



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

Araştırma Makalesi * Research Article

Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Alan Araştırması

The Effect of Organizational Socialization on Organizational Silence: A Field Research in The Textile Industry

Mustafa TAŞLIYAN

Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
mustafatasliyan@hotmail.com
Orcid ID: 0000-0003-1141-9846

Bilge GÜLER

Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Bor Meslek Yüksekokulu, Tapu ve Kadastro Bölümü,
bilgeeguler@gmail.com
Orcid ID: 0000-0001-5361-8304

Elkhan GURBANLI

Doktora Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı,
Elxan.Qurbanli@bk.ru
Orcid ID: 0000-0002-8838-9799

Öz: Bu çalışmada, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizliği etkileyip etkilemediğini ortaya koymak ve literatüre bu yönde katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Kahramanmaraş ilinde faaliyet gösteren üç tekstil işletmesinden anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Toplanan 250 veri SPSS ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizliği negatif yönde anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel sosyalleşme boyutlarından mesleki yeterliliğin örgütsel sessizliğin tüm alt boyutlarını (iş ortamı, duygu, sessizliğin kaynağı, yönetici, izolasyon), örgütsel sosyalleşmenin diğer alt boyutlarının (politika, dil-tarih, kişiler arası ilişkiler, amaç ve değerlere uyum) ise örgütsel sessizliğin bazı alt boyutlarını negatif yönde anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyalleşme, örgütsel sosyalleşme, örgütsel sessizlik.

Abstract: In this study, it is aimed to reveal whether organizational socialization affects organizational silence and to contribute to the literature in this direction. In this direction, data were collected from three textile enterprises operating in Kahramanmaraş by using the survey technique. Collected 250 data were analyzed with SPSS. As a result of the analyzes made; It has been determined that organizational socialization has a significant negative effect on organizational silence. In addition, it has been determined that professional competence, which is one of the dimensions of organizational socialization, affects all sub-dimensions of organizational silence (work environment, emotion, source of silence, manager, isolation), while other sub-dimensions of organizational socialization (politics, language-history, interpersonal relations, compliance with goals and values) negatively affect some sub-dimensions of organizational silence.

Keywords: Socialization, organizational socialization, organizational silence.

Geliş Tarihi:31.01.2022

Kabul Tarihi:22.06.2022

Yayın Tarihi:31.08.2022

Atıf: Taşlıyan, M., Güler, B. & Gurbanlı, E. (2022). Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizlik üzerine etkisi: Tekstil sektöründe bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 1041-1056. Doi: 10.33437/ksusbd.1065683

GİRİŞ

Örgütsel sosyalleşme, çalışanların örgütün etkili bir üyesi olabilmesi için örgütün amaçlarını, normlarını, davranış kalıplarını ve kültürünü öğrenip uyum sağladığı süreci ifade etmektedir (Çelik, 2018: 1). Bu süreç, bireyin örgüte katılmasıyla başlayıp, örgütte kaldığı sürece devam eden çok yönlü ve değişmeye dayalı eylemler topluluğunu içermektedir. Bu süreçte önemli olan, örgütsel norm ve değerleri bireyin özellikleriyle uyumlaştırmaktır (Özbaş, 2020:155-156). Çalışanların işe başladıkları günden itibaren yapacağı işle ilgili eğitim alması, örgütün amaç ve değerlerini anlaması, iş arkadaşlarından destek görmesi ve terfi gibi konularda olumlu bir kaniya sahip olması bu süreci olumlu olarak etkilemektedir (Türker ve Yıldırım, 2020: 6071). Sosyalleşme sürecinin başarılı olması, çalışanları motive ederek performansını arttıracak ve örgütsel hedeflere daha çabuk ulaşmaya imkân sağlayacaktır (Özer ve Babur, 2020: 115). Hem örgüte yeni giren çalışanların hem de mevcut çalışanların kendilerini yabancı bir iş çevresinde hissetmemeleri, psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılamaları ve potansiyellerini tam olarak kullanabilmeleri için örgütsel sosyalleşme süreci kritik bir role sahiptir.

Örgütsel sosyalleşme, öğrenme ve yenilenmenin devam edebilmesi (Dönmez, 2016: 3), küresel pazarda hayatta kalmak ve gelişmek için organizasyondaki yeni yeteneklerin yönetilmesine yardımcı olan gerekli bir süreçtir (Qadeer vd., 2020: 1). İnsanlar yaşamlarının önemli bir bölümünü çeşitli örgütlerde çalışarak geçirmektedir. Örgütsel sosyalleşme, insanların psiko-sosyal varlığını gerçekleştirebilmesi için özellikle çağımızda bir gereksinim olarak görülmektedir (Özbaş, 2020: 140).

Örgütlerin yaşamını sürdürmesi, rekabet ortamına uyum sağlaması ve başarılı olması için insan kaynaklarına değer vermesi gerekmektedir. Gerekli beceri ve deneyime sahip çalışanlar, örgütler için önemli bilgi kaynaklardır. Bu nedenle çalışanların sahip olduğu bilgiyi paylaşmaktan ve risk almaktan korkmamaları önem taşımaktadır (Macit ve Erdem, 2020: 94). İletişim durumunda olma, bilgiyi geliştirme ve paylaşma, günümüz bilgi çağının unsurları arasındadır. Örgütsel sessizlik ise bu tür bir iletişimi engellemektedir (Dönmez, 2016: 3). Çalışanların iyileşme ve gelişme adına işi veya örgütüyle ilgili konularda bilgi, fikir ve görüşlerini yöneticilerden çeşitli nedenlerle bilinçli olarak esirgeme davranışları çalışan sessizliği olarak tanımlanmakta olup, çalışan sessizliğinin örgüt içinde yaygın bir şekilde görülmesi sonucunda ise örgütsel sessizlik oluşmaktadır (Yalçınsoy, 2017: 1; Tutar ve Köse, 2018: 156). Örgütsel değişim ve gelişimin sağlanmasında örgütsel sessizliğin engelleyici etkisi bulunmaktadır (Tutar ve Köse, 2018: 168). Örgütsel değişim ve gelişim için, çalışanların bilgi, fikir ve görüşlerini açıkça ifade edebilecekleri bir örgüt kültürünün oluşturulması ve örgütsel sessizliğin önüne geçilmesi gerekmektedir (Macit ve Erdem, 2020: 109). Örgütsel sosyalleşmenin örgüt içinde yaygın bir kültür haline getirilmesi ile çalışanların sessizlik davranışlarının önüne geçileceği ve kendilerini örgüt içinde rahatça ifade edebilecekleri söylenebilir.

Örgütsel sessizlik, bir hastalık gibi yayılabilen ve zamanla tüm örgütü sarabilme özelliğine sahip olan istenmeyen bir davranıştır. Örgütsel sessizliğin ortadan kaldırılmaması kısa vadede işgücü kaybına, uzun vadede ise örgütün bütününe zarar verecek sonuçlar doğurabilir (Dönmez, 2016: 4). Yapılan araştırmalar sonucu, örgütsel sessizliğin hem çalışanlar hem de örgütler üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu ortaya konulmuştur. Örgütsel sessizliğin çalışanlar üzerinde; kendini değersiz hissetme, aidiyet duygusunda azalma, tükenmişlik, stres, depresyon, bilişsel uyumsuzluk, motivasyon kaybı gibi olumsuz etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Örgütler üzerindeki olumsuz etkileri ise iş tatminsizliği, örgüte güvenmeme, örgüte bağlılığın düşük olması, performansın düşük olması, işten ayrılma niyetinin yüksek olması, kalitesiz bir iletişim iklimi ve çalışanların fikri katkılarından faydalanamama olarak ifade edilmiştir. Örgütsel sessizliğin çalışanlar ve örgütler üzerindeki olumsuz etkileri, örgütte yeni fikirlerin, yaklaşımların ve sinerjinin ortaya çıkmasını engelleyecektir (Yalçınsoy, 2017: 14-15). Al-naqeeb ve Ismael (2021) yaptıkları araştırmada, örgütsel sessizliğin sürdürülebilir rekabet avantajı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu belirlemişlerdir. Saeidipour ve arkadaşları (2021) ise yaptıkları araştırmada, örgütsel sessizliğin mobbing ve işten ayrılma niyetini olumlu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu olumsuz sonuçları önlemek için örgütsel sessizliğin önüne geçilmesi gerekmektedir. Örgütsel sessizliğin önlenmesi yoluyla hem örgütsel bağlılığın artması hem de kaynakların daha etkin ve verimli kullanımı mümkün olacaktır (Macit ve Erdem, 2020: 112). Bu açıdan örgütsel sessizliğin olumsuz etkilerini önlemek için öncüllerini incelemek önem taşımaktadır.

