



T.C.

Ardahan Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

İşletme Bilim Dalı

**ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ: AZERBAJCAN TEKSTİL
SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Gulgadam MIRZAZADA

Doç. Dr. Tayfun YILDIZ

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan, 2023

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA
ETKİSİ: AZERBAYCAN TEKSTİL SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ALAN
ARAŞTIRMASI

Gulgadam MIRZAZADA

Doç. Dr. Tayfun YILDIZ

Ardahan Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı
İşletme Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan, 2023

KABUL VE ONAY

Gulgadam MIRZAZADA tarafından hazırlanan “Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Azerbaycan Tekstil Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması” başlıklı bu çalışma, 01/12/2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Yunus ZENGİN (Başkan)

Doç. Dr. Tayfun YILDIZ (Danışman)

Doç. Dr. Zafer AYKANAT

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Mustafa ŞENEL
Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Ardahan Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan *“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”* kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / Ardahan Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

01 /12 / 2023

Gulgadam MIRZAZADA

“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* **Tez danışmanının önerisi** ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, Tez Danışmanının **Doç. Dr. Tayfun YILDIZ** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Gulgadam MIRZAZADA

ÖN SÖZ

Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinin tespitine yönelik bu çalışma literatüre katkı sağlaması amacıyla oluşturulmuştur. Araştırmanın bulgularına geçmeden önce güncel kaynaklardan faydalanılarak araştırma konularının literatür taraması yapılmış konular hakkında bilgiler verilmiş, bu kaynaklardan yararlanılarak araştırmanın uygulama kısmına geçilmiştir. Uygulama kısmında belirlenen çalışanlarda toplanan anket bilgiler IBM SPSS programında analiz edilmiş, analizler neticesinde elde edilen bulgulara araştırmanın üçüncü bölümünde yer verilmiştir.

Bu yüksek lisans tezinin yazılması sürecinde; her türlü destek ve emekleri için saygıdeğer danışmanım Doç. Dr. Tayfun YILDIZ'a içten teşekkürlerimi sunarım. Ardahan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Yüksek Lisans eğitimi süresinde gerekli bilgiler veren saygıdeğer hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

İhitaç duyduğum zaman tereddüt etmeden zamanını ayırarak yardımını esirgemeyen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Yüksek lisans sürecim boyunca manevi desteğini esirgemeyen Vatanın hizmetkarı oğlum Kaptan Asif Mirzayev'e ve Milli Azerbaycan Tarih Müzesi çalışanı kızım Gülnar Farhadova'ya teşekkürlerimi sunarım.

Gulgadam Mirzazada,

Ardahan-2023

ÖZET

MIRZAZADA, Gulgam. *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Sosyalleşmeye Etkisi: Azerbaycan Tekstil Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Ardahan, 2023.

Bu çalışmada, Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinin tanımlanması ele alınmaktadır. Çalışma üç bölüm olarak tasarlanmıştır. Birinci bölümde Örgütsel Sosyalleşmenin anlamı, tanımı, önemi, amacı, süreci, boyutları, taktikleri ve sonuçları ele alınmıştır. İkinci bölümde Örgütsel Vatandaşlık Davranışın kavramının boyutları, önemi, ayrıca Örgütsel Vatandaşlık Davranışına etki eden faktörler incelenmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın amacı, hipotez ve modelleri, ön kabul ve sınırlılıkları, yöntemi, ayrıca bulgu ve yorumlar yer almıştır. Bu bölümde 5'li Likert anket formları oluşturularak, ölçeklere dair faktör ve güvenilirlik analizler sonuçlandırılmıştır.

Örgütsel Sosyalleşme Davranışının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına etkisinin tespit edilebilmesi amacıyla; bir işletmede çalışan işgörenlere uygulanan ve nicel özellikte olan anket formunun oluşturulmasında, daha evvel benzer türde gerçekleştirilen çalışmalarda geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sağlanmış ölçeklerden yararlanılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Demografik bilgileri, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğini içeren bir anket formu kullanılmıştır. Veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiş, ortalamalar arası karşılaştırmalar yapılırken ilişkisiz örneklem için *t*-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır. Bulgu ve yorumlar bağlamında karşılaştırmalı tablolar oluşturulmuş, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler:

Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Davranış, Yönetim, Sosyal girişim, Sosyal değerler.

ABSTRACT

MIRZAZADA, Gulgam. *The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Socialization: A Field Research*, Master's Thesis, Ardahan, 2023.

This study discusses the effect of Organizational Socialization on Organizational Citizenship Behavior. The study contains three main parts; The first part discusses the meaning, definition, importance, purpose, process, dimensions, tactics and results of Organizational Socialization. The second part discusses the dimensions and importance of the concept of Organizational Citizenship Behavior, as well as the factors affecting Organizational Citizenship Behavior. The third part discusses the purpose of the research, hypotheses and models, presuppositions and limitations, method, as well as findings and comments. In this section, 5-point Likert survey forms were created and factor and reliability analyzes of the scales were concluded.

In order to determine the effect of Organizational Socialization Behavior on Organizational Citizenship; We used scales in our employee survey that were tested for validity and reliability in previous similar studies.

The data in this study are collected using a survey that included demographic information, an Organizational Socialization Scale, and an Organizational Citizenship Behavior Scale. The study used the SPSS program to analyze the data, employing t-tests and One Way ANOVA to compare means. The study also created tables to compare findings and conducted correlation and regression analyses. The results showed that organizational socialization positively and significantly influences organizational citizenship behavior.

Keywords:

Organizational Socialization, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Behavior, Management, Social enterprise. Social values

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	ii
ETİK BEYANI.....	iv
ÖN SÖZ.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	xi
TABLolar DİZİNİ.....	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiv
GİRİŞ.....	1
1.BÖLÜM.....	4
ÖRGÜTSEL SOSYALLEME.....	4
1.1. ÖRGÜTSEL SOSYALLEME KAVRAMI.....	4
1.2. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN ANLAMı.....	6
1.3. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN TANIMI.....	8
1.4. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN ÖRGÜT İÇİN ÖNEMİ.....	9
1.5. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN AMACI.....	12
1.6. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN SÜRECİ.....	13
1.7. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN BOYUTLARI.....	14
1.7.1. Eğitim.....	14
1.7.2. Anlama.....	15
1.7.3. Meslektaş Desteği.....	16
1.7.4. Gelecek Beklentileri.....	17

1.8. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN TAKTİKLERİ.....	18
1.9. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN SONUÇLARI.....	20
2.BÖLÜM.....	21
2.1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI.....	21
2.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK KAVRAMI.....	21
2.3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK KAVRAMININ BOYUTLARI.....	23
2.3.1. Özgecilik.....	23
2.3.2. Vicdanlılık.....	24
2.3.3. Nezaket.....	25
2.3.4. Sivil Erdem.....	26
2.3.5. Sportmenlik.....	27
2.4. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ ÖNEMİ.....	30
2.5. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER.....	31
3.BÖLÜM.....	33
ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ: AZERBAYCAN TEKSTİL SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI.....	33
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	33
3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ.....	30
3.3. ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLILIKLARI.....	32
3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	38
3.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi.....	37
3.4.2. Anket Formlarının Oluşturulması.....	40
3.4.3. Ölçeklere Dair Faktör Analizi (AFA) Sonuçları.....	41

3.4.4. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	47
3.4.5. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler.....	49
3.5. BULGULAR VE YORUMLAR.....	49
3.5.1. Demografik Değişkenlere Dair Frekans Tabloları.....	50
3.5.2. Ölçeklere Dair Tanımlayıcı Bulgular.....	52
3.5.3. Korelasyon Analizi Sonuçları.....	61
3.5.4. Regresyon Analizi Sonuçları.....	63
3.5.5. Demografik Değişkenlere Dair Algı Karşılaştırma Tabloları.....	68
SONUÇ.....	80
KAYNAKÇA.....	87
EKLER.....	96
EK 1. ORJİNALLİK RAPORU FORMU.....	96
EK 2. ETİK KURUL YA DA MUAFİYET İZİNİ.....	97
EK 3. ARAŞTIRMANIN ANKETİ.....	98
ÖZ GEÇMİŞ.....	101

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

SOS	Örgütsel Sosyalleşme
ÖVD	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
AFA	Açıklayıcı Faktör Analizi
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin (testi)
Vd	ve diğer



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) referans değerleri.....	42
Tablo 2. Örgütsel Sosyalleşme ölçeğine dair faktör analiz sonuçları.....	43
Tablo 3. Örgütsel Sosyalleşme ölçeğine dair faktör yük değerleri.....	44
Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğine dair faktör analiz sonuçları.....	45
Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğine dair faktör yük değerleri.....	46
Tablo 6. (α) katsayısının güvenilirlik referans seviyeleri.....	48
Tablo 7. Örgütsel Sosyalleşme ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları.....	48
Tablo 8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları.....	49
Tablo 9. Demografik değişkenlere dair istatistik sonuçları.....	51
Tablo 10. Eğitim boyutu tanımlayıcı bulgular.....	53
Tablo 11. Anlama boyutu tanımlayıcı bulgular.....	54
Tablo 12. Meslekdaş Desteği boyutu tanımlayıcı bulgular.....	55
Tablo 13. Gelecek Beklentiler boyutu tanımlayıcı bulgular.....	56
Tablo 14. Yardımseverlik boyutu tanımlayıcı bulgular	58
Tablo 15. Örgütsel Ses boyutu tanımlayıcı bulgular	59
Tablo 16. Biçimsel Rol davranışı boyutu tanımlayıcı bulgular.....	61
Tablo 17. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki korelasyon analizi sonuçları.....	63
Tablo 18. Örgütsel Sosyalleşme Davranışının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerinde etkisine İlişkin Regresyon Analizi.....	64
Tablo 19. Örgütsel Sosyalleşmenin Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yardımseverlik Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi.....	65

Tablo 20. Örgütsel Sosyalleşmenin Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Ses Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi.....	66
Tablo 21. Örgütsel Sosyalleşme Davranışının Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutu olan Biçimsel Rol boyutunun Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi.....	67
Tablo 22. Cinsiyet değişkeni yönünden “bağımsız t testi sonuçları”.....	69
Tablo 23. Medeni durum değişkeni yönünden “bağımsız t testi” sonuçları.....	70
Tablo 24. Pozisyon değişkeni yönünden “bağımsız t testi” sonuçları.....	71
Tablo 25. Yaş değişkeni yönünden “tek yönlü varyans” analizi sonuçları.....	72
Tablo 26. Eğitim durumu değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi” sonuçları.....	73
Tablo 27. Toplam çalışma süreleri değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi sonuçları”.....	74
Tablo 28. Tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	75
Tablo 29. Gelir durumu değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi sonuçları”.....	76
Tablo 30. Hipotezlerin kabul ve red durumu.....	80

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırma Modeli.....	62
--------------------------------	----



GİRİŞ

Tekstil sektörlerinde faaliyetlerine devam eden işletmelerde örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel sosyalleşmeye etkisinin belirlenmesi bu tez çalışmasının temel problemini oluşturmaktadır.

Hızla değişen iş dünyasında örgütler hem ulusal hem de uluslar arası rakiplerle mücadele etmektedir. Teknolojik değişimin takip edilmesi zor bir hıza ulaştığı, ticari sınırların kalktığı bir dünyada, örgütlerin sayılarını dahi tespit edemedikleri rakipleri arasında amaçlarını başarabilmesi için rekabet gücünün artırılması önem taşımaktadır. Örgütlerin performans sorunlarını çözmek ve etkinliğini arttırmak amacıyla gerçekleştirilen önceki araştırmalarda ele alınmış olan teknoloji, strateji, ürün ya da hizmetler gibi faktörlerin ötesinde, örgütlerin temelini oluşturan unsur olan insan, günümüzde başarıyı etkileyen en önemli faktör olarak ön plana çıkmıştır. Hızlı değişimle birlikte çalışanların yenilik üretmek için değişimlere uyum sağlayabilmeleri örgütsel başarının devamlılığı için gerekli hale gelmiştir. Bu zorunluluk çalışanların gönüllü olarak gerçekleştirdikleri, üretkenliğe katkı yapan, örgüte yararlı davranışlarını, kısaca örgütsel vatandaşlık davranışlarını örgütler için önemli hale getirmiştir.

Günümüzde örgütlerin var olan yıkıcı rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri için çalışanlarının sadece biçimsel iş tanımları çerçevesinde görevlerini yerine getirmeleriyle mümkün olmamaktadır. Bu nedenle örgütler, başarıları için gerekli artı değeri yaratan, bu amaçla gönüllü ve özverili olarak çalışan, diğer çalışanların iş yüklerini hafifletmek için yardımcı olan, problemleri önlemeye çalışan, sorumluluk almaktan kaçınmayarak diğer çalışanları bu yönde teşvik eden, örgütün amaçlarına ulaşılabilmesi için istekli olan çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu tür davranışlar Bateman ve Organ (1983) tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların performansını ve yönetsel üretkenliği artırarak, kaynakları üretime yönlendirerek, grup üyeleri ve gruplar arası koordinasyonu sağlayarak, örgüt-çevre uyumunu sağlayarak örgütsel etkinliğe katkı sağlamaktadır (Podsakoff ve MacKenzie, 1997). Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı müşteri memnuniyetinin artırılmasında etkili olmaktadır (Podsakoff vd., 2009). Örgütlerde verimliliği ve etkililiği artırabilmek için, örgütlerin

farklı boyutlarını konu alan birçok araştırma yapılmaktadır. Alan yazın incelendiğinde bu araştırmaların önemli bir bölümünün örgütsel davranışla ilgili olduğu görülmektedir (Basım ve Şeşen, 2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ise, örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar içerisinde önemli bir yere sahiptir ve örgütsel davranışın önemli araştırma konularından biri haline gelmiştir.

Yapılan çalışmalarla Örgütsel Vatandaşlık Davranışının hem örgütsel hem de bireysel performans üzerinde pozitif yönlü etkilerinin olduğunu, Örgütsel Vatandaşlık Davranışının örgütsel ve bireysel performansı artırdığını ortaya koymuştur (Özdevecioğlu, 2003; Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000). Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı örgütü yıkıcı davranışlardan korur, çalışanların yeteneklerinin ve becerilerinin gelişmesini sağlar, verimliliğin (Çetin, 2004, s. 1-10), örgütsel ve bireysel performansın (Bhatla, 2017; Podsakoff ve MacKenzie, 1997) artmasını ve sürekliliğini mümkün kılar ve çalışanların işten ayrılma niyetlerini (Becton, vd., 2017; Çelik ve Çıra, 2013) negatif yönde etkiler. Bunlar, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı kazanmaları ve sürdürmeleri için örgütlerin çaba harcamalarını gerektiren önemli gerekçelerdir.

Örgütsel sosyalleşme yeni iş görenin örgütte etkili bir çalışan olabilmesi için gerekli değerler, inançlar, yetkinlikler ve davranışları öğrenme süreci olarak ifade edilmektedir (Ashforth vd.,1997, s. 200). Bu süreç, iş gören açısından örgüt üyeliği ve örgütsel rolü için gerekli olan değerlerin, yeteneklerin, beklenen davranışların ve sosyal bilginin kazanılması sürecidir (Louis, 1980, s. 229-230; Chao vd, 1994, s. 730). Örgütsel sosyalleşme çalışanların performans kaygısını ve stresini azaltma, rol açıklığı sağlayarak performans artışına sebep olma, uyum ve öz yeterlilik algısını yükseltme ve işten ayrılma niyetini azaltma hususlarında etkili olmaktadır. (Saks ve Gruman, 2012; Wanous, 1980; Cooper Thomas vd., 2004; Ge vd., 2010). Örgütsel sosyalleşmenin birçok iş tutumunun edinilmesinde, örgüt-birey uyumunun sağlanmasında, işgücü devir oranının düşürülmesinde ve stresin azaltılmasında önemli rol oynadığı bilinmektedir. (Chatman, 1991; Ostroff ve Kozlowski, 1992; Chao vd., 1994; Majorvd., 1995; Ge vd.,2010; Balcı vd., 2012). Bu nedenle doğru yapılandırılmış örgütsel sosyalleşme süreci ile örgüt açısından önemli birçok iş tutumu elde edilebilir.

Bu araştırma örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde

herhangi bir etkiye sahip olup olmadığı yönünde sorulara cevap vermektedir. Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde Örgütsel Sosyalleşmenin anlamı, tanımı, önemi, amacı, süreci, boyutları, taktikleri ve sonuçları incelenmiştir. İkinci bölümde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı nedenleri, modelleri, boyutları, önemi, ilgili çalışmalar ve sonuçlarına değinilmiş, ayrıca Örgütsel Vatandaşlık Davranışına etki eden faktörler incelenmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın amacı, önemi, modeli, hipotezleri, evreni, örnekleme, yöntemleri ve veri toplama araçları ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. Çalışmada 360 çalışana uygulanan anket verilerinin istatistiki analizleri yer almaktadır. Değerlendirme ve sonuç kısmında ise araştırma sonuçları doğrultusunda bir değerlendirme yapılarak öneriler sunulmuştur. Bu araştırmanın alan yazına yapacağı katkıların yanında ortaya koyacağı sonuçlar bağlamında uygulayıcılara da faydaları olabilecektir. Örgütlerin etkinliği ve verimliliği açısından birçok yararı bulunan örgütsel sosyalleşmenin çalışanlara kazandırılmasında örgütsel vatandaşlık davranışının etkisinin bulunup bulunmadığının ve söz konusu etkinin hangi yönde olduğunun tespit edilmesi durumunda örgütsel vatandaşlık davranışına önem veren yöneticiler uygulamalarını şekillendirebilecekler.

1. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SOSYALLEME

Çalışmanın birinci bölümünde bağımsız değişken örgütsel sosyalleşme kavramının tanımı, amacı, önemi, ilgili teoriler, boyutlar, taktikler ile ilgili alan yazında yer alan çalışmalar incelenerek elde edilen bilgiler yer almaktadır.

1.1. ÖRGÜTSEL SOSYALLEME KAVRAMI

Örgütsel Sosyalleşmeyi irdeleyen bu bölümde öncelikle Örgütsel Sosyalleşmenin anlamı, örgüt için önemi, tanımı, önemi, taktikleri, Eğitim, Anlama, Meslektaş Desteği ve Gelecek Beklentiler alt boyutları incelenecektir. Ardından Örgütsel Sosyalleşmenin tam olarak anlaşılabilmesi için örgütsel sosyalleşmeyle ilgili teoriler, örgütsel sosyalleşme süreci, örgütsel sosyalleşmeyi etkileyen faktörler, örgütsel sosyalleşmenin sonuçları ele alınacaktır. Sosyalleşme bireyin, tutum ve davranışlarını, kurumsallaşmış normlara uygun olarak sergilenmesine imkân sağlayan, toplum ve çeşitli grupların bir üyesi haline getirilen değer, bir süreçtir (Güney, 2000).

Sosyal, kültürel, politik, ekonomik, antropolojik, psikolojik, yönetsel ve felsefi yönleri olan ve bilimin birçok alanını kapsayan sosyalleşme kavramı üzerine 1950'li yıllardan itibaren araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. İş hayatında sosyalleşmenin önemli boyutları vardır (Balcı, 2003). Etzioni (1975) araştırmalarında sosyalleşme, bireyin normlarını, inançlarını ve görüşlerini örgüte uyarlama süreci olarak tanımlamaktadır. Bu süreç, yeni bir organizasyona katılmak ve bireyin yeni beceriler öğrenmesi ve organizasyona uyum sağlaması için geliştirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bireysel açıdan sosyalleşme, değerlerin edinilmesi ve kimliğinin bulunması olarak tanımlanmaktadır (Özkalp, 2005).

Öztürk (1993) sosyalleşmeyi, bireyin insani nitelik ve özellikleri kazanması olarak tanımlamaktadır (Öztürk, 1993, s. 106).

Tezcan'a (1995) sosyalleşmeyi, bireyin kişiliğini belli bir toplumun davranış kalıplarına uyarlayarak o toplumun bir üyesi haline gelmesi olarak ifade etmektedir. Özkalp'e (2007) göre sosyalleşme, sosyal ve kültürel mirasın gelecek nesillere

aktarılması sürecidir. Kenyon ve McPherson'a (1971) göre toplumda mevcut rolleri yerine getirmek için gerekli olan beceri, bilgi, değer, tutum ve benlik algılarının kazanılması bir sosyalleşme sürecidir (Demirçi, 2018, s. 16).

Van Maanen ve Schein'e (1979, s. 211) göre örgütsel sosyalleşme, bireyin örgütteki rolü için gerekli olan sosyal bilgi ve becerilerin edinilmesi olarak tanımlanmaktadır. (Louis, 1980, s. 229- 230; Chao vd., 1994, s. 730) Bu süreç, bir çalışanın örgütsel rolü için gerekli olan değerlerin, yeteneklerin, beklenen davranışların ve sosyal bilgilerin edinilmesi olarak tanımlanmaktadır (Van Maanen ve Schein, 1979). Bireyler yeni bir organizasyona katılırken, örgüt değiştirirken veya organizasyon içerisinde iş değiştirirken birçok belirsizlikle karşı karşıya kalmaktadır. İş rolleri yeni işe alınanlar tarafından tam olarak bilinmemektedir. Bu çalışanlar örgüt içinde kabul edilen davranışlardan habersizdirler ve bu nedenle işleri için gerekli teknik bilginin yanı sıra örgütün gerekli sosyal davranış ve tutumlarını da öğrenmek isterler (Katz, 1980).

Louis'e (1980) göre yeni çalışanlar belirsizliği azaltmak, yapılacak iş hakkında bilgi edinmek ve örgütsel yaşama uyum sağlamak için örgüt içi bilgilere büyük ihtiyaç duymaktadır. Aynı zamanda yeni çalışanın işini etkili bir şekilde yerine getirebilmesi için kendini güvende hissetmesi gerekmektedir. İşini nasıl yaptığına dair geri bildirim almak ve yeni işinin baskı ve talepleriyle başa çıkabilmek için sosyal desteğe ihtiyaç duymaktadır. Yeni işe alınanlar rolleri hakkında bilgi alamadıklarında, önceki bilgileri onlar için yeterli olmayacağından genellikle yüksek düzeyde belirsizlik yaşayacaklardır; bu belirsizlik onlarda rol belirsizliği ve rol çatışması yaratacaktır ki bunlar çalışanın iş tatmini, üretkenliği ve işten ayrılma niyeti ile ilgili olduğundan çok önemli olmaktadır (Miller ve Jablin 1991, s. 93). Saks'a (1996) göre sosyalleşme sürecinin amacı, örgütteki rol belirsizliğini azaltmak ve yeni çalışanın örgüte uyumunu sağlamaktır. Ayrıca örgüt ile birey arasında uyum yaratarak yeni çalışanın örgütün amaçları doğrultusunda verimli çalışmasını sağlamaktır. Bu nedenle örgütsel sosyalleşme süreci örgütler için büyük önem taşımaktadır. Örgütsel sosyalleşme sürecine ilişkin gerçekleri anlamak için pek çok araştırma yapılmıştır. Literatüre bakıldığında bu sürecin örgütsel, bireysel ve örgüt-birey etkileşimi olmak üzere üç farklı yaklaşım çerçevesinde yürütüldüğü bilinmektedir.

1. Örgütsel bir bakış açısıyla yapılan araştırmalar, sosyalleşme sürecine, içeriğine ve taktiklerine odaklanmaktadır (Feldman, 1981; Fisher, 1986; Schein, 1968; Van Maanen ve Schein, 1979; Chao ve diğerleri, 1994; Taormina, 1997; Kostroff ve diğerleri) Ostroff, 1992; Thomas ve Anderson, 1998; Hauter ve diğerleri, 2003).
2. Bireysel bakış açısıyla yapılan araştırmalar, bireylerin sosyalleşme sürecinde edindikleri bireysel özelliklere ve proaktif sosyalleşme taktiklerine odaklanmaktadır (Ashford ve Cummings, 1985; Ashford, 1986; Bauer ve Green, 1994; Grant ve Ashford, 2008).
3. Örgüt-birey etkileşimi açısından yapılan araştırmalarda bireylerin kullandığı proaktif sosyalleşme taktikleri ile örgütsel sosyalleşme taktiklerinin etkileşimi konu edilmektedir (Jones, 1983; Reichers, 1987; Hartley, 1992).

1.2. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN ANLAMI

Yeni çalışanların örgüte katılımı hem çalışan hem de organizasyon için önemli bir değişikliği beraberinde getirmektedir. Yeni gelen çalışanlar örgüte katılım sürecinde genellikle bir tür belirsizlikle karşı karşıya kalırlar. Özellikle örgüt yeni bir çalışanı “ya batarsın ya çıkarsın” düşüncesiyle yeni çalışma ortamıyla başa çıkması üzere yalnız bırakırsa, bazı problemler ortaya çıkabilir. Pek çok örgüt, yeni çalışanların yeni çalışma ortamına alışmaları için geniş bir destek ağının yanı sıra örgütsel sosyalleşme programları uygular (Njegovan ve Kostic, 2014, s. 34).

Sosyalleşme süreci, bir kişinin alışkın olduğu bir ortamdan ayrılıp yeni bir şirkete, işin başka bir bölümüne veya başka bir örgüte girmesiyle başlar. Örgütsel Sosyalleşme kavramı, net bir şekilde sabit bir sosyal sistem ile ona katılan yeni üyeler arasındaki etkileşime odaklanır. Kavram; yeni bir üyenin katıldığı toplumun, organizasyonun veya grubun değer sistemini, normlarını ve gerekli davranış kalıplarını öğrenme sürecini ifade eder (Schein, 1988; Akt. Gosser ve diğerleri, 1994, s. 5).

