

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

**İŞE YENİ BAŞLAYAN HEMŞİRELERDE
ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYİ İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ**

Alper Tugay ARSLANTAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

2022-ANTALYA

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

İŞE YENİ BAŞLAYAN HEMŞİRELERDE
ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYİ İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ

Alper Tugay ARSLANTAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Nezaket YILDIRIM

“Kaynakça gösterilerek tezimden yararlanılabilir”

2022-ANTALYA

Sağlık Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼ę¼ne;

Bu alışma j¼rimiz tarafından Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelikte Y¼netim Programında y¼ksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 25/04/2022

İmza

Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Nezaket YILDIRIM
Akdeniz Üniversitesi

Üye :Prof. Dr. Filiz KANTEK
Akdeniz Üniversitesi

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Tang¼l AYTUR ÖZEN
S¼leyman Demirel Üniversitesi

Bu tez, Enstit¼ Y¼netim Kurulunca belirlenen yukarıdaki j¼ri üyeleri tarafından uygun g¼r¼lm¼ř ve Enstit¼ Y¼netim Kurulu'nun / / tarih ve / sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Melike CENGİZ

Enstit¼ M¼d¼r¼

ETİK BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı beyan ederim.

Öğrenci
Alper Tugay ARSLANTAŞ

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Nezaket YILDIRIM

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın başından sonuna kadar her aşamasında desteklerini hissettiğim, kıymetli bilgi, tecrübe ve deneyimlerini esirgemeyen, akademik anlamda gelişimime yön veren, her daim ilgi ve sabırla yoluma ışık tutan değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Nezaket YILDIRIM'a,

Yüksek lisans eğitim hayatımda kıymetli bilgi birikimi ve deneyimlerini paylaşarak bizlere yol gösteren Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Filiz KANTEK'e,

Lisans eğitim hayatımdan bugüne değin her zaman desteklerini hissettiğim ve bizler için daima teşvik edici, öğretici, farklı bakış açılarıyla hayata pozitif bakmamızı sağlayan değerli hocam Doç. Dr. Emine KOL'a,

Meslek hayatıma başladığımda ilk gözümü açtığım ve şu anda da mesleğime devam ettiğim yer olan evim, yuvam Akdeniz Üniversitesi Çocuk Acil Servisi'nin çok değerli hemşire, paramedik ve ATT'lerine,

Yüksek lisans eğitimim boyunca her sorunumuza pratik çözümler üreten ve katkılarını sakınmayan Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'ne,

Bu çalışmaya katılım sağlayarak destek veren tüm meslektaşlarıma,

Her zaman olduğu gibi yüksek lisans eğitimim süresince de akademik, sosyal, kültürel ve psikolojik anlamda hep yanımda olan kıymetli dostlarım Sefa GÖLBAŞI, Ali ÖZKAN, Halil İbrahim TAŞDEMİR ve Muhammet KUMARTAŞ'a,

Son olarak da doğduğum andan bu zamana kadar geçen sürede beni hep koruyup kollayan, bu aşamalara gelmemde en büyük pay sahibi, iyi veya kötü tüm zorluklara birlikte kanat gerdiğimiz, maddi-manevi her zaman desteklerini hissettiğim canım annem Şerife ARSLANTAŞ, canım babam Hilmi ARSLANTAŞ'a ve ailemizin küçüğü, can parçamız Ece İrem ARSLANTAŞ'a minnet duyularımınla, sonsuz teşekkür ederim...

ÖZET

Amaç: Bu çalışmanın, amacı işe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Yöntem: Araştırma Antalya ilinde hizmet veren Akdeniz Üniversitesi Hastanesi'nde, çalışmaya başlama süresi 6 ay ile 24 ay arasında ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 171 hemşire ile yürütülmüştür. Verilerin toplanmasında; Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Formu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Formu kullanılmıştır. Verilerin analizi frekans, yüzdelik dağılım ve korelasyon kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Bulgular: İşe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme düzeyi puan ortalamaları $63,52 \pm 10,36$ bulunurken; örgütsel bağlılık düzeyi puan ortalamaları $53,99 \pm 10,96$ bulunmuştur. Yapılan korelasyon analizinde örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık genel ölçek puanları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r=0,558$, $p<0,001$).

Sonuç: İşe yeni başlayan hemşirelerde örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İşe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin artırılmasına yönelik girişimler, örgütsel bağlılık sürecine olumlu yönde katkı sağlayabilecektir. Örgütsel bağlılığı sağlanmış bir çalışan, kurumu ile özdeşleşerek motive olabilecek, böylece işinde devamlılık sağlayacak ve verimliliği artacaktır.

Anahtar Kelimeler: hemşire, örgütsel bağlılık, örgütsel sosyalleşme

ABSTRACT

Objective: The aim of this study is to examine the relationship between the organizational socialization levels and organizational commitment of nurses who have just started working.

Method: The research was carried out with 171 nurses who volunteered to participate in the research, with a starting time between 6 months and 24 months, at Akdeniz University Hospital serving in the province of Antalya. In the collection of data; Personal Information Form, Organizational Socialization Scale Form and Organizational Commitment Scale Form were used. Data analysis was performed using frequency, percentile distribution and correlation.

Results: While the organizational socialization level mean score of the newly recruited nurses was $63,52 \pm 10,36$; organizational commitment level mean score was $53,99 \pm 10,96$. In the correlation analysis, it was determined that there was a moderate level of positive correlation between organizational socialization and organizational commitment general scale scores ($r=0,558$, $p<0,001$).

Conclusion: It was determined that there is a moderately significant relationship between organizational socialization levels and organizational commitment in newly recruited nurses. Attempts to increase the organizational socialization levels of newly recruited nurses may contribute positively to the organizational commitment process. An employee with organizational commitment will be motivated by identifying with his institution, thus ensuring continuity in his work and increasing his productivity.

Key words: nurse, organizational commitment, organizational socialization

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar DİZİNİ	v
SİMGELER ve KISALTMALAR	vi
1. GİRİŞ	1
1.1. Problemin Tanımlanması ve Önemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Örgütsel Sosyalleşme	4
2.1.1. Tanımı	4
2.1.2. Amacı ve Önemi	5
2.1.3. Özellikleri	6
2.1.4. Süreci ve Aşamaları	7
2.1.5. Boyutları	11
2.1.6. Sonuçları	12
2.1.7. Hemşirelikte Örgütsel Sosyalleşme	14
2.2. Örgütsel Bağlılık	16
2.2.1. Tanımı	16
2.2.2. Önemi	17
2.2.3. Sınıflandırılması	18
2.2.4. Etkileyen Faktörler	23
2.2.5. Sonuçları	28
2.2.6. Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık	29
2.2.7. Hemşirelikte Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	31

3. GEREÇ ve YÖNTEM	33
3.1. Araştırmanın Tipi	33
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	33
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	33
3.4. Araştırma Soruları	33
3.5. Araştırma Etiği	34
3.6. Verilerin Toplanması	34
3.7. Veri Toplama Araçları	34
3.7.1. Kişisel Bilgi Formu	34
3.7.2. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği	35
3.7.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	36
3.8. Araştırmanın Değişkenleri	37
3.9. Verilerin Değerlendirilmesi	37
3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları	38
4. BULGULAR	39
4.1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle İlgili Bulgular	39
4.2. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine İlişkin Bulgular	43
4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Bulgular	43
4.4. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	44
5. TARTIŞMA	46
5.1. Hemşirelerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri	46
5.2. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	48
5.3. Hemşirelerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki	50
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	53
KAYNAKLAR	54

EKLER

72

EK-1. Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik

Araştırmalar Etik Kurul Onayı

EK-2. Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Kurum İzni

EK-3. Katılımcı Bilgilendirme Formu

EK-4. Kişisel Bilgi Formu

EK-5. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Formu

EK-6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Formu

EK-7. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Kullanım İzin Formu

EK-8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanım İzin Formu

ÖZGEÇMİŞ

81

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 3.1.	Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Cronbach Alpha Değerleri	36
Tablo 3.2.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Cronbach Alpha Değerleri	37
Tablo 4.1.1.	Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı	38
Tablo 4.1.2.	Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı	39
Tablo 4.1.3.	Hemşirelerin Kuruma Uyum Sürecine Dair Özelliklerinin Dağılımı	40
Tablo 4.1.4.	Hemşireleri Kliniğe Uyum Sürecindeki İlk Altı Ay Etkileyen Unsurların Dağılımı	41
Tablo 4.2.1.	Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutlarının Tanımsal İstatistikleri	42
Tablo 4.3.1.	Örgütsel Bağlılık Ve Alt Boyutlarının Tanımsal İstatistikleri	42
Tablo 4.4.1.	Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki	43

SİMGELER ve KISALTMALAR

ÖSÖ	: Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği
ÖBÖ	: Örgütsel Bağlılık Ölçeği
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
$\bar{x}$	: Puan Ortalaması
SS	: Standart Sapma
n	: Örneklem
p	: Önemlilik Belirleme Katsayısı
r	: Spearman Korelasyon Katsayısı
min.	: Minimum
max.	: Maksimum
ark.	: Arkadaşları

1. GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımlanması ve Önemi

İnsanların yeni katıldıkları örgütlere, ekiplere, kurumlara veya toplumlara uyum süreci uzun yıllardır psikologların, sosyologların ve örgüt teorisyenlerinin ilgi ile yaklaştıkları bir konu olmuştur (Karabulut Çakır, 2021). Taormina (1994)'ya göre sosyalleşme; bireyin toplumsal veya örgütsel bir görevi tamamlayabilmek için ihtiyaç duyduğu sosyal bilgi birikimini edindiği ve becerileri kazandığı süreçtir. Bir bireyin yaşadığı toplumla uyumunun sosyalleşme çerçevesinde gerçekleştiği gibi çalışanın da yeni dahil olduğu örgütle uyumu örgütsel sosyalleşme çerçevesinde gerçekleşmektedir (Karabulut Çakır, 2021). Örgütsel sosyalleşme; bir örgüte yeni dahil olanların örgütteki hakim kültürün özelliklerini bilmelerini, kabullenmelerini ve bu durumu davranışlarında göstermelerini kapsayan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Reynolds, 1992). Örgütsel sosyalleşme sürecinde, örgüte önceden dahil olup belirli bir tecrübe ve yetkinliğe ulaşanlardan yeni katılanlara örgütün kültürel değer, norm ve davranışları aktarılmaktadır. Bu geçiş sürecinin çalışanlar açısından pozitif yönde ilerlemesi onların işlerine yönelik kaygılarını azaltacak ve örgüte uyumunu artıracaktır (Gürbüz, 2017).

Ekibe yeni katılanların yeni iş ortamının bir üyesi olmaları, edindikleri tecrübeden bağımsız olarak, iş ve örgütle ilgili temel uygulamaları, teorik noktaları ve sosyal çıktıları öğrenmelerine bağlıdır (Taormina, 1994). Modern örgütlerde, ekip üyelerinin örgütün benimsediği amaç ve değerler bütünüyle uyumlu bir şekilde çalışması, kendi alanında ve işinde uzmanlaşarak görevlerini bilmesi ve ekip arkadaşlarıyla olan etkileşiminin güçlü olması, bireylerde başarıya ulaşmış bir örgütsel sosyalleşmenin göstergesidir (Alp, 2021). Örgütsel sosyalleşme faaliyetleri bir bütün olarak ele alındığında, çalışanı örgütün işlevsel bir parçası haline getirebilmek için bireysel ve örgütsel faydaları bir araya getirme amacına hizmet etmektedir (Can, 2002).

Örgütsel sosyalleşmenin sonuçları bireysel ve örgütsel olarak iki farklı çerçevede ele alınmaktadır. Bireysel açıdan; öz yeterliği geliştirme, pozitif yaklaşımlı olma ve yüksek baş etme becerisine sahip olma gibi sonuçlar doğururken örgütsel açıdan ise; örgüt üyelerinin iş doyumlarını, örgütsel vatandaşlıklarını, örgüte uyumunu, performanslarını,

kişilerarası iletişimin niteliğini, motivasyon ve örgütsel bağlılıklarını pozitif yönlü etkileyerek kaygılarını ve işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır (Kılıçoğlu ve Yılmaz, 2013). Örgütsel sosyalleşme süreciyle elde edilen önemli kazanımlardan biri de örgütsel bağlılık olarak görülmektedir. Örgütsel bağlılık ise çalışanların örgüte karşı tutum ve niyetlerine göre gösterdikleri davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Özkan ve Kantek, 2020). Örgüt çalışanlarının verimlilik ve performanslarını doğrudan etkileyen bir durumdur. Ayrıca özdeşleşme, katılım ve sadakat gerektirir (Buchanan, 1974). Bu nedenle örgütlerin başarılı olabilmelerinin, çalışanların örgütsel bağlılık durumlarıyla doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir (Dirani, 2009).

Örgüte yeni katılanların örgütsel sosyalleşme süreci göz önüne alındığında, hem örgüte yeni katılan deneyimli çalışanlar hem de yeni mezun olmuş olan çalışanlar için örgütte işe başladıktan sonraki ilk iki yıl kritik öneme sahiptir. Çünkü örgüt içindeki uyum süreci her ikisi için de benzer zorluklar içermektedir. İşe yeni başlayan çalışanlarda örgütsel sosyalleşme üzerine bir meta-analiz çalışmasına göre, ilk iki yıl işe yeni başlayan çalışanın en çok çaba sarf ettiği, ilk altı ayı ise işten ayrılma gibi örgütsel uyuma yönelik davranışsal tepkilerin en fazla görüldüğü süreçtir (Bauer ve ark., 2007). Tomietto ve arkadaşları (2015) da yapmış oldukları çalışmasında işe yeni başlayan hemşirelerin ilk iki yıllık süreçlerinde örgütsel sosyalleşmeye yönelik ihtiyaçlarının düzenli olarak takip edilmesinin ve mümkün olduğunca karşılanmasının gerekliliğini ortaya koymuş, işlerinde devamlılığın sağlanması için interaktif bir örgütsel sosyalleşme sürecinin faydalı olabileceğini belirtmişlerdir. Hemşirenin yeni katıldığı kurumun kültürünü öğrenmesine destek olmak ve ihtiyaç duyacağı bilgileri, becerileri öğrenmesine yardım etmek de sürecin olumlu yönde seyretmesine katkı sağlayacaktır (Wilson, 2011). Yine Tomietto (2015)'nin çalışmasında işe yeni başlayan hemşirelerin başarısızlıkla sonuçlanan örgütsel sosyalleşme süreci sonrasında örgütsel bağlılığın sağlanamadığı ve bununla birlikte personel devir hızının arttığı ortaya koyulmuştur. Yüksek hemşire devir hızının ise hasta bakım kalitesini azaltacağı ve sağlık bakım maliyetlerini artıracığı ifade edilmektedir (Gülerbaşı İleri, 2007).

Hemşirelik literatürü incelendiğinde, işe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir çalışmaya

rastlanmamış ancak dolaylı olarak olarak inceleyen bazı çalışmaların olduğu tespit edilmiştir (Phillips ve ark., 2015; Tomietto ve ark., 2015). Ülkemizde ise işe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile işe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda işe yeni başlayan hemşirelerde örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisinin ortaya konulması ile örgütsel sosyalleşme sürecinin iyileştirilmesi için planlamalar yapılması konusunda kurum üst yöneticileri ve hemşirelik yöneticilerine fayda sağlaması beklenmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, işe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Örgütsel Sosyalleşme

2.1.1. Tanımı

Sosyalleşme, insanların hayatlarının her döneminde var olan temel bir süreçtir. Bireylerin toplumla bütünleşmesini sağlayarak, toplumların nesilden nesile devamlılığını sürdürmesinde temel bir faktördür (Salgar, 2021). Geçmişten günümüze kadar birçok teorisyen sosyalleşme kavramını farklı şekillerde tanımlamıştır. Bazı tanımlamalar her ne kadar bireyin uyum sağlamasına odaklı olsa da teorisyenlerin çoğu örgüt gibi sosyal öğelere odaklı bir yaklaşımla tanımlamalarını yapmışlardır (Karabulut Çakır, 2015). Bireyler sosyalleşme sayesinde içinde bulundukları toplumun beklentilerini ve benliğini öğrenir, toplumsal kimlik kazanırlar. Sosyalleşme bireylerin, bireysel kazanımlarının yanında üyesi oldukları toplumun refahını sağlamak ve korumak için de çok önemlidir (Salgar, 2021). Bununla birlikte sosyalleşmenin gerçekleşmesinden bahsedebilmek için bireysel beklentilerin yanı sıra sosyal düzenin bireye sağladıkları arasında bir uyum olması da kaçınılmazdır (Parsons, 2005).

Sosyalleşme kavramını ilk ortaya atan Emile Durkheim'dır (Gündoğdu, 2013). Durkheim sosyalleşme kavramını “yetişkin nesillerin, yetişmekte olan nesilleri sosyalleştirmesi, toplumsal hayata hazırlaması, ruhsal, zihinsel ve ahlaki açıdan yetiştirmesi” olarak tanımlamıştır (Shaver, 1981). Taormina (1994)'ya göre sosyalleşme; bireyin toplumsal veya örgütsel bir görevi tamamlayabilmek için ihtiyaç duyduğu sosyal bilgi birikimini edindiği ve becerileri kazandığı bir süreçtir. Bir başka tanıma göre sosyalleşme; bireyin, yaşamını sürdürdüğü toplumun değerlerini, normlarını, tutum ve davranışlarını öğrenmesi, öğrendikleriyle uyumlu bir yaklaşım sergilemesi ve bununla birlikte o toplumda benlik ve kişilik sahibi olmasıdır (İçli, 2017).

Örgütsel sosyalleşme; bir örgüte yeni dahil olanların örgütteki hakim kültürün özelliklerini bilmelerini, kabullenmelerini ve bu durumu davranışlarında göstermelerini kapsayan bir süreç olarak tanımlanır (Reynolds, 1992). Bir başka tanıma göre örgütsel

sosyalleşme; örgüte yeni dahil olan işgörenlere, örgütün kültürel değer ve normlarını benimseterek, örgütteki görevlerinin öğretilmesi sürecidir (Memduhoğlu, 2008).

Örgütsel sosyalleşme sürecinde, örgüte önceden dahil olup belirli bir tecrübe ve yetkinliğe ulaşanlardan yeni katılanlara örgütün kültürel değer, norm ve davranışları aktarılmaktadır. Çalışanların işlerine yönelik kaygıları azaltılmakta ve örgütlerine uyumu daha kuvvetli olmaktadır (Gürbüz, 2017). Bununla birlikte çalışanların, yeni dahil oldukları örgütün sahip olduğu normlarını benimsemeleri ve davranış kalıplarını öğrenmiş olmaları, örgütün asli bir üyesi olmalarını sağlamaktadır (Jex ve Britt, 2008; Cobanoğlu, 2020). Özet olarak örgütsel sosyalleşme bireyin bir örgütün etkili elemanı olabilmek için, içinde bulunduğu süreci anlatan, geçiş evresinde yaşanan öğrenme ve tecrübelerin de dahil olduğu bir süreç olarak açıklanabilir (Coşkun, 2020).

2.1.2. Amacı ve Önemi

Örgütsel sosyalleşmenin amacı yeni üyeye örgütün temel değerlerini öğretmek örgüt kültürünün aktarılmasını sağlayabilmektir. Bir örgütün kültürünün çalışanlarına motivasyon sağlayarak verimliliği artırabilmesinin yolu, üyelerine direkt olarak örgüt değerlerini öğretebilmesine bağlıdır (Jones, 2013). Sutarjo (2011)'nın Gibson (2003)'dan aktardığına göre ekibe yeni katılan üyelerin sosyalleşmesi, işgören ve kültür arasındaki uyum neticesinde sağlanmaktadır. Sosyalleşen işgörenler yeni iş çevresine ve ekip içerisindeki görevine daha basit ve daha seri adapte olmaktadır.

Örgütsel sosyalleşmenin başarıya ulaşmasıyla bireyler, örgütün değerlerini ve amaçlarını öğrenirler. Bireyler sosyalleşme sürecinde bu değerler ve amaçlara erişmek için, örgüt içinde nasıl hareket etmeleri gerektiğini kavrarlar. Böylelikle karşılıklı olarak sağlanan uyumla örgütsel özdeşleşmesi gerçekleşmiş olan bireyler için örgütsel bağlılığın sağlanması kaçınılmaz görülmektedir (Salgar, 2021). İçinde bulunduğu örgütle özdeşleşerek örgütsel sosyalleşmesi sağlanmış olan bireyin örgütsel bağlılığı da yüksek olacağından ekibin diğer üyeleriyle de daha uyumlu çalışır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgören ise örgütünün içselleştirmiş olduğu misyon, vizyon, amaç ve normlarına yüksek düzeyde uyum sağlayacaktır. Birçok çalışmaya göre örgütsel sosyalleşmenin en önemli amacı, ekibe yeni dahil olan bireylerin o ekibin etkili bir üyesi olabilmesi ve örgütüne üst düzey yarar sağlayabilmesidir (Demirbilek, 2009). Tüm bunların özünde örgütsel

sosyalleşmenin temel hedef ve amaçları yeni çalışanı örgütün etkin ve verimli bir bireyi konumuna taşımak olduğu söylenebilir. Bu dönüşüm süreci, örgüte yeni katılan bireyin değişim ve öğrenimi kapsamaktadır (Salgar, 2021).

