



Yazar/Author

Mehmet Bilgin KARADEMİR*

Makale Adı/Article Name

Halk Oyunları İl Temsilcilerinin Örgütsel İletişim İklimi ve Bireysel İş Performansı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

Investigation of the Relationship Between Organizational Communication Climate and Individual Job Performance Levels of Folk Dance Provincial Representatives

ÖZ

Halk oyunları il temsilcilerinin örgütsel iletişim iklimi ve bireysel iş performansı düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmaya, toplam 58 il temsilcisi gönüllü katılım sağlamıştır. Örgütsel iletişim iklimi ve bireysel iş performansı ölçeklerinin kullanıldığı bu çalışmada, toplanan veriler, SPSS 27 istatistik programı üzerinde analiz edilmiştir. Yapılan incelemeler neticesinde normal dağılım sağladığı tespit edilen verilerin analizinde parametrik test yöntemlerinden yararlanılmıştır. Bu bağlamda gruplar arası karşılaştırmalar için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Ayrıca, il temsilcilerinin örgütsel iletişim iklimi düzeyleri ile bireysel iş performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde mevcut çalışmada; halk oyunları il temsilcilerinin örgütsel iletişim iklimi düzeyi arttıkça, üretkenlik karşıtı iş performansı düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Halk Oyunları, Örgütsel İletişim İklimi, Bireysel İş Performansı

ABSTRACT

A total of 58 provincial representatives volunteered to participate in this study, which was conducted to determine the relationship between the organizational communication climate and individual job performance levels of provincial folk dance representatives. In this study, which used organizational communication climate and individual job performance scales, the collected data was analyzed using the SPSS 27 statistical program. Parametric testing methods were used in the analysis of the data, which were determined to have a normal distribution. In this context, independent samples t-tests and one-way analysis of variance (ANOVA) were used for intergroup comparisons. Additionally, Pearson correlation analysis was used to examine the relationship between the provincial representatives' organizational communication climate levels and their individual job performance. As a result of the analyses conducted, the current study concluded that as the level of organizational communication climate among provincial folk dance representatives increased, their counterproductive job performance levels decreased.

Keywords: Folk Dances, Organizational Communication Climate, Individual Job Performance

* Dr. Öğr. Üyesi, Alanya Ticaret ve Sanayi Odası Turizm Meslek Yüksekokulu, mehmet.karademir@alanya.edu.tr

** Bu araştırma, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından etik açıdan uygun bulunmuştur. Çalışma için E-70561447-050.04-247027 sayılı ve 05/21-22 numaralı etik kurul onayı alınmıştır.

Extended Abstract

Folk dances are a significant component of Turkey's cultural heritage, and the success of organizations organized in this field is largely related to the communication skills of provincial representatives. Effective communication is considered a decisive factor in helping organizations achieve their goals, ensuring coordination, and increasing efficiency. In this context, the concept of organizational communication climate provides a fundamental framework for understanding the nature of intra-organizational communication processes. Communication, which has a dynamic structure, is considered a two-way process, both from source to receiver and from receiver to source. Institutions, on the other hand, are defined as social systems that shape communication networks between individuals (Kabakçı, 2015).

Organizational communication climate refers to the overall communication atmosphere within an organization and has significant effects on employee job satisfaction, motivation, and performance levels. (2024) states that when communication between employees and managers is weak, inadequate information flow can negatively impact motivation, leading to a decrease in performance. In contrast, a positive communication climate facilitates employees' access to information, reduces uncertainty, strengthens their sense of organizational belonging, and increases individual job performance.

This study aimed to examine the relationship between the organizational communication climate and individual job performance levels of provincial folk dance representatives. A correlational screening model was used in the study, and 57 provincial folk dance representatives participated voluntarily. Analysis findings indicate that there are limited differences in the representatives' levels of organizational communication climate and individual job performance based on demographic variables. Regarding gender, male representatives were found to have higher perceptions of manager-based communication climate, while female representatives had higher individual job performance levels. No significant differences were found regarding occupation, marital status, income, or education variables. This result suggests that provincial folk dance representatives have similar perceptions of communication and performance within a volunteer-based, culturally-oriented organizational structure. However, the higher levels of counterproductive behavior among low-income participants suggests that economic conditions may have an impact on individuals' motivation and performance levels. When compared with the literature, the findings of the current research appear to overlap with some studies and differ from others. This is due to the structural characteristics of the sample groups and the differences in the contextual conditions in which the studies were conducted. Overall, the findings reveal that organizational communication climate is an influential factor on individual performance, but this effect can vary depending on demographic and environmental factors.

In conclusion, this study, which examined the relationship between the organizational communication climate and individual job performance of provincial folk dance representatives, found that counterproductive work behaviors decreased as the level of organizational communication climate increased. This finding demonstrates that a positive communication environment can be effective in reducing employees' negative or counterproductive behaviors in the workplace and demonstrates that a healthy communication climate in organizations is a critical element for performance management.

Giriş

Halk oyunları, Türkiye'nin kültürel mirasının önemli bir parçası olup, bu alandaki organizasyonların başarısı, il temsilcilerinin bir noktada iletişim becerileriyle ilgili olduğu düşünülmektedir. Bilindiği üzere etkili iletişim, organizasyonların hedeflerine ulaşmasında ve verimliliğin artırılmasında kritik bir rol oynamaktadır (Musheke & Phiri, 2021). Bu noktada ise, örgütsel iletişim iklimi kavramı, kurum içindeki iletişim süreçlerinin niteliğinin anlaşılmasında temel bir çerçeve sunduğu ifade edilebilir.

Commun sözcüğünden türeyen iletişim kavramı en genel haliyle, bilgi, fikir ve duygu alışverişi anlamına gelmektedir. Demircan (2024)'a göre iletişim, iki tarafın arasındaki tutumları, davranış biçimlerini ve inançlarında etki gösteren duygu, düşünce ve bilginin alışverişi olarak tanımlanmaktadır.