Literatür taraması sonucu, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel özdeşleşmeyi (Ge vd., 2010; Lee, 2013; Aliyev ve Işık, 2014; Kırmızıgül, 2018), örgütsel vatandaşlık davranışını (Ge vd., 2010; Özdemir ve Orhan, 2018; Yıldırım ve Keskinlik Kara, 2018; Benligiray ve Demirci, 2019), örgütsel bağlılığı (Türker ve Yıldırım, 2020), çalışan performansını (Özer ve Babur, 2020), duygusal bağlılığı (Qadeer vd., 2020) ve algılanan örgütsel desteği (Qadeer vd., 2020) pozitif etkilediği, tükenmişliği ise negatif etkilediği (Baş Saka ve Coşkun, 2020) görülmüştür. Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik değişkenlerini birlikte ele alan sınırlı sayıda (Dönmez, 2016; Çelik, 2018; Özden, 2018; Demir, 2021) araştırmaya rastlanması, bu konuda yapılan çalışmalara ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Yapılan bu çalışmaların ise daha çok örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkilere odaklandıkları görülmüştür. Bu çalışmada, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizlik üzerine etkisi hem genel boyut hem de alt boyutlar bağlamında incelenmiştir. Örgütsel sosyalleşme üzerine yapılan araştırmaların genellikle bankacılık sektörü (Lee, 2013; Aliyev ve Işık, 2014; Kırmızıgül, 2018) ve eğitim sektörü (Özdemir ve Orhan, 2018; Yıldırım ve Keskinlik Kara, 2018; Baş Saka ve Coşkun, 2020) üzerinde yapıldığı görülmüş olup, tekstil sektörü çalışanları üzerinde bu konuları birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Tekstil sektörünün eğitim ve bankacılık sektöründen farklı bir yapıya sahip olması, daha farklı sonuçlara neden olabilir. Tekstil çalışanlarının örgütsel sosyalleşme düzeylerinin sessizlik düzeyleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesi, örgütsel sessizliği ortadan kaldıracak veya azaltacak sosyalleşme faktörlerinin belirlenerek daha etkili bir sosyalleşme sürecinin yaşanmasına katkı sağlayacaktır.

LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

Yerli literatür taraması sonucu, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizlik üzerine etkisini inceleyen çok az sayıda araştırmaya rastlanırken yabancı literatürde bu iki değişkeni birlikte ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Fakat örgütsel sosyalleşmenin başka örgütsel davranış değişkenleri üzerinde etkisini inceleyen araştırmalar bulunmaktadır.

Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik konularını birlikte ele alan çalışmaların genellikle bu değişkenler arasındaki ilişkileri incelediği görülmüştür (Dönmez, 2016; Çelik, 2018; Özden, 2018). Yapılan araştırmalar sonucu, örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasında negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir (Dönmez, 2016; Çelik, 2018). Özden (2018) tarafından yapılan araştırmada ise örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik ana boyutları arasında bir ilişki bulunmamış fakat örgütsel sosyalleşme ile sessizlik boyutlarından yönetici arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Demir (2021) tarafından öğretmenler üzerine yapılan araştırmada, öğretmenlerin sosyalleşme algısının örgütsel sessizliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sosyalleşmenin amaç ve değerlere uyum boyutunun, örgütsel sessizliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu, diğer boyutlarının ise örgütsel sessizliğin anlamlı birer yordayıcısı olmadıkları açığa çıkarılmıştır. Bu sonuçlar, örgütsel sosyalleşme ile sessizlik arasındaki ilişkinin ve etkinin net olarak anlaşılabilmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Yerli literatür taraması sonucu, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel özdeşleşme (Aliyev ve Işık, 2014; Kırmızıgül, 2018), örgütsel vatandaşlık davranışı (Özdemir ve Orhan, 2018; Yıldırım ve Keskinlik Kara, 2018), örgütsel bağlılık (Türker ve Yıldırım, 2020), çalışan performansı (Özer ve Babur, 2020) üzerindeki etkisine ilişkin çalışmaların olduğu görülmüştür. Aliyev ve Işık (2014) tarafından banka çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları (iş eğitimi, örgütü anlama, çalışma arkadaşlarının desteği ve geleceğe ilişki beklentiler) ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir korelasyon olduğu, bununla birlikte örgütsel sosyalleşmenin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Kırmızıgül (2018) tarafından banka çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda, örgütsel sosyalleşmenin dört alt boyutunun (eğitim, anlama, çalışanların desteği ve gelecek beklentisi) örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif etkisinin olduğu saptanmıştır. Özdemir ve Orhan (2018) öğretmenler üzerine yaptıkları araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sosyalleşme arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki belirlemişlerdir. Ayrıca örgütsel sosyalleşme boyutlarından “kişiler arası ilişkiler” ile “amaç ve değerlere uyum” boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği, öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerinin arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığı saptanmıştır. Yıldırım ve Keskinlik Kara (2018) tarafından öğretmenler üzerine yapılan araştırmada, örgütsel sosyalleşmenin alt boyutları (mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, dil-tarih, politika, örgütsel amaç ve değerlere uyum) ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt

boyutları (centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem ve yardımlaşma) arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu, bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği belirlenmiştir. Türker ve Yıldırım (2020) belediye çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada, örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sözleşme boyutlarından ilişkiel sözleşme ve örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Özer ve Babur (2020) konaklama işletmelerinde çalışan personeller üzerinde yaptıkları araştırmada, örgütsel sosyalleşmenin çalışanların performanslarını etkilediğini belirlemişlerdir. Baş Saka ve Coşkun (2020) ise öğretmenler üzerine yaptıkları araştırmada, örgütsel sosyalleşme ile tükenmişlik arasında negatif yönde bir korelasyon olduğu ve örgütsel sosyalleşme düzeyi arttıkça tükenmişliğin azalacağı sonucuna ulaşmışlardır.

Yabancı literatür taraması sonucu ise örgütsel sosyalleşmenin örgütsel özdeşleşme (Ge vd., 2010; Lee, 2013), örgütsel vatandaşlık davranışı (Ge vd., 2010), algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık (Qadeer vd., 2020) üzerindeki etkisine ilişkin çalışmalara rastlanmıştır. Ge ve arkadaşları (2010) yaptıkları araştırma sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla pozitif bir ilişkisi olduğunu ve örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracı rolünün bulunduğunu saptamışlardır. Lee (2013), Taiwan’da bankacılık sektöründe yaptıkları araştırma sonucunda, örgütsel sosyalleşmenin, kontrol odağı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğunu bulgulamışlardır. Qadeer ve arkadaşları (2020), farklı kuruluşlardan elde ettikleri verilerin analizi sonucu, sosyalleşme taktiklerinin algılanan örgütsel destek aracılığıyla duygusal bağlılığı etkilediğini ortaya koymuşlardır. Yerli ve yabancı literatür taraması sonucu, örgütsel sosyalleşmenin genellikle olumlu davranış değişkenleri (örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi) üzerine etkilerine odaklanıldığı görülmüştür. Örgütsel sosyalleşmenin tükenmişlik gibi olumsuz sonuçları azaltıp azaltmayacağına dair çalışma sayısı daha azdır. Bu bakımdan örgütsel sosyalleşmenin sessizlik üzerine etkisini inceleyen bu çalışmanın literatürdeki boşluğu doldurmaya katkı sağlayacağı söylenebilir.