Örgütsel sosyalleşmenin temel olarak kabul edilen amaçları şu şekilde sıralanmaktadır (İshakoğlu, 1998);

- Yapılacak işin gereklerini kapsamlıca öğretmek,
- Örgüt içi pozitif yönlü iletişim kurulmasını gerçekleştirmek,
- Örgüt içi güç odaklarını tanıtmak,
- Örgüt içi ortak lisanı edindirmek,
- Örgütsel amaç, değer ve normları aşlamak,
- Örgütün geçmişini öğretmektir.

Tüm bu amaçlara bakıldığında örgütsel sosyalleşmenin hem yeni katılan üye hem de örgüt için büyük bir öneme sahip olduğu söylenebilir. Başarılı bir şekilde gerçekleşmiş örgütsel sosyalleşme, çalışanın örgüte devamlılığını ve örgütte yüksek düzeyde başarılı olmasını sağlayabilirken, bunun tersi olarak başarısızlıkla sonuçlanmış bir örgütsel sosyalleşme süreci ve çalışanın örgüte uyumunun sağlanamamış olması, çalışanın işten ayrılmasına sebebiyet verecek ve bu durumdan her iki taraf da zarar görecektir (Balcı, 2003).

2.1.3. Özellikleri

Temelde bir öğrenme durumu olan sosyalleşme ile bireyler örgüt içindeki görevleri için ihtiyaçları olan sosyal bilgi, yetenek, yaklaşım ve değerleri kazanırlar (Çerik ve Bozkurt, 2010). Söz konusu kazanılan bu davranışlar karmaşık sistemler olan örgütlere ait keskin çizgileri ifade etmektedir (Memduhoğlu, 2008).

Feldman ve Arnold (1983)'a göre örgütsel sosyalleşme beş temel özelliğe sahiptir. Bunlar:

- Sosyalleşmeye Başlangıç Döneminin Önemi: Örgütsel sosyalleşme sürecine giren yeni katılan üyenin başlangıç evresi çok önemlidir. Yeni katılan üyenin örgütünde ya da görevinde en başta karşılaştığı mesleki tatminsizlikler işinde etkisini negatif yönde gösterecektir. Bu da hem birey hem de örgüt açısından istenmeyen durumlara sebebiyet verebilir (Can, 2002).

- **Tutum, Değer ve Davranışların Değiştirilmesi:** Örgütsel sosyalleşme, temelinde farklılaşma ve dönüşüme dayanır. Bu farklılaşma evresi daha önce sahip olunan bazı tutum, değer ve davranış kalıplarından arındırılmasını ya da kişinin yeni özbenlik, yeni çevreler ve yeni bireysel kazanımlar elde etmesini kapsar (Feldman ve Arnold, 1983). Yeni katılan üyenin tutum, değer ve davranışları örgütün istemediği şekilde ise sosyalleşme sürecinin en başında yeni katılan üyeye eski değerlerinin örgütleri için geçerli olmadığı uygun bir şekilde ifade edilerek bu değerlerden arındırılması ve örgütüne uygun olarak yeni davranışlar geliştirmesi için desteklenir (Can, 2002).
- **Sosyalleşme Sürecinin Sürekliliği:** Örgütsel sosyalleşme kısa sürede tamamlanan bir süreç değildir (Liang ve Hsieh, 2008). Örgütsel sosyalleşme bireylerin tüm kariyer evrelerinde süregelen bir eylemdir (Tuttle, 2002). Zamana yayılır ve genelde uzun vadede hedeflerine ulaşır. Yeni çalışan, örgüte dahil olmadan önce başlar ve bölümler arası değişiklik yaparken de devam eder (Can, 2002).
- **Yeni İşlerin, İş Gruplarının ve Örgütsel Uygulamaların Düzenlenmesi:** Örgütsel sosyalleşme sürecinde birey, örgüt normlarının kazanılmasıyla birlikte kendisi için gerekli olan rol ve davranışları elde eder. Uygun beceri ve yeteneklerini geliştirerek örgüte adaptasyon sürecini hızlandırır (Salgar, 2021).
- **Ekibe Yeni Katılan Bireyler ile Yöneticiler Arasındaki Etkileşim:** Örgütsel sosyalleşme bireyler ve örgütler arasında karşılıklı iletişim ve etkileşimle ilerleyen bir süreçtir. Bu süreçte örgütün beklentileri nispetinde değişen sadece bireyler olmamakla birlikte örgüt de çalışana yönelik beklentilerini revize edebilir. Yöneticiler, ekibe yeni katılan üyelerin güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek çalışanın durumuna göre görevleri yeniden tanımlayabilirler (Feldman ve Arnold, 1983).

2.1.4. Süreci ve Aşamaları

Örgütsel sosyalleşme süreci, bireyin örgüte dahil olmasıyla başlayıp devamlılık gerektiren bir eylem olması bakımından merdiven basamakları gibi aşama aşama ilerleyen bir süreçtir (Akgül, 2020). Örgütsel sosyalleşme sürecinde ekibe yeni katılan, realistik bir çerçeve oluşturmakta, doğru ve kesin bir bilgiye ulaşmak için çaba sarf etmekte, ayrıca sosyal bağlantılar kurmaya veya resmi olmayan sosyal bağlantılara uyum sağlamaya

çalışmaktadır (Jahya ve ark., 2019). Bu uyum sürecinde yeni katılan üyenin örgüt içi sosyalleşme sürecinin gerçekleşmesi; performans, iş doyum ve bağlılık gibi örgütsel çıktılar hakkında kendine ne katıp katamadığını belirleyen önemli bir yere sahiptir (Chow, 2002; Korte, 2010). Aynı zamanda bir öğrenme sürecini de ifade eden örgütsel sosyalleşme, örgüt kültürünün odak noktasında yer almak durumundadır. Çünkü çalışanların öğrenme davranışlarının karşılığı olarak, örgütsel değerlerini içselleştirememiş bir örgütte kendi işine yönelik uygun davranışlar kazanmak, geliştirmek ve sürdürmek oldukça zor olacaktır (Karapınar, 2015). Örgütsel sosyalleşme sürecinin içeriğini etkili bir biçimde uygulayan örgütlerde, çalışanın verimliliğinin ve bağlılığının yüksek olması beklenir. Bunun tersi düşünüldüğünde çalışanda stres, kaygı ve negatif düşünceler oluşacak, verimlilik düşecek, ayrılma niyeti ortaya çıkacaktır (Çalık, 2006).

Örgütsel sosyalleşme, hızlıca gerçekleşen bir süreç değildir. Bu süreç bireyin örgüte dahil olmadan önceki önyargılarıyla başlayıp, örgüte girişi ve içinde bulunduğu yapıyı tanıyarak örgütün bir parçası haline gelmesi durumunu kapsamaktadır (Kuşdemir, 2005). Kısa süreli olmayan ve süreklilik gerektiren örgütsel sosyalleşme sürecinin detaylı bir şekilde incelenmesi sonucunda örgütsel sosyalleşmenin aşamaları ile ilgili bazı modeller geliştirilmiştir. Aşağıda anlatılacak olan önemli modeller şöyledir:

1. Feldman'ın Üç Aşamalı Sosyalleşme Modeli
2. Buchanan'ın Üç Aşamalı Sosyalleşme Modeli
3. Wanous'un Sosyalleşme Aşamaları Bütünleştirici Modeli

Feldman'ın Üç Aşamalı Sosyalleşme Modeli

Feldman (1981), örgütsel sosyalleşmenin üç aşamada gerçekleştiğini ve bireyin örgüte dahil olması için sırayla bu basamakları aşması gerektiğini savunmaktadır. Bu yaklaşımın temel hipotezi rasyonel davranış ve tutumlar gösteren bireyin, örgütle bütün haline gelene kadar bir düzlem boyunca hareket ettiğidir (Balcı, 2003).

Feldman örgütsel sosyalleşme aşamalarını ön sosyalleşme, karşılaşma (uyum) ve rol yönetimi (benimseme) şeklinde tanımlamıştır. Bunlar:

Ön Sosyalleşme

Bu aşama, çalışan örgüte katılmadan önce sahip olduğu bilgiler bütününi ifade eder (Feldman, 1976a). Ön sosyalleşme aşamasında, gelişme ve ilerlemeyi izah etmek amacıyla gerçekçilik ve uygunluk kavramları kullanılır. Gerçekçilik, yeni üyelerin zihinlerinde örgüte dair doğru yargıların oluşmasını ifade etmekteyken, uygunluk ise yeni üyenin gereksinim ve becerileri ile örgüt kaynaklarının çift taraflı olarak ihtiyaç duyulan seviyede olma düzeyini ifade etmektedir. Ön sosyalleşmeden sonra gelen aşamaların başarıya ulaşması ise gerçekçilik ve uygunluk değişkenlerinin örgütlere yeni katılan üyelerce pozitif yönlü seyretmesine bağlıdır (Feldman, 1976b). Örgüte yeni katılan üyeler bu aşamada, örgütle ilgili beklentiler oluşturmakta ve edindiği bilgiler ışığında görevleriyle ilgili kararlar verebilmektedir (Demirbilek, 2009).

Uyum (Karşılaşma)

Uyum aşaması, yeni katılan üyenin örgüte girişinden sonra ortaya çıkan aşamadır. Bu aşama örgüte katılan yeni üyenin, örgüt hakkındaki fikirleri ile değerlerinde, yeteneklerinde ve tutumlarında meydana gelen kısmi değişiklikler sayesinde yeni görevine ve örgütüne uyumu şeklinde açıklanabilir (Feldman, 1981). Yine bu aşama; ekibin diğer üyeleriyle yeni temasların sağlanması, rol belirsizliklerinin ortadan kalkmasıyla yeni ekip üyesinin rolünün netleşmeye başlaması, bireysel ve örgütsel performans kriterleri arasında uyum sağlanması evreleriyle devam eder. Uyum aşamasında ekibin yeni üyesi, örgütsel değer ve tutumları çözümleyerek görevsel kimliğini oluşturmaya çalışmaktadır (Reichers, 1987). Bu aşama belirsizlikleri de içerdiğinden örgüte yeni katılan için stresli bir süreç de olabilmektedir (Araza ve ark., 2013).

Rol Yönetimi (Benimseme)

Bu aşamada örgütün yeni üyesinin uyum aşamasında öğrendiklerini ve tecrübeli bir örgüt üyesi olmak için kendinden beklenen sorumlulukları yerine getirmesi beklenir. Birey bu aşamada rol modelleme yaparak da öğrenebilir. Örgüte yeni katılan, rol modelini örnek alarak örgüt kimliği kazanan bir birey haline gelir (Buchanan ve Huczynski, 2019). Bu aşamada örgütün yeni üyesinin dahil olduğu ekip içi problemler çözülmeye çalışılır. Çalışma hayatı ve bunun dışındaki uyumsuzluklara yönelik analizler yapılır. Göreviyle

çatışan konularla ilgili içgörü oluşturulur. Bu aşamada süreç değişkeni olarak iki tip uyumsuzlıktan söz edilir. Bunların ilki, çalışma hayatı ve aile hayatı arasındaki çatışmalar, örgüte yeni katılan üyenin ailesinin beklentileri, ev hayatı dinamiklerinin çalışmaya olan etkisidir. İkincisi ise örgütteki çalışma birimleriyle diğer birimler arasında kendini gösteren uyumsuzlıklardır. Örgüte yeni katılan üye bu aşamada iş ve aile düzeni ile beraber halihazırda çalışma ekipleri ve diğer ekipler arasındaki dengeyi sağlamayı öğrenir (Feldman, 1976a).

Buchanan'ın Üç Aşamalı Sosyalleşme Modeli

Buchanan, örgütsel sosyalleşme sürecini üç aşamada tanımlamaktadır (Buchanan, 1974).

1. Aşama – İlk Yıl: Bu aşama örgüte yönelik temel eğitimleri ve örgüte girişin başladığı süreci ifade eder. Örgüte yeni katılan üyenin kariyerinde ilk yıl büyük ölçüde önem arz etmektedir. Bu aşamada çalışan için can alıcı iki etken; iş garantisine sahip olmak ve örgüt tarafından kabul edilmektir. Bu aşamada örgütün yeni üyesinin kaygılarını azaltacak en önemli etken ise rol belirginliği olarak görülür (Buchanan, 1974). Bu dönemde örgüte yeni katılan birey ile, karşılıklı ve gerçekçi taleplerin belirlenmesi de gerekir (Araza ve ark., 2013). Çünkü çalışan, örgüte dair beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığına ilişkin sürekli bir sorgulama içerisinde (Demirbilek, 2009).

2. Aşama – İkinci ve Dördüncü Yıllar Arası: Bu aşama performans aşaması olarak ifade edilir. Örgütteki ilk yılını geride bırakan birey başarıya, aksiyon ve hedeflerine ilerlemeye odaklanmalıdır. Çalışan, örgüte yaptığı katkılar doğrultusunda takdir edildiğinde örgütsel bağlılığı da bununla birlikte artacaktır (Demirbilek, 2009). Bu dönemde belirsizlikler tam olarak etkisini yitirmeyeceğinden, belirsizliklerin çalışan için bir stres kaynağı olduğu unutulmamalıdır (Araza ve ark., 2013). Çalışanın bireysel olarak öneminin ve prestijinin desteklenmesi bu aşamada karşılaşılabilecek problemleri minimize edecektir (Demirbilek, 2009). Ücrette iyileştirme, terfi ettirme ve sosyal organizasyonlarda yer verme gibi faktörler de çalışanın örgütsel kimlik ve saygınlık kazandığını düşündürecektir (Karabulut Çakır, 2021). Bu da doğrudan performansı etkileyecek ve verimliliği üst seviyeye taşıyacaktır.

3. Aşama – Beşinci Yıl ve Sonrası: Bu aşama örgütsel bağlılığın tam olarak sağlandığı dönem olarak ifade edilir. Bu dönemde çalışanın örgüte ilgili tutumları olgunluğa ulaşır ve kariyerinde önemli bir yere sahip olur. Artık örgütünde daha saygın bir konuma gelen çalışanın örgüte karşı duyduğu güvenin zedelenmemesi için bireysel olarak değer görme ve ekip arkadaşlarıyla pozitif yönlü etkileşimde bulunma ihtiyacı ortaya çıkacaktır (Buchanan, 1974). Çalışanın örgüt içindeki deneyimi ve yılı arttıkça karşılanması gereken ihtiyaçlarının artacağı da unutulmamalıdır (Karabulut Çakır, 2021).

Wanous'un Sosyalleşme Aşamaları Bütünleştirici Modeli

Wanous (1980), sosyalleşme modelini dört aşamada açıklar. Buna göre;

1. Aşama: Bu aşama, örgütsel gerçekleri görme ve kabul etme aşamasıdır. Örgüte yeni katılan üye bu aşamada gerçeklerin kendi beklentileriyle örtüşüp örtüşmediğini görür. Bununla birlikte gerçeklik şoku bu evrede yaşanır (Wanous, 1980) ve örgütün bireyden beklentileri de yine bu evrede anlaşılır.

2. Aşama: Bu aşama, rol belirsizliklerinin giderilmesi aşamasıdır. Örgüte yeni katılan üyeye kendinden beklenenler ve yapması gerekenler açıklanır. Yeni ekip arkadaşları ve amirleriyle arasındaki roller açıkça belirtilir. Bireye değişime karşı dirençle nasıl baş edilebileceği yetisi kazandırılır.

3. Aşama: Bu aşamada ise örgüte yeni katılan üyeden daha önce kazandığı pozitif davranışlarını özümsemesi ve iş/aile/sosyal hayatındaki çatışma odaklarını gidermesi beklenir. Çalışan kendine özgü bireysel izlenim ve etkileşim ağı kurarak örgütsel değer ve normları özümseyecektir.

4. Aşama: Bu aşamada artık örgütsel bağlılık gerçekleşmiştir. Çalışanın bu evrede örgütünden kabul görerek benimsendiğini düşünmesi örgüte uyumuna pozitif katkı sağlayacak ve bireyin örgütsel çıktılarını olumlu hale getirecektir (Wanous, 1980).

2.1.5. Boyutları

Taormina (1994) örgütsel sosyalleşmeyi; yetiştirme, örgüte ilişkin anlayış düzeyi, iş arkadaşlarının desteği ve geleceğe ilişkin beklentiler olmak üzere dört boyutta incelemiştir

(Balcı ve ark., 2012). Taormina (1994)'ya göre örgütsel sosyalleşmenin bu dört boyutu şöyle açıklanabilir:

Yetiştirme: Örgütlerde yetiştirme, örgüte yeni katılan üyeye örgütsel görevini başarıyla yapabilmesi için edinmesi gereken bilgi ve becerilerin aktarılması sürecidir (Taormina, 1994, 1997).

Örgüte İlişkin Anlayış Düzeyi: Örgüte yeni katılan üyenin, yetiştirme sürecinde elde etmiş olduğu örgüt içi rollere ve örgütsel fonksiyonlara yönelik öğrenme süreçlerini işleyerek bu süreçlerin de ötesinde öngörü kazanma çabası, örgüte ilişkin anlayış seviyesini ifade eder (Bandura, 1979; Feldman, 1981).

İş Arkadaşlarının Desteği: Birer sosyalleşme ajanı olarak yeni gelen üyenin katıldığı örgütün üyeleri, sosyalleşme sürecinde önemli bir yere sahiptirler (Taormina, 1994, 1997).

Geleceğe İlişkin Beklentiler: Örgüte yeni katılan üyenin gelecek beklentileri, sosyalleşme sürecine dahil olduğu örgüt içindeki kariyer hedeflerini yansıtır (Buchanan, 1974; Taormina, 1994, 1997).

2.1.6. Sonuçları

Örgütsel sosyalleşmenin sonuçları bireysel ve örgütsel olarak iki farklı çerçevede ele alınmaktadır. Bireysel açıdan; öz yeterliği geliştirme, pozitif yaklaşımlı olma ve yüksek baş etme becerisine sahip olma gibi sonuçlar doğururken örgütsel açıdan ise; örgüt üyelerinin iş doyumlarını, örgütsel vatandaşlıklarını, örgütsel bağlılıklarını, örgüte uyumunu, kişilerarası iletişimin niteliğini, motivasyon ve performanslarını pozitif yönde etkileyerek kaygılarını ve işten ayrılma niyetlerini düşürmektedir (Kılıçoğlu ve Yılmaz, 2013). Wanous (1980), örgütsel sosyalleşmenin sonuçlarını iş doyumunu, motivasyonu, örgütsel kabullenme ve örgütsel bağlılık olarak belirtmiştir.

İş Doyumu

İş doyumunu, çalışanların iş tutumlarının anlaşılması ve mevcut konumlarında devamlılığın sağlanmasında önemli bir yere sahiptir (George ve Jones, 1996a). İş doyumunu ile çalışanların performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olmakla beraber bunu

sağlayabilen bireylerin daha mutlu, verimli ve tatminkar çalışan olmaları kaçınılmazdır (Robbins, 1991). İş doyumunun sonuçları örgütsel sosyalleşme sürecinin çalışan açısından olumlu veya olumsuz geçmesine göre; bireysel performans, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti olarak karşımıza çıkmaktadır (George ve Jones, 1996a). İş doyumunu ile bireysel performans arasında pozitif yönlü, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. İş doyumunu yüksek olan çalışanların bireysel performansları artacak, devamsızlık göstermeyecek ve işten ayrılma niyetleri düşük olacaktır (Kartal, 2007).

Motivasyon

Koçel (2001), motivasyonu diğer bir adıyla güdülemeyi bireylerin kendi istekleriyle örgüt amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirme yönünde tutum sergilemeleri olarak tanımlamıştır. Eren (2011) ise motivasyon kavramını, bir veya daha fazla bireyin, belirli amaç ve hedefler ışığında devamlı olarak faaliyette bulunması için kendisine heyecan ve aksiyon sağlayan çalışmaların tümü olarak ifade etmiştir. Motivasyon, bireyleri çalışmaya yönelik teşvik etme, örgüt içerisinde etkili ve verimli bir şekilde çalışarak bireysel beklentilerini üst düzeyde karşılama sürecidir (Yüksel, 2007). Motivasyon teorileri incelendiğinde birer birey olarak insanların ihtiyaçları dikkate alınarak motivasyon sağlamaya çalışıldığı görülmektedir (Kartal, 2007). Yüksek motivasyon, ekip üyelerinin dayanışma ve beraberlik içerisinde çalışmasına katkıda bulunacak ve takım ruhunu güçlendirecektir (Önen ve Kanayran, 2015). Motive olan bir bireyin amaç ve hedefleri ile örgütün amaç ve hedefleri örtüştüğünde bireyin örgütsel sosyalleşmesi ve özdeşleşmesi kolaylaşacaktır (Sezgin Nartgün ve Demirel, 2016). Bireylerin örgütsel sosyalleşmesine ve özdeşleşmesine katkı sağlamak, yaptıkları işi daha anlamlı hale getirecek ve motivasyonu artıracaktır (Polat ve Meydan, 2010).

