



Eğitim Sürecinde Örgütsel Sosyalleşme ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Boylamsal Analizi*

Uğur DEMİRCİ**, Serap BENLİGİRAY***

Makale Bilgisi	ÖZET
<i>Geliş Tarihi:</i> 10.05.2020	<p>Bu çalışmanın amacı eğitim sürecinde örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimleri ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin dinamiklerini ortaya koymaktır. Bu amaca ulaşmak için boylamsal panel araştırması yöntemi ile tek gruplu ön test-son test modeli kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcıları Polis Akademisi Başkanlığına bağlı Polis Amirleri Eğitim Merkezi'nde eğitim gören komiser yardımcısı adaylardır. Bu merkezde bir yıllık sürede teorik ve uygulamalı eğitimlerini başarıyla tamamlayan öğrenciler mesleklerini icra etmeye başlamaktadır. Veri, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (Chao vd., 1994) ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden (Podsakoff vd., 1990) yararlanılarak hazırlanan anket aracılığıyla toplanmıştır. Yapılan analize öğrencilere teorik eğitimin başında, bitiminde ve uygulamalı eğitimin sonunda uygulanan anketlerden elde edilen 1660 veri dâhil edilmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre teorik eğitimin örgütsel sosyalleşme üzerinde pozitif yönlü etkisinin olmasına rağmen örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisinin bulunmadığı; buna karşılık uygulamalı eğitimin hem örgütsel sosyalleşme hem örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca eğitim sürecinin başından sonuna doğru örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin giderek güçlendiği sonucuna ulaşılmıştır.</p> <p>Anahtar Sözcükler: Örgütsel sosyalleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı, eğitim ve örgütsel sosyalleşme, eğitim ve örgütsel vatandaşlık davranışı, boylamsal araştırma</p>
<i>Kabul Tarihi:</i> 30.06.2022	
<i>Erken Görünüm Tarihi:</i> 25.07.2022	
<i>Basım Tarihi:</i> 31.07.2022	

Longitudinal Analysis of the Relationship between Organizational Socialization and Organizational Citizenship Behavior in Education Process

Article Information	ABSTRACT
<i>Received:</i> 10.05.2020	<p>The aim of this study is to reveal the changes in organizational socialization and organizational citizenship behavior and the dynamics of the relationship between these two variables in the education process. For this purpose, longitudinal panel research method and single-group pretest-posttest model were used. The participants of the research were the inspector candidate who were trained at the Police Supervisors Training Center affiliated to the Turkish Police Academy. After successfully completing their theoretical and practical training in a year in this center, the students begin to practice their professions. The data was collected through a questionnaire prepared using the Organizational Socialization Scale developed by Chao et al. (1994) and the Organizational Citizenship Behavior Scale developed by Podsakoff et al. (1990). The analysis included 1660 piece of data from the surveys conducted at the beginning of the theoretical training, after that, and at the end of practical training. According to the results, although theoretical training has a positive effect on organizational socialization, it has no effect on organizational citizenship behavior; on the other hand, it has been determined that applied practical training has a positive effect on both organizational socialization and organizational citizenship behavior. In addition, it was concluded that the relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior gradually strengthened throughout the education process.</p> <p>Keywords: Organizational socialization, organizational citizenship behavior, training and organizational socialization, training and organizational citizenship behavior, longitudinal research</p>
<i>Accepted:</i> 30.06.2022	
<i>Online First:</i> 25.07.2022	
<i>Published:</i> 31.07.2022	

doi: 10.16986/HUJE.2022.461

Makale Türü (Article Type): Araştırma Makalesi

Kaynakça Gösterimi: Demirci, U., & Benligiray, S. (2022). Eğitim sürecinde örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin boylamsal analizi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(3), 1241-1261. doi: 10.16986/HUJE.2022.461

* Bu çalışma Haziran 2018 tarihinde tamamlanan "Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkinine Eğitimin Etkisi" başlıklı doktora tezi esas alınarak hazırlanmıştır. Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, 23 Haziran 2016, 2016/05

** Dr., 2. Sınıf Emniyet Müdürü, Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, Ankara-TÜRKİYE. e-posta: ugurdemirci@yahoo.com (ORCID: 0000-0002-4677-3477)

*** Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon A.B.D., Eskişehir-TÜRKİYE. e-posta: sbenligi@anadolu.edu.tr (ORCID: 0000-0003-1004-8318)

Citation Information: Demirci, U., & Benligiray, S. (2022). Longitudinal analysis of the relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior in education process. *Hacettepe University Journal of Education*, 37(3), 1241-1261. doi: 10.16986/HUJE.2022.461

1.GİRİŞ

Günümüz şartlarında örgütler uzun dönem rekabet avantajlarını ellerinde bulundurabilmek için çalışanlarından, temel görev ve rollerini sergilemelerinin yanında örgüte sosyal ve psikolojik katkı yapmalarını da beklemektedir. Günümüzde örgüt kurallarına tamamiyle uyan, gözetim ve denetim yapılmadığı zamanlarda dahi kurallara uyacağına inanılan ve görevlerinde titiz davranarak işlerini savsaklamayan çalışanların önemi giderek artmaktadır. Ayrıca çalışanlardan zorunlu olmamasına rağmen iş arkadaşlarına yardım etmeleri ve ek görev almaktan kaçınmamaları istenmektedir. Çalışanların verilen emirlere sorun yaratmadan cevap vermeleri, dedikodu yapmamaları ve yapılmasını hoş görmemeleri, örgüte ait sorunlara duyarlı olmaları ve söz konusu sorunlar için çözüm yolları aramaları da istenen özellikler arasında yer almaktadır. İlave olarak örgüte ait kaynakları koruyan, örgütün sırlarını saklayan ve örgüt dışındaki kişi, kurum veya kuruluşlara örgütü hakkında olumlu şeyler söyleyen, çatışma ortamının olmadığı bir iş ortamının yaratılmasına yardımcı olan çalışanlara artık çok daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bütün bu eylemler “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” şeklinde ifade edilmektedir (Podsakoff vd., 2000).

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütlerin başarısı için önemli sayılan birçok fonksiyonu bulunduğu bilinmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının fonksiyonları arasında çalışanların kişisel gelişim yönünde teşvik edilmesi, sorumluluk duygularının artırılması, örgüt kaynaklarının daha verimli kullanılması, çalışanlar arasındaki çatışmaların azaltılması ve ilişkilerin iyileştirilmesi sayılabilir. Ayrıca örgütün çevreye ve değişime karşı uyum yeteneğinin artırılması, takım seviyesinde uyum düzeyinin yükseltilmesi, yönetim faaliyetlerinin kolaylaştırılması, örgütün daha çekici kılınarak yetenekli kişilerin örgüte çekilmesi, sosyal sermayenin geliştirilmesi ve örgütsel etkililiğin artırılması bu davranışın fonksiyonları arasında yer alır (Kaplan, 2011). Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı performansın (Bhatla, 2017; Podsakoff ve McKenzie, 1997) ve örgütsel verimliliğin artmasını sağlar (Çetin, 2004), çalışanların işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkiler (Becton, Carr, Mossholder ve Walker, 2017; Çelik ve Çıra, 2013) ve örgütü yıkıcı davranışlardan korur (Çetin, 2004). Tüm bu nedenler örgütlerin çalışanlarına örgütsel vatandaşlık davranışı kazandırmaları ve bu davranışı sürdürmeleri için çaba sarf etmelerine sebep olacak gerekçeler olarak sayılabilir.

Alan yazında örgütsel vatandaşlık davranışının edinilmesini ve sürdürülmesini birçok faktörün olumlu ve olumsuz yönde etkilediğini ortaya koyan araştırmalar mevcuttur. Söz konusu faktörler arasında örgütsel sessizlik (Kılıçlar ve Harbalıoğlu, 2014), örgütsel öğrenme (Arslantaş, 2006; Somech ve Zahavy, 2004), kişilik özellikleri (Borman, Penner, Allen ve Motowidlo, 2009), tükenmişlik (Meydan, Şeşen ve Basım, 2011), duygusal zeka (Çarıkcı vd., 2010), örgütsel sağlık (Buluç, 2008), kişi-örgüt uyumu (Polatçı, Özçalık ve Cindiloğlu, 2014), iş doyumu (Barusman ve Mihdar, 2014; Prasetio, Yuniarsih ve Ahman, 2017; Schappe, 1998; Yılmaz, 2012; Zadeh, Esmaili, Tojari ve Zarei, 2015), örgütsel adalet (Çetinkaya ve Çimenci, 2014; Poyraz ve Kaya 2009; Williams, Pitre ve Zainuba, 2002), iş stresi (Karabay, 2014) ve örgütsel bağlılık (Feather ve Rauter, 2004; Ortiz, Rosario, Marquez, Gruñeiro ve Rico, 2015; Ünal, 2013) sayılabilir. Bunlara ilave olarak örgütsel vatandaşlık davranışını örgütsel sosyalleşme de etkilemektedir. Örgütsel sosyalleşme çalışanın örgütte ortaya koyacağı roller için gereken değerlerin, yetkinliklerin, davranışların ve sosyal bilginin kazanılması süreci şeklinde belirtilmektedir (Chao, O’Leary-Kelly, Wolfe, Klein ve Gardner, 1994:730). Amaç, çalışmaya başlayan bireyin en kısa zamanda örgüt amaçları doğrultusunda kendine verilen işleri etkili bir şekilde yerine getiren bir çalışan olabilmesini sağlamaktır (Ashforth, Saks ve Lee, 1997: 200).

Örgütsel sosyalleşmenin, örgütlerin etkenliği açısından önemli yere sahip birçok iş tutumun edinilmesinin yanında, örgütlerdeki stresin azaltılmasını, örgüt-birey uyumunun sağlanmasını, iş gücü devir oranının düşürülmesini ve verimliliğin artırılmasını sağlayan önemli bir olgu olduğu bilinmektedir. İş doyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel azalan işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı ve özdeşleşme (Balci, Baltacı, Fidan, Cerci ve Acar, 2012; Chatman, 1991; Ge, Su ve Zhou, 2010; Major, Kozlowski, Chao ve Gardner, 1995; Ostroff ve Kozlowski, 1992; Saks ve Gruman, 2012) örgütsel sosyalleşmenin çıktıları arasında gösterilen iş tutumlarına örnek olarak sayılabilir. Bu bağlamda doğru yapılandırılmış örgütsel sosyalleşme süreciyle, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı yanında birçok iş tutumunu da edinmeleri sağlanabilir ve bunun neticesinde bireysel ve örgütsel performans artırılabilir.

Alan yazın incelendiğinde eğitimin çalışan bireylerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini pozitif yönde etkileyen bir unsur sayıldığı görülmektedir (Feldman, 1989; Filstad, 2011; Kim, Cable ve Kim, 2005; Saks ve Ashforth, 1997; Salancik ve Pfeffer, 1978; Tannenbaum, Mathieu, Salas ve Cannon-Bowers, 1991). Ancak bunu tam olarak ortaya koyacak yeterince ampirik araştırma mevcut değildir. Bu çalışma, “Eğitim gerçekten örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık tutumlarında değişikliğe neden oluyor mu?”, “Değişiklik meydana geliyorsa, söz konusu değişim teorik eğitimin mi, uygulamalı eğitimin mi sonrasında meydana geliyor?”, “Eğitim örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi güçlendiriyor mu?” şeklindeki sorulara yanıt bulma gereksiniminden doğmuştur. Bu çalışma eğitim sürecinde örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimleri ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin dinamiklerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

1.1. Kavramsal Çerçeve

1.1.1. Örgütsel sosyalleşme

Çalışanın örgütsel rolü ve örgüt üyeliği için gereken yetenekleri, değerleri, sosyal bilgiyi ve kendisinden beklenen davranışları edinme süreci (Chao vd, 1994: 730; Louis, 1980: 229-230) şeklinde tanımlanan örgütsel sosyalleşme, bireyin örgüte kabulünden sonra üstleneceği rolü yerine getirebilmesi için gereken beceri ve sosyal bilgiyi öğrenme sürecidir (Van Maanen ve Schein, 1979: 211). Bu, henüz işe başlamış üyelerini etkilemek ve şekillendirmek isteyen örgütler ile örgüt içinde kendileri için kabul edilebilir bir rol tanımlamak isteyen çalışanları içeren karşılıklı bir süreç olarak görülmelidir (Fisher, 1986). Örgütsel sosyalleşme birey açısından süreklilik arz eder ve buna örgüt içinde dikey veya yatay geçişlerin yanında örgütler arası geçişler de dâhildir (Van Maanen ve Schein, 1979).

