

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ



ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY

Orcid:0000-0003-1004-8318

Uğur DEMİRCİ

Orcid:0000-0002-4677-3477

demirciugur943@gmail.com

Öz

Bu çalışmanın amacı örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisine teorik eğitimin etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın evrenini Polis Akademisi Başkanlığına bağlı Polis Amirleri Eğitim Merkezi'nde öğrenim gören komiser yardımcısı adayı öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmada tam sayım örneklem kullanılmıştır. Teorik eğitimin başında ve teorik eğitimin sonunda yapılan iki uygulama sonrasında elde edilen 1660 veri araştırmaya dahil edilmiştir. Nicel paradigma çerçevesinde gerçekleştirilen araştırmanın deseni deneysel tek gruplu ön test-son test modeli olarak belirlenmiştir. Araştırmada Chao ve arkadaşları (1994) tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ile Podsakoff ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasındaki korelasyon teorik eğitim öncesi .345 (zayıf), teorik eğitim sonrası .521 (orta) olarak bulunmuştur. Bu nedenle örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde teorik eğitimin aracılık etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Teorik Eğitim ve Örgütsel Sosyalleşme Teorik Eğitim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Abstract

The Effect Of Theoretical Education On The Relationship Between Organizational Socialization And Organizational Citizenship Behavior

The main purpose of this study is to reveal the effect of theoretical training on the relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior. The population of the study includes the sergeant candidates attending the Police Chiefs Training Center under the Turkish Police Academy. Full count sampling is conducted in the study. For the purposes of this study, data were collected from 1660 sergeant candidates at the beginning and at the end of theoretical training. The research design, conducted within the

¹ Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisine Eğitimin Etkisi isimli tezden üretilmiştir.

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

framework of quantitative paradigm, was set as a single group pretest-posttest model. In this research, the organizational socialization scale, developed by Chao et al. (1994), was used to measure the participants' organizational socialization levels and the organizational citizenship behavior scale, developed by Podsakoff et al. (1990) was used to measure the participants' organizational citizenship behavior levels. While the calculated correlation level of the participants' organizational socialization and organizational citizenship behavior levels before the training was found to be .345 (low), the calculated correlation level of the participants' organizational socialization and organizational citizenship behavior levels following the end of the theoretical training was found to be .521 (moderate). For this reason, it is concluded that theoretical training has mediating effect on the relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational Socialization, Organizational Citizenship Behavior, Theoretic Training and Organizational Socialization, Theoretic Training and Organizational Citizenship Behavior

1.Giriş

Günümüzde örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve uzun dönemde rekabetlerini sürdürebilmeleri giderek zorlaşmıştır. Bu nedenle işverenler çalışanlardan sadece formel iş tanımlarının, atanmış görevlerinin ve rollerinin gereklerini yerine getirmelerinin ötesinde, örgütün sosyal ve psikolojik ortamına katkı yapmalarını beklemektedir. Artık samimi bir biçimde çalışan; görevlerinde titiz ve dakik davranan; işini savsaklamayan; emirleri sorun yaratmadan kabul eden; kurallara uyan, gözetim ve denetim yapılmadığı anlarda da kurallara uyacağına güvenilen; çalışma arkadaşlarına gönüllü olarak yardım eden; zorunlu olmadığı halde ek görevler üstlenen; beklenmedik zamanlarda ortaya çıkan görevleri şikayet etmeden yerine getiren; örgütsel sorunlara duyarlı ve çözümlenmesine katkıda bulunan; dedikodudan uzak duran; örgüt dışındaki kişilere ve kurumlara yaptığı iş, çalıştığı yer ve yöneticileri hakkında olumlu şeyler söyleyen; kurumun sırlarını saklamaya özen gösteren; çatışma ve dikkat dağıtıcı unsurların hiç ya da çok az olduğu bir iş iklimi oluşmasına katkı sağlayan; örgütsel varlıkları ve kaynakları koruyan; çalışma ortamının temiz ve düzenli tutulmasına yardım eden çalışanlara her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bateman ve Organ (1983) tarafından bu tür davranışlar “Örgütsel vatandaşlık davranışı” olarak adlandırılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt kaynaklarının verimli kullanılmasına; çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirerek verimliliğin artmasına; yönetsel etkililiğin yükselmesine; örgütün çevreye ve değişime karşı uyum kabiliyetinin artmasına; daha çekici kılnarak yetkin kişilerin örgütü tercih etmesine; yönetim faaliyetlerinin kolaylaşmasına; takımların uyum seviyesinin artmasına ve takım çalışmasının kolaylaşmasına; çalışanlar arasında çatışmaları azaltarak zamanın daha etkili kullanılmasına, kişisel gelişim yönüne teşvik edilmesine, sorumluluk duygusu geliştirilmesine ve sosyal sermayeyi geliştirerek örgütsel etkililiğin artırılmasına zemin hazırlama gibi örgütlerin başarısı açısından önemli birçok fonksiyonu bulunmaktadır (Kaplan, 2011). Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan korur; çalışanların yeteneklerinin ve becerilerinin gelişmesini sağlar; verimliliğin (Çetin, 2004:1-10), örgütsel ve bireysel performansın (Bhatla, 2017; Podsakoff ve MacKenzie, 1997) artmasını ve sürekliliğini mümkün kılar ve çalışanların işten ayrılma niyetlerini (Becton, vd., 2017; Çelik ve Çıra, 2013) negatif yönde etkiler. Bunlar, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı kazanmaları ve sürdürmeleri için örgütlerin çaba harcamalarını gerektiren önemli gerekçelerdir.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı edinmelerini ve sergilemelerini etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlar arasında kişilik özellikleri (Borman vd., 2009), duygusal zeka düzeyi (Çarıkcı vd., 2010), algılanan kişi-örgüt uyumu (Akbaş, 2011; Bell ve Mengüç, 2002), örgütsel adalet algısı (Çetinkaya ve Çimenci,

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

2014; Poyraz ve Kaya 2009; Williams vd., 2002), örgütsel sağlık (Buluç, 2008), tükenmişlik düzeyi (Meydan vd., 2011) örgütsel sessizlik (Kılıçlar ve Harbalıoğlu, 2014) iş doyumu (Prasetio vd., 2017; Zadeh vd., 2015; Yılmaz, 2012; Schappe, 1998; Barusman ve Mihdar, 2014), örgütsel bağlılık (Ortiz vd., 2015; Ünal, 2013; Feather ve Rauter, 2004), örgütsel öğrenme (Arslantaş, 2006; Somech ve Zahavy, 2004) sayılabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışının edinilmesinde örgütsel sosyalleşmenin de etkisi vardır.

Örgütsel sosyalleşme, yeni işe başlayan birinin örgütte etkili bir çalışan olabilmesi için gerekli değerleri, inançları, yetkinlikleri ve davranışları öğrenme süreci olarak ifade edilebilir (Ashforth vd., 1997, 200). Bu, çalışan açısından örgüt üyeliği ve örgütte oynadığı/oyunacağı rol için gerekli olan değerlerin, yeteneklerin, beklenen davranışların ve sosyal bilginin kazanılması sürecidir (Louis, 1980:229-230; Chao vd, 1994:730).

Örgütsel sosyalleşmenin birçok iş tutumunun edinilmesinde, örgüt-birey uyumunun sağlanmasında, işgücü devir oranının düşürülmesinde ve stresin azaltılmasında önemli rol oynadığı bilinmektedir. İş tutumları bağlamında bakıldığında iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel sosyalleşmenin önemli çıktıları arasındadır (Chatman, 1991; Ostroff ve Kozlowski, 1992; Chao vd., 1994; Major vd., 1995; Ge vd.,2010; Balcı vd., 2012). Bu nedenle doğru yapılandırılmış örgütsel sosyalleşme süreci ile örgüt açısından önemli birçok iş tutumu elde edilebilir, en önemlisi de çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı edinmeleri ve bu davranışı sürdürmeleri konusunda etkili olunabilir. Bunun sonucunda da bireysel ve örgütsel performans artışı sağlanabilir.

