

Örgütsel Sosyalizasyon ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Otel Çalışanları Açısından Değerlendirilmesi¹


Evaluation of the Relationship Between Organizational Socialization and the Intention to Quit from the Perspective of Hotel Employee


Songül ÖZER* Satiye KAÇMAZ**

* Dr. Öğr. Üyesi, Van Yüzcüncü Yıl Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi Bölümü, Van, Türkiye.

** Van Yüzcüncü Yıl Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van, Türkiye.

ORCID:

S.Ö.: 0000-0003-3827-6945 

S.K.: 0000-0003-0669-734X 

Corresponding Author:

Songül ÖZER

Email

songulduz@yyu.edu.tr

Citation:

Özer, S. ve Kaçmaz, S., (2020). Örgütsel Sosyalizasyon ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Otel Çalışanları Açısından Değerlendirilmesi, *Journal of Academic Tourism Studies*, 1(1): 46-58.

Özet

Otel işletmelerinin sürdürülebilir bir başarı elde etmelerinde işgörenlerin tutum ve davranışlarının önemi büyüktür. İş görenin otel müşterisine yaklaşımı, müşteri memnuniyetiyle beraber tekrar tercih edilmeyi de beraberinde getirmektedir. Turizm sektörünün emek-yoğun özellik taşıması ve sektördeki rekabet gücünün yüksek olması istihdam edilen işgücü kalitesinin önemini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca müşteri memnuniyetinin sağlanması, rekabet gücünün artması, otel işletmelerinin sektörde rekabet avantajı elde etmelerini sağlamaktadır. Bu durum turizm otel işletmelerinin işgücü kaynaklarını daha etkin kullanma ve işletmede tutma çabalarını arttırma yoluna götürecektir. İş görenlerin işletmeyi benimsemeleri, işletme kültürünü almalarının sağlanması, adaptasyonun yaratılması ve işletme devamlılığı örgütsel sosyalizasyon kavramını ortaya çıkarmaktadır. Bu araştırmada Van ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin örgütsel sosyalizasyonunun işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin etkisinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda Van ilinde faaliyet gösteren 3-4-5 yıldızlı otel işletmeleri işgörenlerine anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Anketler kolayda örnekleme yöntemi ile elde edilmiş olup verilerin analizinde frekans analizi, açıklayıcı faktör analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel sosyalizasyon ve alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı negatif yönlü bir ilişki ve etki olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Otel İşletmeleri, Örgütsel Sosyalizasyon, İşten Ayrılma Niyeti, Van.

Abstract

The attitudes and behaviors of employees are of great importance for hotel businesses to achieve a sustainable success. The approach of the employee to the hotel customer brings along with the customer satisfaction to be preferred again. The labor-intensive nature of the tourism sector and the high competitiveness of the sector reveal the importance of the quality of the employed labor force. In addition, ensuring customer satisfaction, increasing competitiveness enables hotel businesses to gain competitive advantage in the sector. This situation will lead the tourism hotel businesses to use their labor resources more effectively and to increase their efforts to keep them in

¹ Bu çalışma, Van Yüzcüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen "Örgütsel Sosyalizasyon ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Van İlinde Faaliyet Gösteren Otel İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma " isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

operation. Employees' adoption of the business, ensuring that they adopt the business culture, creation of adaptation and business continuity reveal the concept of organizational socialization. In this research, it is aimed to measure the effect of the relationship between the organizational socialization of employees working in hotel establishments operating in Van and their intention to quit. In this direction, data was collected using a survey technique for the employees of 3-4-5 star hotel establishments operating in Van. The questionnaires were obtained by the convenience sampling method, and frequency analysis, explanatory factor analysis and regression analysis were used in the analysis of the data. According to the analysis results, there is a significant negative relationship between organizational socialization and its sub-dimensions on the intention to quit. and the effect is concluded.

Keywords: Hotel Business, Organizational Socialization, The Intention to Quit, Van

GİRİŞ

Turizm olgusu, yarattığı ekonomik etkiler nedeniyle başladığı günden bu yana ilerleyerek gelişmiş ve daha büyük ölçüde bölgelerin sürekli bir rekabet içerisinde olmasına neden olmuştur (Alaeddinoğlu ve Samurkaş Komşu, 2017: 429). Günümüz ekonomik sistemi içerisinde var olan işletmelerin sürdürülebilirliklerini sağlama çabaları da gittikçe zorlaşmaktadır. Bu zorlukların başında, işgörenlerini işletmede tutabilme ve onları işletmenin bir parçası haline getirebilme sorunsalı gelmektedir. İşletmelerin, işgörenlerin uygun şekillerde istihdam etmeleri, gerekli eğitimleri verme ve iş arkadaşlarıyla uyumlu çalışmalarını sağlayacak ortamlar yaratmaları gelecek kaygısı taşımadan işine devam etmesini sağlayarak işten ayrılma niyetini ortadan kaldıracak şekilde planlamalar yapmaları gerekmektedir. Ayrıca emek yoğun bir sektör olan turizm sektöründe, işgörenlerin memnuniyetlerinin de sağlanması, işletmenin sürekliliğini (Güllüce, Bozkurt ve Meriç, 2017: 40) ve hizmet kalitesinin de artmasını sağlamaktadır. Bu doğrultuda işgörenlerin işe ve işletmeye alışma süreçlerinde örgütsel sosyalizasyondan yararlanılması, işgörenin memnuniyetini arttıracak gibi işten ayrılma niyetlerinde de azalmaya neden olması beklenmektedir.

Örgütsel sosyalizasyon, işgörenin iş için gerekli bilgiyi öğrendiği süreçlerden birisidir. Teknolojik gelişmeler, küresel rekabetteki artış ve işgücü üzerindeki baskılar örgüte yeni katılan işgörenlerin örgüte ve işe hızlı bir adaptasyon sağlamasını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle örgüte yeni katılan işgörenin örgüte, işe ve örgütteki diğer kişilerle uyum sağlaması sosyalizasyon sürecine girmesi ve başarılı bir örgütsel sosyalizasyon sağlaması zorunlu ve önemli bir konu haline gelmiştir (Güngörmez, 2016: 11). Örgütsel sosyalizasyon, işgörenin iş hakkındaki gerçek beklentilerinin karşılanmasını sağlayacak işgörende olumlu tutumlar geliştirerek ve işgörenin işten ayrılma niyetini etkileyecektir.

