

T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME, KARIYER GELİŞİMİ,
DUYGUSAL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ; BİR ALAN ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FURKAN ALP

HAZİRAN 2021

T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME, KARIYER GELİŞİMİ,
DUYGUSAL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ; BİR ALAN ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FURKAN ALP

DANIŞMAN

PROF. DR. AYGÜL YANIK

HAZİRAN 2021

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.

Furkan ALP

Danışmanlığını yaptığım işbu tezin tamamen öğrencinin çalışması olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığını taahhüt ederim.

Prof. Dr. Aygöl YANIK

İMZA SAYFASI

Bu tez, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programının gereklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Tez kapsamında yeterli düzeyde literatür taraması yapılmış, uygun araştırma yöntemiyle veriler toplanarak istatistiksel analizler ve değerlendirmeler yapılmıştır. Çalışmanın amacı, bulgular, tartışma, sonuç ve öneriler yeterli olarak belirtilmiştir. Öğrencinin konuya hakimiyeti çok iyidir. Araştırmaya dayanan güncel ve özgün bir çalışmadır.

Yukarıda açıklandığı üzere Yüksek Lisans öğrencisi 19400601001 numaralı Furkan ALP'in tez savunma sınavı, 25/06/2021 tarihinde, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Lisansüstü Enstitüsü uzem16@medeniyet.edu.tr online salonunda, saat 11:00 başladı ve saat 12:30'da tamamlandı. Öğrencinin tez çalışması hakkında jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul kararı alınmıştır.

Jüri Başkanı

Prof. Dr. Aygöl YANIK
İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Yönetimi Bölümü

Jüri Üyesi

Doç. Dr. Haluk ŞENGÜN
İstanbul Aydın Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Yönetimi Bölümü

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Safiye ŞAHİN
İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Yönetimi Bölümü

TEŞEKKÜR

Tez çalışmasını yakından takip ederek akademik ve saha deneyimlerini benimle paylaşan, tezin her aşamasında bilimsel katkı, ilgi ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, sabırla yönlendiren, kendisinden çok şey öğrendiğim değerli danışman hocam, Sayın Prof. Dr. Aygöl YANIK’a çok teşekkür ederim.

Fedakârlıkları ve bana olan güveni ile tez çalışmam boyunca her zaman yanımda olan anneme, babama, kardeşlerime ve dostlarıma tüm kalbimle teşekkür ederim.

ÖZET

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME, KARIYER GELİŞİMİ, DUYGUSAL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ; BİR ALAN ÇALIŞMASI

ALP, FURKAN

Yüksek Lisans Tezi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Aygöl YANIK

Haziran, 2021; 155 Sayfa

Bu çalışma, hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Veriler, anket formu ile toplanmıştır. Anket formu içerisinde demografik bilgi formu ile örgütsel sosyalleşme ölçeği, kariyer gelişimi ölçeği, duygusal bağlılık ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Çalışmaya İstanbul ilinde faaliyet gösteren üç özel hastanede görev yapan 515 sağlık çalışanı gönüllü olarak katılmış ve değerlendirmeye alınmıştır. Verilerin analizi; SPSS 26.0 for Windows paket programında %95 güvenle yapılmıştır. Çalışmanın birden fazla bağımlı değişken içermesi nedeniyle MANOVA analizi kullanılmış olup, değişkenler arası ilişki için korelasyon ve birbirlerine etki derecesini belirlemek için regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyi; eğitim, kurumda çalışma süresi, pozisyon ve meslek değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ayrıca, çalışanların kariyer gelişimi algısı, eğitim, pozisyon ve meslek; duygusal bağlılığı, medeni durum, kurumda çalışma süresi, pozisyon, meslek ve toplam mesleki deneyim; işten ayrılma niyeti ise, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve meslek değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Sonuç olarak, çalışanların bazı demografik özelliklere bağlı olarak örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti değişmektedir.

Ayrıca bu değişkenler arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Bu sebeple çalışmaya konulan tüm hipotezler kabul edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION, CAREER DEVELOPMENT, EMOTIONAL COMMITMENT AND TURNOVER INTENTION; A FIELD STUDY

ALP, FURKAN

Master Thesis, Department of Health Management

Advisor: Prof. Dr. Aygöl YANIK

Jun, 2020; 155 Page.

This study was conducted to examine the relationship between organizational socialization, career development, emotional commitment levels and turnover intentions of healthcare professionals working in hospitals, and also to determine whether these variables differ according to demographic characteristics. The data of this research are through questionnaires. In the questionnaire form, the demographic information form and organizational socialization scale, career development scale, emotional commitment scale and turnover intention scale were deployed. 515 healthcare professionals employed in three private hospitals that operates Istanbul province voluntarily participated in the study and their participation was accordingly assessed. The analysis of data is made with a 95% confidence rate in SPSS 26.0 designed for Windows package program. Since the study includes more than one dependent variable, the MANOVA analysis is used. In addition to the regression analysis, which is utilized to determine the correlation between variables and the degree of their influence on one another. As a result of the overall analysis, it is concluded that the organizational socialization level of the employees demonstrates a significant difference according to education level, work hours in institution, professional positioning and profession variables. Besides, the perception employees toward career development meaningfully differentiate according to education, position and profession; emotional commitment, marital status, length of service at the institution, position, occupation and total professional experience. On the other hand,

the turnover intention rate differentiate significantly in terms of gender, marital status, age, education and occupation variables.

As a result, I argue that organizational socialization, career development, emotional commitment and turnover intention of employees differentiate depending on some demographic characteristics. Also, a significant relationship is found out between the variables deployed. For this reason, all the hypotheses that are put forward in advance are validated.

Keywords: Organizational Socialization, Career Development, Emotional Commitment, Turnover Intention.

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM	i
İMZA SAYFASI.....	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
TABLolar LİSTESİ.....	xv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xviii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1.1. SOSYALLEŞME.....	3
1.1.2. Örgütsel Sosyalleşme Kavramı	4
1.1.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı.....	6
1.1.4. Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi	7
1.1.5. Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri.....	8
1.1.6. Örgütsel Sosyalleşme Süreçleri.....	9
1.1.7. Örgütsel Sosyalleşme Taktikleri	13
1.1.8. Örgütsel Sosyalleşmenin Belirtileri	15
1.1.8.1. İş doyumu.....	15
1.1.8.2. Motivasyon.....	16
1.1.8.3. Örgütsel bağlılık.....	17

1.1.8.4. Örgütsel kabullenme.....	19
1.1.9. Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları	20
İKİNCİ BÖLÜM	21
2.1. KARIYER GELİŞİMİ.....	21
2.1.1. Kariyer Kavramı.....	21
2.1.2. Kariyerin Önemi	23
2.1.3. Kariyer Gelişimi.....	24
2.1.4. Kariyer Gelişimi ile İlgili Temel Kavramlar	25
2.1.5. Kariyer Gelişim Teorileri	26
2.1.6. Kariyer Gelişim Süreci	27
2.1.7. Kariyer Planlama	28
2.1.7.1. Kariyer planlamanın amaçları	30
2.1.8. Kariyer Yönetimi	32
2.1.8.1. Bireysel Kariyer Yönetimi.....	34
2.1.8.2. Örgütsel Kariyer Yönetimi	35
2.1.9. Kariyer Yönetimi Uygulamaları.....	36
2.1.9.1. Terfi	36
2.1.9.2. Transfer.....	37
2.1.9.3. Örgütsel Yedekleme	37
2.1.9.4. İşten Çıkartma.....	37
2.1.9.5. Emeklilik	38
2.1.10. Kariyer Sorunları.....	38
2.1.10.1. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar	38
2.1.10.2. Çalışan Eşler (Çift Kariyerli Eşler)	39

2.1.10.3. Birden Fazla İşte Çalışmak (Ay ışığı Sorunu)	39
2.1.10.4. Çift Kariyerlik	39
2.1.10.5. Gözden Düşme	40
2.1.10.6. İşten Çıkartılma	40
2.1.10.7. Stres ve Tükenmişlik	40
2.1.10.8. Engellenme	41
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	42
3.1. ÖRGÜTSEL VE DUYGUSAL BAĞLILIK	42
3.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	42
3.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	43
3.1.3. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	45
3.1.3.1. Devam Bağlılığı	46
3.1.3.2. Normatif Bağlılık	47
3.1.3.3. Duygusal Bağlılık	47
3.1.4. Duygusal Bağlılığın Sonuçları	49
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	50
4.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİ	50
4.1.1. İşten Ayrılma Niyeti Tanımı	50
4.1.2. İşten Ayrılma Niyeti Önemi	52
4.1.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler	54
4.1.4. İşten Ayrılma Niyetinin Engellenmesi	56
4.1.5. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	56
BEŞİNCİ BÖLÜM: ALAN ÇALIŞMASI	59
5.1. ÇALIŞMANIN AMACI VE ÖNEMİ	59

5.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	61
5.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	61
5.3.1. Araştırmanın Hipotezleri	61
5.3.2. Evren ve Örneklem	62
5.3.3. Veri Toplama Araçları	63
5.3.3.1. Demografik bilgi formu:.....	63
5.3.3.2. Örgütsel sosyalleşme ölçeği	64
5.3.3.3. Kariyer gelişimi ölçeği	64
5.3.3.4. Duygusal bağlılık ölçeği:.....	65
5.3.3.5. İşten ayrılma niyeti ölçeği:	65
5.4. VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ	65
5.5. ÖLÇEKLERİN FAKTÖR ANALİZİ	69
5.5.1. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Faktör Yükleri.....	70
5.6. BULGULAR	72
5.6.1. Sağlık Çalışanlarının Demografik Özellikleri	72
5.6.2. Mesleki Özellikler, Çalışanların Kariyer Geliştirme ve Sosyalleşme Eğitimi.....	75
5.6.3. Sağlık Çalışanlarının Pandemi Sürecinde İncelenen Değişkenlerin Etkisine İlişkin Görüşleri	77
5.6.4. Demografik Özelliklere Göre Faktörlerin Analiz Sonuçları.....	79
5.6.4.1. Cinsiyete göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti manova analizi	79
5.6.4.2. Medeni duruma göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti manova analizi	81

5.6.4.3. Yaşı göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti manova analizi	82
5.6.4.4. Eğitime göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti manova analizi	84
5.6.4.5. Kurumda çalışma süresine göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti manova analizi	87
5.6.4.6. Pozisyona göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti manova analizi	90
5.6.4.7. Mesleğe göre sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti manova analizi	91
5.6.4.8. Toplam mesleki deneyime göre sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti manova analizi	94
5.6.5. KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARI	97
5.6.6. ÇOKLU REGRESYON ANALİZİ SONUÇLARI.....	100
5.6.6.1. Örgütsel sosyalleşme alt faktörlerinin (yetiştirme, anlayış, iş arkadaşı desteği ve gelecek beklentileri) kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerine olan etkisinin çoklu regresyon sonuçları	100
5.6.6.2. Kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerinin örgütsel sosyalleşme faktörüne olan etkisinin çoklu regresyon sonuçları	103
5.6.6.3. Örgütsel sosyalleşme, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerinin kariyer gelişimi faktörüne olan etkisinin çoklu regresyon sonuçları.....	104

5.6.6.4. Örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi ve işten ayrılma niyeti faktörlerinin duygusal bağlılık faktörüne olan etkisinin çoklu regresyon sonuçları.....	105
5.6.6.5. Örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi ve duygusal bağlılık faktörlerinin işten ayrılma niyeti faktörüne olan etkisinin çoklu regresyon sonuçları.....	106
5.6.7. HİPOTEZ SONUÇLARI	107
ALTINCI BÖLÜM	110
6. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	110
6.1. TARTIŞMA	110
6.2. SONUÇ.....	123
6.3. ÖNERİLER	127
KAYNAKÇA	130
EKLER.....	152
ÖZGEÇMİŞ.....	155

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Motivasyon Süreci	17
Şekil 2. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	45
Şekil 3. Araştırma Modeli	62

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Sosyalleşme Tanımları	5
Tablo 2. Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları	20
Tablo 3. Kariyer Tanımları.....	22
Tablo 4. Kariyer Gelişim Süreci	28
Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Tanımları	42
Tablo 6. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler	55
Tablo 7. Normallik Dağılım Tablosu	67
Tablo 8. KMO Değeri	69
Tablo 9. Faktör Analizi Bileşenleri.....	71
Tablo 10. Sağlık Çalışanlarının Demografik Özellikleri	74
Tablo 11. Mesleki Özellikler, Çalışanların Kariyer Geliştirme ve Sosyalleşme Eğitimi.....	76
Tablo 12. Sağlık Çalışanlarının Pandemi Sürecinde İncelenen Değişkenlerin Etkisine İlişkin Görüşleri	78
Tablo 13. Cinsiyet Değişkeni ile Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Manova Testi Sonuçları.....	80
Tablo 14. Medeni Durum Değişkeni ile Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Manova Testi Sonuçları	81

Tablo 15. Yaş Değişkeni ile Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Manova Testi Sonuçları.....	83
Tablo 16. Eğitim Değişkeni ile Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Manova Testi Sonuçları.....	86
Tablo 17. Kurumda Çalışma Süresi Değişkeni ile Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Manova Testi Sonuçları	88
Tablo 18. Pozisyon Değişkeni ile Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Manova Testi Sonuçları.....	90
Tablo 19. Meslek Değişkeni ile Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Manova Testi Sonuçları.....	93
Tablo 20. Toplam Mesleki Deneyim Değişkeni ile Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Manova Testi Sonuçları	95
Tablo 21. Korelasyon Değerlerinin Anlamı.....	97
Tablo 22. Korelasyon Analizi Sonuçları	98
Tablo 23. Örgütsel Sosyalleşme Alt Faktörlerinin Kariyer Gelişimi Faktörüne Olan Etkisinin Çoklu Regresyon Sonuçları.....	101
Tablo 24. Örgütsel Sosyalleşme Alt Faktörlerinin Duygusal Bağlılık Faktörüne Olan Etkisinin Çoklu Regresyon Sonuçları.....	102

Tablo 25. Örgütsel Sosyalleşme Alt Faktörlerinin İşten Ayrılma Niyeti Faktörüne Olan Etkisinin Çoklu Regresyon Sonuçları.....	103
Tablo 26. Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Faktörlerinin Örgütsel Sosyalleşme Faktörüne Olan Etkisinin Çoklu Regresyon Sonuçları	104
Tablo 27. Örgütsel Sosyalleşme, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Faktörlerinin Kariyer Gelişimi Faktörüne Olan Etkisinin Çoklu Regresyon Sonuçları	105
Tablo 28. Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi ve İşten Ayrılma Niyeti Faktörlerinin Duygusal Bağlılık Faktörüne Olan Etkisinin Çoklu Regresyon Sonuçları	106
Tablo 29. Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi ve Duygusal Bağlılık Faktörlerinin İşten Ayrılma Niyeti Faktörüne Olan Etkisinin Çoklu Regresyon Sonuçları	107
Tablo 30. Hipotez Sonuç Tablosu	109

KISALTMALAR LİSTESİ

ÖS : Örgütsel Sosyalleşme

KG : Kariyer Gelişimi

DB : Duygusal Bağlılık

İSAY: İşten Ayrılma Niyeti

Vd. : Ve diğerleri

S. : Sayfa

Akt. : Aktaran

GİRİŞ

İş yaşamında görülen hızlı değişimler ve globalleşmenin etkisi ile örgütler arasındaki rekabet faaliyetleri de hızlı bir şekilde artmaktadır. Örgütler, toplumun temelini oluşturur ve örgütlerin kendi içerisinde uyumlu çalışabilmesi, amaçlarını ve hedeflerini yerine getirmede önemli rol oynamaktadır. Örgütsel ortamdaki uyumlu çalışmalar, sosyalleşme sürecinin başarısında etkili olmaktadır. Etkili sosyalleşme ortamında, bireylerin doğrudan işe olan bağlılıkları, başarıları, iş doyumları artar ve daha yüksek performans göstererek çalışırlar. Bu açıdan bireylerin örgüt ile uyumlu olabilmesinde, örgütün benimsemiş olduğu amaç ve hedefleri benimsemesinde, tutum ve davranışlarını bu yönde geliştirmesinde ve örgüt ortamında olumlu çalışma koşullarının oluşmasında sosyalleşme sürecinin önemi yadsınamaz niteliktedir. Öte yandan örgütlerin önemli rekabet unsurlarından biri de çalışanlarının kariyer gelişimine önem vermeleridir. Çünkü, bireylerin ve örgütlerin bütüncül bir yaklaşımla örgütün stratejik amaçlarına ulaşabilmek ve rakiplerine göre daha etkili olabilmek için kariyer gelişimiyle oldukça yoğun ilgilenmeleri gerekmektedir. Bir başka açıdan çalışanların örgüte bağlılığının, özellikle duygusal bağlılığının sağlanması, onların etkinliğini artıracaktır. Örgüt içerisinde proaktif bir şekilde çalışan, bireylerarası iletişimi güçlü olan, örgütün değerlerine inanan ve sınıksız bağlı olan, kendi değerleri ile örgütün değerlerini özdeşleştiren, örgüte yönelik büyük bir aidiyet hisseden ve sürekli kendini geliştiren bireylere sahip olmak, günümüz örgütleri için son derece önemlidir ve belirtilen niteliklere sahip bireylerin örgüte devamlılığının sağlanması gerekmektedir. Çalışanların işten ayrılma niyetinde olmaları, bu bağlamı olumsuz etkileyecektir.

Yukarıda belirtilen açılardan bakıldığında, örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ne yönde olduğu merak konusu olmakta ve ileride yapılacak çalışmalara yön vereceği düşünülmektedir.

Bu çalışma ile özel hastaneler bünyesinde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeyleri ortaya konularak demografik özelliklere göre nasıl bir farklılık gösterdiği ve birbirleriyle olan ilişkileri incelenmektedir. Çalışma kapsamında, öncelikle literatür

taraması yapılarak çalışmaya konu olan örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti konuları açıklanmıştır. Daha sonra bu konuların ilgili geçerli ve güvenilir ölçekler aracılığı ile demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği oluşturulan hipotezler üzerinden test edilmekte, ardından değişkenlerin birbirlerine olan etki düzeyleri incelenmekte ve sonrasında da değişkenler arasındaki ilişki analiz edilmektedir. Bu çerçevede elde edilen bulgular değerlendirilerek, literatürde yer alan çalışmalarla kıyaslanarak tartışma gerçekleştirilmekte, sonuç ve öneriler yazılmaktadır.

Çeşitli çalışmalarda örgütsel sosyalleşme ile kariyer gelişimi arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilgili literatürde önemli çalışmalar mevcuttur. Oysa, bu faktörlerin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu sebeple kavramların irdelenmesi ve analiz edilmesinin literatürde daha güçlü bir çerçeve sunacağı düşünülmektedir.

Bu amaçla, altı bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümü kapsamında örgütsel sosyalleşme kavramı, örgütsel sosyalleşmenin tanımları, örgütsel sosyalleşmenin amacı, örgütsel sosyalleşmenin önemi, örgütsel sosyalleşmenin özellikleri, örgütsel sosyalleşme süreçleri, örgütsel sosyalleşme taktikleri, örgütsel sosyalleşmenin belirtileri ve örgütsel sosyalleşmenin sonuçları; ikinci bölümünde kariyer kavramı, kariyerin önemi, kariyer gelişimi, kariyer gelişimi ile ilgili temel kavramlar, kariyer gelişimi teorileri, kariyer gelişim süreci, kariyer planlama, kariyer yönetimi, kariyer yönetim uygulamaları ve kariyer sorunları; üçüncü bölümünde örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılık önemi, örgütsel bağlılık alt faktörleri (devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık) ve duygusal bağlılığın sonuçları; dördüncü bölümünde işten ayrılma niyeti tanımı, işten ayrılma niyetinin önemi, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler ve işten ayrılma niyetinin sonuçları açıklanmaktadır. Beşinci bölümde, alan çalışmasının konusu, amacı, veri toplama araçları, istatistiksel analiz ve bulgularını içeren araştırma yöntemi yer almaktadır. Çalışmanın son bölümü olan altıncı bölümde ise tartışma ile değerlendirme sonuçları ve öneriler belirtilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

Tezin bu bölümünde çalışma konularından biri olan örgütsel sosyalleşme ile ilgili kavramsal bilgilere yer verilmektedir.

1.1. SOSYALLEŞME

Sosyalleşme, sosyal bilimler teorilerinde ilk kez E. Durkheim tarafından kullanılmış ve literatüre kazandırılmıştır (Akyüz, 1992: 210). Sosyalleşme kavramı, bireyin eski durumunu terk edip yeni bir duruma dahil olmasını, örgütün dışından biri olmaktan ziyade içerden biri olarak iş hayatına devam etmesine imkân sağlayan bir değişim ve dönüşüm sürecidir (Balcı, 2000: 11). Bireyin sadece biyolojik bir varlık olmasının da ötesinde, toplum içerisinde belirli bir konumda yer olması, toplumun kabul görmüş olduğu davranış biçimlerini barındırması ve asıl konumunu belirleyen kültürel ve toplumsal değerleri bünyesinde barındırması ile ilgili bir kavramdır (Tolan, 1985: 22). Hayatının büyük bir kısmını iş yaşamında geçiren bireyler için sosyalleşme süreci, sadece bireysel bir süreç olarak görülmeyip aynı zamanda örgütsel süreçlerde de önemli rol oynayan bir kavramdır (Çavuş, Pekkan, Develi; 2019). Bireyler, doğası gereği iletişim süreçlerini etkin kullanarak birbirleriyle anlaşmakta ve ilişkilerini sürdürmektedir. Bu sebeple sosyal bir varlık olarak nitelendirilen bireyler, yaşamlarının büyük bir bölümünü örgütler içerisinde yer alarak geçirir ve kendilerini bu şekilde ifade etme fırsatı bulurlar. İnsan ihtiyaçlarının giderek artması, bireylerin farklı yaşantıları dolayısıyla kendilerini gerçekleştirme duygusu hissetmeleri, bireyleri örgütsel etkinliklerde bulunmaya davet etmektedir. Bu açıdan bakılırsa, örgüt içerisinde yer alan tüm süreçler; davranışlar, normlar, kurallar ve insan ilişkilerinin tümü örgütsel sosyalleşme kavramını oluşturur.

1.1.2. Örgütsel Sosyalleşme Kavramı

Sosyalleşme, bireylerin toplum içerisinde belirli gruplar ya da toplum içerisinde oluşturulmuş norm ve değerleri öğrenmesi veya bu norm ve değerleri bütünüyle kabullenmesi süreci olarak tanımlanır (Çalık, 2006). Sosyalleşmenin bir diğer türü olan örgütsel sosyalleşme kavramı da iki yönlü olarak karşımıza çıkar. Günümüzde örgütler, vizyon, misyon, hedef ve amaçlarını gerçekleştirebilmek, aynı zamanda var olan konumunu daha da sağlama olarak korumak için örgüte yeni katılan çalışanları örgüte kazandırmaya ve onların işine hızla uyum sağlayabilmesini öncelikli olarak hedeflemektedir (Nartgün, Demirer; 2016).

Sosyalleşme kavramı, bireyin örgüte girmesiyle başlayan bir süreç olup akabinde bireyin örgütten ayrılmasına kadar uzun soluklu devam eden bir süreçtir ve bu sürecin her aşaması çok iyi takip edilip değerlendirilmesi gerekmektedir (Uğurlu, Kırıl ve Aksoy; 2011). Toplumun en küçük yapı taşını bireyler oluşturur. Bireylerin oluşturduğu örgütlerin en küçük yapı taşı ise çalışanlardır. Çalışanlar, örgüte dahil olup çalışmaya başladıklarında örgütün bünyesine kendi inanç, değer, tutum ve davranışlarını katarak işe başlarlar. Ek olarak her bireyin kendine özgün kişisel hedefleri, amaçları, beklentileri, sorumlulukları ve çalışma yöntemleri mevcuttur. Bu durum örgütler için de geçerlidir. Her örgütün kendine özgü hedef, inanç, değer, tutum ve çalışma yöntemleri mevcuttur. Örgütün yeni üyesi olarak kabul edilen çalışanlar; örgütün benimsemiş olduğu görevleri, sorumlulukları, örgütün ortak misyon, vizyon, amaç, hedef ve değerlerini, tutum ve inançlarını bilmelidirler. Bu durum örgütsel sosyalleşme ile sağlanabilir. Örgütsel sosyalleşme, çalışanların örgüt içerisinde örgütsel kültür ve örgütsel rollerini öğrenme sürecidir (Schein, 1988). Bu bağlamda, örgüte hızla adapte olmak isteyen yeni veya iş değiştirmiş çalışanlar, eski inanç, değer ve tutumlarının yerine daha yenisini koyarak ilerlemeye çalışır.

İş dünyasında bireyler, eski örgütten yeni bir örgüte geçiş yapma veya kendi pozisyonları arasında işlerini değiştirme gibi çeşitli olanaklara sahiptirler. Bu durumda yer alan bireylerin iş yerlerinde sahip oldukları her konumda istekleri ve beklentileri farklılaşmaktadır. Bu istek ve beklentiler çoğunlukla, demografik özellikler, kariyer ve iş geliştirme uygulamaları ve örgütsel sosyalizasyon sürecinden etkilenmektedir.

Genel olarak örgütsel sosyalleşme, bireyin kendisine verilen görev ve sorumluluklara uyum sağlayabilme yeteneğidir ve iş yaşamı boyunca sürekli olarak farklı şekilde görülebilen ancak yaşam boyu süren bir süreçtir (Balcı, 2003). Örgütsel sosyalleşmenin yaşama uzanan bir süreç olması ve farklı zamanlarda görülebilmesi sebebiyle, örgüt içerisinde aktif pozisyonda olan çalışanın aynı örgüt içerisinde farklı bir konuma getirilmesi ya da üyesi olarak bulunduğu örgütten tamamıyla ayrılıp başka bir örgüte geçmesi ise yeniden sosyalleşme olarak adlandırılır (Araza & Aslan & Bulut; 2013). Literatür incelendiğinde, örgütsel sosyalleşme kavramı ile ilgili çoğunlukla uyum ve öğrenme süreci üzerinde durulmaktadır.

Başka bir anlatımla örgütsel sosyalleşme; işe yeni başlayan bireyin örgütün benimsemiş olduğu hedeflerini, iş süreçlerini, politikalarını ve iş ile alakalı bilgi düzeyini öğrenmesi, birey ile örgüt arasındaki karşılıklı beklentilerin ve anlaşmaların sağlanması ve örgüte uyum sağlama sürecini kapsar. Örgütsel sosyalleşme ile ilgili geçmişteki çalışmalara bakıldığında; örgütsel sosyalleşmenin performans, örgütsel bağlılık, hayatta kalma, üretkenlik düzeyi, iş tatmini, kariyer olanakları ve stres gibi çeşitli durumlar ile ilişkili olduğu gözlemlenmiştir (Moyson ve diğerleri; 2018). Literatür incelendiğinde, örgütsel sosyalleşme ile ilgili tanımlar şu şekildedir;

Tablo 1. Örgütsel Sosyalleşme Tanımları

Tanımlayan	Örgütsel Sosyalleşme
Taormina (1997)	Örgütsel sosyalleşme, bireyin iş becerilerine ve yetkinliklerine azami düzeyde sahip olduğu, örgütsel anlayışa fonksiyonel anlamlı yeterlilik gösterdiği, çalışma arkadaşlarıyla etkili sosyal etkileşimlerde bulunduğu ve örgütteki iş süreçlerini yerine getirebilmesi amacıyla kabul edilen tüm yolları öğrenmesi sürecidir.
Takahashi ve Watanabe (1996: 1)	Örgütsel sosyalleşme, örgüte yeni katılan bireylerin, katılmış oldukları örgütün kurallarını, normlarını, değerlerini, kültürünü ve örgütsel görevlerini tam olarak yerine

	getirebilmesi amacıyla bireylerde bulunması gereken teknik becerilerin genel adıdır.
Can (1999: 321)	Bir örgüte yeni dahil olan veya aynı örgüt içerisinde farklı birimde işe başlayan çalışanların, kendilerinden beklenen tutum, değer ve davranışları öğrenme biçimi örgütsel sosyalleşme olarak tanımlanır.
Güçlü (2014:19)	Örgütsel sosyalleşme, örgüt içerisindeki rolleri üstlenerek gerekli tutum ve davranışları sergileme ve öğrenme sürecidir.

Sosyalleşme, ayrıca alanında tecrübeli bireylerin çalıştığı örgütte yeni bir görev üstlenildiği ya da terfi aldığı anda, takım çalışmaları ve yeni projeler ile ilgili çalışmalar içerisinde de meydana gelmektedir. Sosyalleşme bu yanı sıra her an meydana gelebilen ve sürekliliği olan bir olgu olarak karşımıza çıkar. Örgütsel sosyalleşme, sadece yeni işe giren bireylerin durumunun tespit edilmesiyle değil, aynı zamanda çalışanların örgüt içerisinde herhangi bir zamanda veya olayda sosyalleşmelerinin ölçülmesiyle de ilgilenmektedir (Taormina, 2004). Bu açıklamadan da anlaşılacağı üzere örgütsel sosyalleşme, sadece işe yeni başlayan bireylerin uyum süreçleri ile ilgili bir durum olmamakla beraber örgüt içerisinde daha önce yer alan tecrübeli bireyleri de ilgilendirmektedir. Örgüt bünyesinde çalışan bireylerin gelecek beklentileri ve istekleri, çalıştığı yerdeki istihdam olanaklarının, fırsat ve tehdit unsurlarının ve ödül sisteminin ne derece uygulandığına bağlıdır. Bunların bir örgüt kapsamında uygulanması halinde çalışanlara genel memnuniyet, ortak olumlu etki, iş motivasyonu ve işe katılım sağlanacak ve örgütsel sosyalizasyon pozitif yönde görülecektir (Yanık & Yıldız; 2019).

1.1.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı

Çağdaş örgütlerde, çalışanların örgütlerinin benimsemiş olduğu çıkar, hedef ve değerler bütünüyle uyumlu bir şekilde çalışması, işinde ve kariyerinde uzmanlaşarak rollerini bilmesi, çalışma arkadaşlarıyla olan iletişimi ve etkileşiminin kaliteli olması, bireylerde başarılı bir örgütsel sosyalleşmenin olduğunu göstermektedir. Başarılı bir

örgütsel sosyalleşme süreci içinde olan bireyin örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olur ve iş arkadaşlarıyla daha uyumlu bir şekilde çalışır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan birey ise örgütün benimsemiş olduğu vizyon, misyon, amaç, hedef ve değerlerine yüksek düzeyde uyum sağladığı da çalışmalar ile kanıtlanmıştır. Araştırmacılara göre örgütsel sosyalleşmenin nihai amacı, yeni işe giren bireylerin örgütün etkili bir üyesi haline gelebilmesi ve örgüte fayda sağlayabilmesidir (Demirbilek, 2009: 355). Örgütsel sosyalleşmenin literatürde genel olarak kabul gören amaçları aşağıda sıralamaktadır (İshakoğlu, 1998: 60);

- * İşin tüm süreçlerini öğrenmek,
- * Örgütteki çalışanlar ile iyi ilişkiler kurulmasını sağlamak,
- * Örgüt içerisindeki güç odaklarını tanıtmak,
- * Örgütün benimsediği ortak dil ve kültürü öğretmek,
- * Örgütsel amaç ve değerleri öğretmek,
- * Örgütün tarihçesini öğretmektir.

Görüldüğü üzere örgütsel sosyalleşmenin amacı, örgüt bünyesinde yer alan tüm belirsizlikleri yok ederek yeni bir iş ortamı oluşturmak ve işe yeni başlayan bireylere ne yapılması gerektiğini anlatmak, kurum kültürü ve ahlakını öğretmek ve örgüt içerisinde herkes tarafından kabul edilen bir birey haline getirilmesi için zemin oluşturmak amaçlanır. Kısaca, örgütsel sosyalleşme eski çalışanlar ve örgüte yeni katılan bireyler arasında köprü görevinde bulunarak yeni işe giren bireylerin örgütü daha iyi anlamasını ve adapte olmasını sağlar. Böylelikle örgütsel sosyalleşme başarılı bir şekilde gerçekleşir ve amacına ulaşmış olur.

1.1.4. Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi

Örgütsel sosyalleşme, çalışanların örgüt içerisinde bütünleşme ve birbiriyle iş birliği yapma konusunda oldukça önemli bir kavramdır (Cooper-Thomas & Anderson, 2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde, çalışanlar örgütü daha iyi tanıyarak örgütün bir elemanı olduğunu daha çabuk hisseder ve daha uyumlu çalışır. Sosyalleşmenin başarıyla gerçekleştiği örgütlerde, örgütsel verimlilik yükselir, örgüt içerisindeki kriz

ve gerginlik durumları en az düzeyde gerçekleşir ve işgücü devir oranı azalır; tüm bu süreçler sonucunda çalışanların işe odaklanma süreçleri daha hızlı gerçekleşir. Örgütsel sosyalleşme sadece çalışanlar için değil, yönetim kadrosu içinde geçerli bir süreçtir. Kuruluşa yeni dahil olan ya da iş değiştiren yöneticilerin, iş süreçleri ve fiziksel ortam ile ilgili bilgi sahibi olmaları, kuruluşu daha iyi yerlere getirebilmek ve başarılı olabilmek için önemli rol oynayan örgütsel sosyalizasyonu sağlamaları ve uyumlaştırmaları gerekir. Çünkü, sosyalleşme örgüte yeni dahil olan yöneticiler nezdinde örgütsel operasyon ve koordinasyon süreçlerine hakim olmasına yardımcı olmaktadır. Böylece, yöneticiler işlerini ve örgütlerini benimserler, daha yüksek bağlılık ve memnuniyete sahip olurlar (Yanık & Yıldız; 2019).

1.1.5. Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri

Literatür incelendiğinde, örgütsel sosyalleşmenin pek çok yararı olduğu görülmektedir. Bunlardan bazıları aşağıda özetlenmektedir: (Feldman ve Arnold, 1983: 79; İshakoğlu, 1998: 60; Can, 1999:326; Kartal, 2007:5-10; Sökmen, 2007:171; Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2008:56)

- a) Değer, tutum ve davranışların kişiden kişiye değişiklik göstermesi. Örgüte yeni dahil olan bireyler örgüt tarafından kabul gören değer, tutum ve davranış kalıplarını öğrenerek, yeni yetkinlikler kazanır.
- b) Örgütsel sosyalleşme sürecinin süreklilik arz etmesi. Sosyalleşme süreci, yavaş yavaş meydana gelen devamlılık gösteren bir süreçtir. Çalışanların örgüte uyumlu hale gelebilmesi için sürekli ve yaşam boyu öğrenmesi şarttır.
- c) Yeni işe ve örgütsel uygulamalara uyum sağlayabilme. Örgütsel sosyalleşme, bireyin yeni işinde diğer çalışanlar ile uyumlu bir şekilde çalışmasının yanında, örgüt kültürüne, değerlerine ve birlikte olacağı ekibin normlarına uyum sağlama süreci olarak da katkı sağlar.
- d) Grup kurallarına uygun davranma. Örgüte yeni katılan bireyin örgütün benimsemiş olduğu kurallara uyum sağlaması örgütsel sosyalleşmenin önemli bir anahtar rolüdür.
- e) İşe yeni katılan bireyler ile yöneticiler arasındaki uyum. Örgütsel sosyalleşmenin başarılı bir şekilde uygulanabilmesinde yönetim kademelerinde bulunan bireylerin

aktif rolü çok önemlidir. Yöneticiler, işe yeni başlayan bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini tespit ederek, onların örgüte uyum sağlamalarını kolaylaştırmak için zayıf yönlerini geliştirerek minimize etmelidirler.

f) Örgütsel sosyalleşmede bireylerin ilk döneminin çok iyi analiz edilmesi. İşe yeni dahil olan bireylerin çalışma hayatının ilk evreleri çeşitli nedenlerden dolayı hayal kırıklığı, umutsuzluk, karamsarlık ve sinirlilik hali şeklinde geçebilmektedir. Örgüte yeni katılan bu bireylerde çoğunlukla işinden soğuma ve iş süreçlerine fazla odaklanamama görülebilmektedir. Bu manada işgörenlerin ilk dönemlerinin çok iyi analiz edilmesi ve bireylerin örgüte aidiyetinin güçlendirilmesi gerekmektedir.

g) Sosyalleşme iki yönlü bir süreçtir. Bu süreçler; bireysel ve örgütsel olmak üzeredir. Anlam dahilinde bireysel olarak görülen beklentiler aynı zamanda örgütsel olarak da beklenir. Bu sebeple birey-örgüt uyumu oldukça önemlidir. İşe yeni dahil olan bireyin örgüte daha hızlı adaptasyonu için sık sık yapılan yüz yüze görüşmeler, beklentilerin açıklığı bakımından önemlidir.

h) Sosyalleşme, bireylerin sorumluluk duygusunu güçlendirir. Sosyalleşme ile beraber bireyler sorumluluklarını daha iyi kavrar ve iş süreçlerindeki rolü hakkında daha iyi bilgi sahibi olurlar.

1.1.6. Örgütsel Sosyalleşme Süreçleri

Örgütsel sosyalizasyon süreci birey ile örgüt arasındaki etkileşimi hedef alır (Schein, 1983) ve bu süreç başarılı uygulandığı takdirde birey ile örgüt açısından oldukça büyük faydalar sağlar. Sosyalizasyon süreci, bireylerin örgütün amaç, hedef ve değerlerine uyum sağlayabilme, görevlerinde uzmanlaşma, bireyler arası etkileşimin arttırılması ve sosyal bütünleşme gibi önemli faktörleri kapsamaktadır. Başarılı bir örgütsel sosyalleşmenin sonucu ise; bireylerde örgüte aidiyetin artması, daha etkin ve verimli çalışma ve uzun süreli örgütte kalma isteği gözlemlenir. (Çalık, 2006). Bu süreçte, örgüt bünyesinde yer alan eski ve yeni katılan bireylere yönelik farklı tarzlarda sosyalleşme yöntemleri uygulanabilmektedir. Örgütsel sosyalleşme süreci, bireyin örgüte katılması ile başlar ve süreklilik gösteren bir süreç olması özelliği bakımından merdiven basamakları gibi adım adım ilerleyen bir süreçtir (Akgül, 2020). Dolayısıyla örgütsel sosyalleşme birdenbire değil, yavaş yavaş oluşmaktadır. Öte yandan yeni

katılan üye örgütün benimsediği değer ve normları benimseme noktasında ilk kademedeki değişime direnç gösterebilir (Feldman, Arnold; 1983). Örgüt içerisinde yaşanan bu değişimler, örgüt çalışanlarının da yeni duruma adapte olabilmesi açısından çeşitli eğitimlere tâbi tutulmasını gerektirmektedir. Öyle ki; örgütsel sosyalleşme sadece örgüte yeni dahil olan çalışanların örgüte yönelik bir alışma, uyum yada öğrenme süreci olmayıp, dahası örgütte halihazırda çalışmaya devam eden çalışanların da örgüt içerisinde yaşanan çeşitli değişim ve yeniliklere adapte olma ve bu değişimlere ait bilgi ve becerileri elde etme gerekliliği sebebiyle tecrübelendiği bir öğrenme ve alışma sürecidir (Kuşdemir 2005, s.17).

Örgüt içerisinde bireyin aktif bir üye konumunda olabilmesi ve örgütün beklentilerine cevap verebilmesi gerekir. Bu bakımdan bireylerin etkin olarak örgüt ile etkileşim içerisinde olabilmesi ve sosyalleşmesi için çeşitli aşamaları geçmesi gerekmektedir. (Kartal, 2007: 21). Farklı araştırmacılar tarafından değişik aşamaların belirlendiği görülmekte ve bunlardan bazıları aşağıda özetlenmiştir.

Feldman (1976) örgütsel sosyalleşmeyi üç aşamada toplamıştır (Can vd., 2012): Literatürde en çok üç aşamalı (ön sosyalleşme, alıştırma ve rol yönetimi) modelin kullanıldığı görülmektedir:

- a) Ön Sosyalleşme: Gerçekçi beklentilerin oluşumu. Yeni gelenlerin uyumunun belirlenmesi.
- b) Alıştırma: İşe başlama. Kişilerarası ilişkiler kurma. Netleştirilen roller. Bireysel ve örgütsel performans değerlendirmesi arasındaki uyumun sağlanması.
- c) Rol yönetimi: Kişinin iş dışındaki yaşamına dair ilgi alanları ile örgütün talepleri arasındaki uyumun derecesi. İşyerindeki uyuşmazlıkların çözümü.

Ön sosyalizasyon aşaması, bireyin örgütte çalışmadan önceki tüm öğrenme süreçlerini oluşturan bir süreçtir. Bu faaliyetlerin en önemli amacı çalışana örgüt veya yeni sorumlulukları ile ilgili bilgi vermektir. Bu aşamada personelin çabalarına özen göstermesiyle uyum elde etme süreci yerine getirilir.

Sosyalleşme sürecinin diğer aşaması ise bireyin örgütün bir üyesi olmasından sonra ortaya çıkar. Bu aşama içerisinde birey örgütün aktif bir üyesi olmaya ve kişilerarası ilişkiler kurmaya çalışır. Birey örgütü ve işi gerçek yüzleriyle görür (Can vd., 2012).