Eğitim, hem örgütsel vatandaşlık davranışlarının edinilmesinde, hem de örgütsel sosyalleşme sürecinde önemli bir rol oynar. Alan yazında eğitim, çalışanların örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini artıran önemli bir faktör olarak dikkate alınmaktadır. Ancak bu yönde yeterince ampirik çalışma bulunmamaktadır. Alan yazında teorik eğitim “Gerçekten de sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışının edinilmesini etkiliyor mu?”, “Sosyalleşme düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin daha güçlü hale gelmesine neden oluyor mu?” ya da “Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ediyor mu?” gibi sorulara cevap bulunamamıştır. Bu araştırma söz konusu sorulara açık bir cevap verme ihtiyacından doğmuştur. Bu araştırmanın amacı örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde teorik eğitimin aracılık rolünü test etmektir. Bu amaçla Polis Akademisi Polis Amirleri Eğitim Merkezi’nde öğrenim gören öğrencilere teorik eğitimlerinin başında ve sonunda örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinden oluşturulmuş anket uygulanmıştır. Araştırma nicel paradigma çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma deseni deneysel tek gruplu öntest-son-test modeli olarak belirlenmiştir. Araştırmanın sonuçları teorik eğitimin örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık ilişkisinde aracılık rolü üstlendiğini ve bu ilişkiyi güçlendirdiğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte araştırma sonuçları teorik eğitimin örgütsel sosyalleşme üzerinde etkili olduğunu ancak örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olmadığını göstermektedir.

2.Kavramsal Çerçeve

Örgütsel vatandaşlık davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı Organ tarafından isteğe bağlı, formel ödül sistemi ile doğrudan veya açıkça

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

ilişkisi olmayan ve örgütün verimliliğine katkı sağlayan kişisel davranışlar şekilde tanımlanmıştır (1988: 4). İsteğe bağlılık, söz konusu davranışların bireyin iş tanımı ve rolleri için zorunlu olmadığını; davranışın tümüyle kişisel tercihe bağlı olduğunu ve yapılmaması durumunda cezayı gerektirmediğini ifade etmektedir. Yukarıdaki tanıma göre örgütsel vatandaşlık davranışının üç temel unsuru vardır: Davranışın gönüllü olarak sergilenmesi, örgüte yarar sağlaması (Van Dyne vd., 1995) ve çok boyutlu bir doğaya sahip olması (Bogler ve Somech, 2005). Organ (1988), tanımlamış olduğu örgütsel vatandaşlık davranışını yardımseverlik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem olmak üzere beş boyutta ele almıştır:

- *Yardımseverlik (özgecilik ya da diğerkamlik)*, çalışanların belirgin bir biçimde gönüllü olarak diğerlerine yardım etmeleri, onların performanslarını ve etkililiklerini artırmaya yönelik davranışlar sergilemeleridir (Sezgin, 2005:323). Çalışma arkadaşlarına bir projede yardımcı olmak, takım arkadaşının rahatsızlığından dolayı işe gelmediği zaman onun işini üstlenmek bu boyuta örnek olarak gösterilebilir (Özkalp, 2003:96). Yardımsever çalışanlar, herhangi bir ödül beklemezsiniz veya yapmadığı takdirde ceza almayacağını farkında olarak, kendilerinininkine ilave olarak arkadaşlarının iş yükünü de üstlenmektedirler.
- *Vicdanlılık*, çalışanların işleri ve rolleriyle ilgili yükümlülüklerinin ötesinde, örgütün işleyişine gönüllü katkıda bulunmalarıdır (Allison vd., 2001:284). Bu davranışı sergileyen bireyler bilerek ve isteyerek örgüt kurallarına uyar, diğerlerinin uyması için gayret eder ve örgüt kaynaklarını isteyerek tasarruflu kullanır.
- *Centilmenlik (sportmenlik)*, bireylerin çalışma ortamında gerginliğe ve çatışmaya neden olabilecek davranışlardan kaçınmasını ve önemsiz şeyleri sorun haline getirmemesini ifade eder (Organ, 1990, 96).
- *Nezaket*, çalışanların verecekleri kararlarda diğerlerine danışma ve uygulamaların sonuçlarından diğerlerini haberdar etme davranışdır (Organ, 1988:47).
- *Sivil erdem*, bir bütün olarak örgüte en üst düzeyde bağlılığı ve ilgiyi, örgütsel yaşama aktif ve gönüllü katılımı, dolayısıyla örgütün işlerini nasıl geliştireceği konusunda fikir üretmeye yatkınlığı ifade eder (Podsakoff vd., 1994:351). Bu davranışın temelinde sorumluluk bulunmaktadır. Bu nedenle sivil erdem, örgüt çıkarı için sorumluluk almayı ifade eder.

Eğitimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi

Werner'e (1994) göre örgütlerin, örgütsel vatandaşlık davranışına doğal olarak sahip çalışanları elde etmeleri neredeyse imkânsızdır. Ahmad (2011) da örgütlerin çalışanlarını eğitim ve geliştirme yoluyla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri yönünde motive edebileceklerini ifade etmektedir. Ancak alan yazında eğitim ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini doğrudan ortaya koyan çalışma bulunmadığı gibi yapılan çalışmalarda temel vurgu ya da temel odak noktası genellikle insan kaynakları kapsamındaki uygulamalardan biri olan eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olup olmadığı üzerinedir (Sun vd., 2007; Snape ve Redman, 2010; Ahmad, 2011; Mukhtar vd., 2012; Akgemici ve Koçyiğit, 2013; Memon vd., 2015; Ahmed, 2016). Bu araştırmaların da sonuçları birbiriyle örtüşmemektedir. Örnek olarak Ahmed (2016) insan kaynakları uygulamalarından eğitim ve geliştirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif ilişkili olduğunu tespit etmişken; Snape ve Redman (2010:1222) bu değişkenler arasında açık bir ilişki olmadığını ve bunun tam olarak araştırılması gerektiğini belirtmiştir. Bununla birlikte Mukhtar ve arkadaşları (2012), eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın tam bir aracı

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

etkisinin bulunduğunu tespit etmiştir. Diğer taraftan alan yazında özellikle mentorluk uygulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğunu tespit eden araştırmalar mevcuttur (Donaldson, vd., 2000; Tepper ve Taylor, 2003).

Alan yazında doğrudan eğitim sonuçlarını ölçen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Diğer taraftan her ne kadar yukarıda bahsedilen çalışmalar eğitim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişkinin varlığını ortaya koysa da alanda halen fikir birliği mevcut değildir. Podsakoff ve arkadaşları (2000:531) yapmış oldukları meta analiz sonucunda eğitim ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinin tutarlı güçlü bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Aynı zamanda Cooper-Thomas ve Anderson (2006:503) ekstra rol davranışının prensip olarak rol model olan aynı seviyedeki veya üst seviyedeki iş arkadaşlarından öğrenebileceğini savunmaktadır. Yukarıdaki mentorluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisine yönelik çalışmalar Cooper-Thomas ve Anderson'un iddiaları destekler niteliktedir. Ancak eğitim, doğrudan olmasa da dolaylı olarak örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanlar tarafından sergilenmesinde etkili olabilir. Bu bağlamda araştırmamızın ilk hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H₁ Teorik eğitimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.

Örgütsel sosyalleşme

Örgütsel sosyalleşme, bireyin örgütteki rolü için gerekli sosyal bilgi ve becerileri edinme süreci olarak ifade edilebilir (Van Maanen ve Schein, 1979:211). Bu süreç, çalışan açısından örgüt üyeliği ve örgütsel rolü için gerekli olan değerlerin, yeteneklerin, beklenen davranışların ve sosyal bilginin kazanılması sürecidir (Louis, 1980:229-230; Chao vd, 1994:730). Örgütsel sosyalleşme ister örgüt içindeki yatay veya dikey geçişler esnasında, ister örgütler arası geçişlerde olsun bireyin tüm kariyeri boyunca devam eder (Van Maanen ve Schein, 1979). Bu nedenle örgütsel sosyalleşme birey açısından sürekli devam eden bir süreçtir.

Örgütsel sosyalleşme alan yazınında yer alan araştırmaların örgütsel, bireysel ve örgüt-birey etkileşimi olarak üç farklı yaklaşımda yapıldığı görülmektedir. Örgütsel perspektiften yapılan araştırmalarda sosyalleşme süreci, içeriği ve sosyalleşme taktikleri (Feldman, 1981;Fisher, 1986; Schein, 1968; Van Maanen ve Schein, 1979; Chao vd.,1994; Taormina, 1997; Ostroff ve Kozlowski, 1992; Thomas ve Anderson, 1998; Haueter vd., 2003); bireysel perspektiften yapılan araştırmalarda çalışanların sosyalleşme sürecinde kazandığı bireysel özellikler ve proaktif sosyalleşme taktikleri (Ashford ve Cummings, 1985; Ashford, 1986; Bauer ve Green, 1994); örgüt-birey etkileşimi perspektifinden yapılan araştırmalarda ise bireylerin kullandıkları proaktif sosyalleşme taktikleri ile örgütsel sosyalleşme taktiklerinin etkileşimini konu edildiği tespit edilmiştir (Jones, 1983; Reichers, 1987; Hartley, 1992).

