



Örgütsel İletişim İkliminin Sendikaya Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İşgören Sessizliğinin Aracı Rolü

Ali Kemal NURDOĞAN*
Murşit IŞIK**
Mustafa ÖZTÜRK***

Öz

Endüstri ilişkileri içerisinde sendikalar pazarlık ve eylem güçlerini yasalar ile tanınmış sendikal hak ve özgürlüklerin yanında örgütlenme gücünden ve üyelerinden almaktadırlar. Örgütlenme gücü düşük ve sendikal bağlılığın zayıf olduğu bir sendikal organizasyonun sendikal hedeflere ulaşması zordur. Sendikal bağlılığı artırmak noktasında örgütsel iletişim iklimi önemli bir etkiye sahiptir. Araştırmalar, örgütteki iletişim iklimi ile çalışanların örgüte bağlılık düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Çalışmanın amacı, örgütsel iletişim ikliminin sendikaya bağlılık üzerindeki etkisinde işgören sessizliğinin aracı rolünü tespit etmektir. Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı araştırmanın örneklemini kamu sendikalarına üye olan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 327 kamu görevlisi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği (ÖİİÖ)”, “İşgören Sessizliği Ölçeği (İSÖ)” ve “Sendikaya Bağlılık Ölçeği (SBÖ)” kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezleri dört aşamalı regresyon modelleri ile test edilmiştir. Çalışma sonucunda, örgütsel iletişim ikliminin sendikaya bağlılığı pozitif yönde etkilediği ve işgören sessizliğinin bu ilişkide tam aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel İletişim İklimi, İşgören Sessizliği, Sendikaya Bağlılık.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

The Instrumental Role of Employee Voice in The Impact of Organizational Communication Climate on Union Commitment

Abstract

In industrial relations, the unions get their bargaining and action power from the union rights and freedoms recognized by the laws, as well as the power of organization and their members. It is difficult for a union organization with low organizational strength and weak union commitment to achieve union goals. Organizational communication climate has an important effect on increasing union commitment. Studies show that there is a positive relationship between the communication climate in the organization and the level of commitment of the employees to the organization. The aim of the study is to determine the mediating role of employee voice in the effect of organizational communication climate on union commitment. The sample of the study, in which the relational survey model, which is one of the quantitative research methods, was used, consists of 327 public officials who are members of public unions and agree to participate in the research. In the research, “Organizational Communication Climate (Oİİ)”, “Employee Voice Scale (İSÖ) and Union Commitment Scale (SÖ)” were used as data collection tools. The hypotheses of the research were tested with four-stage regression models. As a result of the study, it has been determined that the organizational communication climate has a positive effect on the union commitment and the voice of the employee has a full mediating role in this relationship.

Keywords: Organizational Communication Climate, Employee Voice, Union Commitment.

Article Type: Research Article

* Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, alinurdogan@sdu.edu.tr, ORCID iD: 0000-0001-9411-4313

** Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mursitisik@sdu.edu.tr, ORCID iD: 0000-0001-9855-6290

*** Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafaozturk@sdu.edu.tr, ORCID iD: 0000-0002-7496-4385

1. GİRİŞ

Sendika, çalışanların ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacı için oluşturulan (Talas, 1975: 1; Gülmez, 1995: 35) örgütlü yapılardır. Ücret karşılığında bağımlı çalışanların çalışma ilişkisinden doğan hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmenin (Yorgun, 2011: 147; Tokol, 2012: 43) yansırı üyelerini sermaye karşısında koruyarak, emeğin gelir dağılımından hakça pay almaları için mücadele etmektedirler (Koray, 1992: 84).

Endüstri ilişkileri içerisinde sendikalar pazarlık ve eylem güçlerini yasalar ile tanınmış sendikal hak ve özgürlüklerin yanında örgütlenme gücünden yani üyelerinden almaktadırlar. Bu nedenle, sendikalaşma ve toplu pazarlık kapsamını hangi faktörlerin belirlediğini ve zaman içinde nasıl geliştiğini bilmek önem arz etmektedir. Çalışanların bir sendikaya katılma kararlarını etkileyen güdülere ilişkin teorik varsayımlar disiplinler ve ideolojiler arasında değişiklik göstermektedir. Marksistler sendika üyeliğini çalışanlar üzerinde var olan baskıcı düzeni devirmeye yönelik siyasi kararlılıkları açısından ele alırken, ekonomistler işsizlik, hükümet politikaları ve endüstrinin yapısı gibi tanımlayıcı faktörleri vurgulama eğilimindedir. Rasyonel seçim teorisyenleri ise çalışanların, sendikanın faydalarının sendika üyeliğinin maliyetinden daha ağır bastığı algısına dayanarak sendikalara katılmasını önermektedir. Sosyologlar da bir bireyin işyeri içindeki ve dışındaki sosyal bağlamının, onları bir sendikaya katılıp katılmama konusunda güçlü bir şekilde etkileyebileceğini ifade etmektedirler (Bolton vd., 2007: 75).

Günümüzde uygulanmakta olan neo-liberal politikalar, esnek çalışma şekillerinin yaygınlaşması, istihdamın yapısında sanayi sektöründen hizmet sektörüne geçişin yaşanmasının yanında insan kaynakları yönetiminin gelişmesi sendikal örgütlenmeyi her geçen gün zorlaştırmaktadır. Örgütlenmenin önünde var olan zorlukların yanında sendikaların ideolojik yapıları ve siyaset kurumu ile olan ilişkiler, sendika içi demokrasi, iletişim iklimi, lider ve yönetici kadronun özellikleri çalışanların sendikal örgütlenmeye ilişkin algı ve davranışlarında etkili olmaktadır.

Mevcut şartlar içerisinde sendikal hedeflere ulaşmak yeterli örgütlenmeyi sağlayamadan ve üyelerin sendikal bağlılıklarını güçlendirmeden mümkün görünmemektedir. Bu varsayım üzerine sendikaların örgütlü yapılarını ve üyelerinin bağlılıklarını arttırmak gibi bir sorumluluğu ve zorunluluğu olduğunu düşünülmektedir.

Fullagar vd. (1995) ve Fullagar vd. (2004) çalışmalarında, sendika bağlılığının sendika katılımını tutarlı bir şekilde tahmin etmeye yardımcı olduğunu açıklaması sendika katılımını artırabilmek için sendika bağlılığını etkileyen faktörlerin incelenmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Bu yaklaşım ile yürütülen çalışmanın amacı, örgütsel iletişim ikliminin sendikaya bağlılık üzerindeki etkisinde işgören sessizliğinin aracı rolünü tespit etmektir.