Örgütsel sosyalleşmeye ilişkin araştırmalar örgütsel, bireysel ve birey-örgüt etkileşimi şeklinde farklı bakış açılarıyla ele alınmıştır. Örgütleri konu alan araştırmalar örgütsel sosyalleşme taktiklerini, sürecini ve içeriğini konu etmektedir (Chao vd.,1994; Feldman, 1981; Fisher, 1986; Schein, 1968; Taormina, 1997; Thomas ve Anderson, 1998; Van Maanen ve Schein, 1979). Bireyi konu eden araştırmalar, bireyin bu süreçte edindiği kişisel özellikleri ve proaktif sosyalleşme taktikleri üzerinde durmaktadır (Ashford, 1986; Bauer ve Green, 1994). Son olarak birey-örgüt etkileşimini konu eden araştırmalar ise çalışanların uyguladıkları proaktif taktikleri ve bunların örgütsel taktiklerle birbirlerini etkileme durumunu ele almaktadır (Hartley, 1992; Jones, 1983; Reichers, 1987).

Alan yazında örgütsel sosyalleşme sürecini anlamaya yönelik farklı kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlar, Sembolik Etkileşim (Hartley, 1992), Etkileşimci Model (Jones, 1983), Mantıksal Yapı, Aşama Modelleri (Louis, 1980), İletişimci Sosyalleşme Süreci (Clair, 1996) ve Birikimli Sosyalleşme Modeli (Bauer ve Green, 1994) ile Modernist-Postmodernist Perspektif (Tierney, 1997) şeklindedir. Alanda yapılan çalışmalarda bunlardan fazlaca tercih edileni Aşama modelleridir. Aşama modelleri, Schein'in (1978), Feldman'ın (1976) ve Porter, Lawler ve Hackman'ın (1975) Üç Aşama Modelleri, Buchanan'ın (1974) Üç Aşamalı Erken Kariyer Dönemi Modeli ve Wanous'un (1980) Sosyalleşme Aşamalarını Birleştirme Yaklaşımı olarak ifade edilebilir. Model olarak da adlandırılan bu kuramlar genel olarak bireyin akılcı davrandığını ve örgütün etkili bir çalışana olana kadar belirli bir uzam doğrultusunda hareket ettiğini varsaymaktadır (Balci, 2003: 83).

Aşama modelleri arasında alan yazında en fazla kabul göreni Feldman'ın (1976) ortaya koyduğu aşama modelidir. Bu modelde örgütsel sosyalleşme süreci ön sosyalleşme, karşılaşma ve değişim şeklinde üç aşama olarak modellenmiştir. Ön sosyalleşme dönemi bireylerin örgüt öncesindeki öğrenmelerini kapsar ve bireyler bu aşamada işleri hakkındaki beklentilerini şekillendirerek örgüte katılıp katılmayı kararlaştırırlar (Feldman, 1976). İkinci safha olan karşılaşma aşamasında ise önceden edindiği bilgiler ile örgütün gerçek yüzü olan bu gerçekliği karşılaştırırlar. Bu iki aşama sonrasında ise çalışanlar yetkinleşir, yeni rollerin üstesinden gelir, grup normlarını ve değerlerini benimser ve bu şekilde kendilerinde kalıcı değişimler meydana gelir (Feldman, 1981). Tüm bu aşamalar sonrasında birey "dışarıdan biri" olmaktan çıkarak "içeriden biri" olur (Balci, 2003: 85).

Örgüte yeni katılan bireyin etkin bir üye olabilmesi için öğrenmesi gereken bilginin içeriğini ortaya koymak amacıyla alan yazında farklı modeller geliştirilmiş olduğu görülmektedir (Chao vd, 1994; Haueter vd, 2003; Thomas ve Anderson, 1998). Chao ve arkadaşları (1994) önceki sosyalleşme alan yazınından destek alarak geliştirdikleri ve ampirik olarak test ettikleri modelde örgütsel sosyalleşmeyi altı boyutta ele almıştır:

- *Performans gerekleri (Performance proficiency)*, işle ilgili görev gereklerinin öğrenilmesidir (Feldman, 1976). Sosyalleşme sürecinde bireyin gerekli bilgi, yetenek ve kabiliyetlere ne ölçüde ulaşabildiği ile bu süreçte nelerin öğrenilmesi gerektiği önemlidir. Ayrıca örgütsel sosyalleşme bireyin gerekli yetenek, yetkinlik ve bilgide ne kadar uzmanlık sergilediğini doğrudan etkiler (Chao, 1994: 731).
- *Politika (Politics)*, örgütteki mevcut ilişkiler ve güç yapısından haberdar olunmasını ifade eder. Örgütsel sosyalleşme sürecinin başarısında bireyin örgütte var olan güç yapısı ile formel ve informal ilişkilere ilişkin bilgi sahibi olması büyük önem taşımaktadır (Chao, 1994: 732). Öte yandan çalışanın örgütteki güçlü ve bilgili olanları tanıması sosyalleşme sürecini etkili biçimde sonuçlandırmasına vesile olacaktır (Pfeffer, 1981).
- *İnsan ilişkileri (People)*, bireyin örgütteki çalışanlarla yeterli ve sürdürülebilir ilişkiler geliştirebilmesini anlatır. Örgütsel sosyalleşmenin ana amaçlarından biri, çalışanlar arasında nitelikli bir iş ilişkisinin oluşturulmasıdır (Fisher, 1986; Louis, 1980; Schein, 1968).
- *Dil (Language)*, çalışanın yaptığı işin teknik dilinin yanında örgüte ait argoları, jargonları ve kısaltmaları öğrenmesi ve kullanması anlamına gelmektedir (Chao, 1994: 732). Çalışanın hem teknik hem de örgüte özgü dili bilmesi önemlidir. Çünkü örgüte ait jargonları ve kısaltmaları öğrenen bir birey diğer örgüt çalışanlarıyla etkili iletişim kurabilir ve kendilerinden ihtiyaç duyduğu bilgiyi alabilir (Manning, 1970).
- *Tarih (History)*, örgütün geleneklerinin, ritüellerinin, hikâyesinin ve mitlerinin öğrenilmesi anlamına gelmektedir. Bu bilgi vasıtasıyla kültürün yeni çalışanlara öğretilmesi ve aktarılması örgütsel sosyalleşmenin sürdürülmesini sağlar (Ritti ve Funkhouser, 1987).

- *Örgütsel amaç ve değerler (Organizational goals/values)*, örgüte özgü değerlerin, amaçların ve hedeflerin öğrenilmesi şeklindedir (Chao, 1994:732). Bunlar aynı zamanda örgütün yazılı olmayan amaç ve değerlerini de kapsar (Fisher, 1986). Örgütsel amaç ve değerlerin öğrenen ve benimseyen birey, örgütün tümüne bağlanır (Chao, 1994: 732).

Örgütsel sosyalleşmenin hem bireysel hem de örgütsel birçok olumlu sonucu bulunmaktadır. Örgütsel sosyalleşmenin bireysel sonuçları arasında sosyal kabul, görev ustalığı, öz yeterlilik, rol açıklığı ve gelişen uyum algısı sayılabilir. Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sonuçları arasında ise rol uyumu, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve artan iş performansı ile azalan stres ve işten ayrılma niyeti sayılabilir (Saks ve Gruman, 2012: 31). Alan yazında örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme (Ge vd., 2010; Salavati, Ahmadi, Sheikhesmaeili ve Mirzaei, 2011) motivasyon (Wanous, 1980), örgütsel bağlılık (Yılmaz ve Yılmaz, 2016) ve kişi-örgüt uyumuyla (Cooper-Thomas, Van Vianen ve Anderson, 2004; Saks, Uggerslev ve Fassina, 2007) pozitif ilişkili olduğunu gösteren ampirik araştırma sonuçları mevcuttur.

1.1.2. Eğitimin örgütsel sosyalleşmeye etkisi

Eğitim, amaçlara ulaşma ihtimalini yükseltmek amacıyla çalışanın tutum ve davranışlarını değiştirme sürecidir. Örgüt bağlamında ise eğitim, amaç ve hedeflere katkı sunacak tutum ve davranışların çalışan tarafından edinilmesini sağlamak için sergilenen formel (McGehee ve Thayer, 1961: 10) ve informal (Bağcı, 2015) prosedürlerdir. Örgütsel sosyalleşme ilk dönemlerde işe ilişkin tutum ve davranışların öğrenilmesi üzerine yoğunlaşmıştır. Ancak sonrasında bu bakış açısıyla birlikte bireyin tutumlarını nasıl geliştirdiği, örgüte ilişkin değerleri ve rolleri nasıl edindikleri üzerine yoğunlaşmıştır (Feldmans, 1989: 377). Bu doğrultuda eğitim sosyalleşmenin bir parçası olmaktan öte eş anlamlısı olarak benimsenip sadece işe ilişkin bilgi ve becerilerin öğrenilmesinin ötesinde sosyal normların, işe ilişkin algıların ve ortak ideolojilerin ve değerlerin aktarıldığı bireyin kariyer planı yaptığı süreç haline almıştır (Feldman, 1989: 398).

Eğitim programları bireyin iş çevresindeki durumları fark etmesine ve yaşadığı olayları anlamlandırmasına yardımcı olur (Salancik ve Pfeffer, 1978). Aynı zamanda eğitim, grup normlarının örgütsel sosyalleşme sürecinde oluşturulması yönünde de kullanılabilen bir araçtır. İşe yeni başlayan bireyler, eğitimcilerin vereceği tavsiyeler ışığında, daha sonra işleriyle ilgili karşılaşabilecekleri zorlukları nasıl yenebilecekleri konusunda hazırlıklı olurlar. Bununla birlikte işe yeni başlayanlar eğitim esnasında ortaya konulan kurallara çerçevesinde var olan grup değerlerini öğrenirler. Hatta eğitim sürecinde birey tarafından algılanan ilişki boyutu, kendisinin sonraki iş hayatında karşılaşacağı ilişki düzeyi hakkındaki algısını biçimlendirir. Eğitim programları, çalışanın eğitim sürecinde üstleriyle girdiği ilişki düzeyini daha sonra iş hayatına yansıtmasını sağlar. Bu programlar sosyalleşme sürecinin önemli bir parçasıdır. Bununla birlikte, eğitim programlarının işe yeni başlayanların ihtiyaçlarını karşılayamadığı zamanlar da olabilmektedir. Bu durumda işe yeni başlayan bireyin yöneticisiyle, iş arkadaşlarıyla ve özellikle mentorlarıyla etkileşimi, eğitimle ulaşılamayan amacı elde etme yönünde önemli bir rol oynayabilmektedir (Feldman, 1984: 386).