Bireyler yeni bir örgüte girdiklerinde veya yeni bir işe başladıklarında, onlar için belirsiz bir ortama girdiklerinden dolayı yalnız hissedeceklerdir. İnsan, doğası gereği sosyal bir varlık olduğu için hem günlük yaşamında hem de iş yaşamında sosyalleşmesi ve bu sosyalleşme sürecinin olumlu geçmesi oldukça önemlidir. Yarmacı ve Ayyıldız (2018), otel çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada, örgütsel dışlanmanın örgütsel sessizliği etkilediğini saptamışlardır. Erdirençelebi ve arkadaşları (2020) tarafından banka çalışanları üzerine yapılan araştırmada ise örgütsel yalnızlığın örgütsel sessizliği, örgütsel sessizliğin ise işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir.

Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada, ilgili kuramsal çerçeve ve ampirik sonuçlar ışığında araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisine ilişkin hipotezler, değişkenlerin alt boyutları da dahil edilerek istatistiksel olarak test edilmek üzere aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H1: Örgütsel sosyalleşme örgütsel sessizliği negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H2: Örgütsel sosyalleşme boyutları örgütsel sessizlik boyutlarından “iş ortamı” boyutunu negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H3: Örgütsel sosyalleşme boyutları örgütsel sessizlik boyutlarından “duygu” boyutunu negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H4: Örgütsel sosyalleşme boyutları örgütsel sessizlik boyutlarından “sessizliğin kaynağı” boyutunu negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H5: Örgütsel sosyalleşme boyutları örgütsel sessizlik boyutlarından “yönetici” boyutunu negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H6: Örgütsel sosyalleşme boyutları örgütsel sessizlik boyutlarından “izolasyon” boyutunu negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, Kahramanmaraş ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren üç işletmenin çalışanlarını kapsamaktadır. Bu işletmelerde yaklaşık 600 çalışan bulunmaktadır. Gürbüz ve Şahin'e (2016) göre %95 güven seviyesinde, %5 kabul edilebilir hataya göre 750 evren için asgari 254 örneklem gerekmektedir. Bu araştırmada kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen ve çalışmaya gönüllü olarak katılan 250 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Uygulanan anketler için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 02.11.2021 tarih ve E-72321963-200-71089 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

Katılımcıların 70,4'ü (176 kişi) erkek, %29,6'sı (74 kişi) kadın; %52,4'ü (131 kişi) 20-39 yaş, %40,8'i (102 kişi) 40-59 yaş, %6,8'i (17 kişi) 60 ve üzeri yaş grubundadır. %65,6'sı (164 kişi) evli, %34,4'ü (86 kişi) bekar. Eğitim durumları incelendiğinde, %78,4'ünün (196) lise, %10,8'inin (27 kişi) ön lisans ve %10,8'inin (27 kişi) lisans mezunu oldukları görülmüştür. Kurumdaki çalışma sürelerine bakıldığında, %12,8'i (32 kişi) 1 yıldan az, %34,4'ü (86 kişi) 1-3 yıl, %35,6'sı (89 kişi) 4-6 yıl, %17,2'si (43 kişi) 7 yıl ve üzeri süredir bu kurumda çalışmaktadırlar.

Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Bu araştırmada veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Anket formu oluşturulurken katılımcıların örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik düzeylerini ölçmek için daha önce literatürde kullanılan ölçekler tercih edilmiştir.

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği: Katılımcıların örgütsel sosyalleşme düzeylerini ölçmek amacıyla Erdoğan (2012) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek 24 ifade ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar "mesleki yeterlilik, kişiler arası ilişkiler, dil-tarih, politika, amaç ve değerlere uyum" şeklindedir. Bu ölçek literatürde yapılan başka araştırmalarda da kullanılmıştır (Özdemir ve Orhan, 2018; Çelik, 2018). Örgütsel sosyalleşme boyutları, çalışanların sosyalleşme süreçlerinin başarılı olup olmadığını belirlemeye yardımcı olur. Bu boyutlar aşağıdaki gibi özetlenebilir (Fisher, 1986; Chao vd., 1994; Erdoğan, 2012):

1-Mesleki Yeterlilik: Yapılan işe ilişkin mesleki bilgi ve becerilerin kazanılmasıdır. İşin iyi şekilde yapılması direkt olarak örgütsel sosyalleşme ile ilişkili olmasa da işi iyi şekilde yapabilmek için kazanılması gereken bilgi, beceri ve yeteneklerin nasıl öğrenileceği direkt olarak örgütsel sosyalleşme sürecinden etkilenebilmektedir. Bu nedenle mesleki yeterlilik, sosyalleşme sürecinin önemli bir parçasıdır.

2-Kişiler Arası İlişkiler: Örgütte çalışan bireylerle olumlu ilişkiler kurulmasıdır. Kişilik özellikleri, grup dinamikleri ve örgütsel ilişkiler, diğer üyelerin bireyin sosyal beceri ve davranışlarını ne ölçüde kabul edeceklerini etkileyen faktörler arasındadır.

3-Politika: Bireylerin örgüt içindeki formal ve informal iş ilişkilerini, güç yapılarını ve sosyal iletişim örüntülerini öğrenmesi, örgütsel politikalarda sosyalleşmesini ifade etmektedir.

4-Dil-Tarih: Dildeki sosyalleşme, örgüt çalışanlarının mesleklerine ilişkin teknik dili, örgüte özgü kısaltmaları, kodlamaları ve örgütün jargonunu öğrenmesi ile ilgilidir. Örgütün kendine özgü ortak bir dile sahip olması ve bu dilin örgüt üyeleri tarafından öğrenilmesi, üyelerin etkili iletişim kurmasını ve birbirlerini anlamalarını sağlayacaktır. Tarih konusundaki sosyalleşme ise, çalışanların buldukları örgütün ve çalışma grubunun geçmişini, geleneklerini ve kültürünü öğrenmesi olarak ifade edilmiştir.

5-Amaç ve Değerlere Uyum: Bu boyut ise, örgütün belirli amaç ve değerlerinin öğrenilmesi ile ilgilidir. Yazılı olmayan fakat örgüt yönetimi tarafından benimsenen, informal ve açıkça belirtilmeyen amaç ve değerlerden oluşmaktadır.

