

## THE MEDIATING EFFECT OF ORGANIZATION DEPRESSION IN THE EFFECTS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SOCIAL CAPITAL\*

**Yazar / Author:** Doç. Dr. Ali Erbaşı<sup>i</sup>

Arş. Gör. Zehranur Sanioglu<sup>ii</sup>

### Abstract

The objective of the study was to analyze the mediating effect of organization depression in the effects on organizational commitment of social capital. In this respect, data from the questionnaires applied to 282 workers at automotive supply industry in Konya were evaluated. The scope of the research hypotheses developed in order to test relationships between the variables and these hypotheses have been analyzed using various statistical methods. As a result of the research significant and positive relations were observed between variables organizational commitment, organization depression and social capital. Also, the research determined the full mediating effect of organization depression in the effects on organizational commitment of social capital.

**Keywords:** Organization Depression, Organizational Commitment, Social Capital.

## SOSYAL SERMAYENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜT DEPRESYONUNUN ARACILIK ETKİSİ

### Özet

Bu çalışmanın amacı sosyal sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgüt depresyonunun aracılık rolünü incelemektir. Bu amaçla Konya'da otomotiv yan sanayii alanında faaliyet gösteren 47 işletmede çalışan 282 çalışana anket uygulanmıştır. Araştırma kapsamında kavramlar arasındaki ilişkileri test edebilmek için hipotezler geliştirilmiş ve bu hipotezler çeşitli istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda sosyal sermaye, örgüt depresyonu ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca sosyal sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgüt depresyonunun tam aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal sermaye, örgütsel bağlılık, örgüt depresyonu.

### 1. Giriş Ve Literatür Özeti

Örgütsel davranış yazınında sosyal sermaye, son yıllarda üzerinde sıkça durulan bir kavram haline gelmiştir. Bu bağlamda sosyal sermayenin çeşitli örgütsel davranış öğeleriyle ilişkisini inceleyen çok sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. İlişkisi incelenen konulardan biri de sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkidir. Bu ilişkiyi ele alan çalışmalar, genellikle sosyal sermayesi yüksek bireylerin örgütsel bağlılıklarının da yükseldiğini rapor etmektedir. Başka bir deyişle sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki var olduğu genel olarak kabul edilmektedir.

\* Bu çalışma 26-27 Kasım 2016 tarihlerinde, İstanbul'da düzenlenen International Congress of Management Economy And Policy isimli uluslar arası bilimsel kongrede bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>i</sup> Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim Organizasyon Bölümü  
aerbasi@selcuk.edu.tr

<sup>ii</sup> Selçuk Üniversitesi, Akşehir İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü zsanioğlu@selcuk.edu.tr

Alanyazında bu ilişkiyi inceleyen çalışmalara örnek olarak; Watson ve Papamarcos (2002)'un "Social Capital and Organizational Commitment" isimli çalışmaları gösterilebilir. Birleşik Devletlerdeki bir tıbbi hizmetler firmasındaki 469 satış uzmanına anket uygulanan çalışmanın en önemli sonucu olarak, sosyal sermaye unsurlarından güven, iletişim ve çalışan odağının örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri olduğu tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada Ellinger ve diğ. (2013), hizmet çalışanlarının davranışları, normları, iş ile ilgili tutumları ve sosyal sermayedeki örgütsel yatırımlar arasındaki ilişkileri inceleyen bir model test edilmiştir. Bu amaçla, hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütlerdeki 407 müşteri ilişkileri çalışanına anket uygulanan çalışmada sosyal sermayedeki örgütsel yatırımlar ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmaların sayısını artırmak mümkündür. Bu bağlamdaki kuramsal çerçeveden hareketle çalışanların sosyal sermaye düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini test etmeye aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

*H<sub>1</sub>: Çalışanların sosyal sermaye düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı etkisi vardır.*

Alanyazında örgüt depresyonu ile iş stresi, işten ayrılma niyeti, yönetsel güçlülük, duygusal emek ve tükenmişlik gibi birtakım değişkenlerin arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bulunmaktadır (Erol ve Savaş, 2014; Turhan, Şengür, Karabatak, ve Zincirli, 2014; Yaşar, Demir, ve Savaş, 2014). Fakat literatürde örgüt depresyonu ile sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Örgüt depresyonu ile yukarıda sayılan değişkenler arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalardan hareketle sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık düzeylerinin örgüt depresyonu arasındaki ilişkileri test etmeye aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

*H<sub>2</sub>: Çalışanların sosyal sermaye düzeylerinin örgüt depresyonu üzerinde anlamlı etkisi vardır.*