Bu aşamada her şey örgütün ve bireyin istediği gibi ilerlediğinde gerek çalışma arkadaşları gerekse üst yöneticiler tarafından benimsenme duygusunu tadabilecek ve görevinin gerekliliklerini yerine getirme konusunda kendisine olan güveni tazelenecektir. Bu aşamanın kilit noktası ise performans değerlendirme sisteminin iyi bir biçimde yapılabilmesidir.

Sosyalleşme sürecinin üçüncü aşamasında ise; bireyin istek, ihtiyaç ve hedefleri ile örgütün istek, ihtiyaç ve hedeflerinin birbirleriyle örtüşmesi ve çalışma arkadaşları ile birey arasında yaşanabilecek anlaşmazlıkların en az düzeye indirgenerek çözüme kavuşturulması sürecidir. Bu aşamada birey özellikle iki tür uyuşmazlığı çözmek ister. Bunlardan birincisi bireyin işi ile ev yaşamı arasında ortaya çıkabilecek anlaşmazlıktır. Bu noktada birey zamanını ve enerjisini hem işinde hem de ailesinde üstlendiği roller arasında paylaşmak zorundadır. Zaman ve enerjinin sınırlı bir çizgisi olması sebebiyle bu noktada uyuşmazlıklar kaçınılmaz olacaktır. İkinci tür uyuşmazlık ise bireyin dahil olduğu çalışma grubu ile örgütteki diğer çalışma grupları arasında ortaya çıkar. ‘‘Her bir grubun bireyden beklentileri farklıdır ve bu beklentiler bireyin yeteneklerini aşarsa stres durumu kaçınılmaz hale gelebilmektedir. Bu nedenle bireyin sosyalleşme sürecinin aşamalarını iyi bir şekilde atlatırsa kendisine etkili bir kariyer başlangıcı oluşturacaktır (Can vd., 2012).’’

Literatürde yer alan diğer çalışmalara bakıldığında örgütsel sosyalleşmenin süreçlerinin daha da detaylı bir şekilde yer aldığı görülmektedir. Örgütsel sosyalleşme sürecinin yer aldığı çalışmalarda çıkan sonuçların farklılığının bir nedeni olarak, söz konusu sürecin aşamalarının farklı şekillerde ele alınması söylenebilmektedir (Araza & Aslan & Bulut; 2013). Bunlar;

a) Ön Sosyalleşme Aşaması: Ön sosyalleşme aşamasında birey edineceği yeni görevler ile ilgili bilgi sahibi olur. Bu aşama, bireyin örgüte dahil olmadan ya da farklı bir görevi üstlenmeden önce yapılan faaliyetleri kapsamaktadır (Can, 1999). Örgüte yeni katılan bireyler için ilk yıl oldukça kritik bir zaman olarak görülmektedir (King vd., 2005: 28). Bu dönemde işe yeni katılmış olan bireyin bakış açılarını şekillendireceği, geleceğini belirleyeceği ve bu dönemde kazanacağı tecrübe ve birikimlerle iş yaşamında aktif olarak ne şekilde bulunacağının görüleceği dönem olması açısından çok önemlidir. (Araza & Aslan & Bulut; 2013).

b) Seçme Aşaması: Örgüt yöneticileri, işe yeni dahil olan bireyleri kendi belirlemiş oldukları standartlar ve özelliklere göre seçmektedir (Balcı, 2000). İşe yeni katılacak bireylerin seçiminin dikkatli ve iyi yapılması durumunda bireyler sosyalleşme uygulamalarına daha hızlı adapte olacaklardır. Çünkü, seçme ve sosyalleşme süreçleri birbirini tamamlar niteliktedir (Chatman, 1991). Bu dönemde birey, örgüt içerisindeki yapısal norm ve olayları çözümleyerek, görevsel kimliğini net bir şekilde oluşturmak ve geliştirmek ile ilgilenir (Reichers, 1987:280).

c) Yerleştirme Aşaması: Örgüte yeni katılan bireyler, özelliklerine göre yöneticiler tarafından uygun işe yerleştirilmelidir. İşin tanımı ile bireyin sahip olduğu yetenekler uyumlu olmalıdır (George & Jones, 1996).

d) İş Başında Yetiştirme Aşaması: İş başında yetiştirme aşaması adından da anlaşılacağı üzere eğitimden farklı olarak bireye iş süreçleri sırasında yapılır ve iş ile ilgili gerekli bilgi ve beceri kazanımı sağlar.

e) Arkadaş ve İş Grupları Aşaması: Olumlu bir örgüt ikliminin oluşturulmasında ve yeni inanç ve değerlerin benimsenmesinde bireyin iş arkadaşlarıyla arasındaki etkileşim örgütsel sosyalleşme sürecinin oluşturulmasında son derece önemlidir.

f) Sınama ve Yanılma Aşaması: Bu aşama, birey işlerin nasıl çözümleneceği konusunda yeterli bilgi ve birikime sahip olmamasından dolayı tabiri caizse işini tamamen şansa bırakmasıdır (Balcı, 2000). Yeni çalışanın örgütteki farklı davranış kalıplarını, rastlantı ya da kendi başına uygulayarak öğrenmesidir. Bu aşama bireyin mesleki yaşamını tecrübe edinme açısından oldukça önemli ölçüde etkilemektedir. (Kartal, 2007).

g) Çıraklık Aşaması: Örgütsel sosyalleşme aşamasının bir diğer zinciri de çıraklık aşamasıdır. Bu aşamada örgüt, uzun yıllar boyunca bünyesinde çalışan personeli, yeni çalışana bilgi birikimlerini, tecrübelerini ve iş süreçlerinin nasıl işlediği ile ilgili becerileri kazandırmak ile yükümlüdür. Başka bir deyişle; danışmanlık süreci olan çıraklıkta yeni çalışan eğitilerek sorumluluklar kazandırılır. Genel bir uygulama olarak ise; çıraklıkta başarısız olan bireyler programdan çıkarılır (Balcı, 2003:19).

Her örgüt içerisinde yeni çalışanın işleri kolayca öğrenmesi ve hızlı adapte olarak örgütsel sosyalleşme aşamalarını başarılı bir şekilde bitirmesi istenir. Bu açıdan örgütsel sosyalleşme aşamaları oldukça iyi irdelenmeli ve çalışanların örgüte kolayca

uyum sağlayacağı şekilde düzenlenmelidir. Aşamalar net ve açık bir biçimde tanımlanmalıdır. (Kartal, 2007).

1.1.7. Örgütsel Sosyalleşme Taktikleri

Örgütsel sosyalleşme taktikleri örgüte yeni katılan bireylerin edindiği tecrübelerinin örgütün diğer bireyleriyle yapılaştırılması ve ortak biçimsel prosedürler haline getirilmesidir (Norton, 1994). Çalışma yaşamına katılan bireylerin örgüt ile entegre bir uyum içerisinde çalışabilmesi için altı sosyalleşme taktiğini öğrenmesi gerekmektedir. Bunlar; “kolektife karşı bireysel sosyalleşme, formale karşı informal sosyalleşme, ardışığa karşı rastgele sosyalleşme, sabite karşı değişken sosyalleşme, seriye karşı ayırık sosyalleşme ve atamaya karşı yoksun bırakma sosyalleşmesidir. Bunlar aşağıda açıklanmıştır”: (Van Maanen & Schein, 1979: 232).

Kolektife Karşı Bireysel Sosyalleşme: Kolektife karşı bireysel sosyalleşme taktiği, bireyin sosyalleşme süreçleri ile ilgili durumlara ekip arkadaşlarıyla mı yoksa bireysel olarak mı katılacağı ile ilgilenmektedir (Çalık, 2003: 8). Taktik kapsamında bireyler gruplar şeklinde eğitime alınmazlar, onlara verilen eğitimler birebir iş başında verilmektedir. Bireysel sosyalleşme, örgüte yeni katılan bireyler açısından rol çatışmasına veya belirsizliğe büyük ölçüde sebep olabilir. Ancak örgüt içerisinde değişim, dönüşüm, hareketlilik ve yaratıcılık düzeyini olumlu yönde etkiler (Jones, 1986). Özel staj eğitimleri bu taktiğe örnek olarak gösterilebilir.

Formale Karşı İnfomal Sosyalleşme: Formale karşı informal sosyalleşme taktiği, örgüte yeni katılan bireyin sosyalleşme süreçlerinin tamamının düzen içerisinde, standart ve prosedüre uygun bir şekilde mi ya da informal yöntemler ile gerçekleştirileceği ile alakalıdır. Eğer ki birey örgüt içerisinde düzenlenen eğitim ve gelişim programlarına sürekli olarak katılmıyor fakat işlerini düzenli ve doğru bir biçimde yapıyor ise o bireye informal örgütsel sosyalleşme taktiği uygulanmalıdır. Daha çok iş başında eğitimler yapılır ve kişinin yaratıcılığı ön plana çıkar.

Ardışığa Karşı Rastgele Sosyalleşme: Ardışığa karşı rastgele sosyalleşme taktiği, işe yeni giren bireylerin örgütsel sosyalleşme süreci içerisinde yaşayacağı tüm süreçlerin önceden belirlenmiş olması ya da belirlenmemiş, tesadüfen gerçekleşmesi olarak açıklanabilir. Bireylerin örgütte işe tam olarak hakim olması ve tüm faaliyetlerin

planlanmış bir şekilde olması ardışık sosyalleşme taktiğine örnek verilebilir (Jones, 1986). Örneğin, doktorluk gibi belirli süreçler ve aşamalar dizisinden oluşan mesleklerde ardışık sosyalleşme taktiği tercih edilmektedir. Tesadüfi sosyalleşmede ise, bireyler bazı bilgilere farkında olmadan sahip olmaktadır. İşler tamamiyle tam tersidir. Kısaca; bireyin yapacağı işler belirsiz ve değişken olabilmektedir.

Sabite Karşı Değişken Sosyalleşme: Sabite karşı değişken sosyalleşme taktiğinde, genel olarak örgüte yeni dahil olan bireylerin alacağı eğitimlerin ve programların hangi zaman diliminde gerçekleşip gerçekleşmeyeceği ile ilgili kullanılan taktikleri kapsamaktadır. Sabit sosyalleşme taktiğinde, yeni gelen bireylerin iş süreçleri belirli takvimlere bağlıdır ve bireyin sosyalleşme yöntemlerinin hangi tarihte yapılacağı açık bir şekilde belirlidir. Hangi aşamanın ne kadar zamanda yapılacağı, bireylerin gelecekte olmak istediği hedefler net ve belirlidir. Değişken sosyalleşme taktiği sabit sosyalleşme taktiğinden farklı olarak, örgüt tarafından örgüte yeni dahil olan bireyin hangi aşamaya ne kadar süre ayrılarak sosyalleşeceği bilinmediği için bireyler sürekli gözlem altında tutulur. (Perrot vd., 2012: 25). Yeni birey diğer çalışma arkadaşlarının yaşadığı tecrübe ve bilgi birikimlerine göre örgütün kariyer seçeneklerinde kendi yerini kestirebilir.

Seriye Karşı Ayrık Sosyalleşme: Seriye karşı ayrık örgütsel sosyalleşme taktiğinde, işe yeni dahil olan bireyler ile örgütte halihazırda yer alan çalışanların yenilere rol modeli olup olmadığı ile ilgilenilmektedir. Seri sosyalleşme taktiğinde; yetenek, değer ve tutumların süreklilik arz edecek bir şekilde fonksiyonel bir süreç içerisinde gerçekleşip gerçekleşmediği önemsenir. Bu açıdan tecrübeli bir çalışanın gözetimi ve tecrübesi dahilinde gerçekleşir. Tecrübeli çalışan, bireyi eğitir, işe hazırlar, yaratıcılık ve gelişimini destekler. Ayrık sosyalleşme taktiğinde ise; örgüt içerisine yeni dahil olan bireyler genel anlamıyla yalnız bırakılarak kendi sosyalleşme süreçlerini yaratmalarına olanak sağlanır. Kendi sosyalleşme süreçlerini kendi çizen yeni bireylerin daha sağlıklı karar verme, iş süreçlerinde daha aktif olmaları ve gelişim noktasında daha iyi konumlara gelmesi beklenir.

Atamaya Karşı Yoksun Bırakma: Atamaya karşı yoksun bırakma taktiği, işe yeni dahil olan bireylerin kişisel özelliklerinin ve sahip olduğu yeteneklerinin örgüt nezdinde çalışanlar tarafından ne kadar desteklenip desteklenmediği ya da bu özellik ve

yeteneklerin değiştirilmesi ya da geliştirilmesi ile ilgilenildiği bir taktik anlayışıdır. Bireyin örgüte dahil olmasından itibaren özellikleri, yetenekleri, inanç ve değerleri örgüt tarafından kabul edilebilir ve uygulanabilir olarak görülüyor ise atama taktiğinin uygulanması yerinde olmaktadır (Dönmez, 2016). Diğer yandan yoksun bırakma taktiğinde ise, atama taktiğine zıt olarak; bireylerin özellikleri, yetenekleri, inanç ve değerleri kabul edilemez ve değiştirilemez nitelikte ise bu davranışların ortadan kalkması istenir. Yoksun bırakma taktiği, esasında bireyin örgüte olan bağlılığını ve aidiyetini test etmek amacıyla örgütlerde kullanılabilir. Bu taktikler, bireyin kişisel imajı ile ilgili karşılaşılabileceği yeni durumların ve varsayımların kurulmasını tercih etmektedir (Jones, 1986: 263).

1.1.8. Örgütsel Sosyalleşmenin Belirtileri

Örgütsel sosyalleşmenin belirtileri ve sonuçları içerisinde iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme kavramları yer almaktadır (Kartal, 2007: 92).

1.1.8.1. İş doyumu

İş doyumu, bireylerin işlerinde göstermiş olduğu genel tutumları olarak açıklanır (Robbins, 1991). İş doyumu kavramı, bireylerin iş tutumlarının benimsenmesi ve anlaşılmasında, bulunduğu iyi konumların sürekliliğinin sağlanmasında oldukça kritik ve önemli bir payın sahibidir (George & Jones, 1996). Başka deyişle iş doyumu, bireylerin gerçekleştirdiği iş süreçlerinin ve elde etmiş olduklarının, ihtiyaçları, kişisel değer ve inançları ile uyumlu olduğunu ve uyum olmasına imkan tanıdığını ayırt ettikten sonra yaşamış olduğu his durumudur (Barutçugil, 2004: 389).

İş doyumu ölçülebilmesi oldukça zor bir kavram olmakla beraber pek çok çevreden etkilenebilmektedir. Bu çevreler; sosyal, kültürel, çevresel, bireysel ve örgütsel çevrelerin yaratmış olduğu etmenlerdir. “Robbins, (1991) iş doyumu ile bireyin performansı arasındaki doğru orantıyı; mutlu ve tatmin çalışan, verimli çalışandır olarak açıklamıştır.” İş doyumunun sonuçları, bireysel performans, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti olarak açıklanmaktadır (George & Jones; 1996). Yöneticiler genel olarak iş doyumu ile bireysel performans arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ve

aynı şekilde iş doyumu yükseldikçe bireyin başarısının da artacağını ön görmektedirler. Bununla beraber iş doyumu ile devamsızlık arasında negatif yönde bir ilişki saptanmıştır. Dolayısıyla iş doyumu yüksek olan bireylerin daha az devamsızlık gösterdiği saptanmıştır. Son olarak da iş doyumu ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif ilişki olduğunu ve iş doyumu yüksek olan bireylerin işten ayrılma niyetlerinin de düşük olduğu çalışmalarla kanıtlanmıştır (Kartal, 2007).

İş doyumunun işin kendisi, yükselme olanağı, yönetim, ücret ve çalışma arkadaşları olmak üzere beş ayrı boyutu vardır (Luthans, 1994: 114). Bu boyutların bireyler üzerinde birtakım etkileri vardır. Örneğin; iş doyumu sayesinde bireyler kendilerini daha dinç ve zinde hisseder, sağlık problemleri daha az görülür ve sağlık masrafları oldukça azalır. Kısaca sağlıklı bir yaşam için olumlu anlamda etkileri görülür. Diğer yandan bireylerin iş doyumu daha az görülürse birey kendini daha karamsar, mutsuz hisseder, sağlık problemleri artar ve sağlık giderlerine harcayacağı zaman ve maliyet artar. Sonuç olarak, sağlıklı bir yaşam gözlemlenir (Samadov, 2006).

1.1.8.2. Motivasyon

Motivasyon diğer adıyla güdüleme kavramı, bireyi eylem gayretinde bulunduran ve hareketlerinin ne şekilde olacağını belirleyen, bireylerin düşünceleri, inançları, istek ve beklentilerinin tümüne verilen addır (Fındıkçı, 2000: 373). Motivasyon, bir veya birden fazla bireyin belirli amaçlar doğrultusunda sürekli olarak faaliyette bulunması için onu harekete geçirmeye teşvik eden çalışmaların tümüne verilen isimdir (Eren, 2011: 530). Örgütler, başarıya ulaşmak istiyorlarsa fiziksel ve finansal varlıklarını bireylerin istek ve beklentilerine yönelik uygulamalıdır. Böylelikle bireyler iş süreçlerine tam katılım sağlayabilir, başarıya katkıda bulunabilir ve isterlerse örgütü zarara da sürükleyebilir. Bu yönüyle çalışırken bireylerin motivasyonu tüm süreçleri olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir.

Motivasyon, bireyleri çalışma noktasında isteklendirme ve örgüt içerisinde verimli ve etkili bir şekilde çalışarak kendi ihtiyaç, istek ve beklentilerini en iyi şekilde tatmin edebilme sürecidir (Yüksel, 2007:30). Bireylerin yaşantısı boyunca birtakım ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçların karşılanması yönünde birey harekete geçirildiği

takdirde motivasyon gerçekleşir ve bireyler tatmin olur. Harekete geçirilebilen ihtiyaca psikoloji dilinde motivasyon adı verilmektedir (Can vd., 2012: 164).



Kaynak: Can; 1992

Şekil 1. Motivasyon Süreci

Motivasyon, bireylerin ihtiyaçları, istekleri, beklentileri, davranış ve performans göstergeleri ile ilgilenen süreçtir (Sökmen & Tarakçıoğlu, 2007). Örgütler, geçmişten günümüze bünyesinde çalışan bireylerin performanslarını artırmak ve onların ihtiyaçlarını karşılayarak motivasyonlarını arttırmayı amaçlamışlardır. Motivasyon teorilerine bakıldığında da insanların ihtiyaçlarına odaklanarak onları motive etmeye odaklandıkları görülmektedir (Kartal, 2007). Çünkü, bireylerin fizyolojik, sosyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarının giderilmesi bireylerin tatmin seviyesini yükselterek verimliliğini arttıracaktır. (Bingöl, 1998). Motivasyon, örgüt içindeki sinerji, takım ruhu ve koordinasyonu arttıracaktır, dolayısıyla daha mutlu çalışanların olduğu örgütler yaratacaktır (Önen & Kanaryan, 2015).

1.1.8.3. Örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı, bireylerin hedeflerinin, bir bütün içerisinde olması ve uyumlu bir biçimde çalışmasını esas alır (Güney, 2011: 277). Günümüzde bireyler temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yetkinliklerini ve becerilerini kullanırlar. Örgüt içerisinde bireylerin istek ve beklentileri karşılandığı zaman, onların örgütsel bağlılığı olumlu yönde devam eder. İstek ve beklentiler karşılanmazsa, birey seviyesinin daha altında bir performans gösterebilir ki bu durumda örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkiler (Özden, 1997: 37). Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin, paralel yönde performansları da yükselir, aynı zamanda örgüte geç kalma, devamsızlıkların fazlaca yaşanması ve işten ayrılma gibi olumsuz etki yaratabilecek

ve örgütün kimliğini zedeleyebilecek durumlar da azalır (Mathieu & Dennis, 1990: 171-172). Ayrıca bireyler, çalışmaları sonucunda prim, taktir belgesi gibi maddi ya da manevi ödüllendirme ile karşılaştıklarında, örgüte olan bağlılıkları artmaktadır (Kanbay, 2010). Bireylerin örgüte bağlılığını etkileyen birtakım faktörler bulunmaktadır (Güney, 2011: 281). Bunlar; Bunlardan birincisi kişisel özelliklerdir. Kişisel özellikler; yaş, görev süresi, eğitim düzeyi, cinsiyet, ırk vs. olabilir. İkincisi role ilişkin özelliklerdir. Bunlar; işin zorlayıcılığı, rol çatışması, rol belirsizliği vs olabilir. Üçüncüsü yapısal özelliklerdir. Bunlar; örgütün büyüklüğü, sendikanın varlığı, kontrol düzeyi ve otoritenin merkezileşme düzeyi olarak sayılabilir. Dördüncüsü ise iş tecrübesidir. Bunlar; “örgütsel güvenilirlik, örgütle alakalı kişisel düşünceler, beklentilerin karşılanma derecesi, çalışma arkadaşlarının örgüte karşı olumlu tutumları, ödemelerde algılanan eşitlik, grup normları, liderlik biçimi, sosyal ilişkiler” olarak sayılabilir.

İş dünyasında tüm örgütlerin en büyük amaçlarından birisi bünyesinde çalışan, örgüte katkı sağlayan bireylerin örgüte olan bağlılıklarını sağlamaktır. Dolayısıyla örgütler bireylerin örgüte olan bağlılıklarını artırabilmek için birtakım araçlar kullanırlar (Raza & Nawaz; 2011);

- * Kontrol,
- * Vizyon,
- * Mücadele gerektiren işler,
- * İş birliği ve takım çalışması
- * Çalışma kültürü
- * Ortak kazanımlar
- * İletişim
- * İnsanlara ilgi
- * Teknoloji
- * Yetiştirme ve geliştirme olarak sıralanır.

Örgütsel bağlılık örgütler içerisinde olumlu veya olumsuz etkiler göstermektedir. Bireylerin örgüt içerisinde örgütsel bağlılık düzeyleri arttığında, iş performansı,

alışan tatmini, kişisel ve örgütsel motivasyon artacaktır. Diğer yandan işten ayrılma niyeti, işgücü devir oranı ve iş bulma ya da iş değiştirme oranı azalacaktır (Akgl, 2020). Örgüt bünyesinde çalışan bireyler, örgütün benimsediği amaçlar, hedef ve değerlerini benimserse eğer verimlilik artar ve işten ayrılma niyetinde olan bireylerin çalıştığı yere olan aidiyeti ve sorumluluk bilinci de yükselir (Tak & iftioğlu; 2008).

1.1.8.4. Örgütsel kabullenme

Örgütsel sosyalleşme, daha önce tanımlandığı üzere, işe yeni dahil olan bireyin örgütün benimsemiş olduğu değerleri, tutumları, normları ve kültürleri kabullenmesi ve onlara uyum sağlama süreciydi. Diğer taraftan bu süreç, örgütsel kuralları bütünüyle öğrenme, telkin edilme, eğitilme ve bir örgüt içerisinde neyin önem arz ettiğini en iyi şekilde öğretmeyi içermektedir. Dolayısıyla sosyalleşme süreci, tümüyle değişim, etkileşim ve öğrenimi içermekte fakat her çeşit öğrenimi kapsamamaktadır. Sadece rgt içerisinde her bireyin öğrenebilmesi ve kabullenmesi arz eden değer, norm ve davranış biçimlerini içermektedir. Bunlar (Kartal, 2005):

- Örgütün ana amaçları,
- Bu amaçların elde edilmesi için benimsenen araçlar,
- yeeye örgüt tarafından verilen görevindeki ana sorumluluklar,
- Bu görevin gerçekleştirilmesi için gereken davranış kalıpları,
- Örgütün tanımının ve bütünlüğünün sürdürülmesini sağlayan kurallar ve ilkeler.

Sosyalleşme kavramı, örgüt tarafından her bireyin kabullendiği değer, norm ve davranışları kapsamaktadır. Bunlar, örgütün temel amaçları ve bu amaçlara ulaşabilmek için kullandığı yöntemler, bireylere verilen sorumluluklardır. Bunları gerçekleştirmek için gerekli görülen davranış biçimleri, örgüt kuralları ve ilkeleridir. Örgüt içerisinde bireyin kabullendiği davranışlar; örgütün temel hedefleri, kullanılan yöntemler ve gerekli davranış stilleri, kuralları ve ilkeleridir (Spagnoli, 2020). Örgütsel kabullenme süreci, örgütsel sosyalleşmeyi olumlu yönde etkiler. Bu sebeple örgütler bünyesinde çalışan bireyler ile aynı zamanda informal iletişim içerisinde de olunmalıdır. Yöneticilerin alışanlara verdiği emir ve talimatlar nezdinde bireylere

işlerini rahatlıkla yaptırabilmek en iyi yöntemdir. Tam tersi olduğu durumda ise, örgütsel kabullenme düzeyi azalmaktadır.

1.1.9. Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları

Aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere örgütsel sosyalleşmenin başarılı ve başarısız sonuçları vardır:

Tablo 2. Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları

Başarılı Sosyalleşmenin Sonuçları	Başarısız Sosyalleşmenin Sonuçları
İş tatmini	İş doyumsuzluğu
Rol açıklığı	Rol belirsizliği ve çatışması
Yüksek iş motivasyonu	Düşük iş motivasyonu
Örgüte yüksek düzeyde bağlılık	Örgüte düşük düzeyde bağlılık
İşe yüksek oranda ilgi	İşe düşük oranda ilgi
İşte kalabilme istek ve hakkı	Görevde bulunmak istememe
Yüksek performans	Düşük performans
İçselleştirilmiş değerler	Değerlerin reddedilmesi

Kaynak: Hellriegel vd. (1998, s.566; Akt. Kartal, 2007).

Başarılı bir örgütsel sosyalleşme süreci sonucunda, bireyin iş performansında artış gözlemlenir, iş tatmini artar ve verimliliği en üst düzeye ulaşır. Diğer yandan başarısız bir örgütsel sosyalleşme sürecinde ise, bireyin işe karşı tutumu ve isteği azalır, iş performansı azalır, iş tatmini ve verimliliği düşer.

İKİNCİ BÖLÜM

Çalışma konularından biri olan kariyer gelişimi ile ilgili kavramsal bilgilere bu bölümde yer verilmektedir. Konu kapsamında; kariyer kavramı, kariyer kavramının önemi, kariyer gelişimi, kariyer gelişimi teorileri, kariyer gelişimi süreci, kariyer planlama, kariyer yönetimi, kariyer yönetim uygulamaları ve kariyer sorunları gibi kavramlara ilişkin literatüre dayanan açıklamalar yer almaktadır.

2.1. KARIYER GELİŞİMİ

2.1.1. Kariyer Kavramı

Kariyer terimi Fransızca kökenli olup “carriere” teriminden Türkçeye uyarlanmıştır (Yıldız, 2016). Terim, Fransa’da mesleki kademeler, mesleki tercihler için kullanılırken, genellikle literatürde ve dil bilgisinde kariyer olarak kullanılmaktadır (Kahyaoğlu, 2012: 28). Kariyerin günümüzde örgütsel ve yönetsel alanlardaki değişim ve dönüşüme bağlı olarak kullanıldığı alanlar değişkenlik göstermektedir. Kariyer, genel olarak ilerleme ve gelişme anlamında kullanırken, günümüzde iş süreçlerinin yeniden yapılandırılması, anlamlı ve psikolojik bir etken olarak bireyin doyuma ulaşmasını sağlayan bir süreç olarak ifade edilmektedir (Mirvis & Hall, 1994: 367-368).

Kariyer ile ilgili literatür incelendiğinde, iş hayatında sıklıkla kullanılan bir kavram olduğu görülmektedir ve birden fazla tanımı mevcuttur. Yapılan tanımlar kendi içerisinde farklılıklar gösterse de, genel olarak bireyin iş hayatı boyunca sürekli olarak ilerlemesi, kendini geliştirmesi ve tecrübe sahibi olması şeklinde tanımlanmaktadır. Açıkçası kariyerin bireyin iş hayatı boyunca yapmış olduğu tüm faaliyetleri olarak tanımlanması oldukça yetersiz olmaktadır (İbrahimoglu, 2008: 84). Bununla beraber, günümüzde teknolojinin gelişmesi, rekabet ortamının artmasıyla çağa ayak uydurabilmek için örgütler içerisinde daha mutlu, daha tatmin olmuş bireylerin olması

sebebiyle, bireyin gerçekleştirmek istediği hedeflerinin örgütsel hedeflerle uyumlu olması ve kendini geliştirme fırsatlarını oluşturmaya kariyer kavramını ortaya çıkarmıştır.

Kariyer kavramının birden fazla tanımı mevcuttur. Günlük dilde kariyer; ilerlemek, gelişmek, bireyin hayatı boyunca yaşadığı tecrübe ve kazanımlar olarak kullanılmaktadır. Kariyer tanımlamalarından bazıları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Kariyer Tanımları

Tanımlayan	Kariyer Kavramı
Çiftçi (2007: 10)	Kariyer, bireyin gerçekleştirmek istediği bireysel ve örgütsel amaçlar ile uyumlu, bireyin yaşamı boyunca karşılaştacağı iş kazanımları ve aktiviteleriyle bağlantılı olan bir süreçtir.
Serinkan (2012: 24)	Kariyer, bireyin mevcut işinde elde ettiği tecrübe ve kazanımların toplamıdır.
Kıngır ve Gün (2007: 280)	Kariyer genel hatlarıyla meslek, aşılması gereken yol, hayatta seçilen yön, ulaşılması istenen yer ve araba yarışına ayrılan etrafı çevrili bölge gibi çeşitli birçok anlamlarda kullanılmaktadır.
Burack (1988: 39)	Kariyer kavramı, bireyin iş ve sosyal hayatıyla ilişkilendirilen ve yaşamına büyük etkileri olduğu gözlemlenen bir durumdur.
Taşçıoğlu (2006: 4)	Kariyer, seçilen bir iş yaşantısında ilerlemek ve maddi anlamda daha fazla kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenerek statü, makam ve mevki sahibi olmak; sonuç olarak da güç ve saygınlık kazanmak olarak tanımlanır.

Kariyer kavramı çalışmalarda farklı boyut ve farklı alanlarda oldukça fazla kullanılmasına karşın araştırmacıların ortak noktası olarak kariyer, bireylerin iş

yaşamında elde ettiği başarıları, yükselen performansları ve çalışma yaşamında genellikle dikey yönlü yükseltmeyi amaçlayan ve gerçekleştğinde bireyleri tatmin eden bir kavramdır (İsmail & Rishani; 2018). Buna rağmen günümüz iş dünyasında sosyal, kültürel ve teknolojik gelişmeler sürekli değiştiği için iş hayatını etkilemekte ve bunun sonucu olarak da bireylerin ve birey topluluklarının oluşturduğu örgütlerin istek ve beklentilerinde de değişiklikler oluşturmıştır. Bireylerin yaşadığı deneyimler sonucu, kariyerinde dikey yönde yükselebilmesi geleneksel ve eski bir kariyer yaklaşımı olarak ortaya çıkmaktadır ve bu yaklaşım artık önemini kaybetmiştir. Bu eski kariyer yaklaşımının yerini yaşam boyu sürekli öğrenme, araştırma, kendini yenileme, uyum sağlama, üretken olma ve profesyonel bir biçimde, alanında uzmanlaşma süreci almıştır (Wart et al., 2020).

2.1.2. Kariyerin Önemi

Kariyer, bireylerin iş hayatı boyunca kademe olarak izleyebileceği görevler bütünü ifade eder. 21. Yüzyılda kariyer, sadece yönetim kadrosundaki bireyler için değil, örgütlerin her kademesinde yer alan tüm bireyler için kullanılan bir yaşam tarzı haline gelmiştir. Çünkü, bu kavram sadece üst makamlarda yer alan bireylere terfi ve yükselme olanaklarını sağlıyor gibi gözükse de, artık projelerde aktif yer alma, örgüt içerisinde yatay geçiş gibi yer değiştirmeleri de içermektedir (Odabaşı, 2011).

Bireyin tüm yaşantısını etkileyen kariyerin kapsamı şöyle özetlenebilir: (Aydın, 2018)

- Kariyer, bireyin işe başlangıcından emekliliğe kadar süren uzun bir yolculuktur.
- Kariyer, bireyin iş yaşantısı süresince çeşitli aşamalara ayrılarak görülmektedir.
- Kariyer, bireyin tutum ve davranışlarını kapsamaktadır.
- Kariyer, örgüt içerisinde aynı yer, aynı pozisyon ve farklı görevler olarak iş süreçlerinde görüldüğü gibi, bireyin mesleğinin çeşitli alanlarda çalışarak, farklı örgütler ve faaliyetlerde bulunarak da görülebilmektedir.
- Kariyer, bireylerin çalıştığı örgüt içerisindeki haklarını, sorumluluklarını ve iş koşullarını standardize bir düzen içerisinde çalışarak görevlerini yerine getirme sürecidir.

Yukarıda kısaca açıklandığı üzere kariyer herkes için önemlidir ve hayat boyu devam eder.

2.1.3. Kariyer Gelişimi

Kariyer gelişimi, bireylerin iş dünyasında kariyer geliştirme durumlarını ve kariyer görünümelerini kapsar. Bireylerin yaşamlarının çeşitli basamaklarında üstesinden gelmesi gereken birtakım kariyer gelişim faaliyetleri bulunmaktadır. İş hayatının her aşaması, farklı özellikler ve tecrübeler gösterir ve bu aşamalarda bireylerin kariyer gelişimleri önemli ölçüde artar. Bu önem durumu, bireyin kariyer geliştirme araçlarından ne kadar faydalandığına bağlıdır (Aydın, 2015: 12).

Kariyer gelişimi kavramı, bireylerin gelecekte olmak istedikleri kariyer planlarını daha iyi şartlara taşıyarak bu yoldaki kazanımlar için gerekli programları ve süreçleri kapsamaktadır. Kariyer gelişimi en net tanımıyla, örgüt içerisinde faaliyet gösteren bireylerin kariyer süreçlerinde yükselebilmelerini etkileyen durumlar ile ilgili bilgi sahibi olmasını sağlayan ve kendilerini geliştirmelerine olanak veren bir durumdur (Yeşil, 2011: 50). Kariyer gelişimi bireyin her yönden geliştirilmesini esas alan, bireyin ve çalıştığı örgütün demografik, sosyo-kültürel, ekonomik ve teknolojik şartlardan etkilendiği dinamik bir süreç olarak tanımlanır. Bu süreç içerisinde kariyer gelişimi, özellikle bireylerin iş hayatlarında daha etkili olabilmeleri için önemli katkılar sağlamaktadır (Niles ve Harris- Bowlsbey, 2005: 6).

Leibowitz vd (1986)'e göre kariyer gelişimi kavramı, bireylerin gerçekleştirmeyi istedikleri hedefler ve örgütün hedefleri arasındaki dengeyi sağlayabilmek için oluşturulmuş resmi ve planlı bir girişim olarak tanımlanır. Bu dengeyi kurup uzun süreli devamını sağlayabilmek için bireylerin öz benlikleri, yetkinlikleri, istek ve ihtiyaçlarının doğru tespit edilmesi ve bunların örgütün hedeflerine yönelik geliştirilmesine dayanmaktadır (Özgen, 2002).

Kısacası, son yıllarda yaşanan önemli değişimler ve bu değişimlerin yaratmış olduğu istek ve beklentiler, daha çağdaş ve güncel yaklaşımların doğmasına ve kariyer kavramı ile daha ilişkili bir şekilde ortaya çıkmasına neden olmuştur. Tüm bu önemli değişimler ile birlikte bireylerin istek ve beklentileri ile örgütlerin gerçekleştirmek

istedikleri hedeflerin aynı anda ve uyumlu olarak karşılanması esasına dayanan bir kariyer anlayışı doğmuştur.

2.1.4. Kariyer Gelişimi ile İlgili Temel Kavramlar

Kariyer gelişimi ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında öne çıkan ve bilinmesi gereken birtakım temel kavramlar söz konusudur. Bu kavramlar; mesleki karar verme yetkinlik beklentisi, kariyer kararı verme güçlüğü, kariyer kararsızlığı, kariyer uyumu, mesleki olgunluk, kariyer inançları, işe bağlılık ve işkoliklik olarak sıralanabilir: (Eryılmaz & Mutlu; 2017).

Mesleki Karar Verme Yetkinlik Beklentisi: Mesleki karar verme yetkinlik beklentisi, bireylerin sahip oldukları kişisel özellikleri hakkında çıkarım sağlayabilme, bilgi toplayabilme ve kariyer hedeflerini belirleyebilme gibi kariyer gelişim görevlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceğine yönelik sahip olduğu özgüvendir (Betz, 2000).

Kariyer Kararı Verme Güçlükleri: Kariyer kararı verme güçlükleri, bireylerin kariyer hedefleri ile ilgili kararlar verirken, kendileri veya çevresindeki insanlardan kaynaklanan durumlardan dolayı kariyer alternatiflerinde kendilerine en uygun kariyer seçeneğini bulamaması durumudur (Gati, 1986).

Kariyer Kararsızlığı: Kariyer kararsızlığı, bireylerin kariyer hedefleri ile ilgili kararlar verirken karşılaştıkları güçlükler ile bunlar karşısındaki kariyer alternatiflerini ne şekilde uyguladığına karar verememesidir (Saka & Gati 2007).

Kariyer Uyumu: Kariyer uyumu kavramı, bireylerin iş hayatı ve iş hayatındaki gelişmeler sonrası değişen hayat koşullarıyla iyi bir şekilde baş edebilme ve değişen iş hayatına uyum sağlamaya hazır olabilme düzeyidir (Savickas, 1994).

Mesleki Olgunluk: Mesleki olgunluk kavramı, bireylerin gelişimi boyunca ilgili gelişim evrelerine ait gelişim görevlerini icra etmesi ve bu görevleri başarılı bir şekilde tamamlamasıdır (Super, 1990).

Kariyer İnançları: Kariyer inançları kavramı, bireylerin kendisi, mesleği ve kariyeri ile ilgili olumlu veya olumsuz düşünce ve varsayımlarıdır. (Peterson ve ark. 1996).

İşe Bağlılık: İşe bağlılık kavramı, bireylerin işleri için duygusal anlamda kendilerini motive edebilmesi, iş süreçleriyle özdeşleşmesi ve işine gereken önemi vermesidir (Kanungo, 1982).

İşkoliklik: İşkoliklik kavramı, bireylerin halihazırda mevcut işine sıkı sıkıya bağlı olması, vaktinin büyük bir çoğunluğunu işinin başında geçirmesi veya işini yapması gereken sınırın ötesinde icra etmesi olarak tanımlanır (Spence & Robbins 1992). Diğer bir tanımla, bireylerin iş hayatını ve işin gerektirdiği şartları tüm önceliklerinin başında tutması ve hayatının merkezine koymasındır (Ersoy-Kart, 2005).

2.1.5. Kariyer Gelişim Teorileri

Kariyer gelişiminin ortaya çıkmasında etkili olan birtakım teoriler mevcuttur. Bunlar literatürde farklı biçimlerde sınıflandırılmaktadır. Leung (2008)'a göre kariyer gelişimi küresel çapta bir disiplin dalıdır ve beş farklı kategoride nitelendirilmektedir:

- Bireylerin kariyer seçiminde ve gelişiminde çevreyle ilişkisini inceleyen ‘‘İş-Uyum Teorisi’’,
- Bireylerin kariyer ilgileri ve çevresiyle olan uyumunun kariyer danışmanlığı ve rehberliği ile olan ilişkisini inceleyen ‘‘İş Ortamı ve Mesleki Kişilikler Teorisi’’,
- Kariyer seçimi ve gelişimi süreçlerinde bireylerin kendi gelişimlerinin oldukça önemli olduğunu savunan ‘‘Kariyer Gelişimi Teorisi’’,
- Kariyer gelişiminde bireylerin genetik yapılarının yanı sıra, çevresel faktörlerin de etkisinin olduğunu savunan ‘‘Çevre ve Uyum Teorisi’’ ve
- Bireylerin kariyer seçimlerinde bireysel yetkinlikleri, istek ve beklentilerinin etkili olduğunu savunan ‘Sosyal Bilinç Kariyer Teorisi’dir.

Kariyer gelişimine ilişkin teoriler; birey-çevre uyumu, gelişimsel, sosyal öğrenme ve post modern kariyer gelişimi olmak üzere dört başlık altında incelenir (Patton & McMahon; 2014).

- a) Birey - Çevre Uyumu: Birey – Çevre Uyumu teorisi, bireylerin kişilik özellikleri ve iş ortamının uyumunu esas alan teoridir. İş ortamının kariyer gelişiminde ve bireylerin kişiliklerinin gelişmesindeki önemi vurgulanmaktadır.
- b) Gelişimsel: Bireylerin sahip olduğu farklı özellikler sebebiyle farklı işlerle ilgilenmesi sürecidir.
- c) Sosyal Öğrenme: Bu teoriye göre, bireylerin kendilerine has öğrenme potansiyeli ve sahip oldukları deneyimle kariyer seçimi ve gelişimi etkilenmektedir.
- d) Postmodern Kariyer Gelişimi: Postmodern kariyer gelişimi teorisi ise herkes için geçerli olabilecek ve doğru sayılabilecek net bir durumun belli olmadığı, kariyer gelişimlerinin kişiden kişiye değişebilen bir süreç olduğunu irdelemektedir.

