



KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYONUN İŞGÖRENLERİN PERFORMANSINA ETKİSİ: VAN İLİ ÖRNEĞİ¹

Dr. Öğr. Üyesi Songül ÖZER²
Yusuf Babur³

ÖZET

Örgütsel sosyalizasyon işletmeye yeni katılan bireylerin işletmeye uyum sağlama, örgütü benimseme ve işletme sürekliliği için gerekli bilgi, beceri ve tutumu kazandırdığı süreci kapsar. Konaklama işletmelerinde iş gücü devir hızı yüksek olduğu için uzun süreli çalışan bulmak zordur. Bu aşamada her yeni gelen çalışanın işletmeye alışma ve uyum sürecinde sıkıntılar yaşanır. Bu çalışmanın amacı Van ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sosyalleşme süreçleri ile işgören performansları arasında bir ilişki olup olmadığını ve işgörenlerin sosyalleşme süreçlerinin işgören performanslarını etkileyip etkilemediğini ortaya koymak ve literatüre bu yönde katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Van ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinden anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmakta olup birinci bölümde demografik özelliklere ilişkin ifadeler, ikinci bölümde işgörenlerin sosyalizasyon düzeylerini ölçen ifadeler üçüncü bölümde ise işgörenlerin performansına ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Toplanan veriler SPSS paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda örgütsel sosyalizasyon ile işgören performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki ve anlamlı bir etki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Konaklama, Örgüt, Sosyalizasyon, İşgören performansı, Van.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN ACCOMMODATION: THE CASE OF VAN

ABSTRACT

Organizational socialization encompasses the process by which individuals who are new to the business acquire the necessary knowledge, skills and attitudes for adapting to the business, adopting the organization, and business continuity. It is difficult to find a long-term employee as the labor turn over rate is high in the accommodation establishments. The aim of this study is to reveal whether there is a relationship between the organizational socialization processes and employee performances of the employees of 4 and 5 star accommodation establishments operating in the province of Van and whether the socialization processes of the employees affect their employee performance and to contribute to the literature in this direction. The data collection tool used consists of three parts. In the first part, there are expressions related to the demographic features, in the second part, the statements that measure the socialization levels of the employees and in the third part, the statements related to the performance of the employees. Collected data were analysed through SPSS package program. As a result of the analyses carried out a positive relationship and a significant effect were determined between organizational socialization and employee performance.

Keywords : Accommodation, Organization, Socialization, Employee performance, Van.

¹ Bu çalışma 2020 yılında Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen “*Örgütsel Sosyalizasyonun İşgörenlerin Performansına Etkisi: Van İli 4 Ve 5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*” isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Turizm Fakültesi, songulduz@yyu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3827-6945

³ yusuf_bbr@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-6059-2437

GİRİŞ

Bireyin sosyal bir varlık olması sebebiyle sosyal hayatında ihtiyaç duyduğu insan desteğine, çalıştığı örgütlerde de ihtiyaç duymaktadır. Örgütler mal veya hizmet üretebilmek için belirli bir insan gücüne ihtiyaç duyarlar. Bu durumda örgütlerin mal veya hizmet üretim performansları örgüt çalışanlarının performanslarına bağlı olarak değişebilmektedir (Sökmen,2007:170). Örgüt çalışanlarının gösterdikleri performans ile birlikte örgütteki diğer bireylerle olan ilişkileri, davranış ve tutumları da bireyin performansını ve örgüte katacağı desteği etkileyecektir. Örgüte yeni katılan bireylerin sosyalleşmesi ve örgüte alışma sürecinin uzaması veya kısalması, örgüt çevresinin örgüte yeni katılan bireye karşı olan tutumuna bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Örgüt ve örgüt çevresinin yeni başlayan bireye karşı takındıkları olumlu tavır bireyin sosyalleşme sürecini hızlandıracaktır. Örgütlerin bireyin sosyalleşmesi için izleyecekleri yol ve bireyin örgüte daha çabuk kazandırılması için yapılan etkinlikler veya bireyin gelecek kaygısı yaşamaması için yapılacak çalışmalar da bireyi örgüte daha çok bağlayacak ve örgüt değerlerini benimsemesine yardımcı olacaktır. Kısacası örgüt çalışanlarının hızlı bir şekilde örgüte alışması ve sosyalleşme süreçlerinin başarılı olması, onları motive ederek performanslarını arttıracak, örgütün kalifiye personel yetiştirmesine imkân sağlayacak ve örgütün hedeflerine daha çabuk ulaşması sağlanacaktır.

Bu çalışmada örgütsel sosyalizasyon ile iş gören performansına değinilmiş olup çalışmaya yönelik metodoloji kısmı, çalışma kapsamında elde edilen bulgular ve analizler tartışılmış, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYON

Örgütsel sosyalizasyon; örgüte yeni giren bireyi örgütün amaçlarına, kurallarına ve örgüt içi uygun davranış ve hareketlere yöneltme sürecidir (Kahyaoğlu,2012:4). Çalık (2003) örgütsel sosyalizasyonu; bir işletmeye yeni dâhil olan çalışanların, dâhil oldukları işletmenin verdiği görevleri ve işletme tarafından istenen rolleri kusursuz olarak yerine getirebilmeleri için gerekli olan yetenek ve kabiliyetleri öğrendikleri süreç olarak tanımlamaktadır. Örgütsel sosyalizasyonun temel amacı, örgüt çalışanını örgüte uyum sağlayan bir birey haline getirmek ve örgütün amaçlarına göre hareket eden aktif bir birey yaratmaktır. Bir örgütün, bünyesindeki işgöreninin kariyer planlaması yapması ve bu kariyer basamaklarını tırmanabilmesi örgütün uyguladığı sosyalleşme programına bağlı olduğu gibi aynı zamanda örgüt çalışanının bu programa uyum sağlamadaki başarısına da bağlıdır. Örgüte yeni giren bir bireyin önceki iş ve yaşam deneyimlerini yeni girdiği örgüte taşıması kaçınılmazdır. Bu süreçte yeni örgüt üyesinin eski bildiklerini ve örgüt dışındaki olumsuz hareketlerini örgüte yansıtması için sosyalleşme sürecinden geçmesi gerekmektedir (Sökmen,2007:171). Bir birey, nasıl ki toplum içinde sosyalleşip toplumun kurallarına ve düzenine alışıyor ve buna göre hareket etmeye çalışıyorsa; örgüte yeni katılan bir birey de aynı şekilde örgüt içinde sosyalleşmeli ve örgüte bir an önce uyum sağlamalıdır (Demirbilek, 2009: 354).

Örgütsel sosyalizasyon ile ilgili çalışmalara bakıldığında Sökmen (2007:180); yönetici grubundaki çalışanların örgüte yeni başlayan bireye, sorumlulukları açıklama, disiplin olaylarında yardımcı olma, çeşitli topluluk ve kurallara ilişkin bilgilendirme, bireyin ihtiyaç duyacağı araç gereci sağlama, hizmetlerin nasıl yürütüleceği, performans değerlendirme ve ücret politikasına ilişkin yeterli bilgilendirmelerde bulunduğu sonucuna varılmış. Bu sayede yeni başlayan bireyin sosyalleşme sürecinin hızlanmasına katkıda bulunulmuştur. Bir diğer çalışmada ise; seçilen sosyalizasyon taktığının bireylerin kariyerlerine yönelik seçimlerini etkilediği sonucuna varılmıştır. Buna bağlı olarak seçilen sosyalizasyon taktığının doğru olması bireyin sosyalleşme sürecinin kısalmasına, yanlış olması ise sosyalleşme sürecinin uzamasına

neden olduğu anlaşılmıştır. Sosyalleşme sürecinin kısılması veya uzaması da yeni başlayan bireyin performansını olumlu ya da olumsuz etkileyebileceği sonucuna varılmıştır (Kahyaoglu, 2012:86).

İlgili literatür incelendiğinde örgütsel sosyalizasyon boyutlarının genel olarak dört başlık altında incelendiği görülmektedir. Taormina'a (1997: 30) göre bu boyutlar; iş eğitimi, örgüte karşı anlayış, çalışma arkadaşlarının desteği ve geleceğe ilişkin beklentilerdir. Boyutları kısaca açıklamak gerekirse:

İş Eğitimi (Training): Bu boyut bireyin örgüte uyumu sürecinde örgüt içi bilgi, beceri ve tutumları ne kadar öğrenebildiği ve ne kadar uygulayabildiği süreçle ilgilendirir (Aliyev, 2014: 37). Eğitim sürecinin başarıyla gerçekleştirilmesi için örgütler, bireyin ihtiyaç duyacağı envanteri ve eğitim verecek bireyin teminini sağlaması gerekir. Bununla birlikte bireyin istekli olması da eğitim sürecinin başarılı bir şekilde tamamlanması için çok önemlidir (Taormina, 1997: 31).

Örgüte Karşı Anlayış (Understanding): Örgüte karşı anlayış, bireyin örgütü ne kadar anladığı ve örgüte ne kadar anlayış gösterdiği ile ilgilendirir (Balcı, Baltacı, Fidan, Cereci ve Acar, 2012: 48). Örgüte yeni başlayan birey sosyalizasyon sürecinde örgüt içi kuralları, diğer örgüt çalışanlarının rol tanımlarını, örgüt kültürünü ve kendi rol tanımını öğrenmeye çalışır (Taormina, 1997: 34). Bu sebeple yeni başlayan bireyin örgütte başarılı bir süreç geçirmesi için örgütü doğru ve detaylı tanınması önemlidir.

Çalışma Arkadaşlarının Desteği (Coworker Support): Bu boyut işe yeni başlayan bireyin örgüt içi diğer çalışanlarla ne kadar iyi geçindiği ve bireysel ilişkilerinin ne düzeyde olduğu ile ilgilendirir. Diğer bir ifade ile iş arkadaşlarının bireye vereceği maddi destekten çok manevi desteği ifade etmektedir. Örgüte yeni katılan birey diğer örgüt üyeleri tarafından kabul edildiğini ve desteklendiğini anladığı takdirde sosyalizasyon sürecinin olumlu olacağı kabul edilebilir (Aliyev, 2014: 40).

Geleceğe İlişkin Beklentiler (Future Prospects): Bu boyut, bireyin örgüt içindeki geleceğe yönelik beklenti ve taleplerini ifade etmektedir. Bireyin örgüt içinde ödüllendirilmesi, örgütte yükselebileceğine ve iyi bir kariyer yapacağına inanması hem bireyi işine daha çok bağlamakta hem de örgütün amaçlarını gerçekleştirmesini sağlamaktadır. Örgüt içi ödüllendirmeler ve terfi gibi durumların sürekliliği de bireyi işletmeye daha çok bağlamaktadır. Motive edici bu gibi durumların olmaması bireyi yeni iş arayışına iter ve işine devam etse dahi verimli çalışamaz (Mafud ve Moreno, 2018: 52).

