

ZORUNLU ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ SOSYAL KAYTARMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ARACI ROLÜ*

Miski Ali HASSAN†

Ümit ŞEVİK‡

Özet

Bu çalışmada zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının sosyal kaytarma üzerindeki etkisinde dönüşümcü liderliğin aracı etkisi araştırılmıştır. Araştırma kapsamında Ankara’da bir özel hastanede çalışan doktor, hemşire ve idari görevlerde bulunan 300 personele anket uygulanmıştır. Anket sonuçları SPSS24 ve AMOS24 programları ile analiz edilmiştir. Çalışmaların bulguları kapsamında zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının dönüşümcü liderlik üzerinde negatif ve anlamlı ($\beta=-0,126, p<0,05$), dönüşümcü liderliğin sosyal kaytarma üzerinde pozitif ve anlamlı ($\beta=0,118, p<0,05$) ve zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının sosyal kaytarma üzerinde pozitif ve anlamlı ($\beta=0,539, p<0,05$) etkiler tespit edilmiştir. Ayrıca zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının sosyal kaytarma üzerindeki etkisinde dönüşümcü liderliğin kısmi aracılık etkisi tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında bulgular yorumlanmış ve gelecekte yapılacak çalışmalara tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Sosyal Kaytarma, Dönüşümcü Liderlik.

THE MEDIATING EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE EFFECT OF COMPULSORY ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON SOCIAL LOAFING

Abstract

In this study, the mediating effect of transformational leadership on the effect of compulsory organizational citizenship behavior on social loafing was investigated. Within the scope of the research, a questionnaire was applied to 300 personnel working in a private hospital in Ankara, doctors, nurses and administrative staff. Survey results were analyzed with SPSS24 and AMOS24 programs. Within the scope of the findings of the studies, it is seen that compulsory organizational citizenship behavior is negative and significant on transformational leadership ($\beta=-0.126, p<0.05$), transformational leadership is positive and significant on social loafing ($\beta=0.118, p<0.05$) and compulsory organizational citizenship behavior is positive and significant ($\beta=0.539, p<0.05$) effects on social loafing were determined. In addition, a partial mediation effect of transformational leadership was determined in the effect of compulsory organizational citizenship behavior on social loafing. Within the scope of the study, the findings were interpreted and recommendations were made for future studies.

Keywords: Compulsive Organizational Citizenship Behavior, Social Loafing, Transformational Leadership

Giriş

Teknolojinin baş döndürücü hızla gelişmesi, endüstride yaşanan devrimlerle birlikte siber fiziksel sistemlerin üretimde başat rol oynamasına rağmen örgütler için insan unsuru halen önemini ve geçerliliğini muhafaza etmektedir. Örgütler etkinliğini sürdürülebilir kılmak amacıyla teknik unsurların yanı sıra yöneticileri ve çalışanları örgüt hedefleri doğrultusunda sevk edebilmek için gayret sarf etmektedirler.

Örgütsel davranış konularının karanlık yönünü temsil eden zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı gibi arzu edilmeyen davranışların örgüt yaşamında çalışanlarda olumsuz iş tutumlarına neden olacaktır. Örgütler için arzu edilmeyen bu davranışların etkilerinin azaltılması örgütlere ve çalışanlara daha kaliteli bir iş ortamı ve daha kaliteli bir iş yaşamı

* Bu çalışma Miski Ali Hasaan’ın “Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Sosyal Kaytarma İlişkisinde Dönüşümcü Liderliğin Aracı Etkisi: Ankara’da Özel Bir Hastanede Uygulama” isimli Yüksek Lisans Tez çalışmasına ait verilerden türetilmiştir.

† Yüksek Lisans Öğrencisi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul/TÜRKİYE, fudeed123@gmail.com

‡ Dr.Öğr.Üyesi, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi/Güvenlik Bilimleri Fakültesi/Güvenlik Bilimleri Bölümü, Ankara/TÜRKİYE, umit.sevik@jsga.edu.tr

sunacaktır. Örgütler performanslarına artırma yönünde eylemlerde bulunurken olumsuzlukların azaltılması da iş performansının artmasına neden olacaktır.

Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı aslında literatürde daha yeni olması ve örgütlerin de arzu ettiği bir davranış olan örgütsel vatandaşlık davranışının karanlık yönünü temsil etmesi sebebiyle kavramla ilgili literatürde yeterince çalışma bulunmamaktadır. Özellikle zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının olumsuz etkilerini azaltacak çalışmalar hem literatüre hem de örgütlere önemli katkılar sunacaktır. Konu ile ilgili literatürde Yıldız ve Elibol (2021) tarafından yapılan bir çalışmada İstanbul'da Kamu Hastanelerinde çalışan 264 hemşire ile zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının sosyal kaytarma üzerinde işten ayrılma niyetinin aracı etkisini araştırdığı çalışmada gelecekte yapılacak çalışmalar kapsamında örneklem olarak özel hastanelerdeki hemşireler ile hastanede farklı pozisyonda çalışanlarla değerlendirilmesini tavsiye etmişlerdir. Bununla birlikte belirli liderlik tarzlarının da aracı etki olarak değerlendirilmesini tavsiye etmişlerdir. Yıldız ve Elibol (2021)'in gelecekte yapılacak çalışmalara tavsiyeler kapsamında bu çalışmada zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının sosyal kaytarma üzerindeki etkisinde dönüşümcü liderliğin aracı etkisi özel hastane çalışanları örnekleminde değerlendirilmiştir.

1.Kavramsal Çerçeve

1.1. Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

İyi vatandaşlık ifadeleri, sosyal davranış araştırmaları için hep ilgi çekici bir alan olmuştur. İyi vatandaşlık davranışı veya örgütsel vatandaşlık davranışı, bireylerin herhangi bir resmi gereksinimin ötesinde ve resmi bir ödül beklentisi olmaksızın sosyal çevrelerine çaba ve enerji yatırmaya istekli olmalarını temsil etmektedir (Vigoda-Gadot, 2006:77). Yine sosyal davranış araştırmalarının yeni ilgisini çeken olgu olan zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı ise örgütsel vatandaşlık davranışının gönüllülükten ziyade yöneticilerin baskısı tarafından sergilenmesine vurgu yapar (Alkan ve Turgut, 2015:185). Çalışan, bir meslektaşının yokluğunda gönüllü olarak sorumluluklarını üstleniyorsa veya zor durumda olan bir meslektaşına gönüllü olarak yardım ediyorsa, bu örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında girer. Diğer taraftan çalışanın, yöneticisinden gelen baskılar nedeniyle bu tür rol dışı davranışlar sergilemesi veya çalışanın bu tür davranışları sergilemek zorunda hissetmesi zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılabilir (Ahmadian vd., 2017:112).

1.2. Sosyal Kaytarma

Sosyal kaytarma, çalışanların bireysel çalıştıkları zamana göre topluca çalıştıklarındaki gayret ve çabadaki azalma olarak tanımlanabilir (Karau ve Williams, 1993:681). İlk defa 1913 yılında Ringelmann tarafından kullanılan ve daha az üretkenlik eğilimini vurgulayan sosyal kaytarma ifadesi bireysel ve toplu çalışmalardaki performans farkına odaklanır (Kravitz ve Martin, 1986:936). Sosyal kaytarma kavramı sosyal etki teorisine dayanır. Sosyal etki teorisi grup büyüklüğünün artması ile çabanın azaldığını öne sürmektedir (Karau ve Williams, 1993:682). Sosyal kaytarmayı açıklayan diğer bir teoride sosyal değişim teorisidir. Lider ile olan ilişkin sosyal kaytarmasının da belirleyici olabilmektedir. Bireylerin ve grupların görev performansı liderin performansına katkıda bulunduğundan, bireyler liderleriyle düşük kaliteli bir ilişkiye sahip olduklarında tam çaba gösterme konusunda motive olmayabilirler. Benzer şekilde, liderleriyle yüksek kaliteli bir ilişkide bulunan bireyler, sosyal kaytarmaya girmeyerek liderlerine karşılık vermeye çalışabilirler (Murphy vd., 2003:67).

1.3. Dönüşümcü Liderlik

Burns (1978)'in dönüşümcü liderlik kavramını literatüre kazandırması liderlik literatürü açısından çığır açan bir çalışma olmuştur. Dönüşümcü liderler takipçilerinin morallerini, motivasyonlarını ve ahlakını yükseltirken, bulunduğu yerde neler yapabileceğine odaklanır.