Örgütlerdeki pozisyonlara genellikle yeni gelenler sahip olur. Örneğin, işe yeni alımlar gerçekleşebilir, mevcut çalışanlar terfi ettirilebilir veya bir kuruluştan diğerine transfer edilebilir. Yeni gelenler; kimlik, rol ve tercihlerini yeni organizasyondaki konumlarına uygun hale getirirler. Örgütler de yeni gelenleri

örgütsel rollere ve normlara entegre edebilmek için çaba harcar. Örgütler ve bireyler arasındaki bu uyum sürecine 'örgütsel sosyalleşme' denir. Bu tür bir sosyalleşmenin nasıl çalıştığını anlamak ve kamusal örgütlerin yeni çalışanları işlerine nasıl hazır hale getirdiğini (özellikle sağduyulu davranma imkanına sahip olduklarında) bilmek önemlidir. Bunun yanı sıra kamu çalışanlarının örgütsel hedefleri neden destekleyebileceklerini veya desteklemeyebileceklerini açıklamak da önemlidir (Moysen ve diğerleri, 2017, s. 2).

Örgütsel Sosyalleşme kavramı, dinamik bir karşılıklı uyum süreci olarak örgütlerin ve yeni gelen işçilerin ortak bakış açıları üzerine kuruludur (Njegovan ve Kostic, 2014, s. 34). Örgütsel Sosyalleşme; çalışanları yeni bir örgütün norm, prosedür ve prensiplerine aşina olmayan, örgütün dışında bir kişiden örgütün iç çalışma normlarına, ilkelerine ve çalışma prensibine hâkim olan bir örgüt üyesi olmasını sağlama sürecidir (Louis 1980; Akt. Bauer ve Erdogan, 2012, s. 97). Sosyalleşme sürecinde, yeni gelen çalışanlar işleri, rolleri, çalışma grupları ve organizasyonlarının başarılı üyeleri olarak örgüte katkı sağlamaları için öğrenmeleri gereken ilkeler hakkında bilgi edinirler (Haueter, Macan ve Winter, 2003; Morrison, 1993a; Akt. Saks ve Gruman, 2011, s. 14).

Örgütsel Sosyalleşme yeni gelen çalışanların uyum sağlamaya başladığı, örgütsel standart ve normlarla tanıştığı dönemi ifade eder (Thomas ve Anderson, 2005, s. 116). Yeni gelenler kimlik, rol ve tercihlerini yeni organizasyondaki konumları doğrultusunda uyarlarlar. Örgütler de yeni gelenleri örgütsel rol ve normlara entegre etmek için çaba harcar. Örgütler ve bireyler arasındaki bu uyum sürecine Örgütsel Sosyalleşme denir (Moysen ve ark., 2017) Örgütsel Sosyalleşme, örgütsel bilgi ve beceriler edinmenin dinamik sürecidir. Bu, insanların bir gruba veya organizasyona katkıda bulunmak için gerekli norm ve rolleri öğrendiği bir süreçtir. Aslında organizasyondaki sosyalleşme deneyiminin dönüştürülmesi yoluyla bilginin yaratıldığı, eylemlerin ve yansımalarının sürekli yenilendiği, sürekli bir öğrenme sürecidir. Bu süreç, bir bireyin örgütsel bir rol üstlenmek için gerekli olan sosyal bilgi ve becerileri edindiği ve örgüte katılım öncesi, yüzleşme ve dönüşüm aşamalarında ortaya çıkan bir süreçtir (Van Maanen ve Schein, 1979; Akt. Njegovan ve Kostic, 2014, s. 35).

Yeni personel alımında çalışan ile örgüt arasındaki sözleşme; çalışma

saatleri, maaş ve fazla mesainin belirlendiği sözleşme ile sınırlı değildir; burada çalışan ve firma arasında “psikolojik sözleşme” adı verilen bir sözleşme de bulunmaktadır. Psikolojik sözleşme kavramı ilk olarak 1960 yılında Argyris, Levinson ve meslektaşları tarafından ortaya atılmıştır. 1962’de Levinson ve meslektaşları sözleşmenin örtük, karşılıklı ve sıklıkla resmi iş sözleşmesinden önce geldiğini savunmuştur. Bu, örtük beklentilerin etkileşiminden oluşur. Hem işveren hem de çalışan, diğerlerinin beklentilerini kapalı bir biçimde kabul eder ve bu karşılıklı dayanışma iki tarafı birbirine bağlar. Psikolojik sözleşme kavramı, o zamandan beri uygulamalı psikolojik araştırmalarda bu temel unsurları sürdürmeye devam etmiştir. Rousseau (1995) psikolojik sözleşmeyi vaatlere, güvene, kabule ve karşılıklılığa bağlı olarak tanımlamıştır (Helena ve Anderson, 1998, s. 746).

Örgütsel Sosyalleşme konusundaki son araştırmalar, yeni gelen çalışanın sosyalleşmede proaktif bir öğrenme aracı olarak rolünü vurgulamış ve bilgi edinme perspektifi üzerinde yoğunlaşmıştır. Sosyalleşme sırasında yeni gelen çalışanların bilgi edinimleri, iş tatmini, bağlılık derecesi ve işten ayrılma dahil olmak üzere önemli performans ve zihinsel sağlık sonuçlarının etkilendiği gösterilmiştir. Benzer şekilde örgütsel sosyalleşme sırasında edinilen bilginin psikolojik sözleşmeyi etkilemesi kuvvetle muhtemeldir. Louis (1980), psikolojik sözleşme sürecinin, yeni gelen çalışanların önemli örgütsel bilgileri öğrenme yollarını anlamada yardımcı olabileceğini öne sürmüştür (Helena ve Anderson, 1998, s.749).

1.3. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN TANIMI

Örgütsel sosyalleşme, çalışanların örgütün sağladığı rol ve işleri yerine getirmek için önemli görülen teknik becerileri, kuralları, çalışan normlarını ve örgüt kültürünü öğrendiği bir süreçtir (Balci, 2003). Bu süreçte çalışanların örgütsel değer ve normları kabul etmesi amaçlanır. Örgütsel sosyalleşme sürecinde kullanılan mekanizmalar değerler, normlar, beklentiler, özendiriciler ve bürokratik yaptırımlardır. Örgütsel sosyalleşme süreci örgüt kültürüne uyum sağlama ve öğrenme sürecidir (Çelik, 1998).

Başarılı sosyalleşmenin bireye ve örgüte faydaları çoktur. Değerlere bağlılık bu sonuçların en önemlisidir. Yeni çalışanların örgüte uyumlu sosyalleşme süreci

örgüt içindeki değerlere bağlıdır. Yeni çalışanın işe ve örgüte göre sosyalleşme sürecini zorunlu kılan başarılı bir örgütün yapısıdır (Nelson ve Quick, 1997).

Çalık'a göre (2003, s. 165) örgütsel sosyalleşme, çalışanların örgüte en üst düzeyde katkıda bulunacak şekilde yetiştirilmesi, insani ilişkiler açısından çalışanların iş doyum düzeylerinin en üst düzeye çıkarılması yöntemi, çalışan katkılarını güçlendirmeye ve kaliteyi iyileştirmeye yönelik bir yöntem; ve son olarak post-modernden sınırlara esneklik kazandırma sürecidir (Yıldırım, 2017, s. 26).

Örgütsel sosyalleşme, bireyin örgütte uzun süreli çalışmasına olumlu etkisi olan bir uyum sürecidir. İnsanların yeni oldukları bir organizasyonda çalışmaya uyum sağladıkları ve organizasyondaki belirli bir rolle ilgili uygun davranışları ve bilgileri öğrendikleri bir süreçtir (O'Leary, Kelly, Wolf, Klein ve Gardner, 1994; Akt: Elci, 2008).

Literatürde örgütsel sosyalleşmeyle ilgili öğrenme süreci ve uyum kavramı üzerinde durulmaktadır. Genel olarak örgütsel sosyalleşme; yeni bir çalışanın bir kuruluşun hedeflerini, kültürünü, kurumsal geçmişini, değerlerini, politikalarını, faaliyetlerini, dilini, sembollerini, sosyal değerlerini ve işle ilgili bilgileri öğrendiği ve örgüt-birey arası etkileşimleri ve beklentileri karşıladığı süreç olarak tanımlanabilir.

1.4. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN ÖRGÜT İÇİN ÖNEMİ

Örgütsel Sosyalleşme üzerine yapılan pek çok araştırma bunun performans, hayatta kalma, işin aksaması ve üretkenlik gibi çeşitli temel örgütsel sonuçlarla ve örgütsel bağlılık, iş tatmini, rol değişikliği, rol netliği ve stres gibi bireysel sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermiştir (Moynon ve ark., 2017, s. 4). Uzun vadede örgütlerin varlıklarını başarıyla devam ettirebilmelerindeki en temel faktörlerden birinin örgütsel sosyalleşme olduğuna dikkat çekilmektedir (Ergün ve Taşgit, 2011, s. 98). Örgüt içerisinde meydana gelen etkin örgütsel sosyalleşme hem çalışanların örgütsel bağlılığını artırma hem de örgüte ait norm, değer, kural ve yöntemin benimsenmesini sağlama ve bireyler arası ilişkilerde uyumu kolaylaştırma gibi pozitif sonuçlar vermektedir (Dönmez, 2016, s. 11).

Sosyalleşmede önemli bir faktör, bireysel değerleri örgütsel değerlerle

uyumlu hale getirmek için gerçekleştirilen değişimin derecesidir (Özçelik, 2008, s. 11). William'a göre örgütsel sosyalleşme, yeni bir çalışanın maliyetini azaltır. Balcı, bireyin örgüte uyumunun, kariyer başarısının ve iş doyumunun sosyalleşme sürecinin işlevleriyle ilişkili olduğunu ve bunun birey ve örgüt için sosyalleşme sürecinin önemini gösterdiğini söylemiştir (Özçelik, 2008, s. 13). Örgütsel sosyalleşme süreci hem örgüt hem de çalışan açısından oldukça önemli bir süreçtir. Sosyalleşme sürecindeki en önemli işlevler çalışanın örgüte uyumunun, başarısının ve iş tatmininin sağlanmasıdır. Başarılı bir sosyalleşme süreci, yeni çalışanın örgütsel uyumunu, bağlılığını ve başarısını büyük ölçüde artıracaktır. Çalışanın başarısız bir sosyalleşme süreci yaşaması onun örgütten ayrılmasına yol açacaktır. Böyle bir sonuç hem çalışan hem de örgüt açısından zararlı bir süreç olacaktır. Sosyalleşme sürecinin bu işlevi, çalışan ve örgüt açısından önemini ortaya koymaktadır (Balcı, 2003, s. 12). Örgütsel sosyalleşme sürecinin açık ve güçlü olduğu örgütlerde çalışanların bir arada çalışmasını sağlamak kolaylaşır. Başarılı bir sosyalleşme sürecinin gerçekleştiği örgütlerde değişim ve yeniliklere verilen tepkileri tespit etmek kolaydır (Çelik, 2012, s. 74).

Örgütsel sosyalleşme, örgütteki grupların gelişimi açısından da büyük önem taşımaktadır. Örgüte yeni bir çalışan katıldığında, örgüt içindeki güç çatışması, çatışmanın çözümü, rol ve normların netleşmesi süreçleri, grup içindeki çalışanlar arasındaki ilişkiler üzerinde etki etmektedir. Bu durumda düzgün bir sosyalleşme süreci grup dinamiklerini ve grup üyeleri arasındaki etkileşimi artırır (Louis, 1980).

Örgütsel Sosyalleşmenin amacı, kişinin işteki performans ve verimliliğinin artırılarak örgüte katkılarının fazla olmasını sağlamak dışında aşağıdaki amaçları da kapsamaktadır (Yılmaz, 2020, s. 14):

- Alanında uzman kişileri organizasyona yeni katılanlarla tanıştırmak
- Yeni gelenlerin organizasyon hakkında bilgi alabilme ve organizasyondaki deneyimli kişilerle çalışabilmeleri için güçlü kişiler arası ilişkiler kurmak
- Örgüt içerisinde kullanılmakta olan teknik terimler, örgütsel jargon ve kısaltmaların oluşturduğu ortak dilin öğrenilmesini teşvik etmek
- Örgüt gelenek ve göreneklerini de kapsayacak şekilde örgütün tarihinin anlaşılmasını sağlamak
- Faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde kullanılacak araçların, başarı değerlendirme

kriterlerinin, yetenek ve bilgilerin anlaşılmasını sağlamak.

Bu maddelerin sağlanabilmesi için kişinin örgüt içerisindeki görevinin belirgin, göreve ilişkin beceri ve yeteneklerinin haricinde çalışanın her zaman kendi performansını arttıracak motivasyon etkisine sahip olması gerekmektedir (Kartal, 2003, s. 36).

Başarılı bir şekilde gerçekleştirilen örgütsel sosyalleşme, yeni çalışanların örgüte mesleki ve sosyal açıdan uyum sağlamasını kolaylaştırır. Bu başarı; iş motivasyonu, iş tatmini, iş verimliliği, iş performanslarının çoğundaki belirsizliğin azaltılması ve dolayısıyla örgüte uzun vadeli bireysel bağlılık oranları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olacaktır. Başarılı bir şekilde uygulanan Örgütsel Sosyalleşme, öncelikle kişisel ve örgütsel çıkarların uyumuna yansır. Bu uyum öncelikle birey ve işi arasındaki mevcut uyuma, yani bireyin bilgi, beceri ve sosyal yetenekleri ile iş talepleri arasındaki uyuma, ayrıca birey ile örgütü arasındaki uyuma bağlıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı yönetmenin iyi bir yolu olduğunu kanıtlayan örgütsel sosyalleşme, örgütsel bilgiyi yaratmanın temel bir biçimidir (Njegovan ve Kostic, 2014, s. 35).

Sosyalleştirme faaliyetlerinden beklenen faydalar şu şekilde sıralanabilir (İshakoğlu, 1998):

a) Sosyalleşme yeni çalışanın gerginliğini azaltır ve başarısızlık korkusunu ortadan kaldırır.

b) Sosyalleşme, yeni bir çalışanın işe başlama maliyetlerini azaltır. Göreve başlama sürecinde yeni çalışanın çevreyi, organizasyonu ve işi tanıması zaman alır. Bu nedenle yeni çalışan, deneyimli çalışana göre bir süre daha az iş üretir. Sosyalleşme, yeni çalışanın işi kısa sürede öğrenmesini, beklenen standartları karşılamasını ve başlangıç maliyetlerini azaltmasını sağlamaktadır.

c) Sosyalleşme işten ayrılmayı azaltır. Eğer yeni bir çalışan organizasyon içinde istenmediğini veya sevilmediğini hissediyorsa, ayrılmak ister. Sosyalleşme, bu olumsuz duyguların olumlu duygulara dönüştürülmesine yardımcı olur.

d) Sosyalleşme, yeni çalışanın yönetici ve çalışma arkadaşlarına uyum süreci açısından zaman tasarrufu sağlar. Sosyalleşme eğitimi olmadan, yeni işe alınanlar sürekli olarak bir sonraki yöneticilerine veya meslektaşlarına ne öğrenmek istediklerini soruyor ve bu da zaman kaybına neden oluyor. Sosyalleşme gerekli

bilgileri sağlayarak bu zaman kaybını önler.

e) Sosyalleşme, işe ilişkin gerçek beklentilerin oluşmasına, bireyde olumlu tutum oluşmasına ve bireyin iş tatminine ulaşmasına katkıda bulunur.

Başarılı bir örgütsel sosyalleşme süreci, yeni çalışanların daha yüksek performansına, daha iyi iş deneyimine ve örgütte kalma oranının yüksek olmasına sebep olur (Nelson ve Quick, 1994; Akt: Özenli, 2006).

Örgütsel Sosyalleşmenin sonuçları ve belirleyicileri (genellikle “öncüller” olarak adlandırılır) örgütsel veya bireysel düzeyde de tanımlanabilir. Örgütsel düzeyde, sosyalleşme “taktikleri” “kurumsallaştırılabilir” veya “bireyselleştirilebilir”. Kurumsallaşmış sosyalleşme ile örgütler, yeni gelen çalışanları önceden belirlenmiş rollere göre düşünmeye ve davranmaya davet eder. Böylece onları yapılandırılmış süreçleri takip etmeye teşvik eder. Tam tersine, bireyselleştirilmiş sosyalleşmeye dayalı faaliyet gösteren örgütler, yeni gelen çalışanları önceden planlanmış tasarımlardan ziyade varsayılan olarak entegre eder ve onları yenilikçi olmaya ve yeni organizasyonlarında kendi rollerini aktif olarak oluşturmaya davet eder (Moynon ve ark, 2017, s. 4).

1.5. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN AMACI

Araştırmacılar örgütsel sosyalleşmenin temel amacını yeni çalışanın örgütün faydalı bir üyesi olmasını sağlamak olarak tanımlamışlardır (Kushdemir, 2005, s. 13; Demirbilek, 2009, s. 355).

Örgüte yeni gelenler, örgütsel sosyalleşme süreci boyunca öğrenilen çeşitli içerik alanlarını keşfeder ve tanımlar. (Bauer ve Taylor, 2001, s. 413)'e göre örgüte yeni katılanlar için öğrenme aşamaları Öğrenmeye ön hazırlık, Örgütte çalışmayı öğrenme, Örgütün değerlerini, hedeflerini ve kültürünü öğrenme, Çalışma grubunun değerlerini, standartlarını ve arkadaşlığını öğrenme, İşin nasıl yapılacağını ve gerekli bilgi ve becerileri öğrenme, Kişisel değişim ile öz benlik arasındaki bağlantıyı kurmayı öğrenmedir (Yıldırım, 2017, s. 26).

İshakoğlu (1998) Örgütsel sosyalleşmenin amaçlarını altı ana başlık altında toplamıştır.

Bunlar:

1. İşin gerekliliklerini öğrenme sürecinde birey, hangi araçları, hangi beceri ve bilgiyi kullanacağını ve hangi değerlendirme kriterleriyle çalışacağını öğrenir.

2. Kişilerarası ilişkilerin sağlıklı kurulması sürecinde çalışanlarla resmi ve resmi olmayan ilişkiler çerçevesinde tanışarak, çalıştıkları organizasyon, çalışma grubu ve kendilerine verilen işin yapısı hakkında bilgi alırlar.

3. Örgütsel sosyalleşmenin amaçlarından biri, örgüt içindeki gayri resmi liderlerin ve uzmanlık gerektiren işleri kimin yaptığını öğrenmektir.

4. Örgütün kendine ait teknik terimleri, örgütsel jargonları ve kısaltmaları, kısacası örgüt dili olarak adlandırılan bu kavram, örgüt üyelerinin sosyalleşme sürecinde öğrenilir.

5. Örgütün değerleri ve hedefleri örgütsel sosyalleşme sürecinde öğrenilir.

6. Örgüte yeni katılan her çalışan, örgütün tarihini, geleneklerini, özel günlerini öğrenir.

Örgüte sadakat ve bağlılık Örgütsel sosyalleşmenin önemli amaçlarından olup üç şekilde açıklanmaktadır:

a) Yeni çalışanın daha çok çalışması ve daha çabuk öğrenmesi için beklentiler oluşturmak;

b) Sosyalleşme sürecinde yeni çalışanın davranışsal yükümlülükler olarak sosyalleşmesini sağlamak;

c) Yeni çalışandan örgütün iyiliği için beklentiler (Schein, 1975).

1.6. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN SÜRECİ

Sosyalleşme, örgütün bütünlüğünü korumak için ortak ilke ve kuralların çalışanlar tarafından anlaşılmasını kapsayan süreçtir. Bu süreç yeni çalışanın adaptasyonu, rol alması, kişiliği, tutum ve davranışları gibi özelliklerini şekillendirir. (Young 2003, s. 300). Buna göre yeni işe alınan çalışanlar, sosyalleşmenin farklı aşamalarına karşılık gelen deneyimler kazanırlar. Levine ve Moreland (1999, s. 290), çalışan seçim sürecinde uyum gösterme potansiyeli en yüksek adayların işe alınmasının, sosyalleşme faaliyetlerine harcanan zaman ve çabanın azalmasına yol açtığını belirtmiştir. Buna göre örgütsel sosyalleşme sürecinin sürekli olan ve uzun

vadeli bir dönemi kapsayan öngörme, karşılaşma ve değişim olmak üzere üç aşaması olduğuna dikkat çekmiştir (Chiu, 2007).

1. Bireylerin işe başlamadan önce organizasyon ve yapacakları iş hakkında bilgi edinmek istedikleri aşama Öngörme Aşamasıdır. Organizasyon hakkında doğru bilgiye sahip olmayan birey henüz organizasyona katılmadığından dolayısıyla bilgileri öngörü niteliğindedir. Buna göre bireyin, örgütün kendisine hangi fırsatları sunabileceği konusunda birtakım beklentileri vardır (Chiu, 2007). Bu nedenle ilk aşamada kuruluşun iş gücünü oluşturabilecek kişilere kuruluş hakkında tanıtıcı bilgiler verilir. Bu bilgilere dayanarak birey, örgüte girmeden önceki dönemde, kendi yetenekleri ile yaptığı işin özellikleri arasındaki uyumluluk ve beklentilerinin örgüt tarafından karşılanma potansiyeli hakkında bilgi edinir (Ards, 2001; Garavan ve Claire). 2001; Akt: İplik, 2009).

2. Bir çalışanın yeni bir iş için organizasyona katılmasıyla başlayan aşama Karşılaşma aşamasıdır. Çalışanlar işlerini tanımalı, uygun eğitim almalı ve örgüt uygulamaları ve prosedürlerini anlamalıdır (Noe, 2009).

3. Değişim Aşaması, bireyin uzun süredir katıldığı örgüt ve grubun norm ve değerlerini benimseyip, yaptığı işin yanı sıra rol ve sorumluluklarını da memnuniyetle yerine getirmesi, değerlere uygun tutum ve davranışlar sergilemesidir. organizasyonun ve kültürün, organizasyona bağlılığın göstergesidir. (Ards ve diğerleri 2001; Garavan ve Claire, 2001; Akt: Yarn, 2009). Bireyin örgütün belirlediği kriterlere uyum sağlaması, işini yapma becerisi kazanması ve bu bağlamda diğer örgüt üyeleri tarafından kabul edilmesi durumunda örgütsel sosyalleşme başarılı ve tamamlanmış demektir (Donavan vd. 2004; Akt: İplik, 2009).

1.7. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN BOYUTLARI

Örgütsel Sosyalleşmenin dört boyutu vardır. Her boyut çeşitli içerik alanlarını kapsar ve diğerleriyle sürekli ve eşzamanlı olarak çalışır. Bu dört alan şunları kapsar: Eğitim, Anlama, Meslektaş Desteği ve Gelecek Beklentilerdir (Taormina, 1997, s. 30).

1.7.1. Eğitim

Taormina (1997), Eğitim bir kişinin belirli bir görevi yerine getirmek için gerekli herhangi bir işlevsel bilgi veya beceriyi kazandığı bir süreç veya yöntem olarak tanımlanır. İş yapabilme yeteneği, Eğitimin önemli bir parçası sayılmaktadır. Bazı organizasyonlar çalışanların daha verimli, yüksek performansla çalışmasını sağlamak için resmi yetiştirme programları uygulamaktadır. (Taormina, 1997, s. 31).

Sağberg'e göre sosyalleşmenin önemli bir parçası olan eğitimin temeli gerekli beceri ve alışkanlıkları kazanmaktan ibarettir (Akt. Yılmaz, 2021, s. 19). Bu olgu, örgüte gelen yeni çalışanın, görevini başarıyla icra edebilmesi için ne kadar iyi hazırlanması gerektiğini ifade etmektedir. Taormina'ya göre eğitim, çalışanın belirli bir görevi yerine getirmesi için gereken beceri ya da yeteneği kazanmış olma etkinliği, süreci veya yöntemini ifade etmektedir (Akt. Aliyev, 2014, s. 135).

Örgütsel sosyalleşme programlarında eğitim, yeni gelenlerin adaptasyonunu hızlandırmayı amaçladığı için önemlidir. Eğitim, aynı zamanda bireyin örgütsel sosyalleşme sürecine de yön vermektedir. Özellikle tutum ve davranış değişikliklerinin yanı sıra gelişimine de katkıda bulunmayı amaçlamaktadır (Von vd., 2000, s. 296). Taormina'ya (1997, s. 33) göre Eğitim boyutu örgüte ilk girişte minimum seviyede olup çok kısa zamanda maksimum seviyeye ulaşır ve sonrasında örgütten ayrılana kadar azalarak devam eder (Yılmaz.H, 2020, s. 35).

Eğitimin resmi veya gayriresmi olabileceği unutulmamalıdır. Burada resmi eğitim, bir kuruluş tarafından yönetsel iş becerileri dahil olmak üzere çalışanların iş becerilerini geliştirmek amacıyla düzenlenmiş ve yapılandırılmış (örneğin atölye) bir eğitim programı (fonksiyonel iş eğitimi, iyileştirici eğitim, yeniden eğitim gibi) olarak kabul edilir. Örgütler, resmi eğitimi sağlamak amacıyla çeşitli yollar geliştirmiştir. Örneğin, Çin'de ortaokul mezunları çeşitli sanayi kollarının sahip olduğu ve işlettiği tesislerde teknik eğitim kurslarına alınır. Diğer teknikler arasında çalışanları bağımsız eğitim kurumlarına göndermek veya eğitim vermek üzere kuruluşa gelmeleri için dışarıdan uzmanları işe almak yer alır. Gayriresmi eğitim, bir işçinin işyerinde iş becerilerini edindiği veya geliştirdiği, herhangi bir sistemi olmayan bir eğitim tekniği olarak kabul edilir (Taormina, 1997, s. 31).

1.7.2. Anlama

Anlama, bir şeyin doğası, önemi veya açıklaması hakkında kesin bir fikre sahip olmaya dayalı kavramları uygulama gücü veya yeteneğidir (Taormina, 1997, s. 34).

