etkisini düşürmektedir.

Tablo 8. Hipotezler

Hipotezler	Kabul /Ret
H1: ZÖVD, ÖS'yi Etkiler.	Kabul
H2: ZÖVD; SS'yi Etkiler	Kabul
H3: SS, ÖS'yi Etkiler	Kabul
H4: ZÖVD'nin ÖS'ye Etkisinde SS'nin Aracılık Rolü Vardır	Kısmen Kabul

Sonuç

ZÖVD'nin belirli seviyedeki varlığının ÖS seviyesini çoğaltacağı ön kabulünün SS'nin etkisiyle azaltılabileceği düşünülmektedir. Ayrıca negatif örgütsel davranış kavramlarının göreceli olarak pozitif örgütsel davranış kavramlarının örgütlere sağladığı katkıdan daha fazla zarar yol açtığı değerlendirilmektedir (Şen ve Mert, 2019: 16). Bu durum çalışanın en önemli sistem bileşeni olduğunu bir kez daha ortaya koymaktadır.

Çalışmamızda kuramlar ve literatür ile uyumlu şekilde ZÖVD ve ÖS arasında pozitif yönde, SS ile ÖS ve ZÖVD arasında ise negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuç olarak örgütlerde SS seviyesinin yükseltilmesinin ZÖVD ve ÖS için bir azalma anlamına geldiği bulgularımız arasındadır. Öyleyse, SS

seviyesinin yükseltilmesine odaklanılmalıdır. SS seviyesinin yükseltilmesi ile ilgili çok değişik görüşler olsa da tamamı eğitim ve SS'nin karşılıklı olarak birbirinden olumlu yönde etkilendiğini kabul etmektedir (Günkör ve Özdemir, 2017: 85-86; Field, 2006: 64-71; Keleş, 2012: 49-53). Bu noktada eğitim seviyesi arttıkça SS düzeyinin yükseldiğini veya tersinin de geçerli olduğu değerlendirilmektedir.

Bir diğer açıdan, literatüre göreceli olarak yeni giren kavramlardan olan ZÖVD seviyesinin düşürülmesinin performans üzerinde önemli etkisi olacağı bilinmektedir (Peng ve Zhao, 2014; Şeşen ve Soran, 2013; Vigoda-Gadot, 2007; Yıldız ve Yıldız, 2015). ZÖVD seviyesinin düşürülmesi ile ilgili olarak öncelikli konu ZÖVD'ye sebep olan baskı odaklarının tespit edilerek bunun çalışanlar üzerinden kaldırılması ve yok edilmesi ZÖVD'nin negatif etkisini önemli oranda azaltabilecektir (Yıldız ve Yıldız, 2015: 29).

ÖS'nin örgütün verimliliğine ve etkinliğine olumsuz etkileri, örgütsel değişime direnç, devamın azalması, çatışma, iş gücü devrinin yükselmesi, kuralsızlık, bağlılığın azalması, tükenmişlik etkileri ortaya konulmaktadır (Efilti vd., 2000; Kalağan, 2009; Özler vd., 2010; Reichers vd., 1997; Tükeltürk, 2009; Wanous vd., 2000). Bu noktada, ÖS seviyesinin azaltılmasının işletmeler için çok önemli bir husus olduğu gerçeğinden hareketle bazı önlemlerin alınması gerekmektedir. Kararların çalışanlar ile birlikte alınması veya kara süreçlerin onlarında dâhil edilmesinin ÖS seviyesinin azaltılmasında önemli olduğu düşünülmektedir (Özgener vd., 2008: 65; Pelit ve Aydoğan, 2011: 299).

Araştırmamızın çeşitli kısıtları bulunmaktadır; bunlardan bir tanesi, Gaziantep ilindeki bir temel gıda üretim işletmesinde gerçekleştirilmesidir. İşletme ISO 500 listesine girmiş büyüklüktedir. Başka araştırmacılar tarafından coğrafi olarak diğer bölgelerde ve hizmet sektöründe konunun incelenebileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca ÖS ve SS'nin boyutları araştırma kısmında kapsam dışı bırakılmıştır. Değişkenlerin boyutlarını da inceleyecek kapsamlı araştırmaların literatüre büyük katkıları olacağı düşünülmektedir.