Örgütsel Kabullenme

Örgütsel kabullenme, bireylerin kendi istekleriyle örgütü özümsemesidir (Alp, 2021). Örgüte dahil olan bireyin kabullendiği davranışlar; örgütün asıl hedef ve amaçları, kullanılan yöntemler, uygun davranış kalıpları, kuralları ve ilkeleridir (Spagnoli, 2020). Örgütsel sosyalleşme neticesinde örgütsel bağlılığı sağlanmış bireyin örgüt kültürünü özümsemesi ve örgüte dair gelecek beklentilerinin olması umulur. Bunun tersi olarak da

örgütü kabullenmeme ve örgüte karşı duruş sergileyen bireyin, örgüte katkı sağlaması beklenemez (Bakan, 2011).

Örgütsel Bağlılık

Sosyalleşmenin merkezinde, örgüte yeni katılan çalışanlara, karşılaştıkları durumlarla nasıl hareket edecekleri hakkında bilgi veren örgütsel normların aktarılması bulunmaktadır. Bunun yanında, değerleri, tutumları, normları ve bakış açılarını içeren örgüt kültürünün kavranmasına yardımcı olunduğuna da inanılmaktadır (Nazir, 2005). Sosyalleşme uygulamaları ve örgüt kültürü üzerine odaklanmayla, örgütsel bağlılığın artırılmasında üst düzey başarının sağlanabileceği düşünülmektedir (Kwantes, 2007). Caldwell ve arkadaşları (1990) da bireyin örgüte bağlılığının örgüte giriş aşaması ve örgütün değerlerini ve örgütün işleyişini çalışana öğretmek için uygulanan sosyalleşme sürecinden etkilenebileceğini öngörmüşler, bu öngörülerini doğrultusunda gerçekleştirdikleri araştırmalarında seçme ve sosyalleşme uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuşlardır.

2.1.7. Hemşirelikte Örgütsel Sosyalleşme

Hemşirelik rolünde ilk sosyalleşme okulda başlar ve mezuniyetten sonra da devam eder. Yönetici hemşirelerin ve hemşirelik fakültelerinin farklı değerleri olabilir ve her ikisi de yeni hemşireye sosyalleşme konusunda yardımcı olacağından yeni hemşire ikilemde kalabilir, bu duruma gerçek şoku denir (Ortiz, 2016). Meslekteki ilk yıl, hemşirelik kariyerindeki en zor yıl olarak gösterilir (Martin ve Wilson, 2011).

Çalışanın örgüte ve örgüt içindeki rollerine alışmalarını ve sosyalleşmelerini sağlamak lider-yöneticilerin sorumluluklarındandır. Bununla birlikte; özellikle oryantasyon döneminde eğitim birimi, diğer çalışanlar ve örgütün birçok üyesinin de örgüte yeni katılanların sosyalleşmesine yardımcı olması beklenir. Geniş bir perspektiften bakıldığında sosyalleşme, her görevin gerektirdiği davranışları talimat, gözlem, deneme ve yanılma yoluyla öğrenmektir (Marquis ve Huston, 2017).

Yeni hemşirelerin görevlerine geçişlerini kolaylaştırmak için bazı yöntemler vardır. Eğitim yoluyla gerçekleştirilen ileriye yönelik sosyalleşme yeni hemşirelerin profesyonel hayattaki rollerine hazırlanmalarına yardımcı olur. Ancak yöneticiler böyle ileriye dönük

bir sosyalleşmenin kendiliğinden gerçekleşeceğini düşünmemelidir. Bunun yerine hemşirelik görevindeki değerleri ve tutumları açıklamak ve paylaşmak için imkan sağlanmalıdır. Ayrıca yöneticiler, yeni hemşirelerin uygulamadaki deneyiminin yoğunluğunu fark etmeli, onların hayatlarını dengeli yaşaması için teşvik etmeli ve saygısızlığa tolerans gösterilmeyen, hekimlerin ve hemşirelerin karşılıklı dayanışma halinde olduğu bir iş atmosferi sağlamalıdır (Marquis ve Huston, 2017). Martin ve Wilson (2011) yöneticilerin oluşturmaları gereken duyarlı iş ortamının iki olguya dayandığını ileri sürer. Bunlardan ilki yeni mezun olan hemşirenin hemşirelik kültürüne alışmasına yardım etmek; ikincisi ise profesyonel bir hemşire olarak ihtiyaç duyacakları becerileri geliştirmelerinde destek olmaktır. Yöneticilerin, yeni hemşirenin değerlerini de desteklemesi gerekmektedir. Böylece mesleki ve akademik değerler birleşir. İşe yeni başlayan profesyonellerin göreve geçişin doğasını anlaması, bunun sadece hemşirelerle sınırlı olmadığını ve örgütsel sosyalleşme sürecinin hızlıca gerçekleşmeyeceğini bilmesi gerekir. Yeni hemşireler için oryantasyon programları hazırlamak da onların sosyalleşmelerine yardımcı olacaktır (Thomas ve ark., 2012).

Hemşirelik literatüründe örgütsel sosyalleşme ile ilgili yapılan bazı çalışmalar mevcuttur. Wei ve Taormina (2014)'nın tam zamanlı çalışan hemşireler ile yaptığı çalışmaya göre, örgütsel sosyalleşmenin dayanıklılığı kolaylaştırdığı ve dayanıklılığın kariyer başarısı elde etmede önemli bir rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Aslan ve arkadaşları (2015)'nin çalışan hemşireler ile yaptığı araştırmaya göre, araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme ölçeğinden aldıkları puanların maksimum puana yakın olduğu; yaş, eğitim düzeyi ve oryantasyon eğitimi alma durumunun örgütsel sosyalleşme düzeylerinde anlamlı farklılıklar oluşturduğu tespit edilmiştir. Ishii ve arkadaşları (2021)'nin hemşirelerin örgütsel sosyalleşme ile örgütsel öğrenme alt süreçleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında ise, araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel sosyalleşmelerinin bilgi yorumlama ve bilgi entegrasyonu ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili, bilgi dağıtımı ve örgütsel hafıza ile ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Tomietto ve arkadaşları (2015)'nin işe yeni başlayan hemşireler ile yaptığı çalışmasında da, işe yeni başlayan hemşirelerin farklı örgütsel sosyalleşme içeriklerine karşı duyarlı oldukları, örgütsel sosyalleşme başarısını artırmak ve hemşirenin işindeki devamlılığını sağlamak için farklı işe alım stratejilerinin planlanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Yine yeni mezun ve

iş e yeni başlamış hemşireler ile yapılan bir çalışmada, uygulamanın ilk yılı boyunca kalıcı ve sürekli oryantasyon, hasta bakım ihtiyaçlarını karşılamak için bir başlangıç becerisi eğitimi, uygulamada güven ve yetkinliği artırmak için saygılı nitelikte bir geri bildirim yapılması ile olumlu bir örgütsel sosyalleşme çıktısı elde edildiği belirtilmiştir (Phillips ve ark., 2015).

2.2. Örgütsel Bağlılık

2.2.1. Tanımı

Bağlılık, duygusal olarak harekete geçmeyi ifade etse de bir şeylere bağlı olma durumunu ifade etmektedir (Doğan, 2013). Meyer ve Allen (1991) bu kavramı, bir ya da birden fazla amaç uğruna şekillenen eylemler bütününe yönlendiren bir güç olarak ifade etmişlerdir. Bağlılık, bir bireye, ideaya veya örgüte karşı oluşabilen durumdur. Bireylerin içinde bulundukları örgütün amaç ve hedeflerine yönelik gayret sarf etmeleri ve örgütlerini benimsemeleri neticesinde bağlılık oluşur (Tutar, 2014).

Bireyler örgüt normlarına yönelik uyum ve bağlanma şeklinde iki tür davranış gösterirler. Uyum davranışı, bireylerin örgüt normlarını özümsemeden yerine getirdiği davranışlardır. Bağlanma davranışı ise bireylerin örgüt normlarını, amaç ve hedeflerini kendi rızası ile özümseyerek yerine getirdiği davranışlardır (Tutar, 2016). Örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmeleri için çalışanların işlerini ve hizmet ettikleri kurumu özümseyerek bağlılık ve mesuliyet duygusuyla hareket etmelidirler. Örgütlerin çalışanlarıyla olan beraberlik ve bütünlüğü hizmet sunan çalışanın örgüt ile kurduğu bağın gücünü gösterir (Duygulu ve Abaan, 2014).

Literatürde örgütsel bağlılık kavramını açıklayan pek çok tanım bulunmaktadır. Bunlar arasından en çok kabul görmüş olan Meyer ve Allen (1991)'in tanımıdır. Meyer ve Allen (1991)'e göre örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların içinde bulundukları örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için gayret sarf ederek mali kaygılardan uzak bir şekilde örgüt ile özdeşleşmesi ve kendi rızası ile örgütte devamlılık sağlaması olarak tanımlanır (Akgerman, 2018). Bir başka tanımda örgütsel bağlılık, çalışanın içinde bulunduğu örgütün amaçlarını, hedeflerini ve normlarını özümseme durumudur (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2016). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte yönelik ruhsal bağlılık durumunu

ifade etmesinin yanı sıra işe katılma, örgütsel normlara inanç ve sadakat gibi kavramları da içinde barındırır (Aksu ve Balcı, 2009).

Örgütsel bağlılık, çalışan bireyin örgütteki kariyer ve gelecek beklentisinin bir ölçütü olarak kabul edilebilir. Örgütsel bağlılığı şekillendiren üç ana faktör vardır. Bunlar;

- Örgütün amaç, değer ve normlarına inanç ve kabullenme,
- Örgüt için gayret sarf etmeye istekli olma ve
- Örgütte devamlılığının sağlanmasının güçlü bir şekilde arzu edilmesidir (Akyürek ve ark., 2010).

2.2.2. Önemi

İşlevsel insan gücünün olması ve bireylerin örgütlerinde devamlılıklarının çalışma alanlarında başarıyı artıracak fikri, liderleri/yöneticileri örgütsel bağlılığın sağlanması konusunda teşvik etmektedir (Özgörü, 2019). Örgütsel bağlılık kavramının gün geçtikçe daha da önem kazanmasının önemli bir nedeni iş görme potansiyelinin yanında rol ve sorumluluk bilinci yüksek bireylerin örgüte kazandırılmasını sağlamaktır (Ersoy Yılmaz ve Aras, 2015). Çünkü örgütler için performans ve verimliliği yüksek çalışanın, örgüt tarafından kazanılmasını ve örgütte devamlılığını sağlamak kolay değildir. Bireylerin maddi beklentilerinin yanı sıra iş koşulları, işten doyum sağlama, çalışan ihtiyaçlarının karşılanması ve örgütün durumu gibi farklı beklentileri de olacaktır (Şengün, 2016).

Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının verimlilik ve performanslarını doğrudan etkileyen bir durumdur. Günümüz çevre şartlarının rekabetçi koşulları göz önünde bulundurulduğunda örgütlerin başarılı olabilmeleri çalışanların örgütsel bağlılık durumlarıyla doğrudan ilişkilidir (Dirani, 2009). Örgütsel bağlılığı sağlanmış bireyler örgüt içindeki kendine tanımlanmış rol ve sorumlulukları yerine getirebilmek için yüksek performansla çalışacaklardır. Bu noktada bireyler, örgütün çıkarları uğruna kendi istekleriyle örgütleri için fedakarlıklar yapabilmektedir. Bunun tersi durumda ise düşük performans, ekip içi etkileşimde zayıflama, işten kaçma davranışı, devamsızlık ve en önemlisi de işten ayrılma niyeti ortaya çıkacaktır (Karakaş, 2014). Örgütsel bağlılığın örgütün başarılı olması, yenilik, kararlılık ve denge sağlama gibi hususlardaki etkisi de yadsınamaz. Bağlılık, üst ve ast kademelerdeki tüm üyeler arasında bir güven bağı

oluşturur. Bununla birlikte ilişkiler güçlenmekte ve örgüt ikliminin gelişmesine de katkı sunmaktadır (Awamleh, 1996).

Bireylerin hizmet sundukları örgüte bağlılık düzeylerinin artması işgücü devir hızını düşürecek, çalışan devamlılık sağlayacak, çalışanın motivasyon, sadakat gibi duyguları artacak ve bütüncül çerçevede bakıldığında ise toplumun tümüne menfaat sağlanacaktır. Bunun sonucu olarak da düşük çalışan devri, yüksek performans, motivasyon, sadakat ve örgütte devamlılık sağlama gibi pozitif durumlar ortaya çıkacaktır (Torun, 2012). Bir örgüte dahil olan çalışanların, çalıştıkları örgüte bağlılıkları düşük seviyede ise bu durum, içinde bulundukları toplumun genel yapısı üzerine de negatif etkiler yapmaktadır. Yani bir çalışanın örgütsel bağlılığı yeterli düzeyde sağlanamamışsa, birey zaman içerisinde örgüte karşı olan aidiyetini kaybedecektir (Güney, 2017).

2.2.3. Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık yaklaşımları tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımı olmak üzere üç farklı şekilde incelenmiştir.

I. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

Tutumsal bağlılık, çalışanın örgüte uyumunu ve iştirakini kapsayan, çalışanın örgüte olan sadakatinin göstergesi olan bağlılık türüdür (Nehir ve ark, 2010). Bunun yanı sıra bireylerin kendi amaç ve değerleri ile katıldıkları örgütün amaç ve değerlerinin birbiriyle uyum içinde olduklarını hissettiği bir bağlılık türü olduğu da söylenebilir (Doğan, 2013). Bu bağlılık türü, bireylerin maddi ödüllerden çok manevi ödüllerle tatmin olarak örgüte bağlandıkları bir alışveriş ilişkisi şeklinde ifade edilebilir (Dolu, 2011). Tutumsal bağlılıkta, çalışanların örgütleriyle kurdukları ilişkiler temel odak noktası olmalıdır. Çalışanlar, örgütsel amaç, hedef ve normlar ışığında etkili iletişim ve duygusal bağlılıklar oluşturarak sosyalleşme eylemlerini gerçekleştirmektedirler (Ersoy Yılmaz ve Aras, 2015).

Bazı tutumsallık yaklaşımları aşağıda ifade edildiği gibidir:

- **Etzioni (1975)'nin Yaklaşımı**

Etzioni (1975), sınıflandırmasını çalışanların örgüte katılımlarını odak noktasına koyarak yapmıştır. Yine bu sınıflandırmada, örgütlerin kullandığı uyum ve sosyalleşme yöntemleri vasıtasıyla çalışanların bağlılıklarını gerçekleştirebilme durumlarına bakılmıştır. Buna göre, çalışanların uyum yöntemlerine eğilimleri örgüte katılım olarak nitelendirilmiştir. Etzioni bu katılım durumunu olumlu ve olumsuz olmak üzere ikiye ayırmıştır. Olumlu katılım bağlılığın göstergesi, olumsuz katılım da yabancılaşmanın göstergesi olarak ifade edilmiştir (Aymaz, 2014). Etzioni'nin bağlılık sınıflandırması üç türdür. Bunlar (Perçin ve Özkul, 2009; Tutar, 2016; Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2017):

Ahlaki Bağlılık: Çalışan örgütünü benimseyerek hiçbir beklentiye kapılmadan örgütün yararına çalışmaktadır. Çalışanlar örgütüne faydalı olduğunu hissettiğinde örgütsel bağlılıkları artmaktadır.

Hesapçı Bağlılık: Karşılıklı çıkar ilişkisine dayanan bir bağlılıktır. Çalışan ile örgüt arasında gerçekleşir. Çalışan, yaptıklarının karşılığında örgüt tarafından ödüllendirilmek ister.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Çalışanlar örgütlerine bağlılık duymadıkları halde yaşayacakları maddi ve manevi sorunlardan dolayı katılımlarını sürdürmektedirler. Bu durumda çalışanlar fiziksel olarak örgütte devamlılıklarını sürdürse bile ruhsal anlamda örgüte karşı bir duruş sergilemektedirler.

- **Kanter (1968)'in Yaklaşımı**

Kanter (1968)'in yaklaşımına göre örgütsel bağlılık, bireylerin sosyal etkileşimler ile bireysel ihtiyaç ve beklentilerini bütünleştirerek, çabalarını sadakat duygusuyla içinde bulunduğu örgüt için kullanma isteğidir. Sosyal sistemler, hem bireylerin hem de örgütlerin birbirlerinden karşılıklı olarak beklenti içine girdiği yapılardır. Kanter, örgütün üyelerinden beklediği davranış biçimlerinin mevcut yapı içerisinde farklı bağlılık türlerinin oluşmasına yol açtığını belirtmiştir. Bu bağlılık türlerini ise devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak isimlendirmiştir (Kanter, 1968).

Devama Yönelik Bağlılık: Bireyin örgüte bağlılığındaki odak noktası örgütün varlığını sürdürmesidir. Birey bu noktada örgütün devamlılığını sürdürmesi için büyük gayret ve çaba sarf edecek, örgütü için fedakarlıklar yapacaktır. Bu bağlılık türünde bireyler kar ve zarar hesabı yaparak örgütten ayrılmanın maliyetinin örgütte kalma maliyetinden daha yüksek olacağını tahmin ederek içinde bulunduğu örgütten ayrılmak istemeyecektir (Kanter, 1968).

Kenetlenme Bağlılığı: Bireyin önceden sürdürdüğü sosyal etkileşimlerinden sıyrılarak yeni örgütüyle bir ilişki başlatması, ekibin kenetlenmesine destek olacak semboller kullanarak veya toplantı ve sosyal faaliyetlere katılım göstererek bağlılığının güçlendirilmesi olarak ifade edilmektedir. Birey örgüt üyeleriyle pozitif etkileşimde bulunarak aidiyetini göstermekten ve bir ekibin üyesi olmaktan haz duyacaktır. Örgüt içinde yapılan sosyal faaliyetler ve çeşitli sembollerin kullanımı gibi uygulamalar ekip içi iletişimi güçlendirecek ve bireylerin kenetlenme bağlılığını artıracaktır. Bunun sonucunda ise birey örgüte karşı olumlu duygusal yaklaşımlar sergileyecektir (Kanter, 1968).

Kontrol Bağlılığı: Bu bağlılık yaklaşımının, yönetici tarafından verilen talimatların ve örgüt kurallarının çalışanlar tarafından uygulanmasıyla ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. Bireyin, davranış ve tutumlarını örgütün istediği yönde şekillendirerek, örgüt kurallarını kendi kuralları gibi gördüğü varsayılır (Kanter, 1968).

- **Allen ve Meyer (1990)'in Yaklaşımı**

Allen ve Meyer (1990)'e göre örgütsel bağlılık, birey ve örgüt arasındaki ilişkiyle şekillenen ve örgütte devamlı olmayı sağlayan bir davranıştır. Örgütsel bağlılık, bireyin ruhsal durumunu yansıtmasının yanı sıra, örgütte devamlılık kararının verilmesi, birey ve örgüt arasındaki etkileşimi yansıtmaları ve işgücü devrini azaltması gibi hususlarda etkilidir (Allen ve Meyer, 1991). Allen ve Meyer (1990)'e göre örgütsel bağlılık üç farklı boyutta ele alınmıştır. Bunlar:

Duygusal Bağlılık: Bireyin kendini örgütün bir parçası olarak görmesi ve aidiyet hissetmesi, duygularını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında duygusal odaklı yaklaşım örgütsel anlamda önemli bir yere sahiptir. Bununla birlikte çalışmada oluşan yüksek seviyedeki duygusal bağlılık örgütte devam etmeye yönelik kuvvetli bir

arzu ve örgütün amaç, hedef ve normlarına ciddi bir eğilim olduğunun göstergesidir (Allen ve Meyer, 1990; İnce ve Gül, 2005). Bireyin örgütte yüksek seviyede bağlılık göstererek bulunması, bireyin motivasyonundan kaynaklanan bir ihtiyaçtan öte kendi rızası ile kalma isteğidir (Balay, 2014).

Devamlılık Bağlılığı: Birey, örgütten ayrılmasının kendisine yükleyeceği sorumlulukla hareket etmektedir (Chen ve Francesco, 2003). Birey ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla örgütte kalmakta, bu sebeple örgütten ayrılması durumunda yüz yüze geleceği olumsuz bir olayın neticesinin kendine getireceği mali yükümlülüğün hesabıyla örgütte devamlılığını sürdürme isteğindedir (Lämsä ve Savolainen, 2000). Birey, örgütten ayrılmasının kendisine yükleyeceği maddi ve manevi sorumlulukların farkındadır ve bu sebeple risklerden olabildiğince kaçınmaktadır (Allen ve Meyer, 1990).