2.1.6. Kariyer Gelişim Süreci

Kariyer gelişim süreci, bireylerin hayatında sahip olduğu roller arasında uyum ve etkili bir gelişim sağlayabilmeleri açısından gerçekleştirilen faaliyetleri kapsamaktadır (Savickas, 2012). Kariyer gelişimi, bireysel kariyer planlama ve örgütsel açıdan kariyer yönetiminin birleşiminden oluşan sonuçlar olarak tanımlanır (Hall, 1986).

Kariyer gelişimi süreci, kariyer planlama ve kariyer yönetimi olmak üzere iki süreçten oluşmaktadır. Kariyer gelişiminin tam olarak uygulanabilmesi için bu süreçler önemli rol oynamaktadır. Böylece, örgütler içerisindeki bireylerin uyumu ve farkındalığı artabilecek ve kariyer hedeflerine doğru bir adım daha yaklaşmış olacaklardır. Burada önemli olan kariyer planlama ve kariyer yönetiminin uyumlu bir şekilde aktif olmasıdır (Kaya, 2018). Tablo 4’te kariyer gelişim süreci gösterilmiştir. (Aytaç; 2005: 155).

Tablo 4. Kariyer Gelişim Süreci

KARİYER GELİŞİMİ	
KARİYER PLANLAMA	KARİYER YÖNETİMİ
	*Kariyer planlarını hazırlama ve uygulamaya koyma.
	*Örgüt içi fırsatları ve açık pozisyonları duyurma.
*Güçlü ve zayıf yönlerini ele alarak kendini sınama.	*Çalışan performanslarını değerlendirme.
*Örgüt içi ve dışı fırsatları analiz etme.	*İş ortamını incelenme ve iş analizleri yapma.
*Kısa, orta ve uzun vadeli hedefleri belirleme.	*Çalışan gelişimine yönelik örgüt içi eğitim düzenleme.
*Kariyer planlarını hazırlama ve uygulamaya koyma.	*Çalışanları geliştirecek yeni politikalar oluşturma.
	*Çalışanlara kariyer gelişimi konusunda danışmanlık desteği sağlama.
	*Kariyer kavramını çalışanlara tanıtmaya ve kurumda anlaşılmasını sağlama.

Kaynak: (Aytaç; 2005: 155)

2.1.7. Kariyer Planlama

Günümüz koşullarında örgütler, hedeflerini gerçekleştirmek için sadece iş gereklerini yerine getiren bireyler değil, bununla beraber kendilerine sürekli değer katan, yenileyen, geliştiren ve bünyesinde yer aldığı ekibe fayda sağlayan bireylere ihtiyaç duymaktadır. Bu açıdan bireylerin mesleklerinde yükselmeleri, daha fazla para kazanarak refah seviyelerini artırmaları, daha fazla sorumluluk ve yetki üstlenmeleri ve saygınlık kazanmaları oldukça önemli hale gelmiştir (Özkaya, 2013).

Kariyer planlama ile bireyler, potansiyellerinde var olan yeteneklerini, bilgi düzeylerini, deneyimlerini artırır ve en önemlisi kendilerine değer katarlar. Çünkü, kariyer planlama, bireyin örgütün geleceğe yönelik gerçekleştirmeyi arzuladığı

hedefleri ile kendi bireysel istek ve beklentileri arasında uyumu sağlayabilmek ve halihazırda yer alan iş süreçlerini daha iyi yapabilmek için gerekli olan yetkinliklere sahip olabilmek ve ileride daha iyi şartlarda ve daha iyi pozisyonlarda yer alacak potansiyelini elde etmesini sağlar (Gökdeniz; 2017).

Kariyer planlaması, bireylerin kariyer amaçlarının ve bu amaçları başarabilmeleri için gerekli tüm faaliyetlerin belirlenmesi süreçlerini kapsar (Yıldız & Yanık; 2019). Kariyer planlaması esasında bireylerin sahip olduğu bilgi ve beceri düzeylerinin artırılması ile halihazırda çalıştığı örgüt içerisindeki ilerleyişinin somut açıdan yükselmesinin planlanmasıdır (Kaynak, 1996: 165). Diğer bir tanıma göre ise, bireylerin çalıştığı örgüt içerisindeki iş olanaklarının, seçeneklerin ve sonuçların farkında olmaları, kariyerlerinde ilerleme konusunda hedeflerini net bir biçimde belirlemeleri ve bu hedeflere ulaşma noktasında yön tespitini yapabilmelerini sağlayacak iş, eğitim ve diğer süreçlerin programlanmasını içerir (Taşçıoğlu, 2006: 28).

Kariyer planlaması iki boyuttan oluşmaktadır: (Taşlıyan vd., 2011).

*İlk boyut kariyerini planlama ve gerçekleştirme durumunda olan bireylerin önce kendi kişilik ve karakterinde gözlemlenir. Bireylerin iş hayatında konumunu bilmesi, gelecekte nerede ve ne şekilde olabileceğini saptaması konusunda ne istediğini bilmesidir. Bu süreç, bireyin sağlıklı gelişimi açısından önemlidir.

*İkinci boyut ise; bireyin kariyerinin örgüt tarafından irdelenmesi ve yönlendirilmesine dayanmaktadır. Örgütler daima kendi amaçlarını ön planda tutar ve bireylerin kendi özel amaçlarıyla entegre ve uyumlu bir biçimde olmasına özen gösterir ve amaçlar bütünleştirilir.

Bireylerin örgüt bünyesinde destek alarak ortaya koyabilecekleri kariyer planlama süreci dört ana aşamada gerçekleşmektedir (Çalık & Ereş, 2006: 102-104; Aytaç, 2005: 152-157).

- Bireyin kendini değerlendirme aşaması; bireylerin ilgi alanlarını, yetkinliklerini, değerlerini, istek ve beklentilerini, güçlü ve zayıf yönlerini tespit ettiği aşamadır.

- Fırsatları tespit etme aşaması; bireyler kendi yapılarına ve sahip oldukları özelliklerine uygun kariyer seçenekleri belirler. Bu seçenekler, bünyesinde çalıştıkları örgüt içerisinde olabileceği gibi dışından da olabilir.
- Hedefleri belirleme aşaması; birey yetenekleri, istekleri, beklentileri, güçlü ve zayıf yönlerini temel alarak kısa, orta ve uzun vadeli kariyer hedefleri oluşturduğu aşamadır. Süreç içerisindeki gelişen koşullara, bireylerin istek ve beklentilerine yönelik kariyer hedeflerinde yönelimler belirlendiği bir aşamadır.
- Planları hazırlama aşaması; bireylerin kariyer noktasındaki hedeflerini gerçekleştirebilmesi için yapılması gereken yolların belirlendiği aşamadır. Bu planlar, bireylere kariyer hedeflerinde yol göstermek; çeşitli eğitim, seminer ve konferanslara katılarak bilgi düzeyini arttırma ve daha yüksek pozisyonlara gelme noktasındaki faaliyetleri kapsar. Bireysel kariyer planlama süreci, bireylerin kariyer süreçlerinde daha üst seviyelere ulaşmalarına kişisel gelişimlerini sürdürerek yeni yeteneklere sahip olmasına yardımcı olmaktadır.

2.1.7.1. Kariyer planlamanın amaçları

Örgütsel kariyer planlama süreci, örgütün yöneticileri tarafından bireyler için kariyer hedeflerini planlaması sürecidir. Örgütsel kariyer planlama bilgilerini örgütün ihtiyaçlarından, performans göstergelerinden ve yönetim planlarından almaktadır (Çalık ve Ereş, 2006: 97). Bu süreç, örgütün ihtiyaç ve gereksinimlerine uygun bir şekilde işe alma sürecinden ayrılma sürecine kadar tüm aşamaları kapsamaktadır. Bu kapsam da üç aşamada gerçekleşmektedir (Çalık ve Ereş, 2006: 97-100).

- Örgütsel analiz yapılması: Örgüt içerisindeki düzene göre görevler, kadrolar, örgüt içerisindeki kariyer olanakları ile işgücünün nitelikleri, yeterlilikleri ve örgüte uygunluğu analiz edilir.
- Performans değerlendirmesi yapılması: Bireylerin çalıştığı örgüt içerisindeki başarı düzeyi ölçülür, güçlü ve zayıf yönlerinin tespiti yapılır ve bu yöntemler ile gelişme düzeyi belirlenir. Böylelikle bireylerin kariyer noktasında ilerleyebileceği aşamalar tespit edilmektedir.

- Örgütsel hareket planlamasının yapılması: Bireylerin kişisel özellikleri ve performans değerlendirme sonuçları dikkate alındığında kariyer hedefleri de belirlenmiş olmaktadır.

Örgütler, hedeflerini gerçekleştirebilmek için bünyesinde çalışan bireylerin gelişimi için çeşitli kariyer olanakları sunmalı ve onları teşvik etmelidir. Kariyer planlaması da bir şekilde bu olanakların yolunu oluşturur. Bireysel eğitim ihtiyacını saptayabilme, bireylerin örgüt içerisindeki başarısının değerlendirme, motivasyon ve örgüte aidiyetini artırma, çalışanlarını her yönden geliştirebilme ve yeni iş alanlarında kendilerini gösterebilme yolunda teşvik etme kariyer planlaması ile olmaktadır. Sonuç olarak, değişen dünya koşullarına uyum sağlayabilmek için kariyer planlama; örgütlerin sektörde tutunabilmesi, rekabete uyum sağlayabilmesi ve daha esnek bir örgüt yapısı oluşturmada oldukça önemli bir kavram haline gelmiştir (Yeşil, 2011).

Özetlemek gerekirse; kariyer planlama süreci esasında hem bireysel hem de örgütsel bir süreç olduğu söylenebilir. Bu sebeple kariyer planlama süreci hem bireysel hem de örgütsel amaçlara sahiptir.

Kariyer planlamanın bireysel amaçları şunlardır: (Aytaç: 2005; 139)

- Bireylerin kariyer yolunda başarılı bir şekilde ilerlemelerini sağlamak.
- İnsan kaynaklarının etkin bir şekilde çalışmasını sağlamak.
- Bireylerin gelişimine odaklanmak ve yükselme olanaklarının oluşmasını sağlamak.
- Yeni ve farklı bir pozisyonda işe başlayan bireylerin değerlendirilmesini sağlamak.
- İyi eğitim ve kariyer olanaklarının bir sonucu olarak iş performansının artırılmasını sağlamak.
- Çalışanın iş tatminini, sadakatini, kendine güvenini ve işe bağlılığını sağlamak.
- Bireysel eğitim ve gelişim ihtiyacının daha iyi belirlenmesini sağlamak.
- İş güvenliğini sağlamak.

Örgütler açısından kariyer planlama süreci bireylerin ihtiyaç, istek, beklenti, yetenek ve amaçlarını örgütün mevcut olan ya da gelecekte gerçekleşecek olan olanaklar ile uyumlu hale getirilmesini amaçlamaktadır (Budak ve Tozkoparan, 1995:4). Bu

sebeple kariyer planlamanın bireysel amaçları olduğu gibi örgütsel amaçları da vardır: (Aytaç, 2005: 140):

- Bireylerin tam kapasite ile çalışmalarını sağlayarak örgütün hedefleri doğrultusunda ilerlemesini sağlamak.
- Bireylerin iş tatmini ve huzurunu sağlamak.
- İşgücü devrini ve maliyetini azaltmak.
- Örgütsel sadakati artırmak, bağlılık duygusunu geliştirmek.
- İnsan kaynağından en uygun düzeyde yararlanmayı sağlamak.
- Bireylerin var olan potansiyellerini ortaya çıkarmak.
- Kadınlar, azınlıklar, sakatlar, yaşlı çalışanlar gibi korunmaya muhtaç olan grupların kariyer gelişimine yardımcı olmak.

Kariyer planlamanın bireysel süreçlerinde bireyin doğru kararlar verebilmesi için kendi karakteristik özelliklerini bilmesi oldukça önemlidir. Neyi istediğini, neye daha çok önem verdiğini, neleri beğendiğini bilmeli ve iş süreçlerinin bireyin istek ve beklentileriyle örtüşüp örtüşmediği iyi saptanmalıdır. Bütün bu süreçleri incelerken içinde bulunduğu örgüt, toplum, aile ve arkadaş grubu bireyin davranışlarını etkileyebilmektedir (Kaya, 2008:24).

2.1.8. Kariyer Yönetimi

Günümüzde birçok örgüt tarafından gerek ulusal gerekse uluslararası düzeylerde bireylerin verimliliğini, potansiyelini ve motivasyonunu artırabilmek ve bu yolla örgüt potansiyelini ortaya çıkarabilmek ve yeni yetenekleri fark edebilmek için kariyer yönetimi kavramı farklı biçimlerde uygulanmaktadır.

Kariyer yönetimi, kariyer planlama ve kariyer geliştirme olmak üzere iki süreçten oluşmaktadır. Genel anlamıyla kariyer yönetimi, bireylerin yeteneklerini, amaçlarını ve ilgi alanlarını analiz edebilmelerine yardımcı olunması, geleceğe yönelik faaliyetlerini planlanarak kariyer geliştirmenin sağlanması olarak tanımlanır (Walker ve Gutterdidge, 1990: 244). Bir diğer tanıma göre kariyer yönetimi; bünyesinde çalışan bireylerin ihtiyaçlarını gidermek, hedefleri doğrultusunda onlara yol göstermek için yöneticilere imkân veren hedeflerin planlanması, stratejilerin belirlenmesi ve

uygulanması sürecidir (Ünver, 2005). Bu yönüyle kariyer yönetimi, yöneticileri, insan kaynaklarını, örgütün iç ve dış paydaşlarını içine alan oldukça kapsamlı bir olgudur.

Kariyer yönetimi, bireylerin kariyer hedeflerinin belirlenmesi, bu hedeflere ulaşmalarını sağlayabilecek planlamaların yapılması ve belirlenmiş örgütsel stratejilerin doğru ve net bir şekilde uygulanabilme sürecidir. Bu süreç içerisinde bireylerin kariyer planları örgüt ile uyumlu hale getirilmektedir (Aytaç, 2005: 116). Etkin bir kariyer yönetimi süreci; bireylere eşit yükselme olanakları ve çalışan memnuniyeti sağlayabilir, işgücü devir oranının artmasının önüne geçebilir ve bireylerin performans ve isteklerine olumlu yönde katkıda bulunabilir (Çalık ve Ereş, 2006: 83-84).

Günümüzde örgütler, işe yeni dahil olacak bireylerin yeteneklerine önem verir, yükselme olanaklarını gözetir ve bireylerin kişisel gelişimlerini, potansiyellerini desteklemeyi amaçlar. Böylece, etkin bir örgüt konumuna ulaşmaya çalışır. Dolayısıyla kariyer yönetimi, örgüt içerisinde çalışanların tamamını kapsamaktadır (Eryiğit, 2000).

Yukarıda açıklandığı üzere kariyer yönetimi bir süreci içerir ve kariyer yönetiminin süreci aşağıda belirtilmiştir (Aytaç & Keser, 2017):

- Kariyer geliştirme faaliyetleri ile insan kaynakları planlamasının bütünleştirilmesi,
- Kariyer hedeflerinin ve stratejilerinin tespit edilmesi,
- Örgüt içerisindeki mevcut iş süreçlerinin belirlenmesi ve açıkta kalan pozisyonların tamamlanması,
- İş analizlerinin etkin bir biçimde yapılması,
- Liyakat çerçevesinde bireylerin istihdamı,
- Eğitim ve ihtiyaç analizlerinin planlanması ve oluşturulması,
- Kariyer danışmanlığı yapılması ve
- İnsan kaynakları politikalarının piyasa koşullarına uygun bir biçimde uygulanması ve geliştirilmesidir.

Kariyer yönetimi, bireylerin iş süreçlerinde daha yukarılara ilerlemek için almış oldukları eğitim, zihinsel yetenekleri, karakteristik özellikleri ve kendilerine değer katma noktasında oldukça önemlidir (Chetana & Mohapatra; 2017). Bireylerin iş

hayatında aktif olarak ilerleyebilmeleri kariyer yönetimini etkin bir şekilde uygulayabilmeleri ile olabilmektedir. Kariyer yönetimi en basit şekliyle, bireylerin iş süreçleri ile alakalı planlamalarını yapmalarıdır (Bedük & Eryeşil; 2019). Bu planların bir süreç içerisinde belirlenmesi, hedefe ulaşabilmek açısından çok önemlidir. Kariyer yönetimi sayesinde bireylerin örgüt içerisindeki pozisyonları ve iş tanımları belirlenir ve bireyler tatmin edilir. Etkili bir kariyer yönetimi uygulayabilen örgütlerde, bireyler ne zaman ve hangi yollar ile terfi edeceğini öngörebilir. Bireyin bunu bilmesi örgüte karşı güçlü bir güven duygusu ve aidiyet sağlar.

Kariyer yönetimi, bireyin bulunduğu pozisyonun farkında olması, bir sonraki adımını nasıl atacağını bilmesi, gelecekte neler yaşanabileceği ile ilgili öngörülerinin olması ve etkili bir hazırlık yapabilmesi açısından oldukça mühim ve faydalı bir çalışmadır (Guo vd., 2019). Kişisel kariyer yönetimi, birey işe yeni başladığı süreç içerisinde kendilerine doldurtulan ve iş tanımlarını, amaçlarını ve hedeflerini belirlemeye yarayan bir form ile örgüte katılmasıyla başlar. Yazılı bir beyan niteliğinde başlayan bu kariyer yönetimi her zaman aynı çizgide ilerlememektedir. Çünkü, bireyin iş hayatında ilerleyebilmesi, başarılı olabilmesi birçok faktöre bağlıdır. Bunlardan en önemlisi bireylerin gösterdiği performans derecesidir. Performans değerlendirme sonucunda bireyin kariyer yönetimini ne şekilde uygulayabildiğine ulaşılabilir. (Vural & Sağlam; 2019).

Kariyer ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, genellikle birey odaklı çalışmalar olduğu görülmektedir. Kariyer sadece birey odaklı olmayıp örgüt için de önemli bir kavramdır. Bu sebeple bireysel ve örgütsel kariyer olmak üzere iki boyuttan oluşur (Baruch, 2004). Örgüt içerisinde kariyer yönetimi, insan kaynakları yönetimi ile yakından ilişkilidir. Çünkü insan kaynakları yönetiminin nihai amaçlarından birisi de yeteneklere odaklanmak, bireyin gelişimini arttırmak ve onu elde tutabilmek için çeşitli kariyer programları geliştirmektir (Orpen, 1994).

2.1.8.1. Bireysel Kariyer Yönetimi

Bireysel kariyer yönetiminde birey, sahip olduğu sorumluluklar nedeniyle birçok konuda harekete geçmesini gerektiren bir süreç içerisinde. Bu sürecin planlanması, hangi amaçla ve ne şekilde icra edilmesi, kullanılacak kaynak ve yöntemin organize

edilmesi, bireysel hedeflerin örgüt hedefleriyle entegre bir şekilde gerçekleşmesi ve sonuçların değerlendirilmesi bireysel kariyer yönetimi içerisinde gerçekleşmektedir. Bu kapsamda bireysel kariyer yönetiminde değerlendirilen süreçler aşağıdaki gibidir: (Anafarta, 2001).

- Bireysel vizyonu oluşturma,
- Kariyer hedeflerini saptama,
- Yetkinlikleri belirleme,
- Doğru meslek seçimi,
- İş süreçlerindeki öncelikleri belirleme,
- İş olanaklarını sorgulama,
- Özgeçmiş oluşturma,
- İş başvuru yapma ve başvurunun takibi,
- İş görüşmesi,
- İşe başlama ve oryantasyon süreci,
- Firma kültürüne adapte olma,
- Mesleki yenilikleri takip etme,
- İş ilişkilerini kontrol etme,
- Firmanın eğitim ve kariyer yönetimi politikalarına uygun davranışların sergilenmesi,
- Emeklilik yaşamına hazırlık,
- Bireysel kariyer hedefleri ile bulunulan noktayı gözden geçirme ve gerekli önlemleri alma olarak sıralanır.

Bireysel kariyer yönetimi, bireylerin sahip olduğu yetenekleri geliştirmeye odaklanır (Direnzo vd., 2015) ve bireylerin kariyerleri ve kişisel hedefleri arasında bir uyum olmasını sağlamayı gerektirir. (Gati & Tal, 2008).

2.1.8.2. Örgütsel Kariyer Yönetimi

Örgütsel kariyer yönetimi, bireylerin ihtiyaçlarını gidermek ve bireylerin kariyer hedeflerine daha etkili bir şekilde ulaşmalarını sağlayabilmek için yöneticilere imkân olarak verilen hedeflerin planlanması, uygulanması ve denetlenmesi sürecidir (Aytaç,

1997: 107). Örgütsel kariyer yönetimi, bireylerin kişisel kariyer planlarının örgüt tarafından desteklenmesi ve uyumlu hale getirilmesini içermektedir. Bireyler kendilerini ve çevresindeki diğer insanları gözlemlemeyi geliştirebilmek ve farkındalıklarını arttırabilmek için bilgileri toplar, plan ve stratejilerini belirler, uygular ve kariyer yönetiminin sürekliliğini sağlamak için geri bildirim elde ederler (Aytaç, 1997: 107).

Çağın örgütleri, bünyelerinde çalışan bireylere kariyer yönetimi konusunda destek olmalıdırlar (Baruch, 2004). Örgütler içerisinde etkin kariyer yönetimi uygulamaları bireylerin kendilerini daha iyi hissetmelerini, daha sağlıklı karar vermelerini, örgütsel bağlılıklarını, kariyer tatminlerini, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve performanslarını arttırmalarına katkıda bulunur (Eby ve diğerleri, 2005; De Vos ve diğerleri, 2009; Khan ve diğerleri, 2016; Schnake ve diğerleri, 2007).

2.1.9. Kariyer Yönetimi Uygulamaları

Çağdaş dünyada örgütler, almış oldukları kararlar ve politikalar ile bireyler üzerinde odaklanarak onlara kariyer yönetimi konusunda yardımcı olabilir ve kariyer planları yapmaları konusunda aracı rol oynayabilirler. Bu sebeple örgütlerin birtakım kariyer yönetimi uygulamaları vardır. Bunlar; terfi, transfer, örgütsel yedekleme, işten çıkartma ve emeklilik. (Öztürk & Teber, 2006: 71). Kariyer yönetimi uygulamaları aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

2.1.9.1. Terfi

Örgütler bünyesinde bireylerin terfi ettirilmesi, önemli bir kariyer yönetimi uygulaması olarak görülür. Çünkü, terfi, bireylerin bulunduğu görev, yetki ve sorumluluklarının daha üst pozisyonlarda ve daha etkili bir kademede olmasını gerektirir (Judge & Bretz; 1994). Terfi, bireylere mesleğini icra ederken ya da bulunduğu pozisyonda yükselme olanağı ile beraber genelde bireylere daha fazla sorumluluk, makam, otorite ve yüksek ücret imkânı sağlar. Psikolojik anlamda ise; bireyin fizyolojik, sosyolojik ve kendini gerçekleştirme konusunda kişisel ihtiyaçlarını karşılar (Sabuncuoğlu, 2005: 82). Öte yandan terfi, bireylerin kariyer noktasında

ortaya koyduğu başarıyı da simgelemektedir. Terfi işlemi doğru ve yerinde gerçekleştiğinde, bu rgtn başarısına da olumlu yansır; rgtn kr oranı ve bireylerin motivasyonu artar.

2.1.9.2. Transfer

Transfer kavramı, rgt içerisinde bir pozisyonun boşalması halinde, bu pozisyona aynı yetkinlikte başka bir çalışanın atanmasıdır (Sabuncuoğlu, 2005: 84). Bireylerin aynı pozisyon düzeyinde olması şartıyla başka bir göreve getirilmesi ya da çalıştığı rgtten aynı sektördeki aynı pozisyona atanmasına transfer veya yer değiştirme denir (zdemir, 2005). Transfer, rgt içi ve rgtler arası olabilir.

2.1.9.3. rgtsel Yedekleme

rgtsel yedekleme kavramı, rgt içerisinde aktif olarak rol alan, uygun potansiyele ve kariyer tecrübesine sahip bireylerin, kritik ve önemli pozisyonlarda görev almalarını sağlamak amacıyla ilerideki söz konusu pozisyona hazır hale getirilme süreçlerini kapsar (Streeter, 1992). rgtsel yedekleme, rgtsel liderliğin oluşturulmasında oldukça önemlidir. Çünkü, bu şekilde bireylerin yetiştirilmesi, geliştirilmesi ve kimlik kazandırılması hızlanır (Aldemir, Ataol & Budak, 2001: 216). Başarılı bir rgtsel yedekleme süreci ile vasıflı bireylerin işe alımı ve seçimi gerçekleştirilebilir.

2.1.9.4. İşten ıkartma

İşten ıkarma kavramı, adından anlaşılacağı üzere hem bireyler hem de rgt için olumsuz bir durum olarak nitelendirilir (Demir & Tütüncü; 2010). Gelişmiş ülkelerdeki yönetim politikaları gereğince, rgtler hangi bireyin işten çıkarılıp hangi bireyin kalmasını belirlediği an, işten çıkarılmak zorunda kalan bireylerin kariyer geçişleri noktasındaki hızlarını ve motivasyonunu azaltmamak ve bu geçiş sırasında yaşayabilecekleri gerginlik, depresyon ve kırgınlık gibi olumsuz durumların önüne geçebilmek için, dışarıdaki istihdam sağlama programları ya da farklı bir rgtteki

aynı pozisyona yerleştirme gibi çeşitli yardımlarda bulunabilmektedirler (Aytaç, 2005: 133).

2.1.9.5. Emeklilik

Örgütlerin bireyler üzerinde önemle durduğu diğer konulardan biri de emekliliktir (Bilgili & Özdemir; 2020). Örgütlerin bireyler üzerinde odaklandığı konulardan birisi de emeklilik kararını zamanında vermeleridir. Bu kararı birey verebileceği gibi, örgüt tarafından da verilebilir. Bu sebeple, örgütler için emeklilik üç noktada önemlidir. İlk olarak küçülme veya herhangi bazı nedenlere bağlı olarak emeklilik özendirici bir uygulama olarak görülmektedir. Buna en önemli örnek ise, kamu kurumlarında çalışanların belirli bir yaşa geldiğinde zorunlu emekliliğine tabi tutulduğu görülebilir. İkinci husus, örgütün emekliliğe ayrılan bireyden ne şekilde yararlanabileceğinin belirlendiği durumdur. Üçüncü husus ise, emekliliğe ayrılacak olan bireyin yeni hayatına uyum sağlayabilmesi için kendisine birtakım teşvikler ve destekler sağlanmasıdır (Albayrak, 2007).

2.1.10. Kariyer Sorunları

Bireyler ya da örgütler kariyer süreçleri içerisinde, iş hayatında birtakım problemler ile yüzleşmek durumunda kalırlar. Kariyer, örgütten ziyade direkt birey ile bağlantılı bir durum olması sebebiyle bu problemler bireyleri doğrudan etkileyebilmektedir. Bireylerin maruz kaldığı çeşitli kariyer sorunları söz konusudur. Bunlar; cinsiyetten kaynaklanan sorunlar, çalışan eşler, birden fazla işte çalışmak, çift kariyerlik, gözden düşme, işten çıkartılma, stres ve tükenmişlik ve engelleme olarak sıralanabilir (Aldemir, Ataol & Budak, 2001: 208).

2.1.10.1. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar

Bireylerin yönetici olmak için örgüt içerisinde bazı riskleri alıyor olmaları gerekebilir. Özellikle kadın yöneticiler için risk faktörlerini uygulamak ve kariyer basamaklarını daha etkin tırmanmak açısından önemlidir. Kadınların kariyer hayatlarında yükselebilmeleri için iş hayatında mobbing, tacize uğrama gibi birtakım problemler

yaşaması kariyer hayatını etkileyebileceği problemlerden birisidir. Bu düşüncelerden ziyade, kadınların aile yaşamındaki aktif rolü ve erkeklere göre daha duygusal düşünebilmeleri, meslekte ilerleme konusunda da kısıtlamalar oluşturmaktadır (Gökcan & Kavas; 2018).

2.1.10.2. Çalışan Eşler (Çift Kariyerli Eşler)

İş hayatında aktif olarak yer alan eşlerin, iş yönetimi konusunda ve ailevi sorumluluklarında sorunlarla karşılaşabilme olasılıkları bekar bireylere göre daha yüksektir. Bu durum, stres yönetimini ve işler arasındaki uyumu da etkiler. Sonuç olarak, kariyer planlamasında ve geliştirilmesinde aile üyelerinin iş hayatlarındaki rollerini anlamsızlaştırabileceğini göstermektedir (Aytaç, 2005: 272).

2.1.10.3. Birden Fazla İşte Çalışmak (Ay ışığı Sorunu)

Bireylerin gelir yetersizliği, deneyim kazanımı ya da çeşitli nedenlerle birden fazla işte çalışıyor olması durumudur (Aldemir, Ataol & Budak, 2001: 210). Bireyin birden fazla işte çalışıyor olması durumuna çoğu örgüt karşı çıkabilir ve işten çıkarma politikasını benimseyebilir.

2.1.10.4. Çift Kariyerlik

Çift kariyerlik durumu, bireylerin aynı anda birden fazla uzmanlık alanına sahip olması olarak nitelendirilir (Aytaç, 2005: 276). Her iki kariyer süreçlerinde aktif olarak rol alan bireyin zorluk yaşama ihtimali artacaktır ve enerjisinin tükeneceği durumlarla karşı karşıya kalabilecektir. Bu sebeple iki işte birden kariyer yapmak yerine öncelik olarak tek bir uzmanlık alanı belirlemek, tüm enerji ve bilgi birikimini o alanda geliştirmek bireyin iş tatminine ve motivasyonuna olumlu anlamda katkı sağlayacaktır.

2.1.10.5. Gözden Düşme

Bireylerin aktif olarak çalıştığı işinde yükselmeyi hedefler iken, yöneticileri tarafından güven kaybedilmesi sonucunda işten çıkarılması, bir alt pozisyona düşürülmesi ya da kariyerinde durağanlık durumuna girmesi olarak tanımlanır. Bu durumun birçok nedeni vardır. Bunlar (Bayraktaroğlu, 2006);

- Kişilerarası çatışmalar,
- Üst yönetim ile oluşan anlaşmazlıklar,
- Aşırı rekabet etme hırısı,
- Çevreye karşı kötü muamele gösterme,
- Yöneticiye aşırı bağlılık gösterme,
- Uyumsuzluk halinde olma,
- Yetenek eksikliği olarak sıralanabilir.

2.1.10.6. İşten Çıkartılma

Bireyin kendi isteği dışında çeşitli nedenlerle işten ayrılmasıdır. İşten çıkartılmak olumsuz bir kavram olarak bireyin kariyer ilerlemesinin durağanlaşması olarak gözüktse de, bazı durumlarda yeni iş fırsatlarına da olanak sağlayabilir. Çünkü, bireyin işten çıkartılması örgüt açısından esasında iflas ya da küçülme politikası nedenlerinden kaynaklanıyor olabilir. (Zehir & Ceylan; 2002).

2.1.10.7. Stres ve Tükenmişlik

İş hayatında bireyler, örgütten kaynaklanan veya dışarıdan birtakım nedenlerle strese kapılabilir. Stres, bireyin kendisi ve çevresi olan etkileşimi ile oldukça yakından ilişkilidir. Örgüt içerisindeki bireylerin kariyer gelişimi ile ilgili stres kaynakları; terfi, transfer, kariyer beklentisi ve kariyer gelişimi ile ilgili fırsatlardır. Süreç içerisinde bireyler belli bir yaştan sonra sahip olduğu yetenek ve kabiliyeti yitirir ve işten çıkartılma korkusu ile karşılaşabilir (Aydın, 2007).

2.1.10.8. Engellenme

Engelleme, bireylerin istek, ihtiyaç ve beklentilerini karřılayabilme noktasında birtakım engeller ile karřılařması řeklindedir. Engelleme kavramı, performans dūřuklūęu, verimsizlik gibi olumsuz sonuçlar oluřturur. Bireyin farklı nedenlerle iř sūrelerinden bekledięi kariyer beklentilerini alamaması sebebiyle engelleme hissine kapılır ve sonuç olarak birey iřten ayrılır. (Aytaç, 2005: 296).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Bu bölümde çalışma konularından biri olan duygusal bağlılık ile ilgili kavramsal bilgilere yer verilmektedir.

3.1. ÖRGÜTSEL VE DUYGUSAL BAĞLILIK

3.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramı, ilk kez 1956 yılında Whyte tarafından kullanılmıştır. “Örgüt insanı” çalışmasında, örgüte aşırı bağlılığın tehlikelerini anlatmış olup, örgüt insanını örgütün mavi ya da beyaz yakalı çalışanı ayrımı olmadan sadece “örgüt için çalışan” anlamında kullanmıştır. Örgüt insanı, aynı zamanda kendini örgüte ait olarak hisseden kişidir. (Hasan, 2002). Whyte’nin öncü olduğu örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili çalışmalar daha sonra araştırmacılar tarafından kapsamlı olarak incelenmiştir ve çeşitli tanımlamalar ile açıklanmıştır (Tablo 5).

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Tanımları

Becker (1960)	Bireyi örgüte bağlayan psikolojik duruma örgütsel bağlılık denir.
Güçlü (2006)	Bireyin örgüt ile uyum halinde olması, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çaba harcaması, örgütten çabasının karşılığını alması ve aldığına inanması, örgütte kalma yükümlülüğü hissetmesidir.

İbicioğlu (2000)	Örgüt içerisindeki tüm faaliyetlerin, hedeflerin, örgütün başarısı ile kimliklenmesidir.
Karahan (2008)	Örgüt için çok emek sarf etme ve örgütte kalmak için duyulan güçlü istektir.
Meyer & Allen, (1996)	Örgütsel bağlılık, bireylerin örgüt ile olan ilişkisini düzenleyen ve örgüt içerisinde sürekli bulunma kararı almalarına imkân tanıyan bir davranış türüdür.
Sheldon (1971)	Örgütsel bağlılık, bireyin halihazırda çalıştığı örgüte yönelik olumlu duygular beslemesi ve örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışmaya istekli durumda olmasıdır. Diğer ifadeyle bireyin kimliği ile örgütsel kimlik arasında bir uyum sağlamak amacıyla örgüte yönelik bir tutum halidir.
Bayram (2005)	Örgütsel bağlılık; bireyin örgüt içerisinde kalmaya istekli olması, örgütün tüm faaliyetleri, çıkarları ve başarıları noktasında kimliklenme, bireyin örgüte yönelik sadakati ve örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi düzeyidir.
Balay (2000)	Örgütsel bağlılık; bireyin örgüt içerisindeki faaliyetleri, tutumsal seviyedeki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi, örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmesidir.

Örgütsel bağlılık tanımlarına bakıldığında yapılan tanımların çoğunun ortak noktaları, örgüte bağlı bireylerin, örgütün arzuladığı başarı için ellerinden geleni yapma noktasında davranışları gösterme şekilleri olarak görülmektedir. Bununla beraber bağlılık düzeyleri yüksek olan bireylerin performans düzeylerinin, bağlılık düzeyi düşük olan bireylere göre daha fazla olacağı düşüncesi örgütsel bağlılık konusunun temel odak noktası olmuştur (Bayraktaroğlu & Ersoy, 2010: 3).

3.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri ne kadar yüksek olursa hem bireylerin hem de örgütün performansı ve verimliliği o kadar artmaktadır. Bireylerin örgütün amaçlarını benimsemesi, bireysel istek ve ihtiyaçlarını tatmin etmekten ziyade, örgütün amaç,

hedef ve beklentilerini gerçekleştirmeye öncelik vermeleri ve fedakârlık yapmaları örgütsel bağlılığın önemini göstermektedir (Aksoy, 2014: 8).

Örgütsel bağlılık, örgütler için oldukça faydalı ve önemli bir kavram olarak güncelliğini korumaktadır:

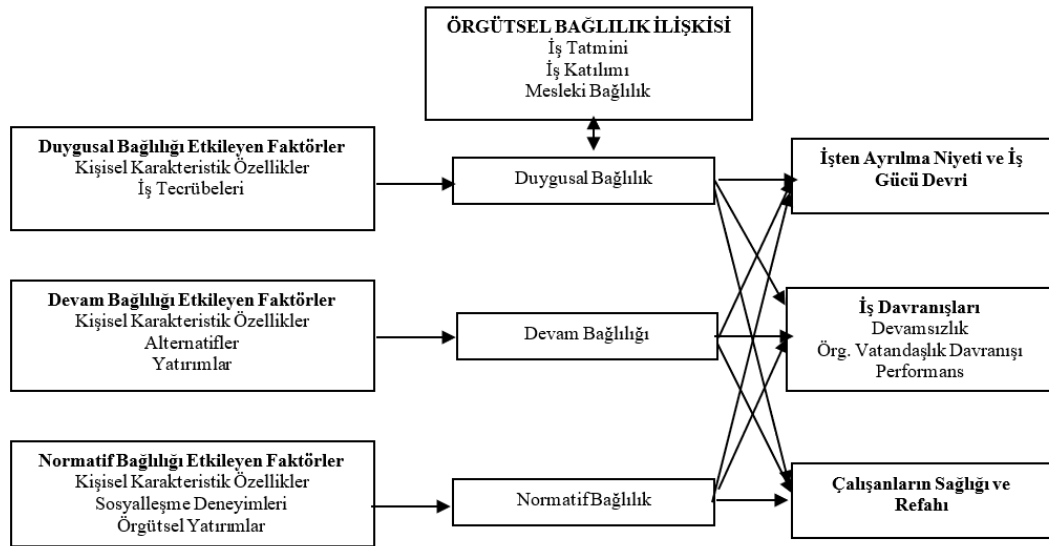
- Örgüt içerisinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi yükseldikçe personel devir hızı azalır, çalışanlar tutarlı ve verimli bir şekilde iş süreçlerine katılım gösterir, motivasyonları yükselir, örgüte duyulan sadakatleri artar ve işten ayrılma niyetleri azalır (İbicioğlu, 2000: 14).
- Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu örgütler içerisinde verimlilik ve kalitede artış gözlemlenir, işe geç kalma durumları azalır, üretim imkanlarında artış görülür ve bireyin performansı artar ki bu durum örgüt için daha çok çaba sarf etmesini sağlar (Azaklı, 2011: 33).
- Örgütsel bağlılık sayesinde, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti azalması sebebiyle örgütün performans düzeyinde de artış görülmektedir (Yalçın ve İplik, 2005: 401).
- Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde örgüt kültürü güçlüdür ve bireylerin sorunları çözme noktasında etkin oldukları gözlemlenir (Erbaş, 2008: 62).

Günümüz koşullarında bireyler çalıştığı örgüt içerisinde bulundukları konumlarda ve insan ilişkilerinde iyi olma konusunda en az mal ve hizmet üretilen kâr maksimizasyonunu arttırmak kadar önemli bir durum haline gelmiştir (Akbaş, 2008: 23). Örgütsel bağlılığı yüksek bireyler, örgütün amaçlarına ve değerlerine yüksek bir hissiyat ile inanç gösterir, emir ve beklentilerine de karşılık beklemeksizin uygular. Amaçların istenen şekilde ve düzeyde gerçekleşebilmesi için asgari beklenti düzeylerinin daha üstünde çaba gösterirler ve örgüte karşı kendilerini kanıtlarlar. Duygusal anlamda örgüte karşı samimi bir bağlılık gösterirler (Balay, 2000: 3). Düşük örgütsel bağlılığa sahip bireylerde ise örgütü ve değerlerini tam anlamıyla benimsememiş, kendilerini örgüte karşı ait hissetmeyen, düşük performans gösteren ve karşılaşacak ilk fırsatta örgütten ayrılmayı düşünen kimselerdir. Sahip olduğu kaynaklardan yüksek fayda sağlamayı kendine amaç edinen örgütlerde bireylerden yüksek faydayı sağlayabilmenin en önemli koşulu da bireylerin örgüte olan yüksek

bağlılıklarıdır (Yalçın & İplik, 2005: 396). Bu sebeple örgütler açısından örgütsel bağlılık oldukça önemli bir kavram haline gelmiştir.

3.1.3. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yapılan birçok çalışma mevcuttur. Her çalışma içerisinde örgütsel bağlılık kavramı farklı sınıflandırmalar içerisinde kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık, literatürde Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından üç boyutlu bir kavram olarak ele alınmıştır. Aşağıdaki şekilde görüleceği üzere örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı şekilde oluşturulmuştur (Şekil 2).



(Kaynak: Meyer vd., 2002: 22)

Şekil 2. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları

Yukarıdaki şekilde görüldüğü gibi örgütsel bağlılık kavramı, bireylerin çalıştığı örgüt ile olan ilişkisini analiz eden ve bireylerin davranışlarını belirleyen üç durumdan oluşmaktadır (Kayasandık & Özgener; 2013). Bunlar içerisinde duygusal bağlılık kavramı bireyin örgüte karşı beslediği duygusal hisleri temsil etmektedir. Devam bağlılığında ise; birey örgütten ayrılmanın kendisine oldukça pahalıya mâl olacağını düşünür ve buna göre hareket eder. Son olarak da normatif bağlılık kavramı, bireyin

örgüte karşı sorumluluğu olması sebebiyle örgütte yer almasının doğru bir düşünce olacağı anlamındadır. Güçlü normatif bağlılığı olan bireyler genelde mecburi durumlardan dolayı örgüte karşı bağlılık durumundadır (Aşan & Özyer, 2008, s. 133).

