



JOEEP

Journal Homepage: <http://dergipark.org.tr/joeeep>



Araştırma Makalesi • Research Article

Zorunlu Vatandaşlık Davranışının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi *

The Effect of Compulsory Citizenship Behavior on Work Alienation

Ceren Aydemir ^{a, **} & A. Asuman Akdoğan ^b

^a Dr. Öğr. Üyesi., Nuh Naci Yazgan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, 38170, Kocasinan/Kayseri/Türkiye.

ORCID: 0000-0002-2021-7333

^b Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi; Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, 38280 Talas/Kayseri/Türkiye.

ORCID: 0000-0001-7373-4556

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 10 Ağustos 2021

Düzeltilme tarihi: 9 Kasım 2021

Kabul tarihi: 21 Kasım 2021

Anahtar Kelimeler:

Zorunlu vatandaşlık davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı

Ekstra rol davranışı

İşe yabancılaşma

ARTICLE INFO

Article history:

Received: August 10, 2021

Received in revised form: Nov 9, 2021

Accepted: 21 Nov, 2021

Keywords:

Compulsory citizenship behavior

Organizational citizenship behavior

Extra-role behavior

Work alienation

ÖZ

Yönetim alanında uzun yıllardır üzerinde araştırma yapılan bir konu olan örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların örgüte olumlu katkı sağlayacak şekilde gönüllü olarak sergiledikleri pozitif davranışlardır. Bu davranışlar zamanla gönüllü olmaktan çıkarak çeşitli baskılar sonucu zorunlu hale gelebilmektedir. Bu durum örgütsel vatandaşlık davranışının karanlık yönü olarak değerlendirilen zorunlu vatandaşlık davranışı kavramına dikkatleri yöneltmiştir. Bu çalışmanın amacı zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışma kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen çeşitli meslek gruplarından (öğretmen, mühendis, akademisyen, özel sektör çalışanı, devlet memuru) 155 kişi ile yürütülmüştür. Araştırma verileri 2019 yılı Aralık ayında toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve SPSS Amos kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılaşma üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

ABSTRACT

Organizational citizenship behavior, which has been the subject of research for many years in the field of management, is the positive behavior that employees display voluntarily in a way that will make a positive contribution to the organization. These behaviors may cease to be voluntary over time and become compulsory as a result of various pressures. This situation has directed attention to the concept of compulsory citizenship behavior, which is considered as the dark side of organizational citizenship behavior. The purpose of this study is to determine the effect of compulsory citizenship behavior on work alienation. The research was conducted with 155 people from different professions (teacher, engineer, academician, private sector employee, officeholder) determined by convenience sampling method. Research data were collected in December 2019. The obtained data were analyzed by using SPSS and SPSS Amos. According to the research results, compulsory citizenship behavior has a positive and significant effect on work alienation.

1. Giriş

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), uzun yıllardır yönetim bilimi yazınında dikkat çeken ve araştırmalara konu olan kavramların başında gelmektedir. Çalışanların resmi

görev tanımlarının dışında gönüllü olarak sergiledikleri roller olarak ifade edilen örgütsel vatandaşlık davranışının, olumlu gibi gözükse de her zaman gönüllü ve isteyerek yapılmaması, bazı baskılar sonucu ortaya çıkması ve bunun da olumsuz sonuçlara yol açtığı fark edilmesi dikkatleri

* Bu çalışma 10-13 Haziran 2021 tarihlerinde Giresun, Türkiye’de gerçekleştirilmiş olan 20. Uluslararası İşletmecilik Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Sorumlu yazar/Corresponding author.

e-posta: cerenseyhan@hotmail.com

Atf/Cite as: Aydemir, C., & Akdoğan, A. A. (2021). Zorunlu Vatandaşlık Davranışının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 6(SI), 63-70

e-ISSN: 2651-5318. © 2021 TÜBİTAK ULAKBİM DergiPark ev sahipliğinde. Her hakkı saklıdır. [Hosting by TUBITAK ULAKBİM JournalPark. All rights reserved.]

zorunlu vatandaşlık davranışına (ZVD) çekmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile aralarında doğal olarak bir ilişki olan zorunlu vatandaşlık davranışı, rol ötesi davranışların çok daha olumsuz bir yansımasını temsil eder (Porpara, 1989; aktaran Vigoda-Gadot, 2006, s. 83).