Ayrıca yukarıda oluşturulan iki hipotez bağlamında, sosyal sermayenin örgütsel bağlılık ve örgüt depresyonu üzerindeki etkisinin yanısıra sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık ilişkisini bazı örgütsel davranış unsurlarının etkileyebileceği düşünülmektedir. Başka bir deyişle sosyal sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde, bazı diğer örgütsel davranış öğelerinin bu süreci etkilediği söylenebilir. Bu varsayımdan hareketle çalışanların sosyal sermaye düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinde örgüt içi depresyonun varlığının aracılık etkisi olup olmadığını incelemek amacıyla aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

*H<sub>3</sub>: Örgüt depresyonu, çalışanların sosyal sermaye düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahiptir.*

## **2. Yöntem**

Bu araştırma, nicel araştırma yaklaşımı türünde desenlenmiş olup, araştırmada deneysel olmayan yöntemlerden ilişkisel yöntem kullanılmıştır.

### **2.1. Evren ve Örneklem**

Bu araştırmanın evrenini, Konya'da otomotiv yan sanayii alanında faaliyet gösteren 47 işletmedeki çalışanlar oluşturmaktadır. Ancak, evrenin tümünü örneklem olarak almak araştırma koşulları açısından imkânsız olduğundan, araştırmanın örneklemine oluşturmak için basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın örnekleme, evreni temsil edecek nitelikte, bu işletmelerdeki çalışanlar arasından rastlantısal olarak seçilen katılımcılardan oluşmuştur.

Araştırmada, Konya’da otomotiv yan sanayii alanında faaliyet gösteren 47 işletmede çalışan 300 personele anketler dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden 285’i geri alınmış olup, 282 anket analizlere tabi tutulmuştur.

Araştırmaya katılan örneklemin demografik özelliklerine bakıldığında (Tablo 1), araştırmaya katılan katılımcıların büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu, yarısından fazlasının evli olduğu, çalışanların genelinin 30-49 yaş aralığında bulunduğu, yarısından fazlasının ortaöğretim ve lise düzeyinde eğitime sahip kişilerden oluştuğu, neredeyse tamamının 3390 TL ve altında gelire sahip olduğu ve yarısından fazlasının 7 yıldan az çalışma tecrübesine sahip oldukları görülmüştür.

**Tablo 1:** Demografik Bulgular (n = 282)

		Frekans	Oran (%)
<b>Cinsiyetiniz</b>	Erkek	257	91,1
	Kadın	25	8,9
	Cevapsız	-	-
	Toplam	282	100
<b>Medeni Durumunuz</b>	Evli	165	58,5
	Bekâr	98	34,8
	Dul	19	6,7
	Cevapsız	-	-
Toplam	282	100	
<b>Yaşınız</b>	18-29 arası	127	45,0
	30-49 arası	133	47,2
	50-65 arası	19	6,7
	66 ve üstü	3	1,1
	Cevapsız	-	-
Toplam	282	100	
<b>Eğitim Durumunuz</b>	İlköğretim	26	9,2
	Ortaöğretim	101	35,8
	Lise	84	29,8
	Önlisans	40	14,2
	Lisans	23	8,2
	Yüksek Lisans	6	2,1
	Doktora	2	0,7
	Cevapsız	-	-
Toplam	282	100	
<b>Gelir Durumunuz</b>	1300 TL ve altı	125	44,3
	1301-3990 TL arası	144	51,1
	3991 TL ve üzeri	12	4,3
	Cevapsız	1	0,4
Toplam	282	100	
<b>Deneyiminiz</b>	1 yıldan az	32	11,3
	1-3 yıl	83	29,4
	4-7 yıl	87	30,9
	8-11 yıl	48	17,0
	12 yıl ve üzeri	32	11,3
	Cevapsız	-	-
Toplam	282	100	

## 2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Araştırmada dört bölümden oluşan bir anket formu tasarlanmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini sorgulamaya yönelik 7 ifade bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde, örgütsel depresyonu ölçmeye yönelik Sezer (2011)’in geliştirdiği örgüt depresyonu ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe ait ifadeler Polat

(2009)'ın doktora tezinde kullanılan Türkçe tercümesinden alınmıştır. Bu ölçekte 42 ifade bulunmaktadır. Anketin üçüncü bölümünde sosyal sermaye düzeyini ölçmeye yönelik Onyx ve Bullen (2000)' in geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Ölçeğe ait ifadeler Ardahan (2012)'ın Türkçe tercümesini kullandığı çalışmasından alınmıştır. Sosyal sermayeye yönelik bu ölçekte 28 ifade bulunmaktadır. Anketin dördüncü ve son bölümünde ise örgütsel bağlılık ölçeği olarak Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte ise 18 ifade bulunmaktadır.