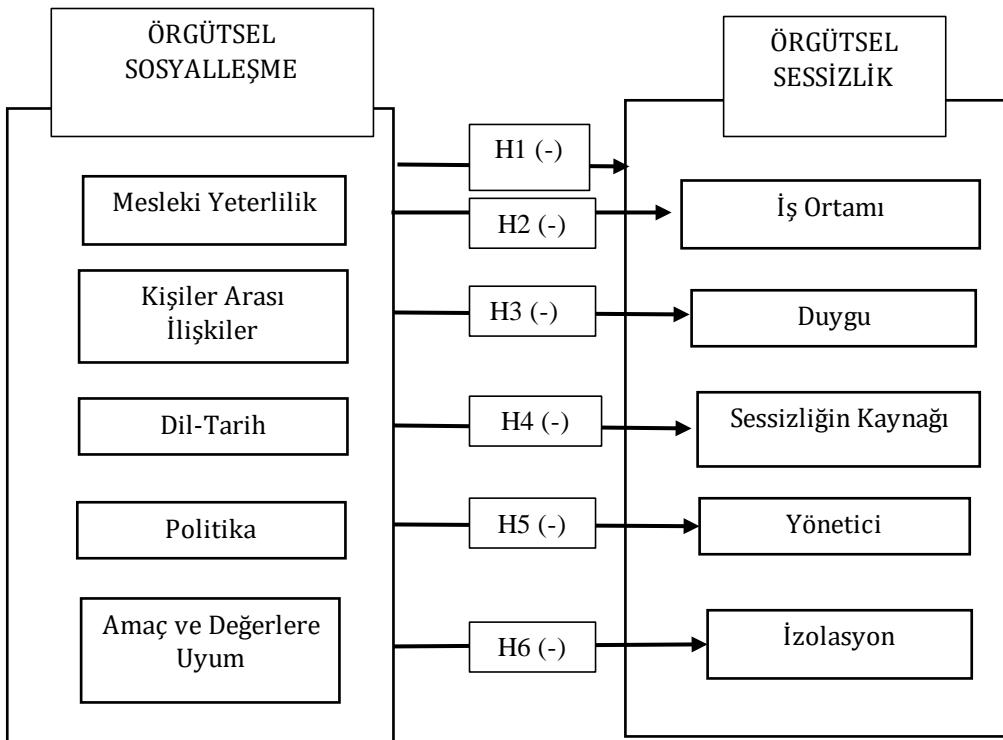
Örgütsel Sessizlik Ölçeği: Katılımcıların sessizlik düzeylerini saptamak amacıyla Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından geliştirilmiş olan 18 ifade ve 5 alt boyuttan oluşan "Örgütsel Sessizlik Ölçeği" kullanılmıştır. Bu boyutlar "iş ortamı, duygu, sessizliğin kaynağı, yönetici, izolasyon" olarak adlandırılmıştır. Bu ölçeği literatürde başka araştırmalar da tercih etmiştir (Çelik, 2018; Demir ve

Cömert, 2019; Yalçın ve Saygı, 2021). “Çalışanlar görüşlerini ifade ettikleri için yöneticilerden ve meslektaşlarından olumsuz tepki alırlar” ifadesi iş ortamı boyutuna, “çalışanlar belirli konular hakkında konuşmaktan kaçınırlar” ifadesi duygu boyutuna, “çalışanların duygu ve düşüncelerini açıkça ifade edememesi bütün olay ve durumlar hakkındadır” ifadesi sessizliğin kaynağı boyutuna, “çalışanların örgüt yöneticilerine güven duymamaları, duygu ve düşüncelerini dile getirmelerine engel olur” ifadesi yönetici boyutuna, “çalışanlar dışlanacakları endişesiyle duygu ve düşüncelerini dile getirmezler” ifadesi izolasyon boyutuna örnek verilebilir.

Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik ölçekleri için “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklindeki 5’li likert tipi dereceleme kullanılmıştır

Araştırmanın Modeli ve Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Bu çalışmada, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda Şekil 1’deki model çerçevesinde araştırma hipotezleri test edilmiştir. Araştırmada, örgütsel sosyalleşme ve boyutları bağımsız, örgütsel sessizlik ve boyutları bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın modeli

Anket sonucu elde edilen verilerin analizi SPSS (Statistical Package for the Social Science) kullanılarak frekans, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri ile yapılmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde, güvenilirlik, frekans, korelasyon ve regresyon analizi sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi yapılmış olup, güvenilirliğin test edilmesinde Cronbach’s Alpha katsayısı kullanılmıştır. Cronbach’s Alpha katsayısının değerlendirilmesi ise Kayış (2018) tarafından önerilen aralıklara göre yapılmıştır:

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değil,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 1. Güvenilirlik analizi sonuçları

Kullanılan Ölçekler (Scales)	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayıları (α)
ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME	24	0,887
Mesleki Yeterlilik	5	0,815
Kişiler Arası İlişkiler	6	0,691
Dil-Tarih	4	0,513
Politika	4	0,741
Amaç ve Değerlere Uyum	5	0,781
ÖRGÜTSEL SESSİZLİK	18	0,859
İş Ortamı	4	0,600
Duygu	3	0,680
Sessizliğin Kaynağı	5	0,665
Yönetici	3	0,640
İzolasyon	3	0,613

Tablo 1'de yer alan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir oldukları görülmüştür. 5 ifadeden oluşan mesleki yeterlilik boyutunun alfa değeri 0,815; 6 ifadeden oluşan kişiler arası ilişkilerin 0,691; 4 ifadeden oluşan dil-tarih boyutunun 0,513; 4 ifadeden oluşan politika boyutunun 0,741; 5 ifadeden oluşan amaç ve değerlere uyum boyutunun ise alfa değeri 0,781dir. Buna göre örgütsel sosyalleşmenin kişiler arası ilişkiler, politika, amaç ve değerlere uyum boyutlarının $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında oldukça güvenilir, dil-tarih boyutunun $0,40 \leq \alpha < 0,60$ aralığında güvenilirliği düşüktür. Örgütsel sosyalleşme genel boyutunun alfa değeri 0,887; örgütsel sosyalleşmenin mesleki yeterlilik boyutunun ise alfa değeri 0,815 olduğundan $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmektedir. Örgütsel sessizliğin tüm boyutlarının ise alfa değerlerinin $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında olduğundan oldukça güvenilir olarak değerlendirilebilecekleri söylenebilir. Ayrıca örgütsel sessizlik genel boyutunun alfa değeri 0,859 ($0,80 \leq \alpha < 1,00$) olduğu için yüksek derecede güveniliridir.

Araştırma Değişkenlerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizliğe yönelik tanımlayıcı istatistiklere ilişkin bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Araştırma değişkenlerine yönelik tanımlayıcı istatistikler

Değişkenler	Ort.	S.S.
Örgütsel Sosyalleşme	4,04	,47706
Mesleki Yeterlilik	3,98	,72487
Kişiler Arası İlişkiler	4,06	,54973
Dil-Tarih	4,09	,55036
Politika	4,07	,66418
Amaç ve Değerlere Uyum	4,03	,68097
Örgütsel Sessizlik	1,90	,45204
İş Ortamı	2,01	,57313
Duygu	1,88	,66221
Sessizliğin Kaynağı	1,90	,53840
Yönetici	1,91	,65554
İzolasyon	1,77	,59012

Katılımcıların örgütsel sosyalleşme ve sessizlik düzeyleri, bu değişkenlerin ortalamalarına göre yorumlanmıştır. Örgütsel sosyalleşme ve boyutlarının ortalamalarının 3,98-4,09 arasında, örgütsel sessizlik ve boyutlarının ortalamalarının ise 1,77-2,01 arasında değiştiği görülmüştür. 5'li likert ölçekli ifadelerde ortalama 1,00-1,79 arasında "çok olumsuz", 1,80-2,59 arasında "olumsuz", 3,40-4,19 arasında ise "olumlu" olarak değerlendirilmektedir (Uras, 2000: 3). Buna göre katılımcıların örgütsel sosyalleşme konusunda olumlu algılara, örgütsel sessizlik konusunda ise olumsuz algılara sahip oldukları söylenebilir. Başka bir ifadeyle katılımcıların örgütsel sosyalleşme algıları yüksek bir düzeydeyken, sessizlik algıları ise daha düşük düzeydedir.

Araştırma Modelinin Sınanmasına İlişkin Bulgular

Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin yönünü ve düzeyini belirlemek amacıyla öncelikle korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucu elde edilen korelasyon katsayısı, Sungur (2018) tarafından yapılan değerlendirmeye göre yorumlanmıştır.