Yapılan bazı araştırmalarda (Vigoda-Gadot, 2007; Peng ve Zhao, 2012; Can Yalçın ve Beğenirbaş, 2020; Topcu, Beğenirbaş ve Turgut, 2017; Ahmadian, Şeşen ve Soran, 2017; Aydemir, 2018) ZVD'nin olumsuz örgütsel durumlarla pozitif yönlü; olumlu örgütsel tutum ve davranışlarla negatif yönlü ilişki içinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte Yıldız ve Elibol (2021) zorunlu vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyeti ve sosyal kaytarma arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Ünalı Baydın vd. (2020), ZVD ve iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Gürsoy ve Köksal (2020) ZVD ile bildiren yönetici iletişim stili arasında pozitif, ZVD ile danışman yönetici iletişim stili arasında negatif yönlü ilişki olduğunu bulmuşlardır. He vd. (2020), ZVD ile çalışan yaratıcılığı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Zheng vd. (2020) ZVD'nin mesleki tükenmişlik üzerinde pozitif etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. He vd. (2018), ZVD ve çalışan sessizliği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Şeşen ve Soran (2013), "yönetici/amir kaynaklı olarak oluşan zorunlu vatandaşlık davranışlarının, çalışanların işten ayrılma niyetlerini, tükenmişlik düzeylerini, iş streslerini, sosyal kaytarma davranışlarını ve iş arkadaşları ile yaşadıkları çatışmayı artırmakta; yenilikçi davranışlarını, örgütle özdeşleşme düzeylerini ve bireylere yönelik ÖVD'yi azalttığını" bulmuşlardır (s. 410).

Literatürde doğrudan zorunlu vatandaşlık davranışı ve işe yabancılaşma kavramlarını inceleyen sınırlı sayıda (Babadağ, 2019) araştırmaya rastlanmıştır. İlgili araştırmada, zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılaşmayı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Zorunlu vatandaşlık davranışının kilit noktası olan ekstra rol davranışlarının gönüllü olarak değil de çeşitli zorlamalar veya baskı sonucunda sergilenmesi durumu, çalışanın özgür iradesini kullanamamasından dolayı iş ile ilgili kontrolünü kaybettiğini düşünmesine yol açarak işe yabancılaşma yaşamasına neden olabilir. Bu durum Öz Belirleme Kuramı ile şöyle açıklanabilir: Öz Belirleme Kuramı, bireyler ve sosyal bağlam arasındaki etkileşimleri baz alarak davranış, deneyim ve gelişim hakkında çıkarımlarda bulunur. Öz Belirleme Kuramı'na göre insanlar, bu etkileşim sürecinde desteklenmesi halinde olumlu, engellenmesi halinde ise olumsuz sonuçları olan aidiyet, yeterlik ve özerklik olmak üzere üç temel psikolojik ihtiyacı paylaşırlar (Deci vd., 2001; Ryan ve Deci, 2000a aktaran Durmaz ve Akkuş, 2016). Bu ihtiyaçlardan özerklik, bireyin kendi eylemlerini başlatması ve seçim yapması olarak ele alınmaktadır (Andersen, 2000). Başka bir deyişle özerklik ihtiyacı, bireyin özgür iradesi ile, kendi başına karar vermesi ve davranışlarında inisiyatif kullanmasıdır (Ryan ve Brown, 2003). Yeterlik ihtiyacı, bireyin çevresini iyi bir şekilde etkileşimde bulunma kapasitesidir (Deci ve Ryan,

1985). Bireyin başkaları ile bağlantılı olma ihtiyacıdır (Cihangir Çankaya, 2009, s. 24). ZVD ve işe yabancılaşma etkileşimi özerklik ihtiyacının karşılanamaması durumu ile ilişkilendirilebilir. Özerklik ihtiyacının desteklenmesiyle verilen karar anlamına gelen özerk karar verme, bireyin kendi hedeflerini belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmak için inisiyatif kullanmasıdır (Ersoy Kart ve Güldü, 2008). Özerk karar verebilen bireyler faaliyetlerinde kendilerini etkili hissederler. Aynı zamanda çalışma ortamında sorunlarla başa çıkma konusunda yeni yöntemler geliştirebilirler (De Jong ve Kemp, 2003). Özerklikten yoksunluk yani çeşitli konularla ilgili kararlarda fikir belirtmemek, yönetime katılamamak ve işin denetiminde yer alamamak gibi durumlar çalışanda güçsüzlük hissi yaratır (Blauner, 1964). Güçsüzlük hisseden çalışanlar hayatlarına kendi iradelerinin değil, sistemin veya üst konumundakilerin karar verdiği şeklinde bir duyguya kapılırlar (Hoy, 1972). Dolayısıyla özsaygı, kendini gerçekleştirme ve özerklik ihtiyaçlarını gideremez (Turgut ve Kalafatoğlu, 2016) ve işlerine karşı yabancılaşırlar (Nart vd. 2020). İşe yabancılaşma, performans düşüklüğü, işe devamsızlığın artması, işe gelmeme, iş tatmininde azalma, işe yönelik olumsuz tutumların artması, iş stresinde artış, motivasyon düşüklüğü, örgütsel bağlılığın azalması gibi sonuçlara yol açarak (Nef, 1980; Tutar, 2010; Agarwal, 1993, Hirschfeld ve Field, 2000; Mohan ve Prasad, 2014) örgüt üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Tüm bunlardan hareketle, ZVD'nin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin incelenmesi, öncelikle iki kavram arasındaki teorik ilişkinin görgül çalışmalarla doğrulanması açısından önem arz etmektedir. Nitekim yerli ve yabancı literatürde zorunlu vatandaşlık davranışı ve işe yabancılaşma ilişkisini inceleyen sınırlı sayıda çalışma olması ve örgütlerde yaşanan sorunlardan biri olan işe yabancılaşmanın azaltılması için kavramı etkileyen faktörlerden biri olarak zorunlu vatandaşlık davranışının incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca uygulayıcılara zorunlu vatandaşlık davranışı ve işe yabancılaşma kavramlarının veya bunları sergileyen ve yaşayan çalışanların örgüt üzerindeki etkileri ile ilgili teorik ve pratik bilgiler sunmak araştırmacının bir diğer önemini oluşturmaktadır.

