

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARININ YORDAYICISI OLARAK ÖRGÜTSEL
SOSYALLEŞME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çayhan YILDIRIM

MAYIS - 2017

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARININ YORDAYICISI OLARAK ÖRGÜTSEL
SOSYALLEŞME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Çayhan YILDIRIM

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

İSTANBUL-2017

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Marmara Üniversitesi ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Arasında Eğitim Yönetimi ve Denetimi Alanında Ortak Lisansüstü Program Açılmasına İlişkin protokol kapsamında açılan tezli yüksek lisans programında hazırlanan bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

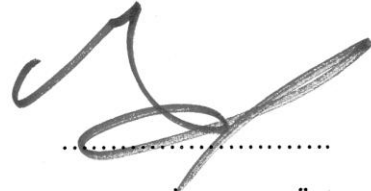
Başkan Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA (Danışman)

Üye Yrd. Doç. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

Üye Doç. Dr. Ebru OĞUZ

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. İbrahim GÜNEY

Enstitü Müdür V.

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme başlıklı çalışmanın yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunduğumu, kullanılan yerlerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim...../...../2017

Çayhan YILDIRIM



ÖNSÖZ

Eğitim örgütlerinin en etkin üyesi olan öğretmenlerin içerisinde dahil oldukları okul örgütünün kültürüne uyum sağlama sürecinde yaşadıkları çeşitli durumlar ve buna bağlı olarak örgütsel sosyalleşmelerinde farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Örgüte giren işgörenlerin Örgütsel sosyalleşme sürecinde, örgütün kurallarına uyma, verilen görevleri yerine getirme ve örgütün amaçlarını benimseme aşamalarında sorunsuz bir uyum süreci onların çalıştıkları işlerde ve içinde buldukları örgütlerde mutlu olmalarını sağlayacaktır. Sosyalleşme düzeyleri yüksek olan işgörenlerin örgüt içerisinde kendileri için belirlenmiş zorunlu davranışların ötesinde, kendisinden istenenlerden daha fazlasını yapması onlardan beklenen bir davranıştır. Örgütsel vatandaşlık olarak nitelenen bu davranışların sergilendiği örgütlerde, örgüt içerisindeki işleyiş süreci daha kolaylaşmakta ve çalışanlar arasında ki çatışmalar daha az oranlara inmektedir. Bu durum örgüt içerisinde daha olumlu bir ortamın oluşmasına ve verimin artmasına neden olmaktadır. Öğretmenlerimizin buldukları eğitim bölgeleri ve genel olarak mevcut eğitim sistemi öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini etkilemektedir.

Bu araştırmamızla lise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık düzeyine etkisi olup olmadığını tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın problemi tanımlanmıştır. İkinci bölümde, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık ile ilgili edebiyat çalışması, konuyla ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, araştırmanın yöntemi ve uygulanması, Dördüncü bölümde bulgular ve yorumlar, beşinci bölümde ise sonuç ve öneriler yer almaktadır. Araştırmanın her aşamasında değerli öneri ve yardımlarıyla beni yönlendiren değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca ölçeklerin uygulanması aşamasında katkılarını esirgemeyen tüm öğretmen arkadaşlarıma da çok teşekkür ederim.

Çayhan YILDIRIM
İstanbul, 2017

ÖZET
LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARININ YORDAYICISI OLARAK ÖRGÜTSEL
SOSYALLEŞME

Çayhan YILDIRIM

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetim ve Denetimi

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

Mayıs-2017, 103 + IX Sayfa

Bu araştırmanın amacı lise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını incelemektir. Yordayıcı ilişkisel tarama modeli ile yürütülmüş olan araştırmanın evrenini 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Esenyurt İlçesinde bulunan 14 kamu lisesinde bulunan 480 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Birincisi, ölçme araçları hakkında açıklayıcı kısa bilgi ile araştırmaya katılanlar hakkında bilgi toplamak amacıyla oluşturulan Kişisel Bilgi Formudur. Diğerleri öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algılarını belirlemek amacıyla kullanılan Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarını belirleyebilmek için Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğidir.

Verilerin analizinde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, bağımsız iki örnek t-testi, one-way ANOVA, Kruskal Wallis H, Mann-Witney U, Tukey ve Scheffe testleri ile korelasyon ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre lise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri genel puan ortalamaları çok katılıyorum düzeyinde iken en yüksek algıladıkları boyut amaç ve değer boyutu tamamen katılıyorum düzeyinde, en düşük algıladıkları boyut örgüt dili ve tarihi boyutu katılıyorum düzeyindedir. Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri genel puan ortalamaları tamamen katılıyorum düzeyinde iken en yüksek algıladıkları centilmenlik ve yardımlaşma boyutlarında tamamen katılıyorum düzeyinde, en düşük algıladıkları sivil erdem boyutu çok katılıyorum düzeyindedir.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine ilişkin görüşleri demografik bilgilere göre incelenmiş, öğretmenlerin cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi, teneffüslerini nerede geçirdikleri değişkenlerine

göre; Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinde cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi değişkenlerinde anlamlı fark bulunmuş, öğretmenlerin teneffüslerini nerede geçirdiği değişkeninde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinde cinsiyet, teneffüslerini nerede geçirdikleri değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmuş, hizmet süresi, eğitim durumu, yaş ve medeni hal değişkenlerinde anlamlı fark bulunamamıştır. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ölçeğinin mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, örgüt tarihi ve dili, örgüt politikası, örgütsel amaç ve değerlere uyum düzeyi ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri ölçeğinin centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem ve yardımlaşma boyutları arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Lise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyinin, örgütsel vatandaşlık düzeylerini olumlu yönde ve orta düzeyde yordadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Vatandaşlık, Lise Öğretmenleri

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION AS A PREDİCTOR OF THE HIGH SCHOOL TEACHERS' ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVİORS

Master thesis, Educational Administration and Supervision

Advisor: Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

May- 2017, 103 + XII Paces

The aim of this reserch is examining whether organizational socialization levels of high school teachers are meaningful predictors of organizational citizenship levels. It constitutes 480 teachers with 14 public high schools in the province of Esenyurt in the academic year 2015-2016. The scale used in the research consists of three parts. The first is the Personal Information Form, which is a brief description of the measurement tools and information on the participants involved in the survey. Organizational Socialization Scale and Organizational Citizenship Behavior Scale to determine perceptions for teachers' organizational citizenship behaviors.

The opinions of teachers about organizational socialization and organizational citizenship levels were examined according to demographic information and according to variables of teachers' gender, marital status, age, duty, education status, service period, There was a significant difference in the organizational socialization levels of the teachers in terms of gender, marital status, age, duty, education status, service duration variables, and there was no significant difference in the variables where the teachers spend their breaks. There was a significant difference in the variables of the teachers' gender, duty, and residence in the levels of organizational citizenship, and there was no significant difference in the duration of service, educational status, age and marital status. It was found that the level of organizational socialization of teachers' scale was positively correlated with gender, conscientiousness, civic virtue and cooperation dimensions in terms of professional competence, interpersonal relations, organizational history and language, organizational policy, level of alignment with organizational goals and values and level of organizational citizenship. It has been seen that the level of organizational socialization of teachers is positively and moderately predictive of organizational citizenship levels.

Data were analyzed using correlation, regression analysis with frequency, percent, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Tukey and Scheffe tests. According to the results obtained from the research, the organizational socialization

levels of the high school teachers are at the level of agreeing with the general points, while the dimension that they perceive the most is at the level of agreeing fully with the dimension of purpose and value, and the lowest level is the level of organization and history. The level of organizational citizenship of high school teachers are at the level of fully agreeing the overall score, while the level of civic virtue which they perceive the most is at the level of fully participating in gender and cooperation dimension.

Keywords: Organizational Socialization, Organizational Citizenship, High School Teachers



KISALTMALAR VE SİMGELER

Akt. : Aktaran

n: Örneklem

p: Kritik Değer

sd: Serbestlik Derecesi

t: Dağılım Değeri

X: Aritmetik Ortalama

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı



İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------------|
| ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN METİN..... | i |
| ÖNSÖZ..... | ii |
| ÖZETLER..... | iii |
| KISALTMALAR DİZİNİ..... | vii |
| İÇİNDEKİLER DİZİNİ..... | vii |
| TABLolar DİZİNİ | xii |
| ŞEKİLLER DİZİNİ..... | xiv |
| BÖLÜM I..... | 1 |
| 1 Giriş..... | 1 |
| 1.1 Problem Durumu | 1 |
| 1.2 Araştırmanın Amacı..... | 4 |
| 1.3 Alt Problemler | 4 |
| 1.4 Araştırmanın Önemi | 5 |
| 1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları..... | 5 |
| 1.6 Araştırmaya ait Tanımlar | 5 |
| BÖLÜM II..... | 6 |
| 2. Kavramsal Çerçeve ve İlgili Çalışmalar | 6 |
| 2.1 Örgütsel Sosyalleşme..... | 6 |
| 2.1.1 Sosyalleşme | 6 |
| 2.1.2 Örgütsel Sosyalleşme Tanımı..... | 7 |
| 2.1.3 Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı | 8 |
| 2.1.4 Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi | 10 |
| 2.1.4 Örgütsel Sosyalleşme Süreci | 11 |
| 2.1.5 Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları..... | 13 |
| 2.1.6 Örgütsel Sosyalleşme Modelleri..... | 15 |
| 2.1.7 Örgütsel Sosyalleşme Taktikleri | 19 |
| 2.1.7.1 Kolektife Karşı Bireysel Sosyalleşme | 19 |
| 2.1.7.2 Formele Karşı İnfomal Sosyalleşme | 20 |
| 2.1.7.3 Ardışığa Karşı Tesadüfi Sosyalleşme..... | 20 |
| 2.1.7.4 Sabite Karşı Değişken Sosyalleşme | 21 |
| 2.1.7.5 Sıralıya Karşı Kopuk Sosyalleşme | 21 |
| 2.1.7.6 Atamaya Karşı Yoksun Bırakılma | 21 |
| 2.1.8 Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları..... | 22 |
| 2.1.9 Öğretmenlerin Sosyalleşmesi | 24 |

| | |
|--|-----------|
| 2.2 Örgütsel Vatandaşlık | 26 |
| 2.2.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Kavramsal Analizi | 26 |
| 2.2.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Önemi | 27 |
| 2.2.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler | 28 |
| 2.2.3.1 Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi..... | 29 |
| 2.2.3.2 Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi..... | 29 |
| 2.2.3.3 Moral ve Motivasyonun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi..... | 30 |
| 2.2.3.4 Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi | 31 |
| 2.2.3.5 İhtiyaçların Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi | 31 |
| 2.2.3.6 Örgütün Özelliklerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi | 32 |
| 2.2.3.7 Liderin Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi | 32 |
| 2.2.3.8 İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi..... | 33 |
| 2.2.3.9 Örgütsel Güvenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi..... | 33 |
| 2.2.3.10 Demografik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi.... | 34 |
| 2.2.4 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları | 34 |
| 2.2.4.1 Özgecilik/ Diğergamlık (Diğerlerini Düşünme)..... | 35 |
| 2.2.4.2 Vicdanlılık (İleri Görev Bilinci)..... | 36 |
| 2.2.4.3 Nezaket..... | 36 |
| 2.2.4.4 Sivil Erdem (Organizasyonun Gelişimine Destek Verme) | 37 |
| 2.2.4.5 Sportmenlik (Centilmenlik)..... | 37 |
| 2.2.5 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları | 38 |
| 2.3 Konu ile İlgili Türkiye’de ve Yurtdışında Yapılan Yayın ve Araştırmalar..... | 38 |
| 2.3.1 Örgütsel Sosyalleşme ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar..... | 38 |
| 2.3.2 Örgütsel Sosyalleşme ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar | 46 |
| 2.3.3 Örgütsel Vatandaşlık ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar..... | 49 |
| 2.3.4 Örgütsel Vatandaşlık ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar | 51 |
| BÖLÜM III | 54 |
| 3 Yöntem..... | 54 |
| 3.1 Araştırmanın Modeli..... | 54 |
| 3.2 Evren..... | 54 |
| 3.2.1 Araştırmaya Katılanlara ait Kişisel Bilgiler | 54 |
| 3.3 Veri Toplama Araçları..... | 56 |
| 3.3.1 Kişisel Bilgi Formu | 56 |
| 3.3.2 Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği..... | 56 |
| 3.3.3 Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği | 57 |
| 3.4 Verilerin Toplanması | 57 |
| 3.5 Verilerin Çözümlemesi..... | 58 |

| | |
|---|-----|
| BÖLÜM Iv | 59 |
| 4 Bulgular ve Yorum..... | 59 |
| 4.1 Birinci alt probleme ilişkin bulgular | 59 |
| 4.1.1 Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri . | 59 |
| 4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular | 61 |
| 4.2.1 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık..... | 61 |
| 4.2.2 Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri | 64 |
| 4.2.3 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri | 66 |
| 4.2.4 Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri | 68 |
| 4.2.6 Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri | 70 |
| 4.2.7 Öğretmenlerin Teneffüsleri Geçirdikleri Yer Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri | 73 |
| 4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular | 76 |
| 4.3.1 Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişki: | 76 |
| 4.5 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular..... | 79 |
| 4.5.1 Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular; | 79 |
| BÖLÜM V | 81 |
| 5 Sonuç ve Öneriler..... | 81 |
| 5.1 Sonuçlar | 81 |
| 5.1.1 Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri..... | 81 |
| <i>Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık.....</i> | 81 |
| 5.1.2 Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki | 85 |
| 5.1.3 Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Yordamasına İlişkin Sonuçlar | 85 |
| 5.2 Öneriler | 85 |
| KAYNAKÇA..... | 87 |
| EKLER..... | 98 |
| EK-1. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği | 98 |
| EK-2. Kişisel Bilgiler Formu..... | 99 |
| EK-3. Araştırma İzinleri | 100 |



TABLULAR DİZİNİ

| | | |
|-------------------|---|----|
| Tablo 2-1 | Örgütsel Sosyalleşme Taktiklerinin Sınıflandırılması..... | 22 |
| Tablo 2-2 | Başarılı Sosyalleşme Sürecinin Olası Sonuçları..... | 24 |
| Tablo 3-1 | Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri..... | 55 |
| Tablo 4-1 | Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları | 59 |
| Tablo 4-2 | Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları | 60 |
| Tablo 4-3 | Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin t-testi Tablosu..... | 62 |
| Tablo 4-4 | Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Tablosu..... | 63 |
| Tablo 4-5 | Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi Tablosu..... | 64 |
| Tablo 4-6 | Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi Tablosu..... | 65 |
| Tablo 4-7 | Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre t-testi Tablosu..... | 66 |
| Tablo 4-8 | Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre t-testi Tablosu..... | 67 |
| Tablo 4-9 | Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Centilmenlik ve Vicdanlılık Boyutu Kruskal Wallis H testi Tablosu..... | 68 |
| Tablo 4-10 | Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre t-testi Tablosu..... | 69 |
| Tablo 4-11 | Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre t-testi Tablosu..... | 70 |
| Tablo 4-12 | Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA tablosu..... | 71 |
| Tablo 4-13 | Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA tablosu..... | 72 |
| Tablo 4-14 | Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Vicdanlılık Boyutu Kruskal Wallis H Testi Tablosu..... | 73 |
| Tablo 4-15 | Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Teneffüslerini Geçirdikleri Yer | |

| | | |
|-------------------|---|----|
| | Değişkenine Göre Kruskal Wallis H tablosu..... | 74 |
| Tablo 4-16 | Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Teneffüsleri Geçirdikleri Yer Değişkenine Göre Kruskal Wallis H tablosu..... | 75 |
| Tablo 4-17 | Korelasyon Analizi..... | 77 |
| Tablo 4-18 | Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri İçin Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Tablosu. | 79 |



ŞEKİLLER DİZİNİ

| | |
|--|----|
| Şekil 2-1 Buchanan'ın Üç Aşamalı Sosyalleşme Modeli..... | 16 |
| Şekil 2-2 Feldman'ın Üç Aşamalı Modeli..... | 17 |
| Şekil 2-1 Örgütsel Sosyalleşme Sonuçları..... | 23 |

BÖLÜM I

1 Giriş

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın sınırlılıkları, sayıltıları ve araştırmada sıkça kullanılan tanımlar yer almaktadır.

1.1 Problem Durumu

Bireylerin, toplumsal yaşam içerisinde çözülmesi gereken sorunları ve yerine getirmek zorunda oldukları ihtiyaçlarının çokluğu onları birbirleri ile devamlı olarak dayanışma içerisinde bulunmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu durum da, toplum içerisinde çeşitli ihtiyaçların karşılanması için örgütlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Başaran, 1998). Örgütlerin karmaşık sosyal sistemler olmaları nedeniyle hem işgörenlerin, hem de örgütlerin kendilerine özgü tutum, değer ve davranışları vardır. Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmesi ise, tamamen örgütsel ve bireysel tutum, değer ve davranışların uyumu ile mümkündür (Can, 1999). Örgütler, bireysel olarak gerçekleştirilen faaliyetlerin genişletilmiş kalıplarıdır. Toplumsal hayatta olduğu gibi örgütsel yaşamda da insan ilişkilerinin, ortak amaç ve değerlerin olması, hiyerarşik düzen içinde rol ve statülerin varlığı örgüte yeni katılan bireylerin sosyalleşme sürecinden geçmesini zorunlu kılmaktadır. Örgütler insanların beraber yaşadığı ve beraber çalıştığı sosyal kurumlardır. Çalışanlar ve yöneticiler değişse de örgütler var olmaya devam etmektedir. Örgüte yeni katılan çalışanların etkili bir örgütsel sosyalleşme süreci geçirmeleri; kendileri ile işleri arasında uyuma olması, işlerine ve iş ortamlarına kolayca uyum sağlamaları, sağlıklı bir kariyer elde etmeleri ve işte mutlu olmaları açısından önemlidir (Memduhoğlu, 2008).

Örgütlerin yaşamlarına devam edebilmesi, amaçlarını gerçekleştirebilmesi için öncelikle çalışanlarının bireysel beklentilerini karşılaması ve onları örgütte tutarak bağlılıklarını sağlamalıdır (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen, 2010). Genel olarak sosyalleşmenin fonksiyonu kişinin muhtaç olduğu kabiliyet ve disiplini sağlamak, geliştirmek, toplumun istek ve arzularını, değer sistemini, idealleri kişiye geçirmek ve özellikle sosyal hayatta oynayacağı “rolleri” öğretmektir (Dönmezer, 1999). Bu rolüyle örgüt içerisindeki sosyalleşme bütün örgütler için hayati bir öneme sahiptir. Örgütsel bağlılığı düşük işgörenlerin oluşturduğu bir örgütün başarılı olma olasılığı

düşmekte, bu nedenle, doğru teknikler kullanılarak işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılması yönünde girişimlerde bulunulması gerekmektedir; böylelikle verimli bir örgüt yapısı sağlanabilmektedir (Kaya ve Selçuk, 2007).

Eğitim örgütlerinde sosyalleşme süreci, eğitim çalışanlarının okulun etkin üyesi olmaları süreci ile başlar. Sosyalleşme eğitim çalışanları ile okul başarısı arasında bir halkadır. Okulda örgütsel sosyalleşme süreci, öğretmen ve yöneticilerin okuldaki rollerini edinmeleri, okul kültürünün benimsemeleri, iş tutum ve davranışlarının oluşması ve yeni görevsel kimliklerin kazanılması olarak görülmektedir (Kartal, 2007). Öğretmen eğitim öğretim hizmeti yapan, bir işgörendir. Öğretmenlik; bireysel, sosyal, kültürel, bilimsel, teknolojik boyutlu profesyonel statüde bir eğitim mesleğidir. Öğretmen ise insan davranışlarını ve yeteneklerini geliştiren performans mühendisi olan bir meslek adamıdır (Alkan, 2000). Öğretmenin sosyalleşmesi; Göreve yeni başlayan bir öğretmenin okuldaki öğretmenler, yöneticiler, veli ve öğrencilerle etkileşimleri sonucu geliştirdikleri her türlü değişimi ifade etmektedir (Güçlü, 2004). Örgütsel sosyalleşme öğretmenin okulla özdeşleşmesi, ortak hedef ve değerleri paylaşması ve okul adına çaba sarf etmek için istekli olması anlamına gelir. Eğer öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme süreci başarılı olursa öğretmenler de iyi performans gösterecek ve yüksek iş doyumunu ile düşük seviyede stres belirtileri göstereceklerdir (Çalık, 2006).

Öğretmenin sosyalleşmesi; öğretmenin okulun temel değer, norm, felsefe ve misyonunu öğrenmesidir. Okula yeni gelen öğretmen, okulun planlama, politika, prosedür, eğitim ilkeleri, uygulama ve değerleri doğrultusunda değişir. Öğretmenlerin sosyalleşmesi seçme sisteminden geçmeleriyle başlar, daha sonra okulda deneyim kazanarak değişime uğrar. Bu süreçte başta yöneticilerin yaklaşımı olmak üzere okuldaki destekleyici çabalar, bu süreci olumlu etkiler ve hızlandırır. Okullardaki yapısal durum, karmaşık iklim ve teftiş süreçleri öğretmenin sosyalleşmesini doğrudan etkilemektedir. Yeni öğretmenler nadiren okulun politika, prosedür, planlama eğitim ilkelerine hemen uyum sağlamaktadır. Sosyalleşme süreci örgüte girişte mesleğe başlayınca sona eren bir süreç değildir öğretmenin meslek hayatı boyunca devam ettiği bir süreçtir (Kartal, 2003).

Örgütlerde ortaya çıkan problemlerin en önemli sebebi insan ve insan davranışlarından kaynaklanan sorunlardır. Bu sebeple insan davranışlarının çözümlenmesi büyük bir önem taşımaktadır. İşgörenlerin hangi davranışları ne için,

ne zaman ve ne gibi durumlarda sergilediğinin anlaşılması ve incelenmesi örgütün işleyişi açısından son derece önemlidir. Günümüzde gelişen teknolojik gelişmelerin yanında değişen müşteri beklentilerinin de etkisi ile rekabet ortamı artmakta ve bu durum iş yaşamında belirsizlik ve karmaşa yaratmaktadır. Bu sebeple örgütler daha kaliteli hizmet sunabilmek ve devamlılıklarını sağlamak için işgücünü doğru yönlendirmek ve birimler arası işbirliği sağlamak durumundadırlar. Yapılan birçok çalışma, günümüzde nitelikli hale gelen eğitilmiş işgücünden zorlamalarla verim alınamayacağını göstermektedir. Gönülden isteyerek çalışan, kendiliğinden sorumluluklarını yerine getiren, takım çalışmasında özverili olan işgörenler; emirlere itaat ederek çalışan ve sadece kendilerine verilen görevleri tarif edildiği şekilde gözetim altında iken yapan işgörelere göre daha verimli çalışmaktadır (Çelik, 2007). İş hayatında rekabet üstünlüğünü elde edebilmek ve daha da önemlisi bunu sürdürebilmek için yöneticilerin içinde yer aldıkları sistem ile bu sistemi dolaylı ya da doğrudan etkileyen iç ve dış dinamikleri iyi bilmeleri, değişimleri anlık takip edebilmeleri ve buna süratli biçimde reaksiyon göstermeleri gerekmektedir (Organ, 1977).

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt çalışanlarının üstlendikleri rollerden beklentileri aşarak, örgütün rekabet gücünü ve performansını etkileyen gönüllü davranışlarından oluşmaktadır (Podsakoff, MacKenzie, Paine, ve Bachrach, 2000). Bu davranışların genel özelliği, yazılı olarak ifade edilmemelerinin yanında, çalışanların zorunlu olmadıkları halde yaptıkları, örgüte dolaylı olarak katkı sağlayacak davranışlar olmasıdır. Yani kişisel tercihe bağlı olarak gelişen bir davranıştır. Günlük rutinler içerisinde oluşan işbirliği, tavsiye alışverişi, yardımlaşma vb. çok sayıda çaba bu davranışlara örnek olarak gösterilebilir (Smith, Organ ve Near, 1983).

Katz'a göre; örgütlerin başarılı olabilmeleri için çalışanların üç hususa riayet etmeleri gerekmektedir. Bunların birincisi; çalışanların işe idare tarafından belirlenmiş saatte yani zamanında gelmeleri, ikincisi; çalışanların sözleşmelerinde belirtilen görevleri eksiksiz, zamanında ve istenildiği şekilde yapmaları, üçüncüsü ise; çalışanların örgütün verimlilik ve etkinliğini arttırmak maksadıyla sözleşmelerinde belirtilmeyen faaliyetleri yapmaları ve bu konuda gönüllü olmalarıdır (Çelik, 2007: 82).

Örgütsel sosyalleşme araştırmaları, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır (Feldman, 1981, s. 317). Örgütsel bakış açısı göz önüne alındığında, çalışanların uyumlu çalışması uzun vadeli iş hayatı için önemlidir. Çevredeki hızlı değişim hem işverenler hem de çalışanlar üzerinde kültürel ve yönetsel değişikliklere sebep olmaktadır. Böylece, yeni örgüt çalışanlarının, iş beklentilerini ölçmek için doğru araçlara ve bilgilere ihtiyaç duyulmaktadır (Watchfogel, 2009).

Örgüt çalışanlarının örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık sürecindeki uyum süreci, çalışanların inançları ve değerleri ile kuruluşun kültürü, normları ve değerleri arasında oluşan bir kişi-çevre uyumu ile ortaya çıkmaktadır. Toplumsallaşma uygulamalarında kişi ile çevre uyumu sağlama derecesi ne kadar yüksek olursa, çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri daha yüksek olacaktır (Watchfogel, 2009). Öğretmenlerin okullardaki örgütsel yapı içerisindeki uyumları da onları çevreleyen çevre etkenlerine karşı uyumlarıyla orantılıdır denilebilir.

Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık kavramları günümüze değin üzerinde pek çok araştırma yapılmış kavramlar olsa da çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisi ve aralarındaki ilişki konusunda fazla sayıda araştırmaya rastlanmamıştır. Bu iki kavramın eğitim ortamlarında bir biriyle ilişkisinin önemi, bu konuda bir araştırma yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu çalışmanın amacı; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını incelemektir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1.3 Alt Problemler

1. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları ne düzeydedir?

2. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri bağımsız değişkenlere (cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi ve tenefüslerini nerede geçirdiklerine) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme, örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

4. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri, örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

1.4 Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumlarında verimliliği arttırmak için örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık düzeyinin yüksek olmasını sağlamak oldukça önemlidir. Bu çerçevede bir ön adım olarak öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin tespitinin yapılması, çeşitli değişkenlere göre farklılaşmalarının ele alınması ve bunlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi önem taşımaktadır. Alan yazında öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi inceleyen fazla bir çalışmanın bulunmaması yapılan bu çalışmanın alan yazına yapacağı katkıyı önemli hale getirdiği söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık düzeylerini etkileyebilecek okul bazlı önlemler alınabilir. Ayrıca araştırma bulguları, özellikle Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından okul yöneticilerine ve öğretmenlere yönelik düzenlenen hizmet içi eğitimlerin içeriğinde yapılacak düzenlemelere katkı sağlayabilir.

1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma; İstanbul İlinin, Esenyurt İlçesindeki kamu liselerinde çalışan öğretmenlerle sınırlandırılmıştır.

1.6 Araştırmaya ait Tanımlar

Örgütsel sosyalleşme: Örgütsel sosyalleşme, örgütteki rolleri üstlenebilmek için gerekli olan tutum ve davranışları öğrenme sürecidir (Morrison, 1993).

Örgütsel vatandaşlık: Gönüllü olarak, doğrudan ya da dolaylı bir şekilde örgütün resmi ödüllendirme sistemlerince tanınmayan ve toplamda örgütün fonksiyonelliğini etkin bir şekilde arttıran bireysel davranışlardır (Organ, 1988).

BÖLÜM II

2. Kavramsal Çerçeve ve İlgili Çalışmalar

Bu bölümde araştırma konuları ile ilgili kavramsal çerçeve ve ilgili araştırmalar yer almaktadır. İlk olarak örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık kavramları ile ilgili literatürden elde edilen bilgilere yer verilmiştir. Son aşamada ise konu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1 Örgütsel Sosyalleşme

Günümüze kadar sosyalleşme kavramının toplumsal düzeyin yanı sıra örgütsel düzeyde pek çok tanımı yapılmıştır. Örgütsel sosyalleşme tanımının da sosyalleşmenin süreç olarak özellikleri, aşamaları ve sonuçları ile örgüt açısından önemi üzerinde durulmaktadır.

2.1.1 Sosyalleşme

Sosyalleşme kavramını, sosyal bilimler literatürüne sokan ilk düşünür E. Durkheim'dir (Ergün, 1992: 37). Sosyalleşme bireyin, toplum ve çeşitli grupların bir üyesi haline getirilen değer, tutum ve davranışlarını, kurumsallaşmış normlara uygun olarak sergilenmesine imkân sağlayan bir kültürlenme sürecidir (Güney, 2000). Sosyalleşme kavramı, Almanca sozialization, Fransızca socialisation, İngilizce socialization kelimeleri ile ifade edilmektedir. Türkiye'deki pek çok kaynak sosyalizasyonu, toplumsallaşma ve sosyalleşme kelimelerini aynı anlamda kullanıldığı görülmüştür (Kuşdemir, 2005: 9).

Sosyalleşme alanındaki çalışmalar da 1950'lere kadar dayanmaktadır. Sosyalleşme sosyal hayat içerisinde yer alan ve iş hayatın da önemli boyutları olan bir kavramdır. 1950'li yıllardan günümüze öğrenme sürecinden başlayan tanımlar daha ayrıntılı olarak genişlemektedir. Sosyal, kültürel, politik, ekonomik, antropolojik, psikolojik, yönetsel ve felsefi yönleri olan ve birçok bilim dalını ilgilendiren karmaşık bir süreç olan sosyalleşme kavramı, farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Balcı, 2003).

