T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ

GÜLDEREN KÜÇÜK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DOÇ. DR. EROL TEKİN

OCAK - 2022
KASTAMONU

TAAHHÜTNAME

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu; ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını, bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini bildirir ve taahhüt ederim.

Gülderen KÜÇÜK

İmza

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ

GÜLDEREN KÜÇÜK

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI
DANIŞMAN: DOÇ. DR. EROL TEKİN

Neo-klasik yönetim anlayışından günümüze insana olan bakış açısı büyük bir değişim göstermiştir. Örgütlerin başarıya ulaşması için insan oldukça önemli bir temel yetenek olarak görülmektedir. İnsan sosyal bir varlık olarak çevresiyle sürekli etkileşim halindedir. Bu etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkan sosyalleşme ve iletişim, bireyin işinden zevk alması ve tatmin olması için de önemli bir rol oynamaktadır. Bu durum yoğun çalışma temposuna sahip olan sağlık sektörü çalışanları için daha da yüksek öneme sahiptir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, sağlık personelinin örgütsel iletişim ve örgütsel sosyalleşme düzeylerinin iş tatminleri üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Çalışmada örgütsel iletişimin örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkisinin yanında örgütsel iletişimin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracılık rolünün bulunup bulunmadığı da araştırılmıştır. Araştırmanın evrenini ağırlıklı olarak Kastamonu ilinde olmak üzere ülkemizde çeşitli illerde çalışmakta olan sağlık personeli oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise bu evren içerisindeki 222 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS istatistik programları ile analiz edilmiştir. Analiz yöntemi olarak yapısal eşitlik modeli ve process makro analizleri kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda; örgütsel iletişimin örgütsel sosyalleşmeyi ve iş tatminini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Diğer taraftan örgütsel sosyalleşmenin de iş tatminini anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur. Son olarak örgütsel iletişimin iş tatminine etkisinde örgütsel sosyalleşmenin yüksek aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELER: Örgütsel iletişim, örgütsel sosyalleşme, iş tatmini, sağlık sektörü

Ocak 2022, 92 Sayfa

ABSTRACT

MSC THESIS

THE MEDIATION ROLE OF ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION IN THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON JOB SATISFACTION IN HEALTHCARE PROFESSIONALS

GÜLDEREN KÜÇÜK

KASTAMONU UNIVERSITY INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
ADMINISTRATION AND ORGANISATION
SUPERVISOR: ASSOC. PROF. DR. EROL TEKİN

From the neo-classical administrative mentality to the present, the perspective of people has changed. People are seen as a very important main character for organizations to be successful. As a social being, people is always in interaction with his environment. As a result of this interaction socialization and communication also play an important role for the individual to enjoy and be satisfied with their job. This situation is even more important for health sector employees who have an hard working tempo. In this context, the aim of the study was to investigate the effects of health personnel's organizational communication and organizational socialization levels on their job satisfaction. In the study, besides the effect of organizational communication on organizational socialization, it was also investigated whether organizational socialization has a mediating role in the effect of organizational communication on job satisfaction. The research was carried out on health personnel working mainly in Kastamonu and various cities. The sample of the study consists of 222 health workers in this universe. Data were collected by questionnaire method. Data were analyzed with SPSS and AMOS statistical programs. As analysis methods, structural equation model and process macro analysis were used. According to the results of the analysis, organizational communication has a significant positive effect on organizational socialization and job satisfaction. It was also found that organizational socialization significantly affected job satisfaction. Finally, it has been determined that organizational socialization has a high mediating role in the effect of organizational communication on job satisfaction.

KEYWORDS: Organizational communication, organizational socialization, job satisfaction, health sector

January 2022, 92 Pages

TEŞEKKÜR

Tez çalışması süresince destek ve yardımlarını esirgemeyen çalışmanın planlanmasında emeği geçen danışman hocam Sayın Doç. Dr. Erol TEKİN'e teşekkür ederim. Çalışma verilerinin istatistiksel analizlerinin yapılması ve yorumlanması aşamasında katkı sağlayan Sayın Dr. Öğr. Üyesi Bülent YILDIZ'a teşekkürü bir borç bilirim.

Çalışmanın saha kısmının uygulamasının gerçekleştirilmesinde desteklerini esirgemeyen ve kolaylık sağlayan ve veri toplama aşamasında değerli zamanlarını ayırarak, araştırma anket formlarındaki soruları sabırla cevaplayan Kastamonu'daki sağlık kuruluşlarında çalışan kıymetli sağlık personeline çok teşekkür ederim.

Çalışmaya yaptıkları değerli katkılarından ve ismini buradan tek tek yazamadığım hocalarıma, teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca çalışma süresince her daim destek olan ve her zaman yanımda olan çok değerli aileme sonsuz teşekkür ederim.

Gülderen KÜÇÜK

Kastamonu, 2022

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TEZ ONAYI ..... **ii**
TAAHHÜTNAME ..... **iii**
ÖZET ..... **iv**
ABSTRACT ..... **v**
TEŞEKKÜR ..... **vi**
İÇİNDEKİLER ..... **vii**
ŞEKİLLER VE GÖRSELLER DİZİNİ ..... **viii**
TABLOLAR DİZİNİ ..... **ix**
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ ..... **x**
1. GİRİŞ **1**
2. KURAMSAL ÇERÇEVE **3**
2.1 Örgütsel İletişim Kavramı 3
2.1.1 Örgütsel İletişimin Amacı ve Önemi 7
2.1.2 Örgütsel İletişim Kuramları 9
2.2 Örgütsel Sosyalleşme Kavramı 13
2.2.1 Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı ve Önemi 15
2.2.2 Örgütsel Sosyalleşme Kuramları 17
2.3 İş Tatmini Kavramı 21
2.3.1 İş Tatmininin Amacı ve Önemi 22
2.3.2 İş Tatmini Kuramları 23
3. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZLER **35**
3.1 Örgütsel İletişim İş Tatmini İlişkisi Üzerine Çalışmalar 35
3.2 Örgütsel İletişim Örgütsel Sosyalleşme İlişkisi Üzerine Çalışmalar 38
3.3 Örgütsel Sosyalleşme İş Tatmini İlişkisi Üzerine Çalışmalar 40
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ **45**
4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi 45
4.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi 46
4.3 Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Yöntemi 46
4.4 Araştırmanın Sınırlılıkları 46
4.5 Araştırmanın Veri Analiz Yöntemi 47
4.6 Araştırmanın Değişkenleri ve Kavramsal Modeli 47
5. BULGULAR **49**
5.1 Demografik Bulgular 49
5.2 Ölçeklerin Yapı Geçerliği ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular 50
5.2.1 Örgütsel İletişim Ölçeğinin Yapı Geçerliği ve Güvenirliği 50
5.2.2 Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin Yapı Geçerliği ve Güvenirliği 55
5.2.3 İş Tatmini Ölçeğinin Yapı Geçerliği ve Güvenirliği 60
5.3 Yapısal Eşitlik Modeli 65
5.4 Process Makro Analizi 67
6. SONUÇ VE ÖNERİLER **70**
KAYNAKLAR **73**
EK A... 67

ŞEKİLLER VE GÖRSELLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 2.1 İletişim süreci....4
Şekil 2.2 Aberg'in örgütsel iletişim kuramında iletişimin işlevleri....12
Şekil 2.3 McClelland'ın ihtiyaçlar kuramı....25
Şekil 2.4 Alderfer'im ERG kuramı....26
Şekil 2.5 Vroom'un bekleyiş kuramı....27
Şekil 2.6 Locke'un amaç teorisi....28
Şekil 2.7 Adams'ın eşitlik teorisi....29
Şekil 2.8 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi....30
Şekil 2.9 Herzberg'in çift faktör kuramı....34
Şekil 4.1 Araştırmanın kavramsal modeli....47
Şekil 5.1 Örgütsel iletişim DFA diyagramı....52
Şekil 5.2 Örgütsel sosyalleşme DFA diyagramı....57
Şekil 5.3 İş tatmini DFA diyagramı....62
Şekil 5.4 Yapısal eşitlik modeli....66

TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 2.1 Hijyen ve motive edici faktörler 33
Tablo 5.1 Demografik bulguların özeti 49
Tablo 5.2 Örgütsel iletişim KMO ve Barlett testi bulguları 50
Tablo 5.3 Örgütsel iletişim açıklanan varyans bulguları 51
Tablo 5.4 Örgütsel iletişim KFA faktör yükleri 51
Tablo 5.5 Örgütsel iletişim bileşen geçerliği 53
Tablo 5.6 Örgütsel iletişim DFA uyum iyiliği değerleri 53
Tablo 5.7 Örgütsel iletişim güvenirlik analizi bulguları 54
Tablo 5.8 Örgütsel iletişim normal dağılım testi bulguları 54
Tablo 5.9 Örgütsel Sosyalleşme KMO ve Barlett testi bulguları 55
Tablo 5.10 Örgütsel sosyalleşme açıklanan varyans bulguları 55
Tablo 5.11 Örgütsel sosyalleşme döndürülmüş bileşenler matrisi 56
Tablo 5.12 Örgütsel sosyalleşme bileşen geçerliği 58
Tablo 5.13 Örgütsel sosyalleşme DFA uyum iyiliği değerleri 59
Tablo 5.14 Örgütsel sosyalleşme güvenirlik analizi bulguları 59
Tablo 5.15 Örgütsel sosyalleşme normal dağılım testi bulguları 60
Tablo 5.16 İş tatmini KMO ve Barlett testi bulguları 61
Tablo 5.17 İş tatmini açıklanan varyans bulguları 61
Tablo 5.18 İş tatmini KFA faktör yükleri 61
Tablo 5.19 İş tatmini bileşen geçerliği 63
Tablo 5.20 İş tatmini DFA uyum iyiliği değerleri 63
Tablo 5.21 İş tatmini güvenirlik analizi 63
Tablo 5.22 İş tatmini normal dağılım testi bulguları 64
Tablo 5.23 Korelasyon analizi bulguları 65
Tablo 5.24 Yapısal eşitlik modeli uyum iyiliği değerleri 66
Tablo 5.25 Yapısal eşitlik modeli analiz bulguları 67
Tablo 5.26 Process makro analiz bulguları 69

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Simgeler

%	**:** Yüzde
H_1	**:** Hipotez 1
H_2	**:** Hipotez 2
H_3	**:** Hipotez 3
H_4	**:** Hipotez 4
$\chi 2$	**:** Ki Kare
$\chi 2/df$	**:** Ki Kare / Serbestlik Derecesi
p	**:** Anlamlılık Düzeyi

Kısaltmalar

AMOS	**:** Analysis of Moment Structures
AVE	**:** Average Variance Extracted
CFI	**:** Comparative Fit Index
CR	**:** Composite reliability
DFA	**:** Doğrulayıcı Faktör Analizi
GDB	**:** Geleceğe Dair Beklenti
GFI	**:** Goodness-of-fit Index
İAD	**:** İş Arkadaşlarının Desteği
İE	**:** İş Eğitimi
İM	**:** İş Tatmini
KFA	**:** Keşfedici Faktör Analizi
KMO	**:** Kaiser-Meyer-Olkin
Max.	**:** Maksimum
Min.	**:** Minimum
Ort.	**:** Ortalama
ÖA	**:** Örgütü Anlama
Öİ	**:** Örgütsel İletişim
RMSEA	**:** Root Mean Square Error of Approximation
sd / df	**:** Serbestlik Derecesi
Sig.	**:** Keşfedici Faktör Analizi
SPSS	**:** Statistical Package for the Social Sciences
Std.	**:** Standart
TLI	**:** Turker-Lewis Index
URL	**:** Uniform Resource Locator,
YEM	**:** Yapısal Eşitlik Modeli

1. GİRİŞ

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinin çok yoğun olarak kullanıldığı bir çağ yaşanmaktadır. Böyle bir çağda bireysel ve sosyal hayatın vazgeçilemez bir parçası halini alan iletişim, günümüz insan ilişkilerini etkileyen temel faktörlerden birisidir. Aslında iletişim gerek bireysel gerekse de örgütsel ortamda ilişkilerde pozitif olmayı, olaylara iyi tarafından bakmayı sağlamaktadır. Bu açıdan iletişim örgütlerin başarıyı yakalaması adına olumlu bir örgüt kültürünün oluşmasına zemin hazırlamak için önemli bir olgudur.

İletişimin diğer insanlara duygu, düşünce ve fikirlerin iletilmesi olduğu düşünüldüğünde iletişim bireye iş ve sosyal ortamlarda başarılı olabilmesi için de kaynaklık etmektedir. Kısacası örgütte çalışan birey iletişim sayesinde hem işinde hem de iş dışı yaşamında sosyal bir ortam oluşturabilmektedir. Günümüzde sosyal etkileşimin bir aracı halini alan iletişim örgüt boyutunda düşünüldüğünde kişinin kendine güven duyma, öğrenme, öğretme, sorun çözme, kaygıları azaltma ve motivasyon kaynağı olma gibi özellikleri ön plana çıkmaktadır. Bunun dışında iletişim bir örgüt için hayati bir öneme sahiptir. Çünkü çalışanlar kendilerinden beklenenleri ve yapacakları işin neler getireceğini, üstlerinin beklentilerini ve diğer paydaşların beklentilerini bilip örgütte olup bitenden haberdar olmak istemektedirler. Bununla birlikte iletişim çalışan ile iş arkadaşları; çalışan ile üst yönetim ve çalışan ile örgüt çıkarları arasındaki uyumu sağlayarak çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesini de sağlamaktadır (Taşlıyan ve Hırlak, 2014). Bu his ancak etkili ve açık örgütsel iletişimin sağlanması ile mümkün olabilecek ve çalışanın işinden tatmin olmasına neden olabilecektir. Öyle ki, örgütte oluşacak sağlıksız bir iletişim ortamı; hem dedikodu mekanizmasının oluşması yoluyla çalışanın motivasyonu kırılarak iş tatminsizliği oluşumuna hem de hizmet kalitesinin olumsuz bir şekilde etkilenmesine neden olabilecektir.

İnsanın sosyal bir varlık olduğu düşünüldüğünde toplumsal yaşamdan kopuk bir hayat sürebilmesi düşünülemez. Çünkü insanın varoluşunun farkına varabilmesi başkalarıyla kurduğu iletişim ile mümkün olabilmektedir. Bu sebeple iletişimin önemli

amaçlarından bir tanesinin sosyalleşme ve diğer insanlarla etkileşim kurarak kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır (Güçlü, 2017). Çevresel değişimlerin oldukça hızlı yaşandığı günümüz iş yaşamı ile ilgili gerçekleştirilen araştırmaların sosyal bir varlık olan insanın sosyalleşmesi üzerine odaklandığı görülmektedir Bu kapsamda özellikle dijital çağın getirdiği iletişim kanallarındaki artış ile birlikte son yıllarda örgütsel iletişime olan akademik ilgi de artış göstermiştir. Çünkü sağlıklı bir iletişim ortamının olmadığı örgütlerde hem işletmenin fonksiyonlarını optimum olarak yerine getirmesini engellemekte hem de çalışanın işinden aldığı tatmini olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanları birlikte çalışmaları için bir araya getirip kendilerini örgütün bir parçası gibi hissetmelerini sağlayan iletişim, etkili ve doğru iletişim kanallarının kullanılması ile çalışanı anlamayı kolaylaştırmakta ve örgütün de arzulanan hedeflerine ulaşılmasına yardımcı olmaktadır. İletişimsizlik ise bir organizasyona zarar verebilir hatta onu ortadan kaldırabilir (Chang, 2006).

Bu bağlamda çalışmanın amacı örgütsel iletişimin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracılık rolü olup olmadığının ele alınmasıdır. Bu amaç çerçevesinde çalışmanın giriş bölümünü takip eden ilk bölümünde örgütsel iletişim, örgütsel sosyalleşme ve iş tatmini kavramlarını ele alan kuramsal çerçeve sunulacaktır. Ardından literatür taraması gerçekleştirilerek alan yazın kapsamlı bir şekilde incelenecek ve çalışmada ele alınacak temel hipotezler kurgulanacaktır. Sonrasında araştırmanın amacını, önemini, veri toplama yöntemini, veri toplama aracını, analiz yöntemini ve örneklemini içeren araştırma metodolojisine yer verilecektir. Son olarak araştırmanın bulgularının ortaya konulmasının ardından sonra sonuç ve tartışma bölümü ile çalışma sonlandırılacaktır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

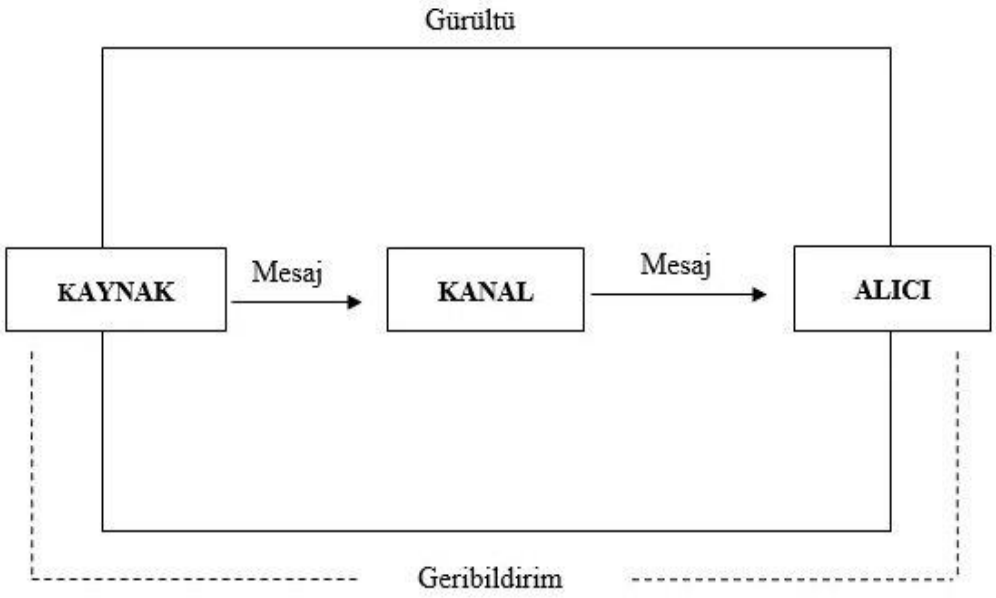
Araştırmanın bu bölümünde çalışmada ele alınacak kavramlara ilişkin genel bilgiler sunulacaktır. Bu kapsamda öncelikle örgütsel iletişim kavramının amaç ve önemi ele alınacak ardından örgütsel iletişim kuramları açıklanacaktır. Sonrasında örgütsel sosyalleşme kavramının amacı ve önemi açıklanıp örgütsel sosyalleşme kuramları ele alınacaktır. Son olarak ise iş tatmini kavramının amacı ve önemine değinildikten sonra iş tatmini kuramlarına ilişkin açıklamalara yer verilecektir.

2.1 Örgütsel İletişim Kavramı

Bir insanın dünyaya gelebilmesi ve hayatını idame ettirebilmesi için en temel ihtiyaçları yeme, içme, uyku gibi fizyolojik ihtiyaçlardır. Fakat insanın sosyal bir varlık olması insanın ruhsal sağlığı için bu ihtiyaçlar kadar önemli olan başkaları ile birlikte bir hayat sürme ihtiyacını da ön plana çıkarmaktadır. Söz konusu bu birliktelik belli bir hedef ve amaca hizmet etme noktasında ortak hale geliyorsa örgütten bahsetmek mümkün olacaktır. Aslında insan; hayatının anne karnından başlayıp devam eden her aşamasında bir örgütün parçası olmaktadır.

Türk Dil Kurumu'na göre örgüt; ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat olarak tanımlanmaktadır (URL 1). Örgüt belli amaç ve hedefleri gerçekleştirmek için iki veya daha fazla kişinin bilinçli ve planlı olarak koordine edildiği sistem olarak da tanımlanmaktadır (Leblebici, 2008). Bu amaç ve hedefleri gerçekleştirmek için kişiler birtakım yetki ve sorumluluklar alarak örgüt içerisinde belirli roller üstlenmektedirler. İnsan bu rollerini gerçekleştirirken bir örgütün olmazsa olmaz olarak ifade edilen vazgeçilmez bir parçası haline gelir. Bu unsurun sosyal bir varlık olması ve bir örgüt içerisinde birlikte yaşama alışkanlığı kazanabilmesi için ise iletişim önemli bir olgudur. İletişim ne kadar başarılı ve etkili olursa çalışanların birlikteliği de o ölçüde sağlam olacaktır. Bu noktada örgütün varlığını sürdürmesinin ve başarısının çalışanların etkin bir şekilde bir araya getirilmesini sağlayan iletişim ile mümkün olacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü bir örgütün yönetim ve çalışanlarının uyum içinde olabilmesini sağlayan etkenlerden en önemlisi iletişimdir.

Bu nedenle örgütler için iletişimin öneminin farkına varmak önemlidir. Öyle ki, insan var olduğu andan itibaren kendisi ve çevresiyle etkileşim halindedir. Annesiyle başlayıp çevresiyle devam eden bu etkileşim süreci iletişim kavramıyla açıklanmaktadır. En sade tanımıyla iletişim bir mesaj alışverişi olup, tanım biraz daha genişletildiğinde iletişim bir şahıstan diğer bir şahsa bilgi, veri, talimat ve anlayış aktarması olarak ifade edilmektedir (Koçel, 2018). Birey aldığı mesajı kendi içinde anlamlandırıp geri bildirimde bulunmasıyla iletişim süreci devam etmiş olur. İletişim sürecinde kaynak mesaj, kanal, gürültü, alıcı ve geri bildirim yer almaktadır. Şekil 2.1 bu süreci göstermektedir.



Şekil 2.1 İletişim süreci

Kaynak: Gönen, 2015

Şekil 2.1'de özetlenen iletişim sürecinde ifade edilen kaynak; iletişimin başlaması için ihtiyaç duyulan temel öğelerin başında gelmektedir. Yani kaynak, karşı tarafta hedeflenen davranış değişikliğinin oluşturulabilmesi için iletişim sürecini başlatan tarafı ifade ermektedir. İletişim sürecindeki diğer unsur olan mesaj; iletişimin içeriğini oluşturan ve karşı tarafa iletilmek istenilen fikirleri ya da bilgiyi ifade etmektedir. Süreçte ortaya çıkan kanal; kaynak tarafından alıcıya gönderilen mesajı taşıyan aracı vurgulamaktadır. Başka bir ifadeyle kanal mesajın sunuluş biçimine denilmektedir. Gürültü; iletişimin gerçekleşmesini engelleme ya da aksatma özelliği taşıyan tercih dışında gelişen unsurları içermektedir. İletişim sürecinde kaynağın karşısında iletişim

sürecinin ikinci tarafını oluşturan ve hedef olarak da adlandırılan alıcı; ise iletilmek istenilen mesajı alan taraftır. Sürecin son aşaması da geri bildirim olarak ifade edilen kaynağın gönderdiği mesaja alıcının verdiği cevap ya da tepkidir (Çamdereli, 2008).

İnsan hayatını idame ettirirken birçok insan ile iletişim halinde olup sürekli kendisini geliştirme ve değiştirme gayreti içerisindedir. İletişim sürecinde kaynağından çıkan mesajın alıcıya iletip yorumlanıp geri bildirimi ile tamamlanan iletişimin birçok biçimi vardır. İletişim biçimleri; temel olarak kendi kendine (içsel) iletişim, kişiler arası iletişim, gruplar arası iletişim, kültürlerarası iletişim, kitle iletişimi ve örgütsel iletişim olarak çeşitli gruplara ayrılabilir.

- Kendi Kendine İletişim: Biyolojik, psikolojik, bilişsel ve sosyal bir varlık olarak bütüncül ve sistematik bir yapısı olan insan başkaları ile etkileşime girmeden önce kendisi ile baş başadır. Sosyal ortamlarda hatta farklı gruplar ile etkileşim içerisinde olsa bile insan önce kendisi ile iletişim kurmaktadır. Çünkü insanoğlu düşüncelerinin başkalarına aktarılmasından önce kendisiyle içsel bir diyalog halindedir (Aziz, 2016). İşte insanın bu içsel iletişimi kendi kendine iletişim olarak adlandırılmaktadır.

- Kişilerarası İletişim: Kaynak ve alıcının insan olduğu iki kişinin arasındaki iletişim türü şeklinde tanımlanmaktadır. İnsanoğlu var olduğu günden bugüne hayatının her aşamasında iletişim halindedir. Öyle ki, birçok insan zamanlarının yaklaşık %90'ından fazlasını başkaları ile iletişim halinde geçirmektedirler (Klemmer ve Snyder, 1972). Bu nedenle kişilerarası iletişim oldukça önemlidir. Aslında kişilerarası iletişim hem grup iletişimi hem de örgütsel iletişim türlerini bir başlangıcı niteliğindedir. Çünkü bireyler grupları gruplar ise örgütleri meydana getirmektedir.

- Gruplar arası İletişim: Gruplar arası iletişim kişiler arası iletişime benzeyen bir iletişim türüdür. Kişilerarası iletişim türünün bir adım ötesini ifade eden grup iletişiminin en basit tanımı, üç ya da üçten fazla bireyin katıldığı çoğulcu bir iletişim türü şeklinde ifade edilebilir (Çamdereli, 2008). Sosyal bir varlık olan insanın bugünün dünyasında bir gruba üye olma ve o grubun bir parçası olarak hareket etme ihtiyacı oldukça fazladır. Bu durumda da gruplar arası iletişim oldukça önemli hale

gelmektedir. Ayrıca gruplar arası iletişim örgüt içerisindeki bireylerin oluşturduğu küçük gruplar arasında doğru bir şekilde oluşturulmazsa örgüt için olumsuz sonuçlar da ortaya çıkabilir.

• Kültürlerarası İletişim: Bu iletişim türü farklı kültüler ve topluluklar arasındaki iletişimi ifade etmektedir (Mutlu, 1994). Kültürler arası iletişimin kendine has bazı özelliklerinden ve şartlarından bahsetmek mümkündür. En basitinden bu iletişim türünde de diğer iletişim türlerinde olduğu gibi kaynak ve alıcıdan bahsedilirken bu kaynak ve alıcılar farklı kültürlerin ya da toplulukların farklı hayat tarzlarına sahiptir (Timcheva ve Özer, 2021).

• Kitle İletişimi: Haber, bilgi, düşünce ya da kültürün insan topluluklarına farklı araçlar veya teknikler vasıtasıyla ulaştırılmasını ifade etmektedir. Bu tür iletişimde mesajın tek bir kaynak karşı tarafa ya da hedef kitleye tek taraflı gönderilmesinden bahsedilebilir. Bu nedenle kitle iletişim araçlarının sağladığı bu iletişim ile üretilen ürünler kültür oluşumunu sağlamaktadır. Bunun yanında kitle iletişim araçları kültürün oluşumuna herkesi dâhil etmekte ve bir etkileşimi ortaya çıkarmaktadır. Dijitalleşme ile birlikte internet, sosyal ağlar yeni birer iletişim biçimi ortaya çıkarmakta ve farklı farklı kanalların ortaya çıkması daha fazla yayılımı ve büyümeyi sağlamaktadır (Castells, 2003).

