



T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TARIM EKONOMİSİ ANABİLİM DALI



**İLETİŞİM İKLİMİ İLE YENİLİKÇİ İŞ
DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ETKİSİ:
TARIM PERSONELİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA**

GÜLŞAH TÜRKMEN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KIRŞEHİR

2026



T.C.
KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TARIM EKONOMİSİ ANABİLİM DALI



**İLETİŞİM İKLİMİ İLE YENİLİKÇİ İŞ
DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ETKİSİ:
TARIM PERSONELİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA**

GÜLŞAH TÜRKMEN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Halil Özcan ÖZDEMİR

KIRŞEHİR

2026

KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI
ETİK BEYANI

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesini okuduğumu ve anladığımı ve Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Tez olarak sunduğum bu çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda bu konuda hakkımda yapılacak tüm yasal işlemleri ve aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

...../...../2026

Gülşah TÜRKMEN

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

Sayfa No

İÇİNDEKİLER DİZİNİ	I
TEŞEKKÜR	III
ÖZET	V
ABSTRACT	VII
TABLolar DİZİNİ	IX
ŞEKİLLER DİZİNİ	XI
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XIII
1. GİRİŞ	1
1.1. Amaç.....	4
1.2. Tezin Önemi.....	4
1.3. Varsayımlar.....	6
1.4. Araştırma Sınırlılıkları.....	7
1.5. Örgütsel Bağlılık.....	7
1.5.1. Örgütsel bağlılık ve tarihçesi genel tanımlamalar.....	7
1.5.2. Örgütsel bağlılık ile ilgili benzer kavramlar.....	10
1.5.3. Örgütsel bağlılık sınıflandırılması.....	12
1.5.4. Diğer bağlılık yaklaşımları.....	19
1.6. İletişim İklimi.....	25
1.6.1. İletişim ve iletişim iklimi tanımı.....	25
1.6.2. Örgütsel iletişim ve iletişim iklimi.....	26
1.6.3. Örgütsel iletişim ikliminin boyutları değerlendirilmesi.....	29
1.7. Yenilikçi İş Davranışı.....	31
1.7.1. Yenilikçi iş davranışı ve yenilik tanımı.....	31
1.7.2. Yenilikçi iş davranışının etkileyen faktörler.....	33
1.7.3. Yenilikçi iş davranışı aşamaları.....	34
2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	37
3. MATERYAL VE METOT	41
3.1. Materyal ve Metot.....	41
3.1.1. Araştırmada kullanılan ölçekler.....	41
3.1.2. Araştırmada kullanılan analizler.....	42
3.2. Araştırmanın Teorik Modeli.....	42
4. BULGULAR VE TARTIŞMA	45

4.1. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Geçerlilik Sınaması.....	45
4.1.1. Yenilikçi iş davranışı ölçeği.....	45
4.1.2. Örgütsel bağlılık ölçeği.....	49
4.1.3. İletişim iklimi ölçeği.....	52
4.2. Demografik Bulgular.....	60
4.3. Örgütsel Bağlılık, Örgütsel İletişim İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı Betimsel İstatistikleri.....	61
4.4. Korelasyon Analizi ve Araştırma Hipotezlerinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Test Edilmesi.....	64
4.4.1. Korelasyon analizi.....	64
4.4.2. Araştırma hipotezlerinin yapısal eşitlik modeli ile test edilmesi.....	66
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	73
6. KAYNAKLAR.....	81
EKLER.....	102
EK-1 Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	102
EK-2 Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği.....	104
EK-3 Yenilikçi Davranış Ölçeği Formu.....	106
EK-4 Örgütsel Bağlılık Ölçek İzin Formu.....	107
EK-5 Örgütsel İletişim İklimi Ölçek İzin Formu.....	108
EK-6 Yenilikçi İş Davranışı Ölçek İzin Formu.....	109
EK-7 Etik Kurul İzin Formu.....	110
EK-8 İl Müdürlüğü İzin Dilekçesi.....	111
ÖZGEÇMİŞ.....	112

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca yollarımızın kesiştiği ilk andan itibaren dingin ve hoşgörölü duruşuyla bana daima ilham veren; aynı zamanda gerçek bir bilim insanının sahip olması gereken çalışma disiplinini ve etiğini bana aşıl原因 kıymetli danışmanım Doç. Dr. Halil Özcan ÖZDEMİR'e en kalbi şükranlarımı sunarım.

Yüksek lisansa başlamam gerektiğini sürekli hatırlatan ve beni en çok teşvik eden tez için düşüncelerimi ayrıca destekleyen başta kız kardeşime ve aileme büyük bir içtenlikle teşekkür ederim.

Tezimin her aşamasında gerekli desteklerini esirgemeyen kurum amirlerime, tezin iyi bir sonuca ulaşması için doğru cevaplarını esirgemeyen çalışma arkadaşlarıma ve tez veri analizi sırasında desteğini esirgemeyen arkadaşım Doç. Dr. Tülin ACAR'a teşekkürlerimi içtenlikle sunarım.

Tezi yazma sürecimde sorularıma verdikleri cevap ile bana destek olan kullanılan ölçeklerin sahibi Prof. Dr. Abidin DAĞLI, Dr. Öğr. Gör. Funda ERYILMAZ BALLI ve Dr. Öğr. Gör. İsmail ÇİMEN'e teşekkür ederim.

Tezimi, sevgili aileme ve sağlıklı bir hayata ithaf ederim.

Gülşah TÜRKMEN

Mayıs, 2026

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLETİŞİM İKLİMİ İLE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ETKİSİ: TARIM PERSONELİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA

Gülşah TÜRKMEN

KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TARIM EKONOMİSİ ANABİLİM DALI

Danışman: Doç. Dr. Halil Özcan ÖZDEMİR
Yıl: 2026, Sayfa: 134
Jüri: Doç. Dr. Halil Özcan ÖZDEMİR
Prof. Dr. Hasan Gökhan DOĞAN
Dr. Öğr. Üyesi Esra KAPLAN

Örgütsel bağlılık, örgütsel başarıya ulaşmada örgüt çalışan noktasında en önemli kilit roldür. Örgüt ve çalışan arasındaki etkileşim, günümüzde en değerli sermaye olan insan faktörü üzerinden araştırma konusu olmuştur. Özellikle örgüt ve çalışan arasındaki durumun anlaşılması, örgütsel bağlılıklarının araştırılması sonucunda hem örgüte hem de çalışana yararlı sonuçları ortaya çıkaracaktır. Örgütsel bağlılığın yararlı sonuçlarının ve etkinliğinin anlaşılmasının önemi artmıştır. Örgütsel bağlılığın anlaşılması ile örgütsel yönetsel etkinlik ve verimlilik, çalışanların bilgi ve becerilerini, iş davranışlarını dolayısıyla aralarındaki iletişim sayesinde oluşacak iletişim iklimine de yararlı olacaktır. Bu çalışma iletişim iklimi ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkide, örgütsel bağlılığın aracılık etkisini belirlemek için yapılmıştır. Tarım ve Orman Bakanlığının bünyesinde Kırşehir İl Tarım ve Orman Müdürlüğünde tarım ve hayvancılık alanı yönetim ve organizasyon yapısında yer alan 232 çalışan personel ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda kullanılan ölçeklerin sırasıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış olup, SPSS paket programı ve yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılarak yorumlanmıştır. Buradan elde edilen sonucunda iletişim iklimi ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığın iletişim iklimi ile yenilikçi iş davranış arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. Toplam iletişim iklimi ile yenilikçi davranış arasında $r=0.715$ düzeyinde güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. İletişim iklimi ile örgütsel bağlılık arasında $r=0.439$ düzeyinde orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, Örgütsel iletişim iklimi, Yenilikçi iş davranışı

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN COMMUNICATION CLIMATE AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: A STUDY ON AGRICULTURAL STAFF

Gülşah TÜRKMEN

KIRŞEHİR AHİ EVRAN UNIVERSITY
INSTITUTE OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES
DEPARTMENT OF AGRICULTURAL ECONOMICS

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Halil Özcan ÖZDEMİR
Year: 2026, Pages: 134
Juries: Assoc. Prof. Dr. Halil Özcan ÖZDEMİR
Prof. Dr. Hasan Gökhan DOĞAN
Asst. Prof. Dr. Esra KAPLAN

Organizational commitment plays a key role as the most important factor at the employee level in achieving organizational success. The interaction between the organization and its employees has become a subject of research based on the human factor, which is today's most valuable asset. In particular, understanding the relationship between the organization and its employees, and investigating their organizational commitment, will yield beneficial results for both the organization and the employees. The importance of comprehending the beneficial outcomes and effectiveness of organizational commitment has increased. By understanding organizational commitment, organizational managerial effectiveness and efficiency will be enhanced through the knowledge and skills of employees, their work behaviors, and the communication climate that will develop through their interactions. This study was conducted to determine the mediating effect of organizational commitment on the relationship between communication climate and innovative work behaviors. A survey was conducted with 232 employees working in the agricultural and livestock management and organizational structure of the Kırşehir Provincial Directorate of Agriculture and Forestry, under the Ministry of Agriculture and Forestry. Confirmatory factor analysis (CFA) was performed on the scales used, and the results were interpreted using SPSS software package and structural equation modeling (SEM). The results show a positive relationship between communication climate and innovative work behavior. Organizational commitment was found to have a mediating effect on the relationship between communication climate and innovative work behavior. A strong and positive correlation ($r=0.715$) was found between total communication climate and innovative behavior. A moderate positive correlation ($r=0.439$) was found between communication climate and organizational commitment.

Key Words: Organizational commitment, Organizational communication climate, Innovative work behavior

TABLolar DİZİNİ

	Sayfa No
Tablo 4.1. Yenilikçi İş Davranış Ölçek Maddelerinin Faktör Yapısı İçin Uyum İyilik İndeksi	46
Tablo 4.2. Yenilikçi İş Davranış Ölçek Maddelerinin Güvenirlik Analizi	46
Tablo 4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçek Maddelerinin Faktör Yapısı İçin Uyum İyilik İndeksi	49
Tablo 4.4. Örgütsel Bağlılık Ölçek Maddelerinin Güvenirlik Analizi	50
Tablo 4.5. İletişim İklimi Ölçek Maddelerinin Faktör Yapısı İçin Uyum İyilik İndeksi	56
Tablo 4.6. İletişim İklimi Ölçek Maddelerinin Güvenirlik Analizi	57
Tablo 4.7. Araştırmaya Katılan Çalışanlara İlişkin Demografik Bulgular	58
Tablo 4.8. Puanlara İlişkin Betimsel İstatistik Tablosu	60
Tablo 4.9. Örgütsel İletişim İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı Düzeyleri	63
Tablo 4.10. Örgütsel İletişim İklimi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	64
Tablo 4.11. Kurulan Yapısal Eşitlik Modeli İçin İyilik Uyum İndeksleri	68

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa No
Şekil 3.1. Araştırmanın Teorik Modeli	41
Şekil 4.1. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği t Değeri	44
Şekil 4.2. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Path Diyagramı	45
Şekil 4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği t Değeri	47
Şekil 4.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Path Diyagramı	48
Şekil 4.5. İletişim İklimi Ölçeğine İlişkin t Değeri Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Path Diyagramı	52
Şekil 4.6. İletişim İklimi Ölçeğine İlişkin t Değeri 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Path Diyagramı	53
Şekil 4.7. İletişim İklimi Ölçeğine İlişkin t Değeri 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Path Diyagramı	55
Şekil 4.8. Toplam Örgütsel Bağlılık Histogram	61
Şekil 4.9. Toplam Örgütsel İletişim İklimi Histogram	61
Şekil 4.10. Toplam Yenilikçi İş Davranışı Histogram	62
Şekil 4.11. Örgütsel İletişim İklimi ve Örgütsel Bağlılık ve Yenilikçi İş Davranış Modeli	65
Şekil 4.12. Örgütsel Bağlılık Aracı Değişkeni ile Örgütsel İletişim ve Yenilikçi İş Davranış Modeli	66
Şekil 4.13. Örgütsel Bağlılık Aracı Değişkeni ile Örgütsel İletişim ve Yenilikçi İş Davranış Modeli (Aracılık Etkisi Tespiti)	67

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Simgeler	Açıklama
X^2/sd	: ki-kare/serbestlik derecesi değeri
r	: korelasyon katsayısı
P	: olasılık değeri
%	: Yüzde

Kısaltmalar	Açıklama
AVM	: Alışveriş Merkezi
AŞ	: Anonim Şirketi
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum Endeksi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DWLS	: Çapraz Ağırlıklı En Küçük Kareler
IWB	: Innovative Work Behaviour
Lisrel	: Linear Structural Relations Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi
NFI	: Normlanmış Uyum Endeksi
ÖİK	: Özel İhtisas Komisyonu
RFI	: Görelî Uyum Endeksi
RMSEA	: Ortalama Kare Yaklaşım Hatası
SPSS	: Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi
TOB	: Tarım ve Orman Bakanlığı
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli

1. GİRİŞ

Çalışma hayatının sosyal gruplarını oluşturan insanlar, günümüz iş dünyasının hızlı değişen koşullarında sürekli bir ilişki içerisinde. Bu değişim belki de en çok sosyal grupların bir kısmının bir araya gelerek oluşturduğu örgütleri etkilemektedir. 1930'lu yıllar ve sonrasında yönetim ve örgüt açısından önemi anlaşılmış olan insan ögesi içinde bulunduğumuz zaman da önemini arttırmıştır. İş dünyasının içinde bulunduğu koşullar ve sosyal grupların varlığı sürekli değişmektedir. Örgütler de amaçları doğrultusunda faaliyetlerini gerçekleştirmek için bireyleri, örgüt çatısı altında bir araya getirerek örgütün devamlılığını, çalışma hayatını ve düzenini sağlamaktadır. Sosyal grupların oluşturduğu örgütler de çalışanlar, yapılacak işin gerçekleştirebilmesi için yapılan işin de sorumluluğunu beraberinde üstlenmektedir. Toplumun bir bileşimi olan örgütün oluşturduğu kurum ve kuruluşlarda yer alan bireylerde, sürekli çalışarak örgütlerin varlığını sürdürmektedir. Günümüz çalışma hayatında en fazla ortaya çıkan özellik örgütlerin başarısında insan sermayesi rolünün varlığıdır.

Örgüte bağlı çalışanların iş yaşantısında yaşanan hızlı değişim ve gelişme, yönetim aşamasından başlayıp bütün organizasyon yapısıyla etkileşim halinde bulunarak örgütsel ortamı etkilemektedir. Örgütte yer alan sürekli aktif olan çalışanların örgüte karşı vizyon ve misyonunu benimsemesi örgüte bağlı olmasıyla sağlanır. Çalışanın örgütünde kendiyi bağ kurup özdeşleştirmesi olan örgütsel bağlılık; örgüt için yoğun çabası sonucu kendini işine bağlaması, örgüte duyduğu bağlılığının çalışan ve örgüt ilişkisindeki en kilit noktasıdır. Çünkü örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte duyduğu örgütsel bağın sonucu oluşur. Örgütte sağlıklı ve verimli ilişkinin kurulması örgütün amacına hizmet eder ve örgütün tüm faaliyetlerine yansır. Diğer bir anlatımla örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaçlarını benimsemesinde, örgüt yararına çaba göstermesinde, kurumda sürekli kalma isteğinin devamının sağlanmasında, örgüt içi yenilikçi iş davranışları sergilenmesinde, örgütsel yönetim ve faaliyetlerine katılımlarının sağlanmasında önemli bir noktadır (Doğan ve Kılıç, 2007; Hunt ve Morgan, 1994; Öksüz ve İci, 2012).

Değişim ve gelişmenin hızla yaşandığı dünyada, teknoloji ve dış faktörlerinde sürekli değişimiyle örgütsel ortamlarda çalışma düzeninde çalışanların örgüte bağlılığında iletişim iklimi ve yenilik kavramı ön plana çıkmaktadır. Değişim ve gelişmenin hızlı yaşandığı çalışma düzeninde ki örgütün varlığında, insan iletişimi başta olmak üzere değişim ve rekabet ortamı gibi iş yaşantısında sürekli karşımıza çıkan değişik

durumları da göz önünde bulundurursak, örgütsel başarıya ulaşmanın zorluğunu da bariz şekilde karşımıza çıkaracaktır. Bu sebeple, örgütler içinde bulunduğu topluluğu etkileyebilmek için örgütsel iletişim yeteneğini ve bilginin gücünü kullanırlar. Örgüt ve çalışan arasında kurulan bağ karşılıklı olarak birbirini etkileyebilir. Örgütler, işleyişlerine uygun olarak faaliyetlerini uzun süre sürdürülmeleri için çalışanların örgütsel bağlılıklarını sağlayarak örgüte bağlılıklarını arttırmaya çalışmalıdır. Çünkü bu noktada bağlılıkla sağlanmak istenilen örgütte yer alan çalışanların gereksinimlerinin belirlenmesi ve bu gereksinimlere uygun olarak karşılık verilmesidir. Bu şekilde örgütler sahip oldukları çalışanlardan son derece verim alma fırsatını bulacaklardır. Böylece çalışanların bağlı bulunduğu örgütten duyacağı memnuniyet düzeyleri artacak dolayısıyla işyerinde yenilik yapmakta etkili olacaktır.

Örgütsel iletişimin gerçekleştiği iletişim ortamı, bireyler arasında, gruplar ve örgütlerin var olduğu yaşamın tüm alanların da karşımıza çıkmaktadır. İletişim, her organizasyon için hayati önem taşıdığı için merkezi ve önemli bir role sahiptir (Md. Nordin ve ark., 2011). Ortak bir amaca bağlı çalışma düzeninde bulunan örgüte bağlı çalışanların, toplulukların ve örgütlerin içindeki iletişimin sağlanması, örgütsel ortamın temelini oluşturur ve tüm yapıyı etkiler. Örgütsel iletişim olmadan gerçekleşmesi istenilen örgütsel eylemlerin ya da yönetim süreçlerinin başarılmaması imkânsız olup, iletişimin yokluğu ve eksikliği başarısızlığa neden olur (Yüksel, 2005). Çünkü örgütsel ortamda var olan örgütsel eylemlerin ya da süreçlerin düzgün ilerleyebilmesi, örgüte bağlı çalışan insanların örgütsel amaçları gerçekleştirme çabasıyla gerçekleştirilmesi, örgütsel etkinlik üzerinde önemli bir rolü olan örgütsel iletişim iklimiyle de gerçekleşir (Bal, 2012; Hassan ve ark., 2011). Bu yüzden örgütsel iletişimin doğru yönde ilerlemesi, örgütsel iletişime yönelik algılar yani örgütsel iletişim iklimi örgütün mevcut durumu hakkında bilgi verebilir. Örgütsel iletişim ikliminin; kurumsal bütünleşme ve örgüt içinde gerçekleşen iletişim faaliyetiyle çalışanların iletişim becerilerinin olduğunu düşünürsek; örgütlerin amaçları doğrultusunda faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi ve devamlılığını sağlayabilmelerinin ancak çalışan birey ile mümkün olabilmektedir. Örgütle çalışan ilişkisinin sürekli devam halinde olmasıyla, örgütsel iletişim iklimi ortamının da doğru anlaşılması ve sürekliliği devam edebilmektedir.

Yaşanan değişimlere paralel olarak örgütte yönetim anlayışının hızla değiştiği düzende yenilik iklimine ayak uydurmaları, örgütlerin yenilikçi olmaları değişimin bir parçası haline gelmiştir. Örgütler yenilikçiliği, örgüte bağlı çalışanların sayesinde kazanabilir (Çalışkan ve ark., 2019) ve gerçekleştirebilir. Yenilik süreçlerinin örgütte

kabul edilebilmesi ve gerçekleşebilmesi Atay (2006)'a göre örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanların örgüte ve üretime katılımıyla sağlanır. Yenilikçilik örgüte bağlı çalışanların iş davranışları, yeni fikirleri ve süreçleri uygulamasıyla gerçekleşir. Çalışanların sergilediği yenilikçi iş davranışı şekli, yeni fikirlerini ortaya koymaları ve daha sonra fikirlerinin uygulamak için çaba gösterme davranışlarıdır. (Lukes ve Stephan, 2017).

Örgütsel iletişim örgütsel yapının içinde yer alan karmaşıklık nedeniyle, bireyler arası iletişimden daha da farklıdır. Ortak hedefler içerisinde yer alan örgütlerin bel kemiği olan iletişim; örgütsel iletişim iklimi ortamının sürekli devam etmesi halinde örgüte bağlı çalışanların, davranışlarını, iletişim ortamındaki özelliklerini ortaya çıkaran ve örgütsel büyüme de rol alan yenilikçi iş davranış şekillerinin oluşmasında da yer alır. İyi bir iletişim ortamının etkin olduğu ortamda; iş birliği, çalışanlar arasında koordinasyon ve uyum sağlanabilir. Bharadwaj (2014)' a göre iletişim ortamında iletişim ikliminin; çalışanların iletişimlerdeki davranışları, alt-üst kademe ilişkilerini, karar alma süreçlerini etkilediğini belirterek, böylece örgütsel iletişim ikliminin bireyler ve birimler arasında uyum ve dayanışmanın etkili çalışma sonucunda örgütsel başarıya ulaşmada en önemli rolü üstlenmiştir.

Dinamik yapıya sahip olan kurumsal olarak insan hareketliliği ve iş akışının sürekli olarak yaşandığı kamu hizmet sektörünün bir kolu olan tarımda ve hayvancılık alanında yeniliklere ayak uydurmasıyla kamusal yararın sağlanması günümüz için önemlidir. Karaarslan (2024)'a göre kamu sektöründe ki örgütün şeffaf, hesap verebilen ve kamu yararını gözetken değerlerle ile oluştuğundan bahsetmiştir. Kamudaki işgörenlerin buldukları ortamdaki durumları ve kurallara uygun olarak yapılacak işleri gerçekleştirebilmeleri ve içinde buldukları organizasyon yapısının durumu anlaşılmalıdır. İşgörenlerin kamuda gerçekleştirdikleri hizmetin sürekliliği, örgütsel ortamda çalışanların sergiledikleri örgütsel bağlılık, örgütsel iletişim iklimi ve yenilikçi iş davranışına göre değişiklik gösterebilir. Hizmetin sürekliliği ve örgütsel başarının elde edilmesi için çalışan ve örgüt arasında karşılıklı iş birliği ve iletişim sürekliliği olmalıdır. Özetle; yüksek öneme sahip kamu kurumlarının amaçlarına ulaşabilmeleri, mevcut çalışan personel ile yöneticilerinin sürekli değişen ve gelişmekte olan bilgileri sürekli takip ederek, doğal olarak yenilikçi uygulamalar ile iyi bir iletişim ortamında sağlanan iletişim iklimi sayesinde örgütsel bağlılığı sağlanan çalışanlar sayesinde karşılık bulacaktır.

1.1. Amaç

Tarım ve Orman Bakanlığının (TOB) bünyesinde yer alan Kırşehir İl Tarım ve Orman Müdürlüğü bünyesinde çalışan 232 kişi ile yapılan çalışmada, tarım ve hayvancılık alanında yer alan tüm yönetim ve organizasyon yapısında yer alan personele iletişim iklimi ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılığı etkisinde anlamlı bir ilişkinin tespit edilmesine yöneliktir. Ayrıca; Kırşehir İl Tarım ve Orman Müdürlüğü bünyesindeki çalışan personelin demografik özelliklerinin belirlemek; örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel iletişim iklimi düzeylerini belirlenerek ve karşılaştırmak, yenilikçi iş davranışı ve örgütsel iletişim iklimi düzeylerinin belirlenmesi ve karşılaştırılması alt amaç olarak belirlenmiştir.

1.2. Tezin Önemi

Kamu sektöründe yer alan örgütün tüm varlığı, Karaarslan (2024)'a göre kamunun çıkarını gözetmesi etik ve sosyal bir yapıyı temsil ederken, çalışanların da diğer yandan örgütle bağlılığını artırması ve kamu hizmetlerinin etkin şekilde devam etmesini destekleyeceğinden bahsetmektedir.

Örgütsel bağlılık her alanda son zamanlarda en çok araştırma yapılan konularına ilişkin olarak makale ve tez taramalarında en çok sosyoloji, psikoloji, sağlık ve eğitim alanlarında ön plana çıkmaktadır. Bunun en önemli nedenlerinden biri olarak Gürbüz (2006)'ünde bahsettiği gibi çalışanların çalıştığı örgütte bütünleşmesi, örgütün amaç ve hedeflerini sahiplenerek bu doğrultuda örgütte kalmayı tercih etmesidir. Örgüt ve çalışanların birbiriyle olan ilişkilerinde oluşacak olan örgütsel bağlılığın, Kalay (2015)'a göre işgörenler tarafından üretilen çıktılar ve iş görenlerin hizmet kalitelerinin artması ile gerçekleşecek olup, örgütün ilerlemesi için örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin de irdelenmesinin önemli olduğundan bahsetmiştir.

İyi bir örgütün var olabilmesi ve içinde bulunulan yapının sürekliliğinin sağlanması için; işlerin uyum içinde yapılabilmesi, koordinasyonun da iletişim yolu ile sağlanmasıyla gerçekleşir. Örgütün içinde koordinasyonlu yapının düzenli olarak sağlanması örgütsel iletişim ikliminin göstergesidir. Nalbant (2007) 'nda bahsettiği gibi örgüt içinde yer alan uyum, ortak görüş ve koordinasyonun sağlanmasına yönelik etkin iletişim sağlamakla gerçekleşir. Örgüt içindeki uyum, çalışan insan faktörü ile gerçekleşir. Ayrıca örgüt içi iletişimin işleyişi çalışan insan faktörü olarak yöneticiler ve çalışanlar tarafından sağlanır. Saygılı (2018), örgütte yer alan yönetici ve çalışanların

iletişiminin, yöneticinin çalışanlarına verdiği emir ve talimatlar ile ayrıca çalışanların da talep ve şikayetlerini yöneticiye ilettiği iletişimin var olduğunu ve iletişim şekillerinin de çeşitli olduğundan bahsetmiştir. Şimşek (2011), örgütsel iletişimin hiyerarşik bir yapıya bağlı olduğunu biçimsel ve yatay iletişimde yönlendirme ve koordinasyon süreçlerinde etkin olacağından ve örgüt açısından performans olarak nitelendirileceğinden bahsetmiştir.

Performansını en iyi şekilde yansıtacak olan örgütler iletişimi önemsemelidir. Halis (2000), etkin bir iletişimin; kişisel tatmin ve başarı için önemli olduğuna, iletişim ile örgüt üyelerinin de zihnindeki fikirleri açığa kavuşturarak çalışmalarını etkileyebileceğini söylerken böylece yenilik kavramına da değinmiş olmuştur. Yenilikçi iş davranışı Janssen (2000)'in bahsettiği gibi bir iş rolünün, grup ya da kuruluş içinde bir rol veya performansı geliştirmek amacıyla yeni fikrin ortaya çıkması tanıtılması ve uygulanması olarak tanımlamıştır. Buradan hareketle örgüt içinde yeniliğin öneminin kabul edilmesi ve bunun sonucu olarak yenilikçi fikirlerinin ortaya çıkması çalışanın sergilediği davranış ile sağlanmış olur.

Tarım ve Orman Bakanlığı (TOB); 2024 yılı idare faaliyet raporunda güncel olarak 20 hizmet birimi, 5 bağlı kuruluş, 6 ilgili kuruluş, 162 kuruluş müdürlüğü ile 81 il ve 922 ilçede, 67.740 personeli olan kurumdur. Bakanlığın 2024 yılı idare faaliyet raporunda, çalışanlar için sürekli gelişimine destek olduğu, çalışanların teşvik edilerek desteklemesi ile personeline verdiği önem anlaşılmaktadır. Ayrıca Tarım ve Orman Bakanlığı (TOB) 2024-2028 yılı stratejik planında; kurumsal kapasiteyi geliştirmek ve sürekli öğrenen organizasyon yapısını oluşturmak amaç ve hedefidir. Bu hedefler doğrultusunda Tarım ve Orman Bakanlığı (TOB) personellerine yönelik olarak gerçekleştirilen 2024-2028 yılı stratejik plan iç paydaş analizi tespitinde; kurum içi memnuniyet derecesine etki eden kurum içi iletişim (%73) ve yöneticilerin tutumu (%77) ön plana çıkarak kurum kültürü analizinde önemi vurgulanmıştır. Diğer taraftan On İkinci Kalkınma Planına ait Özel İhtisas Komisyonu (OİK) tarafından hazırlanan, Tarımda Teknoloji Kullanımı ve Ar-ge Yenilik Güçlendirilmesi raporlarında; Tarımda Teknoloji Kullanımı raporunda da tarım, insan kaynakları ve çalışan araştırmacı kavramı ön plana çıkmaktadır. Tarımdaki vizyona ulaşmak için hazırlanan bu raporlar da mevcut duruma göre eylem planlarının içerisinde yer alan; Tarım ve Orman Bakanlığı(TOB) bünyesinde tarım teknolojileri geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması alanında, uzmanlaşmış bir araştırma ya da koordinasyon yapısının bulunmaması, strateji geliştirecek kurumsal yapılanmaların eksikliği ve kurumlarında tarım teknolojileri alanında görev yapan

araştırmacı sayısının yetersizliğinden bahsedilerek Tarım ve Orman Bakanlığı(TOB) personellerinin bu stratejiyi gerçekleştirecek kişiler olduğunu belirtmektedir. On İkinci Kalkınma Planı'nda geçen ve Tarım ve Orman Bakanlığının'da (TOB) önem verdiği Ar-ge çalışmaları ve Yenilik Güçlendirme raporlarında kamu kurum ve kuruluşlarının üniversite ile iş birliği sağlanması ile yenilikçi odaklı araştırmaların sağlanması kalkınma amaç, politika ve hedeflerinin bir parçasıdır (OİK, 2023). Bu hedef ve stratejileri kurumların amaç ve hedeflerine uygun olmaları uygun politikaların devlette geliştirilmesi için gerekli olan kamu politikası ile sağlanması kurumların sürdürülebilirliği açısından yararlı olabilecek durum olarak değerlendirilirken, kamu politikası; devlet organları ve kamu çalışanları tarafından belirli bir konu veya problemle ilgili olarak geliştirilen, aktör ve aktörlerin tarafından izlenen amaçlı eylemler ya da eylemsizlikler dizisidir. (Anderson, 2003). Örgütsel bağlılığa, iletişim iklimine ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye etki eden faktörleri anlamak için elbette çalışan kişinin ve yaptığı işin durumunun anlaşılması günümüzde gitgide önem kazanmaktadır. Sonuçta, rekabetin yüksek olduğu günümüz hayatında, kamu kurumların bütün organizasyon yapılarının ayakta durabilmeleri ve rekabet edebilmeleri için sahip oldukları en önemli sermaye olan insan kaynağının etkili ve çalışanlarını verimli olarak değerlendirilmesini sağlamaları önemlidir.

Mevcut tez çalışmasına yönelik, iletişim iklimi, örgütsel bağlılık ve yenilikçi iş davranışı üzerinde bağımlı ve bağımsız olarak birçok çalışma özellikle başta sağlık ve eğitim alanı gibi farklı kurumlarda gerçekleştirilmiş olup, Tarım ve Orman Bakanlığı (TOB) personeline ait araştırma konumuza yönelik durumunu gösterir bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu durum yıllardır göz ardı edilen tarım personellerinin örgüt içinde gerekli iletişim iklimi, yenilikçi iş davranışı ve örgütsel bağlılıklarına ait detay bilgilere ve verilere ulaşılması ile sorunlarının ve çözüm önerilerinin geliştirilmesini mümkün kılacak ve literatüre katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

1.3. Varsayımlar

Bu tez çalışmasında aşağıdaki varsayımlardan hareketle araştırma yürütülecektir.

1. Araştırmanın yapıldığı ortamda il müdürlüğü ve ilçe müdürlüğü personellerinde tez konusuna yönelik farkındalık düzeylerinin homojen olmadığı varsayılmaktadır.

2. Araştırmaya katılan personelin 3 ölçekteki soruları samimi ve objektif şekilde cevapladığı varsayılmıştır.

3. Örgütsel bağlılık, örgütsel iletişim iklimini etkileyen önemli bir değişkendir.

4. Örgütsel bağlılık, yenilikçi iş davranışını etkileyen önemli bir değişkendir.
5. Örgütsel iletişim iklimi, yenilikçi iş davranışını etkileyen önemli bir değişkendir.
6. Örgütsel iletişim iklimi, örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir değişkendir.
7. Araştırmaya konu olan değişkenlerin ve değişken arasındaki ilişkide kontrol edilemeyen değişkenlerde de olabilmektedir. Tez çalışmasında kullanılan değişkenler ile değişkenlerin arasındaki ilişkide araştırmayı yansıtacağı varsayılmaktadır.
8. Kullanılan 3 ölçeğin özelliklerinin araştırma kapsamında doğru ölçtüğü varsayılacaktır.

1.4. Araştırma Sınırlılıkları

Bu tez çalışması aşağıdaki sınırlılıkları içermektedir. Dolayısıyla bu sınırlılıklar veri değerlendirmesinde göz ardı edilmemelidir.

1. Araştırma konu bakımından örgütsel iletişim ortamındaki iletişim ve çalışanların iletişim faaliyetlerini ve becerilerini kapsayan örgütsel iletişim iklimine değinmektedir.
2. Çalışmanın uygulama kısmı Kırşehir İl Tarım ve Orman Müdürlüğü bünyesinde çalışanlar ile sınırlı olmakla birlikte sadece il ve ilçe personellerini kapsamaktadır.
3. Araştırmanın güvenilirliği çalışanların verdiği cevapların objektifliğiyle sınırlıdır.
4. Araştırma sonuçları çalışan personelin 2024 yılı Kasım ve 2025 yılı ocak ayı görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır. Buradan elde edilen verilerin tüm kamu kurumuna genellemesi söz konusu olmayacaktır.

1.5. Örgütsel Bağlılık

Araştırmamızın bu bölümünde örgütsel bağlılığın kavramsal olarak genel tanımları incelendikten sonra, örgütsel bağlılık ile ilgili kavramlara ve sınıflandırmaya yer verilmiştir.

1.5.1. Örgütsel bağlılık ve tarihçesi genel tanımlamalar

Örgütsel bağlılık konusu araştırmacılar tarafından araştırma konusunun temelinde yer almaktadır. Örgütsel bağlılık konusu günümüzde birçok çalışmada yer almakta, çok

yönlü olarak ele alınarak, çok yönlü olarak değişik faktörler ve boyutlarıyla ele alınmaktadır.

1950'li yıllardan bu yana araştırmalarda yer alan örgütsel bağlılık kavramının birçok tanımı bulunmaktadır. Yapılan çalışmaların çoğunda çalışan odaklı olarak çalışan ve örgüt etkileşimini örgüte bağlılığını çeşitli nedenlere dayandıran bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle çalışanların içinde bulunduğu örgüte aidiyet duygusunun sağlanabildiği ortamda örgütsel bağlılığın sağlanması ve örgütünde başarıya ulaşmasında önemli bir rol üstlenmektedir.

Örgütsel bağlılık konusuna ilişkin literatür göz önüne alındığında terime ait anlamını ifade eden fikir birliğinin olmadığı anlaşılmaktadır. Örgütsel bağlılık çalışma alanı genişledikçe araştırmacılar kendi düşünceleri doğrultusunda çalışma alanlarına uygun kendi anlamı olan ve farklı tanımlamaların ortaya çıktığını göstermiştir. Literatürdeki bazı tanımlar şunlardır:

Örgütsel Bağlılık;

Bir örgütte kalmak için duyulan güçlü istektir (Mowday ve ark., 1979).

Çalışanın örgütten ayrılması durumunda zaman, ücret, makam, emek gibi unsurları kaybedeceğini düşünmesi sonucunda oluşan zoraki bir bağlıdır (Becker, 1960).

Örgüt ile çalışanın amaçlarının zaman içerisinde birbiri ile bütünleşme ve uyumlu olma sürecidir (Hall ve ark., 1970).

Çalışanın örgütte edindiği ve alışkanlık kazandığı tutum ve davranışlarına, kendisini bağlamasıdır (Kiesler, 1971).

Çalışanın, örgütsel amaç ve değeri kabullenmesi ve güçlü şekilde inanabilmesi, örgüt için daha fazla çaba gösterme ve örgüte ait üye olarak kalmayı istemesidir (Porter ve ark., 1974).

Çalışanların örgütüne karşı psikolojik bağlanmasını ifade ederken, bu bağlılığın işgörenini örgüte inancını, işe katılımının ve sadakatini de içerir (O'Reilly, 1989).

Örgütün hedef ve çıkarlarına ulaşma aşamalarında eylemde bulunmak için oluşan içselleştirilmiş normatif baskıların bütünüdür (Wiener, 1982).

Bir örgütün öğelerinin amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir (Reichers, 1985).

Çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir çalışan üyesi olmaya devam etmeye istekli olmasıdır (Keith ve Newstonn, 1989).

Kişinin içinde bulunduğu örgüt ile kurduğu kuvvetli kimlik birliğinin ve kendisini de örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir (Schermerhorn ve ark., 1993).

Çalışanın bireysel özelliklerini, kıdemini, başarı ihtiyacını ve sorumluluk bilinci ile uzmanlık duygusunu kapsar (Thornhill ve ark., 1996).

Çalışanın işyerine psikolojik bağlılığının bir sonucu olarak, örgütte kalması ve örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir (Morrow, 1983).

Çalışanın örgütle ilişkisini gösteren psikolojik bir durum olduğundan, çalışan açısından örgütte kalma üyeliğinin devam edip etmeme kararının belirleyici olduğunun göstergesidir (Meyer ve ark., 1993).

Çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi gösteren, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Allen ve Meyer, 1997).

İşgörenin, işletmesine bağlılığının derecesidir (Wahn, 1998).

Çalışanın örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesidir (Baysal ve Paksoy, 1999).

İşe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere çalışanın örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder (Ölçüm, 2004).

Birey ve örgüt arasında algılanan uyumun bir fonksiyonudur (Çöl, 2004).