Örgütsel sosyalleşme sürecini açıklamaya çalışan araştırmalar ışığında bazı kuramlar geliştirilmiştir. Alan yazında model olarak da adlandırılan bu kuramlar: Aşama Modelleri, Mantıksal Yapı (Louis, 1980), Birikimli Sosyalleşme Modeli (Bauer ve Green, 1994), İlişkisel Model (Bauer ve Green, 1994), Etkileşimci Model (Jones, 1983), İletişimci Sosyalleşme Süreci (Clair, 1996), Sembolik Etkileşim (Hartley, 1992), Modernist ve Postmodernist Perspektif (Tierney, 1997) şeklinde sıralanabilir. Bunlardan Aşama Modelleri örgütsel sosyalleşme alanında en çok çalışılan modeller olmuştur. Bunlar sırasıyla Buchanan'ın (1974) Üç Aşamalı Erken

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

Kariyer Dönemi Modeli, Porter, Lawler ve Hackman'ın (1975) Üç Aşamalı Modeli, Feldman'ın (1976) Üç Aşamalı Modeli, Schein'in (1978) Üç Aşamalı Modeli ve Wanous'un (1980) Sosyalleşme Aşamalarını Birleştirme Yaklaşımı şeklinde sıralanabilir. Söz konusu modeller bireyin rasyonel davrandığı ve örgütle bütünleşene kadar bir uzam boyunca hareket ettiği varsayımına dayanır (Balcı, 2003:83).

Alan yazında yer alan modeller arasında en fazla kabul gören ve yaygın olarak kullanılan Feldman'ın (1976) geliştirdiği aşama modelidir. Feldman modelinde sosyalleşme sürecini ön sosyalleşme, karşılaşma ve değişim şeklinde üç aşamada sınıflandırmıştır. Örgüte girmeden önceki öğrenmelerini kapsayan ön sosyalleşme aşamasında bireyler, işleri hakkında beklentilerini biçimlendirir ve o işte çalışıp çalışmama konusunda karar verir (Feldman, 1976). Karşılaşma aşamasında birey örgütün gerçek yüzünü görür ve önceden edindiği bilgiler ile bu gerçeklik arasında karşılaştırma yapar (Feldman, 1981). Bu iki aşamayı geçen birey son olarak kalıcı değişimlerin meydana geldiği değişim aşamasına ulaşır. Bu aşamada yeni işe girmiş olan bir birey, işi için gerekli görevlerde yetkinleşir, yeni rolleri başarır, grup değerlerine ve normlarına uyum sağlar (Feldman, 1981). Böylece birey “dışardan biri” olmaktan çıkıp “içerden biri” haline gelir (Balcı, 2003:85).

Alan yazın incelendiğinde örgütsel sosyalleşmenin birçok bireysel ve örgütsel olumlu sonuçları bulunduğu görülmektedir. Saks ve Gruman (2012: 31) görev ustalığı, rol açıklığı, sosyal kabul, öz yeterlilik, uyum algısı ve performans kaygısını örgütsel sosyalleşmenin bireysel sonuçları arasında; iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş performansı, rol uyumu ve stresi de örgütsel sonuçları arasında göstermektedir. Bunun yanında örgütsel sosyalleşme motivasyon (Wanous, 1980), kişi örgüt uyumu (Cooper Thomas vd., 2004; Saks vd., 2007), örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Ge vd., 2010; Salavati vd., 2011) ile pozitif ilişkili olduğu bilinmektedir.

Eğitimin örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkisi

Örgütler açısından eğitim örgütün amaç ve hedeflerine katkı sağlayacak davranışların öğrenilmesi amacıyla ortaya konulan formel prosedürler olarak tanımlanabilir (McGehee ve Thayer, 1961:10). Örgütsel sosyalleşme, önceleri her ne kadar bu tanım çerçevesinde, işe ilişkin davranışların öğrenilmesi üzerinde yoğunlaşmışsa da, sonraları işe ilişkin davranışların yanında işe yeni başlayanların tutumlarını nasıl geliştirdikleri, değerleri ve oynamaları gereken rolleri nasıl öğrendikleri üzerine odaklanmaya başlamıştır (Feldman, 1989:377). Bu kapsamda örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitim sadece işe ilişkin becerilerin öğretilmesi sürecinin ötesine geçerek örgüt hakkındaki algıların ve beklentilerin şekillendirildiği, sosyal davranışlara ilişkin normların geliştirildiği, ortak değerlerin ve ideolojilerin nakledildiği ve bireylerin kariyer planlarını hazırladığı süreç halini almıştır. Hatta eğitim, örgütsel sosyalleşmenin bir parçası olmaktan çıkıp eş anlamlısı haline gelmiştir (Feldman, 1989: 398).

Örgütsel sosyalleşme sürecinde yeni işe başlayan bireyin örgüt üyesi olabilmek amacıyla öğrenmesi gereken bilginin kapsamı konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, içerik bakımından aralarında önemli farklılıklar bulunmayan modellerin geliştirilmiş olduğu görülmüştür (Ostroff ve Kozlowski, 1992; Chao vd, 1994; Taormina 1997; Thomas ve Anderson, 1998; Haueter vd, 2003). Bunların arasında Chao ve arkadaşları (1994) geliştirdikleri modelde örgütsel sosyalleşmeyi aşağıdaki altı boyutta ele almıştır:

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

- *Performans gerekleri*: İşe ilişkin görevlerin öğrenilmesidir (Feldman, 1976). Örgütsel sosyalleşme sürecinde nelerin öğrenilmesi gerektiği ile çalışanın gerekli bilgi, yetenek ve kabiliyetlerini ne kadar geliştirebildiği önem taşımaktadır ve çalışanın gerekli bilgi, yetenek ve yetkinliklerinde ne kadar ustalık gösterdiği örgütsel sosyalleşmeden doğrudan etkilenmektedir (Chao, 1994:731).
- *İnsan ilişkileri*: Çalışanların diğer çalışanlarla doğru ve sürdürülebilir ilişkiler oluşturabilmesini ifade eder. Örgüt çalışanları arasında yeterli ve nitelikli bir iş ilişkisinin oluşturulması örgütsel sosyalleşmenin ana amaçlarından biridir (Schein, 1968; Feldman, 1976, 1981; Louis, 1980; Fisher, 1986).
- *Politika*: Örgütte var olan ilişkiler ve güç yapısı hakkında bilgi edinilmesini ifade eder. Bireyin örgütteki formel ve informal iş ilişkileri ile güç yapısı hakkında bilgi elde etmesi sosyalleşme sürecinin başarısı açısından önem taşır (Chao, 1994: 732). Bu konuda bilgi edinmiş, öğrenmiş ve uyum sağlamış bir çalışanın aynı zamanda örgütteki bilgili ve güçlü bireyleri tanınması daha etkili bir örgütsel sosyalleşme sağlayacaktır (Pfeffer, 1981).
- *Dil*: Bireyin işe ilişkin gereken teknik dilin yanı sıra örgüte özgü kısaltmaları, argoları ve jargonları öğrenmesini ifade eder (Chao, 1994: 732). Örgüte özgü dili öğrenen bir çalışan diğer örgüt çalışanlarından kolayca bilgi edinebilir ve etkili bir iletişim kurabilir (Manning, 1970).
- *Örgütsel amaç ve değerler*: Örgütün spesifik amaç ve değerlerinin öğrenilmesini ifade eder (Chao, 1994:732). Fisher'a (1986) göre, örgütsel amaç ve değerler aynı zamanda örgütteki informal ve yazılı olmayan değerleri de kapsamaktadır. Örgütsel amaç ve değerleri öğrenmesi bireyi kısıtlı iş çevresinin dışına çıkartarak örgütün bütününe bağlar (Chao, 1994: 732)
- *Tarih*: Örgütün kuruluş hikayesinin, kurucularının kimliklerinin, geleneklerinin, ritüellerinin ve mitlerinin öğrenilmesini ifade eder. Bunların öğretilmesi sonucunda kültürel bilgi yeni çalışanlara aktarılmış ve örgütsel sosyalleşme sürdürülmüş olur (Ritti ve Funkhouser, 1987).