Literatürde sendikal bağlılığa etki eden faktörlere yönelik mevcut teorik ve ampirik çalışmalar sıklıkla demografik faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler çerçevesinde ele alınmaktadır. Bireysel ve demografik değişkenlerin sendika bağlılığı üzerindeki etkisini ele alan pek çok çalışma bulunmakta ancak çalışmalarda elde edilen sonuçların tutarsız ve yetersiz (Heshizer ve Lund, 1997; Snape vd., 2000) olması sebebiyle çalışma kapsamına dahil edilmemiştir. Sendika bağlılığı ile örgütsel faktörler arasındaki ilişkiyi araştıran az sayıda araştırma vardır. Çalışma sendikal bağlılığı örgütsel faktörler çerçevesinde incelemektedir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar bu yönüyle literatüre katkı sağlayacaktır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Örgütsel İletişim İklimi

Organizasyon, farklı zihinsel, ekonomik, sosyal ve kültürel geçmişe sahip bir grup insanın ortak hedeflere ulaşmak için birlikte çalıştığı sosyal bir sistemdir. Bu sistem içerisinde örgütsel faaliyetlerin sürdürülebilmesi iletişim ile mümkün olmaktadır. Örgütteki tüm iletişim biçimleri (dikey, yatay ve

çapraz) o örgütün iletişim iklimini oluşturmaktadır (Arslan ve Gül, 2022: 1544). Bir organizasyonun örgütsel amaçlara ulaşması ve stratejik planlamaların gerçekleştirilmesine yönelik insan, teknoloji ve kaynakların etkin biçimde kullanılmasında örgütsel iletişim iklimi önemli bir etkiye sahiptir. Bir örgütün iletişim iklimi önemlidir çünkü örgütsel bağlamı örgüt üyelerinin duygularına ve beklentilerine bağlamakta ve örgüt üyelerinin davranışlarını açıklamaya yardımcı olmaktadır (Poole, 1985: 79).

Kavramsal olarak örgütsel iletişim iklimi; çalışanların bilgi akışına ve iletişimin gerçekleştiği iklime ilişkin algılarından oluşmakta ve çalışanlar ile örgüt arasında bir köprü vazifesi görmektedir (Falcione vd., 1987). Organizasyonda meydana gelen faaliyetlerde organizasyonun üyelerine güvendiğinin ve onlara risk alma özgürlüğü tanıdığını nasıl gösterdiğinin bir işlevidir; onları desteklemekte ve işlerini yaparken onlara sorumluluk vermekte; kuruluş hakkında doğru ve yeterli bilgiyi açıkça sağlamaktadır. Alternatif olarak, organizasyon üyelerinden güvenilir ve samimi bilgiler dinlemekte ve almaktadır; organizasyondaki kararlarda katılımlarının etkili olduğunu görmeleri için organizasyon üyelerine aktif olarak danışmaktadır (Redding, 1972). Halpin ve Croft (1963), örgütte çalışanların örgütsel iletişim süreçlerine dair duygu, düşünce ve algılarını yansıtan (Eryılmaz Ballı, 2019:516) örgütsel iletişim ikliminin örgütün kişiliği olduğunu savunmaktadır.

Pace ve Faules'e (2013) göre iletişim olayları, insan davranışının, üyelerin diğer üyelere tepkilerinin, beklentilerin, bireylerarası çatışmaların ve örgütün büyümesine yönelik fırsatların bir kombinasyonudur. Araştırmalar, örgütteki iletişim iklimi ile çalışanların örgüte bağlılık düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Trombetta ve Rogers, 1988; Guzley, 1992). Carriere ve Bourque (2009), örgütsel iletişim doyumunun bağlılığı etkileyebilecek değişkenlerden biri olduğunu vurgulamışlardır. Etkin bir şekilde iç içe geçmiş iletişim yoluyla çalışanlar ve üstler arasındaki sosyal etkileşim, iş tatmini yaratacak ve bir organizasyon duygusunu geliştirecektir. Bu sahiplik duygusu çok önemlidir çünkü çalışanlarında gerçek bağlılık üretebilmektedir. Tersine, kişisel sorunlardan kaynaklanan etkisiz iletişim, iş birimleri arasındaki rekabet, üstlerin çalışan görüşlerini veya başarılarını duymaya, anlamaya ve kabul etmeye istekli olmaması iş doyumsuzluğunun başlamasını tetikleyecektir (Jo ve Shim, 2005).

Örgüt içerisinde proaktif bir iletişimin kurulması ve etkin bir şekilde kullanılması örgütlerin amaçlarına ulaşılmasında önemli rol oynamaktadır (Kuchi, 2006: 219) ayrıca örgüt içerisinde güven inşa etmek için hayati öneme sahiptir (Aubert ve Kelsey, 2003). Örgüt bütününde etkili iletişim sisteminin kurulamaması durumunda üyeler çalışmalarını birbirinden bağımsız ve kopuk bir biçimde yürütmektedir. Böyle bir ortamda örgütsel amaçlara ulaşmak zorlaşır ya da daha uzun zaman ve daha çok emek harcamayı gerektirebilir. Örgütün iletişim ikliminin oluşturulmasında birincil derecede sorumluluk sahibi olan yönetim açık örgütsel iletişim iklimi ile çalışan katılımını, ücretsiz ve açık bilgi alışverişini ve yapıcı çatışma çözümünü teşvik etmektedir. Kapalı örgütsel iletişim iklimine sahip örgütlerde ise çalışanlar bazı şeyleri kendilerine saklamakta, yalnızca ihtiyatlı açıklamalar yapmakta ve moralleri düşmektedir (Uğurlu Kara ve Kahraman, 2021).

2.2. İşgören Sessizliği

İşgören sessizliği, çalışanların işletmede yürütülen işlere veya örgüt iklimine dair sorunları, fikir ve önerilerini diğer çalışanlar ve yöneticilere ifade etme seviyesi olarak tanımlanmaktadır (Van Dyne ve Lepine; 1998: 111). İşgören sessizliği davranış olarak sadece örgütün işleyişini iyileştirilmesine katkı sağlayan fikir ve önerileri içermez aynı zamanda örgütün zararına olabilecek uygulama ve fikirlerin de ifadesini içerir (Dundon vd., 2004: 1151; Ekrot vd., 2015: 1030).

Literatür incelendiğinde genel yaklaşımın; eleştirmekten ziyade işletmesinin gelişimine katkı sağlamak amacıyla daha yapıcı, olumlu önerilerde bulunmayı teşvik edici (Van Dyne ve LePine, 1998;

Travis vd., 2011: 1832; Kanten ve Ülker, 2012: 1018; Bulut ve Meydan, 2018: 73) ve işgörenlerin karar alma sürecine katılmaları yönünde olduğu görülmektedir (Arslan ve Yener, 2016: 174).

İşgören sessizliği davranışının ortaya çıkması için örgütte bunu kolaylaştıracak ya da teşvik edecek bir örgütsel iletişim ikliminin de bulunması ve duygu, düşünce ve fikirlerini örgütsel hiyerarşi içerisinde yapması gerekmektedir (Morrison, 2014: 175).

Örgüt içerisinde işgören sessizliği var ise örgüt ortamında var olan sorunların fark edilmesi ve giderilmesi için örgüt dışında bir otoriteye ihtiyaç duyulmayacaktır. Çünkü böyle bir örgüt ortamında çalışan işgören kendisini örgütün bir parçası olarak görecektir sorunların tespiti ve giderilmesi noktasında inisiyatif ve sorumluluk alacaktır (Özel, 2018: 48; Yener, 2018: 227). Bu açıdan işgören sessizliği Lewin ve Mitchell (1992) tarafından örgütsel bağlılığın yaratılmasında kilit bir bileşen olarak görülmektedir. Literatürde işgören sessizliği ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunun Farndale vd., 2011; Prasadika ve Nishanthi, 2018; Ayyıldız, 2018; Örucü vd., 2021) görülmesi Lewin ve Mitchell'in görüşlerini desteklemektedir.