Etzioni (1975) sosyalleşmeyi bireyin inanç, norm ve görüşlerini örgütle aynı çizgiye getirme sürecidir; bu süreç bireyin yeni bir örgüte veya sosyal birime üye olması veya birim içinde statü değişimi halinde yeni becerileri öğrenme ve rol uyumunu sağlamasına yönelik olarak gelişimi olarak tanımlamıştır. Sosyalleşme

bireysel açıdan, insanın hayvansal yönlerini bırakarak, insanî değerler kazanması ve kişiliğini bulması olarak tanımlamıştır. Toplumsal açıdan sosyalleşme; sosyal ve kültürel mirasın gelecek nesillere aktarılması ve kişiliğin gelişimi olarak tanımlamıştır (Özkalp, 2005).

Öztürk (1993) sosyalleşmeyi; insan yavrusunun insana özgü nitelik ve özellikleri elde etmesi olarak tanımlamıştır. İnsan, aslında insan olmaya yatkın ve elverişli bir gizil güç ile donatılmış olarak doğmakta fakat insan sosyal çevrenin bir unsuru olduğundan bu konuda son sözü sosyal çevresi söylemektedir. İnsan öncelikle içinde yaşadığı toplumun, sonra da başka toplumların etkisi altında kalmaktadır (Öztürk, 1993: 106).

Sosyalleşme ile ilgili tüm tanımlarda öğrenme sürecinden ve toplumun öğreticiliğinden söz edilmekte olup tanımlarda insanın bu öğrenme sonucunda kendisini geliştirerek topluma uyumlu hale geldiği ve insanın, doğası gereği sosyal bir varlık olduğu vurgulanmaktadır.

2.1.2 Örgütsel Sosyalleşme Tanımı

Örgütsel sosyalleşme; çalışanların kuralları, normları, örgütün kültürünü; katıldığı örgüt tarafından sağlanan rolleri, işleri iyi yapmaları için kaçınılmaz teknik becerileri öğrendikleri bir süreçtir (Balci, 2003). Örgütsel sosyalleşme için de pek çok tanım yapılmış olduğu gibi bu tanımlarda özellikle örgütlere yeni başlayan çalışanların örgütsel sosyalleşmesi üzerine vurgu yapılmıştır. Örgütsel sosyalleşme, örgütün bireysel boyutunun formal boyutuyla bağdaştırılması sürecidir. Bu süreçte iş görenlerin örgütsel değer ve normları kabullenmeleri amaçlanır. Değerler, normlar, beklentiler, özendiriciler ve bürokratik yaptırımlar örgütsel sosyalleşme sürecinde kullanılan mekanizmalardır. Örgütsel sosyalleşme süreci aslında örgüt kültürünü öğrenme, örgüt kültürüne uyum sağlama sürecidir (Çelik, 1998).

Örgütsel sosyalleşme bir bireyin, örgütsel üyeliğe katılabilmek ve örgütsel rolleri üstlenebilmek için gerekli olan değerleri, yetenekleri, beklenen davranışları ve sosyal bilgiyi takdir etmesini içeren bir süreçtir (Louis, 1980). Örgütsel sosyalleşme klasik anlamda çalışanların örgüte en yüksek düzeyde katkı sağlamaları yönünde eğitilmeleri, insan ilişkileri açısından çalışanların iş doyum düzeylerini en yüksek düzeye ulaştırmalarıdır (Özkan, 2005:10). Başarılı sosyalleşmenin birey ve örgüt açısından birçok faydası bulunmaktadır. Bu sonuçlarından birisi yüksek düzeyde

bağlıdır. Örgüt içerisindeki değerlere bağlı örgüt içine dâhil olan yeni iş görenlerin örgütü benimsemelerini kolaylaştırır. Başarılı bir örgüt yapısı yeni iş görenin işe ve örgüte uyumlu bir sosyalleşme sürecini zorunlu kılar. Örgütler yeni üyelere kültürlerini öğretmek için bazı paradokslar uygularlar. Çünkü örgütlerin güçlülüğü güçlü örgüt kültürüyle mümkün olur (Nelson ve Quick, 1997).

Örgütsel sosyalleşme örgüt yaklaşımları açısından; çalışanların örgüte en yüksek düzeyde katkı sağlamaları yönünde eğitilmeleri, insan ilişkileri yönüyle; çalışanların iş doyum düzeylerinin en yüksek düzeye ulaştırılması yöntemi, insan kaynakları açısından; çalışanların katkılarını güçlendirmek ve kaliteyi artırma yöntemi, sistem yaklaşımı açısından; sistem dışı öğelerin sistem içine aktarılması süreci, kültürel açıdan örgütün değer ve normlarının aktarıldığı bir süreç ve son olarak post-modern açıdan bir uyum sağlama ve sınırlara esneklik kazandırma sürecidir Çalık (2003:165).

Örgütsel sosyalleşme, bir kişinin bir kurumda uzun bir süre içerisinde çalışıyor olmasını etkileyen, bir işe uyarlanma sürecidir. İnsanların yeni işe girdikleri bir kurumda işe ayak uydurmayı nasıl öğrendiklerini tanımlar. Kısacası bir kişinin bir kurumdaki belli bir rolle bağlantılı olarak, uygun teşebbüsleri, davranışları ve bilgileri öğrenebildiği bir süreçtir (O'Leary, Kelly, Wolf, Klein ve Gardner,1994; Akt: Elci, 2008).

Literatürde örgütsel sosyalleşme konusunda uyum kavramı ve öğrenme süreci üzerinde yoğunlaşmaktadır. Genel olarak örgütsel sosyalleşme; işe yeni giren bireyin örgütün hedeflerini, örgüt kültürünü, örgütsel tarihini, değerlerini, politikalarını, işleyişini, dilini, sembollerini, sosyal değerlerini, işle ilgili bilgileri öğrenmesi, birey-örgüt arası karşılıklı beklentilerin karşılanması ve örgüte uyum sağlamaya yönelik bir süreç olarak tanımlanabilir.

2.1.3 Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı

Araştırmacılar örgütsel sosyalleşmenin ana amacını; yeni işgörenin örgütün etkili bir üyesi olmasını sağlamak olarak tanımlamışlardır (Kuşdemir, 2005: 13; Demirbilek, 2009: 355). Örgüte yeni gelen bireyler örgütsel sosyalleşme süreci boyunca öğrenilen farklı içerikli alanları inceler ve tanımlar. Yeni gelen örgüt üyeleri için öğrenmenin aşamaları şu şekilde sıralanabilir (Bauer ve Taylor, 2001:413):

- 1) Öğrenmeye ön hazırlık,

- 2) Örgüt için çalışmayı öğrenme,
- 3) Örgütün değerlerini, amaçlarını, kültürünü öğrenme,
- 4) Çalışma grubunun değerleri, standartları ve arkadaşlığını öğrenme,
- 5) İşin nasıl yapılacağı, ihtiyaç duyulan bilgi ve becerileri öğrenme,
- 6) Kişisel değişim ile öz benlik arasında bağlantı kurma, kendi-görüntü, güdüsel yapıyı öğrenmedir.

Sosyalleşme süreci işgörenin örgütün dışında biri olmaktan çıkıp, içeriden biri olmasını sağlayan bir değişim sürecidir. Sosyalleşme; yeni gelen bireyin “diğerlerinin gördüğü gibi görebilmek için” algılarını değiştirdiği bir süreçtir (Balcı, 2000: 11). Örgütsel sosyalleşmenin amaçlarını İshakoğlu (1998) altı ana başlık altında toplamıştır. Bunlar:

1. İşin gereklerini öğrenmek: Birey sosyalleşme süreci başlangıcından itibaren hangi araçları kullanacağını, hangi değerlendirme ölçütlerine göre çalışacağını, hangi yetenek ve bilgilerini kullanacağını öğrenir.

2. Bireylerarası sağlıklı ilişkiler kurulmasını sağlamak: Yeni işgörenler ile eski işgörenler tanışarak, formal ve informal ilişkiler boyutunda çalıştığı örgüt, çalışma grubu hakkında ve kendisine verilen işin yapılışı hakkında bilgi edinir.

3. Örgüt içi güç odaklarını tanıtmak: Uzmanlık gerektiren işleri kimlerin yaptığını veya örgütteki informal liderlerin kimler olduğunu öğrenmek örgütsel sosyalleşmenin amaçlarından biridir.

4. Ortak örgüt dilini öğrenmek: Her örgütün kendine has teknik terimleri, örgütsel jargonu ve kısaltmaları içeren ortak bir dili vardır. Örgütsel dil denilen bu kavram, örgüt üyelerinin sosyalleşme süreci içerisinde öğrenilir.

5. Örgütsel amaç ve değerleri öğretmek: Örgütün değerlerini, örgütün kuruluş nedenini oluşturan amaçlar da örgütsel sosyalleşme süreci içinde öğrenilir.

6. Örgüt tarihini öğretmek: Her örgütün kendine özgü gelenek, adet, hikâye ve özel günleri bulunur. Örgüte yeni katılan her işgörenin bu tarihsel süreci öğrenmesi örgütsel sosyalleşmenin amaçlarından biridir.

Örgütsel sosyalleşmenin önemli amaçlarından biri de örgüte sadakat ve bağlılıktır. Bu üç şekilde olur; birincisi, yeni işgörene daha çok vakit ayırarak onun

daha sıkı çalışması ve çabuk öğrenmesi biçiminde beklentiler oluşturmaktır. İkincisi, sosyalleşme sürecinde değerlerin onanması ile yeni işgörenin davranışsal taahhütlere sokularak, işgörenin kendisini sosyalize etmesini sağlamaktır. Üçüncüsü, yeni işgörene örgütün iyiliği için örgütün kendisinden beklediği çalışmalar konusundaki telkinlerdir. Böylece örgütsel davranıştan sapan bir davranış ortaya çıktığında, ideal olarak işgörenden beklenen şeylerin bozulduğu yeni işgörence anlaşılmış olur (Schein, 1975).

2.1.4 Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi

Örgütsel sosyalleşme süreci hem işgören, hem de örgüt için oldukça önemli bir süreçtir. Sosyalleşme sürecinde en önemli işlevleri arasında işgörenin örgüte uyumunun sağlanması, başarılı olması ve iş doyumunu sayılabilir. Başarılı bir sosyalleşme süreci yeni işgörenin örgüte uyumunu, bağlılığını ve başarısını büyük ölçüde arttıracaktır. İşgörenin başarısız bir sosyalleşme süreci yaşaması ise onun örgütten ayrılmasına zemin hazırlayacaktır. Böyle bir sonuç hem işgören, hem de örgüt için zararlı bir süreç olacaktır. Sosyalleşme sürecinin bu işlevi, onun işgören ve örgüt açısından önemini ortaya koymaktadır (Balcı, 2003:12). Örgütsel sosyalleşme süreci belirgin ve güçlü olan örgütlerde, iş görenlerin ortaklaşa hareket etmelerini sağlamak kolaylaşır. Başarılı sosyalleşme sürecinin olduğu örgütlerde değişim ve yeniliklere yönelik tepkileri belirlemek kolay olur (Çelik, 2012: 74).

Örgütteki grupların gelişimi açısından da örgütsel sosyalleşmenin önemi büyüktür. Yeni işgörenin örgüte katılması ile örgüt içerisindeki güç çatışması, çatışma çözme, rollerin ve normların netleşmesi süreçleri, grup içi işgörenler arası ilişkilerde sosyalleşme etkin şekilde etki etmektedir. Bu durumda sorunsuz bir sosyalleşme süreci örgütsel bağlılık ile iş doyumunu, grup dinamiğini ve grup üyeleri arasındaki etkileşimi de güçlendirmektedir (Louis,1980). Sosyalleşme faaliyetlerinden beklenen yararlar şöyle sıralanabilir (İshakoğlu,1998):

- a) Sosyalleşme yeni çalışanın gerginliğini azaltarak işteki başarısızlık korkusunu önler.
- b) Sosyalleşme yeni çalışanın işe başlama maliyetini düşürür. Yeni işgörenin işe başlama sürecinde çevreyi, örgütü ve işi tanıması zaman alır. Bu nedenle yeni işgören bir müddet için deneyimli çalışandan daha az iş üretir. Sosyalleşme yeni işgörenin işi kısa sürede öğrenerek beklenen standartlara ulaşmasını ve

başlangıç maliyetlerini düşürmeyi sağlar.

- c) Sosyalleşme işten ayrılmaları azaltır. Yeni işgören kendisini örgüt içerisinde istenmeyen, ihtiyaç duyulmayan, sevilmeyen biri gibi hissederse işi terk etmek ister . Sosyalleşme bu olumsuz duyguların olumlu duygulara dönüşmesine yardım eder.
- d) Sosyalleşme yeni işgörenin, yönetici ve iş arkadaşlarına uyum süreci açısından zaman tasarrufu sağlar. Sosyalleşme eğitimi verilmediğinde işe yeni giren, öğrenmek istediklerini sürekli en yakın yöneticisine veya iş arkadaşlarına sorarak, onların zaman kaybetmesine neden olur. Sosyalleşme, gerekli bilgilerin verilmesiyle bu zaman kaybını önler.
- e) Sosyalleşme iş hakkında gerçek beklentilerin oluşmasına, bireyde olumlu tutumların geliştirilmesine ve bireyin iş tatminine ulaşmasına yardımcı olur.

Başarı ile geçen örgütsel sosyalleşme süreci yeni çalışanların daha yüksek performans göstermesine, daha iyi bir iş deneyimi ve örgütte kalma oranının yüksek olmasına sebep olur. Örgüte yüksek derecede bağlılık da yine bu sürecin önemli getirilerindedir. Bu süreç sayesinde kişiler kendi bilgi ve kişiliklerini örgüte uygun bir hale getirmektedirler (Nelson ve Quick, 1994; Akt: Özenli, 2006).

2.1.4 Örgütsel Sosyalleşme Süreci

Örgütün bütünlüğünü sürdürebilmek açısından genel ilke ve kuralların işgörenler tarafından anlaşılmasını kapsayan örgütsel sosyalleşme süreci, rol alma, yeni işgörenin kimliğinin biçimlenmesi, uyumu, tutum ve davranışları gibi unsurları kapsamaktadır. Bu nedenle temelde işgöreni seçme ve işe alma ile başlayan örgütsel sosyalleşme, işgörenin görev uzmanlığı sağladığı, beceri ve yeteneklerini geliştirdiği, işe ilişkin gerekli bilgileri öğrendiği ve bu doğrultuda örgütle özdeşleştiği önemli bir süreçtir (Feldman 1980).

Yeni işgörenler sosyalleşmenin farklı aşamalarında farklı deneyimler elde etmektedirler (Young 2003: 300). Bu bağlamda işgören seçim sürecinde en fazla uyum gösterme potansiyeline sahip adayların örgüte alınmasıyla birlikte sosyalleşme faaliyetleri için harcanacak zaman ve çaba büyük ölçüde azalacaktır (Levine ve Moreland 1999: 290). Buna göre sürekliliği olan ve uzun dönemi kapsayan örgütsel

sosyalleşme sürecinde genellikle öngörme, karşılaşma ve değişim olmak üzere üç aşama bulunmaktadır (Chiu 2007).

1- Öngörme Aşaması: Bireyler bir işe girmeden önce örgüt ve yapacakları iş hakkında bilgi edinmek isterler. Ancak iş ve örgüte uyum konusunda belirsizliğe sahip olan birey henüz örgüte katılmadığından, örgüte ilişkin bilgileri öngörü niteliğindedir. Bu doğrultuda belirsizlik ve stres düzeyinin yüksek olduğu bu aşamada işe alındıkları takdirde, örgütün kendilerine ne gibi olanaklar sağlayabileceğine ilişkin birtakım beklentilere sahiptirler (Chiu 2007). Bu nedenle ön sosyalleşme olarak adlandırılan ilk aşamada, örgütün işgücü kaynağını oluşturabilecek bireylere, örgütü tanıtıcı bilgiler verilmektedir. Bu bilgilendirme sayesinde, örgüte girmeden önceki dönemde, birey yetenekleri ile işin özellikleri arasındaki uyum ve beklentilerinin örgüt tarafından karşılanabilme potansiyeli hakkında bilgi sahibi olmaktadır (Ards 2001; Garavan ve Claire 2001; Akt: İplik, 2009).

2- Karşılaşma Aşaması: Karşılaşma aşaması işgörenin yeni bir iş için örgüte dahil olmasıyla başlar. Mülakatlarda ve ziyaretlerde verilen bilgiler ne kadar gerçekçi olursa olsun yeni bir işe başlayan bireyler sürpriz yaşayabilir. İşgören işleri tanımalı, uygun eğitim almalı, örgüt uygulamaları ve prosedürlerini anlamalıdır (Noe, 2009). Beklentilerin karşılandığı ya da karşılanmadığı, belirsizliklerle ve çatışmalarla karşılaşılacak, performansın birey ve örgüt tarafından değerlendirildiği ikinci aşama hem birey hem de örgüt için kritik önem taşır (Çalık, 2003).

3- Değişim Aşaması: birey katıldığı örgüt ve grubun norm ve değerleri ile üstleneceği rol ve görevlere uzun süreli uyum gösterme çabası içinde olmaktadır. Bu aşamada, örgütün norm ve değerlerini benimseyen işgören işini severek yapmakta, örgüt kültürüne uygun tutum ve davranışları sergilemekte, örgütün değerlerini savunarak örgüt elemanı kimliğini kazanmakta, yüksek düzeyde motivasyon, örgüte katılım ve bağlılık göstermekte ve bu bağlamda diğer örgüt üyeleri tarafından benimsenmesi söz konusu olmaktadır (Ards vd. 2001; Garavan ve Claire, 2001; Akt: İplik, 2009). Bu doğrultuda örgütsel sosyalleşmenin, bireyin işini örgüt tarafından ortaya konulan kriterlere uygun olarak yapabilecek duruma gelmesi ile başarılı olarak sonuçlanacağına, ancak bir eleman olarak diğer örgüt üyelerince kabul edilmesi ile tamamlanacağına inanılmaktadır (Donavan vd. 2004; Akt: İplik, 2009).

2.1.5 Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları

Örgütsel sosyalleşmenin aşamaları üzerinde yapılan çalışmalarda “aşama modelleri” geliştirmeye büyük çabalar harcanmıştır. Bu modeller, yeni iş görenlerin “içeriden biri” olma statüsüne geçerken yaşadıkları tipik tecrübeleri tanımlamayı amaçlamaktadırlar. Ortaya atılan modellerin çoğu, şu aşamaların birkaçını veya da hepsini içerirler (Nicholson, 1998: 523; Akt: Çalık, 2003):

1. Örgütsel gerçeklikle yüzleşme ve kabul etme (tahmin edilen sosyalizasyonu da içerir),
2. Rol belirginliğini başarma,
3. Bireyi örgütsel bağlamda uygun pozisyona yerleştirme,
4. Başarılı sosyalizasyon işaretlerini ortaya çıkarma.

Sosyalleşme ile ilgili birçok araştırmacı birçok farklı aşama modelleri oluşturmuştur. Sosyalleşmenin aşamalarını şu üç aşamada inceleyebiliriz:

1. Giriş öncesi aşaması: Bireyin iş öncesi görmüş olduğu bütün eğitimler bu aşamaya girer. Bu aşamada birey örgütte bir görev üstlenmeden önce ve bir pozisyona yerleşmeden önce örgüt ve iş hakkında bilgi elde etmeye çalışır (Mutlu, 2008: 47). Bu aşamada bireyin amacı, örgüt ile ilgili gerçekçi beklentiler oluşturmaktır. Çünkü bunu yapmazsa örgüte girdikten sonra yaşayacağı belirsizliklerle başa çıkması zorlaşacaktır. Bununla birlikte bireyin kişiliği ve geçmiş deneyimleri örgüt ile ilgili beklentilerini şekillendirir (Çalık, 2003: 6). Örgüt kültüründeki değerlere odaklanarak ve belirlenen özelliklere sahip olan yeni işgörenin seçimini yaparlar. Örgüt kültürünün değerlerine uymayan adaylar seçilmezler (Çalık, 2003; Sökmen, 2007).

2. Giriş aşaması: Bu aşama örgüte yeni girenin işe başlamasıyla başlar ve genel olarak 6 ile 10 ay arasında sürer (Balcı, 2003: 84). Giriş aşaması örgütsel sosyalleşmenin muhtemelen en önemli parçasıdır. Birey bu evrede işe seçildikten sonra kaynaşma sürecini yaşamaktadır. Yani örgüt dışında birinden örgüt içinde birine dönüşmektedir. Yeni işgörenin amacı; iş rolü, çalışma arkadaşları, üye olduğu grup, örgütsel normlar ve örgüt kültürü ile uyum sağlamaktır (Balcı, 2003: 84). Bunun için işgören örgüt ile ilgili her şeyi tanımaya özen gösterir (Mutlu, 2008: 48). Bunların içinde işin ipuçları, üstlenilmesi gereken roller, örgütsel kurallar ve prosedürler yer almaktadır (Balcı, 2003: 84). Yüzleşme olarak da adlandırılan bu

safhada çalışan örgütteki gerçek yaşam ile yüz yüze gelerek örgütün değerlerini ve tutumlarını öğrenir (Mutlu, 2008: 48). Ardından yeni işgörenin örgüte girmeden önceki beklentileri, örgütsel gerçek ile kıyaslanır ve eğer bir farklılık algılanırsa gerçeklik şoku ortaya çıkar (Çapar, 2007). Bu farklılık, örneğin işgörenin sahip olduğu değerlerin örgütün değerleri ile zıt durumda olmasından veya üst-ast ve eş çalışanlarla ilişkilerinin beklendiği gibi olmamasından kaynaklanır. Çapar'a göre (2007: 12) bu noktada hayal kırıklığı yaşanabilir ve sonuçlardan örgüt için muhtemelen en kötüsü olan örgütten ayrılma söz konusu olabilir. Örgüt, bireyin sahip olduğu belirsizlikleri ve endişeleri hafifletmelidir. Böylece yeni işgören, meslektaşlarının neden belli şekillerde davrandıklarını ve örgütteki işlerin neden belli biçimlerde yürüdüğünü anlamaya gayret gösterir. Bu şekilde örgüt, yeni işgöreni; sahip olduğu değer ve tutumları yeniden gözden geçirmeye zorlar. Eğer örgüte yeni giren bütün zorlukların üstesinden gelmeyi başarır ve beklendiğinden aşırı düzeyde farklılaşan durumlar meydana gelmezse uyum olarak da adlandırılan bu aşama başarılı olarak geçer. Sonuç olarak işgören aradığı rol belirginliğini elde eder, iş sorumluluklarını kavramış olur, çalışma arkadaşları ile olumlu ilişkiler kurar ve daha önce karşılaşmadığı problemlerden kaynaklanan belirsizliklerle nasıl başa çıkması gerektiğini öğrenir (Balcı, 2003: 84-85). İçinde bulunduğu örgütte faaliyet gösteren başkalarının, onu kabul ettiklerini de hisseder. Bütün bunlar örgütsel sosyalleşmenin yüksek düzeyde geçtiğine işaret eder. Böylece Bigliardi, Petroni ve Dormio'nun (2005: 424) çalışmasında tespit edildiği gibi yeni girenin işten ayrılma niyeti düşük olur.

3. Yerleşme aşaması: Yeni işgörenin önceki iki aşamada yaşadığı tecrübeler bu aşamayı etkiler ve şekillendirir. Balcı'ya (2003: 85) göre bu evre yeni işgörenin örgütte bulunduğu sürecin sürekli gelişmesiyle nitelendirilebilir. Yeni işgören hem işte, hem iş dışındaki özel hayatında çatışmaları çözmeyi öğrenir. Nitekim yeni girenin amacı; gerçekte asla mümkün olmasa bile, belirlilik elde etmektir. Örgütün birçok tutum ve değerleri işgören tarafından kabul edilir; kabul edilmeyenlerle de az çok uyum sağlanır (Çalık, 2003: 7). Tabii bu aşamada örgütün yeni işgörene verdiği destek de yaşamsal öneme sahiptir. Çünkü bu destekle birey hangi davranışlarının örgüt için uygun olduğunu kavramış olur. Bununla birlikte işgören sahip olduğu beceri ve yeteneklerinde ustalık edinmeye başlar ve iş gereklerini ve rol sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmek için yollar bulur. Çalışma arkadaşları ile dostça ilişkiler kurar. Ama bu evrede en önemli nokta; hem birey hem de örgüt

içinde bulunan diğerlerinin; onu “örgüt içinden biri” olarak algılamaya başlamalarıdır (Donavan vd. 2004; Akt: İplik, 2009). Diğer bir ifadeyle birey kendini örgütün bir parçası olarak algılamaya başlar ve böylelikle işgörenin örgütle özdeşleşmesi sağlanır.

2.1.6 Örgütsel Sosyalleşme Modelleri

Örgütsel sosyalleşme için bazı genel yaklaşımlar bulunmaktadır. Wanous, Reichers ve Malik (2009) bu yaklaşımları detaylı ve karşılaştırmalı olarak ele aldıkları araştırmalarında beş temel modeli ele almışlardır. Söz konusu çalışmada belirtilen modeller Buchanan’ın modeli; Feldman’ın modeli; Porter, Lawler ve Hackman’ın modeli; Schein’ın modeli ve Wanous’un modelidir.

Buchanan’ın (1974) üç aşamalı modelinde örgütsel sosyalleşme sürecinin gelişimi yeni gelenin iş ortamında geçirdiği zamana göre tanımlanmıştır. Çalışanın örgütsel etkilenme ve sosyalleşme aşamalarını örgütteki görev süresi ve deneyime bağlı olarak ilk kariyer dönemi çerçevesinde üç aşamada incelemiştir. İlk aşama örgüt üyesi olarak geçirilen ilk yıldan oluşmaktadır. Temel yetiştirme ve girişim aşaması olan bu dönem bir süreyi kapsamaktadır. Bu aşamada yeni gelen için örgüt tarafından rol açıklığının sağlanması, örgüt beklentilerinin ortaya konması, kıdemli olanların yeni gelene örgüt kültürü ve iklimini kavratacak yardımlarda bulunması yer almaktadır. Bu yapılanların olumlu neticelenmesi yeni gelenin işte devama dair olumlu düşüncelere sahip olmasını sağlar. İkinci aşama iki ile dört yıl arası dönemdir. Performans aşaması olarak nitelenen bu dönemde ise işte kalmaya dönük kaygılar ortadan kalkmış, başarı ve tanınma daha baskın hale gelmiştir. İki, üç ve dört yıllık bir süreyi kapsayan bu aşama çalışanın mesleğin kendine uygunluğunu sorguladığı dönemdir. Örgüt tarafından çalışan üzerinde bu dönemde mesleki benlik imajının pekiştirilmesi ve örgütsel bağlılığın artması sağlanabilir. Üçüncü aşama beş yıl sonrası şeklindedir. Örgütsel sosyalleşmenin çıktısı aşaması olarak adlandırılabilen ve beş yıl ve sonraki süreci kapsayan örgütsel bağımlılık aşamasında, örgüt

üyeleri çalıştıkları kuruma dair sabit düşüncelere sahiptir ve kurum onların hayatında ekonomik bir değerinde içerisinde olduğu önemli bir yerdir. Buchanan (1974) üç aşama modeli Şekil 2-1’de gösterilmiştir.

Şekil 2-1
Buchanan (1974) tarafından Üç Aşamalı Kariyer Modeli

| 1.Aşama | 2. Aşama | 3. Aşama |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Rol açıklığı• Gruba uyum• Örgüte karşı grubun tutumları• Beklentilerin gerçekleşmesi• Gerçeklik şoku• İlk yıl iş değişimi• Bağlılık çatışmaları | <ul style="list-style-type: none">• Kişisel önem• Benlik imajı desteği• Başarısızlık korkusu• Örgütsel bağlılık normları• İş bağlılığı normları | <ul style="list-style-type: none">• Örgütsel güvenilirlik |

Kaynak: Buchanan, 1974:538

Feldman’ın (1976) geliştirdiği model üç aşamadan oluşan “aşama modeli” ; Bu aşamalar beceri ve yeteneklerin geliştirilmesi, uygun rol davranışlarının kazanılması, çalışma grubunun değerler ve normlarına uyum sağlanması aşamalarında üç tür değişmeyi kapsamaktadır. İlk aşama sosyalleşme süreci yeni gelen işgörenin örgüte katılımından önceki öğrenmelerini kapsar. Yeni gelen işgörenin iş konusundaki beklentileri bu aşamada oluşmaktadır. İkinci aşama olan uyum aşamasında işgören örgütün ne olduğunu anlamaya çalışır ve katılımcı bir üyesi olmak için çaba gösterir. İşgören örgüt içerisindeki yeni görevlerini öğrenir, örgüt içerisinde kişilerarası ilişkiler kurar, örgüt içindeki rolü netleşir ve örgütsel performansı hakkında çıkarımlarda bulunur. Üçüncü aşama rol yönetimi aşamasıdır. Bu aşamada işgören kendi grubu içerisinde yer alan çatışmalar konusunda geçici çözümler bulma düzeyinde kendine rol tanımlar yapmaktadır. İşgören iş yaşamı ile ev yaşamı, kendi çalışma grubu ile örgütteki diğer gruplar arasındaki çatışmaları yönetmeyi öğrenir. Buradan hareketle Feldman (1981) uygun rolü kazanarak sosyalleşmeye yönelik üç tip rol yapma davranışını (1) rol tanımlar, (2) gruplar üçe ayırmıştır, (3) iş yaşamı dışındaki çatışmaların yönetimi şeklinde üçe ayırmaktadır. Feldman’ın üç aşama modeli Şekil 2-2’de gösterilmiştir.