Çalışmamızın negatif örgütsel davranış değişkenlerinden olan ZÖVD'nin, göreceli olarak yeni bir kavram olması nedeniyle literatürdeki az sayıda çalışmaya konu olmuş olması ifade edilmiştir. Özellikle ZÖVD'nin öncülleri ile demografik faktörlerin ZÖVD'ye etkilerinin araştırmacıların çalışma alanlarına eklenmesinin literatüre önemli katkılar olacağı değerlendirilmektedir.

Son olarak, bağlamsal performansın sistem yaklaşımı çerçevesinde artan önemini vurgulamak gerekmektedir. Örneğin sadece sinizmin azaltılması ile ilgili görev performansı artışının denklemine ÖVD girmesi halinde iki katı kadar arttığı belirtilmektedir (Byrne ve Hochwarter, 2008). ÖS'yi azaltıcı tedbirlerin ÖVD ile birlikte uygulanması tercih edilmektedir (Kart, 2015: 146). Çalışmamızın sonucu da bu bağlamda aynı etkiyi doğrular niteliktedir. Çalışmamızda tespit edilen SS'nin ZÖVD'nin ÖS'ye etkisindeki aracılık rolünün sistem yaklaşımı penceresinden değerlendirilmesi gerekliliği düşünülmektedir. Bu noktada ZÖVD, ÖS ve SS'nin ayrı ayrı ele alınmasından çok aynı anda hepsine birden gerekli yaklaşımların sergilenmesinin sinerjik etkisinin olacağı değerlendirilmektedir. Tüm bu sonuçlar ışığında işletme yöneticilerinin birçok disiplini bir arada kullanarak gelişimi ve yeniliği sağlamaları gerektiği ortadadır. Günümüzde insanın faktörünün verimliliğin ta kendisi olduğu unutulmamalıdır.

Extended Summary

Organizational Citizenship Behavior (OCB), which is defined as extra role behaviors exhibited voluntarily by employees within the organization, becomes normal role behaviors when exhibited involuntarily by the employees as a result of various pressures and thus defined as Compulsory Organizational Citizenship Behavior (COCB) (Koçak, 2018: 1490; Peng and Zhao, 2012; Şeşen and Soran, 2013: 408; Vigoda-Gadot, 2006: 83). It is considered that employees may turn to discontent and mocking feelings about the organization due to the negative effects of COCB. As a result, there is a need to search for various methods to eliminate these negative impacts occurring within the organization. At this point, the aim of this study is to research the role of Social Capital (SC), which is one of the positive organizational behavior variables. When their contributions to organizations are examined, it is evaluated that negative organizational behavior concepts have more effects than positive organizational behavior concepts (Şen and Mert, 2019: 16). That is, it has once again been revealed that the most important system component is the employee.

One of findings is that increasing the SC level means a decrease in COCB and OC. For this reason, the focus should be on raising the SC level. Although there are many different views on raising the level of Social Capital, almost all views acknowledge that education and SC mutually affect each other positively

(Günkör and Özdemir, 2017: 85-86; Field, 2006: 64-71; Keleş, 2012: 49-53). As a result, it is considered that the suitability of the educational environment, supportive family structure and high level of synergistic interaction will increase the SC level.

In another aspect, it is known that reducing the COCB level, one of the concepts relatively new to the literature, will have a significant effect on performance (Peng and Zhao, 2014; Şeşen and Soran, 2013; Vigoda-Gadot, 2007; Yıldız and Yıldız, 2015). In addition to the above, the promotion of workplace-related OCBs, organizational justice, increased commitment to the institution, and autonomous work are known to reduce the COCB level (Alkan and Turgut, 2015; Bolino et al., 2010; Vigoda-Gadot, 2006: 2007).

The devastating effects of Organizational Cynicism (OC) are also becoming a subject to several studies and its far reaching damages are discovered. At this point, considering the fact that reduction of OC level is an important issue for businesses, some measures need to be mentioned. It is considered that making decisions with employees or including them in decision process is important in reducing OC level (Özgener et al., 2008: 65; Pelit and Aydoğan, 2011: 299). In addition, the fair rewarded punishment system has been recovered, and the development of discipline in loyalty support is beneficial in keeping the OC level under control (Özgener et al., 2008: 66-67; Pelit and Pelit, 2014: 109). Adherence to ethical rules, secondary education, in-service training, transfer of authority, sharing responsibility, hierarchy not obstructing communication, social and cultural activities, rotation, expectation management are also important measures that can be applied to prevent OC (Sur, 2010: 39).