Dinamik bir yapıya sahip olan iletişim, hem kaynaktan alıcıya doğru hem de alıcıdan kaynağa doğru yönlendirilen bir süreci içermektedir. Kurumlar, insanlar arasındaki iletişim ağlarını şekillendiren organizasyonlar olarak açıklanmaktadır (Kabakçı, 2015). Bu bağlamda, bir kurumun içindeki iletişim süreçlerinin genel atmosferini ifade eden örgütsel iletişim iklimi,

çalışanların iş tatmini, motivasyonu ve performansı üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Demircan (2024)'a göre, çalışan bireyler ile yöneticiler arasındaki iletişimin zayıfladığı koşullarda, çalışanların gerekli bilgilerle donatılmaması motivasyonlarını olumsuz etkileyebilmekte ve buna bağlı olarak iş performansı da düşebilmektedir. Olumlu bir örgütsel iletişim iklimi, çalışanların bilgiye erişimini artırarak belirsizliği azaltırken, aynı zamanda kuruma olan bağlılıklarını güçlendirerek bireysel iş performanslarını da yükseltebilmektedir.

Örgütsel iletişim, bir kurumda çalışan bireylerin ortak hedeflere ulaşabilmesi için gerekli iş birliğini kurmalarına ve hem örgüte hem de çevresine uyum sağlamalarına yardımcı olan, biçimsel ya da biçimsel olmayan her türlü anlamlı paylaşım sürecidir (Karakoç, 1989). Temelinde insan etkileşimini içeren bu süreç, hem resmi hem de gayri resmi kanallar üzerinden yürütülmektedir (Buchholz, 2001). Örgütsel iletişim iklimi, kurum içindeki iletişim süreçlerinin genel havasını ve çalışanların bu süreçlere ilişkin algılarını ifade etmektedir. Ayundhasurya ve Kurniawan (2018), iletişim iklimini, örgütteki paydaşların sergilediği davranışların, yaşanan iletişim olaylarının, tarafların birbirlerine yönelik tepkileri ve beklentilerinin, ortaya çıkan çatışmaların ve örgütsel gelişim fırsatlarının bir araya gelmesiyle oluşan bir yapı olarak tanımlamaktadırlar. Bharadwa (2014) ise iletişim ikliminin, çalışanların bilinçaltında yerleşen bazı yazılı olmayan kurallarla iletişim davranışlarını şekillendirdiğini, bunun da hiyerarşik ilişkilerden karar alma süreçlerine, örgütsel davranışlardan üretim seviyesine kadar pek çok alanı etkilediğini belirtmektedir. Ayundhasurya ve Kurniawan (2018), iletişim ikliminin iş doyumu ve örgütsel iletişim tatmini üzerinde belirleyici bir rol oynadığını ortaya koyarken, Van Den Hooff ve De Ridder (2004) bu iklimin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, Abdussamad (2015) tarafından yapılan bir araştırmada örgütsel iletişim ikliminin çalışan performansını doğrudan olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmacılar tarafından elde edilen bu bulgular, örgütsel iletişim ikliminin çalışanların performans düzeylerini şekillendiren kritik bir unsur olduğunu göstermektedir.

İş performansı, bir örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanların ortaya koyduğu tüm davranış ve faaliyetlerin genel bir göstergesi olarak ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle, bireylerin üstlendikleri görevlerin ne ölçüde yerine getirildiğini yansıtan bir kavramdır. Performans düzeyinin yüksek olması, yapılan işin olumlu ve verimli sonuçlar doğurduğunu gösterirken, düşük olması ise işin beklenen standartların altında kaldığını göstermektedir. (Özgen & Davies, 2002). Bireysel iş performansı ise, çalışanların görevlerini ne kadar etkili, verimli ve zamanında yerine getirdiğini ortaya koyan kritik bir ölçüttür. Alanyazın incelendiğinde bireysel iş performansının, örgütsel güven (Turhan, Köprülü & Helvacı, 2018), Örgütsel Sadakat (Biçer, 2021). gibi pek çok faktörden eklendiği görülmüştür.

Saldamlı (2009)'ya göre, bireysel iş performansı bireylerin işte gösterdikleri performansları ile örgütlerin amaçlarına ulaşmadaki başarı düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Çelik ve İnce (2020)'ye göre, çalışan performansını etkileyen faktörler, çalışanın bireysel özelliklerinden kaynaklanabileceği gibi çeşitli örgütsel ve çevresel etkenlere bağlı olarak da şekillenmektedir. Bu bağlamda, çalışanların performans düzeylerine etki eden faktörlerin dengeli bir şekilde yönetilmesi, çalışanların verimliliğini ve kurumların genel başarısını artırmada kritik bir rol oynadığı ifade edilebilir.

Bilindiği üzere Halk oyunları il temsilcileri, kültürel mirası yaşatmak ve yaymak gibi önemli bir görev üstlenmektedirler. Bu süreçte, temsilcilerin bireysel iş performansları, kişisel özelliklerinin yanı sıra, il temsilcilerinin içinde bulundukları örgütsel yapı, iletişim iklimi ve kültürel bağlamla da doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir. Balkar (2024) tarafından yapılan bir araştırmada, örgütsel iklimin destek, adalet ve baskı boyutlarının iş performansı üzerinde anlamlı etkiler yarattığını, yaratıcı davranışların ise bu ilişkiyi güçlendirdiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Mohammed ve Hussein (2013) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada; güvene dayalı, açık ve destekleyici bir iletişim ortamının örgütsel başarıyı artırdığı saptanmıştır. Araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen bu bulgular, halk oyunları il temsilcilerinin görevlerini yürütürken içinde bulundukları iletişim atmosferinin, hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde başarıya katkı sağlayabileceğini göstermektedir.

Örgütsel iletişim iklimi ve bireysel iş performansı konularına ilişkin alanyazın incelendiğinde, özellikle örgütsel iletişim iklimi ile ilgili yapılan araştırmaların oldukça sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, halk oyunları il temsilcileri ile gerçekleştirilen bu araştırmanın, spor bilimleri alanyazınına önemli katkılar sunması beklenmektedir. Bu bağlamda mevcut araştırmada, halk oyunları il temsilcilerinin örgütsel iletişim iklimleri ile bireysel iş performansı düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1. Yöntem

Halk oyunları il temsilcilerinin örgütsel iletişim iklimleri ile bireysel iş performansı düzeylerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, araştırma modeli olarak, nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır.