İşten ayrılma niyeti, işgörenin yaptığı işin şartlarından duyduğu rahatsızlıktan dolayı ayrılmayı düşünmesi olarak ifade edilebilir. İşten ayrılma niyeti, daha açık bir ifadeyle kişinin herhangi bir işletmede çalışmak istememe davranışı olarak da tanımlanabilir (Özdevecioğlu, 2004: 98). Ekonomik sistem içerisindeki baskıların yoğun olarak hissedildiği günümüz şartlarında işletmelerin üzerinde durması gereken en önemli konu, varolan işgücünü elde tutma çabaları olmalıdır. Çünkü işten ayrılan bir işgörenin yerine alınacak olan yeni bir işgören için yapılacak olan harcamaların (işgören seçme, eğitim, oryantasyon vb.) maliyeti daha fazla olup toplam maliyetleri içerisinde ciddi bir kalem olarak yerini almaktadır (Hausknecht ve Trevor, 2011: 367). Araştırma Van ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel sosyalizasyonunun işten ayrılma niyetlerine etkisinin tespit edilmesini amaçlanmaktadır. Otel işletmelerinin, örgütsel sosyalizasyonu etkin sağlamaları ile işgörenlerin işten ayrılma niyetleri ve buna bağlı olarak toplam maliyet giderlerinin azalacağı düşünülmektedir. Çalışma bu açıdan önemlidir. Araştırmanın bu kısmında örgütsel sosyalizasyon ile işten ayrılma niyetine değinilmiş olup bundan sonraki kısımda çalışmaya yönelik metodoloji kısmı, çalışma kapsamında elde edilen bulgular ve analizler tartışılmış, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Örgütsel Sosyalizasyon

Birey olarak insan, yaratılışından bu yana ihtiyaçlarını karşılamak üzere doğrudan ya da dolaylı olarak çeşitli örgütler oluşturan davranışlar içerisinde olmuştur. Bu örgütsel davranışların hedefi, ihtiyaçları ulaşılabilir şekilde elde etmektir. Örgütü bir arada tutan bireylerin bu hedefleri gerçekleştirmeleri örgütün başarısıyla beraber devamlılığını da sağlamıştır. Bireyler içerisinde yaşadıkları toplum, aile, etkileşimde içerisinde oldukları diğer çevreler ve kişisel özellikleri doğrultusunda birtakım değerlere, tutumlara ve alışkanlıklara sahip olurlar. Çalışma hayatına katılarak bu unsurları çalıştıkları örgütlere taşırlar. Örgütler de bireylere benzer şekilde kendilerine ait değerlere, normlara sahiptir. Dolayısıyla örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmek üzere etkin bir şekilde hareket edebilmeleri için öncelikli olarak örgüte ve bireylere ait değerleri uyumlu hale getirmelidirler (Can vd.,2006: 59). Örgüt bütünlüğünün sürdürebilmesi için genel kural ve ilkelerin işgörenler açısından anlaşılmasını içeren örgütsel sosyalizasyon süreci, işletmenin işgörene verdiği rolü alması, yeni işgörenin kimliğinin oluşması, adaptasyonu, tutum ve davranışları gibi unsurları içermektedir. Bu nedenle aslında işgöreni işe seçme ve alma ile başlayan örgütsel sosyalizasyon, işgörenin işinde kalifiye olmasını sağladığı, bilgi ve becerilerini arttırdığı, işe ilişkin gerekli olan her şeyi öğrendiği ve bu yönde örgütle özdeşleşmiş hale geldiği önemli bir süreçtir (Feldman 1980). Bireylerin çalıştıkları örgütleri anlamaları, kabullenmeleri, işlerini doğru ve iyi bir şekilde yapmaları ve bunlarla beraber iş tatmin düzeylerinin yükselmesi, çalıştıkları örgüte karşı tutum ve davranışlarının doğru gelişim göstermesinde büyük önem taşımaktadır. İş görenlerin dâhil oldukları örgütsel sosyalizasyon süreci en başından itibaren etkili bir şekilde yönetilirse bireyin örgüte olan bağlılığı artar ve örgüt içerisinde biri haline dönüşür. Aksi takdirde sosyalizasyon sürecinde istenmeyen durumlar yaşayan iş gören memnun olamaz ve işten ayrılma fikrini benimseyebilir (Balci, 2003: 12).

Van Maanen ve Schein (1979) örgütte yeni başlayan bireyin öğrenme şekli ve tepkisel durumlarının nasıl etkileneceğini inceleyerek ve bu etkiye neden olan tutum ve davranışlarını bir sistem içerisinde göstermek amacıyla örgütsel sosyalizasyon taktikleri şeklinde adlandırarak, örgütsel sosyalizasyona ilişkin kuramsal temeli oluşturmuştur (Kahyaoglu, 2012: 18). Örgütsel sosyalizasyon taktiklerinin uygulanma şekli örgütün işleyiş durumuna, örgütün var olan kültürüne bağlı olarak istenilen şekillerde kullanılabilir.

Kollektife Karşı Bireysel Sosyalizasyon Taktiği: Örgütsel sosyalizasyon taktiklerinden kolektif taktiğe verilebilecek en iyi örnek, örgütte yeni başlayan iş görenlerin grup şeklinde temel eğitimden geçirmeleridir. Bireysel taktikte ise yeni iş görenler grupla birlikte eğitime alınmazlar. İş başındaki eğitim bireysel taktiklere verebilecek bir örnektir (Çalık, 2003).

Biçimsele Karşı Biçimsel Olmayan Sosyalizasyon Taktiği: Biçimsel sosyalizasyon taktiği, işletmelerin örgütsel sosyalizasyon sürecinde uygulayacakları programların, metotların, araçların daha öncesinden belirlendiği sosyalizasyon sürecidir. Biçimsel olmayan sosyalizasyon, iş görenlerin doğrudan planlı bir sosyalizasyon yöntemine maruz kalmadığı örgüt içindeki faaliyetleri sonucundaki sosyalizasyondur (Özgül, 2018:60).