Şekil 2-2
Feldman'ın Üç Aşamalı Modeli

| Ön Sosyalleşme | Uyum | Rol Yönetimi | Sonuçlar |
|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Gerçeklik• Uyum | <ul style="list-style-type: none">• Göreve bağlama• Rol tanımı• Değerlere uyum• Gruba katılma | <ul style="list-style-type: none">• İş yaşamı dışındaki çatışmalara yönelik çözümler• İş ortamında çatışan taleplerle ilgili kararlar | <ul style="list-style-type: none">• Tatmin• Karşılıklı etkileşim• İçsel iş motivasyonu• İş tutumu |

Kaynak: Feldman, 1976; Akt: Balcı, 2003

Şekil 2-2'de görüldüğü gibi Feldman'ın modeli üç aşamadan oluşmakta ve model iş tatmini, karşılıklı etkileşim, motivasyon ve tutum geliştirme sonuçları ile tamamlanmaktadır.

Schein (1968) tarafından geliştirilen model Lewin'in (1958)'de üç adım modeli üzerine kurulmuş modeldir. Üç aşamadan oluşan bu model örgütlerdeki değişimi esas almaktadır.

1- Giriş aşaması: Yeni gelenin örgüte giriş sürecinde çalışanın sahip olduğu özellikler ile örgütün arzuladığı bilgi, beceri, beklenti ve tutumlar arasındaki farklılıklar ortaya çıkar. Bu aşama yeni gelenin sahip olduğu özelliklerin örgüt için faydasız veya yetersiz olduğunun ortaya konduğu veya yeni gelenin örgütte yer edinebilmesi için kendini yeniden tanımlaması gerektiğinin vurgulanması sürecini kapsamaktadır.

2- Sosyalleşme aşaması: Birey örgütün kendisinden beklentilerini isteyerek veya istemeyerek kabul eder, bireyin değişime gösterdiği direnç kırılır, birey kendisinde eksik olan ve kendisinden örgütün beklediği yeterlikleri kazanır.

3- Karşılıklı kabul aşaması: Yeni gelen bu aşamada örgüte kabul edilme ve örgütüne ve işine adanma davranışlarını göstermeye başlar.

Porter, Lawler ve Hackman'ın (1975) örgütsel sosyalleşme modeli üç aşamadan oluşmaktadır.

1- Beklentilerle Örgüte Gelme: Bu aşamada yeni gelenin kişisel beklenti ve istekleri ortaya çıkmakta, örgüt içerisindeki davranışları sonucunda örgütten gelebilecek ödül ve cezalar şeklindeki tepkiler öğrenilmektedir.

2- Karşılaşma Aşaması: Beklentilerin istenilen veya istenilmeyen biçimde karşılanması ile davranışlara karşı gösterilen ödül ve ceza uygulamaları bireyce tecrübe edilmektedir. Bu aşamada yeni gelenin bireysel beklenti ve ihtiyaçları ile bulunduğu örgütün ondan beklentileri arasında farklar ortaya çıkar. Örgütün yeni gelenin beklentilerini karşılaması veya yeni gelenin önemsenmediği ve cezalandırıldığı süreçlerin ortaya çıktığı dönemdir.

3- Değişim ve Kazanım Aşaması: Yeni gelenin örgütün değer ve normlarına uyum sağlama, yeni ilişkiler oluşturma, düşüncelerinin değişmesi ve yeni davranışları kazanması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Wanous'un (1984) modeli bu sosyalleşme modeli yeni gelenlerin sosyalleşme sürecinde dört aşamadan geçtiklerini varsayar. Bu aşamalar sırasıyla;

1. Aşama: Karşılaşma ve örgütsel gerçeğin kabulü: Beklentilerin güçlendirilmesi ya da güçlendirilmemesi, örgütsel iklimle bireysel değerler arası çatışma, ödüllendirilen ve cezalandırılan davranışları keşfeder. Beklentilerinin karşılanma düzeyini tecrübe eder ve sahip olduğu bireysel değerler ile örgüt iklimi arasındaki çatışmayı yaşar.

2. Aşama: Rol açıklığının başarılması: İş görevlerine girişme, kişiler arası rollerin tanımlanması, değişmeye direnmeyle baş etme, birey ve örgütsel performans değerlendirmelerinin uyuşması, yapı ve belirsizlikle baş etmeyi öğrenme yer alır kendini örgütsel bağlama yerleştirme ile başarılı sosyalleşmenin işaretlerinin keşfedilmesidir.

3. Aşama: Örgütü dikkate alarak kendisini örgütsel bağlama yerleştirme: Yeni gelen yeni değerler ve ilişkiler oluşturur, örgütün kendisinden beklediği gerekli davranışları öğrenir ve iş dışındaki yaşantısı ile işi arasında oluşan çatışmaları çözer.

4. Aşama: Başarılı sosyalleşmenin işaretlerinin gerçekleşmesi: Yeni gelen örgüte güven duyar, motivasyonunda artış gösterir, örgüte bağlılık gösterir ve örgüt ile kendi arasında karşılıklı bir kabullenme söz konusudur.

Örgütsel sosyalleşme ile ilgili bu modellerde ortak olan birçok yön bulunmaktadır sosyalleşme sürecindeki her aşama kendisinden sonraki aşamanın

başlangıcıdır. Sosyalleşmede başarının bu aşamaların tamamlanması ile gerçekleşebileceğinin vurgulanması ve son aşamanın ancak baştan sona doğru ilerleme ile ulaşılabilen bir düzey olduğudur. Sosyalleşme sürecinin sonucunda bağlılığın ortaya çıkması da modellerin ortak özelliklerindedir.

2.1.7 Örgütsel Sosyalleşme Taktikleri

Örgüte yeni katılan işgörenlerin sosyalleşme süreçlerinin rastlantılarla dolu bir süreçte olarak ele alınmaması ve sosyalleşme sürecinin daha etkili olarak uygulanması için bazı strateji ve taktiklerin uygulanması zorunludur. Örgütsel sosyalleşme taktikleri, yeni işgörenlerin tecrübe ve birikimlerinin, örgütün içerisindeki diğer üyeler ile birlikte yapılaştırılmasıdır (Norton, 1994; Akt. Balcı, 2003:16). Bu taktikler, ortaya çıkacak durumlardan hareketle ileriye dönük sosyalleşme sürecinde farklı ve önemli yardımların sağlanması esasına dayanır. Bu yaklaşımın sınırlılığındaki esas, örgüt tarafından sunulan imkanların işgörenler tarafından onaylanmasıdır (Morrison, 1993).

Sosyalleşme taktikleri sosyalleşme sürecinde çalışana farklı ve önemli yardımlar sağlamaktadır. Örgütlerin işgörenlerin sosyalleşmesinde en az altı taktik kullanabileceklerini belirtmişlerdir. Bunlar; Kolektife karşı bireysellik, formale karşılık informal, ardışığa karşılık rastgele, sabite karşılık değişken, sıralıya karşılık kopuk ve atamaya karşılık yoksun bırakmadır. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır (Kartal, 2007; Uğurlu, Kırıl ve Aksoy, 2011):

2.1.7.1 Kolektife Karşı Bireysel Sosyalleşme

Bu taktik; yeni işgörenlerin örgüt içerisindeki sosyalizasyon sürecine grup olarak mı, bireysel olarak mı kabul edildikleri ile ilgilidir. Kolektif sosyalleşme taktiğinde; yeni işgörenler bireysel olarak değil, gruplandırarak bir dizi ortak deneyimlerden geçirilir. Kolektif sosyalleşmede kendisi gibi aynı rollerde bulunan birçok yeni işgörenle çalışmak yeni iş görenlerin kendisinden beklenen rolleri kolaylıkla anlamalarını mümkün kılar, ancak yeni işgörenlerin guruba sunabileceği yaratıcılık yönleri gurup üyelerince engellenebilir.

Bireysel taktikte ise; yeni işgörenlerin her biri bireysel olarak ele alınmakta ve kendilerine iş başında eğitim verilmekte ve onların işe yönelik farklı tepkilerine ortam sağlanmaktadır. Bu durum yeni işgörenlerde ki yaratıcılığın artırmasına ve kendilerinden beklenen sorumlulukları farklı şekilde yerine getirmelerine imkân

vermektedir, ancak bu yaklaşım grup içerisinde rol çatışmasına sebep olabilmektedir.

2.1.7.2 Formele Karşı İnfomal Sosyalleşme

Bu taktikte yeni gelenlere bilgi ve uygulamalar sunulur. Formal ve infomal sosyalleşme taktiklerinde en önemli rol danışmanlardadır. Danışman geleneksel ve yaratıcı olmayan davranışlar sunabilir. Diğer zamanlarda danışmanla ilişkiler infomal bir şekilde gelişir. Formal sosyalleşme taktikleri genellikle işgörenlerin alanlarını sınırlar; özellikle kültürel farklılıkların çok büyük olduğu durumlarda kullanılır. Yeni işgörenin üzerine düşen görev ve sorumlulukların öğretilme süreci tamamlanana kadar yeni işgörenler diğer çalışanlardan ayrı tutulmaktadır. Yeni işgörenin görevi ile ilgili prosedürleri öğrenme süreci tamamlanıncaya kadar ona görevi ile ilgili hiçbir uygulama yaptırılmamaktadır. İnfomal sosyalleşme ise; yeni işgören yapacağı işlere ait pek çok bilgiyi deneme yanılma yolu ile öğrenir. İşgören içerisinde görev yapacağı örgütün bir parçası olarak, kendi üzerine düşen görev ve sorumlulukları yapmaktadır. İnfomal sosyalleşme de örgütün değer, norm ve prensipleri örgütte uzun yıllar çalışmış kıdemli yönetici ve çalışanlar tarafından yeni işgörene çalışma ortamı içerisinde anlatılmaktadır.

2.1.7.3 Ardışığa Karşı Tesadüfi Sosyalleşme

Bir örgüt veya mesleki grubun, işe tam olarak hâkim olmaya götüren basamakları belirleyip belirlememesidir. Ardışık taktiklerde yeni işgörenin işi tam manasıyla öğrenmesi için belirli bir program vardır ve bu programın basamakları kesin çizgilerle belirlenmiştir, anlık değişkenleri bünyesinde barındırmayan meslek gruplarında uygulanması mümkün olan sosyalleşme sürecidir. İşgören yapacağı işin her aşamasından sonra kendi görev ve sorumluluklarının diğer aşamalarda ne olacağını öğrenmektedir. İşgörenin kariyer basamağındaki aşamalar açık bir şekilde ortaya konulmuştur. Ardışık taktiklerde bireye aktiviteler ile ilgili bilgi verilerek, onların örgütte "içten biri" olmaları sağlanır. Bu taktikte yeni üyeler arasında bağıllık kurulur. Tesadüfi taktiklerde ise, basamaklar belirsiz ve değişkenlik süreklidir. Bu süreçte birey bazı bilgileri farkına varmadan tesadüfen öğrenir. Ardışık ve tesadüfi sosyalleşme ile bireye, örgütsel geleceğine yönelik istenen bilgilerin kazandırılması da sağlanmış olur.

2.1.7.4 Sabite Karşı Değişken Sosyalleşme

Bu sosyalleşmede işgörenin sosyalleşmesindeki hareketlilikle ya da durağanlıkla ilgilidir. Değişken sosyalleşme taktiği; bireyin sürekli gözlem altında tutulmasını gerektirir. Çünkü değişkenlik korkuya neden olmakta bu da bireyin uyumuna ya da uyumsuzluğuna neden olabilmektedir. Değişim ile ilgili sosyalleşme taktikleri işgörenin örgüt içerisindeki geleceğinin belirlemede etkili olduklarından ve gelişimlerinde önemli rol oynadıklarından örgüt ve birey için kaçınılmaz bir öneme sahiptir. Ayrıca değişken taktikler bireyin kabiliyetlerinde hareketliliğe neden olup, işgörenin yeterliklerinin kısa sürede değişimine ve onun kısa sürede gelişmesine etki edebilir. Sabit sosyalleşme taktiğinde işgörenin örgüt içerisindeki ilerleme süreci sabit bir takvime bağlanmış ve çalışana bildirilmiştir. İşgören görevi ile ilgili gelecekte gelebileceği konuma gelmek için örgüt içerisinde daha uyumlu ve istekli olacaktır.

2.1.7.5 Sıralıya Karşı Kopuk Sosyalleşme

Bu sosyalleşme taktiğinde örgüt içerisinde aynı pozisyonda tecrübeli örgüt üyelerinin olup olmadığı ve bunların rol-model olarak işleyip işlemediğiyle ilişkilidir. Sıralı sosyalleşme taktiğinde deneyimli işgörenlerin örgüte yeni katılan işgörenleri eğittikleri, işe hazırladıkları, görev ve sorumluluk almaya istekli hale getirdikleri bir süreçtir. Kopuk sosyalleşme taktiğinde ise işgören yalnız bırakılarak örgütteki rolünü keşfetmesi beklenir. İşgören kendi statüsünü geliştirerek kişisel farklılığını ortaya koyabilir.

2.1.7.6 Atamaya Karşı Yoksun Bırakılma

Bu taktik bireyin örgüte girişten itibaren daha önceki üyelere pozitif ya da negatif sosyal destek almalarından ibarettir. Atama taktiği; işgörenin örgütteki diğer işgörenler tarafından pozitif desteklenmesidir. Yeni işgören diğer tüm işgörenler tarafından yeterlik konusunda desteklenmektedir. İşgörenin uyum sağlaması için diğer işgörenler ona yardımcı olmaktadır. Atama taktikleri yeni gelen birinin kişisel özelliklerini hiçe saymak yerine, bu özellikleri avantaj olarak görmekte ve bunlara sahip olmayı düşünmektedir. Yoksun bırakma taktiğinde ise; işgöreni diğer işgörenler desteklenmemektedir. Deneyimli örgüt işgörenleri yeni geleni denemekte ve yeni gelenin kendi beklentilerine uyma sürecine kadar dışarıda tutmaktadırlar. Örgütsel sosyalleşme taktiklerinin sınıflandırılması Tablo2-1'de gösterilmiştir.

Tablo2-1

Örgütsel Sosyalleşme Taktiklerinin Sınıflandırılması

| | Kurumsal | Bireysel |
|---------------------------|----------------------------------|---|
| Olanaklar Ve Çevre | Kolektif Formal | Bireysel İnformal |
| İçerik | Ardışık Durağan | Tesadüfi Değişken |
| Sosyal Görünüş | Seri Atama | Ayırıcı Mahrum bırakma |

Kaynak: Gareth R. Jones. (1986). Socialization tactics, Self- efficacy, and newcomer adjustment to organizations. Academy of Management Journal,29 (2),s. 263

2.1.8 Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları

Örgütlerde sosyalleşmenin sonuçları açık olarak görülebilmektedir. Örgüt içerisindeki bir çalışanın işe devamsızlığı çalışan üzerindeki zayıf sosyalleşmenin güçlü bir etkisi olarak görülmektedir. Örgüt içerisindeki işgören gruplarının örgüt yönetimiyle uyum içerisinde çalışmaması, istenilen sosyalleşmenin gerçekleşmemesine sebep olabilmektedir (Çelik, 1998:194). Örgütlerde içerisindeki grup ve bireylerin sahip oldukları durumlar devamlı bir değişim içerisinde. Örgüte yeni katılan işgörenin bu değişik ortam ve şartlara uyum sağlaması oldukça önemlidir. İşgörenin örgüt içerisinde kariyer edinme ve iş doyumunu sağlamasında hizmet öncesi eğitim faaliyetlerinin, örgüte girdikten sonraki süreçte de hizmet içi eğitimlerin birey ve örgüt için önemi üzerinde durulması gereken konudur. Sosyalleşme sürecinin düzenli işletilmesi örgüt içerisindeki dengeyi sağlayabileceği gibi, işgörenin örgüt içerisinde etkin bir üye olmasını da sağlayabilmektedir.

Tüm örgütler ve gruplar yeni işgörenleri sosyalleştirmek için çeşitli yollar denerler. Sosyalleşme süreçlerinin açıklığının, kapsamının ve uygunluğunun nasıl olacağı farklı olabilmektedir. İşgörenin başarılı olması, verimli hale gelmesi, kültüre ve değişikliklere uyum sağlaması sosyalleşme ile mümkün olur. Sosyalleşmenin sonuçları birey ve örgüt açısından olmak üzere iki türdür. Örgütsel sosyalleşme sonuçları Şekil 2-3'de gösterilmiştir.

Şekil 2-3
Örgütsel Sosyalleşme Sonuçları

| Özellikleri | Sonuçları |
|--------------------------|--|
| Koruma: | |
| Meşguliyet | → Kişisel Gelişme |
| Tepki | → Kişisel Rol Gelişiminin Olmaması |
| Örgütsel Değişme: | |
| Kararlı Oluş | → Memnuniyet/Rol Yeniliği |
| Araştırma | → Memnuniyet/Rol Yeniliği ve Kişisel Rol Gelişme |

Kaynak: Hart, 1991, 466

Yüksel (1997) örgüt içerisindeki bireyin sosyalleşme ile elde edeceği kazanımları şu şekilde sıralamaktadır: (1) örgütün temel amaçlarını, (2) bu amaçlara ulaşmak için tercih edilen araçları, (3) örgütün bir üyesi olarak üstlenmesi gerekli rol sorumluluklarını, (4) rolünü etkin bir şekilde başarabilmesi için istenilen davranış kalıplarını, (5) örgütün kimliği ile bütünleşmeyi sağlayan kural ve ilkeleri, (6) örgütteki sembol ve seremonileri, (7) olayların anlamlarını öğrenir. Başarılı sosyalleşme sürecinin yaşandığı örgütlerde örgüt içerisindeki işgörenlerin ortak hareket etme ve işbirliği içerisinde çalışmalarını kolaylaştırırken, bu sürecin sağlıklı olmadığı örgütlerde tam tersi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. (Çelik, 2000: 86). Sosyalleşme sürecinin temel sonuçları aşağıdaki Tablo 2-2’de karşılaştırılmıştır.

Tablo 2-2**Başarılı Sosyalleşme Sürecinin Olası Sonuçları**

| Başarılı Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları | Başarısız Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları |
|---|--|
| İş doyumu | İş doyumsuzluğu |
| Rol açıklığı | Rol belirsizliği ve çatışma |
| Yüksek düzeyde motivasyon | Düşük düzeyde motivasyon |
| Kültürü anlama, kontrolü kavrama | Kültürü anlayamama, kontrol eksikliğini kavrama |
| Yüksek düzeyde işe sarılma | Düşük düzeyde işe sarılma |
| Örgütsel bağlılık | Örgütsel bağlılık eksikliği |
| İşinde kalabilme hakkı | Devamsızlık, işten ayrılma |
| Yüksek performans | Düşük performans |
| Değerleri içselleştirme | Değerleri reddetme |

Kaynak: Çelik, Vd.,(2012) , Okul Kültürü ve Yönetimi, Yenilenmiş 3. Baskı, Ankara, s. 74.

Tabloda da görüleceği gibi, başarılı sosyalleşme gerçekleştiren örgütlerde ortaya çıkan davranışlarla, başarısız sosyalleşme gerçekleştiren örgütlerde ortaya çıkan davranışlar belirgin bir biçimde ayrılmaktadır.

2.1.9 Öğretmenlerin Sosyalleşmesi

Eğitim örgütlerinde ki öğretmenlerin sosyalleşmelerini inceleyen araştırmalar oldukça yenidir (Zeichner ve Gore, 1990). Eğitim örgütlerindeki sosyalleşme süreci; örgüt üyelerinin (yönetici, öğretmen, öğrenci) okulun değer ve normlarını öğrenmesi ve uyması sürecidir. Öğretmenlerin sosyalleşmesi; mesleki tutum, değer ve ilgilerini kabul etme ve bunların nasıl değiştirileceğini öğrenmeyi kapsamaktadır (Memduhoğlu, 2008). Öğretmen sosyalleşmesi araştırmaları, eğitim örgütüne katılan öğretmenin, eğitim örgütü üyesi olma sürecini anlamaya çalışan bir çalışma alanıdır (Danzinger, 1971; Akt: Zeichner ve Gore, 1990).

Örgütsel sosyalleşme öğretmenlerin meslek yaşamı boyunca devam eden bir süreçtir. Öğretmenin hizmet öncesi eğitimi, okuldaki deneyim süreçleri ve katıldıkları bütün kurs ve eğitimler onların gerçek manada bir eğitimci olmaları içindir. (Kartal,

2003). Öğretmenlerin sosyalleşmesine ilişkin yapılan araştırmaların temel odağında; öğretmenlerin sosyalleşme sürecinin göreve başladıkları ilk yıllarda meydana geldiği varsayımıyla aday öğretmenler ve göreve yeni başlayan öğretmenler oluşturmaktadır (Blase, 1986). Ancak yapılan araştırmalar, kıdemli öğretmenlerin de örgüt içerisindeki rol değişikliklerinin veya yeni eğitimsel çevrelere girmelerinin onlarda değişime sebep olduğunu göstermektedir. Bütün bunlar öğretmenlerin sosyalleşmelerinin mesleki kariyerleri boyunca devam ettirilmesi gereken bir süreç olduğunu göstermektedir (Staton-Spicer ve Darling, 1986). Okul kültür ve değerlerinin, eski, yeni öğretmen ayırımı yapılmadan bütün öğretmenlere aktarılması gerekmektedir (Zoba, 2000: 44).

Öğretmenler, öğretmenlik mesleğine yeni başladıkları dönemde, öğrencilikten öğretmenlik mesleğine geçmekle bir statü değişimine uğramışlardır. Bu süreçte öğretmenler, zaman içerisinde yeni mesleklerine uyum sağlamaktadırlar. Öğretmen olarak çalışma ortamındaki etkileşim sürecinde birçok fonksiyonel beceri geliştirirler, artık onlar için çalıştıkları işe yönelik iş doyumunu ve uzun dönemli bir kariyer planlaması söz konusudur (Balcı, 2003: 113). Sosyalleşmenin başladığı adaylık dönemi bir öğretmen için oldukça önemli bir dönemdir. Sosyalleşme sürecine iyi bir başlangıç yapıp, bu süreci iyi bir şekilde tamamlayan öğretmenlerin mesleklerinde başarılı olma oranları daha yüksek olmaktadır (Hoy ve Woolfolk, 1990; Akt: Kartal, 2007). Görevine yeni başlayan bir öğretmenin karşısına çıkabilecek problemlerin bilinmesi, öğretmenin örgütsel sosyalleşme sürecine yönelik doğru yaklaşımların geliştirilmesi, hizmet öncesi ve sonrası oluşturulacak programların düzenlenmesinde önemli bilgiler sağlayacaktır (Güçlü, 1996: 59). Eğitim sistemine giren her yeni öğretmen "Aday Öğretmen" olarak kabul edilmekte ve sosyalleştirme sürecine tabii tutulmaktadır.

Öğretmenlik mesleği sürekli değişim ve gelişimin olduğu, kendini yenilemenin ön planda olduğu bir meslektir. Bir öğretmenin meslek yaşamındaki değişim, gelişim ve yeni sorumluluklar öğretmenlerin uyum sürecinde sosyalleşmeyi zorunlu kılmaktadır. (Lacey, 1988). Gelecek neslin daha demokratik, çağdaş, sağlıklı ve verimli bir dünyada yaşayabilmesi için atılacak ilk adımlardan biri de nitelikli öğretmen yetiştirmektir. Öğretmenlerin sahip olduğu nitelik ve yeterlikler o ülkenin eğitim sisteminin yapısını ve işleyişini doğrudan etkilemektedir (Gökçe, 2000: 21).

2.2 Örgütsel Vatandaşlık

2.2.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Kavramsal Analizi

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, ilk olarak 1983 yılında Organ ve arkadaşları tarafından kullanılmıştır. Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını, örgütün biçimsel ödül sisteminde açık bir biçimde ve doğrudan tanımlanmayan, ancak bir bütün olarak örgütün etkili ve verimli bir şekilde işleyişine katkıda bulunan, gönüllülüğe dayalı birey davranışı, olarak tanımlamıştır. Bu tür davranışlar, daha çok kişisel tercihlere bağlı olup, bütün olarak örgütün etkinliğini ve verimliliğini artırmaya yönelik olarak yapılan davranışlardır. Bu davranışlar yapılması durumunda işgörene doğrudan herhangi bir ödül verilmesini gerektirmeyen, yapılmaması durumunda da herhangi bir ceza gerektirmeyen davranışlardır (Köse vd.,2003; Akt: Bolat Bolat ve Seymen, 2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı aynı zamanda, “prososyal örgütsel davranış, özgecilik, ekstra-rol davranışı ve gönüllülük” kavramları ile de tanımlanmaktadır (Podsakoff vd., 2000; Akt: Bolat vd., 2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı son yıllarda özellikle insan kaynakları ve örgütsel davranış alanlarında yoğun bir şekilde incelenmektedir. Bunun sebebi örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt içerisinde örgütsel verimlilik ve örgütsel performans düzeylerine örgüte bağlılık ve güdülenme kadar etki ettiğinin düşünülmesidir (Gürel, 2012: 3).

Katz ve Kahn, örgütsel vatandaşlık kavramını; örgüt içerisinde verimliliği ve etkinliği arttıran önemli rol davranışlar olarak tanımlamışlardır. Katz ve Khan’a göre ekstra rol davranışları (Akt:Özcan, 2015: 37);

- İşle ilgili sorunlarda çalışma arkadaşlarına yardım etmek,
- Çok önemli olmayan sorunları büyütmeden diğer çalışanları kendi çalışma gruplarına girmelerini kabul etmek
- Ortaya çıkan çatışma ortamlarında sıkıntıları gidermek veya çıkan çatışmalara katlanabilmek
- Örgütün sahip olduğu kaynakları koruyup, gözetmektir.

Daha sonra Organ (1983) yaptığı araştırmalarla vatandaşlık davranışını yeniden tanımlamış “iyi asker sendromu” ismini vermiştir. Vatandaşlık davranışlarının temelinde bulunan gönüllülük esası ve davranışın sergilememesi

halinde içinde bulunduğu örgüt tarafından cezai işlem yapılmaması bunu göstermektedir (Yeşiltaş, Türkmen, Ayaz, 2011: 172-173).

Greenberg ve Baron, örgütsel vatandaşlık kavramını “İşgörenin örgüt içerisinde belirlenmiş zorunlu davranışların ötesinde, çalışanın kendisinden istenenlerden daha fazlasını yapması” şeklinde tanımlamışlardır (Akt: Özdevecioğlu, 2003: 118). Podsakoff ve arkadaşları (2000) örgütsel vatandaşlık davranışını; “çalışanların görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayıp, yapılmaması durumunda cezai yaptırımları gerektirmeyen ve daha çok çalışanın kişisel tercihleriyle sergilenen davranışlar” olarak nitelemektedirler (Akt: Basım, 2015: 100).

Biçimsel rol davranışı, örgütün iş tanımında yer alan çalışanların yaptıkları zaman takdir gördüğü yapmadıklarında ise cezai yaptırımları bulunan davranışlardır. Ekstra rol davranışı ödül veya ceza gibi bir karşılığı bulunmayan davranışlardır. Biçimsel rol davranışları örgütlerin devamlılıklarını sağlayabilmesi için hayati olan, yapılmasının gerekliliği örgüt üst yöneticileri tarafından kabul görmüş ve çalışanların uyması gereken kurullarla kayıt altına alınan davranışlardır (Gügercin, 2015: 50). Örgütteki diğer çalışanlara yardım etme, geç saatlere kadar çalışmak veya hafta sonlarında çalışma, işte ki dayatma ve güçlüklerle karşı dayanma, belirlenmiş standartların üzerinde çalışma performansı ortaya koyma ve örgüt faaliyetlerinde aktif bir şekilde yer alma gibi çalışanın iş ile ilgili davranışları da örgütsel vatandaşlık davranışının diğer bir ifadesidir (Bolino, Turnley ve Niehoff, 2004).

Örgütsel vatandaşlık davranışı hem bireysel hem de örgütsel boyutta sağladığı faydalar açısından oldukça önemlidir. Çalıştığı örgütle bütünleşen, çalıştığı örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarının önünde gören bireylerden oluşan bir örgüt elbette ki en zor şartların bile üstesinden gelebilecek bir örgüt halini alacaktır. Örgütte alınan kararlara çalışanların dâhil edilmesi yaratıcı fikirlerin artmasına ve örgüt içerisinde yeni fikirlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlar. Fikir ve düşüncelerine önem verildiğini hisseden çalışanların iş doyumunu artacak, iş tatminleri artan çalışanlar örgüt içerisinde tam kapasiteyle çalışacak buda daha kaliteli ürün ve çıktılar alınmasını sağlayacaktır (Bozkurt, 2007: 108).

2.2.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Önemi

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün genel performansına katkı sunan, işbirliği esasına dayanan yapıcı davranışlardır (Organ ve Konovsky, 1989: 157).

Örgütsel vatandaşlık davranışında çalışanların örgütleri için gönüllülük esasına dayalı olarak görevlerinin gereklerinden daha fazlasını yapmaya çalışmaları söz konusudur. Bu davranış bir zorunluluk sonucunda değil, karşılıklı ilişkilerin sonucundan ortaya çıkan bir eylemdir (McAllister, 1995).

Örgütlerin daha verimli ve daha etkin çalışması için insan faktörü oldukça önemlidir. Sürekli değişen koşullar çalışanların kendileri için örgüt içerisinde çizilen rol ve sınırlar içerisinde hareket etmeleriyle birlikte, kendilerine tanımlanan görevlerinin ötesinde, örgütün daha etkili ve daha gelişmiş olması için katkı sunmalarını zorunlu kılmaktadır (Sezgin, 2005: 313). Günümüzde her şey sürekli değişmekte ve yenilenmektedir. Bu değişim ve yenilenme sürecinde, örgüt içerisinde çalışanların uyum ve birlikte çalışma becerileri örgütlerin hayatta kalmasını ya da örgütlerin parçalanmasını, sebep olmaktadır. Günümüzde işverenler, işgörenlerinden tanımlanmış ve yapılması zorunlu olan davranışlar dışında kişinin kendi işiymiş gibi sahiplendiği davranışlarda bulunmalarını beklemektedir.