Taormina'ya göre bir organizasyonu anlamak, yeni gelen çalışanların organizasyonda işin nasıl yapılması gerektiğini ve organizasyonel hedefleri anlaması demektir. Organizasyonu anlamak, tüm çalışan davranışlarının altında yatan kural ve değerlere uyum, bilgi edinme, pozisyon, grup ve organizasyonel öğrenme gibi faktörleri kapsar. Anlama, örgütün işleme için bir koşuldur ve işe yeni girenler için önemlidir (Akt. Yılmaz, 2021, s. 20). İşe yeni başlayan çalışanın, örgütün nasıl faaliyet gösterdiğini ve işlerin nasıl yürütülmesi gerektiğini ne derecede iyi anladığını ölçmektedir. Daha da ötesi insanlar ve kültür hakkında düşünceleri de içerir. Ayrıca sadece bununla sınırlı kalmayarak işe yeni başlayan çalışanın örgüt içerisinde üstlendiği görevi ve örgütün amaçları hakkındaki düşüncelerini de kapsar (Aliyev, 2014, s. 135). Anlama bilişsel bir kavramdır ve insan davranışının tüm yönlerini kapsar. Organizasyona yeni katılan çalışanların kurumun kültürünü tanıması ve organizasyon içindeki durumlara mantıklı bir şekilde bakabilmesi gerekmektedir. Anlama, örgütsel sosyalleşmenin her aşamasında gerçekleşmektedir.

Feldman'a (1981) göre anlama, üç aşamadan oluşan örgütsel sosyalleşme sürecinin üç aşamasını da içerir. İlk aşamada örgütün çalışma görevleri, hedefleri ve iklimi hakkında bilgi yer almaktadır. İkinci aşama, çatışmaların doğasının anlaşılmasını ve başarılı yönetimini sağlayan Karşılaşmadır. Üçüncü aşamada anlama, diğer çalışanların örgüt içindeki rollerini tanımlamaları ve anlamaları sürecinde önemli bir olay olarak karşımıza çıkmaktadır (Mammadova, 2022, s. 67). Buradaki sonuçlar, insan kaynakları yönetimi (İKY) ile ilgilidir. İKY, çalışanların yalnızca işleri ve rolleri hakkında değil aynı zamanda çalışma prensibi, yapısı, insanları vb. dahil olmak üzere örgüt hakkında tam bir anlayış kazanmalarını sağlayan bir bilgi aktarım ve geri bildirim sistemi içermelidir. İnsan kaynakları yönetimi uygulayıcılarına, çalışan tarafından değerlendirildiği şekliyle gerçek bir anlayış ölçüsü kullanmak büyük ölçüde yardımcı olacaktır (Taormina, 1997, s. 37).

1.7.3. Meslektaş Desteği

Taormina'ya (1997) göre meslektaşlardan gelen destek, yeni işe alınanların

kuruluştaki diğer kişilerle iyi ilişkilere sahip olduğu anlamına gelir. Meslektaş Desteği, çalışanların duygusal ihtiyaçlarının karşılanması gibi durumlarla ilişkilendirilebilir.

Meslektaş Desteği; kaygıyı, korkuyu veya şüpheyi hafifletmek amacıyla örgütteki diğer bireyler tarafından maddi bir bedel ödenmeden sağlanan duygusal, manevi veya araçsal dayanak olarak tanımlanır (Taormina, 1997, s. 37). Bireyin toplumsal ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli bir kaynak olan iş grubunun, örgüt genelinde bireyin tutum ve davranışlarının oluşmasında önemli etkisi vardır (Balcı, 2003, s. 17). Meslektaş desteğinin boyutu örgüte ilk giriş anında minimum seviyede olup hızlı bir şekilde yükselir. Sonrasında belli bir seviyede aynı düzeyde kalır ve örgütten ayrılıncaya kadar destek devam eder (Taormina, 1997, s. 40). Deneyimli bir iş arkadaşı ile kurulan dostluklar ve samimi ilişkiler, sosyal bir etkinlik veya iş seyahati gibi uygulamalar örgüt içinde sosyal etkileşimi, örgüte karşı bağlılığı ve arkadaş ilişkilerinin olumlu olmasını ve dolayısıyla birey-örgüt uyumunu sağlar. Ayrıca halihazırdaki üyelerin örgütün tarihi ve çalışma ilkeleri gibi bilgileri örgüte yeni gelen bireylere aktarması ile yeni gelenlerin sosyalleşmesi hızlanmaktadır. Bu şekilde gerçekleşen meslektaş desteği, bireyin üstlendiği rolde daha başarılı olmasını sağlamaktadır (Gencer, 2018, s. 55) Fakat kişi, çalışma arkadaşları tarafından dışlanırsa, o zaman örgütsel sosyalleşme süreci başarılı yürütülmemiş demektir. Bir çalışan işinde ne kadar başarılı olsa da, diğerleri tarafından kabul edilmeme durumu onun işine de engel olacaktır ve doğal olarak performansını düşürecektir (Gencer, 2018, s. 61).

Sosyalleşme, örgütteki doğru kişilerden bilgi edinmek yolu ile örgüte yeni gelen üyelerle başarılı iş ilişkileri kurmakla gerçekleşir. Örgütte çalışanlar, mentörler ve denetmenler gibi insanlar, yeni gelenleri sosyalleştirme görevleri vardır. Meslektaşlardan üstün beceri ve bilgi sahibi olanlar, kıdemli bireyler sosyalleştirici olabilir (Balcı, 2003, s. 23).

1.7.4. Gelecek Beklentileri

Teormina'ya göre (2004) Gelecek Beklentileri; örgütteki yeni çalışanın uzun vadeli beklentileri, örgütte kalıcı istihdam veya örgüt tarafından belirlenen ödüllerle

ilgili beklentilerdir. Buna, çalışanın işten çıkarılmadan işine devam etme olasılığı, mevcut maaşlardaki artış, gelecekteki iş atamaları, ödüller ve kazanç elde etme de dahildir (Demirbanka, 2017, s. 24).

Yeni işe başlayan çalışanın, örgütteki sürekli istihdamı ya da örgüt tarafından verilecek olan ödüller hakkındaki beklentileri gibi örgütteki uzun vadede umudunu ifade etmektedir. Teormina'ya göre (2004) eğer örgütteki ödül sistemi kabul edilebilecek düzeyde ise çalışanın örgütte kalma isteği, büyük ölçüde yüksek bir düzeyde olacaktır. Aksi takdirde çalışanın, başka işlerde çalışmak için başvuru yapma olasılığı artacaktır (Aliyev, 2014, s. 136).

Çalışanın çalıştığı örgütte kariyerinin ödüllendirilmesini bekleme derecesi olarak tanımlanan, çalışanın örgütte kalma isteğinin kabul edilebilirliğini kapsayan Gelecek Beklentileri boyutunda yer almaktadır. (Taormina, 1997, s. 41).

Çalışanların kariyerleri, işyerindeki iş durumları, yani gelecekleri ile ilgili çeşitli beklentileri gerçekleştiğinde örgütsel sosyalleşme faaliyetleri daha kapsamlı hal almaktadır (Chow, 2002).

1.8. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN TAKTİKLERİ

Yeni çalışanlara ait sosyalleşme sürecinin daha etkin olması için bazı strateji ve taktiklerin uygulanması gerekmektedir. Örgütsel Sosyalleşmenin taktiği, yeni çalışanların örgütteki diğer çalışanlarla deneyim ve bilgilerini paylaşmasıdır (Balcı, 2003, s. 16). Sosyalleşme taktikleri, çalışanın sosyalleşme sürecinde anlamlı bir şekilde var olabilmesi içindir (Kartal, 2007; Uğurlu, Kırıl ve Aksoy, 2011). Van Maanen ve Schein'e (1979) göre Örgütsel Sosyalleşme taktikleri altı maddede ifade edilebilir:

- Bireye karşı kolektif, çalışanların benzersiz deneyimlere maruz kaldığını gösterir.
- Sosyalleşme döneminde çalışanların diğer çalışanlardan ayrılma derecesini belirlemek için ölçü olarak formal ve informal davranışlar kullanılır.
- Tutarlı bir rol üstlenmek için hangi adımların yapılabileceğini içerir.
- Bir programın değişkenlere karşı uygulanma derecesini gösteren bir roldür.
- Ayırık, Watchfogel'e göre, yeni çalışana organizasyonun uyum sürecine

yardımcı olacak bir rol modeli sağlamak olarak tanımlanır.

- Bir dereceye kadar örgüt ile ilgili olan yatırım, yaratıcılık veya girişimcilik değerlendirmesidir.

Örgütlerin, yeni gelen çalışanları paylaşılan deneyimler olarak sınıflandırmasıyla bireysel ve kolektif sosyalleşme gerçekleşir (Özdemir, 2015, s. 43). Xiang ve arkadaşlarına göre sosyalleşme, istikrarlı ve değişken olmak üzere ikiye ayrılır. İstikrarlı sosyalleşme, ne olacağına dair kesin bilginin yeni bir rol oynayacağı aşamalarıdır. Aksine değişken sosyalleşme süreci, net bir bilgi vermemektedir (Özdemir, 2015, s. 40). Çalışanların iş performanslarının değerlendirilmesi kapsamındaki sosyal yeterlilikler, genel iş performansında hesaba katılmazken sadece tahminlere dayalı olarak değerlendirilse de iyi bir organizasyon ortamı için büyük önem taşır. Ayrıca, sosyal ve kişiler arası iletişim ile etkileşimin gelişmesine katkıda bulunarak sinerji düzeylerini de iyileştirir ve daha iyi iş sonuçlarının elde edilmesini sağlar (Njegovan ve Kostic, 2014, s. 36).

Örgütsel katılım, yeni gelen çalışanlar ve örgütleri arasında otomatik olarak daha iyi bir uyumun gerçekleşmesini sağlamaz. Aslında bu süreçte niteliksel itici güçler ve engeller vardır. Örneğin sosyal refah yönetimi alanında, Patti ve Austin (1978), dolaysız hizmet pratisyenlerinin yeni bir yönetici rolüne sosyalleşmeleri istendiğinde, beklenen rol bilgisinden yoksun olduklarını öne sürmektedir. Ayrıca yeni pozisyonlarını üstlenmeden önce, hedef belirleme, bir takıma liderlik etme, çatışmaları önleme ve çözme, süreçleri kontrol etme gibi bir yöneticinin sahip olması gereken rollerle birlikte gelen çeşitli yeni görevleri tanımak ve birleştirmek için rol üstlenme ve rol oluşturma becerilerine sahip olmalıdırlar (Moyson ve ark, 2017, s. 12).

Firmadaki sosyalleşme sürecini iyileştirmek için bazı yazarlar oryantasyon eğitimini önermişlerdir. Klein ve Veaver'a (2000) göre oryantasyon programları; yeni çalışanlara işlerini, birlikte çalışacakları insanları ve daha büyük organizasyonları tanıtmak için tasarlanmış bir eğitim şeklidir. Etkililiği arttırdığı bilinen özellikleri içeren oryantasyon programları, işe yeni alınanların öz yeterliliğini güçlendirmede muhtemelen en etkili olan uygulamalardandır (Saks ve Gruman, 2011, s. 19-20).

1.9. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN SONUÇLARI

Örgütlerin uzun vadeli hedeflerine ulaşması, sürdürülebilirlik ve istikrarın sağlanması, yeni çalışanların üstlendikleri işi yerine getirmelerine bağlıdır. Ards ve meslektaşları (2001) sosyalleşmenin sonuçlarını dört ana kategoride tanımlamıştır. Bunlar; motivasyon ve başarı kriterlerinde, örgütsel bağlılık düzeyinde, kişiler arası özelliklerde, yeteneklerde ve özgüvende meydana gelen değişiklikler olarak açıklanmaktadır (Dönmez, 2016, s. 9). Kushdemir'e (2005) göre örgütler, çalışanlarına sosyalleşme çabalarında yardımcı olabilir ve fayda sağlayabilir. Bu faydalar: sosyalleşmenin yeni çalışanların başlangıç maliyetlerini azaltması, sosyalleşme çalışmaları sonucunda yeni çalışanların beklenen standartları daha hızlı karşılaması ve sorumluluklarını daha kısa sürede öğrenmesi, çalışanın başarısızlık korkusunun önlenmesi, işten çıkma vb. olumsuz duyguların engellenmesi, çalışanın kurumla ilgili bilgileri daha hızlı öğrenmesinin sağlanması, çalışanın yaptığı işle ilgili gerçekçi beklentilere sahip olması, örgüte ve yapacağı işe karşı olumlu bir tutum geliştirmesi ve yüksek iş doyumuna sahip olmasıdır. Sosyalleşme sürecinin düzenli faaliyet göstermesi hem örgütte dengeyi hem de çalışanın örgütün aktif bir üyesi olmasını sağlayabilir.

Örgütsel Sosyalleşmenin en etkili beş faktörü; iş özelliklerini, rolleri tanımlamayı, Örgütsel Sosyalleşme taktiklerini, önceki deneyimleri ve toplumsal kapsayıcılığı içerir. Gerçekten de toplumsal kapsayıcılık alanı, çalışanların çalışma kapasitesini geliştirmede önemli bir adım olup, diğer unsurlara ek olarak arzu edilen sosyal becerilerin var olmasını ve geliştirilmesini teşvik etme açısından araya girer ve müdahalede bulunur. Bu süreç, organizasyondan organizasyona değişir ve genellikle organizasyonun işleyişinin içeriğinin ve organizasyondaki yönetim tipinin fonksiyonudur (Njegovan ve Kostic, 2014, s. 37).

Örgütlerde sosyalleşmenin sonuçları açıkça görülebilmektedir. Örgüt içindeki çalışanın işe devamsızlığı ve örgüt yönetimiyle uyumlu çalışmaması, zayıf sosyalleşmenin çalışan üzerindeki güçlü etkisi olarak değerlendirilmektedir. Örgüt içindeki çalışma gruplarının örgütün yönetimi ile uyumlu çalışmaması, istenilen sosyalleşmenin gerçekleşmemesine neden olabilmektedir (Çelik, 1998, s. 194). Grupların ve bireylerin örgüt içerisindeki durumları sürekli değişmektedir. Yeni

Çalışanın bu farklı ortam ve koşullara uyum sağlaması çok önemlidir. Sosyalleşme sürecinin düzenli olarak uygulanması örgüt içinde dengeyi sağlayabildiği gibi, çalışanın örgüt içinde aktif bir ye haline gelmesine de olanak sağlayabilmektedir.



2.BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Çalışanlar bir işte çalışırken kendilerinden belirli davranışların beklendiğini bilirler. Hemen hemen tüm çalışanlar kendilerine verilen görevleri yönetim tarafından kabul edilebilir ve örgüt için faydalı olacak şekilde yerine getireceklerdir. Ayrıca zararlı olan davranışlardan da kaçınacaklardır. Çalışanların kendilerinden beklenenin ötesine geçmesi durumuna Örgütsel Vatandaşlık Davranışı denir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, başarılı sosyalleşmenin bir sonucu olarak görülmektedir.

Bu bölümde, öncelikli olarak Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramına değinilecektir. Bu kavramın daha iyi şekilde anlaşılması için, farklı boyutlar üzerinden karakterize edilmesine çalışılacaktır. Bu boyutlar; Özgecilik, Vicdanlılık, Nezaket, Sivil Erdem ve Sportmenlik boyutlarıdır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının önemine değinildikten sonra bu davranış üzerinde etkin olan faktörler de ayrı bir başlık altında ele alınacaktır.

2.1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK KAVRAMI

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramından bahseden ilk çalışma Bateman ve Organ'a aittir (Bateman ve Organ, 1983). Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını, resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanınmayan ve örgütün etkin işleyişini olumlu yönde etkileyen isteğe bağlı bireysel davranış olarak tanımlamıştır. Organ, örgütsel vatandaşlık davranışının hem çalışanın hem de örgütün üretkenlik ve verimliliğini en üst düzeye çıkarabileceğini ve nihayetinde örgütün etkin işleyişine katkıda bulunduğunu açıklamıştır (Noruzy ve ark, 2011, s. 842). Smith ve meslektaşları (1983) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramını, kişinin resmi rolünün ötesine geçen ve örgütteki diğer insanlara yardım etmeyi veya örgüte karşı tizlik gösterip örgüte destek vermeyi amaçlayan isteğe bağlı davranış olarak tanımlar (Yılmaz ve Taşdan, 2008, s. 110).

Etkin örgütsel vatandaşlar, bir örgütün geçimini sağlama fonksiyonlarını basitleştirerek ve kaynaklarda üretkenlik için yer açarak kıt kaynakların verimli bir şekilde paylaşılmasını sağlar (Borman ve Motowidlo, 1993; Akt. Najafi ve ark, 2011, s. 5241). Morisson (1994) Örgütsel Vatandaşlık Davranışının her zaman “ekstra rol” olarak algılanmadığını tespit etmiştir (Morrison, 1994, s. 1543). Bu, kişinin kendisinden kaynaklanan bir durumdur. Kişi, farkında olmaksızın bu davranışı gösterir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, bir örgütün işlevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi açısından önemlidir. Çünkü bu tür davranışlar hem bireysel değişkenleri (çalışanın performansı, ödüllerin dağıtımına ilişkin kararlar vb.) hem de örgütsel değişkenleri (verimlilik, etkinlik, maliyet, müşteri memnuniyeti vb.) etkileyebilir. Yapılan araştırmaların birinde, örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel etkinliği %18’den %38’e çıkardığı belirtilmiştir (Ehrhart, 2004; Akt. Demirkiran ve ark, 2016, s. 549).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, bir çalışanın temel iş tanımında yer almasa bile iş arkadaşlarına ve örgüte fayda sağlayan olumlu eylemler gerçekleştirerek işyerinde görev alanını aşma isteğidir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, büyük ölçüde işyerindeki çeşitli davranışlarla kendini gösterir. Genel olarak olumlu bir çalışma ortamı yaratan örgütsel vatandaşlık üretkenliği ve genel motivasyon halini iyileştirmeye yönelik önemli adımlar atılmasını sağlayabilir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının beş temel davranışını sergileyen çalışanlar, işyeri için son derece değerli olup ekip üyelerini motive eder ve iş performanslarını artırır.

2.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK KAVRAMININ BOYUTLARI

Örgütsel vatandaşlık faaliyetlerinin yeterince uygulanmadığı örgütlerde, insan kaynakları yönetiminin performansında sorunlar gösterebilmektedir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı örneği olarak yöneticilerle iyi ilişkiler içerisinde olma, diğer çalışma arkadaşlarına yardımda bulunma, verilen görevden dolayı problem çıkarmama, zorunluluk durumu olmamasına rağmen bir başka görevi yapmak için istekli olma gibi davranışlar verilebilmektedir (Alarçin, 2020, s. 30). Dennis Organ yaptığı araştırma sonucunda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramını Özgecilik, Vicdanlılık, Nezaket, Sivil Erdem ve Sportmenlik olarak beş ana başlıkta

sıralamıştır (Korkmaz, 2020, s. 12). Bu beş boyut, iş arkadaşlarına yardım etme, şirket kurallarına uyma, şikâyet etmeme ve örgütsel işlere aktif olarak katılma gibi örgütsel davranışları kapsamaktadır (Wang ve ark., 2013, s. 116).

2.2.1. Özgecilik

Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının boyutlarından ilki Özgeciliktir. Bu kavram alan literatüründe farklı tanımlamalarla karşımıza çıkmaktadır: yardımseverlik, altruizm, diğerkâmlık, diğerlerini düşünme vd.

Özgecilik, yardım istenmemiş olsa dahi birine yardım etmeye gönüllü olan bir kişinin gösterdiği fedakârlık olarak tanımlanmıştır (Bezirci, 2019, s. 43). Çalışanlar iş arkadaşlarına, müşterilere ve iş ortaklarına onlar istemeden de yardımcı olurlar. Bu fedakârlık hem örgüte hem de bireye yarar sağlar. Bu davranış biçiminin temelinde yardımda bulunma eğilimi yatmakta ve bu da çalışanlar veya iş grupları arasındaki iş birliğinin gelişmesine önemli katkılar sunmaktadır (Erdoğan, 2019, s. 35). Görüldüğü üzere özgecilikte diğer çalışanlara gönüllü şekilde yardım edilmesi söz konusudur. Bu yardım onların performans ve etkililiğini artırmaya yönelik bir davranış biçimi şeklinde ortaya çıkar (Ölçüm, 2004, s. 20). Bu davranışa örnek olarak, iş yükü ağır olanlara, işiyle ilgili sorun yaşayanlara veya örgüte yeni katılanlara yardımcı olma davranışları gösterilebilir (İçerli ve Yıldırım, 2012, s. 170). Daha somut şekilde örnek vermek gerekirse, bir arkadaşı rahatsızlandığı için onun yerine bakan öğretmenin davranışı da gösterilebilir. Bu tür bir davranışın, yapılan işin kalitesini artıran çalışma olduğunu söyleyebiliriz (Karaman, Yücel ve Dönder, 2008, s. 52). Bu davranış, yardım eden çalışan açısından bireysel bir davranış olarak görülse de ortaya çıkan sonucun, örgütün verimini arttıracak nitelikte olduğu unutulmamalıdır (Dede, 2019, s. 296).

Özgecilik çalışanların çalıştıkları örgütle ilgili görevlerde veya sorunlarda diğer üyelere yardım etmek için sergiledikleri gönüllü davranışlardır. Bu tür davranışların temelinde işgörenlerin birbirlerine yardım etme duygusu vardır. Bu nedenle böyle davranışlar zaman zaman özgecilik kelimesi yerine yardımseverlik gibi kullanılmaktadır. Ancak yardım gerektiren konunun özgecilik boyutu altında ele alınmasını gerektiren en önemli özellik bu tür davranışların örgütle ve işle ilgili

olmasıdır (Gürbüz, 2006, s. 55).

Yeni başlayan bir arkadaşına yardım etmek fedakar davranışın en popüler örneğidir. Örgütte yeni işe başlayan bir çalışan belirli bir süre mutlaka kendini yabancı hissedecek ve kendisine destek olacak kişiler arayacaktır. Örgütlerde yeni işe başlayanlara uygulanan programlar olsa da formel sistem içinde tanımlanmamış bir takım ihtiyaçlar ortaya çıkacaktır. Bu gibi durumlarda örgüte yeni katılan arkadaşlarına destek olmak için çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler (Zencirkıran, Keser, 2018, s. 281). Özgecilik, başka adıyla diğergamlık, fedakarlık veya şefkat, birlik ve beraberliğin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Bukhari,2008, s. 107, akt. Aydoğan, Bıyık, 2018, s. 334).

2.2.2. Vicdanlılık

Genel anlamda “vicdan kavramı, duygusal, içgüdüsel ve zihinsel olarak psikolojik durumlara karşılık gelirken, bireyin ahlâki değerleri kendiliğinden karşılaştırması olarak tanımlanmaktadır” (Urgan, 2020, s. 2733; Aktı, Giderler, Duran, Behdioğlu ve Boz, 2017, s. 330; İmamoğlu, 2010, s. 139).

Vicdanlılık boyutu, çalışanların iş tanımlarında kendilerine verilen görev ve yükümlülüklerin dışında örgütün işleyişine katkı sağlamak adına gönüllü olarak gösterdikleri davranışları içermektedir (Özdemir, 2020, s. 39). Bir başka ifade ile vicdanlılık; işe devamlılık, dakiklik, uzun süreli ve gereksiz molalardan kaçınma, örgüt kaynaklarını koruma gibi örgüt içi sürekliliği sağlama ile ilgili konularda çalışanların beklenen düzeyin üstünde gösterdikleri olumlu davranışları kapsamaktadır (Turgut ve Akbolat, 2017, s. 359). Görüldüğü üzere, vicdanlılık, örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen rol davranışının ötesinde bir davranış sergileme konusunda gönüllü olmalarını ifade eder. Aslında, normal şartlarda her iş gören örgütün kural, düzenleme ve süreçlerine uygun hareket etmelidir. Bu tür bir davranış olması gereken ve normalde beklenen bir davranıştır. Fakat, pek çoğu bu şekilde davranmamaktadır (Özdemir, 2006, s. 90). O yüzden olması gereken bu durum, her zaman gerçekleşmemektedir. Bu husus, söz konusu durumu daha değerli kılmakta ve ona örgütsel vatandaşlık davranışı özelliği kazandırmaktadır.

Vicdanlılık kavramı “işini bitiremeyen bir çalışanın işi bitmeden ofisten

çıkarmaması, görevde olmadığı zaman gelen telefonlara acil bir şey olabilir diye düşünerek acilen yanıt vermesi, mola saatlerine uyum göstermesi, hastayken bile işini aksatmaması gibi özverili çabaları ile ifade edilmektedir.” (Dede, 2019, s. 296). Kötü hava şartlarına rağmen işçilerin işe zamanında gelmeye gayret etmeleri, molaları dikkatli kullanmaları, toplantılara düzenli olarak katılmaları davranışta vicdanlılığa iyi örneklerdendir (İçerli ve Yıldırım, 2012, s. 170). Organ`a göre vicdanlılık, örgüt çalışanlarının kendilerinden beklenenin ötesinde rol davranışları sergilemesidir. Bu, işe devamlılığı, çalışma süresini daha verimli kullanılmayı, çalışma ortamında kabul edilen çeşitli normlara uyum gibi davranışları içermektedir (Sezgin, 2005, s. 323).

Vicdanlılık, çalışanların işlerini yaparken hassasiyet göstermeleri, yaptıkları işin kalitesine önem vermeleri ve kendilerininmiş gibi davranmaları anlamına gelir. Bu davranışı sergileyen çalışanlar örgüte normalden daha fazla çaba göstermektedirler...

Çalışanın mesai ücreti almadığı halde işi bitirmek amacıyla daha fazla çalışması, sağlık durumu ve kötü hava koşullarına rağmen işine gelmesi, çalıştığı örgütün yararına olan toplantılara düzenli olarak katılması, su, elektrik ve yakıttan tutumlulukla kullanması, organizasyonun ve çalıştığı bölümün kurallarına her zaman uyması vicdanlılık boyutuna örnek olarak verilebilir (Berber, 2010, s. 51).