Örgütler eğitimi ayrılmaz bir parça olarak örgütsel sosyalleşme sürecinde sıkça kullanılmaktadırlar (Saks ve Ashforth, 1997; Van Maanen, 1976; Wanous, 1980). Geniş kullanımına rağmen alan yazında eğitim programları hakkında yeterince araştırma yapılmadığı ve bu nedenle de eğitim ile örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişkiyi tespate yönelik araştırmalara ihtiyaç bulunduğu çeşitli araştırmacılar tarafından ifade edilmektedir (Feldman, 1989; Saks ve Ashforth, 1997; Wanous, 1993). Alan yazında bulunan ve bu yönde yapılmış olan araştırmaların bir bölümü Van Maanen ve Schein'in (1979) modellemiş olduğu örgütsel sosyalleşme sağlayacak yolların neticelerini anlamaya yöneliktir (Ashforth ve Saks, 1996; Filstad, 2011; Laker ve Steffy, 1995; Kim vd., 2005). Diğer kısım çalışmalar da eğitimin örgütsel sosyalleşme aşamalarından hangisinde olması gerektiğine yönelik teorik çalışmalardır (Feldman, 1981; Taormina, 1997). Mevcut araştırmaların öteki bir amacı ise sosyalleşme uygulaması şeklinde ele alınan eğitimin örgütsel sosyalleşme çıktıları üzerindeki etkisini belirlemeye yöneliktir (Chatman,1991; Louis, Posner ve Powell, 1983; Saks,1995,1996). Alan yazında yalnız bir araştırmada kendilerine formel oryantasyon eğitimi verilen bireyler ile bu eğitime katılmayanların örgütsel sosyalleşme düzeylerinin karşılaştırıldığı ve aradaki farkın tespit edilmeye çalışıldığı görülmüştür (Klein ve Weaver, 2000). Söz konusu araştırmada, eğitime katılan bireylerin örgütsel sosyalleşmenin amaç ve değerler, insan ilişkileri ve tarih alt boyutlarında diğerlerinden daha fazla sosyalleştikleri ifade edilmektedir. Formel eğitimler çalışanların sosyalleşme sürecinde kayda değer bir fonksiyon üstlenmekle birlikte bazen işin özelliğine göre gerekli materyalleri sağlayamadığı durumlar olabilmektedir (Feldman, 1988). Bu durumda bireyin örgütsel sosyalleşme sürecinde ihtiyaç duyacağı bilgileri farklı eğitim uygulamalarıyla karşılamak gerekmektedir (Feldman, 1984). Bu bakımdan uygulamalı eğitim, örgütsel sosyalleşme sürecinde eksik kalan bilgilerin bireye kazandırılması açısından önemli bir unsur olarak ele alınabilir. Bu bağlamda bireyin örgütsel sosyalleşme sürecinde ihtiyaç duyduğu bilginin hangi tür eğitim sürecinde edinilebileceği önem kazanmaktadır. Bu doğrultuda araştırmamızın ilk iki hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H₁: Teorik eğitim örgütsel sosyalleşmeyi pozitif yönde etkiler.

H₂: Uygulamalı eğitim örgütsel sosyalleşmeyi pozitif yönde etkiler.

1.1.3. Örgütsel vatandaşlık davranışı

Bu davranış formel ödül sistemiyle açık şekilde ilişkisi olmayan, isteğe bağlı ve örgüt verimliliğini artıran kişisel davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır (Organ, 1988:4). İsteğe bağlılıktan kast edilen, söz konusu edilen davranışları çalışanın iş tanımları ve rolleri kapsamında yapmak zorunda olmaması, davranışın tümüyle kişinin tercihi doğrultusunda gerçekleşmesi ve

davranışın sergilenmemesi durumunda herhangi bir ceza gerektirmemesi, yapıldığında da ödül karşılığının bulunmaması durumudur. Bu tanımlama çerçevesinde, örgütsel vatandaşlık davranışının, örgüte yarar sağlaması, çok boyutlu bir yapıya sahip olması ve davranışın gönüllü olması şeklinde üç unsuru bulunmaktadır (Bogler ve Somech, 2005; Van, Cummings ve McLean, 1995). Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını beş boyutta toplamıştır:

- *Özgeçililik (Altruism)*, bireylerin iş arkadaşlarına bilerek ve isteyerek yüz yüze yardım etmeleridir. Yeni işe başlayan birinin oryantasyonuna destek olmak, bir çalışma arkadaşının ağır iş yüküne yardımcı olmak, iş arkadaşına ihtiyaç duyduğu materyalleri sağlamak ve iş arkadaşını yeni kullanmaya başladığı bir ekipmanla ilgili eğitmek bu davranışa örnek olarak gösterilebilir (Organ, 1990: 96; Smith, Organ ve Near, 1983: 657).
- *Centilmenlik (Sportsmanship)*, bireylerin çalışma ortamında önemsiz şeyleri sorun haline getirmemesini ve çatışmaya neden olabilecek davranışlardan kaçınmasını ifade eder. Bu davranışı gösteren çalışanlar kendi çıkarı için uygun olmayan durumlara karşı sızlanmazlar (Organ, 1990: 96).
- *Vicdanlılık (Conscientiousness)*, bireylerin rolleri ve işlerine ilişkin zorunluluklarının ötesinde, gönüllü olarak örgüt sürecine katkıda bulunmalarıdır (Allison, Voss ve Dryer, 2001: 284). Çalışanlar bu davranışı sergilemek suretiyle isteyerek ve bilerek örgüt kurallarına uyarlar, diğer çalışanların uyması için de çaba sarf ederler ve örgüt kaynaklarını isteyerek tasarruflu ve etkili bir biçimde kullanırlar (Organ, 1990: 96).
- *Nezaket (Courtesy)*, çalışanların örgütle ilgili verdikleri kararlar ile danışma ve uygulamaların sonuçlarından diğer çalışanları da haberdar etme davranışdır. Bu davranışı gösteren çalışanlar bir konuyla ilgili harekete geçmeden önce bu durumdan etkilenebileceğini değerlendirdikleri çalışanları haberdar ederek onların zarar görmelerini engellerler (Organ, 1990: 96).
- *Sivil erdem (Civic virtue)*, örgüte en yüksek seviyede bağlılığı, örgütsel hayata gönüllü ve aktif iştiraki, bu doğrultuda da örgütsel gelişim konusunda fikren katkı yapmaya meyilli olmayı ifade etmektedir (Podsakoff, MacKenzie ve Scott, 1994: 351). Sorumluluk duygusu bu davranışın temelini oluşturur. Bu bağlamda sivil erdem davranışı, örgüt çıkarları doğrultusunda bireysel sorumluluk almayı ve örgütün politik süreçlerine aktif yapıcı katılımı ifade eder (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000: 522).

1.1.4. Eğitimin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi

Ahmad (2011), çalışanlarını örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri yönünde motive etmek isteyen örgütlerin bunu eğitim yoluyla başarabileceklerini ifade etmektedir. Werner (1994) de örgütlerin doğal olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilen bireyi bulabilmesinin hemen hemen olanaksız olduğunu belirtmiştir. Fakat alan yazında teorik ve uygulamalı eğitim ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini dolaysız olarak ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu doğrultuda yapılan araştırmalarda ise temel vurgu insan kaynakları faaliyetlerinden olan eğitim ve geliştirme uygulamalarının bu davranış üzerindeki etkisini test etmeye yöneliktir (Ahmad, 2011; Ahmed, 2016; Akgemici ve Koçyiğit, 2013; Memon, Salleh ve Baharom, 2015; Mukhtar, Muhammad, Imran ve Jilani, 2012; Snape ve Redman, 2010; Sun, Aryee ve Law, 2007). Söz konusu araştırmalar incelendiğinde çalışmaların, katılımcıların eğitimin alt boyutları üzerindeki algılarını ölçmeye yönelik gerçekleştirildikleri ve sonuçlarının da birbirleriyle örtüşmediği tespit edilmiştir. Snape ve Redman (2010: 1222) bahse konu iki değişken arasında net ilişki bulunmadığını ifade ederek bu durumun tam olarak araştırılması önerisinde bulunmuştur. Ahmed (2016), bu faaliyetler ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Ancak Mukhtar ve arkadaşları (2012) ise bu iki değişken arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın tam bir aracı etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Bunların yanı sıra alan yazında, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinden birisi olan olan mentorluk ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki bulunduğunu tespit eden araştırmalar da mevcuttur (Donaldson, Ensher ve Grany-Vallone, 2000; Tepper ve Taylor, 2003).

Yukarıda sözü edilen araştırmalar örgütsel vatandaşlık davranışı ve eğitim arasında bir ilişki olduğuna işaret etse de alanda henüz bir fikir birliği oluşmamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile eğitim arasındaki ilişkinin tutarlı ve güçlü olmadığını işaret eden çalışmalarla (Podsakoff v., 2000: 531) birlikte ekstra rol davranışının ancak üst seviyedeki veya aynı seviyedeki iş arkadaşlarından öğrenebileceği de ileri sürülmektedir (Cooper-Thomas ve Anderson, 2006: 503). Mentorluk ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini ortaya koyan çalışma sonuçları Cooper-Thomas ve Anderson'u destekler görünmektedir. Bununla birlikte alan yazında doğrudan eğitimin sonuçlarını ölçerek örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buna rağmen eğitim ve geliştirme faaliyetleri doğrudan olmasa bile dolaylı şekilde örgütsel vatandaşlık davranışının bireyler tarafından edinilmesi ve sergilenmesine neden olabilir. Bu kapsamda araştırmanın üçüncü ve dördüncü hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H3: Teorik eğitim örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkiler.

H4: Uygulamalı eğitim örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkiler.

1.1.5. Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi

Örgütsel sosyalleşme uygulamalarından geri bildirim (Podsakoff, MacKenzie ve Bommer, 1996) ve görev özerkliğinin (Farh, Podsakoff ve Organ, 1990) örgütsel vatandaşlık davranışının belirleyicileri arasında olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte rol açıklığı (Chahal, 2010), birey-örgüt uyumu (Wei, 2013) ve öz yeterlilik (Wahyu Ariani, 2012) gibi örgütsel sosyalleşmenin bireysel çıktıları ile örgütsel özdeşleşme (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013), iş doyumu (Organ ve Ryan, 1995) ve örgütsel

bağlılık (O'Reilly ve Chatman, 1986) gibi örgütsel çıktılarının da örgütsel vatandaşlık davranışının belirleyicileri olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum iki değişken arasında ilişki olabileceğini düşündürmektedir.

Alan yazında 2006 yılı öncesinde örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinin tespitine yönelik gerçekleştirilmiş herhangi bir çalışma bulunmamakla birlikte (Cooper-Thomas ve Anderson, 2006: 500) örgütsel vatandaşlık davranışını örgütsel sosyalleşmenin çıktıları arasında gösteren teorik çalışmalar bulunmaktadır (Saks ve Ashforth, 1997: 239). 2006 yılı sonrasında bu yöndeki araştırmalar da sınırlıdır. Ancak mevcut araştırmalar incelendiğinde araştırmaların tümünde bu iki değişken arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir (Çavuş, 2011; Ge vd., 2010; Özdemir, 2015; Rodopman, 2009; Salavati vd., 2011; Yıldırım, 2017). Çalışmanın beşinci hipotezi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

H₅: Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki vardır.

Alan yazında teorik ve uygulamalı eğitimin örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisine etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik araştırmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte yukarıda bahsedildiği gibi örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sosyalleşmeye pozitif etkisi olduğu değerlendirilen teorik ve uygulamalı eğitimin, bu iki değişken arasında var olan ilişkiyi de etkileyebileceği değerlendirilmiştir. Bu nedenle çalışmanın altıncı, yedinci ve sekizinci hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H₆: Teorik eğitim süreci örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin güçlenmesine neden olur.