2. Zorunlu vatandaşlık davranışı

ZVD, çalışanların resmi rol (görev/iş) tanımlarında bulunmayan işlere yönelik çalışma faaliyetlerinde bulunmaları konusunda güçlü bir sosyal veya yönetsel baskıya maruz kaldıklarında gösterdikleri rol ötesi davranışlardır (Vigoda-Gadot, 2006, s. 85). Kısaca bireyin kendi isteği dışında gerçekleşen, sergilemek durumunda kaldığı ekstra rol davranışı literatürde zorunlu vatandaşlık davranışı olarak ifade edilmektedir (Zhao, Peng ve Chen, 2014).

Zorunlu vatandaşlık davranışında, genel olarak bireylerin çalıştıkları örgütlerine yararlı olmak için gösterdikleri ekstra rol davranışları bir süre sonra iş tanımlarının bir bölümü haline gelmekte ve kişilerin ilk zamanlarda gönüllü olarak yaptıkları işler kendi iş tanımlarında yer alan görevler gibi

zorunluluk olmaya başlamaktadır. Bu durum çalışana ek yükler getirebilmekte hem bireysel hem de örgütsel sorunlar yaratabilmektedir. Bu nedenle zorunlu vatandaşlık davranışının, örgütsel vatandaşlık davranışının aksine, örgütler için istenmeyen sonuçlara yol açtığı/açacağı düşünülmektedir. Nitekim Vigoda-Gadot (2006) yapmış olduğu çalışmada zorunlu vatandaşlık davranışının örgütlerde oldukça yaygın olduğunu ifade etmiş ve zorunlu vatandaşlık davranışının iş stresi, örgütsel politikalar, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik ve ihmalkâr davranışlar ile ilişkili olabileceğini ileri sürmüştür. Vigoda-Gadot (2006; 2007) zorunlu vatandaşlık davranışı hakkında bazı önemli hususlar üzerinde durmaktadır. Birincisi işgörenlerin algıladıkları baskı, ikincisi ise kendi iradesi dışında gerçekleşen ekstra rol davranışlarıdır. Eğer işgörenler üzerlerinde baskı hissederse, bu durumda davranışları gönüllü olarak sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı olmayacaktır. Aynı şekilde gönülsüz olarak gerçekleştirilen ekstra rol davranışları da örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılmaz.

Zorunlu vatandaşlık davranışının kavramsal temellerinin oturtulmasında her ne kadar örgütsel vatandaşlık davranışından ayrı bir yapı olarak bahsedilmek istense de Zhang, Liao ve Zhao (2011) zorunlu vatandaşlık davranışının, aslında bir çeşit örgütsel vatandaşlık davranışı olduğunu vurgulamışlardır. Ancak buradaki ince ayırım, yapılan davranışın gönüllü olarak yapılma durumuna göre değişmektedir. Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışının gönüllülük seviyesi oldukça yüksek düzeylerde iken, zorunlu vatandaşlık davranışının gönüllülük seviyesi düşük düzeydedir. Yapılan bir başka çalışmada ise; zorunlu vatandaşlık davranışının bir şekilde örgütsel vatandaşlık davranışının gölgesinde kalarak fark edilmediği, görünürdeki örgütsel vatandaşlık davranışlarının da her zaman örgüte fayda sağlayacağı yanlış algısının yaygın olduğu vurgulanmıştır (Yıldız ve Yıldız, 2015).