3.1.3.1. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı kavramı, bireyin örgütten ayrılması durumunda karşılaşılabilecek sonuçlar ile ilgili farkında olma durumudur (Gül, 2002). Bireyin örgüt içerisindeki kazanımlarını kaybetme riski olması ve alternatifi olmayan bir pozisyonda yer alması sebebiyle örgütte kalmayı doğru bulmasıdır. Devam bağlılığı esasında zorunlu bir bağlılık türüdür (Obeng & Ugboro, 2003: 83). Örgüt içerisinde maddi ve manevi unsurlara bağlı olarak ortaya çıkar. Bireyler örgüte fayda sağlamak için yaptığı işler sonucunda karşılık olarak almış olduğu ücret, statü gibi faktörler açısından örgütten ayrılma düşüncesiyle hareket eder. Bu sebeple, bireyler bu faktörlerin etkisiyle örgütsel bağlılık derecesini belirler. Devam bağlılığını diğer bağlılık türlerinden ayıran en önemli nokta ise; bireylerin gönüllü olarak değil de, dış faktörlerin etkisiyle yapmış oldukları bağlılık türü olmasıdır.

Devam bağlılığını etkileyen faktörler şunlardır (Allen & Meyer, 1990: 18):

Beceriler: Bireylerin örgüt içerisinde gerçekleştirdikleri beceri ve tecrübelerin örgüte ne derecede faydalı olabildiği ve diğer örgütlere yönelik ne oranda transfer olup olmayacağı yönündeki becerileridir.

Eğitim: Bireylerin almış oldukları eğitimlerin mevcut ve diğer örgütlere faydalı olup olmayacağı yönündeki tutumlardır.

Ayrılma: Bireylerin örgütten ayrılmaları durumunda başka örgüt içerisinde çalışıp çalışmayacağı yönündeki düşünceleridir.

Kendine Yatırım: Bireylerin zaman ve çabalarının büyük bir kısmını çalışmış olduğu örgüte yapmış olması ile sahip olduğu tecrübelerdir.

Emeklilik: Bireylerin yıllar boyunca çalışıp kazandıkları emeklilik hakları ve diğer kazanımlarını işten ayrıldığı zaman kaybedeceği korkudur.

Topluluk: Yaklaşık olarak örgütte ne kadar kalındığına yönelik beklentilerdir.

Alternatifler: Bireylerin örgütten ayrıldıktan sonra başka iş olanaklarının sınırlı olması ya da halihazırda çalıştığı işinden daha iyi bir iş olanağı bulunmamasına yönelik durumları içerir.

3.1.3.2. Normatif Bağlılık

Bireylerin örgüt içerisinde iş hayatına devam etmeyi ahlaki açıdan bir sorumluluk olarak hissetmesi, görev duygusu bilinci ile örgütte kalmayı tercih etmesi ve bunun yerinde bir karar olduğunu düşünmesi sebebiyle oluşan bağlılık durumudur (Meyer & Allen, 1991: 72). Normatif bağlılık, aynı zamanda minnet bağlılığı olarak da ifade edilebilmektedir. Normatif bağlılığı yüksek olan bireylerin işte kalmayı tercih etmesinin sebebi ise zorunluluk veya öyle olmasının daha doğru olduğunu düşünmeleridir.

Normatif bağlılık düzeyi, bireyi örgütün kendisi için gerçekleştirmiş olduğu yatırımlar sebebiyle örgüte karşı bir aidiyet duygusunun oluşması ve örgüte karşı borçlu hissetmesidir (Doğan & Kılıç, 2007: 47). Normatif bağlılık düzeyini yükseltebilmek için örgütler çeşitli eğitimler, primler ve ödül teşviklerini kullanmaktadır. Bu ödüllendirme stilleri bireylerin örgütün istek ve beklentilerine daha iyi karşılık göstermeleri ve daha fazla çaba harcamalarını teşvik etmektedir. Normatif bağlılık kavramı ‘‘psikolojik sözleşme’’ olarak nitelendirilen bir örgüt-birey arasındaki ilişkiyi belirlemektedir ve bireyin borcunu bu şekilde ödediğine inanılmaktadır (Allen & Meyer, 1991, ss. 72-74).

3.1.3.3. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık kavramı Allen ve Meyer (1990) tarafından bireylerin örgüte karşı duygusal olarak yakınlık duyarak kendisini örgüt ile özdeşleştirmesi olarak tanımlanmıştır. Duygusal bağlılık, diğer bağlılık türlerine göre teorik açıdan en güçlü bağlılık türü olarak belirtilmiştir (Gürbüz & Bekmezci, 2012: 193). Bununla beraber duygusal bağlılık kavramı araştırma konusu olarak da birçok akademik çalışmalarda yer almıştır. Çalıştığı örgüte karşı güçlü duygusal bağlılığa sahip bireyler, örgüt için her zaman daha fazla çaba sarf ederler ve bu sebeple oldukça fazla araştırmanın konusu

olmuştur (Gülova & Demirsoy, 2012: 57). Duygusal bağlılık kavramı ‘‘bireylerin örgüte karşı bağlılığının en somut şeklidir’’. Çünkü, bireyler örgüte sadakat besleyen ve kendisini örgüte adayan çalışanlardır (Gürkan & Koçoğlu, 2014: 519).

Allen & Meyer (1990: 17) birçok araştırmacı tarafından araştırmaya konu olmuş duygusal bağlılığı etkileyen faktörleri (öncülleri) şu şekilde özetlemiştir:

İş Mücadelesi: Genellikle çalışanların örgütlerinde yapmış oldukları işlerin zor ve heyecan verici olmasıdır.

Rol Açıklığı: Örgütlerin, çalışanlardan neler beklediğinin açıkça ortaya koymasıdır.

Amaç Açıklığı: Çalışanların, yapmış oldukları işler hakkında genel bir fikre sahip olmasıdır.

Amaç Zorluğu: İş gereksinimlerin özellikle zor olmasıdır.

Yönetimin Alma Eğilimi: Çalışanlar tarafından getirilen her türlü fikre yönetimin değer vermesi ve çalışanları dikkate almasıdır.

Çalışanlar Arası Uyum: Örgütte çalışan kişiler arasında yakın ilişkilerin olmasıdır.

Örgütsel Güvenirlik: Kuruluşun yapacağı işler ile ilgili ne yapmak istediğinin açık olmasından dolayı çalışanların örgütlerine güvenirlidir.

Hakkaniyet: Örgüt içerisinde görev ve kazanımların dağıtımının adaletli bir şekilde gerçekleşmesidir.

Kişisel Önem: Örgütte çalışanların yapmış oldukları işlerin örgütün amaç ve hedeflerine yapmış olduğu katkıdan dolayı örgütün çalışanlara teşvik edecek etmenlerin olmasıdır. (Gündoğan, 2009: 49).

3.1.4. Duygusal Bağlılığın Sonuçları

Duygusal bağlılık, devam ya da normatif bağlılık gibi zorunlu ya da dış faktörlerden kaynaklanan baskılar sonucunda değil, bireyin kendi isteğiyle örgüte karşı bir bağlılık oluşturduğu durumdur. Bireysel olarak örgütün içerisinde güçlü örgütsel bağlılık duygusuna sahip çalışanların olması, örgüte vereceği değerdeki artış ile tatmin olma ve kendini gerçekleştirme ile orantılı gerçekleşecektir. Bu açıdan bireyler, örgütsel hayatı noktasında daha düşük gerginlik hissi yaratan, ona daha değerli olduğunu hissettiren, bireysel ihtiyaç ve beklentilerine en iyi cevap veren örgüte karşı bağlılık duyması ve onun amaçlarını gerçekleştirmek noktasında yardımcı olmasını beklemesi yerinde olacaktır (Öztürk, 2008: 35). Özellikle birbirini besleyen yapılar içerisinde örgütün iç müşterisi olan çalışanlar kesimi, sağlanan imkanlar ve destekler ile uyumlu bir imaj çizecektir. Çalışanlar örgütte verimliliğin artışı sebebiyle örgütsel hedeflerini de gerçekleştirmiş olacaklardır. Örgüte yönelik yüksek duygusal bağlılık hisseden bireyler yapması gereken iş süreçlerinden daha fazlasını gösterir ve duygusal bağlılığı düşük olan bireylere göre daha fazla örgütte kalmak isterler (Meyer vd. 1993; Alnıaçık vd., 2013: 276).

Allen ve Meyer (1990:8) örgütsel bağlılık modeli için yapmış olduğu çalışmalarda duygusal bağlılığa etki eden faktörleri şöyle belirtmiştir; “işin güçlüğü, rol açıklığı, deneyim, çalışanların kişisel özellikleri, kültür, adalet, amaç açıklığı, amaçların güçlüğü, yeni fikirlere açıklık, örgüte güven, çalışanlar arası uyum, algılanan örgüt desteği, eşitlik, kişisel önem, geri besleme ve katılımdır” (Breitsohl & Ruhle, 2013: 162).

Bu faktörlere göre, duygusal bağlılığı yüksek olan bireylerin iş verimliliği ve iş doyumunun arttığı, işe geç kalma, devamsızlık, işten ayrılma niyetlerinin ise azaldığı önemli ölçüde görülmüştür. Sonuç olarak, duygusal bağlılığın devamsızlık ve işten ayrılma niyeti ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu, bireylerin örgütten uzaklaşma ve ayrılma gibi davranışları vasıtasıyla örgütü olumsuz yönde etkilediği yapılan çalışmalar ile ispatlanmıştır. (Mowday vd., (1982); Reichers (1985); Powell & Meyer (2004).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çalışmanın dördüncü bölümünde, bireylerin işten ayrılma niyeti ile ilgili kavramsal bilgilere yer verilmektedir.

4.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Bu bölümde işten ayrılma niyeti, bireylerin işten ayrılmasını etkileyen faktörler, işten ayrılma niyetinin sonuçları hakkında açıklamalar yapılmaktadır.

4.1.1. İşten Ayrılma Niyeti Tanımı

Rekabetin her geçen gün arttığı iş dünyasında örgütler açısından işgücü devir oranı özellikle vasıflı eleman bulma ve örgüt içerisinde tutma anlamında önemli bir sorun haline gelmiştir. Çalışanları içeren işgücü sermayesinin ifade edilen bu zorluğu, rekabet ortamında daha önemli olmaktadır. Bu anlamda insan kaynaklarından daha etkili ve verimli bir şekilde yararlanılması anlayışı yaygınlaşmaktadır. Dolayısıyla bu anlayış, örgütlerde olumlu bir örgüt iklimi yaratılmasını sağlayarak çalışanlarda yoğun bir güven duygusu geliştirdiği ve iş tatmini oluşturduğu için çalışanların işten ayrılma ya da iş değiştirme düşünceleri azalmakta ya da ortadan kalkmaktadır. Genel olarak işten ayrılma niyeti, bireylerin istihdam ortamından tatminsiz olmaları durumunda örgüte karşı göstermiş olduğu negatif ve olumsuz davranışlardır (Büyükbeşe & Gökaslan; 2018). İşten ayrılma niyeti ile ilgili literatürde birçok tanımlamalar yapılmış ve bunlardan bazıları aşağıda ifade edilmiştir:

- Mevcut çalıştığı işini farklı olanakları değerlendirme amacıyla bırakma, bireylerin işlerinden tatmin olamamaları sebebiyle yıkıcı eylemler veya farklı

nedenlere bağılı olarak bireylerin işi bırakmak için aldığı bilinçli kararlardır (Çelik & Çıra, 2013; Yıldız vd., 2013).

- İşten ayrılma niyeti, bireylerin iş süreçlerinden memnun olamamaları durumunda göstermiş oldukları aktif ve olumsuz sonuçlar doğuran eylemleridir (Rusbult vd., 1988: 600).
- İşten ayrılma niyeti, bireylerin mevcut işinden veya işyerinden işe başlamasından işten ayrılmasına kadar geçen süre içerisindeki ayrılma planı ve düşüncesine sahip olması ve koşulları buna göre oluşturması olarak tanımlanmaktadır (Seyfullahoğulları, 2018: 55).
- İşten ayrılma niyeti, örgüt içerisinde çalışan bireyin örgütten ayrılma noktasında bilinçli bir şekilde karar vermesi veya bu karar için niyetlenmesi olarak tanımlanır (Çarkçı & Çelikkol; 2009).
- İşten ayrılma niyeti, kısaca bireylerin örgütten ayrılma düşüncesi içerisinde olması durumudur (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 193).
- İşten ayrılma niyeti, bireylerin işyerlerine karşı kendilerini yabancı hissetmeleri durumunda iş tatminsizliği yaşayarak işten ayrılmayı düşünmesidir (Kurtulmuş & Yiğit, 2016: 886).
- Bireylerin işyerlerinde görmüş olduğu mobbing ve bezdirici davranışlar sonucunda işten ayrılmaya niyetlenmeleridir (Sökmen & Mete, 2016).

İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında birçok etken söz konusu olabilir. Örnek olarak; (Özdevecioğlu, 2004: 99).

- Bireyin örgüt içerisinde yeterince performans gösterememesi,
- Yöneticilerin çalışanlarla olan iletişimi,
- Örgütün yönetim politikaları,
- Bireylerin sorumluluk ve yetki alanlarının tam olarak belli sınırlarda olmaması,
- Görev tanımlarının yapılmamış olması,
- Örgütte adalet kavramının yer almaması veya yeterli olamaması gibi davranışlar etkilemektedir.

Bireylerin işten ayrılma sorunları, örgüt içerisindeki olumsuz davranışları ve bunların sebep olduğu faktörler araştırmacılar tarafından araştırılmaya devam etse de, hala önemli bir sorun olarak görülmektedir (Seyfullahoğulları, 2018: 3).

Bireylerin işe başlamasından iş hayatını tamamlayarak ayrılmaları belirli bir döngü içerisinde gerçekleşmektedir. Bireylerin farklı iş alternatifi içerisinde tercih ettiği işe başlaması ile örgütsel sosyalleşme süreci de başlar (Özer & Kaçmaz; 2020). Örgütsel sosyalleşme süreçlerinin aktif olarak başlamasıyla bireylerde belirli ölçütlerde iş tatmini, motivasyon ve örgüte karşı yüksek bağlılık durumları gözlemlenebilir. Bireylerde bu durumların birkaçı düşük düzeyde olduğu zaman, bireylerde işten ayrılma niyeti oluşabilmektedir. Bu sebeple, bireylerde yeni iş olanakları araştırma davranışları gözlemlenebilmektedir. Birey kendi istek ve beklentilerine karşılayacak daha iyi bir iş bulduğu zaman ise, işinden ayrılma kararı alarak yeni örgüte dahil olacaktır. Bireylerin yaşayacağı bu gibi durumlar, sürekli olarak yenilenebilmektedir (Stumph & Hartman, 1984: 309).

İşten ayrılma niyetinin örgütler açısından artan önemi, örgüt içerisindeki bir çalışanın işten ayrılma gibi bir niyette olması, örgüt nezdinde birçok sorunu da beraberinde getirebilmektedir. Özellikle yüksek ve pahalı eğitimler gören ve yetkinlikleri yüksek bireylerin işi bırakması örgütte yeri doldurulamayacak bir pozisyon açığının oluşmasına sebep olmaktadır. Bu sebeple, yetenekli, iş süreçlerinde başarılı, iyi ve kaliteli eğitim almış olan bireylerin işi bırakması, örgütsel sorunlara yol açmaktadır (Solmaz, 2010: 12; Engin, 2012).

4.1.2. İşten Ayrılma Niyeti Önemi

Örgütler, piyasa ortamındaki yerini muhafaza edebilmek ve hayatlarını devam ettirebilmek amacıyla geleceğe yönelik yatırımlar yapmaları gerekmektedir. Bireylerin istihdamı, yetiştirilme ve eğitimleri gibi maliyet unsurlarını kullanan örgütler, bireylerin işten ayrılması gibi bir durumda büyük bir zorluğun içerisine girebilme tehlikesiyle karşı karşıya kalırlar. Bu açıdan, işten ayrılma durumları örgütleri her koşulda olumsuz yönde etkilemektedir (Yapıcı, 2008: 51).

Örgütlerde zaman kavramı oldukça önemlidir ve bireylerin işten ayrılmaları durumunda örgütler açısından önemli kayıplar ortaya çıkarak örgütsel verimlilik etkilenebilir. (Göler, 2008). Bunlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır (Varol, 2010: 58).

- Bireyler işten ayrıldığı andan itibaren örgüt içerisindeki diğer çalışanlar arasında endişe ve dedikodu yayılımı haliyle çalışma etkinliğini azaltır.
- İşten ayrılan bireyden boşalan kadroya alınacak olan yeni bireyin alımına kadar geçen sürede üretim kayıpları ve zaman gecikmeleri yaşanabilir.
- İşe yeni dahil olan bireylerin oryantasyon eğitimleri ve acemilikleri oldukça fazla zaman kaybı demektir.
- Birey kendi isteği ile işyerinden ayrılıp daha iyi olanaklarda bir iş imkânı bulursa, bu bireyin lehine bir durumdur. Özellikle rakip örgütlerdeki çalışanları kendi bünyesine katmak isteyen örgütler çeşitli iş teklifleri sunarak rakibinin değer kaybetmesini arzular.

Günümüzde nitelikli personel bulmak kadar var olan personelin işten ayrılmasının önüne geçmek için de insan kaynakları yönetimi uğraşlar vermektedir. Bireylerin işten ayrılma niyetlerinin azaltılması, örgüt içerisindeki verimliliğin artmasında püf nokta olarak görülür. Nitelikli personelin örgüt içerisinde tutulmasının sağlanması ise, birçok sosyal ve motive edici faktöre bağlıdır. Dolayısıyla bireylerin işten ayrılma niyeti ve işi bırakması için birçok sebepler vardır. Bu sebepler genel ekonomik faktörler, işletme içi faktörler, kişisel yaşam şartlarına ilişkin faktörler, işten bıkmaya ve depresyon ve iş tükenmişliği olarak sıralanmaktadır (Agin, 2010: 29-32; Engin, 2012).

İşten ayrılma niyeti, örgütler içerisinde önemli bir maliyet unsuru ve zaman kaybettirici unsur olarak görülen, bireyin işten ayrılmamış olması ve örgütteki işini sürdürerek örgüt için çalışmaya devam etmesi oldukça önemlidir. Özellikle, eğitilmiş ve işin uzman bireylerin işten ayrılması ile örgüt açısından boşalan konum daha fazla maliyet ve zaman kaybını beraberinde getirecektir. Bu sebeple bu tarz bireylerin işten ayrılma düşüncelerinden vazgeçirmek ve örgütte kalmalarını sağlamak örgütün etkinliği, verimliliği ve geleceği açısından çok önemlidir (Taslak, 2015). Çünkü bireylerin işten ayrılma gibi bir psikolojiye girmeleri olumsuz durumları da beraberinde getirecektir. Örneğin, işten ayrılma niyetinde olan bireyin orantılı olarak iş performansı azalacak ve örgüte olan bağlılığı azalacaktır (Yürür & Ünlü, 2011: 90).

Gönüllü çalışandan ziyade gönülsüz çalışan bireylerin örgüte kattığı sonuçlarda olumsuzluklar olacaktır (Özdevecioğlu, 2004, s.99). Bu olumsuzluklar arasında işten ayrılmanın iş ortamında değerli olan bilgi, kültür ve yetenek kaybı ile, yeniden işe almanın getireceği adaptasyon ve oryantasyon ile, çalışmaya devam eden bireylere yapılan eğitim maliyetleri, aynı zamanda işten ayrılan bireyin iş arkadaşlarında yaratacağı üzüntü sayılabilir. (Polat & Meydan, 2010: 153). Sonuç olarak; işten ayrılma niyetinin bir örgütte yüksek olması, müşteri memnuniyetini olumsuz yönde etkileyecektir ve örgütün elde edeceği gelir ve kâr oranını azalacaktır. Dolayısıyla örgütler bu durumdan olumsuz yönde etkilenecektir.

4.1.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Bireylerin işten ayrılma niyeti talebinde bulunmasının altında birçok faktör yer almaktadır. Bu faktörler, örgütler nezdinde zamanında anlaşılacak ve yerinde önlemlerin alınmasıyla işten ayrılma niyetinin önlenmesi sağlanabilir. Çünkü, işten ayrılma niyeti uzun vadeli bir süreçtir ve önüne geçilebilirse, bireyler ve örgütler tarafından olumlu sonuçlar olacaktır. Bu faktörler bireysel, örgütsel ve çevresel olarak gruplanır (Örücü & Özafsarlıoğlu, 2013). İşten ayrılma niyetini etkileyen bireysel, çevresel ve örgütsel faktörler aşağıdaki tabloda ayrıntılı bir şekilde özetlenmiştir (Hwang & Kuo, 2006, s. 255; Fındık, 2011: 101; Kaya, 2008: 40; Kaynak, 1996: 37-38).

Tablo 6. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

	Bireysel Faktörler	Çevresel Faktörler	Örgütsel Faktörler
1	Ailedeki değişimler (evlenme, ölüm gibi)	Genel ekonomik durum ve işgücü piyasasına etkisi	Çalışanların çok aşırı iş yükü, eğitim gibi sebeplerle zorlanması
2	Başka bir işe ilgi duyma	Genel olarak finansal ve refah seviyesinin artması	Örgütün kuruluş yeri
3	Beklentilerin karşılanmaması	Başka işlerin olanaklarının fazla olması	İş koşullarının iyi olmaması
4	Birey eğitim ve öğrenim gereksinimi	Hammadde yetersizliği ya da sipariş azlığı sebebi ile piyasadaki değişimler	İşin türü ve zorluğu
5	Fiziksel ve psikolojik sağlık durumunda meydana gelen değişiklikler	Meslek kollarındaki değişimler ve gelişim fırsatları	Yönetim kademesinin politikalarında tatminkâr olunamayışı
6	Hayat şartlarındaki değişimler	Mevsimlik çalışma alanları	Örgütsel koşulların boyutları
7	Yaşla ilgili zorunluluklar	Otomasyon ve mekanikleşme gibi sebepler ile kolay şekilde adaptasyon sağlanması ve iş değiştirme imkanlarının artması	Sosyal hizmet olanağının yetersiz oluşu
8		Kıdem tazminatının yarattığı maliyet artışı	Ulaşımın boyutları
9			Ücretlendirme sisteminin bozukluğu

4.1.4. İşten Ayrılma Niyetinin Engellenmesi

Bireylerin işten ayrılma durumları, örgütler açısından ciddi bir problemdir. Bu açıdan örgütler bünyesinde çalışan bireyleri örgüte olan aidiyetini arttırmak ve işten ayrılmalarının önüne geçebilmek için birtakım önlemler alınmak durumundadır. Bu önlemler (Taylor, 1993: 21-22):

- İşten ayrılmaya sebebiyet veren problemlerin ne olduğunun belirlenmesi, işgücü devir oranı hesaplanmalı ve kaydedilmelidir.
- Bireylerin seçim aşamaları incelenerek, gelecekte yaşanacak olan işten ayrılma niyetleri önlenmelidir.
- Örgütte aktif olarak çalışan bireylerin örgütte tutulması yeni bireylerin işe alınmasından daha az maliyetli ve daha az risklidir.
- Örgüt kültürü bireyler için oldukça büyük önem arz etmesi sebebiyle örgüt kültürüne uymaya dikkat edilmelidir.
- Örgüt içerisinde yöneticilerin diğer alt kademelikler ile olan ilişkileri de önemlidir. Bireylerin örgütsel bağlılığını yükseltmek için yöneticiler sürekli olarak empati kurmalıdır ve kendilerine sürekli ‘‘Siz sizinle çalışmaktan mutlu olur muydunuz?’’ Sorusunu yöneltebilir.

Bireylerin örgüt içerisinde kendilerini gerçek anlamda geliştirebileceklerinden emin durumda olmaları gerekir. Bu sebeple eğitim programlarının, çalışan davranışları ve bilgileri üzerinde yüksek etkisinin olacağının farkında olunmalıdır.

4.1.5. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

Bireylerin işten ayrılma niyetinde olmaları, hem bireyler hem de örgütler için olumsuz sonuçlar teşkil etmektedir. Çalışma ortamından ayrılma düşüncesine sahip tüm bireyler hemen ayrılma eğilimi göstermeyebilir ancak bu niyet bir süre daha sürerse davranışa dönüşeceği de bilinmelidir (Mobley, 1977: 237-240). Bu sebeple işten ayrılma sonrası oluşabilecek durumlar önceden tahmin edilmelidir ve önlem alınmalıdır.

Çalıştığı örgüte karşı düşük düzeyde örgütsel bağlılık düzeyinde olan bireyler, işten ayrılma niyetinin daha fazla olacağı yapılan çalışmalarla kanıtlanmıştır. Yapılan bu çalışmalarda işin farklı boyutlarına yönelik yaşanan doyumsuzluğun ve düşük örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini arttırdığını ve yüksek örgütsel bağlılığın da işten ayrılma niyetini azalttığı tespit edilmiştir (Agin, 2010: 33; Mobley 1982: 113). İşten ayrılmanın örgüt, çalışanlar (kalanlar) ve işten ayrılanlar üzerindeki olumlu ve olumsuz sonuçlarını şu şekilde ifade etmektedir;

Olumlu Sonuçlar;

Örgütler açısından;

- Performansı düşük olan çalışanların işten ayrılması,
- İşe yeni alınan çalışanların yeni bilgi ve teknolojileri sağlayabilmesi,
- İşten ayrılmalar sonucu örgüt politika ve çalışmalarında değişimlerin gerçekleşmesi,
- Örgütün yapısal esnekliğinin artması,

Çalışanlar (kalanlar) açısından;

- İç değişkenlik fırsatlarının artması,
- Örgüte olan bağlılığın artması,
- Örgütle olan uyumun artması,
- Örgüte duyulan memnuniyet düzeyinin yükselmesi

Ayrılanlar açısından;

- Yeni iş imkânlarının getirmiş olduğu kazancın artması,
- Yeni kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi,
- Yeni bir iş ortamında yenilenmenin teşvik edilmesi,
- Kendini daha iyi geliştirme fırsatların bulunması.

Olumsuz Sonuçlar;

Örgütler açısından;

- Yeni işe almalarından kaynaklanan maliyetlerin artması,
- Yeni alınan bir çalışanın meydana getirmiş olduğu maliyet,

- İşlem dışı meydana gelen maliyetler,
- Verimliliğin düşmesi,
- Yüksek performanslı iş görenlerin kaybedilmesi.
- Sosyal ve iletişimsel yapıda meydana gelen bozulmalar.

Çalışanlar (kalanlar) açısından;

- İşlevsel değeri olan çalışma arkadaşların kaybı,
- Kalanlarda meydana gelen tatmin düşüklüğü,
- Örgüte yeni çalışanın alımı süreci olana kadar meydana gelen iş yükünün artışı,
- Örgüte olan bağlılıkta düşüş yaşanması,

Ayrılanlar açısından;

- Kıdem kaybı,
- Var olan imkânların kaybedilmesi,
- Aile ve sosyal sistemlerde meydana gelen bozulmalar,
- İş değişiminden kaynaklanan stres,
- Kariyer yolunda gerileme.

İşten ayrılmaya kesin olarak karar veren bireylerin karar verme nedenleri, insan kaynakları bölümü tarafından araştırılmalı ve nedenlerinin öğrenilmesi gerekmektedir (Azaklı, 2011). Bireyin ayrılma kararında ortak nokta belirlenemese de ayrılma gerekçesinin haklı olup olmadığının ve belirlenen sorunların giderilebilme derecesinin olup olmadığının tespit edilmesi büyük önem arz etmektedir. Çünkü, ayrılma nedeni araştırılıp gerçek nedenleri bilinirse, diğer bireylerin endişelenmesine sebep olabilecek problemlerin de önüne geçilmiş olunacaktır (Barutçugil, 2004).

BEŞİNCİ BÖLÜM: ALAN ÇALIŞMASI

Çalışmanın bu bölümünde, İstanbul ilinde yer alan üç özel hastane bünyesinde görev yapan sağlık personellerinin demografik özellikleri, örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerine yönelik verdikleri cevapların demografik özelliklere yönelik analizi yapılmıştır. Çalışmanın yapıldığı hastanelerin genel bilgileri şu şekildedir;

İAÜ VM Medical Park Florya Hastanesi, Mart 2017 tarihinde İstanbul Florya’da konuşlanan İstanbul’daki ilk VM olma özelliği taşıyan bir özel hastanedir. İAÜ VM Medical Park Florya Hastanesi 51.000 m² alanda 300 yatak kapasitesi, 13 ameliyathane ve 92 poliklinik ile tam teşekküllü bir hastanedir.

Medical Park Bahçelievler Hastanesi 2007 yılında kurulmuş olup İstanbul Bahçelievler ilçesinde faaliyet gösteren tam teşekküllü bir hastanedir. Medical Park Bahçelievler Hastanesi Sağlıkta uluslararası kalite standartlarını temsil eden Joint Commission International (JCI) akreditasyon belgesine sahip olan ve 33.000 m² alanda 242 yatak kapasitesi, 10 ameliyathane ve 89 poliklinik ile hizmet vermektedir.

Dentaydın Diş Hekimliği Fakültesi Hastanesi ise Bahçelievler ve Florya yerleşkelerinde yer almaktadır. Hastane 104 ünitlik, 58 adet klinik, 3 ameliyathane, 7 radyoloji bölümü, hasta gözlem odaları vs. olmak üzere tıbbi ve idari birimlerden oluşan 12.000 m²’lik fiziki alana sahiptir.

5.1. ÇALIŞMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Sağlık kurumlarında yüksek kaliteli ve etkin sağlık hizmeti sunarak başarı sağlanması ve rekabet üstünlüğü elde edilebilmesi açısından sosyalleşme önemlidir. Örgütsel sosyalleşme, çalışanın kuruma tüm performansı ile fayda sağlayabilmesi amacıyla,

bireylerin örgütsel görevleri ya da rollerine ilişkin gerekli bilgi, görgü, yetki, sorumluluk ve bunlara ait süreçlerin toplamını ve yönetimini ifade eder. Örgütsel sosyalleşme ile birlikte çalışanlar iş arkadaşları ile daha uyumlu çalışır ve daha yüksek kariyer başarısı gösterebilir. Ayrıca nitelikli çalışanları kazanma ve bu çalışanların örgütte devamlılıklarını sağlamada ise kariyer gelişim süreci önemli bir etken olmaktadır. Çünkü çalışanlar kendi gelişimlerine katkı sağlayarak işyerlerinde daha yüksek performans gösterirler ve örgüte olan bağlılıkları daha da güçlenir. Bu çalışma karmaşık bir yapısal ortamda hizmet sağlanan, bireyler ve gruplar arası uyumsuzlukların ve çatışmaların ortaya çıkma olasılığı yüksek olan, hatta krize dönüşebilecek olaylar açısından sağlık örgütlerinde hizmet sunan sağlık çalışanlarının örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ölçmek ve bulgulara yönelik öneriler geliştirmek bağlamında yararlı olacaktır. Başka deyişle, elde edilen bulgular doğrultusunda çalışanların sosyal ilişkilerini geliştirmek, kariyer hedeflerine ilişkin düzenlemeler yapmak, örgütte gerçekten isteyerek kalmalarını sağlamak ve örgütten ayrılma niyetine neden olan olumsuz koşulların düzeltilmesi açısından önemlidir. Böylece çalışanlar hem kendi hedeflerini hem de örgütsel hedefleri gerçekleştirmiş ve yüksek kalitede verimli sağlık hizmeti sunulmasına katkı sağlanmış olacaklardır.

Bu kapsamda çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetine vermiş oldukları cevaplar arasında pozitif ya da negatif yönlü anlamlı ilişki olup olmadığı ve bu değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Özgün bir çalışma olması nedeniyle literatüre katkı sağlayarak kaynak genişlemesini sağlayacaktır. Ayrıca, çalışmanın sağlık yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetine ilişkin farkındalıklarını arttırması, bu değişkenlere ilişkin politika ve stratejiler geliştirmelerine destek olması beklenmektedir. Daha kapsamlı çalışmalar için araştırmacıları yönlendirici nitelik taşımaktadır.

5.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Pandemi koşullarının yaratmış olduğu salgın sebebiyle çalışma, sadece üç özel hastanede görev yapan sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Bu durumun en önemli nedeni, Pandeminin etkisi sebebiyle kamu hastanelerinde çalışma izni kısıtlaması nedeniyle, çalışma yapmaya imkân bulunamamasıdır. Bu çalışma anket formundan elde edilen verilerin analizi ve değerlendirmesi ilgili özel hastane bünyesindeki sağlık çalışanlarına yönelik olup, kısmen genellenebilir.

5.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5.3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışma, sağlık çalışanlarının örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti bileşenlerine odaklanmaktadır. Bu bileşenlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek ve örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için aşağıdaki hipotezler kurulmuştur. Çalışma kesitsel ve tanımlayıcı nitelikte tasarlanmış ve aşağıda belirtilen hipotezler geliştirilmiş olup, bu hipotezler test edilecektir.

Hipotez 1:

“H₀: Örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki yoktur.”

“H₁: Örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.”

Hipotez 2:

“H₀: Çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermez.”

“H₁: Çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyi demografik özelliklere göre farklılık gösterir.”

Hipotez 3:

“H₀: Çalışanların kariyer gelişimi demografik özelliklere göre farklılık göstermez.”

“H₁: Çalışanların kariyer gelişimi demografik özelliklere göre farklılık gösterir.”

Hipotez 4:

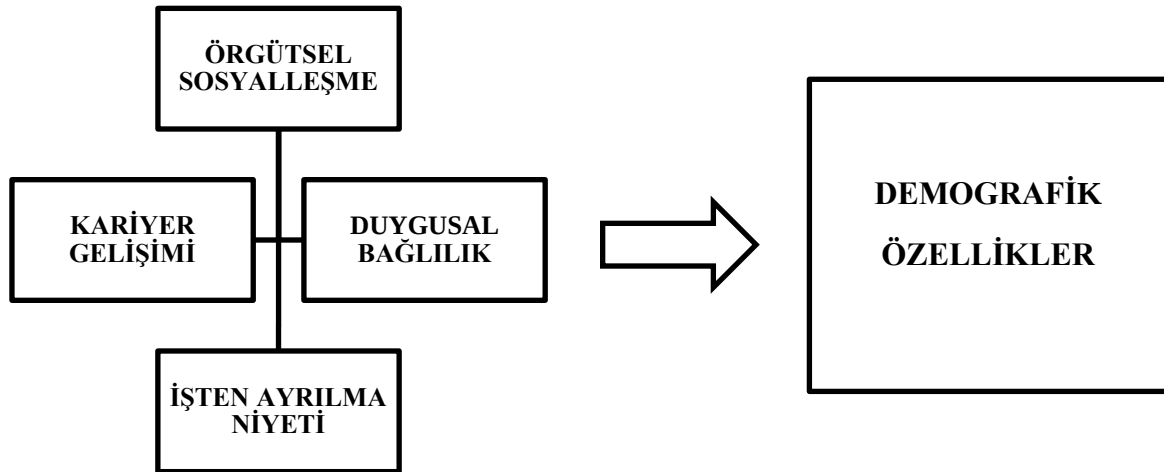
“H₀: Çalışanların duygusal bağlılığı demografik özelliklere göre farklılık göstermez.”

“H₁: Çalışanların duygusal bağlılığı demografik özelliklere göre farklılık gösterir.”

Hipotez 5:

“H₀: Çalışanların işten ayrılma niyeti demografik özelliklere göre farklılık göstermez.”

“H₁: Çalışanların işten ayrılma niyeti demografik özelliklere göre farklılık gösterir.”



Şekil 3. Araştırma Modeli

5.3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, 30.12.2020 – 30.03.2021 tarihleri arasında İstanbul ilinde yer alan üç özel hastane bünyesinde çalışan 2435 sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü, örneklem büyüklüğü hesaplama formülü ile hesaplanmış ve 331 olarak bulunmuştur. Kısacası en az anket uygulanması gereken çalışan sayısı 331’dir. Gönüllülük esasına bağlı olarak anketi doldurmayı kabul eden sağlık çalışanlarından

anketi doldurmaları istenmiştir. Çalışma grubunun bir kısmı online anket formu üzerinden, bir kısmı da yüz yüze anket formu ile verilerin toplanması sağlanmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 600 sağlık çalışanına anket online gönderilmiş ya da yüz yüze uygulanmıştır. Hatalı veya eksik 85 anket değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak anket formunu 515 sağlık çalışanı doldurarak geri dönüş sağlamıştır. Bu sebeple 515 sağlık çalışanı çalışma örneklemini oluşturmaktadır. Dolayısıyla çalışma grubunun %21,15'ine ulaşılmıştır. Bu sebeple değerlendirmeye alınan anket sayısı çalışma için oldukça yeterli düzeydedir.

5.3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veriler anket formu ile toplanmıştır. Anket formu içerisinde demografik değişkenleri içeren soruların yanı sıra dört farklı ölçek kullanılmıştır. Anket formu; demografik bilgi formu, örgütsel sosyalleşme ölçeği, kariyer gelişimi ölçeği, duygusal bağlılık ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeğinden oluşmuştur. Tüm ölçeklerde 5'li Likert tarzı ölçeklendirme kullanılmıştır.

5.3.3.1. Demografik bilgi formu:

Katılımcıların bireysel özelliklerini belirlemeye yönelik olarak araştırmacı tarafından oluşturulan form 16 sorudan oluşmaktadır ve bu sorular katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, çalıştığınız kurum, kurumda çalışma süresi, pozisyon, meslek, toplam mesleki deneyim gibi demografik bilgilerin yanı sıra ‘‘Kurumunuzda kariyer planlama ve geliştirme süreci yazılı olarak tanımlanmış mıdır?’’, ‘‘Sosyalleşme konusunda eğitim aldınız mı?’’, ‘‘Kariyer geliştirme konusunda eğitim aldınız mı?’’ ve ‘‘Pandeminin sosyalleşmeye, kariyer gelişimine, duygusal bağlılığa ve işten ayrılma niyetine etkisi var mıdır?’’ tarzında bireylerin pandemi koşulları içerisindeki görüşlerini belirlenmeye yönelik sorular yer almıştır. Demografik bilgi formu ile elde edilen veriler çalışmanın bulgular kısmında açıklanmıştır.

5.3.3.2. Örgütsel sosyalleşme ölçeği

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel sosyalleşme düzeylerini tespit etmek üzere uyarlanarak kullanılan “örgütsel sosyalleşme ölçeği” Taormina (1994) tarafından geliştirilmiş ve yine Taormina (2004) tarafından güncellenmiştir. Bu ölçek, Balcı ve arkadaşları (2012) tarafından Türkçeye çevrilerek uyarlanmıştır. Çalışmada hem orijinal hem uyarlanan ölçekten yararlanılarak geliştirilen “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Türkçeye çevirisi, İngilizcesi iyi olan en az üç uzman tarafından kontrol edilerek geçerli son şekli verilmiştir.

Ölçek; yetiştirme ya da eğitim, örgüte ilişkin anlayış ya da anlama, iş arkadaşı (meslektaş) desteği ve gelecek beklentileri olmak üzere dört faktörden oluşmaktadır. Balcı ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri 0,39 ila 0,98 arasında değişmektedir. Faktörlere göre Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları ise; “yetiştirme” için 0,92, “örgüte ilişkin anlayış” için 0,79, “çalışan desteği” için 0,96 ve “gelecek beklentileri” için 0,91 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplamda Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,77 olarak belirlenmiştir (Balcı vd., 2012).

5.3.3.3. Kariyer gelişimi ölçeği

Kariyer gelişimi ölçeği ile çalışanların kariyer hedeflerini belirleme ve hedeflerine ulaşma noktasında örgütler tarafından sağlanan destekler araştırılmıştır.

Kariyer Gelişimi Ölçeği ile çalışanlara kariyer hedefleri belirleme ve hedeflere ulaşmada örgütler tarafından sağlanan destekler (kariyer hedefleri, sürekli eğitim, mentorluk vb.) araştırılmıştır. Kariyer gelişimi ölçeğinde yer alan ilk altı soru Simpson (2014) tarafından geliştirilmiş ve son üç soru Kaya (2018) tarafından eklenerek Türkçeye uyarlanma dahil tüm ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Orijinal ölçekte yer alan maddelere göre Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,86 olarak bulunmuştur.

5.3.3.4. Duygusal bağıllık ölçeği:

Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen 18 maddelik örgütsel bağıllık ölçeği; duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır. Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Örgütsel Bağıllık Ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik analizi yapılarak Türkçeye uyarlanmıştır. Yapılan çalışma sonucu Cronbach-Alpha katsayıları sırasıyla; duygusal bağıllık faktörü için 0,80, devam bağıllığı faktörü için 0,73 ve normatif bağıllık faktörü için 0,80 ve ölçek toplamında ise 0,88 olarak bulunmuştur (Dağlı vd., 2018). Çalışmada ölçeğin altı maddeden oluşan duygusal bağıllık faktörü kullanılmıştır.