Ardışığa Karşı Rastgele Sosyalizasyon Taktiği: Ardışık sosyalizasyon taktiklerinde iş gören görevini tam olarak öğrenmesini sağlayacak daha önceden belirlenmiş belirli bir program ile bu programın basamakları ve program üniteleri oluşturulmuştur. Rastgele sosyalizasyon taktiklerinde ise basamakların belirgin olmadığı veya değişken olduğu taktiklerdir (Çalık, 2003).

Sabite Karşı Değişken Sosyalizasyon Taktiği: İşletme de daha önceden düzenlenmiş olan basamaklar ile yeni iş görenin sosyalizasyonu planlanmış ise muhtemelen bu basamakların işleyişi belirli tarihler içerisinde gerçekleşecektir. (Tuttle, 2002: 72-73). Değişken sosyalizasyon taktikleri bilgi vermez ve sürecin adımları belli olmadığından iş gören belli olmayan sürecin adımlarını bilemediği için bu durum yeni iş görenlerin belirsiz kaygılarını arttıracaktır.

Sıralıya Karşı Kopuk Sosyalizasyon Taktiği: Sıralı sosyalizasyon taktiklerinde deneyim sahibi olan iş görenler rol-model olurken kopuk sosyalizasyon taktiklerinde ise yeni iş görenin bir rol-modelinin olmadığı süreçtir.

Atamaya Karşı Yoksun Bırakma Sosyalizasyon Taktiği: Atama taktiği, iş görende var olan yetenek ve değerleri reddetmek yerine bunlara değer veren taktik şeklidir. Yoksun bırakma taktikleri ise bu durumun tersi şeklinde görülür. Başka bir ifadeyle iş görenin tecrübelerini, yeteneklerini, işletme imajı ile ilgili görüşlerini dikkate almama yolunu kullanır (Kılıçarslan, 2018: 43).

Örgütsel sosyalizasyon, yeni başlamış veya yer değiştirmiş iş görenlerin örgüt içerisinde belirlenmiş rollere uyum sağladığı öğrenilecek bilgi süreci ile ilgilidir. Bir işletmenin özelliklerini kavrama ile sosyalizasyon sürecinin sonuçlarını ve aradaki ilişkileri değerlendirmek üzere sosyalizasyon sürecinin içerik boyutları belirlenmiştir (Chao, et al. 1994: 732). Örgütsel sosyalizasyonun 4 (dört) boyutu olduğu, her boyutun birkaç tane içerik alanının olduğu kapsamı ve diğer boyutlarla sürekli ve birlikte işlediği belirtilmiştir. Bu dört boyut: Eğitim, anlama, iş arkadaşları desteği ve gelecek beklentileri şeklindedir. Boyutlar örgütsel sosyalizasyonun bileşenleri şeklinde ve birbirleriyle nasıl temaslarının olduğuna dair bilgiler içermektedir (Taormina, 1997:30).

Eğitim Boyutu: Örgütsel sosyalizasyonun birinci boyutu olan eğitim “iş görenin iş ile ilgili beceri ve yeteneklerin geliştirilmesi” olarak ifade edilebilir. Eğitim, bireyin özellikle bir işi gerçekleştirmek için gerekli olan işlevsel yetenek ve becerileri kazandığı hareket, süreç ve yöntemdir (Zonana, 2011: 49).

Anlama Boyutu: Anlama boyutu birçok unsuru içine alan bir düzeydir. İş görenin rolüne ilişkin öğrenme ve kültürel öğrenmenin örgütsel sosyalizasyonun alanlarından olan anlama terimi, daha çok yeni iş görenlerin öğrenme alanlarını tanımlamak için kullanılmıştır (Louis, 1980: 230).

İş Arkadaşları Desteği Boyutu: Örgütsel sosyalizasyonun iş arkadaşı desteği boyutunda üç tip yardım (güç verme) şeklini kapsamaktadır. Manevi ve duygusal destek (iş arkadaşlarının kritik yönleri), davranış olarak teselli etmesine rağmen sözel cesaretlendirmeyi ifade eder. Aygıtsal sosyal yardım ise donanım yardımının sağlanmasını ifade eder (Taormina, 1997).

Gelecek İş Beklentileri Boyutu: Bu kabul edilebilirlik beraberinde örgütte kalma isteğini güçlendirir. Gelecek iş beklentileri düzeyinde; iş gören olarak kalma ihtimalinin olması, mevcut maaşı ve gelecekteki maaş artışı, gelecekteki iş atamaları, terfiler, maaş dışındaki yardımlar, iş gören olarak tanınma, ödüller ve buna benzer kavramlar olarak ortaya çıkmaktadır (Taormina, 1997).

Örgütsel sosyalizasyon örgüte yeni üye olan işgörenlerin örgüt kültürüne hızlı adaptasyon sağlamaları ve örgüt için etkin ve verimli bir çalışan haline gelmelerinin örgüt açısından olumlu sonuçları bulunmaktadır. Örgütsel sosyalizasyonun temel amacı olan yeni işgörenin örgüte uyum sağlanması da yine örgütler için olumlu katkı sağlayan bir durumdur. Örgüte katılan yeni işgörenlerin, örgütsel sosyalizasyonu etkili ve başarılı bir şekilde gerçekleştirmesi örgütün kültürünün devamlılığında başarıyı beraberinde getirmektedir (Karasakalolu v.d. 2015: 48).

Örgütsel sosyalizasyon süreci sonunda iş görenin örgütte devamlılığını sağlayacak ya da işten ayrılma niyetini güçlendirerek işten ayrılmasına sebep olacak başarılı ve başarısız örgütsel sosyalizasyon kavramları ortaya çıkacaktır. Başarılı sosyalizasyon sağlanırsa iş gören örgütü ve değerlerini içselleştirecek, rolünün açıklığı ile işine motive olarak yüksek performans gösterecektir. Sosyalizasyonda başarı sağlanamaz ise iş gören örgütün sahip olduğu değerleri reddederek çatışma halinde düşük uyum ve performansla işine devam etme isteği azalarak işten ayrılacaktır.