Cohen ve Vigoda, örgütsel vatandaşlık davranışının örgüte katkılarına aşağıdaki biçimde belirtmişlerdir (Akt: Köse, Kartal ve Kayalı 2003: 10):

- İşçi ve üst yöneticilerin verimliliğinin artırılması,
- Grup içerisinde bireylerin koordinasyonunu sağlaması,
- Kaynakların daha verimli ve etkili amaçlar için kullanılması,
- Bakım fonksiyonu için kıt kaynakların kullanım ihtiyacının azaltılması,
- Örgütün üstün yetenekli kişileri elinde tutmak ve örgüte, çekme yeteneğini kuvvetlendirmesi,

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilendiği örgütlerde, örgüt içerisindeki işleyiş süreci daha kolaylaşmakta ve çalışanlar arasında ki çatışmalar daha az oranlara inmektedir. Bu durum örgüt içerisinde daha olumlu bir ortamın oluşmasına ve verimin artmasına neden olmaktadır. Örgüt içerisindeki huzur ortamı da çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını artırmaktadır (Gürbüz, 2006: 57).

2.2.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışını en çok etkilediği düşünülen faktörler aşağıdaki gibi açıklanmaktadır

2.2.3.1 Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Örgütsel bağlılık, çalışan bireylerin örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması için çaba sarf etmesi ve kurumun bir parçası olarak kendini görerek örgütte kalma arzudur. Örgütün amaç ve değerlerine gönülden inanıp bağlanan ve bunları kabullenen bireylerde, her konuda örgütlerinin yanında olma, her şeylerini ortaya koyarak örgütün üyesi olarak kalma arzusu kendini göstermektedir (Durna ve Eren, 2005:211).

Vatandaşlık davranışları ve örgüte bağlılık kavramsal olarak birbirinden farklı iki konudur. Vatandaşlık davranışları davranışsal alandaki faaliyetleri nitelerken, örgüte bağlılık temelde örgüte karşı psikososyal bir bağlılığı ifade etmektedir. Örgüte bağlılık geçici olarak vatandaşlık davranışının önünde olsa da, Organ bu geçici ilişkilerin ettirgen olarak yorumlanmaması gerektiğine dair uyarmıştır. Örgüte bağlılık, vatandaşlık davranışlarına katkı sağlayabilir, fakat diğer değişkenler de göz ardı edilmemelidir (Çetin, 2004: 57).

School, vatandaşlık davranışlarını örgüte bağlılığın bir sonucu olarak görmektedir. Örgüt içerisinde çalışanın beklentilerinin karşılanmaması durumunda bile örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerindeki sorumluluk ve görevlerini sürdürmesine yol açmaktadır. Wiener'in bağlılık sonucu meydana geliyor diye ifade ettiği davranışlar, sıklıkla vatandaşlık davranışlarını betimlemek ve iki kavram arasında güçlü teorik bağa işaret etmek için kullanılmıştır (Çetin, 2004: 57).

2.2.3.2 Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Greenberg (1990) adaleti; dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta ele almıştır. Dağıtımcı adalet, işgörenin örgütlerine sundukları değerlere karşılık alması gereken karşılığı ifade etmektedir. Prosedür adaleti, örgütün amaçlarını gerçekleşmesi için oluşturulmuş prosedürlerin uygulanması sürecinde adil olmayı ifade eder. Etkileşim adaleti ise, yöneticilerin bu prosedürleri uygulama süreçlerinde takındıkları tavırlardaki adaleti temsil eder. Bu üç bileşenden oluşan örgütsel adalet algısı çalışanların kafasında soru işareti bırakmayacak şekilde işliyorsa bu örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesine olumlu katkı sağlayacaktır (Çetin, 2011: 39). Cohen, dağıtım adaletini; hizmetler, görevler, fırsatlar, ücretler, ödüller, cezalar, terfiler vb. gibi kazanımların çalışanlar açısından adil olması şeklinde tanımlamaktadır. Folger, prosedür adaletini; örgüt için hedef olarak

belirlenmiş amaçlara ulaşmak için alınacak kararlarda kullanılacak prosedürlerin adil olmasına şeklinde tanımlamaktadır. Niehoff ve Moorman, etkileşim adaletini ise; yöneticilerin prosedürleri kabul ettirme ve uygulamaları sürecinde gösterdikleri adil davranışlar olarak tanımlamaktadırlar (Özcan, 2011).

Örgütsel adaletin şekillerinden dağıtımçı ve prosedürdeki adalet ile kendilerini daha fazla örgütsel destek alıcısı olarak algılayan işgörenlerde örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkması çok daha olağandır. Çalışanlarına adil olmayan muamele ve davranışların sergilendiği örgütlerde vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkması oldukça zordur. Çalışanlar örgüt içerisinde adaletsizliği algıladıkları zaman üretim kalitesini ve hızını düşürmek yerine örgütsel vatandaşlık davranışları gibi gönüllülüğe dayalı davranışlarını azaltmakta ya da saklama eğilimi göstermektedirler (İşbaşı, 2000; 23).

2.2.3.3 Moral ve Motivasyonun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Kişilerde hangi eğilimlerin olduğu bilindiğinde ne tür ÖVD'nin sergileneceği önceden bilenebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasında çalışanların motivasyonu önemli bir yer tutmaktadır.

Rioux ve Penner, (2001) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını yürütmede üç ana güdüden etkilendikleri ortaya çıkmıştır:

- Prososyal Değerler
- Organizasyonel Kaygılar
- Etkili Yönetim

Penner ve arkadaşlarına göre; insanların bir davranışı neden yaptığının peşinde olmak gerekir. Özellikle, bir işletmede insanlar davranışlarını nedenlere oturarak yaparlar. Yani bir insanın davranışı o insanın amaç ve ihtiyaçlarının dışı vurumudur. Dolayısıyla aynı davranışı gösteren iki insanın motivasyonel sebepleri değişiklik gösterebilir. Clary ve arkadaşları da Penner'in bu fikrini desteklemiştir. Onlara göre de, ÖVD'nin başarıya ulaşip organizasyonu ileri götürebilmesinin tek yolu amaç ve istek tabanına koyulmuş davranışlardır. Kişilerde hangi güdünün eğilimi olduğu bilindiğinde ne tür ÖVD'nin sergileneceği önceden bilenebilir. Eğer çalışanların motivasyonları yüksek ise bu durum örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyecektir.

Motivasyonun insan davranışlarında gözlenebilir olması, motivasyon ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında incelenebilir bir ilişki ortaya koymaktadır. Motivasyon ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ile ilgili araştırma bulguları şunlardır (Özdemir, 2009: 108):

- İşgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinde farklı motivasyonel sebepler (güdüler) etkili olmaktadır.
- İşgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının başarıya olan katkısını ve etkisini kaybettiğini düşünmeleri onların örgütsel vatandaşlık davranışını göstermede motivasyonlarını düşürmektedir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörenleri motive eden bir davranış olarak tanımlanabilir.
- Motivasyon odaklı bir örgütsel vatandaşlık davranışı modelinde başarıya odaklanan birey, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek için ısrarcı olur. Bu durum işgörenler de sportmenlik, nezaket ve sivil erdem boyutun örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasına sebep olabilir.

2.2.3.4 Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Kişilik özelliklerinin çoğu, insanın ilk yaşlarında kazanılır. İşgörenlerin on sekiz ile yirmili yaşlarda işlerine başlamaktadır. İşgörenlerin işlerine başladıkları bu yaşlar onların kişilik gelişimlerinin büyük oranda tamamlandığı yaşlardır. Yetişkin bu bireylerde kişiliklerine yerleşmiş birçok özellik ve benlik yapıları pek değişmez ve süreklilik gösterir. Bireyin toplumsal ve kültürel ortamlar içerisindeki yaşantıları sonucu oluşan bu kişilik özelliklerinin değişmesi, ancak önceki yaşantılardan daha güçlü yaşantılar elde etmesine bağlıdır (Başaran, 2000: 57).

Yapılan birçok araştırma kişilik özellikleri ile örgütsel davranış ve performans arasında ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Kişilik özellikleri, kişilerin hayat karşındaki zorluklara bakış açılarını ve bir işi sürdürmeye yönelik bakış açılarını etkilemektedir. Bütün insanların farklı bakış açıları, tepkileri ve davranış biçimleri vardır. Kişinin örgüt içerisindeki davranış ve hareketleri bireylerin kişilik özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Keleş, 2009: 37).

2.2.3.5 İhtiyaçların Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Schnake (1991), bireylerin içsel motivasyonlarına dayalı bir takım ihtiyaçlarından bahsederken bu ihtiyaçların insan davranışları üzerinde ciddi etkiye

sahip olduğunu belirtmiştir. Başarma güdüsü ile hareket eden bireylerin kendilerine biçilen roller dışında davranışlar sergilemeleri de söz konusudur. Örgüt yöneticilerinin bu durumun farkında olmaları, çalışanlarını bu tür davranışlara motive ederek, ekstra rol davranışlar sergilemelerine sebep olabilir. Yapılan birçok araştırma başarı odaklı kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılığının, diğer bireylerden daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır (Karaman ve Aylan, 2012: 43).

2.2.3.6 Örgütün Özelliklerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Örgüt kültürü, politikalar ve sosyal iklim; örgütte kalanlar, örgütün kendine çektikleri ve seçtikleri tarafından belirlenmektedir. Kişi ile örgüt arasındaki uyum bireyler ve örgüt için oldukça önemlidir. Örgüt içerisinde ki bireylerin benzer değerlere sahip olması bireylerin örgütler içerisinde kendilerini daha rahat hissetmelerine ve kendilerini yeterli hissetmelerine sebep olmaktadır. Örgüt içerisindeki uyumunun yüksekliği ekstra rol davranışların artmasını sağlar (Akbaş, 2011: 58). Bu konuda Podsakoff ve McKenzie (1995) daha az biçimselleşmiş örgütlerde örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasının, bürokratik yapılı örgütlere göre daha olası olduğunu tespit etmişlerdir. Bu araştırma sonucu da bize vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasında kişisel faktörlerle beraber örgütsel faktörlerinde oldukça önemli olduğunu göstermektedir (Akt: Çetin, 2011).

2.2.3.7 Liderin Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Örgütsel vatandaşlık davranışında önemli konulardan biri de liderin davranışlarıdır. Liderlik, insanları hayal ettikleri hedefleri gerçekleştirebilmeleri için etkileyerek bir araya getirme sanatıdır. Liderlik ruhu insanın içinde var olup sonradan öğrenilemez. Sonradan öğrenilen ise liderlik ruhu değil, liderlik bilgidir. Liderlik bilgisi liderliğin ne olduğunu gösterirken liderliğin nasıl olacağını belirleyen liderlik ruhudur (Ürkmez, 2008: 8).

Karizmatik liderlik algısının örgütsel performansı artırdığı, dönüştürücü liderliğin astların görevlerinin gereklerinin ötesinde iş yapmaya motive ettiği, hizmetkâr liderliğin hoşgörüyeye dayalı huzurlu bir çalışma ortamının oluşmasına sebep olmasıyla, örgütsel vatandaşlık davranışının geliştirilmesinde kilit rol üstlenmektedirler (Dinçer ve Öksüz, 2011:2).

2.2.3.8 İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

İş tatmini; kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu pozitif tutumlar olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini dendiğinde ise; işgörenin işinden elde edilen maddi çıkarlar ile iş arkadaşlarıyla beraber çalışmaktan zevk alarak, yeni eserler meydana getirmenin sağladığı mutluluk olarak anlaşılmaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2004:124).

Organ'a (1988) göre ÖVD, biçimsel rol performansı veya verimliliğin ötesine geçen, karşılığında ödüllendirilmeyen ve ne işin gerekleri ne de yönetim tarafından yapılması için zorlanmayan bireysel katkılardan oluşan davranışlardır. Bu sebepler örgüt içerisinde yerine getirilmesi karşılığında biçimsel olarak ödüllendirilmeyen bu davranışların çalışanların iş tatmini ve motivasyonlarında ne derecede etkili olduğu önem kazanmaktadır (Akt: Acar, 2006).

Davis "kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet durumunu" iş doyumunu olarak tanımlamıştır. Locke ise "bir kimsenin işini veya tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan zevkli veya olumlu hisleri" iş doyumunu şeklinde ifade etmektedir. Genel ifadelerle işe karşı beslenen olumlu ya da olumsuz duyguları iş doyumunu olarak tanımlamak mümkündür. Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. İş tatminine sahip bireylerde örgütsel vatandaşlık davranış sergileme olasılığının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu kişiler başkalarına yardımcı olmayı ve fedakarlıkta bulunmayı daha çok istemektedirler (Akt: Karaman ve Aylan, 2012: 42).

2.2.3.9 Örgütsel Güvenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Örgüt içerisinde güven, hem birey, hem de örgüt düzeyinde oluşmaktadır. Bireye güven ve örgüte güven birleşerek toplamda örgütsel güveni oluşturmaktadır. Bireye güven bir tarafın diğer bireysel ilişkiler ve davranışlar hakkındaki beklentileri ifade etmektedir. Örgüte güven kişilerden çok örgüte odaklıdır. Örgüte güven, bireylerin örgütsel ilişkiler ve davranışlar açısından beklentileri bir başka ifadeyle bireyin örgütünün kendi yararına olan eylemlerde bulunacağı ya da en azından bu eylemlerin kendisine zarar vermeyeceği inancı olarak tanımlanmaktadır. Özetle örgüt üyelerinin kendi örgütlerine karşı besledikleri güven eğilimidir (Polat ve Celep, 2008:310). Literatürde ortaya konan tanımlardan hareketle örgütsel güven kavramı,

“örgütsel yapı içerisinde belirli amaçların gerçekleşmesi için örgüt üyelerinin birbirleri ile olan ilişkilerinde doğruluk, inanç, samimiyet, bağlılık gibi değerlerin oluşturulduğu ve oluşturulan bu değerlerin davranışlarla somutlaştığı bir süreç şeklinde ifade edilebilir (Baş ve Şentürk, 2011: 35).

İşgörenlerin kendi aralarında birbirlerine karşı ve üstlerine karşı duydukları güvenin örgütün işleyişine pozitif katkılar sağlayacağı saptanmıştır. İşgörenlerin, üstlerine karşı güven duydukları çalışma ortamlarında rol sınırlarını genişlettikleri, güvensizlik duyduklarında ise sadece tanımlı rollerini yerine getirmekle yetindikleri belirlenmiştir (Geçer, 2008: 30).

2.2.3.10 Demografik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Yapılan araştırmalar yaşın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini kesin olarak belirlenmese de, genellikle yaş ve çalışma süresi değişkenleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu bir ilişki olduğu saptanmaktadır. Örgüt içerisinde çalışanların yaş ve kıdemleri arttıkça işletmeye bağlılıkları, güvenleri, yükümlülük hisleri artmakta, daha çok işletme yararına davranış sergilemekte ve daha fazla aktiviteyi rol kapsamında algılayarak örgütsel vatandaşlık davranışını göstermektedir (Giderler, 2010: 47).

2.2.4 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları ile ilgili olarak ilk çalışma Smith vd. (1983)'e aittir. Bu çalışmada yöneticilerden, çalışanlarının davranışlarını değerlendirmeleri istenmiş, çıkan sonuçlara göre genel uyum/genel itaat (generalized compliance) ve diğergamlık (altruism) faktörleri oluşmuştur (Smith vd., 1983). Literatürde farklı araştırmacılar tarafından örgütsel vatandaşlık davranışına dair otuz kadar farklı boyut tanımlanmıştır. Literatürde en çok referans gösterilen sınıflandırma, bu davranışları ilk kez “örgütsel vatandaşlık davranışı” adıyla tanımlayan Organ'a (1988) aittir. Organ vd. tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda, ilgili kavramın “özgecilik” ve “vicdanlılık” boyutu ortaya çıkarken, daha sonra Organ (1988) tarafından “nezaket”, “centilmenlik” ve “sivil erdem” boyutları ortaya koyulmuştur (Bingöl, Naktiyok ve İşcan, 2003: 496).

Dennis Organ tarafından 1988 yılında yayınlanan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: İyi Asker Sendromu” (Organizational Citizenship Behavior: Good Soldier Syndrome) eserinde örgütsel vatandaşlık davranışı beş farklı boyutta incelenmiştir.

Bunlar; Özgecilik (Altruism), Vicdanlılık (Conscientiousness), Centilmenlik (Sportmanship), Nezaket (Courtesy) ve Sivil Erdem (Civic Virtue) boyutlarıdır. Sökmen ve Turgut 2014 yılında yaptıkları bir araştırma ile Organ tarafından oluşturulan örgütsel vatandaşlık davranışı beş boyutunun geçerliliği ve güvenilirliğini yeniden değerlendirilmiştir. Buna göre, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin diğergamlık, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem boyutları olmak üzere beş boyuttan oluştuğu, Türkiye'de yapılacak araştırmalar için ÖVD ölçeğinin beş boyutlu olarak etkili bir şekilde kullanılabilmesi tespit edilmiştir. (Bitmiş, Sökmen ve Turgut, 2014: 12)

2.2.4.1 Özgecilik/ Diğergamlık (Diğerlerini Düşünme)

Diğergamlık; özgecilik, özverili olma, elseverlik, yardımlaşma davranışı gibi çeşitli adlarla da anılmaktadır. Yardımseverlik kelimesi bu boyutun anahtar kelimesi olarak söylenebilir. Organ (1988: 12) diğergamlığın; sıra dışı bir durumun ortaya çıkması halinde, bir çalışanın diğer çalışan veya çalışanlara görevlerini yerine getirebilmeleri için yardım etmesi anlamına geldiğini belirtmiştir. Podsakoff ve Mackenzie (1994: 351) ise diğergamlığı; bir çalışanın diğer çalışanlara işletme ile ilgili konularda, gönüllü olarak yardım etmesi ile ilgili olduğunu ifade etmişlerdir.

Özgecilik kavramı, genel olarak örgüt içerisinde çalışanların diğer kişilere karşı gönüllü ve karşılıksız olarak yardımcı olma davranışları olarak tanımlanmaktadır. Hastalanan bir çalışanın görevlerinin diğer iş arkadaşı tarafından tamamlanması, örgüte yeni katılan işgörenlere yapacakları işler için kullanacakları araç ve gereçleri nasıl kullanılacakları konusunda yardımcı olunması bu konuda örnek olarak verilebilir. Örgüt içerisinde çalışanların iyi niyetli davranışları, örgütte işlerin daha düzenli işlenmesini sağlayacaktır (Demirci, Erbaş ve Giderler, 2009: 757). Bu tip davranışlar işletme içerisinde çatışmaların büyümesini önleyecek niteliktedir (Podsakoff ve Mackenzie, 1997). Örgütlerde diğergamlık davranışının artması örgüt içerisinde fonksiyonel olmayan gergin davranışların azalmasına dolayısıyla da bu durum örgütsel etkinliğin yükselmesine sebep olacaktır (Titrek, Bayrakçı ve Zafer, 2009: 91).

Özetle, özgecilik davranışının kapsamında, çalışanların örgütlerinin menfaati için gönüllü olarak birbirine yardımcı olmaları ve işleriyle ilgili konularda

problemleri büyütmeden hareket etmeleri gibi davranışlar yer almaktadır (Çelik, 2007).

2.2.4.2 Vicdanlılık (İleri Görev Bilinci)

Organ vicdanlılık kavramını; örgütteki çalışanların bazı rol davranışlarını kendilerinden beklenenin üzerinde sergilemesi olarak tanımlanmıştır (Organ, 1990: 47). Bu kapsamda işe devam, iş yerinde düzenli ve dakik çalışma, görevinin gerektirdiği kurallara riayet etme davranışları kavrama gibi davranışlar örnek gösterilmektedir. Örneğin, çalışanın işine düzenli olarak devam etme kuralı iş sözleşmesinde yer alan bir yükümlülük iken, çoğu zaman gönüllülüğe dayandığı noktalar da bulunmaktadır. Sıklıkla olmamak kaydıyla çalışanın çok önemli bir rahatsızlığı olmamasına rağmen işe gelmemesi, özel hayatını bahane ederek devamsızlık yapması çoğu zaman yöneticiler tarafından hoşgörüle karşılanan davranışlardır. Çalışanın bu hoşgörüle rağmen, işe devam konusunda kendisinden beklenenin üzerinde bir çaba sergilemesi vicdanlılık boyutunun gereklerini yerine getirmesi olarak sayılmaktadır. Çalışanın fazla mesai ücreti almamasına rağmen işini bitirmek için mesaiye kalması, örgütün yararına olan toplantılara katılması, su-elektrik kaynaklarını israfa kaçmadan kullanması da vicdanlılık boyutuna örnek gösterilebilir (Podsakoff, MacKenzie ve Hui, 1993).

Genel itibarıyla vicdanlılık ve diğergamlık davranışının temelinde yardım etme fiili bulunmaktadır. Birçok araştırmacı tarafından bu iki boyut tek boyut olarak kabul edilmektedir. Fakat bu iki davranışın nesnesinde farklılıklar olup, diğerkamlık davranışı bireye, çalışana, arkadaşına yardım etmeye odaklanırken, vicdanlılık davranışında amaç ise işletmenin kendisidir (Alizadeh, Ranjbar, Ziaee, Mohsenipour, Mehdizadeh, Moradinejad, ve Alimadadi , 2012).

2.2.4.3 Nezaket

Nezaket, örgütte çalışanların işlerini etkileyebilecek sorunların önüne geçilebilmek için onlara yardımcı olabilecek davranışları ifade etmektedir. Bu boyutta temel nokta, çalışanların işlerini yaparken onları etkileyecek davranışlar sergilemeden önce dikkatli ve düşünceli davranmaları gerektiği konusunda yardımcı olmaktır. (Sezgin, 2005).

Nezaket boyutundaki davranışların ortak özelliği, herhangi bir problem veya sorun ortaya çıkmadan örgüt üyelerini uyarmak için sergilenen davranışlar olmasıdır.

Örgüt içerisinde verilecek kararlar öncesinde diğer çalışanların da fikir, görüş ve önerileri de alınmalıdır. Örgüt içindeki, diğer çalışanların sahip oldukları hak ve ayrıcalıklara saygı göstermek, genel konularda hatırlatma ve danışma davranışları sergilemek de bu kavrama örnek olarak verilebilir (Gürbüz, 2006).

2.2.4.4 Sivil Erdem (Organizasyonun Gelişimine Destek Verme)

Sivil Erdem; örgüt çıkarlarını üst seviyede gözeterek gerek mesleki gerekse sosyal anlamda örgütü destekleyerek, örgütte gönüllü olarak bulunmayı ifade etmektedir (Sezgin, 2005). Sivil erdem, bir bütün olarak ve en üst düzeyde örgütsel ilgiyi ve örgütsel yaşama aktif ve gönüllü olarak katılımı ifade eder (Terzi, 2011: 6).

Organ'a göre, örgüt içerisindeki iyi bir örgüt vatandaşı çalıştığı organizasyonda yalnızca sorgusuzca uyum sağlamaya çalışan bir kişi olmamalı, organizasyonla ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye çalışmalı ve geliştirdiği fikirleri ifade etmekten kaçınmamalıdır (Karaman ve Aylan, 2012).

2.2.4.5 Sportmenlik (Centilmenlik)

Örgütsel vatandaşlık davranışının sportmenlik boyutu, işgörenlerin karşılaşılan sorunları aşarak, işe ve örgüt kültürüne ilişkin olumlu bir bakış açısı benimsemeleri ve istekli bir şekilde çalışmalarını anlamına gelir. Centilmenlik boyutu, örgüt içinde bireyler arasında gerginlik oluşturabilecek her türlü olumsuz davranışlardan uzak durma anlamına gelmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 121).

Centilmenlik, örgütle ilgili olumsuz konularda suçlama yapmamak, şikayet etmemek, olumsuzlukları tolare etmek, yaptığı işi başkalarını rahatsız etmeden yerine getirmek ve örgütle ilgili olumlu davranışları kapsar (Alizadeh vd., 2012). Sportmenlik davranışları, çalışanların sorunlar karşısında gerginliğe yol açmadan, yapıcı tavırlarla müdahale etme becerisini ve ortaya çıkan olumsuz durumlar karşısında dayanma güçlerini artırması sebebiyle organizasyonun etkinliğine katkı sağlayan davranışlardır. Örgüt içerisinde karşılaşılan olumsuz durumların ortadan kaldırılabilmesi için çoğu zaman yönetim kaynaklarına ve idari kaynaklara başvurulmaktadır. Sportmenlik davranışlarının yoğun şekilde sergilendiği organizasyonlarda ise bu kaynaklar yoğun bir şekilde planlama, problem çözme analiz vb. faaliyetlere aktarılır ve örgütsel etkinlik artar (Ay, 2007).

Yapılan çalışmalar ışığında, centilmenlik ile örgütsel performans arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Her türlü koşulda pozitif bir

motivasyonla çalışan işgörenler, örgütün yaşadığı değişiklikler karşısında hemen adapte olarak örgütsel performansın artmasına olanak sağlamaktadır (Acar, 2006).

2.2.5 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan ilk çalışmalar daha çok bu kavramın öncülleri ve boyutları ile ilgili olurken, son zamanlarda yapılan çalışmalar örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel sonuçları konusunda olmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilendiği bir örgütte sosyal mekanizmaların işleyişi kolaylaşır ve işgörenler arasındaki çatışmalar azalır. Böylece örgütün etkinliği artar, örgütsel performans olumlu yönde gelişim gösterir (Gürbüz, 2006: 56).

Organ'a (1988) göre; ÖVD genel anlamda örgütün sosyal mekanizmasının işlerliğini kolaylaştırmakta örgüt içerisinde etkinliği artırmaktadır. Bunun sonucunda örgütsel performansın pozitif yönde etkilendiği kabul edilmektedir. Vatandaşlık davranışlarının örgütsel performansı arttırması sonucunda yönetsel fonksiyonlara ayrılan kaynaklardan tasarruf edilmiş olarak, bu kaynakların finansal ve insan kaynakları gibi daha verimli amaçlar için kullanılması sağlanmaktadır (Çetin, 2004: 13).

Çeşitli araştırmacılar tarafından örgütsel vatandaşlık davranışının sağladığı başlıca katkılar şu şekilde sıralanmaktadır:

- Örgütsel performansı ve etkinliği artırır.
- Çalışan verimliliğini artırır.
- Kaynak kullanımında ve paylaşımında verimliliği artırır.
- Kişiler ve birimler arasında etkin koordinasyon sağlar.
- Örgütün çevresel değişikliklere uyum yeteneğini artırır (Keleş ve Pelit, 2009: 27).

2.3 Konu ile İlgili Türkiye’de ve Yurtdışında Yapılan Yayın ve Araştırmalar

2.3.1 Örgütsel Sosyalleşme ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Kartal (2003) tarafından yapılan “İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi” isimli çalışmada, ilköğretim kademesindeki okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin; iş doyumunu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutları esas alınarak belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın evreni Ankara İlindeki ilköğretim

okullarından oluşmaktadır. Araştırmaya katılan yönetici sayısı 138 öğretmen sayısı ise 401'dir. Ortaya çıkan bulgulara bakıldığında; iş doyumunu anlamında okul yöneticilerinin öğretmenlerden daha fazla doyuma ulaştığı tespit edilmişken; motivasyon, bağlılık ve kabullenme anlamında anlamlı farka rastlanmamıştır. Cinsiyete göre iş doyumunu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutunda anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında iş doyumunu anlamında anlamlı bir fark tespit edilmemişken, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutunda sınıf öğretmenleri lehine olmak üzere anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Kıdeme göre, kabullenme boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmaz iken, iş doyumunu boyutunda 11- 20 yıl ile 21 yıl ve üstü gruplar arasında 21 yıl ve üstü lehine olmak üzere farklılığın olduğu belirlenmiştir. Motivasyon ve bağlılık boyutlarındaki 1-10 yıl kıdeminde olanlar ile 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar, 10- 20 yıl arasında olanlar ile 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar arasında 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar lehine olmak üzere anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır.

Özkan (2005) tarafından yapılan “Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisi” isimli çalışmada, örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Betimsel bir araştırma olan çalışmanın evreninin Ordu ilinde bulunan ilköğretim okulları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmen sayısı 408'dir. Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisinin mesleki kıdem, görev türü, cinsiyet değişkeni ve mezun olunan kurum değişkenlerine göre örneklem grubu arasında fark olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; örgütsel sosyalleşmenin boyutları ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki verdiği tespit edilmiştir. Örgütsel sosyalleşmenin sosyal bütünleşme ve rol açıklığı boyutları ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında olumsuz bir ilişki saptanmıştır.