1.1. Araştırmanın Modeli

Nicel araştırma yönteminden yararlanılan bu araştırma, ilişkisel tarama modeli ile tasarlanmıştır. Sönmez ve Alacapınar (2014)'a göre, bu yöntem araştırmacılara, değişkenlerin birbirleriyle nasıl etkileşim içinde olduğunu anlamada sistematik bir çerçeve sunarak, gelecekteki çalışmalara yön verme potansiyeli taşımaktadır.

1.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye Halk Oyunları Federasyonuna bağlı olarak görev yapan il temsilcileri oluşturmaktadır. Federasyonun resmi verilerine göre 2025 yılı itibarıyla 11'i kadın, 56'sı erkek olmak üzere 67 il temsilcisi bulunmaktadır. Bu çalışmada, 67 birimden oluşan evreni temsil edebilecek uygun örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, evrendeki birim sayısının bilindiği durumlarda kullanılan aşağıdaki formülден yararlanılmıştır (Daniel, 1999):

$$n = \frac{NZ^2 p(1-p)}{d^2(N-1) + Z^2 p(1-p)}$$

%95 güven aralığında çalışma evrenini temsil eden örneklem büyüklüğü 57 olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın örneklemini, çalışmaya katılan 58 il temsilcisi oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında örnekleme yöntemi olarak tesadüfi örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme, her bir bireyin örnekleme dahil edilme şansının eşit olduğu bir örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk, 2012).

1.3. Veri Toplama Araçları

Halk oyunları il temsilcileri ile gerçekleştirilen bu araştırmada veri toplama aracı olarak; örgütsel iletişim iklimi ile bireysel iş performansı ölçeklerinden yararlanılmıştır. Bu araştırmada kullanılan veriler, 15 Temmuz–15 Ağustos 2025 tarihleri arasında Google Formlar aracılığıyla çevrimiçi olarak toplanmıştır.

1.3.1. Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği

Eryılmaz-Ballı ve Tulunay-Ateş (2021) tarafından geliştirilmiş olan bu ölçek, 30 maddeden oluşmakta olup 5'li Likert tipi bir yanıt formatı ile katılımcıların algılarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek, kaynaklı örgütsel iletişim iklimi ve çalışan kaynaklı örgütsel iletişim iklimi olmak üzere toplamda iki alt boyut yer almaktadır.

Güvenirlilik analizleri, ölçeğin yüksek düzeyde tutarlılık gösterdiğini ortaya koymuş olup, toplam ölçek için Cronbach's alpha değeri 0,96, yönetici kaynaklı boyut için 0,96 ve çalışan kaynaklı boyut için 0,94 olarak belirlenmiştir (Eryılmaz-Ballı & Tulunay-Ateş, 2021).

1.3.2. Bireysel İş Performansı Ölçeği

Koopmans vd. (2012) tarafından geliştirilen bireysel iş performansı ölçeği, Köroğlu-Kaba ve Öztürk (2021) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, toplam 14 madde ve 5'li likert tipten oluşmakta olup katılımcıların iş performansını üç alt boyut üzerinden değerlendirmektedir (görev performansı bağlamsal performans ve üretkenlik karşıtı iş davranışı). Köroğlu-Kaba ve Öztürk (2021)'e göre, bireysel iş performansı ölçeğinden yüksek puan alınması iş performansı algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışı maddeleri, verimsiz iş davranışını ölçtüğü için ters puanlanmaktadır.

Araştırmacılar tarafından yapılan Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında, görev performansı alt boyutu için Cronbach alpha değerlerinin 0,86; bağlamsal performans alt boyutu için 0,78; üretkenlik karşıtı iş davranışı için 0,72 olduğu tespit edilirken ölçeğin tümüne ilişkin Cronbach alpha değerlerinin 0,80 olduğu tespit edilmiştir.

1.4. Verilerin Analizi

Bu çalışmada elde edilen verilerin analizleri SPSS 27 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Öncelikle verilerin dağılımı incelenerek, ölçek ve alt boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 değerleri arasında yer aldığı görülmüştür. Dolayısıyla verilerin normal dağılım gösterdiği söylenilebilir (Tabachnick & Fidell, 2014). Bu doğrultuda parametrik testler kullanılmıştır. Çalışmada gruplar arası karşılaştırmalar bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanarak yapılmıştır. Ayrıca il temsilcilerinin örgütsel iletişim iklimi düzeyleri ile bireysel iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır.

2. Bulgular

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Halk Oyunları İl Temsilcilerinin Demografik Özellikleri

		f	%
Cinsiyet	Kadın	7	12,1
	Erkek	51	87,9
Meslek	Kamu sektörü	33	56,9
	Özel sektör	25	43,1
Medeni durum	Evli	39	67,2
	Bekar	19	32,8
Gelir düzeyi	Asgari ücret	17	29,3
	Asgari ücretin üstünde	41	70,7
Eğitim durumu	Lise	33	56,9
	Ön lisans	7	12,1
	Lisans	18	31,0
TOPLAM		58	100,0

Araştırmaya katılan halk oyunları il temsilcilerinin demografik özellikleri Tablo 1'de gösterilmektedir. Katılımcıların %87,9'unu erkekler, %12,1'ini ise kadınlar oluşturmaktadır. Mesleki dağılıma bakıldığında, %56,9'unun kamu sektöründe, %43,1'inin ise özel sektörde görev yaptığı belirlenmiştir. Katılımcıların %67,2'si evli, %32,8'i ise bekâr olduğunu bildirmiştir. Gelir düzeyine ilişkin bulgular, %29,3'ünün asgari ücret, %70,7'sinin ise asgari ücretin üzerinde gelire sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitim düzeyleri incelendiğinde ise, %56,9'unun lise, %12,1'inin ön lisans ve %31'inin lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık-Basıklık ve Güvenirlik Katsayıları