2.2.3. Nezaket

Davranışın nezaket boyutunu ilk kez Organ tarafından geliştirilmiştir. Organ`a göre, nezaket “örgütte iş yükümlülükleri sebebiyle sürekli iletişim içinde olmaları gereken, birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışlar” olarak tanımlamaktadır. Nezaket, “bir çalışanın diğer çalışanların problemlerini önceden saptayarak çözümü için önerilerde bulunmak ve çalışanın haklarına saygı göstererek problemlerin ortaya çıkmasına engel olmaktır” (Organ ve Lingl,1995, s. 339-351).

Nezaket, Psikolojik anlaşma kriterleri olup, bir kurumda çalışan bireylerin birbirleriyle iyi geçinmelerini gerektirmektedir. Literatürde ilk defa Organ tarafından ortaya çıkarılan ve açıklanan örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutu, örgüt içerisinde üyelerin sergiledikleri pozitif yönlü davranışları ifade

etmektedir (Öztürk, 2010, s. 57). Nezaket olgusu bir örgüt için yüksek iletişim becerisi başarı ve eşgüdümüne yönelik bir boyuttur. Bu yüzden, nezaket boyutunda örgüt içindeki çalışanlar birbiriyle fikir alışverişinde bulunarak gelişmektedir (Samancı, 2006, s. 32; Karaman ve Aylan, 2012, s. 40).

Nezaket boyutu, örgütte iş yükümlülükleri sebebiyle sürekli iletişim içinde olmaları gereken, birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Karaman ve Aylan, 2012, s. 40). Diğer bir ifade ile çalışanın yapmış olduğu bir hareketin ya da alacağı bir kararın çalışma arkadaşlarını etkileme durumu söz konusu olduğunda diğer çalışanları bilgilendirme davranışı olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, 2019, s. 31). Nezaket kavramı bazen özgecilik davranışı ile karıştırılmaktadır. Bunun sebebi, her iki davranışının temelinde yardım kavramının yer almasıdır. Ama bu kavramın her iki davranış boyutunda da yer alması zaman unsurundan ileri gelmektedir. Bu anlamda onları birbirinden ayıran farklılık söz konusudur. Özgecilik kavramında yardım mekanizması olay gerçekleşikten sonra devreye girmektedir. Nezaket kavramında ise sorunun meydana gelmeden devreye girer ve önleyici bir nitelik arz eder (Karacaoğlu ve Güney, 2010, Polat Dede, 2019, s. 296).

Nezaket, çalışanların iş arkadaşları için problem yaratabilecek hususları daha önceden tespit ederek önerilerde bulunma, ya da problemin ortaya çıkmasına engel olmak için sergilenen davranışlardır. (Organ ve Ryan, 1995; Podsakoff ve diğ. 2000; Özdevecioğlu, 2003). Örgüt içindeki önemli konular hakkında meslektaşlarına bilgi vermek, verilecek kararlardan etkilenecek meslektaşların fikirlerini önceden almak, onların hak ve ayrıcalıklarına saygı göstermek, genel konularda hatırlatma ve tavsiyede bulunmak nezaket boyutuna ait davranışlar olarak ifade edilebilmektedir (Organ, 1988; Podsakoff ve diğ., 2000, s.513).

Nezaket davranışı ile özgecilik davranışı iki noktada benzerlik taşımamaktadır. Birincisi nezaket davranışında gelecekte ortaya çıkacak sorunun engellenme amacı bulunmaktayken, özgecilikte böyle durum söz konusu değildir. İkincisi özgecilikte çalışanların yüz yüze iletişimden kaynaklanan yardım söz konusu iken nezaket davranışında bu durum kendisini göstermemektedir (Zencirkıran, Keser, 2018, s. 283).

2.2.4. Sivil Erdem

Sivil erdem, bir örgütün her boyutta, örgüte bağlılık duyma ve örgütün iyiliği için vatandaşlık davranışı gösterme anlamına gelmektedir. Örgüt üyelerinin kendi düşüncelerini açıklaması, karar alma süreçlerine katılmaları gibi gönüllü davranışlar bu boyutun oluşumundaki en önemli etkenlerdir (Yeşilyurt ve Koçak, 2014, s. 296; Polat Dede, 2019, s. 296). Sivil erdem, örgütün çıkarlarını öncelikli olarak gerek profesyonel gerekse sosyal anlamda örgütün işlevlerine destek vermek, gönüllü olarak örgüte katılma ve örgütle ilgili olma gibi nitelikleri bünyesinde barındırmaktadır (Turgut ve Akbolat, 2017, s. 359). Sivil erdem boyutu, çalışanların örgütlerini korumaya ve geliştirmeye yönelik davranışlarının bütünüdür (Özdemir, 2020, s. 39). Bireylerin, örgütün yaşamıyla ilgilendiklerini göstermek için sorumlu bir şekilde gösterdikleri davranışlardır (Şimşek, 2019, s. 31). Sivil erdem organizasyonun çıkarlarını desteklemektedir (Jahangir ve diğ., 2004, s. 80).

Genel olarak politik sosyoloji alanlarında yapılan araştırmalar sivil erdem boyutunun esasını oluşturmaktadır. İşletmelerin geliştirilmesine yardımcı olma davranışı olarak tanımlanan bu davranışlarda bireysel inisiyatif söz konusudur (Gürbüz, 2006, s. 56). Sivil erdem boyutu genel olarak çalışanların kurumun problemlerine çözüm yolları bulma ve örgütle ilgili konularda kararverme sürecine katılma gibi konuları kapsamaktadır. Sivil erdem boyutu, çalışanların aktif olarak ve sorumluluk alarak örgütteki komitelere hizmet etmeleri, kurumun politik yaşamına ve faaliyetlerine gönüllü olarak katılmaları, kendilerini hazır ve bilgili kılmalarını sağlayacak davranışlarla ilgilidir (Aydoğan, Bıyık, 2018, s. 335). Sivil erdem boyutu, kişisel maliyeti fazla olmasına rağmen örgüt yönetiminde aktif katılıma yönelik isteklilik, fırsat ve tehditleri gözlemek, örgüt çıkarlarını üstün tutmaya dikkat etmek gibi faaliyetleri içermektedir. Bu faaliyetler kapsamında çalışanlar toplantılara katılma, örgüt stratejisine yönelik görüş bildirme, örgüt politikalarının müzakeresine katılma, sektörel takip vs. eylemler örnek verilebilir (akt. Köse, Kartal ve Kayalı, 2003, s. 5).

2.2.5. Sportmenlik

Sportmenlik boyutunda çalışanlar adaletsizlikleri ve rahatsızlıkları şikâyet etmeden ve kendisinin haklı olduğunu göstermeye çalışmadan tolere eder (Bezirci,

2019, s. 43). Sorunlarını gereksiz yere büyötmekten, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakınarak geçirmekten, iş arkadaşlarına saygısızca davranmaktan kaçınma davranışları sportmenliğe örnek teşkil edebilir (Karaman ve Aylan, 2012, s. 40).

Bu davranışlar, anlaşmazlıkları azalttığı, esneklik sağladığı, psikolojik ve örgütsel bağlamları şekillendirdiği, kritik katalizörler olarak örgüte hizmet verdiği, verimliliği ve etkinliği artırdığı nedenle organizasyon için gereklidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş arkadaşı verimliliğini ve yönetime ait üretkenliği artırmaya, faaliyetleri diğer bireylerle koordineli şekilde yürütmeye, örgütün iyi çalışanları çekme ve elde tutma yeteneğini güçlendirmeye, bir örgütün performansını istikrara kavuşturmaya ve çevresel değişime etkili bir şekilde uyum sağlamaya yardımcı olur (Chou ve ark, 2013, s. 106).

Çalışanlar, doğrudan ödüllendirilmeler bile Örgütsel Vatandaşlık Davranışını gruplarının ve örgütlerinin çıkarları için gerçekleştirirler. Sonuç olarak çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışına katılma isteğinin, birey ve grup arasında meydana gelen ilişki hakkındaki temel görüşleriyle bağlantılı olması muhtemeldir. Bu ilişki, Hofstede (1984) tarafından tanımlanan iki kültürel boyutta ele alınmaktadır. Bu iki boyut, bireycilik ve ona karşı kolektivizm ile güç mesafesidir. Çin ve ABD arasındaki kültürel farklılıklar göz önüne alındığında bu bölgelerdeki çalışanların farklı değerlere sahip olması ve dolayısıyla bahsi geçen beş Örgütsel Vatandaşlık Davranışı boyutunda farklı katılım şekilleri sergilemeleri beklenebilir (Wang ve ark, 2013, s. 118).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sportmenlik boyutu çalışanın karşılaştığı sorunu nazik bir yöntemle çözmeye odaklanmak anlamına gelmektedir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının alt boyutu olarak sportmenlik, çalışanın örgütün ekstra görev vermesini ve herhangi bir yanlış uygulamasını sorun etmemesi ve anlayışla karşılaması anlamına gelmektedir (Zencirkıran, Keser, 2018, s. 282). Yöneticinin yokluğunda bile çalışanın verimli olması sportmenlik sayılır. Çalışanın kuruma ve liderine bağlılığı Örgütsel Vatandaşlık Davranışının sportmenlik boyutunu kapsamaktadır. Örgütü başkalarına karşı savunmak da aynı zamanda sportmenlik anlamına gelir. (Akt.Aydoğan, Bıyık, 2018, s. 336).

2.3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ ÖNEMİ

Kayalar'a (2013) göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışında bulunanlar, örgütte gönüllü rolü ve görev tanımının gerektirmediği, gönüllülüğe dayalı ek olumlu davranışları içeren örgütsel vatandaşlık davranışını ayırt eden bazı özel niteliklere sahiptir. Bu özellikler; örgütsel vatandaşlık davranışının iş tanımlarında yer almaması, örgütsel vatandaşlık davranışının herhangi bir ödül beklentisi ile veya cezai yaptırımlarla yerine getirilen davranışlar olmaması, yapılan eğitimlerle geliştirilemezliği, bireyin kendi isteği doğrultusunda gerçekleştirdiği davranışlar olması, subjektif olması, örgütün işleyişi açısından önemli olması ve insancıl değerler olması şeklinde sıralanabilir (Kayalar, 2013, s. 21).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alanındaki en önemli bulgulardan biri, örgütsel vatandaşlık davranışının yöneticilerin çalışanları üzerindeki performans değerlendirmelerini oldukça pozitif bir yönde etkilemesi olmuştur. Petrokimya satış görevlileri, ilaç satış müdürleri, sigorta acenteleri ve üniversite müfettişleri dahil 24 örnekte Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, yöneticinin çalışanlar hakkındaki genel değerlendirmesi üzerinde tutarlı ve olumlu bir etkiye sahip olmuştur. Bu pozitif etki, çalışanın en az temel görevi sırasındaki performansı kadar önemlidir. Bu ilişki hem sahada hem de laboratuvar ortamlarında rapor edilmiştir (Bachrach ve Bendoly, 2007, s. 258). Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri, örgüt içinde birçok olumlu sonuç doğurmaktadır. Yeni bir çalışana iş arkadaşlarının “gönüllü olarak” destek sağlaması ve yardım etmesi, yeni çalışanın örgüte uyum sağlamasına neden olacak ve bu da verimliliğinin artması ile sonuçlanacaktır. Ayrıca çalışanların nezaket göstermesi iyi uygulamaların örgüt içinde hızla yayılmasında önemli rol oynamaktadır. (Podsakoff ve McKenzie, 1997, s. 262).

Son yıllarda literatürde örgütsel vatandaşlık davranışının önem kazanmasının bir çok nedeni vardır. İlki örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanın performans değerlendirilmesi, ücretlendirme ve terfi etmesinde dikkate alınmasıdır (Erdoğan, 2010, s. 26). İkinci önemli neden örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt başarısına pozitif yönde etki edip (Çankır, 2010, s. 34), işten ayrılma niyetineyse negatif etkisidir (Gyidemirci ve Aydın, 2018, s. 142) Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, iş tatmini ile olan yakın ilişkisi üçüncü nedendir (Gürbüz ve diğ, 2014; Yıldız, 2014).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün hızla değişen çevreye uyum sağlamasında da önemli rol oynamaktadır. Örgütün gönüllü olarak çevresi ile temas kurur, rekabet avantajı elde etmek için çevredeki değişiklikler hakkında bilgi edinebilir. Böylece çevredeki değişiklikleri tüm organizasyona iletir ve çevreye uyum sağlayarak yardımcı olabilir (Kvitne, 2017, s. 21). Örgüt içerisinde örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanlar aynı zamanda görev dışı işler de yapmaktadır. Bu açıdan bakıldığında örgütsel vatandaşlık davranışı resmi görevlerinin ötesine geçmekte ve örgütün hayatta kalması ve imajını önemsemektedir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının görevleri arasında iş arkadaşlarının sorunlarına yardımcı olmak, onlara önerilerde bulunmak ve topluma hizmet etmek yer almaktadır. İşverenler tarafından resmi olarak zorunlu tutulmasa da bu davranışlar tüm organizasyonlarda önemli olup, örnek olarak gösterilebilir (Altıntaş, 2001).

Bazı organizasyonlarda liderler, çalışanların sağladığı resmi olmayan yardımın miktarını hafife alıyorlar. Ancak örgütsel vatandaşlık davranışlarına katılıp katılmamak çalışanların elindedir ve bu davranış isteğe bağlıdır (Hellriegel, Slocum, 2011, s.184-185). Organ (1988, s. 4) ve Podsakoff, Mac Kenzie, Podsakoff ve diğerleri (1990, s. 108) örgütsel vatandaşlık davranışını inceleyerek literatüre özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sportmenlik ve sivil erdem olmak üzere beş kategoride kazandırmışlardır (Todd, 2003, s. 32; Yaprak Kaya, 2015, s. 22).

2.4. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Örgütsel Vatandaşlık Davranışını etkileyen faktörlerden biri örgütsel adalettir. Örgütsel adalet olgusu, hakların korunması için örgüt içindeki eylemlerin görünen tarafı veya yetki gücünün korunması olarak tanımlanabilir (Çiçeklioğlu, 2019, s. 78). Örgütsel güven, çalışanların yönetimden destek almalarının ve liderlerin dürüst ve güvenilir olduğuna inanmalarının bir yoludur. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını geliştirmek için çalışanların örgüt yönetimine ve liderlerine güvenmeleri gerekmektedir (Bezirci, 2019, s. 49).

Rol algısı, bir çalışan tarafından algılanan iş kapsamı ne kadar genişse, organizasyon içindeki faaliyetlerini o kadar fazla algılar. Örneğin algıladığı iş kapsamı geniş olan bir kişi arkadaşlarına yardımcı olma, görevlerini gerekenin üzerinde bir dikkat sarf ederek yapma vb. tipik örgütsel vatandaşlık davranışlarını, kurum içi rolünün gerektirdiği davranışlar olarak düşünebilir (Kayalar, 2013, s. 81). İş tatmini, çalışanların yaptıkları işlerin bir sonucu olarak yarattıkları ve zevk aldıkları olumlu bir duygudur (Bezirci, 2019, s. 48). İş tatminini arttırmak ve çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde geliştirmelerini sağlamak için örgüt liderlerinin, çalışanlarının kişisel özelliklerini bilmeleri ve değerlendirmeleri gerekmektedir (Bezirci, 2019, s. 49). İhtiyaçlar, Örgütsel Vatandaşlık Davranışını etkileyen faktörlerden biridir. Karaman ve Aylan'a (2012) göre, bireylerin belirli bir şekilde hareket etmelerine neden olan ve tamamen içsel motivasyonla ortaya çıkan belirli ihtiyaçlar vardır. Bu ihtiyaçlar insan davranışını etkiler. Örgütsel sorumluluk, çalışanların örgütlerle ilgili davranışlarıdır (Bezirci, 2019, s. 48).

Alaycılık üzerine yapılan araştırmalar, alaycılığın iş tatminini azalttığını ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyi ile ters orantılı olduğunu göstermektedir (Çiçeklioğlu, 2019, s. 80). Bir örgütte çalışanların davranışını belirleyen ya da davranışın örgütün yararına olmasını hedefleyen faktörlerden biri de yöneticinin ya da liderin dürüst ve adil olduğuna inanmaktır.

Güler (2013), açık kişilik özelliklerine sahip çalışanların daha duyarlı olmalarından dolayı daha fazla Örgütsel Vatandaşlık Davranışı sergilediklerine dikkat çekmektedir. (Güler, 2013, s. 52). Bir işyerinde yapılacak işlerin düzenli ve sistematik olması, o işyerindeki çalışanların sorumluluk duygusunun gelişmesini sağlar. Düzenli geri bildirim, çalışanların davranışlarını takip etmelerine ve bir öz kontrol duygusu geliştirmelerine olanak tanır. Kendi kendini kontrol eden çalışan, bir sistem geliştirecek ve hata yapmamaya çalışacaktır (Samancı, 2006, s. 36). Karar verme sürecine katılmak, çalışanın örgütte alınan kararlarda söz sahibi olabilmesi anlamına gelmektedir (Çiçeklioğlu, 2019, s. 83). Bir çalışan karar alma sürecinde ne kadar var olabilirse o kadar fazla vatandaşlık davranışı sergileyecektir (Samancı, 2019, s. 37).

3. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ: AZERBAJCAN TEKSTİL SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına etkisinin belirlenmesine yönelik olarak yapılan alan araştırmasının amacı, önemi ve araştırmanın yöntemi gibi bilgiler ile bu araştırmaya dair elde edilen verilerin analiz sonuçları paylaşılacaktır. Bu bağlamda öncelikle, çalışmanın amaç, hipotezler ve modeli, ön kabul ve sınırlılıkları belirlenecek, ardından yöntemle ilgili yol haritası belirlenerek evren, örneklem, anket formları üzerinden devam edilecektir. Çalışmanın amacı doğrultusunda ölçek ve alt ölçekler normal dağıldığı için verilerin analizinde ortalamalar arası karşılaştırmalar yapılırken ilişkisiz örneklem *t* testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır. AFA sonuçları faktör ve güvenilirlik, korelasyon, regresyon, *t* testi, ANOVA vs analizlerden sonra elde edilen bulgular ayrı bir başlık altında değerlendirilmektedir.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Ekonomi geliştikçe kuruluşlar arasındaki rekabet artar. Kurumun en önemli temeli insan kaynakları, profesyonel çalışanlardır. Bu bağlamda, kuruluşlar öncelikle çalışanları işte tutmak için uygun önlemleri almalıdır. Araştırmanın temel amacı tekstil sektörü çalışanları örnekleminde örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel sosyalleşmeye etkisini araştırmaktır. Buradan hareketle söz konusu çalışma kapsamında öncelikle araştırmanın problem durumunu oluşturan değişkenler olan örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sosyalleşme kavramlarının detaylı bir açıklaması yapılmıştır. Ardından bu değişkenler arasındaki ilişkiler, literatürden yola çıkarak hipotezlere dönüştürülmüş ve son olarak da ortaya çıkan hipotezler istatistiksel yöntemlerle test

edilerek bir genellemeye ulaşılmıştır.

Örgütteki kararlar adil olursa çalışanların sosyalleşme ve vatandaşlık davranışları daha yüksek olacaktır. Bu organizasyona fayda sağlayacaktır. Sosyalleşme yüksek ise yeni çalışanlar örgütün kurallarını birbirinden öğrenecek ve eğitime gerek kalmayacaktır. Daha önceki çalışmalardan farklı olarak bu çalışma, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışın üzerindeki etkisine odaklanmış ve ilgili literatüre katkıda bulunmaya ve örgütsel yönetimde yeni bulgulara ulaşmaya çalışmıştır. Rekabette avantaj elde etmek isteyen örgütlerde çalışan-örgüt ilişkilerine dikkat etmek gerekir.

Bu çalışma Azerbaycan'da örgüt içi örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel sosyalleşmeye etkisinde aracı bir role sahip olup olmadığını belirlemek, örgütte vatandaşlık davranışının örgütsel sosyalleşmeyi nasıl etkileyeceğini ortaya koymayı ve örgütün gelişmesine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda araştırmanın problem cümlesi “*Örgütsel sosyalleşme davranışının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi var mıdır?*” şeklinde ifade edilmiştir.

Çalışmada araştırmanın alt amaçları şu şekilde sıralanabilir:

- Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının alt boyutları üzerinde etkisi var mıdır?”
- Katılımcıların örgütsel sosyalleşme davranışları demokratik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
- Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları demokratik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?

3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ

Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına etkisinin tespiti amacıyla yapılan araştırmamızın hipotezlerinin belirlenmesi için alan literatürü taranarak benzer nitelikteki çalışmalar incelenmiştir. Örgütsel sosyalleşme davranışının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin saptayan bu çalışmaların sonuçları aşağıda yer almaktadır:

Rodopman (2009), kendi araştırmasında 216 çalışanın katıldığı, çeşitli sektörlerden ve kuruluşlardan seçilen bir örnekleme dayanan proaktif sosyalleşme taktikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın sonuçları, tüm proaktif sosyalleşme davranışlarının ve ÖVD'nin doğrudan ilişkisi ile ilgili hipotezlerin tamamının desteklendiğini göstermiştir.

Salavati ve diğerleri (2011) tarafından yapılan çalışma, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) üzerindeki etkisini ölçmeye yöneliktir. Bu araştırmanın temel amacı, Sanandaj'daki tüm yükseköğretim kurumlarında çalışan 148 kişiye dağıtılan anketler aracılığıyla örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile ÖVD arasındaki ilişkiyi incelemek olmuştur. Ankete katılanlardan 142'si kullanılabilir olarak geri dönmüştür. Araştırma sonuçları, Örgütsel Sosyalleşme ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Özdemir ve Ergun (2015) tarafından yapılan çalışmada, kişi-çevre uyumunun aracılık rolünü inceleyerek örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın katılımcıları 202 beyaz yakalı çalışandır. Araştırmanın ilk hipotezi, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu yönündedir. Araştırma sonuçları, bu hipotezin doğrulandığını göstermektedir.

Demirci (2018), doktora tezinde Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) arasındaki ilişkide eğitimin rolünü incelemiştir. Araştırmanın katılımcıları olarak, akademide eğitim gören komiser yardımcılardan oluşan bir örneklem kullanılmıştır. Çalışma sürecinde, eğitimin etkisini anlamak için üç aşamalı bir eğitim uygulanmıştır: eğitim öncesi, teorik eğitim sonrası ve uygulamalı eğitim sonrası. Toplamda, 1660 veri incelenmiştir. Tüm bu çalışmaların ışığında araştırmanın hipotezleri geliştirilmiştir.

Bağımlı değişkenlerin ve onların alt boyutlarının ilişkisini tesbit etmek için hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H1 : Örgütsel Sosyalleşme Örgütsel Vatandaşlık Davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{1a} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Eğitim boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Yardımseverlik boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{1b} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Anlama boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Yardımseverlik boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{1c} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Meslektaş Desteği boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Yardımseverlik boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{1d} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Gelecek Beklentileri boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Yardımseverlik boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{1e} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Eğitim boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Örgütsel Ses boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{1f} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Anlama boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Örgütsel Ses boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{1g} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Meslektaş Desteği boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Örgütsel Ses boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{1h} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Gelecek Beklentileri boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Örgütsel Ses boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{1i} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Eğitim boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Biçimsel Rol boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{1j} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Anlama boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Biçimsel Rol boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

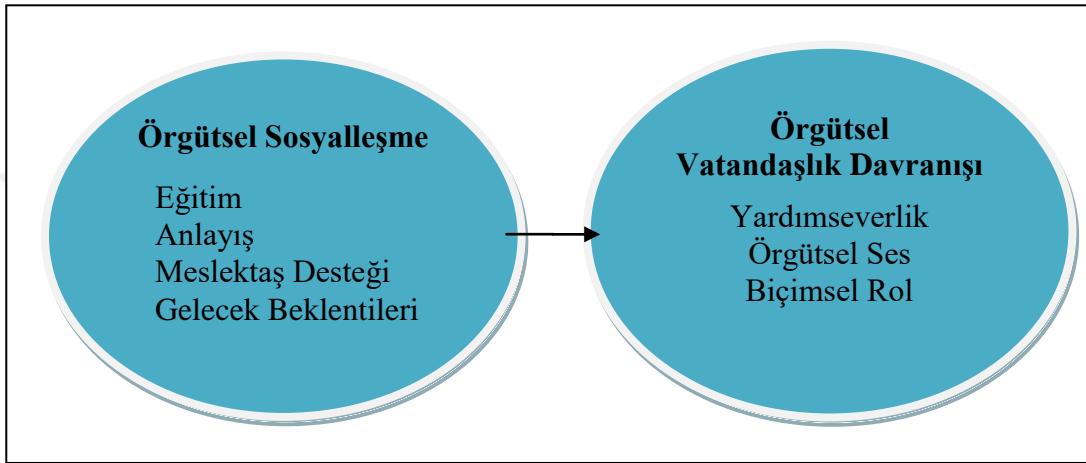
H_{1k} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Meslektaş Desteği boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Biçimsel Rol boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{1l} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Gelecek Beklentileri boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Biçimsel Rol boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_2 : Katılımcıların örgütsel sosyalleşme davranışları demokratik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H_3 : Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları demokratik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

Örgütsel Sosyalleşme Davranışının Örgütsel Vatandaşlık davranışına etkisinin tespiti amacıyla araştırmaya tabi tutulan işletmede gerçekleştirilen ve nicel özellikli uygulamanın modeli Şekil 1’de gösterildiği gibidir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.3. ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLILIKLARI

Çalışma Örgütsel Sosyalleşme Davranışının Örgütsel Vatandaşlığa etkisinin analizini oluşturmaktadır. Araştırma Bakü’de yer alan bir tekstil işletmesinde çalışanlarla anketler aracılığıyla yüz yüze yapılmıştır. Çalışanların iş yükleri sebebi ile anketlerin doldurulmasında yaşanan zorluklar da bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında toplanan verilerin doğruluk ve güvenilirlik testleri yapılarak bu konuda herhangi bir sorun bulunmadığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Ancak sonuçlar olumlu olsa da araştırmaya konu örneklemin dâhilinde sınırlı olduğu unutulmamalıdır. Araştırma sonucunda toplanan verilerin farklı şekillerdeki örneklem gruplarına uygulanması durumunda farklı sonuçlar elde edilmesi olası bir durumdur. Bunun yanında örnekleme oluşturan çalışanların bir kısmı ile maddi imkân, zaman, ulaşım vb. ve diğer muhtelif imkânsızlıklar

nedeniyle ülke geneline ulaşılamamış olması, sadece anketlerden alınan veriler ile analiz yapılmış olması da sınırlılık olarak görülmektedir. Tüm bunların yanında sosyal bilimler alanında gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda elde edilen genel sınırlılık unsurları bu araştırma için de geçerlidir. Bu kapsamda, araştırmada yansıtılan sayısal verilerin güvenilirlik durumları bu verilerin elde edilmesi amacıyla gerçekleştirilen anket yönteminin özellikleriyle sınırlıdır.

