

ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: BİR UYGULAMA

Tuba DEMİRBAĞ¹
Abdulkadir GÜMÜŞ²

Öz

Çalışmamız örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine etkisini incelemek amacıyla kamu kurumu büro personeli ile anket çalışması yapılmıştır. Çalışmamızda yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Anketimize kamu kurumlarında çalışan toplam 144 büro personeli katılım sağlamıştır. Anketin sonucu IBM SPSS 25 programı ile değerlendirildi. Araştırmamızın neticesinde örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüş olup, ayrıca kurum çalışanlarının güçlü bir duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: örgütsel bağlılık, örgütsel iletişim

Jel Kodları : Jel M

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN APPLICATION

Abstract

This study, a survey was conducted with the staff of public institutions, in order to examine the effect of organizational communication on organizational commitment levels. Our study, face to face survey method was used. A total of 144 office personel working in public institutions participated in our survey. The survey results were evaluated with IBM SPSS 25 program. As a result of our study, it was found that there is a positive relationship between organizational communication and organizational commitment levels. It has been observed that employees have a stroma emotional, continuace and normative commitment to their institutions.

Keywords, organizational communication, organizational commitment.

Jel Classification : Jel M

¹ Doktora Öğrencisi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, tkarakayademirbag01@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1288-9199

² Doç. Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İşletme Bölümü, kadirgumus@yyu.edu.tr, ORCID:0000-0002-6069-8776

Atıf: Demirbağ, T., & Gümüş, A. (2024). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Uygulama, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(18), 277-290.

DOI: 10.54831/vanyuiibfd.1546882

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık kavramlarının önemi her geçen gün artmaktadır. Örgütler sürekliliklerini sağlayabilmek, rekabet edebilmek, verimliliklerini arttırabilmek ve değişen çevre şartlarına uyum sağlayabilmek için örgüt içi iletişimi kurması ve geliştirmesi gerekir. Örgüt içi iletişimde kullanılan iletişim teknikleri her ne olursa olsun (yatay ve dikey iletişim, formal-informal iletişim) çalışanlar üzerinden olumlu etki yaratacaktır. Dolayısıyla bu durum örgütün verimliliği ve etkinliği artacaktır. Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine etkisiyle çalışanların işe devamsızlığını ve personel devir hızını azaltacağı gibi iş görenlerin tatmin düzeyini artıracaktır. Çalışanlar örgütlerini benimsedikleri ve içselleştirdikleri için örgüte olan aidiyet duyguları artacaktır.

Çalışmamızın amacı Kamu kurumlarında görev yapan büro personelinin örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algı ve tutumlarını değerlendirmek üzerine bir anket çalışması yapılmıştır. Buradan hareketle toplam 144 kişi ile yüz yüze anket çalışması yapılmıştır. Çalışmamız beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmamızın, birinci bölümünde örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık kavramları hakkında bilgi verilmektedir. İkinci bölümde örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık konuları hakkında literatür taraması yapılmıştır. Üçüncü kısımda uygulama çalışması yapılmıştır. Son olarak sonuçlar değerlendirilmiştir.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Örgütsel İletişim Kavramı

İletişim sürecinin yöneticinin başarısı ve örgütlerin etkinliği üzerindeki önemi büyüktür. İletişim sürecinin örgütlerdeki önemi ve işlevi, kanın insan vücudundaki dolaşımı ile benzerdir. İletişim süreci, bir örgütün farklı departmanlarında çalışanları ile arasında köprüdür. Çalışanlar arasında bilgi, veri, algı, anlayış, yaklaşım ve sezgi aktarmaları; bu aktarma (nakil) işinde kullanılan her türlü metot, araç gereç ve tekniği; bu aktarma ile ilgili çeşitli sistemleri (kanalları); ve yazılı, sözlü, sözsüz her türlü mesaj şeklini içermektedir (Koçel, 1999;379).

Örgüt üyelerini bilgilendirme, etkileme ve motive etmede kullanılan en önemli araç iletişimdir. Günümüz bilgi toplumunda örgütsel etkinliğin temeli etkili bir iletişimden geçmektedir. Örgütsel etkinlik, örgütsel çıktıların niceliksel ve niteliksel bir ürünü olarak örgütsel iletişimin kalitesi ile değerlendirilir (Karatepe, 2005;229). Örgütsel iletişim, örgütün formal ve informal grupları arasında bilgi akışı sağlar.

Örgütsel iletişimin önemi, yönetim tekniklerinin etkin kullanılmakla anlaşılır. Örgüt yönetiminin en önemli unsurlarından biri örgütsel iletişimdir. Örgütlerdeki planlamanın, eşgüdümlemenin, karar vermenin ve denetimin sağlanabilmesi için etkili bir iletişim gerektirir. İş verimliliğinin artırılması ve örgütün kaynaklarının harekete geçirilmesi açısından örgütsel iletişim gereklidir. Örgütsel iletişim örgütteki küçük grupların örgütün tümüyle sağlıklı ilişkiler kurmasında önemli rol oynar. (Tutar, 2003;