Liderlikte etkili olarak kalabilmek için daha fazla dönüşümcü özelliğe sahip olma ihtiyacı üzerinde uzlaşılan bir konu olmuştur. Dönüşümcü liderler takipçilerinin olgunluk ve ideallerini gerçekleştirme durumuyla birlikte başkaların, örgütün ve toplumun esenliğine yönelik ilgisini sürekli canlı tutar (Bass, 1999:9-11). Dönüşümcü liderliğin dört boyutu bulunmaktadır. İdealleştirilmiş etki, ilham verici motivasyon, entelektüel teşvik ve bireyselleştirilmiş düşüncedir (Bass ve Avolio, 1993:112). Bu dört boyut, organizasyonlar içinde entelektüel sermayeyi geliştirmeye ve yönetmeye dayanan bilgiye dayalı bir ekonomide etkin bir lideri temsil eder (Ghasabeh vd., 2015:462).

1.4. Kavramlar Arası İlişkiler

İstanbul'da Kamu Hastanelerinde 264 hemşire ile zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının sosyal kaytarmaya etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolünün araştırıldığı çalışmada zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının sosyal kaytarma davranışına pozitif etkisi ($r = 0.14$, $p < 0.05$) olduğu tespit edilmiştir (Yıldız ve Elibol, 2021:657). Farklı iş kollarında bulunan 635 çalışanla yapılan diğer bir çalışmada yöneticilerin zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarının sosyal kaytarma davranışını artırdığı ($\beta=0.44$, $p<0.001$) sonucuna ulaşılmıştır (Ahmadian vd., 2017:115).

Telekom sektöründe 308 çalışan ile yapılan çalışmada dönüşümcü liderlik ile sosyal kaytarma arasında anlamlı ve negatif ($\beta = -0.32$, $p < 0.01$) bir ilişki tespit edilmiştir (Khan vd., 2020:7). Çin'de 440 çalışan ile yapılan çalışmada dönüşümcü liderlik ile sosyal kaytarma arasında negatif ($r= -0.288$, $p<0.001$) bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda kişi örgüt uyumunun dönüşümcü liderliğin sosyal kaytarmaya etkisinde aracılık etkisi tespit edilmiştir (Chen vd., 2020:942-943).

Farklı sektörlerdeki 635 çalışan ile yapılan çalışmada zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı ve negatif ($r = -0.19$, $p < 0.01$) bir ilişki olduğu ve dönüşümcü liderliğin zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde negatif etkisinin olduğu ($\beta = -.07$, $p < .10$) tespit edilmiştir (Soran vd., 2017:306-307). Kamu ve özel sektörde 400 çalışanla yapılan çalışmada zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı bir ilişki ($r=0.057$, N.S) tespit edilememiştir (Hayat vd., 2019:556).

Literatüde yer alan kavramlar arası ilişkiler, sosyal etki ve sosyal değişim teorileri kapsamında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının dönüşümcü liderlik üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2: Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının sosyal kaytarma üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3: Dönüşümcü liderliğin sosyal kaytarma üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4: Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının sosyal kaytarma üzerindeki etkisinde dönüşümcü liderliğin aracı etkisi vardır.

2.Yöntem

Çalışma kapsamında Ankara'da bulunan bir özel hastanede farklı pozisyonlarda çalışan (doktor, hemşire, idari personel ve diğer) 300 personele anket uygulanmıştır. Anket ile ilgili olarak hastane yönetiminden gerekli izinler alınmıştır. Ankara'da bulunan özel hastanede çalışan 300 örneklemin aynı yönetim ve liderlik anlayışı içerisinde çalışanların olması sonuçların güvenilirliğine de olumlu katkı sağlayacaktır. Katılımcıların cinsiyetleri kapsamında 194'ü kadın, 106'sı erkek; görevleri kapsamında 39'u doktor, 131'i hemşire, 52'si idari personel ve 78'i diğer görevli; eğitim durumları kapsamında 45'i lise mezunu, 54'ü ön lisans mezunu, 121'i lisans mezunu ve 80'i lisansüstü mezunu; katılımcıların yaşları

kapsamında 72'si 17-27 yaş aralığında, 114'ü 28-37 yaş aralığında, 98'i 38-47 yaş aralığında ve 16'sı 48 yaş ve üzeri; medeni hal kapsamında 140'ı evli, 160'ı bekar; iş tecrübesi kapsamında 64'ü 1-3 yıl arasında, 87'si 4-6 yıl arasında, 70'i 7-9 yıl aralığında ve 79'u 10 yıl ve üstü iş tecrübesine sahiptir.