Eğitim programları işe yeni başlayanların iş çevresine ilişkin durumları görmesini sağlar ve ortaya çıkan değişik olayların kendileri için ifade ettiği anlamı şekillendirir (Salancik ve Pfeffer, 1978). Bunun yanında eğitim programları sosyalleşme sürecinde grup normlarının geliştirilmesi açısından da önemli bir mekanizmadır. Eğiticilerin bu programlarda verdikleri tavsiyeler işe yeni başlayanların daha sonra işleriyle ilgili karşılaşacakları zorlukları yenmelerinde kendilerine yardımcı olur. Aynı zamanda eğitim programına katılanlar uygulanan kurallar vasıtasıyla belirgin grup değerleri hakkında bilgi sahibi olurlar. Bununla birlikte eğitim sürecinde belirlenen ilişki boyutu, işe yeni başlayanların sonraki çalışma sürecinde hangi düzeyde ilişki içerisinde olacağı algısını şekillendirir ve eğitim sürecinde yöneticisiyle formel bir ilişki içerisinde olan çalışanın daha sonra bunu iş hayatına yansıtmasını sağlar (Feldman, 1984).

Eğitim programları işe yeni başlayanların örgütsel sosyalleşme sürecinde çok önemli bir fonksiyona sahip olmasına rağmen, zaman zaman yeterli olmayabilmektedir. Böyle durumlarda işe yeni başlayanların yöneticileriyle, iş arkadaşlarıyla ve mentorlarıyla olan etkileşimi, amaçlanan uyum ile formel eğitim arasında oluşan boşluğu doldurma yönünde önemli bir rol oynamaktadır (Feldman, 1984:386).

Tüm bu nedenlerle eğitim örgütler tarafından örgütsel sosyalleşme sürecinin bir parçası olarak çok sık

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

kullanılmaktadır (Van Maanen, 1976; Feldman, 1989; Saks ve Ashforth, 1997; Wanous, 1980). Ancak bu yaygın kullanıma rağmen eğitim programları üzerine çok az araştırma bulunmaktadır (Wanous, 1993). Bunlardan bir kısmı eğitimin örgütsel sosyalleşmenin hangi aşamasında olması gerektiğine ilişkin teorik çalışmalardır. Buna karşılık konuyla ilgili amprik bir çalışmaya mevcut değildir (Taormina, 1997:31) ve yapılan alan yazın taramasında da rastlanmamıştır. Diğer bir kısım çalışmalar da Van Maanen ve Schein'in (1979) ortaya koymuş oldukları örgütsel sosyalleşme taktiklerinin sonuçlarını araştırmaya yönelik çalışmalardır. Bu alandaki mevcut çalışmaların bir diğer amacı da örgütsel sosyalleşme uygulaması olarak eğitimin sosyalleşme çıktıları üzerine etkisini araştırmaktır.

Sadece bir çalışmada (Klein ve Weaver, 2000) formal eğitim olarak yapılandırılmış oryantasyon eğitimine katılan çalışanlar ile katılmayanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre, eğitime katılanların örgütsel sosyalleşmenin üç boyutunda (amaç ve değerler, tarih ve insan ilişkileri) katılmayanlardan daha fazla sosyalleştikleri tespit edilmiştir. Bu bağlamda araştırmamızın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H₂ Teorik eğitimin örgütsel sosyalleşme üzerinde etkisi vardır.

Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi

Alan yazın incelendiğinde birçok örgütsel sosyalleşme uygulamasının ve çıktılarının örgütsel vatandaşlık davranışının belirleyicisi olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel sosyalleşme uygulamalarından görev özerkliği (Farh vd., 1990) ve geri bildirim (Podsakoff vd., 1996) örgütsel vatandaşlık davranışının belirleyicileri arasındadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının diğer belirleyicileri arasında örgütsel sosyalleşmenin bireysel çıktıları olan rol açıklığı (Chahal, 2010), öz yeterlilik (Wahyu Ariani, 2012) ve birey-örgüt uyumu (Wei, 2013) ile örgütsel çıktıları olan iş tatmini (Organ ve Ryan, 1995), örgütsel bağlılık (O'Reilly ve Chatman, 1986) ve örgütsel özdeşleşme (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013) yer alır.

Saks ve Ashforth örgütsel vatandaşlık davranışını da örgütsel sosyalleşmenin çıktıları arasında göstermiştir (1997:239). Ancak 2006 yılı öncesinde bu konuda yapılmış herhangi bir amprik araştırma yoktur (Cooper-Thomas ve Anderson, 2006:500). 2006 yılı sonrasında bu yönde yapılmış olan çalışmalar da sınırlı olmakla birlikte sonuçları incelendiğinde tümünde örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edildiği görülmüştür (Rodopman, 2009; Ge vd., 2010; Salavati vd., 2011; Çavuş, 2011; Özdemir, 2015; Yıldırım, 2017). Bu bağlamda araştırmamızın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H₃ Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki vardır.

Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisine teorik eğitimin arabulucu etkisi

Alan yazında örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisine teorik eğitimin etkisini araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak yukarıda anlatıldığı üzere hem örgütsel sosyalleşme hem de örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu değerlendirilen teorik eğitimin var olan örgütsel sosyalleşme örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde de etkili olabileceği değerlendirilmiştir. Bu nedenle

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

araştırma kapsamında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

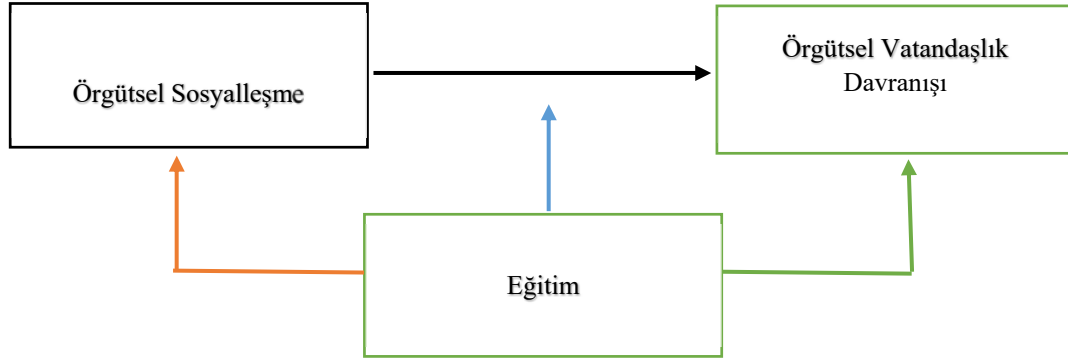
H.4. Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisine teorik eğitimin etkisi vardır.

3.Yöntem

Model

Bu araştırmanın amacı örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde teorik eğitimin aracılık (mediator) rolünü test etmektir. Bu amaçla örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin alan yazın incelenerek elde edilen bilgiler ışığında Şekil 1’de yer alan araştırma modeli oluşturulmuştur.

Araştırma nicel paradigma çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Deseni “Deneysel tek gruplu ön test-son test modeli” olarak belirlenmiştir. Bu amaçla Polis Amirleri Eğitim Merkezi’nde öğrenim gören Komiser Yardımcısı adaylara teorik eğitimlerinin başlangıcında ve bittikten sonra kendilerinin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini belirlemek üzere ilgili ölçekleri içeren anket uygulanmıştır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Evren ve örneklem

Bu araştırmanın evrenini Ankara Polis Akademisi Başkanlığı bünyesinde öğrenim gören komiser yardımcısı adayları oluşturmaktadır. Polis Akademisi Başkanlığı bünyesinde faaliyet gösteren Polis Amirleri Eğitim Merkezi’nde (PAEM) öğrenim gören 2000 aday, değişik üniversitelerin çeşitli fakültelerinden mezun olduktan sonra gerekli sınavları başarıyla tamamlayarak burada öğrenim görmeye hak kazanmışlardır. Eğitimleri sonunda bitirme sınavlarını başarıyla tamamlamaları durumunda ilk defa Emniyet Genel Müdürlüğü kadrolarında görev alacaklardır.

Komiser yardımcısı adayları teorik eğitimlerine başlamadan önce kısa süreli bir oryantasyon eğitimine tabi tutulurlar. Bu eğitim sırasında adaylar mesleğe ilişkin ilk disiplin kuralları ve okulda davranış şekilleri hakkında bilgi sahibi olurlar. Disiplin kurallarını öğrenen adaylar yaklaşık sekiz aylık teorik eğitime başlarlar. Bu dönemde tümüyle yatılı okuyan ve resmi kurallar çerçevesinde öğrenim gören adaylar mezun olduklarında kendileri için gerekli olacak temel polislik, polis müdahale yöntemleri, adli mevzuat ve suç soruşturma, toplumsal hareketler ve kitle psikolojisi, insan hakları gibi derslerinin yanında çağdaş siyasi ideolojiler, kamu harcama hukuku, radikalizm-şiddet ve terör, güvenlik yönetimi ve liderlik, kriminoloji gibi konularda yüksek lisans dersleri de alırlar. Teorik eğitim sonrasında derslerinde başarılı olan adaylar uygulamalı eğitime

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

gönderilirler.