H₇: Uygulamalı eğitim süreci örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin güçlenmesine neden olur.

H₈: Teorik ve uygulamalı eğitim süreci örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin güçlenmesine neden olur.

2. YÖNTEM

2.1. Örneklem

Araştırmanın amacı eğitim sürecinde örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimleri ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin dinamiklerini ortaya koymaktır. Araştırma Polis Akademisi Başkanlığına bağlı Polis Amirleri Eğitim Merkezi'nde (PAEM) öğrenim gören 2000 adayın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu adaylar farklı üniversitelerin değişik bölümlerinden mezun olduktan sonra gerekli sınavlarda başarılı olduktan sonra PAEM'e kabul edilmişlerdir. Yaklaşık bir yıl süren eğitim neticesinde başarılı olmaları halinde Emniyet Genel Müdürlüğü kadrolarına atanmaktadırlar.

PAEM'e kabul edilen adaylar teorik eğitimlerine başlamadan önce ilk olarak bir oryantasyon eğitimine katılmaktadırlar. Oryantasyon sürecinde adaylar polislik mesleğine ilişkin disiplin kuralları ile okulda davranış usulleri hakkında bilgilendirilmektedirler. Daha sonra aday öğrenciler ortalama sekiz ay süreli teorik eğitim almaktadırlar. Eğitim döneminde resmi kurallar çerçevesinde yatılı olarak öğrenim gören adaylar temel polislik, adli mevzuat ve suç soruşturma, polis müdahale yöntemleri, insan hakları, toplumsal hareketler ve kitle psikolojisi gibi temel düzey derslerle birlikte kamu harcama hukuku, güvenlik yönetimi ve liderlik, çağdaş siyasi ideolojiler, kriminoloji, radikalizm-şiddet ve terör gibi konularda lisansüstü dersler almaktadırlar. İlk dönem eğitim sonrasında teorik derslerden başarılı olan adaylar uygulamalı eğitime katılmaktadırlar. Uygulamalı eğitim kamp eğitimi ve staj olmak üzere iki aşamada gerçekleştirilir. Kamp eğitiminde mesleğe ilişkin davranış şekilleri ile telsiz kullanımı ve silah bilgisi gibi meslekte ihtiyaç duyacakları yetkinliklerin kazandırılması amaçlanır. Staj eğitiminde amaç, öğrencilerin örgüt faaliyetlerine bizzat katılarak teorik eğitimde edindikleri bilgileri anlamlandırma fırsatı bulmalarıdır.

Araştırmada tam sayım kullanılmıştır. Araştırma sürecinde gerçekleştirilen ilk uygulama neticesinde 1956, ikinci uygulama neticesinde 1738 ve üçüncü uygulama neticesinde ise 1704 aday öğrenciden veri elde edilmiştir.

2.2. Veri Toplama ve Analiz Teknikleri

Sosyal bilimler araştırmalarının çoğu kesitsel niteliktedir ve veriler sadece tek bir noktada toplanır. Ancak sosyal sistemler dinamik ve sosyal bilimcilerin ilgi duydukları değişkenlerin çoğu da zaman içinde değişebilir niteliktedir. Kesitsel verilerin dikkatli analiz edilmesi dinamik sosyal yapılara ilişkin bir iç görü sağlayabilirse de, sonuçta devam eden süreçleri anlama kabiliyeti sınırlıdır (Babbie, 1995: 95). Kesitsel verilerin aksine boylamsal veriler, ilgili popülasyonda bireysel düzeydeki değişikliklerin ölçülmesine izin verir. Bu yöntem, katılımcıların zaman içindeki inanç, tutum, davranış veya diğer ilgili değişkenlerdeki değişiklikleri izleme olanağı sağlar (Bauer, 2004). Bu nedenle araştırmamız boylamsal panel araştırma (longitudinal panel study) olarak planlanmıştır. Panel araştırma modelinde araştırmacı araştırmanın başlangıcında bir örneklem belirler, aynı kişiler üzerinde, seçilen değişkenle ilgili farklı zamanlarda ölçümler yapar (Fraenkel ve Wallen, 2009). Güvenilirlik ve istatistiksel güç genellikle tekrarlanan gözlemlerle artar (Willett, 1989). Ancak pratik kısıtlamalar çoğu zaman istendiği kadar ölçüm yapmaya izin vermez. Kritik sorun, varsayımsal değişim biçimini uygun şekilde modelleyebilmek için yeterli ölçümlere sahip olmaktır. Boylamsal tasarım için minimum sayıda tekrarlanan ölçüm sayısı üçtür (Chan, 1998).

Araştırma öncesinde Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 23 Haziran 2016 tarihinde 2016/05 sayılı izin alınmıştır. Sonrasında Polis Akademisine gidilerek okul idaresiyle görüşülmüş ve uygulama tarihleri belirlenmiştir. Araştırma verisi üç uygulamada toplanmıştır. İlk uygulama öğrenciler teorik eğitime başlamadan önce, ikinci uygulama teorik eğitimin sonunda ve üçüncü uygulama da uygulamalı eğitim (kamp ve staj eğitiminin) bitiminde yapılmıştır. Uygulamalar okul idaresinin uygun gördüğü, öğrencilerin etüt saatlerinde, sınıflarda toplu bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Öğrenciler araştırmada kullanılan ölçekleri cevaplamadan önce araştırmanın amacı hakkında açıkça bilgilendirilmişlerdir. Araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu, araştırmanın her aşamasında istedikleri takdirde katılmaktan vazgeçebilecekleri kendilerine bildirilmiştir. Araştırma formundaki yönerge araştırmacı tarafından katılımcılara açıklanmış ve ayrıca kendilerinin de okumaları istenmiştir. Katılımcılar ölçekleri doldururken araştırmacı hazır bulunarak sorulan soruları cevaplamıştır. Katılımcılara, uygulama sonuçlarının yeknesaklığının sağlanması amacıyla gerekli olduğu izah edilerek okul numaralarını anket formuna yazmaları talep edilmiştir. Katılımcılara araştırmanın kişisel değil genel olarak değerlendirileceği, elde edilen bilginin yalnızca araştırmacı tarafından görüleceği ve kullanılacağı; eğitmenleri, okul yönetimi veya ailelerine konu hakkında kesinlikle bilgi verilmeyeceği anlatılmıştır. Böylelikle katılımcıların ölçekleri içten ve samimi bir şekilde cevaplamaları amaçlanmıştır. Ölçeklerin doldurulması yaklaşık 45 dakika sürmüştür. Katılımcılar tarafından eksik doldurulan ölçekler araştırma kapsamına alınmamıştır. Söz konusu üç uygulamanın verilerinin sağlıklı şekilde karşılaştırılabilmesi ve tüm uygulamalarda da aynı katılımcılara ait veri setinin belirlenebilmesi için öğrenci numaraları bağlamında eşleştirme yapılmış ve analize elverişli 1660 gözlem birimi tespit edilmiştir.

Araştırma deney öncesi araştırma (pre-experimental research) yöntemlerinden biri olan tek gruplu ön test-son test (the single one group, pre-test - post-test) şeklinde tasarlanmıştır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen uygulamalarla temin edilen veriler ilişkili gruplar bağlamında t-Testiyle analiz edilmiştir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisini ön test ve son test sonuçlarının ortalamaları arasındaki fark ortaya koymaktadır (Gay ve Airasian, 2000).

2.3. Veri Toplama Aracı

Veri, oluşturulan anket formu vasıtasıyla elde edilmiştir. Oluşturulan ankette, Chao ve arkadaşlarının (1994) geliştirmiş oldukları 34 maddeden oluşan Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ile Podsakoff ve arkadaşlarının (1990) geliştirmiş oldukları 24 maddeden oluşan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden yararlanılmıştır. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin altı alt boyutu bulunmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ise beş alt boyuta sahiptir.

Ölçek sorularının anadile çevrilmesinde McGorry'nin (2000) işaret ettiği yöntem kullanılmıştır. Ankette 5'li likert kullanılmıştır. Araştırma öncesinde anket 370 katılımcıyla pilot uygulamaya tabi tutulmuştur. Bu uygulama verisiyle ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği toplam Cronbach Alfa değeri ,906 ve düzeltilmiş madde toplam korelasyonları ,112 ile ,550 arasında hesaplanmışken, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği toplam Cronbach Alfa değeri ,853 ve düzeltilmiş madde toplam korelasyonları ,038 ile ,605 arasında tespit edilmiştir. Tüm bu değerler bağlamında her iki ölçeğin de beklenen güvenilirlik düzeyine ulaştığı anlaşılmıştır (Kılıç, 2016).

Araştırmada geçerlilik analizi kapsamında doğrulayıcı faktör analizi yapmak üzere en yüksek olabilirlik kestirim (maximum likelihood) tekniği uygulanmıştır. Bu teknikle yapılan analizin ön şartı verilerin normal dağılmasıdır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek üzere her iki ölçek için de normallik testi gerçekleştirilmiştir. Analiz neticesinde ölçeklerin her bir maddesine ilişkin skew ve kurtosis değerlerinin -2 ile +2 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda her iki ölçeğe ilişkin verilerin de normal dağıldığı (George ve Mallery, 2010) değerlendirilerek faktör analizine geçilmiştir. Analiz neticesinde Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin RMR değeri ,030; CFI değeri ,911; CMIN/DF (X^2/sd) değeri 2,188; TLI değeri ,902 ve RMSEA değeri ,057 şeklinde belirlenmiştir. Bu sonuçlar ışığında ölçeğin altı boyutlu faktör yapısının yeterli uyum değerlerine sahip olduğu ifade edilebilir. Diğer taraftan ölçeğin sağlıklı olabilmesi için madde faktör yük değerlerinin de yeterli seviyede olması gerekmektedir. Ölçeğin 4, 8, 10 ve 17 numaralı sorularının regresyon ağırlıkları sırasıyla ,099, ,501, ,134 ve ,400 olarak hesaplanmıştır. Madde faktör yük değerlerinin beklenen seviyede olmaması nedeniyle faktör yük değeri düşük olan 4 numaralı ifadeden başlanarak sırasıyla 10. 17. ve 8. ifadeler önce tek tek ölçekten çıkarılmıştır. Yeterli iyileşme olmaması nedeniyle bu sefer de sorular karşılıklı eşleştirilerek her seferinde analiz tekrarlanıp model iyilik değerleri ve standart regresyon ağırlıkları gözden geçirilmiştir. Regresyon ağırlıklarında herhangi bir iyileşme olmadığı tespit edilmesi nedeniyle bu sorular ölçekten çıkarılmıştır. Madde çıkarma işlemi sonrasında Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine ilişkin analiz neticesinde RMR değeri ,027; CMIN/DF (X^2/sd) değeri 2,312; TLI değeri ,913; RMSEA değeri ,060 ve CFI değeri ,922 olarak hesaplanmıştır. Bu neticeler ölçeğin son haliyle yeterli uyum değerlerine (Şimşek, 2007; Wang ve Wang, 2012) ulaştığını göstermiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine ilişkin faktör analizi neticesinde RMR değeri ,019; CMIN/DF (X^2/sd) değeri 1,898; CFI değeri ,943; RMSEA değeri ,049 ve TLI değeri ,935 olarak hesaplanmıştır. Bu analiz sonuçları ölçeğin beş alt boyutlu yapısının yeterli uyum değerlerini sağladığını ifade etmektedir. Diğer taraftan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine ilişkin 2, 13 ve 14 numaralı ifadelerin faktör yük değerleri sırasıyla ,075, ,315 ve ,163 şeklinde hesaplanmıştır. Ölçeğin bu maddelerinin düşük faktör yük değerlerine sahip olmaları sebebiyle ölçekten çıkarılmaları kararlaştırılmıştır. Madde çıkarma işlemine faktör yük değeri düşük olan 2 numaralı ifadeden başlanarak sırasıyla 14. ve 13. ifadeler önce tek tek ölçekten çıkarılmıştır. Model iyilik değerleri ve standart regresyon ağırlıklarında iyileşme olmaması neticesinde bu sefer de karşılıklı eşleştirilerek ölçekten çıkarılmış ve her seferinde analiz tekrarlanarak model iyilik değerleri ile standart regresyon ağırlıkları hesaplanmıştır. Ölçek maddelerinin standart regresyon ağırlıklarında herhangi bir iyileşme olmadığından söz konusu maddeler çıkarılmıştır.