Ankette yer alan ölçeklerin güvenilirliğini incelemek için Cronbach Alfa değerlerine bakılmıştır. 27 ifadeden oluşan sosyal sermaye ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0,832 iken, 40 maddelik örgüt depresyonu ölçeğinin katsayısı 0,940 ve 18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0,886 olarak belirlenmiştir. Buna göre ankette kullanılan ölçeklerin üçü de yeterli düzeyde güvenilirliğe sahiptir.

Ölçeklerin ne kadar güvenilir olduğunu belirlemek amacıyla Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısına bakılmasına ek olarak, araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğini test etmek adına AMOS 24.0 paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA, genellikle ölçek geliştirme ve geçerlik analizlerinde kullanılmakta ve önceden kurgulanmış bir yapının doğrulamasını amaçlama birlikte, faktörün analitik yapısının hipotez edilen modele verinin nasıl uyduğunu test etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 327). Ölçeklerin analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 2'de sunulmuş olup ölçeklerin, kullanılan örneklem için yapı geçerliliğine sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 2:** Doğrulayıcı Faktör Analizi İçin Uyum İndeksleri

Model	$\Delta\chi^2$	sd	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Sosyal Sermaye	638,205*	295	2,163	0,064	0,894	0,855	0,165
Örgüt Depresyonu	2211,045*	737	3,000	0,084	0,695	0,614	0,330
Örgütsel Bağlılık	279,449*	102	2,740	0,079	0,902	0,895	0,261

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index;  
GFI= Goodness of Fit Index; RMR= Root Mean Square, sd= Serbestlik Derecesi

\*p>.05

DFA sonucunda örgüt depresyonu ölçeği için elde edilen uyum iyiliği değerleri ( $\Delta\chi^2/sd=3.00$ ; RMSEA= 0.08; CFI= 0.69; GFI= 0.61), sosyal sermaye ölçeği için elde edilen uyum iyiliği değerleri ( $\Delta\chi^2/sd=3,00$ ; RMSEA= 0,06; CFI= 0,90; GFI= 0.85) ve örgütsel bağlılık ölçeği için uyum iyiliği değerleri ( $\Delta\chi^2/sd=2,74$ ; RMSEA= 0,08; CFI= 0,90; GFI= 0.89) önerilen modellerin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, araştırmadan elde edilen verilerin ölçeklerin öngörülen kuramsal yapısı ile uyumunu göstermektedir.

### 3. Bulgular

Değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları Tablo 3'te yer almaktadır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel bağlılık ve örgüt depresyonu düzeyleri ( $r= 0,620$ ;  $p= 0,000$ ), sosyal sermaye ve örgüt depresyonu düzeyleri ( $r= 0,237$ ;  $p=0,000$ ) ve sosyal sermaye ve örgütsel bağlılıkları ( $r= 0,190$ ;  $p= 0,001$ ) arasında pozitif ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 3:** Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

Ölçekler	Ort.	S.S.	Sosyal Sermaye	Örgüt Depresyonu	Örgütsel Bağlılık
Sosyal Sermaye	3,19	0,507	1		
Örgüt Depresyonu	3,67	0,563	-0,237*	1	
Örgütsel Bağlılık	3,49	0,704	0,190*	-0,620*	1

\* $p < ,005$

Araştırma kapsamında oluşturulan ilk hipotezi test edebilmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4'te gösterilmiştir. Buna göre sosyal sermaye düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 4:** Sosyal Sermaye ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	p	F
Örgütsel Bağlılık	0,036	Sosyal Sermaye	0,264	0,081	3,244	0,001	10,523

Araştırma kapsamında oluşturulan ikinci hipotezi test edebilmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 5'te gösterilmiştir. Buna göre sosyal sermaye düzeyinin örgüt depresyonu üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 5:** Sosyal Sermaye ile Örgüt Depresyonu Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	p	F
Örgüt Depresyonu	-0,056	Sosyal Sermaye	-0,263	0,064	4,077	0,000	16,622

Araştırma kapsamında oluşturulan üçüncü hipotezi test edebilmek için dört aşamalı (basit ve) çoklu regresyon analizi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 6'da gösterilmiştir. Aracılık rolü incelemesi yapılırken Baron ve Kenny yöntemi olarak da adlandırılan Nedensel Adım yaklaşımı uygulanmıştır. Bu yaklaşıma göre, aracılık testinin yapılabilmesi için bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında; bağımsız değişken ile aracı değişken arasında; bağımsız değişken ile birlikte model içerisinde kullanıldığında aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmalıdır. Ayrıca bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte regresyon analizine dahil edildiğinde, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı

olmayan ilişki çıkarsa tam aracılık etkisi (full mediation), bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisi (partial mediation) meydana gelmektedir (Baron ve Kenny, 1986'dan aktaran Gürbüz ve Şahin, 2014: 279).