3. İşe yabancılaşma

Kişinin işe karşı ilgisiz olması olarak ifade edilen işe yabancılaşma işgörenler ve işletmeler için önem teşkil eden sorunlardan biri olup “çalışanın işine karşı coşku ve bağlılık duymadığını göstermekle birlikte, işe yönelik psikolojik ve genel bir tutumu nitelemektedir” (Hirschfeld, Feild ve Bedeian, 2000, s. 1881; Tonks ve Nelson, 2008, s. 3). Blauner (1964) işe yabancılaşmayı, “işin; özerklik, sorumluluk, toplumsal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi bireyin insan olarak değerini ortaya koyan koşulların ve ortamların sağlanamaması durumu” olarak ifade etmektedir. Başaran (2008)’a göre ise, “işine yabancılaşan bir işgören, örgütün kendine verdiği örgütsel konumu benimseyemez. İşgören işini elverdiğince yaşamının bir parçası olarak görmemeye; örgüt dışında işinden söz etmemeye çalışır. Örgütün yönetimine, toplumsal etkinliklere, görevi dışındaki işlerle ilgilenmez. İşgören örgütüyle ve işiyle gurur duymaz. İşgören kendisine örgütün dışında doyum kaynakları arar.” İşe yabancılaşma, durumlar karşısında aktif olmama, şartların iyileşmesi için çaba göstermeme, işe devamda sorunlar, azalan verim ve hata oranlarının artması,

motivasyon düşüklüğü, örgütsel bağlılığın azalması, genel stres ve iş stresinin artması ve iş tatmininin azalması ile sonuçlanmaktadır (Tutar, 2010, s. 173).

İşgörenlerin, kendilerini sadece üretim yapan bireyler olarak görmesi, örgütsel amaçlarını elde edememesi, işyerindeki doyumсуzluklar, sorunların ortadan kaldırılamaması, bazı keyfi uygulamalar sonucunda oluşan düşmanlık duyguları gibi faktörler işe yabancılaşmaya sebebiyet verebilmektedir (Simşek, Çelik ve Akgemci, 2006, s. 569). Çalışanlar işe yabancılaşmayı yönetim stili, çalışma şartları gibi işletme içi kaynaklardan dolayı yaşayabilecekleri gibi, sanayileşme, kentleşme, ekonomik veya teknolojik yapı gibi işletme dışı kaynaklardan dolayı veya tamamen bireysel durumlardan kaynaklı olarak da yaşayabilmektedirler. Tüm bu faktörlerin dışında bu çalışmada, zorunlu vatandaşlık davranışının da işe yabancılaşmaya neden olacağı veya işe yabancılaşmayı etkileyeceği düşünülmektedir. Ekstra rol davranışlarının baskı sonucu zorunlu olarak yapılması bireyin iş üzerindeki kontrolünün azaldığını veya ortadan kalktığını düşünerek işe karşı ilgisinin azalmasına ve işe yabancılaşmasına neden olabilir. Babadağ (2019) zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılaşma üzerinde yaratacağı etkinin Öz Belirleme Kuramı (Self-Determination Theory) ile açıklanabileceğini öne sürmektedir. Öz-belirleme (self-determination), davranışların dış etkenlerden (toplum normlarından, grup baskısından v.b.) çok, bireyin kendi kişisel inançlarıyla ve değer yargılarıyla belirlenmesi, bireyin kararlarını kendi başına vermesi olarak tanımlanmaktadır (Budak, 2000). “Öz belirleme kuramı bireyin psikolojik olarak iyi olmasını sağlamak ve motivasyonunu arttırmak için kişinin psikolojik ihtiyaçlarını gidermesi gerektiğini belirtmekte ve psikolojik ihtiyaçlar içerisinde; özerklik (autonomy) ihtiyacının da olduğunu ileri sürmektedir. Birey iş içerisindeki davranışlarını ne kadar kendisi yönlendirebiliyorsa o kadar özerkliğe sahip olacaktır. Eğer davranış kişi tarafından değil de çevresi tarafından belirleniyorsa; bireyin içsel motivasyonunun azalacağı düşünülmektedir” (Ryan ve Deci, 2000a, 2000b aktaran Babadağ, 2019). Zorunlu vatandaşlık davranışında da bireyin yapmış olduğu davranışlar artık kendi inisiyatifinden çıkmış ve başkalarının baskısı sonucunda gerçekleşir olmuştur. Bu nedenle zorunlu vatandaşlık davranışının olduğu bir durumda bireyin özerklik ihtiyacını gideremeyeceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Özerkliğin olmadığı bir durumda ise iş, çalışanın kendini ifade etmesine ve kendini gerçekleştirmesine fırsat vermemektedir. Bu nedenle de çalışan, yaptığı işten doyum sağlayamamakta, işi sadece bir araç olarak görmeye başlamakta, bunun sonucunda ise işe yabancılaşma yaşamaya başlamaktadır (Babadağ, 2019, s. 353). Dolayısıyla zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin incelenmesi bu açıdan önem arz etmektedir.