117). Örgütteki iletişim kanalları yöneticiler tarafından dikkatle takip edilmelidir. Çünkü yöneticiler en mükemmel planlamayı yapılabilir hatta en iyi kararı da verilebilir fakat bunu uygulamaz ise yapılan planın ve alınan kararın anlamı olmaz. Uygulamaya geçiş ancak iletişim ile olur. İletişim kuralları çerçevesinde uygulanmaz ise mesaj ancak bir kısım kişilere ulaşır. Bu durumda gecikmeler, performans düşüklüğü, kayıp ve zararlar doğurabilir (Koçel, 1999;380). Bir mesajı kaliteli bir şekilde iletebilmek bir örgütün sahip olması gereken önemli özelliklerdendir. Örgüt hakkındaki bilgilerin doğru ve güvenilir bir şekilde yayılması örgütsel çalışmaların da doğru ve güvenilir bir şekilde gerçekleşmesi demektir. Örgütsel iletişim, örgütlerde iletişim problemine sebep olabilecek sapma ve tikanıkların yaşanmamasını, aynı zamanda güçlü bir örgüt stratejisini de amaçlamaktadır (Karatepe, 2005;249).

1.2.Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık; çalışanın örgütte bulunma isteği ve bunun için gayret gösterme arzusu ile örgütün hedef ve normlarını özümsemesidir (Kıraç,2012;89). Çalışanın örgütsel hedef ve normları kabul ederek, bu hedeflere ulaşılması için gayret etmesi ve örgüt üyeliğini süreklilik kazandırma istediğidir. Örgütsel bağlılık, (Durna ve Eren, 2005:211). Allen ve Meyer'e göre çalışanla örgüt arasında, çalışanın örgütten gönüllü bir şekilde ayrılma olasılığını azaltan psikolojik bir bağlıdır. (Öztürk,2014;36). Örgütsel bağlılıkta çalışan kendisini örgüt ile bütünleştirerek ve örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarının üzerinde tutmaktadır. Örgütsel bağlılık öncelikle iş gören devir oranında ve iş tatmininde belirleyicidir. Örgütsel bağlılık davranışında gönüllülük unsuru esastır. Örgütler çalışanlarının örgütsel bağlılığını artırmak isterler. Bu nedenle varlıklarını sürdürebilmek, devamlı olarak değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmek için iş görenlerinin, örgüte bağlılığını sağlamalıdır (Başyigit, 2006;37). Örgütsel bağlılık, sadece çalışanların örgütlerine basit bir inanışla bağlı olduklarını ifade etmez. Bağlılık, çalışanın örgütüne duyduğu sadakat ve aynı zamanda örgütünün başarılı olması için gösterdiği çabadır. Örgüte bağlılık tutumu, yöneticinin gösterdiği liderlik davranışları, örgüt içi kıdem ve işin dizaynı gibi örgütsel faktörlerle belirlenmektedir (Doğan ve Kılıç,2007:39). Çalışmalar, bağlılığın bir örgütün başarılı performansı üzerinde büyük bir etkisi olduğunu vurgulamıştır. Örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşen, örgüt üyeliği için daha güçlü isteği olan ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyen örgütüne yüksek seviyede bağlı bir iş görenin var olması ile örgütün performansını artırır (Nehme, 2009:2).

Örgütsel bağlılık, üç değişkenle karakterize edilmekte:

- Örgütün hedef ve normlarına kuvvetli bir inanç ve kabul gösterme,
- Örgüt adına anlamlı gayret göstermeye isteklilik ve
- Örgütte üyeliğinin devam ettirilmesine kuvvetli bir arzu duymadır. (Demirel,2009:269)

1.2.1. Örgütsel Bağlılığın Bileşenleri

Örgüte bağlılık; örgütle kurulan sevgi bağı ve bütünleşmeden doğan duygusal bağlılık (affective Commitment), örgütten ayrılmanın sebep olacağı maliyetten kaynaklanan devam bağlılığı (continuance Commitment) ve örgütte bulunma sorumluluğunu taşımaktan doğan ilkesel bağlılık (normative Commitment) olarak üç düzeyde incelenmiştir (Ekinci,2006;33).

a-Duygusal (affective) Bağlılık; Literatürde örgütsel bağlılığın en yaygın kullanılan boyutudur. Çalışanların duygusal bağlılığı, örgütle bütünleşmesini ve örgüte katılım sağlamasını ifade eder. Örgüte kuvvetli bir bağ ile bağlı olan çalışanlar, örgüt üyeliğiyle özdeşleşir, örgütle bütünleşir ve örgüt bir parçası olur (Meyer, Allen,1990;2). Duygusal bağlılık, örgütteki çalışanların duygusal bir bağ ile kendi tercihleriyle örgütte kalma isteği olarak ifade edilmektedir (Boylu, vd.,2007). Duygusal bağlılık, çalışanların örgütlerine pasif bir şekilde itaat etmelerinden daha fazlasıdır. Çalışanlar örgütlerinin daha başarılı olabilmesi için kendileri ile ilgili, bazı fedakârlıkları yapmaya gönülden razı olma durumunu içeren aktif bir duygusal bağdır (Demirel, 2009:270). Güçlü duygusal bağlılıkla örgütte bulunanlar, bunu zorunlu olarak değil, örgütte bulunmayı kendileri tercih ettikleri için devam ederler.