İşten Ayrılma Niyeti

İşletmeler iş görenlerin kendileri ile ilgili beklentilerini karşılamak durumundadırlar. Bu beklentilerin yerine getirilmemesi halinde iş görenler işletmeyi terk ederler. Fakat işletmeyi terk etmeden önce bu eylemi gerçekleşmesine yönelik bir süreç başlar. İşten ayrılma niyeti olarak tanımlanan bu süreç, iş görenin yaptığı iş veya çalıştığı işletmeden ayrılmasına kadar olan zaman içerisinde ayrılma niyeti ile ilgili plan ve düşüncelere sahip olması şeklinde tanımlanır (Fong ve

Mahfar, 2013:35). Bireyin davranışını anlamaya yönelik yapılmış olan araştırmalarda davranışları anlamının ve bunları ifade etmenin oldukça karmaşık olduğu belirtilmektedir. Davranışsal niyetler ne kadar kuvvetli olursa davranışın gerçekleşme oranı kadar yüksek olacaktır. Buradan hareketle, fiili bir davranışa yönelik olumlu tutumlara ve normlara sahipse ve söz konusu davranış üzerindeki kontrolü çok yüksekse, bireyin söz konusu fiili davranışta bulunma niyeti o kadar güçlü olacaktır (Ajzen, 1991: 181).

İşletmelerin kalifiye işgücünü kaybetmesi, bununla birlikte; “uzmanlaşmış iş görenden yoksun kalma, ayrılan iş görenin yerini doldurmak için yeni iş görenleri işe kabul etme ve işe kabul sonrası onların eğitimi” gibi işletme giderlerinin de artmasına sebep olacaktır. Bunun yanı sıra; bir iş görenin işini bırakması veya işinden ayrılması, diğer çalışanlar arasındaki iletişim kurma çabalarının bozulmasına ve işletme içerisindeki kaygı ve huzursuzluğa neden olabileceği gibi yeni başlayacak iş görenle uyum problemleri yaşamasına da neden olabilmektedir (Kanten, 2014: 14). İşletme yönetim kademesi, iş görenleri işten ayrılma niyetine yönelten durumların farkında olmalı ve iş gören açısından gereken iyileştirmeleri yapmaları gerekmektedir. Bu iyileştirmeler yapılmadığı zaman rekabetin en büyük aracı olan nitelikli insan gücünü kaybederler (Yücel ve Koçak, 2018: 300).

İşgören, çalıştığı işletmede beklediklerini (ücret, terfi, iş ve arkadaş ortamı, yönetimin tutumları, örgüt kültürü gibi konularda) bulamıyorsa işletmeden ayrılmanın kendisi açısından daha yararlı olacağı fikrini benimseyecek ve başka bir işletme veya iş arayışına girecektir. İşten ayrılma niyeti içerisinde olan iş gören, işinde düşük performans sergileyecek ve bunun sonucunda işletmeye istenilen düzeyde katkı sağlayamayacaktır (Polat ve Meydan,2010). İşgörenin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler çevresel, örgütsel ve bireysel olarak üç gruba ayrılmaktadır. Genel ekonomik durum, işsizlik oranı, refah seviyesi, teknolojik ve otomasyondaki gelişmeler gibi nedenlerle farklı işlere kolayca adaptasyon sağlama ve başka işlere geçme fırsatlarının artması, özellikle mevsimsel çalışma alanlarının etkisi çevresel faktörlerdir. (Karaca, vd.,2017: 978). Örgütsel faktörler olan insan kaynakları yönetimindeki uygulamalar, işletmedeki sosyal ilişkiler, iş yükü, tükenme, iş doyumu, örgüt bağlılığı ve işletmelerin işgören devir şekilleri gibi birçok faktörün işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir (Başoda, 2012: 93). Bireysel faktörler ise kişinin hayat standartlarında meydana gelen değişiklikler; kariyer açısından farklı bir işe istek duyma, yaşadığı yer ve hayat tarzındaki değişiklikler, aile içi ilişkilerindeki farklılıklar iş görenin yaş ile ilgili malulen emekliye ayrılma durumu, kişisel sağlıkla ilgili çeşitli problemlerin olması iş görenin yaptığı iş ile ilgili düşünce ve isteklerini karşılayamamasıdır (Eren, 2007: 31-32).

YÖNTEM

Bu çalışmanın temel amacı Van ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinin örgütsel sosyallezyasyon düzeyinin iş görenlerin işten ayrılma niyetini etkisini incelemektir. Araştırmada veri elde etme yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Bilimsel araştırmalar genellikle örneklem kümeleri üzerinden yapılır ve elde edilen sonuçlara göre ilgili evrenlere genelleme yapılır (Karasar, 2018:147-148). Örneklem büyüklüğü hesaplanırken Ural ve Kılıç’dan (2011) faydalanılmıştır. Araştırmanın evreni, Van ilinde faaliyet gösteren 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işgörenleridir. 2019 yılı sonunda Çin’de ortaya çıkan Mart 2020’de ülkemizde de görülmeye başlayan Covid-19 nedeniyle araştırmada bazı kısıtlar oluşmuştur. Bu kısıtlardan bir tanesi işgören sayısındaki azalış, bir diğeri ise anket doldurtmak için işgörelere ulaşma noktasında ortaya çıkan sorunlardır. Çalışmanın evrenini, Van ilinde faaliyet gösteren 2 adet 5 yıldızlı 6 adet 4 yıldızlı 2 adet 3 yıldızlı otel işletmesi işgöreleri oluşturmaktadır. Mart-Mayıs 2020 tarihleri arasında otel iş görelere yüz yüze anket uygulanmış olup göre 300 evren büyüklüğüne karşılık gelen örneklem büyüklüğü 169 olarak hesaplanmıştır. Toplamda 250 anket dağıtılmış olup 178 adet anket işgörelere tarafından doldurulmuştur. Ancak 3 adet anket eksik doldurulduğundan analizlere tabî tutulan geçerli anket sayısı 175’dir.

