



**SAKARYA ORMAN BÖLGE
MÜDÜRLÜĞÜ'NDEKİ KURUM İÇİ HALKLA
İLİŞKİLER ÇALIŞMALARININ ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞA ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

**2024
YÜKSEK LİSANS TEZİ
ORMAN MÜHENDİSLİĞİ**

Hakan KARAN

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Damla YILDIZ**

**SAKARYA ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ'NDEKİ KURUM İÇİ HALKLA
İLİŞKİLER ÇALIŞMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Hakan KARAN

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Damla YILDIZ**

**T.C.
Karabük Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Orman Mühendisliği Ana Bilim Dalında
Yüksek Lisans Tezi
Olarak Hazırlanmıştır**

**KARABÜK
Nisan 2024**

Hakan KARAN tarafından hazırlanan “SAKARYA ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ’NDEKİ KURUM İÇİ HALKLA İLİŞKİLER ÇALIŞMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ” başlıklı bu tezin Orman Mühendisliği Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Dr. Öğr. Üyesi Damla YILDIZ

.....

Tez Danışmanı, Orman Mühendisliği Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile Orman Mühendisliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 19/04/2024

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Damla YILDIZ (KBÜ)

.....

Üye : Prof. Dr. Ufuk COŞGUN (KBÜ)

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi H. Batuhan GÜNŞEN (BARÜ)

(ONLINE)

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Yüksek Lisans derecesini onamıştır.

Doç. Dr. Zeynep ÖZCAN

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

“Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.”

Hakan KARAN

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

SAKARYA ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ'NDEKİ KURUM İÇİ HALKLA İLİŞKİLER ÇALIŞMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Hakan KARAN

Karabük Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Orman Mühendisliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Üyesi Damla YILDIZ

Nisan 2024, 78 sayfa

Kurumlarda en değerli ve önemli kaynak olarak görülmesi gereken çalışanlara yönelik gerçekleştirilecek etkinliklerin hem örgüt hem de personel açısından olumlu gelişmelere katkı sağlayacağı yadsınamaz bir gerçektir. Özellikle kurumun iç hedef kitleleriyle geliştirdiği pozitif yönlü ilişkiler başarılı bir kurum kültürü uygulamaları sonucu gerçekleşebilmekte ve bu durum kurumun dış hedef kitleleriyle olan ilişkilerini de etkilemektedir.

Çalışma kapsamında kurum içi halkla ilişkiler çalışmaları yönetici iletişimi, bilgi paylaşımı ve kurum içi etkinlikler boyutlarında ele alınmış olup; örgütsel bağlılık ise duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında incelenmiştir. Halkla ilişkiler çalışmalarına yönelik algılarını ortaya koymaya yönelik “Kurum İçi Halkla İlişkiler Ölçeği” ve örgütsel bağlılıklarını belirlemek için “Örgütsel Bağlılık

Ölçeği” kullanılarak 151 katılımcıya anket uygulanmış ve bu ölçeklerin güvenilirlik testleri (Cronbach Alpha testi) gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada Sakarya Orman Bölge Müdürlüğü’ndeki kurum içi halkla ilişkiler çalışmalarının personelin örgütsel bağlılığına etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmış olup elde edilen verilerin analizi için IBM SPSS Statistics 22 paket programı kullanılmış ve veriler nicel teknikler (bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenlere ait basit istatistiksel değerlendirmeler, Mann Whitney-U testi, Kruskal Wallis-H testi, Bonferroni çoklu karşılaştırma testi, Pearson korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi) yardımıyla değerlendirilmiştir.

Araştırma bulguları, kurum içi halkla ilişkiler çalışmaları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının yordanmasına yönelik kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya konmuştur. Bilgi paylaşımı puanlarının örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler : İç hedef kitle, kurum içi halkla ilişkiler, ormancılık örgütü, örgütsel bağlılık, Sakarya.

Bilim Kodu : 120516

ABSTRACT

Master Thesis

EVALUATION OF THE EFFECT OF INTERNAL PUBLIC RELATIONS ACTIVITIES ON ORGANISATIONAL COMMITMENT IN SAKARYA REGIONAL DIRECTORATE OF FORESTRY

Hakan KARAN

**Karabük University
Institute of Graduate Programs
Department of Forest Engineering**

Thesis Advisor:

Assist. Prof. Dr. Damla YILDIZ

April 2024, 78 pages

It is an undeniable fact that the activities to be carried out for employees, who must be seen as the most valuable and important resource in institutions, will contribute to positive developments for both the organisation and the personnel. Especially, the positive relations developed by the organisation with its internal target group can be realised as a result of successful corporate culture practices, and this situation also affects the relations of the organisation with its external target group.

Within the scope of the study, public relations studies were discussed in the dimensions of management communication, knowledge sharing, and internal activities, and organisational commitment was examined in the dimensions of emotional commitment, continuance commitment and normative commitment. A survey was applied to 151 participants using the “Internal Public Relations Scale” to reveal their

perceptions of public relations activities and the “Organisational Commitment Scale” to determine their organisational commitment, and reliability tests (Cronbach Alpha test) of these scales were performed.

In this study, it is aimed to reveal the effect of internal public relations activities in Sakarya Regional Directorate of Forestry on the organisational commitment of the personnel. Survey technique was used as data collection method and IBM SPSS Statistics 22 package programme was used for the analysis of the data obtained and the data were evaluated with the help of quantitative techniques (simple statistical evaluations of dependent variables and independent variables, Mann Whitney-U test, Kruskal Wallis-H test, Bonferroni multiple comparison test, Pearson correlation analysis and multiple regression analysis).

Research findings show that there is a significant positive relationship between internal public relations activities and organisational commitment. In addition, the model established for the prediction of organisational commitment scale scores was found to be statistically significant. Information-sharing scores were found to be a significant predictor of organisational commitment scale scores.

Key Word : Internal target audience, internal public relations, organisation of forestry, organisational commitment, Sakarya.

Science Code : 120516

TEŞEKKÜR

“Sakarya Orman Bölge Müdürlüğü’ndeki Kurum İçi Halkla İlişkiler Çalışmalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Değerlendirilmesi” adlı bu çalışma, Karabük Üniversitesi Orman Mühendisliği Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanmıştır.

Tez çalışmasının konu seçiminden başlamak üzere hazırlık, yöntemler, bilimsel araştırma ve tüm süreçlerde desteğini esirgemeyen çok değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Damla YILDIZ’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu tezde jüri üyesi olma nezaketini göstererek beni onurlandıran, bilgi birikimi ve deneyimleriyle tezimin incelenmesi ve geliştirilmesi için zaman ayırarak tezin ilerleyişine büyük katkı sağlayan hocalarım Prof. Dr. Ufuk COŞGUN ve Dr. Öğr. Üyesi H. Batuhan GÜNŞEN’e teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Anketlerin yapılması sırasında destek veren ve katılım sağlayan Sakarya Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı orman işletme müdürlüklerindeki çok kıymetli yöneticilere, meslektaşlarıma, teknik personele ve orman muhafaza memuru emekçilerimize çok teşekkür ederim.

Yaptığım her işte beni koşulsuz destekleyen eşim Begüm KARAN’a, oğullarım Orman ile Dora’ya ve diğer aile bireylerime çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
KABUL.....	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
ÇİZELGELER DİZİNİ	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xiii
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ	1
BÖLÜM 2	6
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. HALKLA İLİŞKİLER VE KURUM İÇİ HALKLA İLİŞKİLER	6
2.1.1. Halkla İlişkiler ve Kurum İçi Halkla İlişkiler Kavramı.....	6
2.1.2. Kurum İçi Halkla İlişkilerde Hedef Kitle	7
2.1.3. Kurum İçi Halkla İlişkilerde İletişim Kanalları.....	7
2.1.4. Kurum İçi Halkla İlişkilerin Amacı, Önemi ve Faydaları	8
2.1.5. Kurum İçi Halkla İlişkiler Araç ve Yöntemleri.....	9
2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	9
2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	9
2.2.2. Örgütsel Bağlılık Boyutları	10
2.2.3. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler	11
2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	12
2.3. ORMANCILIKTA HALKLA İLİŞKİLER ÇALIŞMALARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	13
BÖLÜM 3	15
LİTERATÜR ÖZETİ.....	15
BÖLÜM 4	23
MATERYAL VE YÖNTEM	23
4.1. MATERYAL.....	23

4.2. YÖNTEM.....	24
4.2.1. Verilerin Elde Edilme Yöntemi.....	24
4.2.1.1. Evren ve Örneklem.....	25
4.2.1.2. Veri Toplama Araçları.....	26
4.2.2. Verilerin Değerlendirme Yöntemi.....	29
4.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	30
BÖLÜM 5.....	37
BULGULAR.....	37
5.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ.....	37
5.2. KURUMUN İÇ HEDEF KİTLEYE YÖNELİK KULLANDIĞI ARAÇLAR.....	38
5.3. KURUM İÇİ HALKLA İLİŞKİLER ÖLÇEK İFADELERİNİN BETİMSEL DEĞERLENDİRMELERİ.....	39
5.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEK İFADELERİNİN BETİMSEL DEĞERLENDİRMELERİ.....	42
5.5. KURUM İÇİ HALKLA İLİŞKİLER VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEKLERİ İLE ALT BOYUT PUANLARI ÖZET İSTATİSTİKLERİ.....	44
5.6. KURUM İÇİ HALKLA İLİŞKİLER VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEKLERİ İLE ALT BOYUT PUANLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER İLE İLİŞKİLERİ.....	45
5.7. KURUM İÇİ HALKLA İLİŞKİLER İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ.....	51
BÖLÜM 6.....	55
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	55
KAYNAKLAR.....	66
EK AÇIKLAMALAR A.....	72
TEZ ÇALIŞMASINDA KULLANILAN ANKET.....	72
EK AÇIKLAMALAR B.....	76
ÖLÇEKLERİN KULLANIM İZİNLERİ.....	76
ÖZGEÇMİŞ.....	78

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 4.1. Sakarya OBM ve orman işletme m¼d¼rl¼klerinin çalışma alanı. 23

ÇİZELGELER DİZİNİ

Sayfa

Çizelge 4.1.	Sakarya OBM’de çalışmaya dahil edilecek örneklem dağılımı.	26
Çizelge 4.2.	Ölçek puanlarına ilişkin güvenilirlik analizi.	29
Çizelge 5.1.	Katılımcılara ait demografik özellikler.	37
Çizelge 5.2.	İç hedef kitleye kuruluşu tanıtmaya araçlarına ve iç hedef kitleyi tanımaya yönelik araçlara verilen başarı puanına ait özet istatistikler.	39
Çizelge 5.3.	Kurum içi halkla ilişkiler ile ilgili ifadelerin betimsel istatistikleri. ..	41
Çizelge 5.5.	Ölçek puanlarına ilişkin özet istatistikler.	44
Çizelge 5.6.	Ölçek puanlarının cinsiyet bakımından karşılaştırılması.	46
Çizelge 5.7.	Ölçek puanlarının eğitim düzeyine göre karşılaştırılması.	47
Çizelge 5.8.	Ölçek puanlarının katılımcıların görevlerine göre karşılaştırılması... ..	48
Çizelge 5.9.	Ölçek puanları ile yaş, toplam çalışma süresi ve orman teşkilatındaki toplam hizmet süresi arasındaki ilişkiler.	49
Çizelge 5.10.	Ölçek puanları arasındaki ilişkiler.	51
Çizelge 5.11.	Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının yordanmasına ilişkin regresyon analizi bulguları.	53

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

KISALTMALAR

DKMP: Doğa Koruma ve Milli Parklar

KİHİÖ: Kurum İçi Halkla İlişkiler Ölçeği

ÖBÖ : Örgütsel Bağlılık Ölçeği

OBM : Orman Bölge Müdürlüğü

OGM : Orman Genel Müdürlüğü

OİM : Orman İşletme Müdürlüğü

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)

vd. : Ve diğerleri

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Halkla ilişkilerin yüzyıllar boyunca uygulandığı bilinmekle birlikte, gerçekleştirilen çalışmalarda bilimsel bir disiplin niteliğinin kazanılması son zamanlarda olmuştur. Halkla ilişkilerde ilk çalışmaların milattan önce 1800’lerde Sümerler için söz konusu olduğu bildirilmektedir. “Halkla ilişkiler” kavramının ilk geçtiği yer olarak da 1882 tarihinde Yale Üniversitesi bünyesinde gerçekleştirilen “Halkla İlişkiler ve Hukukçuların Yükümlülükleri” konferansı işaret edilmektedir (Geçikli, 2019). Türkiye için modern anlamdaki halkla ilişkiler çalışmalarının 1920’de Anadolu Ajansı kurulmasıyla ve Atatürk tarafından reformların halka tanıtılmasıyla başladığı bildirilmiştir. Gerçek anlamda halkla ilişkiler çalışmalarının ise daha çok 1950 tarihinden sonra ortaya çıktığı iddia edilmektedir. 1950’lerde Dışişleri Bakanlığı Enformasyon Genel Müdürlüğü adı altında bazı halkla ilişkiler çalışmaları görülmektedir. Uluslararası platformlarda 1955 yılından beri çalışmalarını yürüten Uluslararası Halkla İlişkiler Derneği (IPRA)’nin başlıca amaçlarından biri de halkla ilişkiler eğitiminin tüm dünyada yaygınlaştırılması olmuştur (Işıkyakar, 1987). Diğer yandan ülkemizde çağdaş anlamdaki halkla ilişkiler 27 Mayıs 1960 tarihinden sonra kurulan veya organize edilen kamu kuruluşlarında görülmektedir (Geçikli, 2019; Yatkın ve Yatkın, 2019).

Halkla ilişkilerin kesin bir tanımını yapmanın güç olduğu literatürde sıklıkla ifade edilmektedir. Hatta Amerika Halkla İlişkiler Birliği bünyesindeki bir uzman tarafından halkla ilişkiler için neredeyse yüz farklı tanımın saptandığı iddia edilmektedir (Tortop ve Özer, 2017). Herhangi bir eylemin halkla ilişkiler olarak ifade edilmesinde genellikle planlı ve örgütlü bir şekilde gerçekleştirilen işler söz konusu olmaktadır. Her tanım halkla ilişkiler olgusuna farklı bir açıdan yaklaşmıştır. Ancak halkla ilişkiler konusunda fikir birliğinin olduğu ve kabul gören bazı tanımların bulunduğu bildirilmektedir (Geçikli, 2019). Uluslararası Halkla İlişkiler Derneği’nin kabul ettiği

tanımda halkla ilişkiler “*Bir girişimin kamu ya da özel sektörde faaliyet gösteren bir kuruluşun temasta bulunduğu ya da bulunabileceği kimselerin anlayış, sempati ve desteğini elde etmek ve devam ettirmek için yaptığı sürekli ve örgütlü bir yönetim görevidir.*” (Kocabaş vd., 1999: 45) şeklinde ifade edilmiştir. Türk halkla ilişkiler uzmanı Asna tarafından yapılan halkla ilişkiler tanımı Özdönmez vd. (1999) atfen “*Özel ya da tüzel kişilerin belirtilmiş kitlelerle dürüst ve sağlam bağlar kurup geliştirerek onları olumlu inanç ve eylemlere yöneltmesi, tepkileri değerlendirerek tutumuna yön vermesi, böylece karşılıklı yarar sağlayan ilişkiler sürdürme yolundaki planlı çabaları kapsayan bir yöneticilik sanatıdır.*” olarak yapılmıştır.

Halkla ilişkilerin temelini iletişim oluşturmaktadır. Ayrıca halkla ilişkiler çalışmaları ve özelinde iletişim, örgütlerdeki çatışma yönetimi çözümünde en önemli araçlardandır (Ertem Eray, 2016). Halkla ilişkiler kapsamındaki çalışmalar, örgütün iç ve dış hedef kitlelerine yönelik olarak yürütüldüğünden, bu etkinlikler örgüt çalışanlarının tüm özellikleri göz önünde bulundurularak planlanmalıdır (Biber, 2004). İç hedef kitesiyle iyi bir iletişimi olan, onların güven ve bağlılığını kazanan kurumların dış hedef kitesiyle de iyi bir iletişimi olacağı varsayımıyla; halkla ilişkiler çalışmalarında da başarılı olacağı öngörülmektedir. Bu anlamda kurumdaki iç hedef kitleler için gerçekleştirilen kurum içi halkla ilişkiler neredeyse kurumdaki dış hedef kitlelere yönelik halkla ilişkiler kadar önemli ve gereklidir.

Genel olarak halkla ilişkilerde hedef kitle “*Kurumun dikkate alma gereği duyduğu, ortak talep ve beklentileri olan insanlar topluluğu yani kurumla doğrudan veya dolaylı bağı olan gruplar*” olarak ifade edilmektedir. Hedef kitlenin sınıflandırılması birbirinden farklı şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Bu gruplandırmada oluşmamış hedef kitle, bilinçli hedef kitle ve aktif hedef kitle; iç ve dış hedef kitle; birincil, ikincil ve marjinal hedef kitle; geleneksel ve gelecekteki hedef kitle; destekleyenler, karşıtlar ve kararsız hedef kitleler şeklinde sınıflandırmalar yapıldığı ifade edilmektedir (Geçikli, 2019). Bu sınıflandırmalar arasında ise iç ve dış hedef kitlenin sıklıkla kullanıldığı görülmektedir.

Kendi içinde iyi ilişkileri olan örgütün çevresi ile de iyi ilişkiler içerisinde olacağı varsayılmaktadır. İnsan rasyonel olmasının yanında duygusallık taşıyan bir varlık

olduğundan sevmiş olduğu, alışmaya başladığı ve inandığı örgütü kolayca bırakmayı istemez. Dolayısıyla çalışanların örgüte bağlılığı, sadakat hissetmesi yalnızca ücretteki politikalarla gerçekleştirilemez (Yıldırım Becerikli, 2007: 106). Örgütün çalışanlarla ilişkisinin bir sonucu olarak karşımıza çıkan örgütsel bağlılık, işgörenin çalışmış olduğu örgüte yönelik hissetmiş olduğu bağın gücü şeklinde belirtilmektedir (Uygur, 2015). Bu bağlamda çalışanlar için kuruluşa bağlılık sebebiyle işteki verimini hem maddi faktörlerin hem de manevi unsurların etkilediği bildirilmektedir (Geçikli, 2019).

Bir kuruluşun önce içinde başlayan ilişkiler, kuruluşla yakından ilgili olan kurumlara yayılmaktadır. Kuruluş içinde halkla ilişkilerin iyi anlaşılması ve uygulanmış olması yoluyla personel ile idare arasında gerçek bir diyalog kurulmaktadır. Böylece işlerin neden yapıldığı, ne şekilde gerçekleştirildiği, hangi amaç güdüldüğü ve neden farklı şekilde yapılamadığı da algılanmış olmaktadır (Tortop ve Özer, 2017). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının her ikisinde de halkla ilişkilerdeki süreç bilgi toplamının (araştırma), planlamanın, uygulamanın ve değerlendirmenin yer verildiği dört safhadan oluşmaktadır. Bununla birlikte halkla ilişkilerin en temel iki işlevinin tanıma ve tanıtma olduğu da bildirilmektedir (Özdönmez vd., 1999; Summak, 2020).

Türkiye orman alanlarının %99'u Devlet mülkiyetindedir. Her türlü ormancılık faaliyetleri, Orman Genel Müdürlüğü (OGM) ile Doğa Koruma ve Milli Parklar (DKMP) Genel Müdürlüğü merkez ve taşra kuruluşları tarafından gerçekleştirilmektedir. Ormancılık çalışmalarında odun hammaddesi ile ekosistem ürün ve hizmetlerinin üretimine yönelik en çok rol oynayan kurum ise OGM'dir.

Devlet orman işletmelerinin, kamusal hizmetlerinin yanı sıra ormanları işleten iktisadi bir teşebbüs niteliği de bulunmaktadır (Kalıpsız, 1966; Daşdemir, 2003; Dikilitaş ve Öztürk, 2010). Ormancılık "*Toplumun başta odun hammaddesi olmak üzere, çeşitli orman ürünlerine olan gereksinimlerini, ormanların topluma sağladıkları sosyal ve kültürel (kollektif) hizmetleri de gözetmek suretiyle sürekli bir biçimde karşılamak amacıyla yapılan çalışmaların tümü*" şeklinde tanımlanmaktadır (Özdönmez vd., 1999). Merkez ve taşra örgütlerinde gerçekleştirilen ormancılık etkinlikleri çok çeşitli yelpazede yer almaktadır. Multidisipliner çalışmayı gerektiren bu ormancılık faaliyetleri gerçekleştirilirken hem kurum dışı halkla ilişkilere önem verilmeli hem de

kurum içi halkla ilişkiler ihmal edilmemelidir. Geçmiş dönemlerde halkla ilişkiler konularına yeteri ölçüde ilgi gösterilmediği hatta kaynak ve personel ayrılmadığı da dile getirilmiştir (Geray, 1993: 16).

Türkiye için halkla ilişkilere yönelik çalışmalara ilk önce devlet kuruluşları örneğinde rastlandığı bilinmektedir. 1937’de kurulduğu yıldan beri köklü bir kurum olan OGM de halkla ilişkiler çalışması yapan ilk devlet kuruluşları arasında yer almaktadır (Özdönmez vd., 1999). Ormancılık örgütünün halkla ilişkiler çalışmalarında hedef kitleyi, diğer kamu kuruluşlarındaki gibi birincisi iç hedef kitle ikincisi dış hedef kitle oluşturmaktadır. İç hedef kitleyi ormancılık örgütü içindeki çalışanlar oluştururken; dış hedef kitleyi ise kuruluş dışındaki kitleler oluşturmaktadır (Özdönmez vd., 1999; As, 1984; Çatal, 1997). Ormancılık ve orman mühendisliği konularında iç hedef kitleye yönelik doğrudan ve dolaylı halkla ilişkiler ile örgütsel bağlılık çalışmalarına dair çeşitli araştırmalar/lisansüstü çalışmalar (As, 1984; Özyürek, 1993; Çatal, 1997; Daşdemir, 1998; Tatar, 2007; Solak, 2008; Aydın, 2014; Baykal, 2016; Yılmaz vd., 2017; Yılmaz, 2019; Yılmaz vd., 2020; Enez ve Bulut, 2022; Yurdakul Erol ve Göy, 2022; Çullu, 2023; Demirtaş, 2023; Alici, 2023) gerçekleştirilmiştir.