H1: Zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılaşma üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

4. Yöntem

Bu araştırmanın amacı, zorunlu vatandaşlık davranışının işe

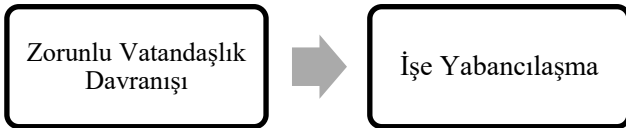
yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen öğretmen, mühendis, akademisyen, özel sektör çalışanı, devlet memuru gibi farklı mesleklerden 155 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma çevrimiçi anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veriler 2019 yılı Aralık ayında toplanmıştır. Araştırma anketini oluşturan ölçekler 5'li Likert tip şeklinde kullanılmıştır. (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum)

Araştırmada zorunlu vatandaşlık davranışını ölçmek için, Vigoda-Gadot (2007)'in geliştirdiği Harmancı Seren ve Ünalı Baydın (2017)'in Türkçe'ye uyarladığı 5 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. "Bu kurumda yöneticiler çalışanlara resmi görevlerinin ötesinde ekstra faaliyetlerde bulunmaları için baskı uygular", "Bu kurumda resmi görevlerin dışında ve resmi bir ödüllendirme olmadan fazladan çalışma yönünde bir baskı vardır" maddeleri ölçekte bulunan ifadelerden ikisidir. ($\alpha=0,885$)

İşe yabancılaşmayı ölçmek için Maddi, Kobasa ve Hoover (1979)'in geliştirdiği, Hirschfeld, Feild ve Bedeian (2000)'in uyarladığı, Türkçe uyarlamasını ise Özbek (2011)'in yaptığı 10 maddelik ölçekten yararlanılmıştır. "Yaşamak için çalışan kişiler, idareciler tarafından çıkar amaçlı kullanılmaktadırlar.", "Çalışmanın ne işe yaradığını merak ediyorum." ifadeleri ölçekte bulunan maddelerden ikisidir. ($\alpha=0,801$)

Araştırmanın amacına yönelik frekans analizi, faktör analizleri (açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi), güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi SPSS ve SPSS Amos kullanılarak yapılmıştır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



5. Bulgular

Araştırmada kapsamındaki örneklemin %54,2'si kadın, %45,8'i erkektir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%45,2) 26-35 yaş aralığındadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun (%67,7) evli olduğu görülmüştür. Örneklemin, %11,6'sının önlisans, %69,7'sinin lisans seviyesinde ve %18,1'inin lisansüstü seviyede eğitim düzeyinde olduğu bulunmuştur. Mevcut kurumunda, 6-10 yıl arasında çalıştığını ifade edenler örneklemin %57,4'ünü oluşturmaktadır. Son olarak, özel sektörde faaliyet gösteren firmaların çeşitli bölümlerinde görev yapan çalışanların örnekleme ağırlıkta (%56,4) olduğu belirlenmiştir. Örnekleme oluşturan diğer meslek gruplarının dağılımı ise, öğretmen %12,2, mühendis %5,3, akademisyen %17,4 ve devlet memuru %8,7 şeklindedir.

Bir bütün olarak modelin yapısal geçerlilik durumunu test

etmek için yapılan DFA sonuçlarına göre (Tablo 1), uyum iyiliği değerlerinin hepsinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir. *

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

Model	χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMSEA A
Zorunlu vatandaşlık davranışı - İşe yabancılaşma (Model)	2,299	0,926	0,865	0,962	0,938	0,077

*Değerlendirme Schermelleh-Engel ve Moosbrugger (2003)'e göre yapılmıştır.

Verilerin normal dağılım varsayımına uygun olup olmadığını ortaya koymak için değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Buna göre, ilgili değerlerin uygun düzeylerde hesaplandığı görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 2. Çarpıklık-Basıklık Değerleri

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
ZVD	,004	-,048
İY	-1,040	,075

Zorunlu vatandaşlık davranışı ve işe yabancılaşma değişkenlerine ait ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri incelendiğinde (Tablo 3), zorunlu vatandaşlık davranışı 3,196 ile ortalamadan üzerinde, işe yabancılaşma 2,756 ile ortalamadan düşük bir değerde hesaplanmıştır. Ayrıca değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre zorunlu vatandaşlık davranışı ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,235$; $p<0,01$).