Sonuç olarak birey, çalıştığı süre içerisinde geleceğe yönelik terfi ve konum sahibi olma gibi beklentilerinin karşılanmasını ister. İşletme bireyin geleceğe yönelik beklentilerini makul derecede karşıladığı takdirde birey, daha mutlu ve daha verimli olabilmektedir. Zira emek yoğun işletmeler olan konaklama işletmelerinde hizmet üretilmektedir. Hizmet kalitesinin artması ve iç müşteri memnuniyetinin sağlanması, buna bağlı olarak turist memnuniyeti ve sadakatının sağlanması için örgütsel sosyalizasyon gerekli görülmektedir.

İŞGÖREN PERFORMANSI

Turizm işletmelerinde işgören performansının yüksek olması, işletmenin varlığını sürdürebilmesi ve müşteri memnuniyetinin sağlanması için gerekli önemli unsurlardan bir tanesidir. İşgörenlerin kabiliyetlerinin ve bir işi yapabilme düzeylerinin belirlenebilmesi performans kelimesinin önem kazanmasını sağlamaktadır (Cookey ve Janyam, 2019).

Performans bir işgörenin, grubun ya da iş yerinin yaptığı işle ulaştığı sonucu ve nasıl bir fayda sağladığını nicel ve nitel olarak ortaya koyan bir kavramdır. Diğer bir ifade ile performans, genel olarak amacı olan planlı bir faaliyetin sonuçlarını ifade eden soyut ve somut bütün çıktılardır (Karabat, 2017: 1). Başka bir tanıma göre ise performans, sadece bir çalışma veya faaliyetin sonucu değil aynı zamanda çalışma veya faaliyetin kendisi olmakta ve işgörenlerin sundukları katkı oranına göre ölçülen ve örgütün hedefleri ile orantılı olan hareket ve tavırlardır (Uygur, 2007: 74).

Turizmin ülke ekonomisi açısından gittikçe daha önemli bir konuma kavuşması, beraberinde turizm işletmelerinin önem kazanmasına ve buna bağlı olarak turizm işletmeleri işgörenlerinin sosyalleşme süreci ile ilgilenen insan kaynakları departmanının da daha çok önem kazanmasına yol açmıştır. Kahyaoğlu (2012: 86) “Örgütsel Sosyalleşme Taktiklerinin İşgörenlerin Kariyer Planlamaları Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Alan Araştırması” isimli çalışmasında seçilen sosyalleşme taktiklerinin bireylerin kariyerlerine yönelik seçimlerini etkilediği sonucuna varmıştır. Buna bağlı olarak seçilen sosyalleşme taktiklerinin doğru olması, bireyin sosyalleşme sürecinin kısalmasına, yanlış olması ise sosyalleşme sürecinin uzamasına neden olduğu anlaşılmıştır. Sosyalleşme sürecinin kısalması veya uzaması da yeni başlayan çalışanın performansını olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir.

YÖNTEM

Bu çalışmanın temel amacı, Van ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde örgütsel sosyalleşmenin işgören performansı üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışanların iş yoğunluğu ve buna bağlı olarak yapılan çalışmaya iştirak etmeleri konusunda ortaya çıkan zaman kısıtı ve benzeri nedenlerden dolayı örneklem alma yoluna gidilmiştir. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi seçilmiş olup, örneklem büyüklüğü hesaplanırken Kılıç ve Ural'ın (2006: 49) Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi kitabından faydalanılmıştır. Bu kapsamda 240 evrene karşılık örneklem büyüklüğü 148 olarak bulunmuştur. Çalışma kapsamında ulaşılmaması gereken anket sayısı 148 olup 158 ankete ulaşılmıştır.

Bu çalışma kapsamında oluşturulan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci bölümünde konaklama işletmeleri çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin 10 adet soru bulunmaktadır. Ölçeğin ikinci bölümünde örgütsel sosyalleşmeye ilişkin 20 ifade yer almaktadır. Bu aşamada ölçek sahibi olan Taormina (1997)'ya mail yolu ile ulaşılmış Örgütsel Sosyalleşme: Çok Alanlı Bir Süreç Modeli isimli çalışmasını tarafıma ulaştırmıştır. Zonana'nın (2011)'de yüksek lisans tezinde kullandığı Taormina'dan aldığı ölçek ile karşılaştırılmış 2 ifadenin anketten çıkarıldığı fark edilmiştir. Bu 2 ifade “amirim tarafından verilen talimatlar işimi daha iyi yapmama yardımcı olmuştur” ve “iş arkadaşlarımdan büyük bir çoğunluğu, beni bu kurumun bir üyesi olarak kabul etmiştir” ifadeleridir. Oluşturulan anket formuna bu iki ifade tekrar eklenmiştir. Normalde 4 alt boyuttan oluşan örgütsel sosyalleşme ölçeği Zonana'nın yaptığı faktör analizi göz önünde bulundurularak 3 alt boyuttan oluşturulup ifadeler ona göre yeniden düzenlenmiştir. Anketin üçüncü bölümünde ise işgören performansına yönelik ifadeler yer almaktadır. İşgören performansı Sigler ve Pearson (2000)'ın, Kirkman ve Rosen (1999)'dan aldığı 4 ifade ile ölçülmüştür. Bu ifadelerin Türkçesi ise Algılanan Güçlendirilmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri (Çöl, 2008) isimli çalışmadan alınmıştır. Anketin ikinci ve üçüncü bölümünde de 5'li likert tipi ölçek kullanılmış ve kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, ne katılmıyorum ne de katılmıyorum, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum gibi, ifadeleri ölçen seçenekler bulunmaktadır. Çalışma kapsamında toplanan veriler uygun istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Bu bağlamda