Bir kuruluşun ilk önce iç hedef kitleye yönelik başlayan halkla ilişkiler çalışmalarının daha sonra dış hedef kitleye yayılabileceği, bunda da en etkin aracın iletişim olduğu varsayılmaktadır (Özyürek, 1993; Tortop ve Özer, 2017). Ormancılık örgütünde iç hedef kitlenin önemli bir kısmını oluşturan farklı yönetim kademelerindeki orman mühendisleri ve orman muhafaza memurları; büro ve/veya arazi çalışmalarını gerçekleştirmekte olup ayrıca hem yönetici hem de uygulayıcı pozisyonunda yer aldıkları için dış hedef kitleyle de birebir iletişim halindedirler. Bu yüzden ormancılık çalışmalarında gerek iç hedef kitleyi gerekse de dış hedef kitleyi tanıyabilmek açısından halkla ilişkiler çalışmalarında orman mühendislerinin ve orman muhafaza memurlarının düşünceleri ve yaklaşımları oldukça önemlidir. Yöresel ve bölgesel bazda iç hedef kitle ve dış hedef kitlenin toplumbilimsel temel nitelikleri farklılıklar içermektedir. Böylece örgüt içi ve örgüt ekosistemindeki yapılarda değişik algılamalar söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle konunun yöresel ve/veya bölgesel düzeyde ayrıntılı bir şekilde araştırılması gerekmektedir. Sakarya Orman Bölge Müdürlüğü özelinde gerçekleştirilecek saha uygulaması orijinal verileri, bu çalışmanın özgün

değeridir. Bu tez çalışmasıyla alan yazındaki bu eksikliğin giderilmesi öngörülmektedir.

Hazırlanan bu tez çalışmasının temel amacı; Sakarya Orman Bölge Müdürlüğü'nde gerçekleştirilen kurum içi halkla ilişkiler çalışmalarının katılımcıların örgütsel bağlılığına etkisinin değerlendirilmesidir. Çalışmanın amacına yönelik temel hedefler;

- Katılımcıların örgütsel bağlılık - halkla ilişkiler boyutlarını ortaya koymak,
- Kurum içi halkla ilişkiler algılarının ve örgütsel bağlılıklarının demografik değişkenler yönünden farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek,
- Örgütsel bağlılık seviyelerini tespit etmek

Konuyla ilgili literatürden elde edilen teorik bilgileri ormancılık örgütü çalışanlarıyla gerçekleştirilen saha çalışmalarında ulaşılan özgün veri bulgularıyla tartışmaktır.

Genel anlamda literatür taraması ve alan araştırması olarak iki kısım üzerine kurgulanmış olan bu tezde altı bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde yer alan girişte konunun genel bir değerlendirilmesi yapılmıştır. İkinci bölümü oluşturan kavramsal çerçevede halkla ilişkiler - kurum içi halkla ilişkiler kavramı, örgütsel bağlılık kavramı ve ormancılıkta halkla ilişkiler ile örgütsel bağlılık kavramları sınırlandırılarak açıklamalarda bulunulmuştur. Üçüncü bölümde ormancılıkta halkla ilişkiler ve örgütsel bağlılık kavramlarına yönelik doğrudan ve dolaylı literatür yer almıştır. Dördüncü bölümde çalışma materyallerinin neler olduğuyla ilgili bilgiler verilmiş ve yöntem kısmında verilerin elde edilmesi (evren ve örneklem, veri toplanma araçları) ile değerlendirme yöntemine dair bilgiler verildikten sonra araştırmanın hipotezleri sunulmuştur. Beşinci bölümde çalışma bulguları yer almıştır. Altıncı bölümde çalışmadan elde edilen bulgular literatürle tartışılarak, sonuçlar ve öneriler sunulmuştur.

BÖLÜM 2

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. HALKLA İLİŞKİLER VE KURUM İÇİ HALKLA İLİŞKİLER

2.1.1. Halkla İlişkiler ve Kurum İçi Halkla İlişkiler Kavramı

Halkla ilişkiler için modern anlamdaki başlangıç sayılan 20. yüzyıl başından itibaren gerek kuramsal gerekse uygulama bakımından temel teşkil eden boyutlar ile ana amaçlar açısından genel kabul gören bir tanım bulunmamaktadır (Ertem Eray, 2016: 117). Halkla İlişkiler Araştırma ve Eğitim Örgütüncü 472 değişik tanımı ele alınarak 1975 yılında yapılan ortak tanımda halkla ilişkiler “*Bir örgütle yöneldiği kitle arasında iletişim, anlayış, benimseme ve işbirliğini oluşturmada ve süreklileştirmede yardımcı olan özel bir yönetim işlevidir*” şeklinde ifade edilmiştir (Karalar, 2007: 11). Halkla İlişkiler Örgütü’nün 1978 yılında gerçekleştirdiği I. Uluslararası Toplantı’da halkla ilişkiler “*Kamusal eğilimleri çözümleyen, sonuçlarını kestiren, örgüt önderlerine yol gösteren ve planlanmış eylem programlarının uygulanmasını sağlayarak hem örgütlere hem de kamu yararına hizmet eden bir sanat ve toplumsal bilimdir*” (Karalar, 2007: 9) olarak tanımlanmıştır. Başka bir halkla ilişkiler tanımı; “*Özel veya tüzel kişilerin belirtilmiş kitlelerle sağlam ve dürüst bağlar kurup geliştirerek onları olumlu inanç ve eylemlere yöneltmesi, tepkileri değerlendirerek tutumuna yön vermesi, böylece karşılıklı yarar sağlayan ilişkiler sürdürme yolundaki planlı çabaları kapsayan bir yöneticilik sanatı*” şeklindedir (Asna, 1979: 86). Türkiye’deki halkla ilişkiler çalışmalarının ilk defa Devlet kuruluşlarında görüldüğü belirtilmiştir. Halkla İlişkiler göreviyle kurulan ilk ünitelerin; Dışişleri Bakanlığı “Enformasyon Genel Müdürlüğü” ile Milli Savunma Bakanlığı “*Basın ve Halkla Münasebetler Daire Başkanlığı*” olduğu bildirilmiştir (Asna, 1979: 104).

Bir kuruluş mensubunun kişisel ilişkileri iç ilişkiler ve dış ilişkiler olarak iki grupta incelenmektedir. Bu bağlamda bir kuruluşta iç ilişkiler; çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki ilişkiler ve çalışanların birbiriyle ilişkileri olmak üzere iki düzeyde ele alınmaktadır (Asna, 1979: 44). İç halkla ilişkiler örgütteki çalışanlar ile örgüt-çevre arasında güven ve karşılıklı iyi niyete dayanan ilişkileri geliştirerek örgütte verimliliğin artırılması amaçlanmaktadır (Kazancı, 1997: 243).

2.1.2. Kurum İçi Halkla İlişkilerde Hedef Kitle

Halkla ilişkilerdeki hedef kitlenin toplum içerisinde yer alan grup veya sınırlı kitle olduğu ve hedef kitlenin bilinçli bir araya gelmesi durumu bulunduğu belirtilmektedir (Özer, 2018: 129). Halkla ilişkiler faaliyetlerinde her kuruluşun çalışma alanına göre hitap edeceği birbirinden farklı hedef kitle bulunmaktadır. Hedef kitle genellikle iç ve dış hedef kitle; birincil, ikincil ve marjinal hedef kitle; geleneksel ve potansiyel hedef kitle; destekleyen, karşı tavır takınan ve kararsız hedef kitle olarak farklı biçimlerde incelenmektedir (Özer, 2018: 130). Kuruluşların halkla ilişkiler faaliyetlerinde en önemli iç hedef kitleleri; kuruluş çalışanları, kuruluşun ortakları ve kuruluşun doğrudan bağlantı içerisinde olduğu çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını savunmanın yanı sıra koruyan sendikalar şeklindedir. İç hedef kitlede ihmal durumu veya çok önemsenmemesinin dış çevre ile gerçekleştirilen tüm halkla ilişkiler etkinliklerini boşa çıkarabilmektedir. (Özer, 2018: 133-136). Aynı zamanda kurum dışında gerçekleştirilen halkla ilişkiler kaynağını kurum içi halkla ilişkilerden almaktadır (Summak, 2020: 147).

2.1.3. Kurum İçi Halkla İlişkilerde İletişim Kanalları

Birbiriyle ilişkili ve bir arada hatta bazen birbiri yerine kullanılan “*çalışanlarla ilişkiler, iç iletişim, değişim yönetimi, örgüt içi halkla ilişkiler ve örgütsel iletişim*” gibi pek çok kavram iç hedef kitle iletişimini ifade etmektedir (Görpe, 2007: 146). İşletme yönetimi tarafından belirli programların hatta araçların uygulamaya konması gerekli görülmekle beraber işletme içinde iletişim iç halkla ilişkiler çalışmalarındaki en önemli parçadır (Kazancı, 1997: 243). Örgütteki üyelerin hem işlerinden hem de çalıştıkları örgütten hoşnut olmaları ve bu hoşnutluk derecesi büyük oranda iletişim

sisteminin istenilen şekilde işleyip işlemediğine bağlı olmaktadır (Kazancı, 1982: 139). Halkla ilişkiler uygulamalarında başarılı sonuçlar alınabilmesi açısından kurum içindeki iletişim kanallarının güçlendirilmesinin yanı sıra çalışanlar arasındaki koordinasyonun oluşturulması gerektiği belirtilmektedir (Çakmak ve Kilci, 2011: 247).

Formal İletişim: Resmi yapı içerisinde oluşan basamaklar yani hiyerarşi iletişimin hem yönünü hem de hızını belirlemektedir. Hiyerarşik yapının içindeki iletişimin, örgütte aşağıdan yukarıya, yukarıdan aşağıya olarak iki yönlü olduğu, en alt seviyede çalışan bir işçiyle en üstteki seviyede görevli genel müdür arasındaki bağlantıyı kurduğu bildirilmektedir (Kazancı, 1997: 248).

İnformal İletişim: İşletmenin resmi yapısının ortaya koyduğu iletişim sisteminin yetersiz kaldığı (ihtiyaçlara cevap verememe, beklentileri karşılayamama, gerçeği yansıtamama, yansıtılan gerçeklerin personel için önemli olmama, özel durumları dikkate almama vb.) ortamlarda ortaya çıkan haberleşme modelidir. Hem yatay hem dikey olarak işlemektedir. Bu tür iletişimdeki en güzel örneğin “dedikodu” olduğu belirtilmektedir (Kazancı, 1997: 245).

2.1.4. Kurum İçi Halkla İlişkilerin Amacı, Önemi ve Faydaları

Halkla ilişkilerdeki temel hedef ile varolma sebebi çoğu zaman halkı/kamuoyunu herhangi bir konuda etkilemeyi, ele alınan konuda ona destek vermeyi, güven kazanabilmeyi içermektedir (Asna, 1979: 87). Kuruluş içindeki halkla ilişkiler faaliyetleri sayesinde personelin kuruluşu daha iyi tanınmasının yanı sıra işlerini daha iyi yapma fırsatı bulması sağlanmaktadır. Bu sebeple her kuruluşun bir iç halkla ilişkiler bürosunu kurmayı hedefleri arasına koyması gerektiği ifade edilmektedir (Tortop ve Özer, 2017: 44-45).

“İyi halkla ilişkiler kurumun içinde başlar.” sözü doğrultusunda iç halkla ilişkilerin kurumda dirliğin ve düzenin yanı sıra dinamizmin bir göstergesi olarak kabul edilmesi istenmektedir (Kazancı, 1997: 252; Summak, 2020: 150). Kurum içindeki halkla ilişkiler idareyle personel arasındaki gerçek diyalog kurma aracı olarak ifade

edilmektedir. Böylece işlerin neden ve ne şekilde yapıldığı, hangi amaçla o işin gerçekleştirildiği, neden farklı bir şekilde yapılamadığı da anlatılmış olmaktadır. Bu şekilde personelin kuruluşu daha iyi tanınmasının yanı sıra işlerini daha iyi yapması imkanı verilmektedir (Tortop, 1986: 57).

Kurum içindeki halkla ilişkilere yönelik etkinlikler, yöneticilerle çalışanlar arasındaki ilişkilerin yanı sıra çalışanların birbirleri ile olan ilişkilerini iyileştirmeye hizmet etmektedir. Bu etkinliklerle çalışanların örgüte bağlılıkları ve bütünleşmeleri sağlanmaktadır (Geçikli, 2019: 95). Kuruluşların hedeflerine ulaşabilmeleri amacıyla iç ve dış hedef kitlesi ile sağlıklı şekilde iletişim kurmaları önem taşımaktadır (Özer, 2018: 3). Kuruluşun amaçları arasında iyi halkla ilişkiler çalışmaları aracılığıyla kuruma bağlılığı arttırmak yer almaktadır. Bu sebeple kuruluş içindeki iletişimin sistemli şekilde uygulanması önem taşımaktadır (Summak, 2020: 146).

2.1.5. Kurum İçi Halkla İlişkiler Araç ve Yöntemleri

Örgüt içinde gerçekleşen iletişimde halkla ilişkiler uygulamaları için birbirinden farklı birçok araç, yöntem ve teknikler bulunmaktadır. Bunlar örgüt içi yayınlar, destek yayınlar, mektuplar, bülten tahtaları ve afişler, intranet, dedikodu, toplantılar, konferanslar, tele-konferans, kapalı devre televizyon, film ve slayt gösterileri, sergiler, yarışmalar şeklindedir. Bu araç, yöntem ve teknikler dışında yıllık faaliyet raporları, her türlü yazılı veya elektronik raporlama sistemleri, memorandumlar, kartvizitler, el ilanları, antetli kağıtlar gibi standardize edilmiş sembolleri ve bilgiyi içeren araç, yöntem ve teknikler; personel geceleri, personel gezileri, onurlandırma ve ödül törenleri, açılış-yıldönümü- ağırlama törenleri gibi aktiviteler personelde aidiyet yaratmak açısından önemli görülmektedir (Göztaş ve Baytekin, 2009: 166-171).

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Dar anlamda belirlenen bir amaç doğrultusunda sosyal grup oluşturma eğilimi “örgüt” olarak tanımlanmaktadır. Geniş anlamıyla örgüt lideri veya yöneticileri tarafından iş

ve yapılacaklara yönelik iş organizasyonları yaparak örgütsel yapı içinde ortak amaçların gerçekleştirilmesi adına bir arada olan insanların etkinliklerinin koordinasyonuna da örgüt denmektedir. Örgüt içerisinde görevli kişilerin, önceden tanımlanan bazı roller içerisine girerek, hiyerarşik düzenin içinde söz konusu rollerinin gereği neyse yapmaları gerekmektedir (Çivilidağ, 2020: 87).

Örgütsel bağlılığın yapısıyla alakalı çok fazla ve farklı tanımları bulunmaktadır (Riggio, 2020: 227). Örgütsel bağlılık, çalışanın bir örgütle ilişkisinde anahtar bir özellik olarak düşünülür ve çalışanın örgüte psikolojik bağlanması olarak bildirilmektedir. Yöneticiler örgütlerin uzun dönemde ulaşmak istedikleri hedeflerini gerçekleştirmek için çalışanlarında örgüte bağlılığı görmek istemektedirler (Çivilidağ, 2020: 103). Örgütsel bağlılık temeli örgütte kalma eğilimi ve sadakat şeklindeki iki önemli kavram üzerine kurulmaktadır (Uygun, 2015). Başka bir çalışmada örgütsel bağlılık “*İşgörenlerin örgütle ilişkisini gösteren psikolojik bir durum olarak örgütte üyeliği devam ettirme veya ettirmeme kararının belirleyicisi*” şeklinde tanımlanmaktadır (Meyer vd., 1993).

Örgütsel bağlılık oluşturmanın birçok yolu bulunmaktadır. Bunlar: adalet ve destek, paylaşılan değerler, güven, örgütsel anlayış, çalışanların katılımı şeklinde bildirilmiştir (McShane ve Von Glinov, 2010: 113).

2.2.2. Örgütsel Bağlılık Boyutları

Bağlılık çok boyutlu bir yapıda olup tutumsal ve davranışsal yaklaşıma işaret edilmektedir. Bu anlayış doğrultusunda örgütsel bağlılığın “normatif bağlılık, duygusal bağlılık ile devam bağlılığı” olarak üç boyuttan meydana geldiği savunulmaktadır (Çivilidağ, 2020: 103; Riggio, 2020: 228).

Duygusal Bağlılık: Çalışanların duygusal bağlılığını özdeşleşmeyi ve örgütte bulunmayı anlatmaktadır. Çalışanlar güçlü duygusal bağlanma ile işe devam etmek istemektedirler (Çivilidağ, 2020: 103; Riggio, 2020: 228). Çalışanların katılımı özellikle duygusal bağlılığı artırmaktadır (McShane and Von Glinov, 2010: 113).

Devam Bağlılığı: Çalışanın örgütten ayrılma halindeki maliyet hakkındaki farkındalığı olup örgütle devam etmeyi ifade etmektedir (Riggio, 2020: 228). Çalışanların örgütle ilk bağlantısı devam bağlılığıdır çünkü devam etmeye ihtiyaçları vardır (Çivilidağ, 2020: 103).

Normatif Bağlılık: İşe zorunlu devam etmeye yönelik bir duygudur. Çalışanların yüksek düzeyli normatif bağlılık duygusu örgütte kalmalarını sağlamaktadır (Çivilidağ, 2020: 103). Kısacası örgütte kalmak için görev anlayışı veya zorunluluk belirten bir bağlılıktır (Riggio, 2020: 228).

Çalışanların kuruluşa bağlılıkları nedeniyle iş verimini hem maddi öğeler hem de manevi etkenler etki etmektedir. Görünemeyen ama kuruluşla imzalanan psikolojik bir anlaşma ile kuruma karşı sadakatli olma konusunda garanti veren personel sonuç olarak saygınlığı, iş güvenliğini, eşit durumlar karşısında benzer davranışlarla karşılanmayı beklemektedir (Geçikli, 2019: 97).

2.2.3. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Örgütsel bağlılığın belirlenmesinin yanı sıra etkileyen sebepler hakkında farklı yaklaşımların bulunduğu ve bu yaklaşımların içerik bakımından birçok faktörde ortak noktada bulunduğu bildirilmektedir (Özdemir, 2021: 234). Örgütsel-görevsel, kişisel/demografik, durumsal ile örgüt dışındaki etmenler gibi örgütsel bağlılık üzerinde etkili birçok faktör bulunmaktadır (Uygun, 2015: 43; Özdemir, 2021: 234). Yaş, kıdem (hizmet süresi), cinsiyet, eğitim seviyesi ve medeni durum (Uygun, 2015: 43) yanı sıra iş beklentileri, psikolojik sözleşme, monotonluk düzeyi, stres düzeyi, işyükü durumu (Özdemir, 2021: 235) da kişisel (demografik) faktörler arasında yer almaktadır. Bazı araştırmalarda cinsiyet ve yaş ile örgütsel bağlılığın ilişkisi üzerine bir fikir birliği olmadığı iddia edilmektedir (Uygun, 2015: 43). Esasen yaş bireyin örgüte daha çok bağlanmasını sağlayan faktörlerden biri olup yaşın ilerlemesiyle örgütsel bağlılığın arttığı düşünülmektedir. Hizmet süresinin örgütsel bağlılıkla pozitif yönlü ilişkisinin varlığı ortaya konmuştur (Uygun, 2015: 44). Deneyim sahibi çalışanların zamanla örgütün sağladığı ortam doğrultusunda bilgisi, becerisi ve tecrübesi artacağından örgütüne karşı sorumluluk duygusu kazanırlar (Uygun, 2015:

44). Eğitim düzeyiyle örgütsel bağlılık arasında negatif ilişkinin olduğu bildirilmektedir. Yeter seviyede eğitim alan çalışanlar çalıştıkları örgütten çok yaptıkları işe odaklanacakları için çalıştıkları örgüt dışında farklı alternatife de hitap edebilmektedir (Uygur, 2015: 45).

Örgütsel-görevsel faktörlerin örgütsel iklim, rol belirsizliği, rol çatışması, örgüt çevresi, örgütsel kararlara katılım, iş arkadaşlarına bağlılık (Uygur, 2015: 47) ile ücret düzeyleri, eğitim ve oryantasyon, terfi ve ödül sistemleri, örgütsel iletişim (Özdemir, 2021: 236) şeklinde olduğu bildirilmektedir. Durumsal faktörler hususunda ise çalışanların örgütsel bağlılık konusunda durumsal tepkilerinin ne olacağının açıklandığı üç yaklaşım bulunmaktadır. *Araçsal kestirim yaklaşımı* bireylerin örgüte girmelerinde ana sebep terfi, ücret gibi arzuladıkları sonuçları elde edeceklerine dair düşünceleri; *benzeş kestirimi yaklaşımında* bireylerin tutumlarının onları önceki tutumlarına uygun davranmaya yönlendirmesi ve *grup-değer kestirimi yaklaşımında* ise yüksek ön bağlılığa sahip çalışanların örgütte çalıştıkları sürece kendilerine adaletsiz davranıldığını hissettiklerinde bu duruma tepki göstermeleri söz konusudur (Uygur, 2015: 49-50). Örgüt dışındaki faktörler içerisinde alternatif iş bulma imkanları, profesyonellik, ulusal kültür, işyerindeki fırsatlar, sektörün her açıdan durumu ve ülkedeki sosyo ekonomik durum vb. pek çok değişken bulunmaktadır (Özdemir, 2021: 236).

2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Çalışanların örgüte bağlılık hissetmesi hem kendileri hem de örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Bu bağlamda örgüt yönetiminin çalışanlarının örgüte bağlılığını artıracak ve azaltacak faktörlerin farkında olması son derece önemli bir konudur (Özdemir, 2021: 234). Örgütsel bağlılık pek çok kavram (performans, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, motivasyon vb) üzerinde önemli etkilere sahiptir. Bu etkiler örgütsel bağlılığın derecesi ve türü ile ilgili olarak olumlu veya olumsuz olmaktadır (Özdemir, 2021: 236).

2.3. ORMANCILIKTA HALKLA İLİŞKİLER ÇALIŞMALARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Ormancılıkta halkla ilişkilere yönelik kısıtlı tanımlar söz konusudur. Uysal (1998)'a göre halkla ilişkiler “*Kuruluş ile çeşitli kurumlar veya kitleler arasında karşılıklı bir uyarlamayı, bütünleşmeyi sağlamaya yönelik sürekli ve programlı çalışmalar bütünüdür*” şeklinde belirtilmektedir. Coşgun (2008) bu tanımdan yararlanarak ormancılıkta halkla ilişkilere yönelik bir tanım oluşturmuştur. Buna göre ormancılıkta halkla ilişkiler; “*Ormancılık kuruluşunun eylem ve işlemlerinden doğrudan ya da dolaylı, olumlu ya da olumsuz olarak etkilenen; karar ve eylemleriyle kuruluşu olumlu ya da olumsuz, doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen; ortak kanılara, davranışlara ve çıkarılara sahip birey, kurum ve kuruluşlar arasında karşılıklı bir uyarlamayı, bütünleşmeyi sağlamaya yönelik sürekli ve programlı çabalar bütünüdür*” şeklinde tanımlanmıştır (Coşgun, 2008).