Sonrasında yapılan analiz neticesinde RMR değeri ,018; CMIN/DF (X^2/sd) değeri 2,175; CFI değeri ,944; TLI değeri ,935 ve RMSEA değeri ,056 şeklinde hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin son haliyle yeterli uyum değerlerine (Şimşek, 2007; Wang ve Wang, 2012) ulaştığı değerlendirilmiştir. Sonuç olarak araştırmada kullanılan form demografik bilgilere ilişkin altı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine ilişkin 21 ve Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine ilişkin 30 olmak üzere toplam 57 maddeye sahiptir.

Araştırmada kullanılan ölçekler değerlendirilirken aralıkların denk olduğu varsayılarak, aritmetik ortalamalar açısından değer aralığı 0,80 olarak hesaplanmıştır (Değer Aralığı= (En Yüksek Değer – En Düşük Değer)/5= (5-4)/5=4/5=0,80).

3. BULGULAR VE ANALİZ

Katılımcıların büyük bir bölümünü erkek, 25 yaş ve üstü, sosyal bilimler alanında lisans eğitimi almış, çalışma deneyimi olmayan ve askerlik hizmetini tamamlamamış kişilerden oluştuğu söylenebilir (Bkz. Tablo 1).

Tablo 1.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Erkek	1490	89,8
	Kadın	170	10,2
Yaş	20-24 arası	652	39,3
	25 ve üstü yaş	1008	60,7
Eğitim düzeyi	Lisans	1614	97,2
	Lisansüstü	46	2,8
Eğitim alanı	Sosyal-beşeri bilimler	1027	61,9
	Mühendislik bilimleri	270	16,3
	Eğitim bilimleri	208	12,5
	Fen bilimleri	135	8,1
	Sağlık bilimleri	20	1,2
İş deneyimi	1 yıl ve daha az	1129	68
	2-3 yıl arası	365	22
	4-5 yıl arası	89	5,4
	6 yıl ve üstü	77	4,6
Askerlik hizmeti	Yaptı	358	21,6
	Yapmadı	1132	78,4

Katılımcıların birinci, ikinci ve üçüncü uygulama sonrası gerçekleşen örgütsel sosyalleşme düzeyleri üzerinde t Testleri gerçekleştirilmiştir (Bkz. Tablo 2, 3, 4). Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeğine birinci uygulamada verdikleri cevapların ortalaması ile ikinci uygulamada verdikleri cevapların ortalaması arasında anlamlı bir fark ($p<,05$) bulunduğu, teorik eğitim sonrasında katılımcıların gerçekleşen örgütsel sosyalleşme tutumlarının teorik eğitim öncesinden daha yüksek gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte her iki uygulama neticesinde katılımcıların vermiş oldukları cevaplarda örgütsel sosyalleşmenin tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark oluştuğu, tüm alt boyutlarda teorik eğitim öncesine göre yükseliş meydana geldiği görülmektedir. Tüm bu sonuçlara göre teorik eğitim neticesinde katılımcıların örgütsel sosyalleşme tutumlarında tüm alt boyutlarıyla birlikte pozitif yönde bir gelişim meydana geldiği ifade edilebilir. H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeğine ikinci uygulamada verdikleri cevapların ortalaması ile üçüncü uygulamada verdikleri cevapların ortalaması arasında anlamlı bir fark ($p<,05$) bulunduğu, uygulamalı eğitim sonrasında katılımcıların gerçekleşen örgütsel sosyalleşme tutumlarının teorik eğitim sonrasındakinden daha yüksek gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte her iki uygulama neticesinde katılımcıların vermiş oldukları cevaplarda örgütsel sosyalleşmenin dil boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark oluştuğu, bu alt boyutlarda teorik eğitim sonrasına göre yükseliş meydana geldiği görülmektedir. Tüm bu sonuçlara göre uygulamalı eğitim neticesinde katılımcıların örgütsel sosyalleşme tutumlarında dil boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarıyla birlikte pozitif yönde bir gelişim meydana geldiği ifade edilebilir. H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 2.

Birinci ve İkinci Uygulama Sonrası Katılımcıların Oluşan Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutları Düzeyleri Arasında Gerçekleştirilen t Testi Sonuçları

Örgütsel Sosyalleşme		X	Ss	t	p
Genel	Birinci uygulama	3,3429	,48650	-25,159	,000
	İkinci uygulama	3,6873	,43565		
Performans gerekleri	Birinci uygulama	2,9803	,76491	-24,870	,000
	İkinci uygulama	3,5403	,70371		
İnsan ilişkileri	Birinci uygulama	3,5890	,59952	-9,897	,000
	İkinci uygulama	3,7599	,53962		
Politika	Birinci uygulama	3,2429	,60726	-20,843	,000
	İkinci uygulama	3,6061	,55100		
Dil	Birinci uygulama	3,0527	,71569	-9,566	,000
	İkinci uygulama	3,2561	,63510		
Örgütsel amaçlar/değerler	Birinci uygulama	4,2008	,66795	-12,102	,000
	İkinci uygulama	4,4168	,44767		
Tarih	Birinci uygulama	2,9943	,65308	-21,585	,000
	İkinci uygulama	3,3998	,58997		

p<,05

Tablo 3.

İkinci ve Üçüncü Uygulama Sonrası Katılımcıların Oluşan Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutları Düzeyleri Arasında Gerçekleştirilen t Testi Sonuçları

Örgütsel Sosyalleşme		X	Ss	t	p
Genel	İkinci uygulama	3,6873	,43565	-5,904	,000
	Üçüncü uygulama	3,7749	,44201		
Performans gerekleri	İkinci uygulama	3,5403	,70371	-4,193	,000
	Üçüncü uygulama	3,6373	,66257		
İnsan ilişkileri	İkinci uygulama	3,7599	,53962	-5,333	,000
	Üçüncü uygulama	3,8560	,52303		
Politika	İkinci uygulama	3,6061	,55100	-6,972	,000
	Üçüncü uygulama	3,7347	,51335		
Dil	İkinci uygulama	3,2561	,63510	3,127	,002
	Üçüncü uygulama	3,1982	,46709		
Örgütsel amaçlar/değerler	İkinci uygulama	4,4168	,44767	-1,091	,000
	Üçüncü uygulama	4,4327	,40967		
Tarih	İkinci uygulama	3,3998	,58997	-4,383	,000
	Üçüncü uygulama	3,4877	,59235		

p<,05

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeğine birinci uygulamada verdikleri cevapların ortalaması ile üçüncü uygulamada verdikleri cevapların ortalaması arasında anlamlı bir fark (p<,05) bulunduğu, uygulamalı eğitim sonrasında katılımcıların gerçekleşen örgütsel sosyalleşme tutumlarının teorik eğitim öncesindekinden daha yüksek gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte her iki uygulama neticesinde katılımcıların vermiş oldukları cevaplarda örgütsel sosyalleşmenin tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu, tüm alt boyutlarda teorik eğitim öncesine göre yükseliş meydana geldiği görülmektedir. Tüm bu sonuçlara göre teorik ve uygulamalı eğitim neticesinde katılımcıların örgütsel sosyalleşme tutumlarında tüm alt boyutlarıyla birlikte pozitif yönde bir gelişim meydana geldiği ifade edilebilir.

Tablo 4.

Birinci ve Üçüncü Uygulama Sonrası Katılımcıların Oluşan Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutları Düzeyleri Arasında Gerçekleştirilen t Testi Sonuçları

Örgütsel Sosyalleşme		X	Ss	t	p
Genel	Birinci uygulama	3,3429	,48650	-27,318	,000
	Üçüncü uygulama	3,7749	,44201		
Performans gerekleri	Birinci uygulama	2,9803	,76491	-27,042	,000
	Üçüncü uygulama	3,6373	,66257		
İnsan ilişkileri	Birinci uygulama	3,5890	,59952	-13,771	,000
	Üçüncü uygulama	3,8560	,52303		
Politika	Birinci uygulama	3,2429	,60726	-25,482	,000
	Üçüncü uygulama	3,7347	,51335		
Dil	Birinci uygulama	3,0527	,71569	-7,018	,000
	Üçüncü uygulama	3,1982	,46709		

Örgütsel amaçlar/değerler	Birinci uygulama	4,2008	,66795	-12,360	,000
	Üçüncü uygulama	4,4327	,40967		
Tarih	Birinci uygulama	2,9943	,65308	-23,304	,000
	Üçüncü uygulama	3,4877	,59235		

p<,05

Katılımcıların birinci, ikinci ve üçüncü uygulamada oluşan örgütsel vatandaşlık davranışı tutumları üzerinde t Testleri gerçekleştirilmiştir (Bkz. Tablo 5, 6, 7). Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine birinci uygulamada verdikleri cevapların ortalaması ile ikinci uygulamada verdikleri cevapların ortalaması arasında anlamlı bir fark (p<,05) bulunduğu, teorik eğitim sonrasında katılımcıların gerçekleşen örgütsel vatandaşlık davranışı tutumlarının teorik eğitim öncesindekinden daha düşük gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte her iki uygulama sonucunda katılımcıların özgecilik ve sivil erdem davranışlarında teorik eğitim sonunda istatistiksel olarak bir fark oluşmamakla birlikte vicdanlılık, centilmenlik ve nezaket davranışlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu, bu her üç davranışta da katılımcıların teorik eğitim sonrasındaki ortalamalarında düşüş meydana geldiği görülmektedir. Tüm sonuçlara göre teorik eğitim neticesinde katılımcıların özgecilik ve sivil erdem davranışlarında herhangi bir değişiklik meydana gelmemiş olduğu, vicdanlılık, centilmenlik ve nezaket davranışlarında ve bu davranışlara bağlı olarak tüm örgütsel vatandaşlık davranışı tutumlarında negatif yönde bir gelişim gerçekleştiği ifade edilebilir. H₃ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ikinci uygulamada verdikleri cevapların ortalaması ile üçüncü uygulamada verdikleri cevapların ortalamaları arasında anlamlı bir fark (p<,05) bulunduğu, uygulamalı eğitim sonrasında katılımcıların gerçekleşen örgütsel vatandaşlık davranışı tutumlarının teorik eğitim sonrasındaki daha yüksek gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte her iki uygulama neticesinde katılımcıların sadece centilmenlik davranışlarında anlamlı bir fark oluşmadığı, özgecilik, vicdanlılık, nezaket ve sivil erdem davranışlarında istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğu, bu her dört davranışta da katılımcıların uygulamalı eğitim sonrasındaki ortalamalarında yükseliş meydana geldiği görülmektedir. Tüm bu sonuçlara göre uygulamalı eğitim neticesinde katılımcıların centilmenlik davranışında herhangi bir değişikliğin meydana gelmediği, vicdanlılık, özgecilik, sivil erdem ve nezaket davranışlarında ve söz konusu davranışlara bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışı tutumlarında pozitif yönde gelişim gerçekleştiği ifade edilebilir. H₄ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine birinci uygulamada verdikleri cevapların ortalaması ile üçüncü uygulamada verdikleri cevapların ortalaması arasında anlamlı bir fark (p<,05) bulunduğu, uygulamalı eğitim sonrasında katılımcıların gerçekleşen örgütsel vatandaşlık davranışı tutumlarının teorik eğitim öncesinden daha yüksek gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte her iki uygulama neticesinde katılımcıların vicdanlılık ve nezaket davranışlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark meydana gelmediği, özgecilik, centilmenlik ve sivil erdem davranışlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark meydana geldiği, her üç davranışta da katılımcıların uygulamalı eğitim sonrasındaki ortalamalarında teorik eğitim öncesine göre yükseliş meydana geldiği görülmektedir. Tüm bu sonuçlara göre teorik ve uygulamalı eğitim neticesinde katılımcıların vicdanlılık ve nezaket davranışlarında herhangi bir değişikliğin meydana gelmemiş olduğu, özgecilik, centilmenlik ve sivil erdem davranışlarında ve bu davranışlara bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışı tutumlarında pozitif yönde bir gelişim gerçekleştiği ifade edilebilir.