Anketlerde bulunan ifadelerin tamamı tam ve doğru olarak verilmiş olup araştırmacılara kişisel bilgileri, kendileri tarafından verilecek cevapların üçüncü şahıslar ile paylaşılmayacağı vb. hususlarda güven tesis edilmiştir. Ayrıca katılımcıların ifadeleri cevaplamaları için kendilerine yeteri kadar süre tanınmıştır.

3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Örgütsel Sosyalleşme Davranışının Örgütsel Vatandaşlığa etkisinin tespit edilebilmesi amacıyla; bir işletmede çalışan işgörenlere uygulanan ve nicel özellikte olan anket formunun oluşturulmasında, daha evvel benzer türde gerçekleştirilen çalışmalarda geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sağlanmış ölçeklerden yararlanılmıştır.

Örgütsel Sosyalleşme için Robert Josep (1997) tarafından oluşturulan ve Zonana (2011) tarafından yüksek lisans tezi analizlerinde kullanılan ankette faydalanılmıştır. Bu ölçek eğitim (1-5), anlama (6-10), iş arkadaşları desteği (11-15) ve gelecek beklentisi (16-20) şeklinde 4 boyuttan meydana gelmektedir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı için ise Van Dyne ve LePine (1998) tarafından geliştirilen ve Sancar ve Bekaroğlu (2020) tarafından da kullanılan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek biçimsel rol davranışı (6-7-14-15-16-17), örgütsel ses (8-13) ve yardımseverlik (1-5) olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır.

3.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinin tespiti için Azerbaycan'ın Bakü şehrinde tekstil üretimi yapan bir işletmede uygulama gerçekleştirilmiştir. İşletme tercihi yapılırken belli başlı gerekçeler baz alınmıştır. Azerbaycan'daki tekstil sektörü önemli tarihi iş tecrübesine sahip olan geleneksel sektörlerden biridir. Bu sektörün gelişimi 19. yüzyılın ortalarından itibaren başlamış olup, gerek 1918-1920 bağımsızlık döneminde gerekse Sovyet döneminde önem ve önceliğini koruyarak gelişmiştir. Sosyalizm ekonomin dağılma sürecinde pek çok işletme feshedilirken, birtakım devlet işletmesi özelleştirilerek ayakta kalabilmiştir. Özel mülkiyete dönüşen bu işletmeler arasında tekstil işletmeleri de vardır. Bu işletmelerde işçi ve çalışanların sosyal yapısı itibariyle zaten eskiden süregelen yüksek düzeyli bir sosyalleşme söz konusu olduğunu söyleyebiliriz. Bu yüzden tekstil sektöründen bir işletmenin araştırmaya tabi tutulması daha somut sonuçlar elde etmeye fırsat verecektir.

İşletme yönetiminin taleplerine uygun olarak çalışmada işletmenin isim, unvan vb. bilgilerine yer verilmemiş, ancak aşağıda işletmenin genel hatlarıyla bazı bilgileri işlenmiştir. Azerbaycan'ın Bakü şehrinde bulunan ve tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmenin devlet eliyle asıl kuruluş yılı 1937'dir. Aynı işletme 1999 yılında özelleştirilerek isim değişikliğine gitmiş, ancak temelde faaliyet alanı değişmemiştir. İşletme dikim, hazırlık, test, şekil verme, laboratuvar, ütüleme ve presleme gibi alanları barındırmaktadır. Yönetici ve yönetici olmayan toplam 600 kişi bu işletmede istihdam edilmektedir.

İşletmede çalışan sayısının tespitinden sonra örneklemin büyüklüğünün hesaplanabilmesi amacıyla "Örnek Büyüklüğü Eşitliği Formülü"nden yararlanılmıştır. Uygulama yapılması planlanan evrendeki popülasyonun bilinmesi halinde formül aşağıdaki gibi olmalıdır;

$$"N.Z^2.P.Q"$$

$$"n" = \frac{N.Z^2.P.Q}{d^2.(N-1) + Z^2.P.Q}$$

Formülde bulunan simgelerden;

n = Örneklem büyüklüğü,

N = Ana kütle hacmini,

Z = Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde z tablosunda bulunan teorik değeri,

P = Gerçekleşme olasılığını,

Q = Gerçekleşme oranını,

d = Hata payını göstermektedir. (Kalaycı, 2010, s. 69; Çalışkan, 2017, s. 58). Tüm bu hesaplamalar ışığında yapılan çalışmaya konu örneklem büyüklüğünün;

$$600 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)$$

$$\cong 234$$

$$(0,05)^2 \cdot (600-1) + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)$$

şeklinde olması gerektiği anlaşılmıştır. Yapılan bu hesabın ayrıca <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm> adresinde bulunan hesaplama aracından da yararlanılarak doğruluğu teyit edilmiştir. Her iki sonuca göre anket uygulamasının en az 234 kişiye yapılması gerektiği tespit edilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda 364 anketin geri döndüğü bilindiğinden bu sayının yeterli oranda ana kütleyi temsil edeceği görülmüştür. Tekstil sektöründe faaliyet gösteren bu işletmenin seçilmesindeki ana amaç üretim kapasitesi yönünden yüksek hacimli bir işletme olması, özellikle askeri alanlara yönelik teslimat tarihli üretimler yapması ve buna bağlı olarak yoğun çalışma temposunda faaliyet gösteren çalışanların bulunmasıdır. Bu durumun çalışanların Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde farklılıklar meydana getireceği düşünülmektedir.

Anket uygulamasının gerçekleştirildiği işletmede uygulama döneminde yönetici ve yönetici olmayan şeklinde gruplandırılan toplam 600 çalışan bulunduğu tespit edilmiş ve bu kapsamda 600 adet anket formu hazırlanarak dağıtılmak üzere plan yapılmıştır. Ancak bazı işletmenin çalışma düzenine olumsuz etki edebileceğinden tüm çalışanlar ile birebir görüşme yapmak mümkün

olmamıştır. Ancak birebir görüşülebilen çalışanlara araştırma hakkında ön bilgilendirme yapılarak (anketin amacı, verilerin üçüncü şahıslar ile paylaşılmayacağı, anketin tüm bölümlerinin içtenlikle ve eksiksiz doldurulmasının önemi vb.) verilerin sağlıklı şekilde toplanılması amaçlanmıştır. İşletmede çalışanlardan çeşitli sebeplerle işyerinde olmayanların ya da işyerinde olmalarına rağmen anket formunu doldurmak istemeyenlerin bulunması nedeniyle 371 kişiye anket dağıtımı yapılmış, 364 geri dönüş olmuş ve bunlardan analize uygun olmayan (eksik işaretleme, aynı ifade için birden fazla işaretleme vb.) 4 adet anket formu değerlendirme dışı bırakılarak 360 anket formu değerlendirilmeye alınmıştır.

3.4.2. Anket Formlarının Oluşturulması

Yapılan literatür taraması sonucunda araştırma konusuna uygun olan değişkenlerin en sağlıklı biçimde ortaya çıkararak ölçeklerden faydalanılmaya gayret gösterilmiştir. Anket ifadelerinin ölçülebilmesi amacıyla Likert tipi olan ve beş ifadeden oluşan (5'li Likert) ölçekten yararlanılmıştır. İlgili ölçeği;

1.9.1.1.1.1. Kesinlikle Katılmıyorum

1.9.1.1.1.2. Katılmıyorum

1.9.1.1.1.3. Kararsızım

1.9.1.1.1.4. Katılıyorum

1.9.1.1.1.5. Kesinlikle Katılıyorum ifadeleri oluşturmaktadır.

Kullanılan ölçeğin amacı; örgüte mensup işgörenlerin, görüşlerini geniş çaplı olarak bir sınıflandırmaya ya da derecelendirmeye tabi tutmaktır. Araştırmada veri elde edilmesini temin edecek olan anket formlarının oluşturulmasında genel kabul edilmiş olan kurallar ile formatlara uygun hareket edilmeye çalışılmıştır.

Anket formu toplamda dört ana bölümden oluşmaktadır. Bunlardan ilki; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma süresi, mevcut işletmede çalışma süresi, aylık gelir ve kurumdaki pozisyon gibi bilgilerin

belirlenmesine yönelik olarak düzenlenen demografik değişkenlerden oluşurken, ikincisi 20 ifadeden oluşan Örgütsel Sosyalleşme ölçeğini, üçüncüsü 17 ifadeden oluşan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğini ihtiva eden toplam 45 ifadeden oluşmuştur. Oluşturulan anket formu tezin eklerinde sunulmuştur. Anket formu üzere gerekli etik kurul izni ve idari izinler alındıktan sonra Eylül-Aralık 2022 tarihlerinde uygulanmıştır. Anketler çalışanlara tarafımca dağıtılmış ve sonra toplu olarak anketler geri alınmıştır. Anketlerdeki bilgilerin anonim kalacağı anketlerde yazılmasına bakmayarak Anket çalışmasının sonuçları gizlilik anlayışıyla ve akademik etik kurallara göre değerlendirileceği çalışanlara önceden de belirtilmiştir.

3.4.3. Ölçeklere Dair Faktör Analizi (AFA) Sonuçları

Karl Pearson ve Charles Spearman tarafından zekâ testlerinin ölçümü için yürütülen bir çalışma ile geliştirilen Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yine aynı isimler tarafından ilk defa hayata geçirilmiş, bu analizin geniş kitlelere ulaşarak benzer şekilde kullanılması bilgisayar teknolojisine paralel 1970'li yıllarda olmuştur (Erdoğan, 2019, s. 15). Kapsam geçerliliğinin ilk şartını ölçülmesi gereken değişkenin yapısı ve buna bağlı alt boyutlarının tespit edilmesi oluşturmaktadır (Ekici, 2020, s. 41).

Faktör analizine bağlı bir tür olan Açıklayıcı Faktör Analizi, çok değişkenli bir yapıya sahip olup gözlem yapılabilen değişkenler arasındaki ilintiler içinden faktör yapısını ortaya çıkarmaya çalışan bir analiz şeklidir (Türkmen, 2019, s. 7). Daha basit bir yönüyle açıklamak gerekirse; aracı kullanılarak ölçülmeye çalışılan ve sayısı araştırmacı tarafından bilinmeyen, ancak öncesinde bilgi sahibi olunan hipotezleri test etmek yerine ölçüm aracı ile değerlendirmesi gerçekleştirilen faktörlerin doğal yapıları ile ilgili bilgi edinilmeye çaba gösterilmesi şeklinde yapılan analiz şekline Açıklayıcı Faktör Analizi denilmektedir (Albayrak, 2018, s. 71).

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), temel bileşenlerin belirlenebilmesi, var olduğu bilinen ancak geri planda bulunan örtülü oluşumun ya da örtülü değişkenlerin ortaya çıkarılması, değişkenler ile faktörler arasında var olan ilişkilerin belirlenebilmesi maksadıyla kullanılır (Erdoğan, 2019, s. 16). Analiz

edilecek tüm veri setleri bu işlem için uygun şartları sağlayabilmektedir (Ekici, 2020, s. 41). Bu verilerin analize uygun olup olmadıkları Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testleri ile saptanmaktadır (Kaya, 2011, s. 6; Ekici, 2020, s. 41).

KMO testi ile araştırma dahilindeki konunun örneklem büyüklüğünün toplanan veri adedinin uygunluğu sınıanmaktadır (İnceoğlu, 2019, s. 61). Faktör analizinin uygunluğunun tespiti maksadıyla dikkate alınması gereken başka bir analiz Kaiser-Meyer-Olkin testidir (İnceoğlu, 2019, s. 62; Ekici, 2020, s. 42). KMO testi değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ve doğrusallığını ortaya koyan korelasyonun, faktör analizi yapılmasının olanaklı olup olmadığı ifade edilmektedir.

KMO değerinin alt sınırı 0,50 kabul edilmektedir. Bu değer 1'e yaklaşması mükemmel seviyeyi göstermektedir (Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008, s. 86; Hanaylı, 2020, s. 112-113). Faktör analizine geçmeden önce yukarıdaki bilgilerin doğrultusunda verilerin faktörleşmeye uyumunu belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır.

Tablo 1. Tablo 1 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) referans değerleri

Referans Değeri	Örneklem Yeterlilik Durumu
0,00-0,49	Kabul Edilemez
0,50-0,59	Zayıf
0,60-0,69	Orta
0,70-0,79	İyi
0,80-0,89	Çok İyi
0,90-1,00	Mükemmel

Kaynak: Karagöz ve Kösterelioğlu (2008, s. 86) ve Hanaylı (2020, s.

112-113).

Örgütsel Sosyalleşme seviyesinin tespitine yönelik olarak hazırlanan ve asıl kaynağında 4 boyuttan oluşan ölçeğe Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanması gerektiğinden ölçeğin buna uygun olup olmadığının tespiti amacıyla evvela Barlett Küresel Testi uygulanmış ve sonucuna göre faktör analizine alınan değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p=0.000<0.05$). Ardından yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucunda ise örneklem büyüklüğünün faktör analizi uygulamak için yeterli olduğu anlaşılmıştır ($KMO=0.90>0.70$). İlgili değerlerin Açıklayıcı Faktör Analizi için uygun olduğu görüldüğünden elde edilen bu sonuçlardan sonra örgütsel sosyalleşme ölçeğine Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır.

Tablo 2. Örgütsel Sosyalleşme ölçeğine dair faktör analiz sonuçları.

Faktör	Döndürme İşleminde Önceki Sonuçlar			Döndürme İşleminde Sonraki Sonuçlar		
	Toplam	Varyans Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans Açıklama Oranı	Toplam	Varyans Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans Açıklama Oranı
Eğitim	8,434	42,171	42,171	4,697	23,487	23,487
Gelecek Beklentisi	5,186	25,932	68,103	4,616	23,081	46,568
Anlama	2,455	12,275	80,378	4,579	22,893	69,461
İş Arkadaşları Desteği	2,085	10,425	90,803	4,268	21,342	90,803

Verilerden de anlaşılacağı üzere Örgütsel Sosyalleşme ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda; 20 ifadeden meydana gelen ölçeğinin 4 boyutlu olduğu ve bu sonuca göre boyutların asıl kaynağına uygun olduğu anlaşılmıştır. Örgütsel

sosyalleşmenin alt boyutlarından Eğitim toplam varyansın % 23,487 sini, Gelecek Beklentisi %23,081'ini, Anlama % 22,893' ünü, İş Arkadaşları Desteği %21,342'sini açıklamaktadır. Analiz sonucunda çıkan 4 boyutlu yapının toplam olarak %90,803 oranında yüksek oranda açıklama gücüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel Sosyalleşme ölçeği için gerçekleştirilen faktör analiz sonucunda elde edilen faktör yük değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Sosyalleşme ölçeğine dair faktör yük değerleri.

İfadeler	Eğitim	Gelecek Beklentisi	Anlama	İş Arkadaşları Desteği
SOS1	,961			
SOS5	,960			
SOS4	,956			
SOS2	,952			
SOS3	,948			
SOS19		,933		
SOS20		,920		
SOS17		,915		
SOS18		,909		
SOS16		,905		
SOS7			,921	
SOS8			,910	

SOS6	,908
SOS10	,905
SOS9	,899
SOS12	,889
SOS13	,889
SOS11	,881
SOS14	,872
SOS15	,864

Örgütsel Sosyalleşme ölçeği için uygulanan AFA'dan sonra çıkan faktör yükü değerlerinin ,864 - ,961 arasında ve mükemmel düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı seviyesinin tespitine yönelik olarak hazırlanan ve asıl kaynağında 3 boyuttan oluşan ölçeğe Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanması gerektiğinden ölçeğin buna uygun olup olmadığının tespiti amacıyla evvela Barlett Küresel Testi uygulanmış ve sonucuna göre faktör analizine alınan değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p=0.000<0.05$).

Ardından yapılan Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) testi sonucunda ise örneklem büyüklüğünün faktör analizi uygulamak için yeterli olduğu anlaşılmıştır ($KMO=0.868>0.70$). İlgili değerlerin Açıklayıcı Faktör Analizi için uygun olduğu görüldüğünden elde edilen bu sonuçlardan sonra Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğine Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır.

Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğine dair faktör analiz sonuçları.

Döndürme İşleminde Önceki Sonuçlar				Döndürme İşleminde Sonraki Sonuçlar		
Faktör	Toplam	Varyans Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans Açıklama Oranı	Toplam	Varyans Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans Açıklama Oranı
Örgütsel Ses	6,811	40,063	40,063	5,657	33,274	33,274
Yardımsverlik	4,134	24,320	64,383	4,437	26,100	59,374
Biçimsel Rol Davranışı	2,820	16,588	80,971	3,671	21,597	80,971

Verilerden anlaşılacağı üzere örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda; 17 ifadeden meydana gelen ölçeğin 3 boyutlu olduğu ve bu sonuca göre boyutun asıl kaynağına uygun olduğu anlaşılmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının alt boyutlarından Örgütsel Ses 33,274, Yardımsverlik %26,100'ünü, Biçimsel Rol Davranışı %21,597'sini açıklamaktadır. Analiz sonucunda çıkan 3 boyutlu yapının toplam olarak %80,971 oranında yüksek düzeyde açıklama gücüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği için gerçekleştirilen faktör analiz sonucunda elde edilen faktör yük değerleri Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğine dair faktör yük değerleri.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Boyutları			
İfadeler	Örgütsel Ses	Yardımsverlik	Biçimsel Rol Davranışı
VAT12	,954		

VAT13	,952
VAT11	,949
VAT8	,949
VAT10	,948
VAT9	,946
VAT4	,925
VAT3	,925
VAT5	,916
VAT2	,906
VAT1	,900
VAT15	,881
VAT17	,875
VAT16	,869
VAT14	,733
VAT6	,643
VAT7	,630

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği için uygulanan AFA'dan sonra çıkan faktör yükü değerlerinin ,630-,954 arasında ve çok iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

3.4.4. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Anket aracılığıyla toplanan veriler üzerinde güvenilirlik analizi yapılması önemlidir. Yapılacak olan bu analiz ile Cronbach Alpha (α) değeri elde edilir ve bu sayede toplanan verilerin güvenilirlik seviyeleri de belirlenmektedir (Ateş, 2019, s. 70). Bunun yanında toplanan verilere güvenli denilebilmesi için (α) Cronbach Alpha katsayısının 0.70' den büyük olması gerekmektedir (Eren, 2007, s. 86). (α) katsayı değerlerinin güvenilirlik dereceleri Tablo 6'da gösterilmiştir (İnce, 2018, s.58).

Tablo 6. (α) katsayısının güvenilirlik referans seviyeleri.

Katsayı Değerleri	Güvenilirlik Dereceleri
0,01-0,20	Hiç Güvenilmez
0,21-0,40	Güvenilmez
0,41-0,60	Nispeten Güvenilir
0,61-0,80	Güvenilir
0,81-1,00	Çok Güvenilir

Örgütsel Sosyalleşme ölçeği 4 boyuttan oluştuğu için güvenilirlik analizi de bu şekilde yapılmıştır. Örgütsel Sosyalleşme ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Sosyalleşme ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları.

Alt Boyutlar	İfade Sayıları	İç Tutarlılık Katsayıları
Eğitim	5	,982
Anlama	5	,980
Gelecek Beklentisi	5	,979
İş Arkadaşları Desteği	5	,954

Güvenilirlik analizi ile bulunan Cronbach Alpha (α) değerinin 0,70'ten büyük olması halinde ölçeğin güvenilir olduğunun kanaat edilebileceği bilindiğinden sonuçlar bu doğrultuda değerlendirilmiştir. Tablo 7'den de anlaşılacağı üzere 4 boyutlu Örgütsel Sosyalleşme ölçeğinin alt boyutları olan Eğitim: ,982, Anlama: ,980, Gelecek Beklentisi: ,979 ve İş Arkadaşları Desteği: ,954 şeklinde sonuçlanmıştır. Tablo 6'da belirtilen değerler ile kıyaslandığında elde edilen sonuçların 0,81- 1,00 arasında olduğu ve böylece Örgütsel Sosyalleşme ölçeğinin çok güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği için 3 boyuttan oluşan anket kullanılmış ve güvenilirlik analizi de bu şekilde yapılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları.

Alt Boyutlar	İfade Sayıları	İç Tutarlılık Katsayıları
Örgütsel Ses	6	,985
Yardımseverlik	5	,963
Bıçimsel Rol Davranışı	6	,869

Güvenilirlik analizi ile bulunan Cronbach Alpha (α) değerinin 0,70'ten büyük olması halinde ölçeğin güvenilir olduğunun kanaat edilebileceği bilindiğinden sonuçlar bu doğrultuda değerlendirilmiştir. Tablo 8'den de anlaşılacağı üzere 3 boyutlu örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutları olan Örgütsel Ses: ,985, Yardımseverlik: ,963 ve Örgütsel Rol Davranışı: ,869 şeklinde sonuçlanmıştır. Tablo 6'da belirtilen değerler ile kıyaslandığında elde edilen sonuçların 0,81- 1,00 arasında olduğu ve böylece örgütsel vatandaşlık ölçeğinin çok güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.4.5. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinin tespiti amacıyla işletmede gerçekleştirilen uygulamaya dair anket ölçeklerinin

İstatistik Paket Programı kullanılarak analizleri yapılmıştır. Bu kapsamda sırasıyla, demografik değişkenlere dair istatistiki bilgiler, ölçeklere dair tanımlayıcı bulgular, demografik değişkenlere dair algı karşılaştırma tabloları, korelasyon ve regresyon testlerini gösterir analizlere yer verilmiştir.

3.5. BULGULAR VE YORUMLAR

Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinin tespiti amacıyla işletmede gerçekleştirilen uygulama kapsamında elde edilen verilerin analiz sonuçları ve yorumları paylaşılmıştır.

3.5.1. Demografik Değişkenlere Dair Frekans Tabloları

İşletmede çalışan ve araştırmaya katılanların demografik özelliklerine dair elde edilen bulgular Tablo 9’da gösterilmiştir:

Tablo 9. Demografik değişkenlere dair istatistik sonuçları.

DEĞİŞKEN	ÖZELLİK/ARALIK	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
CİNSİYET	Kadın	174	48,3
	Erkek	186	51,7
	TOPLAM	360	100
YAŞ	18-23	10	2,8
	24-29	29	8,1
	30-35	114	31,7
	36-41	139	38,6
	42 ve Üzeri	68	18,8
	TOPLAM	360	100
MEDENİ DURUM	Bekar	88	24,4
	Evli	272	75,6
	TOPLAM	360	100
EĞİTİM	İlköğretim	39	10,8
	Lise	79	21,9

DURUMU	Ön Lisans	160	44,4
	Lisans	82	22,9
	TOPLAM	360	100
TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ	1-5 Yıl	47	13,0
	6-10 Yıl	120	33,3
	11-15 Yıl	65	18,1
	16-20 Yıl	70	19,4
	21 Yıl ve Üzeri	58	16,1
	TOPLAM	360	100
KURUMDA ÇALIŞMA SÜRESİ	1 Yıldan Az	25	6,9
	1-5 Yıl	69	19,2
	6-10 Yıl	129	35,8
	11-15 Yıl	67	18,6
	16-20 Yıl	34	9,4
	21 Yıl ve Üzeri	36	10,0
GELİR DURUMU	TOPLAM	360	100
	5.500TL.-6.000 TL.	8	2,2
	6.001 TL.-6.500 TL.	126	35,0
	6.501 TL.-7.000 TL.	58	16,1
	7.001 TL.-7.500 TL.	97	26,9
	7.501 TL.-8.000 TL.	38	10,6
	8.001 TL.-8.500 TL.	12	3,3
	8.501 TL. ve Üzeri	21	5,8
	TOPLAM	360	100
POZİSYON	Yönetici	41	11,4
	Yönetici Olmayan	319	88,6
	TOPLAM	157	100

İşletmede çalışan ve araştırmaya katılanların demografik özelliklerine dair elde edilen bulgular incelendiğinde; işletmede çalışanların %48,3' ü kadın, %51,7' si erkek olduğu, %2,8' inin 18-23, %8,1' inin 24-29, %31,7' sinin 30-35, %38,6 36-41, %18,9' unun 42 ve üzeri yaş aralığında bulunduğu görülmektedir.