b-Devam (continuance) Bağlılığı; Örgütsel bağlılığın devam bileşeni; bireylerin yaptığı yatırımların sayısı (yan yatırım) veya büyüklüğü ile algılanan alternatiflerin eksikliği gibi iki faktör temelinde gelişeceği ileri sürülmektedir. Ancak yan yatırımları kazanmak örgütte devamlı çalışmayı gerektirir. Çalışanların örgütte kalma olasılığı yapılan yatırımların(kıdem) büyüklüğü ve sayısı ile pozitif ilişkilidir. Yatırımlar gibi istihdam alternatiflerinin eksikliği de örgütten ayrılma ile ilgili algılanan maliyetleri artırır. (Allen Meyer; 1990;4). Ekonomik unsurlar temeline dayanan devam bağlılığını başka bir tanımla ifade edersek; çalışanların, örgütten ayrılmaları halinde mevcut yatırımlarını ve ek yararlarını kaybedeceklerine olan inançları ve sınırlı iş imkanlarının olması nedeni ile zorunlu olarak örgütte çalışmaya devam etmeleri şeklinde tanımlanır. Dolayısıyla örgütte yaptığı yatırımlar arttıkça ve alternatif iş imkanları azaldıkça çalışanlar örgütlerine olan devam bağlılığı artacaktır (Sabuncuoğlu, 2007:614).

c-Normatif (normative) Bağlılık; Zorunlu bağlılık, çalışanın örgütte bulunma inancını yoğun olarak hissettiği bir bağlılıktır. Çalışan örgüte bağlılığını bir görev olarak düşünmektedir. Dolayısıyla çalışan bireyin örgütte bulunma, görev ve sorumluluğuyla ilgili duygularını göstermektedir (Demirel, 2009: 271). Normatif bağlılığın, bireyin hem önceki deneyimlerinden (Ailesel ve kültürel sosyalleşme) hem de örgüte girdikten sonraki deneyimlerinden (örgütsel sosyalleşme) etkilendiği ileri sürülmüştür (Allen Meyer,1990;4). Çalışanların örgüte bağlılığı, kendi bireysel faydaları için bu şekilde davranmak istemelerinden kaynaklanmaz. Ancak örgüte bağlılıklarını doğru ve etik buldukları için bu tür davranışsal eylemleri sergilemektedirler. Birçok çalışma göstermiştir ki örgütsel bağlılığın yüksekliği çalışanlarda performansı, örgütlerde verimliliği arttırmış; örgütsel sinizmi, işe devamsızlığı, işten ayrılma niyetini, personel devir hızını azaltmıştır (Kıraç,2012:89).

2. LİTERATÜR TARAMASI

Örgütsel İletişim ve örgütsel bağlılık kavramlarının önemini ve örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmaların bir kısmı aşağıda ifade edilmiştir.

Agarwal ve Sajid (2017) Kamu sektöründe örgütsel bağlılık boyutlarının ve iş tatmininin yüksek olduğunu, özel sektörde ciro hedeflerinin daha yüksek olması nedeniyle, özel sektöre kıyasla kamu sektöründe iş tatmini, duygusal ve normatif bağlılığın önemli ölçüde fazla olduğu, örgütsel bağlılık ile ciro hedefleri arasında negatif bir ilişki olduğu ifade edilmektedir.

Khera (2017) Duygusal ve devam bağlılığı ile tükenmişlik arasında olumsuz yönde ilişki olduğunu, normatif bağlılık ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını saptamıştır. Tükenmişliğin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutları örgütsel bağlılıkla negatif yönlü ilişki göstermektedir. Ancak kişisel başarı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Gürsoy ve Aydemir (2017) Kamu kurumlarında yüksek kalite ve verim elde edilmesinin örgütüne bağlı çalışan ile gerçekleşeceğini, teknolojinin hızla değiştiği bu çağda örgütlerin faaliyetlerini çağın koşullarına uygun ifa edebilmeleri için personel güçlendirme uygulamalarına önem vermeleri gerektiğini ve iyi bir personel güçlendirme stratejisi uygulayarak kurumun verimlilik seviyesinde yüksek oranda artış olacağı ifade etmişler.

Hadian (2017) Örgütsel kültürün ve örgütsel bağlılığın kamu hizmetlerinin kalitesini önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir.

Topsakaloğlu (2015) örgütsel iletişim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin istatistikî olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu ifade edilmiştir. İş görenlerin örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık seviyeleriyle yaşı, cinsiyeti ve çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı, sadece eğitim durumuyla anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmektedir.

Saltık ve arkadaşlarının (2015) örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık ile çalışanların sosyo-demografik değişkenleri arasındaki etkileşimi saptamak amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada demografik değişkenlerle, iletişim ve bağlılığın alt bileşenleri arasında anlamlı farklılıkların bulunduğu ifade edilmiştir.

Öztürk (2014) örgütsel iletişim örgütsel bağlılığı kısmi olarak etkilediğini, içsel iletişim, dikey iletişim ve iletişim tarzıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu ve iletişimde geri bildirim, yatay ve biçimsel iletişimle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı ifade edilmiştir.