Tablo 5.

Birinci ve İkinci Uygulama Sonrası Katılımcıların Oluşan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Alt Boyutları Düzeyleri Arasında Gerçekleştirilen t Testi Sonuçları

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı		X	Ss	t	p
Genel	Birinci uygulama	4,3946	,35372	2,886	,004*
	İkinci uygulama	4,3630	,39017		
Özgecilik	Birinci uygulama	4,4523	,44913	,653	,514
	İkinci uygulama	4,4434	,46933		
Vicdanlılık	Birinci uygulama	4,3778	,45376	3,490	,000*
	İkinci uygulama	4,3293	,46742		
Centilmenlik	Birinci uygulama	4,3148	,50445	3,405	,001*
	İkinci uygulama	4,2598	,55981		
Nezaket	Birinci uygulama	4,4655	,44564	2,362	,018*
	İkinci uygulama	4,4325	,47966		
Sivil erdem	Birinci uygulama	4,3663	,47014	,528	,597
	İkinci uygulama	4,3586	,48251		

p<,05

Tablo 6.

İkinci ve Üçüncü Uygulama Sonrası Katılımcıların Oluşan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Alt Boyutları Düzeyleri Arasında Gerçekleştirilen t Testi Sonuçları

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı		X	Ss	t	p
Genel	İkinci uygulama	4,3630	,39017	-4,518	,000*
	Üçüncü uygulama	4,4213	,36640		
Özgecilik	İkinci uygulama	4,4434	,46933	-6,202	,000*
	Üçüncü uygulama	4,5383	,41724		
Vicdanlılık	İkinci uygulama	4,3293	,46742	-2,102	,036*
	Üçüncü uygulama	4,3617	,43152		
Centilmenlik	İkinci uygulama	4,2598	,55981	-,587	,557
	Üçüncü uygulama	4,2709	,55497		
Nezaket	İkinci uygulama	4,4325	,47966	-2,887	,004*
	Üçüncü uygulama	4,4782	,44896		
Sivil erdem	İkinci uygulama	4,3586	,48251	-7,252	,000*
	Üçüncü uygulama	4,4726	,41275		

p<,05

Katılımcıların birinci, ikinci ve üçüncü uygulama neticelerine göre örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini sınamak üzere regresyon analizleri yapılmıştır (Bkz. Tablo 8). İlk uygulama neticesine göre bu iki değişken arasındaki ilişki ve oluşturulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta=0,251$ ve $p<,05$). Analiz neticesi, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde yordadığına işaret etmektedir ($F=223,467$ ve $p<,05$). Bu sonuca göre örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını $p<,05$ anlamlılık düzeyinde %12 oranında açıkladığı ($R^2=0,119$) söylenebilir.

İkinci uygulama neticesine göre iki değişken arasındaki ilişki ve oluşturulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta=0,467$ ve $p<,05$). Analiz sonucu, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde yordadığına işaret etmektedir ($F=618,775$ ve $p<,05$). Bu sonuca göre örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını $p<,05$ anlamlılık düzeyine göre %27 oranında açıkladığı ($R^2= 0,272$) ifade edilebilir (Bkz. Tablo 8).

Üçüncü uygulama neticesine göre iki değişken arasındaki ilişki ve oluşturulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta=0,460$ ve $p<,05$). Analiz sonucu, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde yordadığına işaret etmektedir ($F=737,239$ ve $p<,05$). Bu sonuca göre örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını $p<,05$ anlamlılık düzeyinde %31 oranında açıkladığı ($R^2= 0,308$) söylenebilir (Bkz. Tablo 8).

Tablo 7.

Birinci ve Üçüncü Uygulama Sonrası Katılımcıların Oluşan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Alt Boyutları Düzeyleri Arasında Gerçekleştirilen t Testi Sonuçları

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı		X	Ss	t	p
Genel	Birinci uygulama	4,3946	,35372	-2,216	,027*
	Üçüncü uygulama	4,4213	,36640		
Özgecilik	Birinci uygulama	4,4523	,44913	-5,899	,000*
	Üçüncü uygulama	4,5383	,41724		
Vicdanlılık	Birinci uygulama	4,3778	,45376	1,091	,276
	Üçüncü uygulama	4,3617	,43152		
Centilmenlik	Birinci uygulama	4,3148	,50445	2,409	,016*
	Üçüncü uygulama	4,2709	,55497		
Nezaket	Birinci uygulama	4,4655	,44564	-,834	,404
	Üçüncü uygulama	4,4782	,44896		
Sivil erdem	Birinci uygulama	4,3663	,47014	-7,204	,000*
	Üçüncü uygulama	4,4726	,41275		

p<,05

Tablo 8.

Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisini Tespite Yönelik Regresyon Analizleri

	Bağımsız değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	β	t	p	
Teorik eğitim öncesi		0,345	0,119	0,118	223,467	0,251	14,949	,000	
Teorik eğitim sonrası		Örgütsel	0,521	0,272	0,271	618,775	0,467	24,875	,000
Uygulamalı eğitim sonrası		Sosyalleşme	0,555	0,308	0,307	737,239	0,460	27,152	,000

Bağımlı değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

p<,05

Bununla birlikte gerçekleştirilen regresyon analizleri neticesinde elde edilen R değerleri ikinci ve üçüncü uygulama neticesinde yükseliş göstermiştir. Bu sonuçlara göre bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ve söz konusu ilişkinin ilerleyen uygulamalarda kuvvetlendiği ifade edilebilir. Bu nedenle H₅ hipotezi kabul edilmiştir. Aynı şekilde gerçekleştirilen regresyon analizi neticesinde elde edilen R² değerleri de ikinci ve üçüncü uygulamalarda yükselmiştir. Bu sonuçlara göre ilk uygulama sonucunda %12 olan bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranının ikinci uygulamada %27'ye, üçüncü uygulamada %31'e yükseldiği ifade edilebilir (Bkz. Tablo 8). Sonuç olarak teorik ve uygulamalı eğitimin örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi istatistikî olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bu nedenle H₆, H₇ ve H₈ hipotezleri kabul edilmiştir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Tutumlar davranışı tahmin etmeye yaradığı için sosyal psikoloji açısından önem taşımaktadır. Mühim olan davranışı anlamak, açıklamak ve meydana gelmeden sağlıklı şekilde onu kestirebilmektir. Sosyal psikolojide tutumlar ile davranışlar arasında kolay ve dolaysız bir ilişki varsayıldığından bireyin bir konudaki tutumu bilindiğinde bu kişinin o konudaki davranışının da bilineceği değerlendirilmektedir (Ajzen, 2001). Bununla birlikte tutum değişiminin, davranış değişimi için gerekli olduğu düşünüldüğünden, sosyal psikologlar açısından önem taşımaktadır. Bireylerin sahip olduğu tutumların çoğunluğu 12-30 yaş döneminde nihai şeklini almaktadır ve belli bir süre devamlılık göstermektedir. Bu tutumlar sonraları daha az değişikliğe uğrarlar. Bireylerde tutum değişikliğinin olduğu bu kritik dönemde akranlar, kitle iletişim araçları, diğer kaynaklardan elde edilen bilgi ve eğitim gibi ana etkenler rol oynamaktadır (Tavşancıl, 2005). Bireyler yeni bilgi ve deneyimler edindikçe tutumlarında değişim görülebilmektedir (Eriksson ve Safer, 2016).

Bu araştırmanın önemli varsayımlarından biri katılımcıların örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin tutumlarının aldıkları teorik ve uygulamalı eğitim ile sağlanan formel ve informal iletişim ve etkileşimler sonucunda pozitif yönde değişim göstereceğiydi. Bu bağlamda çeşitli çalışma bulguları ışığında eğitimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu varsayılmıştı (Ahmad, 2011; Ahmed, 2016; Akgemici ve Koçyiğit, 2013; Cooper-Thomas ve Anderson, 2006; Donaltson vd., 2000; Ghosh vd., 2012; Memon vd., 2015; Mukhtar vd., 2012; Tepper ve Taylor, 2003). Araştırma sonuçları bu hipotezi kısmen doğrulamaktadır. Eğitim sürecinin tümü ele alındığında katılımcıların genel örgütsel vatandaşlık davranışı tutumlarında pozitif yönde bir gelişme meydana geldiği anlaşılmakla birlikte, bu gelişmenin teorik eğitim sürecinden çok uygulamalı eğitim sürecinde gerçekleşmiş olduğu görülmektedir. Teorik eğitim sürecinde katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına ilişkin tutumlarında da herhangi bir gelişme meydana gelmemiştir. Uygulamalı eğitim süreci ise katılımcıların centilmenlik hariç örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına ilişkin tutumlarının tümünde gelişme meydana getirmiştir. Bununla birlikte katılımcıların genel örgütsel vatandaşlık davranışı tutumlarındaki pozitif gelişmenin aslen özgecilik ve sivil erdem alt boyutlarında meydana gelen gelişme çerçevesinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu araştırma neticeleri ekstra rol davranışı olarak da adlandırılan örgütsel vatandaşlık davranışının prensip olarak rol model vasıtasıyla öğrenilebileceğini savunan çalışmaları (Cooper-Thomas ve Anderson, 2006: 503) desteklemektedir. Bununla birlikte işine ilişkin rollerini bilmeyen ve bunları yerine getirecek yetkinliği bulunmayan bireyin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi de beklenmez. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi beklenen bireyin görev özerkliğinin ve rol açıklığının sağlanmasına, performansına ilişkin sorunların ortadan kaldırılmış olmasına dikkat edilmelidir.