2.3. Sendikaya Bağlılık

Sendikaların varlığının yanı sıra siyasi ve ekonomik etkileri önemli ölçüde, örgütlenme becerisi ve toplu pazarlıkta üyelerinin çıkarlarını başarılı bir şekilde temsil etme becerilerine bağlıdır (Schnabel, 2020: 2). Çalışanların çıkarlarının korunması sendikalara katılmak ve sendikalarda kalmak için en önemli motivasyon kaynağıdır. Bu motivasyonla çalışanların sendikaya katılması önemlidir ancak tek başına yeterli değildir. Çalışanların sendikaya katılımı kadar üyelerin sendikaya bağlılığı da başarıya giden yolda belirleyici bir unsurdur.

Çalışanların kendilerini sendikalarına ne ölçüde adadıkları anlamına gelen (Cooper-Hakim ve Viswesvaran, 2005; Gordon vd., 1980) sendikaya bağlılık üyelerin sendikayı ne derece, nasıl ve hangi koşullar altında desteklemeye hazır olduğunu açıklayan bir kavramdır (Bilgin, 2007:44, Gordon vd. (1980) sendika bağlılığını, bir üyenin sendika üyeliğini sürdürmek için güçlü bir arzusunun olması, sendika bünyesinde çaba göstermeye istekli olması ve sendika amaçlarına inanması olarak tanımlamaktadırlar. Gordon vd. sendikal bağlılık kavramını açıklarken örgütsel bağlılık kavramına benzer olması gerektiğini ifade etmiştir (Kazar ve Tosun, 2022: 1127) ve sendikaya bağlılık tanımları büyük ölçüde örgütsel bağlılık konusundaki kapsamlı literatürden türetilmiştir (Sverke, 1992).

Örgütsel bağlılık alanında ilk tanımlamalardan birisini yapan Grusky (1966)'ya göre örgütsel bağlılık, çalışanın işyerine karşı var olan bağının gücüdür. Çalışanın çalıştığı belirli örgütün amaçlarına olan inancı olarak da tanımlanmaktadır (Dubin vd., 1975; Porter vd., 1976). Kısaca kişinin işi ve iş yeri ile var olan ilgisini kuvvetlendirerek, davranışları vasıtasıyla örgüte bağlanması, örgüt ve çalışanın uyum içerisinde olmasıdır (Mowday vd., 1979: 225). Bir organizasyonda çalışanların organizasyona bağlılığının yüksek olması, şirketin maksimum performansına ulaşmasına ve etkin bir şekilde çalışmasına büyük ölçüde yardımcı olmaktadır (Majid, 2017). Örgütsel bağlılık kavramından hareket ederek oluşturulan sendikaya bağlılık kavramına göre sendikanın faydalı olduğuna inanan çalışanların sendika faaliyetlerine katılma olasılıkları artacaktır.

Literatürde sendikal bağlılığı açıklayan çalışmalar olmasına rağmen Gordon vd.'nin (1980) dört boyutlu sendikaya bağlılık modeli en yerleşik ve yaygın olarak kullanılan model olmaya devam etmektedir (Sverke ve Kuruvilla, 1995). Gordon vd. (1980)'e göre sendikaya bağlılık; sendikaya sadakat, sendikaya karşı sorumluluk, sendika için çaba sarf etme konusunda gönüllü olma ve sendikalılığın önemine inanma şeklinde dört boyutlu bir kavramdır. Sendikaya sadakat, gurur duygusunu ve sendika üyeliğinin faydalarına ilişkin farkındalığı yansıtmaktadır. Sendikaya karşı sorumluluk, üyenin sendikaya karşı günlük yükümlülüklerini yerine getirme isteğini ifade etmektedir. Sendika için çalışmaya istekli olma, bir üyenin beklenenin ötesinde faaliyetlere katılmaya hazır

olduğunu yansıtmaktadır. Sendikalılığın önemine inanma, sendikacılık fikrine verilen genel desteğin ifadesidir

3. YÖNTEM

Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, bir değişken ile diğeri arasındaki ilişkiyi veya bir değişkenin diğeri değişkenleri nasıl etkilediğini analiz etmeyi amaçlayan araştırmalardır. İlişkisel tarama modeline göre desenlenen araştırma, problemin belirlenmesi, örneklem seçimi, verilerin toplanması, verilerin analizi ve sonuçların yorumlanması aşamaları izlenerek tamamlanmıştır.

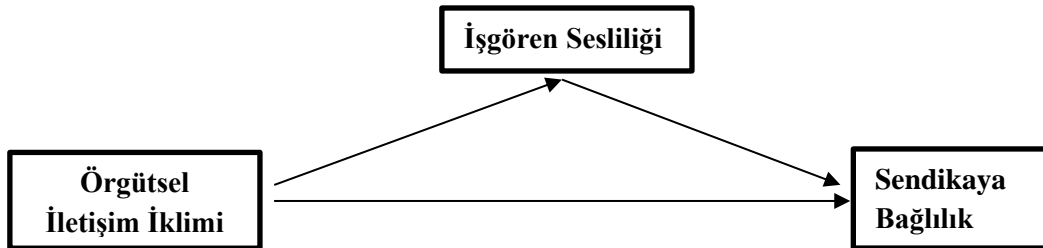
Araştırma verileri anket yöntemiyle toplanmıştır. Verilerin toplanma süreci araştırma ve yayın etiğine uygun şekilde yürütülmüştür. Araştırma örnekleminin yeterlilik sayısının belirlenmesinde Comrey ve Lee'ye (1992) tarafından hesaplanan sınırlar dikkate alınmış ve örneklemin belirlenmesinde basit tesadüfi yöntem kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde öncelikle demografik değişkenler analiz edilmiş ve ardından ölçeklerin betimsel istatistikleri incelenmiştir. Araştırma verilerinin normal dağılım varsayımı Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Parametrik testlerin ön koşulu olarak verilerin normal dağılım (Ural ve Kılıç, 2013: 285) uygunluk kararı değişkenlerin çarpıklık basıklık değerleri +2 ile -2 arasında bir değer olmasına göre değerlendirilmiştir (George ve Mallery, 2010). Önceki çalışmalarda faktör yapıları test edilen ölçeklere ölçüm geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonucunda ölçme geçerliliği sağlanan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri Cronbach Alpha (α) katsayısı ile tespit edilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin ardından araştırma modeli çerçevesinde oluşturulan hipotezler korelasyon ve regresyon modelleriyle test edilmiştir, Aracı değişken etkisini belirlemek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen dört aşamalı regresyon modeli kullanılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Sendikaya bağlılık sendika üyeliğinin ötesinde bir kavramdır. Çalışanlar çeşitli sebeplerle sendikaya üye olabilmektedirler. Ancak her sendika üyesinin sendikal faaliyetlere beklenildiği oranda katılım göstermediği de bilinmektedir. Bu sebeple sendika üyeliğinin yanında sendikaya bağlılığın da güçlendirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Sendika üyelerinin sendikaya bağlılıklarını artıracı politikalar geliştirebilmek için çeşitli çalışmalar yürütülmektedir. Bu çalışmanın amacı, örgütsel iletişim ikliminin sendikaya bağlılık üzerindeki etkisinde işgören sessizliğinin aracı rolünü tespit etmektir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmanın temel varsayımına göre, örgütsel iletişim iklimi ile sendikaya bağlılık arasında bir ilişki vardır ve bu ilişkide işgören sessizliğinin aracı rolü bulunmaktadır. Bu bağlamda oluşturulan model ve ilgili hipotezler Şekil.1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli çerçevesinde test edilmek üzere belirlenen hipotezler şunlardır;