Tam sayım örneklem kullanılan araştırma kapsamında yapılan ilk uygulamada 1956 öğrenciden, ikinci uygulamada 1738 öğrenciden veri toplanmıştır. Birinci ve ikinci uygulama verilerinin sağlıklı olarak karşılaştırılması ve iki uygulamada aynı öğrencilere ait verilerinin bir araya getirilebilmesi amacıyla öğrenci numaralarına dayalı karşılaştırma yapılmış ve veri analize uygun 1660 gözlem birimi elde edilmiştir.

Veri toplama aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Anket, katılımcıların örgütsel sosyalleşme düzeylerinin tespitine yönelik olarak Chao ve arkadaşları (1994) tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ile katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin tespitine yönelik olarak Podsakoff ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Chao ve arkadaşları tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği 34 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek performans, dil, tarih, amaç-hedef, politika ve insan ilişkileri şeklinde altı alt boyuta sahiptir. Podsakoff ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve 24 maddeden oluşan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin alt boyutları ise özgecilik, centilmenlik, nezaket, erdemlilik ve vicdanlılıktır.

Belirtilen ölçeklerdeki soruların Türkçe'ye çevrilmesi sırasında McGorry'nin (2000) çalışmasında belirttiği basamaklar izlenmiştir. 5'li likert kullanılarak oluşturulan anket araştırma öncesinde pilot uygulamaya tabi tutulmuştur. 370 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen pilot uygulama sonrasında geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine ilişkin toplam Cronbach Alfa değeri .906 olarak hesaplanmıştır. Düzeltilmiş madde toplam korelasyonları değerleri .112 ile .550 arasında değişmektedir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine ilişkin hesaplanan toplam Cronbach Alfa değeri .853'dür. Düzeltilmiş madde toplam korelasyonları ise .038 ile .605 arasında değişmektedir. Elde edilen Cronbach Alfa değerleri ışığında her iki ölçeğin de yeterli güvenilirlik seviyesine sahip olduğu değerlendirilmiştir.

Teoride var olan kavramsal modelin veri yardımı ile test edilmesi amacıyla yapısal eşitlik modelleri kullanılmaktadır. Yapısal eşitlik modellerinden birisi olan doğrulayıcı faktör analizi genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılır ve önceden belirlenmiş bir yapının doğruluğunu ortaya koymaya çalışır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda rapor edilmesi gereken çeşitli indeksler vardır. Ancak bunların hepsinin rapor edilmesine gerek duyulmaz. Bu çalışmada uyum değerlerini raporlamak üzere $X^2(df)$ ve p değeri ile Normed Chi-Square (CMIN/DF), RMR, CFI, TLI ve RMSEA indeksleri kullanılmıştır.

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine ilişkin ki kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranının CMIN/DF (X^2/df) 2.188; (Root Mean Square Residual) RMR değerinin .030; (Tucker-Lewis index) TLI değerinin .902; (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) CFI değerinin .911 ve RMSEA değerinin .057 olduğu görülmüştür. Buna göre ölçeğin altı boyutlu faktör yapısının yeterli uyum değerlerini sağladığı söylenebilir. Ancak ölçeğin sağlıklı yapıya sahip olabilmesi için ölçek maddelerinin faktör yük değerlerinin de uygun olması gerekir. Bu bağlamda ölçek maddelerinin standart regresyon ağırlıkları incelendiğinde 4., 8., 10. ve 17. soruların regresyon ağırlıklarının sırasıyla .099, .501, .134 ve .400 şeklinde olduğunun anlaşılması üzerine standart regresyon ağırlığı küçük olan 4 numaralı sorudan başlanarak sırasıyla 10., 17. ve 8. sorular önce tek tek sonrasında karşılıklı

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

eşleştirilerek ölçekten çıkarılmış ve her seferinde analiz tekrarlanarak model iyilik değerleri ve standart regresyon ağırlıkları tekrar gözden geçirilmiştir. Bu dört maddenin tümü ölçekten çıkarılmadan standart regresyon ağırlıklarında herhangi bir iyileşme olmaması sebebiyle 4. (Hiç bir meslektaşımı arkadaşım olarak görmüyorum), 8. (Görevimi etkin ve başarılı biçimde nasıl gerçekleştirebileceğimi biliyorum), 10. (Teşkilattaki arkadaşlarım tarafından tertiplenen sosyal etkinliklerden genellikle hariç tutulurum) ve 17. (Teşkilatın değerlerine tam olarak inanmıyorum) sorular ölçekten çıkarılmıştır.

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine ilişkin madde çıkarma işlemi sonrasında yapılan analiz sonuçları incelendiğinde ölçeğin ki kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranını ifade eden CMIN/DF (X2/df) değerinin 2.312; (Root Mean Square Residual) RMR değerinin .027; (Tucker-Lewis index) TLI değerinin .913; (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) CFI değerinin .922 ve RMSEA değerinin .060 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin son haliyle yeterli uyum değerlerine ulaştığını göstermiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine ilişkin ki kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranını ifade eden CMIN/DF (X2/df) değeri 1.898; (Root Mean Square Residual) RMR değeri .019; (Tucker-Lewis index) TLI değeri .935; (Karşılaştırmalı Uyum Index) CFI değeri .943 ve RMSEA değeri .049'dur. Elde edilen bu analiz sonuçlarına göre, ölçeğin beş boyutlu faktör yapısının yeterli uyum değerlerini sağladığı görülmüştür. Ancak ölçeğin sağlıklı yapıya sahip olabilmesi için ölçek maddelerinin faktör yüklerinin uygun büyüklükte olması gerektiğinden ölçek maddelerine ilişkin standart regresyon ağırlıkları hesaplanmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine ilişkin standart regresyon ağırlıkları incelendiğinde 2, 13 ve 14 numaralı soruların sırasıyla .075, .315 ve .163 faktör yük değerlerine sahip oldukları ve bu nedenle ölçekten çıkarılmaları gerektiği değerlendirilmiştir. Bu amaçla standart regresyon ağırlığı küçük olan 2 numaralı sorudan başlanarak sırasıyla 14. ve 13. sorular önce tek tek, sonrasında karşılıklı eşleştirilerek ölçekten çıkarılmış ve her seferinde analiz tekrarlanarak model iyilik değerleri ve standart regresyon ağırlıkları tekrar gözden geçirilmiştir. Madde çıkarma işlemi sırasında bu üç maddenin tümü ölçekten çıkarılmadan standart regresyon ağırlıklarında herhangi bir iyileşme olmaması sebebiyle 2 ("Ağlamayana meme yok" yaklaşımının her zaman uygun olduğunu düşünüyorum), 13 (İşe gelmedikleri için işi birikenlere yardım ederim) ve 14 (Diğer çalışanların haklarını istismar etmem) numaralı sorular ölçekten çıkarılmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine ilişkin madde çıkarma işlemi sonrasında yapılan analizden elde edilen sonuçlar incelendiğinde, ölçeğin ki kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı olan CMIN/DF (X2/df) değerinin 2.175; (Root Mean Square Residual) RMR değerinin .018; (Tucker-Lewis Index) TLI değerinin .935; (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) CFI değerinin .944 ve RMSEA değerinin .056 olduğu görülmüştür. Ayrıca ölçek maddelerine ilişkin standart regresyon ağırlıkları ölçekten 3 soru çıkarıldıktan sonra geriye kalan 21 maddenin tümünün yeterli faktör yük değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, ölçeğin son haliyle yeterli uyum değerlerine ulaştığı değerlendirilmiştir. Gerekli madde çıkarımları yapıldıktan sonra Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine ilişkin toplam Cronbach Alfa değeri.906 olarak; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine ilişkin toplam Cronbach Alfa değeri ise .853 olarak hesaplanmıştır. Böylece asıl araştırmada kullanılan anket demografik bilgilere ilişkin 6, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine ilişkin 30 ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine ilişkin 21 olmak üzere toplam 57 maddeden oluşmuştur.

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

Ölçeklerin değerlendirmesinde ise Tablo 1’de belirtilen aralıklar kullanılmıştır. Aralıkların eşit olduğu varsayılmış, aritmetik ortalamalar için puan aralığı 0,80 olarak hesaplanmıştır (Puan Aralığı= (En Yüksek Değer – En Düşük Değer)/5= (5-4)/5=4/5=0,80).