demografik bulgular, kullanılan ölçek ile ilgili tanımlayıcı bulgular, ölçeğin açımlayıcı faktör analizi ile korelasyon ve regresyon analizleri için IBM SPSS version 23 kullanılmıştır.

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özellikleri ve kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliklerine yönelik analizlere yer verilmiştir. Ayrıca konaklama işletmelerinde çalışan personellerin örgütsel sosyalizasyon süreçleri ile işgören performansları arasındaki ilişki ve etkiyi ölçmeye yönelik analiz ve bulgulara yer verilmiştir.

Çalışmanın Örneklem Gurubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamında kullanılan anket formunun ilk bölümünü çalışanların demografik özelliklerine yönelik sorular oluşturmaktadır. 158 katılımcının demografik özelliklerine ilişkin frekans analizleri sonuçları - Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=158)

	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Erkek	103	65,2
Kadın	55	34,8
Toplam	158	100,0
Yaşınız		
20 ve altı	16	10,1
21-26	35	22,2
27-35	79	50,0
36-45	26	16,5
46 ve üzeri	2	1,3
Toplam	158	100,0
Turizm Eğitimi Aldınız Mı?		
Evet	72	45,6
Hayır	86	54,4
Toplam	158	100,0
Departman		
Yiyecek İçecek	38	24,1
Önbüro	33	20,9
Housekeeping	28	17,7
Teknik Servis	17	10,8
Mutfak	8	5,1
Muhasebe	11	7,0
Satış ve Pazarlama	10	6,3
Diğer	13	8,2
Toplam	158	100,0
Çalışılan Pozisyon		
Üst Düzey Yönetici	9	5,7
Orta Düzey Çalışan	32	20,3
Alt Düzey Personel	117	74,1
Toplam	158	100,0
Medeni Durum		
Evli	92	58,2
Bekar	66	41,8
Toplam	158	100,0
Eğitim Durumu		
İlköğretim	24	15,2
Lise	75	47,5
Üniversite	50	31,6
Lisansüstü(Yüksek Lisans -Doktora)	9	5,7
Toplam	158	100,0
Aldığınız Maaş		
2324 TL Altı	19	12,0
2324-3000 TL	105	66,5

3001-4000 TL	26	16,5
4001 TL ve Üstü	8	5,0
Toplam	158	100,0
Turizm Sektöründeki Çalışma Süreniz		
1 Yıldan Az	15	9,5
1 – 5 Yıl arası	77	48,7
6 – 10 Yıl Arası	44	27,8
11 – 15 Yıl Arası	15	9,5
16 Yıl ve Üzeri	7	4,4
Toplam	158	100,0
Bu İşletmedeki Çalışma Süreniz		
1 Yıldan Az	25	15,8
1 – 3 Yıl	57	36,1
4 – 6 Yıl	43	27,2
7 Yıl ve Üzeri	33	20,9
Toplam	158	100,0

Tablo 1’de Van ili 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanlarına ait demografik bulgulara yer verilmiştir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunu %65,2 (103 kişi) ile erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunu (%50- 79) kişi ile 27-35 yaş arası kişiler oluşturmaktadır buradan da anlaşılacağı üzere Van ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanlarının çoğunluğu gençtir ve son yıllarda turizm sektörünün gençler için önemli bir istihdam kaynağı olduğu söylenebilir. Katılımcıların turizm eğitimi alıp almadıklarına bakıldığında arada ciddi bir fark olmadığı%45,6’sının (72 kişinin) turizm eğitimi aldığı %54,4’nün (86 kişinin) ise turizm eğitimi almadığı görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere Van ilindeki konaklama işletmelerinin zamanla turizm eğitimi almış bireyleri bünyesinde çalıştırdığı ve bu sayının da giderek yükseleceği anlaşılabilir. Katılımcıların 24,1 (38 kişi) Yiyecek İçecek departmanı, 20,9 (33 kişi) Ön Büro ve%17,7’sini (28 kişi) Housekeeping departmanı oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunu %74,1 (117 kişi) ile alt düzey personeller oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında ise %58,2’sinin (92 kişinin) evli,%41,8’inin (66 kişinin) ise bekâr olduğu gözlenmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında; lisansüstü öğrenim gören katılımcı sayısının çok az olduğu %5,7 (9 kişi) lise mezununun ise çoğunluğu oluşturduğu %47,5 (75 kişi) olduğu görülmektedir. Katılımcıların aldıkları maaş incelendiğinde çoğunluğun %66,5’inin (105 kişi) 2324-3000 tl arası maaş aldığı 19 kişinin ise 2324 tl altı maaş aldığı gözlenmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere katılımcıların çoğu asgari ücretle çalışmaktadır. 19 kişinin ise otellerde part time ya da stajyer olarak çalıştığı söylenebilir. Katılımcıların çoğunluğunun %48,7’sinin (77 kişi) 1-5 yıl arası turizm sektör deneyimi olduğu anlaşılmaktadır. Turizm sektör deneyimi 16 yıl ve üzeri olan sadece %4,4 (7) katılımcı olduğu gözlenmektedir. Katılımcıların % 36,1 (57 kişi)’i 1-3 yıldır şuan çalıştıkları işletmede çalışmakta olduğu anlaşılmaktadır. 25 kişinin ise %15,8’inin 1 yıldan az bir süredir şuan çalıştıkları işletmede çalıştıkları anlaşılmaktadır.

Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri

Çalışmada, sosyal bilimlerde, ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alpha iç tutarlılık değerinin hesaplanması yöntemi kullanılmıştır. Cronbach Alpha, 0 ile 1 arasında bir değer almakta ve değer 1’e yakın olması güvenilirliğin arttığını göstermektedir (Meriç ve Güllüce, 2017; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2011). Buna göre söz konusu değer; ,40’ın altı güvenilir değil; ,40 < α < ,60 düşük güvenilirlikte; ,60 < α < ,80 oldukça güvenilir; ,80 < α < 1,00 yüksek derecede güvenilir şeklinde yorumlanmaktadır (Devellis, 2014). Çalışmada yer alan Örgütsel Sosyalizasyon ölçeğinin ve alt boyutlarının Cronbach alfa katsayıları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri

Ölçekler ve Alt Boyutları	Cronbach Alpha	İfade Sayısı
Örgütsel Sosyalizasyon	,754	20
Eğitim ve Gelecek Beklentisi	,802	12
Anlama	,848	5
İş Arkadaşları Desteği	,859	3
İşgören Performansı	,837	4

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere örgütsel sosyalizasyon ölçeği ve alt boyutları ile işgören performansı ölçeğinin Cronbach Alpha kat sayıları 0,70'ten yüksek olduğu görülmektedir. Bu da ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirlik yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

Faktör Analizleri

Bu çalışma kapsamında örgütsel sosyalizasyon ve işgören performansı ölçekleri için öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla normallik testi yapılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle Kolmogorov Smirnow ve Shapiro Wilk testi kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Bu analizlerin sonuçlarına göre anlamlılık düzeyi 0,05'den küçük çıkması, verilerin normal dağılım göstermediği anlamına gelmektedir. Ancak Tabachnick ve Fidell'e göre çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında bir değer alması, verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelmektedir. Bu çalışma kapsamında veri analiz sonucu Kolmogorov Smirnow değeri 0,009 ve Shapiro Wilk değeri ise 0,001 olarak bulunmuş ve verilerin normal dağılmadığı gözlenmiştir bu sebeple çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakma ihtiyacı doğmuştur. Elde edilen verilere ait çarpıklık değeri -,147 basıklık değeri ise -,872 olarak bulunmuş ve verilerimizin +1,5 ile -1,5 değerleri arasında olduğu anlaşılmıştır. Böylelikle verilerin normal dağıldığı tespit edilmiş olup açıklayıcı faktör analizi uygulanarak faktörlerin güvenilirliğini doğrulamaya yönelik gerekli analizler yapılmıştır.

Örgütsel Sosyalizasyon Ölçeğine Ait Faktör Analizi: Faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,825 olarak bulunmuştur. Bartlett Küresellik testi sonuçlarına bakıldığında Bartlett Küresellik değeri 2567,609 bulunmuştur. Anlamlılık değeri ise 0,00 olarak bulunmuş olup ($p < ,001$) düzeyinde anlamlılık tespit edilmiştir. Bu durumda mevcut veriler ile faktör analizi yapılabileceği anlaşılmıştır. Örgütsel sosyalizasyon ölçeğinin açıklanan toplam varyans yüzdesi %70,852 olarak hesaplanmıştır. Ölçekteki ifadelerin faktör yükleri ise Varimax dik döndürme yöntemi ile bulunmuştur.

Tablo 3. Örgütsel Sosyalizasyon Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Yüzdesi
1. Boyut: Eğitim ve Gelecek Beklentisi		31,572
Bu işletmede işime yönelik mükemmel bir eğitim aldım.	,820	
Bu işletmede aldığım eğitim, işimi çok iyi yapmamı sağladı.	,766	
Bu işletme, çalışanlarının iş becerilerini geliştirmek için mükemmel eğitimler sunmaktadır.	,743	
Amirim tarafından verilen talimatlar, işimi daha iyi yapmama yardımcı olmuştur.	,738	
Bu işletme, çalışanlarına çok etkili bir eğitim vermektedir.	,880	
Bu işletmede iyi bir kariyer yapmak için pek çok şans ve fırsat var.	,854	
Bu işletmede sunulan ödüllerden memnunum.	,781	
Bu işletmenin hedefleri oldukça net ve açık bir şekilde belirlenmiştir.	,539	
2. Boyut: Anlama		23,624