Çalışanın örgütte kalma ve çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir (Yalçın ve İplik, 2005).

İşgörenlerin örgüte karşı hissetmiş olduğu bağın sağlamlığıdır (Bayram, 2005).

Çalışanın bir örgüt ile özdeşleşmesi ve kimlik birliğinin göreceli gücüdür (İnce ve Gül, 2005).

Çalışan üyesi olduğu örgütü ile kendisini özdeşleştirme ve oluşan kimlik birliğinin gücü olduğu (Bakan, 2018) olarak tanımlanır.

Bu bağlamda literatür incelendiğinde örgütsel bağlılığa ait çok boyutlu tanımların olduğunu anlaşılmaktadır. Örgütsel bağlılığın odak noktası bireysel çalışan ve bir kişinin örgütle ne kadar özdeşleştiğini ve derinlemesine dahil olduğudur. (Porter ve ark., 1974). Örgütsel bağlılığın çalışan örgüt ilişkisini gösteren psikolojik bir durum olduğu tanımlansada, çalışan açısından örgütte kalma üyeliğinin devam edip etmeme kararının da belirleyici rolü olduğu tanımlardan anlaşılmaktadır.

1.5.2. Örgütsel bağlılık ile ilgili benzer kavramlar

1.5.2.1. İşe bağlılık

İşe bağlılık; işe katılım, çalışmaya katılım, çalışma rolüne bağlı kalma çabası ve performansını orta çıkarmak için istekli olma durumu olarak anlaşılabilir. Farrel ve Rusbult (1981) işe bağlılığın, iş tatmininin, iş alternatifinin ve çalışan bireylerin işine yönelik gerçekleştirdiklerinin önemli olduğunu ve çalışana ilişkin algı düzeyi anlamına geldiğini belirtmişlerdir. Bu kavram bireyin işine hangi düzeyde bağlandığını gösteren bir algı düzeyi olarak da ifade edilmelidir (Bakan, 2018). Çalışan bireyin işinin olumlu yönlerini değerlendirerek içselleştirmesi yani işe yönelik oluşturduğu bağ ve inançlara uygun bir tutum sergilediğini ve bu sergilediği eğilimleri sonucunda işe bağlılığının sağlanabileceğini işe bağlılık kavramı ile özdeşleştiği düşünülmektedir. Çalışan bireyin yaptığı işin mevcut beklenti ve ihtiyacının ne kadar karşılanabildiği işe bağlılık konusunu etkileyen en önemli değişkendir. Yani çalışanın işe katılımı ve bağlılığı her ikisi de örgütsel ve bireysel performans üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Birey işine katılırsa, muhtemelen işinden memnun olacak ve örgüte bağlı kalacaktır (Knoop, 1995). Yüksek düzeyde iş katılımı ve örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, düşük düzeyde iş katılımı ve örgütsel bağlılığa sahip olanlardan daha motive olmuşlardır; çünkü hem iş hem de örgüt tarafından etkilenirler (Blau ve Boal, 1987). Ayrıca birey-örgüt uyumu sağlanan bireylerin pozitif yönde örgütsel bağlılıklarının yükselmekte olup, iş performansı yükselmekte ve iş yerinde olumlu bir ortam oluşmaktadır. (Erkutlu ve ark., 2018). Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar örgüte karşı güçlü eğilim ve tutum sergilemekte ve bu yüksek bağlılık sayesinde meslekte başarı ve doyumun yanı sıra, sergilediği sadakatine karşı ödül ve terfi imkanında sağlamaktadır (Izgar, 2008). Düşük örgütsel bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, Bayram (2005)'a göre bireysel görev üstlenmede geri planda oldukları gibi, örgüt içi uyumun sağlanmasında en az çabayı göstermektedirler.

1.5.2.2. Çalışmaya bağlılık

Sürdürülen araştırmalar neticesinde işgörenlerin çalışmaya bağlılıkları ile ilgili yirmibeşin üzerinde farklı tanım bulunmaktadır (Balay, 2000). Bağlılık kavramı tanımlamalarında genellikle çalışan bireyin iş yaşamında harcadığı emek ve değerleri ile ele alınmakta, örgütle bireyin arasındaki psikolojik durumundanda söz edilerek çalışanın

merkezi bir yere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Örgüte katılma isteğiyle çalışmaya başlayan sorumluluk taşıyan çalışan bu davranışını haklı çıkarmak için örgüt içinde; Sökmen (2000)'nin de bahsettiği örgütüne katılma davranışı ile uyumlu olacak şekilde olumlu tutumlar geliştirerek ve zamanla örgüte bağlanacaktır. Conger ve Kanungo (1988)'ya göre; bireyin yaşamındaki çalışmanın değeri ile ilgili normatif inancın varlığı ve bireyin geçmiş kültürel ve sosyal koşullarının fonksiyonun bağlılık olarak görülebileceğinden bahsetmiştir. Örgütte uzun süre yer alan bireylerin örgüte harcamış oldukları emek ve zaman yüksek olduğu için çalışmaya bağlı çalışanlar, Çakır (2001)'a göre değerli ve merkezi bir yere sahip olması gerekmektedir.

1.5.2.3 Mesleki bağlılık

Mesleğe bağlılık çalışanın işiyle bütün olması neticesinde sergilediği davranış veya uyum olarak tanımlansa da aynı zamanda, çalışanın işine yönelik edindiği duygusal bağ ve inançtır (Somuncu, 2008). Bağlılığın genellikle mesleki alanda incelendiği ve meslek seçimi ve iş bulma olasılıklarının sınırlı olması nedeniyle taraf olma durumu olan bağlılığın ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Çakır, 2001). Benzer kavramlar olarak mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki temel farkı düşündüğümüzde, mesleki bağlılığın işimizi severek yapma özdeşleşebilme, örgütsel bağlılığın ise örgütle özdeşleşme ait olma durumunu kapsamaktadır. Mesleğe bağlılık, işgörenin mesleğini hayatında önemli olarak algılaması, mesleğinin çalışan açısından daha önemli hale gelmesiyle kendisine verilen görevi ve görevleri en iyi şekilde yerine getirmek için sahip olduğu içsel güçtür (Bakan, 2018). Mesleğe ilişkin bir tutum olarak ele alınan mesleki bağlılık kavramı yapılan literatür incelemelerinde, çalışan bireyin mesleğini icra ederek bilgi ve becerilerini geliştirebilmeleri için ayrıca daha fazla çaba ve zaman ayırmaları ile ilgili bir durumu kapsar. Mesleğe bağlılığın üç koşula sahip olması gerekliliğini Balay (2000) belirtmiştir. Bunlar;

Mesleğin değerler ve amaçlarına inanması ve olayları içselleştirmesi,
Ait olunan mesleğin gerektirdiği çabayı gönüllü olarak gösterme isteği,
Meslekteki üyeliğin devam olma durumunu istemektir.

İşe bağlılıktan farklı olarak ele alınan mesleki bağlılığa, Somuncu (2008) özel bir hizmet kolu olan bankada gerçekleştirdiği bir çalışmasında, çalışanların bankayı sevip ve özdeşleştiklerinde, örgütsel bağlılığı hissederek hem mesleki-örgütsel bağlılığın birarada olacağına değinmiştir. Mesleğe bağlılık hisseden çalışanlar, çalıştıkları örgütlerini benimsediği zaman, örgüte daha fazla fayda yaratabilecekleri, yaptıkları işlerin yenilikçi

uygulanabilir ve değerli olması sayesinde çalışan bireyin mesleğine ve örgütüne bağlılığını güçlendirmiş olur.

1.5.3. Örgütsel bağlılık sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık alanında yapılan araştırmalar neticesinde gelinen son nokta, örgütsel bağlılığın tek boyutlu olmadığı çok boyutlu bir yapıya sahip olduğudur (Somers, 1995). Örgütsel bağlılık konusunun tek boyutu olmadığını Mowday ve ark. (1982) tutumsal ve davranışsal boyut olarak iki yönlü ele almışlardır. Çalışmaları inceleyen Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığın çok boyutu olduğunu ve örgütsel bağlılığı ölçerek boyutlarını değerlendirdiği çalışmasında bağlılığı duygusal, sürekli ve normatif bağlılık boyutuna değinmişlerdir. Duygusal, sürekli ve normatif bağlılık boyutlarının örgütsel bağlılığı meydana getiren bileşenleri olduğu her farklı araştırmacı tanımlarının örgütsel bağlılığın üç genel boyutuna işaret ettiğini ve örgütsel bağlılık boyutlarının ayrı ayrı ölçülerek bireyin bağlılık derecesini belirlemenin gerekli olduğunu savunmuştur (Benkhoff, 1997; Allen ve Meyer, 1991). Örgütsel bağlılığın üç boyutlu modeline göre;

Duygusal bağlılık, bireylerin örgütlerine itaat etmelerinden daha fazlasını ifade etmekte olup kendini değerli gören bireylerin, örgütlerinin daha iyi olabilmesi için kendileri ile ilgili görünüm durumunu ortaya çıkarmaktadır (Allen ve Meyer, 1991).

Devam Bağlılığı, bireyin yer aldığı örgütten ayrılırken karşılaşılabileceği sorunların göz önünde bulundurarak örgütte kalma ve kalmama durumunu örgütte sürdürmedir (Allen ve Meyer, 1997). Genellikle kamu kuruluşlarındaki görev süreleri boyunca sosyalleşme süreci yoluyla kamu hizmetlerinin değerlerini içselleştirirler.

Normatif Bağlılık, iş görenin örgüte karşı hissettiği yükümlülük sonucunda örgüte karşı sergilediği ahlaki bağlılık olarak ifade edilir (Allen ve Meyer, 1993). Kamu hizmetine giren ve kamu sektöründe çalışan kamu hizmeti motivasyonlu bireyler, kamu yararının iyileştirilmesi için kamu hizmetinin değerlerini ve hedeflerini güçlü bir şekilde benimserler (Witesman ve Walters, 2014).

Üç önemli sınıflandırma şeklinde ortaya konulan bağlılık türlerinin içinden, bazı araştırmacılar tarafından tutumsal ve davranışsal olarak ele alınmış olup bunun sebebi ise örgütsel davranışçılar ve sosyal psikologların konuya farklı bakış açısından yaklaşım geliştirmeleridir. Mowday ve ark. (1982)'nin da bahsettiği gibi örgütsel bağlılık üzerine çalışan araştırmacılar özellikle sosyal psikologlar bağlılığın davranışsal boyutunu, örgütsel davranış konusunda çalışan araştırmacılar ise tutumsal boyutu üzerine değinmişlerdir.

Örgütsel davranış araştırmacılarının tutumsal bağlılık kavramının yaklaşımına karşılık, sosyal psikologlar sosyo-psikolojik bakış açısı açısı üzerine kurulu bağlılık kavramını davranışsal bağlılık olarak öne sürmüşlerdir. Tutumsal bağlılık ile davranışsal bağlılık arasındaki farkın anlamlı olmasına rağmen birbiriyle ilintilidir. alışan bireyin örgüte karşı davranışı sayesinde zaman geçtikçe kendisini haklı gösterecek tutumlar geliştirecek ve bu davranışının tekrarlanma ihtimalini yükselmesini sağlar ve böylece kendi davranışlarını kontrol altına alarak uygun davranışlar sergiler (Allen ve Meyer, 1997; Oliver, 1990). etin (2004) ise çalışan bireyler işlerine devam ederek hem sorumluklarını hem de örgüte yönelik olan yatırımlarını devamlı arttırdığından söz etmiştir. Özetle; tutumsal bağlılık çalışan bireyin, örgütün amaçlarını benimsemesi ve değeriyle ilgili iken, davranışsal bağlılıkta çalışan bireyin bilgi, çaba ve kıdem vb. Çeşitli yatırımları sonucunda örgüte bağlılığı ortaya çıkmaktadır. alışan örgüte sağladığı yatırımlar karşılığında ödüllendirilmekte ister ve çeşitli yatırımlar yoluyla örgüte bağlansa da bu bağlılığının karşılığının değerlendirilmesini ister (Mottaz, 1989). Dolayısıyla bu yaklaşımda örgütsel bağlılık hesapçı bir yapıya dönüşmüş olur (Blau ve Boal, 1987). Bu nedenle çıkarıcı bağlılık olarakta literatürde adlandırılmıştır (Mathieu ve Zajac, 1990). alışan bireyin yatırımının örgüte sağladığı emeklerinin sonucunda örgüten sağladığı kazanımlarının sonucunda değiş tokuş ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır. Davranışsal bağlılık çalışan bireyin bir örgüte nasıl bağlandığı ve çalışma düzeninde karşılaştığı sorunlarla nasıl karşılaştığı ile ilgilidir.

Allen ve Meyer (1997), örgütsel bağlılık alanındaki en büyük çalışmayı gerçekleştirirken, bağlılığın kavramsallaştırılmasında üç bileşen modelini geliştirerek, araştırmalarda en çok kullanılan modele göre bu bileşenleri; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak sınıflandırmışlardır. Allen ve Meyer'in sınıflandırma tarzı, günümüzde de geçerliliği sağlanmış ve yapılan çalışmaların temelini oluşturmuştur. Sınıflandırmada örgütsel bağlılığı çalışan açısından değerlendirerek, çalışanı örgüte bağladığını ve çalışanın örgüt ile olan ilişkisini şekillendirdiğinin sonucunda ise örgütle üyeliğe devam etme kararı için psikolojik bir yapıya sahip olduğu görüşündedir (Allen ve Meyer, 1991). alışan için bu görüş, her bağlılık unsurunun farklı yapısı olduğunu düşündürmektedir. Duygusal bağlılık olarak nitelendirilen örgüte duygusal bağlanma, devam bağlılığı olarak bahsedilen ayrılmanın bedeli olması ve normatif bağlılık olarak örgütte kalma yükümlülüğü Allen ve Meyer'in yapısal olarak geliştirdiği üç bileşen modelindeki anlayışın yansıttığı sınıflandırma biçimidir.

Allen ve Meyer'in gerçekleştirdiği örgütsel bağlılık modeline göre çalışan ve örgüt açısından, geliştirilen bağlılık türlerinin örgütün sürdürülebilirliğinin çalışan bireyin algı ve tutumlarına göre şekillenebileceğini ve ayrıca Allen ve Meyer (1997)'in örgütün insan kaynakları ve yönetim politika ve uygulamaları bağlılık isimli geliştirerek öne sürdükleri modellemeye, duygusal, devam ve normatif bağlılığın nasıl etkilenebileceğinden bahsetmiştir. Bu modelin temelinde;

Bireyin kendini ne kadar değerli gördüğüne ilişkin algılamasına Duygusal Bağlılık,

İşten ayrılmanın yaratacağı maliyetin algılamasına Devam Bağlılığı,

Karşılığını verme gereksinimine ilişkin algılamada Normatif Bağlılık bulunur.

Tüm bu bağlılık türleri içinde çalışan durumunun önemli olduğu, örgüt açısından bakıldığında ise çalışanın örgüte bağlılığını en iyi ifade eden balıklık türünün duygusal bağlılık olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanların olumlu tutum ve davranış sergilemesine neden olan bağlılık türü duygusal bağlılıktır (Brown, 2003). Randal (1987), örgütsel bağlılığın duygusal boyutuna Allen ve Meyer'den önce değinmiş, örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin örgüte karşı daha fazla çaba sergiledikleri ve daha yaratıcı olmak için gayretli olduğuna değinmiştir. Çalışanların kendini gerçekleştirme, örgüt açısından kendilerine önemli fırsatlar sunulması, örgüt için yararlı olabilir. Çalışanın yüksek bağlılık sergilemesi çalışanın kariyeri açısından ve yapacağı işi açısından değerlendirilmesi, örgüte bağlı birçok çalışan için önemli fırsat maliyeti doğurabilir (Porter ve ark., 1974).

Bu tez çalışmasında Allen ve Meyer'in 3 boyutlu örgütsel bağlılık modeline göre aşağıda belirtilen tanımlamaları incelenecek olup diğer bağlılık yaklaşımları hakkında bilgi verilecektir.

1.5.3.1. Duygusal bağlılık

Duygusal bağlılık, işgören çalışanların örgütü ile aralarında duygusal bağ oluşarak, örgüte katılımı, örgüte karşı duygusal ilgilerinin ortaya çıkması ve örgütle bütünleşmesi olarak tanımlanır (Allen ve Meyer, 1991). Güçlü bir duygusal bağlılık ile örgütte çalışanlar kendileri istedikleri için kurumda kalmaya devam etmektedirler (Allen ve Meyer, 1990).

Duygusal Bağlılık, iş görenin kendi isteği ile örgütte yer alma arzusunu örgüt ile beraber örgütün amaçları doğrultusunda örgüte duyduğu aidiyettir. Kamu hizmeti organizasyonu ile artan özdeşleşme, çalışanların organizasyona önemli kişisel yatırımlar

yapma ve başarısına olumlu katkıda bulunan eylemlerde aktif olarak bulunma olasılığının daha yüksek olması ile ilişkilidir (Miao ve ark., 2019).

Allen ve Meyer (1997)'e göre örgütsel bağlılığın ilk bileşeni olan duygusal bağlılık, çalışanların örgüte karşı olan duygusal bağı, örgütü tanınması ve örgütte yer alma isteğidir. Çalışan bireyin sevgi, sadakat, ait hissetme gibi duygularla çalıştıkları örgüte psikolojik olarak bağlanmasını duygusal bağlılık olarak tanımlanmıştır (Chang, 1999). Çalışan örgütün değerlerini, amaçlarını benimser ve kendini örgütünün bir parçası görürse, örgüte karşı olumlu tavır sergiler ve ek çaba göstermeye hazır durumda hissederler. Allen ve Meyer (1997) yaptığı çalışmada, bazı çalışanların işlerinde daha fazla çaba sarfettiğini ve çalışanın duygusal bağlılık bileşininin; mesleki rekabet, görev netliği, hedefin durumu, yönetim tarafından anlayış gibi faktörlerden etkilendiğini belirtmişlerdir (Doğan ve Kılıç, 2007). Duygusal bağlılık bileşeni; çalışanın bireysel özelliği, iş deneyimi ve performansı tarafından etkilendiğini yapılan araştırma sonuçlarından anlaşılmış ve Allen ve Meyer (1997)'in de bahsettiği gibi duygusal bağlılık yönü güçlü olan çalışanlarında, örgüt amaçları için daha fazla çalışmayı içten bir hisle kabul etmesi ile gerçekleşmiş olur.

İşgörenin çalıştığı örgüte olan duygusal bağlılığı, örgütle bütünleşmesi ve anlamına gelmekte olup, duygusal bağlılık örgütsel bağlılık alanında en tanınmış olan yaklaşım biçimidir (Suliman ve Iles, 2000). Örgütsel bağlılık konusunda genel gören tanımı mümkün olmamakla beraber bağlılık türlerinin çalışanları örgüte bağlamasına rağmen en çok istenilen bağlılık türü duygusal bağlılık olup (Tekin ve Akgemci, 2019), bu durum da bireyler örgütsel amaçları sağlamak için aktif katılım ve duygusal bağlılık sağlayarak gelişerek (Bar-Hayim ve Berman, 1992; Randal, 1990), çalışanların olumlu davranış ve tutum sergilemelerine neden olmaktadır (Brown, 2003). Ayrıca kamu görevlilerinin, örgütlerine derin bir bağlılık hissettiklerinde, yalnızca örgütün hedefleriyle uyumlu olan değil, aynı zamanda geleneksel kamu hizmeti yöntemlerinin sınırlarını zorlayan girişimlere yönlendirme olasılıkları daha yüksektir (Lee ve Kim, 2024).

Tutumsal bağlılık ise bireyin duygusal yönelimi ile ilgili olup, bireyin bazı manevi ödül ve menfaatlar karşılığında kendilerini örgüte çalıştıkları kuruma bağladıkları karşılıklı alışveriş ilişkisidir (Mowday ve ark., 1979). Bireyle örgüt arasında meydana gelen bağ Gül (2002)'e göre, belirli bir değerlendirmeye tabi tutulmasını ve bunun sonucunda da örgüte karşı geliştirdiği bakış açısı duygusal yönelimdir. Tutumsal bağlılık çalışanın örgüt ile olan ilişkisine odaklanmakta olup, bu bağlılık ile çalışanın kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefi ile uyum göstermesine özen verilmektedir (Allen

ve Meyer, 1991). Tutumsal bağıllık iş görenlerin örgüt ile olan ilişkisi hakkında düşündükleri ile ilişkilendirildiğinde, çalışan bireyin değer ve amaçlarının örgütün değer ve amaçları ile uygunluğu dikkate alınması olarak düşünülmektedir (Özutku, 2008).

Bir çalışanın çalışma ortamında işlerin yürütülmesinde gösterdiği tutum temel olarak işyerindeki davranışın da rol oynamaktadır. Çalışanın gösterdiği tutum örgüt içindeki temel unsurlara (amaç ve görevleri gibi), temel duygusal bağıllığın ötesinde ötesinde belirli davranış ve sergilemesine yol açabilmektedir. Söz konusu davranışlara örgüt yararına performans gösterme ya da gösterememe örnek gösterilebilir (Porter ve ark., 1974). Buna göre tutumsal bağıllık bireyin örgütle özdeşleşmesi ve örgüte katılımında içerebilir ve böylece üretkenlik ve yaratıcılık ile ilgili olduğu için örgütsel çıktılar elde edilmesi ile olumlu yönde ilişkisi olduğu söylenebilmektedir. Tutumsal bağıllığın kısa ve uzun vadede sürdürülebilmesi ve artırılması için örgütsel başarının sağlanması gereklidir (Dodd-McCue ve Wright, 1996).

1.5.3.2. Devam bağıllığı

Devam bağıllığında örgüt üyesi olan bireyin, içinde bulunduğu örgütten ayrılacak olmasının ortaya çıkaracağı maliyetleri üzerine kurgulanmasıyla tanımlanmıştır (Swales, 2004). Diğer bir ifade ile, çalışanın örgütten ayrılma maliyetini hesaba katmasını ve kabul etmesini anlatmaktadır (Somers ve Birnbaum, 2000). Genel olarak Allen ve Meyer (1990)'e göre çalışanın çalışma ortamlarının iyi olmaması, alternatif örgütlerin iyi imkanlar sunmaması, çalışanların devamlı bağıllıklarının gelişmesine ve çalışan bireyin örgütte kalması ise kendi isteğiyle değil hayat şartlarının nedeniyle olmaktadır. Örgütte çalışanın örgütte geçirdiği süre içerisinde elde ettiği; iş güvencesi, ikramiye gibi ekonomik yatırımları örgütten ayrılma durumunda kendisi için oldukça maliyetli bir işlev durumuna getirir (Lemons ve Jones, 2001). Devam bağıllığının temelinde hayat şartlarını sağlayan ihtiyaçları bulunmaktadır. Çalışan için iş-kariyer kaybı, mali para kaybı, emeklilik kaybı ya da herhangi bir ihtiyacının kaybı devam bağıllığının temelinde olduğu anlaşılır. Dolayısıyla, çalışan birey örgütten ayrılması durumunda kaybı ile örgüte duyacağı bağıllığı sürdürmesiyle elde edeceği kazançları karşılaştırarak örgüte üyeliğini sürdürme gereksimini sağlamaktadır. Martin (2008)'e göre devam bağıllığında çalışan bireyin bağıllık durumunu gereksinim olarak görmesi vardır. Devam bağıllığı yüksek olan çalışanlar örgütte kalmak zorunda hissettikleri için örgütte çalışmaya devam ederler (İşcan ve Naktiyok, 2005). Duygusal bağıllık durumunda çalışan örgütte severek isteyerek çalışmaya devam ederken, devam bağıllığında istemeden mecburi durumda

olduğu için örgütte yer almaktadır (Gül, 2002). Devam bağlılığı oluşmasında duygusal ve normatif bağlılığın etkileri de bulunmakta, duygusal ve normatif bağlılık örgütsel bağlılığın oluşmasında fayda sağlarken, devam bağlılığı performans, iş tatmini gibi konularda bazen olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Tella ve ark., 2007). Morrow (1993), devam bağlılığı ile iş performansı ve iş tatmini gibi aralarındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarında, devam bağlılığı ile çalışma süresi arasında pozitif yönde fakat zayıf bir ilişkiye; devam bağlılığı ve iş tatmini arasında ise güçlü korelasyon bulurken, iş performansı ile devam bağlılığı arasında zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Allen ve Meyer (1990), Becker 'in Yan Bahis Teorisinden faydalanarak devam bağlılığını geliştirmiş, örgütte kalma ya da örgütten ayrılmanın getireceği maliyetin meydana getirdiği bağlılık türüne devam bağlılığı demişlerdir. Çalışana, örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkabilecek yüksek maliyet düşüncesi ve bunun sonucunda örgütte kalma ihtiyacını hissettirmektedir. Diğer bir ifade ile çalışan örgütte bulunduğu zaman içinde elde ettiği kazanımlarını örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceğinin düşünmekte ve bunları kaybetmemek için örgütte kalma yönünde bir davranış sergilemektedir (Allen ve Meyer, 1991). Çalışanların devam bağlılığını etkileyen faktörler (Allen ve Meyer 1990), bireysel yatırımlar, yetenek, yer değiştirme, eğitim, emeklilik primi, toplum ve seçenekler olarak sıralanabilir. Bireyin örgütle ilişkisinde devam bağlılığı; Allen ve Meyer (1997) örgütten ayrılma ile ilgili maliyetlerin farkında olma ve Kanter (1968)'e göre sürdürülen katılım ile ilişkili kar ve örgütten ayrılma ile ilişkili maliyet olarak belirtildiğinden, çalışanın ekonomik kazancını örgüte karşı araçsal bağ olarak kullanması anlaşılmaktadır.

1.5.3.3. Normatif bağlılık

Normatif bağlılığı, Allen ve Meyer (1990) çalışanların örgütte kalmayı sürdürme yükümlülüklerini yansıtan bağlılık türü olarak ifade ederken, Brown (2003) bu bağlılık türünü çalışan bireyin kendisini çalışmak zorunda hissetmesi olarak tanımlamıştır. Sadakat ve minnet duygusunu temel alan, örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygusunu yansıtan örgütsel bağlılık boyutudur (Swales, 2004; Yousef, 2000). Yükümlülük ve görevin içselleştirilmiş normatif inançlar bireyleri örgütte üyeliklerini sürdürmeye zorlamaktadır. (Allen ve Meyer, 1997). Normatif bileşenler, örgütün çalışan için ne kadar terfi, ödül verdiği ya da çalışanın memnuniyet durumu söz konusu olsa bile normatif bağlılık çalışanların kendilerini, ahlaki olarak örgütte kalma hakları olarak düşündükleri bağlılık türüdür (Marsh ve Mannari, 1977). Bu tanımlamalarla ilk aklımıza gelen normatif

bağlılığın aslında hem duygusal ve hem de devamlı bağlılıkla ilişkili olduğunu düşünülmektedir. Normatif bağlılık seviyesi yüksek olan çalışanlar, örgütten ayrılmanın ahlaki açıdan yanlış olduğuna inanarak içinde oldukları örgütte kalmaya devam ederler (Allen ve Meyer, 1991). Ayrıca normatif bağlılığı yüksek çalışanlar, eğer örgütü terk edecekse işverenlerinin ve diğer çalışma arkadaşlarının hayal kırıklığına uğrayacağını ve kendileri için kötü düşüneceklerine inanmaktadırlar (Greenberg ve Baron, 1996). Gül (2002) normatif bağlılığın, çalışanın örgüte olan bağlılığı bir görev olarak algılaması ve doğru olduğunu düşünmesi sonucunda gelişen bu bağlılığın, diğer iki tür bağlılıktan farklı olduğunu vurgulamıştır. McMahon (2007) normatif bağlılığın oluşmasında etkili olan faktörler içinde örgütte görev yapma süresi, örgütsel hedefler ile çalışanın ne şekilde uyum sağladığı, örgütsel sadakat, örgütsel adalet ve iş deneyimi konularına değinmiş ve normatif bağlılığın gelişimine katkıda bulunduğu düşünülen iş deneyimleri arasında genel olarak iş tatmini ve işe dahil olma ile normatif bağlılığın pozitif ilişkisi bulunmuştur (Meyer ve ark., 2002). Ayrıca çalışan işe başlamasından sonraki süreçlerinde örgütsel uygulamalar aracılığı ile kendisinden sadakat beklenildiğine inandırılan örgüt çalışanı örgüte karşı güçlü bir normatif bağlılık duymaktadır (Bozkurt ve Yurt, 2013). Wiener (1982)'e göre normatif ve diğer bağlılık türleri arasında yaptığı çalışmasında örgütsel özdeşleşme ve genelleştirilmiş sadakat ve görev değerleri, normatif bağlılık türünün doğrudan belirleyicileri olduğu, bu nedenle de bağlılığın hem kişisel yatınlıklardan hem de örgütsel müdahalelerden etkilenebileceği, bir çalışana örgütün daha önce ödül sunmuş olmasıyla bile normatif bağlılık gelişebileceğini söylemiştir. Meyer ve Parfyonova (2010), işyerinde çalışanların normatif bağlılıkların ölçülmesinin diğer bağlılık türlerinden etkilendiğini, üç bileşenli örgütsel bağlılık modelinde normatif bağlılığın en az ilgiye sahip olduğunu ancak bir örgütte örgütsel bağlılığın sürdürülebilir olması için duygusal bağlılık ile değerlendirilmesinin daha net örgütsel faktörlerin anlaşılmasında fayda sağlayabilir olacağından bahsederek, normatif bağlılığın diğer bağlılık türlerinden biri olan duygusal bağlılık ile ele alınmasının önemini vurgulamıştır.

Allen ve Meyer (1997) örgütsel bağlılık son bileşeni olan normatif bağlılığı; örgütte gerçekleşen çalışma istihdamını sürdürme yükümlülüğü olarak tanımlamış ve çalışanın örgütte kalmaya yönelik hissettiği zorunluluk hissi olduğundan bahsetmiştir (Allen ve Meyer, 1991). Normatif bağlılık, örgütün çalışanlarına yaptığı yatırım ve çalışanlarında bunun sonucunda örgüte karşı sorumluluk hissetmesine neden olmaktadır. Bu tarz bağlılık düşüncesinde örgüt çalışanı; görev ve yükümlülüğünü, normatif inançları gereği örgüte bağlı üyeliklerini sürdürmeyle (Allen ve Meyer, 1997) ve kuruma olan

borcunu ödemesiyle normatif bağlılığı son bulabilecektir (Allen ve Meyer, 1991). İşgörenin kendisini üyesi olarak gördüğü örgüte karşı borçlu hissetmesi ve örgüte karşı duyduğu minnet duygusu ile örgüt için çalışma eğilimini devam ettirmesidir (Yıldırım ve Demirel, 2009).

1.5.4. Diğer bağlılık yaklaşımları

1.5.4.1. Becker'in yaklaşımı

Becker'in geliştirdiği (1960) yan bahis kuramı, çalışanın örgüt içinde sergilediği davranışlarını ve bu davranışlarda tutarlılık sergilemek için bilgi, emek, zaman, statü vb. gibi kendisi için önemli olan bu davranış dizini ile doğrudan ilgili olmayan çıkarları ilişkilendirerek yan bahse girmenin yarattığı maliyetini de arttırdığı belirtilerek tanımlanmıştır (Bulut, 2003; Allen ve Meyer, 1984; Özyer, 2004). Çalışanın sergilediği her davranışı örgüt içinde birçok faaliyette bulunmasına ve örgüt açısından tutarlı davranış sergilediğinde ve sergilemediğinde neden olabilecek sonuçlarla karşılaşacağına farkındadır ve tutarlı davranışlarını devam ettirmek ister ve böylece çalışanın örgütten ayrılacağına ortaya çıkaracağı ekonomik sorunları ve çalıştıkları sürece elde ettikleri ve edecekleri ödüller ile çalışanın yan bahis yaklaşımı da desteklenir (Liou ve Nyhan, 1994). Becker'in bu bağlılık yaklaşımında, çalışanların bağlılık göstermesine yol açan dört yan bahis kaynağı olduğunda bahsetmiştir. Çalışanın bağlılık göstermesini sağlayanlar şu şekilde özetlenir (İnce ve Gül, 2005);

Toplumsal Beklentileri: Çalışan, ait olduğu toplumun beklentilerinin manevi ve sosyal yaptırımları nedeniyle davranışlarını kısıtlayan bazı yan bahislere girebilir. Buna örnek olarak sık sık iş değiştiren kişiler toplumda güvenilir olarak kabul edilmemesi gösterilebilir.

Örgütün Bürokratik Düzenlemeleri: Yan bahis teoreminin ikinci kaynağı bürokratik düzenlemedir. Bürokratik işleyiş, bireye sağladığı manevi ve maddi ödüller için bahse girmesine neden olabilir. Örneğin emekli aylığı için her ay ücretinden kesinti yapılan bir çalışan emekli olmak istediğinde bu parayı kaybedeceğini ve maaş alamayacağını düşünerek yan bahse girerek davranış sergiler. Diğer bir örnek çalışanın uzun yıllar çalıştığı bir örgütte terfi imkânı varken terfi olanağını elden kaçırmamak için alternatif işte çalışmayı kabul etmeyebilir.

Sosyal Roller: Üçüncü kaynak olarak bahsedilen sosyal pozisyonu rolünde, çalışan birey bulunduğu örgütte sosyal rolün gerekliliğini yerine getirmeye tamamen

alıştığı için başka role uyum sağlamada zorluk çekmektedir. Örneğin çalışan hakkında fazla bilgi sahibi olmadığı bir işe yerleştiğinde, kendisini verilen iş ile özdeşleştirerek, başka zamanda sunulan başka iş alternatifini kabul edip düşünmeyebilir.

Sosyal Etkileşimi: Çalışan örgüt içinde iletişim halindeyken kendiyle ilgili algının yerleşmesini sağlamakta ve bu durumun değişmemesi için ona uygun davranış sergilemek durumunda kalmaktadır. Örneğin çalışan kendini çok çalışan kişi olarak gösterdiyse performansına rağmen çalışkan birisi olma algısını sürdürmek için sürekli çalışma davranışı sergileyebilir.

1.5.4.2. Salancik yaklaşımı

Becker'in yanı sıra davranışsal yaklaşımdan söz edilmesi gereken diğer bir önemli isim Salancik'tir. Salancik (1977b)'e göre örgütsel bağlılığın çalışan kişinin davranışlarına bağlı olduğunu, bu bağlılığın bireyin kendi hissettikleri ile sergilediği faaliyetleri arasındaki ilişkiyle alakalı olduğunu, Salancik (1977a) bireyin katılımı ve faaliyetlerinin bağlandığı bir varlık hali olduğunu belirtmiştir. Davranışsal bağlılık büyük ölçüde psikologların çalışmalarına dayanmakta ve kişinin yaptığı davranışları ile kendisini örgüte bağlama sürecinin odak noktası olmuştur (Mowday ve ark., 2013). Salancik'e göre bu davranış çalışan bireyin örgüte bağlılığı sonucunu olan problemlerle de ne şekilde uğraştığına da değinmiştir. Salancik'in her davranışa aynı şekilde bağlanmadığını belirtirken, O'Reilly ve Caldwell (1981), kişinin davranışları ve bazı özellikleri örgütsel bağlılığı da etkilediğinden bahsetmiştir. Salancik, davranışsal bağlılık için öncelikle çalışanın, örgütten ayrılması durumunda algıladığı baskı ile bu bireyi örgüte bağlı duruma getiren koşulların birbiri ile ilişki olduğunu, bu koşullardan dolayı davranışsal bağlılık oluştuğunu ortaya koymuştur. İnce ve Gül (2005)'ün Salancik yaklaşımı hakkında değindiği gibi tutumlar ve davranışlar arasındaki uyuma dayanan bu ilişkide, söz konusu uyum örgütsel bağlılığın yaratılmasına öncü olmaktadır. Örgütsel bağlılığın kökeninde yer alan çalışan kişinin bağlılık durumun ve davranışının anlaşılması, iletişim ve performansının örgütle ilişkisinin nasıl olduğunun bilinmesi örgütün sürekliliğini sağlayabilir. Örneğin çalışanın davranışı ve tutumu işle ilgili ne kadar net ise işe bağlı kalması, iletişim halinde olması ve işin sorumluluğunu yerine getirecek performans sergilemesi örgüt için faydalıdır. Davranışa olan bağlılığı etkileyen özellikler O'Reilly ve Caldwell (1981)'e göre davranışın; açık ve kesin olması, geri dönülemez olması, başkalarının gözü önünde gerçekleşmesi ve isteyerek gönüllü olarak yapılması, bireyin bağlılığını etkiler. Çalışan bireyin davranışlarının kendi hislerine göre

devam ettirerek bir tutum sergilemesi uyumlu davranış sergilemesine ve bu uyumlu hareketi ile örgüte olan olumlu bağlılığını sağlamış olabilecektir. Diğer bir taraftan dışsal güdüler ile baskı ve sorumluluk alamayacak şekilde davranış sergilediğinde davranışının sonuçlarına önem veremeyecek, O'Reilly ve Caldwell (1981)'inde bahsettiği gibi maddi nedenlerden dolayı örgütte kalmayı tercih ettiyse kendi isteğiyle yapmadığı için bu davranışa olan bağlılığı düşük olacaktır. Çalışan bireyin örgütte bulunma çalışma kararını vermesi ve örgütte kalma üyeliğini sürdürme konusunda istekli olması; bu davranış kararının gerçekleşmesi, davranışın da süreklilik sağlanması kararı herhangi bir baskı altında olmadan verilmesine dayanır. (Allen ve Meyer, 1991).

1.5.4.3. Kanter'in yaklaşımı

Kanter bağlılığı (1968), bireyin bütün enerji, performans ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye örgütsel amaçlara ulaşmaya istekli olmaları, örgütün amaçlarının yanı sıra istek ve beklentilerini karşılayacak amaçlarına ulaşabilmek için de sosyal ilişkiler ile kişiliğinin birleşmesi bütünleşmesi olarak ifade edilmektedir (Gül, 2002; İlsev, 1997; Uygur, 2004).