H1: Örgütsel iletişim iklimi sendikaya bağlılık üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönlü bir etkiye sahiptir,

H2: Örgütsel iletişim iklimi işgören sessizliği üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönlü bir etkiye sahiptir,

H3: İşgören sessizliği sendikaya bağlılık üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönlü bir etkiye sahiptir,

H4: Örgütsel iletişim ikliminin sendikaya bağlılık üzerinde etkisinde çalışan sessizliğinin aracılık rolü vardır.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evreni kamu sendikalarına üye kamu görevlilerinden oluşmaktadır. Yüksek istihdam istikrarı ve sendikacılığa yönelik düşük karşıtlık nedeniyle sendika örgütlenmesinin daha kolay gerçekleştiği ve sendikalaşma oranı yüksek olan kamu sektörü tercih edilmiştir. Kamu sektöründe mevcut işyerleriyle daha zayıf bağlara sahip atıpk istihdam oranı ve işçi devir hızı düşük olmasının yanı sıra istihdam garantisi olması sebebiyle çalışanların sendikal örgütlenme hakkında sorulara daha rahat cevap verebileceği kabul edilmiştir.

Araştırma evrenini, herhangi bir sendikaya üye olan kamu görevlileri oluşturmaktadır. Araştırma yapıldığı dönemde 2.746.681 kamu görevlisi arasında 1.994.845 kişinin bir kamu sendikasına üyeliği bulunmaktadır (Çalışma Hayatı İstatistikleri, 2022). Evreni temsil ettiği varsayılan örneklemin belirlenmesinde basit tesadüfî örnekleme tekniği kullanılmıştır. Sendikaya bağlılık konusunda görüş bildirmeyi kabul eden kamu görevlilerine anket soruları dijital ortamda gönderilerek veriler elde edilmiştir. Araştırma kapsamında 01 Aralık 2022 - 01 Mart 2023 tarihleri arasında dijital ortamda toplanan 327 veri kayıp ve aykırı değerler açısından kontrol edilmiştir ve yirmi yedi veri eksik ya da yanlış kodlama nedeniyle araştırma örnekleminden çıkarılmıştır. Comrey ve Lee (1992) sınıflandırmasına göre örneklem yeterliliği “iyi” kategorisine uygun düşen 300 veri ile araştırmaya devam edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanması amacıyla oluşturulan anket formu dört kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, yaşı ve sendika üyelik süresi ile ilgili demografik sorular yer almaktadır. İkinci kısımda, çalışanların örgütsel iletişim iklimi algılarını belirlemek amacıyla Eryılmaz Ballı ve Ateş'in (2021) çalışmasıyla geliştirilen Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği (ÖİİÖ) yer almaktadır. Otuz maddeden oluşan ölçek yönetici kaynaklı boyutu (YKB) ve çalışan kaynaklı boyutu (ÇKB) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı olarak Cronbach Alpha değeri .967 olarak hesaplanmıştır. Ölçekten elde edilen yüksek puan açık örgütsel iletişim iklimini, düşük puan kapalı örgütsel iletişim iklimini ifade etmektedir. Üçüncü kısımda Van Dyne ve LePine (1998) çalışmasıyla geliştirilen ve Arslan ve Yener (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İşgören Sessizliği Ölçeği (İSÖ) kullanılmıştır. Altı madde ve tek boyuttan oluşan ölçeğin güvenilirlik katsayısı olarak Cronbach Alpha değeri .75 olarak hesaplanmıştır. Anket formunun dördüncü ve son kısmında kullanılan Sendikaya Bağlılık Ölçeği (SBÖ) Gordon vd. (1980) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Ladd vd. (1982) tarafından yirmi sekiz maddeye indirgenmiş ve Bilgin (2003) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak yapı geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Bilgin (2003) ölçeğin 23 maddesinin yeterli yapı geçerliliği ve güvenilirlik özelliklerine sahip olduğunu belirtmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı olarak Cronbach Alpha değeri .76 olarak hesaplanmıştır. Çalışmada, sendikaya sadakat (SSB), sendikaya karşı sorumluluk (SKS), sendika için çalışmaya isteklilik (SİC) ve sendikanın önemine inanma (SÖİ) şeklinde dört boyuttan ve toplam yirmi sekiz maddeden oluşan versiyonu kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen yüksek puan kuvvetli sendikaya bağlılığı ifade etmektedir.

3.5. Analiz ve Bulgular

3.5.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırma örneklem grubunun demografik dağılımları Tablo.1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Cinsiyet	N	%	Medeni Durum	N	%
Kadın	79	26,3	Bekâr	45	15
Erkek	221	73,7	Evli	255	85
Toplam	300	100,0	Toplam	300	100,0
Yaş	N	%	Sendika Üyelik Süresi	N	%
18-25	4	1,3	1 yıldan az	25	8,3
26-33	38	12,7	1-5 yıl	53	17,7
34-41	87	29	6-10 yıl	63	21
42-49	127	42,3	11+ yıl	159	53
50+	44	14,7			
Toplam	300	100,0	Toplam	300	100

Çalışmaya katılan kamu görevlilerinin;

- %26,3’ü (N: 79) kadın, %73,7’si (N: 221) erkek,
- %15’i (N: 45) bekâr, %85’i (N: 255) evli,
- %1,3’ü (N: 4) 18-25, %12,70’i (N: 38) 26-33, %29’u (N: 87) 34-41, %42,3’ü (N: 127) 42-49, %14,7’si (N: 44) 50 yaş ve üzeri,
- %8,3’ü (N: 25) 1 yıldan az, %17,7’si (N: 53) 1-5 yıl, %21’i (N: 63) 6-10 yıl, %53’ü (N: 159) 11 yıl ve daha fazla süre sendika üyeliği bulunmaktadır.

Dünya genelinde kadınların sendika yoğunluğunu erkeklerden önemli ölçüde düşüktür (Yenihan ve Cerev, 2016). Benzer şekilde gençlerin sendikalaşma olasılığı orta yaş ve üzeri kişilere göre daha düşüktür (Gordon vd., 1980; Metochi, 2002, Martin ve Brady, 2007) ve genellikle yaş ile üyelik arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Katılımcıların %73,7’sinin erkek olması, işgücü piyasasında kadın işgücüne katılım oranlarında düşüklüğün bir yansımalarının olması yanında kadınların ve gençlerin daha düşük oranlarda sendikaya üye olmaları ile açıklanabilir.