Bu işletmede işleri nasıl yapacağımı çok iyi biliyorum.	,856	
Bu işletmedeki görevlerimi tamamen biliyorum.	,893	
Bu işletmenin nasıl işlediği konusunda iyi bir bilgi birikimine sahibim.	,796	
Bu işletmedeki diğer çalışanlarla ilişkilerim çok iyidir.	,849	
Bu işletmenin beni uzun yıllar istihdam edeceğini düşünüyorum.	,592	
3. Boyut: İş Arkadaşları Desteği		15,656
Diğer çalışanlar çeşitli şekillerde işimde yardımcı olurlar.	,824	
İş arkadaşlarım genellikle yardım eder ve önerilerini benimle paylaşırlar.	,861	
İş arkadaşlarım bu kuruma uyum sağlamam için büyük bir ilgi göstererek bana yardımcı olurlar.	,839	

Faktör analizi sonucunda örgütsel sosyalizasyon ölçeğinin eğitim ve gelecek beklentisi alt boyutu orijinalde 12 ifadeden oluşmakta fakat “İş arkadaşlarımda büyük çoğunluğu beni bu işletmenin bir üyesi olarak kabul etmiştir”, “Bu işletmede terfi için sunulan fırsatlar hemen hemen herkes için geçerlidir”, “Bu işletmede terfi ile ilgili beklentilerimi kolayca öngörebiliyorum” ve “Bu işletmenin hedefleri hemen hemen bütün çalışanlar tarafından anlaşılacaktır” ifadelerinin faktör yüklerinin kabul edilebilir sınırların dışında olması ve bahsedilen faktörü temsil etmemesi sebebi ile ifadeler ölçekten çıkarılmış olup analizlere dâhil edilmemiştir. Örgütsel sosyalizasyon ölçeğine ilişkin faktör yükleri 0,539 ile 0,893 arasında değişmektedir.

İşgören Performansı Ölçeğinin Faktör Analizi: Faktör analizi sonucunda Keiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,640 olarak bulunmuştur. Bartlett Küresellik testi sonucu ise 187,090 bulunmuş ve $p < 0,00$ düzeyinde anlamlılık tespit edilmiştir ($p < 0,001$). İşgören performansı ölçeğinin açıklanan toplam varyans yüzdesi %57,613 olarak hesaplanmış olup; ölçekteki ifadelerin faktör yükleri Varimax dik döndürme yöntemi ile bulunmuştur.

Tablo 4. İşgören Performansı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Yüzdesi
İşgören Performansı		57,613
Görevlerimi tam zamanında tamamlayıyorum.	,688	
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	,813	
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	,846	
Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	,674	

Tablo 4 incelendiğinde işgören performansına ait 4 madde olduğu gözlenmekte ve bu maddelere ilişkin faktör yükleri ise 0,674 ile 0,846 arasında değişmektedir.

Değişkenler Arası İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Analiz Sonuçları (Korelasyon)

Değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığı Pearson Korelasyon Katsayısı ile belirlenir. Korelasyon katsayısı, -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Bu katsayı +1'e yaklaştıkça iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; -1'e yaklaştıkça iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir (Ural ve Kılıç, 2006:). Ayrıca korelasyon katsayısının 0 olması, iki değişken arasında hiçbir doğrusal ilişki olmadığı anlamına gelmektedir. Korelasyon katsayısının 0'a yakın olması iki değişken arasında zayıf bir ilişki olduğu, 1'e yakın olması ise güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Gegez, 2015'den aktaran Özer, 2018:103).

Tablo 5'te örgütsel sosyalizasyon ve alt boyutları ile işgören performansı arasındaki ilişki düzeyine yönelik Pearson Korelasyon Analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 51. Örgütsel Sosyalizasyon ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları (n=158)

		1	2	3	4	5
1	Örgütsel Sosyalizasyon	1				
2	Eğitim ve Gelecek Beklentisi	,952**	1			
3	Anlama	,703**	,503**	1		
4	İş Arkadaşları Desteği	,594**	,562**	,279**	1	
5	İşgören Performansı	,576**	,470**	,462**	,562**	1

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

Tablo 5 incelendiğinde, örgütsel sosyalizasyon ile alt boyutları olan eğitim ve gelecek beklentisi, anlama ve iş arkadaşları desteği arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. İşgören performansı ile örgütsel sosyalizasyon alt boyutları olan eğitim ve gelecek beklentisi, anlama ve iş arkadaşları desteği arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki söz konusudur. Örgütsel sosyalizasyon ile işgören performansı arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile otel işletmeleri çalışanlarındaki örgütsel sosyalizasyon algısı arttıkça işgörenlerin performanslarının da aynı doğrultuda arttığı söylenebilir.

Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişken Üzerindeki Etkisine Yönelik Analiz Sonuçları (Regresyon)

Tablo 6'da örgütsel sosyalizasyonun işgören performansı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizleri sonuçları yer almaktadır. Tablo 7'de ise örgütsel sosyalizasyon alt boyutları olan eğitim ve gelecek beklentisi, anlama ve iş arkadaşları desteği boyutlarının, işgören performansı üzerindeki etkisini ölçmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6. Örgütsel Sosyalizasyonun İşgören Performansı Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları (n=158)

Model	Standardize Edilmemiş Değişkenin Kat Sayısı		Standardize Edilmiş Değişkenin Katsayısı	t	Anlam Düzeyi(P)
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	2,385	,203	,576	11,735	,000
Örgütsel Sosyalizasyon	,470	,053		8,810	,000

Bağımlı Değişken: İşgören Performansı.

R²: ,332; Hatanın standart sapması: ,52470.