**Tablo 6:** Sosyal Sermaye ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgüt Depresyonunun Aracılık Rolünün Regresyon Analizi Sonuçları

Adımlar	Regresyon Katsayıları			Model İstatistikleri
	B	Std.Hata	$\beta$	
1. Adım BsızDeğ: Sosyal Sermaye BlıDeğ: Örgütsel Bağlılık	0,296	0,089	0,195*	R <sup>2</sup> = 0,195 F(1,280)= 11,086; p = 0,001
2. Adım BsızDeğ: Sosyal Sermaye BlıDeğ: Örgüt Depresyonu	-0,268	0,066	-0,235*	R <sup>2</sup> = 0,235 F(1,284)= 16,303; p = 0,000
3. Adım BsızDeğ: Örgüt Depresyonu BlıDeğ: Örgütsel Bağlılık	-0,878	0,059	-0,663*	R <sup>2</sup> = 0,663 F(1,280)= 219,401; p = 0,000
4. Adım BsızDeğ1: Sosyal Sermaye BsızDeğ2: Örgüt Depresyonu BlıDeğ: Örgütsel Bağlılık	0,064 -0,865	0,070 0,061	0,042* -0,653**	R <sup>2</sup> = 0,664 F(2,279)= 110,050; *p = 0,00 **p = 0,36

Not: BsızDeğ = Bağımsız Değişken; BlıDeğ = Bağımlı Değişken

Tablo 6'daki bulgular incelendiğinde, Baron ve Kenny yönteminin (Nedensel Adım Yaklaşımının) uygulanabilmesi için gerekli tüm koşulların sağlandığı görülmektedir. Sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık ilişkisinde, modele örgüt depresyonu dahil edilince pozitif ve anlamlı olan ilişkinin anlamlı olmayan bir ilişkiye dönüştüğü görülmektedir. Bu doğrultuda sosyal sermaye ile örgüt depresyonu değişkenleri birlikte regresyona dahil edilmiş, bunun sonucunda sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı olmayan ilişki tespit edilmiştir. Buradan hareketle, sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgüt depresyonunun tam aracılık etkisinin olduğu söylenebilir.

### Sonuç

Örgütler, insan kaynaklarından en iyi şekilde faydalanabilmek için çalışma ortamında etkin bir iletişim ağının kurulması, bilgi paylaşımının sağlanması ve güven ortamının oluşturulması suretiyle örgüte olan bağlılıklarının artırılmasına odaklanmaktadır. Örgütsel bağlılığın sağlanması için çalışanların ortak faaliyetlerde bulunmasını ve aralarında koordinasyon ağının kurulmasını sağlayan sosyal sermaye ortak bir girişime katılımı gerçekleştirmektedir. Fakat içinde buldukları hızla değişen günümüz koşullarında faaliyetlerini sürdürmeye çalışan örgütlerde yaşanan birtakım problemler karşısında çalışanlar başta umutsuzluk duygusuyla birlikte verimliliklerinde

düşüş, isteksizlik, örgütü değersiz görme, örgütü ve birbirlerini suçlama eğilimi içine girerek örgüt depresyonu yaşanabilmektedir. Örgüt depresyonu içinde bulunan işletmelerde bireylerin yeniliklere açık olmaması ve ortak bir vizyon paylaşmaması örgüt faaliyetlerinin son bulmasına kadar gidebilmektedir. Bu nedenle sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgüt depresyonu gibi örgütsel davranış öğelerinin rollerinin incelenmesi gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı; sosyal sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgüt depresyonunun aracılık rolünü incelemektir. Bu amaçla kurgulanan hipotezlerin yer aldığı giriş ve literatür taramasından sonra araştırmada kullanılan yöntem aktarılmış ve bulgulara yer verilmiştir.