Tablo 3. Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişken	Ort.	ss	1
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	3,196	1,126	
İşe Yabancılaşma	2,756	0,717	,235**

Not: **p<0,01

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini test etmek için yapılan analiz sonuçlarına göre (Tablo 4), F değeri 8,908 ve anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde $p=0,003$ olarak hesaplanmıştır. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi gösteren R değeri 0,235, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi olan R^2 değeri 0,055 olarak hesaplanmıştır. Buna göre, işe yabancılaşmadaki değişimin %5,5'i zorunlu vatandaşlık davranışı ile açıklanmaktadır. Zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılaşma üzerindeki

etkisini belirlemeye çalışan model bir bütün olarak anlamlı bulunmuştur ($R^2=0,055$; $F=8,908$). Buna göre H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
Zorunlu vatandaşlık davranışı	,149*	,050	,235	2,985	,003

$R=0,235$; $R^2=0,055$; Düzenlenmiş $R^2=0,049$; $F=8,908$; * $p<0,05$

Bağımlı değişken: İşe yabancılığa

literatürdeki diğer benzer çalışmalar incelendiğinde, Koçak (2018)'in zorunlu vatandaşlık davranışı ile kişi-örgüt uyumu ve lider-üye etkileşimi arasında negatif ilişki, Bashir vd. (2019)'nin, zorunlu vatandaşlık davranışı ile psikolojik

6. Sonuç

Farklı meslek gruplarından 155 çalışan ile gerçekleştirilen bu çalışmada zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılığa üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma verileri 2019 yılı Aralık ayında toplanmıştır. Çalışmada demografik özellikler ile ilgili olarak araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun kadın ve 26-35 yaş aralığında olduğu; medeni durum açısından büyük çoğunluğunun evli olduğu; eğitim düzeyi için ağırlığın lisans seviyesinde olduğu, 6-10 yıl arasında kurumda çalışmakta olanların çoğunlukta olduğu ve özel sektörde faaliyet gösteren firmaların çeşitli bölümlerinde görev yapan çalışanların ağırlıkta olduğu görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılığa pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bu sonuca göre, çalışmanın örnekleme kapsamında bireylerin zorunlu vatandaşlık davranışına yönelik algılamaları arttıkça işe yabancılığa düzeyi de artmaktadır. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile işe yabancılığa ile ilgili ortaya çıkan bulgu araştırma için anlamlı bir sonuçtur. Bireyin gönüllü olarak gerçekleştirdiği ekstra rol davranışının kurum veya yönetim tarafından dayatılarak zorunlu hale getirilmesi onun iş üzerindeki kontrolünü ve özerkliğini yitirip işi anlamsız görerek işe yabancılığa sorunu yaşamasına neden olmaktadır. Bu sorunun önüne geçebilmek için örgütlerde çalışanlara işlerini yürütmeleri konusunda yapılan işe ve çalışanın statüsüne göre gerekli özerkliğin tanınması gerekmektedir. Ayrıca resmi görev tanımlarının dışındaki faaliyetlerde, daima çalışanların rızasının alınması, çalışana bu konuda herhangi bir baskının uygulanmaması, ekstra rol davranışının sergilenmesi veya sergilenmemesi durumlarının her ikisinde de çalışanın kendini rahat hissetmesini sağlayacak ortamın veya kültürün yaratılması gerekmektedir. Birey iş ortamında özgür iradesini kullanarak davrandığında veya karar verdiğinde duygusal açıdan olumlu ruh halinde olacak bu da birçok tutumunu olumlu etkileyecektir.

Elde edilen sonuçlar literatürdeki benzer nitelikteki tek çalışma olan Babadağ (2019)'ın sonuçlarıyla da paralellik göstermektedir. Babadağ (2019) yaptığı araştırmada zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılığa pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini bulmuştur. Ayrıca

uzaklaşma arasında pozitif ilişki, Eroğlu (2020)'in örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel yabancılığa arasında negatif ilişki, Baş ve Şirin (2021)'in zorunlu vatandaşlık davranışı ile örgütsel muhalefet arasında pozitif ilişki bulduğu görülmüştür. Dolayısıyla araştırma sonuçları literatürdeki diğer araştırmaların bulgularını destekler niteliktedir.

Çalışmanın bazı kısıtları vardır. Araştırma değişik çalışma alanlarından oluşan sınırlı sayıda katılımcı ile gerçekleştirildiği için sonuçlar genellenememektedir. İleride yapılacak araştırmalarda değişkenler genelleme yapabilecek şekilde geniş kapsamlı örneklem itibarıyla tek bir meslek grubu veya meslek grupları arasında kıyaslama şeklinde ele alınabilir. Diğer bir kısıt ise ortak yöntem varyansdır. Araştırma modeline ileride yapılacak olan çalışmalarda örgütsel güven, algılanan örgütsel destek gibi düzenleyici bir aracı değişken eklenebilir. Son olarak, zorunlu vatandaşlık davranışı, kişilik konusu itibarıyla de incelenebilir.

Kaynakça

- Agarwal, S. (1993). Influence of formalization on role stress, organizational commitment, and work alienation of salespersons: A cross-national comparative study. *Journal of International Business Studies*, 24 (4), 715-739.
- Ahmadian, S., Şeşen, H. & Soran, S. (2017). Expanding the boundaries of compulsory citizenship behavior: Its impact on some organizational outputs. *Business and Economic Horizons*, 13(1), 110-118.
- Andersen, S. (2000). Fundamental human needs: Making social cognition relevant. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 269-276
- Aydemir, C. (2018). Zorunlu vatandaşlık davranışının işgören performansı üzerindeki etkisi: Duygu körlüğünün aracı rolü. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Özel Sayı*, 1-8.