Çalışanlar arasındaki ilişkileri iyi olan kuruluşlar çoğu zaman en verimli kuruluşlar olarak da değerlendirilmektedir. Kişinin çalıştığı arkadaşlarını bir aile olarak düşünmesi ve kuruluşa gelecek herhangi bir zararın önlenmesini kendi görevi olarak görmelidir. Personel kuruluş içerisinde kendine değer verildiğini ve kendini o kuruluşun nüvesi olduğunu hissetmelidir (Çatal, 1997). Geçmiş çalışmalarda orman idaresinin etkin bir halkla ilişkiler çalışması yapabilmesi için örgüt içi ve örgüt dışı halkla iyi ilişkiler kurması gerektiğinin altı çizilmekte olup (Özdönmez, 1984), bir örgüt halkla ilişkiler faaliyetlerini iyi ve sağlam temellere oturtamazsa örgüt dışı ilişkilerde de başarı sağlayamaz denmektedir (As, 1984).

Halkla ilişkiler çalışmalarının, orman işletmelerin vazgeçmemesi gereken faaliyetlerinin başında yer alması gerektiği vurgulanmaktadır (Çatal, 1997). Ormancılıktaki halkla ilişkiler çalışmaları biri örgüt içi (iç ilişkiler) diğeri de örgüt dışı (dış ilişkiler) halkla ilişkiler olmak üzere iki başlık altında değerlendirilmektedir (As, 1985; Çatal, 1997).

Ormancılık sektöründe kuruluş içi ilişkiler çalışanlar-amirleri ve çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri olmak üzere iki şekilde sınıflandırılmaktadır. Ormancılıkta

alt-üst ilişkisinin çok iyi olduğu düşünölmekte ve genellikle çalışanların konular ile alakalı fikrinin alınmasının da yanlış olarak göröldüğü iddia edilmektedir. Ayrıca büroda çalışan personel ile arazide çalışanlar arasındaki gerek diyalog eksikliği gerekse sürtüşmelerin en aza indirilmesi adına personelin kaynaşabileceğı, sorunlarını tartışabileceğı ortamların oluşturulması gerekmektedir (Çatal, 1997). Başka bir sınıflandırmada da örgüt içi halkla ilişkiler; birincisi memur ve işçinin mesai arkadaşlarıyla, ikincisi memur ve işçinin üstleriyle ve üçüncüsü amir mevkiindeki kişilerin kendi düzeyindekileri, astları ve üstleri ile olan ilişkileri şeklinde özetlenmektedir (As, 1985).

BÖLÜM 3

LİTERATÜR ÖZETİ

Ormancılıkta dış hedef kitleye yönelik halkla ilişkiler çalışmalarına yönelik birçok araştırma yapılmış olmasına karşılık iç hedef kitleye yönelik çalışmalar hatta spesifik olarak kurum içi çalışanlara yönelik araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Hatta doğrudan doğruya ormancılık iç hedef kitlesinin halkla ilişkiler çalışmalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi konusuna yönelik herhangi bir çalışmanın henüz gerçekleştirilmemiş olduğu dikkati çekmektedir. Bu bölümde tez çalışması kapsamına dahil edilen iç hedef kitleye yönelik halkla ilişkiler çalışmaları ile örgütsel bağlılık ve diğer örgütsel davranış konularıyla ilgili literatür kısaca sunulmuştur.

Akyol vd. (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışmada; OGM’de görevli orman mühendislerinin iş doyumunu konusundaki tutumları ortaya konmuştur. Çalışma sonucu elde edilen veriler, Akdeniz ve Ege’deki OBM’lerde görevli 227 orman mühendisine uygulanan anketler aracılığıyla toplanmıştır. Anket formunun hazırlanmasında literatürdeki iş doyumunu ölçeklerinden yararlanılarak orman mühendisleri için uyumluluk sağlanmıştır. Veriler SPSS paket programı aracılığıyla analiz edilmiş ve terfi, işin doğası, yönetim tarzı, ücretler, ödül, ek imkânlar ile iletişim-ödenekler değişkenleri dahilinde araştırmadaki hipotezler değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, çalışanlar yaş grupları, kıdemleri, çalışma birimleri ile görev yapılan bölge bakımından iş doyumuna etki eden faktörlerde farklılıklar olduğu bulunmuştur. Ancak cinsiyet ile eğitim durumu açısından iş doyumunu etki eden faktörlerin herhangi bir farklılık taşımadığı belirlenmiştir.

Alici (2023), DKMP Genel Müdürlüğü VII. Bölge Müdürlüğü bünyesindeki illerde görev yapan korunan alanlardaki yönetici ve teknik personelden 26 katılımcıyla yüz yüze ve maille anket çalışması yapmıştır. Cinsiyet, yaş, eğitim, medeni hal, mezuniyet yeri, evli ise eşinin çalışma durumu, çocuk sayısı, şu an çalışılan görevdeki süre, DKMP’ de toplam

hizmet süresi, mevcut çalıştıkları görevin kaçınıcı görev yeri olduğu, günlük ortalama çalışma saati ve hala vekâlet ettikleri görevi şeklindeki bağımsız değişkenler ile işe bağlı stres, yaşam tatmini, tükenmişlik, iş-aile çatışması, rol belirsizliği, iş yükü, motivasyon, iş-yaşam kalitesi, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması ve genel iş doyumunu şeklindeki bağımlı değişkenlerden oluşan anket formu aracılığıyla veriler elde edilmiştir. Bulguların değerlendirilmesinde basit istatistik analizler gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda çalışanların sosyo-demografik özellikleriyle ölçek değerleri arasındaki ilişkilere varyans analizleri ve ki-kare testleri uygulanmış olup bağımlı değişkenlerde korelasyon analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda; iş yükü arttıkça iş-aile çatışmasının, işe bağlı stres arttıkça iş-aile çatışmasının, yaşam tatmini arttıkça yaşam kalitesinin ve örgüte-mesleğe bağlılık arttıkça tükenmişlik düzeyinin artış gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada OGM çalışanlarının iş yükü performans algılarıyla DKMP VII. Bölge Müdürlüğü çalışanları arasında da farklılıklar ortaya konmuştur.

Alkan (2018), 2014-2017 yıllarında 530 orman işletme çalışanıyla anket çalışmaları gerçekleştirmiş ve söz konusu katılımcıların örgütsel bağlılık, sinizm, yabancılaşma vb kavramlara yönelik görüşleri değerlendirilmiştir. Sinizm ile yabancılaşmaya neden olan konular arasında çalışma şartlarının yanı sıra çevresinin çalışanları tatmin edememesi şeklindedir. Araştırmaya katılan orman mühendislerinden %67'si işteki yükü fazla bulmaktadır. Ayrıca olumsuz koşullara ek bir şekilde ücret ve maaşların yeterli olmaması katılımcıların iş ortamlarındaki stresleri artırmakta, iş tatmini ile memnuniyeti azaltarak hem aidiyet hem de örgütsel bağlılığıyla ilgili sorunlarını oluşturmaktadır. Böylece örgütsel bağlılık ile aidiyet zayıflayınca örgütlerin hem yabancılaşmayla hem de sinizm tehlikesiyle karşı karşıya kaldığı bildirilmiştir. Atamalarda, yükseltmeler sırasında liyakatin önemsenmemesinin orman mühendisleri için git gide azalan aidiyetlerinin ve örgütsel bağlılıklarının oluştuğunun altı çizilmiştir.

As (1984) tarafından hazırlanan yüksek lisans tez çalışmasında halkla ilişkilerin genel bir çerçevesi çizildikten sonra ormancılık yönetiminde halkla ilişkilerin durumuyla ilgili bilgi verilmiş ve İstanbul OBM örneği üzerinde gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Örgüt içi ve örgüt dışı ilişkilerde ormancılıkta halkla ilişkilerin daha iyi düzeyde yürütülebilmesi ve başarılı olunabilmesi adına değerlendirmelerde bulunulmuştur. Örgüt içi ilişkilerde memur ve işçilerin iş yerinden

ve iş yerlerinden memnun olmasının sağlanması, iyi ücret verilmesi, yöneticilerin memurlara karşı yumuşak olması, ödüllendirme ve cezalandırmada adelet vb konularına yönelik öneriler verilmiştir.

Aydın (2014) çalışmasında araştırma alanı olarak belirlenen Daday OİM'deki halkla ilişkilere yönelik faaliyetlerin, işletme amaçlarına uygun olarak hedef kitleler için beklenen davranışların oluşturulup oluşturulmadığını belirlemeyi hedeflemiştir. Bu çalışmayla hedef kitleler için yapılan eğitim seminerleri öncesi ve sonrası onlarda oluşan farkındalıkları, durumları, tutumlar, tercihleri ve davranışlarındaki değişimlerini incelemiştir. Çalışmada iç hedef kitle kurum personeliyle ormandaki üretim işçileri iken dış hedef kitleyi bu işletme müdürlüğünden odun hammaddesi temin eden müşteriler oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda, bu hedef kitlelerin sertifikasyona yönelik farkındalık düzeyi ortaya konmuş ve ormandaki üretim işçileriyle kurumdaki personelin sertifikasyona dair farkındalıklarının olduğu ama müşterilerin sertifikasyon farkındalığının yetersiz olduğu bulunmuştur. Katılımcılarda eğitim seminerlerinin onlarda farkındalık oluşturduğu saptanmıştır. Bu farkındalığın müşterilerde farklılığa neden olmadığı, kurumdaki personelde yarı yarıya anlamlı derecede farklılığı sağladığı, ormandaki üretim işçilerinde tam olarak fark oluşturduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışma kapsamındaki hedef kitlelerde sosyo-kültürel değişim başlandığı iddia edilmektedir. Ormancılık örgütü yönetiminin danışma kurulu gibi görev yapacak halkla ilişkilerin yapılanmasında OBM içerisindeki "Halkla İlişkiler Şube Müdürlüğü" şeklinde düzenlenmesi önerisi getirilmiştir.

Baykal (2016) çalışmasında; kamuda çalışan 180 kadın orman mühendisinin iş performanslarını, ana problemlerini, üst düzey görevlere gelememelerindeki nedenleri ortaya koymanın yanı sıra iş doyumuyla örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi değerlendirmiştir. Katılımcılar meslekte karşılaşılan en önemli problemi erkek meslektaşları ile eşit tutulmamaları olarak bildirmişlerdir. Üst görevlerde yer alamamalarının en önemli nedeni erkeklerin egemen olduğu bir toplum içerisinde yaşama ve kadınların yükselmesine erkeklerin engel olması durumu şeklinde ifade edilmiştir. Kadın orman mühendislerinin büyük çoğunluğu ne yaparlarsa yapsınlar terfi şanslarının olmadığını düşünmektedirler. Buna rağmen örgütsel bağlılık ölçeği içerisindeki aidiyet duygularına yönelik ifadeler ilk sıralarda puan almıştır. Ayrıca katılımcıların iş doyumunu

arttıkça görev yaptıkları kuruma bağlılık düzeylerinin arttığı ve böylece örgütsel bağlılık düzeyinin yükselmesinin iş doyumuna olumlu etki yaptığı ortaya konmuştur.

Çatal (1997) tarafından Sürmene Orman İşletme Müdürlüğü'nde gerçekleştirilen bir çalışmada halkla ilişkiler yönetimin bir işlevi olarak ele alınmıştır. Çalışmada orman köylüleri, orman işçileri, orman köy muhtarları, orman emvalini işleyen hızar atölyesi ve marangozhane sahipleri, belediyeler, kereste tüccarları ve örgüt içi personel orman işletme müdürlüğünün hedef kitlesi olarak belirlenmiştir. Sonuç olarak Sürmene OİM'de halkla ilişkiler fonksiyonunun yeterli seviyede bulunmadığı, özellikle araştırma bölgesinde ormanla yerleşimin iç içe olması sebebiyle halkla ilişkilerin özel bir durumunun olduğu vurgulanmıştır. Halkla ilişkiler çalışmalarının daha iyi duruma getirilmesi için halkın bilgilendirmesi ile bilinçlendirmesine ağırlık verilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir. Ayrıca orman işletmelerle ilişki kuran gruplar ile temaslarını düzenlemek adına yeni bir yapılanma içerisine girilmesi gerektiği de vurgulanmıştır. Örgüt içindeki personele yönelik anket sonuçlarından %71'i mesleklerinin toplum içinde saygı görmediğini düşünmekte, %80'i de amirleri tarafından yeterince takdir edilmediğini dile getirmekte olup hatta personelin şikayetçi olduğu bu durumdan amirlerinin de şikayetçi olduğu iddia edilmektedir. Hizmet içi eğitimler hem personel hem de amirler açısından yetersiz görülmektedir.

Çok vd. (2014) Elazığ OBM'ye bağlı birimlerde çalışanların, kurumuna bağlılığı, işle bütünleşmesi, rol çatışması, iş doyumunu ve rol belirsizliği durumlarına etki eden faktörleri incelemişlerdir. Çalışma kapsamındaki memurların memuriyet süresi, çocuk sayısı, katılımcıların eğitim seviyesi, yaş grupları, şimdiki çalışılan birimdeki pozisyonu, eğitim durumu, medeni hali ve cinsiyetleri bakımından iş doyumunu ölçek puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir. Bununla beraber katılımcıların kurumsal bağlılık, işle bütünleşme, rol belirsizliği, rol çatışmasıyla iş doyumunu arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu da ortaya konmuştur.

Çullu (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmada Bartın'daki ormancılık örgütünün endüstriler ile olan ilişki seviyesi ve dış paydaşlardaki kurum itibarını saptamak ve bu itibarı artırmaya dair sunulacak katkılar konusunda değerlendirmelerde bulunmak amaçlanmıştır. Bu amaçla 308 kişiyle yüz yüze ve e-mail yoluyla anket uygulanmıştır.

Toplumdaki kurumsal itibarın dahil olunan paydaş grubu, etkinlik alanı, ormancılık örgütüyle ilişkisi, çalışanın sayısı, katılımcı görevi ile cinsiyeti bakımından %99 oranında anlamlı farklılığa sahip olduğu, katılımcı yaşı ve eğitim seviyesine göre farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Dış paydaşların kurumsal ilişkiler boyutu kapsamındaki tanıtım ve halkla ilişkiler çalışmalarının yeterli düzeyde olup olmadığı sorusuna en az puan verildiği bildirilmekte ve bu konuya ağırlık veren çalışmalar yapılması gerektiği vurgulanmaktadır.

Daşdemir (1998) çalışmasında Doğu ve Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan otuz iki orman işletmede yönetici konumundaki 52 katılımcıyla yüzyüze anket çalışmaları gerçekleştirmiştir. Bu katılımcıların hem örgütsel hem yönetsel başarı durumlarına etki eden ana faktörlerde; örgüte ve işe bağlılığın, kendini geliştirmenin, iş doyumunun, işteki özgürlüğün, yönetsel yeterliğin, bildirişmenin, başarı değerlendirme gücünün ve kamu sorumluluğunun yer aldığı belirlenmiştir. Çalışmada örgüte ve işe bağlılık ikinci sırada önemli bir faktör olarak bulunmuştur.

Daşdemir ve Çakmak (2018), tarafından gerçekleştirilen çalışmada Giresun OBM'ye bağlı Giresun OİM bünyesindeki iki işletme şefliğinde mevsimler ile iş çeşidi bakımından ormancılıktaki iş yükü durumunu incelemek, ormancılık etkinlikleri sırasındaki sorunları analiz etmek ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Halkla ilişkiler faaliyetlerinin de yer aldığı toplam 18 iş kategorisi belirlenmiştir. İdari işler daha çok, halkla ilişkiler ile eğitim-araştırma çalışmaları yoğunluğunun yaz ayları zamanlarında arttığı, sırası ile personelin, büro işlerinin, yazışmaların yer aldığı idari işlerin, üretimin, pazarlamanın, silvikültürün ve halkla ilişkilerin yoğunluğunun bulunduğu ortaya konmuştur. Ayrıca halkla ilişkiler çalışmalarının da bulunduğu birtakım çalışmaların iş yükünü arttırdığı bildirilmiştir.

Demirtaş (2023), DKMP 10. Bölge Müdürlüğü bünyesinde görevli yönetici konumundaki kişiler ile teknik personelden oluşan 47 çalışana anket uygulamıştır. Çalışmada sosyodemografik yapılarını oluşturan bağımsız değişkenle iş yaşamlarıyla ilişkili bağımlı değişkenler bakımından performans algılarına, konularına, temel çalışma görevlerine ve yetkilerine dair algılarının değerlendirilmesi gerçekleştirilmiştir. Veri analizlerinde, frekanslara, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Duncan çoklu karşılaştırma testi, korelasyon analizi ve ki-kare testi istatistiksel programları yardımıyla bakılmıştır. Çalışma

sonucunda işe bağlı stres, tükenmişlik, iş yükü, rol belirsizliği, motivasyon eksikliği, iş ve yaşam kalitesinde memnuniyetsizlik, rol çatışması ile genel iş doyumuna yönelik algılarının sosyo-demografik değişkenler bakımından farklılık içerdiği belirlenmiştir. Korelasyon analizinde, tüm bağlılık türlerinin birbirleriyle pozitif yönlü ilişkiler bulundurduğu bildirilmiştir. En yüksek korelasyondan birisi de örgütsel ve mesleki bağlılık ile yaşam tatmini arasında görülmüş olup çalışanlarda örgüte ve mesleğe bağlılığın arttıkça yaşam tatmininin de arttığı bulunmuştur.

Kayacan vd. (2020), Isparta OBM'deki ormancılık faaliyetlerini kamuoyuna bildirecek etkili kitle iletişim araçlarını belirlemek ve önceliklendirmek amacıyla SWOT çözümlenmeleri ve R'WOT tekniğiyle değerlendirmelerini gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada sektör uzmanları, orman köylüleri, çocuklar, STK, kereste işletmeleri ile kamu kurumları temsilcileri olarak belirlenen her bir ilgi grubundan 10 kişiyle görüşülerek veriler toplanmıştır. Çalışma sonucunda, OGM bünyesinde basın ve halkla ilişkiler müdürlüğünün bulunması, OBM'de basın ve halkla ilişkiler sorumlularından birimin bulunması üstünlükler olarak değerlendirilmiştir. Orman işletme müdürlükleri bünyesindeki halkla ilişkiler uzmanı eksikliği ve halkla ilişkiler konularındaki hizmet içi eğitimlerin yetersizliği zayıflıklar şeklinde bildirilmiştir.

Korkmaz ve Baykal (2018), kadın orman mühendisleri için iş doyum seviyelerine etki eden faktörlerle iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında bulunan ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Kamu sektöründeki görevli 180 kadın orman mühendisiyle gerçekleştirilen anketlerin SPSS paket programı aracılığıyla değerlendirilmesi yapılmıştır. Çalışmada iş doyumuna etki eden faktörlerde; yönetime katılım-saygınlığın, yöneticilerdeki teknik ve yönetsel yeterliliğinin, ücretin-çalışma koşullarının-takdirin ve işyeri arkadaşlığının yer aldığı bildirilmektedir. Kadınların yönetime katılım düzeylerinin artırılması iş doyumunu artırmada bir öneri olarak verilmiştir. Kadınların aidiyet duygularının örgütsel bağlılık ifadelerinde ilk sıralarda yer aldığı belirtilmiştir. İş doyumunu arttıkça katılımcıların görev yaptığı kurumuna bağlılık düzeylerinin yükseldiği ve örgütsel bağlılık düzeyindeki artmanın iş doyumunu üzerinde olumlu etkiler yaptığı ortaya konmuştur.

Özdönmez (1984) çalışmanın gerçekleştiği yıllarda yeni bir konu olarak görülen halkla ilişkilerin kapsamı ile niteliği kısaca açıkladıktan sonra ormancılık çalışmalarındaki halkla ilişkiler etkinliklerinin öneminin ve etkinliğinin artırılması yollarını değerlendirmiştir. Çalışma sonucunda orman yönetimi-halkla ilişkiler çalışmalarının etkin yürütülmesi adına bu işle görevli bir birimin kurulmasının zorunlu olduğunun altı çizilmiştir. Hatta bu birimin örgüt şeması içerisinde ya üst yöneticiye bağlanması ya da ona yakınlığı olan yerde bulunması gerektiği vurgulanmıştır.

Özyürek (1993), yüksek lisans tez çalışmasında halkla ilişkilerle ilgili kavramsal çerçeveyi çizdikten sonra ormancılık faaliyetlerini halkla ilişkiler bakımından incelemiştir. Çalışmada orman teşkilatının etkin bir halkla ilişkiler çalışmalarını yürütmesinde farklı görev ve sorumluluklara sahip bir halkla ilişkiler birimi kurulması zorunlu görülmekte olup yöneticisinin halkla ilişkiler uzmanı olması gerektiğinin altı da çizilmiştir. Orman teşkilatında halkla ilişkiler çalışanlarının başarılı olabilmesi için ilk önce, örgüt içindeki yöneticilerin ve diğer çalışanların, bu konuda bilgi sahibi olması gerektiği de vurgulanmıştır. Ormancılıkta halkla ilişkiler faaliyetlerinde de tüm kamuoyunun dikkate alınması önerilmiştir.

Solak (2008) ormancılık örgütünün yürüttüğü halkla ilişkiler çalışmalarını Ankara Üniversitesi'nde eğitim gören öğrencilerin ne kadar bilindiğini belirlemeye çalışmıştır. Araştırmada özellikle iki bulgu çok dikkat çekmektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre katılımcıların yaklaşık yarısının ormancılık örgütünün tanıtım faaliyetlerinden haberdar olmadığı ve neredeyse tamamının OGM'nin ülke genelinde yürüttüğü projelerden hiç haberdar olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir çalışmada Atmiş vd. (2007) ormancılık örgütünün halkla ilişkiler çalışmalarında hedef kitleyi doğru tespit edemediğini ve ormanlar, ormancılıkla ilgili mesajlarını halka aktarmada başarısız olduğunu iddia etmişlerdir.

Yaman (2010), ormancılıkta örgütsel ve yönetsel başarıyı etkileyen faktörleri ortaya koymak amacıyla yeterlik, örgüte ve işe bağlılık, örgütsel bekleme, işteki özgürlük, iletişim ve bildirişme, önderlik ve iş doyumunu şeklindeki değişkenlerin çok boyutlu bir yaklaşım anlayışıyla değerlendirilmesini yapmıştır. Katılımcıların %56'sı ormancılıkta başarı ölçüm sisteminde kurumsal başarının öne çıkması gerektiğini dile

getirmiş olup en önemli motivasyon araçlarından birinin başarılı yöneticilere prim verilmesi ve onların takdir edilmesi olduğu ifade edilmiştir.