	N	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık	α
Örgütsel iletişim iklimi (TOPLAM)	58	4,24	0,28	-0,122	-1,227	0,82
Yönetici kaynaklı	58	4,20	0,32	0,222	-0,981	0,72
Çalışan kaynaklı	58	4,29	0,30	-0,387	-0,702	0,68
Bireysel iş performansı (TOPLAM)	58	4,22	0,40	-0,840	-0,445	0,86
Görev performansı	58	4,26	0,48	-0,798	-0,672	0,72
Bağlamsal performans	58	4,15	0,44	-0,510	-0,883	0,72
Üretkenlik karşıtı iş performansı	58	1,67	0,47	-0,426	-0,235	0,68

Araştırmaya katılan halk oyunları il temsilcilerinin örgütsel iletişim iklimi ölçeği toplam puan ortalaması 4,24 olarak hesaplanmıştır. Yönetici kaynaklı alt boyutun ortalaması 4,20, çalışan kaynaklı alt boyutun ortalaması ise 4,29'dur. Bireysel iş performansı ölçeği toplam puan ortalaması 4,22 olarak bulunmuştur. Bu ölçeğin alt boyutlarında, görev performansı ortalaması 4,26, bağlamsal performans ortalaması 4,15 ve üretkenlik karşıtı iş performansı ortalaması 1,67 olarak saptanmıştır.

Tablo 3. Halk Oyunları İl Temsilcilerinin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel İletişim İklimi ve Bireysel İş Performansı Düzeyleri

Ölçek ve alt boyut	Cinsiyet	n	Ort.	Ss	t	p
Örgütsel iletişim iklimi (TOPLAM)	Kadın	7	4,20	0,09	-0,98	0,33
	Erkek	51	4,25	0,30		
Yönetici kaynaklı	Kadın	7	4,01	0,15	-2,87	0,01
	Erkek	51	4,23	0,33		
Çalışan kaynaklı	Kadın	7	4,40	0,14	1,81	0,08
	Erkek	51	4,27	0,31		
Bireysel iş performansı (TOPLAM)	Kadın	7	4,22	0,22	-0,32	0,96
	Erkek	51	4,23	0,42		
Görev performansı	Kadın	7	4,51	0,15	3,12	0,00
	Erkek	51	4,22	0,49		
Bağlamsal performans	Kadın	7	3,90	0,47	-1,59	0,17
	Erkek	51	4,18	0,43		
Üretkenlik karşıtı iş performansı	Kadın	7	1,61	0,23	0,34	0,55
	Erkek	51	1,66	0,50		

Halk oyunları il temsilcilerinin cinsiyetine göre örgütsel iletişim iklimi ve bireysel iş performansı düzeyleri, bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, örgütsel iletişim iklimi toplam puanları ve çalışan kaynaklı alt boyut açısından cinsiyete bağlı anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$). Yönetici kaynaklı alt boyutta ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuş, erkek temsilcilerin bu alandaki puanlarının kadınlardan yüksek olduğu belirlenmiştir ($p\leq 0,05$). Bireysel iş performansı toplam puanları ile bağlamsal performans ve üretkenlik karşıtı alt boyutlarda cinsiyetler arasında anlamlı bir fark tespit edilmezken ($p>0,05$), görev performansı alt boyutunda kadın il temsilcilerinin erkeklerden daha yüksek performans sergilediği saptanmıştır ($p\leq 0,05$).

Tablo 4. Halk Oyunları İl Temsilcilerinin Mesleklerine Göre Örgütsel İletişim İklimi ve Bireysel İş Performansı Düzeyleri

Ölçek ve alt boyut	Meslek	n	Ort.	Ss	t	p
Örgütsel iletişim iklimi (TOPLAM)	Kamu sektörü	33	4,18	0,28	-1,80	0,07
	Özel sektör	25	4,32	0,27		
Yönetici kaynaklı	Kamu sektörü	33	4,14	0,33	-1,70	0,09
	Özel sektör	25	4,29	0,29		
Çalışan kaynaklı	Kamu sektörü	33	4,24	0,28	-1,56	0,12
	Özel sektör	25	4,36	0,32		
Bireysel iş performansı (TOPLAM)	Kamu sektörü	33	4,24	0,43	0,24	0,81
	Özel sektör	25	4,21	0,36		
Görev performansı	Kamu sektörü	33	4,26	0,53	-0,02	0,97
	Özel sektör	25	4,26	0,40		
Bağlamsal performans	Kamu sektörü	33	4,16	0,47	0,22	0,82
	Özel sektör	25	4,14	0,41		
Üretkenlik karşıtı iş performansı	Kamu sektörü	33	1,64	0,47	0,58	0,56
	Özel sektör	25	1,72	0,48		

Meslek değişkenine göre halk oyunları il temsilcilerinin örgütsel iletişim iklimi ve bireysel iş performansı düzeyleri bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Sonuçlar, örgütsel iletişim iklimi toplam ve alt boyut puanlarının mesleğe göre farklılaşmadığını ($p>0,05$) göstermiştir. Bireysel iş performansı toplam ve alt boyutları açısından da meslekler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 5. Halk Oyunları İl Temsilcilerinin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel İletişim İklimi ve Bireysel İş Performansı Düzeyleri

Ölçek ve alt boyut	Medeni durum	n	Ort.	Ss	t	p
Örgütsel iletişim iklimi (TOPLAM)	Evli	39	4,26	0,29	0,72	0,47
	Bekar	19	4,20	0,28		
Yönetici kaynaklı	Evli	39	4,22	0,33	0,54	0,58
	Bekar	19	4,17	0,31		
Çalışan kaynaklı	Evli	39	4,31	0,31	0,80	0,42
	Bekar	19	4,24	0,29		
Bireysel iş performansı (TOPLAM)	Evli	39	4,27	0,36	1,34	0,18
	Bekar	19	4,12	0,46		
Görev performansı	Evli	39	4,30	0,44	1,03	0,30
	Bekar	19	4,16	0,54		
Bağlamsal performans	Evli	39	4,18	0,43	0,79	0,42
	Bekar	19	4,08	0,48		
Üretkenlik karşıtı iş performansı	Evli	39	1,58	0,42	-2,08	0,04
	Bekar	19	1,85	0,52		

Halk oyunları il temsilcilerinin medeni durumlarına göre örgütsel iletişim iklimi ve bireysel iş performansı düzeyleri, bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları, örgütsel iletişim iklimi toplam puanı ile yönetici ve çalışan kaynaklı alt boyutlarda medeni duruma bağlı anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir ($p>0,05$). Bireysel iş performansı toplam puanı ve görev ile bağlamsal performans alt boyutlarında da medeni durum açısından anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($p>0,05$). Ancak üretkenlik karşıtı iş performansı alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmış olup, bekar temsilcilerin evli katılımcılara göre daha yüksek üretkenlik karşıtı performans sergiledikleri belirlenmiştir ($p\leq 0,05$).