Kuşdemir (2005) tarafından yapılan; “İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerileri (Kırıkkale ili örneği)” isimli çalışmada, ilköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini sağlamak için sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Kırıkkale il merkezi ve ilçe merkezlerinde bulunan ilköğretim okullarında görevli 85 okulun okul müdürü ile bu

il/ilçe merkezindeki okullarda kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenler arasından tesadüfi olarak seçilen 200 öğretmen oluşturmaktadır. Elde edilen bulgulara göre; okul müdürlerinin kendi değerlendirmeleri incelendiğinde okul müdürlerinin örgütsel sosyalleştirme stratejilerini kullanma konusunda her zaman yetenekli olduğu, öğretmenlerin değerlendirmelerine bakıldığında ise, okul müdürlerinin örgütsel sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerilerini sık gösterdiği tespit edilmiştir. Okul müdürlerinin ve öğretmenlerin, ilköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerilerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Okul müdürlerinin görüşlerinde “yönetimdeki kıdemlerine”, mezun oldukları okullara göre gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenler görüşlerine bakıldığında branşlar arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerilerine ilişkin cinsiyet ve mezun oldukları okullara göre öğretmen görüşlerinde anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Çapar (2007) tarafından yapılan “İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Antalya İli Örneği)” adlı araştırmada ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Betimsel tarama niteliğinde olan araştırmanın evreni ise; 2005–2006 öğretim yılında Antalya il merkezinde bulunan 178 resmi ilköğretim okulundaki 600 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem belirlenirken tabakalı örneklem kullanılmıştır. Örnekleme oluşturan 600 öğretmen tesadüfi belirlenmiştir. Araştırmada, Kartal (2003) tarafından geliştirilen ‘Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği’ kullanılmıştır. Araştırma sonucundaki bulgulara göre; ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşlerinin pozitif olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarına ilişkin algılarında; görev değişkeninin temel etkisine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel sosyalleşme düzeylerinin bütün alt boyutlarına ilişkin algılarında; yaş değişkeninin temel etkisine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarına ilişkin

algılarında; cinsiyet değişkeninin temel etkisine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarına ilişkin algılarında; kıdem değişkeninin temel etkisine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, iş doyumu, motivasyon ve kabullenme boyutlarına ilişkin algılarında; medeni durum değişkeninin temel etkisine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Sökmen (2007) tarafından yapılan “Örgütsel sosyalleşme sürecinde işgörenlerin yöneticilerine dönük algıları: Ankara’daki otel işletmelerinde bir değerlendirme” adlı araştırmada, otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde, yöneticilerin görevlerini ne ölçüde gerçekleştirdiklerinin ortaya konulmasının belirlenmesi amaçlanmıştır. Betimsel tarama araştırmanın yöntemini oluşturmaktadır. Ankara ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Örneklemi 882 işgörenden oluşmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre, sosyal bütünleşmeyi sağlama boyutuyla ilgili olarak araştırmaya katılan işgören fikirlerinin oldukça ve orta düzeyleri arasında farklılık gösterdiği, herkesin ortak fikirde toplanması, misafirlerle iletişim kurma, işbirliği ortamının olması, karşılıklı ilişkilerde diğer işgörenlerle kaynaşma, birbirlerine saygı ve kaynaşma konularında yöneticilerinin üstlerine düşen görevleri yeterli seviyede yerine getirdiğini belirtmiştir. Misafirlerle, çalışma grubuyla iyi ilişki kurma, çevreyi tanıma, işgörenler arasındaki hizmetin kalitesini ve misafir memnuniyetini yükseltecek ortam yaratma konularında yeterli olduklarını belirtmişlerdir. Otel yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinin görevlerinden, görev hükümlerini açıklama, rol açıklığını sağlama, kültüre yönelik etkinlikler ve sosyal bütünleşmeyi sağlama boyutlarına ilişkin olarak araştırmaya katılan işgörenlerin algıları arasında cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, tüm boyutlarda aritmetik ortalama değerleri dikkate alındığında erkek işgörenlerin ortalamalarının, kadın işgörenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Sökmen ve Tarakçıoğlu (2008) tarafından yapılan “Otel işletmelerinde örgütsel sosyalleşme düzeyi boyutlarının ölçülmesine yönelik bir araştırma” isimli çalışmada son üç yıl içinde göreve yeni başlayan ve/veya görev yeri değişen

işgörenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel kabullenme ve motivasyon boyutlarında ölçülmesi amaçlanmıştır. Betimsel tarama araştırmanın yöntemini oluştururken; araştırmanın örneklemini, Ankara ilinde bulunan toplam 38 adet beş ve dört yıldızlı otel işletmesinde çalışan ve son üç yıl içinde göreve başlayan veya işletme içinde çalışma yeri değişen işgörenlerden toplam 882 kişidir. Veri toplama aracı olarak Kartal (2003) tarafından düzenlenen ve kullanılan “Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri” ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; örgütsel sosyalleşme sürecine yönelik, örgütsel bağlılık, kabullenme, motivasyon ve iş tatmini alt boyutlarına ilişkin olarak, araştırmaya katılan işgörenlerin algıları arasında cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiş olup; tüm boyutlarda aritmetik ortalama değerleri toplamları dikkate alındığında, örgütsel bağlılık, kabullenme ve iş tatmini boyutlarında erkek işgörenlerin ortalama toplamlarının, kadın işgörelere oranla daha düşük olduğu belirlenmiştir. Motivasyon alt boyutunda ise, kadın işgörenlerin ortalama toplamı, erkek işgörelere oranla daha düşük olarak tespit edilmiştir.

Keleş ve Özbek (2008) tarafından yapılan “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü personelinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri” isimli çalışmada Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’nde görev yapan personelin, görev yaptığı kurumun işdoymu, bağlılık, motivasyon ve kabullenme boyutlarında, örgütsel sosyalleşmesini nasıl algıladıklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın yöntemi betimsel taramadır. Araştırma evreni, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’nde çalışan 335 personeldir. Örneklemi 111 kişi oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Kartal (2003) tarafından geliştirilen “Sosyalleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan personelin görevlerine ve cinsiyetlerine göre, işdoymu, bağlılık, motivasyon ve kabullenme boyutlarında örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Personelin eğitim ve kıdem düzeylerine göre kabullenme, motivasyon ve bağlılık boyutlarında örgütsel algıları farklı bulunmazken, işdoymu boyutunda anlamlı bir fark bulunduğu belirtilmiştir.

Garip (2009) “Okul yöneticilerinin, göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde, sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerinin incelenmesi (Tekirdağ İli Örneği)” adlı çalışmada, okul yöneticilerinin, göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde, sosyalleştirme stratejilerini

kullanma düzeylerine ilişkin öğretmen algılarını tespit edilmesi amaçlanmıştır. Betimsel tarama yöntemi kullanılan araştırmanın evrenini 2007-2008 eğitim yılında Tekirdağ ilindeki (il sınırlarındaki 8 ilçe ve Tekirdağ il merkezindeki) ilköğretim okulları ve lise ve dengi okullar oluşturmaktadır. Her ilçeden random seçilen okullardan toplam 388 göreve yeni başlamış öğretmene (1-5 yıl arası) ölçek uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular göre; okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerine ilişkin öğretmen algıları arasında liderlik ve geliştirme fırsatları boyutlarında ve testin toplamında erkek öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde, sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerine ilişkin öğretmen algıları arasında, branşa göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerine ilişkin öğretmen algıları arasında mezun olunan okula göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Zonana (2011) tarafından yapılan “İş stresinden işgörenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine etkileri ve bir araştırma” adlı çalışmada işgörenlerin sosyalleşme sürecinde iş stresinden ne ölçüde etkilendiklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın yöntemini ilişkisel tarama oluştururken, yabancı sermayeli bankalar arasında Türkiye genelindeki üç büyük bankadan birinin çalışanları ise araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Türkiye genelinde üç büyük bankadan birinin İstanbul Avrupa Yakasındaki yedi şubesi ve bu şubelerin genel müdürlüğünde görev yapan 204 kişi meydana getirmektedir. Elde edilen bulgularda rol çatışması ve rol belirsizliğinin sosyalleşme düzeylerine etki eden en önemli nokta olduğu belirlenmiştir. Yapılan işten kaynaklanan kaygı ve aşırı iş yükünün örgütsel sosyalleşme düzeylerini etkileyen bir neden-sonuç ilişkisi bulunmadığı belirlenmiştir. Araştırma sonucunda; alan dışında eğitim görüp sınıf öğretmeni olarak atanan aday sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalizasyonuna ilişkin önemli sorunlar olduğunu, bu öğretmenlerin, güçlü bir sosyalleşme sürecinden geçirilmeden tek başına okulu yönetmekte ve derse girmekte oldukları belirtilmiştir. Alan dışından gelen öğretmenlerin büyük kısmı kırsal kesimdeki öğretmen açığını karşılamak için çalıştırıldığından bu öğretmenlerinin örgütsel sosyalizasyonunun uzun vadeli bir kariyer planlamasını ve yönetimini gerektirdiği ifade edilmiştir.

Ergün ve Taşgit (2011) tarafından yapılan “örgütsel sosyalleşme taktiklerinin

sosyalleşme çıktıları üzerindeki etkisine yönelik araştırmada Kocaeli-Gebze bölgesinde 50 üzerinde çalışanı olan 25 firmadan 180 çalışan ile yapılan araştırmada örgütsel sosyalleşme taktikleri (kurumsal sosyalleşme taktikleri-bireysel sosyalleşme taktikleri) ile sosyalleşme çıktıları arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırma sonuçları, her iki sosyalleşme taktiğinin de (kurumsal ve bireysel sosyalleşme taktikleri), çalışanların organizasyona bağlılığını, iş doyumunu, rol çatışmasını, rol belirliliğini anlamlı düzeyde etkilediğini göstermektedir. Özellikle örgütsel belirsizliği azaltan ve kendini geliştirmeye imkân veren taktiklerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkisinin olduğu görülmüştür. Çalışanların kurumsal anlamda belirlenen iş tanımı, rol tanımları ve ilişki türlerinden olumlu etkilendikleri, bu tanımlamaların belirlilik düzeyine göre daha az rol çatışması yaşadıkları ve bu gelişmelerin örgütsel bağlılıkları artırdığı görülmüştür. Kolektif sosyalleşme uygulamalarının daha çok formal yapıda ardışık ve seri halde gerçekleştirilen kendini geliştirmeye yönelik örgütsel bağlılığı etkileyen, rol çatışması ile negatif ilişkili uygulamalar olduğu ve sosyalleşme uygulamalarındaki tesadüfîlik, rastgelelik ve değişkenliğin çalışanların rol çatışmasını arttırdığı bulunmuştur.

Erdoğan (2012) tarafından yapılan “İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki (Malatya ili örneği)” isimli çalışmada, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, görev yaptıkları okulların bürokratik yapısına ilişkin algıları ile kendilerinin örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin algılarını saptayıp, onların bu algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını; ayrıca, algılarının cinsiyet, branş, kıdem ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırma sonucunda; branş değişkeni ele alındığında öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği, sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu ve branş değişkeninin örgütsel sosyalleşme üzerinde küçük düzeyde bir etki büyüklüğüne sahip olduğu bulunmuştur. Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği, örgütsel sosyalleşme düzeylerinin kıdemi fazla olan öğretmenler de daha yüksek olduğu ve kıdem değişkeninin örgütsel sosyalleşme üzerinde orta düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu bulunmuştur. Okul büyüklüğü ve cinsiyet değişkenlerine bakıldığında ise, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin algılarında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Özgan (2013) tarafından yapılan “Stajyer öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinden beklentileri” adlı araştırmanın örneklemini 2008–2009 öğretim yılında Gaziantep il merkezindeki ilköğretim okullarında görevli 182 aday öğretmen arasından tesadüfî yöntemle seçilen 41 aday öğretmenden oluşmaktadır. Elde edilen bulgulara göre; aday öğretmenlerin okul yöneticilerinden sırasıyla görevleri, okulun durumu, duyuşsal, okulun işleyişi, çevre, kişilerarası ilişkiler ve sosyal aktiviteler konularında beklentileri olduğu sonuçlarına ulaşıldığı belirtilmiştir.

Aknar (2013) tarafından yapılan “Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel sosyalleşme düzeyleri üzerine bir araştırma” adlı çalışmada, otel işletmelerinde görev yapan çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeylerini; örgütsel kabullenme, örgütsel bağlılık, motivasyon ve iş doyumunu, iş esas alınarak belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında örgütsel sosyalleşme ile ilgili bazı demografik faktörlerle, örneklem alt grupları olan bazı değişkenler arasında farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın yöntemi, betimsel taramadır. Araştırmanın evreni, Ankara ilinde faaliyetini devam ettiren turizm işletme belgesine sahip otel işletmeleri oluşturmuştur. Tesadüfî olarak belirlenen 392 otel işletmesi çalışanı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda; otel işletmesi çalışanlarının; medeni durum ve cinsiyet değişkenleri ele alındığında örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiş olup ancak iş tatmini ve motivasyon değişkenleri ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi ve alınan turizm eğitimi türü değişkenlerine göre ise örgütsel sosyalleşme alt boyutları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Sonuç olarak yapılan araştırmalarda daha çok “örgütsel sosyalleşme düzeyinin iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme uyumu ve bağlılık boyutlarında ele alındığı bazı araştırmalarda ise örgütsel sosyalleşme sürecinde işöğrenlerin sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerileri, İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki, İş stresinden işöğrenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine etkileri, alan dışından gelen sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalizasyonu, örgütsel sosyalleşme sürecinde işöğrenlerin yöneticilerine dönük algıları, aday öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinden beklentileri” incelenmiştir.

2.3.2 Örgütsel Sosyalleşme ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Chatman (1991) tarafından yapılan “İnsan ve örgütlerin uyumu: kamu muhasebe firmalarında seçme ve sosyalleşme- Matching people and organizations: matching and socialization in public accounting firms” adlı araştırmada, çalışanların, örgütlere uyumlarının ve bunun örgütlerdeki sonuçlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın yöntemi, durum çalışmasıdır. Araştırmanın evrenini ABD’de bulunan kamu muhasebe firmalarında çalışan deneyimi düşük 171 denetçiden oluşturmaktadır. Elde edilen bulgulara göre; işe yeni başlayan çalışanlardan değerleri firmanın değerlerine uygun olanların firmaya daha hızlı uyum sağladıkları belirlenmiştir. En zorlu sosyalleşmeyi yaşayan çalışanların uyum göstermede diğerlerine göre başarılı oldukları tespit edilmiştir. Firmanın değerleri ile kendi değerleri uyuyan çalışanların doyumu fazla olduğu ve firmada daha uzun süre çalışmaya meyilli oldukları belirlenmiştir.

Chao, O’Leary-Kelly, Wolf, Klein ve Gardner (1994) tarafından yapılan “Örgütsel sosyalleşme: içeriği ve sonuçları- Organizational socialization: Its content and consequences” adlı araştırmada örgütsel sosyalleşmenin boyutları, içeriği ve doğurduğu sonuçların incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evreni, mühendisler ve üst düzey yönetici adayları tarafından oluşmaktadır. Örneklemi tedadüfi olarak seçilen ve hiç iş değiştirmeyen, iş değiştiren ve örgüt içerisinde görev değiştiren 594 mühendis ve üst düzey yönetici adayı oluşturmaktadır. Elde edilen bulgulara göre; bu üç grubun tüm değerlerde bütünüyle birbirlerinden farklı türlerde cevaplar verdikleri belirlenmiştir. Sonuç olarak, sosyalleşmenin içeriği ve kariyer getirileri arasındaki ilişki, sosyalleşmenin operasyonelleştirilmesinin boyutlarını gösterdiği belirtilmektedir.

De Vos, Buyens ve Schalk (2003) tarafından yapılan “Örgütsel sosyalleşme sırasında psikolojik sözleşmenin gelişimi: gerçeğe uyum ve karşılıklılığın görevi (Belçika örneği)- Psychological contract development during organizational socialization: adaptation to reality and the role of reciprocity” adlı araştırmada sosyalleşme sırasında, yeni gelen bireylerin psikolojik sözleşme algılarındaki değişimle ilgili faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Boylamsal araştırma tekniği araştırmanın yöntemini oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini Belçika’da bulunan telekomünikasyon, elektronik, danışmanlık ve finans hizmetleri sektörleri çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem gönüllüler arasından seçilen 975 yeni işe başlamış

çalışanlardan oluşmaktadır. Elde edilen bulgulara göre; yeni bireylerin işverene verdikleri sözlerin algılanmasındaki değişimlerin, işverenden algıladıkları teşvikler kadar, kendi katkılarının nasıl algılandığından da etkilendikleri tespit edilmiştir. İşverenin verdiği sözlerin yeni bireyler tarafından nasıl anlaşıldığına dair fikir ayrılıklarının; işverenin teşviğini nasıl algıladıklarından etkilendiği belirtilmiştir olup çalışanların katkısının nasıl algılandığının etkisinin net olmadığı belirtilmiştir.

Gruman, Saks ve Zweig (2006) tarafından yapılan “Örgütsel sosyalleşme teknikleri ve yeni gelen bireylerin proaktif davranışları: bütünleştirici bir çalışma-Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study” adlı araştırmada örgütsel sosyalleşme teknikleri, yeni gelen bireylerin öz yeterliği, proaktif davranışlar ve sosyalleşme sonuçları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın yöntemi, ilişkisel taramadır. Araştırmanın evrenini, Kanada’da bulunan bir üniversitenin öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklem tesadüfi olarak seçilen 140 öğrenciden oluşmaktadır. Elde edilen bulgulara göre; yeni gelen bireylerin öz yeterliğinin ve kurumsallaştırılmış sosyalleşme tekniklerinin, yeni gelen bireylerin proaktif davranışları arasında olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca; yeni gelen bireylerin proaktif davranışları, öz yeterlilik ve örgütsel sosyalleşme teknikleri arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Manzoor ve Naeem (2011) tarafından yapılan “Örgüt sosyalleşmesi ile örgütsel bağlılık ve ayrılma eğilimi arasındaki ilişki: algılanan örgütsel desteğin aracılık (ılımlı/başkanlık) rolü (Pakistan ülkesi örneği)- Relationship of organization socialization with organizational commitment and turnover intention: moderating role of perceived organizational support” adlı araştırmada algılanan örgütsel desteğin aracılık (ılımlı) rolü ile örgütsel bağlılık ve ayrılma eğiliminin örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Pakistan’da bulunan telekom sektöründe görev yapanlar araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Örneklem ise 310 işgörenden meydana gelmektedir. Araştırmanın örneklemini tesadüfi olarak seçilen işgörenler oluşturmaktadır. Elde edilen bulgulara göre; örgütsel sosyalleşmenin örgütsel bağlılık ve ayrılma eğilimi üzerinde olumsuz bir etkisi olmadığı aksine olumlu bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, algılanan örgütsel destek tarafından etkilenmekte iken; örgütsel sosyalleşme ve ayrılma eğilimi arasındaki ilişki, algılanan örgütsel destek tarafından

etkilenmemektedir. Örgütsel sosyalleşme, işgörenlerin örgütsel bağlılığını arttırdığı belirtilmektedir. Bu da çalışan kayıplarının meydana getirdiği maliyetleri azaltmaktadır. İşgörenlerin örgütsel destek almaları sonucunda örgüte bağlılığın arttığı açıklanmaktadır.

Salavati, Ahmadi, Sheikhesmaeili ve Mirzaei (2011) tarafından yapılan “Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi (Sanandaj şehri örneği) Effects of organizational socialization (OS) on organizational citizenship behavior (OCB)” adlı çalışmada, yüksek eğitim kurumlarındaki örgütsel sosyalleşme seviyeleri ve örgütsel vatandaş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Sanandaj şehrinde bulunan üniversiteler ve yükseköğretim kurumlarının çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem 142 çalışandan oluşmaktadır. Elde edilen bulgulara göre; yükseköğretim kurumlarındaki çalışanlarda örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında önemli bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca; örgütsel sosyalleşme değişkeni, örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, dürüstlük, sportmenlik, nezaket ve sivil erdem olmak üzere beş farklı boyutunda etkili olduğu belirtilmiştir. Son olarak, araştırmanın kavramsal modeli uyum iyiliğiyle onaylanmıştır.

Afsanepurak, Hossini, Seyfari ve Nasab (2012) tarafından yapılan “Beden eğitimi bölümlerinde çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki (Mazandaran-Iran Eyaleti örneği – The relationship between organizational socialization and organizational commitment in physical education departments “Employees in Mazandaran-Iran” isimli çalışmada beden eğitimi bölümlerinde çalışanların, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre; örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve olumlu anlamda bir ilişkinin olduğu, başka bir deyişle örgütsel sosyalleşme düzeyi artarken örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel sosyalleşmenin boyutları arasında; eğitimin ve gelecek beklentilerinin, örgütsel sosyalleşme ile önemli bir bağlantı gösterdiği tespit edilmiştir.

Steyn (2013) tarafından yapılan “okul müdürünün liderlik başarısında mesleki ve örgütsel sosyalleşme” adlı çalışmasının amacı liderlik çalışmalarında müdürlerin yeni bir okula uyumunda mücadele gerektiren sorunları incelemektir. Nitel araştırma şeklinde yapılan çalışmada, Güney Afrika’da atama yoluyla göreve başlayan ilkökul

müdürünün ilk üç yılı boyunca yeni okulunda mesleki ve örgütsel sosyalleşme düzeyini belirlemek için veriler görüşme yoluyla ve fotoğraflarla toplanmıştır. Sonuçta müdürün sosyalleşmesinin müdürün kişisel özelliklerine ve okulla ilgili faktörlere bağlı olarak, karmaşık olduğu ve çeşitlilik gösterdiği bulunmuştur.

Sonuç olarak yabancı literatürde ise “örgüt sosyalleşmesi ile örgütsel bağlılık ve ayrılma eğilimi arasındaki ilişki, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi, örgütsel sosyalleşme teknikleri ve yeni gelen bireylerin proaktif davranışları, örgütsel sosyalleşme sırasında psikolojik sözleşmenin gelişimi: gerçeğe uyum ve karşılıklılığın görevi, İnsan ve örgütlerin uyumu, örgütsel sosyalleşme: içeriği ve sonuçları, örgütsel bağlılık ve örgütsel sosyalleşme düzeyleri” vb. konular araştırılmış ve bulgular elde edilmiştir.

2.3.3 Örgütsel Vatandaşlık ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Özdevecioğlu (2003) tarafından yapılan “Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma” konulu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; öğrencilerin not ortalamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında kuvvetli ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiş olup, öğrencilerin not ortalamaları arttıkça vatandaşlık düzeylerinin arttığı veya vatandaşlık düzeyleri arttıkça başarı seviyelerinin de yükseldiği tespit edilmiştir.

Mustafayeva (2007) tarafından yapılan “Sosyal sorumluluk ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki” isimli çalışma sonucunda çalışanların işyerlerinin topluma ilgilendiren sosyal sorumlulukları ile ilgili algılarının olumlu olmasının diğergamlık ve sivil erdem gibi davranışlarının yaygınlaşmasına, ayrıca çalışanların işletmeleriyle özdeşleşme duygusunun oluşmasını sağladığı ve böylece topluma yönelik yapılan sosyal sorumluluk projeleri ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Taşçı ve Koç (2007) tarafından yapılan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı- Örgütsel Öğrenme Değerleri İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Görgül Bir Araştırma” adlı araştırma ile örgütsel öğrenme değerlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları faktörlerine etkilerini incelemek için basit korelasyon analizi uygulanmış, örgütün gelişimine destek olma ve özgecilik boyutu ile soruna yönelik olma, geçerli enformasyon ve şeffaflık arasında; vicdanlılık ile soruna yönelik olma; sportmenlik

ile geçerli enformasyon ve şeffaflık arasında anlamlı doğrusal ancak düşük seviyede ilişkiler ortaya çıkmıştır.

Basım ve diğerleri (2009) tarafından yapılan “Çalışanların öğrenen örgüt algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi” adlı araştırma sonuçlarına göre; çalışanların öğrenen örgüt algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında aynı yönde anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları ise sürekli öğrenme, diyalog ve araştırma, gömülü sistemler ve destekleyici liderlik boyutlarının ÖVD üzerinde ilave varyans açıkladığını; ancak takım çalışması, güçlendirilmiş çalışanlar ve sistemler arası bağlantı boyutlarının ise ÖVD üzerinde böyle bir meydana getirmedikini göstermiştir. Elde edilen bulgulara göre; öğrenen örgüt algısının çalışanların ÖVD üzerinde önemli bir etken olduğunu göstermektedir.

Baş ve Şentürk (2011) tarafından Niğde ilinde gerçekleştirilen çalışmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları hakkında genel olarak olumlu algılara sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışlarının mesleki kıdeme göre anlamlı derecede farklılaştığı belirlenmiştir.

Çetin (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda; kişilik özelliklerinden öz-yeterliliğin, iş tatmini aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada örgüt kültürü boyutlarından klan eğitimi ve açıklık eğiliminin, örgütsel bağlılık aracılığıyla centilmenlik ve sivil erdem davranışlarını etkilediği belirlenmiştir.

Balcı, Baltacı, Fidan, Cereci ve Acar (2012) tarafından yapılan “Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: ilköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma” adlı çalışma sonucuna göre; örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık boyutları ile arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyalleşmesinin genellikle informal olarak ve kesintili bireysel süreçlerle meydana geldiğini, okul yöneticilerinin okuldaki sosyal gruplarla özdeşleşerek fazladan rol davranışları sergiledikleri tespit edilmiştir.

Abbas Haider (2015) tarafından Pakistan’da gerçekleştirilen çalışmada, duygusal zekâ ve İslam iş etiği ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki gözlenmiştir. Ayrıca İslam iş etiğinin bu ilişkide düzenleyici (moderator) bir role sahip olmadığı belirlenmiştir.

2.3.4 Örgütsel Vatandaşlık ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

O'Reilly ve Chatman (1986) tarafından ABD'de gerçekleştirilen araştırmada, içselleştirme (internalization) ve özdeşim/kimliğin (identification) prososyal davranışları pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Puffer (1987) tarafından ABD'de gerçekleştirilen araştırmada, başarıya ihtiyacı yüksek, somut ödüllerle tatmin olan ve çalışma arkadaşlarıyla düşük rekabet içerisinde olanların prososyal davranış gösterme eğilimlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Williams ve Anderson (1991) tarafından ABD'de yönetici ve çalışan eşleştirmesi yapan 127 tam zamanlı çalışan MBA öğrencileri ile gerçekleştirilen araştırmada, bilişsel iş tatmininin (içsel ve dışsal) örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Moorman, Niehoff ve Organ (1993) tarafından ABD'deki bir ulusal televizyon şirketinin 420 çalışanı ile yapılan araştırmada, prosedürel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir açıklayıcısı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif ilişkiler gözlenmiştir.

Dyne, Graham ve Dienesch (1994) tarafından ABD'de gerçekleştirilen araştırmada, sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif bir ilişki gözlenmiştir. Sinizm algıları yüksek olanlar diğerlerinin niyetlerini daha güvenilmez olarak algılamakta ve bu nedenle açık uçlu iletişime daha az gönüllü olduğu görülmüştür.

Organ ve Ryan (1995) tarafından 55 bağımsız örneklemin incelendiği meta analiz çalışması sonucunda, iş tatmini, algılanan açıklık, örgütsel bağlılık ve lider desteği ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif ilişkiler gözlenmiştir.

Moorman ve Blakely (1995) tarafından ABD'deki finansal alanda hizmet veren bir işletmenin 155 çalışanı ile gerçekleştirilen araştırmada, kolektivist Podsakoff, ManKenzie ve Bommer (1996) tarafından ABD ve Kanada gerçekleştirilen araştırmada, dönüşümcü liderlik tarzının çalışanların motivasyonunu yükselttiği ve bunun sonucunda da örgütsel vatandaşlık davranışlarının arttığı belirlenmiştir.

Somech ve Drach-Zahavy (2004) tarafından yapılan “Exploring Organizational Citizenship Behaviour from an Organizational Perspective: The Relationship Between Organizational Learning and Organizational Citizenship Behaviour” konulu araştırma İsrail’de 450 öğretmene ölçek tekniği ile uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre; örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel öğrenme değerleri arasında olumlu bir ilişki tespit edilirken, bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel öğrenme değerleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Cooper (2010) tarafından yapılan “Collective Efficacy, Organizational Citizenship Behavior, and School Effectiveness in Alabama Public High Schools” adlı araştırma Alabama’da bulunan 45 ortaöğretim kurumunda 1.859 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; Örgütsel vatandaşlık davranışı ile okul etkililiği arasında anlamlı ilişkiye rastlanmıştır. Öğrenci başarısı ile ölçülen okul etkililiği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Martinez (2012), tarafından Kaliforniya’da yapılan “What Factors are Associated with a School’s High Level of Organizational Citizenship Behavior? The Case of a Middle School Staff that Goes Above and Beyond” adlı araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenlerin, daha etkili bir öğretim ortamı oluşturabildikleri ve öğrencilerinin hayatlarında fark yarattıklarına inancında oldukları tespit edilmiştir. Aynı zamanda bu öğretmenlerin işlerini yaparken daha coşkulu davrandıkları ve iş doyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler yüksek örgütsel vatandaşlık davranışları göstererek, okullarını daha da iyi bir ortama dönüştürmek, okul ikliminin gelişmesini sağlamak, okul çevresini daha olumlu hale getirmek ve öğrencilerinin başarılarının artmasını sağlamak istemektedirler.

Farooqui (2012), tarafından yapılan “Measuring Organizational Citizenship Behavior as a Consequence of Organizational Climate” isimli çalışmaya Pakistan Lahor Üniversitesinden 114 öğretim görevlisine uygulanan ölçek sonucunda; örgütsel iklimin bütün boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının bütün boyutları ile olumlu yönde ilişkili olduğunu tespit edilmiştir. Ayrıca kadınların erkeklere kıyasla daha az örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir.

Williams, Brien ve LeBlanc (2012) tarafından yapılan “Transforming Schools into Learning Organizations: Supports and Barriers to Educational Reform” adlı araştırma Kanada’nın New Brunswick eyaletinde bulunan 50 okul üzerinde yapılan araştırma sonucunda; öğrenen bir örgütü yaratmak için kültür, liderlik, öğretme ve mesleki gelişim önemli olduğu tespit edilmiştir. Öğrenen bir okul olmak için çalışan kişilerin bunu yapabileceklerine inandırılmaları gerekmekte olup gerekli değişimler ancak bu şartla yapılabileceği tespit edilmiştir.

Finnigan, Daly ve Stewart (2012) tarafından yapılan “Organizational Learning in Schools under Sanction” adlı araştırma 2007-2008 eğitim-öğretim yılında Amerika’da yapılan araştırma sonucunda; örgütsel öğrenme ile ilgili yeterli bulgu bulunamamış olup, okulların düşük performanslarının düşük olma nedenleri ve okulda çalışan personelinin öğrenme süreçlerine alakası araştırılmıştır. Sınırlı örgütsel öğrenmenin okulun yapısı ve iklimi ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Okul çalışanlarının hataların düzeltilmesinde geri dönüşümün faydalı olduğuna güvendiği tespit edilmiştir.