Normatif Bağlılık: Bu yaklaşımda bir zorunluluk halinden söz edilebilir. Birey kendi çıkarlarından daha çok yaptığı işin doğru olduğuna inandığından örgüte bağlılık göstermektedir. Normatif bağlılıktaki zorunluluk hali devam bağlılığındaki zorunluluktan farklı olarak, bireysel çıkarlardan dolayı değil, bireyin ahlaki olarak bu duyguyla hareket etmesinden doğan bir zorunluluk halidir. Birey bu noktada, örgütte kalmanın ya da örgütten ayrılmanın karşısına çıkaracağı mali tablonun hesabını yapmadan bir yol izlediğinden bu durumun bireyin bağlılık seviyesine etkisi neredeyse yoktur (Wasti, 2000). Duygusal bağlılıkta birey ‘bu örgütte kalmak istiyorum’ düşüncesiyle hareket ederken, normatif bağlılıkta ise ‘bu örgütte kalmalıyım’ düşüncesiyle hareket etmektedir (Allen, 2003).

II. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

Davranışsal bağlılık, çalışanların bir problemle karşı karşıya kaldıklarında mesleki bilgi ve tecrübeleriyle problemlerin çözümüne katkı sağlamaları, örgütlerini özümsemeleri ve örgüte sağladığı yarar olarak ifade edilmektedir. Çalışan, örgütün bir üyesi olarak kalabilmek için bireysel isteklerini arka planda tutarak, örgütün kendisinden yapmasını beklediği davranışları gerçekleştirir (Bakan, 2011).

Bu bağlılık türüne göre çalışanlar, içinde bulunduğu örgütte yerine getirdiği görevlere bağlılık göstermektedir (Meyer ve Allen, 1991). Bu bağlılık türüne göre çalışanlar, dahil olduğu örgüt için emek verir, çaba sarf eder, zaman harcar, bilgi ve tecrübe gibi pozitif

eğilimlerini sergiler ve bunun neticesinde de terfi eder, statü kazanır ve ikramiye gibi olumlu karşılıklar alırlar (Uygur, 2004).

Bazı davranışsal yaklaşımlar aşağıda ifade edildiği gibidir:

- **Becker (1960)'in Yan Bahis Yaklaşımı**

Becker (1960) örgütsel bağlılığı, çalışan ile örgüt arasında yapılmış olan gizli bir bahis süreci gibi düşünmektedir. Birey, kendinin önemli gördüğü gayret, zaman, ek gelir, statü gibi faktörleri ortaya koyarak aslında örgütüne gizli bir yatırım yapar. Bireyin ortaya koyduğu faktörlerin değeri de örgütüne olan bağlılığının düzeyini belirler. Bu yaklaşıma göre bireyler, tutarlı davranmak zorunda olduklarını bilirler (Becker, 1960).

Birey, tutarlı davranışlar sergilemediği takdirde elinden kaçıracağı kazanımları düşünerek örgüte bağlılığını devam ettirmektedir (Meyer ve Allen, 1984). Birey, hedeflemiş olduğu amaçlarının gerçekleşebilmesi için sergilediği davranışlarını önemli bir faktör olarak gördüğünden bunu sürdürmeye yönelik tutum gösterecektir (İnce ve Gül, 2005). Aslında bu yaklaşımda birey kaybedecek olduğu kazanımlarını düşünerek duygusal bir bağlılık hissetmemesinin yanı sıra büyük ölçüde mecburi bir örgütte kalma davranışı sergileyecek ve örgütsel bağlılığı da bu yönde olacaktır (Cohen ve Lowenberg, 1990).

Yan bahis kaynakları ve bireylerin bu kaynaklara yönelik yaptığı yatırımlar zamanla artacaktır. Bireyin kıdemi ve yaşının artmasıyla birlikte bununla doğru orantılı olarak yatırımları da artacaktır. Sonuçta, bireyin örgütten ayrılma durumu bir hayli güçleşecektir (İnce ve Gül, 2005).

- **Salancik (1977)'in Yaklaşımı**

Salancik (1977)'e göre örgütsel bağlılık, bireyin davranış kalıplarına, davranışlarının neticesine ve örgüte karşı duyduğu inanç kavramını artıran tutumlara bağlılık göstermesidir. Salancik, bu bağlılık yaklaşımını özünde bireyin tutum ve davranışları arasında oluşan uyum çerçevesine göre belirlemiştir. Bireyin davranışları, örgüt için yaptıklarının yanı sıra örgüte olan ilgisini artıran görüş, inanç ve fikirlerine daha güçlü bağlanmasını sağlayacaktır (Mowday ve ark., 1982). Bireyin tutum ve davranışları arasında uyumsuzluk görüldüğünde bireyde stres ve gerilim gibi negatif davranışlar

görülebilecektir. Tutum ve davranışları arasındaki uyum ise bireyde örgüte yönelik bağlılığın gerçekleşmesine yardımcı olacaktır (O'Reilly ve Caldwell, 1981).

Becker (1960) ve Salancik (1977) örgüte bağlılığın, bireyin davranışlarını tutarlı bir şekilde devam ettirmesi ile sağlanacağını belirterek bu noktada ortak özellik göstermektedirler. Birbirlerinden ayrıldıkları nokta ise Becker (1960)'e göre, bireyin tutumunun farklılaşmasıyla kendisine yükleyeceği maddi durumun farkındalığı sonucunda davranışlarına bağlılık gösterirken; Salancik (1977)'e göre, bireyin psikolojik ve ruhsal durumu nispetinde örgüt ile arasındaki ilişkinin devamlılığını sağlamaya çalıştığıdır (Gül, 2002).

III. Çoklu Bağlılık Yaklaşımları

Çoklu bağlılık yaklaşımı, Reichers tarafından tutumsal bağlılığın biraz daha geliştirilerek ortaya koyulmuş halidir. Çoklu bağlılık yaklaşımı, tek boyutlu bağlılık yaklaşımlarında olduğu gibi tek bir noktaya odaklanmadan, farklı boyutların birbirleri ile karşılıklı bir ilişki içinde olduğunu ileri sürmektedir (Kipkebut, 2010). Burada birey, örgütü oluşturan farklı etmenlerin tümüne bağlılık göstermektedir. Bu kapsamda çerçeveyi genişletecek olursak bireyin bağlılığı; yöneticilere, ekip arkadaşlarına, işine, kurumlara, müşterilere ve bunun gibi farklı etmenlere olabilir (Reichers, 1985).

Çalışanların, bireysel amaç ve değerleri, ekip içindeki diğer bireylerin ve örgütün amaç ve değerlerinden farklı olabilmektedir. Bu noktada örgütün üyesi olan her bireyin amaç ve değerlerinin korunması önemlidir. Bundan dolayı tüm örgüt üyelerinin aynı hislerle örgüte bağlanması ya da her bireyin örgüte bütünsel bir bağlılık göstermesi beklenemez (Balay, 2014). Yani bir birey, personel politikasını olumlu bulmasından ve çalışanlara gösterilen ilgiden dolayı örgüte bağlılık davranışı gösterirken, başka bir birey kaliteli ürün üretilmesinden ve yaptıklarının karşılığını görmesinden dolayı bağlılık davranışı gösterebilmektedir. Bireylerin durumlara farklı perspektiften bakmasından dolayı farklı seviyelerde bağlılık gösterecekleri unutulmamalıdır (Reichers, 1985).

2.2.4. Etkileyen Faktörler

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması örgütün başarılı olması noktasında büyük önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgüte

devamlılığını yüksek olmakla birlikte örgüt içi performansı da artış göstermektedir. Bununla birlikte örgütün başarı seviyesi artmakta ve verimlilik sağlanmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ve bunlara etki eden faktörlerin neler olduğu önem taşımaktadır. İşleyen örgütler, çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini artırabilmek için bağlılığı etkileyen faktörlerin neler olduğunu bilmeli ve buna göre bir yol haritası hazırlamalıdır (Durna ve Eren, 2005; Serin, 2013). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; bireysel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç farklı şekilde incelenmektedir.

I. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, kıdem ve kültürel farklılıklar gibi değişkenlerdir.

Yaş: Yaşı büyük olan çalışanların bireysel gelişimi, eğitim düzeyini yükseltmede imkanlarının azalması ve tecrübe aramayan örgütler tarafından tercih edilme durumları azalacağından yaş arttıkça örgütsel bağlılığın artacağı yönünde bir beklenti vardır (Uygur, 2015). Bireyin örgütte geçirdiği süre arttıkça bununla doğru orantılı olarak örgüte yaptığı yatırımlar da fazla olacağından çalışan örgütünden ayrılmayı istemeyecektir (Yücel ve Koçak, 2016).

Cinsiyet: Bazı araştırmalara göre kadınlar örgüte adaptasyon sürecinde erkeklere göre daha fazla engel ve zorlukla karşılaştığından bunun yanı sıra işlerini sürekli olarak değiştirmek istemediklerinden karşı cinslerine göre örgütüne daha fazla bağlı olduğunu öne sürerken, bazı araştırmalara göre de erkeklerin kadınlara göre sahip oldukları sosyal sorumluluklarının daha az olması ve genellikle kariyer odaklı yaşam tutumu sergilemeleri sebebiyle örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek olduğu öne sürülmüştür (Suki ve Suki, 2011; Kalay, 2015).

Eğitim Durumu: Düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin yüksek eğitim seviyesine sahip bireylere göre iş bulma ve kariyerlerini geliştirme olanakları daha kısıtlı olması sebebiyle, örgütsel bağlılıkları diğerlerine göre daha yüksektir (Yücel ve Koçak, 2016). Yani bu durumda çalışanın eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılığı arasında ters orantılı bir ilişki vardır denebilir. Bunun ana sebebi olarak ise yüksek eğitim seviyesine sahip

bireylerin, örgütün karşılayabileceğinden fazla beklenti içerisinde olması ve fazla iş olanaklarına sahip olması durumudur (Yalçın ve İplik, 2013).

Medeni Durum: Evli olan bireylerin sorumlulukları ve maddi kaygıları bekar olan bireylere göre daha fazla olduğundan örgütten ayrılma durumları onlar için birer risktir. Bekar bireyin sorumluluklarının ve maddi kaygılarının daha az olması, iş bulma imkanlarının daha fazla olması sebebiyle örgütsel bağlılıkları, evli olan çalışanlara göre daha düşüktür (Erdağı, 2018).

Kıdem: Çalışanın, örgütünde geçirdiği süreyi ifade etmektedir. Çalışanların, örgütlerinde geçirdikleri süre ne kadar artarsa örgütsel bağlılık düzeylerinin de aynı oranda arttığı varsayılır. Çünkü bir örgütte geçirilen süre beraberinde örgütsel bağlılığı da pozitif anlamda etkileyecektir (Ahluwalia ve Preet, 2018).

Kültürel Farklılıklar: Bu durum kendini davranış farklılıklarıyla göstermektedir. Çalışanlar örgüt ortamında ciddi kültürel farklılıklar yaşadığında, o ortamda kendini yabancı biri gibi hissedecek ve çalışma ortamına uyum sağlayamayacaktır. Bu sebeple bireysel amaç ve değerleri noktasında beklentilerini karşılayamayan çalışan mesleki bir doyum alamayacak ve örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilenecektir (Hofstede ve McCrae, 2004).

II. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler rol çatışması, rol belirsizliği, örgüt iklimi, örgütsel iletişim, örgütsel kararlara katılım, ekip çalışması, örgüt kültürü, ücretlendirme ve ödül sistemleri gibi değişkenlerdir.

Rol Çatışması: Çalışana yüklenen rol içeriğinin, çalışanın ilgi ve bilgi alanı dışında kalması veya yöneticisinden rolüyle alakası olmayan emirler alması bireyde rol çatışmasına sebep olacaktır. Rol çatışması ise çalışanda kaygı düzeyinin artmasına, gerilim yaşamasına, içe kapanık davranışlar sergilemesine sebep olacaktır. Sonuç olarak bu durumlarla karşı karşıya kalan çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi azalacaktır (Balay, 2014).

Rol Belirsizliği: Örgütün çalışanlara rolü ile ilgili net bir çerçeve çizmemesi ve beklentilerini çalışanlara tam anlamıyla aktarmaması sebebiyle çalışmada rol belirsizliği oluşacaktır. Çalışanlar, örgüt tarafından rolü ve sorumlulukları hakkında net bir şekilde bilgilendirilmemesi sebebiyle örgüte yönelik belirsizlik içerisinde girecektir (Kamiloğlu, 2014).

Örgüt İklimi: Örgüt ile ilgili bireysel algıların veya örgüte yönelik hissedilen duyguların bir kriteridir. Örgüt iklimi, örgütü kuşatan hava olması sebebiyle çalışma ortamındaki çevresel etmenlerin geliştirilmesi, bireylerin çalışmak konusundaki istekli davranışları, iş ilişkilerinin iyileştirilmesi noktasında oldukça önemlidir. Örgüt ikliminin sağlandığı bir örgüt içinde çalışanlar motive olacağı için, örgütsel bağlılığın geliştirilmesine de katkı sunacaktır (Bakan, 2011).

Örgütsel İletişim: Bu kavram, günümüz örgütlerinin daha karmaşık bir yapıya bürünmüş olması, etki alanlarının genişlemesi ve ekip içi iletişimin önemi ile ilgilidir. İşleyen örgütler devamlılığını sürdürebilmek için örgüt içinde ve örgüt dışında sürekli iletişim halinde olmalıdır. Etkili iletişim kurmayı sağlayan örgütlerde ise örgütsel bağlılık düzeyi pozitif anlamda etkilenecektir (Bakan, 2011).

Örgütsel Kararlara Katılım: Örgüt çalışanları, örgüt sorunların çözümünde veya farklı konularda yönetime katılarak örgütlerine fayda sağladıklarında ve yöneticileri tarafından övgülerle takdir edildiklerinde mesleki doyum sağlayacaklardır. Bu durum neticesinde, çalışanın örgütsel bağlılığı pekişecektir (Okçu, 2011).

Ekip Çalışması: Çalışanların örgüt içindeki ekiplerle uyumlu çalışması örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür. Örgüt içindeki ekipler arasında bireylerin birbirlerine destek olması, birbirleri ile etkili ve olumlu iletişim kurması verimliliğin artmasına da katkı sağlayacaktır (Sığrı ve Sözen, 2017).

Örgüt Kültürü: Örgütün çalışanları tarafından ortaya atılan fikir, norm, tutum ve yordamları içine alan ve örgüt çalışanlarının üyesi olduğu yapıya dair algı ve düşüncelerini kapsayan bir kavramdır (Hamidi ve ark., 2017). Örgüt kültürü, çalışanların beklentileri ve örgütün amaç ve hedefleri arasında bir nevi köprüdür. Örgüt kültürü, duygusal açıdan

alışanlarını etkileyerek çalışanlar arasında bir bağ oluşturur ve rgtn amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışmaya katkı sağlar. Bu durum da rgtsel bağlılığın oluşmasında önemli bir role sahiptir (Gören, 2012).

Ücretlendirme: Her işte olduğu gibi ücret, çalışanların iş konusundaki kararlarını, iş yeri seçimini etkileyen, beklentileri karşıladığı takdirde ise motivasyonu ve rgte bağlılık düzeyini doğrudan etkileyen bir faktördür (Yavuz Akçay, 2016).

Ödüllendirme: Örgütler işleyiş gücünü artırmak ve korumak için gayret gösterirler. Örgütler işleyişini sürdürürken çalışanlardan beklenen performansın sağlanması için de çeşitli ödül sistemlerini kullanmak gerekecektir. Bu dl sistemleri çalışanların bireysel hedef ve stratejilerini desteleyecek nitelikte olmalıdır. Ödül sistemleri, üstün performans sergileyen çalışanları ödüllendirmek için bilgi, beceri, verimlilik gibi performans kriterlerini kapsamalıdır. Bireysel performansların ödüllendirilmesi çalışanların motivasyonunu artıracadı gibi örgütsel bağlılıklarının artmasında da önemli bir rol üstlenecektir (Ismail ve Abdullah, 2017).

III. Örgüt Dışı Faktörler

Örgüt dışı faktörlerde, örgütsel bağlılığa etkisi yüksek olduğu varsayılan alternatif iş olanakları ve profesyonellik kavramları ele alınmıştır.

Alternatif iş Olanakları: Alternatif iş olanaklarının az olmasının, çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırdadı bilinmektedir. Bunun yanı sıra alternatif iş olanakları olmasına karşın mensubu olduğu örgütte devamlılık gösterip kendini örgütüyle bütünleştiren bir çalışanın, alternatif iş olanağı olmayan bir çalışandan örgütüne daha fazla bağlı olduğu tespit edilmiştir (Tortumluoğlu, 2014). Bireyin alternatif iş olanaklarına sahip olması sadece kendi bilgi, beceri, yetenek ve tecrübesiyle alakalı olmayıp, ülke şartları, örgütlerin talepleri gibi değişkenlere de bağlıdır. Bununla birlikte birey, kendi beklentilerini karşılamayan bir imkan bulamadadı takdirde örgütüne olan sadakat ve bağlılığını sürdürecektir. İmkanların kendi lehine dönmeye başladığını anladığında ise bireyin örgüte olan bağlılığı azalma eğiliminde olacaktır (Norşenli, 2021).

Profesyonellik: Bu kavram bireyin yaptığı işi özümsemesi ve mesleki değerleri içselleştirmesiyle ortaya çıkmaktadır. Üyesi olduğu örgütü benimseyip sahiplenilen bireylerin profesyonellik düzeyleri yükselmektedir. İşlerini profesyonelce yürüten bireyler örgütlerine fazla hizmet etmekten kendilerini alıkoymazlar. İşini profesyonelce yapan bireyler, mesleki gelişimlerine katkı sunan örgütlerde bulunmak isteyecek ve dolaylı olarak örgütsel bağlılıklarını yüksek tutacaklardır (İnce ve Gül, 2005).

2.2.5. Sonuçları

Çalışanların işlerindeki performansını değerlendirebilmek için hangi örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduklarını bilmek örgütler açısından önem arz eder (Balay, 2014). Örgütsel bağlılık düzeyleri düşük, orta ve yüksek düzey örgütsel bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta incelenmiştir.

Düşük Düzey Örgütsel Bağlılık: Bu bağlılık düzeyinde çalışan ile üyesi olduğu örgüt arasındaki ilişkiler güçsüzdür ve örgütün benimsemiş olduğu değerlerden uzaklaşmıştır (Aras, 2012; Şengün, 2016). Daha iyi kazanımlar elde edeceğini düşünüp farklı imkanlar elde ettiğinde işten ayrılma niyeti ortaya çıkacak ve örgüt açısından negatif sonuçlar oluşacaktır. Bunun yanı sıra pozitif etkileri de mevcuttur. Diğer örgüt üyelerini olumsuz yönde etkilemesi durumu ve devamsızlıklardan kaynaklanan huzursuzluklar son bulacaktır (Şengün 2016).

Düşük örgütsel bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, örgütlerinin amaç, hedef ve değerlerini kabullenemedikleri için bu yönde olumlu gayret ve yaklaşım sergilemeyecektir. Bu durum da örgütsel bağlılık düzeyinin düşmesine sebebiyet verecektir (Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017).

Orta Düzey Örgütsel Bağlılık: Orta düzey örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar genellikle iyi eğitimlidir ve tecrübesinin yüksek seviyeye çıktığı fakat bağlılığının yeterli düzeyde olmadığı dönemdedir. Çalışanlar bireysel çıkarlarını düşünmeye devam ederler ve örgüt normlarını da bu ölçüde benimserler. Bu düzeyde çalışanlarda örgüte karşı bir sadakat duygusu tam anlamıyla oluşmamıştır. Çalışan ve örgüt açısından ilişkiler karşılıklı olarak negatife dönmediği sürece çalışanda işten ayrılma niyeti oluşmayacaktır. Orta düzey bağlılığa sahip çalışanların ödüllendirme sistemleri kullanılarak örgütte devamlılığı

sağlanmalıdır. Bu şekilde motivasyonu artırılan bireyin bağlılık duyguları biraz daha güçlenecek ve örgütünden ayrılmayı düşünmeyecektir (Öztürk, 2013; Balay, 2014; Şengün, 2016).

Yüksek Düzey Örgütsel Bağlılık: Yüksek düzey örgütsel bağlılık gösteren çalışanlar, örgüte yönelik pozitif eğilim göstermektedirler. Artık bu dönemde çalışan, örgütü ile özdeşleşmiş, kendini örgütüne adanmış ve örgütü için fedakarlıklar yapmaktadır. Çalışan, örgütünün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için üstün gayret sarf etmektedir. Bu bağlılık düzeyinde olan çalışan meslek hayatında başarıyı elde etmiş ve maddi anlamda beklentilerini büyük ölçüde karşılamıştır. Bununla birlikte çalışanın örgütüne olan sadakatli yaklaşımı neticesinde örgütün terfi, ücret artırımı gibi farklı motivasyon araçları ile çalışanın ödüllendirmesi gerekmektedir (Koç, 2009; Balay, 2014).

Örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanların, yaptığı işten, örgütünün beklentilerini karşılamasından ve ekip içi iletişimden tatmin olduğu söylenebilir. Bu çalışanlarda ancak örgütlerine karşı hayal kırıklığı yaşadıklarında, örgütsel güven ve adalet duyguları zedelendiğinde, örgüt politikaları değiştiğinde ve yaptıkları işten doyum alamamaya başladıklarında işten ayrılma niyeti ortaya çıkacaktır (Bayram, 2005).