Tablo 3. Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi

Değişkenler	Örgütsel Sosyalleşme	Örgütsel Sessizlik
Örgütsel Sosyalleşme	1	
Örgütsel Sessizlik	-,757**	1

**p<0.01 düzeyinde anlamlı

Tablo 3'teki korelasyon analizi sonucuna göre, örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasında negatif yönde yüksek düzeyde bir ilişki vardır (r: -,757; p<0,01). 0,70-0,89 arasındaki korelasyon katsayısı yüksek düzey olarak değerlendirilmektedir (Sungur, 2018). Bu sonuç, örgütsel sosyalleşmenin arttıkça örgütsel sessizliğin azaldığını göstermektedir. Daha ayrıntılı sonuçlar elde edebilmek için örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizliğin boyutları arasında da korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4. Örgütsel sosyalleşme boyutları ile örgütsel sessizlik boyutları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi

Değişkenler	İş Ortamı	Duygu	Sessizliğin Kaynağı	Yönetici	İzolasyon
Mesleki Yeterlilik	-,525**	-,487**	-,491**	-,494**	-,453**
Kişiler Arası İlişkiler	-,385**	-,389**	-,467**	-,538**	-,373**
Dil-Tarih	-,404**	-,361**	-,410**	-,452**	-,423**
Politika	-,380**	-,502**	-,551**	-,464**	-,382**
Amaç ve Değerlere Uyum	-,231**	-,354**	-,497**	-,371**	-,349**

**p<0.01 düzeyinde anlamlı

Örgütsel sosyalleşme boyutları ile örgütsel sessizlik boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucu, tüm boyutlar arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Tablo 4'teki korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki gibidir:

- Örgütsel sosyalleşme boyutlarından mesleki yeterlilik ile iş ortamı arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki (r: -,525; p<0,01) belirlenirken duygu (r: -,487; p<0,01), sessizliğin kaynağı (r: -,491; p<0,01), yönetici (r: -,494; p<0,01) ve izolasyon (r: -,453; p<0,01) arasında negatif yönde zayıf düzeyde ilişkiler belirlenmiştir. Sungur'a (2018) göre, 0,26-0,49 arasındaki korelasyon katsayısı zayıf düzey, 0,50-0,69 arasındaki korelasyon katsayısı ise orta düzey olarak değerlendirilmektedir.

- Örgütsel sosyalleşme boyutlarından kişiler arası ilişkiler ile yönetici arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki (r: -,538; p<0,01) belirlenirken iş ortamı (r: -,385; p<0,01), duygu (r: -,389; p<0,01),

sessizliğin kaynağı (r: -,467; p<0,01) ve izolasyon (r: -,373; p<0,01) arasında negatif yönde zayıf düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir.

- Örgütsel sosyalleşme boyutlarından dil-tarih ile iş ortamı (r: -,404; p<0,01), duygu (r: -,361; p<0,01), sessizliğin kaynağı (r: -,410; p<0,01), yönetici (r: -,452; p<0,01) ve izolasyon (r: -,423; p<0,01) arasında negatif yönde zayıf düzeyde ilişkiler belirlenmiştir.

- Örgütsel sosyalleşme boyutlarından politika ile duygu (r: -,502; p<0,01) ve sessizliğin kaynağı (r: -,551; p<0,01) arasında negatif yönde orta düzeyde ilişkiler belirlenirken iş ortamı (r: -,380; p<0,01), yönetici (r: -,464; p<0,01) ve izolasyon (r: -,382; p<0,01) arasında negatif yönde zayıf düzeyde ilişkiler saptanmıştır.

- Örgütsel sosyalleşme boyutlarından amaç ve değerlere uyum ile iş ortamı arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde bir ilişki (r: -,231; p<0,01) belirlenirken duygu (r: -,354; p<0,01), sessizliğin kaynağı (r: -,497; p<0,01), yönetici (r: -,371; p<0,01) ve izolasyon (r: -,349; p<0,01) arasında negatif yönde zayıf düzeyde ilişkiler belirlenmiştir. Sungur'a (2018) göre 0,00-0,25 arasındaki korelasyon katsayısı zayıf düzeyde olarak değerlendirilmektedir.

- Boyutlar arasındaki en yüksek korelasyon, örgütsel sosyalleşme boyutlarından politika ile sessizliğin kaynağı arasındadır.

Korelasyon analizi sonuçları, regresyon analizine geçilebileceğini göstermektedir. Araştırma hipotezleri basit regresyon ve çoklu regresyon analizleri ile test edilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizlik üzerine etkisine yönelik basit regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Örgütsel Sessizlik	Sabit	4,802	,160		29,986	,000
	Örgütsel Sosyalleşme	-,717	,039	-,757	-18,228	,000
R: ,757; R²: ,573; Düzeltilmiş R²: ,571; Tahmini Standart Hata: ,29612; F: 332,257; Model (p): ,000						

**p< 0,01; *p< 0,05

Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizlik üzerine etkisini tespit etmek amacıyla yapılan basit regresyon analizi sonucu, kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (F: 332,257; p<0,01) ve örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizlik üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır (β: -,757; p<0,01). Örgütsel sessizlikteki değişimin %57,3'ü örgütsel sosyalleşme tarafından açıklanmaktadır (R²: ,573). Bu sonuçlar doğrultusunda H1 kabul edilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel sosyalleşme boyutlarının iş ortamı (örgütsel sessizlik boyutu) üzerine etkisine yönelik çoklu regresyon analizi

Model 1 Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş	t	p	Tolerans	VIF	Koşul İndeksi
	B	Standart Hata	Beta (β)					
(Sabit)	4,553	,265		17,185	,000			1,000
Mesleki Yeterlilik	-,330	,052	-,417	-6,368	,000	,630	1,588	16,615
Kişiler Arası İlişkiler	-,112	,073	-,107	-1,535	,126	,554	1,805	19,542
Dil-Tarih	-,234	,067	-,225	-3,503	,001	,655	1,527	22,939
Politika	-,012	,061	-,013	-,190	,850	,540	1,851	25,759
Amaç ve Değerlere Uyum	,057	,053	,067	1,060	,290	,670	1,492	27,774
R: ,584; R²: ,341; Düzeltilmiş R²: ,327; Tahmini Standart Hata: ,47006; F: 25,234; Model (p): ,000; Durbin Watson:1,830								

Bağımlı Değişken: İş Ortamı

Not: **p< 0,01 ; *p< 0,05

Çoklu regresyon analizinin yapılabilmesi için bazı ön koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu nedenle Tolerans, VIF, koşul indeksi, Durbin Watson değerlerine de bakılmıştır. Varyans Büyütme Faktörünün (VIF) en üst değeri 10, tolerans değerinin ise en alt değeri 0,100 (Hair vd., 2014: 200), koşul indeksi değeri ise 10-30 arasındadır (Gujarati, 2003: 361-362). Durbin Watson katsayısı otokorelasyonu test etmede kullanılmakta olup, bu değer 1,5-2,5 arasında olması kabul görmektedir (Küçükşille, 2018: 264). Regresyon modelindeki Varyans Büyütme Faktörü (Variance Inflation Factor-VIF) değerleri 1,492-1,851 arasında değişmektedir. Tablo 6'daki VIF değerleri 10'un çok altında ve en düşük tolerans değeri ise 0,100'un üzerinde olduğu için kabul edilebilir düzeydedir. Koşul indeksi değerleri incelendiğinde, en yüksek koşul indeksi değerinin 27,774 olduğu ve bu değer en üst değer olan 30'dan küçük olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucu, Durbin Watson katsayısının 1,830 olduğu ve çoklu regresyon modelinde otokorelasyon sorununun bulunmadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda çoklu regresyon yapılabilmesi için ön koşulların sağlandığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 6'daki çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel sosyalleşme boyutlarının bağımsız değişkenler ve örgütsel sessizlik boyutlarından iş ortamı boyutunun bağımlı değişken olarak kabul edildiği araştırma modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (Düzeltilmiş R²: ,327; F: 25,234; p<0,01). Örgütsel sosyalleşme boyutları iş ortamına yönelik sessizlik algısındaki değişimin %32,7'sini açıklamaktadır. Örgütsel sosyalleşme boyutlarından mesleki yeterlilik (β : -,417; p<0,01) ve dil-tarih (β : -,225; p<0,01) boyutları iş ortamı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Buna karşın örgütsel sosyalleşme boyutlarından kişiler arası ilişkiler (β : -,107; p>0,05), politika (β : -,013; p>0,05), amaç ve değerlere uyum (β : ,067; p>0,05) boyutlarının iş ortamı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmış olup, bu doğrultuda H2 kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel sosyalleşme boyutlarının duygu (örgütsel sessizlik boyutu) üzerine etkisine yönelik çoklu regresyon analizi