Çalışmada kavramların ölçülmesi amacıyla 3 farklı ölçek kullanılmıştır. İlk ölçek zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği Vigoda-Gadot (2007) tarafından oluşturulan ve Şeşen ve Soran (2013) tarafından Türkçe'ye çevrilen tek ölçekli 5 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte “Bu kurumda yöneticiler, çalışanlara resmi görevlerinin ötesinde ekstra faaliyetlerde bulunmaları için baskı uygular” ve “Bu kurumda herhangi bir resmi ödül olmadan, resmi iş yükünün ötesinde ekstra sürelerde çalışmak için sosyal bir baskı vardır” şeklinde sorular bulunmaktadır (Çoban, 2020:102). Çalışmada kullanılan ikinci ölçek ise Mulvey ve Klein (1998) tarafından oluşturulan geçerliliği Gök ve Koca (2016) tarafından yapılan 9 soruluk sosyal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte “Çalıştığım işyerinde çalışanlar tüm gayretleriyle çalışmadıklarından ben çok sıkı çalışabileceken çalışmıyorum” ve “Kurumumuzda çalışanlar yapılan işlere beklediğimden daha az katkı sağlıyor” şeklinde sorular bulunmaktadır (Arıbaş, 2020:119-120). Çalışmada kullanılan son ölçek ise Carless vd. tarafından oluşturulan, Naktiyok (2015) tarafından çalışmasında kullanılan 7 sorudan oluşan “Global Dönüşümcü Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte “Yöneticim işgörenlerine, sorunlara yeni bakış açıları ile ele alıp sorgulamaları için cesaret verir” ve “Yöneticim işgörenler arasında güven ortamı kurarak, bağlılığı ve işbirliğini teşvik eder” şeklinde sorular bulunmaktadır (Senger, 2021:99).

3. Bulgular

Çalışma kapsamında ilk olarak ölçeklerin içsel tutarlılık güvenilirliklerine bakılmıştır. İçsel tutarlılık güvenilirlik değerinin diğer bir ifadeyle cronbach alpha değerinin 0,7 veya daha büyük bir değer olması yaygın olarak kabul edilebilir bir değerdir (Taber, 2018:1284). Ölçeklere ait içsel tutarlılık güvenilirlik değeri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Ölçeklerin İçsel Tutarlılık Güvenilirliği

ÖLÇEK	CRONBACH ALPHA DEĞERİ
Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,905
Sosyal Kaytarma	0,729
Dönüştürücü Liderlik	0,924

Tablo 1 kapsamında ölçeklerin cronbach alpha değerlerinin 0,7’den büyük olduğu gözlenmiştir. Bu kapsamda ölçeklerin içsel tutarlılık güvenilirlik değerlerinin uygun aralıkta olduğu tespit edilmiştir.

Yapısal eşitlik modeli kapsamında analizlerin yapılabilmesi için ölçeklerde yer alan verilerin normal dağılım sergilemesi gerekmektedir. Bu kapsamda verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğinin tespiti için basıklık ve çarpıklık (skewness ve kurtosis) değerlerine bakılacaktır. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin $\pm 1,96$ aralığında olması verilerin normal dağıldığı anlamına gelmektedir (Ghasemi, 2012:489). Ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Ölçeklerin Skewness ve Kurtosis Değerleri

ÖLÇEK	SKEWNESS DEĞERİ	KURTOSIS DEĞERİ
Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,787	-0,337
Sosyal Kaytarma	-0,528	0,249
Dönüşümcü Liderlik	0,283	-0,817

Tablo 2 kapsamında ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin $\pm 1,96$ aralığında olduğu gözlenmiş olup ölçeklere ait verilerin normal dağılım sergilediği tespit edilmiştir.