Finally, it is required to emphasize increasing importance of contextual performance within the framework of system approach. For example, if OCB is included in the task performance increase equation related to the reduction of OC, it is noted that contextual performance is doubled (Byrne and Hochwarter, 2008). It is preferred to apply measures reducing OC coincided with OCB (Kart, 2015: 146). The result of our study confirms the same effect in this context. The necessity of evaluating the mediating role of Social Capital (SC) determined in our study is thought to be effective from COCB to OC in terms of system approach. At this point, it is considered that demonstration of necessary approaches to COCB, OC

and SC simultaneously can have synergic effect rather than tackling with them separately. In the light of all these results, it is clear that business managers need to provide improvement and innovation by applying many disciplines. It should not be forgotten that today the human factor comes to mean the efficiency itself.

Kaynakça

Kitaplar

- Aydemir, M.A. (2011). *Sosyal sermaye*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Bourdieu, P. (1986). *The Forms of Capital*, in J.G. Richardson (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwood Press, New York.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. and Dean, W.J. (1999). *Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes eastern academy of management proceedings*. New York: JAI Press.
- Ekinci, A. (2010). *Okullarda sosyal sermaye*. Ankara: Nobel yayın dağıtım.
- Erkutlu, V.H. (2015). *Pozitif Örgütsel Davranış*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Erkutlu, V.H. (2017). *Negatif Örgütsel Davranış*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Field, J. (2006). *Sosyal sermaye*. (Çev. Bahar Bilgen ve Bayram Şen), İstanbul, Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Gerni, M. (2013). *İlişkilerin Maddi Yönü ve Örgütsel Boyutu*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. (2013). *Multivariate Data Analiz*, Pearson Education Limited.
- Kart, M.E. (2015). *Örgütsel sinizm*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karadal, H. (2011). *Örgütsel sessizlik davranışı: Etkenleri ve Etkileri, Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışlar*. Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışları, Bursa: Ekin Yayınevi, 365-386.
- Keleş, H.N. (2012). *Sosyal sermaye*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. Ankara: Beta Basım.

- Nakip, M. (2013). *Pazarlamada araştırma teknikleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Öğüt, A. ve Erbil, C. (2009). *Sosyal Sermaye Yönetimi*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). *Organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar*. Ankara: İlke Yayınevi.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde kanser yapıcı iki baş faktör mobbing ve örgütsel sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şeşen, H. ve Soran, S. (2013). *Örgütsel vatandaşlıktan zorunlu vatandaşlığa zorunlu vatandaşlık davranışının bazı faktörlerle ilişkisi*. Kütahya: 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 101-119.
- Tabachnick, L. and Fidell T. (2013). *Fidell using multivariate statistics*. Boston: Pearson Book.
- Töremen, F. ve Ersözlü, A. (2010). *Eğitim Örgütlerinde Sosyal Sermaye ve Yönetimi*. İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.
- Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N.Ş. ve Güzel, B. (2009). *Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. 17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir. 688-692.
- Uğuz, H.E. (2010). *Sosyal Sermaye*. Ankara: Orion Kitabevi.
- Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2015). *Örgütsel vatandaşlıktan zorunlu vatandaşlığa*. Almanya: OmniScriptum GmbH.

Makaleler

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism; Bases and consequences. *Genitc, Social and General Psychology Monographs*, 232(3), 269-292.
- Alkan, S.E. and Turgut, T. (2015). A research about the relationship of psychological Safety and organizational politics perception with compulsory citizenship behavior and the pressures behind compulsory citizenship behavior. *Research Journal of Business and Management*, 2(2), 185-203.

- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Andersson, L.M. and Thomas, S.B. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-470.
- Arıciöğlü, M. A. ve Ergin, R.A. (2009). Güven ya da sosyal sermaye nedir? : Konya sanayi bölgesine sahip yöneticiler üzerine bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 25-43.
- Ariani, D.W. (2012). Relationship motives, personality, and organizational citizenship behavior in Academic Staffs im Indonesia. *International Journal of Business And Social Science*, 3(20).
- Beckert, J. (2003). Economic sociology and embeddedness: How shall we conceptualize economic action? *Journal of Economic Issues*, 37(3), 769-787.
- Bedük, A. ve Ertürk, E. (2015). Sosyal mübadele teorisi bağlamında güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi: Bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(1), 1-19.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H. and Niehoff, B.P. (2004). The other side of the story reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 14(2), 229-246.
- Bolino, M., Turnley, W.H., Gilstrap, H. and Suazo, T. (2010). Citizenship under pressure Whats a good soldier to do? *Journal of Organizational Behavior*, 31, 835-855.
- Brandes P., Castro, S.L., James, M., Martinez, A.D., Matherly, T.A., Ferris, G.R. and Hochwarter, W.A. (2008). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14(3), 347-365.
- Byrne, Z.S. and Hochwarter, W.A. (2008). Perceived organizational support and performance relationship across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.

- Dean, J.W. Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 2(23), 341-352.
- Ertosun, A., Genç, N. ve Çekmecelioğlu, H.G. (2016). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 43-53.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Günkör, C. ve Özdemir Ç. (2017). Sosyal sermaye ve eğitim ilişkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 70-90.
- Güzeller, C.O. ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. *16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Antalya.
- Helvacı, M.A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak il örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- Hickman, M.J., Piquero, N.L. and Piquero, A.R. (2004). The validity of niederhoffers cynicism scale. *Journal of Criminal Justice*, 32(1), 1-13.
- Hooff, B. and Huysman, M. (2009). Managing Knowledge Sharing: Emergent And Engineering Approaches, *Information & Management*, 46, 1-8.
- İnce, M. and Turan, S. (2011). Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an application in Karaman's public institutions. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 37(3), 104-121.
- Kırel, Ç., Topgül, S. ve Altınok, A. (2016). Bankacılık sektöründe sosyal sermaye motivasyon ve performans yönetimi arasındaki ilişkinin analizi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(2), 17-40.
- Koçak, D. (2018). Kişi örgüt uyumu zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı ve lider üye etkileşimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(3), 1487-1508.

- Mert, İ. ve Şen, C. (2019). Örgütsel destek örgütsel adalet ve öz kendilik değerlendirmesinin SS üzerindeki etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 213-231.
- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior its construct clean up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97
- Özdemir, A.A. (2008). Çalışanların iş tatminlerinin arttırılmasında örgütsel sosyal sermaye yeni bir belirleyici olabilir mi? *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1).
- Özdemir, B. ve Tekin, E. (2018). Örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 130-150.
- Özler, E. and Atalay, G. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and Management Review*, 1(4), 26-38.
- Peng, Z.L. and Zhao, H. (2012). Does organization citizenship behavior really benefit the organization? Study on the compulsory, citizenship behavior in China. *Nankai Business Review International*, 3(8), 75-92.
- Portes, A. (1998). Social capital: its origins and applications in modern sociology, *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24.
- Regoli, B., Crank, G.P. and Rivera, G.F. (1990). The construction and implementation of an alternative measure of police cynicism. *Criminal Justice and Behavior*, 17(4), 395- 409.
- Reichers, A.E., Wanous, J.P. and Austin, J.T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Salancik, G.R. and Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Admin. Sci. Quart*, 2(3), 224–253.
- Spector, P.E. and Fox, S. (2010). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior are they opposite forms of active behavior? *Applied Psychology an International Review*, 5 (9), 21-39.
- Şan, M.K.(2007). Bilgi Toplumuna Geçişte Sosyal Sermayenin Taşıdığı Önem ve

Türkiye Gerçeği, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi*, 2(1), 76-95.

- Şen, C ve Mert, İ.S. (2019) Psikolojik sermayenin iş tatmini örgütsel bağlılık ve sinizm üzerindeki etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,7(4), 9-21.
- Taştan, B.S. (2015). Örgütsel güven ve sosyal adalet algısının örgütlerde sosyal sermaye yapısı ile ilişkilerinin incelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 13-58.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve ekonomi Dergisi*, 20(2), 285-302.
- Vigoda-Gadot, E. (2006) Compulsory citizenship behavior theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 3(6), 77-93.
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra role behavior in the workplace. *Journal of Business and Psychology*, 21, 377-405.
- Wanous, J.P. Reichers, A.E. and Austin, J.T. (2000). Cynicism about organizational change measurement antecedent and correlates. *Group and Organizational Management*, 25(2), 132-153.
- Wilkerson, J.M. Evans. W.R. and Davis, W.D. (2008). A test of coworkers influence on organizational cynicism badmouthing and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 3(8), 2273-2292.
- Yakın, B. ve Sökmen, A. (2018). Sosyal kaytarmanın örgütsel sinizme etkisinde zorunlu vatandaşlık davranışının aracılık rolü sosyal ağ gruplarında bir araştırma. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 399-416.