Model 1 Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş	t	p	Tolerans	VIF	Koşul İndeksi
	B	Standart Hata	Beta (β)					
(Sabit)	4,897	,308		15,920	,000			1,000
Mesleki Yeterlilik	-,238	,060	-,260	-3,954	,000	,630	1,588	16,615
Kişiler Arası İlişkiler	-,072	,085	-,060	-,851	,396	,554	1,805	19,542
Dil-Tarih	-,118	,078	-,098	-1,514	,131	,655	1,527	22,939
Politika	-,238	,071	-,238	-3,353	,001	,540	1,851	25,759
Amaç ve Değerlere Uyum	-,081	,062	-,084	-1,309	,192	,670	1,492	27,774

R: ,578; R²: ,334; Düzeltilmiş R²: ,321; Tahmini Standart Hata: ,54576; F: 24,518; Model (p): ,000; Durbin Watson:1,872

Bağımlı Değişken: Duygu

Not: **p< 0,01 ; *p< 0,05

Tablo 7'deki çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, araştırma modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (Düzeltilmiş R²: ,321; F: 24,518; p<0,01). Örgütsel sosyalleşme boyutları duyguya yönelik sessizlik algısındaki değişimin %32,1'ini açıklamaktadır. Örgütsel sosyalleşme boyutlarından mesleki yeterlilik (β : -,260; p<0,01) ve politika (β : -,238; p<0,01) boyutları duygu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Buna karşın örgütsel sosyalleşme boyutlarından kişiler arası ilişkiler (β : -,060; p>0,05), dil-tarih (β : -,098; p>0,05), amaç ve değerlere uyum (β : -,084; p>0,05) boyutlarının duygu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmış olup, bu doğrultuda H3 kısmen kabul edilmiştir. Ayrıca Durbin Watson katsayısının 1,872 olduğu ve otokorelasyon sorununun bulunmadığı görülmüştür.

Tablo 8. Örgütsel sosyalleşme boyutlarının sessizliğin kaynağı (örgütsel sessizlik boyutu) üzerine etkisine yönelik çoklu regresyon analizi

Model 1 Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş	t	p	Tolerans	VIF	Koşul İndeksi
	B	Standart Hata	Beta (β)					
(Sabit)	4,751	,232		20,464	,000			1,000
Mesleki Yeterlilik	-,146	,045	-,197	-3,22	,001	,630	1,588	16,615
Kişiler Arası İlişkiler	-,089	,064	-,091	-1,402	,162	,554	1,805	19,542
Dil-Tarih	-,087	,059	-,089	-1,478	,141	,655	1,527	22,939
Politika	-,198	,053	-,245	-3,709	,000	,540	1,851	25,759
Amaç ve Değerlere Uyum	-,184	,047	-,233	-3,930	,000	,670	1,492	27,774

R: ,653; R²: ,426; Düzeltilmiş R²: ,415; Tahmini Standart Hata: ,41195; F: 36,265; Model (p): ,000; Durbin Watson:1,805

Bağımlı Değişken: Sessizliğin Kaynağı
Not: **p< 0,01 ; *p< 0,05

Tablo 8'deki çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, araştırma modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (Düzeltilmiş R²: ,415; F: 36,265; p<0,01). Örgütsel sosyalleşme boyutları sessizliğin kaynağı boyutundaki değişimin %41,5'ini açıklamaktadır. Örgütsel sosyalleşme boyutlarından mesleki yeterlilik (β : -,197; p<0,01), politika (β : -,245; p<0,01) ile amaç ve değerlere uyum (β : -,233; p<0,01) boyutları sessizliğin kaynağı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Buna karşın örgütsel sosyalleşme boyutlarından kişiler arası ilişkiler (β : -,091; p>0,05) ve dil-tarih (β : -,089; p>0,05) boyutlarının sessizliğin kaynağı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmış olup, bu doğrultuda H4 kısmen kabul edilmiştir. Ayrıca Durbin Watson katsayısının 1,805 olduğu ve otokorelasyon sorununun bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Sosyalleşme Boyutlarının Yönetici (Örgütsel sessizlik boyutu) Üzerine Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

Model 1 Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş	t	p	Tolerans	VIF	Koşul İndeksi
	B	Standart Hata	Beta (β)					
(Sabit)	5,445	,289		18,857	,000			1,000
Mesleki Yeterlilik	-,227	,056	-,251	-4,020	,000	,630	1,588	16,615
Kişiler Arası İlişkiler	-,329	,079	-,276	-4,143	,000	,554	1,805	19,542
Dil-Tarih	-,194	,073	-,163	-2,666	,008	,655	1,527	22,939
Politika	-,091	,067	-,092	-1,373	,171	,540	1,851	25,759
Amaç ve Değerlere Uyum	-,032	,058	-,033	-,551	,582	,670	1,492	27,774

R: ,634; R²: ,401; Düzeltilmiş R²: ,389; Tahmini Standart Hata: ,51236; F: 32,724; Model (p): ,000; Durbin Watson:2,077

Bağımlı Değişken: Yönetici
Not: **p< 0,01 ; *p< 0,05

Tablo 9'daki çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, araştırma modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (Düzeltilmiş R²: ,389; F: 32,724; p<0,01). Örgütsel sosyalleşme boyutları yönetici boyutundaki değişimin %38,9'unu açıklamaktadır. Örgütsel sosyalleşme boyutlarından mesleki yeterlilik (β : -,251; p<0,01), kişiler arası ilişkiler (β : -,276; p<0,01) ve dil-tarih (β : -,163; p<0,01),

boyutları yönetici üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Buna karşın örgütsel sosyalleşme boyutlarından politika (β : -,092; $p>0,05$) ile amaç ve değerlere uyum (β : -,033; $p>0,05$) boyutlarının yönetici boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmış olup, bu doğrultuda H5 kısmen kabul edilmiştir. Ayrıca Durbin Watson katsayısının 2,077 olduğu ve otokorelasyon sorununun bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Sosyalleşme Boyutlarının İzolasyon (Örgütsel sessizlik boyutu) Üzerine Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

Model 1 Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş	t	p	Tolerans	VIF	Koşul İndeksi
	B	Standart Hata	Beta (β)					
(Sabit)	4,468	,281		15,921	,000			1,000
Mesleki Yeterlilik	-,242	,055	-,297	-4,412	,000	,630	1,588	16,615
Kişiler Arası İlişkiler	-,040	,077	-,037	-,516	,606	,554	1,805	19,542
Dil-Tarih	-,261	,071	-,243	-3,681	,000	,655	1,527	22,939
Politika	-,024	,065	-,027	-,375	,708	,540	1,851	25,759
Amaç ve Değerlere Uyum	-,100	,057	-,116	-1,775	,077	,670	1,492	27,774

R: ,550; R²: ,302; Düzeltilmiş R²: ,288; Tahmini Standart Hata: ,49791; F: 21,154; Model (p): ,000; Durbin Watson:2,155