5.3.3.5. İşten ayrılma niyeti ölçeği:

İşten ayrılma niyeti ölçeği 5 sorudan oluşmaktadır. İlk üç soru Landau ve Hammer (1986) tarafından, son iki soru ise Jackofsky ve Slocum (1987) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, beş ifadeden oluşmakta ve tek boyutludur. Küçükusta (2007: 147) tarafından konaklama işletmelerinde yapılan çalışmada ölçeğin güvenirliği 0,69 olarak tespit edilmiştir (Akçakanat & Uzunbacak; 2019).

5.4. VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ

Verilerin istatistiksel analizi IBM SPSS Statistics Version 26 paket programında %95 güvenle yapılmıştır. Ankette verilen cevaplara göre Cronbach's Alpha güvenirlik analizi yapılmıştır. Bu analize dayanılarak anket sorularının alt başlık puanlarının Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk analizleri ile normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. İnceleme sonucunda tüm faktör puanlarının normal dağılım gösterdiği saptanmıştır.

Örgütsel sosyalleşme ölçeği içerisinde “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum” şeklindeki 20 ifade sorusu için yapılan güvenirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı 0,93 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise faktörlere göre Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı; “yetiştirme” için

0,89, “örgüte ilişkin anlayış” için 0,84, “çalışan desteği” için 0,88 ve “gelecek beklentileri” için 0,88 olarak tespit edilmiştir.

Kariyer gelişimi ölçeği içerisinde “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum” şeklindeki 9 ifade sorusu için yapılan güvenirlik analizinde Cronbach’s Alpha katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur. Değerler incelendiğinde kariyer gelişimini ölçmek üzere hazırlanan bu ölçeğin güvenirlik değerlerinin yüksek ve kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

Duygusal bağlılık ölçeği içerisinde “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum” şeklindeki 6 ifade sorusu için yapılan güvenirlik analizinde Cronbach’s Alpha katsayısı 0,83 olarak bulunmuştur. Değerler incelendiğinde duygusal bağlılık düzeyini ölçmek üzere hazırlanan bu ölçeğin güvenirlik değerlerinin kabul edilebilir ve yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

İşten ayrılma niyeti ölçeği içerisinde “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum” şeklindeki 5 ifade sorusu için yapılan güvenirlik analizinde Cronbach’s Alpha katsayısı 0,87 olarak bulunmuştur. Değerler incelendiğinde işten ayrılma niyetini ölçmek üzere hazırlanan bu ölçeğin güvenirlik değerlerinin yüksek ve kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

Tez içerisinde birden fazla bağımlı değişkenin yer alması sebebiyle demografik özelliklerin bağımlı değişkenleri etkileme düzeyini belirlemek için çok değişkenli varyans analizi olan MANOVA analizi, faktörler arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik Korelasyon analizi ve faktörlerin birbirlerini etkileme düzeylerini belirlemeye yönelik Regresyon analizi yapılmıştır. Verilerin normal dağılımının tespit edilmesi sebebiyle parametrik testlerin kullanımına karar verilmiştir. Normal dağılım tablosu Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Normallik Dağılım Tablosu

NORMALLİK DAĞILIM TABLOSU			
	Faktörler	İstatistik	Std. Hata
Örgütsel Sosyalleşme	Anlamlılık	3,350	0,032
	Ortalama	Alt Sınır	3,286
	için %95	Üst Sınır	3,414
	5% Kesilmiş Ortalama	3,356	
	Medyan	3,400	
	Varyans	0,549	
	Std. Sapma	0,740	
	Minimum	1,00	
	Maksimum	5,00	
	Aralık	4,00	
	Çeyrekler arası Aralık	1,00	
	Çarpıklık	-0,190	0,108
	Basıklık	0,042	0,215
Yetiştirme (ÖS Alt Faktörü)	Anlamlılık	3,052	0,042
	Ortalama için	Alt Sınır	2,968
	%95 Güven	Üst Sınır	3,136
	5% Kesilmiş Ortalama	3,058	
	Medyan	3,000	
	Varyans	0,938	
	Std. Sapma	0,968	
	Minimum	1,00	
	Maksimum	5,00	
	Aralık	4,00	
	Çeyrekler arası Aralık	1,40	
	Çarpıklık	-0,168	0,108
	Basıklık	-0,481	0,215
Anlayış (ÖS Alt Faktörü)	Anlamlılık	3,722	0,036
	Ortalama	Alt Sınır	3,650
	için %95	Üst Sınır	3,794
	5% Kesilmiş Ortalama	3,765	
	Medyan	3,800	
	Varyans	0,694	
	Std. Sapma	0,833	
	Minimum	1,00	
	Maksimum	5,00	
	Aralık	4,00	
	Çeyrekler arası Aralık	0,80	
	Çarpıklık	-0,761	0,108
	Basıklık	0,580	0,215
	Anlamlılık	3,831	0,036
	Alt Sınır	3,758	

İş Arkadaşları Destegi (ÖS Alt Faktörü)	Ortalama	Üst Sınır	3,904	
	5% Kesilmiş Ortalama		3,889	
	Medyan		4,000	
	Varyans		0,704	
	Std. Sapma		0,839	
	Minimum		1,00	
	Maksimum		5,00	
	Aralık		4,00	
	Çeyrekler arası Aralık		1,00	
	Çarpıklık		-0,917	0,108
	Basıklık		0,964	0,215
	Anlamlılık		2,796	0,045
Gelecek (ÖS Alt Faktörü)	Ortalama için	Alt Sınır	2,707	
	%95 Güven	Üst Sınır	2,885	
	5% Kesilmiş Ortalama		2,777	
	Medyan		2,800	
	Varyans		1,052	
	Std. Sapma		1,025	
	Minimum		1,00	
	Maksimum		5,00	
	Aralık		4,00	
	Çeyrekler arası Aralık		1,60	
	Çarpıklık		0,079	0,108
	Basıklık		-0,657	0,215
Kariyer Gelişimi	Mean		3,127	0,040
	Ortalama için	Alt Sınır	3,048	
	%95	Üst Sınır	3,206	
	5% Kesilmiş Ortalama		3,122	
	Medyan		3,111	
	Varyans		0,836	
	Std. Sapma		0,914	
	Minimum		1,00	
	Maksimum		5,00	
	Aralık		4,00	
	Çeyrekler arası Aralık		1,44	
	Çarpıklık		-0,037	0,108
	Basıklık		-0,643	0,215
Duygusal Bağlılık	Anlamlılık		3,050	0,041
	Ortalama için	Alt Sınır	2,969	
	%95	Üst Sınır	3,132	
	5% Kesilmiş Ortalama		3,057	
	Medyan		3,000	
	Varyans		0,893	
	Std. Sapma		0,945	
	Minimum		1,00	
	Maksimum		5,00	
	Aralık		4,00	

İşten Ayrılma Niyeti	Çeyrekler arası Aralık		1,33	
	Çarpıklık		-0,066	0,108
	Basıklık		-0,430	0,215
	Mean		3,262	0,04790
	Ortalama	Alt Sınır	3,168	
	için%95	Üst Sınır	3,356	
	5% Kesilmiş Ortalama		3,286	
	Medyan		3,400	
	Varyans		1,182	
	Std. Sapma		1,087	
	Minimum		1,00	
	Maksimum		5,00	
	Aralık		4,00	
	Çeyrekler arası Aralık		1,60	
	Çarpıklık		-0,231	0,108
	Basıklık		-0,801	0,215

Verilerin normal dağılımdan anlamlı bir biçimde farklılaşmadığının söylenebilmesi için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerinin -1,5 ile +1,5 aralığında kalması beklenir (İslamoğlu, 2009). Görüldüğü üzere veriler bu katsayılar arasında görülmektedir.

5.5. ÖLÇEKLERİN FAKTÖR ANALİZİ

Çalışmada örgütsel sosyalleşme ölçeğinin uzman kontrolüne dayanan geçerliliğinin yanı sıra faktör analizi yapılarak geçerlilik ve güvenilirliği incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda 4 faktör ve 20 sorudan oluşan “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği”nin KMO değeri 0,93 bulunmuştur. Ölçeğin bu katsayısı yüksek bir değer aldığı görülmektedir (Tablo 8).

Tablo 8. KMO Değeri

Kaiser-Meyer-Olkin	0,930
Bartlett's Test	6587,992
df	190
Anlamlılık Düzeyi	0,000

Tabloda görüldüğü üzere KMO 1'e oldukça yakındır ve bu veri faktör analizinin geçerliliği açısından oldukça iyi bir sayıdır. Çalışma sonucunda analiz anlamlı çıkmıştır. ($p<0,05$).

5.5.1. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Faktör Yükleri

Faktör analizi kavramı, birbirleriyle ilişkili olan birden fazla değişkenin kendi içerisinde bir araya getirilerek, minimum sayıda ve tanımsal olarak anlamlı yeni değişkenler bulmasını amaçlayan çok değişkenli istatistikî bir analiz olarak ifade edilir (Büyüköztürk, 2002). Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin yapılan faktör analizleri sonucunda 4 adet faktörden oluştuğu görülmektedir. Ölçeğin orijinalinde yer alan faktörlerin sayısı da faktör analizini destekleyici niteliktedir. Bu analizin amacı; ölçeğin kullanılmadan önce geçerlilik testinin yapılarak yük dağılımının sonuçlarını açıklamaktır. Aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere örgütsel sosyalleşme ölçeğine yönelik 20 adet ifade faktör analizine tabi tutulduğunda analiz sonucunda toplam 69,204 oranında açıklayıcılığa sahip 4 adet faktöre ulaşılmıştır. Bu faktörler ise;

- Faktör 1. Yetiştirme ya da Eğitim (OSYetiştirme)
- Faktör 2. Örgüte İlişkin Anlayış ya da Anlama (OSAnlayış)
- Faktör 3. İş Arkadaşı (Meslektaş) Desteği (OSİsArkadaşı)
- Faktör 4. Gelecek Beklentileri (OSGelecek)

Birinci alt faktörün, 5 maddeden (OSYetiştirme) oluştuğu görülmektedir. Birinci alt faktörün içerdiği maddelerin faktör yükleri incelendiğinde faktör yüklerinin 0,788 ile 0,555 arasında olduğu; 5 maddeden oluşan ikinci alt faktör (OSAnlayış) içerdiği maddelerin faktör yüklerinin 0,773 ile 0,529 arasında olduğu; üçüncü alt faktörün (OSİsarkadaşı) alt faktörünün ise 5 maddeden oluştuğu ve faktör yüklerinin 0,787 ile 0,574 arasında olduğu; dördüncü alt faktörün (OSGelecek) ise, 5 maddeden oluştuğu faktör yüklerinin 0,776 ile 0,539 arasında olduğu görülmüştür. 20 değişkenden oluşan örgütsel sosyalleşme ölçeğine ait varyans ise %69,204'tür. Tüm değişkenlerin ilgili faktör gruplarına yüksek bir bağ ile pozitif yönde yerleştiği gözlemlenmiş olup, düzgün bir faktör yapısına ulaşılmıştır. Faktör analizi işlemlerinden sonra oluşan faktör yükleri Tablo 9'da gösterildiği şekilde oluşmuştur.

Tablo 9. Faktör Analizi Bileşenleri

FAKTÖRLER				
Madde No	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
OSYetiştirme1	0,735			
OSYetiştirme2	0,788			
OSYetiştirme3	0,766			
OSYetiştirme4	0,555			
OSYetiştirme5	0,718			
OSAnlayış6		0,719		
OSAnlayış7		0,618		
OSAnlayış8		0,644		
OSAnlayış9		0,773		
OSAnlayış10		0,529		
OSİsArkadaş11			0,728	
OSİsArkadaş12			0,754	
OSİsArkadaş13			0,660	
OSİsArkadaş14			0,787	
OSİsArkadaş15			0,574	
OSGelecek16				0,731
OSGelecek17				0,679
OSGelecek18				0,768
OSGelecek19				0,776
OSGelecek20				0,539
Açıklanan Varyans	18,599	18,144	17,269	15,192
Toplam Açıklanan Varyans		69,204		

5.6. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümü, araştırma hipotezlerinin test edilerek analiz edilmesi ve elde edilen bulgular doğrultusunda hipotezlerin desteklenip desteklenmediğini ortaya koymayı kapsamaktadır. İlk kısımda, sağlık çalışanlarının demografik bulgularına yer verilmiş olup cevapların sıklık ve yüzdelik dağılım tablosu sunulmuştur. İkinci kısımda ise demografik özelliklerin değişkenlerin analizinde ne derecede etki ettiğine yönelik yol gösterici olarak MANOVA analizlerine yer verilmiştir. Üçüncü kısımda değişkenlerin birbirleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Dördüncü kısımda, çoklu regresyon analizi yapılarak faktörlerin birbirlerine olan etkileri pekiştirilmiştir. Son kısımda ise, hipotezlerin sonuçlarına ilişkin bilgiler verilerek hipotezlerin geçerliliği yorumlanmıştır.

5.6.1. Sağlık Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Bu başlık kapsamında, çalışmaya dahil olan sağlık çalışanlarının cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, kurum, kurumda çalışma süresi ve pozisyonlarına ilişkin demografik özelliklerinin tanımlayıcı olarak incelenmektedir (Tablo 10).

Sağlık çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre analizi incelendiğinde; %78,1'i (402 kişi) kadın, %21,9'u (113 kişi) erkek olarak dağılım göstermektedir. Bu verilerden hareketle sağlık sektöründe oldukça fazla kadın çalışanın olduğu görülmektedir. Bu durum, sağlık hizmetlerinde özellikle hemşire ve ebelerin çoğunluğunun kadın olması ile açıklanabilir.

Sağlık çalışanlarının medeni durum değişkenine göre analizi incelendiğinde; %26,8'i (138 kişi) evli, %73,2'si (377 kişi) ise bekar olarak dağılım göstermektedir. Bu verilerden hareketle bekar sayısının fazla olmasının nedenlerinden birisi çalışan sayısının oldukça genç bir popülasyona sahip olması olarak söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının yaş değişkenine göre analizi incelendiğinde; %48,3'ü (249 kişi) 25 yaş altı, %37,3'ü (192 kişi) 25-35 yaş arası, %14,4'ü (74 kişi) ise 36 yaş ve üstü olarak dağılım göstermektedir. Bu verilerden hareketle hastanelerin genel işleyişinde genç işgücü ağırlıklı olarak faaliyetlerin yürütüldüğü ve operasyonel anlamda

hastanelerin genç işgücüne daha fazla ihtiyaç duyduğu söylenebilir. Katılımcıların en küçük yaş grubu olan 36 yaş ve üstü gruptaki bireyler diğerlerine göre daha fazla tecrübeli ve hastane işleyişine hâkim olan bireyler olduğu söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının eğitim durumu değişkenine göre analizi incelendiğinde; %16,9'u (87 kişi) lise ve dengi okul, %31,7'si (163 kişi) ön lisans, %28,7'si (148 kişi) lisans, %5,0'i (26 kişi) yüksek lisans ve %17,7'si tıpta uzmanlık - doktora mezunu olarak dağılım göstermektedir. Bu verilerden hareketle eğitim durumları incelendiğinde ilk sırada ön lisans ve lisans mezunlarının ağırlıklı olarak işgücünde yer aldıkları söylenebilir. Son yıllardaki gelişmelerden hareketle bireyler kariyer gelişimine daha fazla odaklanmakta ve bu yolla yüksek lisans ve doktora yapma gibi ihtiyaç hissetmektedirler. Bireylerin kendilerini geliştirme ve rekabet noktasına daha fazla nitelikli ve aranan bireyler olmalarını istemeleri sebebiyle yüksek lisans ve doktora derecesi açısından ileriki yıllarda bu rakamların daha da artabileceği öngörülebilir.

Sağlık çalışanlarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre analizi incelendiğinde; %80,8'i (416 kişi) 5 yıl ve altı, %14,2'si (73 kişi) 5-10 yıl arası ve %5,0'i (26 kişi) 11 yıl ve üstü olarak dağılım göstermektedir. Bu verilerden hareketle özel hastanelerdeki çalışanların genç ve dinamik işgücüne sahip olduğu açık bir şekilde görülmektedir. Ayrıca kurumlarda personel devir oranının özel hastanelerde büyük bir sıkıntı olduğunu öngörebiliriz. Çünkü bireylerin %80,8'i 5 yıl ve altı olarak çalışma göstermektedir ve istikrarlı çalışma noktasında hastanelerde bu tarz problemler yaşanabilmektedir.

Sağlık çalışanlarının pozisyon değişkenine göre analizi incelendiğinde; %92,2'si (475 kişi) çalışan, %7,8'i ise yönetici olarak dağılım göstermektedir.

Tablo 10. Sağlık Çalışanlarının Demografik Özellikleri

	Grup	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Kadın	402	78,1	78,1	78,1
	Erkek	113	21,9	21,9	100,0
Medeni Durum	Evli	138	26,8	26,8	26,8
	Bekar	377	73,2	73,2	100,0
Yaş	25 yaş altı	249	48,3	48,3	48,3
	25-35 yaş arası	192	37,3	37,3	85,6
	36 yaş ve üstü	74	14,4	14,4	100,0
Eğitim Durumu	Lise ve dengi okul	87	16,9	16,9	16,9
	Ön lisans	163	31,7	31,7	48,5
	Lisans	148	28,7	28,7	77,3
	Yüksek Lisans	26	5,0	5,0	82,3
	Tıpta uzmanlık - Doktora	91	17,7	17,7	100,0
Kurum	Özel	515	100,0	100,0	100,0
Kurumda Çalışma Süresi	5 yıl altı	416	80,8	80,8	80,8
	5-10 yıl	73	14,2	14,2	95,0
	11 yıl ve üstü	26	5,0	5,0	100,0
Pozisyon	Çalışan	475	92,2	92,2	92,2
	Yönetici	40	7,8	7,8	100,0
	Total	515	100,0	100,0	

5.6.2. Mesleki Özellikler, Çalışanların Kariyer Geliştirme ve Sosyalleşme Eğitimi

Bu başlık altında, meslek, toplam mesleki deneyim ile çalışanların kariyer geliştirme, sosyalleşme ve kurumsal bağlılık eğitimi alıp almamaları sorgulanmaktadır (Tablo 11).

Sağlık çalışanlarının meslek değişkenine göre analizi incelendiğinde; %17,5'i (90 kişi) doktor, %35,0'i (180 kişi) hemşire, %17,6'sı (91 kişi) teknisyen veya tekniker ve %29,9'u (154 kişi) idari personel olarak dağılım göstermektedir. Bu verilerden hareketle hemşire ve idari personellerin analiz sonuçlarına etki etme noktasında büyük bir pay sahibi oluşturduğu söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının toplam mesleki deneyim değişkenine göre analizi incelendiğinde; %61,7'si (318 kişi) 5 yıl altı, %23,9'u (123 kişi) 5-10 yıl arası ve %14,4'ü ise 11 yıl ve üstü olarak dağılım göstermektedir. Bu verilerden hareketle analiz edilen hastanelerin genel profili incelendiğinde sağlık çalışanlarının yarısından fazlasının 5 yıl ve altı deneyime sahip olduğu görülmektedir. Bu durumun en büyük etkenlerinden biri olarak işgücünün büyük bir bölümünü oluşturan hemşire, ebe ve idari personel grubunun oldukça genç ve dinamik olması öne çıkan faktörlerden biri olarak söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının "Kurumunuzda kariyer planlama ve geliştirme süreci yazılı olarak tanımlanmış mıdır?" sorusuna vermiş oldukları yanıtların analizi incelendiğinde; %30,9'u (159 kişi) evet, %40,6'sı (209 kişi) hayır ve %28,5'i (147 kişi) kısmen yanıtlarını vermiştir. Bu verilerden hareketle analiz edilen hastane gruplarının kariyer planlama ve geliştirme süreci ile ilgili belli bir prosedürün olmadığını, bireylerin bu noktada kendilerini eksik hissettikleri söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının "Sosyalleşme konusunda eğitim aldınız mı?" sorusuna vermiş oldukları yanıtların analizi incelendiğinde; %23,1'i (119 kişi) evet, %64,9'u (334 kişi) hayır ve %12,0'si (62 kişi) kısmen yanıtlarını vermiştir. Bu verilerden hareketle analiz edilen hastane gruplarındaki sağlık çalışanlarının büyük bir kısmı sosyalleşme konusunda eğitim almamış oldukları söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının "Kariyer geliştirme konusunda eğitim aldınız mı?" sorusuna vermiş oldukları yanıtların analizi incelendiğinde; %31,3'ü (161 kişi) evet, %53,0'ü

(273 kişi) hayır ve %15,7'si (81 kişi) kısmen yanıtlarını vermiştir. Bu verilerden hareketle analiz edilen hastane gruplarındaki sağlık çalışanlarının büyük bir kısmı kariyer geliştirme konusunda eğitim almamış oldukları söylenebilir.

Tablo 11. Mesleki Özellikler, Çalışanların Kariyer Geliştirme ve Sosyalleşme Eğitimi

	Grup	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Meslek	Doktor	90	17,5	17,5	17,5
	Hemşire	180	35,0	35,0	52,4
	Teknisyen veya tekniker	91	17,6	17,6	70,1
	İdari personel	154	29,9	29,9	100,0
Toplam Mesleki Deneyim	5 yıl altı	318	61,7	61,7	61,7
	5-10 yıl	123	23,9	23,9	85,6
	11 yıl ve üstü	74	14,4	14,4	100,0
Kurumunuzda kariyer planlama ve geliştirme süreci yazılı olarak tanımlanmış mıdır?	Evet	159	30,9	30,9	30,9
	Hayır	209	40,6	40,6	71,5
	Kısmen	147	28,5	28,5	100,0
Sosyalleşme konusunda eğitim aldınız mı?	Evet	119	23,1	23,1	23,1
	Hayır	334	64,9	64,9	88,0
	Kısmen	62	12,0	12,0	100,0
Kariyer geliştirme konusunda eğitim aldınız mı?	Evet	161	31,3	31,3	31,3
	Hayır	273	53,0	53,0	84,3
	Kısmen	81	15,7	15,7	100,0
	Total	515	100,0	100,0	

5.6.3. Sağlık Çalışanlarının Pandemi Sürecinde İncelenen Değişkenlerin Etkisine İlişkin Görüşleri

Bu başlık altında, Pandeminin yaratmış olduğu değişimlerin çalışanların sosyalleşme, kariyer geliştirme, kurumsal bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi konusundaki görüşlerine ilişkin sorulara verilen cevapların sayı ve yüzde olarak sunulmaktadır (Tablo 12).

Sağlık çalışanlarının ‘‘Pandeminin sosyalleşmenize etkisi var mıdır?’’ sorusuna vermiş oldukları yanıtların analizi incelendiğinde; %17,5’i (90 kişi) etkisi yoktur, %10,1’i (52 kişi) düşük düzeyde etkisi vardır, %27,8’i (143 kişi) orta düzeyde etkisi vardır ve %44,7’si (230 kişi) yüksek düzeyde etkisi vardır yanıtlarını vermişlerdir. Bu verilerden hareketle pandemi sürecinin özellikle sağlık çalışanları üzerinde büyük bir toplumsal etki bıraktığını ve sosyalleşme anlamında çalışanların olumsuz anlamda oldukça fazla etkilendiği söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının ‘‘Pandeminin kariyer gelişiminize etkisi var mıdır?’’ sorusuna vermiş oldukları yanıtların analizi incelendiğinde; %27,4’ü (141 kişi) etkisi yoktur, %18,4’ü (95 kişi) düşük düzeyde etkisi vardır, %34,8’i (179 kişi) orta düzeyde etkisi vardır ve %19,4’ü (100 kişi) yüksek düzeyde etkisi vardır yanıtlarını vermişlerdir. Bu verilerden hareketle pandemi sürecinin sağlık çalışanları üzerinden orta düzeyde etkisinin yoğun bir şekilde görüldüğü ancak etkisi yoktur yanıtlarını veren bireylerinde azımsanmayacak düzeyde olduğu söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının ‘‘Pandeminin duygusal bağlılığınıza etkisi var mıdır?’’ sorusuna vermiş oldukları yanıtların analizi incelendiğinde; %14,4’ü (74 kişi) etkisi yoktur, %15,9’u (82 kişi) düşük düzeyde etkisi vardır, %28,9’u (149 kişi) orta düzeyde etkisi vardır ve %40,8’i (210 kişi) yüksek düzeyde etkisi vardır yanıtlarını vermişlerdir. Bu verilerden hareketle pandemi sürecinin sağlık çalışanlarının duygusal bağlılık düzeyini oldukça fazla etkilediği söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının ‘‘Pandeminin işten ayrılma niyetinize etkisi var mıdır?’’ sorusuna vermiş oldukları yanıtların analizi incelendiğinde; %51,8’i (267 kişi) etkisi yoktur, %15,7’si (81 kişi) düşük düzeyde etkisi vardır, %17,9’u (92 kişi) orta düzeyde etkisi vardır ve %14,6’sı (75 kişi) yüksek düzeyde etkisi vardır yanıtlarını vermişlerdir. Bu

verilerden hareketle pandemi sürecinin sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti düzeylerine bakıldığında çoğunluk olarak etki etmediği söylenebilir.

Tablo 12. Sağlık Çalışanlarının Pandemi Sürecinde İncelenen Değişkenlerin Etkisine İlişkin Görüşleri

	Grup	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Pandeminin sosyalleşmenize etkisi var mıdır?	Etkisi yoktur	90	17,5	17,5	17,5
	Düşük düzeyde etkisi vardır	52	10,1	10,1	27,6
	Orta düzeyde etkisi vardır	143	27,8	27,8	55,3
	Yüksek düzeyde etkisi vardır	230	44,7	44,7	100,0
Pandeminin kariyer gelişiminize etkisi var mıdır?	Etkisi yoktur	141	27,4	27,4	27,4
	Düşük düzeyde etkisi vardır	95	18,4	18,4	45,8
	Orta düzeyde etkisi vardır	179	34,8	34,8	80,6
	Yüksek düzeyde etkisi vardır	100	19,4	19,4	100,0
Pandeminin duygusal bağlılığınıza etkisi var mıdır?	Etkisi yoktur	74	14,4	14,4	14,4
	Düşük düzeyde etkisi vardır	82	15,9	15,9	30,3
	Orta düzeyde etkisi vardır	149	28,9	28,9	59,2
	Yüksek düzeyde etkisi vardır	210	40,8	40,8	100,0
Pandeminin işten ayrılma niyetinize etkisi var mıdır?	Etkisi yoktur	267	51,8	51,8	51,8
	Düşük düzeyde etkisi vardır	81	15,7	15,7	67,6
	Orta düzeyde etkisi vardır	92	17,9	17,9	85,4
	Yüksek düzeyde etkisi vardır	75	14,6	14,6	100,0
Total		515	100,0	100,0	

5.6.4. Demografik Özelliklere Göre Faktörlerin Analiz Sonuçları

Çalışmanın bu kısmında; demografik ve mesleki özellikler ile Pandeminin etkisine ilişkin görüşlerin sıklık ve yüzde dağılım bilgileri ile demografik özelliklerin örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörleri açısından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Çalışmanın bu kısmındaki veriler; çok değişkenli MANOVA ile analiz edilmiştir. Her bir değişkene ait tanımlayıcı istatistikler, faktörlerin varyans analizi sonuçları ve varyans analizi sonuçları özeti kısımlarını içeren tablolar verilmiştir. Verilerin anlamlılık düzeyleri “Wilks Lambda” değerine bakılarak belirlenmiştir ve yorumlanmıştır.

5.6.4.1. Cinsiyete göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti manova analizi

Tablo 13’te katılımcıların cinsiyet değişkenine göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerine yönelik yanıtlarının ortalama, standart sapma ve MANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Cinsiyet değişkenine bağlı olarak faktörlerin varyans analizi sonuçları incelendiğinde; Tablo 13’te yer alan Wilks Lambda değeri $p < 0,05$ ’ten küçük olması sebebiyle cinsiyet değişkeni ile örgütsel sosyalleşme, örgütsel sosyalleşme alt faktörleri, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerinden en az biri ile anlamlı bir fark elde edildiği söylenebilmektedir ($p < 0,010$). Bu farklılık incelendiğinde bağımsız değişkenin gruplara göre gelecek beklentisi alt faktörü ile arasındaki ilişki $p = 0,046$ ve işten ayrılma niyeti faktörü ile arasındaki ilişki $p = 0,010$ olması sebebiyle anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p < 0,05$).

Bu verilerden hareketle; erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre örgütsel sosyalleşme faktörünün gelecek beklentisi alt faktörüne vermiş olduğu yanıtlar ve işten ayrılma niyeti faktörüne vermiş olduğu yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 13. Cinsiyet Değişkeni ile Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Manova Testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	Ortalama	S.S	N
ÖS	Kadın	3,3422	0,73795	402
	Erkek	3,3814	0,75277	113
	Total	3,3508	0,74067	515
Yetiştirme	Kadın	3,0607	0,96704	402
	Erkek	3,0230	0,97752	113
	Total	3,0524	0,96852	515
Anlayış	Kadın	3,7368	0,83447	402
	Erkek	3,6726	0,83112	113
	Total	3,7227	0,83336	515
İş Arkadaşı	Kadın	3,8224	0,84535	402
	Erkek	3,8637	0,81996	113
	Total	3,8315	0,83923	515
Gelecek	Kadın	2,7488	1,01552	402
	Erkek	2,9664	1,04878	113
	Total	2,7965	1,02585	515
KG	Kadın	3,1205	0,89893	402
	Erkek	3,1514	0,97183	113
	Total	3,1273	0,91454	515
DB	Kadın	3,0158	0,96483	402
	Erkek	3,1755	0,86455	113
	Total	3,0508	0,94525	515
İSAY	Kadın	3,1965	1,10618	402
	Erkek	3,4956	0,98601	113
	Total	3,2621	1,08711	515
Wilks Lambda	Kısmi Eta Kare	F	Hipotez Df	Hata Df
0,010				
ÖS= 0,619;				
Yetiştirme= 0,619;				
Anlayış= 0,470;				
İş Arkadaşı= 0,644;	0,036	2,684	7,000	507,000
Gelecek= 0,046*;				
KG= 0,751;				
DB= 0,113;				
İSAY= 0,010*				

5.6.4.2. Medeni duruma göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti manova analizi

Tablo 14’te katılımcıların medeni durum değişkenine göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerine yönelik yanıtlarının ortalama, standart sapma ve MANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Medeni durum değişkenine bağlı olarak faktörlerin varyans analizi sonuçları incelendiğinde; Tablo 14’te yer alan Wilks Lambda değeri $p < 0,05$ ’ten küçük olması sebebiyle medeni durum değişkeni ile örgütsel sosyalleşme, örgütsel sosyalleşme alt faktörleri, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerinden en az biri ile anlamlı bir fark elde edildiği söylenebilmektedir ($p < 0,016$). Bu farklılık incelendiğinde bağımsız değişkenin gruplara göre duygusal bağlılık faktörü ile arasındaki ilişki $p = 0,019$ ve işten ayrılma niyeti faktörü ile arasındaki ilişki $p = 0,009$ olması sebebiyle anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p < 0,05$).

Bu verilerden hareketle; evli olan katılımcıların bekar olan katılımcılara göre duygusal bağlılık faktörüne vermiş olduğu yanıtlar ve işten ayrılma niyetine vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 14. Medeni Durum Değişkeni ile Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Manova Testi Sonuçları

Faktörler	Medeni Durum	Ortalama	S.S	N
ÖS	Evli	3,3402	0,78261	138
	Bekar	3,3546	0,72575	377
	Total	3,3508	0,74067	515
Yetiştirme	Evli	2,9971	1,01550	138
	Bekar	3,0727	0,95133	377
	Total	3,0524	0,96852	515
Anlayış	Evli	3,8362	0,83927	138
	Bekar	3,8297	0,84032	377
	Total	3,8315	0,83923	515
İş Arkadaşı	Evli	2,8072	1,00609	138
	Bekar	2,7926	1,03428	377
	Total	2,7965	1,02585	515

Gelecek	Evli	3,7203	0,89591	138
	Bekar	3,7236	0,81050	377
	Total	3,7227	0,83336	515
KG	Evli	3,1264	0,92644	138
	Bekar	3,1276	0,91139	377
	Total	3,1273	0,91454	515
DB	Evli	3,2126	0,87448	138
	Bekar	2,9916	0,96420	377
	Total	3,0508	0,94525	515
İSAY	Evli	3,4696	0,92101	138
	Bekar	3,1862	1,13354	377
	Total	3,2621	1,08711	515
Wilks Lambda	Kısmi Eta Kare	F	Hipotez Df	Hata Df
0,016				
ÖS= 0,845;				
Yetiştirme= 0,433;				
Anlayış= 0,968;				
İş Arkadaşı= 0,938;	0,033	2,479	7,000	507,000
Gelecek= 0,886;				
KG= 0,989;				
DB= 0,019*;				
İSAY= 0,009*				

5.6.4.3. Yaşa göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti manova analizi

Tablo 15’te katılımcıların yaş değişkenine göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerine yönelik yanıtlarının ortalama, standart sapma ve MANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Yaş değişkenine bağlı olarak faktörlerin varyans analizi sonuçları incelendiğinde; Tablo 15’te yer alan Wilks Lambda değeri $p < 0,05$ ’ten küçük olması sebebiyle yaş değişkeni ile örgütsel sosyalleşme, örgütsel sosyalleşme alt faktörleri, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerinden en az biri ile anlamlı bir fark elde edildiği söylenebilmektedir ($p < 0,015$). Bu farklılık incelendiğinde bağımsız değişkenin gruplara göre işten ayrılma niyeti ile arasındaki ilişki $p = 0,020$ olması sebebiyle anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p < 0,05$).

Yaş değişkeninin post- hoc. analizi sonuçlarına göre; 36 ve üstü olan katılımcıların yaşı 25 yaş altı ve 25-35 yaş arası olan katılımcılara göre işten ayrılma niyetine vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir (p=0,006).

Tablo 15. Yaş Değişkeni ile Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Manova Testi Sonuçları

Faktörler	Yaş	Ortalama	S.S	N
ÖS	25 yaş altı	3,3761	0,74578	249
	25-35 yaş	3,3352	0,70252	192
	36 yaş ve üstü	3,3061	0,82279	74
	Total	3,3508	0,74067	515
Yetiştirme	25 yaş altı	3,1189	0,93654	249
	25-35 yaş	2,9927	1,01411	192
	36 yaş ve üstü	2,9838	0,95128	74
	Total	3,0524	0,96852	515
Anlayış	25 yaş altı	3,7518	0,82477	249
	25-35 yaş	3,6938	0,79049	192
	36 yaş ve üstü	3,7000	0,96869	74
	Total	3,7227	0,83336	515
İş Arkadaşı	25 yaş altı	3,8683	0,88773	249
	25-35 yaş	3,8229	0,75827	192
	36 yaş ve üstü	3,7297	0,87299	74
	Total	3,8315	0,83923	515
Gelecek	25 yaş altı	2,7655	1,04028	249
	25-35 yaş	2,8313	1,01459	192
	36 yaş ve üstü	2,8108	1,01652	74
	Total	2,7965	1,02585	515
KG	25 yaş altı	3,1589	0,91655	249
	25-35 yaş	3,1111	0,87872	192
	36 yaş ve üstü	3,0631	1,00331	74
	Total	3,1273	0,91454	515
DB	25 yaş altı	2,9873	0,98780	249
	25-35 yaş	3,0564	0,90672	192
	36 yaş ve üstü	3,2500	0,87813	74
	Total	3,0508	0,94525	515
İSAY	25 yaş altı	3,1430	1,15387	249

	25-35 yaş	3,3156	1,06509	192
	36 yaş ve üstü	3,5243	0,83924	74
	Total	3,2621	1,08711	515
Wilks Lambda	Kısmi Eta Kare	F	Hipotez Df	Hata Df
0,015 ÖS= 0,725; Yetiştirme= 0,321; Anlayış= 0,745; İş Arkadaşı= 0,453; Gelecek= 0,794; KG= 0,698; DB= 0,110; İSAY= 0,020*	0,027	2,003	14,000	1012,000

5.6.4.4. Eğitime göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti manova analizi

Tablo 16’da katılımcıların eğitim değişkenine göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerine yönelik yanıtlarının ortalama, standart sapma ve MANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Eğitim değişkenine bağlı olarak faktörlerin varyans analizi sonuçları incelendiğinde; Tablo 16’da yer alan Wilks Lambda değeri $p < 0,05$ ’ten küçük olması sebebiyle eğitim değişkeni ile örgütsel sosyalleşme, örgütsel sosyalleşme alt faktörleri, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerinden en az biri ile anlamlı bir fark elde edildiği söylenebilmektedir ($p < 0,00$). Bu farklılık incelendiğinde bağımsız değişkenin gruplara göre örgütsel sosyalleşme faktörü ile arasındaki ilişki $p = 0,009$, yetiştirme alt faktörü ile arasındaki ilişki $p = 0,010$, anlayış alt faktörü ile arasındaki ilişki $p = 0,000$, gelecek beklentisi alt faktörü ile arasındaki ilişki $p = 0,026$, kariyer gelişimi faktörü ile arasındaki ilişki $p = 0,008$ ve işten ayrılma niyeti faktörü ile arasındaki ilişki $p = 0,001$ olması sebebiyle anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p < 0,05$).

Eğitim değişkeninin post- hoc. analizi sonuçlarına göre; ön lisans mezunu olan katılımcıların lise, lisans, ve tıpta uzmanlık ve doktora mezunu olan katılımcılara göre

örgütsel sosyalleşme faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,013$, $p=0,001$, $p=0,040$).

Ön lisans mezunu olan katılımcıların lise, lisans, yüksek lisans ve tıpta uzmanlık ve doktora mezunu olan katılımcılara göre örgütsel sosyalleşme alt faktörü olan yetiştirme faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,008$, $p=0,008$, $p=0,002$, $p=0,010$).

Ön lisans mezunu olan katılımcıların lisans, yüksek lisans ve tıpta uzmanlık ve doktora mezunu olan katılımcılara göre örgütsel sosyalleşme alt faktörü olan anlayış faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,000$, $p=0,001$, $p=0,000$).

Ön lisans mezunu olan katılımcıların lisans mezunu olan katılımcılara göre örgütsel sosyalleşme alt faktörü olan gelecek beklentileri faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,009$).

Ön lisans mezunu olan katılımcıların lise, lisans, ve yüksek lisans mezunu olan katılımcılara göre kariyer gelişimi faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,001$, $p=0,002$, $p=0,001$). Ayrıca tıpta uzmanlık ve doktora mezunu katılımcıların lise ve yüksek lisans mezunu olan katılımcılara göre kariyer gelişimi faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,002$, $p=0,002$).

Tıpta uzmanlık ve doktora mezunu katılımcıların lise ve dengi okul ve lisans mezunu olan katılımcılara göre işten ayrılma niyeti faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,005$, $p=0,003$).

Tablo 16. Eğitim Değişkeni ile Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Manova Testi Sonuçları

Faktörler	Eğitim	Ortalama	S.S	N
ÖS	Lise ve dengi okul	3,2787	0,79214	87
	Ön lisans	3,5218	0,69271	163
	Lisans	3,2436	0,75706	148
	Yüksek Lisans	3,2250	0,71544	26
	Tıpta uzmanlık -Doktora	3,3236	0,71361	91
	Total	3,3508	0,74067	515
Yetiştirme	Lise ve dengi okul	2,9356	1,06465	87
	Önlisans	3,2736	0,91218	163
	Lisans	2,9824	0,98144	148
	Yüksek Lisans	2,8154	1,00387	26
	Tıpta uzmanlık -Doktora	2,9495	0,88674	91
	Total	3,0524	0,96852	515
Anlayış	Lise ve dengi okul	3,7379	0,89042	87
	Önlisans	3,9521	0,77454	163
	Lisans	3,6014	0,81299	148
	Yüksek Lisans	3,5385	0,81146	26
	Tıpta uzmanlık -Doktora	3,5473	0,84002	91
	Total	3,7227	0,83336	515
İş Arkadaşı	Lise ve dengi okul	3,7517	0,91751	87
	Önlisans	3,9374	0,83193	163
	Lisans	3,7689	0,85004	148
	Yüksek Lisans	3,8462	0,70950	26
	Tıpta uzmanlık -Doktora	3,8154	0,78668	91
	Total	3,8315	0,83923	515
Gelecek	Lise ve dengi okul	2,6897	1,10380	87
	Önlisans	2,9239	0,96512	163
	Lisans	2,6216	1,06730	148
	Yüksek Lisans	2,7000	1,00120	26
	Tıpta uzmanlık -Doktora	2,9824	0,94969	91
	Total	2,7965	1,02585	515
KG	Lise ve dengi okul	2,9630	0,92601	87
	Ön lisans	3,2679	0,86037	163

	Lisans	3,0368	0,90920	148
	Yüksek Lisans	2,8034	1,03438	26
	Tıpta uzmanlık -Doktora	3,2723	0,92225	91
	Total	3,1273	0,91454	515
DB	Lise ve dengi okul	2,9061	0,99017	87
	Önlisans	3,1830	0,92021	163
	Lisans	3,0090	0,93046	148
	Yüksek Lisans	2,9936	1,08165	26
	Tıpta uzmanlık -Doktora	3,0366	0,92021	91
	Total	3,0508	0,94525	515
İSAY	Lise ve dengi okul	3,0023	1,22094	87
	Ön lisans	3,3939	1,06653	163
	Lisans	3,1027	1,09780	148
	Yüksek Lisans	3,1692	1,18077	26
	Tıpta uzmanlık -Doktora	3,5604	0,83118	91
	Total	3,2621	1,08711	515
Wilks Lambda	Kısmi Eta Kare	F	Hipotez Df	Hata Df
0,000				
ÖS= 0,009*; Yetiştirme= 0,010*; Anlayış= 0,000*; İş Arkadaşı= 0,374; Gelecek= 0,026*; KG= 0,008*; DB= 0,228; İSAY= 0,001*				
	0,038	2,866	28,000	1018,620

5.6.4.5. Kurumda çalışma süresine göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti manova analizi

Tablo 17’de katılımcıların kurumda çalışma süresi değişkenine göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerine yönelik yanıtlarının ortalama, standart sapma ve MANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Kurumda çalışma süresi değişkenine bağlı olarak faktörlerin varyans analizi sonuçları incelendiğinde; Tablo 17’de yer alan Wilks Lambda değeri $p < 0,05$ ’ten küçük olması

sebebiyle kurumda çalışma süresi değişkeni ile örgütsel sosyalleşme, örgütsel sosyalleşme alt faktörleri, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerinden en az biri ile anlamlı bir fark elde edildiği söylenebilmektedir ($p<0,012$). Bu farklılık incelendiğinde bağımsız değişkenin gruplara göre örgütsel sosyalleşme faktörü ile arasındaki ilişki $p=0,025$, anlayış alt faktörü ile arasındaki ilişki $p=0,004$ ve duygusal bağlılık faktörü ile arasındaki ilişki $p=0,001$ olması sebebiyle anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Kurumda çalışma süresi değişkeninin post- hoc. analizi sonuçlarına göre; 11 yıl ve üstü kurumda çalışan katılımcıların 5 yıl ve altı yıl boyunca kurumda çalışan katılımcılara göre örgütsel sosyalleşme faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,008$).