Katılımcıların teorik eğitim sonrasındaki örgütsel vatandaşlık davranışı tutumlarında değişim meydana gelmemiştir. Katılımcıların teorik eğitimde almış oldukları bilgileri özümseyememiş olmaları, örgüt-birey uyum algılarının istenilen seviyede olmaması veya eğitim yarar algılarının düşük olması bu sonucun gerçekleşmesine neden olabilir. Bu nedenlerle uygulamalı eğitimin katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı tutumunu edinmelerinde önemli bir fonksiyona sahip olduğu değerlendirilebilir. Bununla birlikte eğitimlerde amaç çalışanlara mesleki bilgi, beceri ve yetkinlik kazandırarak örgütsel ve bireysel performans artışı sağlamak (Mathieu, Tannenbaum ve Salas, 1992: 833) olsa da; çalışanlar, eğitimcilerin bu eğitimlerde ortaya koydukları davranışları izleyerek örgüte ilişkin tutumlarını değiştirirler veya mevcut tutumlarını pekiştirirler. Araştırmanın yapıldığı dönemde öğrencilerin muhatap oldukları idarecilerin ve öğretmenlerin tutum ve davranışları eğer örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye sevk etmeyecek ölçüde ise ya da var olan örgüt kültürü örgütsel vatandaşlık davranışının gerektirdiği iklimi yol açmıyorsa, araştırma sonuçları bu şekilde neticelenmiş olabilir. Çünkü bir iletiye hedef olma durumunda dikkati çeken ilk öge iletilici ya da kaynaktır. İleti kaynağı insanlar tarafından ne kadar olumlu değerlendirilirse, tutumları ileti doğrultusunda o kadar değişebilmektedir. Bu, tutum araştırmalarının en doğrudan ve güvenilir bulgularından biridir. Bu sonuç doğrudan tutumlara ilişkin öğrenme yaklaşımlarındaki duygu transferi fikrinden kaynaklanır. Kaynaklara ilişkin olumlu ya da olumsuz değerlendirmeler onların savundukları konulara ya da tutumlara da geçer (Taylor, Peplau ve Sears, 2008: 155). İnanılabilirliği yüksek, uzmanlığa sahip, tarafsız, yansız ve niyetlerine güvenilebilir, sevilebilir, özdeşleşilebilir ve benimsenebilir kaynaklar insanların tutumlarını değiştirmelerinde daha etkili olmaktadır (Taylor vd., 2008: 156-158). Bu süreçte verilen mesajlar da çok önemlidir. İletinin gerçek içeriği insanların onu kabul edip etmemeleri üzerinde etkili olmaktadır. Tutum değişikliğinin ortaya çıkabilmesi için iletide savunulan ile hedefin başlangıçtaki tutumu arasında fark (görüş farkı) olmaması gerekir. Görüş farkının ortaya çıkması durumunda hedef gerginlik yaşamakta, aşırı fark kaynağın inanılabilirliğinden kuşku duymaktadır (Taylor vd., 2008: 159). Tutum değişikliğinin önemli bir diğer yönü de, hedefin değiştirilmek istenen tutumuna bağlanma derecesidir. Bağlanma pek çok vasıtayla oluşabilir. İlk olarak, bir tutuma dayalı bir davranışta bulunulduğunda, bu tutuma bağlanma oranı yükselir. İkinci olarak, bağlanma tutumları başkalarında açıklanma durumunda da yükselir. Üçüncü bağlanma vasıtası, bir tutum nesnesiyle dolaysız bir yaşantıdır. Bir kişi bir sorunla doğrudan

bir deneyim yaşadığında o soruna ilişkin tutumuna daha fazla bağlanır. Dördüncü olarak, bir tutumun özgürce seçilmesi, seçmeye zorlanmış olmaktan daha yüksek derecede bir bağlanmaya sebep olur (Taylor vd., 2008: 163).

Daha önceden yapılan çeşitli çalışmaların bulguları teorik ve uygulamalı eğitimin örgütsel sosyalleşme üzerinde etkili olduğunu göstermiştir (Allen ve Meyer, 1990; Ashforth ve Saks, 1996; Chatman, 1991; Filstad, 2011; Kim vd., 2005; Klein ve Weaver, 2000; Laker ve Steffy, 1995; Louis vd., 1983; Saks, 1996; 1995; Tannenbaum vd, 1991). Bu çalışmada da daha önceden yapılan çalışma örneklerine benzer olarak, teorik ve uygulamalı eğitimin ayrı ayrı örgütsel sosyalleşme üzerinde pozitif etkili olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel sosyalleşme düzeyleri teorik eğitim sürecinde tüm alt boyutlarda, uygulamalı eğitim sürecinde de performans gerekleri, insan ilişkileri, politika, örgütsel amaç/değerler ve tarih boyutlarında artış göstermiştir. Dil boyutunun algı düzeyinde meydana gelen azalmanın nedeni katılımcıların teorik eğitim sürecinde öğrendikleri örgüt dili ile uygulamalı eğitim sürecinde karşılaştıkları örgüt dilinin uyuşmaması olabilir. Eğitim bir bütün halinde değerlendirildiğinde ise katılımcıların örgütsel sosyalleşme düzeylerinin tüm alt boyutlarda geliştiği anlaşılmaktadır. Bireyin en kısa sürede sosyalleşerek örgüt amaçları doğrultusunda etkin ve verimli bir şekilde kendisine verilen görevleri yapabilmesi için, bu dönemde ihtiyaç duyduğu bilgileri doğru bir şekilde ve en kısa zamanda kendisine kazandırmak önem taşımaktadır. Bu süreçte teorik eğitimler temel bilgiyi verme yönünde önemli fonksiyona sahiptir. Ancak bu bilginin bireyde yetkinlik haline gelebilmesi için anlamlandırılması ve davranışa dönüşmesi gerekmektedir. Bu nedenle teorik eğitimle birlikte uygulamalı eğitim de önem kazanmaktadır. Araştırmada, katılımcıların teorik eğitim sürecinde örgütsel sosyalleşmeye ilişkin edindikleri bilgileri uygulamalı eğitim sürecinde de pekiştirerek anlamlandırdıkları anlaşılmaktadır. Katılımcıların, teorik eğitim sürecinden sonra uygulamalı eğitim sonunda da örgütsel sosyalleşme algılarında gelişim kaydetmeleri bu duruma işaret olarak gösterilebilir. Bu bağlamda teorik eğitim örgütsel sosyalleşme sürecinde çok önemli bir fonksiyon üstlenmekle birlikte uygulamalı eğitimin de bu süreçte mutlaka göz önüne alınması gerektiği ifade edilebilir. Araştırma neticesi elde edilen bulgular doğru yapılandırılmış ve uygulamayla bütünleştirilmiş eğitim programlarının bireylerin örgütsel sosyalleşme sürecinde ihtiyaç duydukları bilgiyi elde etmelerinde güçlü bir fonksiyona sahip olduğunu işaret etmektedir. Amacına uygun oluşturulmuş bir eğitim sayesinde örgüt yöneticileri çalışanlarının örgütsel sosyalleşmelerini en kısa sürede ve etkili şekilde gerçekleştirebilirler. Bu sayede işe yeni başlayanlar kısa zamanda bir yabancı olmaktan çıkıp kurumun yetkin bir üyesi haline gelebilirler.

Bu çalışmanın sonuçları önceki araştırma sonuçlarındaki gibi (Bodoh, 2012; Özdemir, 2015; Poohongthong Pongkamon ve Sutipan, 2014; Salavati vd., 2011) örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte araştırma kapsamında teorik eğitim öncesinde gerçekleştirilen uygulama neticeleri, özellikle Poohongthong ve arkadaşlarının (2014) gerçekleştirdikleri araştırmayla örtüşmekle birlikte diğer araştırma sonuçlarında elde edilen ilişki düzeylerinin de çok fazla fark etmediği görülmektedir. Ancak bu çalışmanın teorik eğitim sonrası ve uygulamalı eğitim sonrası elde edilen sonuçları tüm bu araştırma sonuçlarından farklılaşarak orta düzeyde gerçekleşmiştir. Ayrıca bu çalışmanın birinci uygulaması sonrası yapılan analiz örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını açıklama oranının % 12 olduğunu göstermişken, Poohongthong ve arkadaşlarının (2014) yapmış oldukları çalışmada söz konusu açıklama oranı % 14,3'tür. Bu çalışmanın teorik ve uygulamalı eğitim sonrasındaki uygulama sonuçlarında bahse konu oran sırasıyla % 27 ve % 31 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar bize örgütsel sosyalleşme sürecini hem teorik hem de uygulamalı eğitimle destekleyebilen örgütlerde çalışan bireylerin daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı kazanabileceklerini veya sergileyebileceklerini işaret etmektedir. Örgütsel sosyalleşme alan yazını, bireyin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi için lâzım olan teorik ve toplumsal bilgiyi sunabilmektedir. Örgütsel sosyalleşme sürecinde öğrenilen bilgi, bireyin rolüne ve örgüte ilişkin belirsizliklerini gidermek suretiyle örgüt-birey uyumunun sağlanmasına ve neticede örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesine yol açabilmektedir. Araştırma sonuçları örgütsel sosyalleşme sürecinin eğitimle birlikte yapılandırılmasının çalışanların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışına sergilemesine yol açacağını işaret etmektedir. Etkinlik ve verimlilik açısından örgütlere birçok katkısı bulunan örgütsel vatandaşlık davranışını çalışanlarına kazandırmak isteyen örgüt yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme süreçlerini eğitimle birlikte yapılandırmalarında yarar bulunmaktadır.

Alan yazındaki diğer araştırma sonuçlarıyla birlikte bu araştırma sonuçları değerlendirildiğinde bahse konu iki değişken arasındaki mevcut ilişkinin farklılaşabildiğini göstermektedir. İki değişken arasındaki ilişkiyi etkileyen bir değişkenin varlığı bu ilişkiyi etkileyen başka değişkenlerin olabileceğine işaret etmektedir (Baron ve Kenny, 1986: 116). Bu nedenle söz konusu iki değişken arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek farklı unsurların da bulunabileceği göz önünde tutulmalıdır. Örgütsel sosyalleşmenin gerçekleştirilmesi için kullanılan formel eğitimin yanında pek çok başka uygulama vardır. Oryantasyon programları, sosyalleşme ajanları, iş karakterleri, kültürel altyapı, proaktif sosyalleşme taktikleri vb. bu uygulamalara örnek gösterilebilir. Bahse konu uygulamalar bireylerin örgütsel sosyalleşme sürecinde gereksinim duydukları bilgiyi kendilerine sunarken beraberinde kendilerine örgütsel vatandaşlık davranışının kazandırılması gibi önemli fonksiyon üstlenebilir. Bu yönde yapılacak araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır.

Araştırma, yarı deneysel desende gerçekleştirildiğinden deneysel desende tasarlanacak araştırma sonuçları daha fazla genellemeye olanak sağlayabilir. Diğer taraftan informel eğitim bu araştırma kapsamı dışındadır. Bu yönde çalışmaların yapılması yararlı olacaktır. Öte yandan çalışanlar ve yöneticilerinin bu tutumlara ilişkin algıları farklılık gösterebilir. Çalışanların örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin yöneticileri tarafından nasıl algılandıklarının belirlenmesi ve kendilerinin algılarıyla mukayese edilmesine ilişkin araştırma yapılmasının da yararlı olacağı belirtilebilir.

Araştırma sürecinde örneklem eşitliği sağlayabilmek için aday öğrencilerden anketlere numaralarını belirtmeleri istenmiştir. Öğrencilerin numaralarını anket formlarına belirtmeleri gerçek tutumlarını yansıtmaları hususunda baskı unsuru oluşturabilir. Bu durum araştırmanın bir sınırlılığı olarak görülebilir. Fakat araştırmanın tüm sürecinde adaylara anket uygulamadan önce araştırmanın amacı açıklanmış, sonuçların yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağı ve vermiş oldukları cevapların saklı tutulacağı hatırlatılmıştır. Böylece bahse konu sınırlılığın etkisini en aza çekileceği değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin tutumlar zamanla değişiklik gösterebileceğinden araştırmada elde edilen sonuçlar 2016 Kasım-2017 Ağustos dönemiyle sınırlıdır. Araştırma PAEM’de eğitim gören komiser yardımcısı adayları kapsamaktadır. Başka özel sektör ve kamu kuruluşlarında gerçekleştirilecek araştırma sonuçları farklılaşabilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışmada gerekli etik izinler alınmıştır. Bu çalışmada, araştırma ve yayın etiğine uyulmuş ve kullanılan fikir ve sanat eserleri için telif hakları düzenlemelerine riayet edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

U.D. ve S.B. birlikte sunulan fikri geliştirerek araştırmayı desenlemişlerdir. Her iki yazar da teorik altyapı ile veri toplama sürecine, verilerin çözümü ile analizine ve tartışma bölümüne katkı sunmuştur. İki yazar da sonuçları tartışarak kaleme almış ve makalenin son haline getirilmesinde katkıda bulunmuştur.