Bağımlı Değişken: İzolasyon

Not: ** $p<0,01$; * $p<0,05$

Tablo 10'daki çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, araştırma modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (Düzeltilmiş R²: ,288; F: 21,154; $p<0,01$). Örgütsel sosyalleşme boyutları izolasyon boyutundaki değişimin %28,8'ini açıklamaktadır. Örgütsel sosyalleşme boyutlarından mesleki yeterlilik (β : -,297; $p<0,01$) ve dil-tarih (β : -,243; $p<0,01$) boyutları izolasyon üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Buna karşın örgütsel sosyalleşme boyutlarından kişiler arası ilişkiler (β : -,037; $p>0,05$), politika (β : -,027; $p>0,05$) ile amaç ve değerlere uyum (β : -,116; $p>0,05$) boyutlarının izolasyon boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmış olup, bu doğrultuda H6 kısmen kabul edilmiştir. Ayrıca Durbin Watson katsayısının 2,155 olduğu ve otokorelasyon sorununun bulunmadığı tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla Kahramanmaraş ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren üç işletmenin çalışanlarına anket uygulanmış ve 250 kişiden kullanılabilir veri toplanmıştır. Toplanan verilerin analiz edilmesi sonucu birtakım bulgulara ulaşılmıştır. Bu bölümde araştırma sonuçları özetlendikten sonra, sonuçlar ilgili literatür ile kıyaslanarak değerlendirilmiş ve çeşitli öneriler getirilmiştir.

Araştırmada öncelikle kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri incelenmiş ve güvenilir bir yapıya sahip oldukları belirlenmiştir. Daha sonra araştırma değişkenleri ile ilgili tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin ortalamaların incelenmesi sonucu, katılımcıların örgütsel sosyalleşme konusunda olumlu algılara, örgütsel sessizlik konusunda ise olumsuz algılara sahip oldukları saptanmıştır. Örgütsel sosyalleşme boyutlarından dil-tarih boyutunun diğer boyutlara göre daha yüksek bir ortalamaya (ortalama: 4,09) sahip olduğu, örgütsel sessizlik boyutlarından ise izolasyon boyutunun ortalamasının daha düşük olduğu (ortalama: 1,77) belirlenmiştir. Bu sonuca göre çalışanların dil-tarih konusundaki sosyalleşmelerinin daha yüksek olduğu, izolasyon konusunda ise sessizlik algılarının daha düşük olduğu söylenebilir. Çalışanlar dışlanacakları endişesiyle veya sorun çıkaran kişi olarak görünmek istemedikleri için sessizlik davranışı sergilememektedirler.

Araştırma hipotezlerini test edebilmek için öncelikle korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucu hem genel boyutlar hem de örgütsel sosyalleşme alt boyutları ile örgütsel sessizlik alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Bu sonuç, literatürdeki benzer araştırmaların sonuçları ile

paralel niteliktedir (Dönmez, 2016; Çelik, 2018). Korelasyon analizi sonuçları doğrultusunda regresyon analizine geçilerek araştırma hipotezleri test edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçları şöyle özetlenebilir:

- Örgütsel sosyalleşme genel boyutunun örgütsel sessizlik genel boyutunu negatif yönde etkilediği (R^2 : %57,3),
- Mesleki yeterlilik ve dil-tarih konularındaki sosyalleşmenin iş ortamına ilişkin sessizlik algısını negatif yönde etkilediği (Düzeltilmiş R^2 : %32,7),
- Mesleki yeterlilik ve politika konularındaki sosyalleşmenin duyguya yönelik sessizlik algısını negatif yönde etkilediği (Düzeltilmiş R^2 : %32,1),
- Mesleki yeterlilik, politika, amaç ve değerlere uyum konularındaki sosyalleşmenin sessizliğin kaynağına ilişkin algıyı negatif yönde etkilediği (Düzeltilmiş R^2 : %41,5),
- Mesleki yeterlilik, kişiler arası ilişkiler ve politika konularındaki sosyalleşmenin yöneticiye ilişkin sessizlik algısını negatif yönde etkilediği (Düzeltilmiş R^2 : %38,9),
- Mesleki yeterlilik ve dil-tarih konularındaki sosyalleşmenin izolasyona ilişkin sessizlik algısını negatif yönde etkilediği (Düzeltilmiş R^2 : %28,8) belirlenmiştir.

Demir (2021) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel sosyalleşmenin amaç ve değerlere uyum boyutunun örgütsel sessizliği etkilediği, diğer boyutlarının ise örgütsel sessizliği etkilemedikleri belirlenmiştir. Örgütsel sosyalleşme, birey-örgüt uyumunun sağlanması için bir temel oluşturmaktadır. Sosyalleşme süreçleri, çalışanların değerleri ile örgütün değerlerini uyumlaştırmaya katkı sağladığı zaman, çalışanlar örgüte daha bağlı olacak ve işi bırakma eğilimleri de düşük olacaktır (Coşkun, 2020: 619). Örgütsel sosyalleşme boyutlarının hangi örgütsel sessizlik boyutları üzerinde etkiye sahip olduğunun tespit edilmesi, örgütsel sessizliği azaltacak önlemler almak adına önem taşımaktadır. Bu araştırmada, mesleki yeterliliğin artırılmasında, kişiler arası ilişkiler, dil-tarih, politika, örgütün amaç ve değerlerine uyum sağlanması konusunda yapılacak sosyalleşme çalışmalarının örgütsel sessizliği azaltacağı görülmüştür. Hem örgütsel sessizliği azaltacak önlemler alma adına hem de örgütsel sosyalleşmenin önemini ortaya koymak adına bu konuda yapılacak daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırma sonuçları doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Çalışanların iş ortamına ilişkin sessizlik algılarını azaltmak için yaptıkları işle ilgili bilgi ve beceri düzeylerinin artırılması ve örgütün dili, geçmişi ve gelenekleri konusunda bilgilendirilmesi veya örgütün kültürüne adapte edilmesi önerilebilir. Böylece çalışanlar iş ortamına ilişkin duygu ve düşüncelerini dile getirerek, örgütün gelişimine katkı sağlayabileceklerdir. Ayrıca böylece daha az dışlanacakları endişesi yaşayacaklardır.
- Çalışanların içsel memnuniyetsizliklerini azaltmak ve duygularını açıkça ifade edebilmelerini sağlamak için mesleki yeterliliklerinin artırılması, örgütsel politikalarda sosyalleşmesi, örgüt içindeki normları, kuralları ve formel-informel iş ilişkilerini bilmeleri önerilebilir.
- Yöneticilerin otoriter olmaları ve adil davranmamaları, çalışanların bilgisiz ve deneyimsiz hissetmeleri, yöneticilere güvenmemeleri vb. nedenler çalışanların sessizliği tercih etmelerinin kaynakları arasındadır. Bunları önlemek ya da azaltmak için çalışanların mesleki yeterliliklerinin artırılması, örgütsel politikalarda sosyalleşmeleri, örgütsel amaç ve değerler ile çalışanların kişisel değerleri arasında uyum sağlanması, kişiler arası olumlu ilişkiler kurulması önerilebilir.

Örgütsel sessizlik, çalışanların örgüte karşı gösterdiği bir tepki olup, önlem alınmadığı takdirde hem çalışanlar hem de örgütler üzerinde birçok olumsuz etkisi olmaktadır. Bu nedenle yöneticilerin çalışanların bilgi, duygu ve düşüncelerini korkmadan ifade edebilecekleri bir örgüt yapısı oluşturmaları oldukça önem taşımaktadır (Macit ve Erdem, 2020: 93). Çalışanların örgütsel sosyalleşme sürecinde mesleki yeterliliğinin geliştirilmesi, örgütte çalışan diğer kişilerle olumlu ilişkiler kurulmasının sağlanması, örgütün dili, tarihi ve politikaları ile ilgili bilgilerin verilmesi, çalışanların kişisel amaç ve değerlerinin örgütün amaç ve değerleri ile uyumlaştırılması sonucu örgütsel sessizliğin de azalacağı ifade edilebilir.