Tablo 1. Ölçekleri Değerlendirmede Kullanılan Fark Aralıkları

Fark Aralığı	Ölçekteki Karşılığı	Değerlendirme
1,00-1,80	Kesinlikle Katılmıyorum	Çok Düşük
1,81-2,60	Katılmıyorum	Düşük
2,61-3,40	Kararsızım	Orta
3,41-4,20	Katılıyorum	Yüksek
4,21-5,00	Kesinlikle Katılıyorum	Çok Yüksek

4. Bulgular ve Analiz

Araştırmaya katılanların 652’si (% 39,3) 20-24 yaş aralığında, 1008’i (% 60,7) 25 ve üstü yaşıdadır. 1490’ı (% 89,8) erkek, 170’i (% 10,2) kadın olan katılımcıların 1614’ü (%97,2) lisans, 46’si (% 2,8) ise yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların 1027’si (% 61,9) sosyal-beşeri bilimler, 270’i (% 16,3) mühendislik bilimleri, 208’i (% 12,5) eğitim bilimleri, 135’i (8,1) fen bilimleri ve 20’si (% 1,2) de sağlık bilimleri alanında lisans eğitimi sahibidir. Ayrıca katılımcıların 1129’u (% 68) 1 yıl ve daha az, 365’i (% 22) 2-3 yıl arası, 89’u (% 5,4) 4-5 yıl arası ve 77’si (% 4,6) 6 yıl ve üstü iş deneyimine sahiptir.

Araştırma kapsamında katılımcıların teorik eğitim başlamadan önce yapılan birinci uygulamada ve teorik eğitim tamamlandıktan sonra yapılan ikinci uygulamada ölçülen örgütsel vatandaşlık davranışı tutumlarına ilişkin istatistikler Tablo 2’de sunulmuştur. Tablo incelendiğinde katılımcılar tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine teorik eğitim öncesinde verilen cevapların ortalamasının 4,3946, teorik eğitim sonrasında verilen cevapların ortalamasının 4,3630 olduğu görülebilir. Bunun yanında teorik eğitimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonuçlarına göre % 95 güven aralığında gerçekleştirilen analiz neticesinde significant değerlerinin (P<0.05) anlamlı olduğu görülmektedir. Ancak her ne kadar teorik eğitimin sonunda katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı tutumlarında istatistiki olarak negatif yönde bir anlamlılık görünse de, değerler arasındaki farkın çok yüksek olmadığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre teorik eğitimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisinin bulunmadığı ifade edilebilir. Bu nedenle H1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların teorik eğitim öncesi ve teorik eğitim sonrası oluşan örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerine ilişkin t testi sonuçları.

Örg ütse	Uygulama zamanı	N	X	Ss	T	P
-------------	-----------------	---	---	----	---	---

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

	Teorik eğitim öncesi	1660	4,3946	,35372	2,886	,004
	Teorik eğitim sonrası	1660	4,3630	,39017		

* P<0.05

Araştırma kapsamında katılımcıların teorik eğitim başlamadan önce yapılan birinci uygulamada ve teorik eğitim tamamlandıktan sonra yapılan ikinci uygulamada ölçülen örgütsel sosyalleşme tutumlarına ilişkin istatistikler Tablo 3'te sunulmuştur. Tablo incelendiğinde katılımcılar tarafından örgütsel sosyalleşme ölçeğine teorik eğitim öncesinde verilen cevapların ortalamasının 3,3429, teorik eğitim sonrasında verilen cevapların ortalamasının 3,6873 olduğu anlaşılmaktadır. Bunun yanında teorik eğitimin örgütsel sosyalleşme üzerinde etkili olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonuçlarına göre % 95 güven aralığında gerçekleştirilen analiz neticesinde significant değerlerinin (P<0.05) anlamlı olduğu anlaşılmıştır. Tüm bu sonuçlara göre, teorik eğitimin örgütsel sosyalleşme üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu yani örgütsel sosyalleşme tutumunu artırdığı ifade edilebilir. H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların teorik eğitim öncesi ve teorik eğitim sonrası oluşan örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin t testi sonuçları.

Örgütsel Sosyalleşme	Uygulama zamanı	N	X	Ss	T	P
	Teorik eğitim öncesi	Teorik eğitim sonrası	1660	3,3429	,48650	-25,159
		1660	3,6873	,43565		

* P<0.05

Araştırma kapsamında katılımcıların örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında ilişki bulunup bulunmadığına ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları tablo 4'te sunulmuştur. Tablo incelendiğinde gerçekleştirilen birinci uygulama sonucu oluşan katılımcıların örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, oluşturulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0.251$ ve $p<.005$). ANOVA testi sonucu, örgütsel sosyalleşme tutumlarının örgütsel vatandaşlık davranışı tutumlarını anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir ($F=223,467$ ve $p<.005$). Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını açıklama derecesi olan R² değeri 0.119 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre $p<.005$ anlamlılık düzeyine göre, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını %12 oranında açıkladığı ifade edilebilir.

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

Tablo 4. Teorik eğitim öncesi ve sonrası gerçekleştirilen uygulama sonuçları üzerinde gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları.

	Bağımsız değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	β	t	p
Teorik eğitim öncesi	Örgütsel Sosyalleşme	0,345	0,119	0,118	223,467	0,251	14,949	,000
Teorik eğitim sonrası	Örgütsel Sosyalleşme	0,521	0,272	0,271	618,775	0,467	24,875	,000

Bağımlı değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

İkinci uygulama sonucu oluşan katılımcıların örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, oluşturulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0.467$ ve $p<.005$). ANOVA testi sonucu, örgütsel sosyalleşme tutumlarının örgütsel vatandaşlık davranışı tutumlarını anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir ($F=618,775$ ve $p<.005$). Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını açıklama derecesi olan R^2 değeri 0.272 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre $p<.005$ anlamlılık düzeyinde örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını %27 oranında açıkladığı ifade edilebilir.

Tablo 4 incelendiğinde birinci uygulama sonucuna ilişkin gerçekleştirilen regresyon analizi neticesinde elde edilen R değeri 0,345 iken bu değer ikinci uygulama sonuçlarında 0,521'e yükseldiği anlaşılmaktadır. Buna göre örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki olduğu ve ikinci uygulamada bu ilişkinin güçlendiği ifade edilebilir. Aynı şekilde birinci uygulama sonucuna ilişkin gerçekleştirilen regresyon analizi neticesinde elde edilen R^2 değeri 0,119 iken bu değer ikinci uygulama sonucunda 0,272'ye yükseldiği anlaşılmaktadır. Buna göre örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını açıklama oranının %12'den ikinci uygulama sonuçlarında %27'ye yükseldiği ifade edilebilir. Bu nedenle örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, teorik eğitimin bu ilişkiyi pozitif yönlü anlamlı bir şekilde etkilediği ifade edilebilir. Bu nedenle H_3 ve H_4 hipotezleri kabul edilmiştir.

5. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

Bu araştırmada Ahmad (2011), Mukhtar ve arkadaşları (2012), Akgemici ve Koçyiğit (2013), Memon ve arkadaşları (2015), Ahmed (2016), Donaldson ve arkadaşları (2000), Tepper ve Taylor (2003) ve Cooper Thomas ve Anderson'un (2006) yapmış oldukları çalışmalara dayanarak eğitimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu öngörülmüştü. Ancak bu araştırmada teorik eğitimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmeleri için performansa ilişkin sorunlarının bulunmaması, rol açıklığının (Chahal, 2010) ve görev özerkliğinin (Farh vd., 1990) sağlanmış olması gerekmektedir. Yerine getireceği rolleri bilmeyen veya bu rolleri yerine getirecek yetkinliğe sahip olmayan çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı da göstermesi beklenemez. Bununla birlikte eğitim yararı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ilişki mevcuttur (Ahmad, 2011). Katılımcıların henüz teorik dersleri bitirdikleri ve staj veya iş hayatına katılma gibi herhangi bir uygulama içerisinde bulunma imkanlarının bulunmadığı göz önüne alındığında, teorik eğitim döneminde almış oldukları dersleri özümseyememiş veya bu derslerin yararına henüz varamamış olabileceklerinden, örgütsel vatandaşlık davranışı tutumlarında bir gelişme gerçekleşmemiş olabilir. Bu nedenle, her ne kadar araştırma sonuçlarında teorik eğitimin örgütsel vatandaşlık üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiş olsa da, tümüyle etkisiz olacağını söylemek doğru olmayabilir.