Çalışanın içinde bulunduğu örgüt bir sosyal sistem yapısı olarak belirli istek, beklentiler ve gereksinimlere sahiptir. İş gören bireyler sosyal sistemin gereksinimlerini, Kanter (1968)'e göre çalışanlar olumlu tutumlar besleyerek yani örgütü severek, uyumlu olarak, sadık olarak ve kendini örgüte adayarak sağlayabilirler. Kanter (1968), örgütün çalışanlarından talep edilen tutumsal davranış biçimlerinin farklı bağlılık türlerini ortaya çıktığını savunmuş ve 3 farklı bağlılık sınıflandırması yaparak; 'Devam Bağlılığı', 'Kenetlenme Bağlılığı' ve 'Kontrol Bağlılığı' olmak üzere ifade etmiştir.

Devam bağlılığı genel olarak çalışan bireyin sosyal sistem yani örgütteki rolüne bağlanması olarak açıklanabilir. Örgütsel bağlılığın gerçekleşebilmesi için, işgörenin örgütten ayrılmasının bedelinin yüksek olacağını düşünmesi, örgütte kaldığının daha karlı olacağını istemesi ve örgütten ayrılmayı güçleştirecek şekilde yapabileceği fedakârlık ve yatırımların istenilmiş olması gerekmektedir (İnce ve Gül, 2005). Bu şekilde çalışan, örgütteki üyeliğini sürdürmesinin daha karlı olacağını ve bu yararın örgütte pozisyonu ile sağlayabileceğini düşündüğünde bulunduğu işteki role bağlanacaktır (Kanter, 1968). Devam bağlılığındaki adanmışlığın özünde yer alan işgörenin düşündüğü, Ersoy (2007)'e göre örgütten ayrılması halinde katlanabileceği maliyetler, örgütte kalma maliyetlerinden daha yüksek olacağı düşüncesi yatmaktadır.

Kenetlenme bağıllığı, bireyin bir gruba veya gruptaki ilişkilere bağıllığı olup, gruba karşı duygusal yönelimlerde bulunmasına neden olmaktadır. Kanter (1968), kenetlenme bağıllığını, bir grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı sembol benimseme, simge ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki kişilere ve ilişkilere bağlanması olarak tanımlamıştır (Gül, 2002). Grubun bir üyesi olmak ve katılım sağlanması hem sosyal ilişkilerin kurulması hemde grup kurallarının kolayca benimsenmesini sağlayacak, grup üyeleri arasında dayanışma ve kenetlenmeyi sağlamış olacaktır. Böylece grubu yani örgütü tehdit eden dış güçlere karşı yeterince güçlü şekilde korunacaktır (Kanter, 1968). Bunun sonucunda kıskançlık ve çekişmelerin yaşanmaması, anlaşmazlıkların en aza indirilmesini sağlamış olması grup üyelerininin beraber hareket etmeleri 'biz' bilincine sahip olmaları gerçekleşmiş olabilecektir. Örgüt içinde çalışan bireylerin 'biz' bilincine sahip olmalarını kenetlenme bağıllığının güçlendirmek için Kanter (1988)'e göre örgüt üyelerinin herkese tanıtılması, bireylerin sorunlarına çözüm üretilmesi, dağıtılan ödüllerden herkesin faydalanması ve oryantasyon gibi program yöntemlerinin uygulanabilmesi iyi olacaktır.

Kontrol bağıllığı ise bireyin örgütün normlarına bağlı olmasıdır (Gül, 2002). Kanter (1968), kişisel davranışı örgütün istediği yönde şekillendiren örgüt kurallarına uyan bireyin bağıllığına kontrol bağıllığı demiştir. Çalışan birey, sahip olduğu ve davranışlarına yön veren kuralları bırakarak, bütün mesleki düşünce sistemini örgütün normlarına, amaç ve değerlerine göre yeniden şekillendirir (İlsev, 1997). Kontrol bağıllığında örgütün yasak, emir, kural ve talimatlarına işgörenin bağlı olma durumunda anlaşılır ve çalışan bunu doğru bulabilir. Kanter (1968) çalışanlar örgüte karşı örgütün isteklerine uymanın gerekli olduğunu düşünür.

Bağıllık türlerinin sonuçlarının farklı olmasına rağmen Kanter (1968), bu üç bağıllık türünün birbiri ile etkileşim halinde olduğunu, tamamlayıcı nitelikte olduğundan bahsetmiş ve örgüt üyelerinin bağıllıklarını sağlamak için bu üç yaklaşımın bir arada kullanılması gerekliliğine vurgu yapmıştır (Gül, 2002).

1.5.4.4. Etzioni'nin yaklaşımı

Etzioni (1960), örgütün amaçlarına odaklanarak, örgütsel amaçların birçok farklı fonksiyonu ortaya çıkardığını belirtmiştir. Çalışanların örgütün amaçlarına uyumu Etzioni yaklaşımı olarak ele alınmaktadır. Örgütün faaliyetlerini şekillendiren ve örgüt içinde çalışanlar tarafından gerçekleştirilen tüm adımlar, örgüt amaçların gerçekleştirilmesinde

belirleyici rol üstlenmektedir. Örgüt amaçları da aynı zamanda o örgütün varlık sebebidir (Etzioni,1960). Örgütün bireyler üzerindeki gücü örgütsel bağlılığın temeli ile birlikte bir bağ oluşturmaktadır. Etzioni örgütün çalışanlar üzerindeki güç ya da yetkilerinin, çalışanların kuruma yakınlaşmasından kaynaklandığını ileri sürerek, Etzioni (1961) bağlılığı üç kısımda ele almıştır.

Ahlaki Bağlılık: Çalışanların örgüte karşı yoğun olarak olumlu biçimde bağlılık hissetmeleri anlamını taşımaktadır. Örgüte karşı hep olumlu bir bakış açısı mevcut olup dolayısıyla örgütün sahip olduğu değerler ve normlar çalışanlar tarafından benimsenmektedir. Örgüt değerleri ve kuralları işgörenler tarafından içselleştirilmekte ve örgütün amacına ulaşması için çalışanın görevi son derece önemlidir. Örgüt amacını ve örgütteki işini değerli gören çalışanlar, olumlu bağlılıkları sonucunda yaptıkları işleri değer verdikleri için yapmaktadırlar. Çalışan kişiyi istenilen davranışa yönlendiren şey, çalışanın yaptığı iş ve örgüte verdiği değerdir (Gül, 2002).

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Ahlaki bağlılıktaki yer alan olumlu biçimde ki bağlılığın tam tersi olarak, çalışanların örgüte karşı yoğun olarak olumsuz biçimde bağlılık hissetme eğilimlerini ifade eder. Genellikle çalışanların örgütü istemese de çalışmak zorunda kaldıkları bir yer olarak görmektedirler. Etzioni başlangıçta yabancılaştırıcı katılım bağlılığı, zolayıcı bir uyumun yaygın olduğu hapisane ya da eğitim kampı olarak tanımlamada bulunarak, yabancılaşmış çalışanın olumsuz bağlılık durumunu ortaya çıkarmıştır. Etzioni'ye olumsuz katılım yabancılaşma, olumlu katılım ise bağlılıktır (Balay, 2000).

Çıkara Dayalı (Hesaplı) Bağlılık: Ahlaki açıdan örgütle yakınlaşmaya nazaran daha az yoğunlukta örgüt ile ilişkisini yansıtmaktadır. Çalışanın örgüte karşı düşük yoğunlukta olumlu ya da olumsuz bağlılık geliştirmesini ifade eder. Çalışanlar ve örgüt arasında karşılıklı alışveriş temeline dayanmaktadır. Etzioni'e göre bu tür bir örgütsel bağlanmayı değişime dayanan tipik uyum sistemleri olarak görür ve çalışan bireyin örgüt içinde çalışma sebebi, kariyer gibi duygusal sebeplerden ziyade para kazanma gibi maddi sebeplere dayalı olarak, çalışanların örgütte devamlı kalmaları elde edilen kazanımları ile bağlantılıdır. Sonuç olarak çalışan bireyin elde edeceği ödüller ya da kazanımlar sebebiyle örgüte karşı o oranda bağlılık gösterir (Doğan ve Kılıç, 2007).

1.5.4.5. Penley ve Gould'un yaklaşımı

Etzioni yaklaşımı ile Penley ve Gould'un yaklaşımı birbirine yakındır. Aralarındaki tek fark Penley ve Gould (1988)'in, Etzioni yaklaşım modelinin örgütsel bağlılığı açıklamak bakımından uygun olduğunu, ancak modelin karmaşık olduğunu hem araçsal hem de ahlaki ve yabancılaştırıcı bağlılık türünün, aynı duygusal bağlılık biçimlerinin kullanılmış olmasından dolayı ilgi görmediğini iddia etmiştir. Penley ve Gould (1988)'a göre çalışanlar örgütün çıkarları için emeklerini sarfettiklerinde oluşan örgütsel bağlılıkları çalıştıkları örgüt hakkındaki bilgileri ile ilişkilidir. Çalışan birey ne kadar öğrenir ve kendini geliştirirse o derece bağlılık gösterecektir (Penley ve Gould, 1988). Bu yaklaşımda, Etzioni'nin tam tersi olarak, çalışan birey aynı örgütte üç bağlılık türünü barındırabileceği ve örgütte farklı bağlılık kombinasyonları sergilenir olabileceği düşünülebilir.

Penley ve Gould, Etzioni (1961)'in yaklaşımına göre bağlılığın, farklı değişkenlerle farklı ilişkilerin olduğu, çalışanın örgüte katılım şekillerini de temel alarak örgütsel bağlılığın 3 farklı tipi oluştuğundan bahsetmiştir (Gündoğan, 2009).

Ahlaki Bağlılık: Ahlaki bağlılık, çalışan bireyin örgütün amaçları, değerleri ve normunu kabul etmesi ve onlarla özdeşleşmesi sonucunda kendini örgüte adanması, örgüt başarısı için sorumluluk duygusuna sahip olması ve gönüllü olarak desteklemesidir (İlsev, 1997). Çalışan örgütün amaçlarını kabul eder ve bu amaçlar ile özdeşlemeye dayalı, örgüt ile çalışan arasında gerçekleşen duygusal bağ mevcuttur. Çalışan kendini örgüte adayarak, kendini sorumlu hisseder ve örneğin hafta sonları çalışmak ve eve iş götürme gibi davranışlar sergileyerek örgütü destekler.

Çıkarıcı Bağlılık: Çıkarıcı bağlılık, çalışanların örgütsel amaca ulaşması yönünde örgüte verdikleri emek, harcadıkları zaman, edindikleri bilgi ve deneyim gibi katkıları karşılığında alabileceği ödüller ve teşviklere bağlı olarak örgüte karşı hissettikleri bağlılık türüdür (Tekin, 2002). Çalışanların katkıları karşılığında ödüller ve teşvikler elde etmelerine dayananan değiş tokuş ilişkisine dayanır. Çalışan bireyin örgüt üyeliğinden elde edeceği örneğin kazancı arttırmak için örgütü bir araç olarak görmektedir.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Yabancılaştırıcı bağlılık, birey örgütün iç ve dış çevresi üzerinde bir kontrolü olmadığını, işgöreninin zorunluluk duymaksızın veya başka iş imkanlarının bulunmadığı algısına sahip olarak ortaya çıkan, iş ve kariyer ile ilgili sonuçlar üzerinde kontrol eksikliği duygusuyla ilişkili bağlılık türüdür (Cengiz, 2001; Penley ve Gould, 1988; Sökmen, 2000). Çalışan birey örgütte, hangi davranışın nasıl

algılanacağını bilemeyeceğinden örgüte karşı yabancılaşmaya başlayacak ve yapabilecekleri başka iş veya yer alacakları örgütlerin bulunmaması da yabancılaştırıcı bağlılığın artmasına yani örgüte zorunlu bağlılık duyulmasına neden olabilecektir. Bütün bunlar, çalışanın örgütte kapana kısıldığı hissini doğurmaktadır (Penley ve Gould, 1988).

1.6. İletişim İklimi

Araştırmamızın bu bölümünde İletişim iklimi kavramsal olarak açıklanarak iletişim, örgüt iklimi ve iletişim iklimi olarak tanımları incelendikten sonra örgütsel iletişim ikliminin sağlanmasında yer alan iletişim boyutları değerlendirilecektir.

1.6.1. İletişim ve iletişim iklimi tanımı

İletişim, her organizasyon yapısında hayati öneme sahip olmakla birlikte merkezi ve önemli bir role sahiptir (Md Nordin ve ark., 2011). Örgütlerde iletişimin yeri, herhangi bir örgütün can damarıdır (Buchholz, 2001). Özellikle, paylaşılan değerleri ortaya koyan ve örgütsel hedeflere ortak taahhütleri yansıtan iletişim, çalışanların organizasyonlarda verimli ilişkiler kurmalarını ve sürdürmelerini sağlar (Herriot, 2002). İletişim ekip ve örgütsel performans üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilere sahip olabilir (Greenbaum ve Query, 1999). Tutar ve Yılmaz (2003)'a göre örgütsel iletişim; örgütlerin amaçlarını ve işleyişlerini sağlamaları için, örgütü oluşturan her bölümün arasında ve örgüt-çevre arasında devamlı bir şekilde bilgi ve düşünce alışverişi sağlayan toplumsal bir süreçtir. Örgütsel amaçlara ulaşabilmek için çalışanlar ve örgütün arasında sürekli olarak düşünce ve bilgi akışı yaşanmaktadır (Ada ve ark., 2008). Bu bilgi alışverişi ve akışı örgütsel ortamın temelini oluşturur ve tüm yapıyı etkiler çünkü; bir örgütün başarılı olabilmesi için çalışanlarıyla olan karşılıklı etkileşimi, örgütsel entegrasyon ve üst yönetim etkileşimiyle doğru orantılı olup, örgütsel bağlılığı tutarlı bir şekilde etkilemektedir (Nuss, 2005). Bu yüzden örgütsel iletişimin doğru yönde ilerlemesi, örgütsel iletişime yönelik algılar yani örgütsel iletişim iklimi örgütün mevcut durumu hakkında bilgi verebilmektedir. Sugiarto ve Putra (2020)'ya göre iletişim, bilgiyi iletme ve daha iyi performansa yol açmak için bir organizasyonun çalışma grubunu yönlendirmede önemli bir etkiye sahip olup çalışan motivasyonunu şekillendirmede de önemli bir role sahip olmakla beraber ayrıca yönetimin çalışanlarını motive etmek için sağlayacağı iletişim ile de örgüt için iyi bir performans elde edilebilmektedir.

Literatürde örgütsel iklimden ayrı olarak ele alınan örgütsel iletişim iklimi, etkili bir örgüt yapısı oluşturmada zamanla en önemli faktörlerden biri haline gelmiştir

(Zaremba, 2003). İletişim iklimi, örgütsel iklimden ve örgütteki motivasyon iklimi veya başarı iklimi gibi diğer iklimlerden ayrı olarak ele alınmıştır (Poole ve McPhee, 1983). İletişim iklimi, çalışanların örgüt içi iletişim süreçlerine yönelik algılarını, güven düzeylerini, açıklıklarını ve desteklenme duygularını yansıtır. Örgütsel iletişim iklimi, adeta işgörenin faaliyetlerinin referans çerçevesi gibi bir misyon üstlenir ve işgörenin bireysel beklentileri, duygu ve davranışlarını şekillendirir (White ve Chapman, 1996). Başka bir deyişle, çalışanların örgüt içinde kendilerini ne kadar rahat ifade edebildiklerini, bilgi alışverişinin ne kadar açık ve güvenilir olduğunu gösteren örgütsel bir özelliktir. İletişim iklimi, örgütlerde bireylerin iletişime ilişkin algı ve tutumlarının toplamını ifade eder (Pace ve Don, 1989). Örgüt üyelerinin bilgi paylaşımı, geri bildirim, açıklık ve güven gibi iletişim unsurlarına karşı geliştirdikleri duygusal yaklaşımlardır. Bu iklim, örgüt içinde iletişim süreçlerinin ne kadar açık, dürüst ve destekleyici bir ortamda gerçekleştiğini yansıtır. Decotiis ve Summer (1987)'in bahsettiği örgüt içi iklim ortamında; örgütsel amaçlara ulaşmak için belirgin bir çalışma çevresi oluşturulduğu takdirde, çalışanın örgüt ile bütünleşmesi çevreye uyumu gerçekleştiği takdirde, örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması beklenecektir. Örgütte gerekli değişim ve yeniliklerin getirilmesi örgütsel iletişimi sağlamada örgüt üyelerinin yönetim ile iletişimi önemli olduğu kadar, yöneticiler ve çalışanlar arasında etkili iletişim sisteminin varlığı, örgütsel değişimide başarıya ulaştırır (Carnall, 2007).

1.6.2. Örgütsel iletişim ve iletişim iklimi

Örgütsel iletişim olmadan gerçekleşmesi istenilen örgütsel eylemlerin ya da yönetim süreçlerinin başarılması, iletişimin yokluğu ve eksikliği başarısızlığa neden olur (Yüksel, 2005). Çünkü örgütsel ortamda ki örgütsel eylem ya da süreçlerin düzgün ilerlemesinin, örgüte bağlı çalışan insanların örgütteki amaçlarını gerçekleştirebilmesi, örgütsel etkinlik üzerinde önemli bir rolü olan örgütsel iletişim iklimiyle gerçekleşir (Bal, 2012; Hassan ve ark., 2011). Örgütsel iletişim ikliminin anlaşılır olması için, Eryılmaz Ballı ve Önen (2019) tarafından ortaya koyulan bakış açısı; örgüt ikliminin iletişim ile ilgili önemli bir bileşeni olduğu ve örgütsel iletişimin sonucu doğrultusunda olduğudur.

Her örgüt belirli amaçları ve hedefleri doğrultusunda bir araya gelmiş işgörenler tarafından meydana gelir ve örgütler söz konusu amaç ve hedeflerini ifade ederek, beklentilerini ve hedeflerini örgüte yarar sağlayacak biçimde şekillendirmektedir. Gerek organizasyonun kendisi gerekse katılımcılar arasındaki ortak amaç, hedef ve tatminlerin oluşumunu sağlayacak unsur ise örgütsel iletişim iklimidir. Gerçekleştirilen çalışmalar

sonucunda işgörenlerin örgüte bağlılık seviyeleri ile iletişim iklimi arasında doğrusal bir ilişki olduğu saptanmıştır (Aydemir, 2023). Kavramsal olarak, iletişimin gerçekleştiği iklim ve çalışanların bilgi akışı algılarından oluşur (Papa ve ark., 2008). Ortak hedefler içerisinde yer alan örgütlerin bel kemiği olan iletişim; örgütsel iletişim iklimi ortamının sürekli devam etmesi halinde örgüte bağlı çalışanların, davranışlarını, iletişim ortamındaki özelliklerini ortaya çıkaran ve örgütsel büyüme de rol alan yenilikçi iş davranış şekillerinin oluşmasında da yer alır. İyi bir iletişim ortamının etkin olduğu ortamda; iş birliği, çalışanlar arasında koordinasyon ve uyum sağlanabilir. Bharadwaj (2014)'a göre iletişim ortamında iletişim ikliminin; çalışanların iletişimlerindeki davranışları, alt-üst kademe ilişkilerini, karar alma süreçlerini etkilediğini belirterek, böylece örgütsel iletişim ikliminin bireyler ve birimler arasında uyum ve dayanışmanın etkili çalışma sonucunda örgütsel başarıya ulaşmada en önemli rolü üstlenmiştir. Etkin bir örgütsel iletişim ile örgüt çalışanları arasındaki ilişkilerin iyileşmesi ve örgütün amacına hizmet edebilir. İletişim iklimi, örgüt içindeki bilgi paylaşımı, geri bildirim akışı, açıklık gibi unsurların çalışanlar tarafından nasıl algılandığını da ifade eder (Redding, 1972; Smidts ve ark., 2001). İletişim doyumunun boyutu olan iletişim iklimi boyutu, iletişimin örgüt içi çalışanları destekleme çalışmalarını teşvik etme ile çalışanların örgütle bütünleşme sorularını içeren, çalışanların daha yaratıcı olmasına yardımcı olması ile; bilgi paylaşımlarını ve yaratıcı çalışmalarını şekillendirerek çalışanları örgüt içinde çaba sarf etmeye yönlendirip çalışanları iletişime açıklığına katkı sağlamaktadır (Downs ve Hazen, 1977; Hosmer, 1994; Ruppel ve Harrington, 2000; Pascoe ve More, 2005).

Örgütsel iletişim iklimi, çalışanlar ile örgüt arasında köprü görevi görmektedir (Falcione ve ark., 1987). Örgüt içerisindeki iletişim ikliminin bireyler arası iletişimi pozitif yönde etkilemesi bu sayede iletişimi destekleyici halde olması örgüt içindeki tüm katılımcıları ve dolayısıyla örgütün başarı sürecini doğrudan desteklemekle beraber, her örgüt belirli amaç ve hedefler doğrultusunda bir araya gelmiş bireylerden meydana gelmektedir (Erdem ve Beykoz, 2023).

Örgütsel iletişim ikliminin; kurumsal bütünleşme ve örgüt içinde gerçekleşen iletişim faaliyetiyle çalışanların iletişim becerilerinin olduğu düşünülürse; örgütlerin amaçları doğrultusunda faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi ve devamlılığını sağlayabilmelerinin ancak çalışan bireylerin sayesinde örgütle olan ilişkisinin sürekli devam halinde olmasıyla gerçekleşmektedir. Örgütsel iletişim iklimi ortamının da doğru anlaşılması ve sürekliliği ile ilgili olduğunu anlaşılmaktadır. Örgütsel iletişim örgütsel

yapının içinde yer alan karmaşıklık nedeniyle, bireyler arası iletişimden daha da farklıdır. Örgütsel iletişim örgütlerin devamlılığının sağlanabilmesi, örgüt hedefleri ve amaçları doğrultusundaki işleyişi için önemini arttırmaktadır. Örgüt ikliminin oluşmasındaki en önemli unsurlardan biri iletişimin sağlıklı işleyiştir. Champoux (2006) örgüt içi iletişim fonksiyonlarını; bilgi paylaşımı, performans geribildirimini sağlanması, organizasyon bölümlerinin koordinasyonu, ikna etme, duygularını ifade etme ve yenilik gerçekleştirme faaliyetleri olarak altı grupta incelemiştir. Olumlu bir örgütsel iletişim iklimi sağlanması örgüt içerisinde yer alan ast ve üstler arasındaki başarılı ve etkin iletişimin sürdürülebilir olmasına bağlıdır (Arslan ve Gül, 2022). Örgüt bağlılığı ve kamu kuruluşlarına yönelik gerçekleştirilen araştırma sonuçlarında (Bülbül, 2007) üst yönetime büyük sorumluluk düştüğü, uygulanacak yönetim tarzı ile çalışanların kurumsal bağlılıklarının artırılabileceği, çalışanlar arasında daha samimi ortam olacağını ve kurum imajını yükseltmeye çalışarak işin niteliğinin önemli olacağını vurgulamıştır. Yönetici bir araç olarak kullandığı iletişimi, genellikle üyeler, liderler ve çalışanlar ile kurulan ilişkilerle bilgi paylaşımı için kullanılır ve faaliyetleri koordine etmektedir. (Men, 2014). İletişim iklimini sağlamada, örgütsel iletişim ikliminin ve etkin bir iletişim ortamının oluşturulmasının örgütteki işgörenlerin verimliliği kadar örgüt yöneticilerinin de iş yapış süreçlerine olumlu katkılar sunmaktadır (Baş, 2023). Drucker (1955) yöneticiyi; dinamik harekete geçiren ve bilginin uygulanma ve performansından sorumlu kişi olarak tanımlamıştır. Yönetim ile çalışanlar arasındaki doğrudan iletişim sağlandığı takdirde çalışanlara aktarılan bilginin niteliği ne kadar yüksek ise çalışan bağlılığı da aynı oranda artar (Postmes ve ark., 2001). Bir organizasyon içinde etkili, etkin ve verimli bir iletişim kurulması ve iletişim sisteminin işletilmesi kişi-örgüt uyumuna pozitif yönlü katkı sağlayacaktır (Erkutlu, 2015). Böylece örgüt içi iletişim iklimi olumlu olduğunda, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine, fikirlerini rahatça ifade etmelerine ve örgütsel bağlılıklarının güçlenmesine katkı sağlayabilmekte, buna karşın, olumsuz etkilenen iletişim iklimi, bilgi akışını engelleme, güvensizlik ve yabancılaşma yaratabilmektedir (Kara ve Kahraman, 2021). Lantara (2019)'un örgütsel iletişim iklimi ve çalışan performansı üzerinde yönetsel süreçler ile liderlik davranışlarından, örgütsel iletişim ikliminin etkilendiğini ve böylece çalışanın motivasyonunu teşvik ettiğinden bahsetmiştir. Yöneticilerin çalışanlarına yönelik adil ve tarafsız davranışları ile birlikte olumlu bir örgüt iklimi oluşturmaları, örgüt çalışanlarının olumlu motivasyon elde etmeleri ile sağlanabilir ve çalışan bağlılığının artırılması ile de örgütsel iletişim ikliminin yüksek olması örgüt için önemli bir hale gelmektedir. Yöneticilerin çalışanlarına yönelik sergilediği davranışları

örgüt ikliminin oluşmasında önemli bir etkidir (Erdem ve Beykoz, 2023). Bazı çalışmalarda, örgütteki iletişim iklimi ile çalışanların örgüte bağlılık düzeyi arasında pozitif bir ilişki halinde olduğunu göstermektedir (Trombetta ve Rogers, 1988). İletişim iklimi Clampitt ve Downs (1993)'a göre hem örgütsel düzeyde hem de kişisel anlamında önem taşımaktadır. Welsch ve LaVan (1981), bilgi kalitesi, doğruluğu ve tüm iletişim akışlarının bağlılık ile ilgili olduğunu savunmaktadır. Ayrıca Sayeed (2001) yüksek örgütsel verimliliğin kurumsal verimliliğin, sağlanan iletişim iklimi ile ilişkili olduğu sonucunu ulaştırmıştır.

Çalışanlar tarafından iletişim ikliminin algılanmasında; bilginin kalitesi, açıklık/açık sözlülük, ast üst iletişimi, yukarıya doğru iletişim için fırsatlar ve bilginin güvenilirliği şeklinde beş faktörün de sorumlu olduğu dile getirilmiştir (Guzley, 1992). Örgüt yönetimi aşağıdan yukarıya gerçekleştirilen iletişimde örgütsel özdeşleşmeyi etkilemek istiyorsa, özellikle çalışma gruplarındaki iletişim iklimine dikkat edilmesi gerektiğini önermiştir (Bartels ve ark., 2007). Örgütsel iletişimde çalışanlar ve yönetim içindeki uyumdan yani bir hiyerarşiden ziyade, karşılıklı fikir alışverişinin ön planda olduğu görülmektedir (Tanrıverdi ve ark., 2010). Çalışanlar arasındaki bilgi alışverişi ve paylaşımı ile gerçekleştirilen olumlu bir örgütsel iletişim iklimi, açık iletişim ve iş birliği ortamını güçlendirerek öğrenmeyi kolaylaştırır (Goldhaber, 1993). Çalışan bireyin örgütte bir konuda fikrini beyan etmesi, soru sorabilmesi, yeni bir fikir öne sürmesi şeklindeki davranışları örgütteki diğer çalışanların tepkileri sonucunda organizasyonda, olumlu ya da olumsuz psikolojik rahatlık algısının oluşmasını sağlamaktadır (Yener, 2015). Örgütte gerekli değişim ve yeniliklerin getirilmesi örgütsel iletişimi sağlamada örgüt üyelerinin yönetim ile iletişimi önemli olduğu kadar, yöneticiler ve çalışanlar arasında etkili iletişim sisteminin varlığı, örgütsel değişimide başarıya ulaştırır (Carnall, 2007). Yöneticilerin çalışanlar tarafından olumlu algılanan bir örgütsel iklim ortaya çıkarabilmeleri, örgütsel performansıda olumlu yönde etkilemenin yanı sıra, çalışanların motivasyonunu ve işe bağlılığını da artırır (Güney, 2024).

1.6.3. Örgütsel iletişim ikliminin boyutları değerlendirilmesi

Bir örgütün iletişim ikliminin beş boyutu vardır (Lantara, 2019). Birincisi, destekleyicilik, liderlerin üyelerinin kendilerini önemli ve değerli hissetmelerini sağlamalarına yardım etme şeklindedir. İkincisi, üye katılımı, karar alma süreçlerine katılımdır. Üçüncüsü, güven, güven kazanmayı ve güveni sürdürmeyi ifade eder. Dördüncüsü, açıklık ve samimi tutumdur. Beşincisi ise yüksek performans hedefi,

performans hedeflerinin belirli bir düzeyde iletilmesi anlamına gelir. Eskiörük (2015), örgüt içinde gerçekleşecek olan iletişimin işleyişinde biçimsel iletişimin; dikey, yatay ve çok yönlü bir yapı tarzından oluştuğunu, dikey iletişimde, emir komuta zinciri ast-üst kademe arasında ve yatay iletişimde aynı hiyerarşideki yöneticiler tarafından gerçekleştirilen iletişim tarzıdır. Kara ve Kahraman (2021) örgütün iletişim ortamında, çalışanlar arasında yatay, yukarı veya aşağı doğru iletişimi teşvik edici veya engelleyici şekilde örgüt atmosferi etkileyebileceğinden bahsederken; örgütlerde çalışanların, savunmacı iklimde açıklama yaparken tedbirli olduklarından ve dolayısı ile motivasyonları düşük olduğunda ihtiyaçlarından konuşmayı kaçındıklarından bahsetmiştir. Nuss (2005) araştırması sonucunda; çalışanın kendisine açık ve dürüst davranış sergilenmesi ile üstlerinin iletişim ortamını ferah kılmalarını ve bu sayede çalışanların fikirlerini rahat ifade edeceğini, devamında ise birçok konunun daha rahat konuşulabileceği sonucuna varmıştır. Diğer türlü çalışanlar için, destekleyici ortamlara sahip kuruluşlar, aktif katılımları, sağlıklı bilgi alışverişi içinde ve yapıcı çatışma çözümünü teşvik edici durumda olup, iş birliğine dayalı iletişim ortamının var olmasında çatışmaların etkili yönetimini gerektirmektedir (Kara ve Kahraman, 2021). Jahangir ve ark. (2021)'na göre iletişim ikliminden etkilenen destekleyici ortama sahip olan bir organizasyon varlığı; çalışanların enerjik katılımı ile bilgi alışverişinin de faydalı olması sayesinde olumlu çatışma çözümü ile teşvik edilir. Bir organizasyonda üretken çatışma yönetimi yoluyla işbirlikçi bir iletişim iklimi oluşturulabilir.

Ayrıca örgüt için önemli olan iletişim iklimi, açık veya kapalı iklim olarak iki perspektiften görülebilir (Aydemir, 2023). Çalışanlar; kapalı iletişim ikliminde, işyeri ile ilgili görüşlerini yönetime açıkça ifade etmekten çekinirler ve açık iletişim iklimi boyutunda ise yaptıkları işlerinin geleceği hakkında korku ve endişe duymadan sesli olarak görüşlerini serbestçe ifade edebilirler (Buchholz, 2001; Yoloğlu ve Urgan, 2022). Açık bir iletişim iklimi ortamı işgörenleri, rahat ve diğer çalışanlarla dostça iletişim kurmaya teşvik ederken, olumsuz bir iletişim iklimi çalışanların açık ve dürüst bir şekilde iletişim kurabilmelerini engeller (Ayundhasurya ve Kurniawan, 2017). Açık iklim çalışanlar açısından teşvik edici bir ortama sahipken, açık iklimin tam tersi olan kapalı iklim ortamında ise çalışanlar için kapalı ve hiyerarşi ortamı sonucunda engellerin bulunabildiği ifade edilebilir.

1.7. Yenilikçi İş Davranışı

Bu bölümde yenilikçi iş davranışı ile ilişkili olan yenilik kavramı ele alınacak olup, yenilikçi iş davranışı sergilenmesinde etkileyen faktörler ile birlikte yenilikçi iş davranışı aşamaları ele alınacaktır.

1.7.1. Yenilikçi İş Davranışı ve Yenilik Tanımı

Yenilikçi iş davranışı; bir işin, grup ya da örgüt içinde fayda sağlaması amacıyla, bilinçli olarak yeni fikirlerin yaratılması, yaratılan fikirlerin tanıtılması ve uygulanmasıdır (Janssen, 2000). Diğer bir tanımda; yenilikçi iş davranışı, örgüt içinde çalışanların yenilikçi bilgi ve fikirlerinin desteklenmesi ile başlayarak devamında örgüt yararına olacak şekilde bu fikirlerin düzenlenmesiyle ortaya çıkan veya çıkacak sorunların çözümünde kullanılması ile ilgili olan bir süreçtir (Turgut ve Beğenirbaş, 2013). Çalışanların yenilikleri başlatabilmeleri; fırsatları araştırma, sorunlara çözüm üretme ve tespit etme gibi davranışlarda bulunmaları fikir üretebilmelerine ve yenilikçi iş davranışı sergilemelerine ve böylece yeniliklerin farklı aşamalarında da kendini (fikir üretme, uygulama gibi) gösterebilmeleri ile mümkündür (Ulusal ve Yüreğir, 2020).

Yenilik; örgüt ve grup içinde bir iş rolünden yarar elde etmek için gerçekleştirilmektedir (Janssen ve ark., 2004). Bilgiye erişebilmek için iyi yapılandırılmış olan firmalar daha yenilikçi olabilir (Bell, 2005). Yenilikçilik örgütlerin daha iyi anlaşılması için çalışanların kendi istekleri ile yenilik süreçlerine dahil olmalarına imkân vermesine, orta ve alt düzey çalışanların bağımsız karar alma ve uygulamasında yardımcı olabilir. Yenilikçilik aynı zamanda orta düzey ve alt düzey yöneticilerin de yaptıkları işlerde kendilerini yetenekli ve anlamlı iş görüyor olmasını da gerekli kılar (Çavuş ve Akgemci, 2008). Bir örgütün ya da işletmenin yenilikçi bir performans sergilemesinde, çalışanlarının tepki verme, fikir geliştirme ve değişiklik yapmada bulunma gibi yenilikçilik faaliyetleri, en önemli unsurlarıdır (Sezgin ve ark., 2015).

Yenilikçi iş davranışın temelinde yaratıcılık vardır (Karasakal ve ark., 2024). Bjerke (2007) yaratıcılığı yeni fikirler ortaya çıkarmak olarak ifade etse de, fikirlerin uygulanmasının inovasyon ile gerçekleşeceğini tanımlamıştır. Bilginin üretilmesi ve bilginin dönüşebilmesi inovasyon ile gerçekleşebilmekte ve inovasyon kültürünün oluşturulabilmesi için gerekli çalışmaların yapılması çok önemlidir (Kavak, 2009). Mayer (1999) yaratıcılığı, yeni ve kullanışlı ürünleri geliştirmeye yarayan ilerletilebilen geliştirebilen bir yetenek olduğunu söylemiştir. Yenilik kavramı ile yakından ilişkili olan

yenilikçi iş davranışı da çalışan ve örgüt açısından birey ve grup açısından değerlendirilmesi anlamlı olacaktır. Tarsuslu ve Baş (2024)'a göre yenilikçi iş çalışma davranışı, rutinden vazgeçip çalışan görevlerini kolaylaştırmak ve yeni ürün veya hizmetler üretmektir. Abstein (2014)'e göre; yenilikçi iş davranışı, yenilik süreçlerinin ana kaynağı olarak “bireyi” merkeze almaktadır. Kendisi olarak ortaya çıkan birey, yenilik için gerekli olan bilgiye, beceriye ve yetkinliklere sahip olan kişi olarak değerlendirmekte ve ayrıca yeni fikirleri geliştiren, uygulayan, sonuç alan rolündedir (Van de Ven, 1986). Grup düzeyinde yenilikçi iş davranışı etkileyen faktörler olarak, liderlik ve grup özellikleri şeklinde tanımlanmıştır (Karasakal ve ark., 2024). Grup düzeyi faktörlerinden liderlik özelliğinin yenilikçi iş davranışının artırılmasında özellikle lider desteğinin; çalışanların yenilikçi iş davranışı ile bağlantılı olduğu ve işgörenlerin yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı olarak artırdığı belirlenmiştir (Pekkan ve Çalışkan, 2018). Ayrıca yenilikçi iş davranışının çalışanlar arasındaki iletişimi iyileştirme ve iş tatminini artırma gibi sosyo-psikolojik faydaları da vardır (Janssen, 2000).

Çalışanların yaratıcı davranışı, çalışanların bilgi, beceri ve bilgilerini yararlı ve yeni fikirler ortaya koymak ve katma değerli ürünler ve teknolojiler yaratmak için kullandıkları faaliyeti ifade eder (Zhou, 1998). Sürekliliğin sağlanabilmesi için örgüt çalışanlarının, iç ve dış denetim odak noktasına sahip olmaları, belirsizlik durumlarının tolere edebilmelerini ve yenilikçi tutum sergileyebilmeleri için örgüt içinde teşvik etmelidir (Tabak ve ark., 2010). DeCotiis ve Summer (1987), çalışan bireyin rol belirsizliğinde üstlendiği rolü örgütün amaçlarına ulaşmadaki ilişkiyi ve sorumluluğun azaldığı, sonucuna değinerek örgütsel bağlılık düzeyinin düşük ve olumsuz yönde olduğunu belirtmiştir. Walker (2003), yenilikçi süreçlerin de başarılı bir şekilde sürdürülebilmesi ve yönetilmesinde kurumlarda yenilikçi kültürün geliştirilmesinin ve üst yönetim desteği ile takım çalışmasının yaygınlaştırılmasının dikkat edilmesi gereken hususlardan biri olduğuna değinmiştir.