Günlük ve arkadaşları (2013) iş tatmininin örgüte duygusal ve normatif bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde, örgüte devam bağlılığı üzerinde ise negatif bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir.

Jaitli ve Hua (2013) çalışanların aidiyet duygusu ile işyeri fiziksel koşulları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada her iki kavram arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ve fiziksel koşulların aidiyet duygusunu etkilediğini ifade etmişlerdir.

Kıraç (2012) iş görenlerin iletişimin etkisiyle örgüte duygusal bağlılık hissettiklerini ve örgütün başarısını ön planda tuttuklarını ileri sürmüştür. İş görenlerin aralarındaki iletişimin genel olarak olumlu olduğunu ifade etmiştir.

Yılmaz (2011) örgütsel bağlılık seviyesinin yüksek ve örgüt içi iletişimin iyi düzeyde olduğunu, duygusal bağlılığın, örgütsel iletişim, yönetici davranışları ve bilgi paylaşımı ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu ifade etmiştir.

Carrie`re ve Bourque (2009) örgüt içi iletişim uygulamalarının, İletişim memnuniyetindeki değişimin yüzde 49,8'ini, iş tatmini içindeki değişimin yüzde 23.4'ünü ve duygusal örgütsel bağlılıktaki değişimin yüzde 17.5'ini açıkladığını gösteren bulgular elde etmişlerdir. Örgüt içi iletişim uygulamaları, iş tatminini ve duygusal örgütsel bağlılığı ancak çalışanlar arasında iletişim memnuniyetini arttırsa etkileyeceğini, örgüt içi iletişim uygulamaları ile iletişim memnuniyeti arasında, iletişim memnuniyeti ile iş tatmini arasında, iş tatmini ile duygusal örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğunu ifade etmişlerdir.

Akbaş (2008) iş görenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin yüksek olduğunu, örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim düzeyi ile katılımcıların cinsiyetleri arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu, regresyon analizi sonucunda örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Ada ve arkadaşlarının (2008) gerçekleştirdikleri çalışmada, etkili bir iletişim sistemi ile, iş görenlerin bağlılığının arttığını, işletmenin amaçlarını benimseyen iş görenler ile çalışma imkanının olduğunu, bu durumda rekabet üstünlüğü sağlamada başarı getirdiği vurgulanmaktadır. Aynı zamanda çalışanların işletmeye olan bağlılıklarıyla kendi amaçlarına daha hızlı ulaşabildikleri ifade edilmiştir.

Başıyğit (2006) örgütün temel yapısını oluşturan iletişimin bağlılıkta da önemli bir unsur olduğunu, biçimsel olmayan iletişimin örgütsel bağlılığı etkilemediğini, örgüt içindeki dedikodu ve söylentilerin örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediğini, örgüt içi bilgi paylaşımı ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin olumlu olduğunu ifade etmiştir.

Ekinci (2006) örgütsel iletişim ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel iletişim seviyesi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerinin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir.

3.ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: BİR UYGULAMA

Çalışmamızın bu bölümünde çalışmamızın amacı, yöntemi, bulguları ve analizler sonucu elde edilen sonuçları yer almaktadır.

3.1. Çalışmanın Amacı

Çalışmamızın amacı, kamu kurumlarında çalışan büro personellerinin Örgütsel iletişim düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektir.

3.2.Çalışmanın Evreni ve Örnekleme

Çalışmamızın evrenini örneklemini Van- Edremit ilçesinde Kaymakamlığa bağlı kamu kurumlarında görev yapan büro personelleri oluşturmaktadır. Örnekleminizde 158 çalışana ulaşılmış olup, bazı formların eksik ya da hatalı doldurulmasından dolayı ancak çalışmamıza 144 katılımcı katılmıştır. 144 katılımcıyla yüz yüze anket çalışması yapılmıştır. Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde SPSS 20 bilgisayar paket programı kullanılmıştır.

3.3.Çalışmanın Yöntemi

Çalışmamızda 25 soruluk anket formu kullanılmıştır. Kullandığımız anket Topsakaloğlu (2015) yılında yapılan çalışmadan uyarlanarak düzenlenmiştir. Anketin birinci bölümündeki 5 soru çalışanların demografik özelliklerini, ikinci bölümdeki 9 soru çalışanların örgütsel iletişim düzeylerini, üçüncü bölümdeki 9 soru ise örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeye yöneliktir. Çalışmamızın ikinci ve üçüncü bölümündeki sorular 5’li Likert tipi ölçeklerden oluşur ve “1- Kesinlikle **Katılmıyorum**... 5-Kesinlikle Katılıyorum arasında değişen cevaplardan oluşmaktadır.