• Örgütsel İletişim: Örgüt içi iletişim olarak da adlandırılan örgütsel iletişim, bireylerin çalıştıkları örgüt ile bazı ortak hedef ve amaçlara sahip olmaları sonucunda bu amaçları gerçekleştirebilmek için örgüt içerisinde doğal ve planlı bir şekilde ortaya çıkan iletişim akış ve süreçlerini ifade etmektedir (Doğan, 2002).

İletişim insanın varoluşunu anlamlandırıp, gitmek istediği yolu ve nihayetinde varmak istediği hedefe ulaşması için gerekli en önemli araçlardan birisidir. Dolayısıyla iletişim insan hayatının vazgeçilmez bir parçasıdır. İletişim süreci ne kadar sağlıklı işlerse birey hayatını o derece kaliteli yaşayacaktır. Tıpkı insan hayatı gibi bir örgütün sağlıklı çalışabilmesi için örgüt içi iletişimin de sağlıklı olması gerekmektedir. İşte bu noktada örgütsel iletişim kavramından bahsetmenin önemi ortaya çıkmaktadır.

İnsan bir örgütün olmazsa olmaz denilen vazgeçilmez bir parçasıdır. İletişim insanın olduğu her yerde varlığını sürdüren bir olgu olduğu düşünüldüğünde örgütün varlığı ve başarısı çalışanların iletişimi ölçüsünde olacaktır. Bu nedenle bir örgütün yönetim ve çalışanlarının uyum içinde olabilmesini sağlayan etkenlerden en önemlisi örgütsel iletişimdir. Çünkü örgütün sağlıklı çalışabilmesi için örgüt içi iletişimin de sağlıklı olması gerekmektedir. Örgütsel iletişim; örgütte mesajın bir kişiden diğer bir kişiye ya da kişilere doğrudan veya dolaylı kanallarla sözlü/yazılı olarak iletilmesi ve alınması sürecini ifade etmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

İletişimin örgüt içi ve çevresinde gerçekleştiğinde örgütsel iletişimden bahsetmek mümkün olmaktadır. Bir örgüt bütün işlemlerini hayata geçirirken iletişimi kullanmaktadır. Yani örgütün birim ve bölümleri arasında, yöneticiler, ortaklar, çalışanlar arasında örgüt ve çevresi arasındaki motivasyonu sağlamak, amaç ve hedeflere ulaşmak amacıyla teknik, ekonomik, sosyal her türlü bilgi, deneyim ve verilerin taşınması sürecidir (Borca ve Baesu, 2014). Örgütsel iletişim sürecinde mesaj sadece iletilmez aynı zamanda alıcıyı etkileme mesajı benimsetip eyleme geçirmeyi de içermektedir (Kelly, 2000).

2.1.1 Örgütsel İletişimin Amacı ve Önemi

Örgütün hedeflenen sonuca ulaşabilmesi için örgütsel iletişim hayati bir öneme sahiptir. Bu noktada kurumsal etkili iletişimin önem ve amacının iyi anlaşılması ve kurum içerisinde etkin bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Zira sağlıklı iletişim örgüt ortamında karşılaşılan problemlerin daha ortaya çıkmadan önlem alınmasına imkan sağlar. Bu kısımda örgütsel iletişimin önem ve amacı örgüt ve çalışanlar bağlamında ele alınmıştır.

Koç'a (2020) göre örgütsel iletişim, bir taraftan veri ve bilgi aktarımına imkân sağlarken diğer taraftan karşılıklı yargı ve değerlendirmeleri de barındırdığı ifade edilmektedir (Kıraç, 2012). Bilgi ve yeniliklerin örgüt için önemli hale gelmesi, çalışanlardan işlerini daha hızlı ve verimli yapmalarının beklenmesi, örgütsel iletişimi zaman içinde daha da önemli hale getirmiştir (Baker, 2002).

Nitekim yapılan bazı çalışmalarda, örgütsel iletişimin sağlıklı işleyemediği kurumlarda iş tatminsizliği, stres, işten ayrılma eğilimleri ve verimlilikte düşüş gibi olumsuzlukların çalışanlarda gözlemlendiği ortaya konulmuştur (Yüksel, 2005). Dolayısıyla örgütsel iletişimin hayati derecede önemli olduğu görülmektedir. Örgütsel iletişimi önemli kılan sebepler;

- Örgütlerin büyümeleri ve buna bağlı olarak yönetimin giderek daha karmaşık bir hal alması,
- Örgütlerde ihtisaslaşmaya çok önem verilmesi,
- Yerinden yönetim uygulamasının benimsenmesi,
- Örgütlerin sosyal meseleleri daha fazla odaklarına almaları şeklinde ifade edilebilir (Tutar, 2009).

Örgüt için bu kadar mühim olan örgütsel iletişim, gerek çalışanlar için gerekse yöneticiler açısından motive edicidir. Örgüt ile ilgili hususlarda bilgiye ulaşmak, üstleriyle işlerine ait konularda istişare yapmak ve değerlendirmelerde bulunmak; çalışanların özgüvenlerini artırmakta ve dolayısıyla çalışanların işletme amaçlarını anlayarak benimsemelerini ve çabalarını bu yönde gerçekleştirmelerini sağlamaktadır (Doğan, 2005). İletişim süreci, örgütsel yaşamda yönetim fonksiyonu açısından önemli bir role sahip olmasının yanında, çalışanların olumlu tutumlara sahip olması açısından da önemlidir (Kıraç, 2012). Alan yazında örgütsel iletişimin sağladığı faydalar;

- Yönetimin emirlerini ilgili kişi ve birimlere iletmesi,
- Yönetime, karar alma için gerekli olan bilgiyi temin etmesi,
- Yöneticiler tarafından uygulanmak üzere alınan kararların çalışanlarca algılanmasının sağlanması,
- Çalışanların kurumsal aidiyet duygusu geliştirilerek verimliliği artırması,

- Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve motivasyon gibi çalışan davranışlarını olumlu şekilde etkileyerek performansı arttırması olarak özetlenebilir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004; Tutar, 2009).

Yukarıda ifade edilen örgütsel iletişim faydalarını çeşitlendirmek mümkündür. Hayatın olağan akışında hayati öneme sahip olan örgütsel iletişimin normal olmayan şartların yaşanması durumundaki önemi yaşanan zorluklarla beraber çok daha iyi anlaşılmıştır. Özellikle son iki yıldır yaşanan (2019-2021) ve halen devam eden pandemi bunun en güzel örneği olmuştur. Tüm örgütler, pandeminin yıkıcı etkilerinde hayatta kalabilmek için dijitalleşme olarak adlandırılan dijital çağla uyumlu bir şekilde hareket etmek ve bu çağın gereklerini yerine getirmek zorunda olduklarını anlamışlardır. Bu nedenle iş yapılarını, iş akışlarını ve iş yapma biçimlerini büyük ölçüde değiştirmek zorunda kalmışlardır (Öge ve Çetin, 2020). Özellikle 2019 yılında dünya hayatına giren her kademedeki insanı etkilediği gibi çalışma hayatını çok olumsuz yönde etkileyen Covid-19 salgınında iletişimin önemi gözler önünde serilmiştir. Uzaktan çalışma yönteminin etkili bir şekilde kullanılması ile bazı örgütler faaliyetlerini sürdürmeye devam etmişlerdir. Bununla birlikte olağan çalışma hayatlarında sağlanan örgüt içi (örgütsel) iletişimin pandemi şartlarında istenilen düzeyde olmadığı görülmüş ve bu durumun çalışanların motivasyonunu düşürüp verimsizliğini arttırdığı tespit edilmiştir. Hatta bu durum çalışanların aidiyet duygularını da zedelemiştir. Bütün bunlar kurumların performanslarında düşüşlere yol açmıştır. Nitekim yapılan çalışmalarda da benzer bulgulara ulaşılmıştır (örn; Hallin 2020; Akbaş, Tuna ve Türkmendağ, 2020; Serinikli, 2021).

2.1.2 Örgütsel İletişim Kuramları

Örgütsel iletişim kavramını anlamak için kavrama ilişkin kuramsal yaklaşımların da anlaşılması önemlidir. Örgütsel iletişim kavramını teorik olarak açıklayan birçok kuram bulunmaktadır. Bu kuramlar alan yazında Joseph Cornelissen'in Paul Argenti'nin, Goodman'ın, Alan Belesan'ın, Van Riel'in ve Aberg'in örgütsel iletişim kuramları olarak yer almaktadır.

Joseph Cornelisse'nin örgütsel iletişim kuramı: Bu kuramı ortaya atan Cornelisse örgütsel iletişim kavramını tarihsel bir yaklaşımla ele almıştır (Cornelisse, 2004). Bu kurama göre örgütsel iletişimin halkla ilişkiler vasıtasıyla medya tarafından yerine getirildiği ifade edilmektedir. Bununla birlikte kuram örgütsel iletişimin örgüt içerisinde birlikte kararlar vererek uygulama süreçlerini geliştiren ve iyileştiren yapı, kural, yordam ve süreçlere olan ihtiyaçların bütünleşik bir yaklaşıma işaret ettiğine vurgu yapmaktadır (Ertekin, Ilgın ve Yengin, 2018). Halkla ilişkiler kavramından yola çıkan bu bütünleştirici bakış açısı iletişimi örgütsel iletişim adı verilen çağdaş kavramın altında toplamıştır (Ertekin, 2017).

Paul Argenti'nin örgütsel iletişim kuramı: Modern kurumsal iletişim işlevlerinin farklı disiplinlerin alt fonksiyonlarına benzediğinin tartışıldığını öne süren kuramda; ele alınan alanlar; görüntü ve kimlik, kurumsal reklam, medya ilişkileri, finansal iletişim, çalışan ilişkileri, kitle iletişimi ve kurumsal yardımseverlik, devlet ilişkileri ve kriz iletişimi şeklindedir. Görüldüğü üzere gerek kurum içinde gerekse kurumun dışa bakan yönünde kurumsal iletişim, reklam ve tanıtım, çalışanlar arasındaki iletişimden medya ilişkileri, hayırseverlik ve devlet ilişkilerine kadar geniş bir yelpazeyi kaplamaktadır (Argenti, 1996).

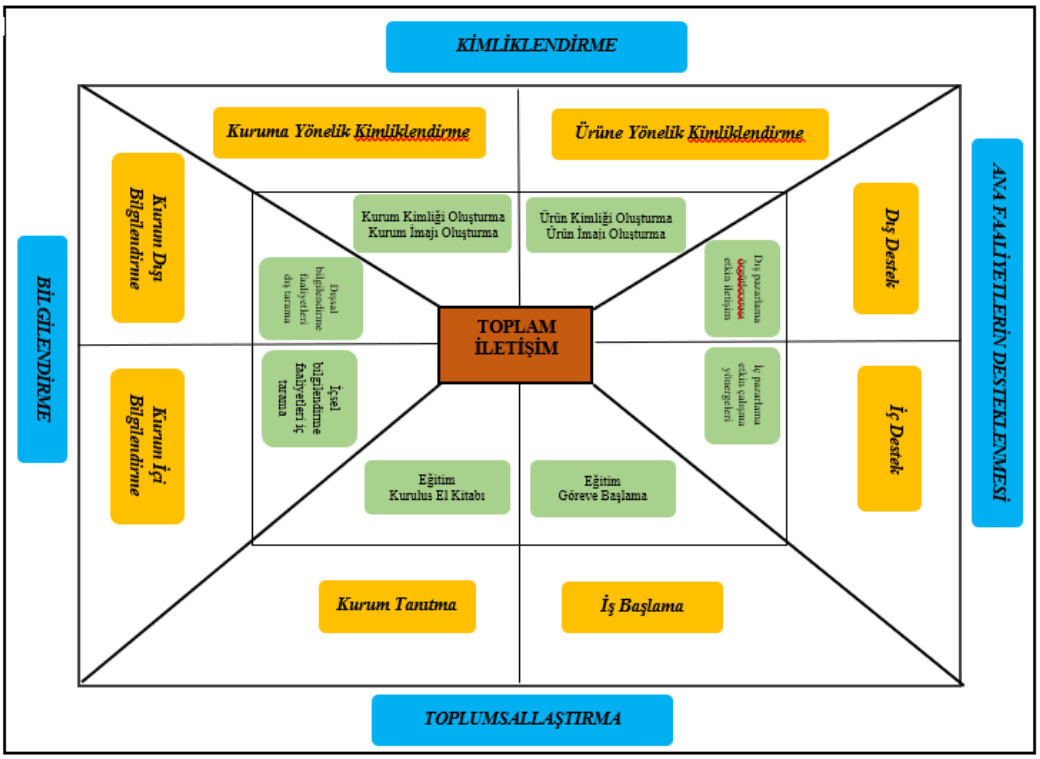
Goodman'ın örgütsel iletişim kuramı: Örgütün içerisinde yer alan en alt kademenden en üst kademeye kadar bütün kademelerdeki yapılanmada iletişimin kritik öneme sahip olduğu öne sürmektedir. Küresel dünya ölçeğinde majör iletişimden daha ziyade örgüt içi iletişimin strateji geliştirme noktasında son derece önemli olduğu vurgulanmaktadır (Goodman ve Hircsh, 2000; Goodman, 2006). Aynı zamanda örgüt içerisindeki iletişimin örgüt dışında irtibatlı olduğu çevreleriyle sağlıklı iletişim kurmaları açısından da önemli olan iletişime dikkat çekilmektedir (Çalık, 2010).

Alan Belasen'ın örgütsel iletişim kuramı: Örgüt içinde ve dışında yer alan iç ve dış iletişim ve örgütün sahip olduğu fonksiyonlar paydaşlarla olan etkileşimler beklentileri ortaya çıkardığı gibi talepleri makul şekilde karşılama esnekliğini dikkate almaktadır. Bu kuramda örgütsel iletişim sahalarının çok farklı ve çok geniş bir yelpazede konuları ele aldığı aynı zamanda iletişim sahasında yaşanan güncel gelişmelere yeniliklere

bağlı olarak değişiklik gösterdiği dolayısıyla örgüt içinde sistematik ve planlı bir şekilde iletişimin ele alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Örgütsel iletişim, stratejik paydaşlara tutarlı mesajlar şekillendirmeye, sosyal medya sitelerinde kurumsal iletişim anlatılarını sürdürmeye ve iletişim stratejilerini kurumsal hedeflerle uyumlu hale getirmeye odaklanarak stratejik yönetim süreciyle ilgilidir (Belasen, 2007; Belasen ve Belasen, 2019).

Van Riel'in örgütsel iletişim kuramı: Bu kuramda yönetim, örgütsel ve pazarlama iletişimlerinin öne çıktığı ifade edilmektedir. Aynı zamanda örgütün hedeflediği kurumsal kimliği oluşturmada ve kurumsal imajı sağlamada ve örgütün hedeflediği iletişim stratejisine ulaşmada iletişimin fonksiyonel bir şekilde yapılandırılması çok önemli rol oynadığı belirtilmektedir. Örgütün kilit hedef kitlesiyle iletişim kurmanın örgütün tüm iç ve dış iletişimine bağlı olduğunu ifade etmektedir (Van Riel ve Fombrun, 2007).

Aberg'in örgütsel iletişim kuramı: Bu kuram yapılan bu araştırma ile doğrudan ilgili olduğu için burada diğer kuramlara göre daha ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Aberg'in kuramında; örgüt içindeki bütün yapıların uyum içinde çalışması sonucunda başarı elde edilebileceği belirtilmektedir (Aberg, 1990). Aberg'in kuramında iletişimin 4 ana işlevi bulunmaktadır: Bunlar, temel iç ve dış faaliyetleri desteklemek (düzenleme), örgütleme ve ürün temelli konumlandırma (ikna etme), iç ve dış hedef kitleleri bilgilendirme, (bilgilendirme) ve çalışanları iyi bir kurum vatandaşı olarak toplumsallaştırmadır (Görkem, 2013). Aberg'in örgütsel iletişim kuramına göre bir örgütte örgütsel iletişim Şekil 2.2'de görüldüğü gibidir.



Şekil 2.2 Aberg'in örgütsel iletişim kuramında iletişimin işlevleri

Kaynak: Görkem 2013'den uyarlanmıştır.

Bu temel faaliyetlerin birbirine entegre edilerek bir bütün olarak yürütülmesi, hedef kitlede arzu edilen sonuca ulaşılmasında önemli bir etkendir. Bundan dolayı, örgütsel iletişimde bütüncül bir yaklaşım kullanılmalı, bir plan ve strateji dahilinde yapılmalıdır. Aberg'in kuramı, bütüncül bir perspektif sunmakta ve temel alt yapının oluşmasını sağlamaktadır (Ertekin, 2017).

Çalışanların örgütü tanıyıp, kültürünü anlayıp amaçlarını benimseyip kendilerini örgüte ait hissedebilmeleri için etkili iletişim olması gerekmektedir. İletişimin önemli işlevlerinden biride birleştirici etkisidir. Örgüt içinde iyi bir iletişimin olmayışı üyelerin faaliyetlerini kopuk ve bağımsız olarak yapmalarına sebep olmaktadır (Eroğluer, 2011). Bu da örgüt ve çalışanlar arasında uyum problemi yaşanmasını ortaya çıkarmaktadır. Örgüt çalışan uyumu, örgütsel sosyalleşme ile gerçekleşebilir. Örgüt içinde etkili bir iletişim kurulması sağlıklı bir örgütsel sosyalleşme sürecinin gerçekleşmesini sağlamaktadır.

2.2 Örgütsel Sosyalleşme Kavramı

Sosyalleşme; sosyal, kültürel, politik, ekonomik, antropolojik, psikolojik, idari ve felsefik yönleri de olduğundan birçok bilim dalını içine alan karmaşık yapıda bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanların sosyalleşmesi de bu tanımda olduğu gibi çok karmaşık bir süreci ifade etmektedir. Diğer insanlarla pozitif ilişkiler içinde bulunmak ve hangi davranışları sergileyeceklerini anlamak insan hayatında yer alan en önemli hususlardan bir tanesidir. Sosyalleşmenin bireyin, toplumun önemli bir üyesi haline dönüşmesine oldukça önemli bir katkı sunduğu söylenebilir. Örneğin, bir çocuğun sosyalleşme sürecinde, bir rol model ve taklitle yetişkin bir birey gibi davranış gösterme biçimlerinde bulunmayı öğrendiği görülmektedir. Bu nedenle hem olumlu hem de olumsuz sosyal davranışın kaynağının öğrenmenin pekiştirilmesi ve rol modellerin örnek alınması oluşturabilmektedir Sosyalleşme, kişinin yapısındaki rolü ve pozisyonuyla bütünleşmesi olarak tanımlanabilir. Toplum kültürünün en önemli kısımlarından birini oluşturan sosyalleşme süreci sayesinde toplum kültürü yeni nesillere aktarılmaktadır. Bir çeşit öğrenme süreci olan ve insanın sosyal sistem içerisinde bir üye haline gelmesini sağlayan sosyalleşmenin bireyin grup normlarına uygun hareket etmesini sağlayan bir yapısı da söz konusudur. Bundan dolayı sosyal düzende kurallar, geniş ölçüde sosyalleşme süreci ile varlığını korumaktadır. Böylece, toplum bireylerinin çoğunun toplumun değerlerine uygun olarak davranmaları ve hareket etmeleri beklenmektedir (Yıldırım, 2014).

Bireyin ait olduğu toplumun tutum, davranış ve normlarını öğrenip karşılaştığı durumlarda topluma ait davranışları sergilemesi olan sosyalleşme aynı iletişim sürecinde olduğu gibi tek taraflı olmayıp karşılıklı olmakta ve toplum bireyi etkilediği gibi birey de toplumu etkilemektedir (Bakıroğlu, 2013). Başka bir tanımda sosyalleşme bir bireyin belirli bir toplumun davranış kalıplarını kişiliğine mal ederek o topluma ait bir birey durumuna gelmesi olarak ifade edilmiştir (Tezcan, 1995). Özkalp (2007), sosyalleşmeyi sosyal ve kültürel mirasın gelecek nesillere aktarılması süreci olarak tanımlamaktadır. Dönmezer'e (1994) göre sosyalleşme ise, bireyin grup kurallarına uyarak bunları öğrenmesi sürecini ifade etmektedir. Giddens (2000) ise, sosyalleşmeyi yardıma ihtiyacı olan bireyin yavaş yavaş içerisinde doğduğu kültür için

geçerli olan becerileri kazanarak kendi bilincinde olan bilgili ve bilinçli bir birey haline gelmesi süreci olarak ifade ettiğine dikkat çekmektedir.

Sosyalleşme süreci aslında bireyin mevcut rollerini veya kendisinden beklenen rollerini yerine getirebilmesi için gerekli olan beceri, bilgi, değer, eğilim ve benlik algılarının özümsenmesi sağlanmaktadır (Kenyon ve McPherson, 1974). Toplumsal açıdan bir kontrol süreci olan sosyalleşme (Fichter, 1994) dahası bireyin toplumdaki kültürel gerçeklikle bütünleşerek içinde yaşadığı toplulukla uyum sağlamasına katkı sunmaktadır (Dönmezer 1994; Demirci, 2018).

Sosyalleşmeye örgütsel açıdan bakıldığında ise, en geniş anlamıyla bireyin örgüte girişinden sonra gerçekleşen hemen hemen her şeyi ifade etmektedir. Kısacası örgütü tanımayı, çalışma ortamında geleneksel bakış açısı ve arzu edilir davranışlar edinmeye dikkat çekmektedir. Aslında sosyalleşme, olağan ve olağan dışı durumlarda nasıl bir kültürel bakış açısına sahip olunacağı ve inanç, ilke ve anlayış yönüyle örgütle aynı bakış açısını geliştirmenin öğrenildiği süreci ifade etmektedir (Yıldırım, 2014).

Örgütsel sosyalleşme kavramı psikoloji ve sosyolojiden ödünç alındığından, daha verimli bir biçimde tanımlayabilmek sosyal-psikolojik bir perspektifle mümkün olabilir. Dolayısıyla örgütsel sosyalleşme; bir kişinin sorumluluğundaki iş becerilerini güvence altına aldığı, etkili bir örgütsel anlayış kazandığı, iş arkadaşlarıyla birbirini destekleyici etkileşimlerin sağlandığı bir süreci vurgulamaktadır (Taormina, 1997). Bu kapsamda örgütsel sosyalleşme, bireyin kendisine verilen görev ve sorumluluklara uyum sağlayabilme yeteneğine dikkat çekerken iş yaşamı boyunca sürekli olarak farklı şekilde görülebilen ancak yaşam boyu süren bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Balcı, 2003). Bu sürecin çalışanlar açısından örgüte üyelik ile birlikte örgütteki rolleri için gereken değer, yetenek, beklenen davranış ve sosyal bilgiyi kazanılmasında önemli olduğuna dikkat çekilmektedir (Louis, 1980; Chao vd., 1994). Bu tanımlardan da görüldüğü üzere örgütsel sosyalleşmede uyum ve öğrenme sürecinin öne çıktığı görülmektedir.

Örgüte yeni giren çalışanlar için sosyalleşme formal (resmi) ve informal (gayri resmi) olarak uygulanabilmektedir. Formal olarak sosyalleşme örgüt içinde belli program ve

uygulamalarla rollerini öğrendikleri süreci ifade ederken informal olarak sosyalleşme belli program ve uygulamalar olmaksızın diğer çalışanlardan iş ve rollerini öğrendikleri süreci ifade etmektedir. Ayrıca sosyalleşme bireysel ve grup halinde de olabilmektedir. Feldman (1976) örgütsel sosyalleşmeyi üç aşamada ele almış olup literatürde de en çok üç aşamalı modelin yer aldığı görülmektedir. Bu modele göre sosyalleşme ön sosyalleşme, alıştırma ve rol yönetimi aşamalarından oluşmaktadır (Can vd., 2012). Ön sosyalleşme; gerçekçi beklentilerin oluşmasını ve yeni katılanların adaptasyonunun belirlenmesini vurgulamaktadır. Alıştırma; aşaması ise işe başlamaya, kişilerarası ilişkiler kurmaya, netleşen rollere, bireysel ve örgütsel performans değerlendirmesi arasındaki uyumun sağlanmasına vurgu yapmaktadır. Rol yönetimi; bireyin iş dışındaki hayatına ait ilgi alanları ile örgütün talepleri arasındaki uyumun derecesine ve örgüt içerisindeki uyuşmazlıkların çözümüne odaklanan aşamayı vurgulamaktadır.

Bu aşamalar kapsamlı bir şekilde açıklandığında kavramın daha iyi anlaşılacağı düşünülebilir. Bu kapsamda ön sosyalizasyon aşaması, bireyin örgütte çalışmadan önceki tüm öğrenme süreçlerini kapsar. Bu aşamadaki faaliyetlerin en önemli amacı çalışana örgüt veya yeni sorumlulukları ile alakalı bilgi vermektir. Personelin çabalarına özen göstermesiyle bu aşamada uyum süreci sağlanmış olur. Sosyalleşme sürecinin diğer aşaması ise bireyin örgütün bir üyesi olmasından sonra ortaya çıkar. Bu aşamada birey örgütün faal bir ferdi olmaya ve örgütün diğer üyeleri ile ilişkiler kurmaya çalışır. Birey örgütü ve işi gerçek yüzleriyle görür (Can vd., 2012). Bu süreçte gerek örgütün gerekse bireyin istediği gibi işler ilerlediğinde bireyin, arkadaşları ve üst yöneticileri tarafından kabullenilmesi benimsenme duygusunu sağlayabileceği gibi kendine güven duygusunu da kazandıracaktır. Bu aşamanın en önemli kısmı ise performans değerlendirme sisteminin iyi bir biçimde yapılmasıdır. Sosyalleşme sürecinin üçüncü aşamasında ise; birey ile örgütün istek, ihtiyaç ve hedeflerinin birbirleriyle örtüşmesi ve çalışma arkadaşları ile birey arasında yaşanabilecek anlaşmazlıkların asgari seviyeye indirilerek çözüme kavuşturulması sürecidir. Bireyin sosyalleşme sürecinin aşamalarını iyi bir şekilde geçmesi kendisi için etkili bir kariyer başlangıcı yapmasında büyük katkı sağlamaktadır (Can vd., 2012).

2.2.1 Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı ve Önemi

Örgütsel sosyalleşme gerek örgütün içerisindeki yatay ve dikey geçişler sırasında gerekse de örgütler arasındaki geçişler sırasında kısacası çalışanın tüm kariyeri süresince devam etmektedir (Van Maanen ve Schein, 1979). Bireyler bir örgüte girdiklerinde, örgüt değiştirdiklerinde ya da örgüt içerisinde iş değiştirdiklerinde kendilerini birçok belirsizliğin içerisinde bulabilirler. Yeni işe başlayanlar rollerinin tam olarak farkında değilken işlerini tam olarak nasıl başarabileceklerini de bilemeyebilirler. Bu çalışanlar örgütte uygun görülen ve kabul gören davranışların neler olduğundan haberdar olmadıkları gibi işleri için gereken teknik bilginin dışında örgütün kabul edilen bir üyesi olmak için gerekli sosyal davranış ve tutumları da öğrenmek istemektedirler (Katz, 1980).