Amabile 1988'de gerçekleştirdiği bir çalışmada organizasyondaki yenilik ve yaratıcılığı etkileyen faktörleri sınıflandırmada bireysel yaratıcılığın yenilik süreçlerinde kritik bir unsur olduğunu belirlemiştir. Amabile ve ark. (1996)'nın yaptıkları diğer bir çalışmada yaratıcılığı destekleyen 8 durumdan bahsederek: yeterli özgürlük, zorlu bir iş potansiyeli, kaynakların uygunluğu, destekleyici bir danışmanın varlığı, çalışma arkadaşları çeşitliliği konuşkanlığı, takım ruhu ile çalışma anlayışı ve yaratıcılığı teşvik eden bir organizasyonda yer almanın önemli olduğunu belirlemiştir. Çalışmanın devamında yaratıcılığı kısıtlayan durumları da 4 kategoriye ayırmışlardır ve bunlar:

zaman baskısının sürekliliği, aşırı değerlendirme, işyeri konumunun devamını sağlamaya verilen önem ve kurum politikalarında aşırıya kaçılmasıdır. Jaaniste (2009) yenilikçiliğin temelinde bir dönüşüm döngüsünün var olduğunu ve bu döngünün bilginin üretilmesi, bilginin uygulanması ve yaygınlaştırılması aşamalarından meydana geldiğini belirtmiştir.

1.7.2. Yenilikçi iş davranışının etkileyen faktörler

1.7.2.1. Örgütsel faktörler

Liderlik özelliklerinden bir diğeri olan hizmetkar liderliğin, yenilikçi iş davranışını çalışanlar için başlatmakta olduğundan, iş tanımı dışında yenilikçi iş davranış sergileyeceğini çalışan davranışını teşvik ederek pozitif yönde etkilemiştir (Karasakal ve ark., 2024). Yenilikçi iş davranışı sergilenebilmesinde, personelin davranış biçimini değiştirmesi gerektiğinin anlaşılmasının önemli olduğu ve bilgi paylaşımının da yenilikçi iş davranışını önemli ölçüde etkilediğinden bahsedilir (Bakkalbaşı ve Yiğit, 2025). Örgütte işgörenlerin birbirleriyle etkileşim gerçekleştirmeleri yenilikçi iş davranışını etkileyen diğer önemli faktördür (Çapraz ve ark., 2014). Örgüt içinde ayrıca bilgi paylaşımının teşvik edilmesi, Wang ve Noe (2010)'ye göre; bireysel başarıdan çok kurumsal inovasyonun gelişmesini desteklemektedir. Bilgi paylaşımında yöneticiler, çalışanların kendilerini örgütte daha çok hissettirebilmelerinin en kolay ve en etkili yollarından biridir (Lawler, 2004). Dolayısıyla, çalışanların bilgilendirilme kaynakları arasında üst yöneticilerin önemli bir rolü bulunmaktadır (Yüksel, 2005). Koçel (2003)'e göre, liderlik; belirli bireysel ya da grup hedeflerini gerçekleştirme amacıyla bir kişinin, diğerlerinin faaliyetlerini belirli şartlar altında etkileyip yönlendirmesidir. Bilgi paylaşımının yapılmadığı, yönetimle çalışanlar arasındaki güvenin azaldığı durumlarda çalışan bireylerin içe kapanması, organizasyonel bağları zayıflatmakta ve çalışanlar arasında etkili iletişimi engellemektedir (Bozgüney ve Akıncı, 2025). Yenilikçi iş davranışı, hızla değişen iç ve dış ortamlara yanıt olarak uzun vadeli organizasyonel hayatta kalma stratejisi olabilir (Lee ve Kim, 2024). Yenilikçiliğin yönetilmesinde Parzefall ve ark. (2008), psikolojik açıdan işgörenler için güvenli ve aynı zamanda risk alabilecekleri ve buna arka çıkan bir örgüt ikliminin oluşturulması ile çalışanların inisiyatif alabilmeleri için motive edilmelerinin gerekli ve önemli olduğunu vurgulamıştır. Jiang ve Li (2009)'ye göre yaratıcılığı ve yenilik performansını artırılması sağlayan bilginin hem de örgüt üyelerinin kendi arasında hemde dışarıdan alınan bilginin olduğu tespit etmiştir.

1.7.2.2. Bireysel ve mesleki faktörler

Örgüt üyelerin yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisinde, üyelerin kendini tanıma süreci ve yaratıcı davranışları da yenilikçi iş davranışının bir türüdür (Yuan ve Woodman, 2010). Beghetto (2006)'nın bahsettiği gibi yenilik davranışını etkileyen yaratıcı özyeterlilik; kişinin yeni ve uygulanabilir fikirlerini, çözümler ve davranışlar sergilemedeki hayal gücü yeteneği ve bu yeteneğin hakkındaki kendi öz yargısı olduğunu düşünürsek, çalışanların inovasyon (yenilik) görevlerini tamamlamadaki özgüvenleri veya yaratıcı öz-yeterlilikleri, bireyleri bu görevleri başarmak için ellerinden gelenin en iyisini yapmaya motive etmek için önemli bir faktördür (Tierney ve Farmer, 2002). Yaratıcı öz yeterlik arttıkça yaratıcılıkta artar (Tierney ve Farmer, 2011). Bu nedenle, çalışanlar sadece inovasyonu (yenilik) desteklemek için organizasyondaki yönetim uygulamalarına bağlı kalmayarak aynı zamanda inovasyon (yenilik) görevlerini yerine getirebileceklerine de inanmalıdır. İşletmeler, çalışanlarının eğitim ve gelişimlerine yatırım yaparak onların bilgi ve yeteneklerini genişletebilir; yeni fikirler ortaya koymalarını teşvik etmelidirler. İşinde etkili olduğunu düşünen ve örgütsel amaçları etkileyen çalışanlar yaratıcılık ve yenilik kavramlarına zemin hazırlamaktadırlar (Fırın, 2021). Amabile ve ark. (2002)'nin gerçekleştirmiş olduğu çalışmada; zamanın yönetilme baskısının, yeni fikirler üretmeleri için yaratıcı düşünmelerine ve işle ilgili konulara farklı açılardan bakmalarına olumsuz yönde etkileyeceğini belirlemişler ve en yaratıcı oldukları zaman diliminin ise kendilerinin rahat hissettikleri otomatik pilota bağladıkları dönem olduğu sonucunu çıkarmışlardır. Yenilik yapabilmek için, bir fırsatın farkında olmanın yanı sıra, yenilik ihtiyacını karşılamak için yeni yollar oluşturabilme yeteneği de kritik öneme sahiptir (Kanter, 1988). Diğer taraftan liderlik; yenilikçi iş davranışı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin daha anlamlı olması istenirken, liderin örgütsel bağlılık ve yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif bir etkisinin olmadığı, örgütün sağlığı için gerekli aidiyet duygusunun var olmaması ile de yenilikçi iş davranışı olumsuz olarak etkilenmiştir (Cindiloğlu ve Yaşar, 2022).

1.7.3. Yenilikçi iş davranışı aşamaları

De Jong ve Den Hartog (2010) da yenilikçi iş davranışının ölçülmesi çalışmasında yenilikçi iş davranışına ait 4 boyut boyutunun olduğunu ve bunların fikirlerin; keşfetme, üretme, savunma (geliştirme) ve uygulama aşaması olarak belirtmişlerdir. Janssen (2000)'nin bahsettiği gibi yenilikçi iş davranışının 4 boyutu vardır ve fikir

oluşturulduktan sonra, fikrin tanıtımı, onu çalışma grupları veya organizasyon içinde paylaşmak ve tanıtmaktır.

Fikir Keşfi: Bir fırsatın veya sorunun tanımlanmasıdır. Bir inovasyon sürecinin başlangıcı ve bir fırsat şeklinde ortaya çıkmakta olup ürün veya hizmeti alternatif olarak düşünme durumunu içerir (De Jong ve Den Hartog, 2008).

Fikir Üretimi: Yeni ürünleri, ürün süreçlerinin daha iyi olmasını gerçekleştirirken çözüm odaklı hareket ederler. Yenilik yapabilmek için fırsatların yanı sıra yenilik ihtiyaçlarını giderebilmek için yeni alternatif yollar bulma yeteneği önemlidir (Kanter, 1988). Çünkü fikir üretme, genellikle mevcut parçaların tekrar düzenlenerek yeni bir bütünü oluşturmayı içerir (De Jong ve Den Hartog, 2008).

Fikir Savunma: Fikirler oluştuğundan sonra fikirlerin yenilikçi iş davranışının geliştirilmesinde diğer örgüt üyelerinden destek alma durumudur. Çünkü yeni fikirlerin oluşma aşamasından sonra gelen yenilikçi iş davranışının gerçekleşmesi için örgütten destek bulma süreci ile devam eder (Kanter, 1988)

Fikir Uygulama: Üretilen yenilikçi fikirlerin uygulama aşamasında, birey bir model geliştirerek ya da üreterek fikrini uygulamaya dönüştürür ve işe yarar durumunu değerlendirmeye çalışır (Işık ve Aydın, 2016).

2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Başıyigit (2006), Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi konulu çalışmasında, 3825 kişinin çalıştığı Özdilek A.V.M ve Tekstil A.Ş işletmelerine bağlı Afyon iline bağlı A.V.M de çalışanlar üzerinde yaptığı anketler ile çalışanların örgüte bağlılık düzeylerini ölçmek ve örgüte bağlılıkta örgütsel iletişimin etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Ayrıca bu çalışmayla, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar ile çalışma ve verimli bir çalışma ortamı sağlanması için yöneticilere yol göstermesini amaçlamıştır. Örgütsel iletişim ile örgütsel bağlılık arasında iletişimin örgütsel bağlılığı etkilediği, dedikodu ve söylentilerin iletişimi olumsuz etkileyeceği ve örgüt içi bilgi paylaşımı ve örgütsel bağlılığın olumlu ilişkisine sahip olduğunu belirtmiştir.

Ekinci (2006), Örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlediği çalışmada, İstanbul ilinde bulunan küçük ve orta büyüklüğe sahip işletmelerde çalışan 256 çalışan üzerinde yaptığı çalışmaya göre, örgütsel iletişim seviyesi yüksek olan çalışanların Örgütsel Bağlılık seviyelerinin de arttığını belirtmiştir. Örgütsel iletişim, örgütsel bağlılığı olumlu olarak etkilediği sonuçlardan anlaşılmış olup, örgütsel iletişim seviyesi yüksek olan çalışanların da örgütsel bağlılık seviyesinin daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Akbaş (2008), Örgütsel iletişimin, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek için tesadüfi olarak belirlenen 90 banka çalışanına yaptığı anket çalışmasında, örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılığın çalışanların demografik özelliklerine bağlı olarak değişimini incelemiş ve çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğunu belirtmiştir. Amaç birliği, bireysel iletişim, iletişim araçlarının işlerliği faktörlere göre yaptığı değerlendirmede anlamlı ve ilişkili sonuçlar bulmuştur.

Kıraç (2012), Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık algılaması üzerindeki etkilerine yönelik bir araştırmasında Denizli Türk Telekomda çalışan 240 ile anket yapmıştır. Örgütsel iletişimin nasıl işlendiği ve iletişimin kurumdaki yansımalarını incelemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada ortaya çıkan en belirgin sonucunun çalışanların, iletişimin etkisiyle duygusal bağlılık hissettikleri ve örgütün başarısını ön planda tutmasıdır.

Öztürk (2014), Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa etkisi ve bir uygulama yönelik çalışmasında, birbiri üzerindeki etkileri ve iletişimin gerekliliğine vurgu yapılmıştır. İstanbul ilinde hizmet gösteren firmalarda çalışan 215 kişiye yönelik anket uygulanmış olup, demografik bulgular üzerinden değerlendirme yapılmış ve değişkenlere

göre anlamlı bir sonucun olduğu görülmüştür. Ayrıca genç çalışanların üst pozisyona terfi edebilmesi için kuruma karşı bağlılıklarının olduğu sonucuna varılmıştır.

Çetin ve Kayır (2010), Örgütsel bağlılık ve halkla ilişkiler konulu çalışmasında, Ankara da savunma sanayide faaliyet gösteren Türk Havacılık ve Uzay Sanayide 400 çalışanı üzerinde gerçekleştirdiği anket yöntemi ile örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin içinde örgütsel iletişimin etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. İletişim biçiminin örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli değişken olduğunu belirtmiştir.

Ammari ve ark. (2017), İletişim memnuniyetinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi, çalışanların bağlılığını artırmaya yönelik, nicel ve karşılaştırmalı yöntem ile belirlediği hipotezler ile Yahaoo şirketini inceleyerek 107 çalışana yönelik gerçekleştirilen çalışmada, iletişim memnuniyeti sağlanması için iletişimsel yöntem, süreçler ve tekniklerin aracılığı ile belirlendiği ve bunlarında örgütsel bağlılık ile pozitif yönde olduğunu belirtmiştir.

Arif ve ark. (2012) yaptıkları çalışmada iletişim ikliminin yenilikçi çalışma davranışıyla pozitif korelasyona sahip olduğunu belirlemişlerdir.

Timuroğlu ve Yılmaz (2019), Örgütsel iletişimin örgütsel yenilik üzerindeki etkisi çalışmasında Arçelik A. Ş'nin İstanbul ilinde çalışan 700 personele yönelik yaptığı çalışmada 420 adet anket uygulamış, Örgütsel iletişimin örgütsel yenilik üzerinde davranışsal yeniliğe etkisi hipotezini alt boyutuyla ele almıştır. Örgütsel iletişimin örgütsel yeniliğe etkisinin belirlenmesi amacıyla gerçekleşen çalışmada, iletişimin yeniliğin alt boyutunu oluşturan faktörlerin olumlu şekilde etkilediğini belirtmiştir.

Şenol (2022), Örgüt kültürü, çalışan davranışı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi üzerine bir araştırmasında Kocaeli Organize Sanayi de bulunan üretim işletmesinde çalışan 300 kişiyle gerçekleştirdiği ankette, örgüt kültürünün çalışan davranışı üzerinde örgütsel iletişiminde olumlu katkı sağlayabileceğine değinmiştir. Çalışanların örgüte bağlılıklarının bu sayede gerçekleşebileceğine değinmiştir.

Çetin (2021), Çalışanların yenilikçi iş davranışlarında sosyal sermayenin rolü isimli çalışmasında, Denizli ilinde faaliyet gösteren bir tekstil firmaları çalışanları üzerindeki yenilikçi iş davranışı sergilenmesinde sosyal sermayenin etkisinin araştırılması amacıyla, 180 kişiye yaptığı anket yöntemiyle sosyal sermaye üzerindeki 3 boyutlu çalışmasında ilişkisel boyutunda iletişimin önemli olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışmada yenilikçi iş davranışı sergilemede ilişkisel boyutu olan iletişimde yenilikçi iş davranışına orta düzeyde anlamlı bir ilişkisinin varlığı tespit edilmiştir.

Cindiloğlu ve Yaşar (2022), Etik liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın rolü çalışmasında örgütsel bağlılık ölçeğine ait duygusal bağlılık alt boyutunun incelenmesiyle, duygusal bağlılık ve yenilikçi iş davranışı arasındaki anlamlı ve pozitif ilişkinin belirlenmesi amacıyla orum iline bağlı tekstil firmalarında çalışan 400 çalışan ile anket gerçekleştirmiştir. Duygusal bağlılık ve yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönlü bir etkisinin olmadığı sonucuna varmıştır. Araştırmada aidiyet duygusunun var olmamasının yenilikçi iş davranışı varlığını olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir.

Tekin ve Akgemci (2019), Örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışına etkisi çalışmasında Marmara Bölgesi'nde yer alan 16 otomotiv firmasında çalışan 420 kişi ile yaptığı ankette, çalışanların algıladıkları örgütsel bağlılık ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleşmiştir. Örgütsel bağlılığın en önemli boyutu olan duygusal bağlılığın çalışanların fikir üretme, destekleme ve araştırmada pozitif etkilemesinin çalışan yenilikçi iş davranışına yansıdığını ve katkı sağladığını belirtmiştir.

ekmecelioğlu ve Pelenk (2015), Örgütsel engellerin, iş performansı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri konu alan Kocaeli lastik işletmelerinde gerçekleştirdiği bir araştırmasında örgütsel bağlılık değişkenlerinden olan duygusal bağlılık, devam bağımlılığı, normatif bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak amacıyla 145 katılımcı ile anket yöntemi gerçekleştirmiştir. Örgütsel engeller işgörenlerin işin anlamlandırılmasını ve örgütün amacı anlamasının önünde engel olduğu, örgütsel engellerin olumsuz yönde etkilediği bireysel iş performansını da etkilediğini belirtmiştir. alışan bireylerin örgüte ilişkin olumsuz düşünceleri işe odaklanmalarını azaltmakta, beceri ve yeteneklerini rahatça göstermesine engel olduğunu belirtmiştir.

Albdareen ve ark. (2024), Ürdün bankalar birliğine bağlı 16 banka çalışanlarına ait 381 anket ile gerçekleştirdiği çalışmada, etik liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada aracı değişken olarak örgütsel bağlılığı ve bağımlı değişken olarak yenilikçi iş davranışını ele aldığı ilişkide; örgütsel bağlılık bağlılıkları, çalışanlar tarafından örgütün amaç ve değerlerine yönelik duygusal önyargının örgütsel bağlılık geliştirilmesine katkıda bulunacağına değinmiştir.

Kim ve Shin (2015), Akıllı alışma ortamının küresel finansal hizmet sektöründe akıllı çalışma ortamının örgütsel bağlılık ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla, Kore'deki finans sektöründe yer alan 7 firmadan 147 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği anket yöntemiyle çalışanların algıladıkları akıllı çalışma

ortamında ortamın belirleyici özelliklerinin (güvenlik, karşılıklı bağlılık) bağlılıkla ilişkili olmadığını, ortamın güvenlik riskleri önemli olduğunda ise yenilikçi iş davranışına öncü olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Engin ve Akgöz (2013), İletişim memnuniyetinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi çalışmasında, örgütlerin en önemli değerlerinden biri olan çalışanların örgütsel bağlılık ve iç iletişiminin incelenerek bu iki kavram arasındaki ilişkinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Garanti Bankası Ankara ve İstanbul şubesinde çalışanlara yönelik ankete toplamda 163 anket ile veri toplama işlemini gerçekleştirmiş, iletişim tatmini ile örgütsel bağlılık arasında normatif ve duygusal bağlılık üzerinde yüksek düzeyde olduğu sonucuna varmıştır.

3. MATERYAL VE METOT

Bu bölümde veri toplama yönteminden ve araştırmada kullanılan istatistiksel analiz yöntemlerine değinilecektir. Ayrıca, çalışmada bir sonraki bulgular bölümünde kullanılan ölçekler ve ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik testleri, ölçeklerin faktör analizi ve çalışmanın hipotezlerini tespit etmek için yapılan yapısal eşitlik modeli (YEM) analizleri ve bulguları yer alacaktır.

3.1. Materyal ve Metot

Çalışmanın araştırma tasarımı nicel araştırma olup, gerekli olan veriler ise nicel yöntem tekniğinden biri olan anket yöntemi ile elde edilmiştir. Araştırma metodu tam sayım örnekleme yöntemidir. Seçilen araştırmanın materyalini; farklı ünvanlarda çalışan Tarım ve Orman Bakanlığı (TOB) Kırşehir Tarım ve Orman İl Müdürlüğü ve ilçe müdürlüğünde çalışan kurum personelinden elde edilen veriler oluşturmaktadır. Kırşehir ili küçük bir örnekleme grubunu yansıtmaya rağmen kurum ve kuruluşun amacına hizmet eden örnekleme grubun Kırşehir iline ait 6 ilçe ve merkez dahil genel durumun değerlendirmesi ile yansıtmış olacağı düşünülmüştür. Örnekleme dahil edilen bireyler, belirli bir sistematik sıraya göre değil, araştırmacının ulaşabildiği ve katılım sağlamayı kabul eden çalışanlardan oluşmaktadır.

Veri toplama aracı olarak oluşturulan anket formları, etik izinler ve ölçek izinleri alındıktan sonra Kasım 2024 ve Ocak 2025 arasında Kırşehir İl Tarım ve Orman Müdürlüğü bünyesinde çalışan 300 kişiye ulaştırılmış olup, 232 anketin geri dönüşü ile verilerin analizine başlanmıştır. Bu, %77 gibi çok yüksek bir geri dönüş oranıdır ve yüksek geri dönüş oranı, verilerin temsil gücünü artırmaktadır. Anketler yapılırken katılımcıların gönüllülük esaslarına göre cevaplamaları belirtilmiştir. Anket sorularına katılımcıların eksiksiz bir şekilde cevap vermeleri sağlanmış olduğundan tüm anketler geçerli sayılmıştır.

3.1.1. Araştırmada kullanılan ölçekler

Tarım ekonomisi araştırmalarında kullanılan veriler genellikle anket yoluyla elde edilir. Anket kısmı 4 bölümden ve toplam 58 maddeden oluşmaktadır. İlk bölüm, çalışanların demografik bilgilerinin (cinsiyet, yaş, eğitim, medeni hali, çalışma süresi, pozisyon, gelir düzeyi) tespit edildiği bölümdür. İkinci bölüm; Örgütsel Bağlılık ölçeği ile ilgili olarak, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen Dağlı ve ark. (2018) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 18 maddelik, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve

normatif bağıllık olmak üzere 3 faktör boyutundan oluşan örgütsel bağıllık ölçeği kullanılmış olup, ölçekte ters maddeler mevcuttur. Üçüncü bölüm; Yenilikçi iş davranışı ölçeği ile ilgili olarak 2010 yılında De Jong ve Den Hartog tarafından geliştirilen “Innovative Work Behaviour (IWB)” ölçeğinin Çimen ve Yücel (2017) tarafından Türk Kültürüne uyarlanan 10 madde ve dört boyuttan oluşan versiyonu kullanılmıştır. Dördüncü bölüm; Örgütsel İletişim İklimi ölçeği ile ilgili olarak Eryılmaz-Ballı ve Ateş (2021) tarafından geliştirilmiş toplam 30 madde ve 2 boyuttan oluşan yönetici-çalışan kaynaklı boyutu olan ölçek kullanılmıştır. Ayrıca araştırmanın veri çözümlemesinde 5’li likert şeklinde derecelendirilen puanlama gerçekleştirilmiştir.

3.1.2. Araştırmada kullanılan analizler

Araştırma verilerini analiz etmek için SPSS 22 versiyonu ve Lisrel 5.3 versiyonu kullanılmıştır. Bu programlar aracılığıyla sağlanan istatistiki yöntemler şunlardır:

- Demografik veriler için yüzde ve frekans analizleri yapılmıştır.
- Araştırmada kullanılan 3 ölçeğinde doğrulayıcı faktör analizleri ile geçerlilik sınamaları yapılmıştır.
- Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişki, betimsel istatistikleri ve korelasyon analiz testleri yapılmıştır.
- Bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenler arasındaki ilişkilerini belirlemek için kurulan yapısal eşitlik modeli yol analizleri yapılmıştır.

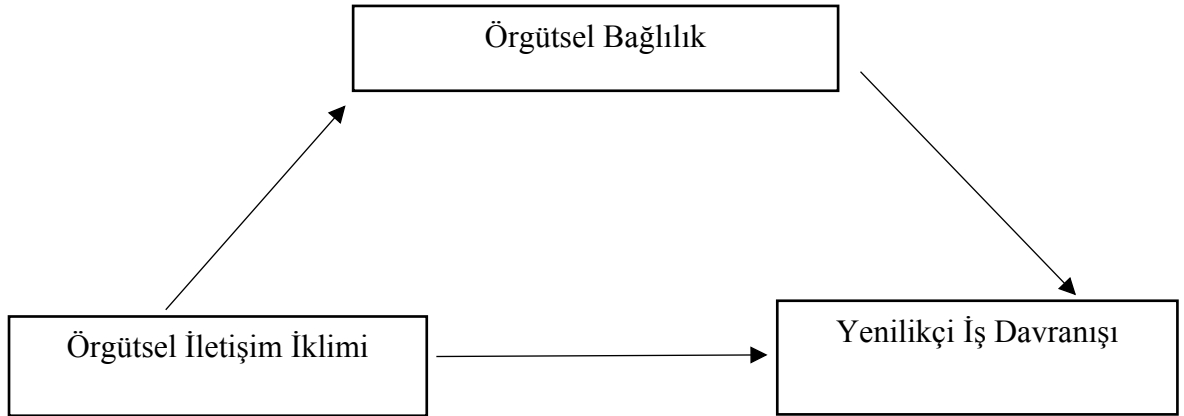
3.2. Araştırmanın Teorik Modeli

Çalışanların örgütteki etkisinin önemli hale geldiği günümüz iş yaşantısında, çalışanların bağıllığının sağlanması kamu kurumları içinde hayati bir önem taşımaktadır. İletişim ikliminin çalışanların iletişim becerileri ile sağlandığını düşünürsek, daha iyi çalışma ortamında çalışan bağıllığının sağlanması ile diğer çalışanların hep birlikte örgüte yani kuruma olan sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için, örgütteki çalışanların yer aldığı her kademe geçeri olan iletişim sayesinde daha yenilikçi fikirleri de benimsemiş olurlar.

Çalışmada özellikle örgütsel bağıllık ve örgütsel bağıllık sonuçlarını (iş performansı, iş verimliliği) değerlendiren çalışmalara önem verilmiş olup, son yıllar da daha çok yenilikçi iş davranışları ve örgütsel iletişim iklimi çalışmalarına yer vermeye başlanmıştır. Yenilikçi iş davranışı ve iletişim iklimi arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların az olması dikkati çekmiştir. Örgütsel bağıllık konulu çalışmalarda örgütsel

bağlılık yaklaşımları, boyutları ve liderlik stilleri çalışmalarına daha çok yer verilmiş ve yenilikçi iş davranışı ile ilgili çalışmalarda ise örgütsel bağlılığın benzer kavramlarından biri olan işe bağlılık, inovasyon, çalışan yaratıcılığı, iş performansı, iş verimliliği ve işe katılım konularına daha çok rastlanılmıştır. İletişim iklimi çalışmalarında ise iletişimin örgütte yer aldığı çalışmaların çoğu halkla ilişkiler, iletişim memnuniyeti, örgütsel iletişim, örgüt iklimi, iletişim türleri ve şekilleri konularında yoğunlaştığı görülmüştür.

Araştırma konusuna yönelik incelenen çalışmaların çoğunda örgütsel bağlılık, iletişim iklimi ve yenilikçi iş davranışı ile konulu çalışmaların az olduğu, bu konu hakkında bilgi ve bilinç düzeyi eksikliği fikirlerinden yola çıkılan araştırmamızda, örgütsel bağlılığın aracı etkisinde örgütte iletişim iklimi ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkisinin tarım personelindeki durumunu anlamak ve değişkenler arasındaki ilişkilerin nasıl olduğunu anlamak sorusuna cevaben araştırmanın teorik kısmına cevap olacak şekilde araştırma modeli kurulmuştur.



Şekil 3.1. Araştırmanın Teorik Modeli

Şekil 3.1’de görüldüğü gibi kurulan araştırma modelinde örgütsel bağlılık aracı değişken, örgütsel iletişim iklimi bağımsız değişken ve yenilikçi iş davranışı bağımlı değişken olarak kullanılmıştır.

Tüm bu bilgiler ışığında araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H₁: Örgütsel iletişim iklimi ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Örgütsel iletişim iklimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Örgütsel bağlılığın iletişim iklimi ile yenilikçi iş davranış arasındaki ilişkide aracılık etkisi vardır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

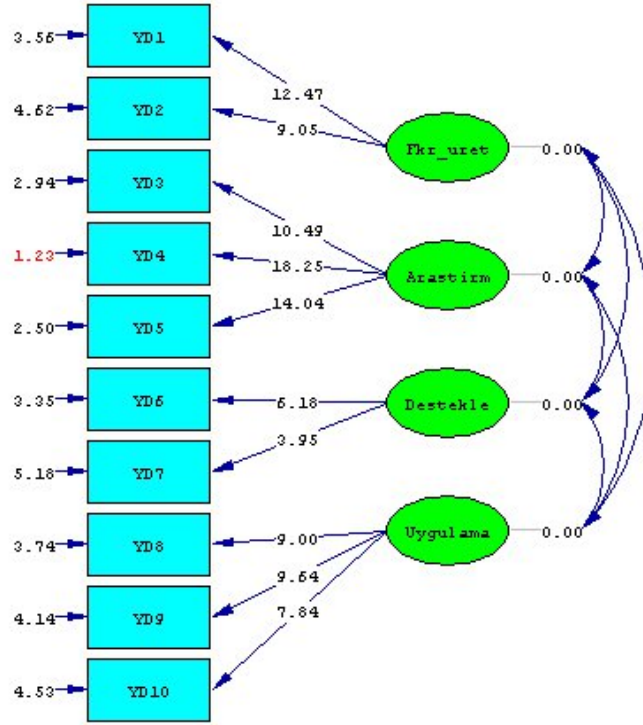
Katılımcılardan toplanan anketlere ilişkin veriler SPSS 22 ve Lisrel 5.3 programı kullanılmıştır. İşlemler %95 güven aralığında gerçekleşmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçebilmek için korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli yol haritası uygulanmıştır.

4.1. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Geçerlilik Sınaması

Doğrulayıcı faktör analizi, farklı örneklemlerde geliştirilen ölçme araçlarının geçerliliğini test etmek için kullanılan yöntemdir (Kline, 2011). Toplanan verilere ölçme aracının uyum indekslerinin hesaplanması için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Maddeler arasındaki çoklu normallik varsayımının karşılanmaması sonucunda analiz yöntemi olarak Çapraz Ağırlıklı En küçük Kareler (Diagonally Weighted Least Squares-DWLS) yöntemi seçilmiştir. Mindrila (2010)'nın, DWLS yöntemi ile diğer yöntemin tahmin yanlılığı ve çok değişkenli normal olmayan verilerin karşılaştırdığı bir çalışmasında; özellikle değişkenlerin az sayıda kategoriye sahip olduğu ve verilerin çok değişkenli normallik varsayımını karşılamadığı durumlarda, sürekli olarak ele alınmayan sıralı verilerin kesin sonuç vermediğinden bahsederek, DWLS yönteminin daha doğru parametre tahminleri sağlaması ve değişken türe normal olmayanlara karşı daha sağlam bir model uyumu sağladığını belirtmiştir. Yürütülen tez çalışması araştırma verilerinde de olduğu gibi dağılım normal olmadığında, uyum endeksleri DWLS yöntemi daha doğru sonuçlar verecektir. Rodríguez-Ardura ve Meseguer-Artola (2020)'nin istatistiksel çözümlerin çeşitli hususlara göre incelenmesinin Ortak metod varyansı (OMV) tespit dilmesinde dile getirdiği öneriler arasında; OMV kontrolünün anketin erken aşamasında yapılacağından bahsetmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler 3 alt başlık şeklinde DFA ve faktör analizi path diyagramı açıklanacaktır.

4.1.1. Yenilikçi iş davranışı ölçeği

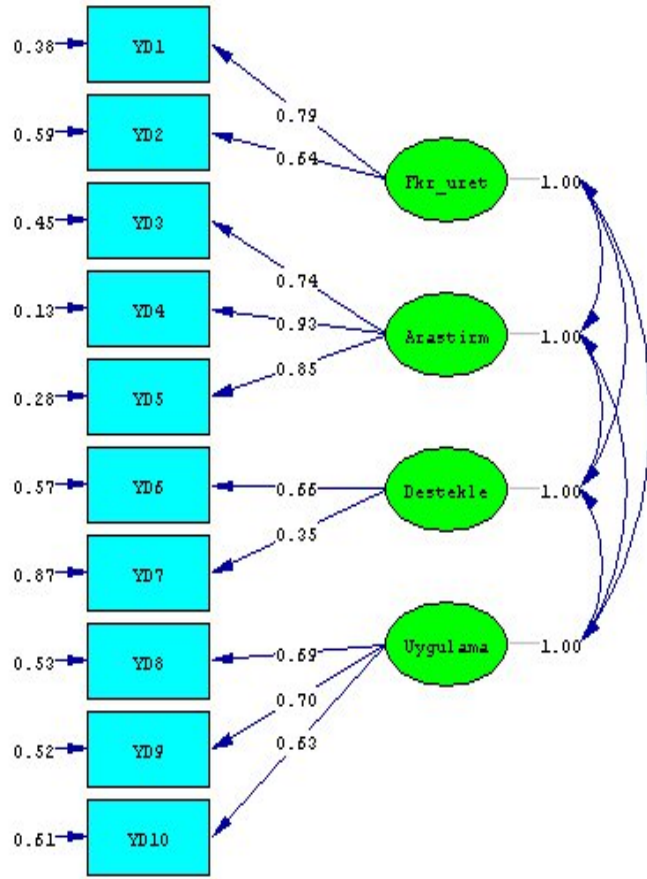
10 maddeli dört faktörlü beşli Likert tipi ölçeklenmiş olan “Yenilikçi Davranış ölçeği” ile toplanan verilere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Maddeler arasındaki çoklu normallik varsayımının karşılanmaması sonucunda Çapraz Ağırlıklı En küçük Kareler (Diagonally Weighted Least Squares-DWLS) yöntemiyle parametre kestirimi yapılmıştır.



Şekil 4.1. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği t Değeri

Ölçek maddelerinin her birinin ölçülen özelliikle gözlenen özellik arasındaki t değerleri şekil 4.1 de görüleceği üzere anlamlı bulunmuştur($p < 0.05$). Bir başka deyişle, ölçekten herhangi bir madde çıkarılmasına gerek kalmamıştır.

Ölçeğin DFA analizi sürecinde yapı geçerliliğinin kanıt olması ve yapıyı düzenlemesi için 4 boyutlu olan modele uyum gösterip göstermediğini değerlendirmek için uyum endeksleri verilmiştir. İkincil seviye faktör analizinde Şekil 4.2' de görüldüğü üzere faktör yüklerinin 0.35 ve 0.93 arasında yer aldığı görülmektedir.



Chi-Square=51.44, df=29, P-value=0.00629, RMSEA=0.058

Şekil 4.2. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Path Diyagramı

Şekil 4.2’de faktör yüklerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Yenilikçi iş davranışı doğrulayıcı faktör analizi ile satandardize edilmiş tahmin sonuçlarına göre hesaplanan değerleri karşıladığı ve böylece dört boyutlu ölçek yapısı doğrulanmıştır. DFA sonucunda fikir üretme, araştırma, destekleme, uygulama boyutlarında bulunan maddelerin faktör yükleri sırasıyla 0.79-0.64; 0.74-0.93; 0.66-0.35; 0.63-0.70 ve arasında değişken değerler almıştır. Yenilikçi iş davranışı model veri uyum indeksleri tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Yenilikçi İş Davranışı Ölçek Maddelerinin Faktör Yapısı İçin Uyum İyilik İndeksleri

İyilik Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Sınır *	Değer
X ² /sd	<5 Orta düzeyde <3 İyi uyum	51.44/29 = 1.77
GFI	>0.90	0.99
CFI	>0.90	1.00
NFI	>0.90	0.98
RFI	>0.85	0.97
S-RMR	< 0.08	0.049
RMSEA	< 0.08	0.058

*Kaynaklar: Kline, 2011; Baumgartner ve Homburg, 1996; Bentler, 1980

Tablo 4.1'e göre tüm uyum indeksleri kabul edilebilir değerlerin üstünde bulunmuştur. Böylece 10 maddelik alt boyutlu yenilikçi iş davranışı örneğinin bu örnekleme yapısal geçerliliği doğrulanmıştır. Ölçeğin faktör analizi bulguları ve ölçek yapısının uyumlu olması bulguların güvenini artırmaktadır.

Faktör analizi aşamasından sonra ölçeğin güvenilirliğine Cronbach Alpha katsayısı ile bakılmıştır. 10 maddelik ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0.963 olarak yüksek bir iç tutarlılık elde edilmiştir. Tabloda yenilikçi iş davranışı ölçeğine ilişkin ifadelerin anlaşılması için YD kodlaması yapılmıştır. Güvenirlilik katsayısı, 0 ile +1 arasında değişkenlik gösterir. Cronbach Alpha değeri 0 ile 1 arasında değer olabilmekte ve 1'e yakınlaştıkça ölçek güvenilirliği artmaktadır (Morgan ve ark., 2004). Güvenirlilik katsayısının 1'e yakın değerler alması güvenilirliğin yüksek olduğu, maddeler arasında iç tutarlılığın yüksek olduğu anlamına gelir ve bu durum ölçek güvenilirliğini karşılamaktadır. Ölçek maddelerinin madde geçerlik katsayısı olarak da bilenen madde-toplam korelasyonları ile birlikte alt boyutların Cronbach Alpha güvenirlilik katsayıları Tablo 4.2'de gösterilmiştir.