Tablo 6. Halk Oyunları İl Temsilcilerinin Gelir Düzeylerine Göre Örgütsel İletişim İklimi ve Bireysel İş Performansı Düzeyleri

Ölçek ve alt boyut	Gelir düzeyi	n	Ort.	Ss	t	p
Örgütsel iletişim iklimi (TOPLAM)	Asgari ücret	17	4,23	0,31	-0,18	0,85
	Asgari ücretin üstünde	41	4,25	0,28		
Yönetici kaynaklı	Asgari ücret	17	4,21	0,32	0,07	0,93
	Asgari ücretin üstünde	41	4,20	0,32		
Çalışan kaynaklı	Asgari ücret	17	4,26	0,34	-0,47	0,66
	Asgari ücretin üstünde	41	4,30	0,29		
Bireysel iş performansı (TOPLAM)	Asgari ücret	17	3,78	0,35	-7,74	0,00
	Asgari ücretin üstünde	41	4,41	0,24		
Görev performansı	Asgari ücret	17	3,65	0,30	-10,57	0,00
	Asgari ücretin üstünde	41	4,51	0,26		
Bağlamsal performans	Asgari ücret	17	3,76	0,39	-5,12	0,00
	Asgari ücretin üstünde	41	4,31	0,36		
Üretkenlik karşıtı iş performansı	Asgari ücret	17	1,98	0,55	3,39	0,00
	Asgari ücretin üstünde	41	1,55	0,37		

Gelir düzeyine göre halk oyunları il temsilcilerinin örgütsel iletişim iklimi ve bireysel iş performansı puanları bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Sonuçlar, örgütsel iletişim iklimi toplam ve alt boyut puanlarının gelir gruplarına göre farklılaşmadığını göstermektedir ($p>0,05$). Buna karşılık, bireysel iş performansı toplam puanı ile görev ve bağlamsal performans alt boyutlarında asgari ücretin üzerinde gelire sahip temsilcilerin puanlarının, asgari ücretli temsilcilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p\leq 0,05$). Üretkenlik karşıtı iş performansı alt boyutunda ise asgari ücretli katılımcıların puanları, daha yüksek gelire sahip temsilcilere göre daha yüksek bulunmuştur ($p\leq 0,05$).

Tablo 7. Halk Oyunları İl Temsilcilerinin Eğitim Durumuna Göre Örgütsel İletişim İklimi ve Bireysel İş Performansı Düzeyleri

Ölçek ve alt boyut	Eğitim durumu	n	Ort.	Ss	F	p
Örgütsel iletişim iklimi (TOPLAM)	Lise	33	4,24	0,29	2,37	0,10
	Ön lisans	7	4,44	0,20		
	Lisans	18	4,17	0,27		
Yönetici kaynaklı	Lise	33	4,21	0,34	1,89	0,16
	Ön lisans	7	4,39	0,25		
	Lisans	18	4,11	0,28		
Çalışan kaynaklı	Lise	33	4,27	0,30	2,17	0,12
	Ön lisans	7	4,51	0,19		
	Lisans	18	4,23	0,31		
Bireysel iş performansı (TOPLAM)	Lise	33	4,21	0,40	0,09	0,90
	Ön lisans	7	4,28	0,28		
	Lisans	18	4,23	0,45		
Görev performansı	Lise	33	4,25	0,44	0,01	0,98
	Ön lisans	7	4,25	0,48		
	Lisans	18	4,27	0,55		
Bağlamsal performans	Lise	33	4,14	0,44	0,04	0,95
	Ön lisans	7	4,19	0,39		
	Lisans	18	4,16	0,49		
Üretkenlik karşıtı iş performansı	Lise	33	1,71	0,47	0,73	0,48
	Ön lisans	7	1,47	0,42		
	Lisans	18	1,68	0,49		

Halk oyunları il temsilcilerinin eğitim durumuna bağlı olarak örgütsel iletişim iklimi ve bireysel iş performansı düzeyleri tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile değerlendirilmiştir. Analizler,

örgütsel iletişim iklimi toplam puanı ile yönetici ve çalışan kaynaklı alt boyutlarda anlamlı bir fark bulunmadığını ($p>0,05$), bireysel iş performansı toplam puanı ve alt boyutları olan görev performansı, bağlamsal performans ve üretkenlik karşıtı iş performansı açısından da eğitim grupları arasında anlamlı farklılık olmadığını göstermektedir ($p>0,05$).

Tablo 8. Halk Oyunları İl Temsilcilerinin Örgütsel İletişim İklimi İle Bireysel İş Performansı Düzeyleri Arasındaki İlişki

	1	2	3	4	5	6	7
1.Örgütsel iletişim iklimi (TOPLAM)							
2.Yönetici kaynaklı	0,92*						
3.Çalışan kaynaklı	0,89*	0,66*					
4.Bireysel iş performansı	0,25	0,24	0,23				
5.Görev performansı	0,16	0,12	0,18	0,90*			
6.Bağlamsal performans	0,19	0,19	0,14	0,90*	0,69*		
7.Üretkenlik karşıtı iş performansı	-0,37*	-0,36*	-0,31*	-0,75*	-0,58*	-0,52*	

* $p\leq 0,01$

Örgütsel iletişim iklimi ile bireysel iş performansı arasındaki ilişki, halk oyunları il temsilcileri üzerinde Pearson korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Sonuçlar, toplam örgütsel iletişim iklimi puanı ile toplam bireysel iş performansı, görev ve bağlamsal performans arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir ($p>0,05$). Ancak örgütsel iletişim iklimi toplam ve alt boyutları (yönetici ve çalışan kaynaklı) ile üretkenlik karşıtı iş performansı arasında negatif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur ($r=-0,31$ ile $-0,37$; $p\leq 0,01$). Bu durum, iletişim iklimi düzeyi arttıkça üretkenlik karşıtı iş performansının düştüğünü göstermektedir.