Louis'e (1980) göre işe yeni başlayanların bu dönemde ilk olarak ihtiyaç duyduğu ve kendileri için çok önemli olan hususların başında bilgi ve belirsizliği azaltma gelmektedir. Bu noktada birey işi öğrenmek ve örgüt yaşamına adapte olmak için öncelikle bilgiye ihtiyaç duymaktadır. Bunun yanında yeni işe başlayan birey işini etkili bir şekilde yapabilmek için kaygısını azaltmaya, bir örgütün üyesi olarak kendini güvende hissetmeye; işini nasıl yaptığına dair geri bildirim almaya; yeni işinin ve bu işe ilişkin taleplerin oluşturduğu baskıyla başa çıkabilmek için sosyal destek aramaya da ihtiyaç duymaktadır. Miller ve Jablin (1991) işe yeni başlayanların bu dönemde rolleriyle ilgili bilgi alamadıklarında, önceden edinmiş oldukları bilginin kendileri için yeterli gelmeyeceğine vurgu yapmaktadır. Bu nedenle işe yeni başlayanların genellikle yüksek düzeyde belirsizlik yaşayacaklarına, bu belirsizliğin kendilerinde rol belirsizliği ya da rol çatışması oluşturacağına ve bu durumların da çalışanların iş tatmini, üretkenlik ve işten ayrılma niyetlerine etki edeceğine dikkat çekmişlerdir. Bu olumsuzlukları azaltmak ve bilgiyi çabuk elde edebilmek için de sosyal destek almanın en önemli çarelerden bir tanesi olduğu söylenebilir.

Bir örgütün başarıyı yakalaması, amaçlarını gerçekleştirilmesiyle mümkün olmaktadır. Örgütün amaçlarına ulaşması ise çalışanların amaç, değer ve normlarının örgütle uyumlu olmasının bir sonucudur. Örgüt içerisinde uyumun olmaması, amaçlara ulaşılamaması yani örgütün başarısız olması anlamını taşımaktadır (Eren, 2014). Bu bağlamda bireyin örgüte girme niyetiyle başlayıp örgütün bir parçası olmasıyla devam eden sosyalleşme süreci çok büyük önem arz etmektedir. Çünkü

örgüt ve çalışanın uyum içinde olması çalışanın tatmin olup yüksek bir performansla çalışacağı dolayısıyla örgütün verimini artıracağı gerçeğini doğurmaktadır (Ostroff ve Rothausen, 1997).

Örgütsel sosyalleşmenin amacı örgüt birey uyumunun oluşturulması ve bu şekilde işe yeni başlayan bireyin örgüt hedefleri doğrultusunda etkin bir şekilde görev yapmasının sağlanması olarak ifade edilebilir. Saks (1996) sosyalleşme sürecinin amacının rol çatışması ve rol belirsizliğin azaltılarak işe yeni başlayan bireyin örgütle uyumunun sağlanması olarak ifade etmektedir. Örgütsel sosyalleşme sürecinde işe yeni başlayan bireyin dışarıdan birisi olmaktan çıkıp öğütün bir üyesi olabilmesi için gerekli ihtiyaçları giderilerek örgütün istenilen düzeyde faaliyet gösterebilmesi açısından çok önemli olan noktalara vurgu yapılmaktadır. Bu ortamın oluşturulması ise bireyin hem yüksek iş tatmini hem de yüksek örgütsel bağlılık gibi tutumları kazanmasına imkan sağlayabilir (Ashforth ve Black, 1996; Bauer ve Green, 1998). Yetersiz örgütsel sosyalleşme ise personel devir oranında artış, düşük performans, iş tatminsizliği gibi olumsuz iş tutumlarına ve strese yol açabilmektedir (Feldman, 1981; Van Maanen ve Schein, 1979).

2.2.2 Örgütsel Sosyalleşme Kuramları

Örgütsel sosyalleşmeyi daha iyi anlamak için kavramı farklı yönleri ile ele alan ve bazı hususları öne çıkarak açıklayan birçok kuramsal yaklaşımın ortaya atıldığı görülmektedir. Örgütsel sosyalleşme kavramını teorik olarak açıklayan kuramlardan bazıları sosyal mübadele kuramı, belirsizliği azaltma kuramı, sosyal bilişsel kuram, öz-yeterlilik kuramı, sosyal öğrenme kuramı, sosyal kimlik kuramı ve ait olma kuramı olarak ifade edilebilir.

Sosyal mübadele kuramı: Sosyal mübadele, gruplar arasındaki ilişkilerdeki karşılıklı maddi ve maddi olmayan değişikliklere, bu değişikliklerdeki beklentilere ya da isteklere, onları teşvik etmeye ya da önlemeye yönelik eylemlere veya bu eylemlerde bulunma niyetlerine ve planlarına bağlıdır (Homans, 1958; Blau, 1960; Emerson, 1976; Cropanzano ve Mitchell, 2005; Yılmaz, 2020).

Belirsizliği azaltma kuramı: Örgüte yeni katılan veya yeni bir birime geçen bireylerin en sık yaşadığı problemlerden birisi de örgütü, birimi ve bireyleri tanımamasıdır. Bundan dolayı örgüte yeni gelen bireyler belirsizlik ve yabancılık yaşadıkları için başarısızlığa uğradıkları hissine kapılırlar. Dolayısıyla, yeni karşılaşılan durum ve şartlarda bireylerin amaçlarını gözden geçirmeleri, kendilerini ve tarzlarını değiştirmeleri gerekebilir (Berger ve Calabrese, 1975; Balcı, 2003) Yeni gelen kişiler, mevcut örgüt üyeleri gibi, çalışma ortamının daha anlaşılabilir ve kontrol edilebilir hale geleceği şekilde belirsizliklerini azaltmaya motive olmaktadırlar (Saks ve Ashforth, 1997).

Sosyal bilişsel kuram: Örgütsel sosyalleşme faktörlerini ve sosyal öğrenme süreçlerini (gözlem, öğretim, pekiştirme ve müzakere) içermektedir. Sosyal bilişsel teoriye göre, insan davranışı; psikososyal işlevsellik, bilişsel ve bireysel faktörlerdeki nedenlerle açıklanabilir. Sosyal bilişsel teorinin örgütsel işlevsellik ile ilgili olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca temsili öğrenme, ustalık modellemesi, hedef sistemleri, öz-yeterlik inançları, özdenetim mekanizmaları da çok önemlidir (Wood ve Bandura, 1989; Demirci, 2018).

Öz-yeterlik kuramı: Kişilerin verilen görevleri gerçekleştirmek için gerekli olan eylemleri örgütleme ve yerine getirme konusundaki kapasitelerine olan inançlarına vurgu yapmaktadır (Bolat, 2011). Öz-yeterlik teorisi, öz-yeterlik algılarını (ustalık deneyimi, vekâleten tecrübe, sözlü ikna, fizyolojik ve duygusal durumlar) etkileyen bilgi kaynaklarının yanı sıra kişinin davranışı ve psikolojisi üzerindeki etkilerini tanımlamaktadır (Bandura, 1977a).

Sosyal öğrenme kuramı: Örgütsel sosyalleşme sürecinin odak noktasını öğrenmenin oluşturduğuna dikkat çekmektedir Bu kuram yeni gelenlerin gerçekte ne öğrendiklerine ve içselleştirdiklerine odaklanarak örgütsel sosyalleşmeyi bir öğrenme süreci olarak kabul etmektedir (Bandura, 1977b; Chao vd., 1994). Örgütsel sosyalleşmenin sosyal öğrenme teorisi ile de ilişkilendirildiği ifade edilmektedir (Yılmaz, 2020).

Yukarıda kısaca bahsedilen teorilerin dışında sosyal kimlik ve ait olma teorileri bu çalışma açısından ön plana çıktığından ve çalışma ile doğrudan ilgili olduğu için diğer kuramlara göre daha ayrıntılı olarak açıklanmasında fayda görülmektedir.

Bu teorilerden sosyal kimlik kuramı: Grup olgusunun analizinde iç grup dinamikleri, gruplar arası ilişkiler ve kolektif benliğe yönelik açıklamalar getiren bir sosyal psikoloji kuramıdır. Sosyal psikologlar Henri Tajfel ve John Turner tarafından geliştirilmiştir. İç grubun dış gruptan daha olumlu değerlendirilmesi ile davranış ve tutumlarda iç grup üyelerinin kayırılmasına sebep olur. Bu durum iç grup tarafgirliği olarak adlandırılmaktadır (Turner vd., 1979). İnsanların kendilerini ve diğerlerini örgütsel üyelik, dini üyelik, cinsiyet ve yaş grubu gibi kategorilere ayırma eğiliminde olduğunu ifade etmektedir. Sosyal kimlik teorisi, gruplar arası çatışmanın, grupların var olduğu gerçeğinden kaynaklandığını, gruplar arası uyum konusunda oldukça kötümser bir görüş sağlayabileceğini göstermektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Birey, her zaman, bir grubun üyesi olarak kalma eğiliminde olup grup, bireyin sosyal kimliğe yeterince olumlu katkıda bulunmaması durumunda, yeni gruplara üye olma eğilimi gösterdiği varsayılabilir (Yılmaz, 2020).

Sosyal kimlikler, bir kişinin sosyal bir kategoriye üye olduğunu iddia edebilir. Sosyal kimlikler de belirsizliğin azaltılması ihtiyacını karşılar, kimin kim olduğunu, neye inanması gerektiğini ve nasıl davranması gerektiğini netleştirir (Demirtaş, 2003). Sosyal kimlik kuramına göre, bireyler, birey olarak değil, belirli bir sosyal grubun üyesi olarak davranırlar. Bireylerin davranışları ait oldukları gruba mal edilerek çıktılarından grup sorumlu tutulur (Taifel, 1974). Algılanan sosyal kimlik ve gruplar arası karşılaştırma neticesinde sosyal rekabet olabileceği bunun da gruplar arasında karşılıklı farklılaşma süreçlerine girebileceği öne sürülmektedir (Turner, 1975). Sosyal kimlik teorisini kullanan Ashforth ve Mael (1989), sosyalleşme üzerine yapılan araştırmaların, örgütlerde sosyal kimliğin durumsal tanımlar olarak ortaya çıktığını ve kendi yaptığı tanımların sembolik etkileşimlerle ortaya çıktığını ve ayrıca insanların başkalarının tepkilerini yorumlayarak kendi tanımlarını geliştirdiklerini ileri sürmüştür (Nord, 2001). Uygulayıcılar, örgütün sosyalleşme sürecinde baskın olduğu görüşünü geniş ölçüde paylaşmakta ve bireyleri aktif olarak sadece yetenekler ve beceriler söz konusu olduğunda tanımaktadır. Motivasyon ve irade kavramlarının

örgütsel sosyalleşme ve mesleki gelişim ile ilgili araştırmalara dâhil edilmesinin önemine vurgu yapmışlardır. Sosyal kimlikler ile örgütsel kimliğin algılanması arasındaki uyuşmazlık, zayıf bir örgüt uyumu olduğunu gösterir (Yılmaz, 2020).

Alan yazında örgütsel kimlik ile örgütsel sosyalleşme arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel kimlik rasyonel gelişmenin temel bir süreci olarak benzerlik duyguları, aidiyet ve üyeliği kapsayan bir ürün olarak sosyalleşme süreci ile bütünleyici bir ilişki içindedir. Örgütsel kimlik hem bir süreç hem de bir üründür ki ürün yönü daha ağır basmaktadır. Sosyalleşmenin bir ürünü olarak kabul edilmektedir (Balcı, 2003). Örgüte girdikten sonra bireyler, kişi-örgüt uyumu, meslek-iş uyumu ve önemli ölçüde talep-arz uyumu arasında ayrım yapar. Örgüte uyum, bireyler tarafından örgütsel kimlik, vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti ile ilgili olarak algılanır (Yılmaz, 2020). Bunlar da örgütsel sosyalleşme sonuçları arasında yer almaktadır.

Ait olma ihtiyacı kuramı: Örgütlerde istenen diğer bir hususun bireylerin kendilerini örgüte ait hissetmelerini sağlamak olduğuna vurgu yapmaktadır. Örgütsel sosyalleşme sürecinde amaç bireyi örgütün tam bir üyesi yapmak olduğu için aidiyet düzeyi de yüksek olmalıdır. Aidiyet düzeyi yüksek olan bireylerin örgüte bağlılıkları artacak ve dolayısıyla örgütten ayrılma niyetleri azalacaktır. Örgütte aidiyeti sağlamak için iletişim, etkileşim ve sosyalleşmeyi etkin kılmak gerekir. Aidiyet hipotezine göre, insanlar çoğu durumda kolayca sosyal bağlar kurar ve mevcut bağların dağılmasına karşı direnir. Aidiyetin duygusal kalıplar ve bilişsel süreçler üzerinde güçlü etkileri olduğu görülmektedir. Bağlanma eksikliği; sağlık, uyum ve refah üzerindeki çeşitli olumsuz etkilerle ilişkilidir. Aidiyet, örgütte kişilerin asgari seviyede kalıcı, pozitif ve anlamlı ilişki kurmak ve sürdürmek için etkin bir role sahiptir (Baumeister ve Leary, 1995; Peers ve Fleer, 2014).

Ait olma ihtiyacı iki yönlüdür. Birincisi; bireylerin aynı kişiyle sık sık etkileşime ihtiyaç duymasıdır. İkincisi ise, bireylerin istikrarlı ve kalıcı bir bağlılık istemeleridir. Kişiler görünüşte olumsuz şartlarda dahi sosyal bağları kolayca kurduklarından, ait olma ihtiyacı çok çeşitli davranışları etkilemektedir (Yılmaz, 2020).

Çalışanlar örgüte girdikten sonra iyi bir sosyalleşme sürecinden geçip iyi bir aidiyet duygusu ile örgüt içerisinde yöneticilerle ve iş arkadaşlarıyla verimli bir iletişim ve etkileşim içinde oldukları takdirde örgütle kendi aralarında uyumu sağlayabilirler. Dolayısıyla yaptıkları işten keyif alıp tatmine ulaşabilirler.

2.3 İş Tatmini Kavramı

Çalışanların verimli çalışabilmeleri ve başarılı olabilmeleri yaptıkları işten memnun olmaları ve doyuma ulaşmalarıyla mümkün olabilir. Çalışanları yaptığı işten tatmin olan bir örgütte başarısızlık çok fazla dile gelen bir kavram değildir. Tatmin kavramı en basit tanımıyla; istenilen bir şeyin gerçekleşmesinin sağlanması, gönül doygunluğunun elde edilmesi olarak ifade edilebilir (URL 1).

Bu temel tanımın yanında alan yazında iş tatminine yönelik çeşitli tanımlar yapıldığı görülmektedir. Yüksel'e (2005) göre, çalışanın işinden duyduğu hoşnutluğun bir derecesini ifade eden tatmin, aslında örgüt içerisinde çalışanın işine karşı olan tepkilerinin belirlemesinde de önemli olan bir kavramdır. Baştemur'a (2006) göre, iş tatminin çalışanın davranışları üzerinde etkisi olan bir tutumu içerdiği ve çalışanın işinde geliştirdiği tutumu ifade etmektedir. Karcıoğlu vd.'ne (2009) göre, iş tatmini çalışanın işinden, yöneticisinden, çalışma arkadaşlarından ve organizasyondan elde etmek istediği rahatlatıcı bir duyguyu ifade etmektedir. Ayrıca iş tatmininin çalışan, çalışma ortamı ya da çalışan ile iş ortamının imkânları arasında ortaya çıkacak uyumun bir sonucu olduğuna dikkat çekilmektedir. Bu nedenle çalışanın iş ortamında ortaya çıkacak olan memnuniyet duygusunun ve işine olan bakış açısının olumlu bir tutuma dönüşmesi tatmin olarak ifade edilmektedir (Ugboro ve Obeng, 2000).

Tüm bunların özelinde iş tatmininin çalışanın işine göstermiş olduğu olumlu duyguların bir bütünü olduğu söylenebilir (Erdoğan, 1996). Çünkü iş tatmini kavramı örgütlerin hedef ve amaçlarına ulaşabilmeleri için gerekli olduğu kadar örgütün gelişmesi ve personelin verimliliğinin arttırılabilmesi adına da gereklidir (Siegel ve Lane, 1974; Deutsch, 1975). Aslında bu yönüyle iş tatmininin hem araştırmacılar hem de örgütler için önemli konu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Özpehlivan,

2018). Bu sebeple iş tatmini kavramının amacını ve önemini anlamak kavramı daha iyi idrak edebilmek için önem arz etmektedir.

2.3.1 İş Tatmininin Amacı ve Önemi

İş tatmininin zihinsel olmaktan çok duygusal bir kavram olarak ifade edilmesi daha doğru olacaktır. Çünkü tatmin içsel duygular ve algılar ile ilgili bir kavram olarak ifade edilebilir. Çalışanları birçok farklı açıdan etkileyen iş tatmininin faydaları üç grupta incelenebilir. Bunlar; çalışan, yönetici ve örgüt üzerinde oluşturduğu etkilerdir. Bunların yanında birçok çalışmada müşteri tatmininin çalışanların iş tatminine yüksek oranda bağlı olduğu ifade edilmektedir (Karcıoğlu vd., 2009). Yani iş tatmini örgüt dışında yer alan müşteri ya da tüketicileri de dolaylı olarak etkilemektedir. Çalışan üzerindeki etkileri aslında hem yöneticiyi hem de örgütü doğrudan etkileyecektir. Bu noktada iş tatmininin örgüte faydası, çalışanların örgüte sağlayacağı katkıyı arttırması ile doğrudan alakalıdır. İş tatmini yüksek düzeydeki çalışanların, faaliyet gösterdikleri örgüte yönelik olumlu bakış açısına sahip olmalarının yanında yaptıkları işe yönelik pozitif algılarının da yüksek olduğu söylenebilir (Özpehlivan, 2018). İş tatminine sahip çalışanlar, işlerinde en üst düzeyde enerji gösterip yüksek gayretle hareket etmektedirler. Fakat işinde tatmin olamayan çalışanlar sıkıntılı, huzursuz ve stresli olabilmektedirler (Davis, 1982; Heller vd., 2002).

Çalışanların yaptığı işten tatmin olmasını etkileyen faktörler ise bireysel ve örgütsel olarak ayrılabilir. Bireysel faktörler; demografik (yaş, cinsiyet, vb.) ve kişilik (yetenek, motivasyon vb.) özelliklerinden oluşurken; örgütsel faktörler ise bireyin çalıştığı örgüt (ücret, terfi, iş arkadaşları) ve yaptığı iş (zorluk, stres) ile ilgili özelliklerden oluşmaktadır (Karcıoğlu vd., 2009).

Çalışanların iş tatminini sağlayamayan örgütlerde bireysel ve örgütsel açıdan bazı olumsuzlukların ön plana çıktığı da görülebilir. Bu tür örgütlerde çalışanlarda işe yabancılaşma, stres ve psikolojik bozukluklar olabilirken örgütsel açıdan da devamsızlık, çatışma ve personel devir hızında artış olabilmektedir. Bunun aksine çalışanlarının iş tatminini sağlayabilen örgütlerde ise olumlu sonuçların ortaya çıktığı görülebilir. İş tatmini yüksek olan çalışanların yer aldığı örgütlerde çalışanlarda

verimlilik ve işe bağlılık artarken, işgücünün devir oranı ve işe devamsızlıklar azalmaktadır. Ortaya çıkacak olumlu sonuçların da örgüt tarafından konulan hedef ve amaçlara ulaşmaya yardımcı olacağı ifade edilmektedir (Tengilimoğlu, 2005).

Çalışma ortamında beklentileri karşılanan çalışanlar sadece işlerinden tatmin olmayacaklar aynı zamanda bu örgütlerde yönetici görevini üstlenen bireylerinde performansları ve tatmin düzeyleri olumlu yönde gelişebilecektir. Bu sayede hem çalışanlar hem yöneticiler hem de örgüt daha az problemle karşılaştıklarından farklı alanlara odaklanarak örgüte sağlayacakları faydayı artırma adına imkâna sahip olabileceklerdir. Örgüt yönetimi için çalışanların iş tatmin seviyelerinin yüksek olması, belirlenen hedeflere ulaşma açısından son derece önemli bir faktördür. Yöneticilerin çalışanlarını en iyi şekilde tanımaları, beklentilerini dikkate almaları, iş tatminlerini etkileyen faktörler hakkında bilgi sahibi olmaları ve bu hususlara yönetsel uygulamalarda yer vermeleri başarıyı önemli ölçüde arttıracak bir adım olarak değerlendirilebilir (Eroğluer, 2011).

İş tatmini ve örgütsel iletişimle alakalı yapılan çalışmalarda örgütte sağlanan iyi bir iletişimin; işyeri aidiyetini ve ürün ve hizmetteki kalite seviyesini arttırdığı ve işteki stresi azalttığı belirtilerek iş tatminini olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir. Bu sebeple iyi bir iletişim iş tatmininin sağlanmasında temel teşkil etmektedir. İş tatmini yüksek seviyede olan bireyler, çalıştıkları iş yerinde asgari seviyede devamsızlık yapacaklardır. Aynı zamanda bu örgütte iş gücü devir hızı da az olacaktır (Kim, 2002). Bu durum örgütün verimliliğinin artmasına katkı sunacaktır. İşinden tatmin olmayan bireylerin faaliyet gösterdiği örgütlerde tatminsizliğin temel sebebi olarak iletişim eksikliği gösterilmektedir (Parsons ve Broadbridge, 2006). Örgütlerde etkili iletişim uygulamaları, çalışanın karşılaşabileceği belirsizliği azaltarak çalışanın iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir.

2.3.2 İş Tatmini Kuramları

İş tatmini ile alakalı kuramlar motivasyon kuramları ile benzerlik göstermektedir. Endüstrileşme ile birlikte insan gücü yeni teknolojilerle ve makinalarla birlikte kullanılmaya başlanmıştır. Özellikle neo-klasik yönetim düşüncesi ile birlikte insana

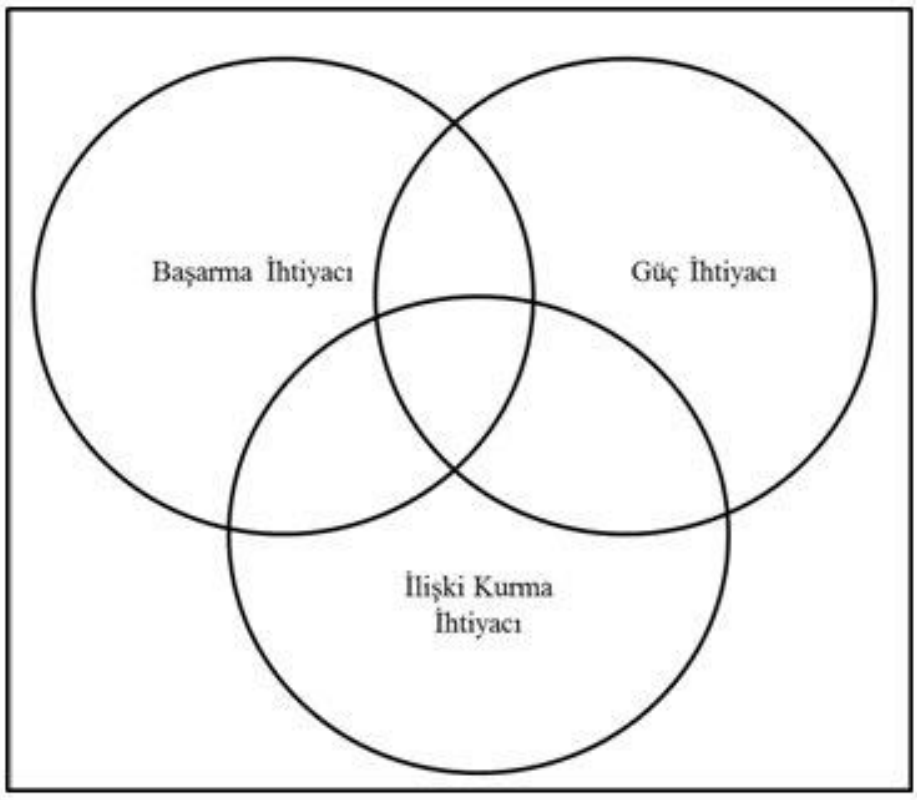
verilen değer artmış ve insanın bir makine gibi gören bakış açısı değişmeye başlamıştır. İnsanın sosyal bir varlık olduğuna ve onu motive eden farklı unsurların varlığına dikkat çekilmiştir. Örgütün başarılı olması için çalışanları anlamak ve beklentilerine cevap vermek örgütler için önemli hale gelmiştir. Bu önem çalışanın işine motive olarak işinde tatmin olmasını sağlayacak unsurların tespit edilmesini de gerekli kılmaktadır. İnsan davranışlarının karmaşık yapısı insanın işine motivasyonunu ve işinde tatmin olmasını sağlayan unsurları anlamayı da zorlaştırmaktadır (Can vd., 2001).

İnsan davranışlarını anlamaya ve açıklanmaya yönelik geliştirilmiş olan birçok motivasyon kuramının örgütsel bağlamda değerlendirilmesi iş tatminini kavramını da anlamaya ışık tutmaktadır (Tınaz, 2000). Bu kapsamda iş tatminini açıklayan alan yazındaki belli başlı kuramlar;

- Eşitlik Teorisi,
- Başarı İhtiyacı,
- ERG Teorisi,
- Vroom'un Beklenti Teorisi,
- Amaç Teorisi,
- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi
- Herzberg'ın Çift Faktör Kuramı şeklinde özetlenebilir.

Başarı teorisi: Bu teorilerden ilki olan başarı ihtiyacı teorisi McClelland tarafından ortaya atılmış olup bu kuramda 3 temel ihtiyaçtan bahsedilmektedir. Bu ihtiyaçlar başarı, güç ve bağlanma (ilişki kurma) ihtiyaçlarıdır. Bu teoride insanlar arasında fark olduğuna ve her birinin davranışlarına ihtiyaç olduğu ifade edilmektedir (McClelland, 1965).