Öte yandan her ne kadar bu eğitimlerin temel amacı çalışanlara mesleki açıdan bilgi, beceri ve nitelik kazandırmak ve bu kazanımları günlük iş aktivitelerinde ortaya koymalarını sağlayarak örgütsel ve bireysel performansı artırmak (Mathieu vd., 1992:833) olsa da; bireyler bu eğitimler esnasında eğitimcilerce ortaya konan davranışları takip ederek işlerine ve örgütlerine ilişkin tutumlarında da değişikliğe giderler veya var olan tutumlarını daha fazla güçlendirirler. Bu nedenle bu araştırmada katılımcıların eğitim döneminde muhatap oldukları eğitmenlerin ve diğer idarecilerin tutum ve davranışları, kendilerini örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye sevk etmiyorsa veya örgüt kültürü bu tutumun gerektirdiği iklimi yaratamıyorsa, araştırma neticesi bu şekilde elde edilmiş de olabilir. Bu yönde yapılacak araştırmalarla hususun netleştirilmesinde fayda bulunduğu değerlendirilmektedir.

Tüm bunlardan ayrı olarak Cooper-Thomas ve Anderson (2006:503) ekstra rol davranışının prensip olarak rol model olan aynı seviyedeki veya üst seviyedeki iş arkadaşlarından öğrenebileceğini savunmaktadır. Bu husus da özellikle göz önünde bulundurularak uygulamalı eğitimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olup olmadığının araştırılarak tartışmanın netleştirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Bu araştırmada teorik eğitimin örgütsel sosyalleşme üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma sonuçları doğru yapılandırılmış teorik eğitimin çalışanların örgütsel sosyalleşme sürecinde ihtiyaçları olan bilgiyi edinmelerinde önemli bir unsur olduğunu göstermektedir. Örgütler doğru yapılandırılmış bir teorik eğitimle yeni işe başlayan çalışanlarının örgütsel sosyalleşmelerini daha etkili biçimde gerçekleştirebilirler. Böylece yeni işe başlayan birey çok daha kısa sürede dışardan biri olmaktan çıkıp örgütün bir üyesi haline gelebilir.

Bu çalışmada daha önce yapılmış çalışmalarda olduğu gibi (Salavati vd., 2011; Bodoh, 2012; Poohongthong vd., 2014; Özdemir, 2015; Yıldırım, 2017), örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmanın ilk uygulama sonuçlarında örgütsel sosyalleşme ile örgütsel

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

vatandaşlık davranışı arasında zayıf düzeyde ($r=0,345$) pozitif yönlü ilişki tespit edilmişken, ikinci uygulama sonuçlarında orta düzeyde ($r=0,521$) pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte bu çalışmanın ilk uygulama sonuçlarına göre örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını açıklama oranı % 12 iken, ikinci uygulamada % 27 olarak tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlara göre örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ilişki bulunduğu, bu ilişkide eğitimin etkili olduğu; bu ilişkiyi güçlendirdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle örgütsel sosyalleşme süreçlerini teorik eğitim ile destekleyen örgütlerin, çalışanlarında daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı elde edebileceği ifade edilebilir.

Bu araştırma sonuçları bu yönde yapılmış diğer araştırmaların sonuçlarıyla birlikte değerlendirildiğinde örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında var olan ilişkinin farklılaşabildiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle bu iki değişken arasındaki ilişkiyi etkileyen başka faktörlerin de bulunabileceği dikkate alınmalıdır. Örgütsel sosyalleşmenin sağlanması amacıyla kullanılan teorik eğitimin yanı sıra bir çok formel ve informel uygulama bulunmaktadır. Bu uygulamalar arasında oryantasyon programları, iş karakterleri, sosyalleşme ajanları, proaktif sosyalleşme taktikleri vb. sayılabilir. Söz konusu uygulamalar çalışanların örgütsel sosyalleşme sürecinde ihtiyaç duydukları bilgiyi sağlarken; aynı zamanda onlara örgütsel vatandaşlık davranışlarının kazandırılması gibi önemli işlev görebilir.

Bu araştırma örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisine teorik eğitimin etkisini test etmek üzere yarı deneysel desende gerçekleştirilmiştir. Deneysel desende gerçekleştirilecek bu yöndeki araştırmalar bu çalışma sonuçlarını daha fazla genellemeye imkan verebilecektir. Bununla birlikte uygulamalı eğitimin bu ilişkide etkili olup olmadığına ilişkin araştırmalara da ihtiyaç duyulduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca teorik ve uygulamalı formel eğitimlerin yanında informel eğitimin etkisini araştıran çalışmaların da yapılması yararlı olacaktır. Çalışanların örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları ile yöneticilerinin bu yöndeki algıları farklılık gösterebilir. Yöneticilerin çalışanlar hakkındaki örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının test edilmesi; bu sonuçların çalışanların algılarıyla karşılaştırılması yönünde yapılacak araştırmaların faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Örgütsel sosyalleşmenin alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik çalışma bu araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Örgütsel sosyalleşme sürecinde bireyin ihtiyaç duyduğu bilgilerden hangilerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğunun tespiti de önem arz etmektedir. Bu nedenle örgütsel sosyalleşmenin alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik araştırmalara ihtiyaç bulunduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde etkileri olabilecek oryantasyon programları, iş karakterleri, sosyalleşme ajanı ve proaktif sosyalleşme taktikleri gibi uygulamaların etkilerinin bulunup bulunmadığına dair araştırmaların yapılmasında fayda vardır.

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

Kaynakça

- Ahmad, K. Z. (2011). The association between training and organizational citizenship behavior in the digital world. *Communications of the IBIMA*, 1-11.
- Ahmed, N.O.A. (2016). Impact of human resource management practices on organizational citizenship behavior: An empirical investigation from banking sector of Sudan. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 964-973.
- Akbaş, T.T. (2011). Algılanan kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma. *ÇOMÜ Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 55-81.
- Akgemici, T. ve Koçyiğit, N. (2013). İnsan kaynaklarında eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Humanitas*, 1, 17-31.
- Allison, B. J., Voss, R. S. ve Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76 (5), 282-288.
- Arslantaş, C.C. (2006). Örgütsel öğrenmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (3), 153-170.
- Ashford, S.J. (1986). Feedback-seeking in individual adaptation: Aresource perspective. *The Academy of Management Journal*, 29(3), 465-487.
- Ashford, S.J. ve Cummings, L.L. (1985). Proactive feedback seeking: The instrumental use of the environment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 67-79.
- Ashforth, B.E., Saks, A.M. ve Lee, R.T. (1997). On the dimensionality of Jones' (1986) measures of organizational socialization tactics. *International Journal of Selection and Assessment*, (5)4,200-214.
- Balcı, A, Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C. ve Acar, A. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerine bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Barusman, A.R.P. ve Mihdar, F.(2014). The effect of job satisfaction and organizational justice on organizational citizenship behavior with organization commitment as the moderator. *International Journal of*

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

Humanities and Social Science, 4 (9), 118-126.

Bateman, T. S. ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, (26), 587-595.

Bauer, T. N. ve Green, S. G. (1994). Effect of newcomer involvement in work-related activities: A longitudinal study of socialization. *Journal of Applied Psychology*, 79, 211-223.

Becton, J.B., Carr, J.C.; Mossholder, K.W. ve Walker, H.J. (2017). Differential effects of task performance, organizational citizenship behavior, and job complexity on voluntary turnover. *Journal of Business and Psychology*, 32 (4), 495-508.

Bell, S.J. ve Mengüç, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors and superior service quality. *Journal of Retailing*, 78 (2), 131-146.

Bhatla, N. (2017). The effect of dimensions of the organizational citizenship behavior on performance of employees in finance sector with special reference to banking sector in Lucknow. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 5(4).

Bogler, R.ve Somech, A. (2005), Organizational citizenship behavior in school: How does it relate to participation in decision making?. *Journal of Educational Administration*, 43 (5), 420-38.

Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D ve S.J., Motowidlo. (2009). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assesment*, 9 (1/2), 52-69.

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.

Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 6 (4), 571-602.

Chahal, H. (2010). Antecedents and consequences of organisational citizenship behaviour (OCB): A conceptual framework in reference to health care sector. *Journal of Services Research*, 10(2), 25-44.

Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolfe, S., Klein, H. J., ve Gardner, P.D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 779(5), 730-743.

Chatman, J. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 3, 459-84.

Clair, R.P. (1996). The political nature of the colloquialism. A real job: Implications of organizational socialization. *Communication Monographs*, 63, 249-267.

Cooper-Thomas, H.D. ve Anderson, N. (2006). Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), 492-516.

Çarıkcı, İ., Kanten, S. ve Kanten, P. (2010). Kişilik, duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışları

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 41-65.

Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13 (1), 11-20.

Çetin, M.Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Çetinkaya, M. ve Çimenci S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal Eşitlik Modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12 (23), 237-278.