3. Tartışma

Bu çalışma, Halk Oyunları İl Temsilcilerinin örgütsel iletişim iklimi ile bireysel iş performansı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda mevcut araştırmaya toplam 58 halk oyunları il temsilcisi gönüllü olarak katılım sağlamıştır.

Analiz bulguları, erkek halk oyunları il temsilcilerinin yönetici temelli örgütsel iletişim iklimine ilişkin algılarının yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu, erkek temsilcilerin yöneticilerle olan iletişim süreçlerini daha güçlü veya destekleyici bulduklarını göstermektedir. Sağlık çalışanlarının örgütsel iletişim iklimi düzeyleri cinsiyet değişkenine göre inceleyen Aslan (2025), çalışanların örgütsel iletişim iklimi düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Özdemir (2024) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, kadın hemşirelerin örgütsel iletişim iklimi ve ölçeğin alt boyutlarına ilişkin puan ortalamalarının genel olarak erkek hemşirelerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen bu bulgular, halk oyunları il temsilcileri üzerinde yapılan mevcut çalışmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Öte yandan, Aslan (2025) tarafından yürütülen araştırmada elde edilen bulgular, mevcut çalışmada elde edilen sonuçlarla örtüşmemektedir.

Mevcut araştırma kapsamında halk oyunları il temsilcilerinin örgütsel iletişim iklimi düzeyleri meslek değişkenine göre incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde, kamu ya da özel sektörde çalışan halk oyunları il temsilcilerinin örgütsel iletişim iklimi düzeylerinin farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu halk oyunları il temsilcilerinin mesleklerinden bağımsız olarak benzer düzeyde örgütsel iletişim iklimi algıladıklarını göstermektedir. Kumar ve Giri (2009) tarafından Hindistan’da gerçekleştirilen bir araştırmada, katılımcıların çalıştıkları sektöre göre örgütsel iletişim iklimi düzeylerinin farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Abugre (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da, katılımcıların örgütsel iletişim iklimi düzeylerinin çalışılan sektöre göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmacılar tarafından yapılan araştırmalarda elde edilen bu

bulgular halk oyunları il temsilcileri ile gerçekleştirilen bu araştırmada ulaşılan sonuçlar ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmada örgütsel iletişim iklimiyle birlikte incelenen bir diğer değişken medeni durumdur. Bulgular, halk oyunları il temsilcilerinin örgütsel iletişim iklimi algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Aslan'ın (2023) sağlık çalışanları üzerinde yürüttüğü araştırmada da örgütsel iletişim iklimi düzeylerinin medeni duruma göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşılık, Emerce vd. (2022) tarafından öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen başka bir araştırmada, bekar öğretmenlerin hem yönetici kaynaklı hem de çalışan kaynaklı örgütsel iletişim iklimi düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum, Emerce vd. (2022) tarafından elde edilen sonuçların, mevcut araştırma bulgularıyla benzerlik göstermediğini ortaya koymaktadır.

Mevcut araştırmada halk oyunları il temsilcilerinin örgütsel iletişim iklimi düzeylerinin gelir düzeyine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Kargılı ve Şahinli (2024) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, İstanbul'daki özel bir hastaneler zincirinin genel müdürlüğünde görev yapan 510 idari sağlık çalışanının örgütsel iletişim iklimi algılarının gelir düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Kargılı ve Şahinli (2024) tarafından elde edilen araştırma sonuçlarının, mevcut araştırma bulgularıyla benzerlik göstermediği görülmektedir. Bu durumun temel nedeni olarak, halk oyunları il temsilcileri gönüllülük ve kültürel temelli bir organizasyon yapısında görev yaparken, sağlık çalışanları resmi ve kurumsal bir hastane ortamında çalışmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Mevcut araştırmada yapılan analizler sonucunda, örgütsel iletişim iklimi toplam puanı ile yönetici ve çalışan kaynaklı alt boyutların eğitim durumuna göre belirgin bir ayrışma göstermediği saptanmıştır. Ancak, literatürde yer alan bazı çalışmalarda farklı sonuçların yer aldığı görülmüştür. Baş (2023) tarafından bir ilde yer alan iki kamu kurumunda çalışan 446 kişinin örgütsel iletişim iklimi düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre incelendiğinde, lisans düzeyinde öğrenime sahip katılımcıların toplam puan ve alt boyut puanlarının, daha yüksek öğrenim düzeyine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Saygılı ve Çelik (2011) tarafından yapılan bir araştırmada, lise düzeyinde öğrenime sahip çalışanların algılarının ön lisans ve lisans mezunlarına göre daha düşük olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu bildirilmiştir. Ayrıca, Yoğurtçuoğlu (2013) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, lisansüstü öğrenime sahip katılımcıların, ilköğretim, lise ve lisans düzeyine sahip katılımcılara kıyasla daha yüksek örgütsel bütünleşme düzeyine sahip oldukları rapor edilmiştir. Literatürdeki çalışmaların sonuçları, mevcut araştırmada elde edilen bulgularla tam olarak örtüşmemektedir. Bu durumun temelinde, araştırmalarda kullanılan evren ve örneklem gruplarının farklılığı yatmaktadır.

Mevcut araştırmada halk oyunları il temsilcilerinin yalnızca örgütsel iletişim iklimi düzeylerinin yanında aynı zamanda bireysel iş performansı düzeyleri de incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde, kadın il temsilcilerinin görev performanslarının erkek katılımcılardan yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma kapsamında elde edilen bu bulgu, kadınların görevlerini yerine getirme sürecinde daha üst düzey bir performans ortaya koyduklarını göstermektedir. Akbulut (2009) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, kadın çalışanların karşılaştıkları engellerin motivasyonlarını artırdığı ve bu durumun iş performanslarını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. İran'da gerçekleştirilen bir araştırmada, Hashemi ve Sadeqi (2016), örgütsel iklim bileşenleri ile çalışanların iş tatminleri arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Yüceler (2009)'in çalışmasında ise, örgüt ikliminin çalışan motivasyonunu artırarak performans üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu araştırmalardan elde edilen sonuçlar, mevcut çalışmanın bulgularını desteklemekte ve kadın çalışanların performansının örgütsel faktörlerden olumlu yönde etkilenebileceğini ortaya koymaktadır.