3.5.2. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının geçerlilik ve güvenilirlik analiz sonuçları Tablo.2 ve Tablo.3’te gösterilmiştir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi İndeks Değerleri

	χ^2/df	CFI	AGFI	RMSEA	SRMR
Örgütsel İletişim İklimi	3,57	0,96	0,89	0,079	0,04
İşgören Sessizliği	4,30	0,98	0,90	0,078	0,03
Sendikaya Bağlılık	5,07	0,95	0,89	0,018	0,03
İyi Uyum Değerleri	3	$\geq 0,97$	$\geq 0,90$	$\leq 0,05$	$\leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	5	$\geq 0,95$	$\geq 0,85$	$\leq 0,08$	$\leq 0,08$

Kaynak: Tabachnick ve Fidell, 2013

Doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan uyum istatistikleri modelin, ölçeğin daha önce belirlenen faktör yapısı ile kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermektedir.

Ölçek ve alt boyutları ile ilgili olarak; ortalama, standart sapma, çarpıklık, basıklık ve güvenilirlik (Cronbach alfa) istatistikleri Tablo 3’te sunulmaktadır.

Tablo 3. Araştırma Ölçeklerinin Analiz Sonuçları

	Ortalama	Standart Hata	Skewness	Kurtosis	Cronbach Alpha
Örgütsel İletişim İklimi	3,3108	,89931	-,261	-,382	,980
YKB	3,3721	,95113	-,366	-,520	,970
CKB	3,2407	,90128	-,164	-,361	,961
İşgören Sessizliği	3,5078	1,01582	-,450	-,358	,952
Sendikaya Bağlılık	3,1572	,48760	-,943	2,070	,811
SSB	2,8971	,53901	,044	1,666	,746
SKS	3,7517	,82600	-,829	,923	,756
SİC	3,3089	1,10611	-,145	-,946	,896
SÖİ	3,6000	,94556	-,571	-,048	,782
Ölçek Geneli	3,3252	,04109	-,549	,608	,950

Analiz sonuçlarına göre, sendika üyesi kamu görevlilerinin örgütsel iletişim iklimi algısının ölçek geneli için hesaplanan ortalama değere yakın olduğunu görülmektedir. Ölçek ve alt boyutları bağlamında -,261 ile -,520 arasında hesaplanan çarpıklık ve basıklık istatistikleri ($\leq \pm 2$) Örgütsel İletişim Algısı Ölçeği için normal dağılım koşullarının sağlandığını göstermektedir (George ve Mallery, 2010). DFA sonucunda; iki faktörlü örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin $\chi^2/df=3,57$, RMSEA=0,079, CFI=0,96, AGFI=0,89, SRMR=0,04 ile ölçüm geçerliliği (Meydan ve Şeşen, 2015:37) güvenilirlik katsayısı ,980 olarak hesaplanmıştır. Sendika üyesi kamu görevlilerinin işgören sessizliği algısının 3,50 puan ile ortalamanın üstünde olduğunu görülmektedir. Ölçek ve alt boyutları bağlamında -,450 ile -,358 arasında hesaplanan çarpıklık ve basıklık istatistikleri ($\leq \pm 2$) İşgören Sessizliği Ölçeği için normal dağılım koşullarının sağlandığını göstermektedir. DFA sonucunda; ölçüm geçerliliği $\chi^2/df=4,30$, RMSEA=0,078, CFI=0,98, AGFI=0,90, SRMR=0,03 gibi uyum iyiliği indeksleri ile sağlanan tek faktörlü İşgören Sessizliği Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ,952 olarak hesaplanmıştır. Sendikaya Bağlılık Ölçeğinden “Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapmam.” ve “Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirim” soruları” ölçeğin güvenilirlik katsayısını düşürdüğü için analizlerden çıkarılmıştır. İki soru çıkarıldıktan sonra ölçek sendikaya bağlılık algısı ise 3,15 puan ile ortalamanın altında olduğunu görülmektedir. Ölçek ve alt boyutları bağlamında -,943 ile 2,070 arasında hesaplanan çarpıklık ve basıklık istatistikleri ($\leq \pm 2$) normal dağılım şartlarının sağlandığını göstermektedir. DFA sonucunda; ölçüm geçerliliği $\chi^2/df=5,07$, RMSEA=0,018, CFI=0,95, AGFI=0,89, SRMR=0,03 gibi uyum iyiliği indeksleri ile sağlanan dört faktörlü sendikaya bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ,811 olarak hesaplanmıştır. Ölçek geneli için güvenilirlik katsayısı ,950 olarak hesaplanmıştır.

3.5.3. Korelasyon Analizi Bulguları

Doğrulamalı faktör analizleriyle birlikte ölçek yapılarının ölçüm modeli olarak doğrulanması neticesinde değişkenler arası ilişkileri incelemek amacıyla pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo.4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Verilere Ait Korelasyon Değerleri

	Öİİ	YKB	CKB	İSÖ	SBÖ	SSB	SKS	SİC	SÖİ
Öİİ	1								
YKB	,975**	1							
CKB	,963**	,878**	1						
İSÖ	,840**	,853**	,766**	1					
SBÖ	,481**	,448**	,488**	,530**	1				
SSB	,001	,031	,035	,018	,745**	1			
SKS	,637**	,621**	,614**	,703**	,714**	,160**	1		

İİC	,609**	,584**	,598**	,652**	,613**	,032	,655**	1	
İİÖİ	,700**	,692**	,663**	,732**	,656**	,067	,771**	,710**	1

** p<,01

Değişkenler arasındaki korelasyon tablosu incelendiğinde; örgütsel iletişim iklimi ile işgören sessizliği arasında ,840 (p<,01); işgören sessizliği ile sendikaya bağlılık arasında ,530 (p<,01); örgütsel iletişim iklimi ile sendikaya bağlılık arasında ,481 (p<,01) düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki vardır. Sendikaya bağlılık alt boyutları ve sendikaya bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır.

3.5.4. Örgütsel İletişim İklimi ve Sendikaya Bağlılık İlişkisinde İşgören Sessizliğinin Aracı Değişken Rolü

İşgören sessizliğinin aracı değişken olup olmadığını belirlemek için kurulan dört aşamalı regresyon modelleri ile araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Bu bağlamda birinci regresyon testi hem ilk hipotez sonucunu hem de aracılık etkisi sürecinin ilk aşamasını açıklamaktadır.

Tablo 5. Hipotez Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Aşama	Regresyon Katsayısı			p	Model İstatistikleri
	B	Standart Hata	Beta		
1.Aşama					
Bağımsız Değişken: Örgütsel İletişim İklimi	,261	,028	,481**	,000	R ² = ,232 F=89,812 t=9,477 p<,01
Bağımlı Değişken: Sendikaya Bağlılık					R ² = ,704 F=711,947 t=-26,682 p<,01
2.Aşama					
Bağımsız Değişken: Örgütsel İletişim İklimi	,948	,036	,840**	,000	R ² = ,281 F=116,194 t=10,779 p<,01
Bağımlı Değişken: İşgören Sessizliği					R ² = ,280 F=59,208 t=-1,371/4,713 p>,01/p<,01
3.Aşama					
Bağımsız Değişken: İşgören Sessizliği	,254	,024	,530**	,000	
Bağımlı Değişken: Sendikaya Bağlılık					
4.Aşama					
Bağımsız Değişken 1: Örgütsel İletişim İklimi	,067	,049	,124**	,171	
Bağımsız Değişken 2: İşgören Sessizliği	,204	,043	,426**	,000	
Bağımlı Değişken: Sendikaya Bağlılık					

Analiz sonuçları değerlendirildiğinde kurulan regresyon modellerinin ilk üç aşamada istatistiksel olarak anlamlı (p<,01) olduğu görülmektedir. Birinci aşamada yapılan regresyon analizi örgütsel iletişim ikliminin sendikaya bağlılığı (β= ,481 düzeyinde (p<,01)) yordadığını ve sendikaya bağlılık algısında yaşanan değişimin %23'ünün örgütsel iletişim algısı ile açıklandığını göstermektedir. Buna göre çalışmanın "H1: Örgütsel iletişim iklimi sendikaya bağlılık üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönlü bir etkiye sahiptir" hipotezi desteklenmektedir. Bu sonuçlar aynı zamanda aracılık etkisine ilişkin birinci varsayımın karşılandığını göstermektedir.