Bu çalışma kapsamında oluşturulan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde ankete katkı sağlayanların demografik özelliklerine yönelik dokuz adet soru yer

almaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde işgörenlerin örgütsel sosyalizasyon düzeylerinin ölçülmesine yönelik kullanılan ölçeğin orijinali 4 boyuttan oluşturulmuştur (Taormina, 1994). Bu çalışmada, Zonana (2011) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan ölçek, uygulanmıştır. Ölçek, eğitim ve gelecek beklentisi, anlama ve iş arkadaşları desteği olmak üzere 3 boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü ve son bölümünde ise iş görenlerin işten ayrılma niyetini ölçmek için Wayne vd. (1997) ve Rusbult vd. (1988) tarafından oluşturulan; Karataş (2013); Diken vd. (2014); Erdirençelebi ve Filizöz (2016) tarafından kullanılmış olan ve bu çalışmada da yararlanılan 6 ifadeden oluşan ölçek bulunmaktadır. Araştırmanın anket formunun ikinci ve üçüncü kısmındaki ifadelerde "1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3-Kısmen Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde 5'li likert tipi ölçek sorular hazırlanarak iş görenlerin bu soruları cevaplamaları istenmiştir. Son olarak IBM SPSS Statistics 23 Paket Programı kullanılarak araştırma verilerinin istatistiki çözümleme analizleri gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde çalışmanın amacına yönelik hipotezler geliştirilmiş olup, örneklem grubunun demografik özellikleri, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğine yönelik analizler ile korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda elde edilen bulgulara değinilmiştir.

Hipotezler

H1: Çalışanların örgütsel sosyalizasyon algıları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Eğitim ve gelecek beklentisi boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Anlama boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: İş arkadaşları desteği boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Çalışanların örgütsel sosyalizasyon algılarının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Eğitim ve gelecek beklentisi boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: Anlama boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: İş arkadaşları desteği boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Araştırmadaki Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı çerçevesinde; cinsiyet, yaş, çalışılan departman, turizm sektöründe çalışma süresi, turizm eğitimi ve gelir durumu yer almaktadır. İşgörenlerin demografik özelliklerine yönelik bulgular Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo1.Demografik Bulgular (N=175)

Cinsiyet	Frekans(N)	Yüzde (%)	Turizm Sektöründe Çalışma Süresi	Frekans(N)	Yüzde (%)
Kadın	54	30,9	1-3 Yıl	54	30,9
Erkek	121	69,1	4-6 Yıl	57	32,6
Toplam	175	100	7-10 Yıl	38	21,7
Yaş			11-15 Yıl	17	9,7
18-25	36	20,6	16 ve üstü	9	5,1

Örgütsel Sosyalizasyon ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Otel Çalışanları Açısından Değerlendirilmesi

26-30	63	36	Toplam	175	100
31-35	38	21,7	Aylık Geliriniz		
36-40	28	16	2324 TL ve altı	40	22,9
41-45	7	4	2325 TL-3000TL	93	53,1
46 ve üstü	3	1,7	3001 TL-4000TL	30	17,1
Toplam	175	100	4001TL-5000TL	8	4,6
Çalışılan Departman			5001TL ve üstü	4	2,3
ÖnBüro	26	14,9	Toplam	175	100
Yiyecek-İçecek Bölümü	48	27,4	Turizm Eğitimi		
Kat Hizmetleri	55	31,4	Evet	101	57,7
İnsan Kaynakları	7	4	Hayır	74	42,3
Halkla İlişkiler	5	2,9	Toplam	175	100
Satış Pazarlama	11	6,3			
Toplam	175	100			

Tablo 1’de Van ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan ve araştırmaya katılım gösteren 175 iş görenin %30,9’nun kadın, %69,1’nin erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %36 kadar kısmının 26-30 yaş aralığında olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte katılımcıların %31,4’lük kısmı oluşturan işgörenlerin kat hizmetlerinde görev yaptıkları görülmektedir. Turizm sektöründe çalışma süreleri ile ilgili olarak 4-6 yıl arasında çalışma %32,6’lık kısmı oluşturmaktadır.

Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada, sosyal bilimlerde, ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alpha iç tutarlılık değerinin hesaplanması yöntemi kullanılmıştır. Güvenilirlik, kullanılan ölçme aracının tesadüfi hatalardan arındırılmış derecesi olup güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 arasında yer almaktadır. Değerin 0’a doğru yaklaşması ölçme aracının güvenilmez, 1’e doğru yaklaşması ise oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Güvenilirliğin en alt sınırı olarak Cronbach Alfa katsayısı 0.70 şeklinde kabul edilmektedir (Erkuş, 2017: 171).

Tablo 2. Güvenilirlik Analizleri

Ölçekler ve Alt Boyutları	Cronbach Alpha	İfade Sayısı
Örgütsel Sosyalizasyon	,956	18
Eğitim ve Gelecek Beklentisi Boyutu	,896	10
Anlama Boyutu	,888	5
İş Arkadaşları Desteği Boyutu	,821	3
İşten Ayrılma Niyeti	,937	6
İşten Ayrılma Niyeti	,937	6

Tablo 2 incelendiğinde örgütsel sosyalizasyon ölçeğinin ve alt boyutlarının Cronbach alfa katsayıları yer almaktadır. Örgütsel sosyalizasyon ölçeği, alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ölçeğinin Cronbach Alpha kat sayılarının 0,70’ten yüksek olduğu görülmektedir. Bu da ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirliklerinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

Faktör Analizleri

Yapılan araştırmanın birçok sayıdaki değişken ve bu değişkenler arasındaki gruplandırılmış ana değişkenler tanımlanarak değişken sayısını azaltmak amacı ile faktör analizlerinden yararlanılmıştır. Faktör analizi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi olmak üzere iki temel

gruba ayrılmaktadır. Açımlayıcı faktör analizi, değişkenlerin arasındaki ilişkiden yola çıkarak faktör tespit etme ve teori geliştirme işlemi ortaya çıkarırken; doğrulayıcı faktör analizinde ise değişkenler arasında daha önceden belirlenmiş ilişkiye ait hipotezin test edilmesi ile ifade edilebilir (Büyüköztürk,2002: 472). Verilerin normal dağıldığı tespit edilmiş olup, açımlayıcı faktör analizi uygulanarak faktör güvenirliğini doğrulamaya yönelik olan gerekli analizler yapılmıştır.

Örgütsel Sosyallezyon Ölçeğine Ait Faktör Analizi

Faktör analizi yapmadan önce verilerin faktör analizine uygunluklarını gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test sonuçları değerlendirilmiştir. KMO değerinin 70'den büyük olması var olan veriler ile faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir (Büyüköztürk, Ş. 2007). KMO ölçütü veya katsayısı anket analizinde kullanılacak veri setinin ve örneklem büyüklüğünün yeterli düzeyde olup olmadığını gösterir iken "Bartlett Küresellik" testi ile ölçekte var olan maddeler arasında anlamlı korelasyonların varlığı test edilmektedir. Test sonuçlarının KMO değeri ,719 olarak bulunmuştur. Bartlett Küresellik test sonuçları ise ($\chi^2=2593,100$; $p<,001$) düzeyinde anlamlı olmaktadır. Örgütsel sosyallezyon ölçeğinin açıklanan varyans yüzdesi ise %73,089 olarak hesaplanmış olup ölçek içerisindeki ifadelerin faktör yükleri Varimax dik döndürme yöntemi ile elde edilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Sosyallezyon Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.