BÖLÜM III

3 Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme araştırmasında kullanılan veri toplama aracı ile aracın uygulanması ve elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem ve tekniklere yer verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, liselerde görevli öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı birer yordayıcısı olup olmadığını tespit etmek üzere hazırlanan yordayıcı ilişkisel tarama modelinde nicel bir çalışmadır. Yordayıcı ilişkisel tarama modelinde değişkenler arasındaki ilişkiler incelenerek değişkenlerin birinden yola çıkılarak diğeri yordalanmaya çalışılır. Yordalama işleminde bir değişkenin bilinen bir değerinden yola çıkarak diğeri değişkenin bilinmeyen değeri bilinmeye çalışılır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz Ve Demirel, 2008;186)

3.2 Evren

Araştırmanın evrenini, 2015-2016 eğitim ve öğretim yılında İstanbul İli Esenyurt İlçesinde bulunan kamuya bağlı liselerde görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada, İstanbul İli Esenyurt İlçesi sınırları içerisinde yer alan 14 lisede araştırma tarihi itibari ile görev yapan 600 öğretmene veri toplama aracı dağıtılmıştır. Ölçek öğretmene bireysel olarak uygulanmıştır. Belli bir süreden sonra % 86,9 u (N:522) geri alınabilmiştir. Okullardan geri alınan 522 ölçeğin 42'si eksik ve çift şık cevaplama nedeniyle değerlendirmeye alınmamış, 480'i değerlendirmeye alınmıştır.

3.2.1 Araştırmaya Katılanlara ait Kişisel Bilgiler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 3-1'de gösterilmiştir.

Tablo 3-1
Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

| | Gruplar | f | % |
|--------------------------------------|-------------------|------------|--------------|
| Cinsiyet | Erkek | 206 | 42,9 |
| | Kadın | 274 | 57,1 |
| | Toplam | 480 | 100 |
| Yaş | 24-29 | 142 | 29,6 |
| | 30-35 yaş | 141 | 29,4 |
| | 36-41 yaş | 120 | 25,0 |
| | 42-47 yaş | 77 | 16 |
| | Toplam | 480 | 100 |
| Eğitim durumu | Lisans | 370 | 77,1 |
| | Lisans Üstü | 110 | 22,9 |
| | Toplam | 480 | 100 |
| Medeni durum | Evli | 327 | 68,1 |
| | Bekar | 153 | 31,9 |
| | Toplam | 480 | 100,0 |
| Kıdem | 0-5 yıl | 209 | 43,5 |
| | 6-10 yıl | 96 | 20,0 |
| | 11-15 yıl | 80 | 16,7 |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 19,8 |
| | Toplam | 480 | 100 |
| Teneffüsleri geçirdikleri yer | Öğretmenler Odası | 345 | 71,9 |
| | Derslik | 22 | 4,6 |
| | Yönetici odası | 24 | 5,0 |
| | Diğer | 89 | 18,5 |
| | Toplam | 480 | 100 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 274'ü (%57,1) kadın, 206 'ı (%42,9) erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan 480 katılımcınının 142'si (%29,6) "24-29 yaş arası", 141'i (%29,4) "30-35 yaş arası", 120', (%25,0) "36-41 yaş arası", 77'si (%16) "42 yaş ve üstü" öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 370'i lisans (%77,1), 110'u (%22,9)'u lisans üstü eğitimi tamamlamış

öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcının 327'si (%68,1) evli, 153'ü (%31,9) ise bekindir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 229'u (%43,5) "0-5 yıl arası" kıdeme, 96'sı (%20,0) "6-10 yıl" kıdeme, 80'ni (%16,7) "11-15 yıl" kıdeme, 95'i (%19,8) "16 yıl ve üzeri" kıdeme sahip olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 345'i (%71,9) "Öğretmenler Odası", 22'si (%4,6) "Derslik", 24'ü (%5) "Yönetici Odası", 89'i (%18,5) "Okulun diğer alanlarında" teneffüslerini geçirdiği görülmüştür.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ölçme araçları ile toplanmıştır. Veri toplama araçlarına ilişkin aşağıda ayrıntılı açıklamaya yer verilmiştir.

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirleneceği form hazırlanmıştır. Bu formda öğretmenlerin cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi, teneffüslerini nerede geçirdiklerine dair bilgiler bulunmaktadır.

3.3.2 Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

Bu çalışmada örgütsel sosyalleşmeyi açıklamak için Erdoğan (2012) tarafından geliştirilen, 24 sorudan oluşan, "Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği" kullanılmıştır. "Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Erdoğan tarafından yapılmış ve örgütsel sosyalleşmenin 5 boyutta (mesleki yeterlilik, örgüt politikası, örgüt dili ve tarihi, kişilerarası ilişkiler, amaç ve değerler) değerlendirildiği görülmüştür. Bu boyutlar kısaca şöyle açıklanabilir; mesleki yeterlilik boyutu: Bir görevi yerine getirmek için gereken bilgi, beceri ve yeteneklerin kazanılmasına ilişkin maddeleri içermektedir. Örgüt politikası: bireyin, örgütün güç yapısı içinde nasıl çalışılacağını, örgütün içindeki formal ve informal iş ilişkilerini, güç yapılarını öğrenmesine ilişkin maddeleri içermektedir. Örgüt dili ve tarihi: örgütün işlerine özgü meslek sözcüklerinin, jargonun, ritüellerin, örgüte ilişkin hikayelerin, geleneklerin öğrenilmesine ilişkin maddeleri içermektedir. Kişiler arası ilişkiler: örgütün eski üyeleri ile yeni iş görenler arasında sosyal becerilerin ve davranışlarının geliştirilmesi ve kabul edilmesine ilişkin maddeleri içermektedir. Amaç ve değerler boyutu: örgütün amaçlarının ve hedeflerinin kabul edilmesi ve öğrenilmesine ilişkin maddeleri içermektedir.

“Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği”, 5’li Likert ölçeği türündedir (1= Katılmıyorum, 2= Az düzeyde katılıyorum, 3= Orta düzeyde katılıyorum, 4= Çok katılıyorum, 5= Tamamen katılıyorum). Katılımcılar her bir ifadeye ne ölçüde katılıp katılmadıklarını belirtmektedir. Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin alt boyutlarına göre “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliği Erdoğan tarafından ayrıntılı olarak kanıtlanmış ve bu çalışmada tekrar test edilip doğrulanmış, yapı geçerliliği faktör analizi ile sınınanmıştır. Ölçeğin toplam maddeleri dikkate alındığında bu araştırmanın örnekleme için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı .91, Mesleki yeterlilik boyutu Cronbach alpha katsayısı .85, Amaç ve değerler boyutu Cronbach alpha katsayısı .88, Örgüt dili ve tarihi boyutu Cronbach alpha katsayısı .86, Örgüt politikası boyutu Cronbach alpha katsayısı .78, Kişiler arası ilişkiler boyutu Cronbach alpha katsayısı .81 olarak bulunmuştur.

3.3.3 Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarını belirleyebilmek için Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır.

Ölçekte örgütsel vatandaşlığa ilişkin 4 boyut olmak üzere 20 madde yer almaktadır. Bu alt boyutlar; yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdemdir. Ölçek beşli likert tipindedir. Her soru “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” şeklinde 5 düzeyde derecelendirilmiştir. Polat (2007) tarafından yapıları analizde ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı .89, yardımlaşma boyutunda .86; centilmenlik boyutunda .81; vicdanlılık boyutunda .88 ve sivil erdem boyutunda ise .82 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada yapılan güvenilirlik analizinde ise, ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı .85; yardımlaşma boyutunda .76; centilmenlik boyutunda .81; vicdanlılık boyutunda .78 ve sivil erdem boyutunda ise .79 olarak bulunmuştur.

3.4 Verilerin Toplanması

Ölçek Esenyurt ilçesinde bulunan kamu liselerinde uygulanmıştır. Öncelikle katılımcılara araştırmanın amacı ve gizliliğin korunması ile ilgili gerekli bilgi verilmiştir. Ölçek, araştırmacı tarafından Esenyurt ilçesinden toplam 14 liseye

dağıtılmış, bütün evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Ölçek öğretmen ve yöneticilere bireysel olarak uygulanmıştır. Ölçeğin cevaplanması için verilen belli bir süreden sonra % 86,9 u (n:522) geri alınabilmektedir. Okullardan geri alınan 522 ölçeğin 480'i değerlendirmeye alınmıştır.

3.5 Verilerin Çözümlemesi

Ölçeklerden elde edilen veriler kodlanarak bilgisayar ortamında SPSS paket programı yardımıyla çözümlenmiştir. Ölçeğin birinci bölümüyle ilgili verilere ilişkin frekans ve yüzde dağılımı alınmış, araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarının belirlenmesine yönelik olarak aritmetik ortalama ve standart sapma, tutumlar arasında farklılığı ortaya koyabilmek için ikili karşılaştırmalarda normal dağılımın oluşması nedeniyle bağımsız grup t testi ve ikiden fazla değişkenlerin karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmış dağılımların normal çıkmaması durumunda Kruskal Wallis H testi kullanılmış Kruskal Wallis H testi ile yapılan test sonucunda farklılıkların hangi guruplardan kaynaklandığının tespiti için Mann-Witney U testi kullanılmıştır. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin ve yöneticilerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi ile basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Görüşler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı $p=0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

BÖLÜM IV

4 Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırma probleminin çözümüne ilişkin, toplanan verilerin analizlerine ait bulgular ve yorumlar alt problemler doğrultusunda yer almaktadır.

4.1 Birinci alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine yönelik görüşlerine ilişkin elde edilen veriler Tablo 4-1’de frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri şeklinde verilmiştir.

4.1.1 Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Tablo 4-1

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

| Ölçek Boyutu | N | Minimum Değer | Maximum Değer | \bar{X} | ss |
|-------------------------|------------|---------------|---------------|-------------|-------------|
| Mesleki Yeterlilik | 480 | 1,80 | 5,00 | 4,02 | 0,64 |
| Kişiler arası İlişkiler | 480 | 1,40 | 5,00 | 3,82 | 0,66 |
| Örgüt dili ve Tarihi | 480 | 1,25 | 5,00 | 3,47 | 0,83 |
| Örgüt Politikası | 480 | 1,75 | 5,00 | 3,93 | 0,66 |
| Amaç ve Değer | 480 | 1,40 | 5,00 | 4,07 | 0,69 |
| Toplam | 480 | 2,51 | 5,00 | 3,86 | 0,51 |

Tablo 4-1 incelendiğinde lise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri puan ortalamaları görülmektedir. Lise yönetici ve öğretmenlerinin mesleki yeterlilik puan ortalamaları $\bar{X}=4.02$ yüksek düzeyde, lise yönetici ve öğretmenlerinin

kişilerarası ilişkiler puan ortalamaları $\bar{X}= 3.82$ yüksek düzeyde, lise yönetici ve öğretmenlerinin örgüt dili ve tarihi puan ortalamaları $\bar{X}= 3.47$ yüksek düzeyde, lise yönetici ve öğretmenlerinin örgüt politikası puan ortalamaları $\bar{X}= 3.93$ yüksek düzeyde, lise yönetici ve öğretmenlerinin amaç ve değerler puan ortalamaları $\bar{X}= 4.07$ yüksek düzeydedir. Birinci alt problemin bulgularına göre lise yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri genel puan ortalamaları ($\bar{X}=3,86$) iken en yüksek algıladıkları boyut amaç ve değer boyutu ($\bar{X}=4.02$), en düşük algıladıkları boyut örgüt dili ve tarihi boyutu ($\bar{X} =3.47$)' dur. Örgüt politikası ve kişiler arası ilişkiler boyutlarında da ortalamaya yakın bir değer bulunmuştur. Lise öğretmenlerinin sosyalleşme düzeyleri mesleki yeterlilik, amaç ve değer boyutlarında yüksek değerlerde çıkması, öğretmenlerin okullarının amaç ve değerlerini benimsediği, meslekleriyle ilgili olarak kendilerini yeterli hissettikleri ve sorumluluklarının farkında oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4-2

Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

| Ölçek Boyutu | N | Minimum Değer | Maximum Değer | \bar{X} | ss | |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|-----------|------|------|
| Örgütsel Vatandaşlık | Centilmenlik | 480 | 1,00 | 5,00 | 4,13 | 0,91 |
| | Vicdanlılık | 480 | 1,00 | 5,00 | 4,26 | 0,63 |
| | Sivil Erdem | 480 | 2,00 | 5,00 | 3,89 | 0,64 |
| | Yardımlaşma | 480 | 2,13 | 5,00 | 4,13 | 0,48 |
| | Toplam | 480 | 2,72 | 5,00 | 4,10 | 0,47 |

Tablo 4-2 incelendiğinde lise yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri puan ortalamaları görülmektedir. Lise öğretmenlerinin centilmenlik puan ortalamaları $\bar{X}=4.13$ yüksek düzeyde, lise yönetici ve öğretmenlerinin vicdanlılık puan ortalamaları $\bar{X}= 4,26$ çok yüksek düzeyde, lise yönetici ve öğretmenlerinin sivil erdem puan ortalamaları $\bar{X}= 3.89$ yüksek düzeyde, lise yönetici ve öğretmenlerinin yardımlaşma puan ortalamaları $\bar{X}= 4,13$ yüksek düzeydedir. Birinci alt problemin bulgularına göre lise yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri genel

puan ortalamaları ($\bar{X}=4,10$) iken en yüksek algıladıkları vicdanlılık ($\bar{X}=4,26$), en düşük algıladıkları sivil erdem boyutu ($\bar{X}=3,89$)'dur. Lise öğretmenlerinin puan ortalarından en yüksek vicdanlılık boyutunda görülmüştür. Bu durum öğretmenlerin işleriyle ilgili kurallara uygun davranmayı önemsedikleri, kendilerine tanımlanmış sorumlulukların ötesinde bir sorumluluk anlayış ve düşüncesinde oldukları şeklinde yorumlanabilir. Sivil erdem boyutunda elde edilen sonuç en düşük değerli sonuçtur. Ama bu değerde ortalamanın fazla altında bir sonuç değeridir. Genel olarak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları puan ortalamalarının yüksek olduğu söylenebilir.

4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmanın ikinci alt problemi olan öğretmenlerin bağımsız değişkenlere (cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi ve tenefüslerini nerede geçirdiklerine) göre örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri hakkında elde edilen bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

4.2.1 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Öğretmenlerin Cinsiyet değişkenine göre örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan t-testi sonucu Tablo 4-3'te verilmiştir.

Tablo 4-3
Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin t-testi
Tablosu

| Örgütsel Sosyalleşme | Cinsiyet | N | \bar{X} | ss | Sd. | t | p |
|-------------------------|----------|-----|-----------|------|-----|------|------|
| Mesleki Yeterlilik | Erkek | 206 | 4,05 | 0,68 | 478 | 0,91 | 0,35 |
| | Kadın | 274 | 4,00 | 0,62 | | | |
| Kişiler arası İlişkiler | Erkek | 206 | 3,86 | 0,67 | 478 | 1,15 | 0,25 |
| | Kadın | 274 | 3,79 | 0,65 | | | |
| Örgüt dili ve Tarihi | Erkek | 206 | 3,57 | 0,86 | 478 | 2,25 | 0,02 |
| | Kadın | 274 | 3,40 | 0,80 | | | |
| Örgüt Politikası | Erkek | 206 | 3,96 | 0,66 | 478 | 0,99 | 0,32 |
| | Kadın | 274 | 3,90 | 0,67 | | | |
| Amaç ve Değer | Erkek | 206 | 4,15 | 0,69 | 478 | 2,10 | 0,03 |
| | Kadın | 274 | 4,01 | 0,69 | | | |
| Toplam | Erkek | 206 | 3,92 | 0,53 | 478 | 2,05 | 0,03 |
| | Kadın | 274 | 3,82 | 0,50 | | | |

Tablo 4-3'e göre, lise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri, mesleki yeterlilik, kişiler arası ilişkiler ve örgütsel politikalar boyutları sosyalleşme puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Lise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinden örgüt dili ve tarihi [t=2,25; p< 0.05] , amaç ve değerler [t=2,10; p< 0.05] boyutları ve toplamda [t=2,05; p< 0.05] cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Lise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinden örgüt dili ve

tarihi, amaç ve değerler boyutunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel sosyalleşme düzeyleri daha yüksektir.

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan t-testi sonucu Tablo 4-4'te verilmiştir.

Tablo 4-4
Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Tablosu

| Örgütsel Vatandaşlık | Cinsiyet | N | \bar{X} | ss | Sd. | t | p | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|----------|-----|-----------|------|-----|------|------|-------------|-------|-----|------|------|-----|------|------|-------|-----|------|------|-------------|-------|-----|------|------|-----|------|------|-------|-----|------|------|-------------|-------|-----|------|------|-----|------|------|-------|-----|------|------|--------|-------|-----|------|------|-----|------|------|
| Centilmenlik | Erkek | 206 | 4,15 | ,945 | 478 | 0,22 | 0,82 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Kadın | 274 | 4,13 | ,896 | | | | Vicdanlılık | Erkek | 206 | 4,31 | ,599 | 478 | 1,28 | 0,20 | Kadın | 274 | 4,23 | ,655 | Sivil Erdem | Erkek | 206 | 3,99 | ,670 | 478 | 3,07 | 0,00 | Kadın | 274 | 3,81 | ,618 | Yardımlaşma | Erkek | 206 | 4,15 | ,497 | 478 | 0,83 | 0,40 | Kadın | 274 | 4,11 | ,482 | Toplam | Erkek | 206 | 4,15 | ,484 | 478 | 1,80 | 0,07 |
| Vicdanlılık | Erkek | 206 | 4,31 | ,599 | 478 | 1,28 | 0,20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Kadın | 274 | 4,23 | ,655 | | | | Sivil Erdem | Erkek | 206 | 3,99 | ,670 | 478 | 3,07 | 0,00 | Kadın | 274 | 3,81 | ,618 | Yardımlaşma | Erkek | 206 | 4,15 | ,497 | 478 | 0,83 | 0,40 | Kadın | 274 | 4,11 | ,482 | Toplam | Erkek | 206 | 4,15 | ,484 | 478 | 1,80 | 0,07 | Kadın | 274 | 4,07 | ,457 | | | | | | | | |
| Sivil Erdem | Erkek | 206 | 3,99 | ,670 | 478 | 3,07 | 0,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Kadın | 274 | 3,81 | ,618 | | | | Yardımlaşma | Erkek | 206 | 4,15 | ,497 | 478 | 0,83 | 0,40 | Kadın | 274 | 4,11 | ,482 | Toplam | Erkek | 206 | 4,15 | ,484 | 478 | 1,80 | 0,07 | Kadın | 274 | 4,07 | ,457 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Yardımlaşma | Erkek | 206 | 4,15 | ,497 | 478 | 0,83 | 0,40 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Kadın | 274 | 4,11 | ,482 | | | | Toplam | Erkek | 206 | 4,15 | ,484 | 478 | 1,80 | 0,07 | Kadın | 274 | 4,07 | ,457 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Toplam | Erkek | 206 | 4,15 | ,484 | 478 | 1,80 | 0,07 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Kadın | 274 | 4,07 | ,457 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tablo 4-4'e göre, lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri, centilmenlik, vicdanlılık, yardımlaşma boyutları ve toplamda örgütsel vatandaşlık puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeylerinden sivil erdem [t=3,072; p< 0.05] cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeylerinden sivil erdem [t=3,072; p< 0.05] cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık düzeylerinden sivil erdem boyutunda erkek

öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri kadın öğretmenlerden daha yüksektir.

4.2.2 Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan t-testi sonucu Tablo 4-5'te verilmiştir.

Tablo 4-5
Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi Tablosu

| Örgütsel Sosyalleşme | Medeni Durum | N | \bar{X} | ss | Sd. | t | p | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|--------------|-----|-----------|------|-----|------|------|--------------------------------|------|-----|------|------|-----|------|------|-------|-----|------|------|-----------------------------|------|-----|------|------|-----|------|------|-------|-----|------|------|-------------------------|------|-----|------|------|-----|------|------|-------|-----|------|------|-------------------------|------|-----|------|------|-----|------|------|-------|-----|------|------|---------------|------|-----|------|------|-----|------|------|
| Mesleki Yeterlilik | Evli | 327 | 4,08 | 0,61 | 478 | 2,84 | 0,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 153 | 3,90 | 0,69 | | | | Kişiler arası İlişkiler | Evli | 327 | 3,84 | 0,65 | 478 | 1,00 | 0,31 | Bekar | 153 | 3,77 | 0,68 | Örgüt dili ve Tarihi | Evli | 327 | 3,50 | 0,80 | 478 | 1,33 | 0,18 | Bekar | 153 | 3,40 | 0,88 | Örgüt Politikası | Evli | 327 | 3,96 | 0,66 | 478 | 1,55 | 0,12 | Bekar | 153 | 3,86 | 0,68 | Amaç ve Değerler | Evli | 327 | 4,09 | 0,69 | 478 | 0,66 | 0,50 | Bekar | 153 | 4,04 | 0,69 | Toplam | Evli | 327 | 3,89 | 0,51 | 478 | 1,98 | 0,04 |
| Kişiler arası İlişkiler | Evli | 327 | 3,84 | 0,65 | 478 | 1,00 | 0,31 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 153 | 3,77 | 0,68 | | | | Örgüt dili ve Tarihi | Evli | 327 | 3,50 | 0,80 | 478 | 1,33 | 0,18 | Bekar | 153 | 3,40 | 0,88 | Örgüt Politikası | Evli | 327 | 3,96 | 0,66 | 478 | 1,55 | 0,12 | Bekar | 153 | 3,86 | 0,68 | Amaç ve Değerler | Evli | 327 | 4,09 | 0,69 | 478 | 0,66 | 0,50 | Bekar | 153 | 4,04 | 0,69 | Toplam | Evli | 327 | 3,89 | 0,51 | 478 | 1,98 | 0,04 | Bekar | 153 | 3,79 | 0,51 | | | | | | | | |
| Örgüt dili ve Tarihi | Evli | 327 | 3,50 | 0,80 | 478 | 1,33 | 0,18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 153 | 3,40 | 0,88 | | | | Örgüt Politikası | Evli | 327 | 3,96 | 0,66 | 478 | 1,55 | 0,12 | Bekar | 153 | 3,86 | 0,68 | Amaç ve Değerler | Evli | 327 | 4,09 | 0,69 | 478 | 0,66 | 0,50 | Bekar | 153 | 4,04 | 0,69 | Toplam | Evli | 327 | 3,89 | 0,51 | 478 | 1,98 | 0,04 | Bekar | 153 | 3,79 | 0,51 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Örgüt Politikası | Evli | 327 | 3,96 | 0,66 | 478 | 1,55 | 0,12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 153 | 3,86 | 0,68 | | | | Amaç ve Değerler | Evli | 327 | 4,09 | 0,69 | 478 | 0,66 | 0,50 | Bekar | 153 | 4,04 | 0,69 | Toplam | Evli | 327 | 3,89 | 0,51 | 478 | 1,98 | 0,04 | Bekar | 153 | 3,79 | 0,51 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Amaç ve Değerler | Evli | 327 | 4,09 | 0,69 | 478 | 0,66 | 0,50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 153 | 4,04 | 0,69 | | | | Toplam | Evli | 327 | 3,89 | 0,51 | 478 | 1,98 | 0,04 | Bekar | 153 | 3,79 | 0,51 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Toplam | Evli | 327 | 3,89 | 0,51 | 478 | 1,98 | 0,04 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 153 | 3,79 | 0,51 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tablo 4-5'de göre, lise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri, kişiler arası ilişkiler, örgüt dili ve tarihi, örgüt politikaları, amaç ve değer boyutlarından sosyalleşme puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Lise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinden mesleki yeterlilik [$t=2,25$; $p<0.05$] boyutunda ve toplamda [$t=1,98$; $p<0.05$] medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Lise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinden mesleki yeterlilik boyutunda evli öğretmen ve yöneticilerin bekar öğretmen ve yöneticilere göre örgütsel sosyalleşme düzeyleri daha yüksektir.

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan t-testi sonucu Tablo 4-6'da verilmiştir.

Tablo 4-6
Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre
t-testi Tablosu

| Örgütsel Vatandaşlık | Medeni Durum | N | \bar{X} | ss | Sd. | T | p | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|--------------|-----|-----------|------|-----|-------|------|-------------|------|-----|------|------|-----|-------|------|-------|-----|------|------|-------------|------|-----|------|------|-----|-------|------|-------|-----|------|------|-------------|------|-----|------|------|-----|-------|------|-------|-----|------|------|--------|------|-----|------|------|-----|-------|------|
| Centilmenlik | Evli | 327 | 4,18 | ,911 | 478 | 1,589 | 0,11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 153 | 4,04 | ,923 | | | | Vicdanlılık | Evli | 327 | 4,28 | ,651 | 478 | ,882 | 0,37 | Bekar | 153 | 4,23 | ,591 | Sivil Erdem | Evli | 327 | 3,90 | ,649 | 478 | ,543 | 0,58 | Bekar | 153 | 3,86 | ,641 | Yardımlaşma | Evli | 327 | 4,15 | ,491 | 478 | 1,591 | 0,11 | Bekar | 153 | 4,07 | ,480 | Toplam | Evli | 327 | 4,13 | ,467 | 478 | 1,672 | 0,09 |
| Vicdanlılık | Evli | 327 | 4,28 | ,651 | 478 | ,882 | 0,37 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 153 | 4,23 | ,591 | | | | Sivil Erdem | Evli | 327 | 3,90 | ,649 | 478 | ,543 | 0,58 | Bekar | 153 | 3,86 | ,641 | Yardımlaşma | Evli | 327 | 4,15 | ,491 | 478 | 1,591 | 0,11 | Bekar | 153 | 4,07 | ,480 | Toplam | Evli | 327 | 4,13 | ,467 | 478 | 1,672 | 0,09 | Bekar | 153 | 4,05 | ,474 | | | | | | | | |
| Sivil Erdem | Evli | 327 | 3,90 | ,649 | 478 | ,543 | 0,58 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 153 | 3,86 | ,641 | | | | Yardımlaşma | Evli | 327 | 4,15 | ,491 | 478 | 1,591 | 0,11 | Bekar | 153 | 4,07 | ,480 | Toplam | Evli | 327 | 4,13 | ,467 | 478 | 1,672 | 0,09 | Bekar | 153 | 4,05 | ,474 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Yardımlaşma | Evli | 327 | 4,15 | ,491 | 478 | 1,591 | 0,11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 153 | 4,07 | ,480 | | | | Toplam | Evli | 327 | 4,13 | ,467 | 478 | 1,672 | 0,09 | Bekar | 153 | 4,05 | ,474 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Toplam | Evli | 327 | 4,13 | ,467 | 478 | 1,672 | 0,09 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 153 | 4,05 | ,474 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tablo 4-6'ya göre, lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem ve yardımlaşma boyutlarında ve toplamda

örgütsel vatandaşlık puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

4.2.3 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan ANOVA sonucu Tablo 4-7’de verilmiştir.

Tablo 4-7
Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

| Örgütsel Sosyalleşme | Yaş | N | \bar{X} | Var. Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kar. Ort. | F | p | Fark |
|-------------------------|----------------|-----|-----------|--------------|-----------------|-----|-----------|--------|------|------|
| Mesleki Yeterlilik | 24-29 | 142 | 3,89 | | | | | | | 4>1 |
| | 30-35 yaş | 141 | 4,01 | G. Arası | 9,488 | 3 | | | | 4>2 |
| | 36-41 yaş | 120 | 4,00 | G. İçi | 191,37 | 476 | 3,16 | 7,863* | 0,00 | 4>3 |
| | 42 yaş ve üstü | 77 | 4,32 | Toplam | 200,86 | 479 | ,402 | | | |
| | Toplam | 480 | 4,02 | | | | | | | |
| Kişiler Arası İlişkiler | 24-29 | 142 | 3,82 | | | | | | | - |
| | 30-35 yaş | 141 | 3,85 | G. Arası | ,807 | 3 | | | | |
| | 36-41 yaş | 120 | 3,75 | G. İçi | 210,88 | 476 | ,269 | 0,607 | 0,61 | |
| | 42 yaş ve üstü | 77 | 3,86 | Toplam | 211,68 | 479 | ,443 | | | |
| | Toplam | 480 | 3,82 | | | | | | | |
| Örgüt Dili ve Tarihi | 24-29 | 142 | 3,30 | | | | | | | 4>1 |
| | 30-35 yaş | 141 | 3,49 | G. Arası | 7,132 | 3 | | | | |
| | 36-41 yaş | 120 | 3,52 | G. İçi | 324,61 | 476 | 2,37 | 3,486* | 0,01 | |
| | 42 yaş ve üstü | 77 | 3,66 | Toplam | 331,75 | 479 | ,682 | | | |
| | Toplam | 480 | 3,47 | | | | | | | |
| Örgüt Politikası | 24-29 | 142 | 3,89 | | | | | | | - |
| | 30-35 yaş | 141 | 3,99 | G. Arası | 1,830 | 3 | | | | |
| | 36-41 yaş | 120 | 3,85 | G. İçi | 213,09 | 476 | ,610 | 1,362 | 0,25 | |
| | 42 yaş ve üstü | 77 | 4,00 | Toplam | 214,92 | 479 | ,448 | | | |
| | Toplam | 480 | 3,93 | | | | | | | |
| Amaç ve Değerler | 24-29 | 142 | 4,06 | | | | | | | - |
| | 30-35 yaş | 141 | 4,02 | G. Arası | 2,091 | 3 | | | | |
| | 36-41 yaş | 120 | 4,04 | G. İçi | 230,36 | 476 | ,697 | 1,440 | 0,23 | |
| | 42 yaş ve üstü | 77 | 4,22 | Toplam | 232,45 | 479 | ,484 | | | |
| | Toplam | 480 | 4,07 | | | | | | | |

Tablo 4-7’de görüldüğü gibi, yaşa göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme boyutlarından kişiler arası ilişkiler, örgüt politikaları ve amaç ve değerler boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamış, mesleki yeterlilik [$F_{(4,594)}= 7,863$, $p<.05$] ve örgüt dili ve tarihi [$F_{(4,594)}= 3,486$, $p<.05$] boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılıkların hangi guruplardan kaynaklandığının tespiti için Tukey testi uygulanmış, mesleki yeterlilik boyutunda “42 yaş ve üstü” ($\bar{X} = 4,32$) öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri, “24-29 yaş” ($\bar{X} = 3,89$), “30-35 yaş” ($\bar{X} = 4,01$), “36-41 yaş” ($\bar{X} = 4,00$) öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Örgüt dili ve tarihi boyutunda, “42 yaş ve üstü” ($\bar{X} = 3,66$) öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri “24-29 yaş” ($\bar{X} = 3,30$) öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan ANOVA sonucu Tablo 4-8’de verilmiştir.