Yılmaz vd. (2009), Mersin OBM'ye bağlı OİM'lerde görev yapan orman kaynak yöneticileri ile çalışanlarından oluşan 308 kişiyle gerçekleştirdikleri çalışmalarında katılımcıların iş doyumuna etki eden faktörleri çok boyutlu yaklaşım teknikleriyle ortaya koymaya çalışmışlardır. Çalışma sonucunda iş doyumunu etkileyen ana faktörlerde sırasıyla yönetime katılımın ve terfi imkanının, bağımsızlığın-yaraticılığın-saygınlığın, vicdanen rahatlığın, yöneticilerin yönetsel-teknik yeterliliğinin ve ücret ile çalışma koşullarının yer aldığı belirlenmiştir. İş doyumunun genel olarak bazı kişisel özelliklere göre farklılaştığı ortaya konmuştur. Parametrik testler sonucu toplam iş doyumunu konusunun mevki ve hizmet süresi bakımından farklılaştığı ama eğitimin, yaşın, cinsiyetin ve medeni durumun farklılaşmadığı bulunmuştur. Nonparametrik yöntemler uygulandığında ise; toplam iş doyumunun tüm kişisel özellikler bakımından farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ayrıca korelasyon analizinin sonucuna göre; yalnızca yaş değişkeniyle toplam iş doyumunu arasında anlamlı pozitif ilişki ortaya konmuş ama diğer kişisel özelliklerle iş doyumunu arasındaki anlamlı ilişki belirlenmemiştir.

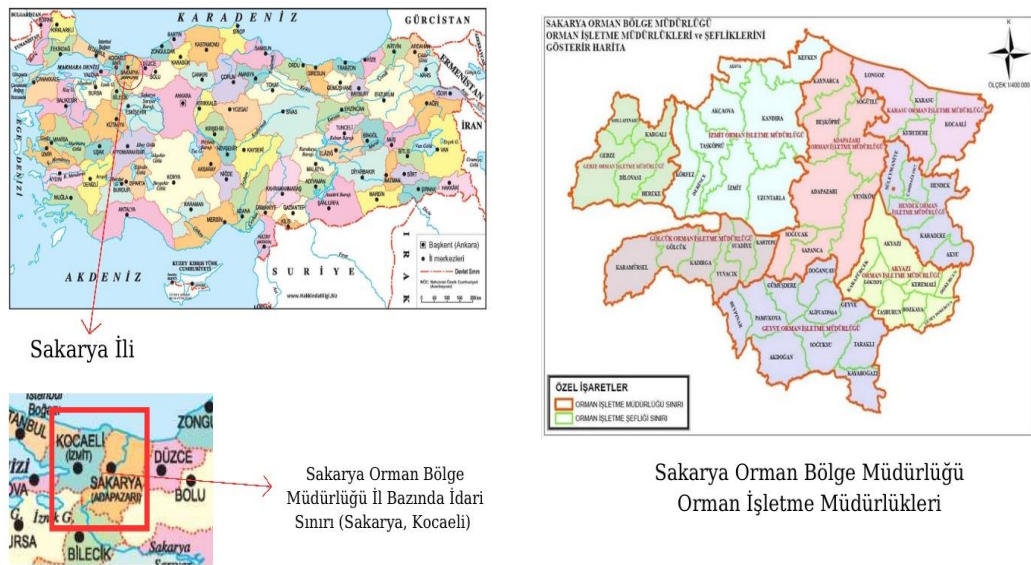
Yılmaz vd. (2017) Antalya, Isparta, Muğla ve Denizli OBM'de görevli hem yönetici hem de teknik eleman olan orman işletme şefleriyle anket çalışmaları gerçekleştirmişlerdir. Katılımcıların iş yükü düzeyleri ve bununla doğrudan ilgili olan ve çalışma kapsamında belirlenen değişkenlerin düzeylerini ortaya koymak; bu değişkenlerin orman işletme şeflerinin sosyodemografik özellikleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve orman işletme şeflerinin iş yükü seviyelerine öteki değişkenlerin etkilerini incelemek amaçlanmıştır. Araştırma hipotezlerini sınamak için farklı istatistik teknikler olarak tanımlayıcı istatistikler (ortalama ve standart sapma), frekanslar, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), bağımsız örneklemeler t-testi, korelasyon analizi, basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi ile ki-kare testi uygulanmıştır. Çalışmanın nicel çözümler aşaması sonuçlarına göre katılımcıların iş yükü düzeylerinin yüksek olduğu, ayrıca motivasyon düşüklüğü, rol belirsizliği, yaşam tatmini düşüklüğü, rol çatışması ve iş-aile çatışması düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

BÖLÜM 4

MATERYAL VE YÖNTEM

4.1. MATERYAL

Çalışmanın materyali, birincil veriler ile ikincil veriler olmak üzere iki gruptan oluşmaktadır. Birinci grupta yer alan veriler; araştırmanın amaçlarına uygun olan ve daha öncesinde kaynaklarda bulunan bilgiler (Karaca, 2021) olup, yerli ve yabancı literatürün kapsamlı kaynak araştırmasıyla elde edilmiştir. Söz konusu bu veriler daha önce konuyla alakalı yurt içi-yurt dışı çalışmalarda bulunan bilgiler ve araştırma alanında konu ile ilgili kurum ve kuruluşların rapor, kitap, dergi, tez, araştırma ve istatistikleri, internet kaynaklardan oluşmaktadır. İkinci veri grubu ise araştırmanın amaçlarına uygun olarak çalışma alanından yüz yüze anket yöntemiyle toplanan orijinal veriler şeklindedir. Verilerin elde edilmesinde yöntem bölümünde içeriği ayrıntılandırılan Ek Açıklamalar A'daki anket formu kullanılmıştır. Çalışma alanını Sakarya Orman Bölge Müdürlüğü bünyesindeki OİM'ler oluşturmuştur (Şekil 4.1).



Şekil 4.1. Sakarya OBM ve orman işletme müdürlüklerinin çalışma alanı.

4.2. YÖNTEM

Birinci grup ve ikinci grup verilerin elde edilmesi ve değerlendirilmesinde yararlanılan yöntemler bu kapsamda sunulmaktadır. Bu bölümde verilerin elde edilmesi (evren ve örneklem, veri toplanma araçları) ile değerlendirme yöntemine dair bilgilere yer verildikten sonra araştırmanın hipotezleri sunulmuştur.

4.2.1. Verilerin Elde Edilme Yöntemi

Çalışmaya ait birinci grup veriler konuyla ilgili yapılmış ulusal ve uluslararası bilimsel çalışmalardan, incelenen kamu kuruluşuna yönelik rapor ve yıllık verilerden kaynak tarama yöntemiyle elde edilmiştir. İkinci grup özgün alan verileri ise çalışma alanı kapsamında yer alan Sakarya OBM'de görevli yönetici ve teknik personel konumundaki orman mühendisleri ile orman muhafaza memurlarına yönelik yüz yüze anket yöntemiyle elde edilmiştir. Kurum içi halkla ilişkiler çalışmalarının örgütsel bağlılığa etkisini belirlemek için gerçekleştirilen bu çalışmada nicel araştırma yaklaşımı tercih edilmiştir.

Araştırma amacına yönelik tarama modeli kullanılmıştır. Tarama araştırması, belirli zaman diliminde kişilerin belirli bir konudaki bilgilerinin, görüşlerinin, kanılarının alınması için onlara sorular sorulması ve onların sorulara yanıt vermesi olarak gerçekleştirilen betimsel bir araştırma türüdür. Tarama araştırmalarında, evrenin tamamı değil de ondan örnekleme yöntemlerinden birisi kullanılarak evreni temsil eden bir örneklem seçilir. Bu örneklemden toplanan bilgiler evrene genellenebilmektedir (Tekindal, 2021: 179). Katılımcıların demografik özellikleriyle ölçek ifadelerine verilen cevapları değerlendirmede genel tarama uygulanmış olup değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde ilişkisel tarama kullanılmıştır. Tarama deseninde çalışma grubunun eğiliminin, tutumunun ya da görüşlerinin toplanması ve analiz edilmesinden sonra sonuçların sayısallaştırılarak evren üzerinde genellemeler yapılabilmesi söz konusu olmaktadır (Kıncal, 2020: 112; Tekindal, 2021: 178-179). İlişkisel taramada değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenir, kıyaslanır ve anlamlı farklılıklar ortaya konur. İlişkisel taramada değişkenler yordayıcı ve keşfedici olabilmektedir (Sönmez ve Alacapınar, 2019: 50).

4.2.1.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, Türkiye’deki 30 OBM’den biri olan Sakarya OBM bünyesindeki çalışanlardan oluşmaktadır. Bir araştırma planlanırken örneklem büyüklüğünün nasıl belirleneceği ve ne kadar olacağı tespit edilmelidir. Örneklem alınmasında, örneklemin alındığı ana kütle temsil etmesi önemlidir (Daşdemir, 2019; Tekindal, 2021). Araştırma evrenini Sakarya Orman Bölge Müdürlüğü bünyesinde yer alan Adapazarı OİM, Akyazı OİM, Gebze OİM, Geyve OİM, Gölcük OİM, Hendek OİM, İzmit OİM, Karasu OİM, Sakarya OBM Şube Müdürlükleri ve Orman Kadastro Başmühendislikleri ile çalışanları oluşturmaktadır. Çalışma alanında gerçekleştirilecek yüz yüze anketlerin uygulanmasında “Basit Rastgele Örneklem Yöntemine” yer verilmiştir. Bu yöntemde toplumdaki her birimin örneğe girme şansının eşit olduğu varsayılmaktadır (Daşdemir, 2019: 73). Anket formları uygulanırken örneklemede “Sınırlı toplumlar için örneklem büyüklüğü formülü” yardımıyla örnek hacmi bulunmuştur (Formül 1).

Çalışma alanı kapsamında yer alan ilgi ve çıkar gruplarının, örnek hacminin belirlenmesi formül 1 aracılığıyla hesaplanmıştır.

$$n \geq \frac{Z^2 \times N \times p \times q}{N \times D^2 + Z^2 \times p \times q} \text{ formül 1 (Daşdemir, 2019).}$$

Burada; n: Örnek büyüklüğü, Z: Güven katsayısı (%95’lik güven düzeyinde Z=1,96), N: Ana kütle büyüklüğü, p: Ölçülmek istenilen özelliğin ana kütlede bulunma olasılığı (0,5), q: Ölçülmek istenen özelliğin ana kütlede bulunmama olasılığı (0,5), D: Kabul edilen örnekleme hatası (0,05 veya 0,10) şeklindedir (Daşdemir, 2019).

Çizelge 4.1. Sakarya OBM’de çalışmaya dahil edilecek örneklem dağılımı.

Sakarya OBM için anket yapılacak birimlerin dağılımı	Orman İşletme Şef.	Müdür	Müdür Yard.	Orman Muh. Mem.	Toplam
Adapazarı OİM	10	1	2	24	37
Akyazı OİM	8	1	2	15	26
Gebze OİM	6	1	1	13	21
Geyve OİM	10	1	1	17	29
Gölcük OİM	6	1	2	15	24
Hendek OİM	5	1	1	12	19
İzmit OİM	11	1	2	24	38
Karasu OİM	5	1	1	13	20
Sakarya OBM Şube Müdürlükleri ve diğer mühendisler	-	-	-	-	14
Orman Kadastro Başmühendislikleri	-	-	-	-	12
Toplam	61	8	12	133	240

Kaynak: OGM, 2023

Sakarya OBM’de çalışma kapsamına dahil edilebilecek toplam 240 personel bulunmaktadır. Formül 1’e göre çalışmaya dahil edilmesi gereken kişi sayısı en az 148 kişi şeklinde bulunmuştur. Nihai durumda 151 kurum içi çalışanın çalışmaya dahil edilmesi sağlanarak örnekleme hacminden daha çok katılımcının araştırmada yer alması sağlanmıştır.

4.2.1.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Çalışma Sakarya OBM iç hedef kitlesi olan yönetim kadrosu ile orman işletme şefleri ve orman muhafaza memurları için hazırlanan anketlerle “Yüz yüze anket uygulama yöntemi” ile Nisan-Kasım 2023 yılında verilerin elde edilmesi sağlanmıştır.

Orman Bölge Müdürlükleri kapsamında çalışmaya dahil olacak katılımcılar; Şube Müdürleri, Şube Mühendisleri, Kadastro Başmühendislikleri, Orman İşletme Müdürleri, Orman İşletme Müdür Yardımcıları, Orman İşletme Şefleri, Ağaçlandırma Şefleri, Depo Şefleri, Kadastro ve Mülkiyet Şefleri, Orman İşletme Müdürlükleri emrindeki mühendisler ile varsa halkla ilişkiler birim çalışanları ve diğer teknik personel sınıfındaki çalışanlardır.

Çalışma verilerinin elde edilmesi için üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır (Ek Açıklamalar A). Birinci bölüm katılımcıların demografik özelliklerini (cinsiyet,

yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma süresi, orman teşkilatındaki toplam hizmet süresi, şuan ki görevi vb.) belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde katılımcıların halkla ilişkiler algılarını belirlemek için Işık (2020) tarafından oluşturulan “Kurum İçi Halkla İlişkiler Ölçeği” kullanılmıştır. Son bölümde de literatürde örgütsel bağlılığı ölçmede sıklıkla başvurulan ölçek olduğu için tercih edilen ve Dağlı vd. (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. İkinci ve üçüncü bölümdeki ölçeklerde yer alan sorular 5’li Likert Ölçeğine göre (1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle katılıyorum) puanlanmıştır. Yüz yüze anket çalışması yapılan bazı katılımcılar kişisel nedenlerle endişe duyduğunu beyan etmiş ve demografik bilgi vermekten kaçınmış ancak “Kurum İçi Halkla İlişkiler Ölçeği” ile “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” sorularını eksiksiz bir şekilde yanıtlamışlardır.

Kurum İçi Halkla İlişkiler Ölçeği (KİHİÖ): Bu ölçek katılımcıların halkla ilişkiler çalışmalarına yönelik algılarını belirlemek amacıyla kullanılmış olup güvenilirlik ve geçerliliği Işık (2020) tarafından yapılmıştır. Araştırmacının “Kurum İçi Halkla İlişkiler ve Örgütsel Bağlılık” isimli doktora tez çalışmasında kullandığı 3 boyut ve 19 sorudan oluşan bu ölçek; geçmişte kurum içi halkla ilişkiler, kurum içi iletişim ve örgütsel iletişim alanında yapılan araştırmalardan derlenerek oluşturulmuştur. Yazar tarafından çalışma sırasında ölçekteki 6. ve 16. maddelerin her iki boyutta da olduğu görüldüğünden bu maddeler ölçekten çıkartılarak analizlere devam edildiği bildirilmiştir. Ölçekte yer alan 9., 3., 8., 1., 4., 18. ve 7. sorular bilgi paylaşımı; 14., 12., 19., 2., 5., 17. ve 15. sorular yönetici iletişimi ve 11., 13. ve 10. sorular kurum içi etkinlikler boyutunu ölçmeye yöneliktir. Bu tez çalışmasında da araştırmacı çalışmanın öz anketine bağlı olarak 17 maddelik ölçek sorularını kullanmış ve ölçek alt boyutlarının güvenilirlik katsayısını belirlemek için Cronbach Alpha güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ): Bu ölçek Dağlı vd. (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve örgütsel bağlılığı ölçmek için sıklıkla uygulanan ölçek olmasından dolayı bu tez çalışmasında kullanılması tercih edilmiştir. Esasen bu ölçek Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilip revize edilmiş, üç alt boyut ve her boyutta altı ifade yer alan toplam 18 maddeden oluşmaktadır. İlgili ölçeğin Türkçeye uyarlanması

ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yine Dağlı vd. (2018) tarafından yapılmış ve örgütsel bağlılık ile ilgili algıların incelenmesinde kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışma sonucunda orijinal formundaki yapıya uygun şekilde kullanılacak yapıda 3 boyut ve 18 sorudan oluşan ölçek oluşturulmuştur. Ölçekte 1.-6. maddeler duygusal bağlılığı, 7.-12. maddeler devam bağlılığını ve 13.-18. maddeler normatif bağlılığı ölçmek için oluşturulmuştur. Ölçeğin 3., 4., 5. ve 13. maddelerinin ters maddeler olduğu bildirilmiştir. Bu tez çalışmasında da araştırmacı çalışmanın orijinal formuna bağlı kalan 18 maddelik ölçek sorularını kullanmış ve ölçekteki alt boyutların güvenilirlik katsayısının belirlenmesinde Cronbach Alpha analizleri gerçekleştirilmiştir.

Ölçeklerin Güvenirlilik Analizi: Çalışmada kullanılan KİHİ ölçeği ve ÖBÖ ölçek puanlarının güvenilirliklerini test ederek güvenilirlik seviyelerini ortaya koymak için Cronbach Alpha içsel tutarlılık testi gerçekleştirilmiştir. Cronbach (1951)'in geliştirdiği alfa katsayı yöntemi, anket maddelerinin iç tutarlılıklarının tahmini yöntemidir. Cronbach alpha katsayısı, ölçekte yer alan belirli maddelerin toplam varyanslarının genel varyansa oranı ile bulunan ağırlıklı standart değişimin ortalaması şeklinde tanımlanmaktadır (Ercan ve İsmet, 2004).

Cronbach Alpha katsayısının 0 ile 1 arasında değerlerle ölçüldüğü ve aşağıdaki değerlerde güvenilirlik sağlandığı bildirilmiştir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2009: 291-292);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek güvenilirliği kabul edilebilir seviyededir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek güvenilirliği yüksektir.

Çizelge 4.2. Ölçek puanlarına ilişkin güvenirlik analizi.

Ölçek ve alt boyutları	Cronbach Alpha katsayısı	Madde sayısı
Yönetici iletişimi	0,81	7
Bilgi paylaşımı	0,89	7
Kurum içi etkinlikler	0,76	3
Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği	0,94	17
Duygusal bağlılık	0,87	6
Devam bağlılığı	0,85	6
Normatif bağlılık	0,82	6
Örgütsel bağlılık ölçeği	0,90	18

Çizelge 4.2’de KİHİ ve ÖBÖ ölçeği ile alt boyut puanlarının güvenirlik analizi bulgularına yer verilmiştir. KİHİ ölçeği ve alt boyutlarının güvenirlik düzeyleri 0,76-0,94 (%76-%94) arasında değişmektedir. Bu sebeple KİHİ ölçek ifadelerinin kabul edilebilir - yüksek güvenirlik seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. ÖBÖ ölçeği ve alt boyutlarının güvenirlik düzeyleri 0,82-0,90 (%82-%90) arasında değişmektedir. Bu sebeple ÖBÖ ölçek ifadelerinin yüksek düzeyde güvenilir oldukları ortaya konmuştur (Çizelge 4.2).

Çalışmanın Etik Yönü: Çalışma öncesinde araştırmanın uygulanması için etik kurul izni Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’nun 24.02.2023 tarih ve 2023/02-19 sayılı kararıyla alınmıştır. Ölçeklerin araştırmada kullanılması için de ölçeği geliştiren ve/veya uyarlayan yazarlardan kullanım izni alınmıştır (Ek Açıklamalar B). Anketin doldurulmasında katılımcının adı ve soyadı gibi tanımlayıcı verilerin sorulmayacağı ve diğer tüm bilgilerin 6698 sayılı “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu” uyarınca saklı tutulacağı bildirilmiştir. Aynı zamanda çalışmaya katılımın tamamen gönüllülük esasına bağlı olduğu açıklanmıştır.

4.2.2. Verilerin Değerlendirme Yöntemi

Çalışmada verilerin çözümlenmesi bilgisayar ortamında yapılmış, hipotezleri test etmek amacıyla elde edilen bulgular değerlendirilirken istatistiksel analizlerde tüm veriler bilgisayarda IBM SPSS (statistical package for social sciences) for Windows 22 programına kaydedilerek analiz edilmiştir. Verilerin analizinde ilk olarak hangi testlerin (parametrik/nonparametrik testler) uygulanacağına karar vermek için

karşılanması gereken varsayımlar test edilmiştir. Dağılımın normalliğine karar vermek için Kolmogorov-Smirnov, normal dağılımın diğer varsayımları olan basıklık ve çarpıklık değerlerinden yararlanılmıştır. Bağımsız iki grup karşılaştırmasında Mann Whitney-U testi, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında Kruskal Wallis-H testi kullanılmış ve farkın kaynağına Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile bakılmıştır. Sayısal değişkenler arası ilişkiye Pearson korelasyon analizi ile bakılmıştır. Korelasyon katsayısının derecesine yönelik literatürde farklı gruplandırmalar bulunmaktadır. Bu çalışmada ise; korelasyon katsayısı (r) sınıflandırmasında $\pm 1 \leq r \leq \pm 0,7$ kuvvetli ilişki, $\pm 0,7 \leq r \leq \pm 0,3$ orta düzeyde ilişki ve $\pm 0,3 \leq r \leq \pm 0$ zayıf ilişki olduğu saptanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerine etkisine çoklu regresyon analizi ile bakılmıştır. Elde edilen değerlerin anlamlı olup olmadığının yorumlanmasında 0,05 ($p < 0,05$) anlamlılık düzeyi ölçüt olarak kullanılmıştır.

4.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Bu araştırmanın amacı, Sakarya Orman Bölge Müdürlüğü'nde yürütülen kurum içi halkla ilişkiler çalışmalarının, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisinin ortaya konmasıdır. İfade edilen bu amaç doğrultusunda, katılımcıların kurum içi halkla ilişkiler (yönetici iletişimi, bilgi paylaşımı, kurum içi etkinlikler) algılamaları ortaya konmuş ve bu algılamaların örgütsel bağlılık (duygusal, devam ve normatif bağlılık) üzerinde herhangi bir etkiye sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Yukarıda ifade edilenler doğrultusunda, kurum içi halkla ilişkiler çalışmaları algılamasının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuş ve test edilmiştir.

H0₁: Kurum içi halkla ilişkiler ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır.

H1₁: Kurum içi halkla ilişkiler ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmaktadır.