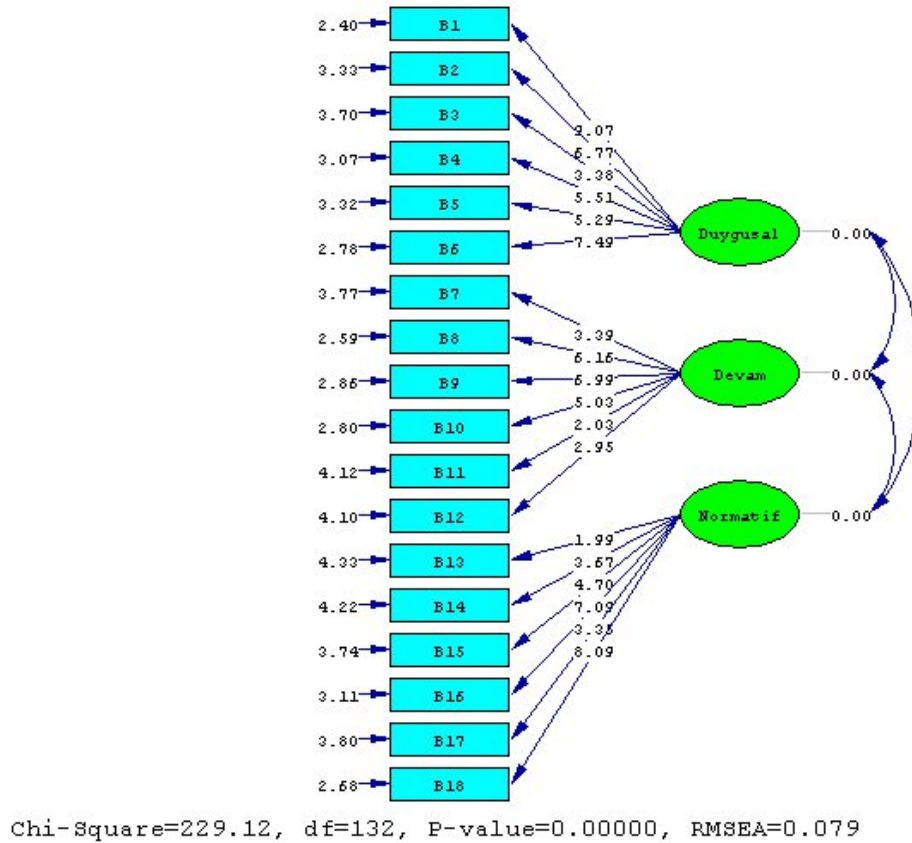
Tablo 4.2. Yenilikçi İş Davranışı Ölçek Maddelerinin Güvenirlilik Analizi

Alt Boyut	Madde No	Faktör Yükleri	Madde Toplam Korelasyonu	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Fikir üretme	YD1	0.79	0.749	0.856	2
	YD2	0.64	0.749		
Araştırma	YD3	0.74	0.797	0.907	3
	YD4	0.93	0.823		
	YD5	0.85	0.825		
Destekleme	YD6	0.66	0.834	0.909	2
	YD7	0.35	0.834		
Uygulama	YD8	0.69	0.867	0.935	3
	YD9	0.70	0.881		
	YD10	0.63	0.850		

Madde toplam korelasyonlarının 0.749 ile 0.881 arasında değiştiği gözlenmiştir. Madde toplam korelasyonlarının 0.30 değerinden yüksek olması gerektiğinden ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Her bir boyutun Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları 0.856 ile 0.935 arasında yüksek iç tutarlılıklar olarak bulunmuştur. Bu yüzden ölçekte yer alan 10 maddenin birbirleriyle uyumlu olduğu ve ölçeğin güvenilirliğinin sağlamak açısından yeterliliğe sahip olduğu anlaşılmıştır.

4.1.2. Örgütsel bağlılık ölçeği

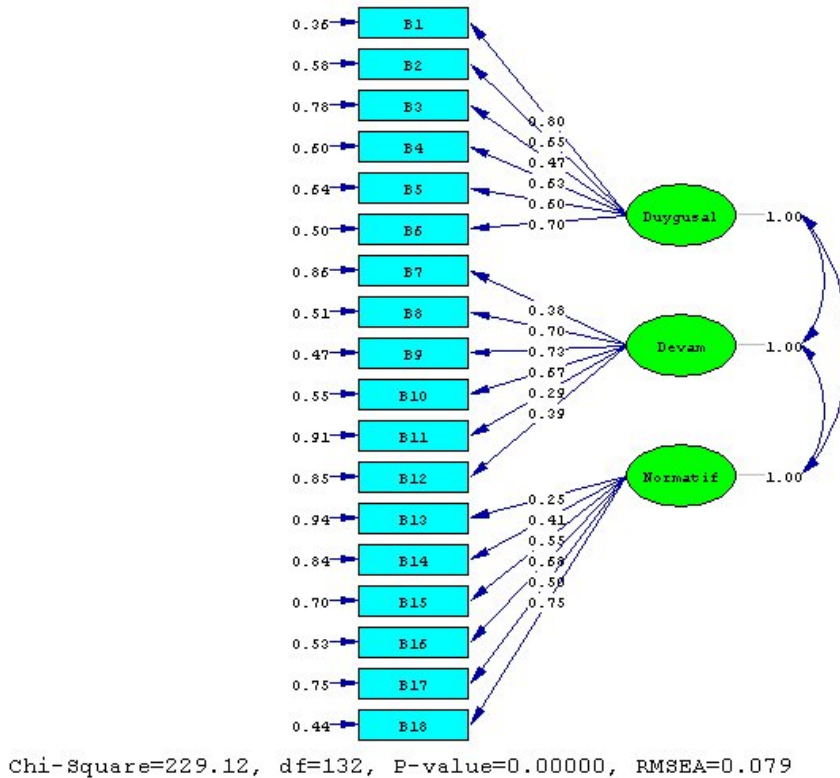
18 maddeli üç faktörlü beşli Likert tipi ölçeklenmiş olan “Örgütsel Bağlılık ölçeği” ile toplanan verilere Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapıldığında maddeler arasındaki çoklu normallik varsayımının karşılanmamıştır. Bu nedenle apraz Ağırlıklı En küçük Kareler (Diagonally Weighted Least Squares-DWLS) yöntemiyle parametre kestirimleri yapılmıştır.



şekil 4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği t Değerleri

Ölçek maddelerinin her birinin ölçülen özellekle gözlenen özellik arasındaki t değerleri anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Bir başka deyişle, ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. T değerleri şekil 4.3’de gösterilmiştir.

Ölçeğin DFA analizi sürecinde yapı geçerliliğinin kanıt olması ve yapıyı düzenlemesi için 3 boyutlu olan modele uyum gösterip göstermediğini değerlendirmek için uyum endeksleri verilmiştir. Maddelere ilişkin t istatistik değerleri incelendiğinde bütün maddelerin anlamlı olduğu görülmektedir. Harrington (2009)’un bahsettiğine göre, faktör yüklerinin 0.30’un altında olmaması istenmektedir. Faktör yüklerinin 0.71 ve üzeri mükemmel, 0.63 çok iyi, 0.55 iyi, 0.45 güzel/kabul edilebilir ve 0.32 zayıf denilmektedir. Dağlı ve ark. (2018) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 18 maddelik ölçek incelendiğinde 3. 4, 5, ve 13. Maddelerin ters olduğu görülmüştür. Faktör analizinde Faktör yük değeri için kabul gören (0.30)’un altında olan 13. maddenin t değerinin anlamlı olması nedeniyle değerlendirmeye alınmıştır. Şekil 4.4’ te görüldüğü üzere faktör yüklerinin 0.25 ve 0.80 arasında yer aldığı görülmektedir.



Şekil 4.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Path Diyagramı

Şekil 4.4’te faktör yüklerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık doğrulayıcı faktör analizi ile standardize edilmiş tahmin sonuçlarına göre hesaplanan değerleri karşıladığı ve böylece üç boyutlu ölçek yapısı doğrulanmıştır. DFA sonucunda duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık boyutlarında bulunan maddelerin faktör yükleri sırasıyla 0.47-0.80; 0.29-0.73; 0.25-0.75 arasında değişken değerler almıştır. DFA analizinin sonucunda verilerin birçok uyum değerleri bulunur. Uyum endekslerinde kabul gören sınırlar için veriler Örgütsel bağlılık ölçeği model veri uyum indeksleri tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçek Maddelerinin Faktör Yapısı İçin Uyum İyilik İndeksleri

İyilik Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Sınır *	Değer
χ^2/sd	<5 Orta düzeyde <3 İyi uyum	229.12/132 = 1.74
GFI	>0.90	0.92
CFI	>0.90	0.98
NFI	>0.90	0.90
RFI	>0.85	0.88
S-RMR	< 0.08	0.10
RMSEA	< 0.08	0.079

*Kaynaklar: Kline, 2011; Baumgartner ve Homburg, 1996; Bentler, 1980

Tablo 4.3’e göre yalnızca S-RMR uyum indeksi kesme değerinin üstünde bulunmuştur. Schermelleh-Engel ve ark. (2003)’nin bahsettiği çalışmada $0.05 \leq S-RMR \leq 0.10$ kabul edilebilir uyum endekslerindeki tabloda ve bu tez çalışmada kesme değeri sınır olarak alınarak, kabul edilebilir uyum sınırında ve diğer uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlerinde bulunmuştur. Dolayısıyla 18 maddelik üç alt boyutlu “örgütsel bağlılık ölçeğinin” bu örnekte yapısal geçerliliği doğrulanmıştır.

Faktör analizi aşamasından sonra ölçeğin güvenilirliğine Cronbach Alpha katsayısı ile bakılmıştır. 18 maddelik ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0.848 olarak yüksek bir iç tutarlılık elde edilmiştir. Tabloda örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin ifadelerin anlaşılması için Ö.B kodlaması yapılmıştır. Güvenirlik katsayısı, 0 ile +1 arasında değişkenlik gösterir. Cronbach Alpha değeri 0 ile 1 arasında değer olabilmekte ve 1’e yaklaştıkça ölçek güvenilirliği artmaktadır (Morgan ve ark., 2004). Güvenirlik katsayısının 1’e yakın olması örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliğinin yüksek olduğu, maddeler arasında iç tutarlılığın yüksek olduğu anlamına gelir. Ölçek maddelerinin madde geçerlik katsayısı olarak da bilenen madde-toplam korelasyonları ile birlikte alt boyutların Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları Tablo 4.4’te gösterilmiştir.

Tablo 4.4. Örgütsel Bağlılık Ölçek Maddelerinin Güvenirlik Analizi

Alt Boyut	Madde No	T Değerleri	Faktör Yükleri	Madde Toplam Korelasyonu	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Duygusal Bağlılık	B1	9.07	0.80	0.514	0.811	6
	B2	6.77	0.65	0.491		
	B3	3.38	0.47	0.552		
	B4	5.51	0.63	0.702		
	B5	5.29	0.60	0.694		
	B6	7.49	0.70	0.484		
Devam Bağlılığı	B7	3.39	0.38	0.330	0.704	6
	B8	6.16	0.70	0.599		
	B9	6.99	0.73	0.583		
	B10	5.03	0.67	0.481		
	B11	2.03	0.29	0.251		
	B12	0.95	0.39	0.374		
Normatif Bağlılık	B13	1.99	0.25	0.163	0.678	6
	B14	3.57	0.41	0.329		
	B15	4.70	0.55	0.486		
	B16	7.09	0.68	0.457		
	B17	3.35	0.50	0.477		
	B18	8.09	0.75	0.565		

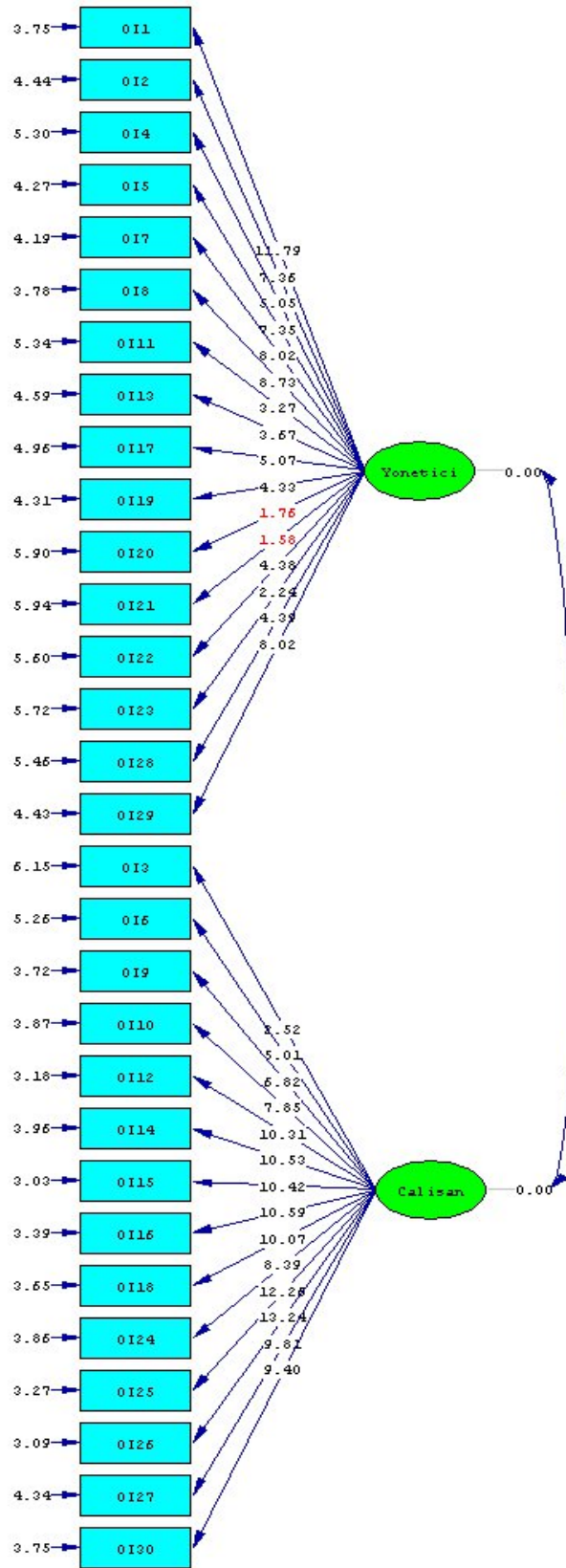
Madde toplam korelasyonlarının 0.163 ile 0.702 arasında değiştiği gözlenmiştir. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0.811; 0.704 ve 0.678 olarak bulunmuştur. Ölçümlere ait iç tutarlılık alfa katsayısının genel olarak 0.60-0.80 aralığında ise oldukça güvenilir, 0.80-1.00 aralığında ise yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilmektedir (Tavşancıl, 2014). Bu doğrultuda ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ölçeğin tercih edilen düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Normatif bağlılık alt boyutunun güvenilirlik katsayısı nispeten düşük bulunmuştur. Bunun nedeni 13.maddenin iç tutarlılığının düşük çıkması olsa da ölçeğin tamamının iç tutarlılığı yüksektir. Ölçeğin 3 boyutlu yapısının da doğrulanması gerekçesiyle örgütsel bağlılık ölçeği üç alt boyutlu olarak ele alınmıştır.

4.1.3. İletişim iklimi ölçeği

30 maddeli iki faktörlü beşli Likert tipi ölçeklenmiş olan “İletişim ölçeği” ile toplanan verilere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılarak ölçeğin yapısal geçerliliği sınanmıştır. Maddeler arasındaki çoklu normallik varsayımı sağlanamadığı parametre

kestirimleri apraz Ağırlıklı En küçük Kareler (Diagonally Weighted Least Squares-DWLS) yöntemiyle yapılmıştır.

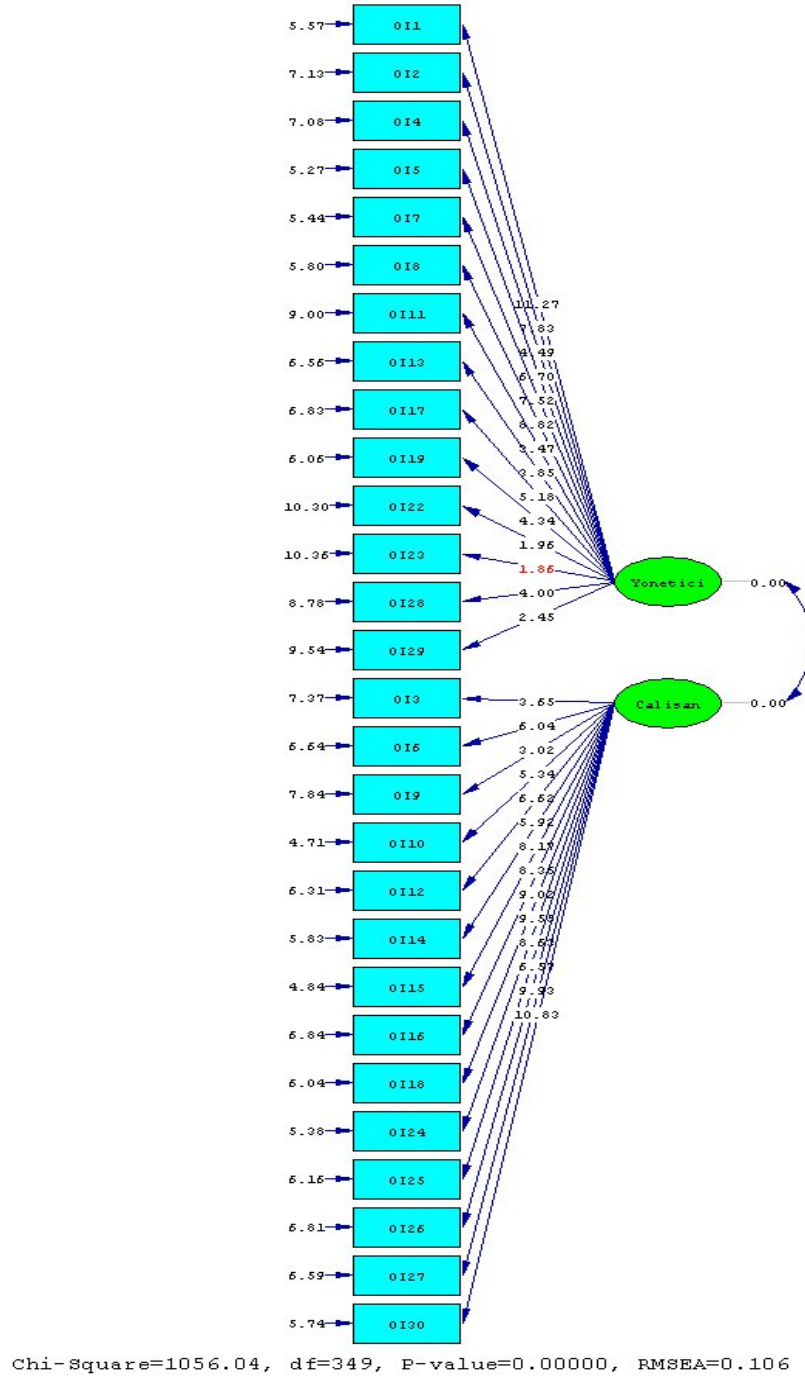
şekil 4.5'te görüleceği üzere iletişim iklimi ölçeğinde 20 ve 21. Ölçek maddelerin ölçülen özellikle gözlenen özellik arasındaki istatistiksel olarak anlamlı koreleasyon değerine sahip olmadığından t değerine anlamlı bulunmamıştır($p>0.05$).



Chi-Square=1172.64, df=404, P-value=0.00000, RMSEA=0.091

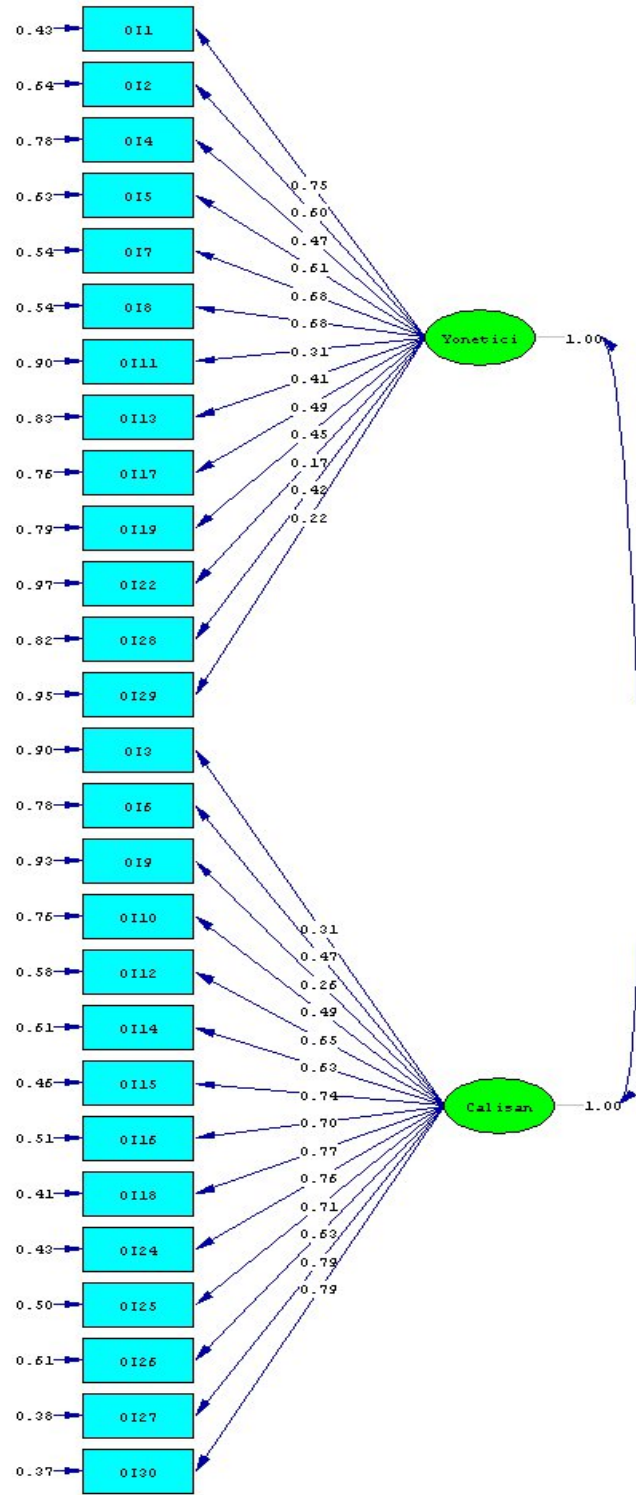
Şekil 4.5. İletişim İklimi Ölçeğine İlişkin T değeri Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Path Diyagramı

İletişim iklimi ölçeğine ilişkin olarak yönetici kaynaklı boyutun birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ile 20 ve 21. Maddeler Şekil 4.6’da görüldüğü gibi çıkartılarak ikinci kez DFA sınaması yapılmıştır. Yapılan analizde 23. maddenin t değeri anlamlı bulunamamıştır($p>0.05$). Kline (2011), S-RMR 0,10 değeri olduğunda her durumda korelasyon matrisi değerleri yani diğer uyum endekslerine bakılması gerektiğini vurgulamıştır.



Şekil 4.6. İletişim İklimi Ölçeğine İlişkin T değeri 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Path Diyagramı

Şekil 4.6’da belirtilen RMSEA değeri ve ölçeğin bazı maddeleri 20., 21., ve 23. madde örneklem bağlamında yeterli istatistiksel ve anlamsal bütünlük sunmaması nedeniyle çıkarılmıştır. T değeri anlamı olmayan maddelerin anlamı olmadığı için ölçekten çıkarılması gerekir. Çıkarılan maddeler, buldukları faktör yapısı ile anlamlı düzeyde örtüşmemekte tutarlılığını düşürücü etkiye sahip olmaktadır. Şekil 4.7’ de görüldüğü gibi, ölçekte bulunan 27 maddenin her bir alt boyutunda minimum üç madde kalacak şekilde yapı korunmuş ve tüm alt boyutların iç tutarlılığı Cronbach’s Alpha > 0.80 düzeyinde kalmıştır. Bu bağlamda yapılan sadeleştirme, geçerliği artıran ancak kavramsal yapıyı bozmayan bir müdahale olarak değerlendirilmiştir. Kalan 27 madde ile yapılan üçüncü DFA’da maddelerin t değerleri anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). t değeri alt sınırı 1.96 olması kabul edilmektedir. Bu değer 1.96’yı aşarsa 0.05 düzeyinde, 2.56’yı aşarsa 0.01 düzeyinde anlamlıdır (Çapık, 2014). Faktör yüklerinin yönetici kaynaklı boyut 0.17-0.75 ve çalışan kaynaklı boyut 0.26-0.79 arasında değişkenlik göstermekte ölçek maddelerine ilişkin yol (path) grafiği Şekil 4.7’de gösterilmiştir.



Chi-Square=503.86, df=323, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

Şekil 4.7. İletişim İklimi Ölçeğine İlişkin T değeri 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Path Diyagramı

DFA analizi sonucunda Örgütsel iletişim iklimi ölçeğine ait bulunan birçok uyum endekslerinde kabul gören model-veri uyum indeksleri tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. İletişim İklimi Ölçek Maddelerinin Faktör Yapısı İçin Uyum İyilik İndeksleri

İyilik Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Sınır *	Değer
X²/sd	<5 Orta düzeyde <3 İyi uyum	503.86/323=1.56
GFI	>0.90	0.92
CFI	>0.90	0.99
NFI	>0.90	0.93
RFI	>0.85	0.92
S-RMR	< 0.08	0.10
RMSEA	< 0.08	0.076

*Kaynaklar: Kline, 2011; Baumgartner ve Homburg, 1996; Bentler, 1980

Tablo 4.5'e göre yalnızca S-RMR uyum indeksi kesme değerinin üstünde bulunmuştur. Buna rağmen diğer uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlerde olduğu gözlenmiştir. Schermelleh-Engel ve ark. (2003)'ün bahsettiği çalışmasında $0.05 \leq S-RMR \leq 0.10$ kabul edilebilir uyum indekslerinde bulunan tabloda 0.10 kesme değeri sınır olarak alınarak, kabul edilebilir uyum sınırında ve diğer uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum değerlerinde bulunmuştur. Dolayısıyla 27 maddelik iki alt boyutlu "örgütsel iletişim ölçeğinin" bu örnekleme yapısal geçerliliği doğrulanmıştır.

Ölçeğin güvenilirliğine Cronbach Alpha katsayısı ile bakılmıştır. 27 maddelik ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0.968 olarak yüksek bir iç tutarlılık elde edilmiştir. Ölçek maddelerinin madde geçerlik katsayısı olarak da bilenen madde-toplam korelasyonları ile birlikte alt boyutların Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları Tablo 4.6'da gösterilmiştir.

Tablo 4.6. İletişim İklimi Ölçek Maddelerinin Güvenirlik Analizi

Alt Boyut	Madde No	T Değerleri	Faktör Yükleri	Madde Toplam Korelasyonu	Cronbach' s Alpha	Madde Sayısı
Yönetici Kaynaklı	OI1	11.27	0.75	0.671	0.938	13
	OI2	7.83	0.60	0.685		
	OI4	4.49	0.47	0.729		
	OI5	6.70	0.61	0.740		
	OI7	7.52	0.68	0.747		
	OI8	8.82	0.68	0.686		
	OI11	3.47	0.31	0.712		
	OI13	3.85	0.41	0.765		
	OI17	5.18	0.49	0.759		
	OI19	4.34	0.45	0.649		
	OI22	1.96	0.17	0.715		
	OI28	4.0	0.42	0.677		
	OI29	2.45	0.22	0.691		
Çalışan Kaynaklı	OI3	3.65	0.31	0.713	0.951	14
	OI6	6.04	0.47	0.704		
	OI9	3.02	0.26	0.771		
	OI10	5.34	0.49	0.820		
	OI12	6.62	0.65	0.719		
	OI14	5.92	0.63	0.775		
	OI15	8.17	0.74	0.805		
	OI16	8.35	0.70	0.791		
	OI18	9.02	0.77	0.720		
	OI24	9.50	0.76	0.736		
	OI25	8.63	0.71	0.776		
	OI26	6.57	0.63	0.805		
	OI27	9.93	0.79	0.721		
OI30	10.83	0.79	0.550			

Madde toplam korelasyonlarının 0.55 ile 0.82 arasında değişmektedir. Yönetici kaynaklı iletişim boyutunun güvenilirliği 0.938 ve çalışan kaynaklı iletişim boyutunun güvenilirliği 0.951 olarak yüksek bir değer bulunmuştur. Ölçümlere ait iç tutarlılık alfa katsayısının genel olarak 0.60-0.80 aralığında ise oldukça güvenilir, 0.80-1.00 aralığında ise yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilmektedir (Tavşancıl, 2014). Bu doğrultuda ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ölçeğin tercih edilen düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.2. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin sıklık dağılımları Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

Tablo 4.7. Araştırmaya Katılan Çalışanlara İlişkin Demografik Bilgiler

		Sayı	%
İl-İlçe	Akçakent	8	3.4
	Akpınar	18	7.8
	Boztepe	11	4.7
	Çiçekdağı	15	6.5
	İl Müdürlüğü	137	59
	Kaman	21	9.1
	Mucur	22	9.5
	Cinsiyet	Kadın	65
Erkek		167	72.0
Eğitim	İlköğretim	6	2.6
	Ortaöğretim	22	9.5
	Önlisans	48	20.7
	Lisans	114	49.1
	Lisansüstü	42	18.1
Medeni durum	Evli	190	81.9
	Bekar	42	18.1
Yaş	18-25	9	3.9
	26-40	120	51.7
	41 yaş ve üzeri	103	44.3
Gelir	Alt (0-30.000TL)	31	13.4
	Orta (31.000-60.000TL)	190	81.9
	Üst (61.000 TL-Üzeri)	11	4.7
Kıdem (yıl)	5 yıl ve daha az	61	26.3
	6-10 yıl	42	18.1
	11-15 yıl	52	22.4
	16-20 yıl	25	10.8
	21-25 yıl	8	3.4
	26 yıl ve üzeri	44	19.0
Pozisyon	İşçi	29	12.50
	Memur	40	17.24
	Müdür	4	1.72
	Tekniker	24	10.34
	Teknisyen	5	2.16
	Veteriner Hekim	39	16.81
	Ziraat Mühendisi	91	39.22

Sonuçlara göre en fazla personel, il müdürlüğünde görev yapmaktadır (%59). Akçakent ilçesi, en az personelin bulunduğu ilçelerden biridir (%8.0). Personelin büyük bir çoğunluğu erkektir (%72.0). Kadın personel oranı %28.0'dir. Personelin yaklaşık yarısı lisans mezunudur (%49.1). Lisansüstü eğitim alan personel oranı da oldukça yüksektir (%18.1). İlköğretim mezunu personel oranı düşüktür (%2.6). Personelin büyük çoğunluğu evlidir (%81.9). Bekâr personel oranı %18.1'dir. En fazla personel 26-40 yaş aralığındadır (%51.7). 41 yaş ve üzeri personel oranı da %44.3'tür. Personelin büyük çoğunluğu orta gelir düzeyine sahiptir (%81.9). Alt gelir düzeyi %13.4 iken, üst gelir düzeyi %4.7'dir. En fazla personel 5 yıl ve daha az kıdeme sahiptir (%26.3). 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip personel oranı da dikkate değerdir (%19.0). En fazla personel ziraat mühendisidir (%39.22).

4.3. Örgütsel Bağlılık, Örgütsel İletişim İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı Betimsel İstatistikleri

Yapılan çalışmanın geçerli sayılması ve betimsel istatistiklerinin anlamlı olması için 232 kişiden toplanan verilerin normal dağılıma uyması gerekmektedir. Verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığının kontrol edilmesi normallik testi yapılarak saptanmaktadır. Hair ve ark. (1995)'nin belirttiği gibi normallik testi aşamalarından birinci olarak çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış; ikinci aşama da ise şekilsel olarak incelenmesi ile de betimsel istatistik tablosu oluşturulmuştur. Histogramlar şekilsel olarak normalliği değerlendirmede kullanılan grafiksel yöntemdir (Uysal ve Kılıç, 2022). Şekilsel incelemede ortalama değer, ortanca değer, standart sapma değeri, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel iletişim ve yenilikçi iş davranış puanlarına ilişkin betimsel istatistiği Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.8. Puanlara İlişkin Betimsel İstatistik Tablosu

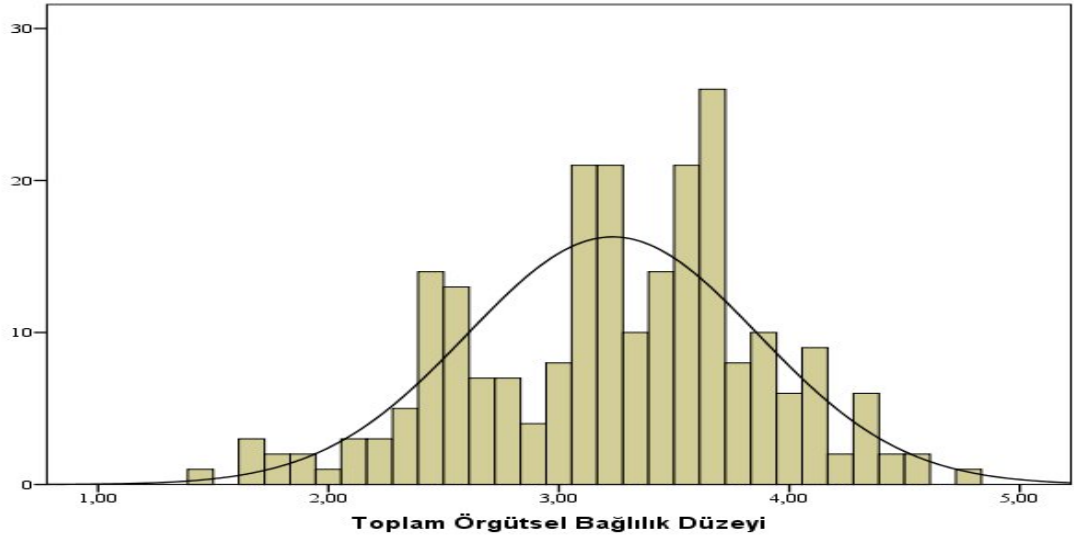
	Ortalama	Ortanca	Std. sapma	Basıklığın hatası	Çarpıklık hatası
Toplam Örgütsel Bağlılık Düzeyi	3.23	3.28	0.63	0.160	0.318
Toplam İletişim İklimi Düzeyi	3.27	3.30	0.75	0.160	0.318
Toplam Yenilikçi İş Davranış Düzeyi	3.29	3.40	0.96	0.160	0.318

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek için toplanan veriler ikinci aşamada çarpıklık ve basıklık açısından incelenmiştir. Normal dağılıma uyup uymadıklarının kontrolü için önemli bir yol gösterici olan çarpıklık ve basıklık değerlerinin %5 güven aralığı istatistik değer aralığının ± 2.58 , %1 güven aralığı için de istatistik değer aralığının ± 1.96 olması beklenir (Liu ve ark., 2005).

Çarpıklık ve basıklık testinin sonuçlarına bakıldığında %5 güven aralığı olan, beklenen aralıkta olduğunu yani bu sorularla ilgili verilerin güven aralığı içinde olduğu görülmektedir.

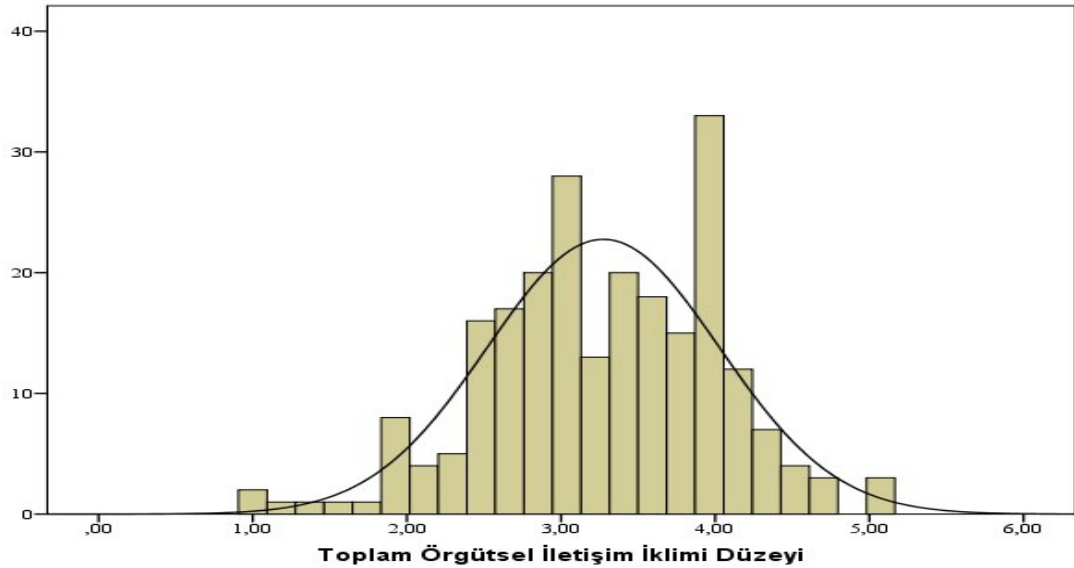
Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemenin yolu dağılımın grafiğini çizmek ve oluşturulan histogram grafiğinin yorumlanması ile eldeki verilerin normal dağılım eğrisini görmek araştırma verileri hakkında bilgi sahibi olmamıza yardımcı olur.

Toplam Örgütsel Bağlılık Düzeyi şekil 4.8 bakımından çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri (3.23), genellikle 3'e yakın bir değeri göstermektedir. Bulunan bu değer orta derecede bir bağlılık olduğunu ifade etmektedir. Ortanca değeri, ortalamaya çok yakın olmakta verilerin merkezi eğiliminde bir bozulma olmadığını gösterir. Basıklık değeri negatif olmasından dolayı veri dağılımı normal dağılımdan daha düz, yani yayılmış bir şekilde dağılmaktadır. Çarpıklık değeri de negatif yöndedir. Bu durum ölçek puanlarının dağılımının sağa eğimli olduğunu, yani çoğunluğun daha yüksek puanlar etrafında yığıldığını göstermektedir. Ancak bu eğilim zayıf düzeydedir.



Şekil 4.8. Örgütsel Bağlılık Histogram

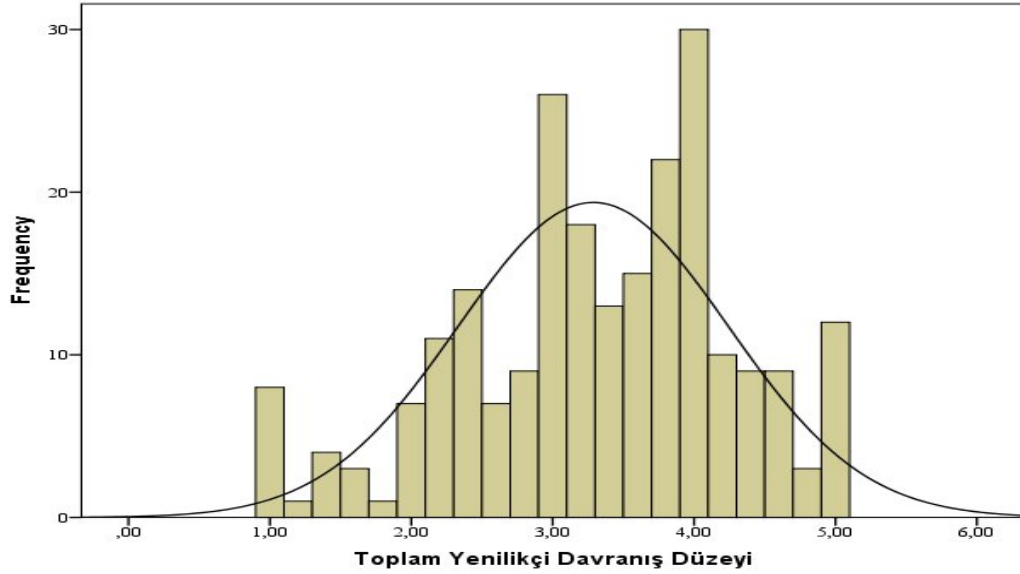
Toplam Örgütsel İletişim düzeyi bakımından şekil 4.9 çalışanların örgütsel iletişim iklimine olan algıları, ortalama (3.27) olarak yine orta düzeydedir. Ortanca değeri de 3'e çok yakın olup, ölçek puanlarının normal bir dağılım gösterdiğini ifade etmektedir. Negatif basıklık, dağılımın daha düz olduğunu, yani çok keskin zirvelerin olmadığını göstermektedir. Çarpıklık değeri sıfıra yakın olduğundan, dağılım neredeyse simetriktir.