	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
Eğitim ve Gelecek Beklentisi Boyutu		26,597
Bu işletmede işime yönelik mükemmel bir eğitim aldım.	,775	
Bu işletmede iyi bir kariyer yapmak için pek çok şans ve fırsat var.	,695	
Bu işletmede aldığım eğitim, işimi çok iyi yapmamı sağladı.	,722	
Bu işletmede sunulan ödüllerden memnunuz.	,718	
Bu işletme, çalışanlarının iş becerilerini geliştirmek için mükemmel eğitimler sunmaktadır.	,761	
Bu işletmenin hedefleri oldukça net ve açık bir şekilde belirlenmiştir.	,728	
Bu işletmede terfi için sunulan fırsatlar hemen hemen herkes için geçerlidir.	,715	
Bu işletmede, terfi ile ilgili beklentilerimi kolayca öngörebiliyorum.	,847	
Bu işletme, çalışanlarına çok etkili bir eğitim vermektedir.	,781	
Bu işletmenin hedefleri, hemen hemen bütün çalışanlar tarafından anlaşılmaktadır.	,582	
Anlama Boyutu		26,524
Bu işletmede işleri nasıl yapacağımı çok iyi biliyorum.	,678	
Bu işletmedeki görevlerimi tamamen biliyorum.	,688	
Bu işletmenin nasıl işlediği konusunda iyi bir bilgi birikimine sahibim.	,717	
Bu işletmedeki diğer çalışanlarla ilişkilerim çok iyidir.	,735	
Bu işletmenin beni uzun yıllar istihdam edeceğini düşünüyorum	,553	
İş Arkadaşları Desteğı Boyutu		19,969
Diğer çalışanlar çeşitli şekillerde işimde yardımcı oldular.	,756	
İş arkadaşlarım genellikle yardım eder ve önerilerini benimle paylaşırlar.	,751	
İş arkadaşlarım, bu işletmeye uyum sağlamam için büyük bir ilgi göstererek bana yardımcı oldular.	,682	

Faktör analizi doğrultusunda ortaya çıkan döndürme sonrasında boyutları oluşturan maddelerde faktör yükleri yer almaktadır. Faktör analizi çalışmalarında faktör yüklerinin alt sınırı olarak ,30 kabul edilmesi için örneklem büyüklüğünün en az 350 olması gerekmektedir. (Akdağ, 2011:26). Örneklem büyüklüğüne bakıldığında ,30 kabul edilebilir sınır olmaktadır. Analiz bulguları incelendiğinde bütün faktör yüklerinin alt sınırın üzerinde olduğu görülmektedir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Faktör Analizi:

Çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılarak normal dağılım özellikleri taşıdıkları belirlendikten sonra ve faktör analizi yapmadan önce verilerin faktör analizine uygunluklarını gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test sonucu ,889 olarak bulunmuştur. Bartlett Küresellik test sonuçları ise ($\chi^2 = 901,187$; $p < ,001$) düzeyinde anlamlı olmaktadır. İşten ayrılma ölçeğinin açıklanan varyans yüzdesi ise %76,172 olarak hesaplanmış olup ölçek içerisindeki ifadelerin faktör yükleri Varimax dik döndürme yöntemi ile elde edilmiştir.

Tablo 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.

	Faktör Yüklü	Açıklanan Varyans
İşten Ayrılma		76,172
Daha iyi bir iş bulur bulmaz ayrılacağım.	,839	
Her an istifa kararı verebilirim.	,905	
Şu anda aktif bir şekilde dışarıda iş arıyorum.	,874	
Alternatif bir iş teklifini kabul ederim.	,860	
Ciddi bir biçimde işten ayrılmayı düşünüyorum.	,875	
Sıklıkla işimden ayrılmayı düşünüyorum.	,882	

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin faktör yüklerinde en düşük değer ,860 en yüksek değer ise ,905 olarak tespit edildiği ve buradan hareketle oldukça güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

İşgörenlerin Örgütsel Sosyalizasyon Düzeyleri ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizinde bağımsız değişkenin farklılaşması durumunda bağımlı değişkenin nasıl etkilendiğini ve aralarında anlamlı bir ilişkinin tespit edilmesi amaçlanır. Korelasyon analizi ile değişkenler arasında doğrusal ilişkinin olup olmadığı tespit edilmeye çalışılır ve korelasyon katsayısı "r" ile gösterilir (Sungur, 2010: 116). Korelasyon katsayısının +1 olması değişkenler arasında pozitif yönlü, -1 olması ise değişkenler arasında negatif yönlü yeterli bir doğrusal ilişki olduğunu göstermektedir. Değerin sıfıra (0) yakın olması değişkenler arasında zayıf bir ilişki olduğunu bire (1) yakın olması ise güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (Gegez, 2015: 340-341).

Tablo 5. Örgütsel Sosyalizasyon ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon Sonuçları(N=175)

	Faktör	1	2	3	4	5
1	Örgütsel Sosyalizasyon	1				
2	Eğitim ve Gelecek Beklentisi Boyutu	-,965**	1			
3	Anlama Boyutu	-,776**	-,645**	1		
4	İş Arkadaşları Desteği Boyutu	-,871**	-,749**	-,771**	1	
5	İşten Ayrılma Niyeti	-,241**	-,284**	-,144**	-,096**	1

İstatistiksel anlamlılık düzeyler *0,05 ve **0,01'dir.

Örgütsel sosyalizasyon ile işten ayrılma niyeti arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile otel işletmeleri çalışanlarındaki örgütsel

sosyalizasyon algısı arttıkça işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinde aynı doğrultuda azaldığı söylenebilir. Örgütsel sosyalizasyonun düzeyinin yüksek olması iş görenlerin işten ayrılma niyetlerini azaltarak işletme içerisindeki varlıklarının devamlılığını sağlamaktadır.