Katılımcıların %24,4' ünün bekar, %75,6' sının evli olduğu, %10,8' inin ilköğretim, %21,9' unun lise, %44,4' ünün ön lisans, %22,9' unun lisans, %13,0'

ünün 1-5 yıl, %33,3' ünün 6-10 yıl, %18,1' inin 11-15 yıl, %19,4' ünün 16-20 yıl, %16,1' inin 21 yıl ve üzeri toplam çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %6,9' unun 1 yıldan az, %19,2' sinin 1-5 yıl, %35,8' inin 6-10 yıl, %18,6' sının 11-15 yıl, %9,4' ünün 16-20 yıl ve %10,0' unun 21 yıl ve üzeri süredir işletmede çalıştığı, %2,2' sinin 5.500 TL.-6.000 TL., %35,0' unun 6.001 TL.-6.500 TL., %16,1' inin 6.501 TL.-7.000TL., %26,9' unun 7.001 TL.-7.500 TL, %10,6' sının 7.501 TL.-8.000 TL., %3,3' ünün 8.001 TL.-8.500 TL. %5,8' inin 8.501 TL. ve üzerinde gelire sahip olduğu, %11,4' ünün yönetici, %88,6' sının ise yönetici olmayan konumunda görev yaptığı görülmektedir.

3.5.2. Ölçeklere Dair Tanımlayıcı Bulgular

İşletmede çalışan ve araştırmaya katılanların Örgütsel Sosyalleşme ölçeğinin Eğitim boyutuna dair elde edilen bulgular Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Eğitim boyutu tanımlayıcı bulgular.

İFADE	ORT.	STD SP.	1		2		3		4		5	
			K	%	K	%	K	%	K	%	K	%
Bu kurumda işime yönelik mükemmel bir eğitim aldım.	3,03	1,70	97	26,9	95	26,4	0	0,00	36	10,0	132	36,7
Bu kurumda işleri nasıl yapacağımı çok iyi biliyorum.	2,89	1,65	112	31,1	80	22,2	0	0,00	69	19,2	99	27,5
Diğer çalışanlar çeşitli şekillerde işimde yardımcı oldular.	2,86	1,61	109	30,3	83	23,1	0	0,00	83	23,1	85	23,6

Bu kurumda iyi bir kariyer yapmak için pek çok şans ve fırsat var.	2,88	1,61	106	29,4	86	23,9	0	0,00	79	21,9	89	24,7
Bu şirkette aldığım eğitim, işimi çok iyi yapmamı sağladı.	2,99	1,65	93	25,8	99	27,5	0	0,00	53	14,7	115	31,9
TOPLAM	2,44	1,37	517	23,91	443	20,51	0	0,00	320	14,81	520	24,06

Tablo 10’da gösterilen veriler incelendiğinde; 1’in Kesinlikle Katılmıyorum, 2’nin Katılmıyorum, 3’ün Kararsızım, 4’ün Katılıyorum, 5’in Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelere ait ortalama değerlerden en düşüğünün 2,8667 ile “Diğer çalışanlar çeşitli şekillerde işimde yardımcı oldular.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %46,7 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği, en yüksek değer ise 3,0306 ile “Bu kurumda işime yönelik mükemmel bir eğitim aldım.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %46,7 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir.

İşletmede çalışan ve araştırmaya katılanların Örgütsel Sosyalleşme ölçeğinin Anlama boyutuna dair elde edilen bulgular Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Anlama boyutu tanımlayıcı bulgular.

İFADE	ORT.	STD.	1		2		3		4		5	
			SP.	K	%	K	%	K	%	K	%	K
Bu kurumdaki görevlerimi tamamen biliyorum.	3,47	1,60	79	21,9	44	12,2	0	0,00	101	28,1	136	37,8

İş arkadaşlarım genellikle yardım eder ve önerilerini benimle paylaşırlar.	3,43	1,57	78	21,7	45	12,5	0	0,00	117	32,5	120	33,3
Bu kurumda sunulan ödüllerden memnunum.	3,47	1,57	73	20,3	50	13,9	0	0,00	107	29,7	130	36,1
Bu şirket, çalışanlarının iş becerilerini geliştirmek için mükemmel eğitimler sunmaktadır.	3,49	1,54	66	18,3	57	15,8	0	0,00	106	29,4	131	36,4
Bu örgütün hedefleri oldukça net ve açık bir şekilde belirlenmiştir.	3,47	1,53	66	18,3	57	15,8	0	0,00	113	31,4	124	34,4
TOPLAM	2,88	1,30	362	16,75	253	11,7	0	0,00	544	25,18	641	29,66

Tablo 11’de gösterilen veriler incelendiğinde; 1’in Kesinlikle Katılmıyorum, 2’nin Katılmıyorum, 3’ün Kararsızım, 4’ün Katılıyorum, 5’in Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelerine ait ortalama değerlerden en düşüğünün 3,4333 ile “İş arkadaşlarım genellikle yardım eder ve önerilerini benimle paylaşırlar.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %65,8 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği, en yüksek değer ise 3,4972 ile “Bu şirket, çalışanlarının iş becerilerini geliştirmek için mükemmel eğitimler sunmaktadır.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %65,8 gibi bir oranla olumlu

görüş bildirdiği görülmektedir.

İşletmede çalışan ve araştırmaya katılanların Örgütsel Sosyalleşme ölçeğinin Meslekdaş Desteği boyutuna dair elde edilen bulgular Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Meslekdaş Desteği boyutu tanımlayıcı bulgular.

İFADE	ORT.	STD. SP.	1		2		3		4		5	
			K	%	K	%	K	%	K	%	K	%
İş arkadaşlarımlın büyük bir çoğunluğu, beni bu kurumun bir üyesi olarak kabul etmiştir	1,80	1,11	170	47,2	154	42,8	0	0,00	7	1,9	29	8,1
Bu örgütte terfi için sunulan fırsatlar hemen hemen herkes için geçerlidir.	1,78	1,12	181	50,3	143	39,7	0	0,00	6	1,7	30	8,3
Amirim tarafından verilen talimatlar, işimi daha iyi yapmama yardımcı olmuştur.	1,78	1,09	175	48,6	149	41,4	0	0,00	10	2,8	26	7,2
Bu kurumun nasıl işlediği konusunda iyi bir bilgi birikimine sahibim.	1,76	1,04	174	48,3	150	41,7	0	0,00	17	4,7	19	5,3
İş arkadaşlarımlın, bu kuruma uyum sağlamam için büyük bir ilgi göstererek bana yardımcı oldular.	1,79	1,08	170	47,2	154	42,8	0	0,00	11	3,1	25	6,9
TOPLAM	1,48	0,90	870	40,26	750	34,73	0	0,00	51	2,36	129	5,96

Tablo 12’de gösterilen veriler incelendiğinde; 1’in Kesinlikle

Katılmıyorum, 2'nin Katılmıyorum, 3'ün Kararsızım, 4'ün Katılıyorum, 5'in Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelere ait ortalama değerlerden en düşüğünün 1,7694 ile “Bu kurumun nasıl işlediği konusunda iyi bir bilgi birikimine sahibim.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %10,0 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği, en yüksek değer ise 1,8083 ile “İş arkadaşlarımdan büyük bir çoğunluğu, beni bu kurumun bir üyesi olarak kabul etmiştir.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %10,0 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. İşletmede çalışan ve araştırmaya katılanların Örgütsel Sosyalleşme ölçeğinin Gelecek Beklentiler boyutuna dair elde edilen bulgular Tablo 13’de gösterilmiştir.

Tablo 13. Gelecek Beklentiler boyutu tanımlayıcı bulgular.

İFADE	ORT.	STD.	1		2		3		4		5	
			K	%	K	%	K	%	K	%	K	%
Bu şirkette, terfi ile ilgili beklentilerimi kolayca öngörebiliyorum	3,36	1,61	81	22,5	56	15,6	0	0,00	97	26,9	126	35,0
Bu kurum, çalışanlarına çok etkili bir eğitim vermektedir.	3,35	1,59	80	22,2	57	15,8	0	0,00	103	28,6	120	33,3
Bu kurumun hedefleri, hemen hemen bütün çalışanlar tarafından anlaşılacaktır.	3,37	1,57	73	20,3	64	17,8	0	0,00	101	28,1	122	33,9
Bu şirketteki diğer çalışanlarla ilişkilerim çok iyidir.	3,34	1,52	67	18,6	70	19,4	0	0,00	117	32,5	106	29,4

Bu örgütün beni uzun yıllar istihdam edeceğini düşünüyorum.	3,40	1,58	70	19,4	67	18,6	0	0,00	92	25,6	131	36,4
TOPLAM	2,80	1,31	371	17,16	314	14,53	0	0,00	510	23,61	605	28,0

Tablo 13’de gösterilen veriler incelendiğinde; 1’in Kesinlikle Katılmıyorum, 2’nin Katılmıyorum, 3’ün Kararsızım, 4’ün Katılıyorum, 5’in Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelere ait ortalama değerlerden en düşüğünün 3,3472 ile “Bu şirketteki diğer çalışanlarla ilişkilerim çok iyidir.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %61,9 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği, en yüksek değer ise 3,4083 ile “Bu örgütün beni uzun yıllar istihdam edeceğini düşünüyorum.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %62,0 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. İşletmede çalışan ve araştırmaya katılanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğinin yardımseverlik beklentisi boyutuna dair elde edilen bulgular Tablo 14’de gösterilmiştir.

Tablo 14. Yardımseverlik boyutu tanımlayıcı bulgular.

İFADE	ORT.	STD. SP.	<u>1</u>		<u>2</u>		<u>3</u>		<u>4</u>		<u>5</u>	
			K	%	K	%	K	%	K	%	K	%
Çalıştığım birim için bir şeyler yapmaya gönüllü olurum	2.81	1,62	109	30,3	95	26,4	0	65	18,1	91	25,3	1,62
Çalıştığım birimdeki yeni personellerin yönlendirilmesine yardımcı olurum	2.86	1,66	107	29,7	97	26,9	0	50	13,9	106	29,4	1,66

Çalıştığı birime yardımcı olacak işlevlere katılım	2.81	1,68	131	36,4	63	17,5	0	0,00	73	20,3	93	25,8
Çalıştığım birimin yararı için birimde çalışanların işlerinde yardımcı olurum	2.86	1,66	118	32,8	76	21,1	0	0,00	69	19,2	97	29,9
Çalıştığım birime fayda sağlamak için dahil olurum	2,88	1,68	119	33,1	74	20,6	0	0,00	63	17,5	104	28,9
TOPLAM	2,37	1,38	584	27,05	405	18,75	0	0,00	320	14,83	491	22,71

Tablo 14’de gösterilen veriler incelendiğinde; 1’in Kesinlikle Katılmıyorum, 2’nin Katılmıyorum, 3’ün Kararsızım, 4’ün Katılıyorum, 5’in Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelerle ait ortalama değerlerden en düşüğünün 2,8167 ile “Çalıştığım birim için bir şeyler yapmaya gönüllü olurum.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %43,4 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği, en yüksek değer ise 2,8861 ile “Çalıştığım birime fayda sağlamak için dahil olurum.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %46,4 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. İşletmede çalışan ve araştırmaya katılanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Örgütsel Ses boyutuna dair elde edilen bulgular Tablo 15’de gösterilmiştir.

Tablo 15. Örgütsel Ses boyutu tanımlayıcı bulgular.

İFADE	ORT.	STD.	1		2		3		4		5	
			SP.	K	%	K	%	K	%	K	%	K
Çalıştığım birimi etkileyen	2,78	1,66	114	31,7	100	27,8	0	0,00	43	11,9	103	28,6

konularla ilgili olarak tavsiyelerde bulunur ve tavsiyeler geliştiririm													
Çalıştığım birimdeki sorunlar hakkında çekinmeden konuşurum ve dahil olmaları için birimdeki diğer çalışanları cesaretlendiririm	2,78	1,64	109	30,3	105	29,2	0	0,00	46	12,8	100	27,8	
İş konuları/ sorunları hakkında fikirlerimi birimdeki diğerleri ile fikrim farklı olsa da ve birimdeki diğer çalışanlar bana katılmasa bile paylaşırım	2,73	1,61	114	31,7	100	27,8	0	0,00	61	16,9	85	23,6	
Fikrimin birim için yararlı olabileceği durumlardaki konular hakkında bilgi veririm	2,72	1,65	124	34,4	90	25,0	0	0,00	54	15,0	92	25,6	
Çalıştığım birimde iş hayatının kalitesini etkileyecek konulara dahil olurum	2,77	1,63	110	30,6	104	28,9	0	0,00	49	13,6	97	26,9	

TOPLAM	2,76	1,63	112	31.1	102	28,3	0	0.00	50	13,9	96	26,7
--------	------	------	-----	------	-----	------	---	------	----	------	----	------

Tablo 15’de gösterilen veriler incelendiğinde; 1’in Kesinlikle Katılmıyorum, 2’nin Katılmıyorum, 3’ün Kararsızım, 4’ün Katılıyorum, 5’in Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelere ait ortalama değerlerden en düşüğünün 2,7222 ile “Fikrimin birim için yararlı olabileceği durumlardaki konular hakkında bilgi veririm” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %40,6 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği, en yüksek değer ise 2,7861 ile “Çalıştığım birimdeki sorunlar hakkında çekinmeden konuşurum ve dahil olmaları için birimdeki diğer çalışanları cesaretlendiririm” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %40,6 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. İşletmede çalışan ve araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık ölçeğinin biçimsel rol davranışı boyutuna dair elde edilen bulgular Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16. Biçimsel Rol davranışı boyutu tanımlayıcı bulgular.

İFADE	ORT.	STD. SP.	<u>1</u> K	%	<u>2</u> K	%	<u>3</u> K	%	<u>4</u> K	%	<u>5</u> K	%
İş öğrenmeleri için birimdekilere yardımcı olurum	3,74	1,47	54	15,0	41	11,4	0	0,00	114	31,7	151	41,9
Birimde çalışanlara onların iş sorumlulukları ile ilgili yardımcı olurum	3,74	1,46	53	14,7	41	11,4	0	0,00	117	32,5	149	41,4
İş tanımında yer alan sorumlulukları yerine getiririm	3,18	1,73	102	28,3	64	17,8	0	0,00	53	14,7	141	39,2

İşimin bir parçası olması													
beklenen görevleri yerine getiririm	3,67	1,60	75	20,8	29	8,1	0	0,00	89	24,7	167	46,4	
Çalıştığım birimde performans beklentilerini karşılarım	3,61	1,62	74	20,6	37	10,3	0	0,00	95	26,4	154	42,8	
Çalıştığım birimde sorumluluklarımı layığıyla yerine getiririm	2,76	1,63	79	21,9	32	8,9	0	0,00	86	23,9	163	45,3	
TOPLAM	3,45	1,58	437	20,21	244	11,31	0	0,00	554	25,65	925	42,83	

Tablo 16’da gösterilen veriler incelendiğinde; 1’in Kesinlikle Katılmıyorum, 2’nin Katılmıyorum, 3’ün Kararsızım, 4’ün Katılıyorum, 5’in Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelere ait ortalama değerlerden en düşüğünün 3,1861 ile “İş tanımında yer alan sorumlulukları yerine getiririm” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %53,9 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği, en yüksek değer ise 3,7444 ile “Birimde çalışanlara onların iş sorumlulukları ile ilgili yardımcı olurum” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %73,9 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir.

3.5.3. Korelasyon Analizi Sonuçları

Pearson Korelasyon katsayısından araştırmada kullanılan ve analiz edilen değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunup bulunmadığının tespit edilebilmesi maksadıyla yararlanır. Bu işlem yapılırken, herhangi iki değişken arasında var ise ilişki büyüklüğü, yönü ve önemi de yordalanır (Yıldız, 2015, s. 142). Ancak bahse konu işlem sonucunda ilgili değişkenler arasında herhangi bir ilişki varlığının tespiti bu değişkenler açısından neden-sonuç ilişkisi anlamına

gelmemektedir (Taş, 2017, s. 105). Gerçekleştirilen analizlerin çözümlenerek rakamlardan yazıya dönüştürülüp rapor çıkarılırken düzenlenen tablolarda Pearson Korelasyon katsayısı “*r*” şeklinde sembolize edilmektedir. Bu katsayı -1 ile +1 arasında bir değer vermekte olup alınan değer 1’e yakın olması değişkenler arasındaki ilintinin gücünü göstermektedir (Aykanat, 2010, s. 148; Yıldız, 2015, s. 142; Taş, 2017, s. 105).

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analiz edilerek çözümlenmesi ve Pearson Korelasyon katsayılarının raporlanması, elde edilen sayısal değerlerin nitelmesi gerçekleşmektedir (Sökmen, 2000, s. 85; Aykanat, 2010, s. 148; Yıldız, 2015, s. 142). Bununla birlikte “*p*” harfi ile gösterilen değer mevcut olan ilişkinin anlamlılık halini göstermekte ve bu değer 0.05’ten daha küçük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 255-256; Taş, 2017, s. 105). “*r*” katsayısı değeri;

- * 0,00 ve 0,30 değeri arasında ise düşük düzey ilişki,
- * 0,30 ve 0,70 değeri arasında ise orta düzey ilişki,
- * 0,70 ve 1,00 değeri arasında ise yüksek düzey ilişkinin varlığından söz edilmektedir (Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008, s. 87). İlgili ölçeklere ilişkin gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki korelasyon analizi sonuçları.

DEĞİŞKEN	KİŞİ S.	ORT.	STD. SAPMA	ÖRG.SOS.	Ö V.D.
ÖRG. SOS.	360	2,891	,609	1	
Ö. V.D.	360	3,081	,679	0,30	1

**** $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı; KİŞİ S.:** Katılımcı Sayısı; **STD. SAPMA:** Standart Sapma;

**** $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı ÖRG. SOS.:** Örgütsel Sosyalleşme; **Ö.V.D.:** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinin tespiti amacıyla katılımcılara uygulanan Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ($ort=2.891$, $SS=.609$) ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ($ort=3.081$, $SS=.679$) arasındaki ilişki Pearson Korelasyon analizi vasıtasıyla ölçülmüştür.

Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinin tespiti amacıyla katılımcılara uygulanan ölçekler için gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizi sonucunda; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ($r=.300$, $p=0,000$) ile Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

3.5.4. Regresyon Analizi Sonuçları

Regresyon analizi, bir veya birden fazla bağımsız değişkenin bir bağımlı değişkenle olan ilişkisini incelemek için kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Amacı, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamaktır. Regresyon analizi, bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlerle nasıl değiştiğini açıklamaktadır (Hanaylı, 2020, s. 124).

Regresyon analizi, temel olarak iki türde yapılır: çoklu regresyon analizi ve basit regresyon analizi. Çoklu regresyon analizinde birden fazla bağımsız değişkenin tek bir bağımlı değişkeni ne ölçüde etkilediği incelenir. Bu yöntemde, bağımsız değişkenlerin kendi aralarında bağlantısı olmamalıdır. Diğer bir deyişle, bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal ilişki olmamalıdır. Öte yandan, basit regresyon analizi, tek bir bağımsız değişkenin bağımlı değişkenle olan etkileşimini açıklar. Yani, regresyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek ve bağımlı değişkenin nasıl değiştiğini anlamak için kullanılan bir yöntemdir (Arı ve Önder, 2013, s.168-169).

Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinin tespiti amacıyla katılımcılara uygulanan ölçekler için gerçekleştirilen regresyon

analizi sonuçları Tablo 18’de gösterilmiştir. Regresyon analizi Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeklerine ve alt boyutlarına uygulanmıştır.

Tablo 18. Örgütsel Sosyalleşme Davranışının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerinde etkisine ilişkin Regresyon Analizi.

Model	Standardize Edilmemiş		Standartlaştırılmış		T	P
	Katsayılar		Katsayılar			
	B	Standart Hata	Beta			
(Sabit)	6,949	1	6.949		18.054	,000
Örgütsel Sosyalleşme	137,800	358	,385			
Bağımlı Değişken:	ÖVD					
R=219, R ² =,048, F=18.054 , p = 0.000						

** $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı

*** $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı

Tablo 18’deki analizde Örgütsel Sosyalleşme Davranışının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu ($\beta = .385$, $p < .000$) sonucuna varılmaktadır. Modelimizin belirlilik katsayısına (R^2) baktığımızda .219 olduğu görülmektedir. Buda Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışını %21.9 düzeyinde açıkladığı anlamına gelmektedir. Bu araştırmada Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmektedir.

H_1 : Örgütsel Sosyalleşme Örgütsel Vatandaşlık Davranışını anlamlı ve pozitif etkilemektedir”. Regresyon analizi sonucunda H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 19. Örgütsel Sosyalleşmenin Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yardımseverlik Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

	B	Std. Hata	β	T	p
Sabit	2,345	,461		5,085	,000
EGİTİM	,080	,055	,082	1,456	,000
ANLAMA	-,018	,067	-,018	-,274	,785
İŞ_ARKADAŞLARI	,100	,097	,065	1,035	,001
GELECEK BEKLENTİLER	,046	,064	,045	,715	,002

Bağımlı Değişken: YARDIMSEVERLİK

R=430, R²=,019, F=12.338, p = 0.000

Tablo 19'a baktığımızda çıkan sonuçlar bazında Örgütsel Sosyalleşmenin Eğitim alt boyutunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yardımseverlik alt boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta = .082$, $p < .000$), Anlama alt boyutunun Yardımseverlik alt boyutu üzerinde anlamsız ve pozitif ($\beta = -.018$, $p < .785$), İş Arkadaşları alt boyutunun Yardımseverlik alt boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta = .065$, $p < .001$), Gelecek Beklentiler alt boyutunun Yardımseverlik alt boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta = .045$, $p < .002$) bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yardımseverlik alt boyutunun belirlilik katsayısına (R^2) ,139 bakıldığında ise Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutlarını %13,9 düzeyinde açıkladığı görülmüştür.

H_{1a} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Eğitim boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Yardımseverlik boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{1b} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Anlama boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Yardımseverlik boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{1c} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Meslektaş Desteği boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Yardımseverlik boyutunu anlamlı ve

pozitif etkiler.

H_{1d} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Gelecek Beklentileri boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Yardımseverlik boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

Regresyon analizi neticesinde H_{1a} ve H_{1c} ve H_{1d} hipotezleri kabul edilmiş, H_{1b} hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 20. Örgütsel Sosyalleşmenin Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Ses Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

	B	Std. Hata	β	T	p
Sabit	3.614	,463		7,798	,000
EGİTİM	,001	,055	,001	-,023	,982
ANLAMA	-,116	,067	,111	-1,734	,003
İŞ_ARKADAŞLARI	,021	,097	,013	-,212	,002
GELECEK BEKLENTİLER	,122	,064	,117	-1,893	,002
Bağımlı Değişken: ÖRGÜTSEL SES					
R=,110, R ² =,114, F=13.348, p = 0.000					

Tablo 20'ye baktığımızda çıkan sonuçlar bazında Örgütsel Sosyalleşmenin Eğitim alt boyutunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Ses alt boyutu üzerinde anlamsız ve pozitif ($\beta = .001$, $p < .982$), Anlama alt boyutunun Örgütsel Ses alt boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta = .111$, $p < .003$), İş Arkadaşları alt boyutunun Örgütsel Ses alt boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta = .013$, $p < .002$), Gelecek Beklentiler alt boyutunun Örgütsel Ses alt boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta = .117$, $p < .002$) bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Ses alt boyutunun belirlilik katsayısına (R^2) ,114 bakıldığında ise Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutlarını %11,4 düzeyinde açıkladığı görülmüştür.

H_{1c} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Eğitim boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Örgütsel Ses boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{lf} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Anlama boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Örgütsel Ses boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{lg} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Meslektaş Desteği boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Örgütsel Ses boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{lh} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Gelecek Beklentileri boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Örgütsel Ses boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

Regresyon analizi neticesinde H_{lf} , H_{lg} ve H_{lh} kabul, H_{le} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 21. Örgütsel Sosyalleşme Davranışının Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutu olan Biçimsel Rol boyutunun Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi.

	B	Std. Hata	β	T	p
Sabit	2.957	,356	8,297		,000
EGİTİM	,061	,042	,078	1,430	,001
ANLAMA	-,079	,051	,096	1,525	,128
İŞ_ARKADAŞLARI	,089	,075	-,073	-1,192	,002
GELECEK BEKLENTİLER	,103	,049	,127	2,083	,002
Bağımlı değişken: BİÇİMSEL ROL					
R=0.965, R ² =,094, F=16.113, p = 0.000					

Tablo 21'e baktığımızda çıkan sonuçlar bazında Örgütsel Sosyalleşmenin Eğitim alt boyutunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Biçimsel Rol alt boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta = .078$, $p < .001$), Anlama alt boyutunun Biçimsel Rol alt boyutu üzerinde anlamsız ve pozitif ($\beta = .096$, $p < .128$), İş Arkadaşları alt boyutunun Biçimsel Rol alt boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta = -.073$, $p < .002$), Gelecek Beklentiler alt boyutunun Biçimsel Rol alt boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta = .127$, $p < .002$) bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel

Vatandaşlık Davranışının Biçimsel Rol alt boyutunun belirlilik katsayısına (R^2) ,094 bakıldığında ise Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutlarını %0.94 düzeyinde açıkladığı görülmüştür.

H_{li} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Eğitim boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Biçimsel Rol boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{lj} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Anlama boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Biçimsel Rol boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{lk} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Meslektaş Desteği boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Biçimsel Rol boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

H_{li} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Gelecek Beklentileri boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Biçimsel Rol boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.

Regresyon analizi neticesinde H_{li} , H_{lk} ve H_{li} kabul, H_{lj} hipotezi reddedilmiştir.

3.5.5. Demografik Değişkenlere Dair Algı Karşılaştırma Tabloları

Bu bölümde araştırmaya katılan araştırmaya konu işletmede faaliyet gösteren işgörenlerin demografik değişkenler olan cinsiyet, yaş, medeni durum, işletmede çalışma süresi, toplam çalışma süresi, gelir durumu ve pozisyon yönünden Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına karşı algılarında farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla uygulanan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile t testi sonuçları paylaşılmıştır.