Şekil 4.9. Örgütsel İletişim İklimi Histogram

Toplam Yenilikçi iş davranış düzeyi (3.29) ortalama olarak 3'e çok yakın şekil 4.10 bulunmuştur. Yani çalışanlar yenilikçi iş davranışları orta düzeydedir. Ortanca değeri ortalamadan biraz daha yüksek olup, katılımcıların yarısı 3.40 ölçek puanlarından daha az puana sahiptir. Ölçek puanlarının dağılımı negatif basıklığa sahiptir. Çarpıklık

negatif olup, biraz sağa eğimli bir dağılım gösterir. Yenilikçi iş davranışları daha düşük puan alanlar daha fazla olabilir, ancak bu eğilim orta derecede bir seviyededir.



Şekil 4.10. Yenilikçi İş Davranışı Histogram

4.4. Korelasyon Analizi ve Araştırma Hipotezlerinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Test Edilmesi

4.4.1. Korelasyon analizi

Araştırma kapsamında bağımlı değişkenin diğer bağımsız değişkenlerle birebir ilişkilerine bakılmak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı ve durumu hakkında bilgi veren korelasyon katsayısı Gürbüz ve Şahin (2018)'e göre ilişkinin kuvvetli mi zayıf mı ve bir değişken artarken bir değişken azalıyor mu olduğunun gözlenebileceğinden bahsetmişlerdir. Hipotezlere ait bulgular ve tablolara aşağıda sırasıyla değinilmiştir.

H1: Örgütsel iletişim iklimi ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Örgütsel iletişim iklimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Örgütsel bağlılığın iletişim iklimi ile yenilikçi iş davranış arasındaki ilişkide aracılık etkisi vardır.

Değişkenler ait Spearman Korelasyon katsayıları ile sınıanan sonuçların tabloları sırasıyla; H1: örgütsel iletişim iklimi ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki tablo 4.9'da, H2: örgütsel iletişim iklimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki olmak üzere tablo

4.10'da mevcuttur. H3: Örgütsel bağlılığın iletişim iklimi ile yenilikçi iş davranış arasındaki ilişkide aracılık etkisine yapısal eşitlik modelinde verilmiştir.

Tablo 4.9. Örgütsel İletişim İklimi ile Yenilikçi İş Davranışı Düzeyleri

		Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi	Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi	Toplam Örgütsel İletişim İklimi Düzeyi
Fikir üretme	<i>r</i>	0.571	0.633	0.620
	<i>p</i>	0.000*	0.000*	0.000*
Araştırma	<i>r</i>	0.607	0.688	0.670
	<i>p</i>	0.000*	0.000*	0.000*
Destekleme	<i>r</i>	0.620	0.679	0.669
	<i>p</i>	0.000*	0.000*	0.000*
Uygulama	<i>r</i>	0.596	0.672	0.660
	<i>p</i>	0.000*	0.000*	0.000*
Toplam Yenilikçi İş Davranış Düzeyi	<i>r</i>	0.652	0.730	0.715
	<i>p</i>	0.000*	0.000*	0.000*

* $p < 0.05$

Korelasyon katsayısı için diğer araştırma çalışmalarında kesin sınırlar olmamakla birlikte, Gürbüz ve Şahin (2018)'in korelasyon katsayısı değerlendirmesi tablosunda $0.3 \leq r \leq 0.7$ arası orta düzeyde pozitif ve $0.7 \leq r \leq 1$ arası kuvvetli düzeyde pozitif korelasyon olduğunu belirtmiştir. Tablo 4.9'da görüldüğü gibi değişkenler arasında orta ve güçlü düzeyde pozitif ve istatistik olarak anlamlı korelasyon mevcuttur. Böylece H1 de değinilen örgütsel iletişim iklimi ve yenilikçi iş davranışı arasında pozitif anlamlı ilişkinin varlığı doğrulanmıştır.

Toplam örgütsel iletişim iklimi ve toplam yenilikçi iş davranışı arasında güçlü ve pozitif ilişki bulunmuştur. Yönetici kaynaklı iletişim iklimi ile yenilikçi iş davranışlarının tüm boyutları (fikir üretme, araştırma, destekleme, uygulama ve toplam yenilikçi iş davranış düzeyi) arasında pozitif yönlü ve anlamlı birer ilişki bulunmaktadır ($p < 0.05$). Bu durum, yöneticilerin iletişim becerileri ve tutumları çalışanların yenilikçi fikirler üretme, bunları araştırma, destekleme ve uygulama süreçlerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Yönetici kaynaklı iletişim iklimi, destekleme ve araştırma alt boyutunda orta düzeyde pozitif yönlü korelasyon katsayısı ile, yöneticilerin daha çok destekleme aşamasında etkili olduğu söylenebilir. Çalışan kaynaklı iletişim ikliminde; araştırma, destekleme ve uygulama aşamalarının orta düzeyde pozitif ilişkisi, çalışanların araştırma

sırasında desteklenmesi, toplam yenilikçi iş davranışlarını kuvvetli düzeyde pozitif olarak etkilediğini göstermektedir. Elde edilen güçlü ilişki göstermektedir ki tarım personelinin fikirlerini özgürce beyan edebildiği bir iletişim iklimi, doğrudan yenilikçi proje üretimine yansımakta olduğu söylenebilir.

Tablo 4.10. Örgütsel İletişim İklimi ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

		Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi	Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi	Toplam Örgütsel İletişim İklimi Düzeyi
Duygusal Bağlılık	<i>r</i>	0.421	0.403	0.436
	<i>p</i>	0.000*	0.000*	0.000*
Devam Bağlılığı	<i>r</i>	0.174	0.222	0.217
	<i>p</i>	0.008*	0.001*	0.001*
Normatif Bağlılık	<i>r</i>	0.405	0.366	0.411
	<i>p</i>	0.000*	0.000*	0.000*
Toplam Örgütsel Bağlılık Düzeyi	<i>r</i>	0.415	0.408	0.439
	<i>p</i>	0.000*	0.000*	0.000*

* $p < 0.05$

Gürbüz ve Şahin (2018)'nin korelasyon katsayısı değerlendirmesi tablosunda $0 \leq r \leq 0.3$ arası zayıf düzeyde pozitif $0.3 \leq r \leq 0.7$ arası orta düzeyde pozitif korelasyon olduğunu belirtmiştir. Tablo 4.10' da görüldüğü gibi değişkenler arasında zayıf ve orta düzeyde pozitif ve istatistik olarak anlamlı korelasyon mevcuttur. Böylece H2 de değinilen iletişim iklimi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif anlamlı bir ilişkinin varlığı doğrulanmıştır.

Yönetici kaynaklı iletişim iklimi, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık üzerinde orta düzeyde pozitif etkili olduğu ancak devam bağlılığı üzerinde zayıf düzeyde ilişkisi olduğu görülmektedir. Zayıf düzeyde pozitif korelasyon, çalışan kaynaklı iletişim ikliminin devam bağlılığı boyutundan anlaşılmaktadır. Örgütsel iletişim iklimi ve devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Toplam örgütsel iletişim iklimi ve örgütsel bağlılığın arasındaki pozitif yönlü ilişki, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını sergilemesi ve iletişim iklimi ortamı sağlanması yönetici ile çalışan odaklı gerçekleştiği düşünülebilir.

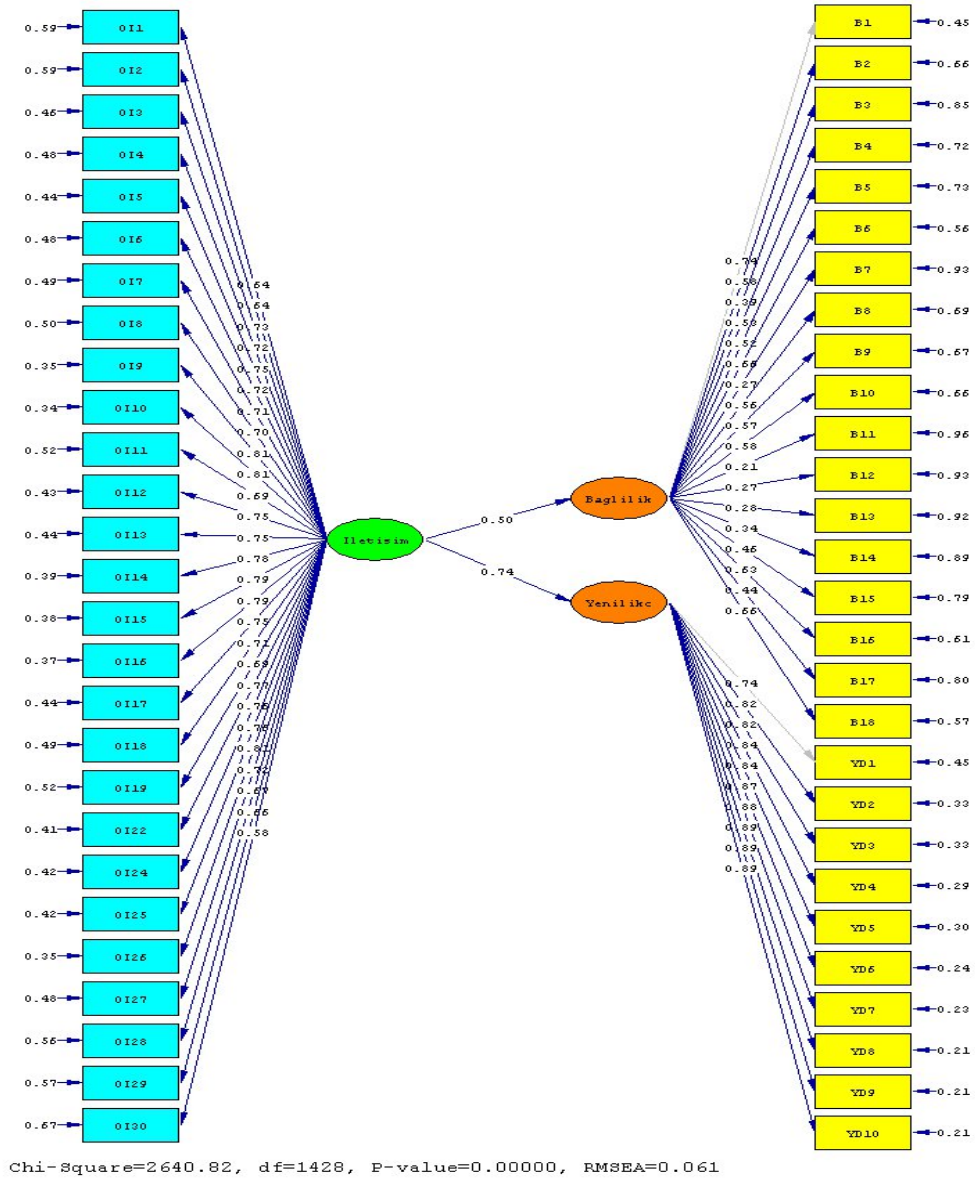
4.4.2. Araştırma hipotezlerinin yapısal eşitlik modeli ile test edilmesi

Araştırmamızda yer alan değişkenlerin arasındaki ilişkinin istatistiki açıdan anlamlı olup olmadığının ortaya konulması için yapısal eşitlik (YEM) modelinden

yararlanılmıştır. H₃: Örgütsel bağlılığın iletişim iklimi ile yenilikçi iş davranış arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olup olmadığı Yapısal Eşitlik Modeli kurularak test edilmiştir.

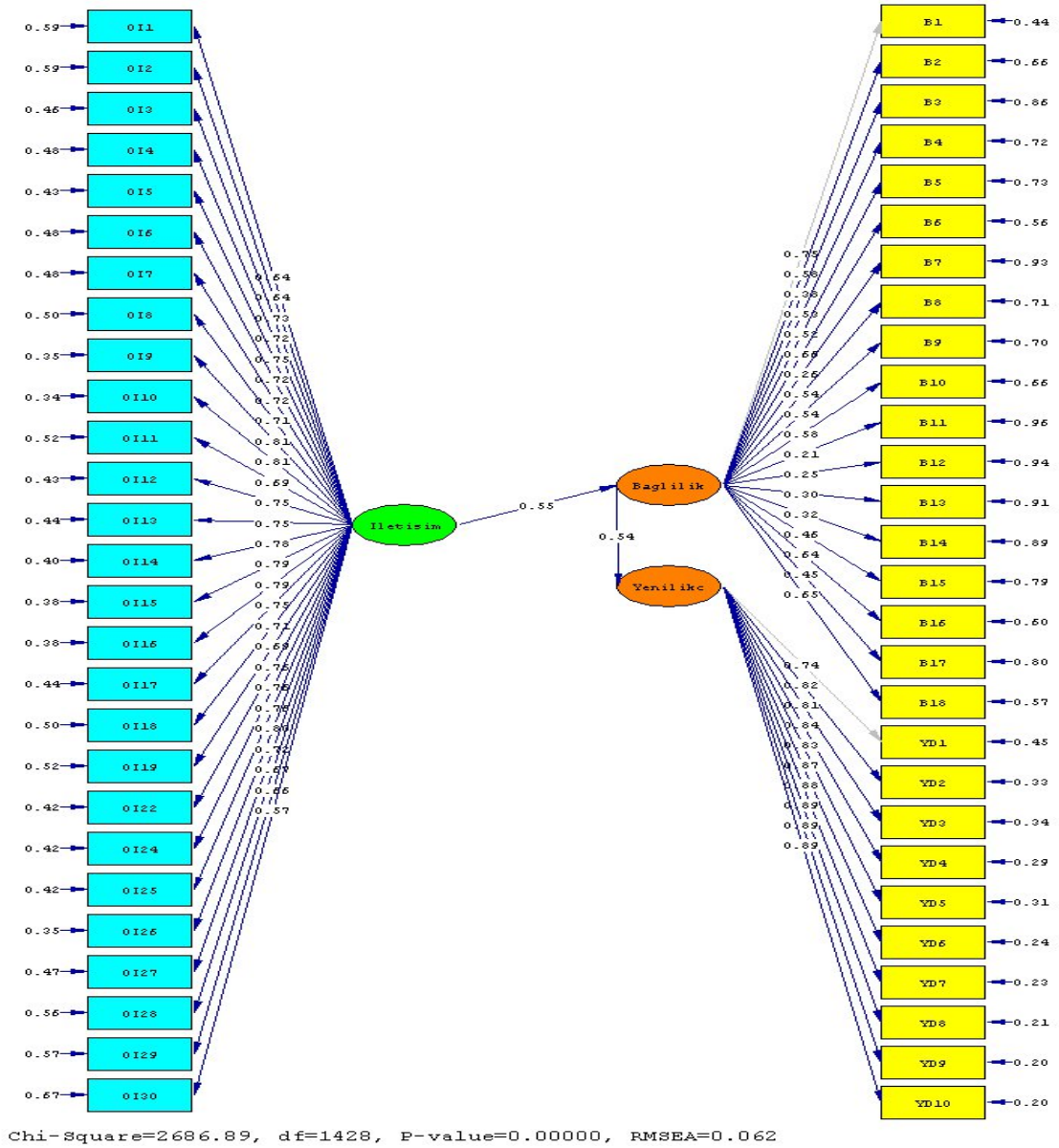
Gürbüz ve Şahin (2018)'in yem ile aracılık testi uygulama aşamalarının 2 yöntem ile yapıldığı belirtmiş olup, başta aracı değişkeninin yer almadığı sonradan aracı değişkenin eklenmesinin sağlanarak gerçekleştirilen 2. yöntem ile modelin test işlemi yapılmıştır. Araştırmamızda öncelikle aracı değişken rolü eklenmeden model test edilmiş olup ikinci aşamada aracı değişkenin dahil olunmasıyla uyum iyiliğine katkı yapıp yapmadığı incelenmiştir. Son aşamada için öncelikle aracı değişkenin modele dahil olması ile aracılık ilişkisine bakılmıştır. Tüm aşamalar aşağıda belirtilen şekil 4.11, şekil 4.12 ve şekil 4.13 ile modelin test aşamaları gösterilmiştir.

Örgütsel iletişim iklimi ile örgütsel bağlılık ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin varlığına ilişkin kurulan ölçme modeli Şekil 4.11'de gösterilmiştir.



Şekil 4.11. Örgütsel İletişim İklimi ile Örgütsel Bağlılık ve Yenilikçi İş Davranışı Modeli

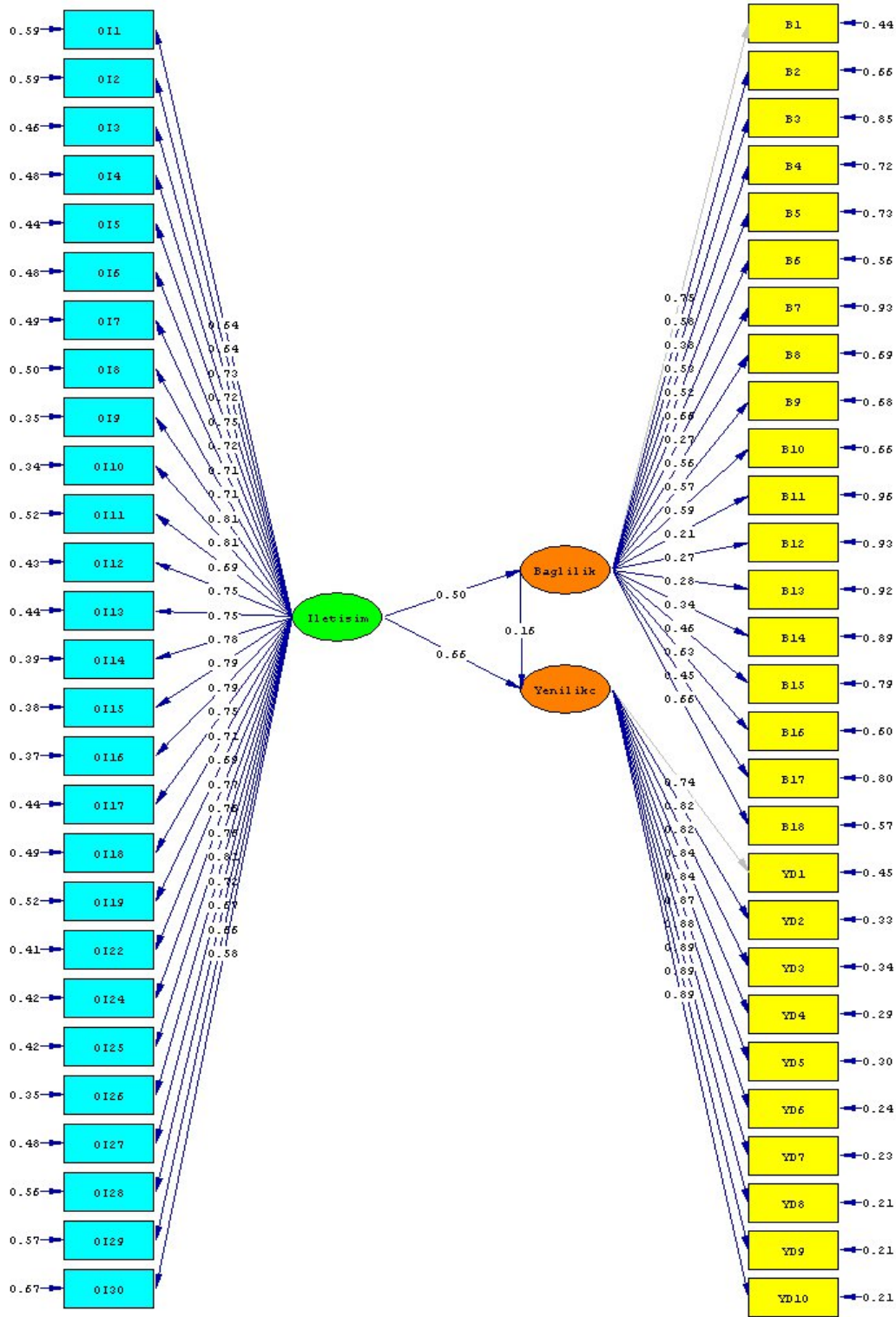
Yukarıdaki ölçme modeline göre örgütsel iletişim ile yenilikçi iş davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olup bu ilişki güçlü düzeydedir ($r=0.74$ $p<0.05$). İletişim iklimi yenilikçiliği doğrudan etkilemektedir. Yine örgütsel iletişim ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında birinci aşamada pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu için bu durum orta düzeydedir ($r=0.50$ $p<0.05$). Aracı değişkenin rolü modele eklenerek ikinci aşamada uyum iyiliğine katkı yapıp yapmadığı incelenmiştir.



Şekil 4.12. Örgütsel Bağlılık Aracı değişkeni ile Örgütsel İletişim İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı Modeli

Şekil 4.12’de görüldüğü üzere çalışanların örgütsel iletişim düzeyleri, örgütsel bağlılığı pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi söz konusudur ($r=0.55$ $p<0.05$). Örgütsel bağlılığında yenilikçi iş davranışları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi söz konusudur ($r=0.54$, $p<0.05$). İletişim iklimi yenilikçi iş davranışını kısmen bağlılık üzerinden etkilemektedir.

Gürbüz ve Şahin (2018)’in ikinci yönteminde bahsettiği gibi aracılık etkisini görebilmek için; örgütsel iletişim değişkeninden yenilikçi iş davranışları değişkenine bir yol tanımlanmıştır ve bu modeli yeniden test edilmiştir.



Şekil 4.13. Örgütsel Bağlılık Aracı değişkeni ile Örgütsel İletişim İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı Modeli (Aracılık Etkisi Tespiti)

Gürbüz ve Şahin (2018)'in de bahsettiği gibi YEM aracılık testi değişkenler ve test edilmesi istenilen teoriye göre farklı modeller ile çalışılabileceği söylenebilmektedir.

Geleneksel yöntem olan bu yaklaşıma göre; Şekil 3.1’de araştırma teorik modelinde verilen aracı etki modelinde aracılık etkisi istatistiksel olarak takip edilerek test edilmektedir. Baron ve Kenny (1986)’e göre aracılık modelinde aracılık etkisinin test edilmesi ve değerlendirmesi; sırasıyla dört adımda yer alan koşulları karşılıyor ise aracı değişken olarak tanımlanmaktadır. 1. Adım; bağımsız değişken aracı değişken üzerinde etkisi olması, 2. Adım aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olması, 3. Adım bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalı ve son olarak 4. Adım bağımsız ve aracı değişken analize dahil edildiğinde 3. Adımdaki bağımsız değişkenin bağımlı değişkenin üzerinde etkisi azalmalı ya da sıfır olmalıdır (Akkılıç ve ark., 2014). Son olarak test edilen YEM modelinin amacı, istenilen teorik yapının veriler doğrultusunda doğrulanıp doğrulanmadığı belirlemek için uyum indekslerinden yararlanılacağı belirlenmiştir (Bentler ve Yuan, 1999). Aracılık etkisinin anlaşılabilmesi için şekil 4.13’de belirtilen YEM modelinin uyum indekslerinden yararlanabileceği anlaşılmaktadır. Uyum endekslerinden hareketle Tablo 4.11’de RMSEA değeri 0.060 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.11. Kurulan Yapısal Eşitlik Modeli İçin İyilik Uyum İndeksleri

İyilik Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Sınır	Değer
X^2/sd	<5 Orta düzeyde <3 İyi uyum	2632.23/1427 = 1.85
CFI	>0.90	0.96
NFI	>0.90	0.93
RFI	>0.85	0.93
S-RMR	< 0.08	0.07
RMSEA	< 0.08	0.06

*Kaynaklar: Kline, 2011; Baumgartner ve Homburg, 1996; Bentler, 1980

Aracı değişken rolünün söylenebilmesi için Şekil 4.13’de modelde beklenen RMSEA değeri (0.060), ilk model Şekil 4.11’e göre iyileşmiştir (0.061). Dolayısıyla örgütsel bağlılık değişkeninin, örgütsel iletişim iklimi ile yenilikçi iş davranışları arasında aracı bir rolünün olduğu söylenebilmektedir. Yine son model ile ilk model kıyaslandığı görülmektedir ki örgütsel iletişim iklimi ile yenilikçi iş davranışlar arasındaki ilişkinin miktarı ($r= 0.74$), aracı değişken olan örgütsel bağlılığın işe koşulmasıyla azalmıştır ($r=0.55$). Örgütsel bağlılık ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki 0.54 olarak orta düzeyde bir ilişki söz konusu iken aracılık modelinde bu iki değişken arasındaki ilişki miktarı azalmıştır ($r=0.16$). Zayıf düzeyde pozitif korelasyona sahip olan aracılık etkisi tespit edilmiştir. Gürbüz ve Şahin (2018)’in korelasyon katsayısı değerlendirmesi tablosunda $0 \leq r \leq 0.3$ arası zayıf düzeyde pozitif $0.3 \leq r \leq 0.7$ arası orta düzeyde pozitif korelasyon olduğunu belirtmiştir. Tablo 4.11’e göre benzerlik oranı ki-kare istatistiği

$\chi^2(1427)=2632.23$. $p<0.01$. kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA)= 0.060; standardize edilmiş kök ortalama kare artık (S-RMR)= 0.07; karşılaştırmalı uyum endeksi (CFI)= 0.96; normlanmış uyum endeksi (NFI)= 0.93; görel uyum endeksi (RFI)=0.93 olarak elde edilmiştir. Model veri uyumunun sağlandığı gözlenmiştir. Sonuç olarak H3: örgütsel bağlılığın, örgütsel iletişim ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki de aracı bir rolü bulunmakta ve hipotezimiz doğrulanmıştır. Aracılık modelindeki ilişki zayıf yönde pozitif ($r=0.16$) durumda bulunması, sağlıklı bir iletişim ortamının personelin kuruma olan bağlılığını artırdığını ve bu artan bağlılığın da personeli yenilikçi iş davranışları sergilemeye teşvik ettiğini göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yürütülen mevcut tez çalışmasında birinci bölümünde; araştırma konusunun amacı ve öneminden ayrıca araştırmadaki varsayımlar ve sınırlılıklardan bahsedilmiştir. Örgütsel bağlılık kavramı ele alınarak, Allen ve Meyer bağlılık yaklaşımı dikkate alınmış, bağlılık türleri ile diğer örgütsel bağlılık yaklaşımları hakkında bilgi verilmiştir. İletişim iklimi kavramı tanımı yapılarak, literatürde karşılaşılan sık olarak karşımıza çıkan iletişim ve iletişim iklimi kavramları arasındaki ilişki hakkında bilgi verilerek örgütsel iletişim iklimi konusu boyutları ile alınmıştır. Yenilikçi iş davranışı ve yenilik kavramı arasındaki ilişki incelenmiştir. Yenilikçi iş davranışını sergilemesinin etkilendiği faktörler ve yenilikçi iş davranışının hangi aşamalardan oluştuğuna değinilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise araştırma konusu ile ilgili önceki çalışmalara yer verilerek çalışmanın önemi vurgulanmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde çalışmanın metodolojisi kapsamında veri toplama ve kullanılan ölçekler; araştırmada kullanılan analizler hakkında bilgi verilmiştir. Bunun yanı sıra araştırmanın teorik modeli açıklanarak çalışmanın hipotezlerinin nasıl kurulduğu açıklanmıştır. Dördüncü bölümde kullanılan ölçeklerin geçerlilik sınamaları, araştırma bulguları ve istatistiksel bilgileri verilerek, yapısal eşitlik modeli (YEM) kurularak araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Beşinci bölüm yani bu son bölümde araştırma sonucunda ulaşılan bilgiler kapsamında sonuçlar genel olarak değerlendirilmiş ve bazı öneriler geliştirilmeye çalışılmıştır.

İletişim iklimi ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracı rolü ile tarım personeli üzerinde yapılan bu çalışmada; örgütsel bağlılığın aracılık etkisinin belirlenmesi oluşturulan hipotezlerin ilişkisinin tarım personelinden alınan veriler ile uygun istatistikler, analiz teknikleri kullanılarak araştırılmıştır.

Örgütsel İletişim İklimi ölçeğinin iki faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi sonrasında, “20. Madde Yönetimin işle ilgili bilgilendirmelerini yeterli bulurum, 21. Madde Örgüt çalışanları yönetimle konuşurken kendilerini özgür hisseder ve 23. Madde Yönetim işle ilgili görüşlerime değer verir” maddelerinin yüksek hata kovaryansına sahip maddeler olduğu, ölçekteki diğer maddelerle anlamlı şekilde örtüşmediğini ve model uyum indekslerini zayıflattığı gerekçesiyle değerlendirme dışı bırakılmıştır. Çıkarılması önerilen maddelerin anlamsal bütünlüğü, kuramsal bağlamı ve alt boyutlarla içerik uyumu da değerlendirilmiş, bazı maddelerin kavramsal olarak örtüşmediği gözlemlenmiştir. Sonuç olarak, ölçek maddelerinin azaltımı, yalnızca teknik gerekçelerle

değil, aynı zamanda da içerik geçerliliğine ve anlam bütünlüğüne göre yapılmış, ölçeğin her bir alt boyutunun kavramsal bütünlüğü korunmuştur.

H1'de yer alan kabul edilen örgütsel iletişim iklimi ve yenilikçi iş davranışı arasındaki anlamlı ilişki incelenmiştir. Çalışanların toplam iletişim iklimi düzeyi ve yenilikçi iş davranışı arasındaki korelasyon ilişkisinde fikir üretme aşaması 0.620, araştırma aşaması 0.670, destekleme aşaması 0.669, uygulama aşaması 0.660, toplam yenilikçi iş davranış düzeyi ve toplam örgütsel iletişim iklimi düzeyi arasında 0.715 korelasyon katsayısı bulunmuştur. 0.715 düzeyinde güçlü ve pozitif ilişki; etkili iletişimin yenilikçi fikirlerin araştırmasını uygulanmasını doğrudan desteklemektedir. Bu durumda çalışanların birbiriyle olan etkili iletişimin sağlanması, yönetici ve çalışan kaynaklı iletişim iklimi ortamında bilgi ve becerilerin paylaşılarak, yeni fikirlerin ortaya çıkmasını ve yenilik uygulanmasını kolaylaştırdığını göstermektedir. Mevcut tezde yer alan bulgulara benzer sonuca ulaşan Çetin (2021)'in tekstil firmasında yaptığı çalışmada; yenilikçi iş davranışı sergilenmesinde çalışan ve yönetici iletişiminin anlamlı ilişkisi olduğuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Arif ve ark. (2012)'nin iletişim iklimi ve yenilikçi iş davranışı arasındaki pozitif ilişkisinin olduğunu belirtmesi, tez bulgularımızı güçlü bir şekilde doğrulamaktadır.

Çalışan kaynaklı iletişim iklimi ile yenilikçi iş davranışlarının tüm boyutları arasında da pozitif ve anlamlı birer ilişki bulunmaktadır ($p < 0.05$). Bu durum çalışanların birbirleriyle etkili iletişim kurmasını, bilgi paylaşımının yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasına ve uygulanmasını kolaylaştırdığını göstermektedir. Çalışan kaynaklı örgütsel iletişim fikir üretme aşaması ($r = 0.633$), yönetici kaynaklı örgütsel iletişimin fikir üretme ($r = 0.571$) aşamasına göre, yeni fikirlerin ortaya çıkmasında daha etkilidir. Uygulama aşamasında benzer şekilde çalışanlar arasında bilgi paylaşımı ($r = 0.672$), yönetici desteğinden ($r = 0.596$) daha belirleyici rol oynamaktadır.

Toplam örgütsel iletişim iklimi düzeyi ile toplam yenilikçi iş davranışları arasında 0.715 olan pozitif yönlü, güçlü düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0.05$). Bu, genel olarak örgüt içinde sağlıklı ve etkili bir iletişim ortamının olmasının çalışanların yenilikçi iş davranışlarını teşvik ettiğini göstermektedir. Bu durum, etkili iletişim ile yenilikçi fikirlerin araştırılmasını ve uygulanmasını doğrudan desteklemektedir. İletişim ikliminin yenilikçi iş davranışı üzerindeki olumlu etkisi, sağlıklı bir iletişim ortamında bilgi paylaşımını kolaylaştırarak, yeni fikirlerin ortaya çıkmasında gerekli ortamı sağlamaktadır. Toplam örgütsel iletişim iklimi uygulama boyutu ($r = 0.660$), fikir üretme boyutuna ($r = 0.620$) göre daha güçlü korelasyona sahiptir. Bu durum, sağlıklı iletişim

ortamının fikir bulmaktan ziyade, o fikrin uygulanabilir hale gelmesinde daha etkili olduğunu düşündürmektedir.

H2’de yer alan kabul edilen örgütsel iletişim iklimi ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki incelenmiştir. Çalışanların toplam örgütsel iletişim iklimi düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki 0.439 bulunan korelasyon ilişkisinde; duygusal bağlılık 0.436 ve normatif bağlılık 0.411 korelasyon katsayısı ile de örgüt içinde sağlıklı ve etkili iletişim ortamında çalışanların kuruma bağlılıklarının arttırdığı belirlenmiştir. Literatür taramasında benzer çalışmalar arasında, Ammari ve ark. (2017)’nin iletişim memnuniyeti çalışmasında, iletişimin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu ve örgütsel bağlılığın desteklenmesine yardımcı olan iletişimin önemli olduğunu tespit ederek tez çalışmamızla benzer sonuca ulaşmışlardır. Engin ve Akgöz (2013)’ün iletişim memnuniyetinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi çalışmasında, örgütsel bağlılığın normatif ve duygusal bağlılık üzerinde yüksek düzeyde etkisi olduğunu, devam bağlılığı ile anlamlı bir ilişki olmadığını belirterek mevcut mevcut tez bulguları ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Başyigit (2006)’in yaptığı iletişim ile bağlılık arasındaki ilişki çalışmasında, iletişimin örgütsel bağlılığı etkilediği, ancak bağlılığın söylenti ve dedikodudan olumsuz olarak etkilediği ve örgüt içi bilgi paylaşımı olduğunda örgütsel bağlılığın olumlu yönde etkilendiğini belirterek mevcut tez çalışma bulgularıyla paralel sonuca ulaşmışlardır. Kıraç (2012)’in gerçekleştirdiği çalışmasında, çalışanların iletişimin etkisiyle duygusal bağ hissettikleri sonucuna ulaşmış ve mevcut tez bulgumuz duygusal bağlılık boyutu ile benzerlik göstermiştir. Mevcut tez çalışmasında, çalışan kaynaklı iletişim iklimi devam bağlılığı boyutu, Engin ve Akgöz (2013)’ün çalışmasıyla benzer sonuca ulaşmıştır. Ekinci (2006)’nin örgütsel iletişim seviyesi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık seviyesinin daha yüksek olduğuna ulaşarak, tez çalışmamızda duygusal bağlılık boyutu ve normatif bağlılık boyutları ile önemli ölçüde benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır. Yönetici kaynaklı toplam örgütsel iletişim iklimi düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki 0.415 bulunan korelasyon ilişkisinde; duygusal bağlılık 0.421, devam bağlılığı 0.174 ve normatif bağlılık 0.405 korelasyon katsayısı ile; yöneticinin iletişim becerilerinin çalışanların kuruma duygusal ve normatif bağlılıklarını güçlendirdiğini ancak mecburi nedenlere dayanan devam bağlılığı üzerinde belirleyici olmadığını gösterir. Çetin ve Kayır (2010)’a göre iletişim biçiminin, örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli değişken olduğu sonucu, tez bulgularımızı desteklemektedir. Mevcut tez çalışmasındaki devam bağlılığı boyutu ile Engin ve Akgöz (2013)’ün çalışması benzer sonuca ulaşmıştır.

Yönetici kaynaklı iletişim iklimi düzeyi ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve toplam örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü, orta düzeylerde ve anlamlı birer ilişki bulunmaktadır ($p < 0.05$). Devam bağlılığı ile de pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ancak korelasyon katsayısı ($r = 0.174$) diğerlerine göre daha düşüktür. Bu, yöneticilerin iletişim becerileri ile çalışanların devam bağlılığı arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu durumda, yöneticilerin iletişim tarzının, personeli işte tutmakla değil, onları içten bağlı hale getirerek yenilikçi iş davranışına teşvik etmede kritik rol oynadığını göstermektedir. Yöneticilerin iletişim becerilerinin çalışanın duygusal (bağlılık) ve ahlaki (normatif) bağlılığı üzerinde çok daha etkili olduğunu, ancak ekonomik zorunluluklara dayalı "devam bağlılığı" üzerinde belirleyici bir rol oynamadığını göstermektedir. Yöneticilerin kurum içinde gerçekleştirecekleri iletişimleri ve yenilikçi iş davranışını teşvik edici bakış açısı sağlamalarının önemli olduğu görülmüştür.

Çalışan kaynaklı iletişim iklimi; duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, toplam örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0.05$). Çalışan kaynaklı iletişim becerileri ile devam bağlılığı arasındaki ilişki ($r = 0.222$) olarak düşük düzeyde bulunmuştur. Bu durum çalışanların arasında oluşan örgütsel iletişim ikliminde devam bağlılığının etkili olmadığı, ilk önce duygusal bağlılık ve sonrasında normatif bağlılıklarının üzerinde daha etkili rol oynadığını göstermektedir.