H0₂: KİHİÖ puanları **cinsiyete göre** istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{2a}: KİHİÖ puanları ile yönetici iletişimi alt boyut puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{2b}: KİHİÖ puanları ile bilgi paylaşımı alt boyut puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{2c}: KİHİÖ puanları ile kurum içi etkinlikler alt boyut puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0₃: ÖBÖ puanları **cinsiyete göre** istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{3a}: ÖBÖ puanları ile duygusal bağlılık alt boyut puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{3b}: ÖBÖ puanları ile devam bağlılığı alt boyut puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{3c}: ÖBÖ puanları ile normatif bağlılık alt boyut puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0₄: KİHİÖ puanları eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{4a}: KİHİÖ puanları ile yönetici iletişimi alt boyut puanları eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{4b}: KİHİÖ puanları ile bilgi paylaşımı alt boyut puanları eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{4c}: KİHİÖ puanları ile kurum içi etkinlikler alt boyut puanları eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0₅: ÖBÖ puanları eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{5a}: ÖBÖ puanları ile duygusal bağlılık alt boyut puanları eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{5b}: ÖBÖ puanları ile devam bağlılığı alt boyut puanları eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{5c}: ÖBÖ puanları ile normatif bağlılık alt boyut puanları eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0₆: KİHİÖ puanları pozisyona (görev) göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{6a}: KİHİÖ puanları ile yönetici iletişimi alt boyut puanları pozisyona (görev) göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{6b}: KİHİÖ puanları ile bilgi paylaşımı alt boyut puanları pozisyona (görev) göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{6c}: KİHİÖ puanları ile kurum içi etkinlikler alt boyut puanları pozisyona (görev) göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0₇: ÖBÖ puanları pozisyona (görev) göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{7a}: ÖBÖ puanları ile duygusal bağlılık alt boyut puanları pozisyona (görev) göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{7b}: ÖBÖ puanları ile devam bağlılığı alt boyut puanları pozisyona (görev) göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{7c}: ÖBÖ puanları ile normatif bağlılık alt boyut puanları pozisyona (görev) göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0₈: KİHİÖ puanları yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{8a}: KİHİÖ puanları ile yönetici iletişimi alt boyut puanları yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{8b}: KİHİÖ puanları ile bilgi paylaşımı alt boyut puanları yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{8c}: KİHİÖ puanları ile kurum içi etkinlikler alt boyut puanları yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0₉: ÖBÖ puanları yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{9a}: ÖBÖ puanları ile duygusal bağlılık alt boyut puanları yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{9b}: ÖBÖ puanları ile devam bağlılığı alt boyut puanları yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{9c}: ÖBÖ puanları ile normatif bağlılık alt boyut puanları yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0₁₀: KİHİÖ puanları toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{10a}: KİHİÖ puanları ile yönetici iletişimi alt boyut puanları toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{10b}: KİHİÖ puanları ile bilgi paylaşımı alt boyut puanları toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{10c}: KİHİÖ puanları ile kurum içi etkinlikler alt boyut puanları toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0₁₁: ÖBÖ puanları toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{11a}: ÖBÖ puanları ile duygusal bağlılık alt boyut puanları toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{11b}: ÖBÖ puanları ile devam bağlılığı alt boyut puanları toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{11c}: ÖBÖ puanları ile normatif bağlılık alt boyut puanları toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0₁₂: KİHİÖ puanları orman teşkilatındaki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{12a}: KİHİÖ puanları ile yönetici iletişimi alt boyut puanları orman teşkilatındaki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{12b}: KİHİÖ puanları ile bilgi paylaşımı alt boyut puanları orman teşkilatındaki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{12c}: KİHİÖ puanları ile kurum içi etkinlikler alt boyut puanları orman teşkilatındaki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0₁₃: ÖBÖ puanları orman teşkilatındaki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{13a}: ÖBÖ puanları ile duygusal bağlılık alt boyut puanları orman teşkilatındaki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{13b}: ÖBÖ puanları ile devam bağlılığı alt boyut puanları orman teşkilatındaki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0_{13c}: ÖBÖ puanları ile normatif bağlılık alt boyut puanları orman teşkilatındaki toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

H0₁₄: KİHİÖ puanları ile ÖBÖ puanları arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır.

H0_{14a}: KİHİÖ puanları ile duygusal bağlılık alt boyut puanları arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır.

H0_{14b}: KİHİÖ puanları ile devam bağlılığı alt boyut puanları arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır.

H0_{14c}: KİHİÖ puanları ile normatif bağlılık alt boyut puanları arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır.

H0₁₅: Yönetici iletişimi alt ölçek puanları ile ÖBÖ puanları arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır.

H0_{15a}: Yönetici iletişimi alt ölçek puanları ile duygusal bağlılık alt boyut puanları arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır.

H0_{15b}: Yönetici iletişimi alt ölçek puanları ile devam bağlılığı alt boyut puanları arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır.

H0_{15c}: Yönetici iletişimi alt ölçek puanları ile normatif bağlılık alt boyut puanları arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır.

H0₁₆: Bilgi paylaşımı alt ölçek puanları ile ÖBÖ puanları arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır.

H0_{16a}: Bilgi paylaşımı alt ölçek puanları ile duygusal bağlılık alt boyut puanları arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır.

H0_{16b}: Bilgi paylaşımı alt ölçek puanları ile devam bağlılığı alt boyut puanları arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır.

H0_{16c}: Bilgi paylaşımı alt ölçek puanları ile normatif bağlılık alt boyut puanları arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır.

H0₁₇: Kurum içi etkinlikler alt ölçek puanları ile ÖBÖ puanları arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır.

H0_{17a}: Kurum içi etkinlikler alt ölçek puanları ile duygusal bağlılık alt boyut puanları arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır.

H0_{17b}: Kurum içi etkinlikler alt ölçek puanları ile devam bağlılığı alt boyut puanları arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır.

H0_{17c}: Kurum içi etkinlikler alt ölçek puanları ile normatif bağlılık alt boyut puanları arasında anlamlı ve istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır.

BÖLÜM 5

BULGULAR

Bu bölümde katılımcıların genel özelliklerine ilişkin değerlendirmelere, kurumun iç hedef kitleye yönelik kullandığı araçlara yönelik bulgulara, KİHİ ve ÖBÖ ölçek ifadelerinin betimsel değerlendirmelerine, KİHİ ve ÖBÖ ölçekleri ile alt boyut puanlarının özet istatistiklerine, KİHİ ve ÖBÖ ölçekleri ile alt boyut puanlarının demografik özelliklerle ilişkilerine, KİHİ ve ÖBÖ ilişkisi genel bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulguların istatistiki çözümlenmeleri gerçekleştirilmiş ve çalışma kapsamında kurulan hipotezler ile test edilerek sunulmuştur.

5.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Bu bölüm tanıtıcı özellikler olarak bilinmektedir. Çizelge 5.1’de çalışmaya dahil edilen kurum iç hedef kitlesinin cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, şimdiki görev, toplam çalışma süresi ile orman teşkilatındaki çalışma süresi gibi demografik bilgilerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Çizelge 5.1. Katılımcılara ait demografik özellikler.

Değişken adı	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	96	86,49
	Kadın	15	13,51
Eğitim durumu	Lise	39	37,14
	Ön lisans	17	16,19
	Lisans/Lisans üstü	49	46,67
	Mdr-mdr yrd.	9	8,26
Şu anki görev	İşletme şefi	27	24,77
	Mühendis	9	8,26
	Muhafaza memuru	64	58,72
Yaş	Ort/S.sapma	40,36	8,40
Toplam çalışma süresi (yıl)	Ort/S.sapma	17,88	8,74
Orman teşkilatındaki çalışma süresi (yıl)	Ort/S.sapma	15,45	9,47

Çizelge 5.1’de görüldüğü gibi cinsiyet, eğitim durumu ve şu anki görev kategorik değişken olduğundan her bir kategori yüzdesel ifadeyle verilirken; yaş, toplam ve orman teşkilatındaki çalışma süresi sayısal değer olduğundan ort / s. sapma olarak sunulmuştur. Çalışma örnekleminin %86,49’u (n:96) erkek olup %13,51’i kadındır. Katılımcıların %46,67’si (n:49) lisans/lisans üzeri, %37,14’ü (n:39) lise ve %16,19’u (n:17) ön lisans eğitim düzeyine sahiptir. Şu anki yapmış oldukları görevleri (pozisyonları) değerlendirildiğinde %58,72’si (n:64) orman muhafaza memuru, %24,77’si (n:27) orman işletme şefi, %8,26’sı (n:9) orman işletme müdürü-müdür yardımcısı ve %8,26’sı (n:9) da orman işletme mühendisi görevindedir. Ankete katılan kişilerin yaş ortalaması $40,6 \pm 8,40$ yaş olup toplam çalışma süresi $17,88 \pm 8,74$ yıl ve orman teşkilatında çalışma süresi $15,45 \pm 9,47$ yıl olarak tespit edilmiştir (Çizelge 5.1). Katılımcıların beyan ettikleri orman teşkilatındaki çalışma sürelerinin ortalaması, kurum içi halkla ilişkiler faaliyetleri konusundaki bilgi düzeyleri, haberdar olma ve katılım durumları ile örgütsel bağlılık geliştirme düzeylerinin gerçekliğini yansıttığı düşünülmektedir.

5.2. KURUMUN İÇ HEDEF KİTLEYE YÖNELİK KULLANDIĞI ARAÇLAR

Katılımcılara “*Kurumunuzun iç hedef kitleyi tanıma ve tanıtmaya yönelik kullandıkları araçlardaki başarı durumunu değerlendiriniz.*” şeklinde puanlamaları için sunulan soruya verdikleri yanıtlar Çizelge 5.2 üzerinde gösterilmiştir.

Çizelge 5.2. İç hedef kitleye kuruluşu tanıtmaya araçlarına ve iç hedef kitleyi tanımaya yönelik araçlara verilen başarı puanına ait özet istatistikler.

		Araç adı	Min	Maks	Ort	Ss
İç hedef kitleye kuruluş tanıtmaya yönelik araçları		El kitabı ve broşür	5	10	7,66	1,93
		Kuruluş gazete ve haber bülteni	5	10	7,80	1,99
		Duvar gazetesi, Duyuru tahtası ve afiş	5	10	7,36	1,53
		Dilek kutusu	5	8	5,95	0,84
		Raporlar ve Mektuplar	4	9	5,64	1,65
		Kuruluş toplantıları	3	9	6,13	1,49
		Sergiler	3	9	6,55	2,47
		Kuruluşun ziyarete açılması	2	9	6,11	2,28
		Kapalı devre televizyon	2	9	3,61	1,08
	İç hedef kitleyi tanımaya yönelik araçları		Belgesel kaynaklar (hedef kitle hakkında yazılan <i>kitaplar</i>)	2	8	5,74
		Belgesel kaynaklar (hedef kitle hakkında yazılan <i>raporlar</i>)	2	8	5,88	2,09
		Belgesel kaynaklar (hedef kitle hakkında <i>istatistikler</i>)	3	8	5,91	1,54
		Anketler	4	9	5,01	1,40
		Toplantılar	1	9	6,32	1,97
		Basını izleme (Basında çıkan kuruluş yazıları)	2	10	6,50	2,62
		Çalışanlarla kurulan yüz yüze ilişkiler	3	10	7,95	1,51
		Belgesel kaynaklar (Hedef kitleden gelen <i>mektuplar</i>)	2	9	6,54	2,16
		Belgesel kaynaklar (Hedef kitleden gelen <i>dilekçeler</i>)	2	9	7,14	1,59

İç hedef kitleye kuruluşu tanıtmaya araçları ve iç hedef kitleyi tanımaya yönelik araçlara ait puanların ortalama standart sapmaları, min. ve maks. değerleri Çizelge 5.2’de gösterilmiştir. Katılımcılar tanıtmaya araçlarına min. iki, maks. on puan vermişken; tanıma araçları için en düşük puan bir, en yüksek puan on şeklindedir. Buna göre; İç hedef kitleye kuruluşu tanıtmaya araçları en yüksek puan $7,80 \pm 1,99$ ile kuruluş gazete ve haber bülteni; en az puan ise $3,61 \pm 1,08$ ile kapalı devre televizyon olduğu saptanmıştır. İç hedef kitleyi tanımaya yönelik araçlara ilişkin en yüksek puan $7,95 \pm 1,51$ ile çalışanlarla kurulan yüz yüze ilişkiler, en az puan $5,01 \pm 1,40$ ile anketler olduğu saptanmıştır (Çizelge 5.2).

5.3. KURUM İÇİ HALKLA İLİŞKİLER ÖLÇEK İFADELERİNİN BETİMSEL DEĞERLENDİRMELERİ

Katılımcıların kurum içi halkla ilişkiler ölçeğindeki ifadelerine verdikleri cevapların yüzdeleriyle bu ölçeğin ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistiklerine Çizelge 5.3’te yer verilmiştir.

Kurum içi halkla ilişkiler ölçeğinde en yüksek ortalamaya sahip ifade “Üst Yönetim çalışanlara karşı hoşgörülü davranır (4,48±0,51)” olarak bildirilirken; en düşük ortalama alan ifade “Çalışmış olduğum kurumda, çalışanlar arasında kurumla ilgili dolaşan bilgilerin doğruluğuna inanıyorum (2,87±0,68)” şeklinde puanlanmıştır (Çizelge 5.3). Görüldüğü gibi ölçekteki en yüksek ortalamaya sahip ifade yönetici iletişimi boyutunda yer almakta olup, en düşük ortalamayı alan ifade bilgi paylaşımı boyutunda yer almaktadır.

Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği boyutlarından bilgi paylaşımı boyutunda en yüksek ortalamaya sahip ifade “Çalışanların birbirleriyle kurduğu ilişkide samimiyet ve ilgi hâkimdir (4,17±0,72)” olarak bildirilirken en düşük ortalama alan ifade “Çalışmış olduğum kurumda, çalışanlar arasında kurumla ilgili dolaşan bilgilerin doğruluğuna inanıyorum (2,87±0,68)” şeklinde puanlanmıştır (Çizelge 5.3).

Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği boyutlarından yönetici iletişimi boyutunda en yüksek ortalamaya sahip ifade “Üst Yönetim çalışanlara karşı hoşgörülü davranır (4,48±0,51)” olarak bildirilirken en düşük ortalama alan ifade “Çalışmış olduğum kurumda çalışanlara yönelik düzenlenen kurum içi halkla ilişkiler faaliyetlerini yeterli buluyorum (2,99±1,50)” şeklinde puanlanmıştır (Çizelge 5.3).

Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği boyutlarından kurum içi etkinlikler boyutunda en yüksek ortalamaya sahip ifade “Kurumda düzenlenen sosyal etkinliklere (seminer, kutlama, spor, gezi, davetler) katılmak iş arkadaşlarımla olan sosyal ilişkilerimi güçlendirir (4,46±0,70)” olarak bildirilirken en düşük ortalama alan ifade “Çalışanlara yönelik olarak düzenlenen kurum içi halkla ilişkiler faaliyetleri, çalıştığım kurumda sosyalleşmeye katkı sağlayan bir ortam yaratır (4,02±0,92)” şeklinde puanlanmıştır (Çizelge 5.3). Bu boyuttaki tüm ifadelerdeki puan ortalaması 4,00’ün üzerindedir.

Çizelge 5.3. Kurum içi halkla ilişkiler ile ilgili ifadelerin betimsel istatistikleri.

Kurum içi halkla ilişkiler ile ilgili ifadeler	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Ort±Ss
İşim için gerekli bilgi bana zamanında doğru olarak gelir.	0,0	17,2	31,8	51,0	0,0	3,34±0,76
Üst Yönetim işle ilgili bir karar vermeden önce ilgili çalışanları dinler ve onların fikrini alır.	0,0	32,5	31,8	35,8	0,0	3,03±0,83
Kurumumun amaçları, politikaları, hedefleri ve sorunları yönetim tarafından açıklanır.	15,2	0,0	33,1	30,5	21,2	3,42±1,26
Çalışmış olduğum kurumda, çalışanlar arasında kurumla ilgili dolaşan bilgilerin doğruluğuna inanıyorum.	0,0	30,2	52,3	17,4	0,0	2,87±0,68
Çalışmış olduğum kurumda çalışanlara yönelik düzenlenen kurum içi halkla ilişkiler faaliyetlerini yeterli buluyorum.	32,5	,7	15,9	37,1	13,9	2,99±1,50
Çalışanların birbirleriyle kurduğu ilişkide samimiyet ve ilgi hâkimdir.	0,0	,7	16,6	47,7	35,1	4,17±0,72
Çalışmış olduğum kurumda çalışanlara yönelik olarak düzenlenen tüm faaliyetler konusunda sık sık bilgilendirilirim.	0,0	17,2	14,6	47,0	21,2	3,72±0,99
Çalışmış olduğum kurumda işle ilgili meydana gelen değişikliklerden zamanında ve yeterince haberdar oluyorum.	0,0	17,3	,7	60,0	22,0	3,87±0,95
Çalışanlara yönelik olarak düzenlenen kurum içi halkla ilişkiler faaliyetleri, çalıştığım kurumda sosyalleşmeye katkı sağlayan bir ortam yaratır.	0,0	5,3	25,2	31,8	37,7	4,02±0,92
Çalışanlara yönelik olarak düzenlenen kurum içi etkinlikler çalışmış olduğum kuruma daha çok bağlanmamı sağlar.	0,0	1,3	33,1	6,0	59,6	4,24±0,96
Yönetimin çalışanlarla kurduğu ilişkide samimiyet ve ilgi hâkimdir.	0,0	0,0	37,1	11,3	51,7	4,15±0,93
Kurumda düzenlenen sosyal etkinliklere (seminer, kutlama, spor, gezi, davetler) katılmak iş arkadaşlarımla olan sosyal ilişkilerimi güçlendirir.	0,0	,7	10,0	32,0	57,3	4,46±0,70
Üst Yönetim çalışanlara karşı hoşgörülü davranır.	0,0	0,0	,7	50,3	49,0	4,48±0,51
Kurumda birimler arası iletişimin iyi olduğuna inanıyorum.	8,1	1,3	5,4	53,7	31,5	3,99±1,07
Çalışmış olduğum kurumda kurum içi iletişimi arttırmak adına yeteri kadar sosyal etkinlik düzenlenir.	12,6	15,2	21,2	49,0	2,0	3,13±1,10
İşim için gerekli bilgi direkt ilgili kişiden gelir.	2,0	,7	17,9	38,4	41,1	4,16±0,88
İş ve diğer konularla ilgili dilek, öneri ve şikâyetlerimi yönetime kolaylıkla iletebilirim.	0,0	0,0	17,2	32,5	50,3	4,33±0,75

1: Kesinlikle katılıyorum 2:katılmıyorum 3:kararsızım 4:katılıyorum 5: kesinlikle katılıyorum

Kurum içi halkla ilişkiler ölçek ifadelerine her bir likert düzeyinde verilen cevapların en yüksek oranlarına Çizelge 5.3'te yer verilmiştir. Katılımcıların %32,5'i çalışmış olduğu kurumda çalışanlara yönelik faaliyetlerin yeterli olduğuna kesinlikle katılmamaktadır. Ankete katılanların %32,5'i üst yönetimin işle ilgili karar vermeden önce çalışanlarını dinleme ve onların fikrini alma ifadesine katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca %30,2'si çalıştığı kurumda çalışanlar arasında kurumla ilgili

dolaşan bilgilerin doğruluğuna inanma ifadesine katılmadığını bildirmiş hatta %52,3'ü bu ifadeye kararsızım şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların %60'ı çalışmış oldukları kurumda işle ilgili meydana gelen değişikliklerden zamanında ve yeterince haberdar olma fikrine ve %53,7'si kurumda birimler arası iletişimin iyi olduğu fikrine katıldıklarını beyan etmişlerdir. Ankete katılım sağlayanların %59,6'sı kurumda düzenlenen kurum içi halkla ilişkiler faaliyetlerinin kurumdaki sosyalleşmeye olan katkısına kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir (Çizelge 5.3).

5.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEK İFADELERİNİN BETİMSSEL DEĞERLENDİRMELERİ

Ankete katılanların örgütsel bağlılık ölçeğindeki ifadelerle vermiş oldukları cevapların yüzdeleriyle bu ölçeğin ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistikleri Çizelge 5.4'te sunulmuştur.

Örgütsel bağlılık ölçeğinde en yüksek ortalamaya sahip ifade “Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmayı isteseydim dahi bu bana çok zor gelirdi (4,20±0,70)” olarak bildirilirken en düşük ortalama alan ifade “Bu kurumda çalışmaya devam etme konusunda yöneticilere karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum (2,37±1,05)” şeklinde puanlanmıştır (Çizelge 5.4). Görüldüğü gibi ölçekteki en yüksek ortalamaya sahip ifade devam bağlılığı boyutunda yer almakta olup, en düşük ortalamayı alan ifade normatif bağlılık boyutunda yer almaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeği boyutlarından duygusal bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya sahip ifade “Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder (3,76±0,66)” olarak bildirilirken en düşük ortalama alan ifade “Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum (3,43±1,32)” şeklinde puanlanmıştır (Çizelge 5.4).

Örgütsel bağlılık ölçeği boyutlarından devam bağlılığı boyutunda en yüksek ortalamaya sahip ifade “Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmayı isteseydim dahi bu bana çok zor gelirdi (4,20±0,70)” olarak bildirilirken en düşük ortalama alan ifade

“Kurumumdan şu anda ayrılmaya karar vermem durumunda hayatımın önemli bir bölümü alt üst olur (2,77±1,25)” şeklinde puanlanmıştır (Çizelge 5.4).

Örgütsel bağlılık ölçeği boyutlarından *normatif bağlılık* boyutunda en yüksek ortalamaya sahip ifade “Benim için avantajlı olsa dahi, kurumumdan ayrılmamın şu anda doğru olmadığını düşünüyorum (3,99±1,03)” olarak bildirilirken en düşük ortalama alan ifade “Bu kurumda çalışmaya devam etme konusunda yöneticilere karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum (2,37±1,05)” şeklinde puanlanmıştır (Çizelge 5.4).

Çizelge 5.4. Örgütsel bağlılık ile ilgili ifadelerin betimsel istatistikleri.