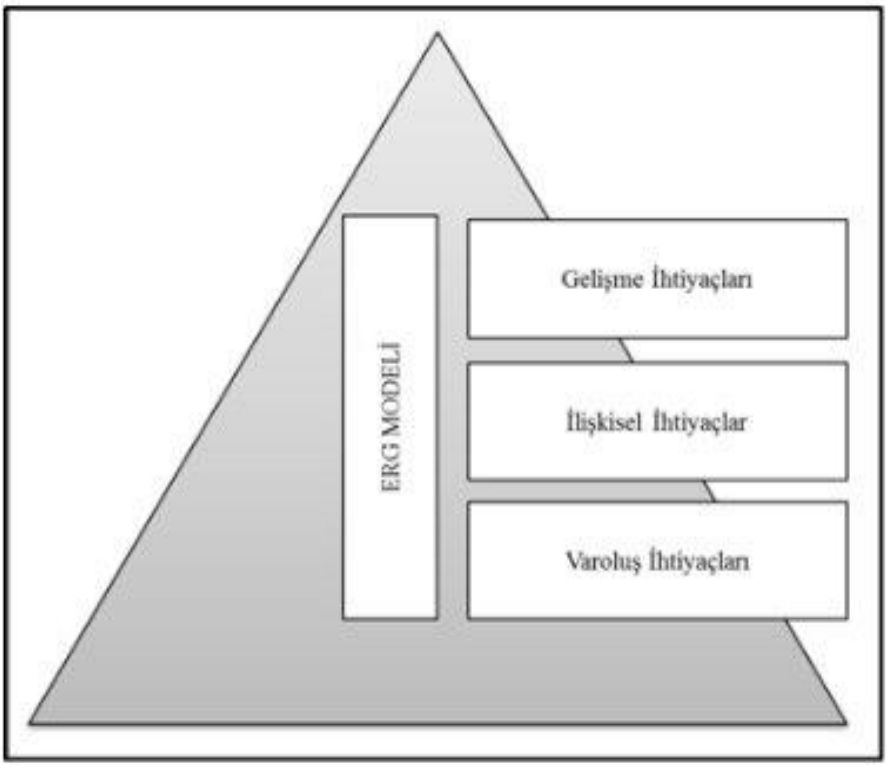
Temelde bu kuram bireyin bir konudaki kazanma ve başarma arzusuna dikkat çekmektedir. Bu noktada bu kuram iş tatminin bireyin başarmaya yönelik inancına bağlı şekilde değişebileceğine vurgu yapmaktadır. Başarı ihtiyacı yüksek olan bireylerin sorumluluk bilinci olan ve amaçlarını gerçekleştirmek için yüksek enerji gösteren bireyler olduğuna dikkat çekilmektedir. McClelland, aslında bu kuramın insanların ihtiyaçları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye odaklanırken Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını basitleştirmek istemiştir (Basım, 2014). Teoriye göre birey yaşantısında başarıyı istemesine karşın başarısız olmaktan korkmaktadır. Bu korku da onun başarılı olmasını sağlayacak bazı faaliyetlerden geri durmasına neden olabilmektedir. Bu sebeple çalışanların işlerinde başarı düzeylerini arttırmak için başarısızlığa neden olabilecek etkenlerin ortadan kaldırılmasına ihtiyaç vardır (URL 3). İhtiyaçlar kuramı olarak ifade edilen bu kuram Şekil 2.3'te görülebilmektedir.



Şekil 2.3 McClelland'ın ihtiyaçlar kuramı

Kaynak: (Basım, 2014)

ERG teorisi: Alderfer tarafından ortaya konulan ERG teorisi var oluş, ilişkili olma ve gelişme olarak üş temel ihtiyaç grubu olduğunu öne sürer. Alderfer, hiyerarşiyi ERG teorisinde kategorize ederek Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini daha da geliştirdi. Bu kuram üst düzey ihtiyaçların karşılanmadığı durumlarda çalışanların alt düzeyde yer alan ihtiyaçlara yöneldiklerini ifade etmektedir (Alderfer, 1969). Bu yönelim ihtiyacı gidermek için engel ile karşılaşan çalışanın amaçlarını değiştirmesine ve başka bir amaca yönelmesine neden olmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2016). Bu teori temelde tatmin ve istek kavramlarını bireye özgü kavramlar olduğu üzerinde durmaktadır. Bu nedenle bahsi geçen ihtiyaçların karşılanması durumunda motivasyon ve iş tatmininin artacağına vurgu yapılmaktadır. Alderfer, belirli bir ihtiyaç kategorisi karşılanmadığında, insanların daha düşük bir kategorideki ihtiyaçları karşılamak için çabalarını iki katına çıkaracağını öne sürmektedir (Alderfer, 1969). ERG teorisi Şekil 2.4'te özetlenmiştir.

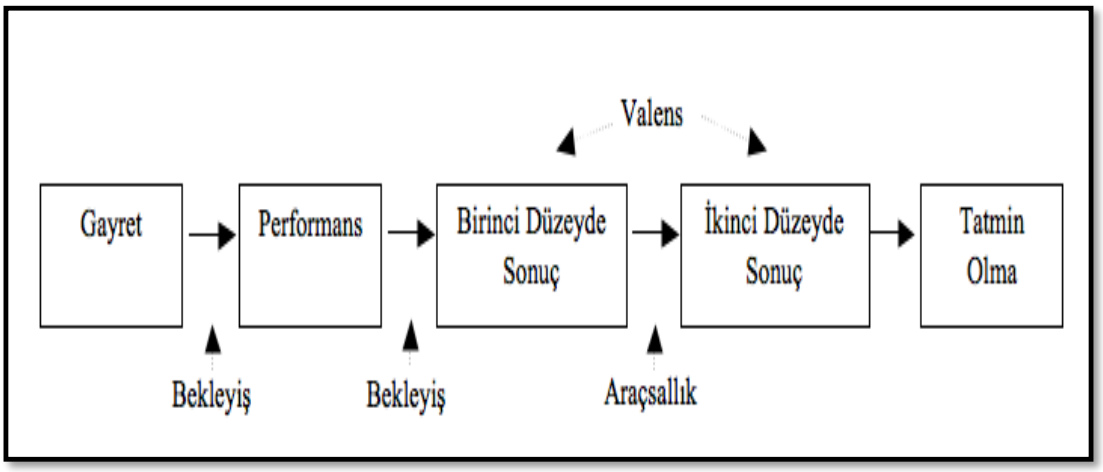


Şekil 2.4 Alderfer'im ERG kuramı

Kaynak: (Tekin ve Görgülü, 2018)

Beklenti (Bekleyiş) teorisi: Vroom tarafından geliştirilen beklenti teorisi bireyin harcayacağı çaba ile ilişkili bir teoridir. Bu teoriye göre bireyin belli bir amaç uğruna

harcadığı çabaya, çabasının sonucunda ortaya çıkacak olan performans düzeyine, performansına bağlı olarak kazanacağını düşündüğü ödüllere ve söz konusu ödüllerin birey için çekiciliğine vurgu yapılmaktadır (Vroom, 1964; Porter ve Lawler, 1968). Kısacası kuramda çaba ile performansın arasındaki ilişki, performans ile ödül ilişkisine ve ödül ile bireysel amaç ilişkisine doğru formüle edilmektedir. Bu teori motivasyonun bireyin işinden beklentisi ile doğru orantılı olduğuna odaklanmaktadır. Bireyin işinden beklentisi karşılandığında tatmin düzeyi de doğal olarak artacaktır (Koçel, 2010). Şekil 2.5 bu ilişkileri göstermekte ve kuramı özetlemektedir.

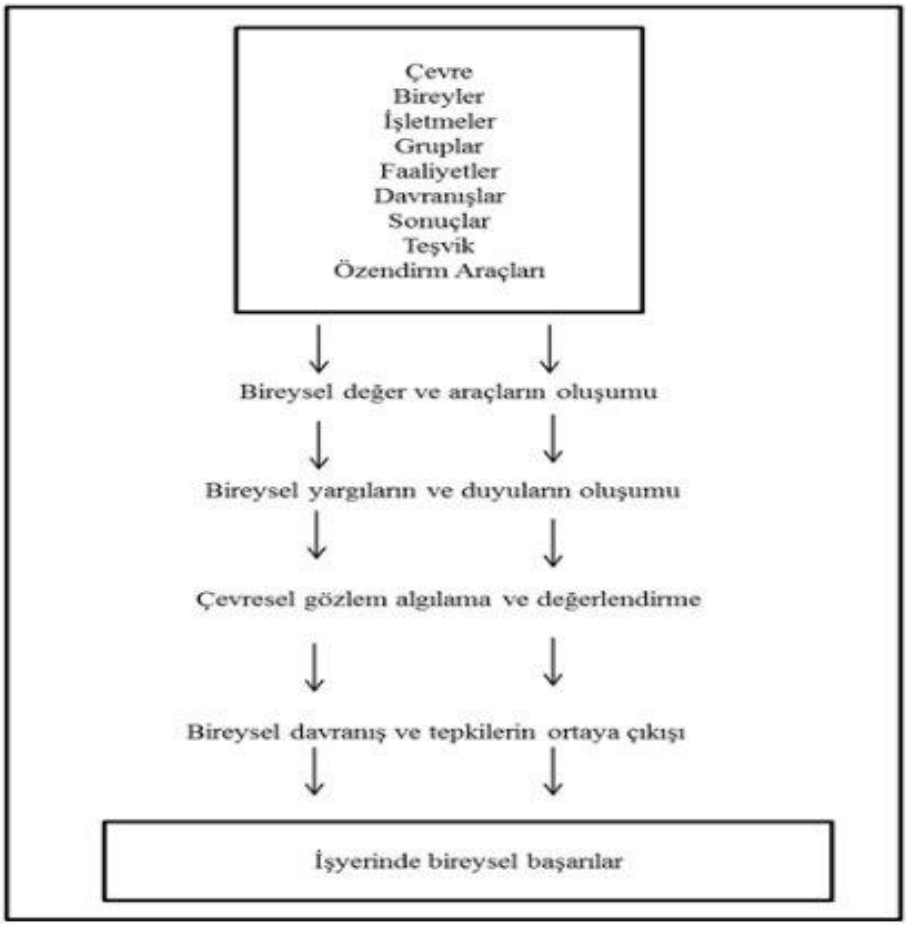


Şekil 2.5 Vroom'un bekleyiş kuramı

Kaynak: (Koçel, 2010)

Amaç teorisi: 1960'larda Edwin Locke, amaç teorisini ortaya attı. Bu teori, hedef belirlemenin esasen görev performansıyla bağlantılı olduğunu belirtir. Uygun geri bildirimle birlikte belirli ve zorlu hedeflerin daha yüksek ve daha iyi görev performansına katkıda bulunduğunu belirtir (Locke, 1968; Locke ve Latham, 1979). Locke'un geliştirmiş olduğu amaç teorisi, çalışanların kendi amaçlarını gerçekleştirmek için belli bir çaba içerisinde girdilerine dikkat çekmektedir. Çalışanların amaç belirleme sürecini 5 aşamada ifade etmek mümkündür. Bunlar, çalışanın amacının belirlenmesi, örgüt içerisinde etkileşime geçme, yönetici ya da diğer çalışanların amaçlarını anlama, gereken düzenlemenin yapılarak amaçların gözden geçirilmesi veya değiştirilmesidir (Can, Aşan Azizoğlu ve Miski Aydın, 2011). Latham ve Locke (2007) belirli bir yüksek hedefin, insanları ellerinden gelenin en

iyisini yapmaya teşvik etmekten bile daha yüksek performansa yol açtığını belirtmektedir. Amaç teorisine göre, çalışanların kendilerine belirlemiş oldukları amaçlarını gerçekleştirmek için gösterdikleri gayretin sonucunda hedefe ulaşılması (başarının elde edilmesi) durumunda iş tatmininin sağlandığı öne sürülmektedir (URL 3). Amaç teorisi Şekil 2.6'da görülebilmektedir.



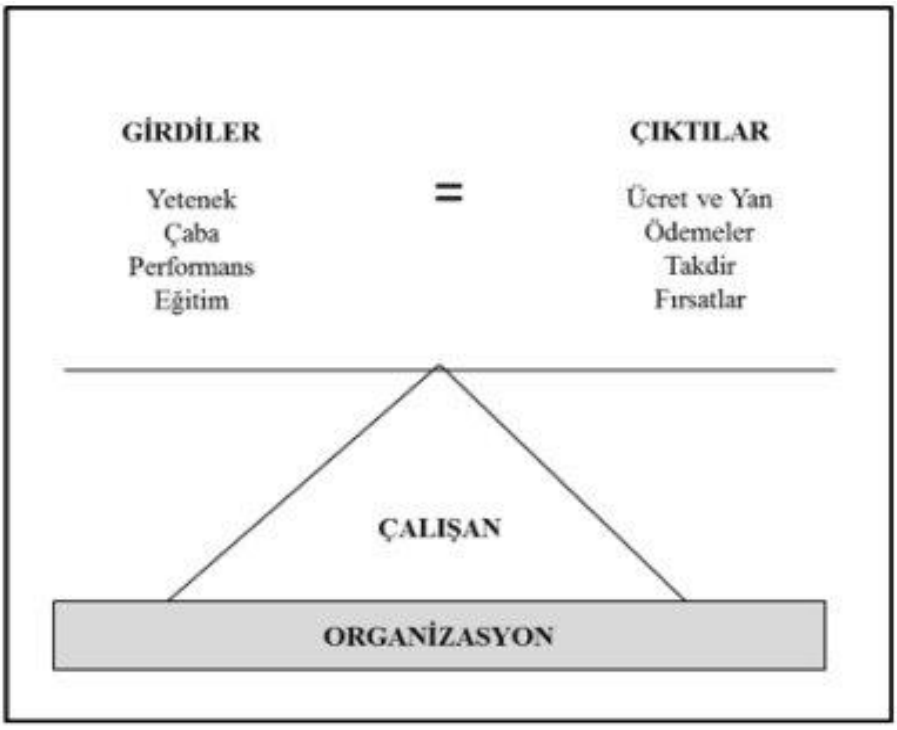
Şekil 2.6 Locke'un amaç teorisi

Kaynak: (Özkalp ve Kırel, 2016)

Eşitlik teorisi: Hakkaniyet kuramı olarak da bilinen eşitlik teorisi Adams tarafından geliştirilmiştir. Teori, girdilerinin elde ettikleri çıktılardan daha büyük olduğunu düşünürlerse, çalışanların hem işleriyle hem de işverenleriyle ilgili olarak motivasyonlarının bozulduğu inancına dayanmaktadır. Çalışanların buna farklı şekillerde cevap vermeleri beklenebilir ve motivasyon kaybı, azaltılmış çaba, sıkıntı veya aşırı durumlarda, belki de aksama gösterebilir. Adams'ın Eşitlik Teorisi, bir çalışanın iş tatminini ve motivasyon düzeylerini iyileştirmenin yollarını belirlemede

yardımcı olmaktadır. Eşitlik Teorisine göre, bireylerin ödüllerini en üst düzeye çıkarmak için kaynakların bir grubun üyeleri arasında adil bir şekilde bölünebileceği sistemler kurulabilir. İlişkilerdeki eşitsizlikler, eşitsizliğin miktarıyla orantılı olarak, içindekilerin mutsuz olmasına sebep olur (Adams, 1965).

Bu kuramda kıyaslama davranışı ön plana çıkmaktadır. Yani çalışanlar örgüt içerisinde adaletin ya da adaletli davranışların ön plana çıktığını gördüklerinde hem işlerine motive olmakta hem de işlerindeki tatmin seviyeleri artabilmektedir. Eşitlik teorisi çalışanların işlerinden tatminini girdi şeklinde ifade edilen (emek, enerji, fedâkarlık, çaba vb.) unsurlarla çıktı şeklinde ifade edilen (ödül, ücret, takdir vb.) değerler arasındaki dengeye vurgu yapmaktadır. Bu dengenin, eşit bir algıyı ortaya çıkaracak düzeyde çalışana hissettirilmesi durumunda iş tatmini gerçekleşirken her hangi bir taraftaki dengesizlik durumunda işten tatmin olmama söz konusu olmaktadır (Çevik Kılıç, 2016). Bu denge Şekil 2.7'de görülebilmektedir.



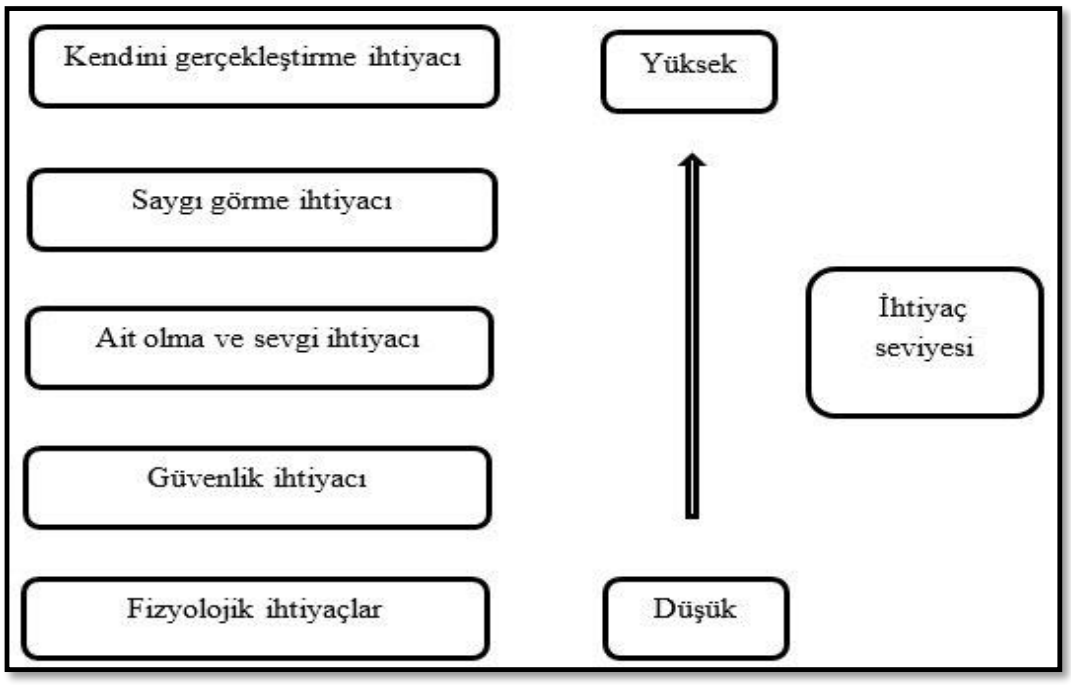
Şekil 2.7 Adams'ın eşitlik teorisi

Kaynak: (Keser, 2006)

Şekil 2.7'de görülen dengenin algıda gerçekleşebilmesi için çalışanlar aldıkları ödüller tek başlarına yeterli değildir, yani çalışanlar kazandıkları ödülleri ve harcadıkları çabayı iş arkadaşları ile karşılaştırma eğilimindedirler. Bu sayede de örgütte bir adaletsizlik hissine kapılırlarsa iş tatmin seviyesi o denli azalabilme eğiliminde olacaktır (Toker, 2007).

İş tatmini ile ilgili şimdiye kadar açıklanan teorilerin yanında alan yazında sıklıkla bahsi geçen ve en çok duyulan iki teori olan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı ile Herzberg tarafından geliştirilen Çift Faktör Kuramına yer vermek özellikle yapılan araştırma ile doğrudan ilgili olduğu için önem arz etmektedir. Bu nedenle bu kuramlar diğer kuramlara göre daha ayrıntılı olarak açıklanmaya çalışılacaktır.

Maslow tarafından geliştirilen İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramında farklı ihtiyaç türleri ve düzeyleri mevcuttur. Maslow bu ihtiyaçları 5 temel başlık altında toplamış ve hiyerarşik bir sıralamaya tabi tutmuştur. Bu ihtiyaçlar ve bu ihtiyaçların sırası Şekil 2.8'de görülebilmektedir.



Şekil 2.8 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

Kaynak: (Özkalp ve Kırel, 2016)

Şekil 2.8'de görülen hiyerarşinin en alt basamağında yer alan fizyolojik ihtiyaçlar insanın yaşamına devam etmesi için gerekli olan en temel ihtiyaçlardır. Bunlara yeme, içme, su gibi ihtiyaçlar örnek verilebilir. Basamağın ikinci sırasında güvenlik ihtiyacı yer almaktadır. Bu ihtiyaçlar insanın hem fiziki hem de ruhen güvenliğine vurgu yapmaktadır. Bunlara örnek olarak ise sağlık sigortası, güvenilir komşuluk barınma gibi ihtiyaçlar örnek verilebilir. İhtiyaçlar hiyerarşisinin üçüncü basamağında sosyal ihtiyaçlar yer almaktadır. Bu ihtiyaçlar ait olma ve sevgi ihtiyaçlarını kapsamaktadır. İnsanın sosyal bir varlık olmasından kaynaklı olarak ilişki kurma isteği ve arkadaşlık yapma arzusu ön plana çıkmaktadır. Bu iki durum ait olma ve sevgi ihtiyacına güzel bir örnektir. Bu basamakta yer alan sosyal ihtiyaçlar aslında giderilmeye çalışıldığında çoğu kez iletişim büyük önem taşımaktadır. Etkili iletişim yöntemlerini kullanan bireylerin bu ihtiyacı karşılaması daha hızı olabilecektir. Bunun yanında sosyal ihtiyaçlar bundan sonraki basamaklarda yer alan ihtiyaçların da başlangıç adımı olarak ifade edilebilecek ihtiyaçları içerdiği için önem arz etmektedir. Çünkü sosyal olarak insanın var olabilmesi gelecekte göreceği saygı ya da kendini gerçekleştirmek için atacağı adımlarda ciddi bir destek sağlayabilecektir. Bu yüzden hem bireysel hem de örgütsel iletişim bu konuda dikkate alınması gereken en önemli kavramlardan bir tanesidir. Hiyerarşinin dördüncü basamağında yer alan saygı ihtiyacı ise insanın hem kendisine saygı duymasını hem de, başarma ve özerklik gibi ihtiyaçları kapsamaktadır. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı ise hiyerarşinin son basamağında yer alan ve insanın yeteneklerine yönelik amaçlarının gerçekleştirilmesi ve potansiyelini ortaya koymasına vurgu yapmaktadır.

Maslow'un ortaya koyduğu bu ihtiyaçların ve hiyerarşinin bir anlamı vardır. Bu hiyerarşideki tüm ihtiyaçlar insanın doğuştan gelerek davranışlarını yönlendiren ihtiyaçlar olarak ifade edilmektedir. Söz konusu hiyerarşinin alt basamağındaki ihtiyaçlar karşılanmadan insanın bir üst ihtiyaca geçmesi ve üst basamaktaki ihtiyacın insanı motive edebilmesi mümkün değildir. Ayrıca bir ihtiyaç karşılanıp bir üst basamağa geçildiğinde artık alttaki ihtiyaç herhangi bir şekilde insanda motivasyon ya da tatmine sebep olmamaktadır (Özer ve Topaloğlu, 2008). İhtiyaçların karşılanması durumu her birey için benzer seviyede ve aynı şekilde olmamaktadır. Çünkü ihtiyaçları karşılamada bireysel farklılıkların oluşabilmesi mümkündür. Bu nedenle yöneticiler çalışanlarının hangi ihtiyaca sahip olup olmadığını bilmek ve buna göre hareket tarzı

benimsemek durumundadır. Böyle bir hareket tarzının benimsenmesi bireyin iş tatmininin artmasına katkı sağlayabilecektir (Koçel, 2010). Bunların yanında alttaki ihtiyaç karşılandıktan sonra yöneticinin üst basamaktaki ihtiyacı karşılamaya yönelmemesi de çalışanların motivasyonlarını azaltarak iş tatminlerinde düşüşe neden olabilecektir. Dikici (2005) tarafından çalışanların ihtiyaçları giderildiği zaman üzerlerindeki baskının azalacağı ve zaman içerisinde diğer ihtiyaçların da giderilmesine yönelik taleplerinin artabileceği ve bu durumun iş tatmini algısını etkileyebileceği ifade edilmektedir.

Herzberg tarafından geliştirilen çift faktör kuramı Maslow'un ortaya attığı ihtiyaçlar hiyerarşisi kadar popüler bir kuram olarak bilinmektedir. Bu kuram çalışanın örgütte kendini mutlu eden faktörlerin ve kötü hissetmelerine neden olan faktörlerin birbirlerinden ayrıldığına dikkat çekmektedir. Bu kuramda iki tür faktöre vurgu yapılmaktadır. Bunlardan ilki hijyen faktörler iken ikincisi motive edici faktörlerdir. Bu kurama göre çalışanları, iş ortamında neler beklediğinin, çalışanların çalışma ortamından beklentilerinin ve onları nelerin motive ettiğinin ve tatmin için hangi şartların gerekli olduğunun ya da olmadığının belirlenmesi önemlidir (Kaya vd., 2013).

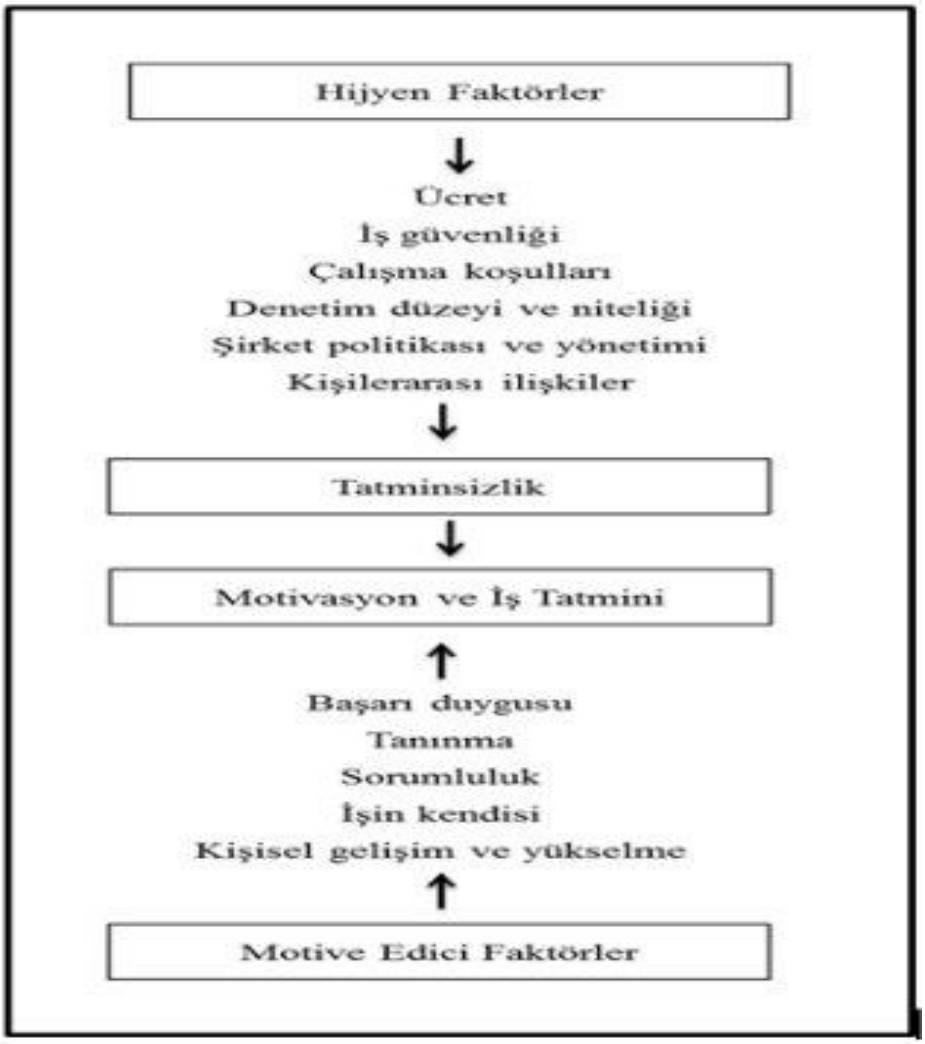
Hijyen faktörler daha çok dışsal etkiler ile ilgili iken motive edici faktörler içsel etkiler ile ilgilidir. Hijyen faktörlerin, iş ortamlarında işleri yapabilmek için kendilerini rahat hissetmesine imkan sunan faktörler olduğu bilinmektedir. Bu nedenle esasen bu faktörler motive edici değil iş ortamlarında olması gerekli asgari faktörlerdir. Bu nedenle motivasyon ve iş tatmini için motive edici içsel faktörlere odaklanmak gerekmektedir. Çünkü içsel faktörlerin çalışanı motive edip tatminini sağlayabilmesi çalışanın kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşılaması gerekmektedir (Murat ve Çevik, 2008). İçsel ve dışsal faktörler Tablo 2.1'de görülebilmektedir.