Örgütsel Sosyalizasyon Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları Yönelik Analiz Sonuçları (Regresyon)

Araştırma da işten ayrılma niyeti bağımlı değişken; örgütsel sosyalizasyon ise bağımsız değişken olarak değerlendirilmiştir. Determinasyon katsayısı olan (R^2) 0 ile +1 arasında değerler almaktadır. Bu değerler bağımlı bir değişkenin değişiminin, bağımsız değişken veya değişkenleri ne derecede etkilediği sonucunun ortaya çıkmasını sağlar (Özer, S., 2018: 108). Tablo 6’da örgütsel sosyalizasyonun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizleri sonuçları yer almaktadır. Tablo 7’de ise örgütsel sosyalizasyon alt boyutları olan eğitim ve gelecek beklentisi, anlama ve iş arkadaşları desteği boyutlarının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır

Tablo 6. Örgütsel Sosyalizasyonun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları (n=175)

Model	Standardize Edilmemiş Değişkenin Katsayısı		Standardize Edilmiş Değişkenin Katsayısı	t	Anlam Düzeyi (p)
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	3,405	,378		9,018	,000
Örgütsel Sosyalizasyon	-,309	,094	-,214	-3,269	,001

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti
 R^2 : ,241 ; Hatanın standart sapması: ,99074

Tablo 6 incelendiğinde örgütsel sosyalizasyon değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı -,241 bir etkisi olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle örgütsel sosyalizasyondaki bir birimlik değişime karşılık işten ayrılma niyetinde -,241 oranında bir değişim meydana gelmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Sosyalizasyonun Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları (n=175)

Model	Standardize Edilmemiş Değişkenin Katsayısı		Standardize Edilmiş Değişkenin Katsayısı	t	Anlam Düzeyi (p)
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	3,312	,374		8,867	,000
Eğitim ve gelecek beklentisi	-,561	,132	-,468	-4,252	,000
Anlama	-,107	,128	-,095	-,831	,407
İş arkadaşları desteği	,370	,149	,328	2,487	,014

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti
 R^2 : ,339 ; Hatanın standart sapması: ,96597

Tablo 7’de örgütsel sosyalizasyonun alt boyutları olan eğitim ve gelecek beklentisi, anlama ve iş arkadaşları desteğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. İşten ayrılma niyeti bağımlı değişken iken örgütsel sosyalizasyonun alt boyutları bağımsız değişkenler olarak değerlendirilmiştir. R^2 değeri (,339) olarak tespit edilmiştir. Burada görüldüğü üzere işten ayrılma niyetindeki bir birimlik değişimin %34’nü örgütsel sosyalizasyonun alt boyutları olan eğitim ve gelecek beklentisi, anlama ve iş arkadaşları desteğinin ortaya çıkardığı ifade edilebilir. Regresyon analizindeki katsayıların anlamlılığı diğer boyutlar için

işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı belirleyiciler olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile örgütsel sosyalizasyonun alt boyutlarındaki bir birimlik değişim, işten ayrılma niyetinde yukarıda bahsedilen oranlarda azalmaya neden olmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Turizm sektörünün emek yoğun bir sektör olması, istihdam edilen işgücünün önemini ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte turizm otel işletmelerinde müşteri devamlılığının sağlanması iş görenlerin tutum ve davranışlarına bağlıdır. İşletmelerin rekabet avantajı elde etmeleri için işgücü kaynaklarını etkin kullanılmaları gerekmektedir. Bu durum karşımıza örgütsel sosyalizasyon kavramını getirmektedir. İşletmeler için örgütsel sosyalizasyon gittikçe önemli bir konu haline gelmiştir. Örgütsel sosyalizasyon işgörenlerin işletmeyi benimsemeleri, işletme kültürünü almalarının sağlanması, adaptasyonun yaratılması ve işletme devamlılığını sağlamaktadır. Ayrıca örgütsel sosyalizasyon iş görenin işletmeye, işine, iş arkadaşlarına olan bağlılıklarını arttırarak işten ayrılma niyetini azaltacaktır. İşletmeye yeni katılan işgörenlerin başarılı bir sosyalizasyon süreci geçirmeleri işletmeyi benimsemeleri ile hızlı bir adaptasyon sağlayacak bu da beraberinde yüksek performansla işgörenin işine bağlılığını arttıracaktır. Sosyalizasyon sürecinin başarısız olması halinde ise işgören düşük performansla işe devam etme isteğini kaybedecek bu durum işten ayrılmasına yol açabilecektir.

Evren büyüklüğü 300 olarak hesaplanmış karşılık gelen örneklem büyüklüğü ise 169 olarak bulunmuştur. Bu kapsamda Van ilindeki otel işletmeleri çalışanlarından 178 adet anket toplanmış 3 adet anket eksik doldurulduğundan analizler 175 anket üzerinden yapılmıştır.

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında Van ilinde faaliyet otel işletmelerinde çalışan erkek çalışanların kadın çalışanlardan fazla olduğu, çalışanların büyük bir kısmını 26-30 yaş aralığında olduğu çalışanların önemli bir kısmının kat hizmetlerinde olduğu ayrıca turizm sektöründe çalışma süreleri ile ilgili olarak 4-6 yıl arasında çalışan oranının daha fazla olduğu görülmektedir. Görüldüğü üzere Van ilinde faaliyet gösteren turizm otel işletmeleri çalışanları arasında işgören devir hızı yüksektir. Faktör Analiz bulguları incelendiğinde bütün faktör yüklerinin alt sınırın üzerinde olduğu görülmektedir. Örgütsel sosyalizasyon ölçeği ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ölçeğinin Cronbach Alpha kat sayılarının 0,70'ten yüksek olduğu görülmektedir. Bu da ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirliklerinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamında bazı zorluklar yaşanmıştır. Aralık 2019'da Çin'de başlayan ve Mart 2020'de dünyayla beraber ülkemizi de etkisi altına alan Covid-19 nedeniyle otellerin işletmelerinin kapanması, işgören sayılarını azaltmaları zorluklardan başında gelmektedir. Otel iş görenlerine ulaşmak ve anketleri doldurtmak uzun bir süreç sonunda gerçekleşmiştir.