Tablo 4-8
Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

| Örgütsel Vatandaşlık | Yaş | N | \bar{X} | Var. Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kar. Ort. | F | p | Fark |
|----------------------|----------------|-----|-----------|--------------|-----------------|-----|-----------|------|------|------|
| Sivil Erdem | 24-29 | 142 | 3,8521 | | | | | | | |
| | 30-35 yaş | 141 | 3,8493 | G. Arası | 3,012 | 3 | | | | |
| | 36-41 yaş | 120 | 3,8896 | G. İçi | 197,2 | 476 | ,818 | 1,96 | 0,11 | |
| | 42 yaş ve üstü | 77 | 4,0519 | Toplam | 200,2 | 479 | ,415 | | | |
| | Toplam | 480 | 3,8927 | | | | | | | |
| Yardımlaşma | 24-29 | 142 | 4,1268 | | | | | | | |
| | 30-35 yaş | 141 | 4,1152 | G. Arası | ,504 | 3 | | | | |
| | 36-41 yaş | 120 | 4,1156 | G. İçi | 113,8 | 476 | ,101 | 0,42 | 0,73 | |
| | 42 yaş ve üstü | 77 | 4,1867 | Toplam | 114,3 | 479 | ,240 | | | |
| | Toplam | 480 | 4,1302 | | | | | | | |

Tablo 4-8’e göre, lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri sivil erdem ve yardımlaşma boyutları örgütsel vatandaşlık puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Centilmenlik boyutu Levene testi değeri ($p=.048$) ve vicdanlılık boyutu Levene testi değeri ($p=.023$) faktörün dağılımının homojen

olmadığını göstermektedir. Bundan dolayı bu faktör için parametrik olmayan test kullanılmıştır.

Centilmenlik ve vicdanlılık boyutu Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 4-9'da gösterilmektedir.

Tablo 4-9
Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Centilmenlik ve Vicdanlılık Boyutu Kruskal Wallis H Testi Tablosu

| Örgütsel Vatandaşlık | Yaş | N | Sıra Ort. | sd | X ² | p | Fark |
|----------------------|----------------|-----|-----------|----|----------------|------|------|
| Centilmenlik | 24-29 | 142 | 233,91 | 3 | 0,772 | 0,85 | — |
| | 30-35 yaş | 141 | 248,04 | | | | |
| | 36-41 yaş | 120 | 240,50 | | | | |
| | 42 yaş ve üstü | 77 | 238,85 | | | | |
| Vicdanlılık | 24-29 | 142 | 231,23 | 3 | 3,485 | 0,32 | — |
| | 30-35 yaş | 141 | 234,05 | | | | |
| | 36-41 yaş | 120 | 243,29 | | | | |
| | 42 yaş ve üstü | 77 | 265,05 | | | | |

Tablo 4-9'a göre, centilmenlik ve vicdanlılık boyutlarında yaş değişkeninin anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucuna göre; yaş değişkeni, centilmenlik boyutunda anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamaktadır.

4.2.4 Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan t-testi sonucu Tablo 4-10'de verilmiştir.

Tablo 4-10
Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre t-testi Tablosu

| Örgütsel Sosyalleşme | Eğitim Durumu | N | \bar{X} | ss | Sd. | t | p |
|--------------------------------|---------------|-----|-----------|------|-----|--------|------|
| Mesleki Yeterlilik | Lisans | 370 | 4,00 | ,645 | 478 | -0,998 | 0,31 |
| | Lisans Üstü | 110 | 4,07 | ,653 | | | |
| Kişiler arası İlişkiler | Lisans | 370 | 3,81 | ,672 | 478 | -0,618 | 0,53 |
| | Lisans Üstü | 110 | 3,85 | ,639 | | | |
| Örgüt dili ve Tarihi | Lisans | 370 | 3,48 | ,827 | 478 | 0,514 | 0,60 |
| | Lisans Üstü | 110 | 3,43 | ,849 | | | |
| Örgüt Politikası | Lisans | 370 | 3,90 | ,689 | 478 | -1,575 | 0,11 |
| | Lisans Üstü | 110 | 4,02 | ,593 | | | |
| Amaç ve Değerler | Lisans | 370 | 4,04 | ,680 | 478 | -1,556 | 0,12 |
| | Lisans Üstü | 110 | 4,16 | ,743 | | | |
| Toplam | Lisans | 370 | 3,85 | ,591 | 478 | -1,177 | 0,24 |
| | Lisans Üstü | 110 | 3,91 | ,498 | | | |

Tablo 4-10’da görüldüğü gibi, eğitim durumuna göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme boyutlarından mesleki yeterlilik, kişiler arası ilişkiler, örgüt dili ve tarihi, örgüt politikaları ve amaç ve değerler boyutlarında ve toplamda anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Öğretmenlerin eğitim değişkenine göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan t-testi sonucu Tablo 4-11’de verilmiştir.

Tablo 4-11
Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Eğitim Değişkenine Göre t-testi Tablosu

| Örgütsel Vatandaşlık | Eğitim Durumu | N | \bar{X} | ss | Sd. | t | p |
|----------------------|---------------|-----|-----------|------|-----|-------|------|
| Centilmenlik | Lisans | 370 | 4,10 | ,926 | 478 | -1,64 | 0,10 |
| | Lisans Üstü | 110 | 4,26 | ,876 | | | |
| Vicdanlılık | Lisans | 370 | 4,27 | ,638 | 478 | 0,40 | 0,68 |
| | Lisans Üstü | 110 | 4,24 | ,615 | | | |
| Sivil Erdem | Lisans | 370 | 3,89 | ,655 | 478 | 0,32 | 0,74 |
| | Lisans Üstü | 110 | 3,87 | ,616 | | | |
| Yardımlaşma | Lisans | 370 | 4,13 | ,502 | 478 | 0,34 | 0,72 |
| | Lisans Üstü | 110 | 4,11 | ,441 | | | |
| Toplam | Lisans | 370 | 4,10 | ,476 | 478 | -0,48 | 0,65 |
| | Lisans Üstü | 110 | 4,12 | ,437 | | | |

Tablo 4-13'e göre, lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem ve yardımlaşma boyutları örgütsel vatandaşlık puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır.

4.2.6 Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan ANOVA sonucu Tablo 4-12'de verilmiştir.

Tablo 4-12

Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

| Örgütsel Sosyalleşme | Hizmet Süresi | N | \bar{X} | Var. Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kar. Ort. | F | p | Fark |
|-------------------------|---------------|-----|-----------|--------------|-----------------|-----|-----------|---------|------|------|
| Mesleki Yeterlilik | 0-5 yıl | 209 | 3,85 | | | | | | | 3>1 |
| | 6-10 yıl | 96 | 4,03 | G. | 14,850 | 3 | 4,950 | | | 4>1 |
| | 11-15 yıl | 80 | 4,10 | G. İçi | 186,014 | 476 | ,391 | 12,667* | 0,00 | 4>2 |
| | 16 yıl ve | 95 | 4,32 | Toplam | 200,865 | 479 | | | | |
| | Toplam | 480 | 4,02 | | | | | | | |
| Kişiler Arası İlişkiler | 0-5 yıl | 209 | 3,84 | | | | | | | |
| | 6-10 yıl | 96 | 3,79 | G. | ,561 | 3 | ,187 | | | |
| | 11-15 yıl | 80 | 3,76 | G. İçi | 211,129 | 476 | ,444 | 0,421 | 0,73 | |
| | 16 yıl ve | 95 | 3,85 | Toplam | 211,689 | 479 | | | | |
| | Toplam | 480 | 3,82 | | | | | | | |
| Örgüt Dili ve Tarihi | 0-5 yıl | 209 | 3,33 | | | | | | | 4>1 |
| | 6-10 yıl | 96 | 3,46 | G. | 10,098 | 3 | 3,366 | | | |
| | 11-15 yıl | 80 | 3,60 | G. İçi | 321,652 | 476 | ,676 | 4,981* | 0,00 | |
| | 16 yıl ve | 95 | 3,69 | Toplam | 331,750 | 479 | | | | |
| | Toplam | 480 | 3,47 | | | | | | | |
| Örgüt Politikası | 0-5 yıl | 209 | 3,87 | | | | | | | |
| | 6-10 yıl | 96 | 3,95 | G. | 1,414 | 3 | ,471 | | | |
| | 11-15 yıl | 80 | 3,94 | G. İçi | 213,511 | 476 | ,449 | 1,051 | 0,37 | |
| | 16 yıl ve | 95 | 4,02 | Toplam | 214,924 | 479 | | | | |
| | Toplam | 480 | 3,93 | | | | | | | |
| Amaç ve Değerler | 0-5 yıl | 209 | 4,04 | | | | | | | |
| | 6-10 yıl | 96 | 4,04 | G. | 3,145 | 3 | 1,048 | | | |
| | 11-15 yıl | 80 | 4,00 | G. İçi | 229,314 | 476 | ,482 | 2,176 | 0,09 | |
| | 16 yıl ve | 95 | 4,23 | Toplam | 232,459 | 479 | | | | |
| | Toplam | 480 | 4,07 | | | | | | | |

Tablo 4-12'de görüldüğü gibi, Hizmet süresine göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme boyutlarından kişiler arası ilişkiler, örgüt politikaları ve amaç ve değerler

boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamış, mesleki yeterlilik [$F_{(4,594)}= 12,667$, $p<.05$] ve örgüt dili ve tarihi [$F_{(4,594)}= 4,981$, $p<.05$] boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılıkların hangi guruplardan kaynaklandığının tespiti için Tukey testi uygulanmış, mesleki yeterlilik boyutunda “16 yıl ve üzeri” ($\bar{X}= 4,32$) öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri ,“0-5 yıl” ($\bar{X}= 3,85$) ve “6-10 yıl” ($\bar{X}= 4,03$) öğretmenlerden sosyalleşme düzeyleri daha yüksek çıkmış , “11-15 yıl” ($\bar{X}= 4,10$) öğretmenler “0-5 yıl” ($\bar{X}= 3,85$) öğretmenlerden sosyalleşme düzeyleri daha yüksek çıkmıştır . Örgüt dili ve tarihi boyutunda “16 yıl ve üzeri” ($\bar{X}= 3,69$) öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri ,“0-5 yıl” ($\bar{X}= 3,33$) öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan ANOVA sonucu Tablo 4-15’de verilmiştir.

Tablo 4-13

Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

| Örgütsel Sosyalleşme | Hizmet Süresi | N | \bar{X} | Var. Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kar. Ort. | F | p | Fark |
|----------------------|---------------|-----|-----------|--------------|-----------------|-----|-----------|-------|------|------|
| Centilmenlik | 0-5 yıl | 209 | 4,15 | | | | | | | |
| | 6-10 yıl | 96 | 4,15 | G. Arası | ,263 | 3 | | | | |
| | 11-15 yıl | 80 | 4,12 | G. İçi | 402,510 | 476 | ,088 | 0,103 | 0,95 | — |
| | 16 yıl ve üz. | 95 | 4,10 | Toplam | 402,773 | 479 | ,846 | | | |
| | Toplam | 480 | 4,13 | | | | | | | |
| Sivil Erdem | 0-5 yıl | 209 | 3,86 | | | | | | | |
| | 6-10 yıl | 96 | 3,87 | G. Arası | 2,728 | 3 | | | | |
| | 11-15 yıl | 80 | 3,81 | G. İçi | 197,496 | 476 | ,909 | 2,192 | 0,08 | — |
| | 16 yıl ve üz. | 95 | 4,03 | Toplam | 200,224 | 479 | ,415 | | | |
| | Toplam | 480 | 3,89 | | | | | | | |
| Yardımlaşma | 0-5 yıl | 209 | 4,13 | | | | | | | |
| | 6-10 yıl | 96 | 4,07 | G. Arası | ,970 | 3 | | | | |
| | 11-15 yıl | 80 | 4,10 | G. İçi | 113,392 | 476 | ,323 | 1,357 | 0,25 | — |
| | 16 yıl ve üz. | 95 | 4,20 | Toplam | 114,362 | 479 | ,238 | | | |
| | Toplam | 480 | 4,13 | | | | | | | |

Tablo 4-13'e göre, lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri, centilmenlik, sivil erdem ve yardımlaşma boyutları örgütsel vatandaşlık puan ortalamalarının hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda grup ortalamaları arasındaki istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Vicdanlılık boyutu Levene testi değerleri ($p=.026$) faktörün dağılımının homojen olmadığını göstermektedir. Bundan dolayı bu faktör için parametrik olmayan test kullanılmıştır.

Vicdanlılık boyutu Kruskal Wallis H testi sonuçları tablo 4-14.'de gösterilmektedir.

Tablo 4-14
Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Vicdanlılık Boyutu
Kruskal Wallis H Testi Tablosu

| Örgütsel Vatandaşlık | Hizmet Süresi | N | Sıra Ort. | sd | X ² | p | Fark |
|----------------------|---------------|-----|-----------|----|----------------|-------|------|
| Vicdanlılık | 0-5 yıl | 209 | 234,32 | 3 | 2,18 | 0,534 | — |
| | 6-10 yıl | 96 | 240,88 | | | | |
| | 11-15 yıl | 80 | 234,90 | | | | |
| | 16 yıl ve üz. | 95 | 258,43 | | | | |

Tablo 4-16'ya göre vicdanlılık boyutunda hizmet süresi değişkeninin anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre hizmet süresi değişkeni, vicdanlılık boyutunda anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamaktadır.

4.2.7 Öğretmenlerin Teneffüsleri Geçirdikleri Yer Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Öğretmenlerin Teneffüs saatlerini geçirdikleri yer değişkenine göre örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan test sonucu elde edilen verilerin dağılımları normal dağılım olmadığı için parametrik olmayan test kullanılmıştır. Kruskal Wallis H testi sonucu Tablo 4-15'de verilmiştir.

Tablo 4-15**Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Teneffüsleri Geçirdikleri Yer Değişkenine Göre
Kruskal Wallis H Tablosu**

| Örgütsel Vatandaşlık | Hizmet Süresi | N | Sıra Ort. | sd | X ² | p | Fark |
|------------------------------------|----------------|-----|-----------|----|----------------|------|------|
| Mesleki Yeterlilik | Öğret. Odası | 345 | 233,56 | 3 | 3,46 | 0,32 | - |
| | Derslik | 22 | 250,00 | | | | |
| | Yönetici odası | 24 | 272,69 | | | | |
| | Diğer | 89 | 256,38 | | | | |
| | Toplam | 480 | | | | | |
| Kişiler Arası İlişkiler | Öğret. Odası | 345 | 240,59 | 3 | 2,97 | 0,39 | - |
| | Derslik | 22 | 232,05 | | | | |
| | Yönetici odası | 24 | 284,33 | | | | |
| | Diğer | 89 | 230,44 | | | | |
| | Toplam | 480 | | | | | |
| Örgüt Dili ve Tarihi | Öğret. Odası | 345 | 235,08 | 3 | 6,59 | 0,08 | - |
| | Derslik | 22 | 219,36 | | | | |
| | Yönetici odası | 24 | 304,65 | | | | |
| | Diğer | 89 | 249,43 | | | | |
| | Toplam | 480 | | | | | |
| Örgüt Politikası | Öğret. Odası | 345 | 235,83 | 3 | 2,98 | 0,39 | - |
| | Derslik | 22 | 229,45 | | | | |
| | Yönetici odası | 24 | 279,67 | | | | |
| | Diğer | 89 | 250,77 | | | | |
| | Toplam | 480 | | | | | |
| Amaç ve Değerler | Öğret. Odası | 345 | 235,31 | 3 | 2,52 | 0,47 | - |
| | Derslik | 22 | 275,57 | | | | |
| | Yönetici odası | 24 | 258,06 | | | | |
| | Diğer | 89 | 247,21 | | | | |
| | Toplam | 480 | | | | | |

Tablo 4-15'e göre mesleki yeterlilik, kişiler arası ilişkiler, örgüt dili ve tarihi, örgüt politikaları, amaç ve değerler boyutlarında, teneffüsleri geçirdikleri yer değişkeninin anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre teneffüsleri geçirdikleri yer değişkeni, mesleki yeterlilik, kişiler arası ilişkiler, örgüt dili ve tarihi, örgüt politikaları ve amaç ve değerler boyutlarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin teneffüs saatlerini geçirdikleri yer değişkenine göre örgütsel vatandaşlık düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan test sonucu elde edilen verilerin dağılımları normal dağılım olmadığı için parametrik olmayan test kullanılmıştır. Kruskal Wallis H test sonucu Tablo 4-16'da verilmiştir

Tablo 4-16
Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Teneffüslerini Geçirdikleri Yer Değişkenine Göre
Kruskal Wallis H Tablosu

| Örgütsel Vatandaşlık | Hizmet Süresi | N | Sıra Ort. | sd | X ² | p | Fark |
|----------------------|----------------|-----|-----------|----|----------------|------|------|
| Centilmenlik | Öğret. Odası | 345 | 238,45 | 3 | 6,245 | 0,10 | - |
| | Derslik | 22 | 305,30 | | | | |
| | Yönetici odası | 24 | 209,79 | | | | |
| | Diğer | 89 | 240,72 | | | | |
| | Toplam | 480 | | | | | |
| Vicdanlılık | Öğret. Odası | 345 | 238,02 | 3 | 2,021 | 0,56 | - |
| | Derslik | 22 | 219,73 | | | | |
| | Yönetici odası | 24 | 271,19 | | | | |
| | Diğer | 89 | 246,97 | | | | |
| | Toplam | 480 | | | | | |
| Sivil Erdem | Öğret. Odası | 345 | 230,85 | 3 | 11,947 | 0,00 | 3>1 |
| | Derslik | 22 | 221,50 | | | | 3>2 |
| | Yönetici odası | 24 | 318,29 | | | | |
| | Diğer | 89 | 261,63 | | | | |
| | Toplam | 480 | | | | | |
| Yardımlaşma | Öğret. Odası | 345 | 229,83 | 3 | 9,538 | 0,02 | 3>1 |
| | Derslik | 22 | 278,27 | | | | |
| | Yönetici odası | 24 | 301,75 | | | | |
| | Diğer | 89 | 256,01 | | | | |
| | Toplam | 480 | | | | | |

Tablo 4-16'da görüldüğü gibi, teneffüslerini geçirdikleri yer değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık boyutlarından centilmenlik ve vicdanlılık boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Teneffüslerini geçirdikleri yer değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık boyutlarından sivil erdem [$X^2_{(3)}= 11,94, p<.05$] ve yardımlaşma [$X^2_{(3)}= 9,53, p<.05$] boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur. Farklılıkların hangi guruplardan kaynaklandığının tespiti için Mann-Witney U testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonucunda bu farkın sivil erdem boyutunda yönetici odası ile öğretmenler odası ve derslik arasında, yardımlaşma boyutunda yönetici odası ile öğretmenler odası arasında olduğu belirlenmiştir.

4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

4.3.1 Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişki:

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek için yapılan korelasyon analizi sonucu elde edilen veriler Tablo 4-17'de gösterilmiştir.

Tablo 4-17
Korelasyon Analizi

| | | Mesl. yeter | Kişil. arası ilişki | Örgüt dili ve tarih | Örgüt politika | Amaç ve değer | Topl. | Centilm | Vicdan. | Sivil erdem | Yardıml. | Topl. | |
|----------------------|-------------------------|----------------|---------------------------|---------------------------|-------------------|---------------------|--------|---------|---------|----------------|----------|--------|---|
| Örgütsel sosyalleşme | Mesleki yeter | r 1 | | | | | | | | | | | |
| | | p | | | | | | | | | | | |
| | Kişiler arası ilişki | r ,366 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | p ,000 | | | | | | | | | | | |
| | Örgüt dili ve tarih | r ,399 | ,421 | 1 | | | | | | | | | |
| | | p ,000 | ,000 | | | | | | | | | | |
| | Örgüt politika | r ,514 | ,486 | ,556** | 1 | | | | | | | | |
| | | p ,000 | ,000 | ,000 | | | | | | | | | |
| | Amaç ve değer | r ,330 | ,449 | ,313** | ,475** | 1 | | | | | | | |
| | | p ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | | | | | | | |
| Toplam | r | ,693 | ,729 | ,757** | ,818** | ,690** | 1 | | | | | | |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | | | | | | |
| | N | 480 | 480 | 480 | 480 | 480 | | | | | | | |
| Örgütsel vatandaşlık | Centilmenlik | r ,133 | ,082 | -,039 | ,179** | ,226** | ,149 | 1 | | | | | |
| | | p ,003 | ,072 | ,391 | ,000 | ,000 | ,001 | | | | | | |
| | Vicdanlılık | r ,261 | ,229 | ,110* | ,228** | ,247** | ,284 | ,273** | 1 | | | | |
| | | p ,000 | ,000 | ,016 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | | | | |
| | Sivil erdem | r ,253 | ,411 | ,352** | ,344** | ,394** | ,476 | ,133** | ,350** | 1 | | | |
| | | p ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 | | | | |
| | Yardımlaşma | r ,348 | ,372 | ,266** | ,426** | ,341** | ,470 | ,332** | ,428** | ,506** | 1 | | |
| | | p ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | | |
| | Toplam | r | ,330 | ,355 | ,208** | ,393** | ,417** | ,454 | ,711** | ,701** | ,657** | ,739** | 1 |
| | | p | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 480 | 480 | 480 | 480 | 480 | 480 | 480 | 480 | 480 | 480 | 480 | |

** p < .01

Tablo 4-17 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine ilişkin görüşlerine yönelik toplamlar incelendiğinde elde edilen bulgular şunlardır:

Öğretmenlerin sosyalleşmeleri ile mesleki yeterlik (r=,693, p<.01), kişilerarası ilişkiler (r=,729, p<.01), örgüt tarihi ve dili (r=,757, p<.01) , örgüt politikası (r=,818, p<.01), örgütsel amaç ve değerlere uyum (r=, 690, p<.01) boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlıkları ile centilmenlik (r=,711, p<.01), vicdanlılık (r=,701, p<.01), sivil erdem(r=,657, p<.01) , yardımlaşma (r=,739, p<.01) boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin sosyalleşme düzeyi ile mesleki yeterlikleri, kişiler arası ilişkileri, örgüt tarihi ve dili, örgüt politikasını ile amaç ve değer arasında

yüksek düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin vatandaşlık düzeyleri arttıkça centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem ve yardımlaşmaya ilişkin olumlu görüşleri artmaktadır.

Öğretmenlerin centilmenlik düzeyleri ile mesleki yeterlik ($r=,133$, $p<.01$), örgüt politikası ($r=,179$, $p<.01$) boyutları, örgütsel amaç ve değerlere uyum ($r=,226$, $p<.01$) boyutları; toplam örgütsel sosyalleşme düzeyi ($r=,149$, $p<.01$) arasında pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Centilmenlik boyutunda kişiler arası ilişki ve örgüt dili ve tarihi arasında anlamlı bir ilişki araştırma sonucunda görülmemiştir. Bu durumda okulun amaçlarını kendi amaçları ile benzer gören öğretmenler için sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığın centilmenlik boyutunda davranışlarının oluşmasında etkili olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin vicdanlılıkları ile mesleki yeterlik ($r=,261$, $p<.01$), kişilerarası ilişkiler ($r=,229$, $p<.01$), örgüt tarihi ve dili ($r=,110$, $p<.01$), örgüt politikası ($r=,228$, $p<.01$), örgütsel amaç ve değerlere uyum ($r=,247$, $p<.01$) boyutları; toplam örgütsel sosyalleşme düzeyi ($r=,284$, $p<.01$) arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Vicdanlılık boyutundaki örgütsel vatandaşlık düzeyinin örgütsel sosyalleşmenin en fazla mesleki yeterlilik boyutu ile ilişkili olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığın sivil erdem boyutuna ilişkin görüşleri ile mesleki yeterlik ($r=,253$, $p<.01$), kişilerarası ilişkiler ($r=,411$, $p<.01$), örgüt tarihi ve dili ($r=,352$, $p<.01$), örgüt politikası ($r=,344$, $p<.01$), örgütsel amaç ve değerlere uyum düzeyi ($r=,394$, $p<.01$) boyutları; toplam örgütsel sosyalleşme düzeyi ($r=,394$, $p<.01$) arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin örgüt içerisindeki aidiyet duygusunun artması ile öğretmenlerdeki örgüt kültürünü kabullenme ve sosyalleşme yönünde olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığın yardımlaşma boyutuna ilişkin görüşleri ile mesleki yeterlik ($r=,348$, $p<.01$), kişilerarası ilişkiler ($r=,372$, $p<.01$), örgüt tarihi ve dili ($r=,266$, $p<.01$), örgüt politikası ($r=,426$, $p<.01$), örgütsel amaç ve değerlere uyum ($r=,341$, $p<.01$) boyutları; toplam örgütsel sosyalleşme düzeyi ($r=,470$, $p<.01$) arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin örgüt içerisindeki yardımlaşma ve diyalog kültürünü benimseme davranışları ile örgütü tanıma ve kişiler arası ilişkiler kurma davranışları arasında doğrusal bir ilişki olduğu söylenebilir.

Ayrıca örgütsel vatandaşlık boyutu en fazla sosyalleşme boyutunda örgüt

politikası ve amaç ve değerlere uyum boyutlarından etkilenmektedir. Bu durum bize örgütün varlık amacını benimsemiş örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmiş bireylerin örgüt içerisindeki ilişkilerinde daha fedakar olacağını göstermektedir örgüt içerisindeki bu uyum ve aidiyet örgüt içerisindeki bireylerin örgütü koruma ve yaşama faaliyetlerinde kendilerine verilen veya verilmese bile örgüt için hayatiyet arz eden konularda onların vatandaşlık düzeylerini arttırmaktadır.

Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ölçeğinin mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, örgüt tarihi ve dili, örgüt politikası, örgütsel amaç ve değerlere uyum düzeyi ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri ölçeğinin centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem ve yardımlaşma boyutları arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri arttıkça vatandaşlık düzeylerinin de artacağını ya da sosyalleşme düzeyleri azaldıkça vatandaşlık düzeylerinin azalacağını söylemek mümkündür.

4.5 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

4.5.1 Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular;

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin ve örgütsel vatandaşlık düzeylerini yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4-18’de verilmiştir.

Tablo 4-18

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri İçin Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Tablosu

| Yordalayan Değişken | B | Standart Hata _B | β | t | P |
|---------------------|-------|----------------------------|---------|--------|------|
| Regrasyon katsayısı | 2,516 | ,144 | - | 17,435 | ,000 |
| Sosyalleşme | ,412 | ,037 | ,454 | 11,130 | ,000 |

R= ,454 R² =,206

F₍₁₋₄₇₈₎= 123,887 p =,000

Tablo 4-18 incelendiğinde öğretmenlerin sosyalleşme düzeyi ile vatandaşlık

düzeyleri arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Sosyalleşme düzeylerinin ($t=17,435$) öğretmenlerin vatandaşlık düzeylerinin anlamlı yordayıcıları olduğu anlaşılmaktadır. Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlığı yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizine göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinin, örgütsel vatandaşlık düzeylerini olumlu yönde ve orta düzeyde yordadığı görülmüştür ($R=.454$, $R^2=.206$, $p<.01$). Örgütsel vatandaşlık düzeyine ilişkin toplam varyansın %20'si öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleriyle açıklanabilmektedir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerinin artması ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri de artmaktadır. Örgütsel sosyalleşmenin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır.



BÖLÜM V

5 Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırma bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuçlar ve geliştirilen önerilere yer verilmektedir.

5.1 Sonuçlar

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı birer yordayıcısı olup olmadığını incelemektedir.