Tablo 2.1 Hijyen ve motive edici faktörler

İçsel (motivasyonel) faktörler	Dışsal (hijyen) faktörler
•başarı	•fizyolojik
•tanınma	•şirket politikası ve yönetim
•işin kendisi	•teknik denetim
•gelişme imkânları	•kişiler arası ilişkiler
•terfi etme	•maaş
•sorumluluk	•statü
•geri bildirim	•iş güvenliği
	•özel hayat
	•çalışma şartları

Kaynak: (Murat ve Çevik, 2008'den uyarlanmıştır)

Bunların yanında Herzberg'e göre yönetim politikaları, çalışma şartları/koşulları ve çalışma arkadaşları gibi faktörlerin iş tatminsizliği ile ilgili olduğunda dikkat çekmektedir (Özkalp ve Kırel, 2016). Kısacası kuram, birinci tür faktörlerin iş tatminine yol açtığını, ikincisi tür faktörlerin ise iş tatminsizliğine neden olduğunu vurgulamaktadır (Alıç, 1990). Şekil 2.9 hijyen ve motive edici faktörlerin iş tatminine etkisini göstermektedir.



Şekil 2.9 Herzberg'in çift faktör kuramı

Kaynak: (Özer ve Topaloğlu, 2008)

3. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZLER

Bu bölümde araştırmada ele alınacak kavramların alan yazında birbirleriyle olan ilişkilerini inceleyen çalışmalar irdelenecek ve kuramsal alt yapıdan destek alınarak araştırma hipotezleri kurgulanacaktır. Bu kapsamda öncelikle örgütsel iletişimin iş tatmini ilişkisini ele alan çalışmalara, arından örgütsel sosyalleşmenin iş tatmini ile ilişkisini inceleyen çalışmalara son olarak ise örgütsel iletişim ile örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalara değinilecektir.

3.1 Örgütsel İletişim İş Tatmini İlişkisi Üzerine Çalışmalar

Örgütsel iletişimin iş tatminine etkisini konu alan birçok çalışma yapılmıştır. Alan yazın incelendiğinde aşağıdaki çalışmalar görülmüş ve özetlenmiştir.

Bakan ve Büyükbeşe (2004) çalışmalarında akademisyenlerin iş tatmini boyutlarının iletişimin boyutları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve aralarında anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Yüksel (2005) çalışmasında, savunma sanayi sektöründe yer alan bir işletmede yöneticilerle çalışanlar arasındaki iletişim seviyesinin iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemiş ve iş tatmini ile iletişim arasında kullanılan değişkenlere bağlı olarak ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Karcıoğlu vd. (2009)'un hemşirelere yönelik yaptığı çalışmada örgütsel iletişim ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yaptıkları çalışmada örgütsel iletişimi ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Benzer şekilde Eroğluer (2011)'in büyük sanayi kuruluşlarında çalışanlara yönelik yaptığı çalışmada, örgütsel iletişim ile iş tatmini boyutları arasındaki ilişkiyi araştırmış ve sonuçta anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Örgüt ortamında iletişimi etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bireylerin tutum ve davranışları örgütte bulunduğu görevlere göre değişiklik gösterebilmektedir. Konaklama tesisi çalışanlarının örgüt içindeki iletişimlerinin iş tatmini üzerindeki etkisini ele alan çalışmada elde edilen verilerin analizi neticesinde örgütsel iletişimin farklı boyutta olduğu ve her bir boyutun iş tatmini üzerindeki etkisinin de farklı seviyede ve farklı yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çömen ve Öz, 2012).

Abu Bakar ve Mustaffa (2013), Malezya'da bir üniversitede yaptığı çalışmada yöneticilerle çalışanlar arasındaki bilgi akışı, iletişim iklimi, mesaj özellikleri, iletişim yapısı, grup bağı ve karşılıklı saygının kalitesi yüksek olduğunda çalışanların iş tatminini artırdığını belirlemişlerdir. Borca ve Baesu (2014), şirket çalışanlarına yönelik yaptıkları çalışmalarında örgütsel iletişim; bağlılık, performans, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş tatmini gibi örgütsel çıktıları olumlu yönde etkilediğini bulmuşlardır. Kakakhel vd. (2015) yapmış oldukları çalışmada örgütsel iletişimin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda örgütsel iletişimin iş tatminini doğrudan ve pozitif yönde etkilediğini, çalışma ortamının fiziki yapısının örgütsel iletişim ile iş tatmini arasında zayıf bir moderatör etkiye sahip olduğunu belirlemişlerdir.

Baltacı vd. (2016) yaptığı çalışmada çalışanların örgütsel bağlılıklarının, performanslarının ve motivasyonlarının işletmeler açısından ne derece önemli olduğunu ortaya koyan çok sayıda çalışma olduğunu, ancak bu faktörleri, örgütsel iletişim bağlamında birlikte ele alan çalışmalar sınırlı iken bunlar arasındaki ilişkileri sosyal hizmet işletmeleri açısından inceleyen çalışmalar ise yok denecek kadar az olduğunu belirtmektedirler. Çalışmalarında, sosyal hizmet çalışanlarının örgütsel iletişimden duymuş oldukları tatmin düzeyinin, sosyal hizmet sunmayan işletme çalışanlarına göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Soysal vd. (2017). Yaptıkları çalışmada hastane çalışanlarının örgütsel iletişim ile iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemişler, iş tatmin seviyesi ile bazı demografik özellikler arasında anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. Araştırma sonucunda örgütsel iletişim ile iş tatmini arasında ilişki olduğu ve örgütsel iletişimin bazı boyutlarının iş tatmin seviyesini etkilediğini bulmuşlardır.

Kaynar (2018) çalışmasında, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucunda örgütsel bağlılık ile üst yönetimle iletişim, çalışanlar arasında iletişim, iletişim ortamı ve iletişim ağının kalitesi arasında pozitif, orta seviyede, kurum bilgisi, örgütsel bütünleşme ve bireysel geri bildirim ile yüksek seviyede pozitif ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca iş tatmini ile üst yönetimle iletişim, çalışanlar arasında iletişim, iletişim ortamı ve iletişim ağının kalitesi arasında

orta seviyede ve pozitif ilişki tespit edilmiştir. Hancı (2019) kamu çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında, kurumun içindeki iletişimin önemini, iş tatmini ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda iletişim araçları ve ortamı, üst iletişimi, bireysel geribildirim, kurumsal bütünleşme, yatay iletişim ve kurum bilgisi boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Yukarıda verilen örgütsel iletişimin iş tatminine etkisiyle ilgili araştırmalarda örgütsel iletişim boyutlarının iş tatminini olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir. Bu kapsamda; örgütte kurumsal ve etkili bir iletişimin olması çalışan örgüt uyumunu sağlamakta dolayısıyla yaptığı işten tatmin olan bir çalışan profili çizmektedir. Sağlıklı iletişim; çalışanın kurumsal kimliği ve imajı benimsemesi, örgüt içi doğru bilgiye ulaşması ve örgütün temel faaliyetlerini gerçekleştirmesinde kişiye kilit bir rol yüklemekte, bunun sonucunda iş tatminin sağlamasının temelini oluşturmaktadır. Bu noktadan hareketle, Aberg'in örgütsel iletişim kuramı; ana faaliyetlerin desteklenmesi, bilgilendirme, kimlik oluşturma, toplumsallaştırma ile konuya bir bütün olarak yaklaşmış ve iletişimin örgütün bütün paydaşlarıyla incelenmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Çalışanın kurumuyla ve iş arkadaşlarıyla iyi bir iletişiminin olması kurumunun kültür ve amaçlarını tanıyıp kendisindeki aidiyet duygusunu ortaya çıkarmasını, kurumun bir parçası olduğunu kabullenmesini sağlar. Bu da hizmet verdiği insanlarla daha iyi bir iletişim kurmasına dolayısıyla işinden tatmin olup doyuma ulaşmasına neden olur.

Bu çalışmada konuya bütüncül bir yaklaşım olması gerekliliği çalışmanın Aberg'in örgütsel iletişim kuramına dayandırılmasını beraberinde getirmiştir. Zira sağlık çalışanlarının bütün kademelerde iletişim çok yoğun olarak kullanılmaktadır. Toplumun hemen hemen tamamına hizmet veren ve çok büyük bir sektör olan sağlık çalışanlarının etkili iletişim sayesinde iş tatminlerinin de sağlandığı varsayılarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 1 (H_1): Sağlık çalışanlarında örgütsel iletişim iş tatminini pozitif yönlü anlamlı olarak etkilemektedir.

3.2 Örgütsel İletişim Örgütsel Sosyalleşme İlişkisi Üzerine Çalışmalar

Örgüt yöneticileri ve örgüt çalışanları karşılıklı olarak düşüncelerini, fikirlerini ve hislerini açık ve net olarak paylaşmasını sağlayan etkin bir iletişim ağının olması çalışanların birlikteliğini artırdığı gibi örgüte aidiyet duygularını da güçlendirmektedir (Çetin, 2004). Alan yazında da birçok çalışmada örgütsel iletişimin örgütsel sosyalleşmeyi önemli derece etkilediği ele alınmıştır. Alan yazın taramasında konu ile ilgili olan bazı çalışmalar aşağıda kısaca yer verilmiştir.

Charles vd. (1972)'de sosyalleşme, iletişim ve rol performansını ele aldıkları çalışmalarında hem sosyalleşmenin hem de iletişimin rol performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı zamanda iletişimin sürekliliğinin sosyalleşmenin başlangıç seviyesini ve rol performansını fark edilebilir bir derecede etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Zachary vd. (2003) çalışmalarında, sosyalleşme taktiklerinin kullanım ve iletişim ilişkileri algılarının, örgütsel yeniden yapılanmanın başlangıcında ve 4. ayında çalışanlar üzerindeki etkisini araştırmıştır. Sonuçlar ayrıca, hem sosyalleşme taktiklerinin kullanımına ilişkin algıların hem de iletişim ilişkilerinin, rol belirsizliğinin ve rol çatışmasının azalmasına ve yeniden yapılanmanın başlangıcında ve dört ay sonra artan bağlılığa katkıda bulunduğunu göstermektedir.

Zachary ve Miller (2006) çalışmalarında, yeni işe alınan yöneticilerin 4 aylık bir süre boyunca sosyalleşme deneyimlerini incelemiştir. Çalışmanın sonucunda yapılandırılmış ve yapılandırılmamış sosyalleşme bağlamları, iletişimdeki sosyalleşme mesaj içeriği ve yeni işe alınan yöneticilerin uyumu arasında aracı bir ilişki olduğunu gösteren bir model geliştirmişlerdir. Aynı çalışmada performans yeterliliği mesaj içeriği, sabit ve seri taktiklerin rol belirsizliği üzerindeki etkisine aracılık ederken, sıralı taktiklerin doğrudan bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Korte (2010) İşyerine uyumda, yeni işe alınan kişilerin örgütsel sosyalleşmesinin önemli olduğunu ifade etmektedir. Sosyal değişim ve kişilerarası ilişkiler üzerine araştırma ve teori oluşturma, bir grubun üyeleri arasındaki ilişkilerin kalitesini, öğrenme ve işle ilgili diğer etkileşimlerin kalitesini ve sonuçlarını düzenleyen temel

bir faktör olarak tanımlar. Korte yaptığı çalışmasında işe alınan yeni mühendislerin deneyimlediği örgütsel sosyalleşmeyi incelemiş grup içindeki ilişkilerin kalitesinin işe yeni başlayan mühendislerin rol ve sorumluluklarını öğrenme süreci olan sosyalleşmenin kalitesini etkilediğini belirlemiştir.

Burunsuzoğlu (2019) çalışmasında, ilk ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin örgütsel iletişim ve çalıştığı kurumdaki yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme kabiliyetlerine ait fikirleri dikkate alınarak örgütsel iletişim ve örgütsel sosyalleşme süreçlerini kullanabilmeleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel iletişime ait algıları ile okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme süreçlerini kullanabilmeleri kabiliyetlerini arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Sağlık çalışanları arasında yer alan hemşireler de hayati bir görevi yerine getirdiklerinden çalıştıkları kurumda uzun süre çalışmaları yararlı olacaktır. Bu sebeple hemşirelere uygulanan oryantasyon programlarının etkilerinin tespiti önem taşımaktadır. Karadere (2019) yaptığı çalışmada hemşirelere uygulanan oryantasyon eğitim programı ile kurum içi iletişim arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Çalışma sonucunda çalışanların tutumunun, iletişimi pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Sarıoğlu (2019) yaptığı çalışmada örgütsel sosyalleşme ile iletişimin bir boyutu olan bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi ele almış olup, çalışma sonucunda örgütsel sosyalleşmenin bilgi paylaşımı davranışı üzerine yüksek seviyede etki ettiği bulgusuna ulaşmıştır.

Saylık ve Hazar (2021) çalışmasında X ve Y kuşağı okul idarecilerinin iletişim kabiliyetlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme seviyelerine olan etkisini incelemiştir. Sonuçta; okul idarecilerinin iletişimlerinin güçlü olması neticesinde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanın kurumuyla ve iş arkadaşlarıyla iyi bir iletişiminin olması; sosyalleşme süreci olan örgütünün kültür ve kimliğini öğrenmede, örgütün hedeflerini bilip kendi rolü ile özdeşleştirip, örgüt- çalışan uyumunun sağlanmasında önemli bir rol oynar.

Büyük bir insan kaynağına ve dinamik bir yapıya sahip olan sağlık sektöründe zaman içinde çok farklı çalışma yerlerinde farklı görevleri yerine getirme durumu söz konusu olmaktadır. Sağlık sektörü içindeki farklı görevlere kısa sürede probleme dönüşmeden adapte olma, etkili bir iletişim sayesinde sağlanabilmektedir. Bu durum bütün dünyayı etkisi altına alan Covid-19 sürecinde açıkça görülmüştür. Mesela filyasyon uygulaması içerisinde ilk defa görev alan sağlık personeli yeni teknolojileri çok kısa sürede öğrenip ülke sathında başarıyla kullanmışlar ve sürecin sağlıklı bir şekilde yürütülmesinde önemli bir rol üstlenmişlerdir. Bunun, sağlık çalışanları arasında iyi bir iletişim ve sosyalleşme süreci ile sağlandığı değerlendirilmektedir. Bu noktada örgütsel iletişimin örgütsel sosyalleşmeye etkisi bütüncül bir yaklaşımla Aberg'in örgütsel iletişim kuramına dayandırılmıştır. Çünkü, örgüt içinde sağlanan etkili bir iletişim, bireylerin hem sisteme katılımını hem de mutlu olmalarını sağlamaktadır. Dolayısıyla, örgüt içinde etkili bir iletişimle sosyalleşmenin sağlıklı bir şekilde sağlanacağı var sayılarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 2 (H_2): Sağlık çalışanlarında örgütsel iletişim örgütsel sosyalleşmeyi pozitif yönlü anlamlı olarak etkilemektedir.

3.3 Örgütsel Sosyalleşme İş Tatmini İlişkisi Üzerine Çalışmalar

Alan yazın incelendiğinde örgütsel sosyalleşmenin iş tatminine etkisini içeren çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu konu ile ilgili literatür tarandığında bazı çalışmalar incelenmiş ve konu ile ilgili olanlar kısaca özetlenmiştir.

Çalık (2003) yaptığı çalışmada, örgütsel sosyalizasyon ölçütleri, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı, demografik ölçütlerden daha iyi açıkladığını ve örgütler açısından daha önemli bir konumda olduğunu ifade etmektedir. Bu sebeple yöneticiler, çalışanlara çeşitli yönlerden yardımcı olabilecek sosyalleşme programlarının yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir. Cantekin'in (2003) çalışmasında üniversitelerin İngilizce hazırlık okullarında çalışan öğretim görevlilerinin, örgütsel sosyalleşmenin uyum aşamasında karşılaştıkları problemlerin görülme sıklığı ve bu problemlerin iş tatmini bakımından ne sonuçlar ortaya çıkardığını incelemiştir. Sonuçta, örgütsel sosyalleşmenin uyum evresinde problemlerle karşılaşma sıklığının orta seviyede

olduğu görülmüştür. Araştırmacı bu seviyeyi okutmanların görev yaptıkları üniversiteye uyum sağlayabilmeleri için olumlu bir sonuç şeklinde değerlendirmiştir. Diğer taraftan ise yaşanılan problemlerin iş tatmini konusunda sebep olduğu en kritik sonucun ise verimliliğin azalması olduğunu tespit etmiştir.

Sökmen ve Tarakçıoğlu (2008), çalışmasında otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon ve örgütsel kabullenme boyutlarında ölçülmesini amaçlamıştır. Araştırmanın sonucuna göre etkili bir örgütsel sosyalleşme süreci olan işletmelerde iş tatmininin olumlu yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Elci (2008), çalışmasında ilk ve orta okul öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme seviyelerinin, iş tatmini, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme düzeylerinde belirlenmesi ve öğretmenlerin bazı demografik özelliklerinin örgütsel sosyalleşmeleri ile ilişkisinin olup olmadığını araştırmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algıları, iş tatmini boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre iş tatmini boyutunda örgütsel sosyalleşme seviyelerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Argon (2011) ilk ve orta okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme seviyelerini farklı demografik özelliklere göre tespit etmek için yaptığı çalışmada sosyalleşme seviyeleri yüksek olan öğretmenlerin iş tatmini ve motivasyonlarının da yüksek olduğunu bulmuştur.

Wang vd. (2011) çalışmalarında örgütsel sosyalleşme, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve çalışanların iş performansı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışma sonucunda; örgütsel sosyalleşmenin iş tatminini, örgütsel bağlılığı ve çalışanların iş performansını olumlu yönde etkilediğini bulmuşlardır. Ayrıca iş tatmini ve örgütsel bağlılık çalışanların iş performansını olumlu yönde etkilemiştir. Örgütsel sosyalleşme ve çalışanların iş performansı arasında, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın aracılık etkisinin önemli olduğunu da tespit etmişlerdir.

Watsisi (2012) yaptığı çalışmada örgütsel sosyalleşme ile üç örgütsel sonuç değişkeni arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucunda örgütsel sosyalleşme ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında bir pozitif ilişki varken, yeni banka çalışanlarının örgütsel sosyalleşme, iş tatmini ve bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanında örgütsel sosyalleşme ile iş tatmini ve bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu sonucuna, örgütsel sosyalleşme iş tatmini ve bağlılığının anlamlı olduğu ancak işten ayrılma niyetleri ile negatif ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bu çalışma, insan kaynakları yöneticilerinin, kaygılarını memnuniyet ve bağlılık gibi olumlu iş sonuçlarına dönüştürmek ve böylece çalışanların işten ayrılma niyetlerini ve fiili gönüllü işten ayrılmalarını azaltmak için yeni çalışanları sosyalleştirme konusunda daha proaktif bir yaklaşım benimsemelerini önermektedir.

Song vd. (2015) yaptıkları çalışmada, örgütsel sosyalleşme taktiklerinin iş tatmini ve işe bağlılık üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar, kurumsallaştırılmış örgütsel sosyalleşme taktiklerinin iş tatmini ve işe bağlılığı doğrudan olumlu olarak etkilediğini göstermiştir.

Bütün dünya üzerinde etkisini gösteren ve devam eden Covid-19 salgının etkisini, yayılma hızını ve bulaşma riskini azaltmak için birçok ülkede çeşitli tedbirler alınmıştır. Bunlardan bir tanesi de çalışanları ilgilendiren uzaktan çalışma modelinin uygulanmasıdır. Uzaktan çalışma uygulamasının etkilerini görmek ve incelemek işletmeler ve çalışanlar için önemli bir hal almıştır. Bu maksatla Serinikli (2021) yaptığı çalışmada, örgüt ve çalışma yaşamında yaşanan değişimi ve Covid 19 salgını sürecinde uygulanan uzaktan çalışma modelinin avantaj ve dezavantajlarını belirlemiştir. Uzaktan çalışma modeli ile sosyal ilişkilerin azalması, stresin artması, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı seviyelerinin düşmesi dezavantaj olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca uzaktan çalışmanın her sektör ve her meslek grubu için uygun olmaması diğer bir dezavantaj olarak görülmektedir.

Yukarıda verilen örgütsel sosyalleşmenin iş tatmini ilişkisine yönelik doğrudan ya da dolaylı gerçekleştirilen araştırmalarda, örgütsel sosyalleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu ve bundan dolayı işten ayrılma niyetini, örgütsel

yalnızlığı azalttığı, bununla birlikte örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık duygusunu desteklediği görülmüştür.

Sağlık sektöründe çalışanlar örgüte girmeden önce edindikleri mesleki bilgilerle kendilerini örgüte katılmak için hazır hale getirirler. Bununla beraber, sağlık örgütü içinde çalışmaya başladıktan sonra sorumlu oldukları işleri bütün detayları ile öğrenmeye başlarlar. İşlerini öğrenirken gerek üst gerekse alt olsun bütün çalışma arkadaşları ile ilişkilerini geliştirirler. Aynı zamanda sağlık kurumunda işlerin nasıl işlediğini öğrenerek aslında işlerine ve kuruma alışma sürecini de sağlamış olurlar. Çalışma ortamına uyum sağlayan sağlık personeli örgütün artık bir üyesi olarak kabul görür. Bütün bu süreçlerde sosyalleşme sayesinde sağlık personelinin kendisinden beklenilen davranışları öğrenme ve bunları gösterme kabiliyeti de ortaya çıkmaktadır. Sağlık personeli kurum içinde zamanla birlikte sosyalleşmeye bağlı olarak kimlik kazanmakta, giderek sağlık örgütü kültürüne uyumlu davranışlar sergilemekte ve değer yargılarını yansıtmaktadır.

Bu noktadan hareketle çalışan etkili bir sosyalleşme süreci geçirir ve kendisini örgüte ait hisseder ve uyum içinde olursa işinde başarılı olup tatmin olabilir. Çalışan ile örgüt uyumunun başarılı bir şekilde sağlandığı ortamlarda ait olma ihtiyacının karşılanması sonucu başarı, dolayısıyla iş tatmini beraberinde gelecektir. Bu da sosyalleşmenin iş tatminine etkisini ortaya koymaktadır. Bu faktörler değerlendirildiğinde örgütsel sosyalleşmenin iş tatminine etkisini sosyal kimlik ve ait olma kuramları desteklediği düşünülerek aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 3 (H_3): Sağlık çalışanlarında örgütsel sosyalleşme iş tatminini anlamlı olarak etkilemektedir.

Örgütsel iletişim bir kurumda ne kadar sağlıklı ve etkin bir biçimde işlerse o ölçüde de çalışanın örgütü her yönüyle tanıyıp benimsemesi kendisini oraya ait hissetmesi ve uyum içinde çalışabilmesi mümkün olmaktadır. Çalışan kendisini kurumun bir parçası olarak görmeye başlamasıyla birlikte örgütün, amaç ve hedeflerine ulaşmasını ister ve bunun için çaba sarf eder. Örgüt artık sadece maddi ihtiyaçlarını gidermek için bir aracı olmaktan çıkar kendini gerçekleştirip doyuma ulaştığı bir yer haline gelir. Bütün

bunları yapabilmesi ise etkili bir sosyalleşme sonucunda olabilmektedir. İyi bir iletişim ve sosyalleşme ile kendisini örgüte ait hisseden kişi, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan ait olma, saygı görme ve kendini gerçekleştirme basamaklarını geçip yaptığı işten tatmin olup doyuma ulaşabilmektedir. Örgütsel iletişim ve örgütsel sosyalleşme Herzberg'in Çift Faktör kuramındaki hijyen faktörler grubuna girerek iş tatminini açıklamada önem arz etmektedir. Alan yazında örgütsel iletişimin iş tatminine etkisini inceleyen birçok çalışma yer almasına rağmen iletişimle çok yakından ilişkili ve iç içe olan örgütsel sosyalleşmenin dahil edildiği çalışmalar oldukça sınırlıdır. Özellikle çok geniş bir çalışan kitlesine sahip sağlık sektöründe bu çalışmanın yapılması bu yönüyle bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu bağlamda yukarıda da açıklanan hususlar çerçevesinde çalışmanın son hipotezi aşağıdaki şekilde kurgulanmıştır.

Hipotez 4 (H_4): Sağlık çalışanlarında örgütsel iletişimin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın bu bölümünde araştırma amacına, önemine, evrenine, örneklemine, verileri toplama aracına ve yöntemine, araştırmadaki sınırlılıklara, veri analiz yöntemine, araştırmanın kavramsal modeline ve değişkenlerine değinilecektir.

4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada temel amaç sağlık personelinin örgütsel iletişim ve örgütsel sosyalleşme düzeylerinin iş tatminleri üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Ayrıca örgütsel iletişimin örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmanın en önemli amacı ise örgütsel iletişimin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracılık rolünün bulunup bulunmadığının araştırılmasıdır.

Çalışanların iş tatmini elde edebilmeleri için çalıştıkları organizasyondaki sosyalleşme ve iletişim de önemli rol oynamaktadır. Bu durum yoğun çalışma temposuna sahip olan sağlık sektörü çalışanları içinse daha da yüksek öneme sahiptir. Bu çalışmanın sağlık personeli üzerinde yapılmasının en önemli sebebi bu sektörün toplumun genelini ilgilendiren hizmet sektörü olması ve iletişimin çok yoğun olarak kullanıldığı bir sektör olmasıdır. Bu bağlamda gerek yöneticilerle çalışanlar gerekse çalışanlar arası ve hizmet verilen insanlarla iyi bir iletişim kurulmasına ihtiyaç duyulduğu için konuya bütüncül bir yaklaşımla bakılması gerekir.

Aynı zamanda bu çalışmada çok geniş bir çalışan profiline sahip olan ve hizmet üretimine odaklanan sağlık sektöründe örgütsel sosyalleşmenin önemi de ele alınmıştır. Zira çalışanın, örgütü tanıyıp anlaması ve kendisinin örgüt içerisindeki rolünü bilmesi, benimsemesi ve örgüte karşı aidiyet duygusu geliştirmesi sosyalleşme ile birlikte sağlanabilmektedir. Dolayısıyla her örgütte olduğu gibi sağlık sektöründe de çalışmaların etkin bir şekilde sürdürülmesinde en önemli faktörlerden birisi iş tatmini yüksek olan çalışanların bulunmasıdır. Bunun sağlanması ise, etkin bir örgütsel iletişim ve örgütsel sosyalleşme ile mümkündür. Bu noktada örgütsel iletişimin iş

tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracılık etmesinin önemi ortaya çıkmaktadır.

4.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evreni ağırlıklı olarak Kastamonu ilinde olmak üzere ülkemizde çeşitli illerde çalışmakta olan sağlık personellerinden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise bu evren içerisinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak ile seçilen 222 çalışan oluşmaktadır.

4.3 Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Araştırmada üç adet ölçek kullanılmıştır. Örgütsel sosyalleşmeyi ölçümlemek için Taormina'nın (1994) geliştirdiği ve Türkçe geçerliği ile güvenirliğini Balcı vd.'nin (2012) yaptığı ölçek kullanılmıştır. Ölçek iş eğitimi, örgütü anlama, iş arkadaşlarının desteği ve geleceğe dair beklentisi boyutlarından oluşmaktadır. Her bir boyutta beş adet soru bulunmakta olup ölçek toplam 20 soru ile ölçümlenmektedir. Örgütsel iletişim ölçeği Abu Bakar ve Che Su (2013) çalışmasından alınmıştır. Ölçek 9 maddeden oluşmaktadır. İş tatminini ölçmek için kullanılan ölçek ise, Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe geçerliği ile güvenirliği Şeşen (2010) tarafından yapılan iş tatmini ölçeğidir. Ölçek 5 maddeden oluşmaktadır.