3.4.Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

3.4.1.Demografik Faktörler

Ankete katılan kamu kurumu büro personelinin demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmektedir. Ankete katılan büro personelinin %25’i bayan %74,3’ü erkektir. Araştırmamıza katılan katılımcıların yaş değişkeni dikkate alındığında 18-24 yaş aralığında %4,2’sini, 25-34 yaş aralığında %54,2’sini, 35-44 yaş aralığında %20,1’ini, 45-59 yaş aralığında %20,1’ini, 60 yaş ve üzeri ise %1,4’ünü oluşturmaktadır. “25-34” yaş aralığındaki kamu kurumu büro personeli anketimize en çok katılım sağlamıştır. Çalışmamızda katılımcıların mesleki deneyimleri değerlendirildiğinde 1 yıldan az %7,6’sı, 1-5 yıl %26,4’ünü, 6-10 yıl %28,5’ini, 11-15 yıl %16’sını, 16 yıl ve üzeri ise %21,5’i mesleki deneyime sahip olduğu görülür. Çalışmamıza katılan katılımcıların eğitim durumu değerlendirildiğinde ise ; lise %29,2, yüksekokul %22,2’sini, lisans %41,7’sini Lisansüstü %6,3’ünü, doktora ise %0,7’sini oluşturmaktadır. Eğitim duruma göre katılımcıların çoğunluğu %41,7 oranında lisans mezunudur.

Tablo 1:Kamu Kurumu Büro Personelinin Demografik Özellikleri

		Frekans	%			Frekans	(%)
Cinsiyet	Erkek	107	74,3	Eğitim Durumu	Lise	42	29,2
	Kadın	37	25,7		Yüksekokul	32	22,2
					Lisans	60	41,7
					Lisansüstü	9	6,3
					Doktora	1	0,7
Yaş	18-24	6	4,2	Mesleki Deneyim	1 yıldan az	11	7,6
	25-34	78	54,2		1-5 yıl	38	26,4
	35-44	29	20,1		6-10 yıl	41	28,5

Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Uygulama

	45-59	29	20,1		11-15 yıl	23	16
	60+	2	1,4		16 yıl ve üzeri	31	21,5
	Toplam	144	100		Toplam	144	100

3.4.2. Güvenilirlik Analizi

Çalışmamız sonucunda elde ettiğimiz verilere güvenilirlik analizi yapılmıştır. Çalışmamızda yer alan Likert ölçekli 20 sorunun güvenilirliğini ölçmek için Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi ile ölçülmüştür. Tablo 2'de de görüldüğü gibi ölçeklerimizin genel güvenilirlik düzeyi 0,880'dir. Sosyal bilim araştırmalarında minimum güvenilirlik düzeyi 0,70 olarak bilinir.

Tablo :2 Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Örgütsel İletişim	9	0,942
Örgütsel Bağlılık	11	0,634
Genel Güvenilirlik	20	0,880

3.4.3. Çalışmanın Bulguları

Kamu kurumları büro personelinin örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim hakkındaki düşüncelerinin belirlenmesi yönelik uygulama bölümünde; katılımcıların verdiği cevaplar 5'li Likert ölçek üzerinde değerlendirilmiştir.

Tablo 3: Ölçek İfadelerine Verilen Cevaplar

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Karasızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Öİ1"Önerilerimizi ya da sorunlarımızı iletmek üzere, gerektiğinde bir üst amire/kişiye kolaylıkla ulaşabiliyorum."	Sıklık	7	12	11	59	55
	Yüzdellik	4,9	8,3	7,6	41	38,2
Öİ2"Yöneticiniz daha başarılı olmamız için bize destek veriyor."	Sıklık	5	14	16	52	57
	Yüzdellik	3,5	9,7	11,1	36,1	39,6
Öİ3"İşimizi en iyi şekilde yapma konusundaki çabalarımız yönetici tarafından takdirle karşılanıyor."	Sıklık	9	10	16	60	49
	Yüzdellik	6,3	6,9	11,1	41,7	34
Öİ4"Kurumumuz yönetiminin eğitim ve mesleki gelişimimizle ilgilendiğine inanıyorum."	Sıklık	12	15	20	61	36
	Yüzdellik	8,3	10,4	13,6	42,4	25
Öİ5"Yöneticilerin çalışanların problemleriyle yakından ilgilendiklerine ve bu problemleri çözüm bulmak için yeterince gayret gösterdiklerine inanıyorum."	Sıklık	7	19	15	62	41
	Yüzdellik	4,9	13,2	10,4	43,1	28,5
Öİ6"Kurumumuzda yönetimin kişilerin yanlış hareketine gereken tepkiyi gösterdiğine inanıyorum."	Sıklık	8	15	24	61	36
	Yüzdellik	5,6	10,4	16,7	42,4	25
Öİ7"Kurumumuzda çalışanlara adil davranıldığını düşünüyorum."	Sıklık	10	16	24	57	37
	Yüzdellik	6,9	11,1	16,7	39,6	25,7
Öİ8"Kurumumuzda iş yapmanız için gerekli bilgilere/verilere kolaylıkla ulaşabiliyorum."	Sıklık	3	8	16	76	41
	Yüzdellik	2,1	5,6	11,1	52,8	28,5
Öİ9"Kurumiçi iletişimden memnunuz."	Sıklık	3	11	13	68	49