Çalışma kapsamında halk oyunları il temsilcilerinin bireysel iş performansı düzeyleri meslek değişkenine göre incelenmiş ve il temsilcilerinin bireysel iş performansı (toplam) puanlarında,

görev performansı, bağlamsal performans ve üretkenlik karşıtı iş performansı alt boyutlarında da mesleğe göre anlamlı farklılığın bulunmadığı saptanmıştır.

Tüm bunların yanında, çalışma kapsamında halk oyunları il temsilcilerinin medeni durum değişkenine göre bireysel iş performansı düzeyleri de incelenmiştir. Analizler sonucunda, bekar il temsilcilerinin üretkenlik karşıtı iş davranışı düzeylerinin evli il temsilcilerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu, bekar katılımcıların iş ortamında zaman zaman üretkenlik karşıtı davranışlar sergileyebildiklerini göstermektedir. Çalışma kapsamında elde edilen bu bulguya ilişkin alanyazın incelendiğinde, farklı sonuçların yer aldığı görülmüştür. Akalan (2025) tarafından sağlık kurumlarında çalışan bireylerin bireysel iş performansı medeni durum değişkenine göre incelenmiş ve evli çalışanların performans düzeylerinin bekar çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Öte yandan, Karaman (2025) tarafından hemşireler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, bireysel iş performansı düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Araştırmacılar tarafından yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar, alt boyutlar bazında ele alındığında halk oyunları il temsilcileri ile gerçekleştirilen araştırmada elde edilen bulgular ile benzerlik göstermemektedir.

Çalışma kapsamında halk oyunları il temsilcilerinin bireysel iş performansı düzeyleri, gelir düzeyi değişkenine göre de incelenmiştir. Analizler sonucunda, geliri asgari ücret seviyesinde olan il temsilcilerinin üretkenlik karşıtı iş davranışı düzeylerinin, asgari ücretin üzerinde gelire sahip il temsilcilerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, düşük gelir düzeyine sahip katılımcıların iş ortamında zaman zaman motivasyon eksikliği yaşayabileceğini ve bunun üretkenlik karşıtı davranışlara yansıtılabileceğini göstermektedir. Literatürde gelir düzeyi ve iş performansı ilişkisine dair çeşitli bulgular yer almaktadır.

O'Donnell (2015) tarafından yapılan çalışmada, gelir düzeyinin çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğu, dolayısıyla gelir artışının motivasyon ve iş performansını desteklediği saptanmıştır. Benzer şekilde, Darmawan (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, maaş artışlarının çalışan motivasyonu ve performansını artırdığı tespit edilmiştir. Öte yandan, bazı araştırmalarda gelir düzeyinin doğrudan iş performansını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Sherman (2018) tarafından yapılan bir araştırmada, bireysel iş performansının işin niteliği, çalışma koşulları ve motivasyon gibi diğer faktörlerden de etkilendiği tespit edilmiştir. Bu çerçevede, mevcut çalışmada elde edilen bulgular, gelir düzeyinin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde etkili olabileceğini göstermesi bakımından literatürdeki farklı sonuçlarla desteklenmekte ve gelir-performans ilişkisinin bağlamsal faktörlerden etkilendiğini de ortaya koymaktadır.

Yoğurtcuoğlu (2013)'ne göre, bireylerin iş performanslarında etkili olan bir diğer unsurun eğitim durumu olduğu ifade edilmiştir. Bu bağlamda mevcut araştırma kapsamında halk oyunları il temsilcilerinin bireysel iş performansı düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre incelenmiştir. Yapılan incelemeler neticesinde, halk oyunları il temsilcilerinin bireysel iş performansı (toplam) puanlarında, görev performansı, bağlamsal performans ve üretkenlik karşıtı iş performansı alt boyutlarında da eğitim durumuna göre anlamlı ölçüde bir farklılığın bulunmadığı saptanmıştır. Schmidt vd. (2008) tarafından yürütülen araştırmada, mevcut çalışmada elde edilen sonuçlarla benzer şekilde, bireysel iş performansı düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı ortaya konmuştur.

Sonuç ve Öneriler

Halk oyunları il temsilcilerinin örgütsel iletişim iklimi ve bireysel iş performansı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmada sonuç olarak; örgütsel iletişim iklimi düzeyi arttıkça il temsilcilerinin üretkenlik karşıtı iş performansının azaldığı tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuç, olumlu bir iletişim ortamının çalışanların işyerindeki olumsuz veya üretkenlik karşıtı davranışlarını azaltmada etkili olabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda;

1. Yöneticilerin açık, destekleyici ve etkileşim odaklı iletişim stratejileri geliştirmesi önerilmektedir.

2. İl temsilcilerinin iletişim ve iş performans becerilerini geliştirmek amacıyla periyodik eğitimlerin düzenlenmesi gerektiği önerilmektedir.
3. Üretkenlik karşıtı davranışların azaltılabilmesi için çalışanların motivasyonlarını artırıcı ve performans odaklı ödüllendirme sistemleri kurulabilir.
4. Tüm bunların yanında, gerek örgütsel iletişim iklimi gerekse bireysel iş performansı ile ilgili literatür incelendiğinde, bu konuların spor bilimleri alanında sınırlı sayıda araştırmayla ele alındığı görülmektedir. Bu bağlamda, spor yönetimi ve spor organizasyonları alanında görev yapan akademisyenlerin, sporda örgütsel iletişim iklimi ve bireysel iş performansına ilişkin kapsamlı araştırmalar gerçekleştirmeleri önerilmektedir. Böylelikle, spor alanında çalışan yöneticilerin ve temsilcilerin iletişim süreçlerini geliştirmeye yönelik bilimsel temelli stratejilerin geliştirilebileceği düşünülmektedir.
5. Bu çalışma halk oyunları il temsilcileriyle sınırlandırılmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, federasyon çalışanları ve halk oyunları hakemleri gibi farklı örneklemeler üzerinde örgütsel iletişim ikliminin bireysel iş performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi önerilmektedir.