- Yıldız, B. (2016). Madalyonun öteki yüzü zorunlu vatandaşlık davranışı. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business Economics Journal*, 5(2), 88-89.
- Yiyit, T. (2017). Sosyal sermaye kavramına Türkiye'deki örgütsel davranış çalışmaları açısından bir bakış. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 1499-1520.
- Zhang, Y., Liao, J. and Zhao, J. (2011). Research on the organizational citizenship behavior continuum and its consequences. *Frontiers of Business Research in China*, 5(3), 364-379.
- Zhao, H., Peng., Han Y., Sheard, G and Hudson, A. (2013) Psychological mechanism linking abusive supervision and compulsory citizenship behavior a moderated mediation study. *The Journal of Psychology*, 147(2), 177-195.
- Zhao, H. Peng, Z. and Chen, H.K. (2014). Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior the role of organizational identification and perceived interactional justice. *The Journal of Psychology*, 148(2), 177-196.

Yayımlanmamış Çalışmalar

- Akman, G. (2012). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Brandes, P.M. (1997). *Organizational cynicism its nature antecedents and consequences*. (Unpublished Doctoral Dissertation), University of Cincinnati. Ohio.
- Çetinkaya, F. (2014). *Hizmet işletmelerinde sosyal sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisat Fakültesi, Afyon.
- Eaton, J.A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. (Unpublished Dissertation of Master of Arts), Toronto York University, Toronto.

- Erdoğan, P. (2018). *Pozitif SS'nin örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerinde etkisi sağlık sektöründe bir uygulama*. (Yayımlanmış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi İİBF, Ankara.
- James, M.L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations an examination of the potential positive and negative effects on school system*. (Unpublished Doctoral Dissertation), The Florida State University, Florida.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Klinker, S. (2016). *Searching for clarity: the influence of leadership and top management support on the relation between social capital and knowledge sharing*. (Corporate Communication Master Thesis), 14-17.
- Özçalık, F. (2017). *Pozitif ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde SS'nin rolü*. (Yayımlanmış Doktora Tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Paşamehmetoğlu, A. (2010). *Değerlerde farklılaşmanın sosyal sermayeye etkileri: Ankara mobilyacılar sitesi ve Ortadoğu sanayi ve ticaret merkezi (ostim) üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmış Doktora Tezi), Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sözen, H.C. (2007) *Bağlam kapsamında örgütler arası ağ düzenekleri: dayanıklı ev aletleri örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.
- Topçu, M.K. ve Beğenirbaş, M. (2017). *Örgütsel sinizm zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş tatmininin bireysel iş performansına etkilerinin belirlenmesine yönelik imalat sanayide bir uygulama*.

(Yayımlanmamış Doktora Tezi), Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Manisa.

Turan, A. (2013). *Sosyal sermayenin bilgi paylaşma tutumuna etkisi: Motivasyonun bu etkideki rolü üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve Karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Vardar, E. (2019). *Aracı ve düzenleyici etkinin modellenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Elektronik Kaynaklar

Olate, R. (2003). Local Institutions, Social Capital and Capabilities, Washington University in St. Louis, 28.11.2020 tarihinde <http://cniss.wustl.edu/workshoppapers/olatepaper.pdf> adresinden alınmıştır.

Vermaak, J.N. (2006). A Reconceptualisation of the Concept of Social Capital: A Study of Resources for Need Satisfaction Amongst Agricultural Producers in Vhembe. Limpopo. (Unpublished PhD Thesis), 12.09.2020 tarihinde <http://etd.unisa.ac.za/ETD-db/thesis/available/etd-09272006-120832/unrestricted/thesis.pdf> adresinden alınmıştır.