Araştırma verileri toplanırken anket yönteminden yararlanılmıştır. Verileri toplamak için kullanılan ankette dört bölüm yer almıştır. Anketin ilk bölümü katılımcıların bazı demografik özelliklerini ölçümlemek için kullanılan sorulardan oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise katılımcıların örgütsel iletişim düzeylerini ölçümleyen sorular yer almıştır. Üçüncü bölümde örgütsel sosyalleşmeyi ölçümlemeye yönelik sorulara yer verilirken, dördüncü ve son bölümde ise iş tatmini ile ilgili sorular yer almıştır. Ölçek soruları sorular 5'li likert tipinde hazırlanmıştır.

4.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada veriler toplanırken anket yönteminin kullanılması en önemli kısıt olarak ifade edilebilir. Yani ölçülmek istenen ifadeler anket soruları ile sınırlandırılmıştır.

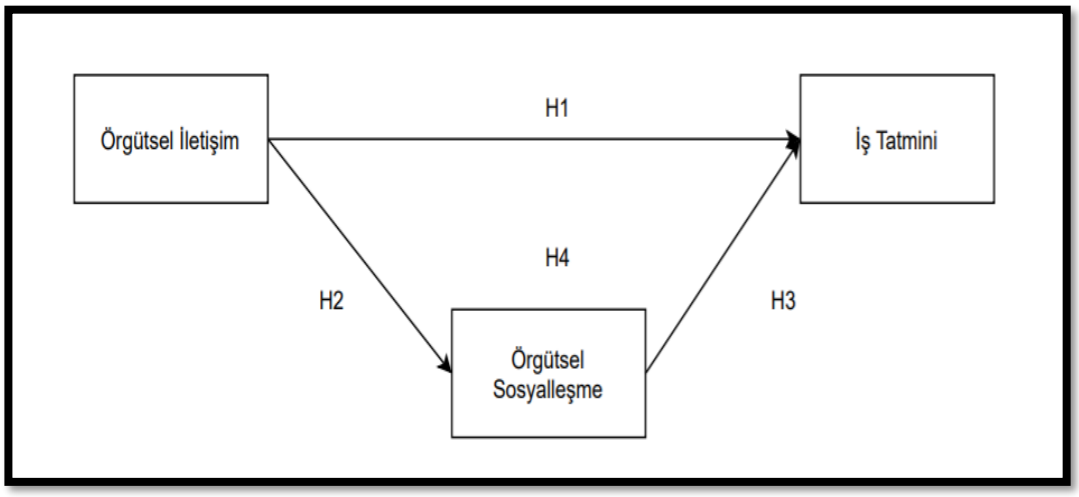
Bununla birlikte katılımcıların sorulara cevap verirken samimi ve içten cevap verdikleri varsayımından hareket edilmiştir.

4.5 Araştırmanın Veri Analiz Yöntemi

Verilerin analiz edilebilmesi için SPSS ve AMOS paket programları kullanılmıştır. Araştırmada öncelikli olarak ölçeklere ilişkin yapı geçerliği ve güvenirliği testleri gerçekleştirilmiştir. Bu amaç çerçevesinde keşfedici (KFA) ve doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) ile birlikte güvenirlik ve normallik testlerine ilişkin analizler yapılmıştır. Ayrıca ölçeklerin bileşen geçerliği ortalama açıklanan varyans (AVE) ile bileşen güvenirliği (CR) değerlerinin kullanılması ile hesaplanmıştır. Araştırma modeli test edilirken ise yapısal eşitlik modeli (YEM) ile birlikte process makro analiz yöntemleri kullanılmıştır.

4.6 Araştırmanın Değişkenleri ve Kavramsal Modeli

Araştırmada ele alınan örgütsel iletişim bağımsız değişken olarak kurgulanmıştır. İş tatmini ise araştırmanın bağımlı değişkenidir. Bu kapsamda örgütsel iletişimin iş tatminine etkisi ele alınırken örgütsel sosyalleşme de araştırmaya aracı değişken olarak dâhil edilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın kavramsal modeli Şekil 4.1'de özetlenmiştir.



Şekil 4.1 Araştırmanın kavramsal modeli

Şekil 4.1'de kurgusu gösterilen araştırma modelinde görünen hipotezlerin özeti ise aşağıda yer almaktadır.

Hipotez 1 (H_1): Sağlık çalışanlarında örgütsel iletişim iş tatminini pozitif yönlü anlamlı olarak etkilemektedir.

Hipotez 2 (H_2): Sağlık çalışanlarında örgütsel iletişim örgütsel sosyalleşmeyi pozitif yönlü anlamlı olarak etkilemektedir.

Hipotez 3 (H_3): Sağlık çalışanlarında örgütsel sosyalleşme iş tatminini pozitif yönlü anlamlı olarak etkilemektedir.

Hipotez 4 (H_4): Sağlık çalışanlarında örgütsel iletişimin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

5. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde öncelikli olarak katılımcılara ait demografik bulgulara yer verilmiştir. Ardından ölçeklerin yapı ve bileşen geçerliği ve güvenilirliği ile ilgili bulgular aktarılmıştır. Son olarak da yapısal eşitlik modeli analizi ile aracılık testi bulgularına yer verilmiştir.

5.1 Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının cinsiyetlerini, yaşlarını, eğitim düzeylerini, görevlerini ve görev sürelerini ifade eden demografik bulgular Tablo 5.1'de verilmiştir.

Tablo 5.1 Demografik bulguların özeti

Cinsiyet	**Frekans**	**Yüzde**
Kadın	189	85,1
Erkek	33	14,9
Yaş	**Frekans**	**Yüzde**
18-24	24	10,8
25-31	45	20,3
32-38	51	23,0
39-45	73	32,9
46 ve üzeri	29	13,1
Eğitim	**Frekans**	**Yüzde**
Lise	20	9,0
Ön Lisans	38	17,1
Lisans	132	59,5
Lisansüstü	32	14,4
Görev	**Frekans**	**Yüzde**
Hemşire	84	37,8
Ebe	87	39,2
Diğer	51	23,0
Görev Süresi	**Frekans**	**Yüzde**
1-5 yıl	38	17,1
6-10 yıl	48	21,6
11-15 yıl	45	20,3
16 yıl ve üzeri	91	41,0
Toplam	**222**	**100,0**

Katılımcıların 189'u kadın ve 33'ü de erkektir. Katılımcıların yaşına bakıldığında katılımcıların 73'ü 39-45 arası, 51'i 32-38 arası, 45'i 25-31 arası, 29'u 46 ve üzeri, 24'ü ise 18-24 arası yaşa sahiptir. Katılımcıların eğitim durumuna ilişkin bulgular incelendiğinde 132'si lisans, 38'i ön lisans, 32'si lisansüstü ve 20'si de lise seviyesinde eğitime sahiptir. Katılımcıların yapmış oldukları görevlere bakıldığında 87'sinin ebe ve 84'ünün hemşire olarak görev yaptığı 51 katılımcının ise ebe ve hemşire dışındaki görevlerde yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların görev sürelerine ilişkin bulgular 91'sinin 16 yıl ve üzeri, 48'inin 6-10 yıl arası, 45'inin 11-15 yıl arası ve 38'inin 1-5 yıl arası görev yapmakta olduğu göstermektedir.

5.2 Ölçeklerin Yapı Geçerliği ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Ölçeklere ait yapı geçerliği ve güvenirliğin ortaya konulabilmesi adına öncelikle keşfedici faktör (KFA) analizleri gerçekleştirilmiştir. Sonrasında doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, güvenirlik analizlerinin, normallik testlerinin ve korelasyon analizlerinin yapılması ile ölçek ve verilerin analizler için uygunluğu ortaya konulmuştur.

5.2.1 Örgütsel İletişim Ölçeğinin Yapı Geçerliği ve Güvenirliği

Öncelikli olarak örgütsel iletişim ölçeği için KFA gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin KMO ve Bartlett testine ilişkin bulgular Tablo 5.2'de görülebilmektedir.

Tablo 5.2 Örgütsel iletişim KMO ve Barlett testi bulguları

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Ornekleme Yeterliliğinin Olçümü		,926
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1197,027
	sd	28
	Sig.	,000

Tablo 5.2'de görülen analiz bulgularına göre KMO değerinin 0,926 olarak tespit edildiği görülmüştür. Bu bulgunun >0,60 olarak çıkması örneklemin büyüklüğünün faktör analizini gerçekleştirmek için yeterli olduğuna işaret etmektedir. Barlett

küresellik testine ilişkin bulgunun anlamlı olduğu da görülmüştür. Bu bulgunun anlamlı çıkması da (sig<0,05) ölçekteki maddelerin faktör analizini gerçekleştirmek için uygunluğuna işaret etmektedir (Kalaycı, 2014). Örgütsel iletişim ölçeğinin açıklanan varyans değerlerine ilişkin bulguları Tablo 5.3'te görebilmek mümkündür.

Tablo 5.3 Örgütsel iletişim açıklanan varyans bulguları

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Karesi Alınmış Toplamların Çıkarımı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	5,318	66,477	66,477	5,318	66,477	66,477

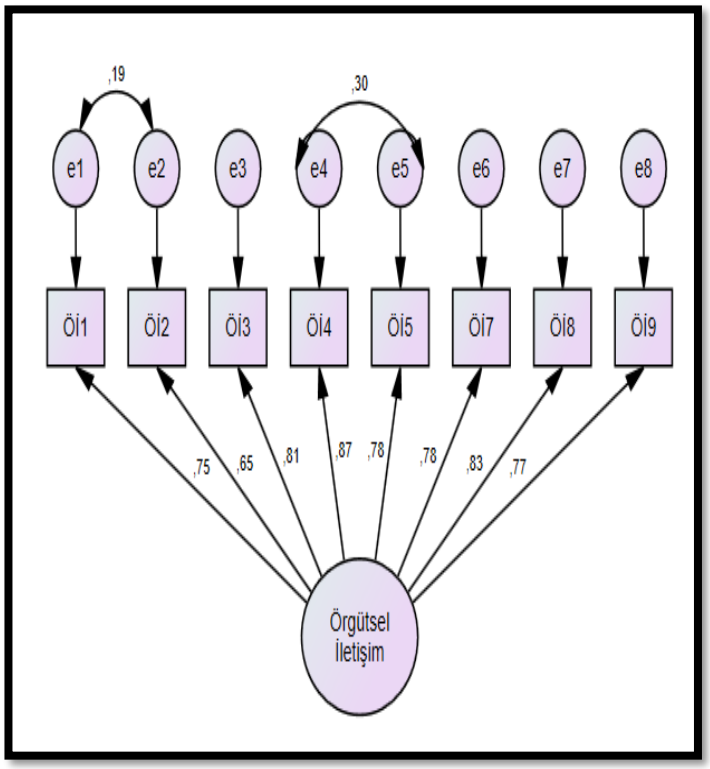
Tablo 5.3 incelendiğinde ölçekte tek boyutlu bir yapının oluştuğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda ölçeğin açıklanan toplam varyansının yeterli oranda (% 66,477) olduğu bulunmuştur. Bu çerçevede ölçeğe yönelik elde edilmiş olan faktör yüklerinin özeti (KFA) Tablo 5.4'te sunulmuştur.

Tablo 5.4 Örgütsel iletişim KFA faktör yükleri

Maddeler	Faktör Yükü
Öİ1	,793
Öİ2	,717
Öİ3	,827
Öİ4	,887
Öİ5	,827
Öİ7	,811
Öİ8	,846
Öİ9	,805

Tablo 5.4'te yer alan KFA bulgularına göre ölçekte yer alan 9 maddeden altıncısı olan (Öİ6) faktör yükünün düşüklüğü sebebiyle analizden çıkartılmıştır. Bu son durumda ölçekteki maddelere ilişkin faktör yükleri 0,717 ile 0,887 arasında değişmektedir. Daha sonrasında ölçek için doğrulayıcı faktör analizine (DFA) geçilmiştir. Örgütsel

iletişim ölçeğine ilişkin DFA sonucunda elde çizilen diyagram Şekil 5.1'de görülebilmektedir.



Şekil 5.1 Örgütsel iletişim DFA diyagramı

Şekil 5.1'deki DFA bulgularına göre ölçekteki maddelerin faktör yükleri 0,65 ile 0,83 arasında değişmektedir. DFA uyum iyiliğine ilişkin değerlerin karşılanabilmesi için ölçeğin birinci ve ikinci maddesi ile dördüncü ve beşinci maddesinin hata terimlerinin arasında modifikasyon yapılmıştır. Ölçek için AVE ile CR değerleri de hesaplanarak bileşen geçerliğini sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. Bileşen geçerliği bulguları Tablo 5.5'te sunulmuştur.

Tablo 5.5 Örgütsel iletişim bileşen geçerliği

Maddeler	Faktör	Faktör Kare	AVE	1-Faktör Kare	CR
Öİ1	0,747	0,558009		0,441991	
Öİ2	0,65	0,4225		0,5775	
Öİ3	0,81	0,6561		0,3439	
Öİ4	0,867	0,751689	0,611	0,248311	0,926
Öİ5	0,784	0,614656		0,385344	
Öİ7	0,78	0,6084		0,3916	
Öİ8	0,832	0,692224		0,307776	
Öİ9	0,77	0,5929		0,4071	

Tablo 5.5 incelendiğinde ölçek için AVE değeri 0,611 ve CR değeri 0,926 olarak hesaplanmıştır. Alan yazında bileşen geçerliğine yönelik olarak ele alınan AVE değeri 0,50; CR değeri ise 0,70 üzerinde olması gerekir. Bununla birlikte CR değeri AVE değerine göre büyük olmalıdır (Gürbüz, 2019). Bu kapsamda ölçek için DFA sonucunda ölçeğin bileşen geçerliğini de sağlamakta olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bunlarla birlikte DFA sonucunda örgütsel iletişim ölçeğinin uyum iyiliğine ilişkin değerlere Tablo 5.6'da yer verilmiştir.

Tablo 5.6 Örgütsel iletişim DFA uyum iyiliği değerleri

Değişken	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	GFI	RMSEA
Kriter			≤5	≥.90	≥.90	≥.85	≤.08
Örgütsel İletişim	40,804	18	2,267	0,981	0,97	0,955	0,076

Tablo 5.6'da görülen analiz bulgularına göre ölçeğin kabul edilebilir derecede uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen KFA ve DFA sonrasında ölçeğin güvenirliğini test etmek için analizler gerçekleştirilmiştir. Güvenirliğe ilişkin gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5.7'de özetlenmiştir.

Tablo 5.7 Örgütsel iletişim güvenirlik analizi bulguları

Ölçek	Alfa	Madde Sayısı
Örgütsel İletişim	,926	8

Tablo 5.7 incelendiğinde güvenirlik analizine ilişkin alfa katsayısının 0,926 olarak bulunduğu görülebilmektedir. Bu bulguya göre ölçek yüksek düzeyde güvenirliğe sahiptir. Bu kapsamda ölçeğe ilişkin normallik testleri yapılarak verilerin normal dağılıp dağılmadığının test edilmesi önemlidir. Normallik testleri için ise ölçekte yer alan maddelere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerlerin hesaplanmıştır. Normallik analizine ilişkin değerler ile birlikte maddelerin ortalamalarına ve standart sapmalarına ilişkin değerler de hesaplanmıştır. Bu değerlere ilişkin bulguları Tablo 5.8'de özet halde görebilmek mümkündür.

Tablo 5.8 Örgütsel iletişim normal dağılım testi bulguları

Maddeler	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
ÖİI	222	1,0	5,0	2,892	1,0623	-,148	-,494
ÖİI2	222	1,0	5,0	3,009	1,1689	-,121	-,851
ÖİI3	222	1,0	5,0	2,856	1,0708	-,021	-,725
ÖİI4	222	1,0	5,0	2,775	1,0523	,086	-,552
ÖİI5	222	1,0	5,0	2,788	1,1277	,120	-,607
ÖİI7	222	1,0	5,0	2,910	1,1260	-,032	-,644
ÖİI8	222	1,0	5,0	2,851	1,1575	,029	-,763
ÖİI0	222	1,0	5,0	3,063	1,2496	-,162	-,877

Tablo 5.8'de yer alan basıklık (-,851 ile -,494) ve çarpıklık (-,162 ile ,121) değerleri dikkate alındığında bu değerlerin farklı yazarlara göre farklı bakış açıları olsa da -2 ile +2 arasındaki değerlerin normallik varsayımını sağladığı ifade edilmektedir (George ve Mallery, 2010). Bu kapsamda araştırmadaki verilerin normal dağıldığı ifade edilebilir.

5.2.2 Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin Yapı Geçerliği ve Güvenirliği

Öncelikli olarak örgütsel sosyalleşme ölçeği için KFA gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin KMO ve Bartlett testine ilişkin bulgular Tablo 5.9'da görülebilmektedir.

Tablo 5.9 Örgütsel Sosyalleşme KMO ve Barlett testi bulguları

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Ornekleme Yeterliliğinin Olçümü		,918
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	3609,385
	sd	171
	Sig.	,000

Tablo 5.9'da görülen analiz bulgularına göre KMO değerinin 0,918 olarak tespit edildiği görülmüştür. Bu bulgunun >0,60 olarak çıkması örneklemin büyüklüğünün faktör analizini gerçekleştirmek için yeterli olduğuna işaret etmektedir. Barlett küresellik testine ilişkin bulgunun anlamlı olduğu da görülmüştür. Bu bulgunun anlamlı çıkması da (sig<0,05) ölçekteki maddelerin faktör analizini gerçekleştirmek için uygunluğuna işaret etmektedir (Kalaycı, 2014). Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin açıklanan varyans değerlerine ilişkin bulguları Tablo 5.10'da görebilmek mümkündür.

Tablo 5.10 Örgütsel sosyalleşme açıklanan varyans bulguları

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Karesi Alınmış Toplamların Çıkarımı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	7,946	41,824	41,824	3,835	20,186	20,186
2	4,684	24,651	66,474	3,744	19,706	39,892
3	1,133	5,961	72,435	3,692	19,432	59,324
4	,986	5,191	77,627	3,478	18,303	77,627

Tablo 5.10 incelendiğinde ölçekte dört boyutlu bir yapının oluştuğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda ölçeğin açıklanan toplam varyansının yeterli oranda (% 77,627) olduğu bulunmuştur. Bu çerçevede ölçeğe yönelik elde edilmiş olan

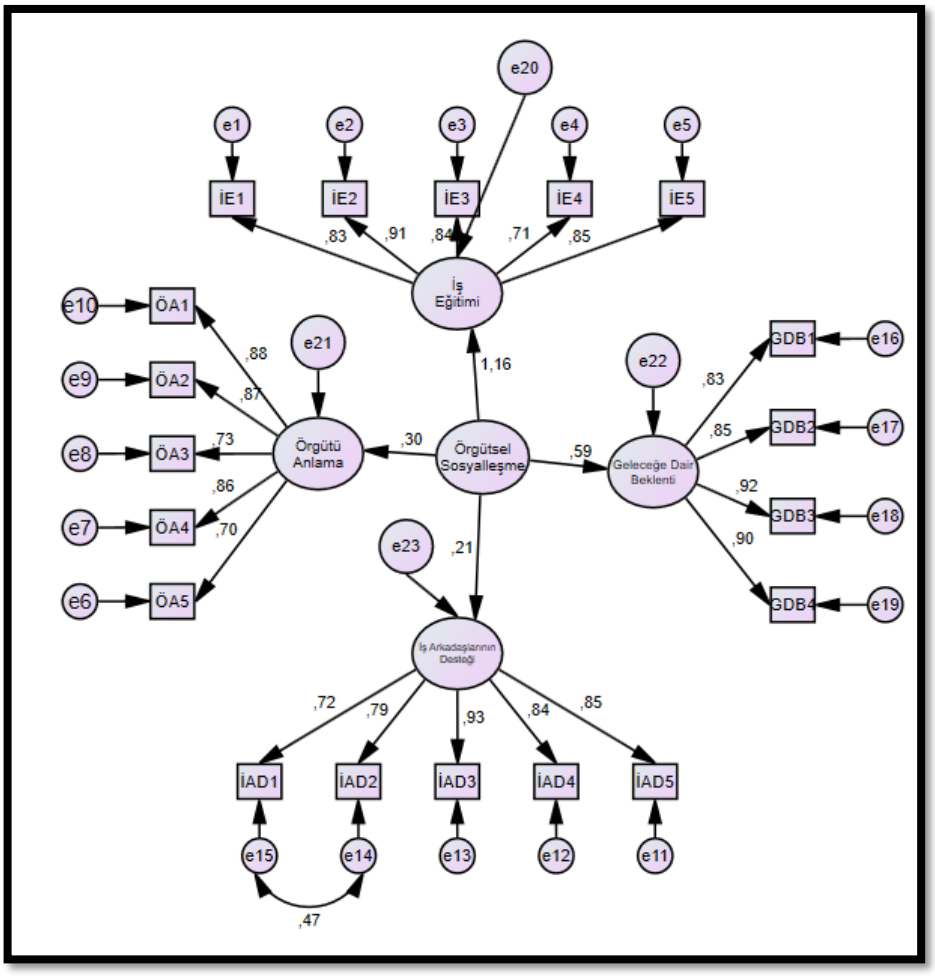
döndürülmüş bileşenler matrisi ve faktör yüklerinin özeti (KFA) Tablo 5.11'de sunulmuştur.

Tablo 5.11 Örgütsel sosyalleşme döndürülmüş bileşenler matrisi

Maddeler	İş Eğitimi	Örgütü Anlama	İş Arkadaşlarının Desteği	Geleceğe Dair Beklenti
İE1	,818			
İE2	,846			
İE3	,791			
İE4	,712			
İE5	,787			
ÖA1		,785		
ÖA2		,775		
ÖA3		,723		
ÖA4		,825		
ÖA5		,699		
İAD1			,719	
İAD2			,825	
İAD3			,773	
İAD4			,871	
İAD5			,773	
GDB1				,797
GDB2				,832
GDB3				,896
GDB4				,868

Tablo 5.11'de yer alan KFA bulgularına göre ölçek dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan iş eğitiminin maddelerine ilişkin faktör yükleri 0,712 ile 0,846 arasında değişmektedir. Bu boyutlardan örgütü anlamanın maddelerine ilişkin faktör yükleri 0,699 ile 0,825 arasında değişmektedir. Bu boyutlardan iş arkadaşlarının desteğinin maddelerine ilişkin faktör yükleri 0,797 ile 0,896 arasında değişmektedir. Bu boyutlardan geleceğe dair beklentinin maddelerine ilişkin faktör yükleri 0,719 ile

0,871 arasında değişmektedir. KFA bulgularına göre ölçekte yer alan 5 maddeden oluşan geleceğe dair beklenti boyutunun beşincisi olan (GDB5) farklı bir boyuta yüklendiği sebebiyle analizden çıkartılmıştır. Daha sonrasında ölçek için doğrulayıcı faktör analizine (DFA) geçilmiştir. Örgütsel sosyalleşme ölçeğine ilişkin DFA sonucunda elde çizilen diyagram Şekil 5.2'de görülebilmektedir.



Şekil 5.2 Örgütsel sosyalleşme DFA diyagramı

Şekil 5.2'deki DFA bulgularına göre ölçekteki maddelerin faktör yükleri iş eğitimi boyutu için 0,71 ile 0,91 arasında; örgütü anlama boyutu için 0,70 ile 0,88 arasında; iş arkadaşlarının desteği boyutu için 0,72 ile 0,93 arasında ve geleceğe dair beklenti boyutu için 0,83 ile 0,92 arasında değişmektedir. DFA uyum iyiliğine ilişkin değerlerin karşılanabilmesi için ölçeğin iş arkadaşlarının desteği boyutunun birinci ve ikinci maddesinin hata terimlerinin arasında modifikasyon yapılmıştır. Ölçek için

AVE ile CR değerleri de hesaplanarak bileşen geçerliğini sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. Bileşen geçerliği bulguları Tablo 5.12'de sunulmuştur.

Tablo 5.12 Örgütsel sosyalleşme bileşen geçerliği

Maddeler	Boyut	Faktör	Faktör Kare	AVE	1-Faktör Kare	CR
İE1		0,834	0,695556		0,304444	
İE2		0,909	0,826281		0,173719	
İE3	İş Eğitimi	0,843	0,710649	0,69	0,289351	0,917
İE4		0,709	0,502681		0,497319	
İE5		0,849	0,720801		0,279199	
ÖA5		0,705	0,497025		0,502975	
ÖA4		0,864	0,746496		0,253504	
ÖA3	Örgütü Anlama	0,728	0,529984	0,66	0,470016	0,906
ÖA2		0,867	0,751689		0,248311	
ÖA1		0,881	0,776161		0,223839	
İAD5		0,852	0,725904		0,274096	
İAD4		0,843	0,710649		0,289351	
İAD3	İş Arkadaşının Desteği	0,928	0,861184	0,69	0,138816	0,917
İAD2		0,794	0,630436		0,369564	
İAD1		0,724	0,524176		0,475824	
GDB1		0,832	0,692224		0,307776	
GDB2	Geleceğe Dair Beklenti	0,847	0,717409	0,765	0,282591	0,929
GDB3		0,925	0,855625		0,144375	
GDB4		0,896	0,802816		0,197184	

Tablo 5.12 incelendiğinde ölçek için AVE değerleri tüm boyutlarda 0,66 ile 0,76 arasında ve CR değeri de 0,906 ile 0,929 arasında hesaplanmıştır. Alan yazında bileşen geçerliğine yönelik olarak ele alınan AVE değeri 0,50; CR değeri ise 0,70 üzerinde olması gerekir. Bununla birlikte CR değeri AVE değerine göre büyük olmalıdır (Gürbüz, 2019). Bu kapsamda ölçek için DFA sonucunda ölçeğin bileşen geçerliğini de sağlamakta olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bunlarla birlikte DFA sonucunda

örgütsel sosyalleşme ölçeğinin uyum iyiliğine ilişkin değerlere Tablo 5.13'te yer verilmiştir.

Tablo 5.13 Örgütsel sosyalleşme DFA uyum iyiliği değerleri

Değişken	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	GFI	RMSEA
Kriter			≤5	≥.90	≥.90	≥.85	≤.08
Örgütsel Sosyalleşme	327,625	145	2,259	0,949	0,939	0,858	0,075

Tablo 5.13'te görülen analiz bulgularına göre ölçeğin kabul edilebilir derecede uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen KFA ve DFA sonrasında ölçeğin güvenirliğini test etmek için analizler gerçekleştirilmiştir. Güvenirliğe ilişkin gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5.14'te özetlenmiştir.