Tablo 22’de cinsiyet değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının cinsiyet değişkenine göre farklılık düzeylerinin tespitine dair gerçekleştirilen “bağımsız t testi” sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 22. Cinsiyet değişkeni yönünden “bağımsız t testi sonuçları”

CİNSİYET	ÖLÇEKLER	ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
Erkek	Ortalama	3,133	3,031
	Standart Sapma	,581	,669
	Ortalama	2,631	3,133
Kadın	Standart Sapma	,527	,687
	Ortalama	,000	,155
	Önem Seviyesi (<i>p</i>)		

Tablo 22’den de anlaşılacağı üzere; cinsiyet değişkeninin örgütsel sosyalleşme davranışında *p* değerinin ,000 ve örgütsel vatandaşlık davranışında ise bu değer ,155 olması ile $p < 0,05$ değerinden küçük çıkması dahilinde farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır.

- “Katılımcıların cinsiyetleri, örgütsel sosyalleşme davranışını anlamlı, pozitif ve farklı etkilemektedir”.
- “Katılımcıların cinsiyetleri, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı, pozitif ve farklı etkilemektedir”.

Tablo 23’te Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının medeni durum değişkeninin farklılık düzeylerinin tespitine yönelik gerçekleştirilen “bağımsız *t* testi” sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 23. Medeni durum değişkeni yönünden “bağımsız *t* testi” sonuçları.

MEDENİ DURUM	BOYUTLAR	ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
	Ortalama	2,901	2,951

Bekar	Standart Sapma	,553	,725
	Ortalama	2,887	3,123
Evli	Standart Sapma	,627	,659
	Ortalama	2,887	3,123
Önem Seviyesi (p)		,848	,051

Tablo 23’den de anlaşılacağı üzere; medeni durum değişkeni yönünden işletmede çalışanların örgütsel sosyalleşme değişkeninde p değerinin ,848 ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninde ise p değerinin ,051 olduğu saptanmıştır. $p>0,05$ sonucunda farklılık olmadığı sonucuna varıldığından araştırma kapsamında yapılan analiz neticesine göre ise farklılık gösterdiğini ifade edebiliriz. Örgütsel sosyalleşme davranışında evlilerin bekarlara göre daha az faaliyet gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışında bekarların evlilere göre daha yüksek düzeyde olduğu gözlenmiştir.

- “Katılımcıların medeni durumları, örgütsel sosyalleşme davranışını anlamlı, pozitif ve farklı etkilemektedir”.
- “Katılımcıların medeni durumları, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı, pozitif ve farklı etkilemektedir”.

Tablo 24’de pozisyon değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının pozisyon değişkeninin farklılık düzeylerinin tespitine yönelik gerçekleştirilen “bağımsız t testi” sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 24. Pozisyon değişkeni yönünden “bağımsız t testi” sonuçları.

POZİSYON	BOYUTLAR	ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
----------	----------	----------------------	--------------------------------

Yönetici	Ortalama	2,932	2,852
	Standart Sapma	,599	,658
Yönetici olmayan	Ortalama	2,885	3,110
	Standart Sapma	,611	,677
Önem Seviyesi (p)		,664	,945

Tablo 24'den de anlaşılacağı üzere; pozisyon değişkeni yönünden işletmede çalışanların örgütsel sosyalleşme değişkeninde p değerinin ,664 ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninde ise p değerinin ,945 olduğu saptanmıştır. $p>0,05$ sonucunda farklılık olmadığı sonucuna varıldığından araştırma kapsamında yapılan analiz neticesine göre ise farklılık gösterdiğini ifade edebiliriz.

- “Katılımcıların pozisyonları, örgütsel sosyalleşme davranışını anlamlı, pozitif ve farklı etkilemektedir”.
- “Katılımcıların pozisyonları, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı, pozitif ve farklı etkilemektedir”.

Tablo 25'te katılımcıların yaşlarına göre farklılık düzeylerini saptamak amacıyla ANOVA testi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 25. Yaş değişkeni yönünden “tek yönlü varyans” analizi sonuçları.

YAŞ	BOYUTLAR	ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
	Ortalama	3,070	2,764

18-23	Standart Sapma	,639	,651
	Ortalama	2,872	2,829
24-29	Standart Sapma	,610	,680
	Ortalama	2,857	3,063
30-35	Standart Sapma	,627	,701
	Ortalama	2,812	3,165
36-41	Standart Sapma	,583	,654
	Ortalama	3,087	3,091
42 ve Üzeri	Standart Sapma	,595	,671
	F	2,695	2,128
Önem Seviyesi (<i>p</i>)		,031	,077

Tablo 25’den de anlaşılacağı üzere; katılımcıların yaş değişkeni yönünden Örgütsel Sosyalleşme ($p = .031$) ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ($p = .077$) değişkenleri üzerinde farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir.

- “Katılımcıların yaşları, Örgütsel Vatandaşlık davranışını anlamlı, pozitif ve farklı etkilemektedir”.
- “Katılımcıların yaşları, Örgütsel Sosyalleşmeyi anlamlı, pozitif ve farklı etkilemektedir”.

Tablo 26’da eğitim durumu değişkeni yönünden katılımcıların örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında bir farklılık gösterip göstermediğine yönelik gerçekleştirilen “tek yönlü varyans analizi” sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 26. Eğitim durumu değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi” sonuçları.

EĞİTİM DURUMU	BOYUTLAR	ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
İlköğretim	Ortalama	3,053	3,227
	Standart Sapma	,584	,575
Lise	Ortalama	3,101	3,173
	Standart Sapma	,599	,653
Ön Lisans	Ortalama	2,695	3,141
	Standart Sapma	,575	,651
Lisans	Ortalama	3,042	2,815
	Standart Sapma	,583	,724
	F	7,705	4,255
	Önem Seviyesi (<i>p</i>)	0,00	,001

Tablo 26’den de anlaşılacağı üzere; eğitim durumu değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Sosyalleşme boyutunda bulunan ifadelerle cevap veren ön lisans mezunu katılımcılarda aynı ifadelerle cevap veren ilköğretim, lise ve lisans mezunu katılımcılara göre anlamlı farklılıklar bulunduğu

gözlemlenmiştir ($p<0,05$). Yine Örgütsel Vatandaşlık Davranışı boyutunda bulunan ifadelere cevap veren lisans mezunu katılımcılarda aynı ifadelere cevap veren ilköğretim, lise ve ön lisans mezunu katılımcılara göre anlamlı farklılıklar bulunduğu gözlemlenmiştir ($p<0,05$).

- “Katılımcıların eğitim durumları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışını anlamlı, pozitif ve farklı etkilemektedir”.
- “Katılımcıların eğitim durumları, Örgütsel Sosyalleşme Davranışını anlamlı, pozitif ve farklı etkilemektedir”.

Tablo 27’de toplam çalışma süreleri değişkeni yönünden katılımcıların örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında bir farklılık gösterip göstermediğine dair gerçekleştirilen “tek yönlü varyans analizi sonuçları” gösterilmiştir.

Tablo 27. Toplam çalışma süreleri değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi sonuçları”.

TOPLAM ÇALIŞMA SÜRELERİ	BOYUTLAR	ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
1 Yıldan Az	Ortalama	3,279	2,686
	Standart Sapma	,523	,798
	Ortalama	2,717	2,956
1-5 Yıl	Standart Sapma	,670	,733
	Ortalama	2,619	3,226
	Standart Sapma	,049	,057
6-10 Yıl	Ortalama	3,088	3,226
	Standart Sapma	,509	,675

	Ortalama	3,232	3,066
16-20 Yıl	Standart Sapma	,578	,644
21 Yıl ve Üzeri	Ortalama	2,844	3,022
	Standart Sapma	,555	,727
F		14,440	2,375

Tablo 27’den de anlaşılacağı üzere; toplam çalışma süreleri değişkeni yönünden örgütsel sosyalleşme boyutunda p değerinin ,000 ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı boyutunda ise bu değer ,059 olması ile $p < 0,05$ değerinden küçük çıkması dahilinde farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır.

- “Katılımcıların toplam çalışma süreleri, Örgütsel Vatandaşlık davranışını anlamlı, pozitif ve farklı etkilemektedir”.
- “Katılımcıların toplam çalışma süreleri, Örgütsel Sosyalleşme davranışını anlamlı, pozitif ve farklı etkilemektedir”.

Tablo 28. Tek yönlü varyans analizi sonuçları.

KURUMDA ÇALIŞMA SÜRELERİ	BOYUTLAR	ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
1 Yıdan Az	Ortalama	3,284	2,945
	Standart Sapma	,449	,858
	Ortalama	2,951	3,040

1-5 Yıl	Standart Sapma	,654	,688
6-10 Yıl	Ortalama	2,657	3,227
	Standart Sapma	,548	,613
11-15 Yıl	Ortalama	3,143	3,010
	Standart Sapma	,534	,665
16-20 Yıl	Ortalama	3,029	2,911
	Standart Sapma	,621	,657
21 Yıl ve Üzeri	Ortalama	2,738	3,019
	Standart Sapma	,591	,738
	F	10,284	2,105
	Önem Seviyesi (<i>p</i>)	0,00	,064

Tablo 28’de kurumda çalışma süreleri değişkeni yönünden katılımcıların örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında bir farklılık gösterip göstermediğine yönelik “tek yönlü varyans analizi sonuçları” gösterilmiştir.

Tablo 28’den de anlaşılacağı üzere; kurumda çalışma süreleri değişkeni yönünden işletmede çalışanların örgütsel sosyalleşme boyutunda *p* değerinin ,000 ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı boyutunda ise bu değer ,064 olması

sonucuna varılmıştır.

- “Katılımcıların kurumda çalışma süreleri, Örgütsel Vatandaşlık davranışını anlamlı, pozitif ve farklı etkilemektedir”.
- “Katılımcıların kurumda çalışma süreleri, Örgütsel Sosyalleşme davranışını anlamlı, pozitif ve farklı etkilemektedir”.

Tablo 29’da gelir durumu değişkeni yönünden katılımcıların örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında bir farklılık gösterip göstermediğine yönelik “tek yönlü varyans analizi” sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 29. Gelir durumu değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi sonuçları”.

GELİR DURUMU	BOYUTLAR	ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
5.500-6.000	Ortalama	3,062	2,713
	Standart Sapma	,867	,812
6.001-6.500	Ortalama	2,452	3,239
	Standart Sapma	,445	,617
6.501-7.000	Ortalama	3,097	3,075
	Standart Sapma	,598	,723
7.001-7.500	Ortalama	3,304	2,998
	Standart Sapma	,426	,679

7.501 8.000	Ortalama	3,198	3,148
	Standart Sapma	,476	,638
8.001 8.500	Ortalama	2,787	3,014
	Standart Sapma	,565	,460
8.501 ve Üzeri	Ortalama	2,478	2,588
	Standart Sapma	,362	,679
F		36,287	3,867
Önem Seviyesi (<i>p</i>)		0,000	0,001

Tablo 29'dan da anlaşılacağı üzere; gelir durumu değişkeni yönünden katılanların örgütsel sosyalleşme boyutunda *p* değerinin ,000 ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı boyutunda ise bu değer ,001 olması sonucuna varılmıştır.

- “Katılımcıların gelir durumu, Örgütsel Sosyalleşme davranışını anlamlı, pozitif ve farklı etkilemektedir”.
- “Katılımcıların gelir durumu, Örgütsel Vatandaşlık davranışını anlamlı, pozitif ve farklı etkilemektedir”.

Hipotezlerin kabul ve red durumlarını gösterir bilgiler Tablo 30'da gösterilmiştir.

Tablo 30. Hipotezlerin kabul ve red durumu.

H_1 : Örgütsel Sosyalleşme Örgütsel Vatandaşlık Davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.	KABUL
H_{1a} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Eğitim boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Yardımseverlik boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.	KABUL
H_{1b} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Anlama boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Yardımseverlik boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.	RET
H_{1c} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Meslektaş Desteği boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Yardımseverlik boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.	KABUL
H_{1d} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Gelecek Beklentileri boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Yardımseverlik boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.	KABUL
H_{1e} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Eğitim boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Örgütsel Ses boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.	RET
H_{1f} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Anlama boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Örgütsel Ses boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.	KABUL
H_{1g} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Meslektaş Desteği boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Örgütsel Ses boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.	KABUL
H_{1h} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Gelecek Beklentileri boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Örgütsel Ses boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.	KABUL
H_{1i} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Eğitim boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Biçimsel Rol boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.	KABUL
H_{1j} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Anlama boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Biçimsel Rol boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.	RET
H_{1k} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Meslektaş Desteği boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Biçimsel Rol boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.	KABUL
H_{1l} : Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutu olan Gelecek Beklentileri boyutu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt boyutu olan Biçimsel Rol boyutunu anlamlı ve pozitif etkiler.	KABUL
H_2 : Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları demokratik değişkenlere göre farklılık göstermektedir	KISMI KABUL
H_3 : Katılımcıların örgütsel sosyalleşme davranışları demokratik değişkenlere göre farklılık göstermektedir	KISMI KABUL

SONUÇ

Araştırma kapsamında ayrıntılı olarak ele alınan örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık konuları literatürde ayrı ayrı olarak ele alındığı ve iş hayatında da işletmelerin gündemlerinde olan değerli konular olduğunu söylemek mümkündür. Kısaca hatırlatmak gerekirse; Örgütsel Sosyalleşme: örgüte yeni katılan çalışanların örgüt içinde sahip olduğu rollü/rolleri yerine getirebilmesi için gerekli olan teknik ve sosyal bilgiyi, beceriyi edinmesi, değer, norm, davranışlara uyum sağlayabilmesi sürecidir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD): Çalışanların örgütün başarısına ve üretkenliğine yardımcı olan gönüllülük temelli bireysel davranışlardır. Örgütsel sosyalleşmede üst düzey yöneticilere fazla görev düşmektedir. Değerlerin, kuralların öğrenilmesi, grup normlarına uyum sağlanması örgüt içindeki iletişimin sağlıklı bir şekilde olmasına bağlıdır. Son olarak, örgütsel vatandaşlık davranışı da çalışanların gönüllü olma istekleri ile ilişkilidir.

Bu çalışmada daha önce yapılmış çalışmalarda olduğu gibi (Salavati vd., 2011; Bodoh, 2012; Poohongthong vd., 2014; Özdemir, 2015; Yıldırım, 2017), örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Araştırma çerçevesinde öncelikle Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına etkisinin tespiti amaçlanmıştır. Sonra ise Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının alt boyutları kavramlarının literatür kapsamında açıklamaları yapılmıştır. Çalışmanın uygulama bölümünde ise bir tekstil işletmesinde çalışanların örgütsel sosyalleşme davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri üzerinde bir etkisi olup olmadığı ölçülmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda araştırma Azerbaycan'da faaliyet gösteren bir tekstil işletmesinde gerçekleştirilmiştir. 360 katılımcıdan anket yolu ile veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler ise IBM SPSS 22 aracılığı ile analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri cinsiyet, yaş, medeni durum, işletmede çalışma süresi, toplam çalışma süresi, gelir durumu ve pozisyon olarak belirlenmiştir. Ankete katılan çalışanların demografik özelliklerine bakıldığında cinsiyet açısından kadın çalışanların

erkek çalışanlara göre daha fazla sayıda olduğu, medeni durumlarının ise bekarlara göre evlilerin daha az olduğu saptanmıştır. Pozisyon değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı boyutlarına dair ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Yaş değişkeni yönünden gerçekleştirilen “tek yönlü varyans analizi” sonuçları incelendiğinde çalışanların yaş ortalamalarının analizi neticesinde 30-35 yaşlarda yoğunlaştığı görülmüştür. Katılımcıların eğitim düzeylerinin “tek yönlü varyans analizi” sonuçları incelendiğinde Örgütsel Sosyalleşme boyutunda bulunan ifadelere cevap veren ön lisans mezunu katılımcılarda aynı ifadelere cevap veren ilköğretim, lise ve lisans mezunu katılımcılara göre anlamlı farklılıklar bulunduğu gözlemlenmiştir ($p<0,05$). Yine Örgütsel Vatandaşlık Davranışı boyutunda bulunan ifadelere cevap veren lisans mezunu katılımcılarda aynı ifadelere cevap veren ilköğretim, lise ve ön lisans mezunu katılımcılara göre anlamlı farklılıklar bulunduğu gözlemlenmiştir ($p<0,05$). Toplam çalışma süreleri değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı boyutuna dair ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. Örgütsel Sosyalleşme boyutuna dair ortalamalar arasında ise anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). İlgili tablolar incelendiğinde Örgütsel Sosyalleşme ölçeğinde yer alan ifadelere cevap veren 1-5 yıl arasında çalışanların aynı ifadelere cevap veren 1 yıldan az süredir çalışanlara göre farklı cevaplar verdiği ($p<0,034$), yine aynı ölçekte bulunan ifadelere cevap veren 6-10 yıl arasında çalışanların 1 yıldan az süredir çalışanlara göre farklı cevaplar verdiği ($p<0,021$), 11-15 yıl arasında çalışanların 1-5 yıl arasında çalışanlara göre farklı cevaplar verdiği ($p<0,021$), 11-15 yıl arasında çalışanların 6-10 yıl arasında çalışanlara göre farklı cevaplar verdiği ($p<0,000$), 16-20 yıl arasında çalışanların 1-5 yıl arasında çalışanlara göre farklı cevaplar verdiği ($p<0,000$), 16-20 yıl arasında çalışanların 6-10 yıl arasında çalışanlara göre farklı cevaplar verdiği ($p<0,000$), 21 ve üzeri yıldır çalışanların ise 16- 20 yıl arasında çalışanlara göre farklı cevaplar verdiği gözlemlenmiştir ($p<0,001$). Örgütsel Sosyalleşme ölçeğinde yer alan ifadelere cevap veren 6- 10 yıl arasında çalışanların aynı ifadelere cevap veren 16-20 yıl arası çalışanlara göre farklı cevaplar verdiği gözlemlenmiştir ($p<0,34$). Kurumda çalışma süreleri değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

boyutuna dair ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. Örgütsel Sosyalleşme boyutlarına dair ortalamalar arasında ise anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). İlgili tablolar incelendiğinde Örgütsel Sosyalleşme ölçeğinde yer alan ifadelerle cevap veren 6-10 yıl arasında çalışanların aynı ifadelerle cevap veren 1 yıldan az süredir çalışanlara göre farklı cevaplar verdiği ($p<0,000$), 6-10 yıl arasında çalışanların aynı ifadelerle cevap veren 1-5 yıl arasında çalışanlara göre farklı cevaplar verdiği ($p<0,009$), yine aynı ölçekte bulunan ifadelerle cevap veren 11-15 yıl arasında çalışanların 6-10 yıl arasında çalışanlara göre farklı cevaplar verdiği ($p<0,000$), 16-20 yıl arasında çalışanların 6-10 yıl arasında çalışanlara göre farklı cevaplar verdiği ($p<0,011$), 21 ve üzeri yıl çalışanların 1 yıldan az süredir çalışanlara göre farklı cevaplar verdiği ($p<0,004$), 21 ve üzeri yıl çalışanların 11-15 yıl arasında çalışanlara göre farklı cevaplar verdiği ($p<0,009$) gözlemlenmiştir. Gelir durumu değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı boyutlarına dair ortalamalar arasında da anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışanların çalıştıkları kurumda örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek düzeyde olması hem örgütün hedeflerine ulaşmasında kolaylık sağlanmada hem de çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeylerinin artmasında etkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu bağlamda Örgütsel Sosyalleşme ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının paralellik gösterdiği unutulmamalıdır.

Örgütsel Sosyalleşme ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları değişkenleri arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif olduğu analiz neticesinde görülmüştür. Korelasyon analizi sonucunda yaptığımız alan çalışmasında Örgütsel Sosyalleşme ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen araştırma neticesinde elde edilen verilerden yola çıkarak oluşturulan 15 hipotezden analizler sonucunda 12 hipotezin kabul edildiği ve 3 hipotezin reddedildiği görülmüştür.

Bu hipotezlerden yola çıkarak katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel sosyalleşme davranışları demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte olup, hipotezler kısmi kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre; Örgütsel Sosyalleşme değişkeni Örgütsel Vatandaşlık

Davranışları değişkenini anlamlı ve pozitif etkilemektedir hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutları Eğitim, İş Arkadaşları ve Gelecek Beklentiler Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yardımseverlik Alt boyutunu anlamlı ve pozitif etkilerken, Anlama alt boyutu ile Yardımseverlik alt boyutunu arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutları Anlama, İş Arkadaşları ve Gelecek Beklentiler alt boyutları Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Biçimsel Rol Alt boyutunu anlamlı ve pozitif etkilerken, diğer Eğitim alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının Örgütsel Ses alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Örgütsel Sosyalleşmenin alt boyutları Eğitim, İş Arkadaşları ve Gelecek Beklentiler alt boyutları Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Biçimsel Rol Alt boyutunu anlamlı ve pozitif etkilerken, Anlama alt boyutu Biçimsel Rol alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Yapılan analizler sonucunda ulaşılan bilgiler, daha önce yapılan araştırmalarda ulaşılan sonuçlar ile karşılaştırıldığında, genel olarak literatürde yer alanlarla uyumlu sonuçlara ulaşıldığı söylenebilir. Özellikle bu çalışmanın hipotezleri kısmında da bahsedildiği üzere son yıllardaki çalışmaların Örgütsel Sosyalleşme ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının pozitif etkisine odaklandığı görülmektedir. Bu çalışmada daha önce yapılmış çalışmalarda olduğu gibi (Salavati vd., 2011; Bodoh, 2012; Poohongthong vd., 2014; Özdemir, 2015; Yıldırım, 2017), örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği yönündeki bulguların araştırmacılar için önemli olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca, daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulan bu konularda gelecekteki araştırmalar yapılabilmesi için aşağıdaki öneriler sıralanabilir;

- Örgütsel vatandaşlık duygusu, hem çalışanlar için hem de örgüt için bir değer olarak benimsendiğinde, bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçlar artar. Bu, çalışan memnuniyeti ile birlikte nicel ve nitel açıdan gelişmiş sonuçlar elde etmek için günümüz rekabetçi ortamında önerilmektedir.
- Yeni çalışanların örgüte uyum sağlaması önemli bir süreçtir. Bu nedenle,

yüksek motivasyon, iş memnuniyeti ve örgüt bağlılığı için gerekli ortamın oluşturulması önerilmektedir.

- Yöneticilerin otoriter tutumları, çalışanlarda güvensizlik ve kendini bilgisiz hissetme sorunlarına yol açabilir. Bu durum, çalışanların örgütsel sessizliği tercih etmelerine neden olabilmektedir. Bu atmosferi engellemek veya azaltmak için, çalışanların mesleki yeterliliklerinin artırılması ve kişisel değerleri ile örgüt hedefleri arasında uyumun sağlanması gibi ilişkilere odaklanmak önerilmektedir.
- İşe yeni başlayan çalışanların sosyal entegrasyonunu sağlamak ve örgütsel sessizliği azaltmak amacıyla, çalışanların biçimsel rol davranışlarını öğrenmeleri, işle ilgili becerilerini geliştirmeleri ve örgüt normlarına uyum sağlamaları için yönlendirme programları uygulanması gerekmektedir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik etmek için, yöneticilerin temel sorumlulukları arasında yardımseverlik odaklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve çalışanlar arasında güven ortamı sağlamak bulunabilir. Ayrıca, çalışanlara işin sürdürülebilirliği ve gelecekte elde edilebilecek kazançlar hakkında bilgi verilerek, motivasyonu artırıcı bir atmosfer oluşturmanın önemli olduğu önerilmektedir.
- Örgütsel vatandaşlık duygusu, hem çalışanlar için hem de örgüt için bir değer olarak benimsendiğinde, bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçlar artar. Bu, çalışan memnuniyeti ile birlikte nicel ve nitel açıdan gelişmiş sonuçlar elde etmek için günümüz rekabetçi ortamında önerilmektedir.
- Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına etkisi araştırmacılar tarafından daha farklı sektörlerde ve farklı bölgelerde geniş örneklemelere uygulanıp incelenebilir.
- Yöneticiler, yeni çalışanlara kurumun dilini tanıtmak için emekli çalışanlarla tanışma toplantıları düzenleyebilir.
- Örgüt içerisinde yeni çalışanların sosyalleşmesinin ve mesleki yeterliliklerinin geliştirilmesi için neler yapılabileceği hakkında bilgi verilebilir.
- Çalışanların örgüt içerisinde sosyalleşme düzeylerini arttırmaya yönelik olarak daha hangi davranışın etkili olduğuna yönelik araştırmalar yapılabilir.

- Demokratik ortamın sağlandığı ortamlarda çalışanların sorumluluk duygusunun artması nedeniyle çalışanların örgütlerde alınan kararlara katılımı sağlanmalı, ilgili tüm tarafların görüşlerine önem verilmelidir.
- Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmeleri için kendilerine verilen iş tanımları çerçevesinde örgütüyle uyum sağlayabilmesi, iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içerisinde olması, yaptığı işten tatmin olması ve örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması gibi bazı etkenlerin bulunması gerekmektedir.