- Babadağ, M. (2019). *Zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi*. VI. Uluslararası Sosyal Beşerî ve İdari Bilimler Sempozyumu Tam Metin Kitabı içinde (ss. 351-360), Alanya.
- Bashir, M., Shaheen, K., Saleem, S., Bhutta, M. K., Abrar, M., & Jun, Z. (2019). The mediating role of psychological need thwarting in the relationship between compulsory citizenship behavior and psychological withdrawal. *Frontiers in Psychology, 10*, 2595.
- Baş, M. & Şirin, S. (2021). Zorunlu vatandaşlık davranışının görev becerikliliği üzerine etkisinde örgütsel muhalefetin aracılık rolü ve örgütsel güvenin düzenleyici rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 22* (1), 356-378.
- Başaran, E. (2008). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom' The Factory Worker and His Industry*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Budak, S. (2000). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Can Yalçın, R. & Beğenirbaş, M. (2020). Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı kişilerarası çarpıklık tutumunu ve işten ayrılma niyetini etkiler mi? Eğitim sektöründe bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi, 7* (2), 229-240.
- Cihangir Çankaya, Z. (2009). Özerklik desteği, temel psikolojik ihtiyaçların doymu ve öznel iyi olma: Öz-belirleme kuramı. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4* (31), 23-31.
- Deci, E. & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press
- De Jong, J. P. J. & Kemp, R. (2003). Determinants of coworkers' innovative behaviour: An investigation into knowledge intensive services. *International Journal of Innovation Management, 7*, 189-212.
- Durmaz, M. & Akkuş, R. (2016). Eğitim alanında öz belirleme kuramı perspektifinden matematik kaygısı, motivasyon ve temel psikolojik ihtiyaçlar. *Eğitim ve Bilim, 41* (183), 111-127.
- Eroğluer, K. (2020). Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide iş zenginleşirmenin aracılık etkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 15* (21), 323-355.
- Ersoy Kart, M. & Güldü, Ö. (2008). Özerk benlik yönetimi ölçeği: Uyarılma çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 41*(2), 187-207.
- Gürsoy, A. & Köksal, K. (2020). Okul yöneticilerinin iletişim stili, öğretmenlerin zorunlu vatandaşlık davranışı algısını etkiler mi? *Milli Eğitim Dergisi, 49* (227), 389-404.
- Harmancı Seren, A. K., & Ünalı Baydın, N. (2017). Zorunlu vatandaşlık davranışı ölçeğinin Türkçe'de geçerlik ve güvenilirlik çalışması: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 4* (2), 43-49
- He, P., Wang, X., Wu, M., & Estay, C. (2018). Compulsory citizenship behavior and employee silence: The roles of emotional exhaustion and organizational identification. *Social Behavior and Personality, 46* (12), 2025-2047.
- He P., Zhou Q., Zhao H., Jiang C., & Wu Y. J. (2020). Compulsory citizenship behavior and employee creativity: Creative self-efficacy as a mediator and negative affect as a moderator. *Frontiers in Psychology, 11*, Article 1640.
- Hirschfeld, R. R & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior, 21*, 789-800.
- Hirschfeld, R. R., Feild, H. S. & Bedeian, A. G. (2000). Work alienation as an individual-difference construct for predicting workplace adjustment: A test in two samples. *Journal of Applied Social Psychology, 30* (9), 1880-1902.
- Hoy, W. K. (1972). Dimensions of student alienation and characteristics of public high schools. *Interchange, 3*, 38-52.
- 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.
- Maddi S. R., Kobasa, S. C. & Hoover, M. (1979). An alienation test. *Journal of Humanistic Psychology, 19*(4), 73-76.
- Mohan, K. C. & Prasad, P. N. (2014). Work alienation among the employees in IT sector. *PARIPEX- Indian Journal of Research, 3* (5), 140-142.
- Nart S., Çelik C. & Nart S. (2020). Çalışma ortamı özelliklerinin işe yabancılaşmaya etkileri: Bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *BMIJ, 8* (2), 1687-1720.
- Özbek, M. F. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16* (1), 231-248.
- Peng, Z. L. & Zhao, H. D. (2012). Does organization citizenship behavior really benefit the organization? Study on the compulsory citizenship behavior in China. *Nankai Business Review International, 3*(1), 75-92.