Tablo 5.14 Örgütsel sosyalleşme güvenirlik analizi bulguları

Ölçek	Alfa	Madde Sayısı
İş Eğitimi	,915	5
Örgütü Anlama	,905	5
İş Arkadaşlarının Desteği	,923	5
Geleceğe Dair Beklenti	,928	4
Genel Örgütsel Sosyalleşme	,918	19

Tablo 5.14 incelendiğinde güvenirlik analizine ilişkin alfa katsayısının iş eğitim boyutu için 0,915; örgütü anlama boyutu için 0,905; iş arkadaşlarının desteği boyutu için 0,923 ve geleceğe dair beklenti boyutu için 0,928 olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca genel örgütsel sosyalleşme ölçeğini alfa katsayısının da 0,918 olarak bulunduğu görülebilmektedir. Bu bulgulara göre ölçek yüksek düzeyde güvenirliğe sahiptir. Bu kapsamda ölçeğe ilişkin normallik testleri yapılarak verilerin normal dağılıp dağılmadığının test edilmesi önemlidir. Normallik testleri için ise ölçekte yer alan maddelere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerlerin hesaplanmıştır. Normallik analizine ilişkin değerler ile birlikte maddelerin ortalamalarına ve standart sapmalarına ilişkin

değerler de hesaplanmıştır. Bu değerlere ilişkin bulguları Tablo 5.15'te özet halde görebilmek mümkündür.

Tablo 5.15 Örgütsel sosyalleşme normal dağılım testi bulguları

Maddeler	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İE1	222	1,0	5,0	2,644	1,0353	,065	-,678
İE2	222	1,0	5,0	2,703	1,0771	,155	-,689
İE3	222	1,0	5,0	2,631	1,0965	,172	-,675
İE4	222	1,0	5,0	2,770	1,0915	-,038	-,797
İE5	222	1,0	5,0	2,694	1,0183	,203	-,565
ÖA1	222	1,0	5,0	3,239	1,2519	-,503	-,765
ÖA2	222	1,0	5,0	3,392	1,3502	-,531	-,936
ÖA3	222	1,0	5,0	3,144	1,1755	-,401	-,747
ÖA4	222	1,0	5,0	3,266	1,2428	-,374	-,713
ÖA5	222	1,0	5,0	2,955	1,1603	-,245	-,817
İAD1	222	1,0	5,0	3,207	1,2228	-,448	-,731
İAD2	222	1,0	5,0	3,198	1,2057	-,450	-,703
İAD3	222	1,0	5,0	3,495	1,2895	-,705	-,546
İAD4	222	1,0	5,0	3,266	1,2281	-,594	-,599
İAD5	222	1,0	5,0	3,509	1,2394	-,668	-,460
GDB1	222	1,0	5,0	2,640	1,2534	,319	-,893
GDB2	222	1,0	5,0	2,586	1,3214	,431	-,942
GDB3	222	1,0	5,0	2,473	1,3375	,539	-,907
GDB4	222	1,0	5,0	2,486	1,3275	,527	-,887

Tablo 5.15'te yer alan basıklık (-,942 ile ,065) ve çarpıklık (-,668 ile -,460) değerleri dikkate alındığında bu değerlerin farklı yazarlara göre farklı bakış açıları olsa da -2 ile +2 arasındaki değerlerin normallik varsayımını sağladığı ifade edilmektedir (George ve Mallery, 2010). Bu kapsamda araştırmadaki verilerin normal dağıldığı ifade edilebilir.

5.2.3 İş Tatmini Ölçeğinin Yapı Geçerliği ve Güvenirliği

Öncelikli olarak iş tatmini ölçeği için KFA gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin KMO ve Bartlett testine ilişkin bulgular Tablo 5.16'da görülebilmektedir.

Tablo 5.16 İş tatmini KMO ve Barlett testi bulguları

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Ornekleme Yeterliliğinin Olçümü		,860
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	813,974
	sd	10
	Sig.	,000

Tablo 5.16'da görülen analiz bulgularına göre KMO değerinin 0,860 olarak tespit edildiği görülmüştür. Bu bulgunun >0,60 olarak çıkması örneklemin büyüklüğünün faktör analizini gerçekleştirmek için yeterli olduğuna işaret etmektedir. Barlett küresellik testine ilişkin bulgunun anlamlı olduğu da görülmüştür. Bu bulgunun anlamlı çıkması da (sig<0,05) ölçekteki maddelerin faktör analizini gerçekleştirmek için uygunluğuna işaret etmektedir (Kalaycı, 2014). İş tatmini ölçeğinin açıklanan varyans değerlerine ilişkin bulguları Tablo 5.17'de görebilmek mümkündür.

Tablo 5.17 İş tatmini açıklanan varyans bulguları

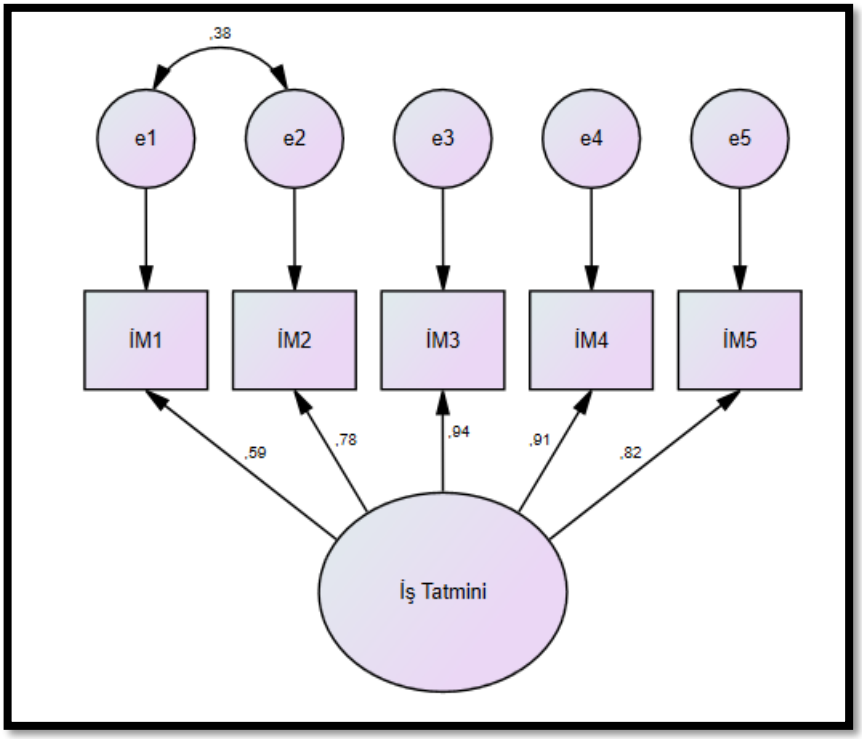
Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Karesi Alınmış Toplamların Çıkarımı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	3,690	73,792	73,792	3,690	73,792	73,792

Tablo 5.17 incelendiğinde ölçekte tek boyutlu bir yapının oluştuğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda ölçeğin açıklanan toplam varyansının yeterli oranda (% 73,792) olduğu bulunmuştur. Ölçeğe yönelik elde edilmiş olan faktör yüklerinin özeti (KFA) Tablo 5.18'de sunulmuştur.

Tablo 5.18 İş tatmini KFA faktör yükleri

Maddeler	Faktör Yükü
İM1	,731
İM2	,870
İM3	,923
İM4	,904
İM5	,854

Tablo 5.18'de yer alan KFA bulgularına göre ölçekte yer alan 5 maddenin tamamı tek boyut altında toplanmıştır. Ölçek için elde edilen faktör yükleri 0,731 ile 0,923 arasında elde edilmiştir. Daha sonrasında ölçek için doğrulayıcı faktör analizine (DFA) geçilmiştir. Örgütsel iletişim ölçeğine ilişkin DFA sonucunda elde çizilen diyagram Şekil 5.3'te görülebilmektedir.



Şekil 5.3 İş tatmini DFA diyagramı

Şekil 5.3'teki DFA bulgularına göre ölçekteki maddelerin faktör yükleri 0,59 ile 0,94 arasında değişmektedir. DFA uyum iyiliğine ilişkin değerlerin karşılanabilmesi için ölçeğin birinci ve ikinci maddesinin hata terimlerinin arasında modifikasyon yapılmıştır. Ölçek için AVE ile CR değerleri de hesaplanarak bileşen geçerliğini sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. Bileşen geçerliği bulguları Tablo 5.19'da sunulmuştur.

Tablo 5.19 İş tatmini bileşen geçerliği

Maddeler	Faktör	Faktör Kare	AVE	1-Faktör Kare	CR
İM1	0,586	0,343396		0,656604	
İM2	0,782	0,611524		0,388476	
İM3	0,94	0,8836	0,666	0,1164	0,907
İM4	0,912	0,831744		0,168256	
İM5	0,818	0,669124		0,330876	

Tablo 5.19 incelendiğinde ölçek için AVE değeri 0,666 ve CR değeri 0,907 olarak hesaplanmıştır. Alan yazında bileşen geçerliğine yönelik olarak ele alınan AVE değeri 0,50; CR değeri ise 0,70 üzerinde olması gerekir. Bununla birlikte CR değeri AVE değerine göre büyük olmalıdır (Gürbüz, 2019). Bu kapsamda ölçek için DFA sonucunda ölçeğin bileşen geçerliğini de sağlamakta olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bunlarla birlikte DFA sonucunda örgütsel iletişim ölçeğinin uyum iyiliğine ilişkin değerlere Tablo 5.20'de yer verilmiştir.

Tablo 5.20 İş tatmini DFA uyum iyiliği değerleri

Değişken	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	GFI	RMSEA
Kriter			≤5	≥.90	≥.90	≥.85	≤.08
İş Tatmini	1,435	4	0,359	1,00	1,00	0,997	0,000

Tablo 5.20'de görülen analiz bulgularına göre ölçeğin kabul edilebilir derecede uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen KFA ve DFA sonrasında ölçeğin güvenirliğini test etmek için analizler gerçekleştirilmiştir. Güvenirliğe ilişkin gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5.21'de özetlenmiştir.

Tablo 5.21 İş tatmini güvenirlik analizi

Ölçek	Alfa	Madde Sayısı
İş Tatmini	,906	5

Tablo 5.21 incelendiğinde güvenirlik analizine ilişkin alfa katsayısının 0,906 olarak bulunduğu görülebilmektedir. Bu bulguya göre ölçek yüksek düzeyde güvenirliğe sahiptir. Bu kapsamda ölçeğe ilişkin normallik testleri yapılarak verilerin normal dağılıp dağılmadığının test edilmesi önemlidir. Normallik testleri için ise ölçekte yer alan maddelere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerlerin hesaplanmıştır. Normallik analizine ilişkin değerler ile birlikte maddelerin ortalamalarına ve standart sapmalarına ilişkin değerler de hesaplanmıştır. Bu değerlere ilişkin bulguları Tablo 5.22'de özet halde görebilmek mümkündür.

Tablo 5.22 İş tatmini normal dağılım testi bulguları

Maddeler	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İM1	222	1,0	5,0	2,833	1,1973	,022	-,925
İM2	222	1,0	5,0	3,225	1,0609	-,346	-,438
İM3	222	1,0	5,0	3,221	1,0161	-,272	-,324
İM4	222	1,0	5,0	3,243	1,0654	-,363	-,343
İM5	222	1,0	5,0	3,104	1,1428	-,205	-,784

Tablo 5.22'de yer alan basıklık (-,925 ile -,324) ve çarpıklık (-,363 ile ,022) değerleri dikkate alındığında bu değerlerin farklı yazarlara göre farklı bakış açıları olsa da -2 ile +2 arasındaki değerlerin normallik varsayımını sağladığı ifade edilmektedir (George ve Mallery, 2010). Bu kapsamda araştırmadaki verilerin normal dağıldığı ifade edilebilir. Ölçekler arasındaki ilişkinin yönü ve kuvvetini tespit edebilmek için korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda ölçeklerin 0,01 anlamlılık seviyesinde anlamlı ve benzer yönlü ilişki içerisinde olduğuna ilişkin bulgular tespit edilmiştir. Analiz bulguları Tablo 5.23'te özetlenmiştir.

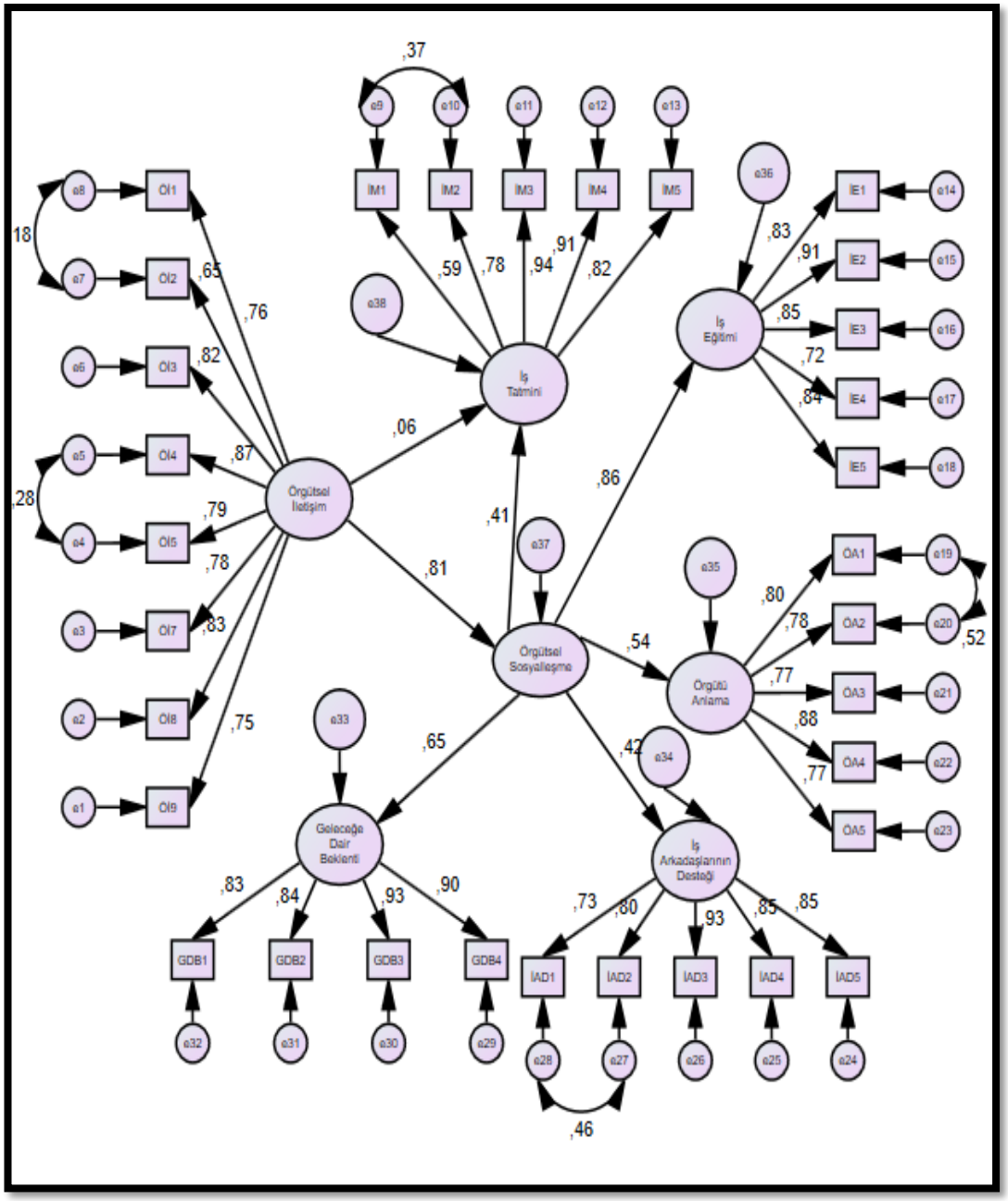
Tablo 5.23 Korelasyon analizi bulguları

	Örgütsel Sosyalleşme	Örgütsel İletişim	İş Tatmini
Örgütsel Sosyalleşme	1		
Örgütsel İletişim	,658**	1	
İş Tatmini	,404**	,404**	1

**0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlı

5.3 Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırmada ortaya konulan modeli test edebilmek için öncelikli olarak yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır. Analiz edilen model Şekil 5.4'te verilmiştir.



Şekil 5.4 Yapısal eşitlik modeli

Analizin ardından yapısal eşitlik modelinin uyum iyiliği değerleri ele alınmıştır. Bu kapsamda modele ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 5.24'te verilmiştir.

Tablo 5.24 Yapısal eşitlik modeli uyum iyiliği değerleri

Değişken	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	GFI	RMSEA
Kriter			≤5	≥.90	≥.90	≥.85	≤.08
Model	742,024	452	1,641	0,950	0,943	0,826	0,055

Tablo 5.24'te yer alan modelin analizi sonucunda CFI, χ2/df ile RMSEA değerlerinin kabul edilebilir uyum iyiliği kriterlerini sağlaması sebebiyle modelin iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik modelinin analiz bulguları Tablo 5.25'te sunulmuştur.

Tablo 5.25 Yapısal eşitlik modeli analiz bulguları

Test Yolu			Standardize Tahmin	Std. Hata	Kritik Oran	P
Örgütsel Sosyalleşme	←	Örgütsel İletişim	0,811	0,069	9,351	***
İş Tatmini	←	Örgütsel İletişim	0,06	0,121	0,375	0,707
İş Tatmini	←	Örgütsel Sosyalleşme	0,409	0,174	2,236	0,025

***:0,000

Tablo 5.25'te görülen yapısal eşitlik modelinin analizi sonucunda örgütsel iletişimin örgütsel sosyalleşmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Örgütsel sosyalleşmenin iş tatminini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Örgütsel iletişimin ise iş tatminini anlamlı olarak etkilemediği tespit edilmiştir. Aracılık etkisine de bakılacak olması nedeniyle model ayrıca process makro yöntemi ile de analiz edilmiştir.

5.4 Process Makro Analizi

Araştırma hipotezlerini test edebilmek için ayrıca process makro analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre örgütsel iletişim örgütsel sosyalleşmeyi (a yolu) pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. (β: 0,5531 %95 CI [.4690, .6372], t:12,9625, p<.001) Beta değerinin anlamlı olduğu hem p değerinin .001'den küçük olmasından hem de güven aralığına ait değerlerin sıfır değerini kapsamamasından anlaşılmaktadır. Güven aralığı alt değeri raporlandığı üzere 0,4690, üst değeri ise 0,6372 olarak elde edilmiştir. Belirlilik katsayısı 0,4330 olarak bulunmuştur. Bu bulgu örgütsel sosyalleşmenin %44,30 oranında örgütsel iletişim tarafından açıkladığını göstermektedir.

Örgütsel sosyalleşmenin iş tatminini (b yolu) anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. (β: 0,2966 %95 CI [.1040, .4892], t:3.0353, p<.001). Beta değerinin anlamlı olduğu hem p değerinin .001'den küçük olmasından hem de güven aralığına ait değerlerin sıfır değerini kapsamamasından anlaşılmaktadır.

Örgütsel iletişimin de iş tatminini (c yolu) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. (β:.2482, %95 CI [.0863, .4101], t: 3.0214, p<.001). Beta değerinin anlamlı olduğu hem p değerinin .001'den küçük olmasından hem de güven aralığına ait değerlerin sıfır değerini kapsamamasından anlaşılmaktadır. Belirlilik katsayısı değeri 0,1967 olarak elde edilmiştir. Bu bulgu iş tatminini %19,67 oranında örgütsel iletişim ve örgütsel sosyalleşme tarafından açıklandığını göstermektedir.

Aracı değişken örgütsel sosyalleşmenin olmadığı durumda ise örgütsel iletişimin iş tatmini üzerindeki etkisi (c yolu) yani toplam etkiler de anlamlı olarak bulunmuştur. (β:.4123, %95 CI [.2881, .5364], t: 9.6985, p<.001). Toplam etkiler anlamlı olarak bulunmuş ve toplam etkiler güven aralığı alt ve üst değerleri de sıfır değerini kapsamamaktadır.

Aracı değişken örgütsel sosyalleşmenin de modele dahil edilmesi durumunda hesaplanan dolaylı etkiler anlamlı olarak bulunmuştur. (β:.1641, %95 BCA CI [.0474, .2854]. Çünkü dolaylı etkiler güven aralığı alt ve üst değerleri sıfır değerini kapsamamaktadır. Etki büyüklüğü ise (K2) 0,1606 olarak elde edilmiştir. Bu değer 0,25'e yakın olduğundan dolayı yüksek etki olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sebeple örgütsel sosyalleşmenin yüksek aracılık etkisi bulunduğu sonucuna varılmıştır (Gürbüz, 2019). Analiz bulguları Tablo 5.26'da özetlenmiştir.

Tablo 5.26 Process makro analiz bulguları

Sonuç Değişkenleri						
		M (Örgütsel Sosyalleşme)			**Y (İş Tatmini)**	
Tahmin Değişkenleri		β	S.E.		β	S.E.
X (Örgütsel İletişim)	a	.5531***	.0427	c'	.2482**	.0821
M (Örgütsel Sosyalleşme)	-	-	-	b	.2966***	.0977
Sabit		1.3628***	.1295		1.5283***	.2310
		R^2=.4330			R^2=.1967	
		F(1;220)=168,025; p<.001			F(2;219)=26,818; P<.001	

Gerçekleştirilen tüm analizler neticesinde araştırmada kurgulan bütün hipotezlerin (H_1, H_2, H_3 ve H_4) desteklendiği tespit edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada örgütsel iletişimin iş tatminine etkisinde sosyalleşmenin aracılık rolü araştırılmıştır. Çalışmada ankete dayalı olarak elde edilen veriler istatistik analizlere tabi tutulmuş, analiz sonuçları yorumlanarak öneriler sunulmuştur.

Örgütsel iletişim iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden birisidir. Nitekim yapılan çalışmalarda bu ilişki ele alınmış ve birbirlerini etkiledikleri ortaya konulmuştur Sağlık çalışanlarının büyük bir grubunu oluşturan hemşirelere yönelik örgütsel iletişim ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan çalışmada, örgütsel iletişim ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İletişim kanallarının sağlıklı işlediği örgütlerde çalışanların memnuniyetinin sağlandığı özellikle sağlık sektörü gibi geniş kitlelere hizmet veren sektörlerde açıkça görülmüştür. Nitekim farklı sektörlerde dahi olsa birçok çalışmada iletişim ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı ilişikler olduğu tespit edilmiştir. (Karcıoğlu vd. 2009; Abu Bakar ve Mustaffa 2013; Kakakhel vd. 2015; Hancı, 2019). Bu çalışmada da literatürde yer alan çalışmalar ile uyumlu sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre örgütsel iletişim ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar sağlık çalışanlarının kurumlarında iyi bir örgütsel iletişimin iş tatminini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Zira çok zor çalışma şartlarına rağmen başarılı bir performans sergilemelerinin temelinde, yaptıkları işten tatmin olmaları yattığı düşünülmektedir. Bunun sağlanmasındaki en önemli faktörlerden birisinin de örgütsel iletişim olduğu değerlendirilmektedir. Dolayısıyla her ne şartlarda olursa olsun (pandemi dönemi bunu açıkça göstermiştir) sağlık çalışanlarının iş ortamında sağlanacak güçlü bir iletişim ile iş tatmininin sağlanması mümkün olabilecek ve bunun sonucunda yüksek verim elde edilebilecektir.

Örgütsel iletişim ile örgütsel sosyalleşme arasında alan yazında çalışmalar yapılmış olup bunlardan birisinde etkin bir iletişim ağının olmasının çalışanların birlikteliğini artırdığı gibi örgüte aidiyet duygularını da güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır (Çetin, 2004). Başka bir çalışmada hemşirelere uygulanan oryantasyon eğitim programı ile

kurum içi iletişim arasındaki ilişki ele alanmış çalışmanın sonucunda çalışanların tutumunun, iletişimi pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir (Karadere, 2019).

Yeni işe başlayan çalışanlarda grup içi iletişim ve etkileşimin sağlanması ile birlikte çalışanın rol ve sorumluluklarını öğrenme süreci olan sosyalleşmenin kalitesini artırdığı gibi (Korte, 2010) rol çatışmasını da azaltmaktadır (Zachary vd. 2003). Bu çalışmada da literatürde yer alan sonuçlara benzer bulgular elde edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgütsel iletişim ile örgütsel sosyalleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sağlık kurumları içinde çok farklı birimlerin olması farklı kitlelerle iletişim sağlanması sonucunu beraberinde getirmektedir. Her birimle farklı işlev için birlikte çalışma zorunluluğunda olan sağlık personeli iletişimi yoğun olarak kullanmaktadır. Dolayısıyla sağlıklı bir örgütsel iletişimin kurulması örgütsel sosyalleşmelerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu sebeple sağlıklı iletişimin her ne şartla olursa olsun sağlanması ve sürdürülmesi gerekir. Bu husus mesleki öğrenme ve adaptasyon sürecini hızlandırdığı gibi rol çatışmasının da önüne geçtiği düşünülmektedir.

Örgütsel sosyalleşme, çalışanın örgütle bütünleşip amaç ve hedeflerini birleştirme neticesinde iş tatminini sağladığını alan yazında yapılan çalışmalar göstermektedir. Örgütsel sosyalleşme ölçütleriyle iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Çalık, 2003; Wang vd. 2011; Song vd. (2015). Sağlık çalışanları özellikle pandemi şartları altında çok yoğun bir çalışma temposu içine girmişler ve hastalarla yüz yüze temas durumunda hizmet vermişlerdir. Sağlık sektöründe hal böyle iken birçok sektörde uzaktan çalışma modeli benimsenmiştir. Bunun neticesinde ise Covid-19 salgını sürecinde uygulamaya konulan uzaktan çalışma modelinin işletmeler ve çalışanlar üzerindeki etkileri araştırılmış, uzaktan çalışma modeli ile sosyal ilişkilerin azaldığı, stresin arttığı, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı seviyelerinin düştüğü belirlenmiştir (Serinikli, 2021). İş tatminini etkileyen pek çok faktörün ele alındığı çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Bunlardan birisi olan ve sosyalleşme süreci ile ilgili olduğu değerlendirilen paternalist liderliğin iş tatminini ve çalışan performansına etkisinin incelendiği çalışmada paternalist liderliğin iş tatminini anlamlı ve olumlu bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir (Tekin, 2019). Bu çalışmada da literatürdeki çalışmalardan elde edilen sonuçlara benzer sonuçlar bulunmuştur.

Analiz sonuçlarına göre araştırmada örgütsel sosyalleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sağlık personelinin mesailerinin 7/24 saat prensibine göre olması göz önünde bulundurulduğunda zamanlarının çok büyük bir kısmını çalışma ortamında geçirmeleri diğer kurumlara göre örgütsel sosyalleşmeyi daha da önemli bir hale getirmektedir. Dolayısıyla vaktinin önemli bir kısmını sağlık kurumunda geçiren sağlık personelinin sosyalleşme süreci ne kadar etkili olursa iş tatmini seviyeleri de aynı oranda yüksek olacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak ağırlıklı Kastamonu olmak üzere ülkemizin farklı illerinde görev yapan sağlık personeli üzerinde yapılan bu çalışma neticesinde örgütsel iletişim iş tatminini etkilerken örgütsel sosyalleşmenin aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın kısıtı; anket yöntemi ile yapılmış olması, soruların sınırlı ve verilen cevapların içten ve samimi olduğu var sayılmasıdır. Diğer taraftan çok geniş bir çalışma kitlesi ve ağı olan sağlık personelinde örnekleme evreninin Kastamonu ağırlıklı olmasıdır. Çalışmanın farklı illerde ve daha fazla sağlık personeli üzerinde yapılması çok daha detaylı verilerin elde edilmesine imkan sağlayacaktır. Bu çalışmada sadece sağlık personeli ele alınmıştır. Bunun yanında sağlık sektörünün diğer önemli bir bileşeni de hastalardır. Dolayısıyla iş tatmini ve iletişime hastalar boyutu da dahil edilerek farklı çalışmaların yapılması literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

Adams, J.S. (1965). Inequality in Social Exchange. *Advanced Experimental Psychology*, 62, 335–343.