Toplam örgütsel iletişim iklimi düzeyi ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve toplam örgütsel bağlılık düzeyi arasında 0.439 olan pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$). Sonuç olarak örgüt içinde sağlıklı ve etkili bir iletişim ortamının olmasının çalışanların kuruma bağlılıklarını artırdığını göstermektedir.

H3'de kabul gören örgütsel bağlılığın, iletişim iklimi ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracı rolü incelenmiştir. Örgütsel bağlılığın iletişim iklimi ile yenilikçi iş davranışı arasındaki aracılık ilişkisinde kurulan yapısal eşitlik modeli (YEM) modelinde incelenen hipotez testleri sonucunda; şekil 4.11' de bahsedilen;

H1: Örgütsel iletişim iklimi ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu $r = 0.74$ güçlü düzeydedir.

H2: Örgütsel iletişim iklimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide pozitif yönde ilişki olduğu $r = 0.50$ orta düzeydedir.

Şekil 4.12'de aracı değişkeninin dahil edilmesiyle yapılan iyilik uyum analizinde çalışanların iletişim iklimi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi

olduğu $r=0.55$, örgütsel bağlılığında yenilikçi iş davranışları üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğu $r=0.54$ söz konusudur. Aracılık etkisi tespit edilmesinde, şekil 4.13’de iletişim iklimi değişkeninden yenilikçi iş davranışına tekrar bakılarak, zayıf düzeyde pozitif korelasyon ($r=0.16$) değerine sahip olduğu ve model veri uyumu aracılık etkisini sağladığı için H3 hipotezi kabul edilmiştir. İletişim iklimi ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin varlığının sürdürülebilmesi örgüt içi faaliyetlerde en önemli olan örgütsel bağlılığın incelenerek aracı rolünün bulunduğu; örgütsel bağlılığında çalışanların iletişim ve yenilik faaliyetlerinde etkisini arttırdığına ve pozitif anlamlı ilişkisi olduğunu göstermiştir ($p<0.05$). Örgüt kültüründe, çalışan davranışının üzerinde, örgütsel iletişimin olumlu katkı sağlayabileceğini ve böylece çalışan bağlılığının gerçekleşeceğine değinen Şenol (2022), H3 hipotezi de literatür tarafından desteklenen sonuçlarla uyumlu biçimde doğrulanmıştır. Bawuro ve ark. (2018)’nin gerçekleştirdiği çalışmada, yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörler arasında duygusal bağlılığın etkisi olduğunu tespit ederek, elde edilen bulgularımızla benzerlik göstermiştir. Tekin ve Akgemci (2019), en önemli bağlılık boyutu olan duygusal bağlılığın, çalışanlar üzerinde yenilikçi iş davranışına katkı sağladığını belirttiği çalışmada; mevcut bulgularımızda öne çıkan duygusal bağlılığın, doğrudan yönetici ve çalışan kaynaklı iletişim iklimi üzerinde etki ettiği bulgusuyla uyumludur. Örgütsel bağlılık ile çalışanların yenilikçi iş davranışları arasındaki Albareen ve ark. (2024) tarafından yapılan bir çalışmada; örgütsel bağlılığın, çalışanların yenilikçi iş davranışlarında bulunma eğilimlerini artırmada pozitif bir etkisi olduğu, çalışan davranışlarını etkilediğine değinmişlerdir. Mevcut tez çalışmada H3’de geliştirilen aracılık ilişkisi, Albareen ve ark. (2024) tarafından yapılan bir çalışma ile benzerlik göstermektedir. Ammari ve ark. (2017)’nin çalışmada iletişim iklimi, örgütsel bakış açısı ve üstlerle ilişkisinde, iletişim iklimi ve örgütsel bağlılığın arasında pozitif ilişki içinde olduğunu belirlemiş ve mevcut tez çalışmamızla benzer sonuca ulaşmışlardır.

Çalışanlar ile yöneticiler arasındaki karşılıklı bilgi alışverişi ve çalışanların da birbiri ile olan bilgi paylaşımında bulunmaları, fikirlerini tartışmaları ve yeni fikirleri ortaya çıkarmaları, yenilikçi iş davranışı sergilemeleri, karşılıklı iletişimle mümkün olabileceği liderler ve yöneticiler açısından da önemli olduğu incelenen diğer çalışmalarda da görülmektedir. Yöneticilerin astları ve üstleri ile sağladıkları iletişimlerinin önemli olduğu, Tutar (2021)’a göre çalışanlara öneride bulunacak yöneticinin çift yönlü iletişim etkileşiminde bulunmasının gerekli olduğu, böylece örgüt içi iletişim fonksiyonlarının sağlanmış olmasıyla gerçekleşmiş olmaktadır. Çalışanlarını önemseyen ve etkileyen

dönüştürücü liderler, onlara yeni geniş ufuklar açarlar ve onları desteklerler (İşcan, 2006). Bu şekilde sağlanan örgütsel iletişim iklimi çalışanların üzerinde oluşturacağı etki sayesinde, örgüte duyduğu güveni, yenilikçi iş davranışını sergileme isteğini, örgütsel bağlılığının artmasını, hem de yönetimin başarılı olmasını sağlayabilirler. Yönetici tarafından her çalışanın geri bildirimlerinin sağlanması, fikir ve düşüncelerini açıkça paylaşabilecekleri bir ortam yaratılması örgütün sağlığı açısından iyi olacaktır. Çünkü örgütte karşılaşılan engeller, örgütsel performans ve örgütsel bağlılığı etkilemekle beraber, işin anlamlandırılması ile de örgüt amacının daha görülür olması ve çalışanın olumsuz düşüncelerin azalması sağlanmış olurlar (Çekmecelioğlu ve Pelenk, 2015). Çalışanın örgüt amacını benimsemiş olmasıyla beraber, çalışanın bilgi, beceri ve rolüne göre birden fazla kişiden iş alması rol belirsizliğine yani kendini yetersiz isteksiz hissetmesine de neden olur. Bir örgütte işgörenler arasında sağlanacak olan yüksek seviyede örgütsel bağlılık ile çalışan ve örgüt açısından olumlu sonuçlar elde edilebilir. Bu sayede çalışan görevinde ve bulunduğu örgütten memnuniyet duyarak çalışmasının sonucunda; nitekim örgütsel bağlılığı yüksek işgörenlerin görev yaptığı bir örgüt, hedeflerine daha kolay ve hızlı ulaşabilecektir. Özellikle karşılıklı iletişimde bulunan çalışanlar ve yöneticiler, yönetimin amacı ve faaliyetleri konusunda görüşlerini açıklama fırsatı bulurlar. Yöneticilerin organizasyon yapısındaki iletişim iklimini sağlamadaki rolü, çalışanın yenilikçi iş davranışı sergilemesini anlamlı olduğunu düşünmesine, kendilerinin daha etkin çalışma ortamında kuruma aidiyet kazandırmış olmasına katkı sağlayabilirler. Yönetici ve yönetime her zaman büyük görev düşmekte olup yapılan işlerin kuruma katkısının artırılması iletişim iklimi sayesinde kazandırılabilir. Örgütte kendi çalışanları için elindeki tüm kaynakları etkin ve iyi değerlendirme fırsatını bulacaktır. Dolayısıyla yenilikçi iş davranışı sergilebilmesi için; çalışanların örgütsel ihtiyaçlarını karşılamak, yeni iş modelleri geliştirmeye teşvik etmek, temel örgütsel sorunlarını çözmek, çalışan görevlerini düzene koymak ve iş süreçlerini hızlandırmak, çalışanların sergilediği davranışları bilinçli olarak yapmasına katkı sağlar. Sonraki aşamada iletişim iklimi ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin anlam kazanmasını ve çalışanların örgütsel bağlılıklarının sağlanmış olması da kurum açısından katkı sağlar.

Gaertner ve Nollen (1989), esnek ve katılımcı bir yönetim ile örgütsel bağlılığın pozitif yönde etkilediğini öne sürmüştür. Çalışanların birbirleri ile kaynaşmasını sağlayan organizasyonlar ile yenilikçi ve çalışan personele ödül etkinlikleri düzenlenerek personeller arası iletişim sağlanmış olacaktır. Belirli zamanlarda düzenlenecek toplantılar ile personelin örgütsel düzeyde bağlılıklarını güçlendirecek, kendini ifade etmek için

uygun ortam oluşturacak, belirli aralıklarla gerçekleşecek ekip çalışması sayesinde işlerin kalitesini yükseltecek böylece olumlu tutum sergileyen personelin kurum yöneticileri ve çalışanların iş birliği tarafından ödüllendirilerek kuruma karşı faydalı olacağını düşündürebilecektir.

Çalışanların birbirleri ile kaynaşmasını sağlayan organizasyonlar ile yenilikçi ve çalışan personele ödül etkinlikleri düzenlenerek personeller arası iletişim sağlanmış olacaktır. Belirli zamanlarda düzenlenecek toplantılar ile personelin örgütsel düzeyde bağlılıklarını güçlendirecek, kendini ifade etmek için uygun ortam oluşturacak, belirli aralıklarla gerçekleşecek ekip çalışması sayesinde işlerin kalitesini yükseltecek böylece olumlu tutum sergileyen personelin kurum yöneticileri ile çalışanların iş birliği tarafından ödüllendirilerek kuruma karşı faydalı olacağını düşündürebilecektir. İş birliklerinin kuruma kazandıracağı başta yenilikçi düşünceler ile ilgili önerileri içeren toplantı, çalışan motivasyonunu arttırıcı seminer ve yayınların düzenlemesi, bilgi alışverişlerinin sürekliliğinin sağlanması personelin kuruma karşı aidiyeti geliştirmesine yardımcı olacağından dolayı çalışma sonuçlarına göre göz ardı edilmemelidir.

Yürütülen tez çalışmasında kabul gören doğrulanmış örgütsel bağlılığın aracılık etkisi, iletişim iklimi ve yenilikçi iş davranışı arasındaki pozitif yönlü ilişki içerisinde. Örgütte etkin ve verimli bir iletişim sistemi, örgüt içindeki yöneticilerin kurum içindeki iletişim kanallarını daha çok önemsemesi ve çalışanları desteklemesi ile mümkün olacaktır. Örgütün kendi içinde karşılıklı bilgi paylaşımında ihtiyaç ve isteklerin örgütsel iletişim ikliminde ne şekilde karşılanabileceği düşünülebilir. Ayrıca örgütsel iletişim iklimi ve örgütsel bağlılığın arasında, anlamlı bir ilişki olduğunun; yönetici kaynaklı iletişim iklimi ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı pozitif düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgüte bağlılıkları durumunda yenilikçi iş davranışı sergileyerek kuruma katkıda bulunacağı anlaşılmıştır.

Araştırmamızın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Mevcut araştırmada uygulama esnasında gönüllülük esas olduğu için katılımcının Kırşehir ili ve ilçe müdürlüğünde bulunan kurum çalışanı personel olduğu düşüncesi tez çalışmasının sınırlılıklarından birisidir. Araştırmanın diğer bir kısıtlılığı ise; yöneticilerin katılımının diğer katılımcılara göre sayı olarak az olmasıdır. Aracılık etkisi bulunan örgütsel bağlılığın durumunun kurum açısından anlaşılabilmesi için; Tarım ve Orman Bakanlığı (TOB) bünyesinde bulunan il ve ilçe müdürlüklerinden örneklem sayısı arttırılarak veriler toplanabilir. Araştırmada kullanılan ölçekler, bağlı, bağımsız ve aracı değişkenler kullanılarak tüm kurum personeline uygulanarak iller arasında farklılıklar araştırılabilir.

6. KAYNAKLAR

- Abstein, A., & Spieth, P. (2014). Exploring hrm meta-features that foster employees' innovative work behaviour in times of increasing work–life conflict. *Creativity and innovation management*, 23(2), 211-225. <https://doi.org/10.1111/caim.12053>, Erişim Tarihi: 10 Ocak 2026.
- Ada, N., Alver, İ., & Atli, F. (2008). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Manisa organize sanayi bölgesinde yer alan ve imalat sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma. *Ege Academic Review*, 8(2), 487-518. [doi:10.21121/eab.2015121907](https://doi.org/10.21121/eab.2015121907)
- Akbaş, B. (2008). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığın Etkisi Üzerine Araştırma*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Afyon, 219356.
- Akkılıç, M. E., Koç, F., İlban, M. O., Dinç, Y., & Çetintaş, H. (2014). Hizmetin önemi ile davranışsal niyetler arasındaki ilişkide otel niteliklerinin aracı etkisinin tespiti. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-22. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaziturizm/article/622217>, Erişim Tarihi: 10 Ocak 2026.
- Albdareen, R., AL-Gharaibeh, S., Alraqqad, R., & Maswadeh, S. (2024). The impact of ethical leadership on employees' innovative behavior: The mediating role of organizational commitment. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 521-532. [doi:10.5267/j.uscm.2023.8.019](https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.8.019)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18. <https://sci-hub.st/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x?ysclid=mke4fr1urw708928229>, Erişim Tarihi: 10 Ocak 2026.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behaviour*, 10(1), 123-167. https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Amabile_A_Model_of_CreativityOrg.Beh_v10_pp123-167.pdf, Erişim Tarihi: 10 Ocak 2026.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby., & J, Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184. <https://people.wku.edu/richard.miller/amabile.pdf>, Erişim Tarihi: 10 Ocak 2026.
- Amabile, T. M., Hadley, C. N., & Kramer, S. J. (2002). Creativity under the gun. *Harvard Business Review*, 80(8), 52-61. <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=12846>, Erişim Tarihi: 10 Ocak 2026.
- Ammari, G., Alkurdi, B., Alshurideh, A., & Alrowwad, A. (2017). Investigating the impact of communication satisfaction on organizational commitment: a practical approach to increase employees' loyalty. *International Journal of Marketing Studies*, 9(2), 113-133. [http://doi.org/10.5539/ijms.v9n2p113](https://doi.org/10.5539/ijms.v9n2p113)

- Anderson, J. E. (2003). Public policymaking: An introduction. Boston: Houghton Mifflin Company. <https://kropfpolisci.com/public.policy.anderson.pdf>, Erişim Tarihi: 10 Ocak 2026.
- Arif, S., Zubair, A., & Manzoor, Y. (2012). Innovative work behavior and communication climate among employees of advertising agencies. *FWU Journal of Social Sciences*, 6(1), 65-72. https://applications.emro.who.int/imemrf/FWU_J_Soc_Sci/FWU_J_Soc_Sci_2012_6_1_65_72.pdf, Erişim Tarihi: 10 Aralık 2026.
- Arslan, A., & Gül, H. (2022). Örgütsel İletişim İkliminin Kuruma Duyulan Güvene Etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(4), 1542-1558. <https://doi.org/10.33206/mjss.1075159>, Erişim Tarihi: 10 Ocak 2026.
- Atay, S. (2006). *Kariyer yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon,187488.
- Aydemir, S. (2023). Örgütsel iletişim iklimi ve iş tatmininin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 39(13), 194-210. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.1239620>, Erişim Tarihi: 10 Ocak 2026.
- Ayundhasurya, D. R., & Kurniawan, F. (2017). The influence of organizational communication climate on organizational communication satisfaction to non-profit organization CIOFF Indonesia. *Bandung Creative Movement (BCM) Journal*, 4(1), 140-144. [doi:10.2991/bcm-17.2018.25](https://doi.org/10.2991/bcm-17.2018.25)
- Bakan, İ. (2018). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram. Kuram, Sebep ve Sonuçlar*, İkinci Baskı, Gazi Kitapevi, Ankara. ISBN:978-605-344-789-4.
- Bakkalbaşı, İ. O., & Yiğit, İ. (2025). Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerine etkisinde örgütsel güç mesafesinin düzenleyici rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 67(10), 159-176. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1559508>, Erişim Tarihi: 10 Ocak 2026.
- Bal, M. (2012). Çalışan personelin kurumsal imaj oluşumuna etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 219-241. <https://izlik.org/JA54LD98KL>, Erişim Tarihi: 10 Ekim 2025.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Birinci Baskı, Ankara. ISBN: 975-591-185-5.
- Bar-Hayim, A., & Berman, G. S. (1992), The dimensions of organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 379-387. doi.org/10.1002/job.4030130406
- Baron, M., & 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. [doi: 10.1037//0022-3514.51.6.1173](https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173)
- Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M., & Joustra, I. (2007). Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate. *Journal of Organizational Behavior*, 28(2), 173-190. <https://doi.org/10.1002/job.420>, Erişim Tarihi: 10 Ocak 2026.

- Başığit, A. (2006). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. Dumlupınar Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, 189982.
- Baş, K. (2023). Örgütsel iletişim iklimi algısı ile ilişkili bazı değişkenler: Bir ildeki iki kamu kurumu örneği. *Journal of Health Academics/Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 10(2), 275-282. [doi:10.52880/sagakaderg.1256350](https://doi.org/10.52880/sagakaderg.1256350)
- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161. [https://doi.org/10.1016/0167-8116\(95\)00038-0](https://doi.org/10.1016/0167-8116(95)00038-0), Erişim Tarihi: 10 Ocak 2026.
- Bawuro, F. A., Danjuma, I., & Wajiga, H. (2018). Factors influencing innovative behaviour of teachers in secondary schools in the north east of nigeria. *Path of Science*, 4(3), 1007-1017. [doi:10.22178/pos.32-9](https://doi.org/10.22178/pos.32-9)
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59(6), 125-139. <https://izlik.org/JA44GB74KS>, Erişim Tarihi: 01 Kasım 2025.
- Baysal, A. C., & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15. <https://iupress.istanbul.edu.tr/journal/ibr/article/meslege-ve-orgute-bagliligini-cok-yonlu-incelenmesinde-meyer-allen-modeli?id=915869>, Erişim Tarihi: 01 Kasım 2025.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment, *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-42. https://www.academia.edu/42941471/Becker_H_1960_Notes_on_concept_of_commitment, Erişim Tarihi: 01 Kasım 2025.
- Beghetto, R. A. (2006). Creative self-efficacy: Correlates in middle and secondary students. *Creativity Research Journal*, 18(1), 447-457. <https://www.semanticscholar.org/paper/creative-self-efficacy%3a-correlates-in-middle-and-beghetto/06c0bd368aa870211814b44c04275809ff09846d>, Erişim Tarihi: 01 Kasım 2025.
- Bell, G. (2005). Research notes and commentaries, clusters, networks and firm innovativeness, *Strategic Management Journal*, 26(3), 287-295. [doi:10.1002/smj.448](https://doi.org/10.1002/smj.448)
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment: The Dangers of the ocq for research and policy. *Personnel Review*, 26(1/2), 114-131. <https://doi.org/10.1108/00483489710157823>, Erişim Tarihi: 10 Ocak 2026.
- Bentler, P. M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: Causal modeling. *Annual Review of Psychology*, 31(1), 419-456. [doi:10.1146/annurev.ps.31.020180.002223](https://doi.org/10.1146/annurev.ps.31.020180.002223)
- Bentler, P.M., & Yuan, K.H. (1999). Structural equation modeling with small samples: Test statistics. *Multivariate Behavioral Research*, 34(2), 181-197. [doi:10.1207/S15327906Mb340203](https://doi.org/10.1207/S15327906Mb340203)

- Bharadwaj, A. (2014). Planning internal communication profile for organizational effectiveness. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 3(2), 183-192. [doi:10.1177/2277975214542059](https://doi.org/10.1177/2277975214542059)
- Bjerke, B. (2007). *Understanding entrepreneurship*. Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, UK, ISBN: 978-184-720-066-2.
- Blau, G. J., & Boal, K. R. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300. [doi:10.5465/AMR.1987.4307844](https://doi.org/10.5465/AMR.1987.4307844)
- Bozgüney, R., & Akıncı, A. Y. (2025). Mantar yönetim tarzının bilgi paylaşımı üzerine etkisi: Tematik analiz. *Burdur Mehmet Akif Ersoy University Journal of Sports Sciences*, 3(1), 136-147. <https://doi.org/10.70701/makusbd.1694771>, Erişim Tarihi: 2 Ocak 2026.
- Bozkurt, Ö., & Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/705530>, Erişim Tarihi: 10 Kasım 2025.
- Brown, B. B. (2003). *Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors* (Doctoral dissertation), Virginia Polytechnic Institute and State University, 115s. https://www.researchgate.net/publication/255667916_Employees'_Organizational_Commitment_and_Their_Perception_of_Supervisors'_Relations-Oriented_and_Task-Oriented_Leadership_Behaviors, Erişim Tarihi: 10 Ekim 2025.
- Buchholz, W. (2001). Open communication climate. Unpublished manuscript. Bentley College Waltham, Massachusetts. <https://www.scribd.com/document/265470769/Open-Comm>, Erişim Tarihi: 10 Kasım 2025.
- Bulut, M. (2003). *Örgütsel bağlılık: Türk silahlı kuvvetlerinde yapılan bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa, 135444.
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş, 208575.
- Carnall, C. A. (2007). *Managing Change in Organizations*. Pearson Education. Financial Times Prentice Hall, New York. ISBN: 978-027-370-414-0.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerine bir uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi University, Eskişehir, 101558.
- Champoux, J. E. (2006). *Organizational behavior: integrating individuals, groups and organizations*, New Delhi. https://archive.org/details/organizationalbe0000cham_a4u0/page/n5/mode/2up, Erişim Tarihi: 14 Ocak 2026.

- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human relations*, 52(10), 1257-1278. <https://tesble.com/10.1023/a:1016908430206>, Erişim Tarihi: 14 Ocak 2026.
- Cindiloğlu D. M., & Yaşar, Ç. (2022). Etik liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın rolü. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 29-48. <https://doi.org/10.17218/hititsbd.1064426>, Erişim Tarihi: 2 Ocak 2026.
- Clampitt, P. G., & Downs, C. W. (1993). Employee perceptions of the relationship between communication and productivity: A field study. *The Journal of Business Communication* (1973), 30(1), 5-28. <https://doi.org/10.1177/002194369303000101>, Erişim Tarihi: 2 Ocak 2026.
- Conger, J.A., & Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983>, Erişim Tarihi: 2 Ocak 2026.
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı. Ankara. ISBN: 978-975-347-397-2.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., & Turunç, Ö. (2019). Yenilikçi Davranış: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 94-111. <https://doi.org/10.29131/uiibd.562196>, Erişim Tarihi: 2 Ocak 2026.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205. <https://scispace.com/pdf/gecerlik-ve-guvenirlik-calismalarinda-dogrulayici-faktor-1vilzb4dqj.pdf>, Erişim Tarihi: 10 Aralık 2025.
- Çapraz, B., Ünnü, N. A., İlic, D., Kocamaz, M., Çiçekli, U. G., Aracıoğlu, B., & Soyuer, H. (2014). Çalışanlar perspektifinden inovatif iş davranışının belirleyicileri: İzmir ilindeki öncelikli sektörlere ilişkin bir araştırma. *Girişimcilik ve İnovasyon Giriş Dergisi*, 3(1), 49-72. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/978218>, Erişim Tarihi: 1 Aralık 2025.
- Çavuş, M. F., & Akgemci, T. (2008). İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: İmalat sanayiinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(16), 229-244. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1723950>, Erişim Tarihi: 1 Aralık 2025.
- Çekmecelioğlu, H. G., & Pelenk, S. E. (2015). Örgütsel engellerin, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: Kocaeli lastik işletmelerinde bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29(1), 143-164. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/251836>, Erişim Tarihi: 1 Kasım 2025.
- Çetin, Ö. M. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1. Basım, Ağustos, Ankara. ISBN: 978-975-591-672-9.
- Çetin, M., & Kayır, H. (2010). Örgütsel bağlılık ve halkla ilişkiler. *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik*, 45(1), 40-64. <https://tisej.com/index.php/pub/article/view/3>, Erişim Tarihi: 1 Aralık 2025.

- Çetin, S. M. (2021). *Çalışanların yenilikçi davranışlarında sosyal sermayenin rolü*, Pamukkale Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 673552.
- Çimen, İ., & Yücel, C. (2017). Yenilikçi davranış ölçeği (YDÖ). Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 6(3), 365-381. <https://doi.org/10.30703/cije.334136>, Erişim Tarihi: 2 Ocak 2026.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 4-11. www.isguc.org, Erişim Tarihi: 1 Kasım 2025.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1765-1777. [doi:10.17755/esosder.445932](https://doi.org/10.17755/esosder.445932)
- DeCotiis, T.A. & Summers, T. P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations*, 40(7), 445-470. <http://dx.doi.org/10.1177/001872678704000704>, Erişim Tarihi: 15 Ekim 2025.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27. https://dlwqtxtslxzle7.cloudfront.net/43014969/h200820-5-libre.pdf?1456335758=&response-content-disposition=inline%3b+filename%3dh200820.pdf&expires=1768415527&signature=bbcb4umowxet5-m8stpfx7yjf54a~j92bk3gav2tjrcwnahbrra3uv1hbezxyximı3egsdvfl2sswkhi8b-hi4059g3uu2esmbbhipdghgebz8ehl3d~ecqrj264lj-nftjz5hzgfp8wmo0ssuc3-mtrnrpkptux~lszjm2lmxwgp5viqjqpzmzwnv8bpxhspfgguskv1un1m4~lofvftztue1tqhnhvd3rfczbzm4dwtqix3bvmqnsxhtifpbxkty40twtxs2-1071bxcd1p~zmvi067u513kb5axmqk8lxj5xccqcexr0m19k2gpurf-e-rxbs9n-wynqpwa__&key-pair-id=apkajlohf5ggslrbv4za, Erişim Tarihi: 14 Aralık 2025.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-35. [doi:10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x)
- Dodd-McCue, D., & Wright, G. B. (1996). Men, women, and attitudinal commitment: The effects of workplace experiences and socialization. *Human relations*, 49(8), 1065-1091. [doi: 10.1177/001872679604900803](https://doi.org/10.1177/001872679604900803)
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, sayı: 29(3), 37-61. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erciyesiibd/article/77855>, Erişim Tarihi: 15 Ekim 2025.
- Downs Cal, W., & Hazen, Michael D. (1977). 'A factor analytic study of communication satisfaction', *Journal of Business Communication*, 14 (3), 63-73. [doi: 10.1177/002194367701400306](https://doi.org/10.1177/002194367701400306)
- Drucker, P. F., (1955). The practice of management. Harper Business. Baker, H. Review: *The Practice of Management. ILR Review*, 8(3), 458-460. [doi:10.1177/001979395500800329](https://doi.org/10.1177/001979395500800329)

- Ekinci, K., (2006). *Örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*, Atatürk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, 191206.
- Engin, E., & Akgöz, B. E. (2013). The effect of communication satisfaction on organizational commitment. *British Journal of Arts and Social Sciences*, 14(1), 109-124. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/95009950/bjass_14_01_09-Libre.pdf?1669725472=&response-content-disposition=inline%3b+filename%3dthe_effect_of_communication_satisfaction.pdf&expires=1768416910&signature=sd5zfwxmw4sow7iemzjigswfrgqhn9nzs7rgwjquavdyq8s4zgbexao34-uteqkhn0cesr0sawx9gaaf2jhueu7yq0mkkzpxbdfddk4spsyoxh3wsgdsbwa3rgdcmcjecis9f46pjawm9iwwzt5v6ntllwwzudpk85ctseh8txz8skysotrzzmade1ziksjvmx1~rk5bets~c8z5winczbyzs4irwccqttzmdwsv-h0c5vud-1mfquxsq1laz~8xhxhdp7cb85b80klnwnoicut9-hw5pr4hgecnlc9pbvtl7htr-zw~fbaxzo-qh-slpyrac4z1ne2rslh7w__&key-pair-id=apkajloh5ggslrbv4za, Erişim Tarihi: 14 Aralık 2025.
- Erkutlu, H. V. (2015). *Pozitif Örgütsel Davranış*. Akademisyen Kitabevi, Ankara. ISBN: 978-605-994-268-3.
- Erkutlu, H. V., Elden, B., & Özdemir, H. Ö. (2018). Bireysel demografik değişkenlerin birey örgüt uyumu ile ilişkisinin incelenmesi. *International Journal of Social Science*, 1(3), 52-60. [doi:10.20491/isarder.2018.391](https://doi.org/10.20491/isarder.2018.391)
- Erdem, A. T., & Beykoz, D. (2023). İletişim becerisinin örgütsel bağlılığa etkisinde örgütsel iletişim ikliminin düzenleyici rolü: Akademisyenlere yönelik bir araştırma, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 736-760. [doi: 10.21180/iibfdkastamonu.1360956](https://doi.org/10.21180/iibfdkastamonu.1360956)
- Ersoy, S. (2007). *Kariyer geliştirme programlarının örgütsel bağlılığa etkisi: Tekstil sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 228732.
- Eryılmaz Ballı, F., & Önen, Ö. (2019). Okul müdürleri, öğretmenler ve yardımcı personelin okullardaki örgütsel iletişim iklimine yönelik görüşleri. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14(20), 514-550. <https://doi.org/10.26466/opus.602779>, Erişim Tarihi: 2 Ocak 2026.
- Eryılmaz Ballı, F., & Tulunay Ateş, Ö. (2021). Organizational Communication Climate: Scale Development Study. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 50(1), 400-433. <https://izlik.org/JA32RY36RH>, Erişim Tarihi: 13 Ağustos 2025.
- Eskiyörük, D. (2015). *Örgütsel iletişim*. Cinius Yayınları, İstanbul. ISBN:978-605-323-189-9.
- Etzioni, A. (1960). Two approaches to organizational analysis: A critique and a suggestion. *Administrative science quarterly*, 5(2), 257-278. <https://www.sci-hub.ru/10.2307/2390780?ysclid=mkfigo4ys434226797>, Erişim Tarihi: 15 Ekim 2025.
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates*, New York, Free Press.

<https://archive.org/details/comparativeanaly00etzi/page/n387/mode/2up>, Erişim Tarihi: 15 Aralık 2025.

- Falcione, R.L., Sussman, L., & Herden, R.P. (1987). Communication Climate İn Organizations. In F.M. Jablin, L.L. Putnam, K.H. Roberts, and L.W. Porter (Eds.) *Handbook of Organizational Communication: An Interdisciplinary Perspective* (pp. 195-227). Newbury Park: Sage. ISBN: 978-080-392-387-4.
- Farrell, D., & Rusbult, C. E. (1981). Exchange Variables as Predictor of Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover: The İmpact of Rewards, Costs, Alternatives and Investmens. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28(1), 78-95. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(81\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(81)90016-7), Erişim Tarihi: 2 Ocak 2026.
- Fırın, S. (2021). Psikolojik Güçlendirme, Yenilikçi Davranış ve Kişilik Özellikleri. İksad Publishing House, Ankara. ISBN: 978-625-8423-50-1.
- Gaertner, K. N., & Nollen, S. D. (1989). Career experiences, perceptions of employment practices and psychological commitment to the organization. *Human Relations*, 42(11), 975-991. [doi:10.1177/001872678904201102](https://doi.org/10.1177/001872678904201102)
- Guzley, R. M. (1992). Organizational climate and communication climate: Predictors of commitment to the organization. *Management Communication Quarterly*, 5(4), 379-402. <https://doi.org/10.1177/0893318992005004001>, Erişim Tarihi: 3 Ocak 2026.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-55. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eab/article/472230>, Erişim Tarihi: 2 Aralık 2025.
- Gündoğan, T. (2009). *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Örneği*, T.C. Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 156s. <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/648a9a28-8ed7-498d-aef6-94464ea178de/tamergundogan.pdf?mod=ajperes&cacheid=rootworkspace-648a9a28-8ed7-498d-aef6-94464ea178de-m3fba5a>, Erişim Tarihi: 01 Ocak 2026.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(3), 48-75. https://www.academia.edu/2044471/%c3%96rg%c3%bctsel_vatanda%c5%9fl%c4%b1k_davran%c4%b1%c5%9f%c4%b1_%c4%b0le_duygusal_ba%c4%9fl%c4%b1%c4%b1k_aras%c4%b1ndaki_%c4%b0li%c5%9fkilerin_belirlenmesine_y%c3%b6nelik_bir_ara%c5%9ft%c4%b1rma_a_research_on_identifying_the_relationships_between_organizational_citizenship_behavior_and_affective_commitment, Erişim Tarihi: 15 Aralık 2025.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (5. Basım), Seçkin Yayıncılık, Ankara. ISBN: 978-975-025-127-6.
- Güney, S. (2024). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayınevi, Ankara. ISBN: 978-625-397-623-1.
- Goldhaber, G. M. (1993). Organizational communication. Brown and Benchmark. ISBN: 978-069-712-921-5.

- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1996). *Behavior in Organizations*. Prentice Hall Inc., 5. Edition, New Jersey. ISBN: 978-013-521-725-2.
- Greenbaum, H. H., & Query, J. L. Jr. (1999). Communication in organizational work groups: A review and analysis of natural work group studies. In L. R. Frey (Eds.), *The handbook of group communication theory and research* (pp. 539–564). Thousand Oaks, CA: Sage. <https://scispace.com/papers/organizational-communication-abstracts-1974-94veurhuvs>, Erişim Tarihi: 15 Ocak 2026.
- Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W.C. (1995). *Multivariate data analysis with readings*. 4th ed. Prentice-Hall International Inc., London. ISBN: 978-002-349-020-0.
- Halis, M. (2000). Örgütsel iletişim ve iletişim tatminine ilişkin bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 14(1), 217-230. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/article/35172>, Erişim Tarihi: 15 Kasım 2025.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190. <https://www.sci-hub.ru/10.2307/2391488?ysclid=mkfomno9n66632967>, Erişim Tarihi: 16 Kasım 2025.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory Factor Analysis*. New York: Oxford University Press, New York. ISBN 978-019-533-988-8.
- Hassan, B., Maqsood, A., & Riaz, M. N. (2011). Relationship between organizational communication climate and interpersonal conflict management. *Pakistan Journal of Psychology*, 42(2), 1-20. https://www.academia.edu/48375500/Relationship_between_organizational_communication_climate_and_interpersonal_conflict_management, Erişim Tarihi: 15 Kasım 2025.
- Herriot, P. (2002). Selection and self: Selection as a social process. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(4), 385-402. <http://dx.doi.org/10.1080/13594320244000256>
- Hosmer, L. T. (1994). Why be moral? A different rationale for managers. *Business Ethics Quarterly*, 4(2), 191-204. <https://doi.org/10.2307/3857491>, Erişim Tarihi: 2 Ocak 2026.
- Hunt, S. D., & Morgan R. (1994). Organizational committent: One of many commitment or key mediating construct ?. *Academy of Management Journal*. 37(6), 1568-1587. <https://doi.org/10.2307/256799>, Erişim Tarihi: 2 Ocak 2026.
- Işık, C., & Aydın, E. (2016). Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına etkisi: Ayder yaylası konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 5(2), 75–103. https://www.academia.edu/30712792/giri%cc5%9fimcilik_ve_%c4%b0novasyon_y%cc3%b6netimi_dergisi_the_impact_of_knowledge_sharing_on_innovative_work_behaviour_an_application_in_accommodation_establishment_in_ayder_flatland_ekrem_ayd%cc4%b1n, Erişim Tarihi: 9 Kasım 2025.

- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyum ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-334. <https://silo.tips/download/okul-ynetclernde-doyumu-ve-rgtsel-balilik>, Erişim Tarihi: 16 Kasım 2025.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel bağlılık: Hizmet sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 63815.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi, Konya. ISBN: 978-975-886-73-56.
- İşcan, Ö. F. & Naktiyok, A. (2005). *Dijital çağ örgütleri*. Beta Yayıncılık, İstanbul. ISBN: 975-295-435-9.
- İşcan, Ö. F. (2006). The role of individual differences in the relation between transformational/transactional leadership perceptions and organizational identification. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 3(11), 160-177. https://www.researchgate.net/publication/242169739_donusturucuetkilesimci_liderlik_algisi_ve_organizasyonel_ozdesleme_iliskisinde_bireysel_farkliliklarn_rolu_the_role_of_individual_differences_in_the_relation_between_transformationaltransactional_leadership, Erişim Tarihi: 8 Kasım 2025.
- Jaaniste, L. (2009). Placing the creative sector within innovation: The full gamut. *Innovation: Management, Policy Practice*, 11(2), 215-229. <https://doi.org/10.5172/IMPP.11.2.215>, Erişim Tarihi: 7 Kasım 2025.
- Jahangir, N., Safdar, A., & Zaheen, B. (2021). Impact of communication climate on conflict management styles among employees. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 7(1), 63-68. [doi:10.26710/jbsee.v7i1.1554](https://doi.org/10.26710/jbsee.v7i1.1554)
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302. <https://www.sci-hub.ru/10.1348/096317900167038?ysclid=mkfpowlavs443647440>, Erişim Tarihi: 7 Kasım 2025.
- Janssen, O., Veliert, E. V., & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: a special issue introduction. *Journal of Organizational Behaviour*, 25(2), 129-145. [doi: 10.1002/job.242](https://doi.org/10.1002/job.242)
- Jiang, X., & Li, Y. (2009). An empirical investigation of knowledge management and innovative performance: The case of alliances. *Research Policy*, 38(2), 358-368. [doi:10.1016/j.respol.2008.11.002](https://doi.org/10.1016/j.respol.2008.11.002)
- Kalay, M. (2015). *İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki: Bolu ili örneği*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Bolu, 394737.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517. <https://doi.org/10.2307/2092438>, Erişim Tarihi: 7 Kasım 2025.