Tablo 6 incelendiğinde örgütsel sosyalizasyon değişkeninin işgören performansı üzerinde anlamlı (.576) bir etkisi olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile örgütsel sosyalizasyondaki bir birimlik değişmeye karşılık işgören performansında ,576 oranında bir değişme meydana gelmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Sosyalizasyon Alt Boyutlarının İşgören Performansı Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları (n=158)

Model	Standardize Edilmemiş Değişkenin Kat Sayısı		Standardize Edilmiş Değişkenin Katsayısı	t	Anlam Düzeyi(P)
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	1,943	,211		9,192	,000
Eğitim ve Gelecek Beklentisi	,095	,052	,141	1,846	,067
Anlama	,193	,050	,273	3,868	,000
İş Arkadaşları Desteği	,279	,045	,422	6,151	,000

Bağımlı Değişken: İşgören Performansı.

R²: ,429; Hatanın Standart Sapması: ,48832.

Tablo 7’de örgütsel sosyalizasyonun alt boyutları olan eğitim ve gelecek beklentisi, anlama ve iş arkadaşları desteğinin işgören performansı üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. İşgören performansı bağımlı değişken; örgütsel sosyalizasyonun alt boyutları ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. R² değeri ,429 olarak bulunmuştur. Bu nedenle işgören performansındaki bir birimlik değişimin %42,9’unu örgütsel sosyalizasyonun alt boyutları olan eğitim ve gelecek beklentisi, anlama ve iş arkadaşları desteği açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin katsayılar incelendiğinde eğitim ve gelecek beklentisi boyutu hariç diğer iki boyutun işgören performansı üzerinde anlamlı belirleyiciler olduğu göze çarpmaktadır (p<0,05). Beta değerleri incelendiğinde ise eğitim ve gelecek beklentisinin işgören performansı üzerinde anlamlı bir etkisi (,141), anlama değişkeninin işgören performansı üzerinde anlamlı bir etkisi (,273) ve iş arkadaşları değişkeninin işgören performansı üzerinde anlamlı (,422) bir etkisi olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile söz konusu örgütsel sosyalizasyon alt boyutlarındaki bir birimlik değişim, işgören performansında yukarıda bahsedilen oranlarda artışa yol açmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde, örgütsel sosyalizasyon kavramı çalışan performansını doğrudan etkilediği için örgütler için gittikçe daha çok önem kazanmaya başlamıştır. Bireysel performans artırımı örgüt performansını da beraberinde arttıracaktır. Örgüt çalışanlarının sarf ettikleri emek ve çabaya yönelik gelişmeler bireylerin oryantasyon süreci ve örgüte alışma süreçlerinden ayrı tutulamaz. Turizm sektörünün emek yoğun bir sektör olması, çalışanların fazla olması ve sosyalizasyon süreçlerinin ayrı ayrı yapılması çok fazla zaman alacağından oryantasyon ve örgüte alıştırma faaliyetleri toplu olarak yapılmaktadır. Bu sosyalizasyon süreçleri sonucunda bireylerin örgüte alışma sürecinin hızlanmasına paralel olarak bireylerin mutlu olması, işlerini severek yapmaları ve motive olmaları, örgüt verimi ve işgören veriminin artması, işletme karlılığı ve sürekliliği ve işgören performansında artış yaşanması gibi olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Örgüte yeni başlayan bireylere ilişkin yapılacak olan sosyalleşme süreçlerinin başarılı geçmesi bireyin örgüte alışma sürecini hızlandırır. Bu başarılı sosyalleşme kendisi ile birlikte bireyden elde edilecek yüksek verim, yüksek iş motivasyonu ve yüksek verimi de getirecektir. Konaklama işletmeleri çalışanlarına ilişkin yapılacak oryantasyon sürecinin başarılı geçmesi için bireysel olarak yapılması veya toplu olarak yapılması kişiden kişiye değişmekte ve bireylerin psikolojik durumlarına göre değişiklik göstermektedir. Örneğin toplu olarak bir işletmede işe başlayan arkadaş grubu, beraber olmak için birlikte oryante olmak isteyebilir. Bireysel olarak işe başlayan kişilerin ise tek başlarına daha iyi odaklanabilecekleri ve başka bireylerle sosyalleşme sürecinde fazla muhatap olmaları onlar için hem zaman kaybı olacak hem de oryantasyon süreçlerinin başarılı geçmesini engelleyecek sıkıntılara yol açabilecektir.

Çalışmanın evrenini, Van ilinde faaliyet gösteren 2 adet 5 yıldızlı 6 adet 4 yıldızlı konaklama işletmesi çalışanları oluşturmaktadır. Bu kapsamda evren büyüklüğü 240 olarak hesaplanmış karşılık gelen örneklem büyüklüğü ise 148 olarak bulunmuştur. Bu kapsamda Van ilindeki konaklama işletmeleri çalışanlarından 158 adet anket toplanmış ve analizler 158 anket üzerinden yapılmıştır.