11 yıl ve üstü kurumda çalışan katılımcıların 5 yıl ve altı ve 5-10 yıl arası kurumda çalışan katılımcılara göre örgütsel sosyalleşme faktörünün anlayış alt faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,001$, $p=0,007$).

11 yıl ve üstü kurumda çalışan katılımcıların 5 yıl ve altı ve 5-10 yıl arası kurumda çalışan katılımcılara göre duygusal bağlılık faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,001$, $p=0,048$).

Tablo 17. Kurumda Çalışma Süresi Değişkeni ile Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Manova Testi Sonuçları

Faktörler	Kurumda Çalışma Süresi	Ortalama	S.S	N
ÖS	5 yıl altı	3,3189	0,73289	416
	5-10 yıl	3,4034	0,76831	73
	11 yıl ve üstü	3,7135	0,70761	26
	Total	3,3508	0,74067	515
Yetiştirme	5 yıl altı	3,0192	0,96583	416
	5-10 yıl	3,1014	0,93993	73
	11 yıl ve üstü	3,4462	1,03430	26
	Total	3,0524	0,96852	515
Anlayış	3,6875	,83964	416	3,6875
	3,7370	,82723	73	3,7370

	4,2462	,54643	26	4,2462
	3,7227	,83336	515	3,7227
İş Arkadaşı	3,8159	,86163	416	3,8159
	3,8384	,79419	73	3,8384
	4,0615	,52996	26	4,0615
	3,8315	,83923	515	3,8315
	2,7529	1,02013	416	2,7529
Gelecek	2,9370	1,03058	73	2,9370
	3,1000	1,05717	26	3,1000
	2,7965	1,02585	515	2,7965
	5 yıl altı	3,1132	0,90158	416
KG	5-10 yıl	3,0989	0,93304	73
	11 yıl ve üstü	3,4316	1,04578	26
	Total	3,1273	0,91454	515
	5 yıl altı	2,9876	0,95195	416
DB	5-10 yıl	3,2055	0,86581	73
	11 yıl ve üstü	3,6282	0,82772	26
	Total	3,0508	0,94525	515
	5 yıl altı	3,2197	1,12672	416
İSAY	5-10 yıl	3,3397	0,90596	73
	11 yıl ve üstü	3,7231	0,76958	26
	Total	3,2621	1,08711	515
Wilks Lambda	Kısmi Eta Kare	F	Hipotez Df	Hata Df
0,012				
ÖS= 0,025*; Yetiştirme= 0,083; Anlayış= 0,004*; İş Arkadaşı= 0,350; Gelecek= 0,111; KG= 0,218; DB= 0,001*; İSAY= 0,058	0,028	2,047	14,000	1012,000

5.6.4.6. Pozisyona göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti manova analizi

Tablo 18’de katılımcıların pozisyon değişkenine göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerine yönelik yanıtlarının ortalama, standart sapma ve MANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Pozisyon değişkenine bağlı olarak faktörlerin varyans analizi sonuçları incelendiğinde; Tablo 18’de yer alan Wilks Lambda değeri $p<0,05$ ’ten küçük olması sebebiyle pozisyon değişkeni ile örgütsel sosyalleşme, örgütsel sosyalleşme alt faktörleri, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerinden en az biri ile anlamlı bir fark elde edildiği söylenebilmektedir ($p<0,014$). Bu farklılık incelendiğinde bağımsız değişkenin gruplara göre örgütsel sosyalleşme faktörü ile arasındaki ilişki $p=0,007$, yetiştirme alt faktörü ile arasındaki ilişki $p=0,006$, gelecek beklentisi alt faktörü ile arasındaki ilişki $p=0,001$, kariyer gelişimi faktörü ile arasındaki ilişki $p=0,004$ ve duygusal bağlılık faktörü ile arasındaki ilişki $p=0,001$ olması sebebiyle anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Bu verilerden hareketle; yönetici olan katılımcıların çalışan katılımcılara göre örgütsel sosyalleşme, yetiştirme, gelecek beklentisi, kariyer gelişimi ve duygusal bağlılık faktörlerine vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 18. Pozisyon Değişkeni ile Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Manova Testi Sonuçları

Faktörler	Pozisyon	Ortalama	S.S	N
ÖS	Çalışan	3,3255	0,73376	475
	Yönetici	3,6512	0,76548	40
	Total	3,3508	0,74067	515
Yetiştirme	Çalışan	3,0185	0,97686	475
	Yönetici	3,4550	0,76458	40
	Total	3,0524	0,96852	515
Anlayış	Çalışan	3,7069	0,82759	475
	Yönetici	3,9100	0,88862	40
	Total	3,7227	0,83336	515
İş Arkadaşı	Çalışan	3,8219	0,83329	475

	Yönetici	3,9450	0,91033	40
	Total	3,8315	0,83923	515
Gelecek	Çalışan	2,7545	1,02135	475
	Yönetici	3,2950	0,95648	40
	Total	2,7965	1,02585	515
KG	Çalışan	3,0940	0,90575	475
	Yönetici	3,5222	0,93749	40
	Total	3,1273	0,91454	515
DB	Çalışan	3,0091	0,94245	475
	Yönetici	3,5458	0,84140	40
	Total	3,0508	0,94525	515
İSAY	Çalışan	3,2425	1,09095	475
	Yönetici	3,4950	1,02481	40
	Total	3,2621	1,08711	515
Wilks Lambda	Kısmi Eta Kare	F	Hipotez Df	Hata Df
0,014				
ÖS= 0,007*; Yetiştirme= 0,006*; Anlayış= 0,139; İş Arkadaşı= 0,373; Gelecek= 0,001*; KG= 0,004*; DB= 0,001*; İSAY= 0,159	0,034	2,553	7,000	507,000

5.6.4.7. Mesleğe göre sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti manova analizi

Tablo 19’da katılımcıların meslek değişkenine göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerine yönelik yanıtlarının ortalama, standart sapma ve MANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Meslek değişkenine bağlı olarak faktörlerin varyans analizi sonuçları incelendiğinde; Tablo 19’da yer alan Wilks Lambda değeri $p < 0,05$ ’ten küçük olması sebebiyle meslek değişkeni ile örgütsel sosyalleşme, örgütsel sosyalleşme alt faktörleri, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerinden en az biri ile anlamlı bir fark elde edildiği söylenebilmektedir ($p < 0,000$). Bu farklılık incelendiğinde bağımsız değişkenin gruplara göre örgütsel sosyalleşme faktörü ile arasındaki ilişki $p = 0,001$, yetiştirme alt faktörü ile arasındaki ilişki $p = 0,000$, anlayış alt faktörü ile arasındaki

ilişki $p=0,029$, gelecek beklentisi alt faktörü ile arasındaki ilişki $p=0,000$, kariyer gelişimi faktörü ile arasındaki ilişki $p=0,021$, duygusal bağlılık faktörü ile arasındaki ilişki $p=0,000$ ve işten ayrılma niyeti faktörü ile arasındaki ilişki $p=0,000$ olması sebebiyle anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Meslek değişkeninin post- hoc. analizi sonuçlarına göre;

Teknisyen ve idari personelin hemşirelere göre örgütsel sosyalleşme faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,008$, $p=0,000$). Teknisyenlerin hemşirelere göre yetiştirme alt faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,001$). Aynı şekilde idari personelin doktor ve hemşirelere göre yetiştirme alt faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,012$, $p=0,000$).

Doktor, teknisyen ve idari personelin hemşirelere göre gelecek beklentisi alt faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,001$, $p=0,018$, $p=0,000$).

Teknisyen ve idari personellerin doktorlara göre anlayış alt faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,038$, $p=0,006$, $p=0,000$).

Doktor, teknisyen ve idari personelin hemşirelere göre kariyer gelişimi faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,007$, $p=0,042$, $p=0,022$).

İdari personellerin doktor, hemşire ve teknisyenlere göre duygusal bağlılık faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,013$, $p=0,000$, $p=0,011$). Ayrıca doktor ve teknisyenlerin hemşirelere göre duygusal bağlılık faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,045$, $p=0,049$).

Doktor ve idari personelin hemşirelere göre işten ayrılma niyeti faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,000$, $p=0,000$).

Tablo 19. Meslek Değişkeni ile Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Manova Testi Sonuçları

Faktörler	Meslek	Ortalama	S.S	N
ÖS	Doktor	3,3222	0,71748	90
	Hemşire	3,1933	0,72873	180
	Teknisyen veya tekniker	3,4456	0,68931	91
	İdari personel	3,4955	0,76595	154
	Total	3,3508	0,74067	515
Yetiştirme	Doktor	2,9511	0,89156	90
	Hemşire	2,8300	0,94413	180
	Teknisyen veya tekniker	3,2264	0,90540	91
	İdari personel	3,2688	1,01708	154
	Total	3,0524	0,96852	515
Anlayış	Doktor	3,5422	0,84335	90
	Hemşire	3,6700	0,79957	180
	Teknisyen veya tekniker	3,7978	0,83346	91
	İdari personel	3,8455	0,84961	154
	Total	3,7227	0,83336	515
İş Arkadaşı	Doktor	3,8089	0,78863	90
	Hemşire	3,7378	0,86967	180
	Teknisyen veya tekniker	3,9143	0,85330	91
	İdari personel	3,9052	0,81912	154
	Total	3,8315	0,83923	515
Gelecek	Doktor	2,9867	0,95414	90
	Hemşire	2,5356	0,97629	180
	Teknisyen veya tekniker	2,8440	0,97607	91
	İdari personel	2,9623	1,09539	154
	Total	2,7965	1,02585	515
KG	Doktor	3,2790	0,92517	90
	Hemşire	2,9611	0,87800	180
	Teknisyen veya tekniker	3,1990	0,87010	91
	İdari personel	3,1905	0,95478	154
	Total	3,1273	0,91454	515
DB	Doktor	3,0444	0,92233	90
	Hemşire	2,8046	0,93998	180

İSAY	Teknisyen veya tekniker	3,0385	0,92865	91
	İdari personel	3,3496	0,89697	154
	Total	3,0508	0,94525	515
	Doktor	3,5778	0,81912	90
	Hemşire	2,9311	1,10667	180
	Teknisyen veya tekniker	3,2352	1,02528	91
	İdari personel	3,4805	1,13702	154
	Total	3,2621	1,08711	515
	Wilks Lambda	Kısmi Eta Kare	F	Hipotez Df
	0,000			
	ÖS= 0,001*; Yetiştirme= 0,000*; Anlayış= 0,029*; İş Arkadaşı= 0,223; Gelecek= 0,000*; KG= 0,021*; DB= 0,000*; İSAY= 0,000*	0,058	4,456	21,000
				1450,637

5.6.4.8. Toplam mesleki deneyime göre sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti manova analizi

Tablo 20’de katılımcıların toplam mesleki deneyim değişkenine göre örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerine yönelik yanıtlarının ortalama, standart sapma ve MANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Toplam mesleki deneyim değişkenine bağlı olarak faktörlerin varyans analizi sonuçları incelendiğinde; Tablo 20’de yer alan Wilks Lambda değeri $p < 0,05$ ’ten küçük olması sebebiyle toplam mesleki deneyim değişkeni ile örgütsel sosyalleşme, örgütsel sosyalleşme alt faktörleri, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerinden en az biri ile anlamlı bir fark elde edildiği söylenebilmektedir ($p < 0,001$). Bu farklılık incelendiğinde bağımsız değişkenin gruplara göre duygusal bağlılık faktörü ile arasındaki ilişki $p = 0,021$ olması sebebiyle anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p < 0,05$).

Toplam mesleki deneyim değişkeninin post- hoc. analizi sonuçlarına göre; 11 yıl ve üstü kurumda çalışan katılımcıların 5 yıl ve altı süre boyunca kurumda çalışan

katılımcılara göre duygusal bağlılık faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak yüksektir ($p=0,012$).

Tablo 20. Toplam Mesleki Deneyim Değişkeni ile Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Manova Testi Sonuçları

Faktörler	Toplam Mesleki Deneyim	Ortalama	S.S	N
ÖS	5 yıl altı	3,3407	0,74246	318
	5-10 yıl	3,3427	0,70843	123
	11 yıl ve üstü	3,4074	0,79142	74
	Total	3,3508	0,74067	515
Yetiştirme	5 yıl altı	3,0761	0,96911	318
	5-10 yıl	2,9675	0,95793	123
	11 yıl ve üstü	3,0919	0,98825	74
	Total	3,0524	0,96852	515
Anlayış	5 yıl altı	3,7006	0,82067	318
	5-10 yıl	3,7073	0,83462	123
	11 yıl ve üstü	3,8432	0,88536	74
	Total	3,7227	0,83336	515
İş Arkadaşı	5 yıl altı	3,8434	0,85387	318
	5-10 yıl	3,8000	0,82898	123
	11 yıl ve üstü	3,8324	0,80139	74
	Total	3,8315	0,83923	515
Gelecek	5 yıl altı	2,7428	1,01900	318
	5-10 yıl	2,8959	1,07165	123
	11 yıl ve üstü	2,8622	0,97358	74
	Total	2,7965	1,02585	515
KG	5 yıl altı	3,1443	0,90845	318
	5-10 yıl	3,0443	0,88931	123
	11 yıl ve üstü	3,1922	0,98308	74
	Total	3,1273	0,91454	515
DB	5 yıl altı	2,9654	0,95822	318
	5-10 yıl	3,1396	0,89940	123
	11 yıl ve üstü	3,2703	0,92640	74

	Total	3,0508	0,94525	515
İSAY	5 yıl altı	3,1830	1,10500	318
	5-10 yıl	3,3285	1,15095	123
	11 yıl ve üstü	3,4919	0,84671	74
	Total	3,2621	1,08711	515

Wilks Lambda	Kısmi Eta Kare	F	Hipotez Df	Hata Df
0,001 ÖS= 0,777; Yetiştirme= 0,534; Anlayış= 0,405; İş Arkadaşı= 0,889; Gelecek= 0,312; KG= 0,474; DB= 0,021*; İSAY= 0,065	0,034	2,552	14,000	1012,000

5.6.5. KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARI

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerine yönelik korelasyon analizine yer verilmiştir.

Korelasyon analizi, değişkenler arasında anlamlılık olup olmadığını belirlemeye yardımcı olan ve sıkça literatürde kullanılan bir analiz yöntemidir ve değişkenler arasındaki anlamlılık düzeyini ve yönünü açıklayan korelasyon katsayısı ‘r’ ile gösterilmektedir. Bu katsayı ± 1 arasında değişiklik gösteren bir değer alır. Katsayının pozitif yönde bir değer alması değişkenler arasında karşılıklı pozitif yönde artış olduğunu, negatif bir değer alması ise değişkenlerin birinde artış görüldüğü zaman diğerinde azalışın meydana geldiğini göstermektedir (Büyüköztürk vd. 2008: 185). Bu açıdan korelasyon katsayısının +1 olması mükemmel pozitif ilişkiyi, -1 olması mükemmel negatif ilişkiyi, 0 olması ise değişkenler arasında ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 21. Korelasyon Değerlerinin Anlamı

R DEĞERİ	ANLAMI
0,01 - 0,20	Çok Zayıf Derecede Korelasyon
0,21 – 0,40	Zayıf Derecede Korelasyon
0,41 – 0,60	Orta Derecede Korelasyon
0,61 – 0,80	İyi Derecede Korelasyon
0,81 – 1,00	Çok İyi Derecede Korelasyon

(Kaynak: Yıldız & Güneş; 2017).

Tablo 22. Korelasyon Analizi Sonuçları

KORELASYON SONUÇLARI									
DEĞİŞKENLER		Yetiştirme	Anlayış	İş Arkadaşı	Gelecek	Örgütsel Sosyalleşme	Kariyer Gelişimi	Duygusal Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti
Yetiştirme	r	1	0,564**	0,502**	0,685**	0,865**	0,744**	0,602**	0,502**
	p		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	n		515	515	515	515	515	515	515
Anlayış	r		1	0,592**	0,445**	0,788**	0,566**	0,409**	0,324**
	p			0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	n			515	515	515	515	515	515
İş Arkadaşı	r			1	0,414**	0,757**	0,501**	0,401**	0,314**
	p				0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	n				515	515	515	515	515
Gelecek	r				1	0,812**	0,810**	0,594**	0,541**
	p					0,000	0,000	0,000	0,000
	n					515	515	515	515
Örgütsel Sosyalleşme	r					1	0,825**	0,631**	0,532**
	p						0,000	0,000	0,000
	n						515	515	515
Kariyer Gelişimi	r						1	0,599**	0,494**
	p							0,000	0,000
	n							515	515
Duygusal Bağlılık	r							1	0,669**
	p								0,000
	n								515
İşten Ayrılma Niyeti	r								1
	p								
	n								

Tablo 22’de yer alan korelasyon analizine göre yetiştirme alt faktörü; anlayış alt faktörünü %56,4 oranında ($r=0,564$, $p=0,000$), iş arkadaşı alt faktörünü %50,2 oranında ($r=0,502$, $p=0,000$), gelecek alt faktörünü %68,5 oranında ($r=0,685$, $p=0,000$), örgütsel sosyalleşme faktörünü %86,5 oranında ($r=0,865$, $p=0,000$), kariyer gelişimi faktörünü %74,4 oranında ($r=0,744$, $p=0,000$), duygusal bağlılık faktörünü %60,2 oranında ($r=0,602$, $p=0,000$) ve işten ayrılma niyeti faktörünü %50,2 oranında ($r=0,502$, $p=0,000$) pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Anlayış alt faktörü; iş arkadaşı alt faktörünü %59,2 oranında ($r=0,592$, $p=0,000$), gelecek alt faktörünü %44,5 oranında ($r=0,445$, $p=0,000$), örgütsel sosyalleşme faktörünü %78,8 oranında ($r=0,788$, $p=0,000$), kariyer gelişimi faktörünü %56,6 oranında ($r=0,566$, $p=0,000$), duygusal bağlılık faktörünü %40,9 oranında ($r=0,409$, $p=0,000$) ve işten ayrılma niyeti faktörünü %32,4 oranında ($r=0,324$, $p=0,000$) pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

İş arkadaşı alt faktörü; gelecek alt faktörünü %41,4 oranında ($r=0,414$, $p=0,000$), örgütsel sosyalleşme faktörünü %75,7 oranında ($r=0,757$, $p=0,000$), kariyer gelişimi faktörünü %50,1 oranında ($r=0,501$, $p=0,000$), duygusal bağlılık faktörünü %40,1 oranında ($r=0,401$, $p=0,000$) ve işten ayrılma niyeti faktörünü %31,4 oranında ($r=0,314$, $p=0,000$) pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Gelecek alt faktörü; örgütsel sosyalleşme faktörünü %81,2 oranında ($r=0,812$, $p=0,000$), kariyer gelişimi faktörünü %81,0 oranında ($r=0,810$, $p=0,000$), duygusal bağlılık faktörünü %59,4 oranında ($r=0,594$, $p=0,000$) ve işten ayrılma niyeti faktörünü %54,1 oranında ($r=0,541$, $p=0,000$) pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Örgütsel sosyalleşme faktörü; kariyer gelişimi faktörünü %82,5 oranında ($r=0,825$, $p=0,000$), duygusal bağlılık faktörünü %63,1 oranında ($r=0,631$, $p=0,000$) ve işten ayrılma niyeti faktörünü %53,2 oranında ($r=0,532$, $p=0,000$) pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Kariyer gelişimi faktörü; duygusal bağlılık faktörünü %59,9 oranında ($r=0,599$, $p=0,000$) ve işten ayrılma niyeti faktörünü %49,4 oranında ($r=0,494$, $p=0,000$) pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Duygusal bağlılık faktörü; işten ayrılma niyeti faktörünü %69,9 oranında ($r=0,699$, $p=0,000$) pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Bu verilerden hareketle, örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı (pozitif yönde) bir ilişki olduğu açıkça söylenebilmektedir. Böylelikle Hipotez 1 içerisindeki H_1 kabul edilir.

5.6.6. ÇOKLU REGRESYON ANALİZİ SONUÇLARI

Regresyon analizi, bağımlı değişken ile bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki ilişkinin matematiksel anlamda bir eşitlik ile açıklanması sürecini gösterir. Regresyon analizinde; bir bağımlı değişken ile bir bağımsız değişken varsa basit regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile iki ya da daha fazla bağımsız değişken varsa çoklu regresyon analizi, iki ya da daha çok bağımlı değişken olması durumunda çok değişkenli regresyon analizi olarak adlandırılmaktadır (Büyüköztürk, 2019: 91).

Çoklu regresyon analizi içerisinde bir bağımlı değişken ile bağlantısı olduğu tahmin edinilen iki ya da daha fazla bağımsız değişkene dayalı olarak bağımlı değişkenin etki derecesi araştırılır. Çoklu regresyon analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde açıkladıkları toplam varyansın değerlendirilmesine, açıklanan varyansın ve bağımsız değişkenlerin istatistiki açıdan anlamlılığına ve bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönü hakkında yorum yapılabilmesine imkân verir.

5.6.6.1. Örgütsel sosyalleşme alt faktörlerinin (yetiştirme, anlayış, iş arkadaşı desteği ve gelecek beklentileri) kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerine olan etkisinin çoklu regresyon sonuçları

Tablo 23'e göre regresyon denkleminde örgütsel sosyalleşme alt faktörlerinin katsayıları kariyer gelişimini %74,3 açıklama gücüne sahiptir. (Adjusted R Square= 0,743). İki'den fazla bağımsız değişkenin yer aldığı regresyon analizlerinde Adjusted R Square değerine bakılmaktadır ve genel olarak %50 üzerinde olması göreceli olarak kabul edilmektedir. Bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağıntı problemini tespit etmek amacıyla kullanılan ve 10'un altında çıkması gereken VIF değerlerinin uygun düzeylerde bulunmalarından dolayı çoklu doğrusallık sorununun olmadığı görülmektedir.

Çoklu regresyon sonuç tablosuna göre; yetiştirme, anlayış, iş arkadaşı desteği ve gelecek beklentileri faktörleri kariyer gelişimi üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0,05$). Yetiştirme faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın kariyer gelişimi üzerinde %26,4'lük bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Anlayış faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın kariyer gelişimi üzerinde %13,9'luk bir artışa neden olacağı beklenmektedir. İş arkadaşı desteği faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın kariyer gelişimi üzerinde %6,3'lük bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Son olarak gelecek beklentisi faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın kariyer gelişimi üzerinde %54,2'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir.

Tablo 23. Örgütsel Sosyalleşme Alt Faktörlerinin Kariyer Gelişimi Faktörüne Olan Etkisinin Çoklu Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yordayıcı Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	P	VIF
KG	Yetiştirme	0,249	0,032	0,264	7,775	0,000*	2,297
	Anlayış	0,152	0,033	0,139	4,607	0,000*	1,810
	İş Arkadaşı	0,068	0,031	0,063	2,175	0,030*	1,654
	Gelecek	0,483	0,028	0,542	17,536	0,000*	1,911
R= 0,086 R ² = 0,745 R _{adj.} = 0,743, F. Change =(372,445) P<0,05							

Tablo 24'e göre regresyon denkleminde örgütsel sosyalleşme alt faktörlerinin katsayıları duygusal bağlılığı %42,8 açıklama gücüne sahiptir. (Adjusted R Square= 0,428). Bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağıntı problemini tespit etmek amacıyla kullanılan ve 10'un altında çıkması gereken VIF değerlerinin uygun düzeylerde bulunmalarından dolayı çoklu doğrusallık sorununun olmadığı görülmektedir.

Çoklu regresyon sonuç tablosuna göre anlayış faktörü hariç; yetiştirme, iş arkadaşı desteği ve gelecek beklentileri faktörleri duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0,05$). Yetiştirme faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın duygusal bağlılık üzerinde %31,5'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir. İş arkadaşı desteği faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın duygusal

bağlılık üzerinde %8,8'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Son olarak gelecek beklentisi faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın duygusal bağlılık üzerinde %32,8'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir.

Tablo 24. Örgütsel Sosyalleşme Alt Faktörlerinin Duygusal Bağlılık Faktörüne Olan Etkisinin Çoklu Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yordayıcı Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	P	VIF
DB	Yetiştirme	0,307	0,049	0,315	6,224	0,000*	2,297
	Anlayış	0,038	0,051	0,033	0,742	0,458	1,810
	İş Arkadaşı	0,099	0,048	0,088	2,051	0,041*	1,654
	Gelecek	0,302	0,042	0,328	7,106	0,000*	1,911
R= 0,658 R ² = 0,433 R _{adj.} = 0,428, F. Change =(97,295) P<0,05							

Tablo 25'e göre regresyon denkleminde örgütsel sosyalleşme alt faktörlerinin katsayıları işten ayrılma niyetini %32,2 açıklama gücüne sahiptir. (Adjusted R Square= 0,322). Bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağıntı problemini tespit etmek amacıyla kullanılan ve 10'un altında çıkması gereken VIF değerlerinin uygun düzeylerde bulunmalarından dolayı çoklu doğrusallık sorununun olmadığı görülmektedir.

Çoklu regresyon sonuç tablosuna göre anlayış ve iş arkadaşı desteği faktörleri hariç; yetiştirme ve gelecek faktörleri işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır (p<0,05). Yetiştirme faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın işten ayrılma niyeti üzerinde %22,6'lık bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Ayrıca gelecek beklentisi faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın işten ayrılma niyeti üzerinde %36,4'lük bir artışa neden olacağı beklenmektedir.

Tablo 25. Örgütsel Sosyalleşme Alt Faktörlerinin İşten Ayrılma Niyeti Faktörüne Olan Etkisinin Çoklu Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yordayıcı Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	P	VIF
İSAY	Yetiştirme	0,253	0,062	0,226	4,100	0,000*	2,297
	Anlayış	0,008	0,064	0,007	0,133	0,894	1,810
	İş Arkadaşı	0,060	0,061	0,046	0,995	0,320	1,654
	Gelecek	0,386	0,053	0,364	7,259	0,000*	1,911
R= 0,572 R ² = 0,327 R _{adj.} = 0,322, F. Change =(62,020) P<0,05							

5.6.6.2. Kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerinin örgütsel sosyalleşme faktörüne olan etkisinin çoklu regresyon sonuçları

Tablo 26'ya göre regresyon denkleminde kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerinin katsayıları örgütsel sosyalleşme faktörünü %71,2 açıklama gücüne sahiptir. (Adjusted R Square= 0,712). Bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağıntı problemini tespit etmek amacıyla kullanılan ve 10'un altında çıkması gereken VIF değerlerinin uygun düzeylerde bulunmalarından dolayı çoklu doğrusallık sorununun olmadığı görülmektedir.

Çoklu regresyon sonuç tablosuna göre kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörleri örgütsel sosyalleşme üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır (p<0,05). Kariyer gelişimi düzeyinde 1 birimlik artışın örgütsel sosyalleşme üzerinde %68,5'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Duygusal bağlılık düzeyinde 1 birimlik artışın örgütsel sosyalleşme üzerinde %16,6'lık bir artışa neden olacağı beklenmektedir. İşten ayrılma niyeti düzeyinde 1 birimlik artışın örgütsel sosyalleşme üzerinde %8,2'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir.

Tablo 26. Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Faktörlerinin Örgütsel Sosyalleşme Faktörüne Olan Etkisinin Çoklu Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yordayıcı Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	P	VIF
ÖS	KG	0,555	0,024	0,685	22,872	0,000*	1,598
	DB	0,130	0,027	0,166	4,749	0,000*	2,187
	İSAY	0,056	0,022	0,082	2,539	0,011*	1,857
R= 0,845 R ² = 0,713 R _{adj.} = 0,712, F. Change =(423,801) P<0,05							

5.6.6.3. Örgütsel sosyalleşme, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerinin kariyer gelişimi faktörüne olan etkisinin çoklu regresyon sonuçları

Tablo 27'ye göre regresyon denkleminde örgütsel sosyalleşme, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerin katsayıları kariyer gelişimi faktörünü %68,9 açıklama gücüne sahiptir. (Adjusted R Square= 0,689). Bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağıntı problemini tespit etmek amacıyla kullanılan ve 10'un altında çıkması gereken VIF değerlerinin uygun düzeylerde bulunmalarından dolayı çoklu doğrusallık sorununun olmadığı görülmektedir.

Çoklu regresyon sonuç tablosuna göre; işten ayrılma niyeti faktörü hariç, örgütsel sosyalleşme ve duygusal bağlılık faktörleri kariyer gelişimi üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0,05$). Örgütsel sosyalleşme düzeyindeki bir birimlik artışın kariyer gelişimi üzerinde %73,9'luk bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Duygusal bağlılık düzeyindeki bir birimlik artışın kariyer gelişimi üzerinde %11,7'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir.

Tablo 27. Örgütsel Sosyalleşme, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Faktörlerinin Kariyer Gelişimi Faktörüne Olan Etkisinin Çoklu Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yordayıcı Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	P	VIF
KG	ÖS	0,912	0,040	0,739	22,872	0,000*	1,724
	DB	0,113	0,036	0,117	3,174	0,002*	2,239
	İSAY	0,020	0,028	0,023	0,689	0,491	1,878
R= 0,831 R ² = 0,691 R _{adj.} = 0,689, F. Change =(380,406) P<0,05							

5.6.6.4. Örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi ve işten ayrılma niyeti faktörlerinin duygusal bağlılık faktörüne olan etkisinin çoklu regresyon sonuçları

Tablo 28'e göre regresyon denkleminde örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi ve işten ayrılma niyeti faktörlerinin katsayıları duygusal bağlılık faktörünü %55,9 açıklama gücüne sahiptir. (Adjusted R Square= 0,559). Bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağıntı problemini tespit etmek amacıyla kullanılan ve 10'un altında çıkması gereken VIF değerlerinin uygun düzeylerde bulunmalarından dolayı çoklu doğrusallık sorununun olmadığı görülmektedir.

Çoklu regresyon sonuç tablosuna göre; örgütsel sosyalleşme kariyer gelişimi ve işten ayrılma niyeti faktörleri duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0,05$). Örgütsel sosyalleşme düzeyinde 1 birimlik artışın duygusal bağlılık üzerinde %25,4'lük bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Kariyer gelişimi düzeyinde 1 birimlik artışın duygusal bağlılık üzerinde %16,5'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir. İşten ayrılma niyeti düzeyinde 1 birimlik artışın duygusal bağlılık üzerinde %45,2'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir.

Tablo 28. Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi ve İşten Ayrılma Niyeti Faktörlerinin Duygusal Bağlılık Faktörüne Olan Etkisinin Çoklu Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yordayıcı Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	P	VIF
DB	ÖS	0,324	0,068	0,254	4,749	0,000*	3,341
	KG	0,171	0,054	0,165	3,174	0,002*	3,171
	İSAY	0,393	0,030	0,452	12,996	0,000*	1,413
R= 0,750 R ² = 0,562 R _{adj.} = 0,559, F. Change =(218,547) P<0,05							

5.6.6.5. Örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi ve duygusal bağlılık faktörlerinin işten ayrılma niyeti faktörüne olan etkisinin çoklu regresyon sonuçları

Tablo 29'a göre regresyon denkleminde örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi ve duygusal bağlılık faktörlerinin katsayıları işten ayrılma niyeti faktörünü %46,5 açıklama gücüne sahiptir. (Adjusted R Square= 0,465). Bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağıntı problemini tespit etmek amacıyla kullanılan ve 10'un altında çıkması gereken VIF değerlerinin uygun düzeylerde bulunmalarından dolayı çoklu doğrusallık sorununun olmadığı görülmektedir.

Çoklu regresyon sonuç tablosuna göre; kariyer gelişimi faktörü hariç, örgütsel sosyalleşme ve duygusal bağlılık faktörleri işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p < 0,05$). Örgütsel sosyalleşme düzeyindeki bir birimlik artışın işten ayrılma niyeti üzerinde %15,2'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Duygusal bağlılık düzeyindeki bir birimlik artışın işten ayrılma niyeti üzerinde %54,9'luk bir artışa neden olacağı beklenmektedir.

Tablo 29. Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi ve Duygusal Bağlılık Faktörlerinin İşten Ayrılma Niyeti Faktörüne Olan Etkisinin Çoklu Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yordayıcı Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	P	VIF
İSAY	ÖS	0,223	0,088	0,152	2,539	0,011*	3,445
	KG	0,048	0,069	0,040	0,689	0,491	3,230
	DB	0,632	0,049	0,549	12,996	0,000*	1,716
R= 0,684 R ² = 0,468 R _{adj.} = 0,465, F. Change =(149,886) P<0,05							

5.6.7. HİPOTEZ SONUÇLARI

Çalışmanın bu bölümünde hipotez sonuçlarına ilişkin bilgiler verilmiştir ve kabul edilen hipotezler gerekçeleri ile açıklanmıştır.

Bu çalışmada örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik analizler test edilmiştir. Tablo 22’de yapılan korelasyon analizi sonucuna göre; tüm faktörlerin birbirlerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sebeple H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 13-20’de yapılan demografik değişkenlere göre faktörlerin MANOVA analiz sonuçları incelendiğinde; katılımcıların verdikleri yanıtlara göre örgütsel sosyalleşme faktörü demografik değişkenlere göre; eğitim, kurumda çalışma süresi, pozisyon ve meslek değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Örgütsel sosyalleşmenin alt faktörü olan yetiştirme faktörü demografik değişkenlere göre; eğitim, pozisyon ve meslek değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Örgütsel sosyalleşmenin alt faktörü olan anlayış faktörü demografik değişkenlere göre; eğitim, kurumda çalışma süresi ve meslek değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Örgütsel sosyalleşmenin alt faktörü olan iş arkadaşı desteği faktöründe demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Örgütsel sosyalleşmenin alt faktörü olan gelecek beklentileri faktörü demografik değişkenlere göre; cinsiyet, eğitim, pozisyon ve meslek değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Kariyer gelişimi faktörü demografik değişkenlere göre; eğitim, pozisyon ve meslek değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bir göstermektedir.

Duygusal bağlılık faktörü demografik değişkenlere göre; medeni durum, kurumda çalışma süresi, pozisyon, meslek ve toplam mesleki deneyim değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bir göstermektedir.

İşten ayrılma niyeti faktörü demografik değişkenlere göre; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve meslek değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bir göstermektedir.

Genel olarak araştırmaya konu olan hipotezler incelendiğinde; korelasyon analizi sonucunda örgütsel sosyalleşme, örgütsel sosyalleşme alt faktörleri, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı (olumlu yönde) ilişki olduğuna yönelik sonuçlara ulaşılmıştır ve örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçeklerine verilen yanıtların demografik değişkenlere yönelik analiz sonuçlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu sebeple çalışmaya konulan H₁, H₂, H₃, H₄ ve H₅ hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 30. Hipotez Sonuç Tablosu

Hipotez 1:	“H ₀ : Örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki yoktur.”	RED
	“H ₁ : Örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.”	KABUL
Hipotez 2:	“H ₀ : Çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermez.”	RED
	“H ₁ : Çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyi demografik özelliklere göre farklılık gösterir.”	KABUL
Hipotez 3:	“H ₀ : Çalışanların kariyer gelişimi demografik özelliklere göre farklılık göstermez.”	RED
	“H ₁ : Çalışanların kariyer gelişimi demografik özelliklere göre farklılık gösterir.”	KABUL
Hipotez 4:	“H ₀ : Çalışanların duygusal bağlılığı demografik özelliklere göre farklılık göstermez.”	RED
	“H ₁ : Çalışanların duygusal bağlılığı demografik özelliklere göre farklılık gösterir.”	KABUL
Hipotez 5:	“H ₀ : Çalışanların işten ayrılma niyeti demografik özelliklere göre farklılık göstermez.”	RED
	“H ₁ : Çalışanların işten ayrılma niyeti demografik özelliklere göre farklılık gösterir.”	KABUL

ALTINCI BÖLÜM

Çalışmanın son bölümünde daha önce yapılan çalışmalara değinilmiş olup katılımcıların demografik özellikleri, örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma düzeylerine ilişkin elde edilen bulgulardan yola çıkılarak saptanan sonuçlar özetlenmiş, bu sonuçlar dikkate alınarak ilgili araştırmacı ve uygulayıcılara yönelik öneriler yer almaktadır.

6. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. TARTIŞMA

Tartışma kapsamında; demografik özelliklerin niteliği, demografik özelliklere göre faktörlerin MANOVA analizi sonuçları, korelasyon analizi sonuçları, regresyon analizi sonuçları ile literatürde daha önce yapılan çalışmalara değinilmiştir. Bu bağlamda, literatüre kazandırılmış önceki çalışmalarda belirtilen bulgular ile bu çalışmadaki bulgular arasındaki benzerlikler ve farklılıklar karşılaştırılmıştır.

Demografik özellikler incelendiğinde katılımcılar (515 kişi); cinsiyet değişkenine göre %78,1'i (402 kişi) kadın, %21,9'u (113 kişi) erkek; medeni durum değişkenine göre %26,8'i (138 kişi) evli, %73,2'si (377 kişi) ise bekar; yaş değişkenine göre %48,3'ü (249 kişi) 25 yaş altı, %37,3'ü (192 kişi) 25-35 yaş arası, %14,4'ü (74 kişi) ise 36 yaş ve üstü; eğitim durumu değişkenine göre %16,9'u (87 kişi) lise ve dengi okul, %31,7'si (163 kişi) ön lisans, %28,7'si (148 kişi) lisans, %5,0'i (26 kişi) yüksek lisans ve %17,7'si tıpta uzmanlık – doktora mezunu, kurum değişkenine göre katılımcıların tamamı özel hastane çalışanı; kurumda çalışma süresi değişkenine göre %80,8'i (416 kişi) 5 yıl ve altı, %14,2'si (73 kişi) 5-10 yıl arası ve %5,0'i (26 kişi) 11 yıl ve üstü;

pozisyon değişkenine göre %92,2'si (475 kişi) alışan, %7,8'i ise yönetici; meslek değişkenine göre %17,5'i (90 kişi) doktor, %35,0'i (180 kişi) hemşire, %17,6'sı (91 kişi) teknisyen veya tekniker ve %29,9'u (154 kişi) idari personel; toplam mesleki deneyim değişkenine göre %61,7'si (318 kişi) 5 yıl altı, %23,9'u (123 kişi) 5-10 yıl arası ve %14,4' ise 11 yıl ve üstü olarak dağılım göstermektedir.

Katılımcıların "Kurumunuzda kariyer planlama ve geliştirme süreci yazılı olarak tanımlanmış mıdır?" sorusuna vermiş oldukları yanıtların analizi incelendiğinde; %30,9'u (159 kişi) evet, %40,6'sı (209 kişi) hayır ve %28,5'i (147 kişi) kısmen yanıtlarını vermiştir. "Sosyalleşme konusunda eğitim aldınız mı?" sorusuna vermiş oldukları yanıtların analizi incelendiğinde; %23,1'i (119 kişi) evet, %64,9'u (334 kişi) hayır ve %12,0'si (62 kişi) kısmen yanıtlarını vermiştir. Ayrıca katılımcıların "Kariyer geliştirme konusunda eğitim aldınız mı?" sorusuna vermiş oldukları yanıtların analizi incelendiğinde; %31,3' (161 kişi) evet, %53,0' (273 kişi) hayır ve %15,7'si (81 kişi) kısmen yanıtlarını vermiştir. Bu üç soruya verilen yanıtlara göre hastane gruplarındaki sağlık çalışanlarının büyük bir kısmı kariyer geliştirme ve sosyalleşme konusunda eğitim almadıkları ve bu noktada kendilerini eksik hissettikleri söylenbilir.