Örgütsel bağlılık ile ilgili ifadeler	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Ort±Ss
Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	0,0	2,0	30,7	56,7	10,7	3,76±0,66
Çalıştığım kurumun problemlerini, gerçekten de kendi problemlerim gibi görüyorum.	0,0	31,3	16,7	26,7	25,3	3,46±1,18
Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum.</u>	10,7	17,3	16,0	30,7	25,3	3,43±1,32
Bu kuruma karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum.</u>	0,0	16,7	26,7	31,3	25,3	3,65±1,04
Kendimi bu kurumda “ailenin bir parçası” gibi <u>görmüyorum.</u>	1,3	28,0	15,3	31,3	24,0	3,49±1,17
Çalıştığım kurumun, benim için çok özel bir yeri vardır.	0,0	15,3	15,3	48,0	21,3	3,75±0,96
Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.	0,0	31,3	0,0	47,3	21,3	3,59±1,14
Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmayı isteseydim dahi bu bana çok zor gelirdi.	0,0	0,0	16,2	48,0	35,8	4,20±0,70
Kurumumdan şu anda ayrılmaya karar vermem durumunda hayatımın önemli bir bölümü alt üst olur.	16,1	30,9	24,8	16,1	12,1	2,77±1,25
Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	,7	45,6	0,0	30,9	22,8	3,30±1,28
Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	16,1	16,8	15,4	0,0	51,7	3,54±1,61
Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	2,0	9,3	38,7	9,3	40,7	3,77±1,14
Bu kurumda çalışmaya devam etme konusunda yöneticilere karşı bir minnet borcu/sorumluluk <u>hissetmiyorum.</u>	11,3	61,3	16,7	0,0	10,7	2,37±1,05
Benim için avantajlı olsa dahi, kurumumdan ayrılmamın şu anda doğru olmadığını düşünüyorum.	8,7	0,0	,7	64,7	26,0	3,99±1,03
Çalıştığım kurumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.	16,7	0,0	10,0	43,3	30,0	3,70±1,35
Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	16,9	14,9	25,7	31,1	11,5	3,05±1,27
Bu kurumumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılmam.	17,3	29,3	,7	26,7	26,0	3,15±1,51
Kurumuma çok şey borçluyum.	15,3	16,7	0,0	57,3	10,7	3,31±1,30

1: Kesinlikle katılmıyorum 2:katılmıyorum 3:kararsızım 4:katılıyorum 5: kesinlikle katılıyorum

Örgütsel bağlılık ölçek ifadelerine her bir likert düzeyinde verilen cevapların en yüksek oranları Çizelge 5.4'te sunulmuştur. Bu bağlamda katılımcıların %17,3'ü kurumunda yer alan insanlara karşı bir minnet borcu veya sorumluluk hissettiği için kurumundan şu anda ayrılmayacağına dair ifadeye kesinlikle katılmamaktadır. Ankete katılanların %61,3'ü kurumunda çalışmaya devam etme konusunda yöneticilere karşı bir minnet borcu veya sorumluluk hissetmediğine yönelik ifadeye katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca %38,7'si çalıştığı kurumdan ayrılacak olsa uygun alternatiflerinin az olduğu ifadesine kararsızım şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların %64,7'si kendisi için avantajlı olsa bile kurumundan ayrılmasının şu anda doğru olmadığı ifadesine katıldıklarını beyan etmişlerdir. Ankete katılım sağlayanların %51,7'si eğer kuruma kendinden bu kadar çok şey katmamış olsaydı başka yerde çalışmayı düşünebilme ifadesine kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir (Çizelge 5.4).

5.5. KURUM İÇİ HALKLA İLİŞKİLER VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEKLERİ İLE ALT BOYUT PUANLARI ÖZET İSTATİSTİKLERİ

Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği ve Örgütsel bağlılık ölçekleri ile alt boyut puanlarına ilişkin özet istatistikler Çizelge 5.5'te gösterilmiştir. Verilerin normallik varsayımına uygun olup olmadığına basıklık çarpıklık değerleri incelenerek bu değerlerin $\pm 2,0$ arasında olmasında (George ve Mallery, 2010) değerlerin normal dağılım gösterdiği değerlendirilmiş olup gruptaki veri sayısı az olan durumlarda parametrik olmayan testler veri sayısının yeterli olduğu durumlarda analizler parametrik testler ile gerçekleştirilmiştir.

Çizelge 5.5. Ölçek puanlarına ilişkin özet istatistikler.

Ölçek ve alt boyutları	Min	Maks	Çarpıklık	Basıklık	Ortalama	S.sapma	Düzye
Yönetici iletişimi	2,43	4,71	-0,54	-1,32	3,72	0,77	Yüksek
Bilgi paylaşımı	2,29	4,57	-0,01	-0,90	3,64	0,63	Yüksek
Kurum içi etkinlikler	2,00	5,00	-0,24	-1,34	4,23	0,74	Çok yüksek
Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği	2,65	4,71	-0,29	-1,47	3,78	0,66	Yüksek
Duygusal bağlılık	2,33	5,00	0,06	-1,32	3,59	0,84	Yüksek
Devam bağlılığı	1,67	5,00	-0,26	-1,10	3,51	0,92	Yüksek
Normatif bağlılık	1,33	4,17	-0,95	-0,55	3,26	0,91	Orta
Örgütsel bağlılık ölçeği	1,94	4,44	-0,71	-0,58	3,45	0,73	Yüksek

Çizelge 5.5'e göre katılımcıların kurum içi halkla ilişkiler alt boyutları puanlarından elde edilen tutumların kurum içi etkinlikler ($\bar{X}= 4,23$; Ss: 0,74) çok yüksek, yönetici iletişimi ($\bar{X}= 3,72$; Ss: 0,77) yüksek ve bilgi paylaşımının ($\bar{X}= 3,64$; Ss: 0,63) da yüksek olduğu görülmekte olup; katılımcıların genel olarak olumlu görüşlere sahip olduğunu söylemek mümkündür. Aynı zamanda kurum içi halkla ilişkiler toplam ortalaması ise bu bulguyu desteklemektedir ($\bar{X}= 3,78$; Ss: 0,66).

Katılımcıların örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ($\bar{X}= 3,54$; Ss: 0,84) ve devam bağlılığı ($\bar{X}= 3,51$; Ss: 0,92) için yüksek düzeyde tutuma sahip oldukları ortaya konmuş iken normatif bağlılık ($\bar{X}= 3,26$; Ss: 0,91) için orta düzeyde tutuma sahip oldukları bulunmuştur. Kısacası örgütsel bağlılık toplam ortalamasının ($\bar{X}= 3,45$; Ss: 0,73) yüksek düzeyde olması bu konuda katılımcıların olumlu görüşlerinin bulunduğunu vurgulamaktadır (Çizelge 5.5).

5.6. KURUM İÇİ HALKLA İLİŞKİLER VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEKLERİ İLE ALT BOYUT PUANLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER İLE İLİŞKİLERİ

Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği ve Örgütsel bağlılık ölçekleri ile alt boyutlarına dair katılımcıların demografik bilgileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı ortaya konmuştur. Çizelge 5.6'da ölçek puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına yönelik, Çizelge 5.7'de ölçek puanlarının eğitim düzeyine göre karşılaştırılmasına yönelik, Çizelge 5.8'de ölçek puanlarının görevlerine göre karşılaştırılmasına yönelik ve Çizelge 5.9'da ölçek puanları ile yaş, toplam çalışma süresi ve orman teşkilatındaki toplam hizmet süresi arası ilişkiye yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Ankete katılım sağlayanların Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği ve Örgütsel bağlılık ölçekleri ile alt boyutlarına ilişkin verdikleri puanlar ile cinsiyetleri açısından istatistiki yönden anlamlı farklılıkların olup olmadığını belirlemede "*Mann Whitney-U testi*" yapılmış, teste ilişkin bulgular Çizelge 5.6'da sunulmuştur.

Çizelge 5.6. Ölçek puanlarının cinsiyet bakımından karşılaştırılması.

Ölçek ve alt boyutları	Grup	n	$\bar{X}\pm Ss$	z	p
Yönetici iletişimi	Erkek	96	3,74±0,81	-0,34	0,73
	Kadın	15	3,66±0,82		
Bilgi paylaşımı	Erkek	96	3,69±0,66	-0,79	0,43
	Kadın	15	3,53±0,71		
Kurum içi etkinlikler	Erkek	96	4,28±0,75	-0,40	0,69
	Kadın	15	4,22±0,78		
Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği	Erkek	96	3,81±0,70	-0,66	0,51
	Kadın	15	3,71±0,74		
Duygusal bağlılık	Erkek	95	3,63±0,91	-0,53	0,59
	Kadın	15	3,54±0,97		
Devam bağlılığı	Erkek	95	3,42±0,95	-0,12	0,91
	Kadın	15	3,33±0,94		
Normatif bağlılık	Erkek	95	3,19±0,94	-0,52	0,61
	Kadın	15	2,93±1,17		
Örgütsel bağlılık ölçeği	Erkek	95	3,41±0,76	-0,44	0,66
	Kadın	15	3,27±0,91		

z:Mann Whitney-U test

Çizelge 5.6’da görüldüğü gibi *Mann Whitney-U testi değerlendirildiğinde*; örgütsel bağlılık ölçeğiyle devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılığın alt boyutlarına ilişkin verdileri puanlar kişilerin cinsiyeti bakımından istatistiksel yönden anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır ($p>0,05$). Ayrıca kurum içi halkla ilişkiler ölçeği ile yönetici iletişimi, bilgi paylaşımı, kurum içi etkinlikler alt boyutlarına ilişkin verdileri puanlarının da kişilerin cinsiyeti bakımından istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konmuştur ($p>0,05$). Bu bulguya göre $H0_2$, $H0_{2a}$, $H0_{2b}$, $H0_{2c}$, $H0_3$, $H0_{3a}$, $H0_{3b}$, $H0_{3c}$ hipotezleri kabul edilmiştir.

Ankete katılım sağlayanların Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği ve Örgütsel bağlılık ölçekleri ile alt boyutlarına ilişkin verdileri puanlar ile eğitim düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesine dair “*Kruskal Wallis-H testi*” yapılmış ve teste dair bulgulara Çizelge 5.7 üzerinde sunulmuştur.

Çizelge 5.7. Ölçek puanlarının eğitim düzeyine göre karşılaştırılması.

Ölçek ve alt boyutları	Grup	n	$\bar{X} \pm Ss$	X^2	sd	p	Fark
Yönetici iletişimi	Lise ¹	39	3,70±0,80	0,73	2.	0,70	
	Ön lisans ²	17	3,72±0,78				
	Lisans/Lisans üstü ³	49	3,77±0,82				
Bilgi paylaşımı	Lise ¹	39	3,70±0,74	0,70	2	0,71	
	Ön lisans ²	17	3,76±0,68				
	Lisans/Lisans üstü ³	49	3,60±0,63				
Kurum içi etkinlikler	Lise ¹	39	4,33±0,78	1,12	2	0,57	
	Ön lisans ²	17	4,29±0,74				
	Lisans/Lisans üstü ³	49	4,25±0,76				
Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği	Lise ¹	39	3,81±0,74	0,73	2	0,69	
	Ön lisans ²	17	3,84±0,70				
	Lisans/Lisans üstü ³	49	3,79±0,70				
Duygusal bağlılık	Lise ¹	38	3,57±0,97	0,11	2	0,95	
	Ön lisans ²	17	3,61±0,91				
	Lisans/Lisans üstü ³	49	3,68±0,91				
Devam bağlılığı	Lise ¹	38	3,58±0,93	6,92	2	0,03	3<1,2
	Ön lisans ²	17	3,75±0,97				
	Lisans/Lisans üstü ³	49	3,11±0,89				
Normatif bağlılık	Lise ¹	38	3,29±0,97	4	2	0,14	
	Ön lisans ²	17	3,38±0,98				
	Lisans/Lisans üstü ³	49	2,92±0,99				
Örgütsel bağlılık ölçeği	Lise ¹	38	3,48±0,80	4,80	2	0,09	
	Ön lisans ²	17	3,58±0,82				
	Lisans/Lisans üstü ³	49	3,24±0,77				

X^2 :Kruskal Wallis-H test

Çizelge 5.7’de *Kruskal Wallis-H testi* sonucuna göre kurum içi halkla ilişkiler ölçeği ile yönetici iletişimi, bilgi paylaşımı, kurum içi etkinlikler alt boyutlarına ilişkin verdileri puanları da kişilerin eğitim durumu bakımından istatistiki yönden anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu bulguya göre; $H0_4$, $H0_{4a}$, $H0_{4b}$, $H0_{4c}$ hipotezleri kabul edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğiyle normatif bağlılık ve duygusal bağlılık alt boyutlarına ilişkin verdileri puanlar kişilerin eğitim düzeyi açısından istatistiksel yönden anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konmuştur ($p>0,05$). Bu bulguya göre; $H0_5$, $H0_{5a}$, $H0_{5c}$ hipotezleri kabul edilmiştir. Ancak devam bağlılığı boyut puanları kişilerin eğitim düzeyi bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ($X^2:6,92$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında bulunduğu *Bonferroni çoklu karşılaştırma testiyle* analiz edildiğinde lisans/lisans üstü eğitim düzeyine ($\bar{X} \pm Ss:3,11 \pm 0,89$) sahip kişilerin devam bağlılığı boyut puanları lise ($3,58 \pm 0,93$) eğitim düzeyi ile ön lisans eğitim düzeyine ($3,75 \pm 0,97$) sahip kişilere göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Ortaya çıkan bu bulguya göre kişilerin eğitim düzeyi

arttıkça devam bağılıklarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Böylece $H0_{5b}$ hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların kurum içi halkla ilişkiler ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçekleri ile alt boyutlarına ilişkin verdikleri puanlar ile buldukları pozisyonları (görevleri) bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla “*Kruskal Wallis-H testi*” yapılmış ve teste dair bulgulara Çizelge 5.8’de yer verilmiştir.

Çizelge 5.8. Ölçek puanlarının katılımcıların görevlerine göre karşılaştırılması.

Ölçek ve alt boyutları	Grup	n	$\bar{X} \pm Ss$	X^2	sd	p	Fark
Yönetici iletişimi	Mdr-mdr yrd. ¹	9	3,92±0,80	6,90	3	0,08	
	İşletme şefi ²	27	3,58±0,81				
	Mühendis ³	9	4,25±0,70				
	Muhafaza memuru ⁴	64	3,67±0,82				
Bilgi paylaşımı	Mdr-mdr yrd. ¹	9	3,95±0,53	7,10	3	0,07	
	İşletme şefi ²	27	3,41±0,66				
	Mühendis ³	9	3,94±0,35				
	Muhafaza memuru ⁴	64	3,68±0,68				
Kurum içi etkinlikler	Mdr-mdr yrd. ¹	9	4,48±0,63	4,92	3	0,18	
	İşletme şefi ²	27	4,06±0,75				
	Mühendis ³	9	4,63±0,39				
	Muhafaza memuru ⁴	64	4,30±0,74				
Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği	Mdr-mdr yrd. ¹	9	4,03±0,61	6,72	3	0,08	
	İşletme şefi ²	27	3,59±0,71				
	Mühendis ³	9	4,19±0,46				
	Muhafaza memuru ⁴	64	3,79±0,71				
Duygusal bağlılık	Mdr-mdr yrd. ¹	9	4,06±0,88	10,33	3	0,02	2<3
	İşletme şefi ²	27	3,39±0,88				
	Mühendis ³	9	4,30±0,66				
	Muhafaza memuru ⁴	63	3,58±0,94				
Devam bağlılığı	Mdr-mdr yrd. ¹	9	3,54±0,72	5,85	3	0,12	
	İşletme şefi ²	27	3,06±0,96				
	Mühendis ³	9	2,87±0,82				
	Muhafaza memuru ⁴	63	3,54±0,92				
Normatif bağlılık	Mdr-mdr yrd. ¹	9	3,54±0,64	6,89	3	0,08	
	İşletme şefi ²	27	2,69±1,10				
	Mühendis ³	9	2,96±0,72				
	Muhafaza memuru ⁴	63	3,28±0,95				
Örgütsel bağlılık ölçeği	Mdr-mdr yrd. ¹	9	3,71±0,54	7,73	3	0,05	
	İşletme şefi ²	27	3,04±0,85				
	Mühendis ³	9	3,38±0,50				
	Muhafaza memuru ⁴	63	3,47±0,78				

X^2 :Kruskal Wallis-H testi

Çizelge 5.8 incelendiğinde *Kruskal Wallis-H testi* sonucuna göre kurum içi halkla ilişkiler ölçeği ile yönetici iletişimi, bilgi paylaşımı, kurum içi etkinlikler alt

boyutlarına ilişkin verdileri puanları da kişilerin görev yeri bakımından istatistiki yönden anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Buna göre; ***H0₆, H0_{6a}, H0_{6b}, H0_{6c} hipotezleri kabul edilmiştir.*** Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğiyle normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarına ilişkin verdileri puanları kişilerin görev yeri bakımından istatistiki yönden anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Bu bulgu değerlendirildiğinde; ***H0₇, H0_{7b}, H0_{7c} hipotezleri kabul edilmiştir.*** Fakat örgütsel bağlılık ölçeği boyutlarında yer alan duygusal bağlılık boyut puanları kişilerin görevleri açısından istatistiki yönden anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır (X^2 : 10,33; $p<0,05$). Böylece ***H0_{7a} reddedilmiştir.*** Söz konusu bu farkın hangi gruplar arasında bulunduğuna ***Bonferroni çoklu karşılaştırma testiyle*** bakıldığında orman işletme şefi görevinde bulunan kişilerin duygusal bağlılık boyut puanlarının diğer işletme mühendislerinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların kurum içi halkla ilişkiler ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçekleri ile alt boyutlarına ilişkin verdileri puanlar ile yaş, toplam çalışma süresi ve orman teşkilatındaki toplam hizmet süreleri arasında istatistiksel bir ilişki bulunup bulunmadığını ortaya koymak için “***Korelasyon analizi***” uygulanmış olup teste ilişkin bulgular Çizelge 5.9’da yer almıştır.

Çizelge 5.9. Ölçek puanları ile yaş, toplam çalışma süresi ve orman teşkilatındaki toplam hizmet süresi arasındaki ilişkiler.

Ölçek ve alt boyutları		Yaş	Toplam çalışma süresi	Orman teşkilatındaki toplam hizmet süresi
Yönetici iletişimi	r	0,14	0,16	0,19
	p	0,14	0,08	0,06
Bilgi paylaşımı	r	0,23	0,25	0,29
	p	0,01	0,01	0,01
Kurum içi etkinlikler	r	0,22	0,25	0,28
	p	0,02	0,01	0,01
Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği	r	0,20	0,22	0,25
	p	0,04	0,02	0,01
Duygusal bağlılık	r	0,12	0,14	0,15
	p	0,23	0,16	0,13
Devam bağlılığı	r	0,17	0,14	0,20
	p	0,08	0,14	0,04
Normatif bağlılık	r	0,17	0,16	0,20
	p	0,07	0,09	0,03
Örgütsel bağlılık ölçeği	r	0,19	0,18	0,22
	p	0,06	0,06	0,02

r: Pearson korelasyon katsayısı *Korelasyon derecesi olarak* $\pm 1 \leq r \leq \pm 0,7$ *Kuvvetli İlişki*, $\pm 0,7 \leq r \leq \pm 0,3$ *Orta Düzeyde İlişki*, $\pm 0,3 \leq r \leq \pm 0$ *Zayıf İlişki* baz alınmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Çizelge 5.9’da görüldüğü gibi “*Kurum içi halkla ilişkiler*” ölçeği genel puanları ile yaş (r:0,20; p<0,05), toplam çalışma süresi (r:0,22; p<0,05) ve orman teşkilatındaki toplam hizmet süresi (r:0,25; p<0,05) arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiki yönden anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Çizelge 5.9). Bu bulguya göre $H0_8$, $H0_{10}$, $H0_{12}$ hipotezleri kabul edilmiştir.

“*Yönetici iletişimi*” puanları; yaş (r:0,14; p>0,05), toplam çalışma süresi (r:0,16; p>0,05) ve orman teşkilatındaki toplam hizmet süresine (r:0,19; p>0,05) göre istatistiki bakımdan anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu bulgu değerlendirildiğinde; $H0_{8a}$, $H0_{10a}$, $H0_{12a}$ hipotezleri kabul edilmiştir.

“*Bilgi paylaşımı*” puanları ile yaş (r:0,23; p<0,05), toplam çalışma süresi (r:0,25; p<0,05) ve orman teşkilatındaki toplam hizmet süresi (r:0,29; p<0,05) arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Çizelge 5.9). Bu bulgu değerlendirildiğinde; $H0_{8b}$, $H0_{10b}$, $H0_{12b}$ hipotezleri reddedilmiştir.

“*Kurum içi etkinlikler*” puanları ile yaş (r:0,22; p<0,05), toplam çalışma süresi (r:0,25; p<0,05) ve orman teşkilatındaki toplam hizmet süresi (r:0,28; p<0,05) arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki ortaya konmuştur (Çizelge 5.9). Bu bulguya göre $H0_{8c}$, $H0_{10c}$, $H0_{12c}$ hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 5.9’da görüldüğü gibi “*Örgütsel bağlılık*” ölçeği genel puanları ile yaş (r:0,19; p>0,05) ve toplam çalışma süresi (r:0,18; p>0,05) arasında istatistiki yönden anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ama örgütsel bağlılık ölçeği genel puanları ile orman teşkilatındaki toplam hizmet süresi (r:0,22; p<0,05) arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştu (Çizelge 5.9). Bu bulguya göre $H0_9$, $H0_{11}$, $H0_{13}$ hipotezleri kabul edilmiştir.

“*Duygusal bağlılık*” puanları; yaş (r:0,12; p>0,05), toplam çalışma süresi (r:0,14; p>0,05) ve orman teşkilatındaki toplam hizmet süresi (r:0,15; p>0,05) açısından istatistiki yönden anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgu değerlendirildiğinde; $H0_{9a}$, $H0_{11a}$, $H0_{13a}$ hipotezleri kabul edilmiştir.

“Devam bağlılığı” puanları ile yaş (r:0,17; p>0,05) ve toplam çalışma süresi (r:0,14; p>0,05) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Buna rağmen devam bağlılığı puanları ile orman teşkilatındaki toplam hizmet süresi (r:0,20; p<0,05) arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur (Çizelge 5.9). Bu bulguya göre $H0_{9b}$, $H0_{11b}$ hipotezleri kabul edilmiş olup $H0_{13b}$ hipotezi reddedilmiştir.

“Normatif bağlılık” puanları; yaş (r:0,17; p>0,05) ve toplam çalışma süresine (r:0,16; p>0,05) göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir. Ancak normatif bağlılık puanları ile orman teşkilatındaki toplam hizmet süresi (r:0,20; p<0,05) arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Çizelge 5.9). Bu bulguya göre $H0_{9c}$, $H0_{11c}$ hipotezleri kabul edilmiş olup $H0_{13c}$ hipotezi reddedilmiştir.

5.7. KURUM İÇİ HALKLA İLİŞKİLER İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Tez çalışmasının da temelini oluşturan; “Kurum içi halkla ilişkiler çalışmaları, örgütsel bağlılığa etki etmekte midir?” sorusuna cevap aramaya yönelik “*Pearson korelasyon analizi*” uygulanmıştır. Böylece kurum içi halkla ilişkiler ile örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişki saptanmış ve iki kavram arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olup olmadığı test edilmiştir. Her iki ölçek/alt boyutlar arası ilişkiye dair bulgular Çizelge 5.10’da sunulmuştur.