Kaynakça

- Abdussamad, Z. (2015). The influence of communication climate on the employees' performance at government agencies in Gorontalo City (An Indonesian case study). *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 3(5), 19–27.
- Abugre, J. B. (2011). Appraising the impact of organizational communication on worker satisfaction in organizational workplace. *Problems of Management in the 21st Century*, 9(2), 5–14.
- Akbulut, K. (2009). *Futbol teknik adamlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Aslan, N. (2025). *Sağlık çalışanlarında örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerine etkisinde mesleki çalışma süresinin düzenleyici rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır, Türkiye.
- Ayundhasurya, D. R., & Kurniawan, F. (2018). The influence of organizational communication climate on organizational communication satisfaction to non-profit organization CIOFF Indonesia. *Bandung Creative Movement (BCM) Journal*, 41, 140–144.
- Balkar, B. (2024). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2).
- Baş, K. (2023). Örgütsel iletişim iklimi algısı ile ilişkili bazı değişkenler: Bir ildeki iki kamu kurumu örneği. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 10(2), 275–282.
- Çelik, G., & İnce, M. (2020). Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin iş performansı üzerine etkisi. Ankara: İksad Yayınları
- Bharadwaj, A. (2014). Planning internal communication profile for organizational effectiveness. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 3(2), 183–192.
- Biçer, M. (2021). Örgütsel sadakat ve lider-üye etkileşiminin çalışanların bireysel iş performansları üzerindeki etkileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1518-1538.
- Buchholz, W. (2001). *Open communication climate* (Unpublished manuscript). Bentley College, Waltham, Massachusetts.
- Büyükoztürk, Ş. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (14. baskı). Pegem Akademi.
- Darmawan, K. (2020). Salary: Does affect employee motivation and performance? *International Journal of Accounting and Management Research*, 1(2), 46–51.

- Demircan, Y. (2024). *Gençlik ve Spor Bakanlığında çalışan personelin kurum içi iletişim becerileri ile bireysel performansları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bingöl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bingöl.
- Emerce, A., Şahin, S., Gündüz, R., & Timur, Ş. (2022). Örgütsel iletişim ve okul iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre tespiti. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 10(13), 1–39.
- Eryılmaz-Balli, F., & Tulunay-Ateş, Ö. (2021). Organizational communication climate: Scale development study. *Çukurova University Faculty of Education Journal*, 50(1), 400–433.
- Hashemi, J., & Sadeqi, D. (2016). The relationship between job satisfaction and organizational climate: A case study of government departments in Divandarreh. *World Scientific News*, 2(45), 373–383.
- Kabakçı, D. (2015). *Kurumsal iletişim sürecindeki rolü açısından online şikâyetlerin önemi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Karakoç, N. (1989). Örgütsel iletişim ve örgütsel zaman arasındaki ilişkiler. *Kurgu Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli İletişim Dergisi*, 6(6), 81–90.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi* (15. baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Kargılı, B., & Şahinli, S. (2024). Kuşaklararası bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve örgütsel iletişim iklimi arasındaki ilişki: İdari sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *İşletme Bilimi Dergisi*, 12(1), 65–82.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28.
- Köroğlu-Kaba, N., & Öztürk, H. (2021). Bireysel iş performansı ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(3), 293–301.
- Kumar, P. B., & Giri, V. N. (2009). Examining the relationship of organizational communication and job satisfaction in Indian organizations. *Journal of Creative Communications*, 4(3), 177–184.
- Mohammed, R., & Hussein, A. (2013). Communication climate and organizational performances: A comparison studies between two public organizations. *Faculty of Communication and Modern Languages, University Utara Malaysia*.
- Musheke, M. M., & Phiri, J. (2021). The effects of effective communication on organizational performance based on the systems theory. *Open Journal of Business and Management*, 9(2), 659–671.
- Negiz, N., Oksay, A., & Akman, E. (2011). İşe bağlılık ve iş doyumu açısından cinsiyet ve sektörel farklılık: Kamu ve özel sektör kuruluşlarında karşılaştırmalı bir inceleme (Isparta örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 207–229.
- O'Donnell, P., & Mirtcheva-Broderson, D. (2015). *The effect of income and working conditions on job satisfaction*. https://business.tcnj.edu/files/2015/08/ECO-495-2015_Patrick-ODonnell.pdf
- Özdemir, G. (2024). *Hemşirelerin etik liderlik ve örgütsel iletişim iklimi algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İzmir Tınaztepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir, Türkiye.
- Özgen, E., & Davies, I. R. (2002). Acquisition of categorical color perception: A perceptual learning approach to the linguistic relativity hypothesis. *Journal of Experimental Psychology: General*, 131(4), 477–493.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı*. Detay Yayıncılık.
- Saygılı, M., & Çelik, Y. (2011). Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14(1), 39–71.
- Schmidt, F. L., Shaffer, J. A., & Oh, I. S. (2008). Increased accuracy for range restriction corrections: Implications for the role of personality and general mental ability in job and training performance. *Personnel Psychology*, 61(4), 827–868.

- Sherman, A. J. (2018). *Effects of income level on the relationship between leadership and employee behavior* (Doctoral dissertation). Walden University.
- Sönmez, V., & Alacapınar, F. G. (2014). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. Anı Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson Education Limited.
- Turhan, M., Köprülü, O., & Helvacı, İ. (2018). Örgütsel güven ile bireysel iş performansı arasındaki ilişki. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 47-55.
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130.
- Yoğurtçuoğlu, Ö. (2013). *İletişim doyumunun çalışanlar açısından değerlendirilmesi: Arfesan Arkan Fren Elemanları Sanayi ve Ticaret AŞ'de bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445–458.

Çatışma Beyanı

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili taraf olabilecek herhangi bir kişi ya da finansal ilişkileri bulunmadığını dolayısıyla herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan eder.

Destek ve Teşekkür

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.