11 Mart 2020 tarihinde ülkemizde ilk Covid-19 vakasının görülmesiyle sağlık kurumlarında sağlık çalışanlarının olağanüstü süreçlerde çalışma durumu oluşmuştur. (Koca, 2020). Bu olağanüstü süreçler, sağlık çalışanlarını gerek fiziksel gerekse psikolojik olarak etkilemiştir. Bu sebeple yapılan anket çalışmasının demografik bilgiler kısmında sağlık çalışanlarının örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin pandemi ile ne gibi değişikliklere uğradığını belirlemek amacıyla 4 adet soru yneltirmiştir. İlk olarak sağlık alışanlarının "Pandeminin sosyalleşmenize etkisi var mıdır?" sorusuna vermiş oldukları yanıtların analizi incelendiğinde; %17,5'i (90 kişi) etkisi yoktur, %10,1'i (52 kişi) düşük düzeyde etkisi vardır, %27,8'i (143 kişi) orta düzeyde etkisi vardır ve %44,7'si (230 kişi) yüksek düzeyde etkisi vardır yanıtlarını vermişlerdir. Bu verilerden hareketle pandemi sürecinin özellikle sağlık çalışanları üzerinde büyük bir toplumsal etki bıraktığını ve sosyalleşme anlamında çalışanların olumsuz anlamda oldukça fazla etkilendiği söylenbilir. İkinci olarak, sağlık alışanlarının "Pandeminin kariyer gelişiminize etkisi var mıdır?" sorusuna vermiş oldukları yanıtların analizi

incelendiğinde; %27,4'ü (141 kişi) etkisi yoktur, %18,4'ü (95 kişi) düşük düzeyde etkisi vardır, %34,8'i (179 kişi) orta düzeyde etkisi vardır ve %19,4'ü (100 kişi) yüksek düzeyde etkisi vardır yanıtlarını vermişlerdir. Bu verilerden hareketle pandemi sürecinin sağlık çalışanlarının kariyer gelişimi düzeyleri üzerinde orta düzeyde etkisinin yoğun bir şekilde görüldüğü ancak etkisi yoktur yanıtlarını veren bireylerinde azımsanmayacak düzeyde olduğu söylenebilir. Üçüncü olarak, sağlık çalışanlarının "Pandeminin duygusal bağlılığınıza etkisi var mıdır?" sorusuna vermiş oldukları yanıtların analizi incelendiğinde; %14,4'ü (74 kişi) etkisi yoktur, %15,9'u (82 kişi) düşük düzeyde etkisi vardır, %28,9'u (149 kişi) orta düzeyde etkisi vardır ve %40,8'i (210 kişi) yüksek düzeyde etkisi vardır yanıtlarını vermişlerdir. Bu verilerden hareketle pandemi sürecinin sağlık çalışanlarının duygusal bağlılık düzeyini oldukça fazla etkilediği söylenebilir. Son olarak; Sağlık çalışanlarının "Pandeminin işten ayrılma niyetinize etkisi var mıdır?" sorusuna vermiş oldukları yanıtların analizi incelendiğinde; %51,8'i (267 kişi) etkisi yoktur, %15,7'si (81 kişi) düşük düzeyde etkisi vardır, %17,9'u (92 kişi) orta düzeyde etkisi vardır ve %14,6'sı (75 kişi) yüksek düzeyde etkisi vardır yanıtlarını vermişlerdir. Bu verilerden hareketle pandemi sürecinin sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti düzeylerine bakıldığında çoğunluk olarak etki etmediği söylenebilir.

Demografik özellikler açısından verilerin analizi incelendiğinde;

Cinsiyet açısından verilerin analizi incelendiğinde örgütsel sosyalleşme alt faktörü olan gelecek beklentisi ile işten ayrılma niyeti faktörünün anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bu çalışmada; erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre örgütsel sosyalleşme faktörünün gelecek beklentisi alt faktörüne vermiş olduğu yanıtlar ve işten ayrılma niyeti faktörüne vermiş olduğu yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir. Keleş & Özbek (2008) ve Sökmen (2007) çalışmalarında örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki saptamamıştır. Yıldırım (2017), Gencer (2018) ve Çetin & Varoğlu (2015) çalışmalarında örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki saptamıştır. Bu durumlara istinaden Yıldırım ve arkadaşları (2014) diğer bir değişken olan cinsiyet ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki saptamamıştır. Literatürde yer alan çalışmalar ile bu çalışmanın sonucu kısmen örtüşmektedir.

Medeni durum açısından verilerin analizi incelendiğinde duygusal bağlılık faktörü ile ve işten ayrılma niyeti faktörünün anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p<0,05$). Evli olan katılımcıların bekar olan katılımcılara göre duygusal bağlılık faktörüne vermiş olduğu yanıtlar ve işten ayrılma niyetine vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir. Çankaya (2020) çalışmasında medeni durum ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki saptamıştır. Aynı şekilde Kaya (2013) çalışmasında medeni durum ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptamıştır. Son olarak ; Bozkurt & Yurt (2013)'un çalışmasında duygusal bağlılık boyutunda araştırmaya katılanların medeni durumları açısından anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Bu farklılıkla ilgili ortalamalara bakıldığında evli olanların bekar olanlara oranla daha fazla bu boyuta bağlılık gösterdikleri görülmektedir ve bu çalışma ile örtüşmektedir. Acar (2017) Çakar & Ceylan (2011) ve Genç (2014) ise çalışmalarında örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyetinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek için analizler yapmıştır ancak farklılık bulunamamıştır. Literatürde yer alan çalışmalar ile bu çalışmanın sonucu kısmen örtüşmektedir.

Yaş açısından verilerin analizi incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p<0,05$). Yaş değişkeninin post- hoc. analizi sonuçlarına göre; 36 ve üstü olan katılımcıların yaşı 25 yaş altı ve 25-35 yaş arası olan katılımcılara göre işten ayrılma niyetine vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,006$). Karacaoğlu (2015)'nin çalışmasına göre çalışanların yaşı ilerledikçe işten ayrılma niyetinin azaldığını, bekarlara göre işten ayrılma niyetinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yazıcıoğlu (2009)'nin çalışmasında ise; işten ayrılma niyetinin yaş açısından anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Literatürde yer alan çalışmalar ile bu çalışmanın sonucu örtüşmektedir.

Eğitim açısından verilerin analizi incelendiğinde örgütsel sosyalleşme faktörü, yetiştirme alt faktörü, anlayış alt faktörü, gelecek beklentisi alt faktörü, kariyer gelişimi faktörü ve işten ayrılma niyeti faktörünün ile anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p<0,05$). Eğitim değişkeninin post- hoc. analizi sonuçlarına göre; ön lisans mezunu olan katılımcıların lise, lisans, ve tıpta uzmanlık ve doktora mezunu olan katılımcılara göre örgütsel sosyalleşme faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,013$, $p=0,001$, $p=0,040$). Ön lisans mezunu olan

katılımcıların lise, lisans, ve yüksek lisans mezunu olan katılımcılara göre kariyer gelişimi faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,001$, $p=0,002$, $p=0,001$). Ayrıca tıpta uzmanlık ve doktora mezunu katılımcıların lise ve yüksek lisans mezunu olan katılımcılara göre kariyer gelişimi faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,002$, $p=0,002$). Tıpta uzmanlık ve doktora mezunu katılımcıların lise ve dengi okul ve lisans mezunu olan katılımcılara göre işten ayrılma niyeti faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,005$, $p=0,003$). Bu verilerden hareketle ön lisans mezunu çalışanların diğer gruplara göre sosyalleşme açısından daha iyi durumda olduğunu göstermektedir. Ek olarak tıpta uzmanlık ve doktora mezunu çalışanların kariyer gelişimi ve işten ayrılma niyeti açısından diğer gruplara göre daha eğilimli olduğu görülmektedir. Özdemir ve Orhan (2018)'in çalışmasına göre örgütsel sosyalleşme ve eğitim değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer yandan Çetin & Kurban (2016)'ın çalışmasına göre örgütsel sosyalleşme ile eğitim arasında anlamlı bir ilişki saptamamıştır. Kariyer gelişimi ile eğitim arasındaki anlamlı farklılık Kılıç ve Öztürk (2009)'ün çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Çalışanın eğitim düzeyi arttıkça kariyer gelişiminin arttığı görülmektedir. Eğitim ile işten ayrılma niyeti arasındaki anlamlı farklılık ise; Yıldırım (2014)'ün çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Yıldırım'a göre bireyin eğitim düzeyi arttıkça işten ayrılma niyeti de değişiklik gösterebilmektedir. Literatürde yer alan çalışmalar ile bu çalışmanın sonucu kısmen örtüşmektedir.

Kurumda çalışma süresi açısından verilerin analizi incelendiğinde örgütsel sosyalleşme, anlayış alt faktörü ve duygusal bağlılık faktörünün anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p<0,05$). Kurumda çalışma süresi değişkeninin post- hoc. analizi sonuçlarına göre; 11 yıl ve üstü kurumda çalışan katılımcıların 5 yıl ve altı yıl boyunca kurumda çalışan katılımcılara göre örgütsel sosyalleşme faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,008$). 11 yıl ve üstü kurumda çalışan katılımcıların 5 yıl ve altı ve 5-10 yıl arası kurumda çalışan katılımcılara göre örgütsel sosyalleşme faktörünün anlayış alt faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,001$, $p=0,007$). Bunun en önemli nedenlerinden birisi de işyerlerinde daha uzun yıllar tecrübe kazanan bireylerin yeni başlayan bireye göre iletişim ve çevre açısından daha avantajlı olması söylenebilir. Ayrıca 11 yıl ve üstü

kurumda çalışan katılımcıların 5 yıl ve altı ve 5-10 yıl arası kurumda çalışan katılımcılara göre duygusal bağlılık faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,001$, $p=0,048$). Duygusal bağlılığın 11 yıl ve üstü kurumda çalışan bireylerden fazla olmasının sebebi ise; bireyin yıllar geçtikçe kendisini kurumda ailenin bir parçası gibi hissetmesi ve kendini gerçekleştirme düzeyinin daha fazla artması söylenebilir. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde; Bozkurt & Yurt (2013)'un çalışmasında kurumda çalışma süresi ve duygusal bağlılık arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Örgütsel sosyalleşmenin alt faktörü olan anlayış faktörüne bakıldığında; Saruhan (2017)'in çalışmasında eğitim durumu, mesleki kıdem ve kurumda çalışma süresine göre iş eğitimi, iş arkadaşlarının desteği, anlayış ortalamalarının farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ve bu çalışma ile örtüşmektedir.

Pozisyon açısından verilerin analizi incelendiğinde; örgütsel sosyalleşme faktörü, yetiştirme alt faktörü, gelecek beklentisi alt faktörü, kariyer gelişimi faktörü ve duygusal bağlılık faktörünün anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bu verilerden hareketle; yönetici olan katılımcıların çalışan katılımcılara göre örgütsel sosyalleşme, yetiştirme, gelecek beklentisi, kariyer gelişimi ve duygusal bağlılık faktörlerine vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir. Dönmez (2016)'in çalışmasına göre öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin artmasının, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini pozitif yönde etkileyeceğini göstermektedir. Bakıoğlu & İnandı (2001)'nın çalışmasına göre bireyin kariyer gelişiminin pozisyon ile anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Son olarak; duygusal bağlılık ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, Eriş & Arun (2020) ve Kaya (2013) çalışmalarında örgütsel bağlılık alt boyutları ile pozisyon arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Literatürde yapılan çalışmalar ile bu çalışmadan elde edilen bulgular örtüşmektedir.

Meslek açısından verilerin analizi incelendiğinde; iş arkadaşı faktörü hariç diğer tüm faktörler ile anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p<0,05$). Meslek değişkeninin post- hoc. analizi sonuçlarına göre; doktor, teknisyen ve idari personelin hemşirelere göre örgütsel sosyalleşme faktörü, alt boyutları ve kariyer gelişimi faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p<0,000$). İdari personellerin doktor, hemşire ve teknisyenlere göre duygusal bağlılık faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,013$, $p=0,000$, $p=0,011$). Ayrıca doktor ve teknisyenlerin hemşirelere göre duygusal bağlılık faktörüne vermiş oldukları

yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,045$, $p=0,049$). Doktor ve idari personelin hemşirelere göre işten ayrılma niyeti faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak daha yüksektir ($p=0,000$, $p=0,000$). Bu verilerden hareketle, meslek değişkeninin demografik özelliklere oldukça fazla etki ettiği görülmektedir. Literatür incelendiğinde meslek değişkeni ile örgütsel sosyalleşmenin pozitif yönde olduğu görüşü literatürde yer almaktadır. Meslek seçimi ile bireyin kişisel imajını güçlendiren deneyimler yaşaması ve çevreye adapte olması konusunda daha etkili olabileceği düşünülebilmektedir (Demirbilek, 2009). Işık (2014)'ın çalışmasında, bireyin sağlıklı bir kariyer seçimi yapması ve ilerlemesi konusunda mesleğin önemli bir faktör olduğunu dile getirmiştir. Akkoç (2012)'un çalışmasına göre de mesleki kararsızlığın kariyer gelişimi ile anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Ek olarak; duygusal bağlılık ile ve işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde olduğu konusunda literatürde araştırmalar mevcuttur. Çankaya (2020)'nın ulaşım sektöründe yapmış olduğu araştırmaya göre; bireyin duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetlerinin meslek türlerine göre anlamlı olarak farklılaştığını tespit etmiştir.

Toplam mesleki deneyim açısından verilerin analizi incelendiğinde; duygusal bağlılık faktörünün anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p<0,05$). Meslek değişkeninin post- hoc. analizi sonuçlarına göre; 11 yıl ve üstü kurumda çalışan katılımcıların 5 yıl ve altı süre boyunca kurumda çalışan katılımcılara göre duygusal bağlılık faktörüne vermiş oldukları yanıtlar anlamlı olarak yüksektir ($p=0,012$). Yapılan çalışmalara bakıldığında; mesleki deneyim ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ilişkinin olduğunu göstermektedir. Ağca ve Ertan (2008)'in çalışmasında çalışanların duygusal bağlılıklarının yaşlarına, çalıştıkları bölüme, unvanlarına, kıdemlerine ve iş deneyimlerine bağlı olarak değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada faktörler arası korelasyon analizleri incelendiğinde, tüm faktörlerin birbirleriyle pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda faktörler arasındaki ilişki aşağıdaki gibidir;

- Örgütsel sosyalleşme ile kariyer gelişimi arasında pozitif yönlü ve yüksek derecede anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,825$).

Çerik & Bozkurt (2010)'un çalışmasında çalışanların örgütsel sosyalizasyon ile kariyer çapalarına yönelik algılamaları arasında pozitif yönlü orta derecede bir ilişki

tespit edilmiştir. Yıldız (2016)'ın çalışmasında sağlık yöneticilerinin kariyer planlama ve geliştirme (KPG) uygulamaları ile örgütsel sosyalizasyon (ÖS) düzeylerinin belirlenmesi ve bunlar üzerine demografik değişkenlerin etkisinin değerlendirilmesi amaçlamıştır. Sonuç olarak, sağlık yöneticilerinin KGP uygulamaları ve ÖS faktörleri üzerinde demografik değişkenlerin etkili olduğu belirlenmiştir. Yıldız (2016)'ın çalışmasına göre demografik değişkenlerin örgütsel sosyalleşme ve kariyer gelişiminde anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Demirbanka (2017) çalışmasında bankacılık sektöründe uygulanan örgütsel sosyalleşme taktiklerinin çalışanların kariyer planlamaları üzerine etkisini belirlemek amacıyla bir çalışma yürütmüştür. Araştırma bulguları örgütsel sosyalleşme ve kariyer planlama arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Kahyaoğlu (2012) çalışmasında otel işletmelerinde uygulanan örgütsel sosyalizasyon taktiklerinin işgörenlerin kariyer planlamasına olan etkisinin belirlenmesi amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Çalışanların örgütsel sosyalizasyon taktikleri ve kariyer planlamaya ilişkin görüşlerinin bireysel ve işletmeye ait özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. “Örgütsel sosyalizasyon taktikleri ile kariyer planlama arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan korelasyon analizi sonucu $r=0,759$ düzeyinde pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir.” Çerik & Bozkurt (2010), Yıldız (2016), Demirbanka (2017) ve Kahyaoğlu (2012)'nin çalışmalarına göre örgütsel sosyalleşme ve kariyer gelişimi arasındaki ilişkinin anlamlı olması bu çalışma ile örtüşmektedir.

- Örgütsel sosyalleşme ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve iyi derecede anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,631$).

İbrahimoglu (2008) çalışmasında “örgütsel mentorlüğün kişilik açısından örgütsel sosyalizasyon aracılığıyla örgüt ve kariyer bağlılığına etkisini bütüncül bir model çerçevesinde incelemiştir. Elde edilen bulgular örgütsel mentorlüğün örgütsel-kariyer bağlılığını ,örgütsel sosyalizasyon aracılığı ile artırdığını ortaya koymaktadır.” Aynı şekilde, Türker & Yıldırım (2020) çalışmasında örgütsel sosyalleşmenin örgütsel bağlılık boyutları üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sonuç olarak literatürde yer alan çalışmalar bu çalışma ile örtüşmektedir.

- Örgütsel sosyalleşme ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve orta derecede anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,532$).

Yılmaz (2020) çalışmasında örgütsel sosyalleşmenin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi ve bu etkide örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlığı aracılığının tespit edilmesini incelemiştir. “Araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi pozitif anlamlı çıkmakla beraber işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi tespit edilememiştir. Buna karşın örgütsel sosyalleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel bağlılığın aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.” Yapılan etkileşim analizi sonucuna göre uçuş personeline örgütsel sosyalleşmenin örgütsel bağlılığa ve örgütsel vatandaşlığa etkisinin yer personeline göre daha hızlı artmakta olduğu görülmüştür. Bu çalışmada ise örgütsel sosyalleşmenin duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetine orta düzeyde etki ettiği görülmüştür. Dolayısıyla Yılmaz (2020)’ın çalışması kısmen destekleyici niteliktedir. Yıldırım (2014) çalışmasında, “perakende sektöründeki çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Korelasyon analizi sonucunda her iki firmada da örgütsel sosyalleşme faktörlerinden iş arkadaşlarının desteği ile işten ayrılma eğilimi faktörü arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu ortaya çıkmıştır.” Yıldırım (2014)’ın çalışmasına göre örgütsel sosyalleşmenin alt boyutu olan iş arkadaşlarının desteği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki anlamlıdır. Bu çalışmada örgütsel sosyalleşme alt boyutu olan iş arkadaşlarının desteği ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon derecesi ($r=0,314$) az derecede korelasyon görülmesi sebebiyle literatürde yapılan çalışmalar ile kısmen örtüşmektedir.

- Kariyer gelişimi ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta derecede anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,599$).

Kaya (2018) çalışmasında, “havacılık sektörü çalışanlarının kariyer gelişim süreci ele alınarak örgütlerin sunduğu kariyer gelişimi hizmetlerinin, çalışanların kariyerlerine olan bağlılıkları ile kariyer hedeflerine varma yolunda elde ettiklerinden memnuniyet düzeylerinin örgütsel bağlılık alt boyutları üzerindeki etkisini araştırmıştır. Yapılan faktör ve yapısal eşitlik modellemesi analizleri sonucunda kariyer gelişimi olanaklarının sunulmasının çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve kariyerlerinden

memnuniyet düzeylerini arttırma yönünde etkisi olduğu tespit edilmiştir.” Ayrıca, Büyükyılmaz ve arkadaşları (2018), kariyer yönetimi ve duygusal bağlılık üzerinde etkisinde iş tatmininin rolü çalışmasında regresyon analizi sonucunda, kariyer yönetimi algısının duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğunu tespit etmiştir. Yapılan çalışmalar bu çalışma sonuçları ile örtüşmektedir.

- Kariyer gelişimi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve orta derecede anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,494$).

Kaya (2018) çalışmasında, yapılan “faktör ve yapısal eşitlik modellemesi analizleri sonucunda kariyer gelişimi olanaklarının sunulmasının işten ayrılma niyetini azaltma yönünde bir etki tespit edilememiştir.” Aynı şekilde Demirer & Kaya (2020)’nın çalışmasında; “kariyer gelişiminin, çalışanların işten ayrılma düşüncelerini azaltmaya yönelik istatistiksel anlamlı bir etkisi görülmemiştir.” Bu çalışmada yapılan regresyon analizi sonucunda kariyer gelişimi ile işten ayrılma niyeti arasında bir etki saptanamamıştır. Bu sebeple yapılan çalışmalar ile örtüşmektedir.

- Duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve iyi derecede anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,669$).

Arslan (2015) çalışmasında örgütsel güven boyutları ve örgütsel bağlılık boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre duygusal bağlılık ve toplam örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında iyi ($r=0,669$) derecede korelasyon vardır ve bu durum istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,00$). Çımrın ve Uyguc (2004) çalışmasında, “Merkez Laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarının ve işten ayrılma niyetlerinin nedenlerini araştırmıştır. Örgütsel bağlılığın ise bağımlı değişken olarak işten ayrılma niyetini etkilemesi beklenmiş ve sonuç olarak iş doyumunun duygusal bağlılığın belirleyicisi olduğunu; işe bağlılık ve iş doyumunun normatif bağlılığı etkilediğini; Merkez laboratuvarı çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin örgütsel bağlılığın üç boyutundan da (duygusal, devamlılık ve normatif) etkilendiğini göstermiştir.” Güzel (2019) araştırmasında, “iş tatmini ve tüm birleşenleriyle örgütsel bağlılığın işyeri nezaketsizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki aracı rolünü araştırmıştır. Analiz sonuçlarına göre işyeri nezaketsizliği; devam bağlılığı dışındaki diğer tüm örgütsel

bağlılık birleşenleri, iş tatmini ve işten ayrılma niyetiyle anlamlı düzeyde ilişkilendirilmiş olup; işten ayrılma niyeti ise iş tatmini ve örgütsel bağlılığın tüm birleşenleri tarafından güçlü ve anlamlı bir şekilde etkilenmiştir.”

Diğer yandan; Ağırbaş (2018) çalışmasında, “özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel ve meslekî bağlılıkları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgüte duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık toplam puanlarının orta düzeyde olduğu, örgütsel bağlılığın alt bileşenlerine göre yapılan değerlendirmede en yüksek puana sahip alt bileşenin duygusal bağlılık olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin işten ayrılma niyeti puanları orta düzeyde bulunmuş; örgütsel ve meslekî bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.” Bu çalışmada ise duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında iyi ($r=0,669$) derecede korelasyon vardır ve bu durum istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,00$). Karataş (2016) Balıkesir ilinde çeşitli kamu kurumlarında yaptığı çalışmasında kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık algıları devam bağlılığı, duygusal ve normatif bağlılık boyutları ile işten ayrılma niyeti ilişkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda ise örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmada ise örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olarak duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve iyi derecede korelasyon tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışma Ağırbaş (2018) ve Karataş (2016)’ın çalışmaları ile bu çalışma sonuçları örtüşmemektedir.

Çalışmada regresyon analizleri ile birbirleri üzerindeki kuvvet derecesi de incelenmiştir. Bu kapsamda regresyon analizi sonucunda faktörler arasındaki etki düzeyi şu şekildedir;

Yapılan regresyon analizi sonucuna göre,

Örgütsel sosyalleşme alt faktörlerinin kariyer gelişimine olan etkisinin çoklu regresyon analiz yöntemi ile bakıldığında; yetiştirme, anlayış, iş arkadaşı desteği ve gelecek beklentileri faktörleri kariyer gelişimi üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0,05$). Yetiştirme faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın kariyer gelişimi üzerinde %26,4’lük bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Anlayış faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın kariyer gelişimi üzerinde %13,9’luk bir artışa

neden olacağı beklenmektedir. İş arkadaşı desteği faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın kariyer gelişimi üzerinde %6,3'lük bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Son olarak gelecek beklentisi faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın kariyer gelişimi üzerinde %54,2'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir.

Örgütsel sosyalleşme alt faktörlerinin duygusal bağlılığa olan etkisinin çoklu regresyon analiz yöntemi ile bakıldığında; anlayış faktörü hariç, yetiştirme, iş arkadaşı desteği ve gelecek beklentileri faktörleri duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0,05$). Yetiştirme faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın duygusal bağlılık üzerinde %31,5'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir. İş arkadaşı desteği faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın duygusal bağlılık üzerinde %8,8'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Son olarak gelecek beklentisi faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın duygusal bağlılık üzerinde %32,8'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir.

Örgütsel sosyalleşme alt faktörlerinin işten ayrılma niyetine olan etkisinin çoklu regresyon analiz yöntemi ile bakıldığında; göre anlayış ve iş arkadaşı desteği faktörleri hariç; yetiştirme ve gelecek faktörleri işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0,05$). Yetiştirme faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın işten ayrılma niyeti üzerinde %22,6'lık bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Ayrıca gelecek beklentisi faktörü düzeyinde 1 birimlik artışın işten ayrılma niyeti üzerinde %36,4'lük bir artışa neden olacağı beklenmektedir.

Kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerinin örgütsel sosyalleşmeye olan etkisinin çoklu regresyon analiz yöntemi ile bakıldığında; kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörleri örgütsel sosyalleşme üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0,05$). Kariyer gelişimi düzeyinde 1 birimlik artışın örgütsel sosyalleşme üzerinde %68,5'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Duygusal bağlılık düzeyinde 1 birimlik artışın örgütsel sosyalleşme üzerinde %16,6'lık bir artışa neden olacağı beklenmektedir. İşten ayrılma niyeti düzeyinde 1 birimlik artışın örgütsel sosyalleşme üzerinde %8,2'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Bu verilerden hareketle; örgütsel sosyalleşme üzerinde kariyer gelişiminin oldukça fazla etkisi olduğu görülmektedir. Aynı şekilde duygusal

bağlılık ve işten ayrılma niyetinin kariyer gelişimi kadar olmasa da örgütsel sosyalleşme üzerinde düşük düzeyde etkileri olduğu söylenebilir.

Örgütsel sosyalleşme, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerinin kariyer gelişimine olan etkisinin çoklu regresyon analiz yöntemi ile bakıldığında; kariyer gelişimi faktörü ile örgütsel sosyalleşme ve duygusal bağlılık faktörleri pozitif yönde anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0,05$). Örgütsel sosyalleşme düzeyindeki bir birimlik artışın kariyer gelişimi üzerinde %73,9'luk bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Duygusal bağlılık düzeyindeki bir birimlik artışın ise kariyer gelişimi üzerinde %11,7'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir. İşten ayrılma niyeti düzeyinin $p>0,05$ 'ten yüksek olması sebebiyle işten ayrılma niyeti ile kariyer gelişimi arasında anlamlılık tespit edilememiştir ($p=0,491$). Bu verilerden hareketle; kariyer gelişimi üzerinde örgütsel sosyalleşmenin oldukça fazla etkisi olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılık düzeyinin de örgütsel sosyalleşme kadar olmasa da düşük düzeyde etkisi olduğu söylenebilir. Kariyer gelişimi ile işten ayrılma niyeti arasında bir anlamlılık görülmemesi sebebiyle işten ayrılma niyetinin herhangi bir etkisi yoktur.

Örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi ve işten ayrılma niyeti faktörlerinin duygusal bağlılığa olan etkisinin çoklu regresyon analiz yöntemi ile bakıldığında; duygusal bağlılık faktörü ile örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi ve işten ayrılma niyeti faktörleri pozitif yönde anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0,05$). Örgütsel sosyalleşme düzeyinde 1 birimlik artışın duygusal bağlılık üzerinde %25,4'lük bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Kariyer gelişimi düzeyinde 1 birimlik artışın duygusal bağlılık üzerinde %16,5'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir. İşten ayrılma niyeti düzeyinde 1 birimlik artışın duygusal bağlılık üzerinde %45,2'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Bu verilerden hareketle; duygusal bağlılık üzerinde işten ayrılma niyetinin orta düzeyde etkisi olduğu görülmektedir. Aynı şekilde örgütsel sosyalleşme ve kariyer gelişiminin işten ayrılma niyeti kadar olmasa da duygusal bağlılık üzerinde düşük düzeyde etkileri olduğu söylenebilir.

Örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi ve duygusal bağlılık faktörlerinin işten ayrılma niyetine olan etkisinin çoklu regresyon analiz yöntemi ile bakıldığında; işten ayrılma niyeti faktörü ile örgütsel sosyalleşme ve duygusal bağlılık faktörleri pozitif yönde anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0,05$). Örgütsel sosyalleşme düzeyindeki bir birimlik

artışın işten ayrılma niyeti üzerinde %15,2'lik bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Duygusal bağlılık düzeyindeki bir birimlik artışın işten ayrılma niyeti üzerinde %54,9'luk bir artışa neden olacağı beklenmektedir. Kariyer gelişimi düzeyinin $p>0,05$ 'ten yüksek olması sebebiyle kariyer gelişimi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlılık tespit edilememiştir ($p=0,491$). Bu verilerden hareketle; işten ayrılma niyeti üzerinde duygusal bağlılığın oldukça fazla etkisi olduğu görülmektedir. Örgütsel sosyalleşme düzeyinin de duygusal bağlılık kadar olmasa da düşük düzeyde etkisi olduğu söylenebilir. Kariyer gelişimi ile işten ayrılma niyeti arasında bir anlamlılık görülmemesi sebebiyle kariyer gelişiminin herhangi bir etkisi yoktur.

Bu çalışmadaki bulgular, genel olarak literatüre kazandırılan çalışmalar ile uyumluluk gösterdiği söylenebilir.

6.2. SONUÇ

Bu çalışma; İstanbul ili içerisinde yer alan üç özel hastane bünyesinde aktif olarak faaliyette bulunan 515 sağlık çalışanı üzerinde yapılmıştır ve sağlık çalışanlarının örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, kurumda çalışma süresi, pozisyon, meslek ve toplam mesleki deneyim gibi demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermedikleri araştırılmıştır. Son olarak ise yapılan korelasyon ve regresyon analizler sonucunda faktörlerin birbirleriyle olan ilişkisinin kuvveti ve derecesi ortaya konmuştur. Çalışma sonuçlarına göre hipotezlerin geçerlilikleri kontrol edilmiştir.

Demografik değişkenler genel hatlarıyla incelendiğinde; sağlık kurumlarında yoğun olarak kadın çalışanların yer aldığı görülmektedir. Ayrıca büyük çoğunluğun yaş olarak genç ve bekar durumda olduğu görülmektedir. Bu durumun neticesinde özel hastanede faaliyet gösteren sağlık çalışanları için kaotik ve hemen krize dönüşebilecek bir yer olan hastaneler ortamında yöneticilerin proaktif ve dinamiklik kavramına önem verdiği söylenebilmektedir. Bir diğer çarpıcı tespit ise kurumda çalışma süresi faktörüne göre çalışanların büyük çoğunluğunun 5 yıl ve altı düzeyi içerisinde kurumda çalışıyor olmasıdır. Dolayısıyla çalışma kapsamına alınan özel hastaneler düzeyinde çalışan devir oranının yüksek olduğu görülmektedir. Çalışmaya dahil olan

katılımcıların genel olarak kariyer geliştirme ve sosyalleşme konusunda eğitim almadığı görülmektedir. Ek olarak; Pandemi koşullarının tüm dünyaya yayıldığı 2021 yılında özel hastane çalışanlarının verdiği yanıtlar göz önünde bulundurulduğunda pandeminin çalışanların sosyalleşme, kariyer gelişimi ve duygusal bağlılık düzeylerini olumsuz anlamda etkilediğini, işten ayrılma niyeti düzeylerini etkilemediği saptanmıştır.

Çalışmada, demografik değişkenler ile örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına yönelik MANOVA analizi yapılmıştır. MANOVA analizi sonucunda araştırmaya konu olan faktörler ile demografik değişkenler arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Bu farklılıklar aşağıdaki gibidir:

1. Cinsiyet ile örgütsel sosyalleşme alt faktörü olan gelecek beklentisi ve işten ayrılma niyeti boyutu arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır.
2. Medeni durum ile duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır.
3. Yaş ile işten ayrılma niyeti faktörü arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır.
4. Eğitim ile örgütsel sosyalleşmenin yetiştirme, anlayış, gelecek beklentisi alt faktörleri, kariyer gelişimi ve işten ayrılma niyeti faktörü arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır.
5. Kurumda çalışma süresi açısından, örgütsel sosyalleşmenin anlayış alt faktörü ve duygusal bağlılık faktörü arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır.
6. Pozisyon açısından, örgütsel sosyalleşmenin yetiştirme, gelecek beklentisi alt faktörleri, kariyer gelişimi ve duygusal bağlılık faktörleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır.
7. Meslek açısından, örgütsel sosyalleşmenin yetiştirme, anlayış, gelecek beklentisi alt faktörü, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sadece iş arkadaşı desteği alt faktörü ile anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.
8. Son olarak mesleki deneyim ile duygusal bağlılık faktörü arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

MANOVA analizi sonuçlarına göre, örgütsel sosyalleşme faktörü eğitim, kurumda çalışma süresi, pozisyon ve meslek demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ayrıca örgütsel sosyalleşmenin alt faktörlerinden yetiştirme faktörü, eğitim, pozisyon ve meslek; anlayış faktörü, eğitim, kurumda çalışma süresi ve meslek; gelecek beklentileri faktörü, cinsiyet, eğitim, pozisyon ve meslek değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Çalışmalar sonucuna göre iş arkadaşı desteği faktörü demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Özdemir ve Orhan (2018), Saruhan (2017), Dönmez (2016) ve Demirbilek (2009)'ın çalışmaları bu çalışmayı desteklemektedir. Diğer yandan Çetin & Kurban (2016)'ın çalışmasında eğitim değişkeninin örgütsel sosyalleşme ile bir ilişki tespit edilmemesi açısından bu çalışmayı desteklememektedir.

Kariyer gelişimi faktörü, eğitim, pozisyon ve meslek değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kılıç ve Öztürk (2009), Bakioğlu & İnandı (2001), Işık (2014) ve Akkoç (2012)'un çalışmaları bu çalışmayı desteklemektedir.

Duygusal bağlılık faktörü, medeni durum, kurumda çalışma süresi, pozisyon, meslek ve toplam mesleki deneyim değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Çankaya (2020), Kaya (2013) ve Bozkurt & Yurt (2013), Eriş & Arun (2020) ve Ağca ve Ertan (2008)'ın çalışmaları bu çalışmayı desteklemektedir. Diğer yandan, Acar (2017) Çakar & Ceylan (2011) ve Genç (2014)'in çalışmalarında medeni durum ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki tespit edilmemesi açısından bu çalışmayı desteklememektedir.

İşten ayrılma niyeti faktörü ise cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve meslek değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yazıcıoğlu (2009) ve Çankaya (2020)'nın çalışmaları bu çalışmayı desteklemektedir. Diğer yandan Yıldırım ve arkadaşları (2014)'nın çalışmasında cinsiyet ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Aynı şekilde Acar (2017) Çakar & Ceylan (2011) ve Genç (2014)'in çalışmalarında medeni durum ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda; tüm faktörler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki çıkmıştır. Bu sonuç çalışmanın H₁ hipotezini destekleyici niteliktedir. Kısacası; “Örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti

arasında anlamlı ilişki vardır.” sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç çalışmanın nihai hedefine ulaşma noktasında önemli bir tespit olmakla birlikte ileri de yapılacak olan çalışmalara ön bilgi olması açısından oldukça önemlidir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda ise; örgütsel sosyalleşme alt faktörleri olan yetiştirme, anlayış, iş arkadaşlarının desteği ve gelecek beklentisi faktörlerinin kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetini pozitif yönde (olumlu yönde) etkilediği saptanmıştır ($p<0,05$). Kariyer gelişimi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti faktörlerinin örgütsel sosyalleşmeyi pozitif yönde (olumlu yönde) etkilediği saptanmıştır ($p<0,05$). Örgütsel sosyalleşme ve duygusal bağlılık faktörlerinin kariyer gelişimini pozitif yönde (olumlu yönde) etkilediği saptanmıştır ($p<0,05$). Kariyer gelişimi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık görülmemesi sebebiyle işten ayrılma niyetinin herhangi bir etkisi yoktur. Örgütsel sosyalleşme, kariyer gelişimi ve işten ayrılma niyeti faktörlerinin duygusal bağlılığı pozitif yönde (olumlu yönde) etkilediği saptanmıştır ($p<0,05$). Son olarak; örgütsel sosyalleşme ve duygusal bağlılık faktörlerinin işten ayrılma niyetini pozitif yönde (olumlu yönde) etkilediği saptanmıştır ($p<0,05$).

Genel olarak özetlemek gerekirse, bu çalışmada yer alan faktörler içerisinde korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda tüm faktörler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca örgütsel sosyalleşmenin alt faktörü olan iş arkadaşları desteği hariç, diğer tüm faktörler içerisinde demografik değişkenlere yönelik anlamlı farklılıklar görülmesi sebebiyle çalışmaya konulan H_2 , H_3 , H_4 ve H_5 hipotezleri kabul edilmiştir.

6.3. ÖNERİLER

Belirlenen hipotezlerin test edilmesi ve elde edilen istatistiki sonuçlar doğrultusunda sağlık yöneticileri ve konu ile ilgili araştırmacılar için öneriler aşağıda sıralanmıştır;

1. Sağlık yöneticilerinin, özellikle örgüte yeni katılan çalışanlar için örgütün işleyişini, çevresini, dış paydaşlar ile ilişkilerinin nasıl olduğunu, örgütün tarihini ve politikalarını benimsemelerine yönelik öğretici faaliyetlerin düzenlenmesi örgütsel sosyalleşmeyi arttırması açısından önerilmektedir.
2. Sağlık yöneticilerinin sağlık çalışanlarının duygusal bağlılığını yükseltmek için en önemli kriterin çalışanın örgütte uyumlu bir şekilde çalışmasını sağlayan, çalışanın örgütün bir parçası olduğunu hissettiği örgütsel sosyalleşme sürecine önem vermeleri gerekmektedir.
3. Duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olması sebebiyle sağlık yöneticileri, çalışanların duygusal bağlılık düzeyine ne kadar katkı sağlarsa çalışanın işten ayrılma niyetinde azalma durumu görülmeye mümkündür.
4. Analiz sonuçları incelendiğinde pozisyon açısından yöneticilerin çalışanlara göre daha fazla sosyalleşme eğiliminde oldukları, daha fazla kariyer gelişimine odaklandıkları ve daha fazla işten ayrılma niyeti eğiliminde oldukları söylenebilmektedir. Bu konu ile ilgili daha derinlemesine araştırmalar yapılabilir.
5. Bu çalışmada, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında yapılan korelasyon ve regresyon analizleri bu iki faktörün birbirleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu sebeple çalışanların kuruma olan aidiyeti arttırılarak işten ayrılma gibi düşüncelerinin önüne geçilebilir.
6. Sağlık çalışanları örgütsel sosyalleşmesinin arttırılması, örgütü olumlu etkileyerek pozitif bir örgütsel iklim katkı sağlayabilir. Bu sebeple sağlık yöneticileri tarafından çalışanlarının sosyalleşebilmeleri için yeterli imkanlar tanınmalı, molalar arttırılmalı, motivasyonları yükseltilmeli ve onların beklentileri karşılanmalıdır.

7. Bu çalışma daha geniş kapsamlı ve başka ölçekleri de barındıran (örgütsel vatandaşlık davranışı gibi.) çalışmalarla ve farklı katılımcı kitlesiyle yapılarak sektördeki etkililiği araştırılabilir.
8. Günümüzde oldukça güncel bir kavram olarak ortaya çıkan personel güçlendirmenin duygusal bağlılığı etkilediğine yönelik çeşitli çalışmalar mevcuttur (Elüstün & Sözen, 2018; Şengün, 2016: 132). Sağlık yöneticilerinin personel güçlendirme faaliyetlerine ağırlık verilerek bireylerin örgüte yönelik aidiyetlerinin artırılması sağlanabilir.
9. Bu çalışma ile ilgili benzer araştırmalar, farklı kademelerde görev yapan yöneticilerle ve farklı illerde veya ilçelerde görev yapan sağlık çalışanlarıyla yapılarak kıyaslamalar yapılabilir.
10. Araştırma yapılacak kurumların sektörel olarak çeşitlendirilmesi ve araştırmaların genişletilmesi psikoloji, eğitim, hukuk, yönetim gibi alanlarda katkıların artmasını sağlayabilir.
11. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Farklı bir veri toplama aracı olarak nitel görüşme yapılabilir.
12. Bu çalışma, pandemi koşulları sebebiyle sadece özel hastaneler üzerinde yapılmıştır. Çalışmalar, kamu hastanelerinde de yapılabilir, hatta iki farklı türde kurumlarda yapılarak birbirleriyle kıyaslanabilir.
13. Önemli adaptasyon görüşmeleri ve faydalı eğitimler ile işten ayrılma niyeti en az düzeye indirgenebilir.
14. Özel hastanede çalışan hekimlerin diğer personellere göre işten ayrılma niyeti daha yüksek çıkmıştır. Buna örnek olarak pandemi koşullarının getirmiş olduğu yoğun ve kaotik süreçler örnek verilebilir. Bu kapsamda uygulama anlamında hastanelere yüksek katkı sağlayan hekimlere yönelik çeşitli motivasyon programları düzenlenmelidir.
15. Örgütsel sosyalleşme ve kariyer gelişimi kavramlarının iş yaşam kalitesi içerisindeki vazgeçilmez katkısı düşünüldüğünde hala popülerliğini koruyan bu kavramların başka kavramlarla ilişkilendirmeye açık ve dinamik konular

olduğunu göstermektedir. Bu nedenle kavramların daha yeni düşünce akımlarıyla genişletilmesi faydalı olacaktır.