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında Van ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan erkek çalışanların kadın çalışanlardan fazla olduğu, çalışanların büyük bir kısmını 27-35 yaş arası çalışanların oluşturduğu, turizm eğitimi alan çalışanların sayısının turizm eğitimi almayan çalışan sayısına çok yakın olduğu, çalışmaya katılan konaklama işletmeleri çalışanlarının hemen hemen hepsinin yiyecek içecek, ön büro ve

housekeeping departmanlarında çalışmakta olduğunu göstermekte buda bu alanlarda insan işgücüne daha fazla ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Katılımcıların çoğunluğunu alt pozisyonda çalışan personeller oluşturmaktadır. Çalışanların çoğunluğu evli personellerden oluşmaktadır. Çalışanların çoğunluğu lise mezunu olduğu ve lisansüstü eğitim gören kişi sayısının ise sadece 9 olduğu gözlenmiştir. Bunun nedeni ise bu bölge insanının daha çabuk evlenip iş hayatına erken atılmasıdır. Katılımcıların çoğunluğunu asgari ücretle çalışan personeller oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğu çalıştıkları işletmelerde 1-3 yıl arası çalışmaktadır. Buradan anlaşılacağı üzere Van ilinde faaliyet gösteren konaklama sektörü çalışanları arasında işgören devir hızı yüksektir.

Örgütsel sosyalizasyon ve işgören performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda; örgütsel sosyalizasyon ve alt boyutları ile işgören performansı arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuç olarak konaklama işletmeleri çalışanlarının sosyalizasyon süreçlerinin başarılı geçmesi işgören performansını da olumlu yönde etkileyecek işgören performansları da artacaktır. Böylece örgütsel sosyalizasyon sürecinin başarılı bir şekilde tamamlanması; konaklama işletmelerinin hizmet kalitesinin artması, personelden elde edilen verim, işletme sürekliliği ve işletme kar marjının yükselmesi gibi konulara da olumlu bir katkı yaparak iyileşme sağlayacaktır.

Çalışma kapsamında örgütsel sosyalizasyon ile alt boyutlarının işgören performansını nasıl etkilediğini görmek amacı ile regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda örgütsel sosyalizasyon ile alt boyutları olan eğitim ve gelecek beklentisi, anlama ve iş arkadaşları desteği boyutları ile işgören performansı arasında anlamlı bir etki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın gerçekleştirilmesi ve anket formlarının dağıtılması konusunda bazı zorluklarla karşılaşmıştır. Pandemi sürecinden dolayı konaklama işletmelerinin kapanması ve sokağa çıkma kısıtlamalarının yaşanması sebebiyle anket dağıtma ve otelde çalışan bulma konusunda bazı zorluklar yaşanmıştır. Ayrıca yine pandemi süreci sebebi ile üniversite kütüphanesinden yeteri kadar faydalanılamamıştır. Bu tür zorluklar tez hazırlama sürecini uzatmıştır.

Bu çalışma anlık bir çalışma olup belirli bir süre içinde tamamlanmıştır. Ortaya konan sonuçlar bu sürecin bir yansımasıdır. Çalışma kapsamındaki değişkenler ise belli bir süreç içinde oluşan, değişen ve kaybolabilen psikolojik yapı ve durumları içermektedir. Bu nedenle benzer bir çalışma evren daha geniş tutularak farklı bir süreçte tekrar yapılabilir. Araştırma sürecinin daha uzun bir sürece yayılması ve periyodik değerlendirmelerle boylamsal araştırmalar yapılarak geliştirilebilir. Böylece kavramlarla ilgili daha genel sonuçlar ortaya konabilir ve ilişkilerin ortaya konulmasına ilişkin daha farklı nedenler ortaya çıkarılabilir.

KAYNAKÇA

- Aliyev, Y. (2014). Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C. ve Acar, U. (2012). “Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkisi: İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma”. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2 (2): 47-74.
- Cookey, M.A.P & Janyam, K. (2019). Skill Performsnce in Informal Economy Workers: Multilevel Perceptual Assessment. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. 40.
- Çalık, T. (2003). “İşgörenlerin Örgüte Uyumu (Örgütsel Sosyalleşme)”. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 1(2): 0-0.
- Demirbilek, T. (2009). “Örgütsel Sosyalleşmede İşe Alıştırma Eğitiminin Yeri ve Önemi”. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 9 (18): 353-374.
- Devellis, F. (2014). *Ölçek Geliştirme*. (3. Basım). İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kahyaoğlu, M. (2012). Örgütsel Sosyalleşme Taktiklerinin İşgörenlerin Kariyer Planlamaları Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Alan Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Karabat, B. (2017). *Örgütlerde Performans Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Mafud, J. ve Moreno, M. (2018). “Role of Authentic Leadership in Organizational Socialization and Work Engagement among Workers”. *Scientific Research Publishing*. 9(1), 46-62.
- Meriç S. ve Güllüce A.Ç. (2017). *Değişime Direnç ve Örgütsel Sessizlik Bağlamında Yenilikçilik: TRAI ve TRB2 Bölgesi Turizm İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: Lambert Academic Publishing.
- Özer, S. (2018). Örgütsel Sinizim, İşe Yabancılaşma ve Kişilik İlişkisi: Trb1 Bölgesi Otel İşgörenleri Üzerine Bir Araştırma. *Doktora Tezi*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sigler, T.H. ve Pearson, C.M. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1): 27-52.
- Sökmen A. (2007). Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde İşgörenlerin Yöneticilerine Dönük Algıları: Ankara'daki Otel İşletmelerinde Bir Değerlendirme, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 32(2): 170-182.
- Taormina, R. (1997). “Organizational Socialization: A Multidomain, Continuous Process Model”. *International Journal of Selection and Assessment*,5(1): 29-47.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması". *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1): 71-85.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2011). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Zonana, M. (2011). İş Stresinin İşgörenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine Etkileri ve Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.