Bu çalışmada turizm sektörünün hizmet ağırlıklı otel işletmelerinde iş görenlerin örgütsel sosyalizasyonlarının işten ayrılma niyetlerini doğrudan etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. İş görenlerin eğitimi için gerekli düzenlemelerin yapılması, Özoğul' a vd. (2020) göre, sektör ve üniversite iş birliğiyle sektör ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik gerekli eğitimlerin verilmesi, geleceğe dair kaygılarını azaltacak iş akitlerinin sağlanması, işletme değer ve normlarının doğru şekilde ifade edilmesi, iş görenlerin uyumlu çalışmasını sağlayacak ortamların yaratılması gibi iş görenin örgütsel sosyalizasyonunu tamamlayacak uygulamaların hayata geçirilmesi işletme açısından yararlı olacaktır. Ayrıca Okat ve Koçak'a (2019) göre işgörenlerin kendi sorunları ve istekleri ile birebir yakından ilgilenilmesi, işgörenlerin kendilerini mutlu hissetmelerini sağlayacaktır. Böylelikle işgörenlerin işe bağlılıkları arttıracak ve işten ayrılma niyetleri azalacaktır.

Kaynakça

- Ajzen, I. (1991). The Theory Of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Akdağ, M. (2011). *SPSS'de İstatistiksel Analizler*. Malatya, İnönü Üniversitesi Web Yönetim Paneli. ss. 26.
- Alaeddinoğlu, F. ve Samırkaş Komşu, M. (2017). TRB2 Bölgesi Turizminin Rekabet Gücü Üzerine Bir Alan Araştırması. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (2), 428-448.
- Başoda, A. (2012). Kişilik Özelliği Olarak Hizmet Verme Yatkınlığının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü*, ss.93.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yöntemi*, Sayı: 32.
- Can, H., Azizoglu, A. Ö. ve Aydın, M. E. (2006). *Örgütsel Davranış*. Arıkan Basım Yayım Dağıtım. İstanbul, ss.59.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743.
- Çalık, T. (2003). İşgörenlerin Örgüte Uyumu. *Gazi Üniversitesi Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. Sayı: 2. ss.163-178.
- Eren, A. (2007). Gönüllü İşten Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım. Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü*. ss.31-32.
- Erkuş, A. (2017). *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*. Beşinci Baskı, Seçkin Yayıncılık: Ankara, ss. 17.
- Feldman, D.C. (1980). *A Socialization Process that Help New Recruits Succeed*. İçinde, J.R. Hackman, E.E. Lawler, L.W
- Fong, Y. L., & Mahfar, M. (2013). *Relationship between Occupational Stress and Turn over Intention among Employees in a Furniture Manufacturing Company in Selangor*, *Sains Humanika*, 64(1). ss.3
- Gegez, A. E. (2015). *Pazarlama Araştırmaları*. (5. Baskı) Beta Basım A.Ş.: Ankara.
- Güllüce A. Ç., Bozkurt Ö. ve Meriç, S. (2017). Örgütsel Adalet Algısının İç Girişimci Davranışlar İle İlişkisi: Otel Yöneticilerine Yönelik Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13, 39-50.
- Güngörmez, D. (2016). Kuruma Yeni Gelenlerin Uyguladıkları Proaktif Sosyalizasyon Taktiklerinin Örgüte Bağlılığa Etkisi ve Bu İlişkide Sosyal Bütünleşmenin Aracılık Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Hausknecht, J. P., Trevor, C. O., (2011). Collective Turnover at the Group, Uniand Organizational Levels: Evidence, Issues, and Implications. *Journal of Management*, 37 (1), 352-388.
- Kahyaoğlu, M.(2012). Örgütsel Sosyalizasyon Taktiklerinin İş görenlerin Kariyer Planlamaları Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Afyonkarahisar.
- Kanten, P. (2014). İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11- 26.
- Karaca, M., Biçkes, D. M., Çakı, C., Karaduman, G. (2017). Medya Yöneticilerinin İş Tatmin Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Malatya Örneği. Gümüşhane Üniversitesi. *İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*. Vol:5, Sayı:2.

- Karasakaloğlu, B. (2015). Otel İşletmeleri Çalışanlarının Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Yaratıcılıklarına Etkisi: Alanya Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, ss.48-65.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Kılıçarslan, O. (2018). Yataklı Turizm Tesislerinde İzlenim Yönetimi Ve Örgütsel Sosyalleşme Arasındaki İlişkinin Araştırılması ve İstatistiksel Analizi. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Louis, M. R. (1980). Surprise And Sense Making: What New Comers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251. doi: 10.2307/2392453.
- Okat, Ç ve Koçak, N. (2019). Yiyecek İçecek İşletmeleri Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Gastroia: Journal of Gastronomy and Travel Research*, 3(2). 278-303.
- Özdevecioğlu, M. (2004), *Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri*. Amme İdaresi Dergisi, Cilt:37, Sayı:4, Aralık, 97-115.
- Özer, S. (2018). *Örgütlerde Sinizm, İşe Yabancılaşma ve Kişilik Özellikleri*. Lambert Academic Publishing: Beau Bassin.
- Özgül, B.Ç. (2018). Örgüt Kültürünün Örgütsel Sosyalleşme Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özoğul, T., Günay Aktaş, S., Sezerel, H. ve Adıgüzel, Ö. (2020). Turizm Eğitiminde Yaratıcı Drama Yöntemi: Öğrenmedeki Rolüne, Ders Sürecine ve Duygu Durumuna Yönelik Öğrenci Görüşleri. *Journal of Tourism Theory and Research*, 6(1), 1-19.
- Polat M. ve Meydan C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Sungur, O., (2010) "Korelasyon Analizi", içinde: *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ed: Şeref Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, ss.116.
- Taormina, R. (1997). Organizational Socialization: A Multidomain, Continuous Process Model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 29-47.
- Tuttle, M. (2002). A Review and Critique of Van Maanen and Schein's Toward a Theory of Organizational Socialization and Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1, 66-90.
- Ural, A. ve Kılıç, İ., (2011). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi*, Detay Yayıncılık: Ankara.
- Van Maanen, J. ve Schein, E. H. (1979). Toward of Theory of Organizational Socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264.
- Yücel, İ. ve Koçak D., (2018). İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Tükenmişliğin Aracılık Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Çalışma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Cilt: 7. No: 2,300.
- Zonana, M. (2011). İş Stresinin İşgörenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine Etkileri ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.