Alderfer, C. P. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (2), 142–75.

Aberg, L.E.G. (1990). Theoretical Model and Praxis of Total Communications. *International Public Relations Review,* 13(2), 13-16.

Abu Bakar, H. & Mustaffa, C. S. (2013). Organizational Communication in Malaysia Organizations: Incorporating Cultural Values in Communication Scale. *Corporate Communications: An International Journal*, 18(1), 87-109.

Akbaş, T. & Türkmendağ, A. Z. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 12(3), 3246- 3260.

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

Alıç, M. (1990). *Genel Liselerde Örgütsel Değişme İhtiyacı*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

Argenti, P. A. (1996). Corporate Communication as a Discipline: Toward a Definition. *Management Communication Quarterly,* (1),73-97.

Argon, T. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. *Education Sciences*, 6, (1), 197-207.

Ashford S.J. & Black J. (1996). Proactivity During Organizational Entry: The Role of Desire For Control. *Journal of Applied Psychology, 81(2),* 199-214.

Ashforth, B.E. & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and The Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.

Aspin, D. & Chapman, J. (2001). Towards A Philosophy of Lifelong Learning. Aspin, D. & Chapman, J., Hatton, M., Sawano Y. (Eds.). *International handbook of lifelong learning* (pp. 3-33). Kluwer Academic Publishers.

Aziz, A. (2016). İletişime Giriş. Hiperlink Yayınları.

Bakan, İ. & Büyükbeşe T. (2004). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 7*, 1-30.

Baker, K. A. (2002). *Organizational Culture. Chapter 11*. (Erişim Tarihi: 13.02.2020) https://pdfs.semanticscholar.org/df05/49d9dec0c29101033466f0e33c175d1441ad.pdf

Bakıroğlu, C.T. (2013). *Sosyalleşme ve Kimlik İnşası Ekseninde Sosyal Paylaşım Ağları*. Akademik Bilişim 2013 – XV. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri 23-25 Ocak 2013 – Akdeniz Üniversitesi, Antalya

Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C. & Acar, U. (2012). Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkisi: İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi, 2(2),* 47-74.

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

Balçık, B. (2002). *İşletme Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Baltacı, A., Tiyek, R. & Burgazoğlu, H. (2016). Örgütsel Bağlılık, Çalışan Performansı ve Motivasyon Faktörleri ile Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Sosyal Hizmet İşletmeleri Açısından İncelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 49-77.

Bandura, A. (1977a). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Sychological Review*, 82(2), 191-215.

Bandura, A. (1977b). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Basım, N. (2014). *Örgütsel Davranış Ders Notları*, Sunum, Ankara, Başkent Üniversitesi, https://slideplayer.biz.tr/slide/12910236/ [01.09.2019].

Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kayseri.

Bauer, T.N. & Green, S.G. (1998). Testing The Conbined Effects of Newcomer Information Seeking and Manager Behavior on Socialization. *Journal of Applied Psychology, 83,* 72-83.

Baumeister, R.F. & Leary, M.R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin, 117* (3), 497–529.

Belasen, A.T. (2007). *Theory and Practice of Corporate Communication: Competing Values Perspective*. Sage, ISBN; 9781412950350, 304s.

Belasen, A.T. & Belasen, A.R. (2019). The Strategic Value of Integrated Corporate Communication: Functions, Social Media, and Stakeholders. *International Journal of Strategic Communication*, 13(5), 367-384.

Berger, C.R. & Calabrese, R.J. (1975). Some Explorations in Initial Interaction and Beyond: Toward a Developmental Theory of Interpersonal Communication. *Human Communication Research,* 1(2), 99–112.

Blau, P.M. (1960). A Theory of Social Integration. *American Journal of Sociology,* 65 (6), 545-556.

Bolat, O.İ. (2011). Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi. *Ege Akademik Bakış, 11(2)*, 255–266.

Borca, C. & Baesu, V. (2014). A Possible Managerial Approach For Internal Organizational Communication Characterization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 124,* 496-503.

Bozdemir Yüzbaşıoğlu, H., Aşkın Tekkol, İ. & Faiz, M. (2019, Ekim 16-20). *Sınıf Öğretmeni Adaylarının "İdeal Öğretmen"e İlişkin Metaforları*. 18th International Primary Teacher Education Symposium, Antalya, Türkiye.

Burunsuzoğlu, E.N. (2019). *Örgütsel İletişime ve Okul Yöneticilerinin Örgütsel Sosyalleşme Stratejilerini Kullanma Becerilerine Yönelik Öğretmen Görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Çanakkale.

Can, H., Akgün, A. & Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Can, H., Aşan Azizoğlu, Ö. & Miski Aydın, E. (2011). Organizasyon ve Yönetim. (8. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Can, H., Kavuncubaşı, Ş. & Yıldırım S. (2012). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Cantekin, Ö. F. (2003). *Üniversitelerin İngilizce Hazırlık Okullarında Çalışan Okutmanların, Örgütsel Sosyalleşmenin Uyum Aşamasında Karşılaştıkları Sorunların Görülme Sıklığı ve Bu Sorunlar İş Doyumu Açısından Hangi Sonuçları Ortaya Çıkarır*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Castells, M. (2003). *Ağ Toplumunun Yükselişi*. (Çev.: Ebru Kılıç). Bilgi Üniversitesi Yayınları

Chang, J. C. (2006). *Communication Satisfaction in The Privatization Process. The Experience of a Taiwan Agency*. Doctoral Dissertation, Touro University International.

Chao, G.T., Anne, M. Kelly, O., Wolf, S., Howard J.K. & Gardner, P.D. (1994). Organizational Socialization: Its Content and Consequences. *Journal of Applied Psychology,* 79(5), 730-743.

Charles, L.M., Klonglan, G.E. & Warren, R.D. (1972). Socialization, Communication, and Role Performance. *The Sociological Quarterly*, 13, 74-80.

Cornelissen, J. (2004). Corporate Communications: Theory and Practice, Sage Publications. London.

Cropanzano, R. & Mitchell, M.S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31 (6), 874-900.

Çalık, T. (2003). İşgörenlerin Örgüte Uyumu (Örgütsel Sosyalleşme). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 1(2),* 163-177.

Çalık, D. (2010). Yeni İletişim Teknolojileri ve Örgütsel İletişime Yansımaları. *Ankara Üniversitesi Dergisi, 2(5),* s.3

Çetin, M. Ö. (2004). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Çevik Kılıç, D. B. (2016). Adams'ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (36), 193-236.

Çömen, N. & Öz, E.K. (2012). *Örgütsel İletişimin İş Tatminine Etkisi: Antalya'daki Belgeli Üç Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Araştırma*. 13. Ulusal Turizm Kongresi, 6-9 Aralık 2012, s 665-676, Antalya.

Davis, K. (1982). *Human Behavior at Work*. New Delhi, Tata McGraw Hill Publications.

Demir, Ö. & Yurdagül, H. (2013). Self-Directed Learning With Technology Scale For Young Students: A Validation Study. *E-International Journal of Educational Research*, 4(3), 58-73.

Demirel, Ö. (2005). *Eğitim sözlüğü*. Pegem A Yayıncılık.

Demirci, U. (2018). *Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisine Eğitimin Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

Demirtaş, H.A. (2003). Sosyal Kimlik Kuramı Temel Kavram Varsayımlar. *Ankara Üniversitesi İletişim Araştırmaları Dergisi, 1(1),*123-144.

Deutsch, M. (1975). Equity, Equality, and Need:What Determines Which Values Will be Used as Determinants of Distributive Justice? *Journal of Social Issues*, (31), 137-149.

Diker Coşkun, Y. & Demirel, M. (2010). A Study on the Assesment of Undergraduate Students Learning Preference. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4429- 4435.

Dikici, A. M. (2005). *Dönüştürücü Liderliğin İş Tatminine Etkisi- GAP Bölgesi ve Çevre İllerde Bir Uygulama.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.

Doğan, H. (2002). İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi,* 2(2), 71-78.

Doğan, S. (2005). *Çalışan İlişkileri Yönetimi*. Kare yayınları, ISBN: 9789758980154, İstanbul. 496s.

Dönmezer, S. (1994). *Toplumbilim*. Yenilenmiş 11. Basım. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Elci, D. (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Emerson, R.M. (1976). Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362.

Erdoğan, İ, (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İ.Ü. İşletme Fak. Yay. Cilt:6, Sayı:1, No:266, İstanbul.

Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Eroğluer, K. (2011). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme. *Ege Akademik Bakış, 11(1),* 121-136.

Ertekin, İ. (2017). *Kamu ve Özel Sektör Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel İletişim Çalışmalarının Karşılaştırılması.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Ertekin, İ., Ilgın, H.Ö. & Yengin, D.A. (2018). Örgütsel İletişim Kuramları. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication, 8(2),* 297-311.

Feldman, D.C. (1976). A Contingency Theory of Socialization. *Administrative Science Quarterly,* 21, 433-452.

Feldman, D.C. (1981). The Multible Socialization of Organization Members. *Academy of Management Review*, 6, 309-318.

Fichter, J. (1994). *Sosyoloji Nedir*. (Çev: Çelebi Nilgün). Ankara: Atilla Kitabevi.

George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson Ltd.

Giddens, A. (2000). *Sosyoloji.* Ankara: Ayraç Yayınevi

Goodman M.B. Hircsh P.B. (2000). *Corporate Communication: Strategic Adaptation for Global Practice*. Peter Lang Inc., International Academic Publishers, ISBN: 978-1433106217, 239s.

Goodman, M.B. (2006). Corporate Communication Practice and Pedagogy at The Dawn of The New Millennium. Corporate Communications: *An International Journal*, 11(3), 196-213.

Gönen, M. (2015). *Akdeniz Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin İletişim Beceri Düzeyleri ile Atılganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi. Antalya.

Görkem, Ş. (2013). *Kuram ve Uygulamada Kuramsal İletişim.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Güçlü, M. (2017). Örgütsel İletişim: Eğitim Kurumlarındaki Yeri ve Önemi Açısından Bir Değerlendirme. *OPUS – Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi,* 7(13), 854-870.

Gürbüz, S. (2019). *AMOS İle Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hallin, H. (2020). *Home-Based Telework Dur,Ng The Covid-19 Pandemic*. Master Program in Work

Hancı, R.S. (2019). Örgüt İçi İletişimin İş Tatminine Etkisi ve Bir Örnek İnceleme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Hackman J. R. & Oldham G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology,* 60(2), 159–170.

Heller, D., Judge, T., & Watson, D. (2002). The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship Between Job and Life Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, (23), 811-831.

Hepkon, Z. (2003). Kurumsal Kimlik İnşasını Belirleyen Faktörler: Bir Literatür Taraması. *İstanbul Ticaret Odası Fen Bilimleri Dergisi, Sayı* 2 (4), 175-211.

Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606.

Kakakhal, S.J., Khan, A., Gul, S. & Jehangir, M. (2015). Impact of Organizational Communication on Organization Commitment and Job Satisfaction: Assessing the Moderating Role of Physical Work Environment. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences,* 5(12), 313-321.

Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri.* 6. Basım, s. 322.

Karadere, M.Y. (2019). *Hemşirelere Verilen Oryantasyon Programının Kurum İçi İletişime Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Karcıoğlu, F., Timuroğlu, K. & Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişki: Bir Uygulama. *Yönetim,* 63,59-76.

Katz, R. (1980). *Time and Work: Toward An Integrative Perspective*. B. Staw, L.L.Cummings (Editörler). Research in Organizational Behavior. Greenwich CT: JAI Press.

Kaya, F.Ş., Yıldız, B. & Yıldız, H. (2013). Herzberg 'in Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 39, 1-18.

Kaynar, E. (2018). *Örgütsel İletişim Doyumunun İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Görgül Bir Araştırma.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Kelly, D. (2000). Using Vision to Improve Organisational Communication. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 92-101.

Kenyon G. & McPherson, B. (1974). Approach to the Study of Sport Socialization. *International Review of Sport Sociology,* 9(1), 127-139.

Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Bursa: Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.

Kim, S. (2002). Participative Management and Job Satisfaction: Lessons For Management Leadership. *Public Administration Review,* 62(2), 231-241.

Kılıç, D. & Sökmen, Y. (2012). Sınıf Öğretmen Adaylarının Kendi Kendine Öğrenmeye Yönelik Hazır Bulunuşluklarının İncelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 223-228.

Kıraç, E. (2012). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Algılaması Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.

Klemmer, E.T. & Snyder, F.W. (1972). Measurement of Time Spent Communicating. *Journal of Communication*, 22(2), 142–158.

Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. Englewood Cliffs.

Koç, B. (2020). *Örgütsel İletişim Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Uşak.

Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.

Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Basım Yayım. 17. Baskı, ISBN: 9786052421000, 741s.

Korte, R. (2010). First, Get to Know The: A Relational View of Organizational Socialization. *Human Resource Development International*, 13(1), 27-43.

Latham, G. P. & Locke, E. A. (2007). New Developments in and Directions for Goal-Setting Rsearch. *European Psychologist,* 12(4), 290-300.

Leblebici, D.N. (2008). Örgüt Kuramının Temelleri. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 9(1*),* 111-129.

Locke, E. A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance,* 3(2), 157-189.

Locke, E. A. & Latham, G. P. (1979). Goal Setting: A Motivational Technique That Works. *Organizational Dynamics,* 8(2), 68-80.

Louis, M. R. (1980). Surprise and Sense Making: What Newcomers Experience In Entering Unfamiliar Organizational Settings. *Administrative Science Quarterly,* 25, 226–251.

Massie, L. & Anderson, C.L. (2003). Integrating Communications: Is the Ideal Achievable?, *Corporate Communications An International Journal, 4,* 223-228.

McClelland, D. C. (1965). Toward a Theory of Motive Acquisition. *American Psychologist*, 20(5), 321–333.

McCurdy, D. W. (1973). *An analysis of qualities of self-directedness as related to selected characteristics of I.S.C.S. students* (ED092355). ERIC. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED092355.pdf

Merriam, S. B. (2001). Andragogy and Self-Directed Learning: Pillars of Adult Learning Theory. *New Directions for Adult and Continuing Education,* 89, 3-13.

Miller, V. D. & Jablin, F. M. (1991). Information Seeking During Organizational Entry: Influences, Tactics, and A Model of The Firm. *Academy of Management Review*, 76(1), 92-120.

Murat, G. & Çevik, E.İ. (2008). İç Paydaş Olarak Akademik Personel Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Analizi: Zonguldak Karaelmas Örneği. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 4 (8), 1–18.

Mutlu, E. (1994). *İletişim Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Nord, W.R. (2001). *Individual Identities in Organizations*. N.J. Smelser ve P.B. Bates (Eds.), International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. Oxford, UK: Elsevier

Oester, T., K. & Oester, D., E. (1997*). Life-long learning: learning to be productive.* [Çevrim-içi: http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED425409.pdf], Erişim tarihi: 18.02.2015.

Ostroff, C. & Kozlowski, S.W. (1992). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Personnel Psychology*, 45, 849-874.

Ostroff, C. & Rothausen, T.J. (1997). The Moderating Effect of Tenure in Person-Environment Fit: A Field Study in Educational Organizations. *Journal of Ocrtipational and Orfianizational Psychology*, 70, 173-188.

Öge, E. & Çetin, M. (2020). *Covıd-19 Pandemisi: İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Olası Etkileri. Covıd-19 Süreci ve Örgütsel Yönetim*. Edit. Alper Tutcu ve Serkan Gün, İksad Yayınevi: Ankara.

Özkalp, E. (2007). *Sosyolojiye Giriş*. Yenilenmiş 15. Baskı, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Özkalp, E. & Kırel, Ç. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.

Özer, S.P. & Topaloğlu, T. (2008). *Motivasyonda Kapsam Kuramları*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Parson, E.& Broadbridge, A. (2006). Job Motivation and Satisfaction: Unpacking The Key Factors For Charity Shop Managers. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 13, 121–131.

Peers, C. & Fleer, M. (2014). The Theory of 'Belonging': Defining Concepts Used Within Belonging, Being and Becoming—The Australian Early Years Learning Framework. *Educational Philosophy and Theory*, 46(8), 914-928.

Porter, L. W. & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin.

Roderick, C. (2003). *The Development of Self-Directed Learning Abilities: Experiencing First-Year At Renaissance College.* Master of Education Thesis. The University of New Brunswick.

Saks, A. M. (1996). The Relationship Between The Amount and Helpfulness of Entry Training and Work Outcomes. *Human Relations*, 49, 429–451.

Saks, A.M. & Ashforth, B.E. (1997). A Longitudinal Investigation of The Relationships Between Job Information Sources, Applicant Perceptions of Fit, and Work Outcomes. *Personnel Psychology*, 50 (2), 395-426.

Salas, G. (2010). *Öğretmen Adaylarının Kendi Kendine Öğrenmeye Hazırbulunuşlukları (Anadolu Üniversitesi Örneği).* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eskişehir

Sarıoğlu, D. (2019). *Örgütsel Sosyalleşme ve Bilgi Paylaşma Davranışının Takım Çalışmasına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Savaş, S. (2015). Bütünleşik Kurumsal İletişimin Bir Unsuru Olarak Çerçeveleme. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Dergisi, 24,* 148-166.

Saylık, A. & Hazar, S. (2021). X ve Y Kuşağı Okul Müdürlerin İletişim Becerilerinin Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* 20 (79), 1137-1161.

Serinikli, N. (2021). Covid 19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 277-288.

Siegel, L. & Lane, I. M. (1974). Psychology in Industrial Organization. Homewood, IL: Irwin.

Song, Z., Chon, K., Ding, G. & Gu, C. (2015). Impact of Organizational Socialization Tactics on Newcomer Job Satisfaction and Engagement: Core Self-Evaluations As Moderators. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 180–189.

Soysal, A., Öke, P., Yağar, F. & Tunç, M. (2017). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Özel Hastane Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 243-253.

Sökmen, A. & Tarakçıoğlu, S. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Boyutlarının Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6 (9), 37-52.

Şeşen H (2010). Kontrol Odağı, Genel Öz Yeterlik, İş Tatmini ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Ankara'da Bulunan Kamu Kurumlarında Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28(2),* 195-220.

Tajfel, H. (1974). Social Identity And Intergroup Behaviour. *Social Science Information*, 13(2), 65-93.

Taormina, R.J. (1994). The Organizational Socialization Inventory. *International Journal of Selection and Assesment*, 2(3), 133-145.

Taormina, R.J. (1997). Organizational Socialization: A Multidomain, Continuous Process Model. *International Journal of Selection and Assessment,* 5(1), 29-47.

Taşlıyan, M. & Hırlak, B. (2014). Örgütsel İletişim Etkinliği İle İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Ekonomik ve Yönetim Araştırmaları Dergisi,* 3(2), 7-36.

Tekin, E. (2019). Paternalist Liderliğin İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(1), 178-204.

Tekin, G. & Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini. *Social Scıences Studıes Journal,* 4(17), 1559-1566.

Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi,* 1, 23-45.

Tezcan M. (1995). *Sosyolojiye Giriş*. 4. Baskı, Ankara

Tınaz, P. (2000). *Çalışma Yaşamında Motivasyon Kuramları*. Mercek, Y. 5, S. 19.

Timcheva, E. & Özer, Ö. (2021). Kültürlerarası İletişim: Makedonya'da Yaşayan Türkler ve Makedonlar Arasındaki İletişime İlişkin Bir Çözümleme. *Ata İlet Dergisi,* (21), 29-52.

Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 8(1), 92-107.

Turner, J. C. (1975). Social Comparison and Social Identity: Some Prospects For Intergroup Behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 5, 5-34.

Turner, J., Brown, R. & Tajfel, H. (1979). Social Comparisons and Group Interest in Ingroup Favouritism. *European Journal of Social Psychology*, 9(2), 187-204.

Tutar, H. (2009). *Örgütsel İletişim*. Seçkin Kitapevi, 2. Baskı 346s.

Türkel A. (1999). *Globalleşen Dünyanın Lider Yöneticilerine.* (1. Basım). İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Ugboro, I. & Obeng, K. (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, And Customer Satisfaction in Total Quality Management Organizations: An Empirical Study. *Jounal of Quality Management,* 5 (2), 47-272.

URL 1 www.sozluk.gov.tr/ Erişim: 30/12/2021.

URL2 https://cdn.acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/2021Guz/iletisimbilimi/3/index.html#ekkaynaklar Erişim: 02/01/2022.

URL 3 https://yonetsel.com/is-tatmini-kuramlari/ Erişim: 27/12/2021.

Van Maanen, J. & Schein, E. H. (1979). Toward a *Theory Of Organizational Socialization.* B. M. Staw (Ed.), Research in Organizational Behavior içinde (s. 209-264). Greenwich, CT: JAI Press.

Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley Publication.

Yıldırım, S. (2014). *İşgörenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İşten Ayrılma Eğilimleriyle İlişkisi ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 6(2), 291-306.

Van Riel C.B.M & Fombrun, C. J. (2007). *Essential of Corporate Communication*, First published 2007 by Routledghe, ISBN 13: 978-1-134-33505-3 ePub ISBN, New York, 328s.

Wang, Y., Lin, G. & Yang, Y. (2011). Organizational Socialization and Employee Job Performance: An Examination on The Role of The Job Satisfaction and Organizational Commitment, *ICSSSM11*, 2011, pp. 1-5, Çin.

Watsisi, M. (2012). Organizational Socialization, Job Satisfaction, Commitment and Turn Over Intentions of New Employees In Commercial Banks. Unpublished Masters Thesis. Makerere University, Kampala, Uganda.

West, M.A. & Smith, H. (1998). Research Excellence and Departmental Climate in British Universities. *Journal of Occupational and Organisatinal Psychology*, (713), 261-282.

Wood, R., & Bandura. (1989). A Social Cognitive Theory of Organizational Management. *Academy of Management Review*, 14, 361–384.

Zachary P.H., Miller, V.D. & Johnson, J.R. (2003). Socialization, Resocialization, and Communication Relationships In The Context of an Organizational Change. *Communication Studies*, 54(4), 483-495.

Zachary, P.H. & Miller, V.D. (2006). Context and Message Content During Organizational Socialization. *Human Communication Research,* 31(2), 295 309.

EKLER

EK A

Sayın Katılımcı,

Bu anketten elde edilecek veriler bilimsel bir çalışmada kullanılacak olup kesinlikle üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Desteğinizden dolayı teşekkür ederim.

Gülderen KÜÇÜK

Bölüm 1: Demografik Bilgiler

Cinsiyetiniz **:** ( ) Kadın ( ) Erkek

Yaşınız **:** ( ) 18-24 ( ) 25-31 ( ) 32-38 ( ) 39-45 ( ) 46 ve üzeri

Eğitim Düzeyiniz **:** ( ) Lise ( ) Ön lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü

Göreviniz **:** ( ) Hemşire ( ) Ebe ( ) Diğer ……(Belirtiniz)

Çalışma Süreniz **:** ( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16 yıl ve üzeri

Bölüm 2: Örgütsel İletişim

1- Kesinlikle Katılmıyorum **2- Katılmıyorum** **3- Kısmen Katılıyorum** **4- Katılıyorum** **5- Kesinlikle Katılıyorum**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. Çalıştığım kurumun yönetimi tarafından iletişim dikkate alınır.					
2. Kurum içi iletişim, hedeflerin gerçekleşmesi için çalışanlarda bir motivasyon ve istek oluşturur.					
3. Çalıştığım kurumda çalışanların geri bildirimi yönetim tarafından değerlendirilir.					
4. Kurum içi iletişim temel olarak sağlıklı bir biçimde yürümektedir.					
5. Çalıştığım kurumda, iletişimde samimiyet vardır.					
6. Çalıştığım kurumda dolaylı talimatlar verilir.					
7. Çalıştığım kurumda talimatlar nezaketli bir biçimde verilir.					
8. Çatışmaların azaltılması için çalıştığım kurumda etkili bir iletişim vardır.					
9. İdarecinin/Amirin çalışanları daha iyi anlaması için iyi bir iletişim vardır.					

Bölüm 3: Örgütsel Sosyalleşme

1- Kesinlikle Katılmıyorum **2- Katılmıyorum** **3- Kısmen Katılıyorum** **4- Katılıyorum** **5- Kesinlikle Katılıyorum**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
10. Çalıştığım kurum, yaptığım iş konusunda bana mükemmel yetişme imkanları sağlamıştır.					
11. Çalıştığım kurum tarafından sağlanan yetiştirme programları, işimi çok iyi bir şekilde yapmamı sağlamaktadır.					
12. Çalıştığım kurum, çalışanların iş becerilerini geliştirmeleri için gerekli tüm imkanları sunmaktadır.					
13. Üstlerimin verdiği talimatlar, işimi daha iyi bir biçimde yapabilmem için önem taşımaktadır.					
14. Çalıştığım kurumun sağladığı işe ilişkin yetiştirme programları oldukça etkilidir.					
15. Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğünü çok iyi bilirim.					
16. Çalıştığım kurumda görevlerimin ne olduğunu çok iyi biliyorum.					
17. Çalıştığım kurumun amaçları, net bir şekilde tanımlanmıştır.					
18. Çalıştığım kurumun nasıl işlediğine ilişkin iyi derecede bilgi sahibiyim.					
19. Çalıştığım kurumun amaçları neredeyse tüm çalışanlarca anlaşılmıştır.					
20. Diğer çalışanlar yaptığım iş konusunda bana pek çok şekilde yardımcı olmuşlardır.					
21. İş arkadaşlarım destek ve önerilerini sunmakta genellikle istekli davranırlar.					
22. Çalışma arkadaşlarımın çoğu beni, bu kurumun bir üyesi olarak kabul etmektedir.					
23. Çalışma arkadaşlarım bu kuruma uyum sağlamamda oldukça yardımcı olmuşlardır.					
24. Çalıştığım kurumda diğer çalışanlar ile ilişkilerim oldukça iyidir.					
25. Çalıştığım kurumda iyi bir kariyer için pek çok fırsat bulunmaktadır.					
26. Çalıştığım kurumun sağladığı ödüllerden mutlu olmaktayım.					
27. Çalıştığım kurumdaki yükselme imkanları neredeyse herkese açıktır.					
28. Çalıştığım kurumda ne zaman terfi edeceğimi kolaylıkla öngörebilirim.					
29. Çalıştığım kurumun beni daha uzun yıllar istihdam etmesini bekliyorum.					

Bölüm 4: İş Tatmini

1- Kesinlikle Katılmıyorum **2- Katılmıyorum** **3- Kısmen Katılıyorum** 4- **Katılıyorum** 5- **Kesinlikle Katılıyorum**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
30. İşim benim için bir hobi gibidir.					
31. İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.					
32. İşimden çok keyif alıyorum.					
33. Genel olarak işim beni tatmin ediyor.					
34. Mevcut işimin bulabileceğim işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum.					