Örgütsel sosyalleşme, çalışanların uygun rol davranışını öğrendiği, işe ilişkin yetenek ve becerilerini geliştirdiği, örgütün norm ve değerlerine uyum sağladığı bir süreçten oluşmaktadır. İşgörene yapacağı işi ve örgütü belirli bir program kapsamında tanıtmaya amacıyla yapılan işe alıştırma veya oryantasyon programları, sosyalleşmeye hizmet eden bir araç olarak görülmektedir (Demirbilek, 2009: 371). Bu nedenle özellikle işe yeni başlayan çalışanların oryantasyon programları aracılığıyla sosyalleşmeleri sağlanabilir ve böylece örgütsel sessizlik azaltılabilir.

Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini inceleyen az sayıda çalışma olmasından dolayı, bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı beklenmektedir. Fakat araştırmanın sadece tekstil sektöründe sınırlı bir örnekleme yapılması, sonuçların genellenebilir olması konusunda yetersizliğe neden olabilir. Örgütsel sosyalleşmenin sessizlik üzerindeki etkisinin daha net anlaşılabilmesi için daha geniş bir örnekleme ve farklı sektörlerde de uygulanması gerekmektedir. Ayrıca kullanılan örnekleme yöntemi de araştırmanın bir kısıtı olarak ele alınabilir. Kolayda örnekleme yönteminin birtakım avantajları bulunmasına rağmen dezavantajları da bulunmaktadır. En önemli dezavantajlarından birisi örneklemin evreni temsil etme gücünün oldukça zayıf olmasıdır (Haşiloğlu vd., 2015). Bu nedenle kullanılan örnekleme yöntemi araştırmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı örnekleme yöntemleri kullanılabilir.

KAYNAKÇA

Aliyev, Y. & Işık, M. (2014). Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Bir araştırma, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(37), 131-149.

Al-naqeeb, M.A.S. & Ismael, I.K. (2021). The impact of organizational silence on a sustainable competitive advantage: A case study of the electrical industries company, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 12(3), 34-46. <https://doi.org/10.36941/mjss-2021-0016>

Baş Saka, A. & Coşkun, Y. (2020). Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 729-749. <https://doi.org/10.33437/ksusb.711270>

Benligiray, S. & Demirci, U. (2019). Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisine teorik eğitimin etkisi, *Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 76-98.

Chao, G.T., O'Leary-Kelly, A.M., Wolf, S., Klein, H.J. & Gardner, P.D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences, *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.

Coşkun, Ö.F. (2020). Örgütsel sosyalleşme sürecinde kişi-iş uyumundan kişi-örgüt uyumuna yönelik bir model önerisi, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(46), 605-625.

Çelik, B. (2018). *Öğretim elemanlarının örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesi*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.

Demir, E. & Cömert, M. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (49), 148-165. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.427858>

Demir, S. (2021). Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki üzerine bir çalışma, *Electronic Journal of Education Sciences*, 10(19), 156-166.

Demirbilek, T. (2009). Örgütsel sosyalleşmede işe alıştırma eğitiminin yeri ve önemi, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 353-374.

Dönmez, E. (2016). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.

Erdirençelebi, M., Ertürk, E. & Çini, M.A. (2020). Örgütsel yalnızlık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sessizliğin aracılık etkisi, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(39), 32-52.

Erdoğan, U. (2012). *İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki (Malatya İli Örneği)*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi.

Fisher, C. D. (1986). Organizational socialization: An integrative review. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (eds), *Research in Personnel and Human Resources Management* (pp. 101–145). Greenwich, CT: JAI Press.

Ge, J., Su, X. & Zhou, Y. (2010). Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior: An empirical research of Chinese high-tech manufacturing enterprises, *Nankai Business Review International*, 1(2), 166- 179.

Gujarati, D.N. (2003). *Basic econometrics*. McGraw-Hill, New York.

Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis*, Pearson Education Limited.

Haşiloğlu, S.B., Baran, T. & Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadedi ölçek maddeleri, *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 19-28.

Kahveci, G. & Demirtaş, Z. (2013). Öğretmenler için örgütsel sessizlik ölçeği geliştirme çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43), 167-182.

Kayış, A. (2018). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. İçinde Ş. Kalaycı (Ed.), *Güvenilirlik Analizi* (ss. 404-425). Dinamik Akademi.

Kırmızıgül, B. (2018). Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma, *Electronic Turkish Studies*, 13(30), 225-241. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.14630>

Küçüksille, E. (2018). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. İçinde Ş. Kalaycı (Ed.), *Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli* (ss. 259-273). Dinamik Akademi.

Lee, H.W. (2013). Locus of control, socialization, and organizational identification, *Management Decision*, 51(5), 1047-1055.

Macit, G. & Erdem, R. (2020). Örgütsel sessizliğe dair kavramsal bir inceleme, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 93-114. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.539307>

Özbaş, M. (2020). Örgütsel davranış üzerine güncel çalışmalar. İçinde M. Avcı ve E. Kara (Eds), *Örgütsel Sosyalleşme* (140-162), Hiperlink Eğitim İletişim Yayıncılık.

Özdemir, T.Y. & Orhan, M. (2018). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel sosyalleşme davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 48(48), 73-90. <https://doi.org/10.15285/maruaebd.372496>

Özden, B. (2018). *Çalışan kadınlarda örgütsel sessizlik ile sosyalleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Nişantaşı Üniversitesi.

Özer, S. & Babur, Y. (2020). Konaklama işletmelerinde örgütsel sosyalizasyonun işgörenlerin performansına etkisi: Van ili örneği, *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 114-126.

Qadeer, F., Islam, A., Ajmal, M. & Shahzadi, G. (2020). Newcomers' socialization tactics and affective commitment: Interplay of perceived organizational support and prior relationships, *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 10(2), 1-11.

Saeidipour, B., Akbari, P. & Alizadeh, Z. (2021). The role of organizational silence & organizational mobbing on the turnover intention, *International Journal of Ethics and Society*, 3(1), 59-69.

Sungur, O. (2018). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. İçinde Ő. Kalaycı (Ed.), *Korelasyon Analizi* (ss. 115-125). Dinamik Akademi.

TUTAR, H. & Kse, S. (2018). rgtsel adaletsizlik ve sessizlik ilişkisinde örgütsel sinizmin düzenleyici rolü, *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 2(3), 152-175.

Türker, N. & Yıldırım, M. (2020). Örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(Eğitim ve Toplum zel sayısı), 6069-6105. <https://doi.org/10.26466/opus.674201>

Uras, M. (2000). Lise ğretmenlerinin örgüt sağlığının moral, yenilikçilik, özerklik, uyum ve problem zme yeterliği boyutlarına ilişkin algıları, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (7), 1-8.

Yalçın, S. & Sayęı, E. (2021). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık, örgütsel muhalefet ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Anadolu University Journal of Education Faculty*, 5(4), 402-426. <https://doi.org/10.34056/aujef.928300>

Yalçınsoy, A. (2017). Örgütsel sessizlik ve sonuçları, *The Journal of Social Science*, 1(1), 1-19.

Yarmacı, N. & Ayyıldız, T. (2020). İŞgörenlerin rgtsel dıŐlanma algılarının örgütsel sessizlik ve olumsuz durumları bildirme eğilimlerine etkisi: Otel iŐletmeleri rneği, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 2699-2723. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2020.505>

Yıldırım, . & Keskinliç Kara, S.B. (2018). Öğretmenlerin rgtsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 43-54. <https://doi.org/10.21666/muefd.396645>