- Kanter, R.M. (1988). When a thousand flowers bloom: structural, collective and social conditions for innovation in organization, *Research in Organizational behavior*, 10(7). 169-211. <https://www.sci-hub.ru/10.1016/b978-0-7506-9749-1.50010-7?ysclid=mkfq2zyr1r443101926>, Erişim Tarihi: 6 Kasım 2025.
- Kara, A. U., & Kahraman, Ç. A. (2021). İletişim iklimi ile yenilikçi davranış ilişkisinde kültürel sıklığın aracılık rolü. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 19-39. <https://euljss.eul.edu.tr/makale12-2.pdf>, Erişim Tarihi: 6 Kasım 2025.
- Karaarslan, C. (2024). *Örgütsel alt kültürler, örgütsel iletişim iklimi ve çalışanların bilgi paylaşımı davranışı: Hizmet sektörü çalışanları üzerine bir araştırma*. Çukurova Üniversitesi, Doktora Tezi, Adana, 868101.
- Karasakal, N. K., Sürücü, L., & Bekmezci, M. (2024). Hizmetkâr liderliğin, yenilikçi iş davranışına etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü. *Journal of Research in Business*, 9(2), 482-498. <https://doi.org/10.54452/jrb.1419712>, Erişim Tarihi: 7 Kasım 2025.
- Kavak, Ç. (2009). *Bilgi Ekonomisinde İnovasyon Kavramı ve Temel Göstergeleri*, Akademik Bilişim 09- XI. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, 11-13 Şubat 2009, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa. <https://silo.tips/download/bilgi-ekonomisinde-novasyon-kavram-ve-temel-gstergeleri>, Erişim Tarihi: 6 Kasım 2025.
- Keith, D., & Newstonn, J. W. (1989). Human behaviour at work, organizational behaviour, 8th Ed., McGraw Hill Book Company, New York. ISBN: 007-015-574-7.
- Kıraç, E. (2012). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Algılaması Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 322421.
- Kiesler, C. A. (1971). *The Psychology of Commitment: Experiments Linking Behaviour To Belief*, Academy Press, New York. ISBN: 012-406-450-7.
- Kim, M. O., & Shin, S. (2015). The effect of smartwork environment on organizational commitment and innovative behavior in the global financial service industry. *Journal of Service Science and Management*, 8(1), 115-124. https://www.scirp.org/pdf/JSSM_2015021609541050.pdf, Erişim Tarihi: 6 Kasım 2025.
- Kline, R. B. (2011). *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling*, 3th Ed., The Guilford Press, New York. ISBN: 978-160-623-877-6.
- Knoop, R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. *The journal of psychology*, 129(6), 643-649. [doi: 10.1080/00223980.1995.9914935](https://doi.org/10.1080/00223980.1995.9914935)
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*, 9. Baskı. Beta Yayınları, İstanbul. ISBN: 978-975-614-544-9.
- Lantara, A. N. F. (2019). The effect of the organizational communication climate and work enthusiasm on employee performance. *Management science letters*, 9(8), 1243-1256. [doi: 10.5267/j.msl.2019.4.017](https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.4.017)

- Lawler, S. (2004). Rules of engagement: Habitus, power and resistance. *The Sociological Review*, 52(2), 110-128. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2005.005>, Erişim Tarihi: 7 Kasım 2025.
- Lee, G., & Kim, C. (2024). Antecedents of innovative behavior in public organizations: the role of public service motivation, organizational commitment, and perceived innovative culture. *Frontiers in Psychology*, 15(1378217), 1-16. [doi: 10.3389/fpsyg.2024.1378217](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1378217)
- Lemons, M. A., & Jones, C. A. (2001). Procedural justice in promotion decisions: Using perceptions of fairness to build employee commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 16(4), 268-281. <https://doi.org/10.1108/02683940110391517>, Erişim Tarihi: 7 Kasım 2025.
- Liu, C., Marchewka, J. T., Lu, J., & Yu, C. S. (2005). Beyond concern: a privacy-trust behavioral intention model of electronic commerce. *Information & Management*, 42(2), 289-304. [doi:10.1016/j.im.2004.01.003](https://doi.org/10.1016/j.im.2004.01.003)
- Liou, K. T., & Nyhan, R. C. (1994). Dimensions of organizational commitment in the public sector: An empirical assessment. *Public Administration Quarterly*, 18(1), 99-118. <https://www.jstor.org/stable/i40038748>, Erişim Tarihi: 10 Ekim 2025.
- Lukes, M., & Stephan, U. (2017). Measuring employee innovation: A review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(1), 136-158. <https://doi.org/10.1108/IJEER-11-2015-0262>, Erişim Tarihi: 7 Kasım 2025.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative science quarterly*, 22(1), 57-75. <https://www.jstor.org/stable/2391746>, Erişim Tarihi: 10 Ekim 2025.
- Martin, S. S. (2008). Relational and Economic Antecedents of Organizational Commitment. *Personnel Review*, 37(6), 589-608. <https://doi.org/10.1108/00483480810906856>, Erişim Tarihi: 7 Kasım 2025.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171-194. [doi: 10.1037//0033-2909.108.2.171](https://doi.org/10.1037//0033-2909.108.2.171)
- Mayer, R. E. (1999). Fifty years of creativity research. In: J Robert Sternberg (Eds.): *Handbook of Creativity* (pp. 449-460). Cambridge University Press, New York. ISBN: 052-157-604-0.
- McMahon, B. (2007). *Organizational Commitment, Relationship Commitment and Their Association with Attachment Style and Locus of Control*, A Thesis Presented to The Academic Faculty In Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Master of Science in Psychology Georgia Institute of Technology, 52s. http://livingdementia.com/downloads/doc_organization_relationship.pdf, Erişim Tarihi: 1 Ekim 2025.
- Md Nordin, S., Halib, M., & Ghazali, Z. (2011). Strengthening internal communication: A case of communication satisfaction in an organization. *European Journal of*

- Social Sciences*, 24(4), 617-624. <http://eprints.utp.edu.my/7175/>, Erişim Tarihi: 12 Ekim 2025.
- Men, L. R. (2014). Why leadership matters to internal communication: Linking transformational leadership, symmetrical communication, and employee outcomes. *Journal of public relations research*, 26(3), 256-279. [doi:10.1080/1062726X.2014.908719](https://doi.org/10.1080/1062726X.2014.908719)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372-378. [doi: 10.1037//0021-9010.69.3.372](https://doi.org/10.1037//0021-9010.69.3.372)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. [doi: 10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z), Erişim Tarihi: 10 Ekim 2025.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538-551. [doi: 10.1037/0021-9010.78.4.538](https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications, Inc., <https://doi.org/10.4135/9781452231556>, Erişim Tarihi: 8 Kasım 2025.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>, Erişim Tarihi: 8 Kasım 2025.
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human resource management review*, 20(4), 283-294. [doi:10.1016/j.hrmr.2009.09.001](https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.09.001)
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money and Management*, 39(2), 77-85. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1556004>, Erişim Tarihi: 8 Kasım 2025.
- Mindrila, D. (2010). Maximum likelihood (ML) and diagonally weighted least squares (DWLS) estimation procedures: A comparison of estimation bias with ordinal and multivariate non-normal data. *International Journal of Digital Society*, 1(1), 60-66. <https://doi.org/10.20533/ijds.2040.2570.2010.0010>, Erişim Tarihi: 8 Kasım 2025.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., & Barrett, K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics: Use and interpretation*. Psychology Press, New York. ISBN: 978-080-584-789-5.
- Morrow, P.C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284606>, Erişim Tarihi: 10 Kasım 2025.
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, JAI Press. ISBN: 978-155-938-572-5.

- Mottaz, C. J. (1989). An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment. *The Sociological Quarterly*, 30(1), 143-158. <https://doi.org/10.1111/J.1533-8525.1989.TB01516.X>, Erişim Tarihi: 10 Kasım 2025.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *The Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1), Erişim Tarihi: 10 Kasım 2025.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, Academic press, New York. ISBN: 978-012-509-370-5.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York, Academic press. <https://doi.org/10.1016/C2013-0-11207-X>, Erişim Tarihi: 10 Kasım 2025.
- Nalbant, M. G. (2007). *Bilgi yönetimi teorisinin kavramsal temelleri: Bir uygulama*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 210221.
- Nuss, M. D., & University of Kansas. (2005). *A longitudinal case study of organizational commitment and communication satisfaction in a police department*. Thesis (Ph.D.), University of Kansas, 341s. https://julac-hku.primo.exlibrisgroup.com/permalink/852JULAC_HKU/1ek106i/alma991013192159703414, Erişim Tarihi: 11 Kasım 2025.
- Oliver, N. (1990). Work rewards, work values, and organizational commitment in an employee-owned firm: Evidence from the UK. *Human relations*, 43(6), 513-526. [doi: 10.1177/001872679004300602](https://doi.org/10.1177/001872679004300602)
- On İkinci Kalkınma Planı (2023). *Ö. İ. K. raporu tarımda teknoloji kullanımı raporu*, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Ankara, 68. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2025/08/tarimda-teknoloji-kullanimi-ozel-ih-tissas-komiyonu-raporu_01082025.pdf, Erişim Tarihi: 10 Aralık 2025.
- On İkinci Kalkınma Planı (2023). *Ö. İ. K. raporu ar-ge ve yenilik ekosisteminin güçlendirilmesi*. T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Ankara, 99-100. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2025/08/ar-ge-ve-yenilik-ekosisteminin-guclendirilmesi-oik-raporu_01082025.pdf, Erişim Tarihi: 10 Aralık 2025.
- O'Reilly, C., & Caldwell, D.F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: some evidence of postdecisional justification, *Administrative Science Quarterly*, 26(4), 597- 616. [doi:10.2307/2392342](https://doi.org/10.2307/2392342)
- O'Reilly, C. (1989). Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations, *California Management Review*, 31(4), 9-25. [doi:10.2307/41166580](https://doi.org/10.2307/41166580)
- Öksüz, Y., & İci, A. (2012). İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişki. *International Journal of Social Science*, 5(4), 161-182. [doi:10.9761/jasss_162](https://doi.org/10.9761/jasss_162)

- Ölçer, F., & Şanal, M. (2007). *Türkiyedeki sanayi işletmelerinde bilginin değeri ve paylaşımı üzerine bir araştırma*. 6th International Knowledge, Economy and Management Congress (pp.837-848). İstanbul, Turkey. <https://avesis.mku.edu.tr/yayin/45d4f271-fe6f-48e5-bcca-ec45ca56e34f/turkiye-deki-sanayi-isletmelerinde-bilginin-degeri-ve-paylasimi-uzerine-bir-arastirma>. Erişim Tarihi: 21 Kasım 2025.
- Öztürk, M. H. (2014). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul, 379139.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/98117>. Erişim Tarihi: 01 Aralık 2025.
- Özyer, K. (2004). *Duygusal zeka ile örgütsel bağlılık ve bağlılığın alt formları arasındaki ilişkilerin saptanmasına yönelik ampirik bir çalışma*. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 144354.
- Pace, R. W., F. & Don F. (1989). *Organizational Communication* 2nd Ed. New Jersey, Prentice-Hall, Inc. ISBN: 978-013-641-614-2. https://archive.org/details/organizationalco00pace_0/page/n7/mode/2up. Erişim Tarihi: 10 Aralık 2025.
- Papa, M. J., Daniels, T., & Spiker, B. (2008). *Organizational Communication: Perspectives and Trends*. 2455 Teller Road, Thousand Oaks California 91320 United States, SAGE Publications, Inc. ISBN:978-141-291-684-4. <https://archive.org/details/organizationalco0000papa>. Erişim Tarihi: 10 Aralık 2025.
- Parzefall, M. R., Seeck, H., & Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: A review of antecedents. *Finnish Journal of Business Economics*, 2(08), 165-182. https://eprints.lse.ac.uk/49813/1/seeck_employee_innovativeness_organizations_2008.pdf. Erişim Tarihi: 01 Kasım 2025.
- Pascoe, C., & More, E. (2005). Communication climate and organizational knowledge sharing. *Journal of Information & Knowledge Management*, 4(04), 247-255. [doi:10.1142/S0219649205001225](https://doi.org/10.1142/S0219649205001225)
- Pekkan, N. Ü., & Çalışkan, A. (2018). İşletmelerin sahip oldukları bilgi ve iletişim teknolojileri kabiliyetinin çalışanların yenilikçi davranışlarına etkisi: Lider desteğinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 358-381. [doi:10.20491/isarder.2018.385](https://doi.org/10.20491/isarder.2018.385)
- Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of organizational Behavior*, 9(1), 43-59. [doi:10.1002/JOB.4030090105](https://doi.org/10.1002/JOB.4030090105)
- Poole, M.S., & McPhee, R.D. (1983). *A structural analysis of organizational climate*. In L.L. Putnam & M.E. Pacanowsky (Eds.), *Communication and organizations: an interpretive approach* (pp. 195-219). Beverly Hills, CA: Sage. ISBN: 978-080-392-109-2.

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74. https://www.stats.ox.ac.uk/~snijders/mpr_schermelleh.pdf, Erişim Tarihi: 01 Aralık 2025.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. (1993). *Managing Organizational Behaviour*, 5th Ed., John Wiley&Sons Inc., New York. ISBN: 978-047-157-750-8.
- Sezgin, O. B., Uçar, Z., & Duygulu, E. (2015). Güven, yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-20. <https://doi.org/10.24889/ifede.268156>, Erişim Tarihi: 10 Kasım 2025.
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H., & Van Riel, C. B. M. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051-1062. <https://doi.org/10.2307/3069448>, Erişim Tarihi: 10 Kasım 2025.
- Sugiarto, S., & Putra, I. G. S. (2020). The role of communication climate on the performance of PT. Lazada Express Bandung employees with work motivation as an intervening variable. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(5), 160-165. [doi:10.20525/ijrbs.v9i5.788](https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i5.788)
- Suliman, A., & Iles, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment performance relationship: a new look, *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 407-422. [doi:10.1108/02683940010337158](https://doi.org/10.1108/02683940010337158)
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: an examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030160107>, Erişim Tarihi: 10 Kasım 2025.
- Somers, M., & Birnbaum, D. (2000). Exploring the relationship between commitment profiles and work attitudes, employee withdrawal, and job performance. *Public Personnel Management*, 29(3), 353-366. [doi:10.1177/009102600002900305](https://doi.org/10.1177/009102600002900305)
- Somuncu, F. (2008). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı geliştirme araçları: özel bir hizmet işletmesinde araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 220858.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 92881.
- Swales, S. (2004). Commitment to change: Profiles of commitment and in-role performance. *Personnel Review*, 33(2), 187-204. <https://doi.org/10.1108/00483480410518040>, Erişim Tarihi: 2 Kasım 2025.
- Şenol, L. (2022). Örgüt kültürü, çalışan davranışı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi üzerine bir araştırma. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(1), 149-159.

- <https://dergipark.org.tr/en/pub/joeep/article/1028859>, Erişim Tarihi: 10 Aralık 2025.
- Şimşek, E. (2011). *Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri*. Anadolu Üniversitesi, Doktora Tezi, Eskişehir, 286778.
- Tabak, A., Erkuş, A., & Meydan, C. H. (2010). Denetim odağı ve yenilikçi birey davranışları arasındaki ilişkiler: Belirsizliğe tolerans ve risk almanın aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 159-176. <https://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423869525.pdf>, Erişim Tarihi: 10 Aralık 2025.
- Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O., & Çiftçi, M. (2010). Sağlık yöneticilerine ait iletişim becerilerinin çalışan performansına etkileri: Kamu hastanesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11), 101-122. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/article/247714>, Erişim Tarihi: 20 Aralık 2025.
- Tarım ve Orman Bakanlığı (2024). *İdare Faaliyet Raporu*, Ankara, 4-8. <https://www.tarimorman.gov.tr/sayfalar/detay.aspx?termstoreid=368e785b-af33-487d-a98d-c11d5495130b&termsetid=2d27772a-6e08-4899-8453-5694a9eb6e6e&termid=23f6df2f-b835-4924-8e6c-97fc71cb8bee&urlsuffix=2262>, Erişim Tarihi: 20 Aralık 2025.
- Tarım ve Orman Bakanlığı (2025). *2024-2028 Stratejik Planı Güncellenmiş Versiyon*, Ankara, 15-27. <https://www.tarimorman.gov.tr/SGB/Belgeler/stratejikplan.pdf>, Erişim Tarihi: 20 Aralık 2025.
- Tarsuslu, S., & Baş, M. (2024). Does psychological empowerment of healthcare workers trigger innovative work behaviors? A moderated mediation study. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(2), 272-289. <https://doi.org/10.30855/gjeb.2024.10.2.006>, Erişim Tarihi: 2 Kasım 2025.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. 5. Basım. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara. ISBN: 978-605-133-740-1.
- Tekin, A. (2002). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve bir karşılaştırma (Türkiye-Pakistan) örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 120574.
- Tekin, İ. Ç., & Akgemci, T. (2019). Örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışına etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1709-1739. <https://doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1189>, Erişim Tarihi: 10 Kasım 2025.
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 9(2), 1-16. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/118/>, Erişim Tarihi: 20 Aralık 2025.
- Thornhill, A., Lewis, P., & Saunders, M. N. K. (1996). The role of employee communication in achieving commitment and quality in higher education, *Quality Assurance In Education*, 4(1), 12-20. <https://doi.org/10.1108/09684889610107995>, Erişim Tarihi: 10 Kasım 2025.

- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137–1148. [doi:10.5465/3069429](https://doi.org/10.5465/3069429)
- Timuroğlu, K., & Yılmaz, B. (2021). Örgütsel iletişimin örgütsel yenilik üzerindeki etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(1), 319-337. <https://doi.org/10.16951/atauniiibd.819336>, Erişim Tarihi: 10 Kasım 2025.
- Trombetta, J. J., & Rogers, D. P. (1988). Communication climate, job satisfaction, and organizational commitment: The effects of information adequacy, communication openness, and decision participation. *Management Communication Quarterly*, 1(4), 494–514. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0893318988001004003?journalcode=mcqa>, erişim Tarihi: 20 Aralık 2025.
- Turgut, E., & Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: Sağlık sektöründe bir araştırma, *KHO Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/403538>, Erişim Tarihi: 10 Aralık 2025.
- Tutar, H., & Yılmaz, K. (2003). Genel İletişim, Kavramlar ve Modeller, Nobel Akademik Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara. ISBN: 978-975-591-313-1.
- Tutar, H. (2021). Örgütsel İletişim, Umuttepe Yayıncılık, 4.Baskı, Ankara. ISBN: 978-605-785-870-2.
- Ulusal, E., & Yüreğir, O. (2020). Yenilikçi iş davranışını belirleyen faktörlerin ağırlıklandırılması. *Endüstri Mühendisliği*, 31(1), 17-31. <https://izlik.org/JA83TL95WA>, Erişim Tarihi: 10 Aralık 2025.
- Uygur, A. (2004). *Örgütsel bağlılık ve işgören performansı. Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir İli şubelerine yönelik alan araştırma*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 144117.
- Uysal, İ., & Kılıç, A. F. (2022). Normal dağılım ikilemi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 220-248. <https://doi.org/10.18039/ajesi.962653>, Erişim Tarihi: 4 Kasım 2025.
- Van de Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32(5), 590-607. <https://doi.org/10.1287/mnsc.32.5.590>, Erişim Tarihi: 10 Kasım 2025.
- Wahn, J. C. (1998). Sex differences in the continuance component or organization commitment, *Group & Organizational Management*, 23(3), 256-268. [doi: 10.1177/1059601198233004](https://doi.org/10.1177/1059601198233004)
- Walker, R. M. (2003). Evidence on the management of public services innovation. *Public Money Management*, 23(2), 93–102. <https://doi.org/10.1080/09540962.2003.10874830>, Erişim Tarihi: 10 Kasım 2025.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131. [doi:10.1016/j.hrmr.2009.10.001](https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001)

- Welsch, H. P., & LaVan, H. (1981). Inter-relationships between organizational commitment and job characteristics, job satisfaction, professional behavior, and organizational climate. *Human Relations*, 34(12), 1079–1089. <https://doi.org/10.1177/0018726781034012>, Erişim Tarihi: 10 Kasım 2025.
- White, K. W., & Chapman, E. N. (1996). *Organizational communication: an introduction to communication and human relations strategies*. Needham Heights, MA: Simon & Schuster Custom Publishing. <https://archive.org/details/organizationa00whit/page/n3/mode/2up>, Erişim Tarihi: 17 Aralık 2025.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view, *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. <https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285349>, Erişim Tarihi: 10 Kasım 2025.
- Witesman, E.M., & Walters, L.C. (2014). Public service values: a new approach to the study of motivation in the public sphere. *Public Administration*, 92(2), 375-405. <https://doi.org/10.1111/padm.12000>, Erişim Tarihi: 10 Kasım 2025.
- Yalçın, A., & İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cusosbil/article/59811>, Erişim Tarihi: 20 Kasım 2025.
- Yener, S. (2015). Psikolojik rahatlık ölçeğinin türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(13), 280-305. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/odusobiad/article/289997>, Erişim Tarihi: 15 Kasım 2025.
- Yıldırım, M. H., & Demirel, Y. (2009). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Otomotiv yan sanayi çalışanlarına yönelik bir araştırma*, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. 21-23 Mayıs. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, 585-589. <https://toad.halileksi.net/wp-content/uploads/2022/07/is-ortami-stres-olcegi-toad.pdf>, Erişim Tarihi: 15 Kasım 2025.
- Yoloğlu, N., & Urgan, S. (2022). Örgütsel iletişim iklimi ile çalışan sesliliği arasındaki ilişkinin incelenmesi: 19 Mayıs Üniversitesi çalışanları örneği. *The Journal of Social Sciences*, 58(9), 115-129. [doi:10.29228/SOBIDER.62397](https://doi.org/10.29228/SOBIDER.62397)
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6-24. [doi:10.1108/02683940010305270](https://doi.org/10.1108/02683940010305270)
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342. <https://sci-hub.ist/10.5465/amj.2010.49388995>, Erişim Tarihi: 25 Kasım 2025.

- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/article/1042895>, Erişim Tarihi: 25 Kasım 2025.
- Zaremba, A. J. (2003). *Organizational Communication: foundations for business & management*. Canada: Thomson South-Western College Publishing. ISBN: 9780324158656. <https://archive.org/details/organizationalco00alan/page/n6/mode/2up>, Erişim Tarihi: 28 Kasım 2025.
- Zhou, J. (1998). Feedback valence, feedback style, task autonomy, and achievement orientation: Interactive effects on creative performance. *Journal of applied psychology*, 83(2), 261-276. [doi:10.1037/0021-9010.83.2.261](https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.261)

EKLER

EK-1 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Sayın katılımcı bu çalışma KAEÜ Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi bölümü Doç. Dr. Halil ÖZCAN ÖZDEMİR danışmanlığında Yüksek lisans öğrencisi Gülşah TÜRKMEN' in tez çalışması için yapılmaktadır. Vereceğiniz cevaplarda kişisel bilgiler yer almayacaktır. Bulduğunuz/çalıştığınız kurumu dikkate alarak vereceğiniz cevaplarda soruların dikkatlice okunması ve size en yakın cevaplar verilmesi bilimsel sonuçlar açısından önem arz etmektedir. Şimdiden cevaplarınız için teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

Cinsiyet: Kadın() Erkek ()

Eğitim : İlköğretim() Ortaöğretim() Önlisans() Lisans() Lisansüstü()

Medeni Hali: Evli () Bekar ()

Gelir Düzeyi Açısından Değerlendirme: Alt düzey() Orta düzey() Üst düzey()

Çalışma Süresi: Yıl

Pozisyon:(Kurum içinde sahip olduğunuz Unvan/ Kadro Durumu)

Bağlılık Ölçeği

Maddeler	Kesinlikle	Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	İtamamen	Katılıyorum (5)
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.							
2. Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.							
3. Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum</u> .							
4. Bu kuruma karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum</u> .							
5. Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi <u>görmüyorum</u> .							
6. Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.							
7. Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.							
8. Kurumumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.							
9. Şu anda kurumumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.							
10. Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.							
11. Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.							

12. Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13. Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk <u>hissetmiyorum</u> .					
14. Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15. Kurumumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16. Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17. Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılmam.					
18. Bu kuruma çok şey borçluyum.					

EK-2 Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği

Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta derecede katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Yönetim işle ilgili konularda örgüt çalışanlarına güvenirim.	1	2	3	4	5
2.Yönetim örgütte alınacak kararlarla ilgili olarak örgüt çalışanlarının fikirlerine yeterince başvurur.	1	2	3	4	5
3.Örgüt çalışanları iş konusunda birbirlerine karşı dürüst davranır.	1	2	3	4	5
4.İşle ilgili her konuda yönetime kolaylıkla ulaşabilirim.	1	2	3	4	5
5.Yönetim iş yerindeki ilişkilerde örgüt çalışanlarına güvenirim.	1	2	3	4	5
6.Örgüt çalışanları iş yerindeki ilişkilerde birbirlerine karşı dürüst tavır sergiler.	1	2	3	4	5
7.Yönetim örgütte işleyişin etkili şekilde yürütülebilmesi için gerekli bilgileri çalışanlarla yeterince paylaşır.	1	2	3	4	5
8.Örgüt çalışanları yönetime işle ilgili yeni önerilerini rahatlıkla sunabilir.	1	2	3	4	5
9.Örgüt çalışanları ortak hedeflere sıkı sıkıya bağlıdır.	1	2	3	4	5
10. Örgüt çalışanları işle ilgili konularda birbirlerine güvenirim.	1	2	3	4	5
11. Yönetim özellikle işimle ilgili konularda görüşüme başvurur.	1	2	3	4	5
12. Örgüt çalışanları iş konusunda yönetime karşı dürüst davranır.	1	2	3	4	5
13. Yönetim örgüt çalışanlarının sunduğu önerileri dikkate alır.	1	2	3	4	5
14. Örgüt çalışanları ortak hedeflere yönelik olarak performans sergilemeye çalışır.	1	2	3	4	5
15. Örgüt çalışanları iş yerindeki ilişkilerde birbirlerine güvenirim.	1	2	3	4	5
16. Örgüt çalışanları iş yerindeki ilişkilerinde yönetime karşı dürüst olur.	1	2	3	4	5
17. Yönetim örgüt çalışanlarının paylaşımlarını önyargısız olarak dinler.	1	2	3	4	5

18. Örgüt çalışanları en üst seviyede performans sergiler.	1	2	3	4	5
19. Yönetimin davranışları örgüt çalışanlarının ona duyduğu güveni artırır.	1	2	3	4	5
20. Yönetimin işle ilgili bilgilendirmelerini yeterli bulurum.	1	2	3	4	5
21. Örgüt çalışanları yönetimle konuşurken kendilerini özgür hisseder.	1	2	3	4	5
22. Örgütte herkesin gerçek düşüncelerini açıkça paylaşabildiği bir ortam vardır.	1	2	3	4	5
23. Yönetim işle ilgili görüşlerime değer verir.	1	2	3	4	5
24. Örgütteki çalışanlar gösterdikleri performansın örgüt için önemini farkındadır.	1	2	3	4	5
25. Örgütte çalışanlar birbirlerine sıkıntılı zamanlarda destek olur.	1	2	3	4	5
26. Örgütte güvene dayalı bir çalışma ortamı vardır.	1	2	3	4	5
27. Çalışanlar örgütteki kaynakları verimli kullanır.	1	2	3	4	5
28. Yönetim çalışanların işle ilgili yaşadıkları sıkıntıları fark eder.	1	2	3	4	5
29. Yönetimin bana verdiği bilgiye güvenirim.	1	2	3	4	5
30. Örgütte çalışanlar düşük maliyetle yüksek kalite elde etmeye çalışır.	1	2	3	4	5

EK-3 Yenilikçi Davranış Ölçeği Formu

No	Bu Kurumda Çalışanlar;	Hiç	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
1	Rutin iş yüküne dâhil olmayan konulara da önem verirler	1	2	3	4	5
2	Kurumdaki süreçlerin nasıl geliştirileceği hakkında kafa yorurlar.	1	2	3	4	5
3	Problemler için orijinal çözümler üretirler.	1	2	3	4	5
4	İşlerini yaparken kullanabilecekleri yeni çalışma yöntemleri, teknikleri ve araçları için araştırma yaparlar.	1	2	3	4	5
5	Görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmek için yeni yaklaşımlar bulurlar/geliştirirler.	1	2	3	4	5
6	Kurumda etkili olan kişileri yenilikçi fikir geliştirme konusunda cesaretlendirirler.	1	2	3	4	5
7	Diğer çalışanları yenilikçi bir fikri desteklemeleri için cesaretlendirirler.	1	2	3	4	5
8	Sistematik bir şekilde yenilikçi fikirleri kurumda uygulamaya çalışırlar.	1	2	3	4	5
9	Yeni fikirlerin uygulanmasına katkı sağlarlar.	1	2	3	4	5
10	Yeni şeyler geliştirmek için çaba sarf ederler.	1	2	3	4	5

***Örgütsel bağlılık ölçeğinin 18. maddesi okul ibaresi kurum olarak değiştirilmiştir.

***Yenilikçi Davranış ölçeğinde 8. madde okul ibaresi kurum olarak değiştirilmiştir.

EK-4 Örgütsel Bağlılık Ölçek İzin Formu



Abidin DAĞLI

13.08.2024 (Sal), 23:07

Gülşah TÜRKMEN

Tümünü yanıtla



2 ekin (754 KB) Tümünü indir

UYARI: Bu e-posta kurum dışı bir adresten gönderilmiştir. Göndericisini tanımiyorsanız ve içeriğin güvenli olduğundan emin değilseniz, mesaj içerisindeki bağlantılara tıklamayın ve eklerini açmayın! Bu e-postanın zararlı içeriğe sahip olduğunu yada oltalama olduğunu düşünüyorsanız, some@tarimorman.gov.tr e-posta adresine bildirimde bulunabilirsiniz.

Sn. Gülşah TÜRKMEN,

Tarafımızdan Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni çalışmalarınızda memnuniyetle kullanabilir. Ölçeğin orijinal ve uyarlanmış formu ekte sunulmuştur. İyi çalışmalar diliyorum. Sevgilerimle.

Doç. Dr. Abidin DAĞLI
Dicle Üniversitesi
Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı

Assoc. Prof. Dr. Abidin DAĞLI
Dicle University
Ziya Gökalp Faculty of Education
Department of Educational Sciences
Program of Educational Administration
Diyarbakir / TÜRKİYE



Gülşah TÜRKMEN

Değerli araştırmacı merhaba, Yüksek lisans tez araştırmam kapsamında değişkenlerimden birisi olan örgütsel bağlılık ile ilgili olarak 2018 yılında uyarlanmış olduğunuz "Örgütsel Bağlılık" ölçeğinizi ...

13.08.2024 (Sal), 01

EK-5 Örgütsel İletişim İklimi Ölçek İzin Formu

ı Talebi



Funda Eryılmaz Ballı

13.08.2024 (Salı), 16:35

Gülşah TÜRKMEN

Tümünü yanıtla

İzleme bayağı. 05 Ocak 2026 Pazartesi tarihinde başlayacak. 05 Ocak 2026 Pazartesi tarihinde sona erecek.



Eryılmaz Ballı ve Tulunay...
953 KB

İndir

UYARI: Bu e-posta kurum dışı bir adresten gönderilmiştir. Göndericisini tanımiyorsanız ve içeriğin güvenli olduğundan emin değilseniz, mesaj içerisindeki bağlantılara tıklamayın ve eklerini açmayın! Bu e-postanın zararlı içeriğe sahip olduğunu yada oltalama olduğunu düşünüyorsanız, some@tarimorman.gov.tr e-posta adresine bildirimde bulunabilirsiniz.

Merhaba,

Ekteki makalede orijinal ölçek yer almakta. Bu makaleyi referans göstererek ölçeği kullanabilirsiniz.

Ölçekle ilgili detaylar ilgili makalenin sonunda var. Sormak istediğiniz bir şey olduğunda tekrar iletişime geçersiniz...

Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Sağlıkla kalın.

Arş. Gör. Dr. Funda ERYILMAZ BALLI
Süleyman Demirel Üniversitesi
Eğitim Fak. Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi ABD

Oda No: 352

Dahili : 4627



Gülşah TÜRKMEN

Merhaba, Yüksek lisans tez çalışmamda araştırmamda değişkenlerimden biri olan örgütsel iletişim iklimi ile ilgili olarak Örgütsel İletişim İklimi ölçeğinizi referans göstererek kullanmak istiyorum. Tead...

13.08.2024 (Salı), 09:11

EK-6 Yenilikçi İş Davranışı Ölçek İzin Formu

izin Talebi



İsmail Çimen

13.08.2024 (Sal), 14:18

Gülşah TÜRKMEN

Tümünü yanıtla

UYARI: Bu e-posta kurum dışı bir adresten gönderilmiştir. Göndericisini tanıyorsanız ve içeriğin güvenli olduğundan emin değilseniz, mesaj içerisindeki bağlantılara tıklamayın ve eklerini açmayın! Bu e-postanın zararlı içeriğe sahip olduğunu yada oltalama olduğunu düşünüyorsanız, some@tarimorman.gov.tr e-posta adresine bildirimde bulunabilirsiniz.

Merhaba, ölçeği tabii ki kullanabilirsiniz. İlgili makalenin tam metninin sonunda ölçeği bulabilirsiniz. İyi çalışmalar.

Dr. İsmail Çimen

Erzincan University / Erzincan University

Erzincan Faculty / Faculty of Education

Erzincan Yönetimi / Educational Administration

Erzincan TURKEY

+90242055000

13 Ağu 2024 Sal, saat 09:17 tarihinde Gülşah TÜRKMEN

şunu yazdı:

Değerli araştırmacı merhaba,

Yüksek lisans tez araştırmam kapsamında değişkenlerimden birisi olan yenilikçi iş davranışı ile ilgili olarak 2017 yılında uyarlamış olduğunuz "Innovative Work Behaviour (IWB)" ölçeğinizi kullanmak istiyoruz. Ölçeğinizin güncel dökümanını paylaşabilir ve referans göstermem kaydıyla ölçek kullanım iznini verebilirseniz çok sevinirim.

İyi çalışmalar dilerim,

Gülşah TÜRKMEN

EK-7 Etik Kurul İzin Formu



KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL DEĞERLENDİRME VE KARAR FORMU



Değerlendirme Talebinde Bulunan Kişi/Kurum	Gülşah TÜRKMEN		
Değerlendirme Başvuru Tarihi	17.09.2024		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Eserin/Araştırmamın Adı	“İletişim İklimi İle Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisi: Tarım Personeli Üzerine Araştırma”		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Araştırma/Ölçek/Anket/Görüşme Formu			
Değerlendirmeyi Yapan Etik Kurul	KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU		
Değerlendirme Toplantı Bilgileri	Yeri	Tarihi	Saati
	Eğitim Fakültesi Toplantı Salonu	02.10.2024	11:30
Karar No	Karar Tarihi	02.10.2024	
	Karar No	2024/10/01	
Karar Sonucu	(X) Kabul	(X) Oybirliği	
		() Oy Çokluğu	
	() Ret	() Oybirliği	
		() Oy Çokluğu	

Etik Kurulumuz, yukarıda başvuru bilgileri yer alan eser/araştırma için toplanarak bilimsel araştırmalar ve yayın etiği açısından değerlendirme yapmış ve aşağıda gerekçesi açıklanan karar(lar)ı almıştır:

Karar ve Gerekçesi

Gülşah TÜRKMEN'e ait “İletişim İklimi İle Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisi: Tarım Personeli Üzerine Araştırma” başlıklı araştırmanın, bilimsel araştırmalar etiği açısından yapılan değerlendirme sonucunda kabulüne ancak YÖK Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi 4. Maddesinin 2/g fıkrasına göre araştırma verilerinin yayımlanabilmesi için araştırma yapılan kurumdan resmi izin alınması sorumluluğunun araştırmacıya ait olduğuna *oy birliğiyle karar verildi.*

Etik Kurul Başkanı
Prof. Dr. Ayfer ŞAHİN

(Form No: FR- 586 ; Revizyon Tarihi:.././.....; Revizyon No:.....)

EK-8 İl Müdürlüğü İzin Dilekçesi



T.C.
KIRŞEHİR VALİLİĞİ
İl Tarım ve Orman Müdürlüğü



Sayı : E-79166833-903.99-16319434

22.10.2024

Konu : Dilekçeniz Hk.

Sayın Gülşah TÜRKMEN
Ziraat Mühendisi
Mucur İlçe Tarım ve Orman Müdürlüğü

İlgi : 17.10.2024 tarihli ve 20165670 sayılı dilekçeniz.

İlgi sayılı dilekçeniz ve ekleri incelenmiş olup, Ahi Evran Üniversitesi Etik Kurulu Değerlendirme ve Karar Formunda yer alan yüksek lisans tezinizin araştırılması ve verilerin yüksek lisans tezinde kullanılabilmesi için anket formlarının İl Müdürlüğümüz emrinde görevli personellerine uygulanacak anket çalışmasına katılımları uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Mustafa İLMEÇ
İl Müdürü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 16E71B21-8F82-4128-992B-9EC3B3D3624E Doğrulama Adresi: <http://www.turkiye.gov.tr/tarim-cbys>
Medrese Mahallesi Ankara Kayseri Caddesi No:27 Merkez/KIRŞEHİR Bilgi için: Murat COLAK
Tel: (0386) 213 11 02 Faks: (0386) 213 65 74 Tekniker
E-posta: kirsehir@tarimorman.gov.tr Kep: tarimveormanbakanligi@hs01.kep.tr Telefon No: (386) 213 11 02-
KEP Adresi : tarimveormanbakanligi@hs01.kep.tr 1033

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER	
Adı Soyadı:	Gülşah TÜRKMEN
Uyruğu:	T. C.
Orcid Numarası:	0009-0002-3416-3441

EĞİTİM BİLGİLERİ	
Lisans	
Üniversite:	Süleyman Demirel Üniversitesi
Fakülte:	Ziraat Fakültesi
Bölümü:	Tarımsal Yapılar ve Sulama
Mezuniyet Yılı:	2006
Yüksek Lisans	
Üniversite:	Kırşehir Ahi Evran
Enstitü:	Fen Bilimleri
Anabilim Dalı:	Tarım Ekonomisi
Mezuniyet Yılı:	2026

Tezden Üretilen Makaleler ve Bildiriler	
<p>Özdemir, H. Ö. & Türkmen, G. (2024). Tarımda çalışan yabancı işçilere yönelik yapılmış çalışmaların analizi. İçinde tarım ve doğa bilimlerine ait güncel perspektif (ss. 237-262). İksad Yayınevi. https://doi.org/10.5281/zenodo.13145375</p> <p>Özdemir, H. Ö. & Türkmen, G. (2025). İletişim iklimi ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık etkisi: Tarım personeli üzerine araştırma. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi, 5(2), 76-100. https://izlik.org/JA35JR29BN</p>	