16. Özellikle son zamanlarda kariyerine yatırım yapmak isteyen ve idari kademelerde çalışmak isteyen sağlık çalışanı sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Yüksek lisans ve doktora eğitimleri personelin yetkinliğini ve işteki uzmanlığını daha da arttırabilir ve kuruma uzun vadede daha fazla katkı sağlayabilir.
17. Ayrıca bu konularda yapılacak olan çalışmalarda, katılımcıların kavramları daha iyi anlaması sağlanarak ve öncesinde daha geniş çaplı pilot bir çalışma yapılarak literatürün detaylandırılması ileriye yönelik pozitif katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Acar, H. (2017). *Örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin araştırılması* (Master's thesis, Uludağ Üniversitesi).

Agin, Ö., (2010), "*İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri*", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Ağca V., & Ertan, H. (2008). Duygusal Bağlılık İşsel Motivasyon İlişkisi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 135-156.

Ağırbaş, F., (2018). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel ve meslekî bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki*. (İstanbul Arel Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Psikoloji Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi).

Akbaş, H. E. (2008). *Edüstri işletmelerinde değer zinciri analizinin mamul maliyetleri üzerine etkileri ve uygulama örneği*.

Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Aşırı İş Yükü Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 3(3), 215-230.

Akgül, R. (2020). *Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yalnızlık Düzeyleri ile İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.

Akkoç, F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32), 49-70.

Aksoy, M. (2014). *Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi* Diyarbakır Hastanelerinde Bir Uygulama. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Akyüz, H., (1992). Eğitim Sosyolojisinin Temel Kavram ve Alanları Üzerine Bir Araştırma, *Meb Yayınları*, İstanbul, 297s.

- Albayrak, E. G. (2007). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. (Master's Thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Aldemir, M. C., Ataol, A., & Budak, G. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Fakülteler Kitapevi.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). "The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization", *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1): 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276.
- Alnıaçık, E., Ü. Alnıaçık, S. Erat, K. Akçin, (2013) ,Does Person-Organization Fit Moderate The Effects Of Affective Commitment And Job Satisfaction On Turnover Intentions?*, *Procedia Social And Behavioral Sciences*, 99, 274 – 281.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. Akdeniz University Faculty Of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(2).
- Araza, A., Aslan, G., & Bulut, Ç. (2013). Örgütsel Sosyalleşme: Bir Literatür Taraması. *Journal Of Yasar University*, 8(32), 5556-5582.
- Arslan, D. T., (2015). *Hastane idari personelinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi*. (Ankara Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü / Sağlık Kurumları Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi).
- Aşan, Ö., Özyer, K. (2008). Duygusal Bağlılık ile İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3): 129-151.
- Aydın Balta, E. (2007). *Örgütlerde kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirmesi ve bir kariyer geliştirme programı olarak koçluk uygulamaları* (Master's thesis).

Aydın, B., (2018), *Sınıf Öğretmeni Adaylarının Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleriyle Kariyer Geliştirme Arzuları Arasındaki İlişki*, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bolu.

Aydın, S. (2015). *Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişiminde kariyer planlama merkezlerinin rolü: İstanbul Ticaret Üniversitesi örneği* (Master's thesis, İstanbul Ticaret Üniversitesi).

Aytaç, S., Keser A. (2017). *Çalışma Yaşamında Kariyer*, S. 191, Umuttepe Yayınları, İzmit.

Aytaç, Serpil (1997); “*Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*”, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.

Aytaç, Serpil (2005), *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Azıklı, Özlü (2011). *Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvencesizliği Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Bakioğlu, A., & İnandı, A. G. Y. (2001). Öğretmenin kariyer gelişiminde müdürün görevleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28(28), 513-529.

Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. *Ankara: Nobel Yayın Dağıtım*, 1-95.

Balcı, A., (2000). Örgütsel Sosyalleşme (Kurum Strateji ve Taktikler), *Pegem A Yayıncılık*, 126s.

Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., & Uğur, A. C. A. R. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: ilköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.

Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory And Practice*. Malaysia: Prentice Hall.
- Barutçugil, İ., 2004. *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 502s.
- Bayraktaroğlu, Serkan (2006), *İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. Baskı*, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Bayram, L. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, 59(59): 125-139.
- Bedük, A., Eryeşil, Ö. Ü. K., & Öztürk, A. G. D. M. (2019). Kariyer Yönetimi. *Kariyer Temel Kavramlar Yönetimi Güncel Konular*, 93.
- Betz NE (2000). *Self-Efficacy Theory As A Basis For Career Assessment*. J Career Assess 8:205-222.
- Bilgili, H., & Özdemir, N. K. (2020). Stajyer Filminin Emeklilerin Kariyer Gelişimi Açısından İncelenmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12, 1-1.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Bozkurt, Ö., & İrfan, Y. U. R. T. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Breitsohl, H., S. Ruhle (2013), ‘Residual Affective Commitment To Organizations: Concept, Causes And Consequences’, *Human Re-Source Management Review* ,23, 161–173.
- Budak. G. ve Tozkoparan, G., (1995), *Kariyer Planlaması ve Kariyerde Plato*, İzmir: Beta Basım Yayın.
- Burack E.H. (1988). *Career Management İn Organizations: A Practical Human Resources Planning*, Brace-Park Press Lake Forest, IL.
- Büyükbeşe, T., & Gökaslan, M. O. (2018). *İşe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması*. Mukaddime, 9(2), 135-154.
- Büyüköztürk Şener, Çakmak Kılıç Ebru, Akgün Özcan Erkan, Karadeniz Şirin ve Demirel Funda (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 14. Baskı: Ankara. Pegem Akademi Yayıncılık.

- Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., (2002), ‘‘Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı’’, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ., & Karataş, İ. (2018). Örgütsel Kariyer Yönetiminin Duygusal Bağlılık Üzerinde Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-29.
- Can, H. (1992). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara:Adım Yayıncılık.
- Can, H., (1999). *Organizasyon ve Yönetim*, Siyasal Kitabevi, Ankara, Syf: 342.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım, S., (2012). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, Siyasal Kitabevi, Ankara, 498s.
- Chatman, J.A. (1991). Matching People And Organizations: Selection And Socialization In Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*. 36, 1: 459-484
- Chetana, N., & Mohapatra, A. K. (2017). Career Planning And Career Management As Antecedents Of Career Development: A Study. *Asian Journal Of Management*, 8(3), 614-618.
- Cooper-Thomas, H. D. ve Anderson, N. (2006). Organizational Socialization: A New Theoretical Model And Recommendations For Future Research And Hrm Practices In Organizations. *Journal Of Managerial Psychology*,21(5), 492-516. Doi: 10.1108/02683940610673997
- Seyfullahoğulları Ç., (2018). Ayhan, İşten Ayrılma Niyeti, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Çakar, N. D., & Ceylan, A. (2011). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi. *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 1-10.
- Çalık, T. (2003). İşgörenlerin Örgüte Uyumu (Örgütsel Sosyalleşme). *Türk Eğitim Bilimler Dergisi*, 1 (2), 163-177.

- Çalık, T. ve Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitap Evi.
- Çankaya, M. (2020). Hastane çalışanlarındaki iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, *BMIJ*, 8(1), 121-143.
- Çavuş, M. F., Pekkan, N. Ü., & Develi, A. (2019). Örgütsel Sosyalleşmeye Yeni Bir Öncül: Sosyal Zekâ. *Pamukkale University Journal Of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36).
- Çelik, M., & Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çerik, Ş., & Bozkurt, S. (2010). Çalışanların Örgütsel Sosyalizasyon ve Kariyer Çapalarına Yönelik Algılamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (35), 77-97.
- Çetin, C., & Kurban, P. (2016). Tükenmişlik ve Örgütsel Sosyalleşme İlişkisi-Kıdemi 0-2 Yıl olan Memur Çalışanlar Örnekleme. *Calisma ve Toplum*, 50(3).
- Çetin, F., & Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çımrın, Dilek ve Uyguç, Nermin (2004). “Deü Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 19 (1), 91-99.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Electronic Journal Of Social Sciences*, 17(68).
- De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2009). The Professional Career On The Right Track: A Study On The Interaction Between Career Self-Management And Organizational Career Management In Explaining Employee Outcomes. *Europena Journal Of Work And Organizational Psychology*, 18(1), 55-80

- Demir, M., & Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1), 64-74.
- Demirbanka, M. (2017). *Örgütsel sosyalleşme ve kariyer planlaması arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir alan çalışması*. (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi).
- Demirbilek, T. (2009). Örgütsel Sosyalleşmede İşe Alıştırma Eğitiminin Yeri ve Önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 353-374.
- Demirer, Ö., & Kaya, A., (2020). Kariyer Gelişim Sürecinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Yer Hizmetleri Çalışanları Örneği. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(5), 4175-4210.
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship Between Protean Career Orientation And Work-Life Balance: A Resource Perspective. *Journal Of Organizational Behavior*, 36(4), 538-560.
- Doğan, Selen ve Kılıç, Selçuk (2007). “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel Sosyalleşme ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki*. (Master's Thesis, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Eby, L. T., Allen, T. D., & Brinley, A. (2005). A Cross-Level Investigation Of The Relationship Between Career Management Practices And Career-Related Attitudes. *Group & Organization Management*, 30(6), 565-596.
- Elüstün, T. S., & Sözen, İ. (2018). Personel Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılık Algısı ve İlişkisi: Liman İşletmesi Çalışanları Örneği. *Akademik Hassasiyetler*, 5(10), 235-270.
- Engin, G., (2012). ‘Mobbing’in (Duygusal Taciz) İşten Ayrılma ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Konu ile İlgili Bir Araştırma’, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Sosyal Bilimler Enstitüsü, Y.Lisans Tezi.

- Erbaş, G. (2008). *Yönetici ve işgören arasındaki iletişimin kalitesi ile örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*.
- Eren, E., 2011. *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*, İstanbul, 619s.
- Eriş, Y. ve Arun, K. (2020). Toksik Liderliğin Bir Çıktısı Olarak Örgütsel Bağlılık. *OPUS- Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15 (24), 2764-2804, doi: 10.26466/opus.599311.
- Ersoy, S., & Bayraktaroğlu, S. (2010). *Örgütsel Bağlılık*. Editör: Derya Ergun Özler). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. İstanbul: Ekin Yayın Evi, 1-18.
- Ersoy-Kart, M. (2005). Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): Turkish form. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 33(6), 609-618.
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Eryiğit, S. (2000). *Kariyer yönetimi*. Kamu-İş Dergisi, 6(1), 1-25.
- Feldman, D.C. (1976). A Contingency Theory Of Socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21, 433-452.
- Feldman, D.C. ve Arnold, H. J., (1983). *Managing Individual And Group Behavior*. Mcgraw-Hill Book Company, 613s.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi), Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Fındıkçı, İlhami (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Gati I., (1986) *Making Career Decisions: Asequential Elimination Approach*. *J Couns Psychol*, 33:408 – 417.
- Gati, I., & Tal, S. (2008). *Decision Making Models And Career Guidance*. In J. A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.) *International Handbook Of Career Guidance* (Pp. 157-185). Dordrecht, Netherlands: Springer.

Gencer, M. (2018). *Güç merkezi oluşturma oyunlarının örgütsel sessizlik ve örgütsel sosyalleşmeye etkisi*.

Genç, A. (2014). *Psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinde etkisi: Görgül bir araştırma* (Master's thesis, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

George, J. M., & Jones, G. R. (1996). The Experience Of Work And Turnover Intentions: Interactive Effects Of Value Attainment, Job Satisfaction, And Positive Mood. *Journal Of Applied Psychology*, 81(3), 318.

George, J. M., & Jones, G.R. (1996). *Understanding And Managing Organizational Behavior*. Addison- Wesley.

Gökcan, M., & Kavas, A. B. (2018). Meslek seçiminde toplumsal cinsiyetin rolü: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 1(1), 48-67.

Gökdeniz, İ. (2017). *Özel Sektör ve Kamu Yönetiminde Kariyer Planlaması*.

Göler U. (2008). *Örgütlerde Yaşanan Çatışmalar ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Otel İşletmeleri Örneği*. Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Gul, A. G. H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.

Guo, W., Wang, L., & Wang, N. (2021). Research on the impact of career management fit on career success. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(2), 279-304.

Güçlü, Hatice (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1681, Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu Yayınları No:9*.

Güçlü, N. (2014), *Öğretmenlik Mesleğine Başlarken Yeni Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri*, Ankara, Asil Dağıtım.

Gülova, A. A., & Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Arastırma/The Relationship Between Organizational Culture And Organizational Commitment: An Empirical

Research On Employees Of Service Sector. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49.

Gündoğan, Tamer (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara*.

Güney, S., (2011). *Örgütsel Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 435s.

Gürbüz, Sait ve Bekmezci, Mustafa (2012). “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41 (2), 189-213.

Gürkan, Güney Çetin ve Koçoğlu, Merve (2014). “Yaratıcı Örgüt İkliminin Kariyer Tatmini Üzerine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracı Değişken Rolü: Türkiye’de Bir Vakıf ve Bir Devlet Üniversitesinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma” *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (29), 588-602.

Güzel, C. (2019). *The Mediating Effect Of Organizational Commitment and Job Satisfaction In The Relationship Between Workplace Incivility and Turnover Intention* (Doctoral Dissertation, Middle East Technical University).

Hall, Douglas Tim And Associates. (1986), *Career Development In Organizations*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Hasan, G. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.

Hellriegel, D., Slocum, J.W. and Woodman, R.W. (1998). *Organizational Behavior*. Yedinci Baskı. South-Western College Publishing.

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.

Hwang, I.S. & Kuo, J.H. (2006). Effects Of Job Satisfaction And Perceived Alternative Employment Opportunities On Turnover Intention-An Examination Of Public Sector Organizations, *Journal Of American Academy Of Business*, Cambridge, 8(2), 254-259.

- Ismail, H. N., & Rishani, M. (2018). The Relationships Among Performance Appraisal Satisfaction, Career Development and Creative Behavior. *The Journal Of Developing Areas*, 52(3), 109-124.
- Işık, E. (2014). Çocuk kariyer gelişimi ile yaşam doyumu ve durumluk kaygı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Elementary Education Online*, 13(2).
- İbicioğlu, Hasan (2000). “Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 13-22.
- İbrahimoğlu, N. (2008). *Kişilik özellikleri açısından örgüt-kariyer bağlılık düzeyini artırmada sosyalizasyon ve mentor etkisi: bir örgüt geliştirme modeli*. Hacettepe University Doctoral Thesis, Ankara.
- Çarıkçı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş–Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 153-170.
- İshakoğlu, G. (1998). *Örgüt-Birey Uyumunun Sağlanmasında Personel Seçimi ve Sosyalleşmenin Önemi*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- İslamoğlu, H., (2009) “*Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*”, Beta yayıncılık, İstanbul.
- Jackofsky, E. F., & Slocum Jr, J. W. (1987). A causal analysis of the impact of job performance on the voluntary turnover process. *Journal of Organizational Behavior*, 8(3), 263-270.
- Jones, G. R., (1986). "Socialization Tactics, Self-Efficacy, And Newcomers Adjustment To Organizations", *Academy Of Management Journal*, 29 (2): 262-279.
- Judge, T. A., & Bretz Jr, R. D. (1994). Political Influence Behavior And Career Success. *Journal Of Management*, 20(1), 43-65.
- Kahyaoğlu, M. (2012). *Örgütsel Sosyalizasyon Taktiklerinin İş Görenlerin Kariyer Planlamaları Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi.

- Kanbay, A. (2010). *Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı* (Doctoral Dissertation, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 67(3), 341.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İletme Fakültesi Dergisi*, 7(1).
- Karahan, Atila (2008). Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (1), 145-162.
- Karataş, A. (2016). Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma (Kurum Değiştirme) Niyeti İlişkisi (Kamu Kurumlarında Çalışan Personel Üzerinde Bir Araştırma). *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (53), 71-83.
- Kartal, S. (2005). İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşmeleri Ankara İli Örneği. *Ege Eğitim Dergisi*, 6(2).
- Kartal, S., (2007), *Eğitimde Örgütsel Sosyalleşme*, Maya Akademi, Ankara, 170s.
- Kaya, A. (2018). *Kariyer Gelişim Sürecinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Test Edilmesi*.
- Kaya, G., (2008). *Öğretmenlerin Kariyer Gelişimini Etkileyen Demografik Faktörler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kaya, M. (2008). *Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Akademisyenlerin Çalışma Biçimlerinin Örgütsel Bağlılıklarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kaya, N. (2013). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir uygulama*.
- Kayasandık, A. E., & Özgener, Ş. (2013). *İş-Aile Çatışması ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü* (Master's Thesis, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi).
- Kaynak, T. (1996). *İnsan Kaynakları Planlaması*, İstanbul: Beta Basım Yayın.

- Kelepçe, M., & Özbek, O. (2008). Gençlik ve spor genel müdürlüğü personelinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(3), 113-123.
- Khan, M. L., Salleh, R., & Bin Hemdi, M. A. (2016). Effect Of Protean Career Attitudes On Organizational Commitment Of Employees With Moderating Role Of Organizational Career Management. *International Review Of Management And Marketing*, 6, 115-160
- Kıngır, S. Ve Gün, G., (2007), “Kariyer Planlama ve Kariyer Geliştirme Sorunları”, *Ekev Akademi Dergisi*, C.11 S.30, (279-298).
- Kiliç, G., & Öztürk, Y. (2009). Kariyer yönetimi: beş yıldızlı otellerde bir uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 45-60.
- King, Ruth C.- Xia, Weidong - Quick, James C. - Sethi, Vikram (2005), “Socialization And Organizational Outcomes Of Information Technology Professionals”, *Career Development International*, Vol. 10, No: 1, S. 26-51.
- Koca, F. (2020). Turkey’s Management of COVID-19: *Measures and Strategies of Health Policies. Insight Turkey*. 22(3), 55-65. (Koca, 2020:55-65).
- Kurtulmuş, M. ve Yiğit, B. (2016). İşe Yabancılaşmanın Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871.
- Kuşdemir, Y. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Landau, J., & Hammer, T. H. (1986). Clerical employees' perceptions of intraorganizational career opportunities. *Academy of Management*, 29(2), 385-404. doi:10.2307/256194.

- Leibowitz, Zandy. Caela Farren. Beverly L. Kaye. (1986), *Designing Career Development Systems*, 1st Edition, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Leung, S. A. (2008). The big five career theories. *In International handbook of career guidance* (pp. 115-132). Springer, Dordrecht.
- Luthans, F. (1994). *Organizational Behavior*, Newyork, Mcgraw-Hill.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). "A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993) ,Commitment To Organizatons And Occupations: Extension And Test Of A Tree Component Conceptualization' *Journal And Apllied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer. J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents, Correlates, And Consequences. *Journal Of Vocational Behavior*, 61, 20–52. DOI:10.1006/ Jvbe.2001.1842.
- Mirvis, H.P. Ve Hall, D.T. (1994). "Psychological Success And The Boundaryless Carrier" *Journal Of Organizational Behavior*, Vol 15, Ss. 365-380.
- Mobley, W. H. (1982). "Employee Turnover: Cause, Consequance And Control", Reading, MA: *Addison-Wesley*, 75.
- Mobley, William H. (1977); "Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover", *Journal Of Applied Psychology*, Cilt 62, Sayı 2, S. 237-240.
- Mowday R. T., Porter L. W., Steers R. M. (1982) ,Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absente-Eism, And Turnover' *American Journal Of Sociology*, 88(6), 1315-1317.
- Moyson, S., Raaphorst, N., Groeneveld, S., & Van De Walle, S. (2018). Organizational Socialization In Public Administration Research: A Systematic Review And

Directions For Future Research. *The American Review Of Public Administration*, 48(6), 610-627.

Nartgün, Ş. S., & Demirer, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1).

Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2005). *Career development interventions in the 21st century* (p. 528). Upper Saddle River, NJ: Pearson/Merrill Prentice Hall.

Norton, S. M. (1994). *Differences In Perceptions Of The Organizational Socialization Process Among Subgroups Of Beginning Principals In Louisiana*.

Obeng, K., & Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: An assessment study. *In Journal of the Transportation Research Forum* (Vol. 57, No. 2).

Odabaşı, S. (2011). *Kariyer Yönetimi*. İstanbul: Kum Saati Yayıncılık.

Onen, S. M., & Kanaryan, H. G. (2015). Leadership and motivation: A theoretical evaluation. *Individual and Society Journal of Social Science*, 5(10), 43-63.

Orpen, C. (1994). The Effects Of Organizational and Individual Career Management On Career Success. *International Journal Of Manpower*, 15(1), 27-37.

Örücü, E. & Özafsarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir Uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10 (23), 335-358.

Özdemir, T. Y., & Orhan, M. (2018). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Örgütsel Sosyalleşme Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 48(48).

Özdemir, Y. (2005). *Kariyer devreleri ile örgütsel vatandaşlık eğilimi arasındaki ilişki: Sakarya üniversitesi İİBF örneği*. (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).

Özden, Y., (1997). "Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları ile İlişkili Mi?" *Milli Eğitim Dergisi*, 135, Ss. 35-41.

- Özdevecioğlu, Mahmut (2004). “Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”. *Amme İdaresi Dergisi*, 37 (4), 97-115.
- Özer, S., & Kaçmaz, S. (2020). Örgütsel Sosyalizasyon ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Otel Çalışanları Açısından Değerlendirilmesi. *Journal Of Academic Tourism Studies*, 1(1), 46-58.
- Özgen, H., Yalçın, A. Ve Öztürk, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitabevi, 1. Baskı, Adana.
- Özkaya, E. (2013). *Okul Müdürlerinin Kariyer Gelişimini Etkileyen Demografik Faktörler* (Master's Thesis, Hasan Kalyoncu Üniversitesi).
- Öztürk Z., Teber S., (2006). “Kariyer Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Etkileri: Jandarma Havacılık Komutanlığı Örneği”. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı: 19, 2006. S. 67-91.
- Öztürk, F. (2008). *Kişisel Kariyer Geliştirme Çalışmalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Patton, Wendy. Mary McMahon. (2014), *Career Development And Systems Theory: Connecting Theory And Practice*, 3th Edition, Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.
- Perrot, S., Bauer, T. N. ve Rousse, P., (2012). “*Organizational Socialization Tactics: Determining The Relative Impact Of Context, Content, And Social Tactics*”. *Revue De Gestion Des Ressources Humaines*, 86, Ss. 23-37.
- Peterson GW, Sampson JP, Reardon RC, Lenz JG (1996) Becoming Career Problem Solvers And Decision Makers: A Cognitive Information Processing Approach. *Career Choice And Development*, 3:423-475.
- Polat, M. ; Meydan, C.H.,(2010). ‘Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma’, *Savunma Bilimleri Dergisi*, Cilt:9 Sayı:1.
- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 157-177.

- Raza, M. A., & Nawaz, M. M. (2011). Impact of job enlargement on employees' job satisfaction, motivation and organizational commitment: Evidence from public sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(18).
- Reichers, A. E. (1985). A Review And Reconceptualization Of Organizational Commitment. *Academy Of Management Review* 10 (3), 465-476.
- Reichers, Arnon E. (1987), "An Interactionist Perspective On Newcomer Socialization Rates", *Academy Of Management Review*, Vol. 12, No: 2, S. 278-287.
- Robbins, S. P. (1991). *Organizational Behavior Concepts, Controversies And Applications*. New Jersey: Prentice- Hall.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous III, A. G. (1988). Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty, And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Declining Job Satisfaction. *Academy Of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). İnsan kaynakları yönetimi (Uygulamalı), 2. Baskı, Alfa aktüel Basım Yay. Dağ. Ltd. Şti: Bursa.
- Saka, N., & Gati, I. (2007). Emotional And Personality-Related Aspects Of Persistent Career Decision-Making Difficulties. *Journal Of Vocational Behavior*, 71(3), 340-358.
- Samadov S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*, Ss. 15-33.
- Saruhan, S. (2017). *Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi* (Master's thesis, Kırıkkale Üniversitesi).
- Savickas ML (1994) Measuring career development: current status and future directions. *Career Dev Q*, 43:54-62.
- Savickas, Mark L. (2012), "Life Design: A Paradigm For Career Intervention In The 21st Century", *Journal Of Counseling And Development*, 90: 13-19.
- Schein, E. H. (1983). Organizational Socialization and The Profession Of Management. *Industrial Management Review*, 9(1), 16.

Schein, E. H. (1988). *Process Consultation: Its Role In Organization Development*. Usa: Addison-Wesley.

Schnake, M. E., Williams, R. J., & Fredenberger, W. (2007). Relationships Between Frequency Of Use Of Career Management Practices And Employee Attitudes, İntention To Turnover And Job Search Behavior. *Journal Of Organizational Culture, Communication And Conflict*, 11(1), 53-64.

Serinkan, Celalettin., Kaymakçı, Kezban., Alişan, Uğur. Ve Avcık, Cennet. (2012). Kamu Sektöründe Örgütsel Stres ve Kariyer: *Denizli’de Yapılan Bir Araştırma Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt:4 Sayı: 1, Ss. 21-32 İzmir.

Sheldon, M. E. (1971). “Investments And İnvolvements As Mechanisms Producing Commitment To The Organization”. *Administrative Science Quarterly*, Cilt 16, 143-150.

Simpson, M.J. (2014). *The Relationship Between Provision Of Career Development Services and Employee Turnover* (Doctoral Dissertation). Northern Illinois University, Dekalb, İlliniois,USA.

Solmaz, H. (2010). *Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolü*. Ankara: Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.

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

Sökmen, A. ve Tarakçıoğlu, S., (2008). "Otel İşletmelerinde Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Boyutlarının Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma", *Akademik Fener Dergisi*, 9, Ss. 53-76.

Sökmen, A., & Mete, E. S. (2016). Bezdirenin İş Performansı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Ankara’da Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 271-295.

Spagnoli, P. (2020). Organizational Socialization Learning, Organizational Career Growth, And Work Outcomes: A Moderated Mediation Model. *Journal Of Career Development*, 47(3), 249-265.

- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.
- Streeter, C. L. (1992). Redundancy In Organizational Systems. *Social Service Review*, 66(1), 97-111.
- Super, DE (1990) A Life Span, Life-Space Approach To Career Development. In *Career Choice And Development*, 2nd Ed. (Eds D Brown, L Brooks):197–261. San Francisco, Jossey–Bass.
- Şengün, H. (2016). *Sağlıkta Pozitif Yönetim*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tak, B., & Çiftçioğlu, B. A. (2008). Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(04), 155-178.
- Takahashi, K. & Watanabe, N., (1996). *The Emergence And Development Of A Psychodynamic Approach To Japanese Managerial Operations*. In Search Of Hidden Relationships: The Unconscious Process Of Organizational Socialization.
- Taormina, R. J., (1997). “Organizational Socialization: A Multidomain, Continuous Process Model”, *International Journal Of Selection And Assessment*, 5, Ss. 29–47.
- Taormina, R.T. (2004). Convergent Validation Of Two Measures Of Organizational Socialization. *Int J Of Human Resource Management*, 15(1): 76-94.
- Taslak, S. (2015). Banka Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetleri Üzerinde Etkili Olan Faktörlere Yönelik Bir Araştırma: Muğla İli Örneği-An Investigation On Factors Affecting Turnover Intentions Of Banking Staff: Evidence From Muğla, Turkey. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12), 145-160.
- Taşçioğlu, C. (2006). *Eğitim sektöründe kariyer yönetimi uygulamalarının örgütsel performans üzerindeki etkileri: Teori ve bir araştırma* (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., & Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.

Taylor, T. (1993). "The True Cost Of Turnover And How To Prevent It", *Journal Of Property Management*, 58(6): 20-23.

Tolan, B. (1985). *Toplum Bilimine Giriş*. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayını.

Tumpf, S. A. & Hartman, K. (1984). "Individual Exploration To Organizational Commitment Or Withdrawal", *Academy Of Management Journal*, 27(2): 308-329.

Türker, N., & Yıldırım, M. (2018). Örgütsel Sosyalleşmenin Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16 (Eğitim ve Toplum Özel sayısı), 6069-6105.

Uğurlu, Z., Kıral, E., & Aksoy, İ. G. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin görüşlerine göre öğretmenlerin sosyalleşmesinde kullandıkları örgütsel sosyalleşme strateji ve taktikleri. In *2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications* (ss. 706-719). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Ünver, Y. Y. (2005). *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri* (Doctoral Dissertation, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı).

Van Maanen, J., Ve Schein, E. H. (1979). "Towards A Theory Of Organizational Socialization" [Düzenlenmemiş Bölüm]. In B. Staw (Ed.), *Research In Organizational Behavior* (1.Ed.). Greenwich, Ct: Jai Press.

Van Wart, A., O'Brien, T. C., Varvayanis, S., Alder, J., Greenier, J., Layton, R. L., & Brady, A. E. (2020). Applying experiential learning to career development training for biomedical graduate students and postdocs: Perspectives on program development and design. *CBE—Life Sciences Education*, 19(3), es7.

Varol, F. (2010). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Vural, M., & Sağlam, N. (2019). *Bankacılık Sektöründe Kariyer Yönetimi*. Hakem Kurulu, 231.

Walker, J. W., & Gutteridge, T. G. (1979). *Career planning practices*. Amacom.

Yalçın, Azmi ve İplik, Nur Fatma (2005). “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 395-412.

Yanık, A., & Yildiz, C. (2019). The Organizational Socialization Perceptions Of The Healthcare Managers And The Effect Of Demographic–Career Variables. *International Journal Of Caring Sciences*, 12(3), 1439.

Yapıcı, N. (2008). *İşyerinde Sistemik Yıldırma (Mobbing), Algılanan Nedenleri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma*. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Yavuz Çiftçi, E. (2007). *Okul müdürlerinin kariyer aşamaları ile tercih ettikleri liderlik model algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Master's thesis, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Yazicioğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 235-249.

Yeşil, E., (2011), *Kariyer Geliştirme Faaliyetlerinin Örgüt ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Yıldırım, Ç. (2017). *Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme* (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).

Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). *Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.

Yıldırım, S. (2014). *İşgörenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin işten ayrılma eğilimleriyle ilişkisi ve bir araştırma*. (Marmara Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.)

Yıldız, Ç. (2016). *Kamu Sağlık Yöneticilerinde Kariyer Planlama ve Örgütsel Sosyalleşmenin Değerlendirilmesi (Trakya Örneği)* (Master's thesis, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *International Journal of Social Science*, 6(6), 1253-1284, <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS1193>

Yıldız, N. Ç., & Güneş, M. Ş. (2017). Örgütsel Stresin, Örgütsel Sessizlik ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Eczane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi/Journal Of Social Sciences*, 1(1).

Yılmaz, H. (2020). *Örgütsel sosyalleşmenin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlığın aracılık rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma.* (Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.)

Yüksel, Ö., (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara, 286s.

Yürür, S., & Ünlü, O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 81-104.

Zehir, C., & Ceylan, A. (2002). Örgütsel Küçülme Stratejisinin Türkiye'deki Büyük İşletmelerde Çalışanların Tutum ve Davranışlarına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 5(18), 49-61.

EKLER

ETİK KURUL ONAY FORMU



T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

ETİK ONAY BELGESİ

Üniversitemiz Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı öğrencisi Furkan ALP'in, danışmanı Doç. Dr. Aygül YANIK tarafından sunulan " **Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki; Bir Alan Çalışması** " başlıklı ve anket içeren Yüksek Lisans tez çalışması dosyası incelenmiş ve projenin içeriğinde etik olarak bir sorun olmadığına, ön koşulsuz olarak, ~~eybirliği~~ / oyçokluğu ile karar verilmiştir.

14.08..2020

Prof. Dr. M. Lutfullah KARAMAN

Başkan

Prof. Dr. M. Turhan KAÇAR

Üye

Prof. Dr. Özden Zeynep OKTAY

Üye

Prof. Dr. Ahmet AKIN

Üye

Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI

Üye

Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI

Üye

Prof. Dr. Tarkan OKTAY

Üye

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

İstanbul Medeniyet Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. “Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki; Bir Alan Çalışması” konulu tez çalışmama yönelik anket formunu doldurarak destek verdiğiniz için teşekkür ederim. Anketin doldurulması yaklaşık 3 dakika sürmektedir. Anketten elde edilen veriler toplu olarak bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Ankette ad soyad istenmemektedir.

Arş. Gör. Furkan ALP, Danışman: Doç. Dr. Aygül YANIK

BİRİNCİ BÖLÜM: GENEL BİLGİLER

- 1) Cinsiyetiniz 1- Kadın 2- Erkek
- 2) Medeni durumunuz 1- Evli 2- Bekar
- 3) Yaşınız:
- 4) Eğitiminiz
1- Lise veya dengi 2- Ön lisans 3- Lisans 4- Yüksek Lisans 5- Tıpta uzmanlık veya Doktora
- 5) Çalıştığınız Kurum? 1- Devlet (Kamu) 2- Özel Sektör
- 6) Kurumda çalışma süreniz? (Yıl olarak belirtiniz).....Yıl
- 7) Kurumdaki pozisyonunuz? 1- Çalışan 2- Yönetici
- 8) Mesleğiniz?
1- Doktor 2- Hemşire 3- Teknisyen veya tekniker 4- İdari personel
5- Diğer (Belirtiniz).....
- 9) Toplam mesleki deneyiminiz? (Yıl olarak belirtiniz).....
- 10) Kurumunuzda kariyer planlama ve geliştirme süreci yazılı olarak tanımlanmış mıdır?
1- Evet 2- Hayır 3- Kısmen
11. Sosyalleşme konusunda eğitim aldınız mı?
1- Evet 2- Hayır 3- Kısmen
12. Kariyer geliştirme konusunda eğitim aldınız mı?
1- Evet 2- Hayır 3- Kısmen
13. Pandeminin sosyalleşmenize etkisi var mıdır?
1- Etkisi yoktur 2- Düşük düzeyde etkisi vardır
3- Orta düzeyde etkisi vardır 4- Yüksek düzeyde etkisi vardır
14. Pandeminin kariyer gelişiminize etkisi var mıdır?
1- Etkisi yoktur 2- Düşük düzeyde etkisi vardır
3- Orta düzeyde etkisi vardır 4- Yüksek düzeyde etkisi vardır
15. Pandeminin duygusal bağlılığınıza etkisi var mıdır?
1- Etkisi yoktur 2- Düşük düzeyde etkisi vardır
3- Orta düzeyde etkisi vardır 4- Yüksek düzeyde etkisi vardır
16. Pandeminin işten ayrılma niyetinize etkisi var mıdır?
1- Etkisi yoktur 2- Düşük düzeyde etkisi vardır
3- Orta düzeyde etkisi vardır 4- Yüksek düzeyde etkisi vardır

İKİNCİ BÖLÜM: ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME, KARİYER GELİŞİMİ, DUYGUSAL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ANKET FORMU

	Lütfen aşağıdaki ifadeleri katılma derecenize göre rakamları yuvarlak içine alarak veya üzerine X işareti koyarak işaretleyiniz.	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bu kurum, yaptığım iş konusunda bana mükemmel yetiştirme olanakları sağlamıştır.	1	2	3	4	5
2	Bu kurum tarafından sağlanan yetiştirme programları, işimi çok iyi bir şekilde yapmamı sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
3	Bu kurum, çalışanların iş becerilerini geliştirmeleri için gerekli tüm olanakları sunmaktadır.	1	2	3	4	5
4	Üstlerimin verdiği talimatlar, işimi daha iyi bir biçimde yapabilmem için önem taşımaktadır.	1	2	3	4	5
5	Bu kurumun sağladığı işe ilişkin yetiştirme programları oldukça etkilidir.	1	2	3	4	5

DEVAMI ARKA SAYFADADIR →

6	Bu kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğünü çok iyi bilirim.	1	2	3	4	5
7	Bu kurumda, görevlerimin ne olduğunu çok iyi biliyorum.	1	2	3	4	5
8	Bu kurumun amaçları, net bir şekilde tanımlanmıştır.	1	2	3	4	5
9	Bu kurumun nasıl işlediğine ilişkin iyi derecede bilgi sahibiyim.	1	2	3	4	5
10	Bu kurumun amaçları neredeyse tüm çalışanlarca anlaşılmıştır.	1	2	3	4	5
11	Diğer çalışanlar yaptığım iş konusunda bana pek çok şekilde yardımcı olmuşlardır.	1	2	3	4	5
12	İş arkadaşlarım destek ve önerilerini sunmakta genellikle istekli davranırlar.	1	2	3	4	5
13	Çalışma arkadaşlarımdan çoğu beni, bu örgütün bir üyesi kabul etmektedir.	1	2	3	4	5
14	Çalışma arkadaşlarım, bu kuruma uyum sağlamamda oldukça yardımcı olmuşlardır.	1	2	3	4	5
15	Bu kurumda, diğer çalışanlar ile ilişkilerim çok iyidir.	1	2	3	4	5
16	Bu kurumda, iyi bir kariyer için pek çok fırsat bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
17	Bu kurumun sağladığı ödüllerden mutlu olmaktayım.	1	2	3	4	5
18	Bu kurumdaki yükselme olanakları neredeyse herkese açıktır.	1	2	3	4	5
19	Bu kurumda, ne zaman terfi edeceğimi kolaylıkla öngörebilirim.	1	2	3	4	5
20	Bu kurumun beni daha uzun yıllar istihdam etmesini bekliyorum.	1	2	3	4	5
21	Kurumum düzenli olarak kariyer hedeflerimle ilgili konuşma olanağı sağlar (en az yılda 1 kez).	1	2	3	4	5
22	Kurumum kariyer hedeflerime ulaşmam için fikir ve kaynak desteği sağlar.	1	2	3	4	5
23	Kurumum gelecekteki fırsatlara hazırlanmam için eğitim ve gelişim olanağı sağlar.	1	2	3	4	5
24	Kurumum benim profesyonel gelişimim için mentorluk (Alanında tecrübeli ve uzman kişilerden kariyer gelişimine destek) hizmeti verir.	1	2	3	4	5
25	Kurumum yeni yetenekler geliştirebilmem için kendi görev alanım dışında sorumluluk almamı sağlar (iş çeşitlendirme, sorumluluk artırma, yetki verme gibi).	1	2	3	4	5
26	Kariyer gelişimi benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
27	Görev aldığım işlerin tanımları açık ve net bir şekilde bana anlatılmıştır.	1	2	3	4	5
28	Kurumumda kariyer yolları (yükselme olanakları, alınabilecek unvanlar gibi) belirlidir.	1	2	3	4	5
29	Kurumumda performansım ile ilgili geri bildirim alabildiğim bir performans değerlendirme sistemi vardır.	1	2	3	4	5
30	Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işi bırakacağım.	1	2	3	4	5
31	İşi bırakmayı ciddi olarak düşünüyorum.	1	2	3	4	5
32	Şu an aktif olarak çalıştığım kurum dışında bir iş arıyorum.	1	2	3	4	5
33	Önümüzdeki aylar içinde yeni bir iş sahibi olacağım.	1	2	3	4	5
34	Bundan bir yıl sonra hala bu işte çalışıyor olacağım.	1	2	3	4	5
35	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu ederdi.	1	2	3	4	5
36	Bu kurumun problemlerini gerçekten de kendi problemlerim gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
37	Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" hissim yoktur.	1	2	3	4	5
38	Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
39	Kurumumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
40	Bu kurum benim için çok kişisel (özel) bir anlama sahiptir.	1	2	3	4	5

TEŞEKKÜR EDERİZ...

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Furkan ALP

Uyruğu: T.C.

Doğum Yeri: İstanbul

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Kırklareli Üniversitesi, Sağlık Kurumları İşletmeciliği	2018
Yüksek Lisans	İMU, Sağlık Yönetimi Bölümü	Devam

İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
2020- 2021	İstanbul Aydın Üniversitesi	Araştırma Görevlisi

YABANCI DİLLER

Orta düzeyde İngilizce.

YAYINLAR

Yanık, A., & Alp, F. (2020). Lean Management in Health Organizations. Advances in Health Sciences Research, 489.

Şahin, S., & Alp, F. (2020). Agile Leadership Model in Health Care: Organizational and Individual Antecedents and Outcomes. In Agile Business Leadership Methods for Industry 4.0. Emerald Publishing Limited.