İkinci aşamada yapılan regresyon analizi örgütsel iletişim ikliminin işgören sessizliğini (β= ,840 düzeyinde (p<,01)) yordadığını ve işgören sessizliğinde yaşanan değişimin %70'inin örgütsel iletişim algısı ile açıklandığını göstermektedir. "H2: Örgütsel iletişim iklimi işgören sessizliği üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönlü bir etkiye sahiptir" hipotezi desteklenmektedir.

Üçüncü aşamada yapılan regresyon analizi işgören sessizliğinin sendikaya bağlılığı (β= ,530 düzeyinde (p<,01)) yordadığını, sendikaya bağlılık algısında yaşanan değişimin %28'inin işgören sessizliği ile açıklandığını göstermektedir. "H3: İşgören sessizliği sendikaya bağlılık üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönlü bir etkiye sahiptir" hipotezi desteklenmektedir.

İki ve üçüncü aşamalar aracılık etkisinin test edilmesine ilişkin varsayımları karşıladığından dördüncü aşamada, örgütsel iletişim iklimi ile aracılığı araştırılan işgören sessizliği değişkenlerinin bağımsız değişken olarak analize dâhil edilerek sendikaya bağlılık üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu amaçla yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda işgören sessizliği ile sendikaya bağlılık ilişkisi ($p < 0,01$; $\beta = ,426$) devam ederken örgütsel iletişim iklimi ile sendikaya bağlılık ilişkisinin anlamlılığını yitirmesi ($p > 0,01$; $\beta = ,124$) modelde tam aracılık etkisinin varlığına işaret etmektedir. Dolayısıyla örgütsel iletişim ikliminin sendikaya bağlılık algısına etkisinde işgören sessizliğinin tam aracılık rolü olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre araştırmanın, “H4: Örgütsel iletişim ikliminin sendikaya bağlılık üzerinde etkisinde işgören sessizliğinin aracılık rolü vardır” şeklinde oluşturulan hipotezi kabul edilmektedir.

4. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Sendikalar için üyelerin sendikaya bağlılığı önemlidir. Mücadele gücü büyük ölçüde üyelerinin sadakatine bağlıdır. Çalışanlar sendikalara üye olabilir ancak sendikaya tam olarak bağlı olmayabilirler. Sendikalar bir yandan örgütlenme gücünü artırmaya çabalarken diğer yandan üyelerinin sendikanın çabalarını ne ölçüde desteklediği ve sendika adına çalışmaya ne derece istekli olduklarıyla da ilgilenmektedirler.

Sebepleri ne olursa olsun günümüzde güçlü ve başarılı sendikaların her zamankinden daha önemli olduğu açıktır. Bugün sendika katılımında görülen düşüş, sendikalar için ciddi tehditler ve zorluklar oluşturmaktadır. Mevcut literatür, dünyanın birçok ülkesinde ve bölgesinde sendikalaşmada yaşanan düşüşte etkili ana faktörlerin anlaşılmasına izin vermektedir. Ancak sendika katılımı kadar önemli olan üyelerin sendikaya bağlılığı konusunda üyelerin bağlılığını etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve buna yönelik politikaların geliştirilmesidir.

Bu kapsamda çalışmada üç değişkenli bir aracılık modeli sunulmuştur. Sendikaya bağlılık bağımlı değişken, örgütsel iletişim kültürü bağımsız değişken ve işgören sessizliği ise aracı değişken olarak tanımlanmıştır. Modele ilişkin kurulan araştırma hipotezlerinden önce araştırma ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Geçerlilik ve güvenilirlikleri teyit edilen ölçeklerle toplanan veriler ile birlikte araştırma hipotezleri korelasyon ve regresyon modelleriyle sınanmıştır.

Literatür çerçevesinde örgütsel iletişim ikliminin sendikal bağlılıkla ilişkili olduğu varsayılmış ve kurulan hipotezler de bu varsayımı araştırma örneklemini bağlamında doğrulamıştır. Değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde örgütsel iletişim iklimi beklentilere paralel şekilde sendikaya bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bu sonuçlar, teoriye ve ayrıca Guzey (1992) tarafından yürütülen önceki araştırmaların sonuçlarına uygunluk göstermektedir. Guzey (1992) tarafından gerçekleştirilen ve örgütsel bağlılığın örgütsel iletişim ikliminden etkilendiğini, yani algılanan iletişim iklimi ne kadar iyiye, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin o kadar yüksek olduğunu, dolayısıyla örgütsel bağlılığın arttığını açıklayan araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Araştırma sonuçları örgütsel iletişim iklimi ile sendikaya bağlılık arasında arasındaki ilişkide işgören sessizliğinin tam aracılık rolü üstlendiğini göstermiştir. Diğer bir ifade ile örgütsel iletişim iklimi, işgören sessizliği yoluyla sendikaya bağlılığı etkilemektedir.

Sendikaların üyeleriyle kuvvetli ilişki kurmaları sendika içi iletişim iklimi içerisinde üyelerin düşünce, öneri, fikir, problemleri diğer çalışanlar ve yöneticilere ifade etme seviyesine bağlıdır. Üyelerin sendikal amaç ve değerlerle özdeşleşmesinde işgören sessizliğinin önemi dikkate alınmalıdır.

Araştırma verilerinin belirli bir dönem dahilinde ve sınırlı bir örneklem hacmi ile anlık olarak toplanmış olması sonuçların genellenebilirliği bakımından dezavantaj sunmaktadır. Kavramsal

Nurdoğan, A.K., Işık M. & Öztürk, M. (2023). Örgütsel İletişim İkliminin Sendikaya Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İşgören Sessizliğinin Aracı Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 793-807.

çerçevede kurulan araştırma modelinin teorik model ile sağladığı uyum hipotez sonuçlarının yorumlanması noktasında araştırmacılara kolaylık sağlamıştır.

Araştırma modelinin daha geniş örneklemlerle ve işçi sendikaları üyeleri ile test edilmesi, araştırma bulgularının geçerliliği, genellenebilirliği ve güvenilirliğine ilişkin iddiaları güçlendireceği değerlendirilmektedir.