Araştırma kapsamında sosyal sermaye, örgütsel bağlılık ve örgüt depresyonu arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek için Pearson İlişki Analizi yapılmıştır. Elde edilen korelasyon katsayılarına göre, örgütsel bağlılık ve örgüt depresyonu arasındaki ilişkiye ait korelasyon katsayısı  $r = -0,620$  olarak bulunmuş ve söz konusu değişkenler arasında %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Sosyal sermaye ve örgüt depresyonu düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, korelasyon katsayısı  $r = -0,237$  olarak bulunmuş ve söz konusu değişkenler arasında %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Son olarak, çalışanların sosyal sermaye ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye ait korelasyon katsayısı  $r = 0,190$  olarak bulunmuş ve söz konusu değişkenler arasında %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Sonuç olarak, çalışanların örgütsel bağlılık ile örgüt depresyonunun zıt yönde, sosyal sermaye düzeyi ile örgüt depresyonunun zıt yönde ve sosyal sermaye ile örgütsel bağlılığın birlikte artıp azaldığı (istatistiksel açıdan anlamlı şekilde) söylenebilir.

Bu ilişkiyi daha detaylı inceleyebilmek için, örgütlerin sosyal sermaye düzeyinin örgütsel bağlılık ve örgüt depresyonu üzerindeki etkisine bakılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, sosyal sermaye düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu; sosyal sermaye düzeyinin örgüt depresyonu üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Buna göre  $H_1$ : “Çalışanların sosyal sermaye düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç, alan yazında yapılmış bazı çalışmaların (Ellinger ve diğ., 2013; Watson ve Papamarcos, 2002) sonuçlarını destekler niteliktedir. Bu bağlamda geliştirilen  $H_2$ : “Çalışanların sosyal sermaye düzeylerinin örgüt depresyonu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada ayrıca, sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgüt depresyonunun aracılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla dört aşamalı Baron ve Kenny yöntemi (Nedensel Adım Yaklaşımı) kullanılmıştır. Analiz kapsamında sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık ilişkisinde modele örgüt depresyonu dahil edilince pozitif ve anlamlı olan ilişkinin anlamlı olmayan bir ilişkiye dönüştüğü görülmektedir. Buradan hareketle, sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgüt depresyonunun tam aracılık etkisinin olduğu söylenebilir. Bu bağlamda oluşturulan  $H_3$ : “Örgüt depresyonu, çalışanların sosyal sermaye düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahiptir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Genel varsayımlar ve kısıtlar dahilinde otomotiv yan sanayii çalışanları örnekleminde yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar, çalışanlarının sosyal sermaye düzeyini ya da örgütsel bağlılıklarını artırmayı amaçlayan işletmelerin diğer örgütsel davranış unsurlarını dikkate almaları gerektiği varsayımını doğrulamaktadır. Bu

bağlamda depresif örgütlerin, çalışan davranışlarına ne düzeyde olumsuz etki yaptığı hipotez testleri sonuçlarından anlaşılmaktadır. Buna yönelik olarak sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık ilişkisini irdeleyen yöneticilerin, örgüt depresyon düzeyini de kontrol altına almak durumunda olduklarını söyleyebiliriz.

### **Kaynakça**

Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Ardahan, F. (2012). Sosyal Sermaye Ölçeği Geçerlilik, Güvenirlilik Çalışması. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 773-789.

Ellinger, A. E., Musgrove, C. C. F., Ellinger, A. D., Bachrach, D. G., Baş, A. B. E., ve Wang, Y.-L. (2013). Influences of Organizational Investments in Social Capital on Service Employee Commitment and Performance. *Journal of Business Research*, 66(8), 1124-1133.

Erol, F., ve Savaş, A. C. (2014). Öğretmenlerde İş Stresinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Depresyon Düzeylerinin Aracılık Etkisi. Paper presented at the 9. Ulusal Eğitim Yönetim Kongresi.

Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe, Yöntem, Analiz (2). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Onyx, J., ve Bullen, P. (2000). Measuring Social Capital in Five Communities. *Journal of Applied Behavioral Science*, 36(1), 23-42.

Polat, M. (2009). Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması. (Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Bursa.

Sezer, S. (2011). Örgüt Depresyonu Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Niteliklerinin Belirlenmesi. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(1), 39-50.

Turhan, M., Şengür, D., Karabatak, S., ve Zincirli, M. (2014). Okul Yöneticilerinde Yönetimsel Güçlülük, Stres ve Depresyon İlişkisi. Paper presented at the 9. Ulusal Eğitim Yönetim Kongresi.

Yaşar, H., Demir, S., ve Savaş, A. C. (2014). Öğretmenlerde Duygusal Emeğin Tükenmişliğe Etkisinde Depresyon Düzeylerinin Aracılık Etkisi. Paper presented at the 9. Ulusal Eğitim Yönetim Kongresi.