2.2.6. Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık

Hastaneler, sağlık sisteminin temelini oluşturmaktadır. Hemşireler ise hastanelerde mesleki popülasyon olarak en kalabalık gruplardan birini oluşturmaktadır. Tüm meslek gruplarında olduğu gibi kesintisiz sağlık bakım hizmeti sunan hemşirelerin mesleki ve kurumsal memnuniyeti, iş doyumunu ve çalıştıkları kuruma olan örgütsel bağlılık düzeyleri oldukça önemlidir. Hemşirelerin örgüte bağlılık düzeylerini artırmak hem örgütün başarısı hem de bu örgütlerden hizmet alan hastaların sonuçlarına etki etmektedir (Eren ve Bal, 2015). Hemşirelerin örgüte karşı olumlu düşüncelerinin fazla ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması sunulan sağlık bakım hizmetlerinin kalitesini artırmakta, oluşan maliyetleri ise en aza indirmektedir (Eren ve Bal, 2015; Şakar, 2019). Örgüte karşı olumlu düşünceler yerine olumsuz düşüncelerin baskın hale gelmesi ise, hemşirelerin iş doyumunu azaltacak ve işten ayrılma niyetlerinin artmasına sebep olacaktır (Şakar, 2019). Özet olarak hemşirelerin yaptığı işten doyum alması, bulunduğu örgüt için üst düzey verimlilik, huzurlu bir çalışma ortamı, yapılması uygun olmayan

davranışlarda azalma ve hemşirelik bakım kalitesinin artması demektir (Duygulu ve Korkmaz, 2008).

İşine ve çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutum içinde olan hemşireler, stres ve gerilime bağlı tükenmişlik duygusu yaşamakta, bunun sonucunda işten yakınma, işe gitmekte isteksizlik, geç kalma ya da gelmeme, işten uzaklaşma isteği ve işi bırakma gibi sağlık bakım hizmetlerini kesintiye uğratacak ve maliyet artışına neden olacak davranışlar sergilemektedir (Ardıç ve Baş, 2001). Tüm sağlık profesyonellerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması için kurumların çalışanlara imkanlar sunması önemlidir. Bunlardan bazıları iş doyumu, tatmin edici ücret politikası, kariyer imkanları, etkili ve işlevsel performans değerlendirme sistemi, yeterli personel sayısı ve güvenli bir çalışma ortamı şeklinde ifade edilebilir. Böylelikle tüm sağlık profesyonellerinin örgütsel bağlılık düzeyleri artmış olacak ve hemşireler özelinde ise hasta bakım kalitesinde gözle görülür bir fark oluşacaktır (Özgörü, 2019). Sonuç olarak yaptığı işten ve kurumundan memnun, örgütsel bağlılıkları sağlanmış olan hemşireler, sağlık ve bakım hizmeti alan hastaların memnuniyetini artıracak ve örgüt başarısını yükseltecektir (Özcan ve ark., 2016).

Hemşirelik literatüründe örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çeşitli çalışmalar mevcuttur. Özcan ve arkadaşları (2016)'nın özel hastanelerde yaptığı çalışmada, hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ve iş doyumu düzeyleri azaldıkça işten ayrılma niyetlerinin arttığı saptanmıştır. Akgerman (2018)'ın kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerle, hemşirelerin yöneticilerine duydukları güven düzeyinin örgütsel bağlılıklarına etkisini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, hemşirelerin örgüte bağlılıklarında yöneticilerin çalışanları destekleyen ve olumlu çalışma ortamı yaratan davranışlarının belirleyici olduğu görülmüştür. Özgörü (2019)'nın kamu hastanesinde yaptığı çalışmada, hemşirelerin örgütsel bağlılığı orta düzeyde ve verimlilik tutumlarının olumlu tutuma yakın olduğu tespit edilmiştir. Uluocak ve arkadaşları (2020)'nin bir kamu hastanesinde, hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile işe bağlı stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları çalışma sonucunda, örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş kaynaklı stres arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

2.2.7. Hemşirelikte Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Bir kurum veya iş yerinde, işe yeni başlayan çalışanlar için örgütsel sosyalleşmenin önemi oldukça büyüktür. Çalışanlar sosyalleşme sürecinde, katıldıkları örgütün amaç, hedef ve normlarını, örgütün amaçlarına ulaşmak için tercih ettiği seçenekleri, örgüt içerisinde yapması gereken görev ve sorumlulukları, örgütün kendisinden beklentilerini, örgütsel kural ve simgeleri öğrenirler (Can, 2013). Örgütsel sosyalleşmenin çıktıları bireysel ve örgütsel olarak iki farklı çerçevede ele alınmaktadır. Bireysel açıdan; kendini geliştirme, pozitif yaklaşımlı olma ve yüksek baş etme becerisine sahip olma gibi sonuçlar doğururken örgütsel açıdan ise; örgüt üyelerinin iş doyumlarını, örgütsel vatandaşlıklarını, örgütsel bağlılıklarını, örgüte uyumunu, kişilerarası iletişimin niteliğini, motivasyon ve performanslarını olumlu yönde etkileyerek kaygılarını ve işten ayrılma niyetlerini düşürmektedir (Kılıçoğlu ve Yılmaz, 2013).

Bireyler örgüte, geniş toplumsal durumlar içinde önceden kazanmış oldukları kültür ve ilk sosyalleşme yaşantılarıyla birlikte gelmektedir. Yeni bir örgüte katılan birey, örgütsel sosyalleşme uygulamalarıyla içinde bulunduğu örgütün benimsediği amaç, hedef, tutum ve değerlere sahip olması için eğitilmekte ve böylece örgütsel sosyalleşme politikaları sonunda örgütle özdeşleşen birey, seçilme aşamasındaki uygun sadakat ve görev anlayışıyla birlikte örgütüne bağlılık duyan bir birey haline gelmektedir (Balay, 2014). Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi için çalışanların içinde bulundukları örgüte bağlılıklarının sağlanması önem arz etmektedir. Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, daha üretken, sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, sonuç olarak da örgüte daha az maliyete sebep olmaktadır (Dal, 2012).

Hemşirelik alanında örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisini dolaylı olarak inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Cohen ve Veled-Hecht, 2010; Tomietto ve ark., 2015; Kafalı, 2017; Alp, 2021; Demir, 2021; Ishii ve ark., 2021). Alp (2021)'in yürüttüğü, İstanbul'da üç özel hastanedeki sağlık çalışanlarını kapsayan ve çoğunluğunu hemşirelerin oluşturduğu araştırmanın sonuçlarına göre; örgütsel sosyalleşme ile duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetleri arasında ayrı ayrı pozitif yönlü ve orta derecede anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. İşe yeni başlayan bir çalışanın işten ayrılma niyetinin ilk iki yıl içerisinde karşılaştıkları ve örgütle ilgili düşüncelerine yön verecek davranış ve olaylar

sonucunda oluşacağı ve bunun da doğrudan örgütsel sosyalleşme süreciyle bağlantılı olabileceği ise Kammayer-Mueller ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan çalışmada tespit edilmiştir (Kammayer-Mueller ve ark., 2005).



3. GEREÇ ve YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu çalışma Antalya il merkezinde bulunan Akdeniz Üniversitesi Hastanesi'nde işe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel sosyalleşmeleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma Antalya il merkezinde hizmet veren Akdeniz Üniversitesi Hastanesi'nde Ağustos-Ekim 2019 tarihleri arasında yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Antalya ilinde hizmet veren Akdeniz Üniversitesi Hastanesi'nde 6-24 ay arasında çalışmakta olan 262 hemşire oluşturmaktadır. Örneklem hesaplanırken evreni bilinen örneklem büyüklüğü hesaplama yöntemi kullanılmış ve örneklem sayısı 156 olarak belirlenmiştir. Verilerde kayıp olacağı düşünülerek 200 hemşireye ulaşılması hedeflenmiştir. Çalışmaya katılmayı kabul eden 187 hemşireye anketler uygulanmıştır. Yapılan uç değer taraması neticesinde 16 katılımcının verisinde uç değerler tespit edildiği için araştırmanın örneklemi 171 hemşire oluşturmıştır.

Dahil Edilme Kriterleri

- ✓ Bir Sağlık Yüksekokulu veya Hemşirelik Fakültesi'nden mezun olmuş olmak
- ✓ Çalışmakta olduğu kurumda 6 ay ile 24 ay arasında çalışıyor olmak

Dışlanma Kriterleri

- ✓ Lise mezunu hemşire olmak
- ✓ Çalışmakta olduğu kurumda 6 aydan az veya 24 aydan fazla çalışıyor olmak

3.4. Araştırma Soruları

- İşe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme düzeyi nedir?
- İşe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyi nedir?
- İşe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında nasıl bir ilişki vardır?

3.5. Araştırma Etiği

Araştırmaya başlamadan önce Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan etik onay alınmıştır (EK-1). Etik kurul onayı sonrasında araştırmanın yapılacağı hastaneden yazılı izin alınmıştır (EK-2). Örgütsel Sosyalleşme leği ve rgtsel Bağlılık leği için ayrı ayrı kullanım izinleri alınmıştır (EK-7) (EK-8). Araştırmanın yapılacağı hastanenin yöneticileri ile görüşülüp araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Hemşirelere, araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu açıklanarak yazılı ve sözlü izinleri alındıktan sonra araştırmaya başlanmıştır.

3.6. Verilerin Toplanması

Veri toplama sürecine etik kurul ve ilgili kurumlardan gerekli izinler alındıktan sonra başlanmıştır. Veriler Ağustos 2019 ve Ekim 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplama formunu yanıtlayacak olan hemşirelere araştırmanın amacı ve araştırmadan elde edilecek bilgilerin gizliliğine ilişkin bilgi verilerek yazılı ve sözlü onamları alınmıştır. Katılımcıların onamları alındıktan sonra, çalıştıkları kliniklere gidilerek hemşirelere anket formları dağıtılmış ve katılımcılar formları doldurduktan sonra geri alınmıştır. Veri toplama sürecinde çalışmaya katılmayı kabul eden 187 hemşire verilen anket formlarını eksiksiz doldurmuştur. Çalışmaya katılmayı kabul eden hemşirelerden toplanan anketlerin uç değer taraması neticesinde 16 adet veri, veri setinden çıkarıldıktan sonra 171 veri kullanılarak istatistiksel analiz yapılmıştır. Anketlerin cevaplanmasında herhangi bir süre kısıtlamasına gidilmemiştir.

3.7. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu (EK-4), rgtsel Sosyalleşme leği Formu (EK-5) ve rgtsel Bağlılık leği Formu (EK-6) kullanılmıştır.

3.7.1. Kişisel Bilgi Formu

Literatürden faydalanarak araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerinin yer aldığı 18 sorudan oluşmaktadır (Arslan Yürümezoğlu, 2012; Solak, 2014; Kafalı, 2017). Formda; hemşirelerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, çalışma şekli, hemşire olarak toplam çalışma süresi, araştırmanın yapıldığı kurumda ne kadar süredir çalıştığı, çalışmakta olduğu birim, çalışmakta olduğu birimden memnuniyet durumu, araştırmanın

yapıldığı hastanede başka birimde çalışıp çalışmadığı, daha önce başka bir sağlık kuruluşunda çalışıp çalışmadığı, araştırmanın yapıldığı kurumda oryantasyon eğitimi alıp almadığı, kuruma uyum sürecinde deneyimli hemşirelerle birlikte çalışıp çalışmadığı, hemşireliğe geçiş sürecinde yaşadığı olumlu ve olumsuz duygular, kliniğe uyum sürecinde ilk altı ay etkileyen unsurların neler olduğu, hemşirelik mesleğini isteyerek seçip seçmediği, işten ayrılmayı düşünüp düşünmediği ve hemşirelik mesleğini bırakmayı düşünüp düşünmeme durumunu içeren sorular yer almaktadır.

3.7.2. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

Araştırmada örgütsel sosyalleşme düzeylerini tespit etmek üzere kullanılacak olan “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği” Taormina (1994) tarafından geliştirilmiş ve yine Taormina (2004) tarafından güncellenmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması ise Balcı ve arkadaşları (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek; yetiştirme, örgüte ilişkin anlayış, çalışan desteği ve gelecek beklentileri olmak üzere dört alt boyut ve toplamda 20 maddeden oluşmaktadır. ÖSÖ’de ters kodlanmış madde bulunmamaktadır. Ölçek sorularında; (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum seçenekleri bulunan 5’li likert ölçekli yapı kullanılmıştır. Orijinal ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri 0,45 ile 0,81 arasında değişmektedir. Boyutlara göre Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı “yetiştirme” için 0,76, “örgüte ilişkin anlayış” için 0,72, “çalışan desteği” için 0,72 ve “gelecek beklentileri” için 0,68 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplamda Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,89 olarak belirlenmiştir. Balcı ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen çalışmada ölçeğin Türkçe uyarlamasının, yapı geçerliğini sınamak üzere uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre, ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri 0,39 ile 0,98 arasında değişmektedir. Ölçeğin boyutlarının Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları; “yetiştirme” için 0,92, “örgüte ilişkin anlayış” için 0,79, “çalışan desteği” için 0,96 ve “gelecek beklentileri” için 0,91 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplamda Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,77’dir. Ölçeğin bu çalışmada elde edilen toplam Cronbach Alpha değeri ise 0,92 bulunmuştur (Tablo 3.1). Toplamda 20 madde ve dört alt boyuttan oluşan ÖSÖ’de her alt boyut için 5 soru tanımlanmıştır. Ölçekten alınabilecek puanlar en düşük 20 ve en yüksek 100 puandır. Ölçekten alınan puan arttıkça örgütsel sosyalleşme davranışı da artmaktadır.

Puanlar “düşük, orta ve yüksek” olmak üzere üç farklı aralık düzeyinde değerlendirilmektedir.

Tablo 3.1. Örgütsel sosyalleşme ölçeği Cronbach Alpha değerleri

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Alt Boyutları	Cronbach Alpha Katsayısı
Yetiştirme	0,87
Örgüte ilişkin anlayış	0,63
Çalışan desteği	0,87
Gelecek beklentileri	0,79
Toplam	0,92

3.7.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Meyer ve Allen (1991) tarafından çalışanların bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenirlik çalışması Wasti (1999) tarafından yapılmıştır. 18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Her alt boyutta altı ifade bulunmaktadır. Ölçekte yer alan 18 maddenin; 1-6. maddesi duygusal bağlılık boyutunu, 7-12. Maddeler devamlılık bağlılığı boyutunu ve 13-18. maddeler normatif bağlılık boyutunu ölçmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğindeki “3.,4.,5.,13.” ifadeleri olumsuz anlam içerdiğinden ters (1=5, 2=4, 5=1, 4=2) kodlanarak analiz yapılmıştır. Ölçek sorularında; (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum seçenekleri bulunan 5’li likert yapı kullanılmıştır. Wasti (1999)’nin çalışmasında, kamu ve özel sektör çalışanları örneklemini üzerindeki uygulamasında, 351 kamu sektörü çalışanı ile yapılan araştırma sonucunda duygusal bağlılık boyutu 0,79, devam boyutu 0,58, normatif bağlılık boyutu ise 0,75 Cronbach Alpha değerine sahip olmuştur. 916 özel sektör çalışanıyla yapılan araştırma sonucunda Wasti (1999), duygusal bağlılık boyutunun Cronbach Alpha değerinin 0,78, devam boyunu 0,60 ve normatif bağlılık boyutunu 0,80 olarak saptamıştır. Ölçeğin bu çalışmada elde edilen toplam Cronbach Alpha değeri ise 0,89 bulunmuştur (Tablo 3.2.1.). Toplamda 18 maddeden oluşan ÖBÖ’de, ölçekten alınabilecek puanlar en düşük 18 ve en yüksek 90 puandır. Ölçekten alınan puan arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi de artmaktadır. Puanlar “düşük, orta ve yüksek” olmak üzere üç farklı aralık düzeyinde değerlendirilmektedir.

Tablo 3.2. Örgütsel bağlılık ölçeği Cronbach Alpha değerleri

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları	Cronbach Alpha Katsayısı
Duygusal bağlılık	0,90
Devam bağlılığı	0,83
Normatif bağlılık	0,84
Toplam	0,89

3.8. Araştırmanın Değişkenleri

Bağımlı değişkenler; işe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık düzeyleridir.

Bağımsız değişkenler ise; işe yeni başlayan hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma şekli, hemşire olarak toplam çalışma süresi, araştırmanın yapıldığı kurumda ne kadar süredir çalıştığı, çalışmakta olduğu birim, çalışmakta olduğu birimden memnuniyet durumu, araştırmanın yapıldığı hastanede başka birimde çalışıp çalışmadığı, daha önce başka bir sağlık kuruluşunda çalışıp çalışmadığı, araştırmanın yapıldığı kurumda oryantasyon eğitimi alıp almadığı, kuruma uyum sürecinde deneyimli hemşirelerle birlikte çalışıp çalışmadığı, hemşireliğe geçiş sürecinde yaşadığı olumlu ve olumsuz duygular, kliniğe uyum sürecinde ilk altı ay etkileyen unsurların neler olduğu, hemşirelik mesleğini isteyerek seçip seçmediği, işten ayrılmayı düşünüp düşünmediği ve hemşirelik mesleğini bırakmayı düşünüp düşünmeme durumudur.

3.9. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen veriler “SPSS 23.0” istatistik paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Ölçeğin güvenirlik analizinde Cronbach Alpha değeri kullanılmıştır. Hemşirelerin demografik ve tanıtıcı özelliklerine yönelik yapılan analizlerde frekans, yüzde dağılımı ve aritmetik ortalama kullanılmıştır. Hemşirelerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık ilişkilerini incelemek için ise pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Sonuçların yorumlanmasında 0,05 anlamlılık düzeyi ölçüt alınmıştır. Ölçeklerin güvenirliğinin değerlendirilmesi için de Cronbach Alpha güvenirlik analizi uygulanmıştır.

3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın örnekleminin bir hastanede çalışan hemşirelerden oluşmuş olması araştırmanın sınırlılığı olarak kabul edilebilir. Bu araştırma Ağustos-Ekim 2019 tarihlerinde 171 hemşireden elde edilen veriler ile sınırlıdır.



4. BULGULAR

4.1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle İlgili Bulgular

Tablo 4.1.1. Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı

	n	%
Cinsiyet (n=171)		
Kadın	144	84,2
Erkek	27	15,8
Yaş (n=171)		
24 yaş ve altı	34	19,9
25-29 yaş arası	108	63,2
30 yaş ve üstü	24	17,0
Medeni Durum (n=171)		
Evli	52	30,4
Bekar	119	69,6
Öğrenim Durumu (n=171)		
Lisans	166	97,1
Yüksek lisans	5	2,9

Tablo 4.1.1. incelendiğinde, araştırmaya katılan hemşirelerin %84,2'sinin kadın, %63,2'sinin 25-29 yaş aralığında, %69,6'sının bekar ve %97,1'inin lisans mezunu hemşire olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.1.2. Hemşirelerin mesleki özelliklerinin dağılımı

	n	%
Çalışma Şekli (n=171)		
Sözleşmeli Memur (4/B)	161	94,2
Sürekli İşçi (4/D)	10	5,8
Çalışmakta Olduğu Birim (n=171)		
Dahili Birim	82	48,0
Cerrahi Birim	59	34,5
Pediyatrik Birim	30	17,5
Kurumda Toplam Çalışma Süresi (n=171)		
6-12 ay	125	73,1
13-18 ay	3	1,8
19-24 ay	43	25,1
Çalışılan Birimden Memnuniyet Durumu (n=171)		
Evet	149	87,1
Hayır	22	12,9
Daha Önce Başka Kurumda Çalışma Durumu (n=171)		
Evet	115	67,3
Hayır	56	32,7
Hemşirelik Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu (n=171)		
Evet	115	67,3
Hayır	56	32,7

Tablo 4.1.2. incelendiğinde, araştırmaya katılan hemşirelerin %94,2'sinin sözleşmeli memur (4/B) olarak çalıştığı, %48'inin dahili birimlerde çalıştığı, %73,1'inin kurumda 6-12 ay arasında çalıştığı, %87,1'inin çalışmakta olduğu birimden memnun olduğu, %71,9'unun bu kurumda başka birimde çalışmadığı, %67,3'ünün daha önce başka bir kurumda çalıştığı ve hemşirelik mesleğini isteyerek seçtiği belirlenmiştir.

Tablo 4.1.3. Hemşirelerin kuruma uyum sürecine dair özelliklerin dağılımı

	n	%
Bu kurumda oryantasyon eğitimi aldınız mı? (n=171)		
Evet	171	100
Hayır	0	0
Oryantasyon eğitimi gereksinimlerinizi karşıladı mı? (n=171)		
Tamamen	23	13,5
Biraz	131	76,6
Hiç	17	9,9
Uyum sürecinde deneyimli hemşirelerle çalıştınız mı? (n=171)		
Evet	168	98,2
Hayır	3	1,8
Deneyimli hemşireler ile çalışmak uyumunuzu ne kadar kolaylaştırdı? (n=168)		
Tamamen	99	57,9
Biraz	65	38,0
Hiç	4	2,3

Tablo 4.1.3'e göre, kurumda 6-24 ay arasında çalışan tüm hemşireler başlangıçta oryantasyon eğitimi aldığını, %76,6'sı oryantasyon eğitimlerinin gereksinimlerini karşıladığını ve %98,2'si uyum sürecinde deneyimli hemşirelerle çalıştığını belirtmiştir. Kuruma uyum sürecinde deneyimli hemşireler ile çalışan, işe yeni başlayan hemşirelerden %57,9'u uyum süreçlerini tamamen kolaylaştırdığını ifade etmişlerdir.