Çalışanın örgütsel sosyalleşme göstermesi için gerekli teknik ve sosyal bilgiyi örgütsel vatandaşlık davranışı alan yazını sağlayabilmektedir. Bu açıdan elde edilen sonuçların gelecekteki araştırmalar için ışık tutacağı düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

- Akbaş, T.T. (2011) “Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri dergisi* (9:1).
- Aksoy, A. ve Yılmaz, O. (2016) “Örgütsel Bağlılıkta Yan Bahisler Yaklaşımı, İşgörenlerin Demografik Özellikleri ile Yan Bahisler Arasında Farklılığı Belirlemeye Yönelik bir Araştırma”. *International Journal of Academic Value Studies*, 2(6) 73-83.
- Aktı, Ü., Giderler, C., Duran, C., Behdioğlu, S. ve Boz, D. (2017). Vicdani Zekâ Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 329-349. 2017, pp. 330.
- Alarçin, S. (2020). Okul Müdürlerinin Karizmatik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”, Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi.
- Albayrak. B. (2018). Hizmet Kalitesinin Servperf Metodu İle Ölçümü Ve Sonuçların Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Desteklenmesi Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Uygulaması. Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
- Alıcı, S. (2016). “Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İncelenmesi”. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilim Üniversitesi.
- Aliyev, Y. (2014). “Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma.” Master’s Thesis. Atatürk Üniversitesi Institute of Social Sciences. Erzurum, Turkey.
- Arı, A.,&Önder, H., (2013). Farklı Veri Yapılarında Kullanılabilecek Regresyon Yöntemleri. *Anadolu Tarım Bilim Dergisi*, 168-169.
- Ateş, C. (2019) İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sarıyer İlçesindeki Devlet Eğitim Kurumları Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). “Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme,

- Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki”, Journal of Tourism Research, vol 20, no.1, pp.33-44.
- Aykanat, Z. (2014), “Psikolojik sözleşmenin ihlali algısında örgütsel adaletin etkisi ve etik liderin aracı değişken olarak rolü: Kalkınma ajanslarında uygulama”, Doktora tezi, Erzurum.
- Aykanat, Z. (2010). Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Bachrach, Daniel G.,ve Elliot Bendoly (2007).“Genel Performans değerlendirmesinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Önemi: Çin ve ABD’de Görev Karşılıklı Bağımlılığının Rolünün Karşılaştırılması. “Yönetim ve Organizasyon İncelemesi, cilt. 3, s. 255-276.
- Balcı, A. (2003). “Örgütsel Sosyalleşme: Kuram Strateji ve Taktikler”. (2. Basım), Ankara.
- Bauer, Talya N., ve Berrin ERDOĞAN (2012). “Örgütsel Sosyalleşme Sonuçları: Şimdi ve Geleceğe.”, pp. 96-112.
- Bidarian, Shabnam, ve Parivash Jafari. “Örgütsel adalet ve örgütsel güven arasındaki ilişki.”Procedia - Sosyal ve Davranış Bilimleri, cilt. 47, 2012, s. 1622-1626.
- Bolat, O.İ. ve Bolat, T. (2008). “Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi”. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Burns, W. R. Travis, ve Michael F. Dipaola (2013). “Liselerde Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Öğrenci Başarısı Üzerine Bir Araştırma.” Amerikan Orta Öğretimi, cilt. 42, s.4-23.
- Çavuşoğlu, Ş. (2022) Orta okullarda görüv yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Alanya.
- Çelik, M. ve A.ÇIRA, (2013). “Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve

- işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü”. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çetin, F. (2011). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik Ve Örgüt Kültürünün Rolü”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Demirbanka, M. (2017). “Örgütsel Sosyalleşme ve Kariyer Planlaması arasındaki İlişki; Bankacılık sektöründe çalışma”, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Demirçi, U. (2018) Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişisine Eğitimin Etkisi, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Doktora Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Demirkıran, Mustafa, Serap Taskaya, Mehmet DİNC (2016). “Hastanelerde Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma.” *Uluslararası İşletme Yönetimi ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi(IJBMER)*, cilt. 7, s. 547-554.
- Derra, M. E. N. (2018). “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Dönmez, E. (2016). “Örgütsel Sosyalleşme ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi.
- Ekici, H. (2020) Açıklayıcı Faktör Analizi Yardımı İle Öğrencilerin Akademik Başarısını Ölçmeye Yönelik Ölçek Geliştirme Denemesi. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Erdoğan, İ. (2010). “Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Erdoğan, K. H. (2019) Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Farklı Veri Setlerinde Uygulanması. Zootekni Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Isparta.
- Eren, A. (2007) Gönüllü İşten Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım. Ekonometri Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erkutlu, Hakan (2010). “Örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışları

- arasındaki ilişkide örgüt kültürünün düzenleyici rolü.” Liderlik ve Organizasyon Geliştirme Dergisi, cilt. 32, s. 532-554.
- Gamage, Prasadini (2020). “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı:Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü.” Kelaniya Üniversitesi, Sri Lanka, s. 1-19.
- Gosser, Kathleen, Joseph M Petrosko, Denise Cumberland, Sharon Kerrick, Brad Shuck (1994). “Franchising Bağlamında Örgütsel Adalet ve Sosyalleşme: Saatlik Çalışanların Örgütsel Bağlılık Niyetine Etki Eden Faktörler.” *Small Business Institute® Dergi*, cilt. 14, s.1-18.
- Greenberg, Jerald (1987). “Örgütsel Adalet Teorilerinin Taksonomisi.” Yönetim Akademisi İncelemesi, cilt. 12, s. 9-22.
- Greenberg, Jerald (2001). “Örgütsel Adaleti Kültürler Arası Bir Şekilde İncelemek: Temel Zorluklar.” Uluslararası Çatışma Yönetimi Dergisi, cilt. 12, s. 365-375.
- Güler, N. (2013). “Üniversite Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gürbüz, S., ve F.ŞAHİN, (2015) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güven, M. (2006). “Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi. Hadi Syamsul, Heru Kurnianto Tjanjono, Zainal Mustafa El Qadri, Wisnu Prajogo, “Örgütsel Adalet ve Olumlu Örgütsel Davranışın Etkisi: Sistemik İnceleme ve Gelecek Araştırma Çağrısı.” Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, cilt. 6, s. 67-84.
- Helena, D.C, ve Neil Anderson (1998). "Örgütsel sosyalleşme sırasında yeni gelenlerin psikolojik sözleşmelerindeki değişiklikler: İngiliz Ordusuna giren askerler üzerine bir çalışma." Örgütsel Davranış Dergisi, cilt. 19, s.745-767.
- Ismail, Azman, Azizul Hakim Mashkuri, Ahmad Zaidi Sulaiman, Wong Kee Hock (2011). “Performansa göre ücret ile iş tatmini arasındaki ilişkinin aracısı olarak etkileşim adaleti.” *Intangible Capital*, vol. 7, no. 2, pp. 213-235.

- İçerli, L., Mehmet Halit Yıldırım, “Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* Cilt 4, Sayı 1, 2012, pp 1309 - 8039 (Online), s. 170).
- İmamoğlu, A. (2010). Vicdan kavramının psiko-sosyal tahlili. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 5(1), pp. 127-144.
- İnce, M. (2018) Türkiye’ de Yerel Yönetimlerde Dönüştürücü Liderlik Algısı Üzerine Bir Uygulama: Kars Belediyesi Örneği. Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı: Yüksek Lisans Tezi, Ardahan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ardahan.
- İnceoğlu, F. (2018) Doğrulayıcı Faktör Analizinde Yarışan Modeller ve Klinik Bir Uygulaması. Biyoistatistik ve Tıp Bilişimi Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Jang, Jeongyeon, Dae Woong LEE, GiHeon KWON (2021). “Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi.” *International Journal of Public Administration*, vol. 44, no. 2, pp. 146-154.
- Jawad, Muhammad, Sobia Raja, Aneela Abraiz, Tahira Malik Tabassum (2012). “Çalışanların iş tutumlarının düzenleyici etkisi ile örgütsel bağlılıkta örgütsel adaletin rolü” *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, vol. 5, no. 4, pp. 39-45.
- Karacaoğlu K., Y. Güney, “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği”. *Öneri Dergisi*, 9 (34), pp.137- 153.
- Karaer, E. (2020) “Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri İle Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Karriker, Joy H., ve Margaret L. Williams (2009). “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Çok Odaklı Aracılı Bir Model.” *Journal of Management*, vol. 35, no. 1, pp. 112-135.
- Kartal, S. (2003) “İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel

- Sosyalleşme Düzeyleri: Ankara İli Örneği”, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Katz, R. (1980). Time and work: Toward an integrative perspective. B. Staw ve L.L.Cummings(Editörler). *Research in Organizational Behavior* içinde (s.88-127), Greenwich CT: JAI Press.
- Kaya, M. (2011) Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Schutte Duygusal Zeka Ölçeği’ne Uygulaması. İstatistik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kayalar, M. (2013) “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Sağlık Sektörü”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Keleş, Y. (2009). “İşgörenlerin Eğitim Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi” Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Keskin, A. (2019) “Hizmetkar Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Oluşumundaki Rolü: Torbalı Ticaret Odası Örneği”, Yüksek Lisan Tezi, İzmir.
- Korkmaz, B. (2020) “İtfaiye Teşkilatı çalışanlarının Takım Çalışması Tutumları ve Örgütsel Vatandaşlıkları ile İlgili Davranış Değerlendirmesi Kütahya İli Örneği”, Gümüşhane.
- Köse Sevinç, Kartal Burak, Kayalı Nilgün (2003), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 20, Ocak-Haziran, pp. 1-19.
- Moorman, Robert (1991). “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: Adillik Algısı Çalışan Vatandaşlığını Etkiler mi?” *Uygulamalı Psikoloji Dergisi*, cilt 76, s. 845-855.
- Morrison, Elizabeth Wolfe (1994). “Rol Tanımları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Çalışanın Bakış Açısının Önemi.” *Yönetim Akademisi*, cilt 37, s. 1543-1567.
- Moyson, Stephane, Nadine RAAPHORST, Sandra GROENEVELD, Steven Van

de WALLE (2017). “Kamu Yönetimi Araştırmalarında Örgütsel Sosyalleşme: Sistematik Bir İnceleme ve Gelecekteki Araştırmalar İçin Yönergeler.” Amerikan Kamu Yönetimi İncelemesi, s 1-45.

Mammadova, M (2022) Örgütsel stresin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracı rolü: Azerbaycan Devlet Üniversitesinde çalışan akademisyenlere yönelik bir araştırma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Najafi, Sajjad, Ali Noruzy, Hemin Khezri AZAR, Sajad Nazari Shirkouhi, Mohammad Reza Dalvand (2011). “Örgütsel adalet, psikolojik güçlendirme, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Ampirik bir model.” Afrika İşletme Yönetimi Dergisi, cilt 5, s 5241-5248.

Njegovan, Biljana Ratkovic, ve Branislava Kostic (2014). “Örgütsel Sosyalleşmenin Çalışanların Sosyal Uyumuna Etkisi.” Mühendislik Yönetimi ve Rekabet Edebilirlik Dergisi, (JEMC), cilt. 4, s. 34-40.

Noruzy, Ali, Karim Shatery, Aliasghar Rezazadeh, Loghman Hatami Shirkouhi (2011). Örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Algılanan örgütsel desteğin aracı rolü. Hint Bilim ve Teknoloji Dergisi, cilt 4, s. 842-847.

Novitasari, Dewiana, Masduki Asbari, Muhamad Rizky Wijaya, Teguh Yuwono (2020). “Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İçsel ve Dışsal Memnuniyetin Aracılık Rolü.” Uluslararası Bilim ve Yönetim Çalışmaları Dergisi, cilt. 3, s. 96- 112.

Nowakowski, Jaelyn M., ve Donald E. Cordon (2005). “Örgütsel Adalet: Geriye Bakmak, İleriye Bakmak.” Uluslararası Çatışma Yönetimi Dergisi, cilt. 16, s.4-29.

Omar, Fatimah, Amiraa Ali Mansor, Fatimah Wati Halim (2011). “Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler.” *Pertanika Dergisi, Pertanika Sosyal Bilimler ve Beşeri Bilimler Dergisi*, cilt. 19, s. 115-121.

- Organ, Dennis W (1997). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Şimdi Yapı Temizleme Zamanı.” *İnsan Performansı*, cilt. 10, hayır. 2, s. 85-97.
- Organ, Dennis W., ve Andreas LİNGL (1995). “Kişilik, Memnuniyet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.” *Sosyal Psikoloji Dergi*, cilt. 135, hayır. 3, s. 339-350.
- Özdemir, Y. (2015), “Örgütsel Sosyalleşme ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Kişi-Çevre FIT'in Rolü”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Özkan, Y. (2005). “Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Podsakoff, P. M., S. B. Mackenzie, J. B. Paineand, D.G. Bachrach. (2000), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Teorik ve Ampirik Literatürün Eleştirel Bir İncelemesi ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler,” *Yönetim Dergisi*, 26, s.513-563.
- Polat Dede Nurten (2019), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Kuramsal Bir Çalışma”, *Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, Cilt 1, Sayı 3, 2019, pp. 294- 304.
- Rodopman, O. B. (2009). *Örgütsel giriş sırasında proaktifliğin rolü: Proaktif sosyalleşme taktikleri, vatandaşlık ve üretkenlik karşıtı iş davranışları*. Florida: Güney Florida Üniversitesi.
- Saks, Alan M., ve Jamie A. Gruman (2011). “Örgütsel Sosyalleşme ve Olumlu Örgütsel Davranış: Teori, Araştırma ve Uygulamaya Yönelik Etkiler.” *Kanada İdari Bilimler Dergisi*, cilt. 28, s. 14-26.
- Saman, S. (2005), *Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- San, İ. (2017). “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma, Yüksek lisans tezi, İstanbul.
- Sancar, O. ve B. BEKAROĞLU, (2020), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

- Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması (araştırma makalesi) *Journal of Emerging Economies and Policy*, page 104.
- Salavati, A., Ahmadi, F., Sheikhesmaeili, S., and Mirzaei, M. (2011). Örgütsel sosyalleşmenin (OS) örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Disiplinlerarası Çağdaş Araştırma İşletmeciliği Dergisi*, 3(5), 395-410.
- Sökmen, A. (2000) Ankara` da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı: Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Suliman, Abubakr, ve Majid Al Kathairi (2013). "Gelişmekte olan ülkelerde örgütsel adalet, bağlılık ve performans UAE örneği." *Çalışan İlişkileri*, cilt. 35, s. 98-115.
- Taormina, Robert J (1997). "Örgütsel Sosyalleşme: Çok Alanlı, Sürekli Süreç Modeli." *Uluslararası Seçme ve Değerlendirme Dergisi*, cilt. 5, s. 29-47.
- Taş, M. A. (2017) Kültürel Değerler, Psikolojik Sermaye ve Kariyer Uyum Yeteneği İlişkisine Dair Bir Saha Araştırması. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Tenteriz, Y. (2020). "Algılanan Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Thomas, Helena D - Cooper, ve Neil Anderson (2005). "Örgütsel Sosyalleşme: Sosyalleşme Başarısı ve Oranına İlişkin Bir Saha Araştırması." *Uluslararası Seçme ve Değerlendirme Dergisi*, cilt. 13, s. 116 - 128.
- Türkmen, V. (2019) Ordinal Verilerde Doğrulayıcı Faktör Analizi: Sağlık Alanında Uygulanan Bir Ölçek Üzerine Uygulama. Biyoistatistik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Urgan, S., (2020). Gönüllü hizmetlerde vicdanî zekânın yaşam tatmini ve iş performansına etkisi: Eskişehir Akut örneği. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2727-2749, 2020, pp. 2733.

- Van Maanen, J. ve E. H. SCHEIN (1979). “Örgütsel Sosyalleşme Teorisine Doğru.” Örgütsel Davranış Araştırması, 1: 209-264.
- Wang, Lei, Kim T. Hinrichs, Leonel Prieto (2013). “Örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutu: Çin ve ABD'deki öncülleri ve katılım düzeylerinin çatışması.” *Asya Pasifik Yönetim Dergisi* , cilt. 30, s. 115-147.
- Warner, Jody Clay, Jeremy Reynolds, Paul Roman (2005). “Örgütsel Adalet ve İş Tatmini: Üç Rakip Modelin Testi.” *Sosyal Adalet Araştırması*, cilt. 18, s. 391-409.
- Yean, Tan Fee, ve Ab Aziz Yusof (2016). “Örgütsel Adalet: Kavramsal Bir Tartışma.” *Procedia - Sosyal ve Davranış bilimleri*, cilt. 216, s.798-803.
- Yeşilkurt Hülya, Koçak Nilufer, “İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Açısından İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), pp.303-324.
- Yıldız, T. (2015). Teknokentlerde Kümelenmenin Yenilik Üzerine Etkisi: Türkiye’deki Teknokentler Üzerine Bir Uygulama. İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Yıldırım, Ç. (2017) Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordayıcısı Olarak Örgütsel Sosyalleşme, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, H. (2020). “Örgütsel sosyalleşmenin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel Bağlılık ve örgütsel vatandaşlığın aracılık rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma”, Hatay.
- Yılmaz, Kürşad ve Murat TAŞDAN (2008). “Türk ilkokullarında örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet.” *Eğitim Yönetimi Dergisi*, cilt. 47, s. 108-126.
- Yılmaz, Ş. (2021). “Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Bağlılığa etkisinde Örgütsel Kariyer Yönetiminin Aracılık Rolü”, Yüksek lisans tezi, Milli Savunma Üniversitesi.

Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 6. Basım, Ankara: Gazi Kitabevi.



EKLER

EK 1. ORİJİNALLİK RAPORU FORMU



ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Tarih: **01/12/2023**

Tez Başlığı: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Sosyalleşmeye Etkisi: Azerbaycan Tekstil Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 119 sayfalık kısmına ilişkin, 02/11/2023 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 18 'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nde belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

01.12.2023

Adı Soyadı:	<u>Gulgadam MİRZAZADA</u>
Öğrenci No:	<u>19202300025</u>
Ana Bilim Dalı:	<u>Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı</u>
Programı:	<u>İşletme (YL) (Tezli)</u>
Statüsü:	<input checked="" type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora

DANIŞMAN GÖRÜŞÜ VE ONAYI

UYGUNDUR.

Doç. Dr. Tayfun YILDIZ

EK 2. ETİK KURUL izni YA DA ETİK KURUL MUAFİYET FORMU

ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TEZ ÇALIŞMASI ETİK KOMİSYON MUAFİYETİ FORMU

ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Tarih: **01/12/2023**

Tez Başlığı: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Sosyalleşmeye Etkisi: Azerbaycan Tekstil Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmam:

1. İnsan ve hayvan üzerinde deney niteliği taşımamaktadır,
2. Biyolojik materyal (kan, idrar vb. biyolojik sıvılar ve numuneler) kullanılmasını gerektirmemektedir.
3. Beden bütünlüğüne müdahale içermemektedir.
4. Gözlemsel ve betimsel araştırma (anket, mülakat, ölçek/skala çalışmaları, dosya taramaları, veri kaynakları taraması, sistem-model geliştirme çalışmaları) niteliğinde değildir.

Tez çalışmamın yürütülebilmesi için herhangi bir Etik Kurul/Komisyon'dan izin alınmasına gerek olmadığını; aksi durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

01.12.2023

Adı Soyadı: Gulgadam MİRZAZADA
 Öğrenci No: 19202300025
 Ana Bilim Dalı: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
 Programı: İşletme (YL) (Tezli)
 Statüsü: Yüksek Lisans Doktora

EK 3. Araştırmanın Anketi

Değerli katılımcı;

Bu araştırma, Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimi almakta olan Gulgadam MIRZAZADA tarafından yürütülen tez araştırmasında Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sosyalleşmeye Etkisini ortaya koymak için kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır.

Anket çalışmasının sonuçları gizlilik anlayışıyla ve akademik etik kurallara göre değerlendirilecektir.

Anket formu 3 (üç) bölümden oluşmaktadır.

Verilerin doğru toplanması ve yapılacak istatistik analizlerinin anlamlı bulunması açısından ankette hiçbir sorunun boş bırakılmamasını önemle rica ederiz.

Anketimizi doldurarak bize zaman ayırdığınız ve çalışmamıza katkıda bulunduğunuz için içtenlikle teşekkür ederiz.

Gulgadam Mirzazada
Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Tayfun YILDIZ
Tez Danışmanı

DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:

Kadın

Erkek

2. Yaşınız:

18-25

26-33

34-41

42-49

50 ve üzeri

3. En son mezun olduğunuz eğitim kurumu?

Lise

Önlisans

Lisans

Yüksek lisans

Doktora

4. Şu anda çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuz?

Akademik

İdari

5. Şu anda çalıştığınız kurumda ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

1 yıldan az

1-3 yıl

4-6 yıl

7-9 yıl

10 yıl ve üzeri

6. Bağlı olduğunuz yöneticiyle ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

1 yıldan az

1-3 yıl

4-6 yıl

7-9 yıl

10 yıl ve üzeri

Anketimiz Örgütsel Sosyalleşme özellikleri ile ilgilidir. Lütfen aşağıdaki ifadeleri bağlı olduğunuz birim yöneticinizi (en yakın yöneticinizi) düşünerek yanıtlayınız. Bağlı olduğunuz yönetici hakkındaki aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı gösteren seçeneği işaretleyiniz. (1=Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum)		Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
1	Bu kurumda işime yönelik mükemmel bir eğitim aldım.	1	2	3	4	5
2	Bu kurumda işleri nasıl yapacağımı çok iyi biliyorum.	1	2	3	4	5
3	Diğer çalışanlar çeşitli şekillerde işimde yardımcı oldular.	1	2	3	4	5
4	Bu kurumda iyi bir kariyer yapmak için pek çok şans ve fırsat var.	1	2	3	4	5
5	Bu şirkette aldığım eğitim, işimi çok iyi yapmamı sağladı.	1	2	3	4	5
6	Bu kurumdaki görevlerimi tamamen biliyorum.	1	2	3	4	5
7	İş arkadaşlarım genellikle yardım eder ve önerilerini benimle paylaşırlar.	1	2	3	4	5
8	Bu kurumda sunulan ödüllerden memnunum.	1	2	3	4	5
9	Bu şirket, çalışanlarının iş becerilerini geliştirmek için mükemmel eğitimler sunmaktadır.	1	2	3	4	5
10	Bu örgütün hedefleri oldukça net ve açık bir şekilde belirlenmiştir.	1	2	3	4	5
11	İş arkadaşlarımla büyük bir çoğunluğu, beni bu kurumun bir üyesi olarak kabul etmiştir	1	2	3	4	5
12	Bu örgütte terfi için sunulan fırsatlar hemen hemen herkes için geçerlidir.	1	2	3	4	5
13	Amirim tarafından verilen talimatlar, işimi daha iyi yapmama yardımcı olmuştur.	1	2	3	4	5
14	Bu kurumun nasıl işlediği konusunda iyi bir bilgi birikimine sahibim.	1	2	3	4	5
15	İş arkadaşlarım, bu kuruma uyum sağlamam için büyük bir ilgi göstererek bana yardımcı oldular.	1	2	3	4	5
16	Bu şirkette, terfi ile ilgili beklentilerimi kolayca öngörebiliyorum.	1	2	3	4	5
17	Bu kurum, çalışanlarına çok etkili bir eğitim vermektedir.	1	2	3	4	5
18	Bu kurumun hedefleri, hemen hemen bütün çalışanlar tarafından anlaşılmaktadır.	1	2	3	4	5
19	Bu şirketteki diğer çalışanlarla ilişkilerim çok iyidir.	1	2	3	4	5
20	Bu örgütün beni uzun yıllar istihdam edeceğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5

Anketimiz Örgütsel Vatandaşlık Davranışı özellikleri ile ilgilidir. Lütfen aşağıdaki ifadeleri bağlı olduğunuz birim yöneticinizi (en yakın yöneticinizi) düşünerek yanıtlayınız Bağlı olduğunuz yönetici hakkındaki aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı gösteren seçeneği işaretleyiniz. (1=Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum)		Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
1	Çalıştığım birim için bir şeyler yapmaya gönüllü olurum	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım birime yardımcı olacak işlemlere katılırım	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım birimdeki yeni personellerin yönlendirilmesine yardımcı olurum	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım birimin yararı için birimde çalışanların işlerinde yardımcı olurum	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım birime fayda sağlamak için dahil olurum	1	2	3	4	5
6	İş öğrenmeleri için birimdekilere yardımcı olurum	1	2	3	4	5
7	Birimde çalışanlara onların iş sorumlulukları ile ilgili yardımcı olurum	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım birimi etkileyen konularla ilgili olarak tavsiyelerde bulunur ve tavsiyeler geliştiririm	1	2	3	4	5
9	Çalıştığım birimdeki sorunlar hakkında çekinmeden konuşurum ve dahil olmaları için birimdeki diğer çalışanları cesaretlendiririm	1	2	3	4	5
10	İş konuları/sorunları hakkında fikirlerimi birimdeki diğerleri ile fikrim farklı olsada ve birimdeki diğer çalışanlar bana katılmasa bile paylaşırım	1	2	3	4	5
11	Fikrimin birim için yararlı olabileceği durumlardaki konular hakkında bilgi veririm	1	2	3	4	5
12	Çalıştığım birimde iş hayatının kalitesini etkileyecek konulara dahil olurum	1	2	3	4	5
13	Yeni proje fikirleri ya da prosedürlerdeki değişiklikler hakkında birim içerisinde çekinmeden konuşurum	1	2	3	4	5
14	İş tanımında yer alan sorumlulukları yerine getiririm	1	2	3	4	5
15	İşimin bir parçası olması beklenen görevleri yerine getiririm	1	2	3	4	5
16	Çalıştığım birimde performans beklentilerini karşılarım	1	2	3	4	5
17	Çalıştığım birimde sorumluluklarımı layığıyla yerine getiririm	1	2	3	4	5

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Gulgadam Mirzazada

Doğum Yeri ve Tarihi

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : İktisat

Yüksek Lisans Öğrenimi : İşletme

Bildiği Yabancı Diller : Rusca İyi, İngilizce orta

Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Stajlar : Kaymakam, Belediye Başkanı

Projeler :8 projenin yazarı ve proje yöneticisi olarak çalıştım

Çalıştığı Kurumlar : Kamu Yönetimi, Belediye

İletişim

E-Posta Adresi

Tarih : 01/12/2023