Çizelge 5.10. Ölçek puanları arasındaki ilişkiler.

Ölçek ve alt boyutları		1	2	3	4	5	6	7	8
Yönetici iletişimi (1)	r	1,00	0,82	0,80	0,95	0,81	0,33	0,41	0,62
	p		0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Bilgi paylaşımı (2)	r	0,82	1,00	0,84	0,94	0,70	0,57	0,60	0,76
	p			0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Kurum içi etkinlikler (3)	r	0,80	0,84	1,00	0,91	0,70	0,44	0,52	0,67
	p				0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği (4)	r	0,95	0,94	0,91	1,00	0,80	0,46	0,53	0,72
	p					0,01	0,01	0,01	0,01
Duygusal bağlılık (5)	r	0,81	0,70	0,70	0,80	1,00	0,17	0,45	0,64
	p						0,04	0,01	0,01
Devam bağlılığı (6)	r	0,33	0,57	0,44	0,46	0,17	1,00	0,87	0,85
	p							0,01	0,01
Normatif bağlılık (7)	r	0,41	0,60	0,52	0,53	0,45	0,87	1,00	0,95

	p	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Örgütsel bağlılık ölçeği (8)	r	0,62	0,76	0,67	0,72	0,64	0,85	0,95	1,00
	p	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01

r: Pearson korelasyon katsayısı *Korelasyon derecesi olarak* $\pm 1 \leq r \leq \pm 0.7$ *Kuvvetli İlişki*, $\pm 0.7 \leq r \leq \pm 0.3$ *Orta Düzeyde İlişki*, $\pm 0.3 \leq r \leq \pm 0$ *Zayıf İlişki* baz alınmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018).

“Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği” genel puanları ile duygusal bağlılık ($r:0,80$; $p<0,05$) ve örgütsel bağlılık ölçeği ($r:0,72$; $p<0,05$) puanları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği genel puanları ile devam bağlılığı ($r:0,46$ $p<0,05$) ve normatif bağlılık ($r:0,53$; $p<0,05$) puanları ile arasında orta düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Çizelge 5.10). Bu bulguya göre H_{014} , H_{014a} , H_{014b} , H_{014c} hipotezleri reddedilmiştir.

“Yönetici iletişimi” boyut puanları ile duygusal bağlılık ($r:0,81$; $p<0,05$) puanları arasında kuvvetli yani yüksek düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yönetici iletişimi boyut puanları ile devam bağlılığı ($r:0,33$; $p<0,05$), normatif bağlılık ($r:0,41$; $p<0,05$) ve örgütsel bağlılık ölçeği ($r:0,62$; $p<0,05$) puanları ile arasında orta düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Çizelge 5.10). Bu bulguya göre H_{015} , H_{015a} , H_{015b} , H_{015c} hipotezleri reddedilmiştir.

“Bilgi paylaşımı” boyut puanları ile duygusal bağlılık ($r:0,70$; $p<0,05$), örgütsel bağlılık ölçeği ($r:0,76$; $p<0,05$) puanları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bilgi paylaşımı boyut puanları ile devam bağlılığı ($r:0,57$; $p<0,05$) ve normatif bağlılık ($r:0,60$; $p<0,05$) puanları ile arasında orta düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır (Çizelge 5.10). Bu bulguya göre H_{016} , H_{016a} , H_{016b} , H_{016c} hipotezleri reddedilmiştir.

“Kurum içi etkinlikler” boyut puanları ile duygusal bağlılık (Sırasıyla $r:0,70$; $p<0,05$) puanları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kurum içi etkinlikler boyut puanları ile devam bağlılığı ($r:0,44$; $p<0,05$), normatif bağlılık ($r:0,52$; $p<0,05$) ve örgütsel bağlılık ölçeği ($r:0,67$; $p<0,05$) puanları ile arasında orta düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir

ilişki olduğu belirlenmiştir (Çizelge 5.10). Bu bulguya göre $H0_{17}$, $H0_{17a}$, $H0_{17b}$, $H0_{17c}$ hipotezleri reddedilmiştir.

Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği puanlarının (bağımsız değişken) örgütsel bağlılık ölçeği puanlarını (bağımlı değişken) yordanmasına (açıklamasına) yönelik hipotezler Regresyon analizi ile incelenmiş ve ulaşılan sonuçlar Çizelge 5.11’de gösterilmiştir. Regresyon analizi Bağımsız değişken (X) ile ilgili elde edilen bilgilerden yola çıkarak bağımlı değişken (Y) tahmin edilmeye çalışılmaktadır (Eymen, 2007: 93). Regresyon analizindeki varsayımlar değerlendirilirken “Durbin-Watson” istatistiği ile gözlemlerin bağımsızlığı durumuna bakılmıştır. Test istatistiği 0-4 arasında değişmekle birlikte, 2 değeri artıkların ilişkisiz olduğu yani otokorelasyon olmadığı anlamına gelmektedir. 3’ten büyük bir değer bitişik artıklar arasında negatif bir korelasyonu gösterirken 1’in altındaki değer pozitif bir korelasyon belirtmektedir (Field ve Blum, 2017). Yapılan analiz sonucunda Durbin-Watson değerleri 1,93 olup, otokorelasyon olmadığı değerlendirilmiştir.

Çizelge 5.11. Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının yordanmasına ilişkin regresyon analizi bulguları.

Bağımlı değişken: Örgütsel Bağlılık Ölçeği						
	B	S.H	Beta	t	p	VIF
Sabit	0,16	0,24		0,68	0,50	
Yönetici iletişimi	-0,03	0,10	-0,03	-0,28	0,78	3,47
Bilgi paylaşımı	0,79	0,13	0,68	6,13	0,01	4,24
Kurum içi etkinlikler	0,12	0,11	0,12	1,11	0,27	4,01

F(3,146)=66,37 p:0,01<0,05 R:0,760 R²:0,577 Durbin-Watson:1,93

Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının yordanmasına yönelik kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir [F (3,146) = 66,37; p<0,05]. Bilgi paylaşımı puanları örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. (p<0,05). Yani kurum içi halkla ilişkiler çalışmaları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre kurulan regresyon eşitliği: “Örgütsel bağlılık = 0,16 – 0,03 * Yönetici iletişim + 0,79 * Bilgi paylaşımı + 0,12 * Kurum içi etkinlikler” şeklinde verilmiştir. Bilgi paylaşımı ölçeği puanlarındaki

1 birimlik değişim örgütsel bağlılık ölçeği puanında pozitif yönde 0,79 katlık bir değişime sebep olacaktır. Kurulan modelde anlamlı bulunan Bilgi paylaşımı puanlarının örgütsel bağlılık ölçeği puanlarındaki değişimin %57,7'sini açıkladığı görülmektedir ($R^2:0,577$). Bu modelden elde edilen bulgulara göre $H0_1$ hipotezi reddedilmiş olup $H1_1$ hipotezi kabul edilmiştir.

BÖLÜM 6

TARTIŞMA VE SONUÇ

Kurum içi halkla ilişkiler çalışmalarına önem veren örgütlerin çalışanlarında örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik etkinlikler konusundaki yaklaşımların verimli ve başarılı bir kurumun oluşmasındaki katkısı yadsınamaz bir gerçektir. Bu çalışma Sakarya Orman Bölge Müdürlüğü'nde gerçekleştirilen kurum içi halkla ilişkiler çalışmalarının katılımcıların örgütsel bağlılığına etkisinin değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Çalışma örnekleminin %86,49'unun erkek, %46,67'sinin lisans/lisans üzeri eğitim düzeyine sahip olduğu ve %58,72'sinin orman muhafaza memuru görevinde bulunduğu ortaya konmuştur. Katılımcıların yaş ortalaması $40,6 \pm 8,40$ olup toplam çalışma süresi $17,88 \pm 8,74$ ve orman teşkilatında çalışma süresi $15,45 \pm 9,47$ olarak bulunmuştur.

Çalışmada yer verilen kurum içi halkla ilişkiler ölçeğinin genel güvenilirlik katsayısı 0,94 ve örgütsel bağlılık ölçeğinin ise 0,90 olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, ölçekler ile alt boyuttaki puanların kabul edilebilir - yüksek güvenilirlik seviyesi içerisinde olduğunu göstermektedir. Her iki ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik düzeyi incelendiğinde;

1. Bilgi paylaşımı puanlarının güvenilirlik katsayısı (0,89) ve yönetici iletişimi puanlarının güvenilirlik katsayısı (0,81) yüksek güvenilirlikte bulunmuş olup kurum içi etkinlikler puanlarının güvenilirlik katsayısı (0,76) olarak güvenilirliği kabul edilebilir seviyede olarak görülmektedir.
2. Normatif bağlılık puanlarının (0,82), devam bağlılığı puanlarının (0,85) ve duygusal bağlılık puanlarının (0,87) güvenilirliği yüksek bir seviyede olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların iç hedef kitleye kuruluşu tanıtmaya araçlarından en yüksek puanı “kuruluş gazetesi ve haber bültenine”; en az puanı ise “kapalı devre televizyonuna” verdikleri ortaya konmuştur. Ayrıca el kitabı ve broşürler ile duvar gazetesi-duyuru tahtası ve afişlerin de yüksek puanlar alması örgütün kendi hakkındaki bilgileri aktarabileceği bu gibi araçları sürekli olarak güncel tutması gerekmektedir. Kapalı devre televizyonuna verilen puandan bu aracın da daha cazip hale getirilmesi, çekiciliğinin artırılmasına yönelik eylemlere geçilmesi ve hatta bu platformda hangi bilgilere yer verilemesi gerektiği konularında da iç hedef kitlenin bilgisine ve önerilerine başvurulması büyük önem taşımaktadır.

Ankete katılanların iç hedef kitleyi tanımaya yönelik araçlara ilişkin en yüksek puanı çalışanlarla kurulan yüz yüze ilişkiler; en az puanı da anketlere uygun gördükleri bulunmuştur. Çalışanlarıyla kurulan yüz yüze ilişkilere büyük önem veren örgütler halkla ilişkiler çalışmalarının iki temel işlevinden biri olan tanıma fonksiyonunu daha başarılı bir şekilde yerine getirmiş olacaktır. Özellikle katılımcıların iç hedef kitleyi tanımak adına kitaplar, raporlar, istatistikler gibi yazılı kaynaklardan elde edilen veriler yerine kendilerinin muhatap alınmasının daha uygun olacağını düşünmektedirler.

Kurum içi halkla ilişkiler ile ilgili ifadelerin betimsel istatistik bulguları sonucunda sırasıyla en yüksek ilk üç puan üst yönetimin çalışanlarına karşı hoşgörülü davranması, kurumda düzenlenen sosyal etkinliklerde yer almanın iş arkadaşlarıyla sosyal ilişkilerini güçlendirmesi ile iş ve diğer konularla ilgili dilek, öneri ve şikâyetlerini yönetime kolaylıkla iletebilmesi şeklindedir. En az puan ise çalıştıkları kurumda, çalışanlar arasında kurum ile alakalı dolaşan bilgilerin doğruluğu konusuna inanma durumuna verilmiştir. Bir kamu kurumunda informal iletişim çok hassas ve önemli olduğundan yöneticilerin de bunu görmezden gelmemesi gerekir. Bu süreçte informal iletişime güvenin düşük olmasının altında yatan nedenlerin daha ayrıntı bir şekilde araştırılmasında fayda olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili ifadelerin betimsel istatistik bulguları sonucunda ifadelere katılma oranları sırasıyla; kendilerine avantajı dokunsa da kurumundan ayrılmanın şimdi doğru olmadığını düşünenler %90,7 olup şimdiki çalıştığı kurumundan

ayrılmayı istese de bunun kendisine çok zor geleceğini ifade edenler %83,8 ve çalıştığı kurumundan şimdi ayrılacak olsa kendisini suçlu hissedeceğini belirtenler %73,3 şeklindedir. Demirtaş (2023) DKMP 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının %60'ında memuriyetten ayrılma düşüncesi olmadığını ortaya koymuştur. Alici (2023) ise DKMP 7. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının daha iyi bir iş bulduğunda memuriyetten ayrılma yönündeki düşünceye %90 oranında katılmadıklarını bulmuştur. Yılmaz vd. (2017) çalışmalarında, orman işletme şeflerinin yarıdan fazlasının (%54,3) daha iyi bir iş bulabilirse memuriyetten ayrılmayı sık veya çok sık düşündüklerini bildirmişlerdir. En az puan ise “Bu kurumda çalışmaya devam etme konusunda yöneticilere karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum (%72,6)” şeklindeki katılmadıklarını beyan ettikleri ifadeye verilmiştir. McShane and Von Glinov (2009) çalışanların özellikle çalıştıkları kuruluşla özdeşleşmediklerinde, ancak orada kalmaya zorlandıkları için ve işi bırakmak pahalı olacağı için devamlılık sağladıklarını bildirmiştir. Başka bir deyişle, kalmayı seçerler çünkü kalmanın finansal değeri, başka bir yerde çalışmanın değerinden daha yüksektir. Bu gibi durumlarda genellikle bir çalışanın “Bu yerden nefret ediyorum ama bırakmayı göze alamıyorum!” dediğinde büyük olasılıkla finansal hesaplarının olduğu düşünülmektedir.

Bilgi paylaşımı boyutu içerisinde en yüksek ortalama “Çalışanların birbirleriyle kurduğu ilişkide samimiyet ve ilgi hâkimdir” ifadesine ait iken en düşük ortalama alan ifade “Çalışmış olduğum kurumda, çalışanlar arasında kurumla ilgili dolaşan bilgilerin doğruluğuna inanıyorum” şeklindedir. Yönetici iletişimi boyutunda en yüksek ortalamanın “Üst Yönetim çalışanlara karşı hoşgörülü davranı” ifadesine en düşük ortalamanın “Çalışmış olduğum kurumda çalışanlara yönelik düzenlenen kurum içi halka ilişkiler faaliyetlerini yeterli buluyorum” ifadesine verildiği görülmüştür. Kurum içi etkinlikler boyutunda en yüksek ortalamaya sahip ifade “Kurumda düzenlenen sosyal etkinliklere (seminer, kutlama, spor, gezi, davetler) katılmak iş arkadaşlarımla olan sosyal ilişkilerimi güçlendirir” şeklinde olup en düşük ortalama alan ifade “Çalışanlara yönelik olarak düzenlenen kurum içi halkla ilişkiler faaliyetleri, çalıştığım kurumda sosyalleşmeye katkı sağlayan bir ortam yaratır” şeklinde bildirilmiştir.

Duygusal bağlılık boyutunda en yüksek ortalamayı alan ifade “Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder” olarak bildirilirken en düşük ortalama alan ifade “Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum” şeklinde belirtilmiştir. Buradan katılımcıların kurumuna karşı aidiyetinin güçlü olduğu ve kurumuna duygusal bağlılık hissettiği görülmektedir. Örgütsel bağlılıkta ve aidiyet duygusunda yaşanan azalmalar örgütlerde bazı olumsuzluklar yaşanmasını beraberinde getirmektedir. Baykal (2016) kadın orman mühendislerinden oluşan katılımcıların %46,1’inin meslek hayatının geri kalan kısmını çalışmakta olduğu kurumda geçirmenin kendilerini çok mutlu edeceğini bildirmişlerdir. Alkan (2018) örgütsel bağlılık ile aidiyeti duygularının zayıflamaya başladığı durumlarda örgütler adına son derece tehlikeli olan sinizmin ve yabancılaşmanın baş gösterdiğini bildirmektedir. *Devam bağlılığı* boyutunda en yüksek ortalamanın “Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmayı isteseydim dahi bu bana çok zor gelirdi” ifadesine en düşük ortalamanın “Kurumumdan şu anda ayrılmaya karar vermem durumunda hayatımın önemli bir bölümü alt üst olur” ifadesine verildiği görülmüştür. *Normatif bağlılık* boyutunda en yüksek ortalamaya sahip ifade “Benim için avantajlı olsa dahi, kurumumdan ayrılmamın şu anda doğru olmadığını düşünüyorum” olarak bildirilirken en düşük ortalama alan ifade “Bu kurumda çalışmaya devam etme konusunda yöneticilere karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum” şeklindedir. Duygusal bağlılıkla ilgili gruplar arasında ortaya çıkan farklara ***Bonferroni çoklu karşılaştırma testiyle*** bakıldığında orman işletme şefi görevinde bulunan kişilerin duygusal bağlılık boyut puanlarının diğer işletme mühendislerinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Orman İşletme Şefleri ile yüz yüze yapılan derinlemesine görüşmelerde bunun sebebinin “İşletme Şefi’nin diğer pozisyonlardaki mühendislere göre çok daha fazla yıprandığı, sosyal ve hukuki sorunlarla mücadele ettiği, kariyerleriyle ilgili farklı psikososyal durumlar ve belirsizlikler gibi sorunlar nedeniyle” duygusal bağlılıklarının düşük olabileceği kanaatine varılmıştır.

Ölçek puanlarına ilişkin özet istatistikler sonucu yönetici iletişimi, bilgi paylaşımı, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık ölçeği puanlarından elde edilen tutumların yüksek düzeyde, normatif bağlılık boyutu orta düzeyde ve kurum içi etkinlikler boyutunun çok yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Çalışma bulgularına paralel bir şekilde Işık (2020) hem özel sektörem de kamu

sektörü katılımcılarının en yüksek düzeyde algıladıkları alt boyut olarak da kurum içi etkinlikleri bildirmişlerdir. Çalışanlarla kurum içi etkinlikler yoluyla kurulan iletişime önem veren örgütler verimli ve başarılı olmak adına söz konusu faaliyetlerde örnekleri artırma, nitel ve nicel olarak iyileştirmelerle geliştirilmesi konusuna ağırlık vermesi gerekmektedir. Akademik personele yönelik gerçekleştirilen çalışmada (Çalışkan, 2017), öğretim elemanlarındaki duygusal bağlılığın, normatif ve devam boyutlarında yer alan bağlılık seviyelerinden daha pozitif yönlü olduğu ortaya konmuştur. Böyle bir durumun, kurumda çalışmaya devam etmenin gerekliliği olduğundan değil, isteğe yönelik olduğunun göstergesi olduğu bildirilmektedir. Şener (2023) örgütsel bağlılığı çalışanların kurumuna karşı tutumunun bir göstergesi olarak görmekte ve ne kadar güçlü ise çalışanın o kurumda devam etmesinin, daha yoğun çalışmasının ve işe ilişkin beklentilerinin üstünde ve ötesinde performans göstermesinin gerekli olduğu bildirilmiştir. Daşdemir (1998) ise çalışmasında orman işletme yöneticilerinin %43'ünün örgütüne ve işine bağlı, azimle, şevkle ve gayretle çalıştığını ortaya koymuştur.

Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği ve Örgütsel bağlılık ölçekleri ile alt boyutlarına dair katılımcıların demografik bilgiler bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmamasına bakıldığında;

1. Örgütsel bağlılık ölçeği ve kurum içi halkla ilişkiler ölçeği ile alt boyut puanları kişilerin cinsiyeti bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Işık (2020) da çalışmasında halkla ilişkiler çalışmaları için kamu sektörü katılımcılarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma ortaya koyamazken özel sektör için erkeklerdeki kurum içi halkla ilişkilere dair algıların kadınlardan daha yüksek seviyede olduğunu bildirmiştir. Üniversite personeline yönelik gerçekleştirilen çalışmada, kadınların erkek çalışanlardan anlamlı seviyede daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip oldukları bulunmuştur (Şener, 2023). Ormancılık taşra örgütü personeline yönelik gerçekleştirilen bir çalışmada ise erkek orman işletme şeflerinin örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü düzeylerinin kadınlarınkinden daha yüksek olduğu bulunmuştur (Yılmaz vd., 2020). DKMP çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen bir çalışmada

örgüte ve mesleğe bağlılık durumlarının erkek ve kadınlar arasında istatistiksel açıdan farklılaşmadığı ortaya konmuştur (Demirtaş, 2023).

2. Devam bağlılığı boyut puanlarının, kişilerin eğitim düzeylerine göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark gösterdiği bulunmuştur. Bu farklılıkta lisans/lisans üstü eğitim seviyesindeki kişilerin devam bağlılığı boyut puanları lise ve ön lisans eğitim seviyesindeki katılımcılardan daha az olduğu ortaya konmuştur. Diğer ölçek puanları, kişilerin eğitim düzeyi bakımından istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır. Demirtaş (2023) çalışmasında, örgüte ve mesleğe bağlılık konusunda bireylerin eğitim seviyeleri bakımından en az bağlılık seviyesini yüksek lisans eğitime sahip olanların gösterdiğini belirtmişken, lisans eğitime sahip olanların daha yüksek örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyinde olduğunu bildirmişlerdir. Benzer şekilde Alici (2023), örgüte ve mesleğe bağlılığa yönelik yüksek ortalama puanın lisans eğitime sahip kişilerde olduğunu ortaya koymuştur.
3. Örgütsel bağlılık ölçeği boyutlarında yer alan duygusal bağlılık boyut puanları kişilerin görevlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir. Bu farklılıkta orman işletme şefi görevinde bulunan kişilerin duygusal bağlılık boyut puanlarının diğer işletme mühendislerinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Diğer ölçek puanları kişilerin görev yeri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark ortaya koymamaktadır.
4. Bilgi paylaşımı, Kurum içi etkinlikler, Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği genel puanları ile Yaş, Toplam Çalışma Süresi ve Orman Teşkilatındaki Toplam Hizmet Süresi arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmakta olup yönetici iletişimi ölçek puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Ayrıca Normatif bağlılık, Devam bağlılığı, Örgütsel bağlılık ölçeği genel puanlarıyla Orman Teşkilatındaki Toplam Hizmet Süresi arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki göstermekte olup duygusal bağlılık puanları istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir. Işık (2020) çalışmasında yaşa ve çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar ortaya çıkmadığını bildirmiştir. Riggio (2020) çalışmasında örgütsel bağlılık ile yaş, eğitim ve iş başındaki süre arasında

olumlu korelasyon bulunduğunu, daha yaşlı ve daha eğitilmiş çalışanlar ve işletmede daha uzun görev süresine sahip olanların örgüte daha fazla bağlı olma eğilimi gösterdiğini bildirmiştir. McShane and Von Glinov (2009) sadık çalışanların işlerini bırakma ve işten yoksun olma olasılığının daha düşük olduğunu bildirmişlerdir. Örgütsel bağlılığın aynı zamanda müşteri memnuniyetini de artırdığını çünkü uzun süreli çalışanlar iş uygulamaları hakkında daha iyi bilgiye sahip olduklarını iddia etmişlerdir. Uzun süredir kurumda çalışanların örgütsel bağlılığının da arttığını belirtmişlerdir. Çalışkan (2017) hizmet süresi ve yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuş olup değişkenler arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığı görülmüştür. Demirtaş (2023) ve Alici (2023) tarafından gerçekleştirilen her iki çalışmada da DKMP çalışanlarının örgüte ve mesleğe bağlılıkları ile yaş, toplam hizmet süresi ve şu an çalışılan görevdeki süre değişkenleri arasında istatistiksel herhangi bir farklılaşma olmadığı ortaya konmuştur.