Etik Beyan

“Örgütsel İletişim İkliminin Sendikaya Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İşgören Sessizliğinin Aracı Rolü” başlıklı bu çalışma için T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’ndan 15.11.2022 tarihli ve 128/6 sayılı karar ile izin alınmıştır.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

- Arslan, A. ve Yener, S. (2016). İşgören Sessizliği Ölçeğinin Türkçe 'ye Uyarlanması Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 173-191.
- Arslan, A. ve Gül, H. (2022). Örgütsel İletişim İkliminin Kuruma Duyulan Güvene Etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(4), 1542-1558
- Aubert, B.A. ve Kelsey, B.L. (2003). Further Understanding of Trust and Performance in Virtual Teams. *Small Group Research*, 34: 575-618.
- Ayyıldız, F. N. (2018). *Çalışan Sesinin, Örgüte Bağlılığa ve Çalışan Mutluluğuna Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi)*. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bilgin, L. (2003). Sendikaya Bağlılık Ölçeği' nin Türkçe Uyarlanması. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(4),12-31.
- Bilgin, L. (2007). *Sendikalı İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Ya. No:1737.
- Bolton, D., Bagraim, J. J., Witten, L., Mohamed, Y., Zvobgo, V. ve Khan, M. (2007). Explaining Union Participation: The Effects Of Union Commitment And Demographic Factors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(1), 74-79.
- Bulut, H. ve Meydan, C.H. (2018). Liderlik Tarzlarının Çalışanların Ses Verme Davranışına Etkisi: Kamuda Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 73(1), 223-244.
- Çalışma Hayatı İstatistikleri, 2022, https://www.csgeb.gov.tr/media/89448/temmuz_2022-kamu.pdf
- Carrière, J. ve Bourque, C. (2009). The Effects of Organizational Communication on Job Satisfaction and Organizational Commitment in a Land Ambulance Service and The Mediating Role of Communication Satisfaction. *Career Development International*, 14(1), 29-49.

- Nurdoğan, A.K., Işık M. & Öztürk, M. (2023). Örgütsel İletişim İkliminin Sendikaya Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İşgören Sessizliğinin Aracı Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 793-807.
- Comrey, A.L. ve Lee, H.B. (1992). *A First Course in Factor Analysis*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publisher.
- Cooper-Hakim, A. ve Viswesvaran, C. (2005). The Construct Of Work Commitment: Testing An Integrative Framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241–259.
- Dubin, R., Champoux, J. E. ve Porter, L. W. (1975). Central Life Interests and Organizational Commitment of Bluecollar and Clerical Workers. *Administrative Science Quarterly*, 20, 411-421.
- Dundon, T., Wilkinson, A., Marchington, M. ve Ackers, P. (2004). The Meanings and Purpose of Employee Voice. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(6), 1149-1170.
- Ekrot, B., Rank, J. ve Gemuunden, H.G. (2015). Antecedents of Project Managers ‘voice Behavior: The Moderating Effect of Organization-Based Self-Esteem and Affective Organizational Commitment. *International Journal of Project Management*, Vol: 34, No: 6, 1028-1042.
- Eryılmaz Ballı, F. ve Önen, Ö. (2019). Okul Müdürleri, Öğretmenler ve Yardımcı Personelin Okullardaki Örgütsel İletişim İklimine Yönelik Görüşleri. *OPUS © Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 514-550.
- Eryılmaz Ballı, F. ve Tulunay Ateş, Ö. (2021). Organizational Communication Climate: Scale Development Study. *Çukurova University Faculty of Education Journal*, 50(1), 400-433.
- Falcione, R.L., Sussman, L. ve Herden, R.P. (1987). Communication Climate in Organizations. In F.M. Jablin, L.L. Putnam, K.H. Roberts, & L.W. Porter (Eds.), *Handbook Of Organizational Communication: An Interdisciplinary Perspective* (pp.195-227). Newbury Park: Sage.
- Farndale, E., Van Ruiten, J., Kelliher, C. ve Hope-Hailey, V. (2011). The Influence of Perceived Employee Voice on Organizational Commitment: An Exchange Perspective. *Human Resource Management*, 50(1), 113-129.
- Fullagar, C., Gallagher, D.G., Gordon, M.E. ve Clark, P.F. (1995). Socialization on Union Commitment and Participation: A Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, 89, 147-157.
- Fullagar, C., Gallagher, D.G., Clark, P.F., ve Carroll, A.E. (2004). Union Commitment and Participation: A Ten-Year Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, 89, 730-737.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson.
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C.A. ve Spiller, W. E. (1980). Commitment to The Union: Development of A Measure and An Examination of Its Correlates. *Journal Of Applied Psychology*, 65(4), 479–499.
- Grusky, O. (1966). Career Mobility and Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10, 488-503.
- Guzley, R. M. (1992). Organizational Climate and Communication Climate: Predictors of Commitment to the Organization. *Management Communication Quarterly*, 5(4), 379-402.
- Gülmez M. (1995). Anayasa Değişikliği ve Memur Sendikacılığı. *Amme İdaresi Dergisi*, 28 (4), Aralık, 27-43.
- Halpin, A., ve Croft, D. (1963). *The Organizational Climate of Schools*. Chicago: The University of Chicago.

- Nurdoğan, A.K., Işık M. & Öztürk, M. (2023). Örgütsel İletişim İkliminin Sendikaya Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İşgören Sessizliğinin Aracı Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 793-807.
- Heshizer, B. ve Lund, J. (1997). Union Commitment Types and Union Activist Involvement: Lessons for Union Organizers and Labor Educators. *Labor Studies Journal*, 22(2), 66-83.
- Jo, S. ve Shim, S.W. (2005). Paradigm Shift of Employee Communication: The Effect of Management Communication on Trusting Relationships. *Public Relations Review*, 31(2), 277-280.
- Kanten, P. ve Ülker Er, F. (2012). Relational Approach Among Perceived Organizational Support, Proactive Personality And Voice Behaviour. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, No:62, 1016-1022.
- Kazar, E.N. ve Tosun, F. (2022). Türkiye'deki Akademisyenlerin Sendikal Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, C.2, S.73, 1123-1148.
- Kuchi, T. (2006). Constant Change and the Strategic Role of Human Communication. A Selective Annotated Bibliography. *Library Management*, 27(4/5): 218-235.
- Ladd, R. T., Gordon, M. E., Beauvais, L. L. ve Morgan, R. L. (1982). Union Commitment: Replication and Extension. *Journal of Applied Psychology*, 67(5), 640-644.
- Lewin, D. ve Mitchell, D. (1992). Systems Of Employee Voice: Theoretical And Empirical Perspectives. *California Management Review*, 34(3) 95-111.
- Majid, M. ve Ibrahim, A. (2017). Measurement of Organizational Commitment and Factors Influencing the Level of Commitment of Employees-An Empirical Investigation of Higher Education System. *International Journal of Management and Business Studies*, 7(1), 14-18.
- Martin, N.D. ve Brady, D. (2007). Workers of The Less Developed World Unite? A Multilevel Analysis of Unionization in Less Developed Countries. *American Sociological Review*, 72:562-584.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Metochi, M. (2002). The Influence of Leadership and Member Attitudes in Understanding The Nature of Union Participation. *British Journal of Industrial Relations*, 40(1), 87-111.
- Mowday, R. T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 14, 224- 247.
- Morrison, Elizabeth, W. (2014). Employee Voice and Silence. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1,173-197.
- Örücü, E., Gizlier, Ö. ve Onay, G.O. (2021). İşgören Sessizliğinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Belediye Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 70-85.
- Özel, A. (2018). *Yetenekleri Elde Tutma Uygulamaları ve Çalışan Sessizliğinin Çalışanların İş Tutumları Üzerindeki Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi)*. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Poole, M.S. (1985). Communication and Organizational Climates: Review, Critique, and A New Perspective. In R.D. McPhee and P. K. Tompkins (Eds.), *Organizational Communication: Traditional Themes and New Directions* (pp. 79-108). Beverly Hills, CA: Sage.
- Porter, L. W., Crampon, W. J. ve Smith. F. J. (1976). Organizational Commitment And Managerial Turnover: A Longitudinal Study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 87-98.