Ölçeklerin içsel tutarlılık güvenilirlik seviyelerinin ve ölçeklerdeki verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğinin tespit edilmesi sonrasında ölçekteki maddelerde yaygın metot yanlılığı bulunup bulunmadığı tespit edilecektir. Bu kapsamda Harman Tek Faktör Testi ile ölçeklerde yaygın metot yanlılığı olup olmadığı araştırılacaktır. Harman Tek Faktör Testi kapsamında ilk faktörün açıklanan varyans değerinin %50'den az olması ölçeklerde yaygın metot yanlılığının olmadığını göstermektedir (Fuller vd., 2016:3196). Harman Tek Faktör Test sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Ölçekler İçin Harman Tek Faktör Testi

Faktör	Başlangıç Özvektörleri			Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	%Varyans	Birikimli%	Toplam	%Varyans	Birikimli%
1	5,705	27,169	27,169	5,705	27,169	27,169
2	5,219	24,854	52,023			
3	1,888	8,989	61,012			
...			
...			
21	0,133	0,633	100			

Tablo 3 kapsamında ilk faktörün açıklanan varyans değerinin %50'den az olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlar ışığında Harman Tek Faktör testi sonuçlarına göre ölçeklerde yaygın metot yanlılığı olmadığı tespit edilmiştir.

Bundan sonraki aşamada ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri AMOS 24 programı kullanılarak değerlendirilecektir. Doğrulayıcı faktör analizinde kullanılan uyum ve iyi uyum değerleri ile ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analiz sonuçları Tablo.4'te verilmiştir.

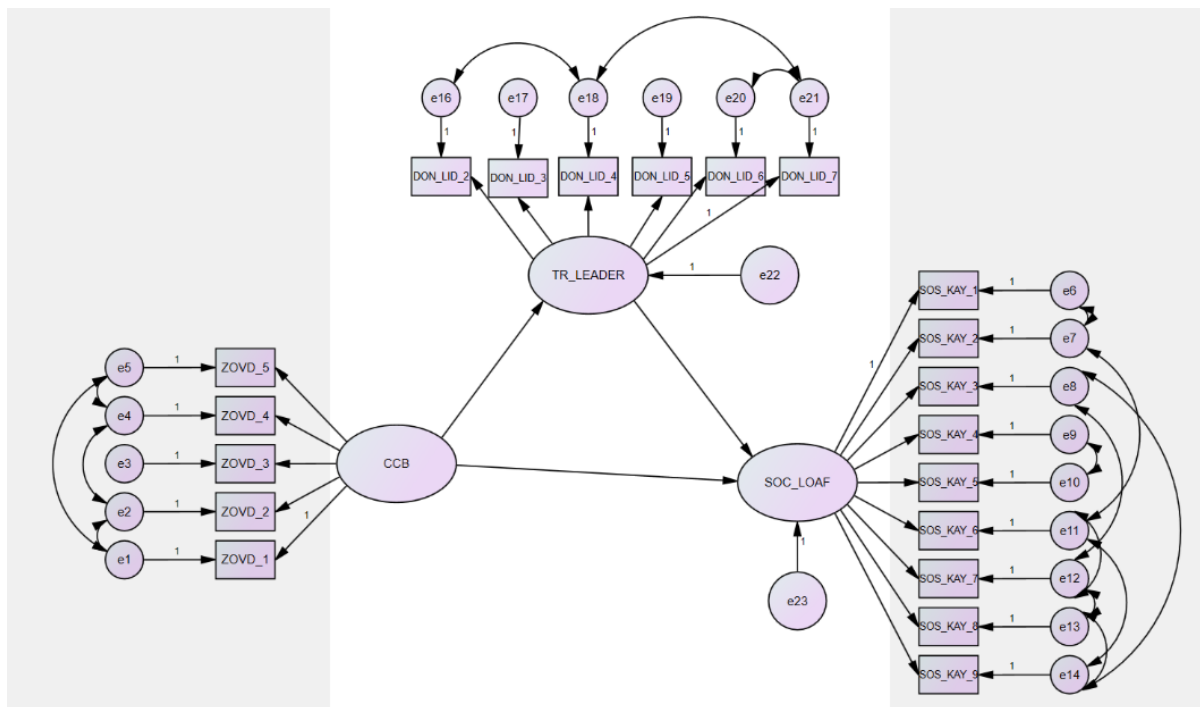
Tablo 4: Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi

	CMIN/DF	GFI	IFI	CFI	RMSEA
İyi Uyum	≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$> 0,95$	$\leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum	$\leq 4-5$	0,89-0,85	0,94-0,90	> 0,90	0,06-0,08
Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,058	1	1	1	0
Sosyal Kaytarma	2,870	0,955	0,955	0,955	0,079
Dönüşümcü Liderlik	2,625	0,980	0,992	0,992	0,074

Kaynak: Gürbüz ve Şahin (2018:345) ve Meydan ve Şeşen (2015:37) kaynaklarından istifade edilerek hazırlanmıştır.

Tablo 4 kapsamında ölçeklerin doğrulayıcı faktör analiz sonuçlarının iyi uyum ve kabul edilebilir uyum düzeylerinde olduğu tespit edilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonrasında zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının sosyal kaytarma üzerindeki etkisinde dönüşümcü liderliğin aracı etkisini tespit etmek maksadıyla yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Şekil.1’de oluşturulan yapısal eşitlik modeli verilmiştir.

Şekil 1: Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 1’de oluşturulan yapısal eşitlik modeli için yol analiz sonuçları Tablo.5’te verilmiştir.

Tablo 5: Yol Analiz Sonuçları

	Estimate	S.E.	C.R.	P.
DON_LID <--- ZOVD	-0,126	,066	-1,995	0,046
SOS_KAY <--- DON_LID	0,118	,037	2,070	0,038
SOS_KAY <--- ZOVD	0,539	,051	7,195	***

Yol analiz sonuçlarına göre zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı ile dönüştürücü liderlik tarzı arasında negatif bir ilişki, dönüştürücü liderlik tarzı ile sosyal kaytarma arasında pozitif bir ilişki ve son olarak zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının sosyal kaytarma üzerinde pozitif bir etki tespit edilmiştir. Yol analizi ile ilgili doğrulayıcı faktör analizi Tablo.6’da verilmiştir.

Tablo 6: Yol Analizi Doğrulayıcı Faktör Analizi

	CMIN/DF	GFI	IFI	CFI	RMSEA
İyi Uyum	≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$> 0,95$	$\leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum	$\leq 4-5$	0,89-0,85	0,94-0,90	$> 0,90$	0,06-0,08
Yol Analizi	3,657	0,852	0,911	0,902	0,078

Tablo 6’da yer alan sonuçlara göre yol analizinin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı değerler kapsamında yol analiz sonucuna göre aracılık etkisi test edilecektir.

Tablo 7: Aracılık Test Sonuçları

	ZOVD			p değeri (doğrudan ve dolaylı etki)
	Standardize Doğrudan Etki	Standardize Dolaylı Etki	Standardize Toplam Etki	
DON_LID	-0,126	0	-0,126	
SOS_KAY	0,539	-0,015	0,524	0,004

Aracılık testi sonucunda zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının sosyal kaytarma üzerindeki aracı etkisinde $p < 0,01$ anlamlılık seviyesinde anlamlı bir aracı etki tespit edilmiştir. Bu değer kapsamında zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının sosyal kaytarma üzerinde dönüştürücü liderliğin kısmi aracılık etkisi tespit edilmiştir. Son olarak aracılık testi kapsamında Sobel testi de yapılmıştır. Sobel testi sonucunda elde edilen anlamlılık değerlerinin $p < 0,05$ uygun aralıkta olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında H1, H2, H3 hipotezler desteklenmiş olup H4 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Örgütler için arzu edilen davranışlardan birisi olan örgütsel vatandaşlık davranışı, yöneticiler tarafından sergilenmesi istenen sonrasında da beklenen bir ekstra rol davranışı halini almaktadır. Yöneticilerin beklentisi kapsamında gerçekleştirilen bu tür davranışlar zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı olarak değerlendirilmektedir. Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışında bulunan zorunluluk çalışanlarda üretim karşıtı olarak değerlendirilebilecek sosyal kaytarma davranışına da sebep olmaktadır. Çalışma kapsamında zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının sosyal kaytarma düzeyini artırması ($\beta = 0,539$, $p < 0,05$) yöneticiler tarafından çalışanlara örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme konusundaki baskılarının arzu edilmeyen çıktılara sebep olacaktır. Çalışanların örgütlerinde zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı

göstermeleri gerektiğine yönelik algılarının olumsuz iş tutumları ile sonuçlanmasını önlemek için liderlerin dönüşümcü liderlik özelliklerini sergilemeleri gerekmektedir. Çalışma sonucuna göre zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının sosyal kaytarma düzeyini dönüşümcü liderlik kısmi olarak azaltmaktadır.

Yöneticilerin iş ortamında çalışanların olumsuz yöndeki algılarının olumsuz iş tutumları ile sonuçlanmasının etkisini azaltmak amacıyla özellikle dönüştürücü liderlik özellikleri sergilemeleri önem arz etmektedir. Bununla birlikte üretim karşısı iş davranışları olarak değerlendirilen davranışların etkileri olumlu liderlik özellikleri veya arzu edilen örgütsel davranışları ile etkileri azaltılabilir.

Çalışmanın kısıtları kapsamında örneklemin sadece bir özel hastaneden seçilmesi ve çalışmanın nicel yöntemle gerçekleşmesi öne sürülebilir. Gelecekte yapılacak çalışmalar kapsamında sonuçların nedenlerinin açıklanmasında eksiklikleri gidermek amacıyla konu ile ilgili farklı hastanelerden oluşan bir örneklem ve nitel araştırma ile zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının nasıl sosyal kaytarma davranışına neden olduğu araştırılmalıdır.

Kaynaklar

- Ahmadian, S., Sesen, H., & Soran, S. (2017). Expanding the boundaries of compulsory citizenship behavior: Its impact on some organizational outputs. *Business and Economic Horizons (BEH)*, 13(1232-2017-2407), 110-118.
- Alkan, S. E., & 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.
- Arıbaş, A.N. (2020). Öğrenilmiş çaresizliğin, örgütsel sessizlik, sosyal kaytarma, psikolojik güvenliğe etkisi [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 112-121.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Chen, C., Yu, C., & Zhang, Y. (2020). The Transformational Leadership of Water-Intensive Enterprises to Social Loafing: The Mediating Role of Person-Organization Fit. *Journal of Coastal Research*, 104(SI), 940-944.
- Çoban, C. (2020). Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolü [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fuller, C. M., Simmering, M. J., Atinc, G., Atinc, Y., & Babin, B. J. (2016). Common methods variance detection in business research. *Journal of Business Research*, 69(8), 3192-3198.
- Ghasabeh, M. S., Soosay, C., & Reaiche, C. (2015). The emerging role of transformational leadership. *The Journal of Developing Areas*, 49(6), 459-467.
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: a guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486-489.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem-Analiz* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Hayat, Z., Batoool, I., Hayat, S., & Amin, U. (2019). Emotional instability, employees work outcomes among academia: Compulsory citizenship behavior and leadership style as moderators. *Review of Economics and Development Studies*, 5(3), 551-562.
- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681-706.
- Kravitz, D.A. and Martin, B. (1986). Ringelmann rediscovered: The original article. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 936-941.

- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 1-13.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi* (2. Baskı). Detay Yayıncılık.
- Murphy, S. M., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Erdogan, B. (2003). Understanding social loafing: The role of justice perceptions and exchange relationships. *Human Relations*, 56(1), 61-84.
- Senger, N.(2021). Yöneticilerin dönüştürücü liderlik davranışlarının örgütsel sessizlik ve örgütsel adalet ile ilişkisi [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Soran, S., Sesen, H., & Caymaz, E. (2017). The relationship between compulsory citizenship behavior and leadership: a research by accommodation businesses. *Research Journal of Business and Management*, 4(3), 303-309.
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273-1296.
- Vigoda-Gadot, E. R. A. N. (2006). Compulsory citizenship behavior: Theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36(1), 77-93.
- Yıldız, B., & Elibol, E. (2021). Turnover intention linking compulsory citizenship behaviours to social loafing in nurses: A mediation analysis. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 653-663.