



THE EFFECT OF WORKPLACE ROMANCE OF ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION AND THE BROKERAGE ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Hale Alan¹, Adeviye Erdogan²

¹Baskent University. haletpe@gmail.com

²Suleyman Demirel University. adeviyester@gmail.com

Keywords

Organizational socialization, workplace romance, organizational commitment, romanticism, brokerage.

JEL Classification

M10, M12, M19

ABSTRACT

Regarded as one of the major topics in the field of organizational behavior, organizational socialization, organizational commitment, romance and workplace issues are the subjects of this study. Socialization thought to be at work when the majority of people who have similar interests and abilities they want to establish close relationships with other employees is inevitable. Organizational socialization process involves interaction between the organization and working with the main purpose to adapt to their jobs and businesses is to provide specialization in. Socialization as a result of dedicated employees are working for the organization by demonstrating organizational commitment. In studies conducted in the summer before a direct relationship with organizational socialization workplace romance is not mentioned and the mediating effect of organizational commitment in a relationship such as that found in this study is intended to demonstrate the mediating effect.

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN İŞYERİ ROMANTİZMİNE ETKİSİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ

Anahtar Kelimeler

Örgütsel sosyalleşme, işyeri romantizmi, örgütsel bağlılık, romantizm, aracılık rolü.

JEL Sınıflandırması

M10, M12, M19

ÖZET

Örgütsel davranış alanının önemli konularından sayılan örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve iş yeri romantizmi konuları bu çalışmanın konularını oluşturmaktadır. Sosyalleşmenin büyük bölümünün iş yerinde gerçekleştiği düşünüldüğünde, insanların benzer ilgi alanları ve özelliklere sahip olan diğer çalışanlarla yakın ilişki kurmak istemeleri kaçınılmazdır. Örgütsel sosyalleşme süreci, örgüt ile çalışanlar arasındaki etkileşimi kapsamaktadır ve temel amacı çalışanların işlerine adapte olmalarını ve işlerinde uzmanlaşmalarını sağlamaktır. Sosyalleşme sonucu çalışanlar örgütsel bağlılık göstererek örgütleri için özverili çalışmaktadırlar. Yazında daha önce yapılan çalışmalarda örgütsel sosyalleşmenin iş yeri romantizmiyle doğrudan bir ilişkisinden söz edilmediği ve örgütsel bağlılığın böylece bir ilişkide aracılık etkisinin olduğu bulunduğundan bu çalışmada bu aracılık etkisinin ortaya çıkartılması amaçlanmıştır.

1. GİRİŞ

Günümüzde işletmeler rekabet edebilmek ve varlıklarını sürdürebilmek için sahip oldukları insan kaynağını çok iyi kullanmalı ve değer vermek zorundadır. Sosyalleşme, bir rolün gerektirdiği işlevleri öğrenme sürecidir (Parsons, 1951:207). Örgütsel sosyalleşmede esas amaç, çalışanların ör-gütün etkin birer üyesi olmalarını sağlamaktır. Van Maanen ve Schein (1979:37)'e göre altı adet örgütsel sosyalleşme taktiği bulunmaktadır.

Bu taktiklerle örgütler, yeni çalışanların yeni rollerine adapte olmaları ve aynı zamanda yeni çalışanların işlerinde uzmanlaşmalarını da etkilemeye çalışmaktadırlar (Cooper-Thomas ve Anderson, 2002:424).

Uzun çalışma saatleri ve işler arası fonksiyonel bağlılık insanları birbirlerine yakınlaşmaya sevk etmektedir (Schor, 1991; Pierce, Byrne ve Aguinis, 1996). Çalışanlar zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirdiklerinden dolayı sosyalleşmek için büyük oranda iş ortamlarını kullanmaktadırlar. Aynı ortamda uzun saatler geçiren çalışanlar sosyalleşme eğilimi göstermektedirler. Sosyalleşmenin büyük bölümünün iş yerinde olduğu düşünüldüğünde, insanların benzer ilgi alanları ve özelliklere sahip olan diğer çalışanlarla ilişki kurmak istemeleri kaçınılmazdır.

Günümüz iş dünyasında, örgütsel bağlılık kavramı ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanlara sahip olmanın örgüte sağlayacağı faydaları tespit etmek amacıyla çok fazla araştırma yapılmıştır ve yapılmaya da devam edilmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüyle özdeşleşme derecesi ve o örgütte aktif bir biçimde iş yaşamını sürdürme isteğini yansıtmakla birlikte çalışanın, gelecekte de o örgütte kalma isteğinin belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Örgütüne bağlılık gösteren çalışanların, daha üretken, sadakatlerinin daha yüksek, verimlilik ve sorumluluk duygularının daha fazla olduğu öne sürülmektedir.

Başarılı sosyalleşme sonucu çalışanlar işlerinden tatmin duymakta, kendilerinden beklenenleri benimsemekte, motivasyonları ve örgüte olan bağlılık dereceleri artmakta ve kendini örgütün bir parçası olarak görmektedir. Örgütte yeni işe başlayan her bire-yin, uyumsuzluk ve çatışma gibi sıkıntılarını azaltmak amacı ile sosyalleşme sürecin-den geçmesi gerekir (Doğan, 1997). Bu süreçte çalışan sosyalleşme sürecini başarırsa, iş tatmini ve örgütte kalma isteği artarken stres oranı azalır (Nelson ve Quick 1997). Sosyal-leşmenin, örgüte bağlılığı arttırdığı, örgüt içi iletişimi geliştirdiği, yeniliklere/değişimlere, örgütün değerlerine, kurallarına, normlarına, yöntem-lerine uyumu kolaylaştırmaktadır (Hellriegel ve diğ., 1998).

Literatürdeki araştırmalar sosyalleşme sürecinin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ifade etmektedirler (Mobley ve diğ., 1979; Wanous, 1992; Filstad, 2011; Blau, 1988; King, Xia, Quick ve Sethi, 2005; Yang, 2008; Saks ve diğ., 2007; Ashforth ve diğ., 2007; Bauer ve diğ., 2007). Buchanan (1974)'de yöneticilerin sosyalleşmesi ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde ilişkilerin olduğunu vurgulamıştır. Örgütsel sosyalleşmenin gerçekleşmiş olması iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğiliminin azalması şeklinde üç tür çıktıyla sonuçlanmaktadır (Kristof, 1996, Kristof ve diğ., 2005). Günümüzde iş yerlerinde romantik ilişki çok sık yaşanmaktadır (Hymowitz ve Pollock, 1998). Karşılıklı romantik duygulara sahip çalışanlar, işyerinde romantik ilişki oluşturmak istediklerinde oluşturulan duygusal birlikteliğin örgütsel sonuçları etkilediği ortaya çıkmaktadır. Pierce ve Aguinis

(2003) işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini vurgulamaktadırlar. Başka bir deyişle örgütsel sosyalleşmenin, davranış değişikliği ve örgütsel bağlılığın gelişimi gibi psikolojik süreçleri içerdiği anlaşılmaktadır. Yeni işgörenlerin örgüte bağlanmaları, örgüte karşı geliştirdikleri duyarlılıkla oluşmaktadır (Araza, Aslan ve Bulut, 2013:5560).

Yukarıdaki tartışmalar doğrultusunda bu çalışmanın amacı, literatürdeki örgütsel sosyalleşme ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık ile iş yeri romantizmi arasındaki ilişkilere dair ortaya çıkan sonuçlar ışığında örgütsel sosyalleşme ile iş yerinde romantik ilişkiler arasında nasıl bir ilişki olduğunu, örgütsel sosyalleşmenin iş yeri romantizmini ne şekilde etkilediğini tespit etmektir. Bu çalışmanın temel araştırma sorusu ise örgütsel sosyalleşmenin iş yerinde romantik ilişkilere örgütsel bağlılık aracılığıyla bir etkisi olup olmadığını belirlemektir. Bu araştırma sorusuna cevap aramak amacıyla çalışma gerçekleştirilmiş olup araştırmanın hedefi Ankara'da bir kamu kurumunda çalışanların örgütsel sosyalleşme taktikleri ile işyerinde romantik ilişkileri arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık seviyesinin aracılık etkisini ölçmektir. Araştırmada örgütsel sosyalleşme bağımsız değişken, iş yeri romantizmi bağımlı değişken ve örgütsel bağlılık da aracı değişken olarak incelenmiştir.

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

2.1. Örgütsel Sosyalleşme ve İş Yeri Romantizmi Arasındaki İlişki

Örgütsel sosyalleşme, bir örgüte yeni katılan çalışanların, katıldıkları örgütün kurallarını, normlarını, kültürünü, rollerini ve örgütteki vazifelerini tam olarak gerçekleştirebilmeleri için gereken teknik becerileri öğrendikleri bir süreci ifade etmektedir (Takahashi ve Watanabe, 1996:1; Feldman, 1976; Schein, 1978, 1981; Van Maanen ve Schein, 1979). Örgütsel sosyalleşme, yeni çalışanlardaki değişiklikleri ifade eder. Sosyalleşme, davranışlarda değişikliği, itaatli, uyumlu, nüfuzlu olmayı sağlayan sadakati ve bağlılığı artırabilen bir çok süreçte etkilidir (Nicholson, 1998:523). Yeni işgören açısından bu süreçte; iş yeri ve iş arkadaşlarına uyum, iş tatmini, kariyer başarısı, örgüte bağlılık gibi olumlu sonuçların yanında, sürecin etkin yönetilmemesi durumlarında işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlar da ortaya çıkabilmektedir (Araza, Aslan ve Bulut, 2013:5558).

İlk araştırmaları Quinn (1977) tarafından yapılan işyerinde romantik ilişkiler (işyeri romantizmi ya da örgütsel romantizm) çalışması örgütsel yapılarda romantik ilişkilerin ilk tipolojisini oluşturmuş ve bu araştırma ile işyeri romantizmine dair yönetsel önlemler tanımlamıştır. Aynı örgütte çalışanlar (çalışan-çalışan, çalışan-yönetici, yönetici-yönetici) arasındaki karşılıklı çekimle başlayan ve bu durumu karşılıklı olarak açıkladıklarında, flört ya da herhangi bir yakın ilişki şeklinde romantik duygularını fiziksel olarak ifade ettiklerinde bu tür bir yakınlaşma işyeri romantizmi (işyerinde aşk) olarak tanımlanmaktadır (Quinn, 1977:20; Pierce, Byrne, Aguinis, 1996:6). İş yeri romantizminin örgüt üzerinde olumlu ve de olumsuz etkileri bulunmaktadır. İşyeri romantizmini Pierce ve diğerlerinin (1996) çalışmasındaki tipolojide iş tatmini, örgütsel bağlılık ve dedikodu gibi sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Olumlu sonuçları arasında örgütsel bağlılık düzeyini artırması ön sırada gelmektedir (Pierce ve Aguinis, 2003). İş yeri romantizmi iş devrini azaltarak örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Aynı iş yerinde çalışan çiftler aynı iş yerinde kalmaya gayret ederek örgütsel bağlılıklarını artırma eğilimi gösterirler (Wilson, Filosa ve Fennel, 2003).

2.2. Aracı Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık örgüt psikolojisi, çalışma psikolojisi ve örgütsel davranış olmak üzere farklı disiplinler tarafından farklı şekillerde yorumlanan bir kavramdır.

Örgütsel bağlılık genel olarak, çalışanın örgüte olan sadakat duygusu ve örgütünün başarılı olabilmesi için gösterdiği çabadır (Çöl, 2004). Allen ve Meyer (1990)' in geliştirdiği modelde örgütsel bağlılık üç ayrı yaklaşımla ele alınmaktadır. Duygusal bağlılıkta bireyler istedikleri için, devam bağlılığında gereksinim duydukları için, normatif bağlılıkta ise yükümlülük hissettikleri için örgütte kalırlar. Örgütsel bağlılığın örgüte olumlu etkileri daha fazla olduğu göz önüne alındığında bu kavramın önemi ortaya çıkmaktadır.

Örgütlerine bağlı olan çalışanların eğer engellenme veya yasaklama yoksa işyeri romantizmi yaşayacakları muhtemeldir (Pierce ve Aguinis, 2003). Pierce ve Aguinis (2003)'e göre iş yeri romantizmi tutumsal ve davranışsal örgütsel bağlılık düzeyini olumlu yönde etkilemektedir.

İş yeri romantizmi çalışanların örgütü sahiplenmeleri, bilgi ve becerilerini örgüte aktarmak istemeleri, problemleri çözmede rol oynamaları, maliyetleri düşürmek ve karlılığı artırmak için örgüte sağlanan katkılar olarak tanımlanan davranışsal bağlılık düzeyini artırmaktadır.

Örgütsel sosyalleşme ile hem örgütsel bağlılık hem de iş yeri romantizmi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bunun dışında, örgütsel bağlılık ile iş yeri romantizmi arasındaki ilişki de göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel bağlılığın örgütsel sosyalleşme ile iş yeri romantizmi üzerinde bir aracılık etkisinin olabileceği söylenebilir.

3. ARAŞTIRMA VE YÖNTEM

Literatür kapsamında çalışmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir;

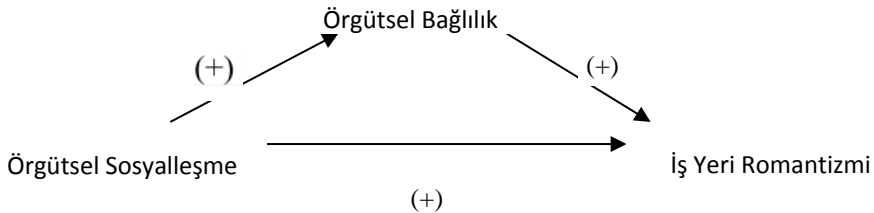
Hipotez 1: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri iş yeri romantizmini pozitif yönde etkilemektedir.

Hipotez 2: Çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

Hipotez 3: Örgütsel sosyalleşme örgütsel bağlılık aracılığıyla iş yeri romantizmini pozitif yönde etkilemektedir.

Bu hipotezler doğrultusunda araştırmanın modeli şekil 1'de görülmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırmanın amaç ve kapsamı göz önünde bulundurulduğunda, nicel araştırma yöntemi kullanılmasının uygun olduğu düşünülmüştür. Alan yazın geniş ölçüde araştırılarak çalışmanın teorik kısmı oluşturulmuş, daha önce yapılan çalışmalar da göz önünde bulundurularak temel değişkenler belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarını elde edebilmek amacıyla anket formları aracılığıyla veriler toplanmıştır. Bu amaç doğrultusunda; Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein ve Gardner'in (1994) geliştirdiği Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ) kullanılmıştır. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği, örgüt tarihi, örgüt dili, örgüt politikaları, örgütsel amaç ve değerler, örgütteki insanlar ve örgütsel performans olmak üzere 6 boyut ve 34 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ve her bir boyutu 6 maddeden toplamda 18 maddeden oluşan 3 boyutlu (duygusal, normatif ve rasyonel bağlılık) örgütsel bağlılık anketi kullanılmıştır. İş yerinde romantik ilişkileri ölçmek için Powell (1986)'dan derlenen 7 soruluk anketin Pierce, Byrne ve Aguinis (2003) tarafından uyarlanmış şekli kullanılmıştır. Anketler tüm kurum çalışanlarına tek tek dağıtılmış ve cevaplandırıldıktan sonra toplanmıştır. Bu çalışmada uygulanan anketlerin cevaplandırılmasında 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki değerlendirme seçenekleri: 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Analizler için SPSS 21.0 versiyonu kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Bu araştırmanın evrenini Ankara ilinde bir bakanlığa bağlı olarak faaliyet gösteren 423 çalışanı olan bir kamu kurumu oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örnekleme (convenience sampling) yöntemine göre seçilmiş toplam 171 çalışan üzerinde yürütülmüştür. Verilerin analizinde SPSS 21.00 istatistik paket programı kullanılmıştır. İlişki testleri için ise regresyon ve korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Anketlerin güvenilirlik ve geçerlikleri yüksek bulunmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini ölçmek amacıyla Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır. Uygulanan anketlerin güvenilirlikleri örgütsel sosyalleşme 0.876, iş yeri romantizmi 0.786 ve örgütsel bağlılık için 0.897'dir. Katılımcıların 61'i (%56,3) kadın ve 48'i (% 43,7) erkektir. Katılımcıların yaşları 21 ile 60 arasında değişmekte olup en fazla veri toplanan yaş aralığı 31-40 yaş aralığıdır (%62,1). Meslek grupları %35 uzman ve uzman yardımcısı, %55 memur, programcı, bilgisayar işletmeni, %10 diğer meslek (avukat, kütüphaneci, müdür vs.) mensuplarıdır. Katılımcıların %56'sı bekâr, %44'ü evlidir. Bununla birlikte katılımcıların eğitim seviyeleri lise ve doktora seviyesi arasında değişmekte olup, en fazla veri toplanan eğitim seviyesi yüksek lisans derecesine sahip katılımcılardır (%89,3). Ankete katılan 21 katılımcı iş yerinde romantik ilişki yaşadığını belirtmiş ve 32 çalışan iş yerinde yaşanan romantik ilişkilerle ilgili olumlu fikir sahibi olduğunu ifade etmiştir.

Çalışmada hipotezleri test etmek amacıyla yapılan analizler şu şekildedir:

Tablo 1: Korelasyon Analizi Tablosu

		Örgütsel Sosyalleşme	Örgütsel Bağlılık	İş Yeri Romantizmi
Örgütsel Sosyalleşme	Pearson Correlation	1	,774**	,647**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	171	171	171
Örgütsel Bağlılık	Pearson Correlation	,774**	1	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	171	171	171
İş Yeri Romantizm	Pearson Correlation	,647**	,660**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	171	171	171

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik korelasyon analizi sonucunda; örgütsel sosyalleşme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif anlamlı ilişki vardır ($p=0,774$). Örgütsel sosyalleşme ile iş yeri romantizmi arasında pozitif anlamlı ilişki vardır ($p=0,647$). Örgütsel bağlılık ile iş yeri romantizmi arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır ($p=0,660$).

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık ve İş Yeri Romantizmi Regresyon Analizi Tablosu

Model	R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,435	,432	,41752

a. Predictors: (Constant), İş Yeri Romantizmi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,727	1	22,727	130,371	,000 ^b
	Residual	29,461	169	,174		
	Total	52,187	170			

a. Dependent Variable: Örgütsel Bağlılık

b. Predictors: (Constant), İş Yeri Romantizmi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,208	,138		8,747	,000
	Romantizm	,577	,051	,660	11,418	,000

a. Dependent Variable: Örgütsel Bağlılık

Tablo 2'de örgütsel bağlılık ile iş yeri romantizmi arasında kurulan regresyon analizine göre, R^2 değerinin iş yeri romantizminin örgütsel bağlılığın % 43,5'ini açıkladığı görülmektedir. Ayrıca Anova analizine göre kurulan model anlamlıdır ($F=130,371$, $p<0,05$). B değerlerine bakıldığında iş yeri romantizminin 1 birimlik artışının örgütsel bağlılığı 0,577 oranında arttırdığı görülmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkarak örgütsel bağlılıkla iş yeri romantizmi arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir.

Tablo 3: Örgütsel Sosyalleşme ile Örgütsel Bağlılık Regresyon Analizi Tablosu

Model	R	R^2	Uyarlanmış R^2	Standart Hata
1	,774 ^a	,600	,597	,30431

a. Predictors: (Constant), Örgütsel Bağlılık

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,453	1	23,453	253,256	,000 ^b
	Residual	15,650	169	,093		
	Total	39,103	170			

a. Dependent Variable: Örgütsel Sosyalleşme

b. Predictors: (Constant), Örgütsel Bağlılık

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,252	,118		10,630	,000
Bağlılık	,670	,042	,774	15,914	,000

a. Dependent Variable: Örgütsel Sosyalleşme

Tablo 3'de R^2 değerine göre örgütsel bağlılık örgütsel sosyalleşmenin % 60'ını açıkladığı görülmektedir. Ayrıca Anova analizine göre kurulan model anlamlıdır ($F=253,256$, $p<0,05$). B değerlerine bakıldığında örgütsel bağlılığın 1 birimlik artışı örgütsel sosyalleşmeyi 0,670 arttırdığı görülmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkarak örgütsel bağlılıkla örgütsel sosyalleşme arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir.

Tablo 4: Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık ve İşyeri Romantizmi Regresyon Analizi Tablosu

Model	R	R^2	Uyarlanmış R^2	Standart Hata
1	,795 ^a	,632	,628	,29256

a. Predictors: (Constant), Örgütsel Bağlılık, İş Yeri Romantizmi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,723	2	12,362	144,423	,000 ^b
	Residual	14,380	168	,086		
	Total	39,103	170			

a. Dependent Variable: Örgütsel Sosyalleşme

b. Predictors: (Constant), Örgütsel Bağlılık, İş Yeri Romantizm

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,145	,117		9,822	,000
1 Romantizm	,182	,047	,240	3,853	,000
Bağlılık	,533	,054	,616	9,894	,000

a. Dependent Variable: Örgütsel Sosyalleşme

Tablo 4'te R² değeri, örgütsel bağlılık ve iş yeri romantizminin örgütsel sosyalleşmenin % 79,5'ini açıkladığı göstermektedir. Anova testine göre modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F=144,423, p<0,05). B değeri örgütsel bağlılığın iş yeri romantizmine göre daha fazla katkı sağladığı görülmektedir. Tablo 2'deki (B=0,577, Beta=0,660) değerleri aracı değişkenin (örgütsel bağlılık) analize katılmasıyla tablo 0.533 (B=0,182, Beta=0,240) değerine düşmüştür, bu sonuç örgütsel bağlılığın aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Analizler sonucunda çalışmadaki üç hipotezde kabul edilmiştir. Örgütsel sosyalleşmenin iş yeri romantizmini örgütsel bağlılık aracılığıyla etkilediği çalışmada elde edilen temel sonuçtur.

5. SONUÇ

Uzun süren çalışma saatleri ve bu saatlerin iş yerinde geçirilmesi iş görenler arasında bir takım ilişkilerin gelişmesine neden olmaktadır. Bu ilişkiler arkadaşlık ilişkisi olduğunda sosyalleşme, kadın erkek arasında daha duygusal boyutta olduğunda ise romantizm boyutuna geçmektedir. İşyerinde daha ciddi bir ortam olduğundan ve tanışma/iletişim kurma süreleri uzun olduğundan daha sağlıklı ilişkiler geliştirilebilmektedir. Çalışanların sosyal faaliyetlerinin büyük bir bölümü iş yerlerinde gerçekleşmektedir. Bu yüzden çalışanlar birbirlerine yakınlaşarak sosyalleşme eğilimine girmektedirler. Çalışmanın sonucunda örgütsel sosyalleşme ve iş yeri romantizmi ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü olduğuna ilişkin görüşe görgül olarak destek sağlayan sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre; örgütsel sosyalleşmenin iş yeri romantizmini örgütsel bağlılık aracılığıyla etkilediği çalışmada elde edilen temel sonuçtur. Ankete katılan 21 katılımcı iş yerinde romantik ilişki yaşadığını belirtmiş ve 32 çalışan iş yerinde yaşanan romantik ilişkilerle ilgili olumlu fikir sahibi olduğunu ifade etmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik olarak yapılan korelasyon analizi sonucunda; örgütsel sosyalleşme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel sosyalleşme ile iş yeri romantizmi arasında pozitif anlamlı ilişki olduğu ve örgütsel bağlılık ile iş yeri romantizmi arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Örgütsel sosyalleşme, işyeri romantizmi ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili yapılan çalışmaların yetersizliği ve var olan çalışmaların genelinin, örgütsel sosyalleşme sürecine odaklanması sebebiyle, farklı bakış açılarından konunun ele alınması ve böylesi bir araştırmanın ilk kez kamu çalışanlarına uygulanması bu araştırmanın ve daha sonrasında yapılacak olan çalışmaların önemli olacağı değerlendirilmektedir. İşletmelerde yaşanan ikili ilişkilerin örgütsel davranış üzerinde etkileri vardır. Alan yazında işyeri romantizminin ve romantizmin oluşmasına sebep olan etkenlerin neler olduğunu ortaya koyan fazla araştırma olmadığı görülmektedir. Çalışanlar arasında yaşanan romantik ilişkilerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılıkla ilgili olduğu çalışmamızda ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bunun dışında romantizm; motivasyon, örgütsel adalet, verimlilik, performans gibi birçok noktada da etkili olduğu söylenebilir. Bu nedenle, bu konunun tüm boyutlarıyla ele alınması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Allen, Natalie J. ve Meyer, John P. (1990), "The measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization", *Journal of Occupational Psychology*, No: 63, s. 1-18.
- Allen, Natalie J. ve Meyer, John P. (1990), "Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation", *Academy of Management Journal*, Vol. 33, No:4,s. 847-858.
- Anderson, C. M., Riddle, B. L. ve Martin, M. M. (1999), Socialization processes in groups. In L. R. Frey, D. S. Gouran & M. S. Poole (eds), *The handbook of group communication: Theory and research (139-163)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Araza, A., Aslan, G. ve Bulut, Ç. (2013). Örgütsel Sosyalleşme: Bir Literatür Taraması, *Journal of Yasar University* 2013 8(32) 5556-5582
- Ashforth, B.E., Sluss, D.M. ve Harrison, S.H. (2007), "Socialization in organizational contexts", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 22, pp. 1-70.
- Bauer, T.N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D.T. ve Tucker, J.S. (2007), "Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, pp. 707-21.
- Chao, G.T., O'leary-Kelley, A.M., Wolf, S., Klein, H.J. ve Gardner, P.D. (1994), "Organizational Socialization: Its Content and Consequences", *Journal of Applied Psychology*, 79: 730-43.
- Cooper-Thomas, Helena - Anderson, Neil, (2002), "Newcomer Adjustment: The Relationship Between Organizational Socialization Tactics, Information Acquisition and Attitudes", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 75, s. 423-437.
- Feldman, D. C. (1976), "A Contingency Theory of Socialization", *Administrative Science Quarterly*, 21, 433-452.
- Filstad, Cathrine, (2011), "Organizational Commitment Through Organizational Socialization Tactics", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 23 No. 6, pp. 376-390
- Güner Çöl, (2004), Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 68
- Hymowitz, C. ve E. J. Pollock (1998), "Corporate Affairs: The One Clear Line in Interoffice Romance Has Become Blurred", *Wall Street Journal*, 4 February, A1, A8.
- King, R. C., X,a, W., Quick, J. C., ve Sethi, V. (2005), "Socialization and Organizational Outcomes of Information Technology Professionals", *Career Development International*, 10(1), 26-51.

- Kristof, A. L. (1996), "Person–Organization Fit: an Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement And Implications", *Personnel Psychology*, 49, 1–49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R.D., ve Johnson, E. C. (2005), "Consequences of Individuals' Fit at Work: a Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization", Person–Group, and Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342.
- Lickey, Nolan C., Berry, Gregory R., ve Whelan-Berry, Karen S., (2009), "Responding To Workplace Romance: A Proactive And Pragmatic Approach", *The Journal of Business Inquiry* , 8, 1,100-119
- Madlock, Paul E. ve Chory, Rebecca M. (2011), "Socialization as a Predictor of Employee Outcomes", *Communication Studies*, 65:1, 56-71,
- Mainiero, Lisa A. (1986), "A Review and Analysis of Power Dynamics in Organizational Romances", *The Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 4, pp. 750-762
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1997), *Commitment In The Workplace*, Thousand Oaks. CA: SAGE Publications.
- Meyer J, Becker T ve Van Dick R., (2006), "Social Identities and Commitments at Work: Toward an Integrative Model", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, pp. 665-683.
- Mobley, W.H., Horner, S.O., ve Hollingsworth, A.T. (1978), "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 63(4):408.
- Nelson, D.L. ve Quick, J.C. (1997), *Organizational Behaviour – Foundations, Realities and Challenges*. U.S.A. : West Publishing.
- Parsons, T. (1951), *The social system*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Powell, G. N. (1986), "What Do Tomorrow's Managers Think About Sexual Intimacy in the Workplace?" *Business Horizons*, 29 (4), 30-35
- Pierce, C.A., D. Byrne, ve H. Aguinis. (1996), "Attraction in Organizations: a Model of Workplace Romance", *Journal of Organizational Behaviour*, 17, 5-32
- Pierce, C. A., ve H. Aguinis. (2003), "Romantic Relationships in Organizations: A Test of a Model of Formation and Impact Factors", *Management Research*, Vol. 1 (2): 161-169.
- Saks, A.M., Uggerslev, K.L. ve Fassina, N.E. (2007), "Socialization Tactics and Newcomer Adjustment: a Meta-Analytic Review and Test of a Model", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 70, pp. 413-46.
- Schein, E. H. (1979). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Schor, J. B. (1991), *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*. New York: Basic Books.
- Takahashi, K.; Watanabe, N. (1997). The emergence and development of a psychodynamic approach to Japanese managerial operations. In search of hidden relationships: the unconscious process of organizational socialization. Internet'ten 26.12.2013'de elde edilmiştir:<http://www.sba.oakland.edu/isps/html/takah.html>.
- Taormina, R. J. (1994), "The Organizational Socialization Inventory", *International Journal of Selection and Assessment*, 2 (3), 133-145.
- Wanous, J. P. (1992), *Organizational Entry: Recruitment, Selection, Orientation, and Socialization of Newcomers* (2nd ed.) . Reading, MA: Addison-Wesley.
- Van Maanen, John ve Schein, Edgar H. (1979), "Towards A Theory of Organizational Socialization", MIT Sloan working paper, s. 1-89.
- Yang, Jen-Te, (2008), "Effect of Newcomer Socialization and Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention in The Hotel Industry", *The Service Industries Journal*, Vol. 28, 56-71.