- Nurdoğan, A.K., Işık M. & Öztürk, M. (2023). Örgütsel İletişim İkliminin Sendikaya Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İşgören Sessizliğinin Aracı Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 793-807.
- Prasadika, G.H. H. P. ve Nishanthi, H. M. (2018). Perceived Employee Voice and Organizational Commitment: A Case of Sri Lanka. *Asian Journal of Empirical Research*, 8(9), 330-341.
- Redding, W.C. (1972). *Communication within The Organizations: An Interpretive Review of Theory and Research*. New York: Industrial Communication Council.
- Schnabel, C. (2020). *Union Membership and Collective Bargaining: Trends and Determinants*. IZA DP No. 13465.
- Snape, E., Redman, T. ve Chan, A.W. (2000). Commitment To The Union: A Survey of Research and The Implications for Industrial Relations and Trade Unions. *International Journal of Management Review*, 2(3), 205-230.
- Sverke, M. (1992). Developing a Measure of Union Commitment in Sweden: Results of a Pilot Study, Paper Presented at The Symposium on Emerging Union Structures: An International Comparison. *Clark University Graduate School of Management*, Worcester, Massachusetts, 9-10 Marc.
- Sverke, M. ve Kuruvilla, S. (1995). A New Conceptualization of Union Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 16 (Special Issue: Union Commitment), 505-532.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Fidell Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.
- Talas, C. (1975). Sendikacılık ve Toplum. *A.Ü.S.B.F.D.*, 30, 1-23.
- Tokol, A. (2012). Sosyal Politikanın Tarafları. Aysen Tokol, Yusuf Alper (Ed.), *Sosyal Politika* içinde. Bursa: Dora Yayınları.
- Travis, D.J., Gomez, R. ve Mor Barak M.E. (2011). Speaking up and Stepping Back: Examining The Link Between Employee Voice And Job Neglect. *Children and Youth Services Review*, Vol:3, No:10, 1831-1841.
- Trombetta, John J. ve Rogers, Donald P. (1988). Communication Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment: The Effects Of Information Adequacy, Communication Openness, and Decision Participation. *Management Communication Quarterly*, Vol.1, No.4, 494-514.
- Uğurlu Kara, A. ve Kahraman, A. (2021). İletişim İklimi İle Yenilikçi Davranış İlişkisinde Kültürel Sıklığın Aracılık Rolü. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi* (XII-I): 19-39.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Van Dyne L. ve LePine, J.A. (1998). Helping and Voice Extra-role Behavior. Evidence of Construct and Predictive Validity. *Academy of Management Journal*, 41: 108-119.
- Yener, S. (2018). İşgören Sessizliğinin Tükenmişlik ve Bilgi Uçurma Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(31), 217-236.
- Yenihan, B. ve Cerev, G. (2016). Sendikalı Kadınlar ve Yaşadıkları Sorunlar: Kocaeli-Gölcük'te Kamu Çalışanları Sendikaları Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 4, 150-167.
- Yorgun, S. (2011). Grevsiz Toplu Pazarlık ve Aidat Bağımlılığı Kısacasında Memur Sendikaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.60, 145-168.

Extended Abstract

The Instrumental Role of Employee Voice in The Impact of Organizational Communication Climate on Union Commitment

The aim of trade unions is to protect and improve the economic and social rights and interests of workers. In industrial relations, trade unions derive their bargaining and action power from their organizational strength and membership, as well as from the trade union rights and freedoms recognized by law. The protection of employees' interests is the most important motivation for joining and staying in unions. With this motivation, it is important but not sufficient for employees to join unions. The commitment of members to the union is as decisive a factor in the path to success as the participation of employees. It is difficult for a union organization with low organizational power and weak union loyalty to achieve union goals. Organizational communication climate has an important effect on increasing union commitment. Research shows that there is a positive relationship between the communication climate in the organization and the level of commitment of employees to the organization. The purpose of the study is to determine the mediating role of employee voice in the effect of organizational communication climate on union commitment.

Relational survey model, one of the quantitative research methods, was used in the study. The research, which was designed according to the relational survey model, was completed by following the stages of determining the problem, sample selection, data collection, data analysis and interpretation of the results. The research data were collected by questionnaire method. "Organizational Communication Climate Scale (OCS)", "Employee Voice Scale (ECS)" and "Union Commitment Scale (UCS)" were used as data collection tools. The data collection process was conducted in accordance with research and publication ethics. In determining the adequacy of the research sample, the limits calculated by Comrey and Lee (1992) were taken into consideration and the simple random method was used to reach 327 public employees who were members of public unions and who agreed to participate in the study.

When the results of the analysis are evaluated, it is seen that the regression models established in the first three stages are statistically significant ($p < 0.01$). The regression analysis conducted in the first stage shows that organizational communication climate predicts union commitment ($\beta = .481$ ($p < 0.01$)) and 23% of the change in union commitment perception is explained by organizational communication perception. Accordingly, the hypothesis "H1: Organizational communication climate has a statistically positive effect on union commitment" is supported. The regression analysis conducted in the second stage shows that organizational communication climate predicts employee voice ($\beta = .840$ ($p < 0.01$)) and 70% of the change in employee voice is explained by organizational communication perception. The hypothesis "H2: Organizational communication climate has a statistically positive effect on employee voice" is supported. The regression analysis conducted in the third stage shows that employee voice predicts union commitment ($\beta = .530$ ($p < 0.01$)) and 28% of the change in union commitment perception is explained by employee voice. The hypothesis "H3: Employee voice has a statistically positive effect on union commitment" is supported. Since the second and third stages met the assumptions regarding the testing of the mediation effect, in the fourth stage, the effects of organizational communication climate and employee voice variables on union commitment were examined by including them as independent variables in the analysis. As a result of the multiple regression analysis conducted for this purpose, while the relationship between employee voice and union commitment continues ($p < 0.01$; $\beta = .426$), the fact that the relationship between organizational communication climate and union commitment loses its significance ($p > 0.01$; $\beta = .124$) indicates the presence of full mediation effect in the model. Therefore, it is possible to say that employee voice has a full mediating role in the effect of organizational communication climate on the perception of union commitment. Accordingly, the hypothesis of the study, "H4: Employee voice has a mediating role in the effect of organizational communication climate on union commitment" is accepted.

Within the framework of the literature, it was assumed that organizational communication climate is related to union commitment and the hypotheses confirmed this assumption in the context of the research sample. When the relationships between the variables were examined, it was seen that organizational communication climate positively affected union commitment in parallel with the expectations. These results are in line with the theory and also with the results of previous studies conducted by Guzley (1992).

The results of the study show that employee voice plays a full mediating role in the relationship between organizational communication climate and union commitment. In other words, organizational communication climate affects union commitment through employee voice.