Tablo 4.1.4. Hemşireleri kliniğe uyum sürecindeki ilk altı ay etkileyen unsurların dağılımı

	n	%
Klinik Sorumlu Hemşiresi (n=171)		
Olumlu	137	80,1
Ne olumlu ne olumsuz	28	16,4
Olumsuz	6	3,5
Klinikteki Diğer Hemşireler (n=171)		
Olumlu	109	63,7
Ne olumlu ne olumsuz	48	28,1
Olumsuz	14	8,2
Çalışma Ortamı (n=171)		
Olumlu	78	45,6
Ne olumlu ne olumsuz	58	33,9
Olumsuz	35	20,5
Ekibin Diğer Üyeleri (n=171)		
Olumlu	94	55,0
Ne olumlu ne olumsuz	67	39,2
Olumsuz	10	5,8

Tablo 4.1.4.'de, hemşireler işe başladıktan sonraki ilk altı ay içinde hangi unsurun kendisini ne yönde etkilediğine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Buna göre işe yeni başlayan hemşireleri; klinik sorumlu hemşireleri %80,1, klinikteki diğer hemşireler %63,7, ekibin diğer üyeleri %55 ve çalışma ortamı %45,6 oranında olumlu yönde etkilemiştir.

4.2. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 4.2.1. Örgütsel sosyalleşme ve alt boyutlarının tanımsal istatistikleri

Boyutlar/Alt boyutlar	n	Min.	Max.	$\bar{x}$	SS
Örgütsel Sosyalleşme	171	32	86	63,52	10,36
Yetiştirme	171	5	24	14,83	3,78
Örgüte İlişkin Anlayış	171	8	25	16,57	3,26
Çalışan Desteği	171	10	25	19,60	2,91
Gelecek Beklentisi	171	5	25	12,50	3,85

Tablo 4.2.1.'e göre, katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeği ve alt boyutları bağlamında ölçek puanları incelendiğinde ölçek toplam puanlarının ortalamasının $63,52 \pm 10,36$ olduğu görülmektedir. En yüksek çalışan desteği alt boyut puan ortalaması $19,60 \pm 2,91$, örgüte ilişkin anlayış alt boyut puan ortalaması $16,57 \pm 3,26$, yetiştirme alt boyut puan ortalaması $14,83 \pm 3,78$ ve en düşük de gelecek beklentisi alt boyut puan ortalaması $12,50 \pm 3,85$ olarak belirlendi.

4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 4.3.1. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının tanımsal istatistikleri

Boyutlar/Alt boyutlar	n	Min.	Max.	$\bar{x}$	SS
Örgütsel Bağlılık	171	18	77	53,99	10,96
Duygusal Bağlılık	171	6	30	17,81	5,30
Devamlılık Bağlılığı	171	6	30	18,25	4,50
Normatif Bağlılık	171	6	29	17,92	4,37

Tablo 4.3.1.'e göre, katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları bağlamında ölçek puanları incelendiğinde ölçek toplam puan ortalamasının $53,99 \pm 10,96$ olduğu görülmektedir. En yüksek devamlılık bağlılığı alt boyut puan ortalaması $18,25 \pm 4,50$, normatif bağlılık alt boyut puan ortalaması $17,92 \pm 4,37$ ve en düşük de duygusal bağlılık alt boyut puan ortalaması $17,81 \pm 5,30$ olarak belirlendi.

4.4. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Tablo 4.4.1. Örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişki

		Örgütsel Sosyalleşme	Yetiştirme	Örgüte İlişkin Anlayış	Çalışan Destegi	Gelecek Beklentileri	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Örgütsel Sosyalleşme	r p	1								
Yetiştirme	r p	0,858** 0,000	1							
Örgüte İlişkin Anlayış	r p	0,717** 0,000	0,500** 0,000	1						
Çalışan Destegi	r p	0,622** 0,000	0,438** 0,000	0,283** 0,000	1					
Gelecek Beklentileri	r p	0,767** 0,000	0,569** 0,000	0,375** 0,000	0,245** 0,000	1				
Örgütsel Bağlılık	r p	0,558** 0,000	0,495** 0,000	0,273** 0,000	0,353** 0,000	0,515** 0,001	1			
Duygusal Bağlılık	r p	0,597** 0,000	0,513** 0,000	0,328** 0,000	0,297** 0,000	0,598** 0,000	0,798** 0,000	1		
Devamlılık Bağlılığı	r p	0,159* 0,038	0,141 0,065	0,019 0,805	0,225** 0,003	0,103 0,181	0,677** 0,000	0,214** 0,005	1	
Normatif Bağlılık	r p	0,510** 0,000	0,473** 0,000	0,266** 0,000	0,293** 0,000	0,459** 0,000	0,841** 0,000	0,566** 0,000	0,409** 0,000	1

*p<0,005, **p<0,001

Tablo 4.4.1.'e göre, çalışmada kullanılan iki ölçek ve ölçeklerin alt boyutları bağlamında ilişkisi korelasyon analizi yapılarak incelendiğinde, örgütsel sosyalleşme ölçeği genel ölçek puanları ile örgütsel bağlılık ölçeği genel ölçek puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,558$, $p<0,001$).

Örgütsel sosyalleşme genel ölçek puanları ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları olan duygusal bağlılık ($r=0,597$, $p<0,001$) ve normatif bağlılık ($r=0,510$, $p<0,001$) arasında pozitif yönde orta düzeyde; devamlılık bağlılığında ($r=0,159$, $p<0,005$) ise pozitif yönde çok düşük düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Yine sırasıyla örgütsel bağlılık ölçeği genel ölçek puanları ile örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutları olan yetiştirme ($r=0,495$, $p<0,001$) ve gelecek beklentisi ($r=0,515$, $p<0,001$) arasında pozitif yönde orta düzeyde; örgüte ilişkin anlayış ($r=0,273$, $p<0,001$) ve çalışan desteği ($r=0,353$, $p<0,001$) arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Her iki ölçeğin de alt boyut puanları göz önüne alındığında, örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutu olan yetiştirme ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları olan duygusal bağlılık ($r=0,513$, $p<0,001$) ve normatif bağlılık ($r=0,473$, $p<0,001$) arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu; örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutu olan gelecek beklentileri ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları olan duygusal bağlılık ($r=0,598$, $p<0,001$) ve normatif bağlılık ($r=0,459$, $p<0,001$) arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.



5. TARTIŞMA

Sosyal bir varlık olarak çevresiyle etkileşmekte olan insanın işinden tatmin olmasında örgütsel sosyalleşme anahtar rol oynamaktadır (Küçük, 2022). Örgütsel sosyalleşme, çalışanların örgütsel bağlılıklarını olumlu ya da olumsuz etkileme noktasında oldukça önem arz eder. Örgütsel bağlılık ise, bireyin örgüte katılmasıyla başlayıp örgütün amaç, hedef ve yapacağı işin gereklerini öğrenme süreciyle devam eder. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütleriyle uyum içinde çalışacak ve yüksek performans göstererek örgütsel verimliliği artıracaktır (Türker ve Yıldırım, 2020).

Hemşirelerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması ise sağlık örgütlerinin başarısı üzerinde oldukça etkilidir. Bu nedenle, henüz hemşirelik mesleğinin başında olan işe yeni başlayan hemşirelerde örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesinin örgüt ve çalışan açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Mevcut çalışmada, işe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmış ve elde edilen bulgular literatür ışığında tartışılmıştır.

5.1. Hemşirelerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri

Çalışmamızda hemşirelerin örgütsel sosyalleşme toplam puan ortalamasının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelik ve diğer alanlarda yapılan çalışmalar incelendiğinde ise örgütsel sosyalleşme puan ortalamalarının genel olarak orta düzeyde olduğu görülmektedir (Aliyev, 2014; Tomietto ve ark., 2015; Çetin ve Kurban, 2016; Gencer, 2018; Türker ve Yıldırım, 2020; Yılmaz, 2021). Çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeylerini; yeni katılan üyeye gereken bilgi ve becerilerin aktarılması (Taormina, 1994), örgütsel fonksiyonlara yönelik süreçlerin de ötesinde öngörü kazanma çabası (Bandura, 1979; Feldman, 1981), katıldığı örgütün üyeleri (Taormina, 1997) ve örgüt içindeki kariyer hedefleri edinebilmesi durumunun (Buchanan, 1974) sosyalleşme sürecinde etkili olduğu bilinmektedir. Çalışmamızda hemşirelerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin orta düzeyde olmasında; çalışılan birim, kurumda çalışılan süre, çalışma ortamı memnuniyeti, mesleğini isteyerek seçme, farklı bir kurumda mesleki tecrübe

edinme, oryantasyon eğitiminin gereksinimleri yeterince karşılamaması ve deneyimli hemşirelerle çalışma durumlarının etkili olmuş olabileceği söylenebilir.

Örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutlarının puan ortalamalarına bakıldığında çalışan desteği alt boyut puan ortalamasının $19,60 \pm 2,91$ ile en yüksek olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla örgüte ilişkin anlayış $16,57 \pm 3,26$, yetiştirme $14,83 \pm 3,78$ ve gelecek beklentisi $12,50 \pm 3,85$ takip etmektedir. İlgili literatür incelendiğinde çalışan desteği ve örgüte ilişkin anlayış boyut puan ortalamalarının en yüksek olan alt boyutlar olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalarda çalışan desteği alt boyutunun genellikle en yüksek puan alınan boyut olduğu, örgüte ilişkin anlayış boyutunun ise bazı çalışmalarda çalışan desteği boyutundan daha yüksek olmasına rağmen genellikle en yüksek puan alınan ikinci alt boyut olduğu belirlenmiştir (Aliyev, 2014; Aslan ve ark., 2015; Tomietto ve ark., 2015; Çetin ve Kurban, 2016; Gencer, 2018; Türker ve Yıldırım, 2020; Yılmaz, 2021). Çalışmamızda örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları olan yetiştirme, örgüte ilişkin anlayış, çalışan desteği ve gelecek beklentileri arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde bir ilişki belirlendiği göz önüne alınarak, başarıyla tamamlanmış sosyalleşme süreçlerinin örgütsel sosyalleşmeyi sağlamada önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Çalışan desteği, örgüte yeni katılan bir üyenin iş yerindeki stres, kaygı, endişe ve yanlış yapma korkusunu azaltabilmek amacıyla diğer çalışanlar tarafından hiçbir maddi beklenti içerisinde olmadan yapılan yardımları içerir (Saruhan, 2017). Örgütün yeni üyesi, diğer çalışanların desteğini hissettiğinde diğer olumsuz duygulardan arınarak kendini tam anlamıyla yerine getirmesi gereken sorumluluklarına odaklayacak ve bununla birlikte sosyalleşme süreci pozitif olarak etkilenebilecektir. Taormina (1994), çalışmasında örgütsel sosyalleşme sürecinin başarıya ulaşması noktasında örgütlerin; işe yeni başlayan üyeleri için sadece yetiştirme programlarıyla yetinmeyip, onlara yeni işlerindeki görevlerinin, örgütün işleyiş, amaç, hedef ve normlarının öğretilmesi gerekliliğini belirtmektedir. Aynı zamanda, hastanelerde deneyimli hemşirelerle çalışmayı destekleyen ve yeni gelenlerin kolayca grubun bir parçası gibi hissedebilecekleri kültürü teşvik etmek oldukça önemlidir. Hastane içinde, yönetimin organizasyon düzeyinde yaşam boyu öğrenme gibi yeni gelenlerin beklentilerine göre uyarlanmış bir profesyonel gelişim projesi planlamak veya yeni gelenlerin uzmanlık alanı ya da yoğunlaşmak istedikleri

klirik alanlara göre bir iş rotasyonu planlamanın faydalı olabileceği düşünülmektedir (Laschinger, 2012; Cleary ve ark., 2013).

Clare ve Loon (2003), işe yeni başlayan hemşirelerin %72'sinin olumlu örgütsel sosyalleşme deneyimine sahip olduklarını belirlemişlerdir. İlgili literatür incelendiğinde örgütsel sosyalleşme sürecinde yaşanılan olumsuz deneyimlerin yüksek oranda iş memnuniyetsizliği, iş değiştirme ve işten ayrılmaya sebep olabileceği görülmektedir (Godinez ve ark., 1999; Chang ve Hancock, 2003; Ellerton ve Gregor, 2003). Tomietto ve arkadaşları (2015)  alışmasında, işe yeni başlayan hemşirelerin, işe başladıkları ilk 2 yıl boyunca öğrenme ve destekle ilgili ihtiyaç ve beklentilerinin düzenli olarak değerlendirilmesinin, işlerinde devamlılığın sağlanması için sürekli olarak etkili stratejiler planlanmasının oldukça önemli olduğunu vurgulamıştır. Çalışmamızda işe yeni başlayan hemşireler; çalıştıkları kurumda klinik sorumlu hemşirelerinin, klinikteki diğer hemşirelerin, ekibin diğer üyelerinin ve çalışma ortamının kendilerini olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Bu nedenle, çalışmaya katılan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini başta meslektaşları olmak üzere diğer çalışanların desteği, çalışma ortamı, oryantasyon programının etkinliği, rol, görev ve sorumlulukların tanımlanma durumunun olumlu yönde; geleceğe yönelik beklenti ve kariyer gelişim olanaklarının yetersizliği durumunun ise olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmüştür.

5.2. Hemşirelerin  rg tsel Bağlılık Düzeyleri

Çalışmamızda hemşirelerin örgütsel bağlılık toplam puan ortalamasının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İlgili literatür incelendiğinde de benzer şekilde örgütsel bağlılık puan ortalamalarının genel olarak orta düzeyde olduğu görülmektedir (Çakınberk ve Demirel, 2010; Top, 2012; Babataşı, 2015; Alıcı, 2018;  zg r , 2019; şeker, 2020; Korkmaz, 2021). Örgütsel bağlılık, birey ve örgütün arasında şekillenen ve devamlılığı sağlayan bir davranıştır (Allen ve Meyer, 1990). Çalışanların  rg tsel bağlılık düzeylerini ihtiyaçtan öte kendi rızası ile kalma isteği (Balay, 2014), örgütten ayrılmamanın sorumlulukları (Chen ve Francesco, 2003) ve örgüte olan minnet borcunu ödemek için kendi oluşturduğu ahlaki zorunluluk duygusu etkilemektedir (Derin ve Demirel, 2012). Çalışmamıza katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olmasında; kurumlarına karşı sadakat duygusunun yeterince gelişmemiş olmasının, kurumun amaç,

hedef ve normlarını sınırlı düzeyde benimsemiş olmalarının ve motivasyonlarının kurumlarında devamlılığı sağlayacak düzeyde olmamasının etkili olmuş olabileceği söylenebilir.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının puan ortalamalarına bakıldığında devamlılık bağlılığı alt boyut puan ortalamasının $18,25 \pm 4,50$ ile en yüksek olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla normatif bağlılık $17,92 \pm 4,37$ ve duygusal bağlılık $17,81 \pm 5,30$ takip etmektedir. Literatür incelendiğinde duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı boyutları puan ortalamaları en yüksek olan alt boyutlardır. Yapılan çalışmalarda duygusal bağlılık puan ortalamaları her ne kadar yüksek olsa da alt boyutlardan alınan puanların birbirlerine çok yakın ve genellikle pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir (Çakınberk ve Demirel, 2010; Top, 2012; Babataşı, 2015; Alıcı, 2018; Özgörü, 2019; Şeker, 2020; Korkmaz, 2021). Çalışmamızda örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki belirlendiği göz önüne alınarak, işe yeni başlayan hemşirelerin işten ayrılmanın kendilerine yükleyeceği maddi ve manevi sorumluluklarla birlikte duygusal olarak kendileri arzuladığı ve ahlaki bir sorumluluk hissettikleri için kurumlarına bağlılık gösterdiği söylenebilir.

Çalışanların hissettiği bağlılığın mecbur olunduğu için değil içten bağlılık hissedildiği için olması beklenmektedir. Bu durum, kurumları başarıya ulaştıracak önemli faktörlerden biri olarak görülebilir. Bununla birlikte hemşirelerin kurumdan ayrılmalarının maddi ve manevi zorluk yaşatacağı düşüncesi devam bağlılığında etkili olmaktadır (Sarıköse ve ark., 2020). Karanlık (2014)'ın ifade ettiğine göre hemşirelerin yöneticilerine ulaşmakta yaşadığı zorlukları tanımlayan yüksek güç mesafesi ve belirsizlikten sakınma durumları, devamlılık ve normatif bağlılığı beraberinde getirmekte, duygusal bağlılık boyutunun ise daha düşük düzeyde olmasına sebep olmaktadır. Yıldız (2017) çalışmasında, çalışanların örgütsel kararlara katılımının desteklendiği örgüt yapılarının, hemşirelerin bağlılık algılarında olumlu yönde etki ettiğini saptamıştır. Duygusal bağlılığı yüksek çalışan devamlı olarak örgütte var olmak, örgütü için yüksek performansla çalışmak ve örgütünü geliştirmek ister (Eren, 2015). Duygusal bağlılık, özünde iş doyumunu, örgütsel adalet gibi olumlu iş tecrübeleri ile oluşur. Duygusal bağlılık düzeyinin artmasıyla, örgütsel

vatandaşlık kimliği olduğu ve örgütsel özdeşleşme sağlandığı görülmüştür (Güney, 2017). Akpan ve arkadaşları (2017), güçlü duygusal bağlılığa sahip çalışanların örgütlerinde kalma arzularının daha fazla olduğunu belirlemişlerdir. Bu nedenle hemşirelik yöneticileri de kurumlarında hemşirelik hizmetleri açısından başarıya ulaşabilmek için hemşirelerin duygusal bağlılık yönlerini geliştirmeye yönelik stratejiler belirlemeli ve uygulamalıdır (Atan, 2010).

İşe yeni başlayan hemşirelerle ilgili yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ve iş memnuniyetsizliğinin işten ayrılma niyetini etkilediği ve personel devri ile sonuçlandığı gösterilmiş olup, örgütsel bağlılık ve iş memnuniyeti arttıkça işten ayrılma niyeti ve personel devir hızının azaldığı da yapılan çalışmalarla ifade edilmiştir. Bu nedenle örgütsel bağlılık, işe yeni başlayan hemşirelerin işten ayrılmalarını etkilemesinden dolayı hem kurumsal hizmetlerin hem de hemşirelik hizmetlerinin sürdürülmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Godinez ve ark., 1999; Chang ve Hancock, 2003; Ellerton ve Gregor, 2003). Çalışmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olmasında geliştirilmesi gereken bir örgütsel sosyalleşme süreci, rol belirsizliklerinin tamamen giderilmemiş olması, pozitif örgüt iklim ve iletişiminin etkili olabileceği düşünülmüştür. Çalışanların memnuniyetini artırmaya yönelik çalışmalar yapmak, örgütsel kararların alınmasında katılımı desteklemek, kariyer gelişim olanakları sağlamak, yönetici ve çalışan desteğinin sağlandığı uygun çalışma koşulları oluşturmak örgütsel bağlılığın artırılmasına katkı sağlayabilir.

5.3. Hemşirelerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Çalışmamızda, işe yeni başlayan hemşirelerde örgütsel sosyalleşme düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişki olduğunu belirlenmiştir. İşe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık düzeylerini inceleyen bir çalışmaya rastlanmadığı için karşılaştırmak mümkün olmamakla birlikte, literatürde örgütsel sosyalleşmenin örgütsel bağlılığı açıklamada önemli bir yer ifade ettiği belirtilmektedir (Özçelik, 2008; Cohen ve Veled-Hecht, 2010; Karapınar, 2015; Tomietto ve ark., 2015; Türker ve Yıldırım, 2020; Alp, 2021). Bu bağlamda başarılı bir sosyalleşme süreci geçiren

işe yeni başlayan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri de olumlu yönde etkilenebilecek, böylece örgüte ve ekibe daha uyumlu çalışanlar olabileceklerdir.

Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti örgütsel sosyalleşmenin önemli sonuçlarındandır. Olumsuz örgütsel sosyalleşme sonucunda örgütsel bağlılığı tam olarak sağlanamamış çalışanın işten ayrılma niyetinin olması muhtemeldir. Yüksek hemşire devir hızının ise hasta bakım kalitesini azaltacağı ve sağlık bakım maliyetlerini artıracığı belirtilmektedir (Gülerbaşı İleri, 2007). Schoessler ve Waldo (2006) işe yeni başlayan hemşireler için hazırlanan bir örgütsel sosyalleşme programının personel devir hızını beş yılda %34'ten %6'ya düşürdüğünü tespit etmişlerdir. Eren ve Bal (2015) da ülkemiz hemşire devir hızı verilerini gelişmiş ülkelerin verileri ile karşılaştırdıklarında ülkemizdeki hemşire devir hızının oldukça yüksek olduğunu göstermişlerdir. Bununla birlikte örgütsel bağlılığı sağlanmış çalışanın işten ayrılma niyetinin ve personel devir hızının azalacağı öngörülmektedir (Tomietto, 2015). Sagberg (2016) çalışmasında, sosyalleşmenin temelde örgütteki diğer çalışanlarla etkileşim sağlanması ile oluşacağını belirtmekte ve diğer çalışanlarla ilişkileri geliştirme, sosyal kabul görme ve etkileşimlerini artırma yoluyla alınan destek düzeyi ile ilgili olduğunu açıklamıştır. Hemşireler de çalıştıkları kurumlarında çeşitli sıkıntı ve sorunlarla karşılaşmaktadır. Bunlar hemşirelere işten ayrılma düşündürse de ekip arkadaşlarının ve diğer çalışanların desteğinin bu durumda çalışanın örgütsel bağlılığında olumlu yönde etki edebileceği düşünülebilir. Çalışmamızda elde ettiğimiz, örgütsel sosyalleşmenin alt boyutu olan çalışan desteği ile devamlılık bağlılığı arasında anlamlı ilişki de tüm bunları destekler niteliktedir.

Gelecek beklentileri, bir çalışanın örgüt içinde ödüllendirici bir kariyere sahip olma beklentisi olarak tanımlanır (Yılmaz, 2021). Çalışanın kurumundaki geleceği hakkındaki algıları, kurumda ödüllendirici bir kariyer imkanının varlığı ve kurum tarafından sunulan çeşitli fırsatları, ödülleri ve takdirleri nasıl algıladığı ile ilgilidir. Gelecekteki beklentiler hakkındaki algılar, çalışanların 'Neden bu örgütte kalmalıyım?' sorusuna vereceği cevapta olumlu veya olumsuz yönlendirici olabilecektir (Sagberg, 2016). Çalışanlar için eğitim ve yetiştirme, sürekli bir süreç olarak ele alınmalıdır. Örgütsel ve bilimsel değişimler, çalışanlara güncel bilgiyi sunma noktasında bunun gerekliliğini göstermektedir (Yılmaz, 2021). Yetiştirme programlarının önemli görülen etkilerinden

biri de başarıya ulaşmak için gerekli olan bilgi ve becerilerin doğrudan geliştirilmesidir. Böylece artan bilgi ve beceri mevcut potansiyelin gelişimine katkı sağlayacak, büyük ölçüde motivasyonu ve iş doyumunu artıracaktır (Robbins ve Judge, 2013). İntepeler ve arkadaşlarının (2014) yaptığı çalışmada, dört yıllık süreçte hemşirelerin azalan iş doyumları sonucunda örgüte bağlılıklarının giderek düşüş gösterdiği saptanmıştır. Hemşirelerin örgüte bağlılıklarının artırılması amacıyla hemşire yöneticilerin, hemşirelere örgütün değerli bir parçası oldukları mesajını vermeleri, kararlara katılmalarını cesaretlendirmeleri ve örgüt içi iletişimin sağlıklı bir şekilde yürütülmesine çaba göstermeleri gerektiği söylenebilir (Eren ve Bal, 2015). Ayrıca mevcut çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda hemşirelerin gelecek beklentilerini karşılamaya yönelik kariyer gelişim olanakları sağlamanın hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkileyeceği belirlenmiştir. Alp (2021)'in yaptığı çalışmada da bu durum açıkça ifade edilmiştir. Hemşirelerin de kariyer planlarını destelemek, farklı ödüllerle motivasyonunu artırmak, işe başladıklarında etkili oryantasyon programları düzenlemek, hizmet içi eğitimlerle eğitim ve gelişimine sürekli katkıda bulunmak örgütsel bağlılıklarının artırılmasında önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada da, örgütsel sosyalleşmenin alt boyutları olan gelecek beklentilerinin ve yetiştirmenin öncelikli olarak duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Tüm bunlar göz önüne alındığında işe yeni başlayan hemşireler için başarıyla tamamlanmış örgütsel sosyalleşme süreci, hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını artıracaktır. Kurumların örgütsel sosyalleşme düzeyini artırmaya yönelik uygulayacağı basit girişimler önemli bir etkiye sahip olacaktır.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

- Çalışma örneklemini oluşturan işe yeni başlayan hemşirelerde örgütsel sosyalleşme düzeyinin orta olduğu belirlenmiştir.
- Çalışma örneklemini oluşturan işe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin orta olduğu belirlenmiştir.
- İşe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

6.2. Öneriler

Çalışma sonuçlarından yola çıkarak;

- Kurumlarda işe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme düzeyini pozitif yönde etkileyebilecek stratejilerin geliştirilmesi ve örgütsel sosyalleşme programlarının iyileştirilmesi,
- İşe yeni başlayan hemşirelerin kurumlarında örgütsel bağlılıklarını artırmak için etkili girişimlerde bulunulması,
- Farklı özelliklerdeki sağlık bakım ortamlarında işe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel sosyalleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen çalışmaların yapılması önerilir.

KAYNAKLAR

Ahluwalia AK, Preet K. Work motivation, organizational commitment and locus of control vis-a-vis work experience amongst university teachers. SIBM Pune Research Journal. 2018;14: 26-33.

Akgerman A. Hemşirelerin Yöneticilerine Güven Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018, İstanbul (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Betül Sönmez).

Akgül R. Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yalnızlık Düzeyleri ile İlişkisi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ, 2020 (Danışman: Doç. Dr. Tuncay Yavuz Özdemir).

Akpan JW, Owbor AG, Nsikan EJ. Workplace mentoring strategies and sustainable commitment of university teaching hospital staff in south-south region of Nigeria. Global Journal of Medical Research. 2017; 17(7): 27-34.

Aksu A, Balcı Y. Genel liselerde örgütsel bağlılık ve dönüşümsel liderlik. Education Sciences. 2009; 4(4): 1468-1480.

Akyürek Ç, Coşkun E, Durukan S. Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2010; 15(3): 411-434.

Allen NJ. Examining organizational commitment in China. Journal of Vocational Behavior, 2003; 62(3): 511-515.

Alıcı F. Hemşirelerin Yönetici Hemşirelerinin Hizmetkar Liderliğine İlişkin Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018 (Danışman: Prof. Dr. Ayşe Nefise Bahçecik).

Aliyev Y. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2014, Erzurum (Danışman: Prof. Dr. Fatih Karcıoğlu).

Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 1990; 63(1): 1-18.

Alp F. Örgütsel Sosyalleşme, Kariyer Gelişimi, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki; Bir Alan Çalışması. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2021, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Aygül Yanık).

Aras A. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2012, Ankara (Danışman: Prof. Yılmaz Şendurur).

Ardıç K, Baş T. Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul. 24-26 Mayıs 2001: 479-484.

Arslan Yürümezoğlu H. Kanıta Dayalı Hemşirelik Yönetimi Uygulamalarının Hemşire İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2012, İzmir (Danışman: Prof. Dr. Gülseren Kocaman).

Aslan M, Karaaslan A, Selcuk S. Organizational socialization levels in nurses. *International Journal of Humanities and Social Sciences*. 2015; 9(5): 1766-1770.

Atan Ş. Kamu Hastanelerinde Çalışmakta Olan Doktor ve Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algıları ve Gösterdikleri Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2010, İstanbul (Danışma: Prof. Dr. Erdal Tekarslan).

Aymaz D. Hemşirelerde Liderlik Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Halim İşsever).

Awamleh NAHK. Organizational commitment of civil service managers in Jordan: A field study. Journal of Management Development. 1996; 15(5): 65-74.

Babataşı N. Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Bilim Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2015, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Gülay Görak).

Balcı A, Baltacı A, Fidan T, Cereci C, Acar U. Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi. 2012; 2(2): 47-74.

Balcı A. Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler. Ankara, Pegem Yayıncılık; 2003.

Balcı A, Baltacı A, Fidan T, Cereci C, Acar U. Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi. 2012; 2(2): 47-74.

Bakan İ. Örgütsel Bağlılık: Kavram, Kuram, Sebep Ve Sonuçlar. Ankara: Gazi Kitabevi; 2011.

Balay R. Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Pegem Yayıncılık; 2014.

Bandura A. Self referent mechanisms in social learning theory. American Psychologist. 1979; 34(5): 439-441.

Bauer TN, Bodner T, Erdogan B, Truxillo DM, Tucker JS. Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. Journal of Applied Psychology. 2007; 92(3): 707-721.

Bayram L. Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. Sayıştay Dergisi. 2005; 59: 125-138.

Becker HS. Notes on the concept of commitment. The American Journal of Sociology. 1960; 66(1): 32-40.

Buchanan B. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. Administrative Science Quarterly. 1974; 19(4): 533-546.

Buchanan DA, Huczynski AA. Organizational Behaviour. 10th Edition. UK: Pearson Press; 2019.

Caldwell DF, Chatman JA, O'Reilly CA. Building organizational commitment: A multifirm study. Journal of Occupational Psychology. 1990; 63(3): 245-261.

Çalık C. Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. Kastamonu Eğitim Dergisi. 2006; 14(1): 1-10.

Can H. Organizasyon ve Yönetim. 6. Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi; 2002.

Can N. (2013). Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi. İçinde: Can N. ed. Eğitimde İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Pegem Yayıncılık; 2013, s. 93-126.

Çerik Ş, Bozkurt S. Çalışanların örgütsel sosyalizasyon ve kariyer çapalarına yönelik algılamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve banka çalışanlarına yönelik bir araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2010; 35: 77-97.

Chang E, Hancock K. Role stress and role ambiguity in new nursing graduates in Australia. Nursing and Health Sciences. 2003; 5(2) :155–163.

Chen ZX, Francesco AM. The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. Journal of Vocational Behavior. 2003; 62(3): 490-510.

Chow IH. Organizational socialization and career success of asian managers. International Journal of Human Resource Management. 2002; 13(4): 720-737.

Cleary M, Horsfall J, Muthulakshmi P, Happell B, Hunt GE. Career development: graduate nurse views. *Journal of Clinical Nursing*. 2013; 22(17-18): 2605–2613.

Cobanoglu N. Investigation of shared leadership and organizational commitment in primary and secondary schools: Malatya case. *International Journal of Educational Methodology*. 2020; 6(3): 613-629.

Cohen A, Lowenberg G. A re-examination of the side-bet theory as applied to organizational commitment: A meta-analysis. *Human Relations*. 1990; 43(10): 1015-1050.

Cohen A, Veled-Hecht A. The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities. *Personnel Review*. 2010; 39(5): 537-556.

Coşkun B. Örgütsel sosyalleşme perspektif ve modelleri. *International Social Sciences Studies Journal*. 2020; 6(55): 311-326.

Çakınberk A, Demirel ET. Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: Sağlık çalışanları örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2010; 24: 103-119.

Çetin C, Kurban P. Tükenmişlik ve örgütsel sosyalleşme ilişkisi -kıdemi 0-2 yıl olan memur çalışanlar örnekleme-. *Çalışma ve Toplum*. 2016; 50(3): 1271-1294.

Demir S. Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*. 2021; 10(19): 156-166.

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

Derin N, Demirel E. Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin Malatya Merkez’de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2012; 17(2): 509-530.

Dirani KM. Measuring the learning organization culture, organizational commitment and job satisfaction in the lebanese banking sector. Human Resource Development International. 2009; 12(2): 189–208.

Dolu B. Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, 2011, Isparta (Danışman: Prof. Dr. İsmail Bekci).

Doğan EŞ. Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık. İstanbul: Türkmen Kitabevi; 2013

Doğan S, Kılıç S. Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2007; 29: 37-61.

Durna U, Eren V. Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. Doğu Üniversitesi Dergisi. 2005; 6(2): 210-219.

Duygulu D, Abaan D. Örgütsel bağlılık: çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi. 2014; 14(2): 61-73.

Duygulu S, Korkmaz F. Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları Ve İşten Ayrılma Nedenleri. CÜ Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. 2008; 12(2): 9-20.

Ece F. Hemşirelikte Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2016 (Danışman: Prof. Dr. Aytolan Yıldırım).

Ellerton ML, Gregor F. A study of transition: The new nurse graduate at 3 months. The Journal of Continuing Education in Nursing. 2003; 34(3): 103–107.

Erdağı K. İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama. Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018, İstanbul (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Kemal Erkişi).

Eren E. Yönetim Ve Organizasyon (Çağdaş Ve Küresel Yaklaşımlar). İstanbul, Beta Basım Yayım; 2011.

Eren E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 15. Basım. Ankara: Beta Yayıncılık; 2015.

Eren H, Bal MD. Hemşirelikte örgütsel bağlılık. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2015; 1(2): 44-50.

Ersoy Yılmaz S, Aras M. Türkiye’de örgütsel bağlılık yazının genel görünümü. İçinde: Özen Kutunis R, ed. Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları I. Ankara: Gazi Kitabevi; 2015, s. 51-75.

Etzioni A. Comparative Analysis of Complex Organizations. Rev. Ed. Newyork, Simon and Schuster; 1975.

Feldman DC. A contingency theory of socialization. Administrative Science Quarterly. 1976a; 21(3): 433-452.

Feldman DC. A practical program for employee socialization. Organizational Dynamics. 1976b; 5(2): 64-80.

Feldman DC. The multiple socialization of organization members. Academy of Management Review. 1981; 6(2): 309-318.

Feldman DC, Arnold HJ. Managing individual and group behavior in organizations. New York: McGraw-Hill Education; 1983.

Gencer M. Güç Merkezi Oluşturma Oyunlarının Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sosyalleşmeye Etkisi. Pamukkale Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2018, Denizli (Danışman: Doç. Dr. Türkay Nuri Tok, Yrd. Doç. Dr. Aydan Ordu).

George JM, Jones GR. The experience of work and turnover intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. Journal Of Applied Psychology. 1996a; 81(3): 318-325.

George JM, Jones GR. Understanding and Managing Organizational Behaviour. New Jersey, Pearson Press; 1996b.

Gibson JL, Ivancevich JM, Donnelly JH, Konopaske R. Organizations: Behavior, Structure, Processes. 11th ed. New York: McHraw-Hill/Irwin; 2003.

Godinez G, Schweiger J, Gruver J, Ryan P. Role transition from graduate to staff nurse: A qualitative analysis. Journal for Nurses in Staff Development. 1999; 15(3): 97–110.

Gören T. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri: Aydın İli Örneği. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2012, Aydın (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Pınar Yengin Sarpkaya).

Gül H. Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. Ege Akademik Bakış Dergisi. 2002; 2(1): 37-56.

Gülerbaşı İleri S. Yeni Mezun Hemşirelerin Profesyonel Rollerine Geçiş Süreci Algısı ve Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2007 (Danışman: Prof. Dr. Gülseren Kocaman).

Gündoğdu R. Sosyalleşme ve sosyalleşme süreci. İçinde: Coşkun H. ed. Sosyal Psikoloji. 2. Baskı. (s. 215-240). İstanbul: Lisans Yayıncılık; 2013, s. 215-240.

Güney S. Örgütsel Davranış. 4. Basım. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; 2017.

Gürbüz S. Kişi-çevre uyumu, örgütsel sosyalizasyon ve iş dizaynı uygulamaları. İçinde: Sığı Ü, Gürbüz S, ed. Örgütsel Davranış. 4. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017, s. 175-215.

Hamidi Y, Mohammadibakhsh R, Soltanian A, Behzadifar M. Relationship between organizational culture and commitment of employees in health care centers in west of Iran. Electronic Physician Journal. 2017; 9 (1): 3646-3652.

Hofstede G, McCrae RR. Personality and culture revisited: Linking traits and dimensions of culture. *Cross-Cultural Research*. 2004; 38(1): 52-88.

Holton III EF. Holton's evaluation model: New evidence and construct elaborations. *Advances in Developing Human Resources*. 2005; 7(1): 37-54.

Ishii K, Takemura Y, Ichikawa N, Kunie K, Kida R. The relationship between nursing groups' organizational socialization and nurses' perception of organizational learning subprocesses: A cross-sectional study in hospital works. *Team Performance Management: An International Journal*. 2021; 27(5/6): 466-485.

Ismail A, Abdullah AA. Administration of reward for individual performance as a predictor of organizational commitment. *Journal of Economics and Business*. 2017; 14(2): 7-17.

İçli G. *Sosyolojiye Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık; 2017.

İnce M, Gül H. *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi; 2005.

İshakoğlu G. *Örgüt-Birey Uyumunun Sağlanması ve Sosyalleşmenin Önemi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 1998, İzmir (Danışman: Prof. Dr. Alev Katrinli).

Jahya A, Alias NE, Othman R, Romaiha NR. A three-factor model of organizational socialization tactics: Impact on job satisfaction among engineers in malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2019; 9(9): 663–675.

Jex SM, Britt TW. *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.; 2008.

Kafalı A. *Sağlık Hizmetleri Yönetimi ve Kamu Hastaneleri Birliğinde Hemşirelerin Örgütsel Sosyalleşmeleri ile İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tekirdağ İli Örneği*. Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ, 2017 (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Müzehher Yamaç).

Kamiloğlu B. Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık: Merkezefendi Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Mehmet Fikret Gezgin).

Kammayer-Mueller JD, Wanberg CR, Glomb TM, Ahlburg D. The role of temporal shifts in turnover process: It's about time. Journal of Applied Psychology. 2005; 90: 644-658.

Kanter RM. Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. American Sociological Review. 1968; 33(4): 499-517.

Karabulut Çakır S. Psikolojik Güçlendirme Algısı Bağlamında Örgütsel Sosyalleşme ve Olumlu Çıktıları. Atatürk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2021, Erzurum (Danışman: Prof. Dr. Ömer Faruk İşcan).

Karakaş, M. (2014). Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık: Diyarbakır Gazi Yaşargil Eğitim ve Araştırma Hastanesi örneği. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Mehmet Fikret Gezgin).

Karanlık A. Örgüt Kültürünün Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme: Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. Okan Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2014, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Neşe Çapraz).

Karapınar E. Örgütsel Sosyalleşme İçerik Boyutlarının, Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkilerini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015, Antalya (Danışman: Doç. Dr. V. Rüya Ehtiyar).

Kartal S. Eğitimde Örgütsel Sosyalleşme. Ankara: Maya Akademi; 2007.

Kılıçoğlu G, Yılmaz D. A predictive analysis of primary school teacher's organizational socialization. Elementary Education Online. 2013; 12(4): 1041-1055.

Kipkebut DJ. Organisational commitment and job satisfaction in higher educational institutions: the kenyan case. Middlesex University Business School, Doctoral Thesis, 2010, London.

Koç H. Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 2009; 8(28): 200-211.

Korkmaz E. Sorumlu Hemşirelerin Dönüşümcü Liderlik Davranışının Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. Beykent Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2021, İstanbul (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Süheyl Pozantı).

Korte RF. First, get to know them: A relational view of organizational socialization. Human Resource Development International. 2010; 13(1): 27-43.

Kuşdemir Y. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Sosyalleştirme Becerilerini Kullanma Becerileri: Kırıkkale İli Örneği. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2005, Kırıkkale (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Vural Hoşgörür).

Küçük, G. Sağlık çalışanlarında örgütsel iletişimin iş tatminine etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracılık rolü. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu, 2022 (Danışman: Doç. Dr. Erol Tekin).

Kwantes CT. Organizational commitment, intellectual capital and organizational competitiveness. South Asian Journal of Management. 2007; 14(3): 28-43.

Laschinger HKS. Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. Journal of Nursing Management. 2012; 20(4): 472-484.

Lämsä AM, Savolainen T. The nature of managerial commitment to strategic change. Leadership & Organization Development Journal. 2000; 21(6): 297-306.

Liang SC, Hsieh AT. The role of organizational socialization in burnout: A taiwanese example. Social Behavior and Personality: An International Journal. 2008; 36(2): 197-216.

Louis MR. Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. Administrative Science Quarterly. 1980; 25(2): 226-251.

Marquis BL, Huston CJ. Öğrenen örgütlerde takım kurmak için sosyalleşme ve personel eğitimi. İçinde: İlhan M, çev. Hemşirelikte Liderlik Roller ve Yönetim İşlevleri: Teori Ve Uygulama (s. 363-387). İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri; 2017.

Martin K, Wilson CB. Newly registered nurses' experience in the first year of practice: A phenomenological study. *International Journal of Human Caring*. 2011; 15(2): 21-27.

Memduhoğlu HB. Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2008; 5(2): 137- 153.

Meyer JP, Allen NJ. Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*. 1984; 69(3): 372-378.

Meyer JP, Allen NJ. A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*. 1991; 1(1): 61-89.

Nazir NA. Person-culture fit and employee commitment in banks. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*. 2005; 30(3): 39-52.

Nehrir B, Ebadi A, Tofighi S, Zarchi AK, Honarvar H. Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses. *Iranian Journal of Military Medicine*. 2010; 12(1): 23-26.

Norşenli F. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2021, Ankara (Danışman: Prof. Dr. Necati Cemaloğlu).

Oermann HM, Moffitt-Wolf A. New graduates' perceptions of clinical practice. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 1997; 28(1): 20-25.

Okçu V. Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011, Ankara (Danışman: Doç. Dr. Necati Cemaloğlu).

Oksay A. Uzman Hekimlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Isparta İli Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011, Isparta (Danışman: Doç. Dr. İlker H. Çarıkçı).

Ortiz J. New graduate nurses' experiences about lack of professional confidence. Nurse Education in Practice. 2016; 19: 19-24.

Önen SM, Kanayran HG. Liderlik ve motivasyon: Kuramsal bir değerlendirme. Birey ve Toplum Dergisi. 2015; 5(10): 43-63.

Özcan I, Aba G, Ateş M. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin ve İş Doyumunun Beklenen Personel Devir Hızı Üzerinde Etkisi. Sağlık Ekonomisi Dergisi. 2016; 4: 465-470.

Özçelik F. Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008 (Danışman: Doç. Dr. Neslihan Okakın).

Özgörü H. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Verimlilik Tutumları. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Ayşe Nefise Bahçecik).

Özkan A, Kantek F. Türkiye’de hemşirelerin örgütsel bağlılığını inceleyen çalışmaların içerik analizi. III. International Health Science And Life Congress 04-06 June 2020 Burdur/Turkey.

Öztürk M. Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2013, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Aygül Yanık).

Parsons T. The social system. London: Routledge Taylor & Francis e-Library; 2005.

Paşamehmetoğlu A, Yeloğlu HO. Motivasyon. İçinde: Sığrı Ü, Gürbüz S, ed. Örgütsel Davranış. 4. Basım. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım; 2017, s. 137-174.

Perçin NŞ, Özkul E. Turizm işletmelerinde örgütsel bağlılık. İçinde: Z. Sabuncuoğlu, ed. Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış. Bursa: MKM Yayıncılık; 2009, s. 33-43.

Phillips C, Esterman A, Kenny A. The theory of organisational socialisation and its potential for improving transition experiences for new graduate nurses. Nurse Education Today. 2015; 35(1): 118-124.

Polat M, Meydan CH. Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. Savunma Bilimleri Dergisi. 2010; 9(1): 145-172.

Reichers AE. A review and reconceptualization of organizational commitment. Academy of Management Review. 1985; 10(3): 465-476.

Reichers AE. An interactionist perspective on newcomer socialization rates. Academy of Management Review. 1987; 12(2): 278-287.

Reynolds A. Charting the changes in junior faculty. The Journal of Higher Education. 1992; 63(6): 637-652.

Robbins SP. Organizational Behavior Concepts, Controversies and Applications. New Jersey: Prentice- Hall; 1991.

Robbins SP, Judge TA. (2013). Örgütsel davranış. Erdem İ, çev. Ankara: Nobel Yayıncılık; 2013.

Sabuncuoğlu Z, Vergiliel Tüz M. Örgütsel Davranış. 6. Basım. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları; 2016.

Sagberg I. Newcomer psychologists and organizational socialization: can a content model capture the experience?. Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology. 2016; 1(1), 8. DOI: <http://doi.org/10.16993/sjwop.1>

Salancik GR. Commitment is too easy!. Organizational Dynamics. 1977; 6(1): 62-80.

Salgar E. Örgütsel Sosyalleşme İle Örgütsel Özdeşleşmenin İlişkisi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2021 (Danışman: Doç. Dr. İbrahim Aksel).

Sarıköse S, Ünver T, Bahar Z, Aydoğdu NG, Göktepe N. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin bazı sosyo demografik özelliklerinin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2020; 7(1): 78-87.

Schoessler M, Waldo M. Organizational infrastructure to support development of newly graduated nurses. Journal for Nurses in Staff Development. 2006; 22(6): 286-293.

Serin B. Duygusal Emeğin Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Duygusal Zekanın Rolü. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2013, Kayseri (Danışman: Prof. Dr. Ayşegül Asuman Akdoğan).

Sezgin Nartgün Ş, Demirer S. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2016; 16(1): 237-269.

Shaver KG. Principles of Social Psychology. 2nd Edition. Cambridge: Winthrop Publishers; 1981.

Sıgır Ü, Sözen C. Gruplar ve grup dinamikleri. İçinde: Sıgır Ü, Gürbüz S, ed. Örgütsel Davranış. 4. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017, s. 301-338.

Solak Ö. Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Düzeyi ile İlişkisi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Halim İşsever).

Spagnoli P. Organizational socialization learning, organizational career growth and work outcomes: A moderated mediation model. Journal Of Career Development. 2020; 47(3): 249-265.

Suki NM, Suki NM. Job satisfaction and organizational commitment: The effect of gender. International Journal of Psychology Research. 2011; 6(5): 1-15.

Sutarjo A. Ten ways of managing person-organization fit (P-O Fit) effectively: A literature study. International Journal of Business and Social Science. 2011; 2(21): 226-233.

Şakar G. Hemşirelerin Yönetici Hemşirelere İlişkin Liderlik Algıları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeyleri. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019 (Danışman: Ayşe Nefise Bahçecik).

Şeker E. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Çukurova Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2020, Adana (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Serap Torun).

Şengün H. Sağlıkta Pozitif Yönetim. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; 2016.

Taormina RJ. The organizational socialization inventory. International Journal of Selection and Assessment. 1994; 2(3): 133-145.

Taormina RJ. Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. International Journal of Selection and Assessment. 1997; 5(1): 29-47.

Taormina RJ. Convergent validation of two measures of organizational socialization. The International Journal of Human Resource Management. 2004; 15(1): 76-94.

Thomas CM, Bertram E, Allen RL. The transition from student to new registered nurse in professional practice. Journal for Nurses in Professional Development. 2012; 28(5): 243-249.

Tomietto M, Rappagliosi CM, Sartori R, Battistelli A. Newcomer nurses' organisational socialisation and turnover intention during the first 2 years of employment. Journal of Nursing Management. 2015; 23(7): 851-858.

Top M. Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu profili. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 2012; 41(2): 258-277.

Tortumluoğlu V. Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu Ve Sağlık Çalışanları. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, İstanbul (Danışman: Prof Dr. Mehmet Fikret Gezgin).

Torun GS. Örgüt kültürünün çalışan bağlılığı üzerindeki etkisi: Turizm sektöründe bir araştırma. T.C. Sanayi, Bilim ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü, Yayın No: 724. Ankara: Korza Yayıncılık; 2012.

Tutar H. Örgütsel Psikoloji Endüstri Ve Örgüt Psikolojisine Yeni Yaklaşımlar. Ankara: Detay Yayıncılık; 2014.

Tutar H. Örgütsel Davranış Örgüt Teorileri Ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından. Ankara: Detay Yayıncılık; 2016.

Tuttle M. A review and critique of Van Maanen and Schein's "Toward a theory of organizational socialization" and implications for human resource development. Human Resource Development Review. 2002; 1(1): 66-90.

Türker Y, Yıldırım M. Örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi. 2020; 10(16): 6069-6105.

Uğraşoğlu İK, Çağanağa ÇK. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. International Journal of News Trends in Arts Sports & Science Education. 2017; 6(4): 10-38.

Uluocak Köse T, Karatuzla M, Yıldırım A. Determination of the correlation between nurses organizational commitment and job-related stress levels. International Journal of Health Services Research and Policy. 2020; 5(3): 330-343.

Uygur A. Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı: Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2004, Ankara (Danışman: Prof. Dr. Hikmet Timur).

Uygur A. Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık. Ankara: Barış Kitabevi; 2015.

Wanous JP. Organizational entry: Recruitment, selection and socialization of newcomers. USA, Addison-Wesley: Academy of Management Review; 1980.

Wasti SA. Organizational Commitment and Collectivism: The Case of Turkey. University of Illinois, Doktora Tezi, 1999, Urbana-Champaign.

Wasti SA. Akademisyenler ve profesyoneller bakış açısıyla Türkiye’de yönetim. İçinde: Aycan Z, ed. Türkiye’deki Yönetim, Liderlik Ve İnsan Kaynakları Uygulamaları. Ankara: Türk Psikologları Derneği; 2000, s. 303-219.

Wei W, Taormina RJ. A new multidimensional measure of personal resilience and its use: Chinese nurse resilience, organizational socialization and career success. Nursing Inquiry. 2014; 21(4): 346-357.

Yalçın A, İplik FN. Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2013; 14(1): 395-412.

Yavuz Akçay Y. Tükenmişlik ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki: İstanbul’da Özel Bir Hastanede Sağlık Bakım Hizmetleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016, İstanbul (Danışman Prof. Dr. Deniz Börü).

Yıldız S. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Örneği. Gelişim Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2017, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Kemal Er).

Yılmaz Ş. Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Örgütsel Kariyer Yönetiminin Aracılık Rolü. Milli Savunma Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2021, Ankara (Danışman: Prof. Dr. Enver Aydoğan).

Yücel, İ. & Koçak, D. Örgüt kültürü, personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık. Konya: Eğitim Kitabevi; 2016.

Yüksel Ö. İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi; 2007.

EKLER

EK-1

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL ONAYI

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
2019

KARAR

ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu
	AÇIK ADRESİ:	Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı Morfoloji Binası A Blok 1. Kat No: A1-05 Kampüs /ANTALYA
	TELEFON	0 (242) 249 69 54
	FAKS	0 (242) 249 69 03
	E-POSTA	etik@akdeniz.edu.tr
	ETİK KURUL KODU	2012-KAEK-20
PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ UNVANI/ADI/SOYADI		Dr.Öğr.Üyesi Nezaket YILDIRIM
ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI		İşe Yeni Başlayan Hemşirelerde Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi
DESTEKLEYİCİ		
KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 186	Tarih: 20.02.2019
	Yukarıda bilgileri verilen çalışmanın yapılmasında bilimsel ve etik açısından sakınca olmadığına oy birliği ile karar verilmiştir	

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ KURUM İZNİ

Evrak Tarih ve Sayısı: 03/04/2019-E.44958



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Üniversite Hastanesi Başmüdürlüğü



Sayı : 26708535-900-E.44958
Konu : Alper Tugay ARSLANTAŞ Tez
Çalışması

03/04/2019

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 01/04/2019 tarihli ve 57830559-302.14.03-E.43179 sayılı yazı,

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim yüksek lisans programı öğrencisi Alper Tugay ARSLANTAŞ'ın "İşe Yeni Başlayan Hemşirelerde Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" konulu tez çalışması uygulamasını Hastanemiz bünyesinde yapabilmesi uygun görülmüştür.
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof.Dr. Bülent AYDINLI
Başhekim

KATILIMCI BİLGİLENDİRME FORMU

İŞE YENİ BAŞLAYAN HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ

Sayın meslektaşımız,

Bu çalışma, **işe yeni başlayan hemşirelerde örgütsel sosyalleşme düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek** amacıyla planlanmıştır. Forma isim yazılması gerekmemektedir. Sorulara verilen yanıtlar bireysel olarak tek tek incelenmeyecek, verilen cevaplar genel olarak değerlendirilecektir. Ölçeklerden elde edilen bilgiler sadece durum değerlendirmesi ve bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Lütfen, tüm soruları objektif olarak yanıtlayınız ve boş soru bırakmamaya özen gösteriniz.

Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Alper Tugay ARSLANTAŞ*

Dr. Öğr. Üyesi Nezaket YILDIRIM**

* Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim AD Yüksek Lisans Öğrencisi

** Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim AD Öğretim Üyesi

Çalışmaya Katılma Onayı

“Aydınlatılmış Onam Formu” adlı metni okudum ya da bana okunmasını sağladım. Bu bilgilerin içeriği ve anlamı, yazılı ve sözlü olarak açıklandı. Aklıma gelen bütün soruları sorma olanağı tanındı ve sorularıma doyurucu cevaplar aldım. Çalışmaya katılmadığım ya da katıldıktan sonra çekildiğim durumda, hiçbir yasal hakkımdan vazgeçmiş olmayacağım. Bu koşullarla, söz konusu araştırmaya hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının Adı-Soyadı :

İmzası :

Tarih :

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

BÖLÜM 1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Yaşınız:
2. Cinsiyetiniz:
3. Medeni durumunuz: 1. Evli 2. Bekar
4. Mezun olduğunuz yıl:
5. Çalışma şekliniz:
 1. Kadrolu (657/4A) 2. Sözleşmeli (657/4B) 3. Sürekli İşçi (657/4D)
6. Hemşire olarak toplam çalışma süreniz:ay/yıl
7. Bu kurumda ne kadar süredir çalışıyorsunuz:ay
8. Şu an çalışmakta olduğunuz ünite/klinik:
9. Çalışmakta olduğunuz ünite/klinikten memnun musunuz? 1. Evet 2. Hayır
10. Bu hastanenin başka birimlerinde çalıştınız mı?: 1. Evet 2. Hayır
11. Başka bir sağlık kuruluşunda çalıştınız mı?: 1.Evet (Süre:ay/yıl) 2. Hayır
12. Bu kurumda oryantasyon eğitimi aldınız mı?: 1. Evet 2. Hayır

Cevabınız evet ise; a. Aldığınız oryantasyon eğitimi kaç gün sürdü?: gün

b. Aldığınız oryantasyon eğitimi gereksiniminizi karşıladı mı?

☐ Tamamen

☐ Biraz

☐ Hiç

13. Kuruma uyum sürecinde sizi destekleyecek deneyimli hemşirelerle çalıştınız mı?:

1. Evet

2. Hayır

Cevabınız evet ise; a. Ne kadar süre deneyimli hemşireler ile çalıştınız?gün/ay

b. Deneyimli hemşireler ile çalışmak uyumunuzu ne kadar kolaylaştırdı?

☐ Tamamen

☐ Biraz

☐ Hiç

14. Aşağıda verilen duygu durumlarından hemşireliğe geçiş sürecinizin ilk altı ayında sizin için geçerli olanları işaretleyiniz: (Birden fazla işaretleyebilirsiniz.)

Olumlu Duygular	Olumsuz Duygular
() Heyecanlı	() Kaygılı
() Hevesli / İstekli	() Tedirgin
() Ümitli	() Hayal kırıklığına uğramış
() Coşkulu	() Özgüvensiz
() Keyifli	() Keyifsiz
() Güçlü	() Suçlu
() Güvenli	() Sindirilmiş
() Tatmin olmuş	() Tükenmiş
() Huzurlu	() Huzursuz
() Mutlu	() Mutsuz
() Rahatlamış	() Güvensiz

15. Kliniğe uyumunuzdaki ilk altı ay için, aşağıdaki unsurların sizi nasıl etkilediğini işaretleyiniz.

Klinik sorumlu hemşiresi	:	☐ Olumlu	☐ Ne olumlu ne olumsuz	☐ Olumsuz
Klinikteki diğer hemşireler	:	☐ Olumlu	☐ Ne olumlu ne olumsuz	☐ Olumsuz
Çalışma ortamı	:	☐ Olumlu	☐ Ne olumlu ne olumsuz	☐ Olumsuz
Ekibin diğer üyeleri	:	☐ Olumlu	☐ Ne olumlu ne olumsuz	☐ Olumsuz

16. Hemşirelik mesleğini isteyerek mi seçtiniz? 1. Evet 2. Hayır

17. Hiç işten ayrılmayı düşündünüz mü?: 1. Evet 2. Hayır

Cevabınız evet ise;

a. Çalışmaya başladıktan ne kadar süre sonra işten ayrılmayı düşündünüz?gün/ay

b. Neden?.....
.....
.....
.....
.....

18. Hemşirelik mesleğini bırakmayı düşündünüz mü? 1. Evet 2. Hayır

Cevabınız evet ise;

a. Çalışmaya başladıktan ne kadar süre sonra işten ayrılmayı düşündünüz?gün/ay

b. Neden?.....
.....
.....

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME ÖLÇEĞİ FORMU

BÖLÜM 2. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME ÖLÇEĞİ

	<i>Lütfen size uygun seçeneği (X) işareti ile yanıtlayınız.</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Bu kurum, yaptığım iş konusunda bana mükemmel yetiştirme olanakları sağlamıştır.					
2.	Bu kurum tarafından sağlanan yetiştirme programları, işimi çok iyi bir şekilde yapmamı sağlamaktadır.					
3.	Bu kurum, çalışanların iş becerilerini geliştirmeleri için gerekli tüm olanakları sunmaktadır.					
4.	Üstlerimin verdiği talimatlar, işimi daha iyi bir biçimde yapabilmem için önem taşımaktadır.					
5.	Bu kurumun sağladığı işe ilişkin yetiştirme programları oldukça etkilidir.					
6.	Bu kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğünü çok iyi bilirim.					
7.	Bu kurumda görevlerimin ne olduğunu çok iyi biliyorum.					
8.	Bu kurumun amaçları, net bir şekilde tanımlanmıştır.					
9.	Bu kurumun nasıl işlediğine ilişkin iyi derecede bilgi sahibiyim.					
10.	Bu kurumun amaçları neredeyse tüm çalışanlarca anlaşılmıştır.					
11.	Diğer çalışanlar yaptığım iş konusunda bana pek çok şekilde yardımcı olmuşlardır.					
12.	İş arkadaşlarım destek ve önerilerini sunmakta genellikle istekli davranırlar.					
13.	Çalışma arkadaşlarımdan çoğu beni, bu örgütün bir üyesi kabul etmektedir.					
14.	Çalışma arkadaşlarım bu kuruma uyum sağlamamda oldukça yardımcı olmuşlardır.					
15.	Bu kurumda diğer çalışanlar ile ilişkilerim oldukça iyidir.					
16.	Bu kurumda iyi bir kariyer için pek çok fırsat bulunmaktadır.					
17.	Bu kurumun sağladığı ödüllerden mutlu olmaktadır.					
18.	Bu kurumdaki yükselme olanakları neredeyse herkese açıktır.					
19.	Bu kurumda ne zaman terfi edeceğimi kolaylıkla öngörebilirim.					
20.	Bu kurumun beni daha uzun yıllar istihdam etmesini bekliyorum.					

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ FORMU

BÖLÜM 3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

	<i>Lütfen size uygun seçeneği (X) işareti ile yanıtlayınız.</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder.					
2.	Bu kurumun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi görüyorum.					
3.	Kurumuma karşı güçlü bir aitlik duygusu <u>hissetmiyorum.</u>					
4.	Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” <u>hissetmiyorum.</u>					
5.	Kendimi kurumumda “ailenin bir parçası” gibi <u>hissetmiyorum.</u>					
6.	Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.					
7.	Bu kurumda çalışmaya devam etmem kendi isteğim olduğu kadar, aynı zamanda bir zorunluluktur.					
8.	Şu anda istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
9.	Şu anda kurulumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olurdu.					
10.	Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.					
11.	Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12.	Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.					
13.	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk <u>hissetmiyorum.</u>					
14.	Benim için avantajlı olsa da, kurumumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15.	Şu an kurumumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.					
16.	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
17.	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için, kurumumdan şu anda ayrılmazdım.					
18.	Bu kuruma çok şey borçluyum.					

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİN FORMU**Alper Tugay Arslantaş**

11 Nis 2019 Per 01:52



Merhaba hocam, Ben Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Programı Yük...

**Ali.Balci@ankara.edu.tr**

11 Nis 2019 Per 09:22



Alıcı: ben



Alper Bey,

Kaynak göstermen kadiyla "Örgütsel> Sosyalleşme Ölçeği" mizi
araştırmada veri toplama aracı olarak kullanmanız uygundur.
Kolaylıklar diliyorum.

Prof. Dr. Ali Balci

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİN FORMU

Fwd: örgütsel bağlılık hk. Gelen Kutusu x**Arzu Wasti** <awasti@sabanciuniv.edu>

11 Nis 2019 Per 09:17



Alıcı: ben ▾

Merhabalar,

Benzer bir rica ile yazmış bir arkadaşına gönderdiklerimi forward ediyorum, böylelikle sanırım izin de vermiş oluyorum, kolay gelsin,

Arzu

----- Forwarded message -----

From: **Arzu Wasti** <awasti@sabanciuniv.edu>

Date: Mon, Mar 11, 2019 at 3:36 PM

Subject: Re: örgütsel bağlılık hk.

To: şua korkut <sua.krkt@gmail.com>



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Alper Tugay	Uyruğu	TC
Soyadı	ARSLANTAŞ	Tel No	
Doğum Tarihi		E-posta	

Eğitim Bilgileri

	Mezun Olduğu Kurum	Mezuniyet Yılı
Lise	Ali Akkanat Anadolu Lisesi	2013
Lisans	Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi	2017
Yüksek Lisans	Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü	2022
Doktora		

İş Deneyimi

Görevi	Kurum	Süre (yıl-yıl)
Hemşire	Akdeniz Üniversitesi Hastanesi	2017-devam

Yabancı Dilleri	Sınav türü	Puanı
İngilizce	YÖKDİL	52,5

Proje Deneyimi

Proje Adı	Destekleyen Kurum	Süre (Yıl-Yıl)

Yayınlar ve Bildiriler:

Sabancıoğulları S, Uslu Kol E, Arslantaş AT, Toğantemur F, Ülker F. Hemşirelerin etik karar verme düzeyi ile profesyonel benlik kavramları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi. 2018; 11(2): 105-112.