- Ryan, R. M. & Brown, K. W. (2003). Why we don't need self-esteem: On fundamental needs, contingent love, and mindfulness. *Psychological Inquiry*, 14, 71-76.
- Şeşen, H. & Soran, S. (2013). *Örgütsel vatandaşlıktan zorunlu vatandaşlığa: Zorunlu vatandaşlık davranışının bazı faktörlerle ilişkisi*. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı içinde (ss. 407-410), Kütahya.
- Şimşek, M., Çelik, A., Akgemci, T. & Fettahloğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- Tonks, G.R. & Nelson, L. G. (2008). HRM: A contributor to employee alienation? *Research and Practice in Human Resource Management*, 16 (1), 1-18.
- Topcu, M. K., Beğenirbaş, M. & Turgut, E. (2017). Örgütsel sinizm, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş tatmininin bireysel iş performansına etkilerinin belirlenmesine yönelik imalat sanayide bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 505-522.
- Turgut, T. & Kalafatoğlu, A. G. Y. (2016). İşe yabancılaşma ve örgütsel adalet. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 18 (1), 23-46.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Unaldi Baydin, N., Tiryaki Sen, H., Kartoglu Gurler, S., Dalli, B. & Harmanci Seren A. K. (2020) A study on the relationship between nurses' compulsory citizenship behaviours and job stress. *J Nurs Manag.*, 28 (4), 851-859.
- 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*, 36 (1), 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 (3), 377-405.
- 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.
- Yıldız, B. & Yıldız, H. (2015). *Örgütsel vatandaşlıktan zorunlu vatandaşlığa: Karşılaştırmalı bir yaklaşım*. Almanya Saarbrücken: Türkiye Alim Kitapları.
- Zhang, Y. Liao, J. & 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, Z. & 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.
- Zheng, H., Chen, M., Gao, X., & Liu, X. (2020). Relationship between compulsory citizenship behavior, job burnout and emotional labor. *Revista Argentina de Clinica Psicologica*, 29 (1), 149-155.

Extended Summary

Purpose

The purpose of this study is to determine the effect of compulsory citizenship behavior on work alienation.

Literature Review

Organizational citizenship behavior is one of the concepts that have attracted attention and been the subject of research in the literature of management science for many years. Organizational citizenship behavior, which is expressed as the roles that employees voluntarily display outside of their formal job descriptions, is not always done voluntarily, although it seems to be positive, it emerges as a result of some pressures and it is noticed that this leads to negative consequences. This situation drew attention to compulsory citizenship behavior. Compulsory citizenship behavior, which is naturally associated with organizational citizenship behavior, represents a much more negative reflection of extra-role behavior.

In studies (Vigoda-Gadot, 2007; Peng & Zhao, 2012; Can Yalçın & Beğenirbaş, 2020; Topcu, Beğenirbaş & Turgut, 2017; Ahmadian, Şeşen & Soran, 2017; Aydemir, 2018), compulsory citizenship behavior has the same direction with negative organizational situations and there is an inverse relationship with positive organizational attitudes and behaviors.

Design/Methodology/Approach

The online survey method was used as a data collection tool in the research. The survey consists of three parts. In the first part, there are statements about measuring compulsory citizenship behavior, in the second part there are statements about measuring work alienation, and in the third part there are questions about demographic information. The "Compulsory Citizenship Behavior" scale developed by Vigoda-Gadot (2007) and adapted to Turkish by Harmancı Seren and Ünalı Baydın (2017) was used in order to measure compulsory citizenship behavior. The scale "Work Alienation" developed by Maddi et al. (1979) adopted by Hirschfeld et al. (2000) and adapted to Turkish by Özbek (2011) was used. The research was carried out with 155 people from different professions (teacher, engineer, academician, private sector employee, officeholder). The analysis of the data in the research was made by using the SPSS statistical package programme. In this context, frequency analysis, factor analysis (explanatory factor analysis, confirmatory factor analysis), reliability analysis, correlation analysis and regression analysis were performed.

Findings

Regarding demographic information, 54.2% of the participants were female and 45.8% were male. The majority of the participants (45.2%) are between the ages of 26-35. It was seen that the vast majority (67.7%) were married. It was found that 11.6% of them had an associate

degree, 69.7% of them had a bachelor's degree and 18.1% had a postgraduate education level. In terms of working time in the institution, those who stated working period of 6-10 years constituted 57.4% of the whole group. Finally, it was determined that the employees working in various departments of companies operating in the private sector predominated.

According to the results of the confirmatory factor analysis performed to test the construct validity of the compulsory citizenship behavior and work alienation scales and the model as a whole, all of the goodness of fit values obtained were at a good level for compulsory citizenship behavior. According to the results of the correlation analysis, it was determined that there is a positive relationship between compulsory citizenship behavior and work alienation. In addition, according to the results of the regression analysis conducted to test the main hypothesis of the research, compulsory citizenship behavior has a significant effect on work alienation. The results obtained show parallelism with the results of Babadağ (2019), which is the only study of a similar nature in the literature. Babadağ (2019) found in his research that compulsory citizenship behavior affects work alienation positively and significantly.