Donalton, S.I., Ensher, E.A. ve Grany-Vallone, E.J. (2000). Longitudinal examination of mentoring relationship on organizational commitment and citizenship behavior. *Journal of Career Development*, 26, 233-249.

Farh, J.L., Podsakoff, P.M. ve Organ D.W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of management*, 16, 705-721.

Feather, N. T. ve Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (77), 81-94.

Feldman, D.C. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21, 433-452.

Feldman, D.C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6, 309-318.

Feldman, D.C. (1984). The development and enforcement of group norms. *Academy of Management Review*, 9, 47-53.

Feldman, D.C. (1989). Socialization, resocialization, and training: Reframing the research agenda. I.L. Goldstein (Ed). *Training and Development in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Fisher, C. D. (1986) Organizational socialization: An integrative review. K. M. Rowland ve G. K. Ferris (Editörler), *Research in personnel and human resources management* içinde (s.101-45). Greenwich, CT: JAI Press.

Ge, J., Su, X. ve Zhou, Y. (2010). Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior. *Nankai Business Review International*, 1(2), 166-179.

Hartley, K. (1992). Socialization by way of symbolic interactionism and culture theory: A communication perspective. *Konuşma İletişim Derneği Yıllık Toplantısı*'nda sunulan bildiri. ABD: Chicago.

Hauter, J.A., Macan, T.H. ve Winter, J. (2003). Measurement of newcomer socialization: Construct validation of multidimensional scale. *Journal of Vocational Behavior*, 63(1), 20-39

Jones, G. R. (1983). Psychological orientation and the process of organizational socialization: An interactionist

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

perspective. *The Academy of Management Review*, 8(3), 464-474.

Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ilişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi

Kılıçlar, A. ve Harbalıoğlu, M. (2014). Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 328-346.

Klein, H.J. ve Weaver, N.A. (2000). The effectiveness of an organizational level orientation training program in the socialization of new hires. *Personnel Psychology*, (53), 47-66.

Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25 (2), 226-251.

Major, D.A., Kozlowski, S.W.J., Chao, G.T. ve Gardner, P.D. (1995). A longitudinal investigation of newcomer expectations, early socialization outcomes, and the moderating effects of role development factors. *Journal of Applied Psychology*, 3, 418-31.

Manning, P.K. (1970). Talking and becoming: A view of organizational socialization. J.D. Douglas (Editör). *Understanding everyday life* içinde (s.239-256). Chicago, IL:Aldine.

McGehee, W. ve Thayer, P.W. (1961). *Training in business and industry* (2nd ed.) New York: Wiley.

Memon, M.A., Salleh, R. ve Baharom, M.N.R. (2015). A review of the relationship between training and turnover intention: Organizational citizenship behaviour as the missing. *11. Asya Uluslararası Yönetim Akademisi Konferansı* 'nda sunulan bildiri. Malezya.

Meydan, C.H., Şeşen, H. ve Basım, N. (2011). Adalet algısı ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki öncüllük rol. *IŞGÜÇ Dergisi*, 13 (2), 41-62.

Mukhtar, A., Muhammad, A.S., Imran, A. ve Jilani, S., M., A. (2012). Impact of HR Practices on organizational citizenship behavior and mediating effect of organizational commitment in NGOs of Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 18 (7), 901-908.

Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington.

Ortiz, M.Z.; Rosario, E; Marquez, E.; Gruñeiro, P.C ve Rico, G.P. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35 (1/2). 91-106.

Ostroff, C. ve Kozlowski, S.W. (1992). Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel Psychology*, 45(4), 849-874.

Özkalp, E. (2003). *Örgütsel davranış*. T.C. Anadolu Üniversitesi. Yayın No: 1468: Eskişehir.

Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations*. Ballinger Publishing Company.

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

- Pfeffer, J. (1983). Organizational demography. *Research in Organizational Behavior*, 5, 299-357.
- Podsakoff, P. M ve MacKenzie S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: a review and suggestion for future research. *Human Performance*, 10 (2), 133-151.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-563.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S.B. ve Scott, B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*. (8). 351-363
- Porter, L.W. Lawler, E.E. ve Hackman, J.R. (1975). *Behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Poyraz, K. ve Kara, H. (2009). Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (9), 71-91.
- Prasetio, A.P., Yuniarsih, T. ve Ahman, E. (2017). Job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviour in state-owned banking. *Universal Journal of Management*, 5(1), 32-38.
- Reichers, A.E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *The Academy of Management Review*, 12(2), 278-287.
- Ritti, R.R. ve Funkhouser, G.R. (1987). *The ropes to skip and the ropes to know*. New York: Wiley.
- Saks, A. M., Uggerslev, K. L. ve Fassina, N. E. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A metaanalytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 413-446.
- Saks, A.M. ve Ashforth, B.E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*. 51. 234-79.
- Saks, A.M. ve Gruman, J.A. (2012). Getting newcomers on board: A review of socialization practices and introduction to socialization resources theory. C.R. Wanberg (Ed). *The Oxford Handbook of Organizational Socialization* içinde (s.27-55). Oxford: Oxford University Press.
- Salancik, G.R. ve Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitude and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.
- Salavati, A., Ahmadi, F. Sheikhesmaeili, S. ve Mirzaei, M. (2011). Effects of organizational socialization on organizational citizenship behavior. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business*, 3(5), 395-410.
- Schappe, S. P. (1998). The Influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 132 (3), 277-290.
- Schein, E.H. (1968). Organizational socialization and the profession of management. *Industrial Management Review*, 9, 1-16.

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Sezgin, F., (2005), Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 317-339.
- Snape E. ve Redman, T. (2010). HRM practices, organizational citizenship behaviour, and performance: A multi-level analysis. *Journal of Management Studies*, 47(7), 1219-1247.
- Somech, A. ve Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: the relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (77), 281-298.
- Sun, L.-Y., Aryee, S., ve Law, K. S. (2007). High-performance human resource practices, citizenship behavior, and organizational performance: A relational perspective. *Academy of Management Journal*, 50, 558–577.
- Taormina, R.J. (1997). Organizational socialization: a multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 29-47.
- Tepper, B.J. ve Taylor, E.C. (2003). Relationship among supervisors' and subordinates' procedural justice perceptions and organizational citizenship behaviors. *Academy of Management Journal*, 46, 97-105.
- Thomas, H.D.C. ve Anderson, N. (1998). Changes in newcomers psychological contracts during organizational socialization: A study of recruits entering the British army. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 745-767.
- Tierney, W. G. (1997). Organizational socialization in higher education. *The Journal of Higher Education*, 68 (1), 1-16
- Ünal, Ö.F. (2013). İş tatmini boyutları ile örgütsel vatandaşlık boyutları ilişkisinde örgütsel bağlılık boyutlarının ara değişkenlik rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 243-269
- Van D. L., Cummings, L.L. ve McLean P. J. (1995). Extra-role behaviors: in pursuit of construct and definitional clarity. *Research in Organizational Behavior*, 17(1),215-285.
- Van Maanen, J. (1976). Breaking in: socialization to work. R.Dubin (Ed). *Handbook of Work, Organization, and Society* içinde. Chicago: Rand McNally.
- Van Maanen, J. ve Schein, E. H. (1979). Toward of theory of organizational socialization. *Annual Review of Research in Organizational Behavior*, 1, 84-89.
- Wanous, J. P. (1980), *Organizational Entry Recruitment, Selection, and Socialization of Newcomers*. Addison-Wesley Publishing Company, New Jersey
- Wanous, J. P. (1980), *Organizational Entry Recruitment, Selection, and Socialization of Newcomers*. Addison-

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNE TEORİK EĞİTİMİN ETKİSİ

Serap BENLİGİRAY, Uğur DEMİRCİ

Wesley Publishing Company, New Jersey

- Wanous, J. P. (1993). Newcomer orientation programs that facilitate organizational entry. H. Schuler, J. L. Farr, ve M. Smith (Ed). *Series in applied psychology içinde. Personnel selection and assessment: Individual and organizational perspectives* (ss. 125-139).
- Werner, J. M. (1994). Dimensions that make a difference: Examining the impact of in-role and extra-role behaviors on supervisory ratings. *Journal of Applied Psychology*, 79, 98–107.
- Williams, S., Pitre, R. ve Zainuba, M. (2002). Justice and organizational citizenship behavior intentions: fair rewards versus fair treatment. *The Journal of Social Psychology*, 142(1), 33-44.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal Of Educational Sciences International*, 2 (2), 1-14.
- Zadeh, M.H., Esmaili, M.R., Tojari, F. ve Zarei, A. (2015). Relationship between Job satisfaction, organizational commitment and organizational justice with organizational citizenship behavior in physical educators. *MAGNT Research Report*, 3 (2), 199-2010.