5.1.1 Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Birinci alt problemin bulgularına göre sosyalleşme düzeyleri genel puan ortalamaları yüksek düzeyde iken, en yüksek algıladıkları boyut amaç ve değer boyutu da yüksek düzede olup, en düşük algıladıkları boyut örgüt dili ve tarihi boyutu da yüksek düzeyindedir. Lise yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri genel puan ortalamaları yüksek düzeyde iken, en yüksek algıladıkları vicdanlılık boyutu çok yüksek düzeyde, en düşük algıladıkları sivil erdem boyutu da yüksek düzeyde olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Lise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinden örgüt dili ve tarihi amaç ve değerler boyutları ve toplamda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Lise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinden örgüt dili ve tarihi, amaç ve değerler boyutunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel sosyalleşme düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuçlar erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre okul kültür ve geleneklerine kendilerini daha ait hissettikleri, okullarının amaç ve değerlerini daha çok benimsedikleri söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algılarında cinsiyete göre örgütsel sosyalleşmenin farklılık göstermediğine ilişkin sonuçlar elde edilmiştir (Çapar, 2007; Kartal, 2003). Erdoğan (2012) öğretmenlerin kişilerarası ilişkiler, politika, amaç ve değerlere uyum boyutlarında ve örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin algılarının genelinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını ancak mesleki yeterlik algısında kadın öğretmenlerin ortalamasının daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Lise

öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeylerinden sivil erdem boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık düzeylerinden sivil erdem boyutunda erkek öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri kadın öğretmenlerden daha yüksektir. Bu sonuçlara göre erkek öğretmenlerin okullarının gelişimine katkı sunma düşüncelerinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Lise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinden mesleki yeterlilik boyutunda ve toplamda medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Lise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinden mesleki yeterlilik boyutunda evli öğretmen ve yöneticilerin bekar öğretmen ve yöneticilere göre örgütsel sosyalleşme düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuçlara göre evli öğretmenlerin, bekar öğretmenlere göre meslektaşları ile daha fazla kişilerarası ilişki kurabildiği söylenebilir. Bu durumda okullarda evli öğretmen sayısının fazla olması, birbirleri ile paylaşım sağlayacak aile, çocuk gibi ortak konularının olması etken olarak görülebilir. Çapar da (2007) elde ettiğimiz sonucu destekler nitelikte yaptığı araştırma sonucunda evli öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin; iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarındaki ortalamalarının, bekar öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışkan (2009) ise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, iş doyumu, motivasyon ve kabullenme boyutlarına ilişkin algılarında; medeni durum değişkeninin temel etkisine göre anlamlı fark bulmamıştır. Lise yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem ve yardımlaşma boyutları örgütsel vatandaşlık cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Lise okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinden 42 yaş ve üstü öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri, 24-29 yaş, 30-35 yaş, 36-41 yaş öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Örgüt dili ve tarihi boyutunda, 42 yaş ve üstü öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri 24-29 yaş öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Karacaoğlu ve Güney de (2010) araştırmamızı destekler nitelikte sonuçlar

elde etmişlerdir. Karacaoğlu ve Güney (2010) özellikle 40'lı ve 50'li yaşlarda örgütsel vatandaşlık davranışının 20'li yaşlara göre daha fazla sergilendiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun olası nedenleri arasında ilerleyen yaşlarda kişilik yapısının tam anlamıyla oturması ve örgüt ve örgüt çalışanları ile zamana dayalı oluşan bağların kuvvetlenmesinin rolünün olduğu düşünülebilir. Lise yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri, vicdanlılık, sivil erdem, centilmenlik ve yardımlaşma boyutları örgütsel vatandaşlık puan ortalamalarının yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çetin (2011) araştırmasında çalışanların yaşları arttıkça vatandaşlık davranışlarından diğer çalışanlara kendi isteğiyle yardım etme biçiminde ortaya çıkan diğerkâmlık davranışlarında bir artış olduğunu tespit etmiştir. Yine çalışanların yaşlarıyla doğru orantılı olarak örgütün kural ve prosedürleri ile içsel süreçlerinin benimsenmesini ifade eden vicdanlılık davranışlarının da arttığı Çetin (2011) tarafından gözlemlenmiştir.

Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Lise okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin, örgütsel sosyalleşme düzeylerinden mesleki yeterlilik, kişiler arası ilişkiler, örgüt dili ve tarihi, örgüt politikaları ve amaç ve değerler boyutlarında eğitim durumuna göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Lise yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem ve yardımlaşma boyutları örgütsel vatandaşlık puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır. Organ (1988) ise örgütteki çalışanların bazı rol davranışlarını kendilerinden beklenenin üzerinde sergilemesi olarak tanımlanan vicdanlılık davranışı boyutunda ortaöğretim mezunu katılımcılara ait değerler en yüksek değere sahipken, bunu sırasıyla ön lisans, lisans, lisansüstü ve doktora mezunlarına ait değerler takip etmektedir.

Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Lise okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinden mesleki yeterlilik boyutunda 16 yıl ve üzeri öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri, 0-5 yıl ve 6-10 yıl öğretmenlerden sosyalleşme düzeyleri daha yüksek çıkmış, 11-15 yıl öğretmenler 0-5 yıl öğretmenlerden sosyalleşme düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

Örgüt dili ve tarihi boyutunda 16 yıl ve üzeri öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri, 0-5 yıl öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Bu durum öğretmenlerin hizmet sürelerinin artmasıyla, mesleki yeterlik algısının arttığı şeklinde yorumlanabilir. 21 yıl ve üstü hizmet süresi olan öğretmenlerin mesleklerini ince ayrıntısına kadar bilmelerinin onların mesleki yeterliliklerine etki ettiği de söylenebilir. Araştırmamız sonucunda öğretmenlerin sosyalleşme algılarında hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık olduğuna ilişkin bulgular Çapar (2007), Elci (2008) ve Özkan'ın (2005) araştırmalarından elde ettikleri bulguları destekler niteliktedir. Erdoğan (2012) tarafından yapılan çalışmada kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Argon (2011) çalışmasında 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların 11-15 yıl kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek ortalama ile bağlılık sağlayarak örgütsel sosyalleşmelerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Lise yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri centilmenlik, sivil erdem, vicdanlılık ve yardımlaşma boyutları örgütsel vatandaşlık puan ortalamalarının hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır. Kıdem süresi artan çalışanların örgüte daha çok adapte olarak, örgüt lehine daha çok çalışma eğiliminde olması beklenmektedir. Morrison (1994) tarafından yapılan araştırma da bu görüşü destekler niteliktedir. Hizmet süresinin artmasıyla birlikte işverene olan güven ve bağlılık artmakta buna bağlı olarak da daha fazla yükümlülük hissedilen çalışan daha fazla işi rol kapsamında algılayarak örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik davranışlara eğilim göstermektedir (Atalay, 2005: 32)

Öğretmenlerin Tenefüslerini Geçirdikleri Yer Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Lise okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme boyutlarından mesleki yeterlilik, kişiler arası ilişkiler, örgüt dili ve tarihi, örgüt politikaları ve amaç ve değerler boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Tenefüslerini geçirdikleri yer değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık boyutlarından sivil erdem ve yardımlaşma boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur. Sivil erdem boyutunda yönetici odası ile öğretmenler odası ve derslik arasında, yardımlaşma boyutunda yönetici odası ile öğretmenler odası arasında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre okul yöneticilerinin okullarıyla ilgili sıra dışı durumlarda öğretmenlere yardım etme oranlarının öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Yöneticilerin

okullarında ortaya çıkan her türlü sıkıntılı durumla muhatap olmaları ve bu sorunlara çözüm yolu aramaları bu sonuçların ortaya çıkmasının sebepleri arasında sayılabilir.

5.1.2 Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, örgüt tarihi ve dili, örgüt politikası, örgütsel amaç ve değerlere uyum düzeyi ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri ölçeğinin centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem ve yardımlaşma boyutları arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri arttıkça vatandaşlık düzeylerinin de artacağını ya da sosyalleşme düzeyleri azaldıkça vatandaşlık düzeylerinin azalacağını söylemek mümkündür.

5.1.3 Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Yordamasına İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık düzeyine ilişkin toplam varyansın %20'si öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleriyle açıklanabilmektedir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerinin artması ile örgütsel vatandaşlıkları da artmaktadır. Örgütsel sosyalleşmenin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır.

5.2 Öneriler

Araştırma sonuçları göz önünde bulundurularak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

Örgütsel Sosyalleşme Davranışına Yönelik Öneriler

- Mesleğe yeni başlayan öğretmenler için etkili sosyalleşmelerini sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır. 0-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerinin artırılması için okul yöneticileri göreve yeni başlayan öğretmenlerin okula uyum sağlamaları için daha fazla zaman ayırabilirler.
- Göreve yeni başlayan öğretmenlerin okul içinde sosyalleşmelerini ve mesleki yeterliklerini arttırmaya yönelik neler yapılabileceği konusunda okul müdürlerine hizmet içi eğitim seminerleri verilebilir. Örgüt tarihi ve dilinin yeni öğretmenlere

tanıtılması amacıyla okul yöneticileri, tayini çıkan veya emekli olan öğretmenlerin de katıldığı tanışma toplantıları veya okul çayları düzenleyebilirler.

- Öğretmenlerin örgüt politikası, örgüt dili ve tarihi, amaç ve değer boyutlarında önemsenmesi gereken konulardan biride, öğretmenlerin atamalarının yapıldığı okulda ki çalışma süreleridir. Milli Eğitim Bakanlığının atama ve yer değiştirmelerde öğretmenlerin atandıkları okullarda kalma sürelerinin kısa olmaması bu noktada hayati önem arz etmektedir.
- Öğretmenlerin resmi olmayan sosyalleşmelerini arttırmaya yönelik ortamlar oluşturulmalı, informal ilişkilerini geliştirmeye yönelik özel günler düzenlenmeli ve böylece toplumsal sosyalleşmenin adımı olan sosyal duyguların paylaşılması sağlanmalıdır.
- Öğretmenlerin okul içerisinde sosyalleşme düzeylerini arttırmaya yönelik olarak hangi davranış ve etkinliklerin daha etkili olduğuna yönelik araştırmalar yapılabilir.
- Okul bünyesinde alınan kararlara okul personelinin katılımı sağlanmalı, bütün paydaşların görüşlerine önem verilmelidir. Adalet anlayışının oturduğu, demokratik bir eğitim ortamının sağlandığı ortamlarda öğretmenlerin sorumluluk duygusunun ve örgüt bilincinin artacağı unutulmamalıdır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Yönelik Öneriler

- Öğretmenler, okullarına geldiklerinde kendi deneyim ve beklentileriyle gelmektedirler. Bu deneyimlerden nasıl faydalanılabileceği hususunda okul yöneticileri tarafından atılacak doğru adımlar, okullarda daha başarılı ve istikrarlı bir süreç oluşturabilir.
- Okullarda çalışacak öğretmenlerin özelliklerine uygun iş ortamları sağlanmalı ve istihdam edilerek personelin seçiminde oldukça seçici davranılmalıdır.
- Okullarda sosyal, kültürel ve sportif organizasyonlarla öğretmenlerin sosyalleşmesi ve ortak okul kültürünün oluşturulması sağlanabilir.
- Okullara öğretmen ve yönetici atamalarında liyakat temelli kariyer sistemi belirlenerek öğretmenlerde örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık duygusu oluşturulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acar, A. Z. (2006). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1) , ss:1-14, İstanbul.
- Akbaş, T. T. (2011). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*(9: 1).
- Akyüz, Y. (2001). Türk Eğitim Tarihi. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Alizadeh, H., Ranjbar, M., Ziaee, V., Mohsenipour, R., Mehdizadeh, M., Moradinejad, M. H., ... & Alimadadi, H. (2017). The Relationship Between Sonographic Findings, and Clinical and Paraclinical Symptoms in Henoch Schonlein Purpura.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990).“*Organizational Socialization Tactics;Longitudinal Analysis Of Links To Newcomers’ Commitment And Role Orientation*”. *Academy Of Management Journal*. 33 (4):847-858.
- Alkan, C. (2000). İki binli yıllarda öğretmenlik mesleğinin yeniden yapılandırılması ve öğretmen adaylarının yetiştirilmesi. *Çağdaş eğitim dergisi*, 271, 12–14.
- Ardts, J., Jansen, P. ve Velde, M.V. (2001). The Breaking in of New Employees: Effectiveness of Socialization Tactics and Personnel Instruments, *Journal of Management Development*,20 (2): 159–167.
- Argon, T. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 197-207.
- Atalay, İ. (2005). Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet, Yüksek Lisans Tezi, *Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Afyon, 6-32.
- Ay, B. (2007). Öğretmenlerin Öz Yeterlilikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Afyon Kocatepe Üniversitesi, SBE, İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bölümü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Balcı, A. (1992). *İlköğretimde Öğretimin Niteliğinin Geliştirilmesi*. Türkiye’de

İlköğretim Sempozyumunda sunulan bildiri, 21-22 Mayıs, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, ss.157-166.

Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram Strateji ve Taktikler*. (2. Basım). Ankara: PegemA Yayıncılık.

Balcı, A. (2010). Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler (8. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Baş, Gökhan ve Şentürk Cihad (2011). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Cilt:17, Sayı:1, s.29-62.

Başaran, İ Ethem (2000), “Örgütsel Davranış; İnsanın Üretim Gücü”, Umut Yayım Dağıtım, Ankara

Başaran, İ. E. (1998). *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.

Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama Ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61(4), 83-101.

Bauer, T. ve Taylor S. (2001). *Toward a Globalized Conceptualization of Organizational Socializations*. In N. Anderson, D. S. Ones ve H. K. Sinangil (Eds.), *Hanbook of Industrial, Nork Organizational Psychology*. London: Sage Publications. 1(19), 409-423.

Bingöl, D., Naktiyok, A. ve İşcan, Ö. F. (2003). *Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi*. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 22-24 Mayıs 2003, 491-508

Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerliliği ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (2), 1-15.

Blase, J. (1986). Socialization as humanization: One side of becoming a teacher. *Sociology of Education*, 59, 100-113.

- Bolat, O. İ., Bolat, T., & Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215-239.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H. ve Niehoff, B. P. (2004). The Other Side of The Story: Reexamining Prevailing Assumptions About Organizational Citizenship Behavior. *Human Resource Management Review*, 14(2), 229-246.
- Bozkurt, F. (2007). Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa*.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19 (4), 533-546.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırmalar Yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, A. (2013). *SPSS ile bilimsel araştırma süresince nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*. Beşinci Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Chiu, Ming-Hsin (2007). Making Sense of Organizational Socialization: Exploring Information Seeking Behavior of Newcomer Digital Librarians in Academic Libraries (*Basılmamış Doktora Tezi*). University of Wisconsin-Madison.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu eğitim fakültesi dergisi*, 14 (1), 1-10.
- Çalık, T. (2003). *İş görenlerin Örgüte Uyumu (Örgütsel Sosyalleşme)*. Türk Eğitim Bilimler Dergisi. 1(2), 163-177.
- Çapar, D. (2007). İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel

sosyalleşme düzeyleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Antalya.

- Çetin. M. Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Çelik, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı – Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, V. (1998). Alan Dışından Gelen Sınıf Öğretmenlerinin Sosyalizasyonu. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. Yıl: 4, Sayı:14, 191-208.
- Çelik. V. (2012). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Pegem. Ankara.
- Çetin, F. (2011). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik Ve Örgüt Kültürünün Rolü”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Doktora Tezi, Ankara.
- Demirbilek, T. (2009). Örgütsel sosyalleşmede işe alıştırma eğitiminin yeri ve önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(18), 353-374.
- Demirci, K., Erbaş, A. ve Giderler A. C. (2009). Üniversite Öğrencilerinin stklara Katılım Potansiyellerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarından Sivil Erdem Boyutu Çerçevesinde İncelenmesi. *Khazar University Press*, 12 (1-2), 752- 767.
- Dinçer, M. ve Öksüz B. (2011).“Hizmetkâr Liderlik Anlayışı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Geliştirmek”, *Erciyes Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, s.2-18.
- Durna, U. ve Eren V. "Three-axis organizational commitment factor." *Journal of Dogus University* 6 (2005): 210-219.
- Elci, D. (2008). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Konya.
- Erdoğan, U. (2012). İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki (Malatya ili örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri*

Enstitüsü, Malatya.

Ergün, M. (1992). *Eğitim ve toplum*, Ankara: Ocak Yayınları.

Etzioni, A. (1975). *A comparative analysis of complex organizations on power, involvement, and their correlates*. Newyork: The Free Press.
(<http://www.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=StvgwpXUaMMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=etzioni#v=onepage&q=etzioni&f=false>, 06.07.2016 tarihinde erişildi).

Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21 (3), 433-452.

Feldman, D.C. (1980). A Socialization Process that Help New Recruits Succeed. İçinde, J.R. Hackman, E.E. Lawler, L.W.

Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6 (2), 309-318.

Geçer, H. (2008). “Bir Üniversite Hastanesindeki Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Belirlenmesi”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, *Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.

Giderler Atalay, Ceren (2010). “ Personel Güçlendirmeye Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi ve Eczacıbaşı Topluluğu’nda Bir Araştırma”, Doktora Tezi, *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kütahya.

Güler, N. (2013). “Üniversite Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi*, Ankara, 49

Gökçe, E. (2000). “Yirmi Birinci Yüzyılın Öğretmeni” *Çağdaş Eğitim Dergisi*, Sayı:270, s.21-26

Güçlü, N. (1996). Öğretmen Olma Süreci: Sosyalleşme. *Eğitim ve Bilim*, 20(99), 55-63.

Güçlü, N. (2004). Öğretmenlik mesleğine başlarken yeni öğretmenlerin örgütsel

- sosyalleşmeleri”, İlk günden başöğretmenliğe, (Ed. Erçetin, Ş.) 17 – 39. Ankara: Asil Dağıtım.
- Güney, S. (2000). Yönetim ve Organizasyon El Kitabı. Yayın No: 27, Ankara: Nobel Yayınları.
- Gürbüz, S. (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.
- Hart, A. W. (1991). Leader succession and socialization: A synthesis. *Review of Educational Research*, 61(4), 451-474.
- İshakoğlu, G. (1998). “ Örgüt-Birey Uyumunun Sağlanmasında Personel Seçimi ve Sosyalleşmenin Önemi”, Doktora Tezi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.
- İşbaşı, J. Ö. (2000), “Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Antalya.
- İşcan, Ö.F. Timuroğlu ve M. K. (2007). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 1, s.119-135.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler?, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 175-190.
- Kartal, S. (2003). “İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Ankara İli Örneği) ”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012), “Örgütsel Vatandaşlık”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2/1, 35-48.
- Kartal, S. (2003). “İlköğretim Okulu Yönetici Ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri” Doktora Tezi, *Ankara Üniversitesi*, Türkiye.

- Kartal, S. (2007). Eğitimde Örgütsel Sosyalleşme. Ankara: Maya Akademi Yayınları.
- Keleş, Y. (2009). "İşgörenlerin Eğitim Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Keleş, Y. ve Pelit, E. (2009). "Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (2), 24- 45.
- Kllyn, B.J. (2001). "Getting New Executives On-Board: Investigated an Integrated Theory of Organizational Socialization.", Basılmamış Doktora Tezi, *The Ohio State University*.
- Köse, S. , Kartal, B.ve Kayalı N. (2003). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 5-10.
- Kuşdemir, Y. (2005). "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Sosyalleştirme Stratejilerini Kullanma Becerileri (Kırıkkale İli Örneği)", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kırıkkale.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen A. (2010). "İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri." *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28.28, 101-115.
- Lacey, C. (1988), Professional Socialization of Teachers, In M. J. Dunkin (ed.), *The International Encyclopedia of Teaching and Teacher Education*, 634-645.
- Levine J.M. ve Moreland, R.L. (1999). *Knowledge Transmission in Work Groups: Helping Newcomers to Succeed*. NJ: Mahwah.
- Louis, Meryl. R. (1980). *Surprise and Sense Making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings*. *Administrative Science Quarterly*. (25), 226-251.
- McAllister, D. (1995), Affect- and Cognition-Based Trust as Foundations for

Interpersonal Cooperation in Organizations, *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59
Morrison, E. W. (1993). "Longitudinal Study Of The Effects Of Information Seeking On Newcomer Socialization". *Journal Of Applied Psychology*. 78 (2):173-183.

Memduhoğlu, H.B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 137-153.

Nelson, D. L. ve Quick, J. C. (1997). *Organizational Behavior: Foundations, Realities and Challenges*. New York: West Publishing Company.

Noe, R. A. (2009). *İnsan kaynaklarının eğitimi ve geliştirilmesi*. Canan Çetin (çev.). İstanbul: Beta.

Organ, D. W. (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis. *Academy of management Review*, 2(1), 46-53.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.

Organ, D. W. (1990). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. *Research in Organizational Behavioral*, 43-72.

Organ, D. W. ve Konovsky, M. A. (1989), Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 74(1). 157-64.

Özcan, G. T. (2015). "Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.

Özcan, N. (2011). "Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, *Karamanođlu Mehmet Bey Üniversitesi SBE*, Karaman.

- Özdemir, E. (2009), “ Pazarlama Araştırmasında Etik Karar Alma”, *Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 64, Sayı 2, 119-144
- Özdevecioğlu, M. (2003). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı:20, 117-135.
- Özkalp, E. (2005), *Sosyolojiye Giriş*, Ekin Yayınları, Bursa.
- Özkan, Y. (2005). “Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Öztürk, H. (1993). *Eğitim Sosyolojisi*, Hatiboğlu Yayınları, Ankara.
- Podsakoff P. M., MacKenzie S. B. ve Hui, C. (1993). *Organizational Citizenship Behaviors as Determinants of Managerial Evaluations of Employee Performance: A Review and Suggestions For Future Research. Research in Personnel and Human Resources Management*, ed. G. R. Ferris, K. M. Rowland. Greenwich: Jai Press, 7.
- Podsakoff, P. M. ve MacKenzie, S. B. (1994). Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 3(1), 351–363.
- Podsakoff, P. M. ve MacKenzie, S. B. (1997). Impact Of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestion For Future Research. *Human Performance*, 10(2), 133-151.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Porter (Editörler.). *Perspectives on Behavior in Organization*. Mc Graw-Hill Book Company
- Polat, S. ve Cevat C. (2008). “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet,

Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı:54, s. 307-331

Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli*.

Polat, S. (2009). İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki.

Rioux, S. ve Penner, L. A. (2001). “The causes of organizational citizenship behavior: A motivational analysis”. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1306–1314.

Schein, E. H. (1968). Organizational socialization and the profession of management. *Industrial Management Review*, 9, 1-16.

Schein, E. H. (1975). Örgütsel Sosyalleşme ve Yönetim Mesleği (Çev. Halil Can). *Amme İdare Dergisi*. 8(2), 167-183

Sezgin, F. (2005). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar”, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 313-339.

Smith, C. A., Organ, D. W. ve Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68(4), 653.

Sökmen, A. (2007). “ Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde İşgörenlerin Yöneticilerine Dönük Algıları: Ankara’daki Otel İşletmelerinde Bir Değerlendirme”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 170-182.

Staton-Spicer, A. Q. ve Darling, A. L. (1986). Communication in the socialization of preservice teachers. *Communication Education*, 35, 215-230.

Terzi, A.R. (2011). Denetim Odağı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma, *Eğitim ve Bilim*, Cilt:36, Sayı:162.

- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Akademik Bakış*, 17, 88-107.
- Uğurlu, Z., Kıral, E. ve Aksoy, İ. G. (2011). “İlköğretim okul yöneticilerinin görüşlerine göre öğretmenlerin sosyalleşmesinde kullandıkları örgütsel sosyalleşme strateji ve taktikleri ” (Bildiri), 2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications, Antalya.
- Ürkmez, İlhan (2008). “Liderin Başarı Anahtarı”, *Sistem Yayıncılık*, İstanbul.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Malik, S. D. (2009). Organizational socialization and group development: Toward an integrative perspective. *Academy of Management Review*, 9 (4), 670-683.
- Yeşiltaş, M., Türkmen, F., & Ayaz, N. (2011). Otel işletmelerinde algılanan örgütsel prestijin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2), 171-189.
- Young, C.A. (2003). Organizational Socialization: Messages, Meanings and Making Sense. İçinde, Salih Kusluvan (Editörler). *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry*. USA: Nova Science Publishers, Inc. 289–308.
- Yüksel, Ö. (1997). İnsan kaynakları yönetimi, Ankara.
- Zeichner, K. M. ve Gore, J. M. (1990). Teacher socialization. In W. R. Houston (Ed.), *Handbook of research on teacher education* (329-348). New York: Macmillan.
- Zoba, A. (2000). “ İlköğretim okullarında var olan örgütsel değerlerle öğretmenlerin sosyalleşmesi arasındaki ilişki” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.

EKLER

EK-1. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

| <i>Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Boyutları</i> | <i>Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Boyut Bileşenleri</i> |
|--|--|
| Mesleki Yeterlilik | 1. Mesleğimi ince ayrıntılarına kadar öğrendim. |
| | 2. Mesleğimin gerektirdiği görevleri iyi biliyorum. |
| | 3. Mesleğimi iyi bir şekilde nasıl yerine getireceğimi öğrendim. |
| | 4. Okulumdaki sorumluluklarımı biliyorum. |
| | 5. Mesleğimle ilgili mevzuatı biliyorum. |
| Kişilerarası İlişiler | 6. Okulumdaki iş arkadaşlarımla katıldığım sosyal etkinliklere ben de katılırım. |
| | 7. Okulumda çalışan kişilerle ilişkilerimin iyi olduğunu düşünüyorum. |
| | 8. Okulumdaki meslektaşlarımla işimle ilgili konularda gönüllü olarak bana yardım ederler. |
| | 9. Okulumdaki meslektaşlarımla çoğunluğu arkadaşım olarak görüyorum. |
| | 10. Okulumda herkes tarafından sevilirim. |
| | 11. Okulumdaki meslektaşlarımla çoğu beni bu okulun bir parçası olarak kabul ederler. |
| Örgüt Dili ve Tarihi | 12. Okulumun geçmişten bugüne uzanan geleneklerini biliyorum. |
| | 13. Okulumun geçmişindeki önemli olayları biliyorum. |
| | 14. Okul çalışanlarının kullandığı, okulumuza özgü sözcükleri biliyorum. |
| | 15. Okulumda kullanılan kısaltmaların ve kodlamaların anlamlarını biliyorum. |
| Örgüt Politikası | 16. Okulumda sözü dinlenen kişilerin kimler olduğunu biliyorum. |
| | 17. Okulumdaki sosyal etkileşim (formal-informal ilişkiler) örüntüsünü anlıyorum. |
| | 18. Okulumda geçerli olan normları (informal gruplar tarafından belirlenen ve onaylanan davranış kalıpları) biliyorum. |
| | 19. Okulumda geçerli olan kurallara uyarım. |
| Amaç ve Değerler | 20. Okulumun amaçlarını destekliyorum. |
| | 21. Okulum tarafından öğrencilere kazandırılan değerleri benimsiyorum. |
| | 22. Okulumda ulaşılmaya çalışılan amaçlar açık ve nettir. |
| | 23. Okulumun değerleri ile kişisel değerlerimin örtüştüğünü düşünüyorum. |
| | 24. Okulumun amaçları aynı zamanda benim de amaçlarımdır. |

EK-2. Kişisel Bilgiler Formu

* Gerekli

GÖREVİNİZ *

Lütfen görevli olduğunuz seçeneği işaretleyiniz

- Yönetici
 Öğretmen

YAŞINIZ *

- 24-29
 30-35
 36-41
 42 yaş ve üzeri

CİNSİYET *

Cinsiyet Bölümünü İşaretleyiniz

- Erkek
 Kadın

EĞİTİM DURUMU *

Eğitim durumunuzu işaretleyiniz.

- Lisans
 Yüksek Lisans

HİZMET SÜRESİ *

Eğitim - Öğretim Hizmetlerinde bulunduğunuz yıl sayısına uygun aralığı işaretleyiniz.

- 0-5 yıl
 6-10 yıl
 11-15 yıl
 16 yıl ve üzeri

MEDENİ HALİ *

Medeni Halinizi işaretleyiniz.

- Evli
 Bekar

TENEFFÜSLERİNİZİ GENELDE NEREDE GEÇİRİYORSUNUZ *

- Öğretmenler Odası
 Derslik
 Kantin
 İdareci Odası
 Diğer

EK-3. Araştırma İzinleri

Kimden: **Ufuk ERDOĞAN** (ufukerdogann@gmail.com)
Gönderme tarihi:11 Mart 2016 Cuma 18:28:34
Kime: çayhan yıldırım (caycay75@hotmail.com)
Sayın Çayhan Yıldırım,

"Ortaöğretim (Lise) Öğretmenlerinin örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasında Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğini kullanabilirsiniz.

İyi Çalışmalar Dilerim.

11 Mart 2016 16:37 tarihinde çayhan yıldırım <caycay75@hotmail.com> yazdı:

AKADEMİK ÇALIŞMA AMAÇLI ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNI

2007 Yılında Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişı, Planlaması ve Ekonomisi Programında "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki" adlı doktora tezimde Türkçe'ye uyarlayarak hazırlamış ve kullanmış olduğum Organ'ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışın beş boyutuna dayalı olarak hazırladığı ve daha sonra Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilerek kullanılan "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği"ni Sebahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Eğitim Yönetim Ve Denetim alanında Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden Çayhan Yıldırım'ın yüksek lisans tezinde veri toplama aracı olarak kullanmasına aşağıdaki kaynaklara atıfta bulunması şartıyla izin veriyorum.

17.03.2016

S. Polat
İMZA

Doç. Dr. SONER POLAT

EK-4 Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği

| Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi beşli ölçek üzerinde verilen numaraları yuvarlak (O) içine alarak belirtiniz. | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|--|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| 1. İşyükü ağır olan öğretmen arkadaşlarıma yardım ederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelemeyen ya da geciken arkadaşımın yerine derse girerim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Öğretmen arkadaşlarımda sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Okula yeni atanan öğretmenler yardım istemeseler bile onlara yardımcı olurum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Okulumla ilgili bir karar almadan önce bu kararın sonucundan etkilenecek arkadaşlarımda fikirlerini alırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Öğretmen arkadaşlarımda haklarını korumaya özen gösteririm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Öğretmen arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunlar için önceden önlemler alırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce yöneticilerimi mutlaka bilgilendiririm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikayet ederek geçiririm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Okulun olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerine odaklanırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. İşime zamanında gelirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Teneffüs aralarımı asla uzatmam. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Teneffüs zamanı dışında işime ara vermem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Kimse denetlemese bile okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyarım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Okuldaki değişiklikleri izler, öğretmen arkadaşlarımda bu değişiklikleri kabul etmeleri için aktif rol alırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Okulumuzun imajını güçlendiren tüm etkinliklere gönüllü olarak katılırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Okulu ilgilendiren tüm toplantılara katılarak tartışmalara aktif olarak katılırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Okuldaki değişikliklere ayak uydurmaya çalışırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |