


Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi/
Journal of Travel and Hospitality Business
Cilt/Vol:19(3),Yıl/ Year: 2022, ss/pp, 542-564
Gönderim Tarihi/ Received: 08.06.2022
Kabul Tarihi /Accepted: 08.12.2022
DOI: 10.24010/soid.1128034

Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Sessizlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmeleri Örneği*

The Effect of Organizational Socialization on Organizational Silence and Intention to Left: Case of Hospitality Establishments

Nur YILDIZ 
Balıkesir Üniversitesi
Burhaniye Uygulamalı Bilimler Fakültesi
Balıkesir, Türkiye
E-posta: nuryildiz372@gmail.com

Prof. Dr. M. Oğuzhan İLBAN 
Balıkesir Üniversitesi
Burhaniye Uygulamalı Bilimler Fakültesi
Balıkesir, Türkiye
E-posta: ilban@balikesir.edu.tr

Öz

Çalışmanın amacı, Edremit Körfez Bölgesi'nde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli konaklama işletmelerindeki işgörenlerin, kurumlarda örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik düzeylerinin ve işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisinin var olup olmadığının belirlenmesidir. Çalışmanın amacını gerçekleştirebilmek için araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu doğrultuda işgörenden toplam 315 anket formu veri setine dahil edilebilmiştir. Araştırmanın analiz kısmında yapısal eşitlik modeli, normal dağılım, güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizlerinden faydalanılmıştır. Araştırmada; örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti ile örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyeti üzerine etkilerine dair kurulan hipotezler kısmen desteklenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Sessizlik, İşten Ayrılma Niyeti, Konaklama İşletmeleri, Edremit Körfezi.

Abstract

The aim of the study is to determine whether the organizational socialization and organizational silence levels of the employees in the accommodation enterprises with tourism operation certificate operating in the Edremit Bay Region have an effect on their intention to leave. In order to achieve the aim of the study, the survey technique was used as a data collection tool in the research. In this direction, a total of 315 survey forms from the employees could be included in the data set. In the analysis part of the research, structural equation model, normal distribution, reliability and confirmatory factor analyzes were used. In the research; The hypotheses about the effects of organizational socialization on organizational silence and turnover intention and organizational silence on turnover intention were partially supported.

Key Words: Organizational Socialization, Organizational Silence, Intention to Quit, Accommodation Management, Accommodation Establishments, Edremit Gulf Region.

*Bu araştırma Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Konaklama İşletmeciliği Anabilim Dalında gerçekleştirilmiş tez çalışmasından türetilmiştir.

Extended Summary

Purpose

The purpose of the study; The aim of this study is to determine whether there is organizational socialization in accommodation businesses in the Edremit Bay region and to examine whether the socialization perceived by the employees has any effect on organizational silence and intention to leave.

Literature

For all sectors, the fact that employees operating in the organization accept themselves as an internal customer and feel they belong to the organization is accepted as an important premise for organizations to extend their life processes and expand their fields of activity. The emotional attachment of the employees to the organization allows them to stay in the organization and the employee is willing to show continuity at this point (İlban et al., 2013). Van Maanen (1978) defines the concept of organizational socialization as 'the way in which the experiences of people learning clues of a new organizational position, status or role construct themselves by employees in the organization'. The dimensions of the concept of organizational socialization enable the achievement of employees to be determined (Erdoğan, 2012). Organizational silence, according to Pinder and Harlos (2001), is the silence of individuals and the inhibition of their true statements about the situation of organizations, either cognitively or emotionally. Brinsfield (2009) emphasized that although this behavior of silence is individual at the initial level, the situation can become contagious among team members and the reluctance of many people can come to the fore. Van Dyne (2003), who argues that the behavior of silence is not just a passive attitude, emphasized that silence can be active, conscious and intentional, as in the studies of Pinder and Harlos (2001). In general terms, turnover intention can be defined as an employee's idea of joining another organization as an alternative (Mobley et al., 1978). Based on the studies in the literature (Chatman, 1991; Bigliardi et al., 2005; Allen & Shanock, 2013), which state that organizational socialization is related to turnover intention and that socialization has an effect on turnover intention, employees feel themselves in the organizations where there is no socialization in an organization. It was thought that they would not be able to express themselves correctly and finally they would have a tendency to leave the organization.

Method

The main body of the research consists of the employees working in the accommodation enterprises with tourism operation certificate operating in Edremit Bay, Balıkesir. In this study, convenience sampling method was used in order to reach the sample that will be formed from the main mass. Quantitative research methods, which are frequently preferred in the literature, were preferred in this study. Questionnaire application was chosen as the data collection technique among the quantitative research methods and this application was carried out in the form of face-to-face interviews with the participants. The survey was conducted in the form of face-to-face interviews between May and September 2021. It was delivered to a total of 347 employees.

Findings

According to the data, acquiescent silence (KBL, 0.44), professional competence (MY 0.45), power and politics (GP, 0.47) and language – history (DT, 0.48) It was observed that the AVE value of the dimensions was less than 0.50, but the CR values were higher than the AVE in all dimensions. Goodness of fit indices, which were evaluated in CFA, were included in the SEM analysis. As a result of the analysis; based on the effect of the interpersonal relations dimension on the accepting silence dimension was_{1b} not supported at the $p < 0.10$ significance level ($\beta: -0.15$)., which was based on the effect of the language-history dimension on the accepting silence dimension, was_{1c} supported at $p < 0.05$ significance level ($\beta: 0.31$)., which was established based on the effect of the power and policy dimensions on the accepting silence dimension, was_{H1d} supported at $p < 0.01$ significance level ($\beta: 0.47$). Again, based on the effect of power and policy dimensions on protectionist silence, the_{H1i} hypothesis was supported at $p < 0.05$ significance level ($\beta: 0.21$). Accepting silence and organizational socialization; A significant effect was found between interpersonal relationships ($p < 0.10$; $\beta: -0.15$). Accepting silence and organizational socialization; language-history ($p < 0.05$; $\beta: 0.31$) and accepting silence and organizational socialization; A significant effect was found between power and policy ($p < 0.01$; $\beta: 0.47$). organizational silence; organizational socialization with protective silence; professional competence ($p: 0.43$; $\beta: -.09$) and organizational socialization; It was determined that there was no significant effect between interpersonal relations ($p: 0.55$; $\beta: -0.05$). Organizational socialization with protective silence; A significant effect was found between power and policy ($p < 0.05$; $\beta: 0.21$). organizational silence; organizational socialization with protective silence; professional competence ($p: 0.68$; $\beta: -0.05$), organizational socialization; interpersonal relations ($p: 0.80$, $\beta: -0.01$) and organizational socialization; It was determined that there was no significant effect between power and politics ($p: 0.53$; $\beta: -0.07$). based on the effect of the professional competence dimension on the intention to leave was_{2a} supported at $p < 0.05$ significance level ($\beta: 0.23$). Based on the effect of power and policy dimensions on turnover intention, the H_{2d} hypothesis was supported to a significance level of $p < 0.10$ ($\beta: 0.23$). H_3 H_{3a} , H_{3b} , H_{3c} , has been evaluated as 3 sub-hypotheses as, based on the effect of the protective silence dimension on the intention to leave, was_{3b} supported at $p < 0.01$ significance level ($\beta: 0.29$).

Results

One of the socialization activities carried out in accommodation establishments, related to Language and History; The common spoken language within the institution, the studies related to the institution's coming from the past to the present, the wrong works done in the institution or the employees may be in a behavior of silence by thinking that their opinions will not be taken seriously. Power and politics are among the socialization activities applied at the point of knowing the rules and norms of the organization in the organization, as well as the recognition of the managers in the organization. Positive relations established within the organization and the presence of employees who support each other allow a positive environment to be created within the organization. The sub-dimensions of professional competence, compliance with goals and values, which are among the sub-dimensions of organizational socialization, did not affect the accepting silence. Knowing who makes the decisions in the organization, the leaders of the organization and the strengths of the organization affects the motivation to protect the business for the employees in the businesses in the Gulf region. Except for the power and policy sub-dimension of organizational socialization (Professional competence, interpersonal relations, language-history, compliance with goals and values), none of the dimensions affected the protectionist

silence dimension. The dimension of adaptation to goals and values of organizational socialization has no effect on protective silence. Even if the employees have adopted the goals and values of the business, there is no effect on their silence behavior for the benefit of the organization. There is no effect between the sub-dimensions of organizational socialization and protective silence, which is one of the sub-dimensions of organizational silence. The strong or weak socialization attitudes of the people in the organization do not affect the defensive silence behavior. As a result, in this study, there is a partial effect of organizational silence on the organizational socialization perceptions of the employees in the accommodation establishments with business license in Edremit Bay. According to this result, it is possible to say that employees who think they have professional competence show an intention to leave the job. The organization suffers not only material but also moral losses. So much so that while the employee has information about his profession in the organization, he also has the opportunity to get to know the organization better. While it is quite possible that continuing to work with an employee who has developed his/her skills will make the organization successful, the employee's intention to leave the job at this point will cause the organization to train employees all over again. This process, which provides the formation of formal and informal relations between employees and other employees, triggers the intention of employees to leave the organization. According to another result, this process, which includes the employees' learning of the goals and values of the organization, reduces the intention to leave the job. Aiming to support the internal goals and values of the employees in the socialization activities carried out in the accommodation establishments in the Gulf region reduces the intention to leave the job. Establishing positive interpersonal ties within the organization and creating a working environment for employees in line with common goals will increase the level of socialization. However, the employees who were the subject of the research stated that this situation did not have an effect on the intention to leave. Employees may not want to be in an organization where they cannot express themselves as a result of this silence behavior they show in order to protect themselves, and as a result, they may show an intention to leave the job. Accepting silence and protective silence dimensions, which are the other sub-dimensions of organizational silence, do not affect the intention to leave. Employees in the organization may think that their thoughts will not be valuable, and the absence of new ideas at this point may make the person uneasy and cause him to remain passive in the organization, but this does not have an effect on the intention to leave the job of the employees in the gulf region, which is the sample of the research.

1.Giriş

Turizm sektöründe işlerin daha mükemmelleşebilmesi, örgütün içerisindeki iş görenlerin profesyonelce çalışabilmelerine bağlıdır (Kozak, 2012). Örgütler kendi bünyelerinde, kuralları geliştirebilir ve iş görenlerin bu kurallara uygun hareket edebilmesi noktasında çalışmalar düzenleyebilmektedirler. Tam bu noktada yönetim yazınının önemli kavramlarından birisi olan örgütsel sosyalleşme kavramı devreye girmektedir. İş görenlerin örgütlerini tanımaları, örgütün amaç ve hedeflerine uygun olarak işlerini öğrenmeleri ve uygulamaları gibi düşünceleri kapsayan örgütsel sosyalleşme, günümüzde 1 milyonu aşkın çalışanı olan turizm sektörü için araştırılması gereken bir konudur.

Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik kavramları günümüzde yönetim yazınında ve birçok sektör özelinde çalışılmaktadır. Turizm sektörü de günden güne istihdam olanakları yaratmasıyla birlikte bu kavramların üzerinde durulması gereken bir sektör olarak değerlendirilmektedir. Türkiye' de 2014 yılı turizm sektöründeki istihdam,

OECD verilerine bakıldığında, 1,8 milyon pay almıştır. Toplam istihdam payı içerisinde bu sayı %6,9 'luk bir pay alırken 2018 yılında 2,2 milyon olarak toplam istihdam içerisinde %7,7'lik bir pay almıştır (OECD, 2021). Bu noktada önemli bir sektör olan turizm sektöründe, işgören devir hızının yüksek olması bu kavramların araştırılması gerektiğini göstermektedir. Türkiye turizm sektörünün işgörenlerinin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik seviyelerinin belirlenmesi, işten ayrılma niyetlerini azaltmaya yönelik çalışmalar yapılması ve işgören devir hızının düşürülmesi noktasında önem arz etmektedir. Tüm bu bilgiler ışığında çalışmanın amacı; Edremit Körfez bölgesindeki konaklama işletmelerinde örgütsel sosyalleşmenin var olup olmadığının belirlenerek, işgörenlerin algıladıkları sosyalleşmenin, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyetleri üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığının incelenmesidir.

Bu araştırmada örgütsel sosyalleşme, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti kavramlarının birbiri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Alanyazın taraması yapıldığında örgütsel sosyalleşme, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti kavramlarının birlikte kullanıldığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Örgütsel sosyalleşmenin işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini (Chatman, 1991; Bigliardi, Petroni ve Dormio, 2005; Allen ve Shanock, 2013), ve örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizlik üzerine etkilerini (Çakıcı, 2007; Dönmez, 2016) araştıran çalışmalar sınırlı sayıda bulunmaktadır. Dolayısıyla araştırma özelinde seçilmiş kavramları oluşturan alt boyutların, birbirleri üzerindeki etkisinin ortaya koyulması da alanyazına katkı sağlayacak nitelikte bulgular olarak değerlendirilmektedir. Araştırmaya konu edilen bu kavramların turizm sektöründeki işgörenlerin işten ayrılma niyetlerine etki edeceği varsayıldığından, olası bir işten ayrılma niyeti durumunun engellenebilmesi ve işten ayrılma maliyetlerinin önüne geçilebilmesi hususunda da turizm sektörü için önem arz etmektedir.

2. Alanyazın Taraması ve Hipotezlerin Oluşturulması

Tüm sektörler için örgüt içerisinde faaliyet gösteren iş görenlerin kendilerini bir iç müşteri olarak kabul edip örgüte ait hissetmeleri örgütlerin yaşam süreçlerini uzatmalarında ve faaliyet alanlarını genişletmelerinde önemli bir öncül olarak kabul edilmektedir. İş görenlerin duygusal olarak örgüte bağlı olmaları örgütte kalmalarına olanak tanır ve iş gören bu noktada süreklilik göstermede istekli olur (İlban ve diğ., 2013). Van Maanen (1978) örgütsel sosyalleşme kavramını, 'yeni bir örgütsel konum, statü veya rolün ipuçlarını öğrenen kişilerin deneyimlerinin, kuruluş içindeki iş görenler tarafından kendilerini yapılandırma biçimi' olarak tanımlamaktadır. Örgütsel sosyalleşme kavramının boyutları, iş görenlerin başarılarının belirlenmesine olanak sağlamaktadır (Erdoğan, 2012).

Yazında örgütsel sosyalleşme kavramı örgüt içerisine yeni dahil olan bireyler açısından incelenmiştir (Feldman, 1976; Louis 1980; Reichers, 1987; Van Maanen ve Schein, 1977). Ancak bu çalışmalardan Louis'in (1980) yaptığı çalışmada örgütsel sosyalleşmenin hali hazırda örgüt içerisinde faaliyet gösteren iş görenler açısından da incelenmesi gereken bir kavram olduğu öne sürülmüştür.

Örgütsel sosyalleşme kavramının boyutları, iş görenlerin başarılarının belirlenmesine olanak sağlamaktadır (Erdoğan, 2012). Yapılan çalışmalarda sosyalleşme süreci ile ilgili boyutların ortak noktaları arasında mesleki yeterlilik, dil – tarih, amaç ve değerler, kişiler arası ilişkiler yer almaktadır (Chao ve diğ., 1994; Taormina, 1994; Morrison, 1995; Myers ve Oetzel, 2003). Mesleki yeterlilik; iş gören tarafından gerçekleştirilen işe ait bilgi ve becerilerin tanımlanması sürecidir (Erdoğan, 2012). Kişi ne kadar bilgiye sahip olursa olsun mesleki yeterliliklere sahip olmadığı sürece örgüt içerisinde başarıyı yakalaması oldukça zordur. Dolayısıyla bu aşamada

birey örgütteki sorumluluklarını doğru bir şekilde gerçekleştirebilmek için devamlı olarak öğrenmeyi amaçlar (Fisher, 1986). Kişilerarası ilişkiler; İş gören dahil olduğu örgütteki diğer bireyler ile ilişki kurmaya başlar. Olumlu kurulan ilişkiler bireylere destek vererek pozitif bir ortam kurmayı sağlar (Erdoğan, 2012). Dil; iş gören mesleğine dair dili öğrenmekle beraber örgüte ait kodlamalara, kısaltmalara uyum sağlar (Dönmez, 2016). Tarih; işgörenin içinde bulunduğu örgüte ait kültürel değerleri, misyon ve vizyonunu, geleneklerini öğrenmesidir (Chao ve diğ., 1994). Politika; bireyin örgütteki formal ve informal ilişkilerini bununla beraber güç yanlarını öğrenmesidir. İşgören örgüt içerisindeki liderleri ve sosyal iletişim bağlantılarını öğrenir (Chao ve diğ., 1994). Amaç ve değerlere uyum; örgüte ait sözlü olan ya da açık bir şekilde belirtilmemiş değerlerin öğrenilmesidir. Birçok çalışmada da ortak olan boyut iş görenlerin diğer örgüt üyeleri tarafından da kabul görmesini ve karşılıklı olarak uyum sağlamasını sağlar (Feldman, 1981).

Örgütsel sessizlik, Pinder ve Harlos'a (2001) göre, bireylerin sessizlik göstermesi, örgütlerin durumu hakkında bilişsel veya duygusal olarak gerçek ifadelerinin engellenmesidir. Brinsfield (2009), bu sessizlik davranışının başlangıç seviyesinde bireysel olsa da durumun ekip üyeleri arasında bulaşıcılık göstererek birçok kişinin isteksizliğinin ön plana çıkabileceğini vurgulamıştır. Sessizlik davranışının sadece pasif bir tutum olmadığını savunan Van Dyne (2003), Pinder ve Harlos' un (2001) çalışmalarındaki gibi sessizliğin aktif, bilinçli ve kasıtlı olabileceğini vurgulamıştır. Bu noktada sessizlik kavramının çok boyutlu oluşunu belirtmek mümkündür. Van Dyne (2003) çalışmasında örgütsel sessizliği 3 boyut şeklinde ele almıştır.

Kabullenici sessizlik; Pasif davranış gösteren iş görenlerin birçok şeyden kendisini geri çekmesiyle ortaya çıkan kabullenici sessizlik boyutunda bireyler tarafından bilgi ve görüşler paylaşımına açık değildir. Çalışanlar bir fark yaratmadıklarına inandıklarında iletişim bağlantılarını keserler ve birçok şeye boyun eğerler. Bu noktada bireyler, rahatsızlık duydukları birçok zamanda bile seslerini çıkarmaz ve rıza gösterirler. İş görenler belirtecekleri fikirlerin örgüt tarafından önemsenmeyeceğini düşünür ve ses çıkarmanın bir yararı olmayacağı inancına kapılır. Dolayısıyla iş gören örgüte karşı ilgisiz bir tutum geliştirir. Kasıtlı bir şekilde kabullenici sessizlik yaşayan iş görenler bu durumu düzeltmek için herhangi bir çaba içerisine girmezler (Pinder ve diğ., 2001; Van Dyne ve diğ., 2003; Gürsel, 2018). Korunmacı sessizlik: Pinder ve Harlos (2001), kişinin kişisel korkularına dayanan ihtimaller de kasıtlı olarak ses çıkarmama durumunu pasif sessizlik olarak tanımlamıştır. Morrison ve Milliken (2000) ise örgütsel sessizliği, temel olarak kişisel korku duygusuyla olduğunu vurgulamıştır. Pinder ve Harlos (2001) ve Morrison ve Milliken'in (2000) çalışmalarına dayanarak korunmacı sessizlik kavramını ortaya atan Van Dyne ve diğ. (2003), korkuya dayalı olarak kendini korumaya alan bireylerin fikirlerini, bilgileri ve görüşlerini örgütten alıkoyduğu bir sessizlik türü olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla kabullenici sessizlik bir rıza görme yani teslimiyet anlamına gelirken, korunmacı sessizlik korkuya dayanır. Bu davranış biçimi proaktif ve alternatiflerin farkına varılmasını içermektedir. Çünkü kişi bu noktada fikir ve bilgilerini gizli tutmak için bilinçli bir şekilde karar vermektedir (Van Dyne ve diğ., 2003). Korunmacı sessizlik; İş görenler sadece kendileri için değil kimi zamanda örgütün çıkarlarını gözeterek sessizlik içerisine girerler. İş ile ilgili özel bilgileri ve düşünceleri başka çalışanlardan ya da örgüt dışından kimselerle paylaşmayan iş görenler aktif ve bilinçli bir sessizlik tutumu gösterirler. Örgütü korumaya yönelik gerçekleşen sessizlik etik bir davranış biçimi olarak kabul edilmektedir. Ancak örgüt içerisindeki bağların kuvvetli olması durumunda örgüt içerisinde yapılan yanlışlar için de sessizlik davranışı gösteren iş görenler bu esnada etik dışı davranışlarda sergileyebilirler (Knoll ve Dick, 2013; Köse, 2018).

Yapılan alanyazın taraması doğrultusunda sosyalleşmenin olmadığı bir örgütte kişilerin sessizlik davranışı gösterebilecekleri varsayılmaktadır. Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye dair araştırmalar daha çok eğitim bilimleri alanında gerçekleştirilmektedir (Çalık, 2006; Dönmez, 2016; Gencer, 2018; Memduhoğlu, 2008). Araştırma evrenine konu olan konaklama işletmelerinde bu iki kavramın bir arada kullanıldığı çalışmaya rastlanılmamıştır. Yazında örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel sessizlik ile ilişkili olduğuna dair yapılan araştırmalar neticesinde, sosyalleşmenin eksik ya da fazla olmasının sessizlik üzerinde etkili olacağı varsayılarak araştırmanın ilk hipotezi H₁ aşağıdaki gibi kurulmuştur:

H₁: Katılımcıların algıladıkları örgütsel sosyalleşme faaliyetlerinin örgütsel sessizlikleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Genel anlamıyla işten ayrılma niyeti bir iş görenin alternatif olarak başka bir örgüte dahil olma fikri olarak tanımlanabilir (Mobley ve diğ., 1978). Yazında örgütsel sosyalleşmenin işten ayrılma niyeti ile ilişkili ve sosyalleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu ifade eden çalışmalardan (Chatman, 1991; Bigliardi ve diğ., 2005; Allen ve Shanock, 2013) yola çıkılarak, bir örgüt içerisinde sosyalleşmenin olmadığı noktalarda çalışanların buldukları örgütlerde kendilerini doğru bir şekilde ifade edemeyecekleri ve son olarak örgütü bırakma eğilimi yaşayacakları düşünülmüştür. İşletme belgeli konaklama işletmelerinde de uygulanan örgütsel sosyalleşme faaliyetlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu varsayılmış ve araştırmanın temel hipotezlerinden H₂ hipotezi aşağıdaki gibi kurulmuştur:

H₂: Katılımcıların algıladıkları örgütsel sosyalleşme faaliyetlerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Örgütsel sessizlik kavramının hem örgütler üzerinde hem de çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri olan önemli bir örgütsel sorun olduğu bilinen bir gerçektir. Araştırmada, önemli bir iş tutumu olan işten ayrılma niyetinin örgütsel sessizlik ile ilişkisi de ele alınmaktadır. Yazında yer alan çalışmalardan, örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin belirlenmesi noktasında Sarrafoğlu ve Günsay (2020), araştırmalarında örgütsel sessizliğin uzlaşmacı ve savunmacı alt boyutlarının işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Uslu ve Aktaş (2017), araştırmalarında örgütsel sessizliğin işten ayrılma noktasındaki etkileşiminde iş güvencesi memnuniyetinin aracılık yaptığı sonucuna ulaşmışlardır. Farrell ve Rusbult (1992), örgütten ayrılma, sadakat, ses ve ihmal etme olarak dört kategoride memnuniyetsizliğe karşı verilen tepkileri incelemişlerdir. Çalışma bulgularına göre iş görenin memnuniyet seviyesi arttıkça ses ve sadakat eğilimlerinin de arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca memnuniyetin yüksek olması iş görenlerin işten ayrılma niyetlerini düşürdüğü sonucuna varılmıştır. Literatürde bulunan bu araştırmada örgütsel sessizliğin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu varsayılarak araştırmanın bir diğer hipotezi H₃ kurulmuştur:

H₃: Katılımcıların algıladıkları örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3.Yöntem

3.1.Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

Araştırmanın ana kütesini Balıkesir ili Edremit Körfezi'ndeki faaliyet gösteren turizm işletme belgeli konaklama işletmelerinde çalışan işgörenler meydana getirmektedir. Bu

araştırmada ana kütleden hareketle oluşacak örnekleme ulaşılabilmesi adına kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, Edremit Körfezi Bölgesinde faaliyet gösteren 48 işletme belgeli konaklama tesisi çalışanları ile görüşmeler gerçekleştirilmiş, anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmada kullanılan soru formunda toplam 43 ifade yer almaktadır. Sosyal bilimlerde kullanılan örneklem yeterliliğine ilişkin hesaplamada ifade sayısının beş katının analizlerin gerçekleşmesinde yeterli olabileceği ifade edilmektedir (Hair ve diğ., 2014). Araştırmada 347 iş görene ulaşılabilmiş ifade sayısının beş katından fazla bir örneklem sayısının elde edilmesinden dolayı 347 işgörenden elde edilen verilerin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

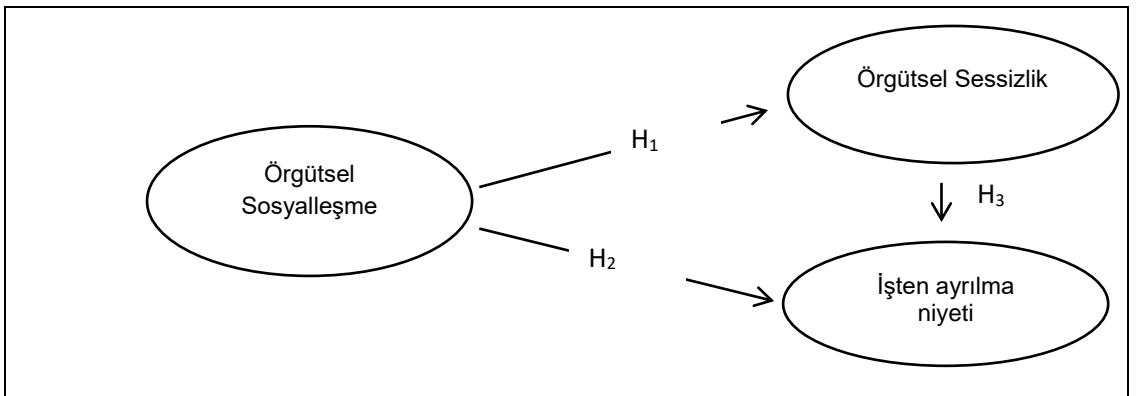
3.2. Veri Toplama Tekniği

Çalışmanın yürütülebilmesi adına etik kurul onayı ile birlikte ölçek izinleri alınmıştır. Alan yazında sıkça tercih edilen nicel araştırma yöntemleri bu araştırmada tercih edilmiştir. Nicel araştırma yöntemleri içerisinde veri toplama tekniği olarak anket uygulaması seçilmiş ve bu uygulama katılımcılarla yüz yüze görüşme şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formunun birinci bölümü; örgütsel sosyalleşme ölçeği Erdoğan ve Dönmez'in (2019) çalışmasından alınarak sektöre uygun ifadelerle, uzman görüşleri alınarak düzenlenmiştir. Örgütsel sessizlik ölçeği Dyne, Ang ve Botero'nun (2003) çalışmasından, işten ayrılma niyeti ise Angel ve Perry'nin (1981) çalışmasından uzman görüşleri alınarak Türkçe 'ye çevrilmiş ve konu ile ilgili alana uyarlanmıştır. Formun ikinci bölümünde ise katılımcıların demografik bilgileri ve sektörde çalıştığı yılı ve departmanını bildiren tanımlamalara yönelik sorular bulunmaktadır. Oluşturulan anket Mayıs – Eylül 2021 tarihlerinde yüz yüze görüşme şeklinde gerçekleştirilmiştir. Toplam 347 işgörene ulaştırılmıştır. Veriler elde edildikten sonra Z skor testleri yapılarak 32 anket formundan elde edilen veriler analizden çıkarılmış, araştırmada 315 anket formundan elde edilen veriler kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeline göre; örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki ve örgütsel sessizliğin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri hem ayrı ayrı hem de doğrudan etkileme olasılığı ile incelenmiştir.

Şekil 1: Araştırmanın Önerilen Modeli



Araştırmanın önerilen modeline göre; örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki ve örgütsel sessizliğin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri hem ayrı ayrı hem de doğrudan etkileme olasılığı ile incelenmiştir.

Araştırmanın hipotezleri;

H₁: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel sessizlikleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1a}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından mesleki yeterliliğin, örgütsel sessizlik alt boyutlarından kabullenici sessizlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1b}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından kişilerarası ilişkilerin, örgütsel sessizlik alt boyutlarından kabullenici sessizlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1c}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından dil-tarihin, örgütsel sessizlik alt boyutlarından kabullenici sessizlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1d}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından güç ve politikanın, örgütsel sessizlik alt boyutlarından kabullenici sessizlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1e}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından amaç ve değerlere uyumun, örgütsel sessizlik alt boyutlarından kabullenici sessizlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1f}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından mesleki yeterliliğin, örgütsel sessizlik alt boyutlarından korunmacı sessizlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1g}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından kişilerarası ilişkilerin, örgütsel sessizlik alt boyutlarından korunmacı sessizlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1h}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından dil-tarihin, örgütsel sessizlik alt boyutlarından korunmacı sessizlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1i}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından güç ve politikanın, örgütsel sessizlik alt boyutlarından korunmacı sessizlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1j}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından amaç ve değerlere uyumun, örgütsel sessizlik alt boyutlarından korunmacı sessizlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1k}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından mesleki yeterliliğin, örgütsel sessizlik alt boyutlarından korunmacı sessizlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₁: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından kişilerarası ilişkilerin, örgütsel sessizlik alt boyutlarından korumacı sessizlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1m}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından dil-tarihin, örgütsel sessizlik alt boyutlarından korumacı sessizlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1n}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından güç ve politikanın, örgütsel sessizlik alt boyutlarından korumacı sessizlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1o}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından amaç ve değerlere uyumun, örgütsel sessizlik alt boyutlarından korumacı sessizlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₂: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşmenin, işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{2a}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından mesleki yeterliliğin, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{2b}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından kişilerarası ilişkilerin, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{2c}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından dil-tarihin, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{2d}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından güç ve politikanın, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{2e}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından amaç ve değerlere uyumun, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₃: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sessizliklerinin, işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{3a}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sessizlik alt boyutlarından kabullenici sessizliğin, işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{3b}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sessizlik alt boyutlarından korumacı sessizliğin, işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{3c}: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin algıladıkları örgütsel sessizlik alt boyutlarından korumacı sessizliğin, işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

3.4. Verilerin Analizi

Elektronik ortamda yararlanılan programlar SPSS ve AMOS analiz programlarıdır. Araştırmada tanımlayıcı bilgilerin raporlaştırılabilmesi adına yüzde ve frekans

analizlerinden yararlanılmıştır. Değişkenler arası etkilerin belirlenebilmesi için gerekli olan ön testlerin yapılabilmesi adına, geçerlilik için DFA'dan, güvenilirlik için Cronbach alphan, normallik için skewness ve kurtosis değerlerinden yararlanılmıştır. Bu analizler sonucunda elde edilen değerler ışığında beklenen etkiler yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir.

4.Bulgular

4.1.Katılımcıların Betimleyici İstatistikleri

Araştırma kapsamında katılımcıların %55,2' si kadın, %44,8'i erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %45' ini 25-34 yaş aralığındaki bireyler oluşturmaktadır. Eğitim düzeylerine bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların %40,6'sı önlisans eğitimini tamamlamıştır. Katılımcıların %56,5' i 3001-4000 TL gelir sahibidir. Departman yüzdelerine bakıldığında araştırmaya en çok Önbüro çalışanlarının (%26) katılım sağladığı görülmektedir. Katılımcıların tecrübelerini ölçebilmek adına sorulan sektördeki tecrübesi ise en çok 6-15 yıl aralığında (%53) cevaplanmıştır. İşletme belgeli konaklama tesislerindeki personel ile yapılan anket formundaki işletme personel sayısı sorusunun cevapları en çok 10-49 kişi (72,4) aralığındadır. Katılımcıların şu an buldukları işletmedeki çalıştıkları yıl ise %33,7 ile 1 yıldır. Son olarak sektördeki kaçınıcı iş yeriniz sorusu en çok 3 (%35,2) olarak cevaplanmıştır. Katılımcılara dair betimleyici özellikler ve araştırmaya yönelik soruların cevapları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Betimleyici İstatistikler

Sosyo Demografik Değişkenler		N	%	Sosyo Demografik Değişkenler		N	%	
Cinsiyet	Kadın	174	55	Departman	Food and Beverage	74	23,5	
	Erkek	141	45		House Keeping	52	16,5	
Yaş	18 ve Altında	4	1,3		İK	14	4,4	
	19-24	56	18		Mutfak	51	16,2	
	25-34	137	44		Muhasebe	15	4,8	
	35-44	87	28		Önbüro	82	26	
	45-54	27	8,6		Stajyer	4	1,3	
	55 ve Üstü	4	1,3		Teknik Servis	23	7,3	
Medeni Hal	Evli	147	47		Sektördeki Kaçınıcı İş Yeri	3	111	35,2
	Bekar	160	51			4	57	18,1
	Boşanmış	8	2,5	5		8	2,5	
İşletmedeki Personel Sayısı	1-9 Kişi	77	24	6		4	1,3	
	10-49 Kişi	228	72	7	3	1		
	50-249 Kişi	10	3,2	9	1	0,3		
Şuanki İşletmedeki Yılı	1	106	34	Eğitim	İlköğretim	31	9,8	
	2	78	25		Ortaöğretim	98	31,1	
	3	50	16		Önlisans	128	40,6	
	4	45	14		Lisans	56	17,8	
	5	15	4,8		Lisansüstü	2	0,6	
	6	9	2,9	Tecrübe	0-5 yıl	130	41,3	
	7	3	1		6-15 yıl	167	53	
	8	2	0,6		16-25 yıl	15	4,8	
	9	2	0,6		26 yıl ve Üstü	3	1	
	10	4	1,3		Gelir	1-2330 TL	4	1,3
40	1	0,3	2331-3000 TL	120		38,1		
			3001-4000 TL	178		56,5		
			4001-5000 TL	13		4,1		

4.2. Güvenilirlik ve Normal Dağılım

Normallik varsayımı ve geçerliliğin sağlanmasının yanı sıra güvenilirlikte parametrik hipotez testlerinin gerçekleştirilebilmesi için gereken ön koşullardan birisidir. Bir ölçme aracı ile ilgili birden fazla yapılan testlerde birbiri ile uyumlu, yakın ve kendi içerisinde tutarlı sonuçlar elde edilebilmesi güvenilirlik olarak tanımlanabilmektedir. Genel ortalama ile standart değişim ortalaması ile elde edilen alfa katsayısı yöntemi, sosyal bilimlerde en çok tercih edilen yöntemlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Gürbüz ve Mert, 2009). Dolayısıyla, ölçekte yer alan önermeler ve önermelerin oluşturduğu faktörlerin kendi içinde tutarlı olduğu ve birbiri ile bağlantılı önermeler olduğunu ortaya koymak için kullanılan ölçüm aracı Cronbach Alpha katsayısıdır. Araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi adına oluşturulan modelde 3 değişken ve bu değişkenlerden türetilen 9 alt boyut kullanılmıştır. Bu boyutlar ve ölçekte yer alan ifadelerin genel cronbach alpha kat sayıları hesaplanmış ve değerleri 0,715 ve 0,897 arasında bulgulanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirlik kat sayısı da 0,883 olarak tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar ölçeğin güvenilir yani kendi içerisinde tutarlı olduğunu göstermektedir (Hair ve diğ., 1995). Güvenirlige yönelik ve basıklık çarpıklık için yapılan analiz sonuçları Tablo 2'de açıklanmıştır.

Tablo 2: Ölçeklere Dair Normal Dağılım ve Güvenirlik Katsayıları

Boyutlar	Ortalama	Güvenilirlik	Normal Dağılım	
		Cronach alpha	Skewness	Kurtosis
MY	3,49	0,804	-0,285	-0,699
GP	3,68	0,781	-0,614	0,297
DT	3,72	0,726	-0,666	0,211
AD	3,16	0,715	-0,22	-0,864
KI	3,21	0,767	-0,239	-1,141
KBL	3,26	0,722	-0,348	-0,628
KRN	3,88	0,897	-1,235	0,617
KRM	3,74	0,807	-0,641	0,343
AYR	3,31	0,891	-0,435	-0,621
Ölçek Genel Güvenilirlik: 0,883				

4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada beş boyut 24 önermeden oluşan örgütsel sosyalleşme, üç boyut 15 önermeden oluşan örgütsel sessizlik ve dört önerme tek boyuttan oluşan işten ayrılma niyeti ölçekleri, faktör ifadelerinin faktör yapılarına uygunluğunun test edilmesi için DFA gerçekleştirilmiştir. DFA ile temelde amaçlanan, ölçekteki ifadelerin, boyutlarını hangi ölçüde açıkladığını ortaya koyabilmektir. Buradan hareketle DFA sonucunda faktör yükünü bozan önermeler analizden çıkarılmıştır. Örgütsel sosyalleşme değişkeninden altı ifade, örgütsel sessizlik değişkeninden beş ifade ve işten ayrılma niyeti değişkeninden ise bir ifade çıkarılmıştır. Tüm modele dair gerçekleştirilen DFA sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Modele Uygulanan Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapı	Önermeler	Stand. Yükler	CR	AVE
Mesleki Yeterlilik	MY5	0,641	0,80	0,45
	MY4	0,765		
	MY3	0,811		
	MY2	0,615		
	MY1	0,492		

Tablo 3'ün Devamı

Güç ve Politika	GP4	0,638	0,78	0,47
	GP3	0,703		
	GP2	0,667		
	GP1	0,739		
Dil ve Tarih	DT4	0,610	0,72	0,48
	DT3	0,583		
	DT2	0,685		
	DT1	0,658		
Amaç ve Değerlere Uyum	AD4	0,769	0,79	0,57
	AD3	0,681		
	AD2	0,809		
Kişilerarası İlişkiler	KI4	0,729	0,77	0,63
	KI3	0,862		
Korunmacı Sessizlik	KRN5	0,910	0,90	0,69
	KRN4	0,888		
	KRN3	0,720		
	KRN2	0,803		
Korunmacı Sessizlik	KRM5	0,696	0,81	0,51
	KRM4	0,677		
	KRM3	0,823		
	KRM2	0,672		
Kabullenici Sessizlik	KBL4	0,851	0,70	0,50
	KBL3	0,531		
İşten Ayrılma Niyeti	AYR3	0,896	0,89	0,73
	AYR2	0,862		
	AYR1	0,808		

DFA sonucunda standardize edilmiş kat sayıların 0,50'den düşük 1,00 değerinden yukarıda bulunmaması gerekmektedir (Aytaç ve Öngen, 2012). Tablo 3 incelendiğinde, standardize edilmiş kat sayıların 0,49 ile 0,91 değerleri arasında değiştiği, 0,49 değerinin aslında 0,495 olarak bulgulanmasından dolayı 0,50'ye yakın bir değer olarak değerlendirilerek kabul edildiği, dolayısıyla bu değerlerin olması gereken değer aralıklarında olduğu tespit edilmiştir. Tüm model üzerine uygulanan DFA'da incelemeye alınan iyilik uyum indeksleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Modele Uygulanan DFA Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	Mükemmel	Kabul Edilebilir	Ölçek Değerleri
c2/df	$0 \leq x \leq 2$	$2 \leq x \leq 3$	1,699
RMSEA	$0 \leq x \leq 0,05$	$0,05 \leq x \leq 0,08$	0,047
SRMR	$0 \leq x < 0,05$	$0,05 \leq x < 0,10$	0,034
NNFI(TLI)	$0,95 \leq x \leq 1$	$0,90 \leq x < 0,95$	0,922
CFI	$0,97 \leq x \leq 1$	$0,90 \leq x \leq 0,97$	0,934
GFI	$0,95 \leq x \leq 1$	$0,80 \leq x < 0,95$	0,877
AGFI	$0,90 \leq x \leq 1$	$0,80 \leq x \leq 0,90$	0,847

Kaynak: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2012), Hu ve Bentler (1999), Meydan ve Şeşen (2011), Scherbelleh-Engel ve Moosbrugger (2003), Steiger (1990)

Tablo 4'te ifade edilen uyum iyiliği değerlerinden SRMR, RMSEA ve c2/df değeri mükemmel uyum değeri ile tespit edilirken, diğer uyum iyiliği değerlerinin belirtilen kaynakların referansları ile kabul edilebilir aralıkta olduğu belirlenmiştir. Bu aşama sonrasında korelasyon katsayıları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Bileşik Güvenilirlik, Ortalama Açıklanan Varyans, Korelasyon Katsayıları

	CR	AVE	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
KBL (1)	0,700	0,444	(0,666)								
MY (2)	0,802	0,455	0,412*	(0,674)							
GP (3)	0,782	0,473	0,603*	0,412*	(0,688)						
DT (4)	0,729	0,484	0,581*	0,663*	0,622*	(0,695)					
AD (5)	0,798	0,570	0,413*	0,492*	0,635*	0,542*	(0,755)				
KI (6)	0,777	0,637	0,248*	0,440*	0,521*	0,442*	0,544*	(0,798)			
KRN (7)	0,900	0,695	0,269*	0,167*	0,326*	0,297*	0,252*	0,156*	(0,834)		
KRM (8)	0,810	0,518	0,028*	0,082*	0,087*	0,132*	0,152*	0,058*	0,049*	(0,720)	
AYR (9)	0,892	0,733	0,309*	0,248*	0,310*	0,254*	0,140*	0,126*	0,363*	0,027*	(0,856)

*Korelasyon anlamlılık katsayısı

Bileşik güvenilirlik değeri (CR) güvenilir bir model için değerlendirmeye alınan ilk değerdir ve bu değer 0,70 değerinin üzerinde olması gerekliliği yazında ifade edilmiştir (Hair vd., 2014). Tablo 5 dikkate alındığında tüm boyutlara yönelik CR değerinin 0,70 değerinin üzerinde bir değere sahip olduğu görülmektedir. Değerlendirmeye alınan ikinci bir değer AVE değeridir ve AVE değerinin 0,50 değerinden küçük olmaması gerekmektedir. Aynı zamanda bir ölçüğe ilişkin yakınsak geçerlilikten bahsedebilmek için CR ve AVE değerleri ile ilişkili ön koşulların sağlanması ile CR değerinin AVE değerinden küçük olmaması gerekmektedir (Hair vd., 2014). Tablo 5'te gösterilen verilere göre kabullenici sessizlik (KBL, 0,44), mesleki yeterlilik (MY 0,45), güç ve politika (GP, 0,47) ve dil – tarih (DT, 0,48) boyutlarının AVE değerinin 0,50'den küçük olduğu ancak tüm boyutlarda CR değerlerinin AVE'den yüksek olduğu gözlenmiştir. AVE değerinin elde edilen veriler için bileşik güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir değerler olarak bulgulanması durumunda 0,50' den küçük olan AVE değerlerinin makul değerler olarak değerlendirilebilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Dolayısıyla modelde yer alan boyutların AVE değeri 0,50 değerinin altında bulgulanırsa dahi CR değerlerinin 0,70 değerinin üzerinde bulgulanması sebebiyle modelinin yeterli güvenilirlik ve yakınsak geçerlilik şartlarını sağladığı ifade edilmektedir.

Ölçüğe yönelik iraksak geçerlilik, değişkenler arası korelasyon katsayılarının 0,85 değerinin altında olması veya AVE değerine yönelik alınan karekökün değişkenler arası korelasyon değerinden yüksek olması ile sağlanabilmektedir (Akbiyık ve Coşkun, 2013). Tablo 5 incelendiğinde; mesleki yeterlilik ve dil-tarih boyutları arasındaki korelasyonun 0,663 ile en yüksek değer olarak bulgulanması ve tüm boyutlara yönelik korelasyonların AVE karekök değerlerinin altında olması iraksak geçerliliğin sağlandığını ifade etmektedir.

4.4.Yapısal Eşitlik Modeli

Hipotezlerin test edilebilmesi adına yapılması gereken önemli kıstas modelin anlamlı bir model olup olmadığının incelenmesidir. YEM analizi içinde DFA'da değerlendirmeye alınan uyum iyiliği indeksleri değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 6'da ifade edilen uyum iyiliği değerlerinden SRMR, RMSEA ve c2/df değeri mükemmel uyum değeri ile tespit edilirken, diğer değerlerin iyi bir uyum gösterdiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla uyum iyiliği değerlerinden hareketle, YEM 'de yer alan faktörlerin iyi bir uyum gösterdikleri ifade edilebilmektedir.

Tablo 6: Yem Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	Mükemmel	Kabul Edilebilir	Ölçek Değerleri
c2/df	$0 \leq x \leq 2$	$2 \leq x \leq 3$	1,694
RMSEA	$0 \leq x \leq 0,05$	$0,05 \leq x \leq 0,08$	0,047
SRMR	$0 \leq x < 0,05$	$0,05 \leq x < 0,10$	0,034
NNFI(TLI)	$0,95 \leq x \leq 1$	$0,90 \leq x < 0,95$	0,923
CFI	$0,97 \leq x \leq 1$	$0,90 \leq x \leq 0,97$	0,933
GFI	$0,95 \leq x \leq 1$	$0,80 \leq x < 0,95$	0,877
AGFI	$0,90 \leq x \leq 1$	$0,80 \leq x \leq 0,90$	0,847

Kaynak: Çokluk, Şekericioğlu ve Büyüköztürk (2012), Hu ve Bentler (1999), Meydan ve Şeşen (2011), Scherbelleh-Engel ve Moosbrugger (2003), Steiger (1990)

Tablo 7: Yapısal Eşitlik Modeli

Hipotez	Yapısal İlişki	Stnd. Reg. Katsayısı	Stnd. Hata	Anlamlılık (P)	Desteklenme Durumu
H1a	KBL <--- MY	0,073	0,157	0,557	Desteklenmedi
H1b	KBL <--- Kİ	-0,159	0,086	*	Desteklendi
H1c	KBL <--- DT	0,317	0,254	**	Desteklendi
H1d	KBL <--- GP	0,474	0,191	***	Desteklendi
H1e	KBL <--- AD	0,001	0,1	0,996	Desteklenmedi
H1f	KRN <--- MY	-0,096	0,142	0,432	Desteklenmedi
H1g	KRN <--- Kİ	-0,052	0,077	0,551	Desteklenmedi
H1h	KRN <--- DT	0,223	0,229	0,138	Desteklenmedi
H1i	KRN <--- GP	0,213	0,165	**	Desteklendi
H1j	KRN <--- AD	0,072	0,09	0,477	Desteklenmedi
H1k	KRM <--- MY	-0,055	0,128	0,683	Desteklenmedi
H1l	KRM <--- Kİ	-0,023	0,07	0,809	Desteklenmedi
H1m	KRM <--- DT	0,126	0,205	0,441	Desteklenmedi
H1n	KRM <--- GP	-0,079	0,149	0,538	Desteklenmedi
H1o	KRM <--- AD	0,173	0,083	0,122	Desteklenmedi
H2a	AYR <--- MY	0,236	0,151	**	Desteklendi
H2b	AYR <--- Kİ	-0,030	0,083	0,731	Desteklenmedi
H2c	AYR <--- DT	-0,140	0,252	0,369	Desteklenmedi
H2d	AYR <--- GP	0,231	0,198	*	Desteklendi
H2e	AYR <--- AD	-0,176	0,096	*	Desteklendi
H3a	AYR <--- KBL	0,161	0,107	0,143	Desteklenmedi
H3b	AYR <--- KRN	0,296	0,068	***	Desteklendi
H3c	AYR <--- KRM	0,019	0,08	0,76	Desteklenmedi
<p>P<0,01=*** P<0,05=** P<0,10=*</p> <p>Kabullenici Sessizlik R²: 0,472, Korumacı Sessizlik R²: 0,030, Korunmacı Sessizlik R²: 0,132, İşten Ayrılma Niyeti R²: 0,224</p>					

H₁ hipotezine ilişkin sonuçlar: Yapılan analiz sonucunda; kişilerarası ilişkiler boyutunun kabullenici sessizlik boyutu üzerindeki etkisine istinaden kurulan H_{1b} hipotezi $p < 0,10$ anlamlılık düzeyinde ($\beta: -0,15$) desteklenmemiştir. Dil-tarih boyutunun kabullenici sessizlik boyutu üzerindeki etkisine istinaden kurulan H_{1c} hipotezi $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ($\beta: 0,31$) desteklenmiştir. Güç ve politika boyutunun kabullenici sessizlik boyutu üzerindeki etkisine istinaden kurulan H_{1d} hipotezi $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde ($\beta: 0,47$) desteklenmiştir. Yine güç ve politika boyutunun korunmacı sessizlik boyutu üzerindeki etkisine istinaden kurulan H_{1i} hipotezi $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ($\beta: 0,21$) desteklenmiştir. Dolayısıyla örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel sessizlik üzerindeki etkisine istinaden kurulan H₁ hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Kabullenici sessizlik ve örgütsel sosyalleşme; kişilerarası ilişkiler ($p < 0,10$; $\beta: -0,15$) arasında anlamlı bir etki olduğu bulgulanmıştır. Kabullenici sessizlik ve örgütsel sosyalleşme; dil-tarih ($p < 0,05$; $\beta: 0,31$) ve kabullenici sessizlik ve örgütsel sosyalleşme; güç ve politika ($p < 0,01$; $\beta: 0,47$) arasında anlamlı bir etki tespit edilmiştir. Örgütsel sessizlik; korunmacı sessizlik ile örgütsel sosyalleşme; mesleki yeterlilik ($p: 0,43$; $\beta: -,09$) ve örgütsel sosyalleşme; kişilerarası ilişkiler ($p: 0,55$; $\beta: -0,05$) arasında anlamlı bir etki olmadığı tespit edilmiştir.

Korunmacı sessizlik ile örgütsel sosyalleşme; güç ve politika ($p < 0,05$; $\beta: 0,21$) arasında anlamlı bir etki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sessizlik; korunmacı sessizlik ile örgütsel sosyalleşme; mesleki yeterlilik ($p: 0,68$; $\beta: -0,05$), örgütsel sosyalleşme; kişilerarası ilişkiler ($p: 0,80$; $\beta: -0,01$) ve örgütsel sosyalleşme; güç ve politika ($p: 0,53$; $\beta: -0,07$) arasında anlamlı bir etki olmadığı tespit edilmiştir.

H₂ ve H₃ hipotezine ilişkin sonuçlar: Yapılan analiz sonucunda mesleki yeterlilik boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine istinaden kurulan H_{2a} hipotezi $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ($\beta: 0,23$) desteklenmiştir. Güç ve politika boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine istinaden kurulan H_{2d} hipotezi $p < 0,10$ anlamlılık düzeyine ($\beta: 0,23$) desteklenmiştir. Buradan hareketle örgütsel sosyalleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine istinaden kurulan H₂ hipotezi kısmen desteklenmiştir. H₃ hipotezi H_{3a}, H_{3b}, H_{3c}, hipotezleri olmak üzere 3 alt hipotez şeklinde değerlendirmeye alınmıştır. Korunmacı sessizlik boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine istinaden kurulan H_{3b} hipotezi $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde ($\beta: 0,29$) desteklenmiştir. Dolayısıyla örgütsel sessizliğin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine istinaden kurulan H₃ hipotezi kısmen desteklenmiştir.

5.Sonuç ve Tartışma

Günümüzde turizm sektörünün en önemli sorunlardan birisi şüphesiz nitelikli insan gücü istihdam edebilmek ve bu istihdam sonucu işgörenlerin örgüt içerisinde uzun yıllar çalışmalarını sağlayabilmektir. Öyle ki, örgüt içi işgörenlerin uzun süreler çalışmalarının sağlanamaması doğal sonucu olarak işgörenler işten ayrılma niyeti gösterebilmektedir. Araştırma özelinde işten ayrılma niyetini azaltabilmek adına örgütsel davranış konularından birisi olan örgütsel sosyalleşme kavramı işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilmiştir. Bununla birlikte, işgören işten ayrılma niyeti göstermese dahi kurum içerisinde gerek kendi iş sahasını korumak gerekse de işletmesini korumak için bir dizi eylemde bulunabilir. Bu durum yazında örgütsel sessizlik olarak ifade edilmektedir (Van Dyne vd. 2003). Örgüt içi faaliyetler sonucu olarak örgütsel sessizliğin oluşması durumunun olası sonuçlarından birisinin de yine işten ayrılma niyeti gösterebilen işgörenlerin oluşması olduğundan, araştırma örgütsel sosyalleşme, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti değişkenleri çerçevesinde kurgulanmış ve konaklama işletmelerinde örgütsel sosyalleşmenin var olup olmadığının belirlenerek,

işgörenlerin algıladıkları sosyalleşmenin, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyetleri üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığının incelenmesi bu araştırmada amaçlanmıştır. Bununla birlikte örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi de yine araştırma modelinde yer alan bir başka amacı oluşturmaktadır.

Araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilen modelin sonuçları incelendiğinde araştırma bulgularının bazıları alanyazın ile paralellik gösterirken bazı bulgular zıtlik göstermektedir. Araştırmada değerlendirmeye alınan hipotezlerden ilki örgütsel sosyalleşme ve alt boyutlarının (Mesleki yeterlilik, güç ve politika, dil-tarih, amaç ve değerlere uyum, kişilerarası ilişkiler) örgütsel sessizlik ve alt boyutlarını (Kabullenici sessizlik, korumacı sessizlik, korunmacı sessizlik) etkilediği sonucudur. Örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından Dil-Tarih ($p < 0,05$; β : 0,31) kabullenici sessizliği anlamlı etkilemektedir. Konaklama işletmelerinde gerçekleştirilen sosyalleşme faaliyetlerinden Dil ve Tarih ile ilgili yapılan; kurum içi ortak konuşma dili, kurumun geçmişten günümüze gelmesi ile ilgili çalışmalar, işgörenlerin kurum içinde yanlış yapılan işler ya da kendisini fikirlerinin önemsenmeyeceğini düşünerek bir sessizlik davranışı içerisinde olabilesine neden olabilmektedir. Bu durum araştırma örneğine konu olan Körfez Bölgesi işletmelerinin sektör ortak dili, işletme kültürel değerleri, misyon ve vizyonunu sosyalleşme faaliyetleri bağlamında yeterli ifade edemediği sonucunu göstermektedir. Başka bir deyişle, işgörenler kendi fikirlerinin önemsenmeyeceği düşüncesi ile işletme misyon ve vizyonunu, geçmişini önemsemeyebilmektedir.

Araştırmada ortaya çıkan bir diğer sonuç, örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarından Güç ve Politika ($p < 0,01$; β : 0,47) örgütsel sessizliğin alt boyutu kabullenici sessizlik boyutunu anlamlı etkilemesidir. Güç ve politika, işgörenlerin örgüt içerisindeki kuralların, örgüt normlarının bilinmesi bununla beraber örgüt içindeki yöneticilerin tanınması noktasında uygulanan sosyalleşme faaliyetlerindedir. Araştırma sonucuna göre, işgörenlerin formal ve informal kurduğu iletişim bağlarının doğru ve yeterli bir şekilde kurulmadığı ve bu durumun iş görenlerde pasif kalma, düşüncelerini ifade etmeme gibi davranışlar ortaya çıkardığını söylemek mümkündür.

Örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından kişilerarası ilişkiler ($< 0,10$; β : -0,15), kabullenici sessizlik boyutu arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Örgüt içinde kurulan ilişkilerin olumlu olması, birbirine destek veren işgörenlerin olması örgüt içinde pozitif bir ortam oluşmasına olanak tanır. Örgüt içinde kurulan doğru ilişkiler işgörenlerin kendilerini daha fazla örgüte ait hissetmelerini sağlar. Körfez bölgesindeki işletme belgeli konaklama işletmeleri çalışanları oluşan bu pozitif çalışma ortamında kendilerini daha iyi ifade edebildiklerini, örgüt içinde varlıklarını daha iyi hissettirebildiklerini ifade etmişlerdir.

Örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarından mesleki yeterlilik, amaç ve değerlere uyum alt boyutları kabullenici sessizliği etkilememiştir. Kişilerin mesleki anlamdaki yetileri ve yeterlilikleri ya da örgütün amaçlarını, değerlerini benimsemeleri; işletme içinde kendilerini ifade edebilme düzeylerini etkilememektedir.

Örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarından güç ve politika ($< 0,05$; β : 21), örgütsel sessizlik alt boyutlarından korumacı sessizlik boyutunu anlamlı etkilemiştir. Örgüt içinde kararları kimin verdiği, örgütün liderleri ve örgütün güçlü yanlarının bilinmesi Körfez bölgesindeki işletmelerde bulunan işgörenler için işletmeyi koruma güdüsünde bulunmayı etkilemektedir. Genel anlamıyla korumacı sessizlik, örgüte ve diğer işgörene fayda sağlamak amacıyla sergilenen bir sessizlik davranışıdır. Bu davranışı işgörenler kendi istek ve arzularıyla göstermektedir. Örgüt tarafından bu noktada herhangi bir zorlama yoktur (Beheshtifar, Borhani ve Nekoie Moghadam, 2012). Bu

doğrultuda ise çalıştıkları işletmelerin politikasının yani güç yapısının ve iletişim ağlarının yüksek olması örgütün gizli bilgilerini ve yarar sağlayacak her türlü fikirlerin, düşüncelerin işgörenler tarafından gizlenebileceği sonucuna varılmıştır.

Örgütsel sosyalleşmenin güç ve politika alt boyutu dışında (Mesleki yeterlilik, kişilerarası ilişkiler, dil-tarih, amaç ve değerlere uyum) hiçbir boyutu korumacı sessizlik boyutunu etkilememiştir. Bu sonuca göre araştırmanın örneklemini oluşturan Körfez bölgesi konaklama işletmelerindeki işgörenler için, kişilerin mesleki yönden kendilerini tamamen yeterli algılamalarının işletmenin yararı için ya da örgütün diğer işgörenlerinin yararı için sessizlik davranışı göstermelerine etki etmemektedir. Yine aynı şekilde örgüt içindeki kişiler ile kurulan ilişkilerin yüksek olması ya da işgörenler arasında oluşabilecek negatif tutumlar korumacı sessizlik boyutunu etkilememektedir. İşgörenlerin örgütün geçmişi ile ilgili bilgilerin bilinmesi, örgüt içindeki terimlerin, işletmenin misyon ve vizyonunun benimsenmiş olması işletme yararına herhangi bir sessizlik tutumu gösterilmesini işgörenler açısından etkilememektedir. Bu sonuçların dışında örgütsel sosyalleşmenin amaç ve değerlere uyum boyutunun korumacı sessizlik üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. İşgörenler işletmenin amaçlarını, değerlerini benimsemiş dahi olsalar örgüt yararına sessiz kalma davranışları üzerinde herhangi bir etki bulunmamaktadır.

Örgütsel sosyalleşmenin alt boyutları ile örgütsel sessizlik alt boyutlarından korumacı sessizlik arasında herhangi bir etki bulunmamaktadır. Kişilerin örgüt içerisinde sosyalleşme tutumlarının güçlü olması ya da zayıf olması, savunma amaçlı sessizlik davranışını etkilememektedir. İşgörenler kendilerini zor duruma sokabilecek herhangi bir durum içerisine girmemek adına örgüt içerisinde sessiz kalmayı tercih edebilirler. Örgüt içerisindeki iletişimin, kişilerarası paylaşımların yüksek olması araştırma sonucuna göre kişilerin kendilerini koruma altına alma amaçlı sessizlik göstermesi hususunda bir etki etmemektedir. Sonuç olarak bu çalışmada Edremit Körfezinde bulunan işletme belgeli konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel sosyalleşme algılamalarında örgütsel sessizlik etkisi kısmen bulunmaktadır bu sonuç yazında yer alan diğer çalışmalar ile paralellik göstermektedir (Çelik, 2018; Dönmez, 2016; Haser, 2012; Kurtulmuş, 2018; Milliken ve Morrison, 2003)

Örgüte dahil olan işgörenin, örgüte ve mesleğine dair bilgileri öğrenmesi, yeteneklerini keşfetmesi ve mesleki becerilerini kavrayabilmesi süreci olarak tanımlanan örgütsel sosyalleşmenin alt boyu olan mesleki yeterlilik ($<0,05$; $\beta:0,23$) çalışma sonuçlarına göre işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir (Chao, O'LearyKelly, Wolf, Klein ve Gardner, 1994). Mesleki yeterliliğe sahip olduğunu düşünen çalışanların işten ayrılma niyeti gösterdiğini söylemek bu sonuca göre mümkündür. İşgörenler işleriyle ilgili bilgileri kavrayıp belli birikime sahip oldukları noktada daha iyi bir örgüte geçmek isteyebilirler ve işten ayrılma niyeti gösterebilirler. Aynı zamanda örgüt içerisinde başarı gösteren işgörenler uzmanlık ya da terfi gibi başarı sonuçları ile karşılaşmadıkları örgütten ayrılmak isteyebilirler. Bu noktada örgüt sadece maddi değil manevi olarak da bir kayba uğramış olur. Öyle ki işgören örgüt içerisinde mesleği ile ilgili bilgilere sahip olurken aynı zamanda örgütü daha iyi tanıma imkânı bulur. Becerilerini geliştirmiş bir işgören ile çalışmaya devam etmenin örgütü de başarıya ulaştırması oldukça olası iken işgörenin bu noktada işten ayrılma niyeti göstermesi örgütün yeni baştan işgörenler yetiştirmesine neden olacaktır. Bu noktada zaman ve maddi kayıpların yaşanılması kaçınılmaz bir sonuçtur.

Örgütsel sosyalleşmenin alt boyutu olan güç ve politika ($<0,10$; $\beta:0,23$) işten ayrılma niyetini anlamlı etkilemektedir. İşgörenlerin diğer çalışanlar ile arasındaki formal ve informal ilişkilerin oluşmasını sağlayan bu süreç işgörenlerin örgütten ayrılma

niyetini tetiklemektedir. Diğer bir sonuca göre örgütsel sosyalleşmenin alt boyutu amaç ve değerlere uyum ($<0,10$; β : $-0,17$) ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşgörenlerin örgütün amaçlarını ve değerlerini öğrenmesini kapsayan bu süreç işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Körfez bölgesinde bulunan konaklama işletmelerinde yapılan sosyalleşme faaliyetlerinde örgüt içi amaçların ve değerlerin işgörenler tarafından desteklenmesini amaçlamak işten ayrılma niyetini azaltmaktadır.

Örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından kişilerarası ilişkiler ve dil-tarih alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Örgüt içerisinde kişilerarası olumlu bağların kurulması ve işgörenlerin ortak amaçlar doğrultusunda çalışma ortamı yaratılmış olması sosyalleşme düzeyini arttıracaktır. Fakat araştırmaya konu olan işgörenler bu durumun işten ayrılma niyeti üzerinde bir etki yaratmadığını belirtmişlerdir. Aynı şekilde örgütün vizyon ve misyon değerlerinin benimsenmesi, örgüt içindeki dile işgörenlerin hâkim olması yine işten ayrılma niyetini etkilememektedir.

Örgütsel sessizlik alt boyutlarından korumacı sessizlik ($<0,01$; β : $0,29$), işten ayrılma niyetini anlamlı etkilemektedir. Çalışma sonucuna göre işgörenlerin örgüt içerisinde kendilerini güvende hissetmemeleri ve bu doğrultuda sessizlik davranışı göstermeleri işten ayrılmayı tetikleyen unsurdur. İşgörenler kendilerini koruma altına alabilmek adına gösterdikleri bu sessizlik davranışı sonucunda kendilerini ifade edemedikleri bir örgüt içerisinde bulunmak istemeyebilir ve sonucunda işten ayrılma niyeti gösterebilmektedirler.

Örgütsel sessizliğin diğer alt boyutlarından kabullenici sessizlik ve korumacı sessizlik boyutları işten ayrılma niyetini etkilememektedir. Örgüt içerisinde işgörenler düşüncelerinin değerli olmayacağını düşünüyor olabilir ve bu noktada yeni fikirlerin ortaya çıkarması kişiyi huzursuz edebilir, örgüt içinde pasif kalmasına neden olabilir ancak bu durum araştırmanın örneklemini oluşturan körfez bölgesindeki işgörenlerin işten ayrılma niyetleri üzerinde bir etkiye sahip değildir. Bununla beraber işgörenlerin diğer çalışanlara veya örgüte fayda sağlayacağını düşündükleri noktalarda sessizlik davranışı göstermeleri, iş ile ilgili bilgilerin saklı kalması konusundaki tutumları yine aynı şekilde işten ayrılma niyetlerini etkilememektedir. Genel olarak örgütsel sessizlik işten ayrılma niyetini kısmen etkilemektedir. Bu sonuç ile yazında paralellik gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Elçi, 2014; Erdinçlebi vd., 2020; Kwon, 2017; Öge, 2021; Uslu ve Aktaş, 2017; Woo, Lee, 2018)

5.1. Öneriler

Araştırmanın bu kısmında çalışma sonuçlarına göre uygulayıcılara ve araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

Uygulayıcılar için öneriler;

- Örgütsel sosyalleşme kapsamındaki faaliyetler üst yönetim tarafından bilhassa örgüte yeni dahil olan işgörenler üzerinde titizlikle uygulanırsa, işgörenlerin kendilerini rahatça ifade edebilecekleri, daha özgür çalışabilecekleri ve örgüt normlarını daha iyi anlayabilecekleri bir iş ortamı sağlanabilir,
- Edremit körfez bölgesinde bulunan işletmelerde kurum içi dil ve tarih bilgilerinin, kurumun dili ve geçmiş yapısının tanıtılması noktasında daha detaylı bilgiler verilebilir. Bu bilgiler işgörenin kendisini kurum içinde daha

açık ifade edebileceği noktasında örnekler içerebilir. Böylelikle işgörenler kabullenici sessizlik tutumunu bırakabilirler.

- Kurum içinde var olan gücün, kuruma karşı işgörenlerin korumacı sessizlik davranışı göstermesi, bölgedeki işletmelerde bulunan yöneticilerin yaklaşımlarının işgörenleri kuruma daha yakın hissetmesine olanak tanıdığı söylemek mümkündür. Bu yapının kaybolmaması adına işgörenlerin kurumun bir parçası olduğu hissettirilmeli ve onların fikirleri ile kurum için zaman zaman adımlar atılabilir.
- Bölgede bulunan işletmelerde, patron, müdür ya da birim şefleri gibi pozisyonlarda bulunan kişilerin işgörenler üzerinde baskı kurmadan, onların çalışma koşullarına iyileştirici şekilde yaklaşımlar göstermesi ve bu doğrultuda işgörenler ile daha olumlu vakit geçirilmesi kabullenici sessizlik davranışını arka planda tutabilir.
- Bölgede yapılan araştırma sonuçlarına göre korumacı sessizlik davranışının yani fikirlerin önemsenmediğini ve bu fikirler yüzünden dışlanacağını düşünen işgörenlerin işten ayrılma niyetine yakın olduğu tespit edilmiştir. Bu konuyla ilgili işgörenlerin fikirlerine yönetim tarafından destekler verilmeli ve düzenlenen toplantılarda bu fikirler üzerine konuşmalar yapılmalı. Bu tutum işgörenlerin kendilerini kurum için daha önemli hissetmelerine fırsat tanırken işgören devir hızının da düşmesine olanak tanıyacaktır.
- Örgütsel yedekleme faaliyetleri kapsamında uygulamalar yapılmalı ve uygulamalar işgörenler ile paylaşılmalı, bu durum örgütten ayrılmak isteyen ve sessizlik gösteren işgören sayısında azalma sağlayabilir.
- Analiz sonuçlarına göre sessizlik kavramının işten ayrılma niyetini kısmen etkilediğini söylemek mümkündür. Körfez bölgesindeki işgörenlerin sessizlik algısını en aza indirmeye çalışmak personel devir hızını da düşürecek dolayısıyla işgörenlerin kendilerini daha iyi ifade edebilme noktasında bireysel ya da gruplar halinde organizasyonlar, toplantılar düzenlenebilir.

Araştırmacılar için öneriler,

- Yapılan çalışmada örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi araştırılmıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı değişkenler kullanılarak araştırmalar zenginleştirilebilir.
- Çalışma Edremit körfez bölgesinde yapılmıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalar farklı bölgelerde uygulanabilir ve önemli sonuçlar elde edilebilir.
- Akademisyenler, konaklama işletmelerindeki yöneticilerle bir araya gelerek işgörenler için sosyalleşme projeleri geliştirebilir.

6. Kaynakça

- Akbıyık, A., ve Coşkun, E. (2013). Eğitsel sosyal yazılımların kabul ve kullanımına yönelik bir model. *Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*, 4(13), 39-62.
- Allahyari Sani, R., ve Yavuz, E. (2018). Effects of organizational justice perceptions of employees on the intention to leave. *Journal Tourism Gastronomy Studies*, 6(4), 754-778.
- Allen, D. G., ve Shanock, L. R. (2013). Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3), 350-369.

- Angel, H. L., ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative science quarterly*, 26(1), 1-14.
- Aylan, S., ve Koç, H. (2016). Relationship between mobbing and intention to leave in hotel industry. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 4(1), 14-20.
- Aytaç, M., ve Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı faktör analizi ile yeni çevresel paradigma ölçeğinin yapı geçerliliğinin incelenmesi. *İstatistikçiler Dergisi: İstatistik ve Aktüerya*, 5(1), 14-22.
- Bigliardi, B., Petroni, A., ve Dormio, A. I. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Leadership and organization development journal*, 26(6), 424-441.
- Brinsfield, C. T. (2009). Employee silence: Investigation of dimensionality, development of measures, and examination of related factors. *The Ohio State University*.
- Chang, C. P., ve Chang, W. C. (2008). Internal marketing practices and employees' turnover intentions in tourism and leisure hotels. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(2), 161-172.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., ve Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: *Its content and consequences*. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem Akadem
- Dai, Y. D., Zhuang, W. L., ve Huan, T. C. (2019). Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement. *Tourism Management*, 70, 69-77.
- Dönmez, E. (2016). Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Emiroğlu, B. D., Akova, O., ve Tanrıverdi, H. (2015). The relationship between turnover intention and demographic factors in hotel businesses: A study at five star hotels in Istanbul. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 385-397.
- Erdirençelebi, M., Ertürk, E., ve Çini, M. A. (2020). Örgütsel yalnızlık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sessizliğin aracılık etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(39), 32-52.
- Erdoğan, U. (2012). İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki: Malatya ili örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Erdoğan, U., ve Dönmez, B. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *İNÖNÜ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 288-302
- Farrell, D., ve Rusbult, C. E. (1992). Exploring the exit, voice, loyalty, and neglect typology: The influence of job satisfaction, quality of alternatives, and investment size. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 201- 218.
- Fidell, S., Tabachnick, B., Mestre, V., ve Fidell, L. (2013). Aircraft noise-induced awakenings are more reasonably predicted from relative than from absolute sound exposure levels. *The Journal of the Acoustical Society of America*, 134(5), 3645-3653.
- Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*. 18(1), 39-50.
- Gencer, M. (2018). *Güç merkezi oluşturma oyunlarının örgütsel sessizlik ve örgütsel sosyalleşmeye etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Gürbüz, S., ve Mert, İ. S. (2009). Örgütsel adalet ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik uygulaması kamuda görgül bir çalışma. *Amme İdaresi Dergisi*, 42(3), 117- 139. <https://data.oecd.org/searchresults/?q=turonever> (Erişim Tarihi: 22.11.2020).
- Hu, L. T., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- İlban, M. O., ve Kaşlı, M. (2013). Jenerasyon Y tüketicileri için bağlılık modeli: Havayolu şirketleri üzerine bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(1).
- Kozak, M. Genel turizm bilgisi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 2012.
- Köse, S. (2018). *Örgütsel adaletsizlik ve sessizlik ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü.
- Louis, M. R. (1980). "Surprise and Sense Making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings" *Administrative Science Quarterly*, 64, 226–251.
- Meydan, C. H., Şeşen, H., ve Basım, H. N. (2011). Adalet algısı ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki öncüllük rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(2).
- Meyer, J., ve Allen, N. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372–378.
- Milliken, F. J., Morrison, E. W., ve Hewlin, P. F. (2003). An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. *Journal of management studies*, 40(6), 1453-1476.
- 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.
- Myers, K. K., ve Oetzel, J. G. (2003). Exploring the dimensions of organizational assimilation: Creating and validating a measure. *Communication Quarterly*, 51(4), 438-457.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama araştırmaları, teknikler ve (SPSS destekli) uygulamalar*. Seçkin Yayıncılık.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., ve Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal*, 34(3), 487-516
- Öztürk Çiftçi, D., Meriç, E., ve Meriç, A. (2015). Örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: ordu ili özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde bir uygulama. *Journal of International Social Research*, 8(41), 996-1007.
- Pinder, C. C., ve Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *In Research in personnel and human resources management*, 20(5), 331-369.
- Sarrafoğlu, G. B., ve Günsay, M. M. (2019). Örgütsel adalet ve örgütsel sessizliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 15(2), 85-97.
- Scherbelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., ve Muller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 2(8), 23-74.
- Sipahi, H., ve Kartal, Y. (2018). Nepotizmin örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *İşte Davranış Dergisi*, 3(2), 109-118.
- Sousa-Poza, A., ve Henneberger, F. (2004). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. *Journal of economic issues*, 38(1), 113-137

- Steiger, J. H. (1990). Some additional thoughts on components, factors, and factor indeterminacy. *Multivariate Behavioral Research*, 25(1), 41-45.
- Subramanian, I. D., ve Shin, Y. N. (2013). Perceived organizational climate and turnover intention of employees in the hotel industry. *World Applied Sciences Journal*, 22(12), 1751-1759.
- Taormina, R. J. (1994). The organizational socialization inventory. *International journal of selection and assessment*, 2(3), 133-145.
- Taormina, R. J. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 650-676.
- Tett, R. P., ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Uslu, S., ve Aktas, H. (2017). The mediating roles of job security satisfaction and job security index in the interaction between organizational silence and intentions to quit: A research on a private hospital staff. *Eskisehir Osmangazi universitesi iibf dergisi-eskisehir osmangazi university journal of economics and administrative sciences*, 12(1), 141-160.
- Uslu, S., ve Aktas, H. (2017). The mediating roles of job security satisfaction and job security index in the interaction between organizational silence and intentions to quit: A research on a private hospital staff. *Eskisehir Osmangazi universitesi iibf dergisi-eskisehir osmangazi university journal of economics and administrative sciences*, 12(1), 141-160.
- Van Maanen, J. (1978). People processing: Strategies of organizational socialization. *Organizational dynamics*, 7(1), 19-36.
- Van Maanen, J. E., ve Schein, E. H. (1977). Toward a theory of organizational socialization. *Massachusetts institute of technology*.

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KOMİSYONU
ONAY BELGESİ

Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Konaklama İşletmeciliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nur YILDIZ'ın Prof. Dr. Mehmet Oğuzhan İLBAN'ın danışmanlığında yürüttüğü "Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Sessizlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmeleri Örneği" başlıklı Yüksek Lisans tezinde kullanılması düşünülen anket formu için bilimsel etik kurul onay belgesi talebi komisyonumuzca değerlendirilmiş ve etik açıdan uygun bulunmuştur. 24.12.2020