Destek Beyanı

Bu çalışma herhangi bir kurum veya kuruluş tarafından desteklenmemiştir.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmada yazarların kendi içinde ve diğer kişi/kurum/kuruluşlarla çıkar çatışması durumu yaşanmamıştır.

5. KAYNAKÇA

Ahmad, K. Z. (2011). The association between training and organizational citizenship behavior in the digital world. *Communications of the IBIMA*, 1-11. DOI: 10.5171/2011.448699

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.

Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 27-58.

Akgemici, T. ve Koçyiğit, N. (2013). İnsan kaynaklarında eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *HUMANITAS-Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 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: A resource 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.

Babbie, E. R. (1995). *The practice of social research*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.

Bağcı, Ş. E. (2015). Sosyal hizmet uzmanlarının iş yerindeki informal öğrenmelere ilişkin görüşleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 26(1), 89-110.

- 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.
- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). The moderator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- 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 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, K.W. (2004). Conducting longitudinal studies. *New Directions Institutional Research*, 121, 75-90
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/ir.102>
- 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.
- Benligiray, S. (2013). Uluslararası insan kaynakları yönetimi. (Ed: R. Geylan) içinde, *Örgütlerde insan kaynakları yönetimi*. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, Yayın No: 2846
- 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), 152-160.
- 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 Assessment*, 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.
- Chan, D. (1998). The conceptualization and analysis of change over time: An integrative approach incorporating longitudinal mean and covariance structures analysis (LMACS) and multiple indicator latent growth modeling (MLGM). *Organizational Research Methods*, 1, 421-483.
- 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*, 79(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., Van Vianen, A. ve Anderson, N. (2004). Changes in Person-Organization Fit: The impact of socialization tactics on perceived and actual Person-Organization Fit. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 52-78.
- 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.

- Çarıkçı, İ., Kanten, S. ve Kanten, P. (2010). Kişilik, duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışları 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.
- Donaltson, 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.
- Eriksson S.E. ve Safer J.D. (2016). Evidence based curricular content improves student knowledge and changes attitudes towards transgender medicine, *Endocr Pract*, 22(7), 837-841. DOI: 10.4158/EP151141.0R
- 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 multible 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. (1988). *Managing careers in organization*. Glenview,IL: Scott, Foresman.
- Feldman, D.C. (1989). Socialization, resocialization, and training: Reframing the research agenda. (Ed: I.L. Goldstein) içinde, *Training and development in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Filstad, C. (2011). Organisational commitment through organisational socialisation tactics. *Journal of Workplace Learning*, 23(6), 376-390.
- Fisher, C. D. (1986) Organizational socialization: An integrative review. (Ed: K. M. Rowland ve G. K. Ferris) içinde, *Research in personnel and human resources management* (ss.101-45). Greenwich, CT: JAI Press.
- Fraenkel, J. R. ve Wallen, N. E. (2009). *How to design and evaluate research in education* (6th ed.). Newyork: Mcgraw Hill International Edition.
- Gay, L.R., ve Airasian, P. (2000). *Education research. Competencies for analysis and application*. U.S: Science and Education Publishing.
- Ge, J., Su, X. ve Zhou, Y. (2010). Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior. *Nankai Business Review International*, 1(2), 166-179.
- George, D. ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 17.0 Update*. 10th edition. Boston: Pearson.
- 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 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
- Karabay, M.E. (2014). İş stresi ile örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 282-302.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenilirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kılıçlar, A. ve Harbalioglu, 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.
- Kim, T.Y., Cable, D.M. ve Kim, S.P. (2005). Socialization tactics, employee proactivity, and person-organization fit. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 232-241.
- 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.
- Louis, M.R., Posner, B.Z. ve Powell, G.N. (1983). The availability and helpfulness of socialization practices. *Personnel Psychology*, 36, 857-866.
- 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. (Ed: J.D. Douglas) içinde, *Understanding everyday life* (ss.239-256). Chicago, IL:Aldine.
- Mathieu, J.E., Tannenbaum, S.I. ve Salas, E. (1992). Influences of individual and situational characteristics on measures of training effectiveness. *The Academy of Management Journal*, 35(4), 828-847.
- 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 rolü. *İŞGÜÇ 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.
- Organ, D.W. (1990). The subtle significance of job satisfaction: Organizational citizenship behavior. *Clinical Laboratory Management Review*, 4, 94-98.
- 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.
- 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.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. ve Bommer, W.H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Managements*, 22(2), 259-298.
- Polatçı, S., Özçalık, F. ve Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt uyumunun etkisi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.
- Poohongthong, C., Pongkamon, S. ve Sutipan, P. (2014). A study on the relationship between ethical leadership, work-life balance, organizational socialization, and organizational citizenship behavior of teachers in northern Thailand. *International Journal of Behavioral Science*, 9(2), 17-28.
- 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. (Ed: C.R. Wanberg) içinde, *The Oxford Handbook of Organizational Socialization* (ss.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.
- 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.
- Smith, C.A., Organ, D.W. ve Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.

- 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.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş, Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Tannenbaum, S.I., Mathieu, J.E., Salas, E. ve Cannon-Bowers, J. A. (1991). Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfilment on the development of commitment, selfefficacy, and motivation. *Journal of Applied Psychology*, 76, 759-769.
- Taormina, R. J. ve Law, C. M. (2000). Approaches to preventing burnout: The effects of personal stress management and organizational socialization, *Journal of Nursing Management*, 8(2), 89-99.
- Taormina, R.J. (1997). Organizational Socialization: A multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 29-47.
- Tavşancıl E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*. 2. Baskı. İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Taylor, S.E., Peplau, L.A. ve Sears, D.O. (2008). *Sosyal psikoloji (Social psychology)*. (Çev.: Ali Dönmez). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- 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. (Ed: R.Dubin) içinde, *Handbook of Work, Organization, and Society*. 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.
- Wahyu Ariani, D. (2012). Linking the self-esteem to organizational citizenship behavior. *Business and Management Research*, 1(2), 26-38.
- Wang, J. ve Wang, X. (2012). *Structural equation modeling: Applications using Mplus: Methods and applications*. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Wanous, J. P. (1980), *Organizational entry recruitment, selection, and socialization of newcomers*. New Jersey: Addison-Wesley Publishing Company.
- Wanous, J. P. (1993). Newcomer orientation programs that facilitate organizational entry. (Ed: H. Schuler, J. L. Farr, ve M. Smith) içinde, *Series in Applied Psychology. Personnel Selection and Assessment: Individual and Organizational Perspectives* (Ss.125-139). Psychology Press.
- Waung, M. (1995). The effects of self-regulatory coping orientation on newcomer adjustment and job survival. *Personnel Psychology*, 48(3), 633-650.

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.

Willett, J. B. (1989). Some results on reliability for the longitudinal measurement of change: Implications for the design of studies of individual growth. *Educational and Psychological Measurement*, 49, 587-602.

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, H.U. ve Yılmaz, A. (2016). The effect of organizational socialization on organizational commitment: Mediation role of psychological empowerment. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 6204-6219.

Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri 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 and organizational justice with organizational citizenship behavior in physical educators (Proposing a model). *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5(2), 1247-1252.

6. EXTENDED ABSTRACT

In order to keep long term competitive advantages, organizations expect their employees to contribute to the social and psychological structure of the organization beyond fulfilling the requirements of their formal job descriptions, duties and roles. This kind of behavior has been named as "Organizational Citizenship Behavior" by Bateman and Organ (1983). Organizational socialization is effective in the acquisition of organizational citizenship behavior, which has many important functions for the success of organizations. With the correctly structured organizational socialization process, employees can be provided with many job attitudes as well as organizational citizenship behavior and as a result, individual and organizational performance can be increased. On the other hand, when the literature is examined, it is seen that training is considered as a factor that positively affects both organizational socialization and organizational citizenship behavior levels of individuals. However, there are not enough empirical studies that fully reveal the impact of training on those.

This research was conducted with the need to answer the questions such as "Does education really cause a change in organizational socialization and organizational citizenship attitudes?", "if the change occurs, does it happen after theoretical or practical training?" and "Does education make the relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior stronger?". The study aims to reveal the changes in organizational socialization and organizational citizenship behavior in the education process and the dynamics of the relationship between these two variables. The research was carried out with the attendance of the inspector candidate at the Police Supervisors Training Center under the Turkish Police Academy.

Most social science research is cross-sectional and data is only collected at one point. However, social systems are dynamic and most of the variables that social scientists are interested in are also subject to change over time. Though careful analysis of cross-sectional data can provide insight into dynamic social structures, its ability to understand the ongoing processes is limited (Babbie, 1995, 95). Unlike cross-sectional data, longitudinal data allow measuring changes at the individual level in the relevant population. This method allows us to track changes in participants' beliefs, attitudes, behavior, or other relevant variables over time (Bauer, 2004). For this reason, our research is planned as a longitudinal panel study.

In the research, a questionnaire form was used as a data collection tool. The questionnaire was prepared by researchers using the Organizational Socialization Scale developed by Chao et al. (1994) and the Organizational Citizenship Behavior Scale developed by Podsakoff et al. (1990). After conducting the validity and reliability analysis of the scales, the questionnaire was formed of 57 items.

The research is designed as a single group, pretest-posttest model, which is one of the pre-experimental research methods. Data obtained by pretest and posttest applications were analyzed with t-Test for related groups. The difference between the averages of the pretest and posttest results shows the effect of the independent variable on the dependent one (Gay & Airasian, 2000). In the research, the full count sample was used. 1660 research data was collected in three applications.

One of the important assumptions of this research was that the attitudes of the participants towards organizational socialization and organizational citizenship behaviors would change positively as a result of the formal and informal communications and interactions provided by the theoretical and practical education. In this context, it was expected that training would have an impact on organizational citizenship behavior. Research results partially confirm this hypothesis. Considering the entire education process in this research, it is understood that there has been a positive development in the participants' general organizational citizenship behavior attitudes, but this development has been observed in the practical education process rather than in the theoretical one. During the theoretical training process, there was also no improvement in the attitudes of the

participants regarding the organizational citizenship behavior sub-dimensions. On the other hand, in the practical training process, participants' all attitudes regarding the organizational citizenship behavior sub-dimensions were improved, but sportsmanship.

In the research, it is revealed that both theoretical and practical training are effective on organizational socialization. The results of the research show that properly structured education is an important factor for the employees to obtain the information they need during the organizational socialization process. Organizations can perform organizational socialization of their new employees more effectively with a properly structured training. Thus, the newly recruited individual can become a member of the organization rather than being an outsider in a shorter period of time.

In these study results, as in previous studies, a positive significant relationship was found between organizational socialization and organizational citizenship behavior. The first application results of this research coincide with the previous researches. However, the second and third application results of this research differed from all these research results and realized that the relationship between the variables are medium level. Moreover, according to the results of the first application of this research, the rate of organizational socialization explaining organizational citizenship behavior is 12%. In the second and third application results of this research, those rates were revealed as 27% and 31% respectively. It can be inferred from this result that if organizations support their employees' socialization processes with theoretical and practical training, they can achieve that their employees can exhibit more organizational citizenship behavior.

When the research results are evaluated together with other related research results, it shows that the relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior differs. The existence of a variable that affects the relationship between the two variables indicates that there may be other variables affecting this relationship (Baron and Kenny, 1986: 116). Therefore, it should be taken into consideration that there may be other factors affecting the relationship between these two variables.