	Yüzdellik	2,1	7,6	9	47,2	34
	Sıklık	5	5	21	62	51
ÖB1"Bu kurumda kendimi "ailenin bir üyesi gibi" hissediyorum.	Yüzdellik	3,5	3,5	14,6	43,1	35,4
ÖB2"Kariyerimin kalan kısmında da bu kurumda olmak beni çok mutlu eder.	Sıklık	7	10	31	49	47
	Yüzdellik	4,9	6,9	21,5	34	32,6
ÖB3"İnsanın çalıştığı kuruma her zaman sadık olması gerektiğine inanıyorum.	Sıklık	3	1	3	38	99
	Yüzdellik	2,1	0,7	2,1	26,4	68,8
ÖB4"Kurumumda çalışmayanlara işimden ve kurumumdan bahsetmekten keyif alıyorum.	Sıklık	13	29	9	50	43
	Yüzdellik	9	20,1	6,3	34,7	29,9
ÖB5"Gerçekten kurumun problemlerini benim problemimmiş gibi hissediyorum.	Sıklık	3	7	6	59	69
	Yüzdellik	2,1	4,9	4,2	41	47,9
ÖB6"Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	Sıklık	5	9	19	65	46
	Yüzdellik	3,5	6,3	13,2	45,1	31,9
ÖB7"Bu kuruma ilişkin güçlü bir aidiyet hissine sahip değilim .	Sıklık	40	46	25	23	10
	Yüzdellik	27,8	31,9	17,4	16	6,9
ÖB8"İnsanın çalıştığı kuruma her koşulda bağlılık hissetmesi bana pek anlamlı gelmiyor .	Sıklık	43	60	15	19	7
	Yüzdellik	29,9	41,7	10,4	13,2	4,9
ÖB9"Kurumumda çalışmaya devam etme zorunluluğu hissetmiyorum .	Sıklık	39	58	18	20	9
	Yüzdellik	27,1	40,3	12,5	13,9	6,3
ÖB10"Bu kurumdan ayrılmak istemeyişimin nedenlerinden biri, sunulan imkanların yeterliliğidir.	Sıklık	9	31	22	44	38
	Yüzdellik	6,3	21,5	15,3	30,6	26,4
ÖB11"Bu kuruma olan bağlılığımı başka bir kuruma da gösterebilirim.	Sıklık	5	3	21	54	61
	Yüzdellik	3,5	2,1	14,6	37,5	42,4

Tablo 3'te görüldüğü gibi katılımcıların % 79,2'si önerilerini ya da sorunlarını iletmek üzere, gerektiğinde bir üst amire kolaylıkla ulaşabildiğini, %13,2'si ise ulaşamadığını ifade etmiştir. Anketimize katılanların %75,7'si yöneticilerinin başarılı olmaları konusunda destek verdiğini, %13,2'si ise destek vermediğini ifade etmiştir. Katılımcıların %75,7'si işlerini en şekilde yapma konusundaki çabalarının yönetici tarafından takdirle karşılandığını, %13,2'si takdirle karşılanmadığını iletmışlerdir. Katılımcıların kurumumuzun yönetiminin eğitim ve mesleki gelişimimizle ilgilendiğine inanıyorum sorusuna %67,4'ünün katıldığı, %18,7'sinin katılmadığı görülmektedir. Araştırmamıza katılanların %71,6'sı yöneticilerinin çalışanların sorunlarıyla yakından ilgilendiğini ve bu sorunları çözmek için yeterince çaba gösterdiklerine inanırken, %18,1'i ise inanmadığını ifade etmektedir. Katılımcıların %67,4'ü yönetimin kişilerin yanlış hareketlerine tepki gösterdiğine inanırken, %16'sı inanmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların %65,3'ü kurumlarında çalışanlara adil davranıldığını düşünürken, %18'i ise adil davranılmadığını düşünmektedir. Katılımcıların %81,2'si kurum içi iletişimden memnun olduğunu, %9,7'si memnun olmadığını ifade etmiştir. Araştırmamıza katılan katılımcıların %78,5'i kurumda kendisini 'bir ailenin üyesi gibi' hissettiğini, %7'si kurumunda kendisini ailenin üyesi gibi hissetmediğini ifade etmiştir. Çalışmamıza katılan kurumlardaki çalışanların güçlü bir duygusal bağlılıklarının olduğu görülmektedir. Katılımcıların %66,6'sı Kariyerinin geri kalan kısmında kurumda olmanın kendilerini çok mutlu edeceğine, %11,8'i mutlu etmeyeceğini ifade etmiştir. Çalışmamıza

Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Uygulama

katılanların %95,2'si insanın her zaman çalıştığı kuruma sadık kalması gerektiğine inanırken % 2,8'gerekmediğine inanmaktadır. Çalışanlarının kurumlarına olan bağlılığının çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Anketimize katılanların %64,6'sı kurumu ile ilgili işinden ve kurumundan kurum dışında bahsetmekten keyif aldığını, %29,1'ikeyif almadığını ifade etmiştir. Araştırmamıza katılanların %88,9'u kurum problemlerini kendi problemleriymiş gibi hissettiğini %7'si ise hissetmediğini ifade etmiştir. Katılımcıların %77'si çalıştığı kuruma çok şey borçlu olduğunu, %9,8'i borçlu olmadığını beyan etmiştir. Hem kurum problemlerini kendi problemleriymiş gibi görmeleri hem de kuruma çok şey borçlu olduğunu ifade etmeleri çalışanların kurumlarında özverili ve daha verimli çalışacakları anlamına gelebilir. Elde edilen bulgular, çalışanların bu kurumda çalışmaktan oldukça mutlu oldukları şeklinde değerlendirilebilir. Anketimize katılan katılımcıların %59,7'si kuruma ilişkin güçlü bir aidiyet duygusuna sahip değilim soruna katılmadığını, %22,9'u ise katıldığını ifade etmektedir. Katılımcıların kurumlarına ilişkin güçlü düzeyde bağlılık hissettikleri görülmüştür. Katılımcıların %71,6'sı insanın her koşulda kuruma bağlılık hissetmesi bana pek anlamlı gelmiyor sorusuna katılmadığını, %26'sı ise katıldığını ifade etmektedir. Araştırmamıza katılan katılımcıların %67,4'ü kurumunda çalışma zorunluluğu hissetmiyorum sorusuna katılmadığını, %20,2'si ise katıldığını beyan etmiştir. Anketimize katılanların %57'si kurumundan ayrılmak istemeyişinin nedenlerinden birini sunulan imkânların yeterliliği olarak değerlendirmekte, %27,8 yeterli olmadığını ifade etmektedir. Çalışmamıza katılanların %79,9'u kurumuna olan bağlılığını başka bir kuruma gösterebileceğini, %5,6'sı ise gösteremeyeceğini ifade etmiştir.

Tablo :4 Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi

		Örgütsel İletişim	Örgütsel Bağlılık
Örgütsel İletişim	PearsonCorrelation	1	0,535**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	144	144
Örgütsel Bağlılık	PearsonCorrelation	0,535**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	144	144

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 4'de de görüldüğü gibi örgütsel İletişim ile örgütsel bağlılık arasında örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim arasında orta şiddette ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo:5 Örgütsel Bağlılığı Açıklayan Örgütsel İletişime İlişkin Basit Regresyon Değerleri

<i>Bağımsız değişkenler</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>Korelasyon</i>
Sabit	0,479	0,452		1,059	,29 1	0,535
Örgütsel Bağlılık	0,957	0,127	0,535	7,547	,00 0	
F _(1,142) = 56,957 p=,000 R=,535 R ² =,286						

Örgütsel bağlılık ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkiyi gösteren R değeri 0,535 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık bağımlı değişken, örgütsel iletişim bağımsız değişken olarak kabul edildiğinde, iletişimin örgütsel bağlılığa etkisi R değerine göre pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılıktaki değişimin %,28,6'sını açıkladığı saptanmıştır. Örgütsel bağlılık R² değerine göre %28,6 oranında örgütsel iletişimle ifade edilmiştir. Beta katsayısı, 0,535, p<0.01 anlamlılık düzeyinde anlamlı, pozitif yönlü bir birlikteliğin varlığını göstermektedir.

SONUÇ

İletişim hem yöneticilerin başarısını hem de örgütün etkinliğini artırmaktadır. Örgüt çalışanlarını bilgilendirme, etkileme ve motive etmede kullanılan en önemli araçlardan biri de iletişimdir. Sözlü veya yazılı ya da resmi ya da gayri resmi iletişim ve diğer iletişim şekilleri çalışanlar arasında etkileşimi birlikteliği artıracaktır. Güçlü bir iletişimi ağına sahip olan örgütlerin çalışanları örgütlerine olan bağlılık düzeyleri yüksek düzeydedir. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışan da kendisini örgütünün bir parçası olarak hissedecektir. Çalışanın kendisini örgütüyle bütünleştirmesi ve içselleştirmesi çalışanların daha verimli etkin ve öz verimli olarak çalışacağını göstermektedir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan örgütlerde iş gören devir oranı düşük olacak, ancak çalışanların iş tatmin düzeyleri yüksek olacaktır.

Araştırmamızda kamu kurumu büro personelinin örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık algı ve tutumları değerlendirilmiş, örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığı etkileyip etkilemediği sorusuna yanıt aranmıştır. Gerçekleştirilen analizler neticesinde, örgütsel iletişim ile örgütsel bağlılık arasında orta şiddette pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğunu önerileri ya da sorunlarını bir üst amirine kolaylıkla iletebildiğini, bu durumda örgüt içinde dikey iletişimin yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. Yine araştırmamıza katılanların büyük bir çoğunluğunun yöneticilerinin başarılı olmaları konusunda destek verdiğini, işlerini en şekilde yapma konusundaki çabalarının yönetici tarafından takdirle karşılandığını aynı zamanda yöneticilerinin çalışanların sorunlarıyla yakından ilgilendiğini ve bu sorunları çözmek için yeterince çaba gösterdiğine inanmaktadır. Bu durumun çalışanları motive ederek işe devamsızlığı azaltacaktır ve çalışanları örgütüyle özdeşleştirecektir. Katılımcıların büyük çoğunluğu kurum içi iletişimden memnun olduğunu beyan etmiştir. Örgüt çalışanlarının birbiriyle ve örgüt ile olan iletişimleri örgütsel bağlılık düzeylerinde çalışanların verimliliğini artıracakları öngörülebilir.

Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Uygulama

Katılımcıların büyük çoğunluğunun kurumlarına karşı güçlü bir duygusal bağlılıkları olduğu ifade edilebilir. Katılımcıların yüksek çoğunluğu insanın her zaman çalıştığı kuruma sadık kalması gerektiğine inanmaktadır. Araştırmamıza katılanların büyük çoğunluğu kurum problemlerini kendi problemleriymiş gibi hissettiğini bu durumda da çalışanların kurumlarıyla bütünleştiklerini, kurumlarıyla kendilerini içselleştirdiklerini söyleyebiliriz. Katılımcıların çoğunluğunun çalıştığı kuruma çok şey borçlu olduğunu beyan etmesi, kuruma ilişkin güçlü bir aidiyet duygusuna sahip değilim soruna katılmadığını ve kurumunda çalışma zorunluluğu hissetmiyorum sorusuna katılmadığını ifade etmesi, çalışanların normatif bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğunu gösterir. Anketimize katılanların çoğunluğunun kurumundan ayrılmak istemeyişinin nedenlerinden birini sunulan imkânların yeterliliği olarak değerlendirmesi çalışanların devam bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu gösterir.

Çalışmamız sonuçlarında da görüldüğü gibi örgütler için örgütsel iletişimin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Örgüt içinde çalışanlar arasındaki iletişim, samimiyeti, birlikte çalışmanın getireceği mutluluğu, yatay ve dikey iletişimin çalışanlara sağlayacağı motivasyonu artırmak için iyi bir örgütsel iletişim ağının kurulması ve geliştirilmesi ve desteklenmesiyle mümkündür. Çünkü örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanın verimliliğini artıracaktır. Dolayısıyla örgütün verimliliğini artırarak örgütün devamlılığını sağlayacaktır. Çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi ve çalışanların bu şekilde düşünmesi iş gören tatmin düzeyini arttıracaktır. İş devamsızlığı ve personel devir hızını azaltacaktır.

Çalışmamıza sadece bir ilçeye bağlı kamu kurumu büro personeline yapılmıştır. Günümüz teknoloji çağında iletişimin ve bilgi paylaşımının için örgütlerin sürekliliği ve rekabet edebilmesi için çok önemli olduğu ve rekabet ve sürekliliği ancak çalışanlarına yapacağı yatırımlar sayesinde elde edebileceği kaçınılmazdır. Bu nedenle benzer çalışmalar hem kamu hem de özel sektör çalışanlarına yapılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Agarwal, P., & Sajid, S.M., (2017). A Study Of Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention Among Public And Private Sector Employees, *Journal Of Management Research*, 3(17),123 –136.

Ada, N., Alver, İ., Atlı, F, (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, (2)8, 487-518.

Akbaş, B. (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Başığit, A. (2006). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Boylu, Y., Pelit, E., & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 511(44), 55-74
- Carrie`Re J, 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, Telfer School Of Management, University Of Ottawa, Ottawa, Canada, *Career Development International*, (14) 1,29-49.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılığın İç Hizmet Kalitesi Üzerine Etkisi: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 269-281.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61
- Durna,U. & Eren,V.,(2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Ekinci, A. (2006). Örgütsel İletişim ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Günlük, M. Özer, G., & Özcan, M. (2013). İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi, *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*,20 (9), 57-76.
- Gürsoy, H., & Aydemir, İ. (2017). Personel Güçlendirmenin Kurumsal Bağlılığa Etkisi: Güvenlikten Sorumlu Bir Kamu Kurumunda Araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 95-119.
- Nehmeh, R. (2009). What Is Organizational Commitment, Why Should Managers Want It In Their Workforce And Is There Any Cost Effective Way To Secure It?“,*Swc Paper Center*, (5),2.
- Hadian, D. (2017). The Realtionship Organizational Culture And Organizational Commitment On Public Service Quality; Perspective Local Government In Bandung, *Indonesia,International Review Of Management And Marketing*, 7(1), 230-237.
- Jaitlı, R., & Hua, Y. (2013). Measuring Sense Of Beloning Among Employees Working At A Corporate Campus, *Journal Of Corporate Real Estate*, 2(15), 117-135
- Karatepe, S. (2005). Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, Ankara, 2005 Nobel Yayınları.
- Khera, A. (2017). Impact Of Organizational Commitment On Burnout: A Study Among The Employees In Retail Sector In India, *International Journal Of Research In Commerce & Management*, 7(8), 58-62.
- Kıraç, E. (2012). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Algılaması Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Koçel, T. (1999), İşletme Yöneticiliği, İstanbul, 1999, Beta Yayınevi,
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization, *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Öztürk, M.H. (2014). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Uygulama, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Sabuncuoğlu, E.T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 613-628
- Saltık, B., Oğuzhan, A., & Ünsar, A.S. (2015). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Bir Alan Araştırması, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, (52) 600, 47-58.
- Topsakaloğlu, S. (2015). Türk Kamu Yönetiminde Kamu Çalışanları Arasındaki Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Mutki İlçesi Örneği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tutar, H. (2003). Örgütsel İletişim, Ankara, 2003, Seçkin Yayınları.
- Yılmaz, E. (2011). Örgütsel Bağlılığa İletişimin Etkisi: Bir Örnek Olay, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.