Kurum içi halkla ilişkiler ile örgütsel bağlılık ilişkisinde yönetici iletişimi boyut puanları ile duygusal bağlılık puanları arasında yüksek, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık ölçeği puanları ile arasında orta düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Bilgi paylaşımı boyut puanları ile duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık ölçeği puanları arasında yüksek, devam bağlılığı, normatif bağlılık, puanları ile arasında orta düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Taşlıyan vd. (2023) çalışmalarında katılımcıların kurum bilgisine ilişkin algılamalarının duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Çalışkan (2017) çalışması sonucunda akademik personelin kurum içi halkla ilişkiler etkinliklerine yönelik görüşleriyle örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirlemiştir. Böylece personelin kurum içi halkla ilişkiler faaliyetleri konusundaki görüşlerinin olumlu olmasıyla beraber örgütsel bağlılıklarının da arttığı dikkati çekmektedir. Solak (2008) bilgi paylaşımının örgüt içinde bütünlük ve bağlılık sağlayacağını, dostluk ve sevgi duygularını pekiştireceğini ve bu nedenle de kurum içi halkla ilişkiler çalışmalarını için önemli olduğunu vurgulamaktadır. Kurum çalışanları arasındaki iletişimin

kurulmasında ve işlerin daha iyi kavranarak uygulamaya aktarılmasında halkla ilişkilerin yarar sağlaması beklenmektedir (Aydın, 2014).

“İstanbul’daki ormanların yönetiminde halkla ilişkiler çalışmalarının geliştirilmesi olanakları çalıştayı sonuç bildirgesi” kapsamında halkla ilişkiler ve örgütsel bağlılık ilişkisine “*Kurum içi iletişim ve halkla ilişkilerin geliştirilmesi, kurumsal bağlılık ve motivasyon açısından önem taşımaktadır. Ayrıca bu yöndeki çabalar, halkla ilişkiler ile ilgili amaçlara ulaşmada tüm personelin katkısını arttırarak dış hedef kitleye yönelik çalışmaların başarısını olumlu etkileyecektir.*” şeklinde yer verilmiştir.¹ Başka bir çalışmada katılımcıların %54.4’ünün kurum içi iletişimi iyi düzeyde gördüğü ve olumlu yönde memnuniyet bildirdiği bulunmuştur (Alkan, 2018).

Kurum içi halkla ilişkiler ölçek ifadelerinde katılımcılar ortalama puan olarak en yüksek üçüncü sırayı “Çalışanlara yönelik düzenlenen kurum içi etkinlikler çalışmış olduğum kuruma daha çok bağlanmamı sağlamaktadır” ifadesine vermişlerdir. Benzer şekilde Işık (2020) çalışması sonucunda hem özel hem de kamu sektöründeki katılımcıların bu ifadeye en yüksek algıya sahip olduğu ilk beş maddede dördüncü sırada yer verdiğini ortaya koymuştur. Özellikle bu ifadenin kurum içi halkla ilişkiler çalışmalarının örgütsel bağlılığa etkisini ortaya koymayı amaçlayan bu tez çalışması için çok önemli bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Bu ifadeye pozitif yönde katılım sağlandığının ifade edilmesi kurum içi halkla ilişkiler çalışmalarının çalışanların örgütsel bağlılıklarına yapacağı olumlu etki düşünüldüğünde bu etkinliklerin artırılması ve iyileştirilmesine yönelik yaklaşımlara ağırlık verilmesi gerektiği düşünülmektedir. Çalışanların özel günlerinde kurum olarak desteklenmesi ve/veya etkinliklerle hatırlanması (doğum günü kutlaması, mesleki kariyerindeki yıl dönümü tebriği vb); kurum içi ve yaygın teşkilatın faaliyetleriyle çeşitli

¹ İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Orman Fakültesi Ormancılık Politikası ve Yönetimi Anabilim Dalı İstanbul’daki Ormanların Yönetiminde Halkla İlişkiler Çalışmalarının Geliştirilmesi Olanakları Çalıştayı Sonuç Bildirgesi (28.11.2019), <https://orman.iuc.edu.tr/tr/duyuru/istanbuldaki-ormanlarin-yonetiminde-halkla-iliskiler-calismalarinin-gelistirilme-71006A0072004C004D0043004300680074007A00330039007900700046006200610041004F003200370077003200> (Son Erişim: 02.01.2024)

bilgilendirmelere yönelik düzenli dijital mecraların (sosyal medya, e-bülten vb) daha yaygın kullanılması; çalışanların aile bireylerine yönelik desteklerin çeşitlendirilmesi (spor bursları vb); kurum içinde gerçekleştirilecek halkla ilişkiler faaliyetlerinin (piknik vb) sayısının artırılması ve çalışanların çekirdek aile katılımının güçlendirilmesi; kurum için eğitimlerin, çalışanların kişisel gelişimlerini ve psikososyal esenliklerini güçlendirecek şekilde çeşitlendirilmesi (duygusal zeka eğitimi vb); kurum içinde çalışanların biraraya gelerek keyifli zaman geçirmelerini sağlayacak imkanların artırılması (oyun odası, rekreasyon alanları vb); çalışanların kurum içindeki iletişimini güçlendirecek ortak faaliyetlerin (haftalık buluşmalar, çay saatleri vb) geliştirilmesi gibi çalışanların ailenin bir parçası olduğunu hissettirecek aidiyet duygularının desteklenmesi ve sürekliliğinin sağlanması gerekli görülmektedir.

Kurum içi etkinlikler boyut puanları ile duygusal bağlılık puanları arasında yüksek, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık ölçeği puanları ile arasında orta düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kurum içi halkla ilişkiler ölçeği genel puanları ile duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık ölçeği puanları arasında yüksek, devam bağlılığı, normatif bağlılık, puanları ile arasında orta düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın ortaya çıkmasında en önemli faktörün duygusal bağlılık olduğu söylenebilir. Katılımcıların kurum içi etkinliklerdeki ifadelerine verdikleri cevaplara göre duygusal bağlılık puanları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde ilişkinin ortaya çıkması kurumun özellikle bu boyut üzerinde çalışmalara ağırlık vermesi ve çalışanlarının örgütsel bağlılığını artıracak etkinlikler üzerinde durması büyük önem taşımaktadır. Baykal (2016), kadın orman mühendislerinden oluşan katılımcıların yarısının kendisini çalıştığı kuruma duygusal anlamda bağlı hissettiğini ortaya koymuştur. Işık (2020) benzer şekilde çalışmasında katılımcıların en çok tercih ettikleri bağlılık türü olarak duygusal bağlılığı bildirmişlerdir. Duygusal bağlılığa sahip çalışanların kendini örgütün bir parçası olarak gördüğü, çalıştığı kurumun başarılı olması adına daha çok saba sarf edeceğini ve örgütün sorunlarını da kendi sorunları gibi algılayarak kariyerlerini çalışmış oldukları kurumda devam ettirmek istediklerini vurgulamıştır. Dağlı vd. (2018) benzer şekilde örgütüne duygusal olarak bağlanan kişilerin örgüt başarısından kendilerini kişisel olarak sorumlu hissettiklerini ve örgütte kalmaya devam etme isteği gösterdiklerini

bildirmişlerdir. Mermer Üzümlü (2019), literatürde yöneticilerin en çok tercih ettiği örgütsel bağlılık türünün duygusal bağlılık olduğunu belirtmektedir. Ancak bu çalışmaların aksine araştırma sonucu, normatif duygusal bağlılığın duygusal bağlılık ve devam bağlılığına oranla daha değişken hatta tutarsız davranışlar sergilenmesine neden olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırma sonuçları yönetimler tarafından çalışanlarda oluşturulmaya çalışılan bağlılık türünün duygusal bağlılıktan ziyade örgüt içi iletişime ortalama düzeyde önem veren kurumlar için normatif bağlılığa doğru evrilmesi gerektiğini iddia etmiştir. Ayrıca, örgütsel iletişim ve motivasyonla ilgili kendisini sürekli geliştirme vizyonu barındıran kurumlara da çoğu zaman yöneticilerin tercih etmediği devam bağlılığını işaret etmiştir. Devam bağlılığının tüm bağlılık türlerine oranla örgütsel hedeflere ulaşmada en yüksek performansın sergilenmesini sağlayarak iç halkla ilişkiler çalışmalarına yeni açılımlar sunma potansiyeline sahip olduğunun altını çizmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının yordanmasına yönelik kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bilgi paylaşımı puanları örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Bilgi paylaşımı ölçeği puanlarındaki 1 birimlik değişim örgütsel bağlılık ölçeği puanında pozitif yönde 0,79 katlık bir değişime sebep olacaktır. Kurulan modelde anlamlı bulunan Bilgi paylaşımı puanlarının örgütsel bağlılık ölçeği puanlarındaki değişimin %57,7'sini açıkladığı görülmektedir.

Halkla ilişkilerde en önemli iki işlev olan tanıma ve tanıtma olduğundan kurum çalışanlarını tanımaya yönelik çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Bu anlamda çalışmamız ile ortaya koyduğumuz “Kurum içi halkla ilişkiler başarılı olursa, çalışanların örgütsel bağlılığı da kuvvetli olur” sonucuna hizmet edecek faaliyetler üzerinde titizlikle durulmalıdır. Halkla ilişkilerin en önemli özelliği sürekliliğin olması yani örgütsel dışındaki önerilen tüm faaliyetlerin periyodik olarak alınmasının tekrarlanmasıdır. Kurum çalışanlarının sık sık düşüncelerinin alınması, onların görüşlerine ve fikirlerine başvurulması ve bunun da belirli dönemlerde tekrarlanması gerekmektedir.

Sakarya Orman Bölge Müdürlüğü'nün herhangi bir halkla ilişkiler örgütlenmesi bulunmamakta ancak bölge müdürlüğü bünyesindeki “Basın ve İletişim Şube Müdürlüğü” şeklinde oluşturulan haliyle halkla ilişkiler çalışmaları gerçekleştirilmektedir. Aslında halkla ilişkiler çalışmalarını bu şube müdürlüklerinde “Uzman” pozisyonunda görev alacak personel yapmalıdır. Hatta bu uzman kişilerin orman mühendisliğinden veya üniversitelerin halkla ilişkiler birimlerinden mezun, orman mühendisliğinde veya farklı fakültelerde halkla ilişkilerde yüksek lisans yapmış olma şartı taşıması gibi özellikler aranmalıdır. Daha da önemlisi uzman niteliğinde olan bu kişilerle donatılmış böyle bir örgütlenme biriminin orman işletme müdürlüğü düzeyine indirgenmesi hatta halkla ilişkiler şefliğinin bile kurulması son derece önemli ve gerekli görülmekte olup bu tez çalışmasından çıkan sonuçlar ışığı altında da öneri olarak bilim camiasının görüşlerine sunulmaktadır.

Çalışmanın temel sorusu ve bu soruya yönelik oluşturulan hipotezler çerçevesinde ormancılık taşra örgütü çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen kurum içi halkla ilişkiler çalışmalarının çalışanların örgütsel bağlılığına olan etkisi irdelenmeye çalışılmıştır. Çalışma sonuçların bu iki kavram arasındaki ilişkiyi ortaya koyan literatüre yakın bir şekilde olduğu görülmektedir. Belli sınırlılıklar çerçevesinde gerçekleştirilen bu çalışmanın diğer Orman Bölge Müdürlüklerindeki personelin görüşüne de sunulmasında fayda olduğu düşünülmekte olup yeni oluşturulacak ya da revize edilecek politikalara bilgi üretilmesi öngörülmektedir. Bu çalışmaların iç hedef kitle tarafından nasıl algılandığı, örgütsel bağlılık dışında diğer örgütsel davranışları üzerinde ne gibi etkisinin olabileceği mutlaka periyodik olarak araştırılmalıdır. Böylece örgüt kurum içi halkla ilişkiler çalışmalarını etkin ve etkili bir şekilde gerçekleştirme fırsatı bulacaktır. Yönetimin çalışanlarıyla kurduğu iletişim sayesinde örgüt çalışanlarının dile getirdiği ve dile getiremediği birçok nokta hakkında ilk ağızdan fikir ve bilgi sahibi olacak ve böylece çalışanlarının örgütsel bağlılığına artırmada etkili faktörlerin neler olabileceğini ve daha da artırmaya yönelik hangi hususlar üzerinde durarak geliştirme ve iyileştirmeler yapabileceğinin farkına varacaktır. Kurumdaki informal iletişim ve güven güçlendirilmeli, personel kapasitesi artırılmalıdır.

KAYNAKLAR

Akyol, A., Hakverdi, A. E. ve Türkoğlu, T., “Orman mühendislerinin iş doyumunu etkileyen faktörler”, *Turkish Journal of Forest Science*, 6(1), 310-326 (2022).

Alici, S., “Doğa koruma milli parklar VII. bölge müdürlüğü çalışanlarının çalışma performans ve algılarının irdelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, *Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, Karabük, 205 s (2023).

Alkan, H., “Örgütsel bağlılık, sinizm, yabancılaşma ve ormancılık örgütleri”, *Turkish Journal of Forestry*, 19(3), 265-274, DOI: 10.18182/tjf.447275 (2018)

As, N., “Ormancılık yönetiminde halkla ilişkiler”, Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi*, İstanbul (1984).

Asna, M. A., “Halkla ilişkiler”, *İ.İ.T.İ. Akademisi Nihad Sayar- Yayın ve Yardım Vakfı Yayınları* No. 297-524, Bozak Matbaası, 3. Baskı, İstanbul, 303 s. (1979).

Atmış, E., Özden, S. ve Lise, W., “Urbanization pressures on the natural forests in Turkey: an overview”, *Urban Forestry & Urban Greening*, 6, 83-89 (2007).

Aydın, T., “Kamuya ait işletmelerde halkla ilişkiler etkinlik ölçümü (Kastamonu-Daday orman işletme müdürlüğü örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, *Artvin Çoruh Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, Artvin (2014).

Baykal, G. D. Ö., “Kamu sektöründe çalışan kadın orman mühendislerinin mesleki memnuniyetleri ve çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar”, Yüksek Lisans Tezi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, Isparta, 68 s. (2016).

Biber, A., “Halkla ilişkilerde teorik bir çerçeve”, *Vadi Yayınları*: 195, Toplum Dizisi: 65, Birinci Baskı, ISBN: 975-6768-59-2 (2004).

Coşgun, U., “Batı Akdeniz ormancılık araştırma müdürlüğünün 50. yılında orman halk ilişkiler ve sosyal ormancılık araştırmaları”, *Batı Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü 50. Yıl “Bildiriler”*. Çevre ve Orman Bakanlığı Yayın No: 394, Müdürlük Yayın No: 047, Antalya (2008).

Çakmak, A.F. ve Kilci, S., “Kamu yönetiminde halkla ilişkilerin yeri ve önemi”, *Kamu-İş*, 11(4), 219-270, (2011).

Çalışkan, S., “Üniversitelerde kurum içi halkla ilişkiler etkinliklerinin çalışan bağlılığına etkisi: Akademik çalışanlara yönelik bir araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, *Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir, 106 s. (2017).

Çatal, H. A., “Devlet orman işletmeciliğinde halkla ilişkiler işlevinin incelenmesi (Sürmene devlet orman işletme müdürlüğü örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, **Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü**, Trabzon (1997).

Çivilidağ, A., “Endüstri ve örgüt psikolojisi perspektifinden insan”, **Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık**, 2. Basım, ISBN: 978-605-7928-33-7, Ankara, 216 s., (2020).

Çok, N., Kalkan, B., Güneş, Ö., Doğaner, A. ve Pak, M., “Elâzığ orman bölge müdürlüğü personelinin, kuruma bağlılığı, işle bütünleşme, rol çatışması, rol belirsizliği ve iş doyumunu etkileyen etmenlerin incelenmesi”, **Güneydoğu Anadolu Ormanlık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü**, Proje No: 24.6801, Elâzığ (2014).

Çullu, A., “Bartın ili ormanlık örgütünün endüstrilerarası ilişkileri ve kurumsal itibarı”, Yüksek Lisans Tezi, **Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü**, Bartın, 83 s. (2023).

Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B., “Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 17(68), 1765-1777, ISSN: 1304-0278 (2018).

Daşdemir, İ., “Asli orman ürünlerinde fiyat analizi (Zonguldak orman bölge müdürlüğü örneği)”, **Bartın Orman Fakültesi Dergisi**, Üniversite Yayın No: 26 Fakülte Yayın No: 12, ISBN 978-7138-22-7, Bartın, 119 s. (2003).

Daşdemir, İ., “Devlet orman işletmelerinin yönetsel ve örgütsel boyutlarının belirlenmesi”, Orman Bakanlığı, **Doğu Anadolu Ormanlık Araştırma Müdürlüğü**, Teknik Rapor Yayın No:3, ISSN 1300-9486, 70 sayfa, Erzurum (1998).

Daşdemir, İ. ve Çakmak, G., “Giresun-Kulakkaya ve Kemerköprü orman işletme şefliklerinde iş yükü analizi”, **Bartın Orman Fakültesi Dergisi**, 20(2), 278-286, DOI: 10.24011/barofd.409565, (2018).

Daşdemir, İ., “Bilimsel araştırma yöntemleri”, **Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık**, Gözden Geçirilmiş 2. Basım, 210 s (2019).

Demirtaş, S., “Tarım ve orman bakanlığı 10. bölge müdürlüğü çalışanlarında çalışma performans algılarının değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezi, **Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü**, Karabük, 235 s (2023).

Dikilitaş, K. ve Öztürk, A., “Artvin orman bölge müdürlüğü son beş yıllık açık artırma satışlarının irdelenmesi”, **III. Ulusal Karadeniz Ormanlık Kongresi**, Artvin, 20-22 Mayıs 2010, Cilt: I, s. 259-269 (2010).

Durmuş, B., Yurtkoru, S. E. ve Çinko, M., “Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi”, **Beta Basım**, 5. Baskı, İstanbul (2013).

Enez, K. ve Bulut, H., “Teknik personelin iş memnuniyet düzeylerinin değerlendirilmesi: Elazığ orman bölge müdürlüğü örneği sonuçları”, **Turkish Journal of Forest Science**, 6(1), 161-173 (2022).

Ercan, İ. ve İsmet, K., “Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik”, *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (3), 211-216 (2004).

Ertem Eray, T., “Çatışma yönetimi ve halkla ilişkiler”, *Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık* Tic. Ltd. Şti. Birinci basım, XII + 204, ISBN: 978-605-9663-26-7 (2016).

Eymen, U. E., “SPSS 15.0 veri analiz yöntemleri”, *İstatistik Merkezi*. (www.istatistikmerkezi.com) (2007).

Fields, D. L. ve Blum, T. C. “Employee satisfaction in work groups with different gender composition”, *Journal of Organizational Behavior*, 182 (1997).

Geçikli, F., “Halkla ilişkiler ve iletişim”, *Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.* Yayın No: 3899, İletişim Dizisi: 151, ISBN: 978-605-242-437-7 (2019).

George, D. ve Mallery, M., “SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference”, 17.0 update (10. ed.) Boston: **Pearson** (2010).

George, J. M. and Jones, G. R., “Understanding and managing organizational behavior”, *Pearson International Edition*, Fifth Edition, p. 707 (2008).

Geray, U., “Türkiye’de orman kaynakları yönetimi’nin geliştirilmesine ilişkin sorunlar”, *İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, Seri: A, Cilt: 43, Sayı: 2, (1993).

Görpe, S., “Örgütsel iletişimde halkla ilişkiler nerede? stratejiden uygulamaya iç iletişimde yenilikler, (İçinde: Halkla ilişkiler alanına örgütsel davranış yansımaları, Editör: Y.D. Ertürk)”, *Nobel Yayın Dağıtım*, Nobel Yayın No: 1121, İletişim Yayınları Dizisi: 29, ISBN: 978-9944-77-181-8, 343 s., Ankara (2007).

Göztaş, A. ve Baytekin, E. P., “Kalite yolculuğunda halkla ilişkiler”, *Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık* Tic. Ltd. Şti., Nobel yayın no: 1379, İletişim ve halkla ilişkiler: 47, Birinci baskı, X + 246 s., ISBN: 978-605-395-176-6 (2009).

Gürbüz, S. ve Şahin, F. “Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri”, *Seçkin Yayıncılık*, Ankara (2018).

Işık, T., “Kurum içi halkla ilişkiler ve örgütsel bağlılık”, *Çizgi Kitabevi Yayınları* 1110, 272 s., ISBN: 978-605-196-480-5 (2020).

Işıkyakar, F., “Halkla ilişkiler İPRA raporu çevirisi”, *Anadolu Üniversitesi Basımevi*, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi yayın No: 251, Açıköğretim Fakültesi Yayınları No: 120, Eskişehir (1987).

İslamoğlu, A. H. ve Alnaçık, Ü., “Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri” (2009).

Kalıpsız, A. “Odun fiyatının teşekkülü Orman Genel Müdürlüğü’nün fiyat politikası ve problemleri”, *İ. Ü. Orman Fakültesi Dergisi*, A 16(1), 87-109 (1966).

Karaca, S., “Bilimsel araştırma yöntemleri”, *Gazi Kitabevi*, ISBN: 978-625-7530-62-0, Ankara (2021).

Karalar, R., “İşletme yönetiminde halkla ilişkiler”, *Baran Ofset*, Düzeltilmiş Yeni Baskı, ISBN: 975-7114-01-4, 296 s. (2007).

Kayacan, A., Alkan, S., Yılmaz, E., Bayır, Y. ve Alkan, U. M., “Ormancılık çalışmalarını kamuoyuna duyuracak etkili kitle iletişim araçlarına yönelik mevcut durum analizi (Isparta OBM örneği)”, *Ormancılık Araştırma Dergisi*, 7(2), 131-146, DOI: <https://doi.org/10.17568/ogmoad.692363> (2020).

Kazancı, M., “Halkla ilişkiler - kurumsal ve uygulamaya ilişkin sorunlar”, *Savaş Yayınları* 2, Olgaç Matbaası, İkinci Baskı, 165 s (1982).

Kazancı, M., “Kamuda ve özel sektörde halkla ilişkiler”, *Turhan Kitabevi Yayınları*, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar 7, ISBN: 975-7425-36-2, Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, 296 s (1997).

Kıncal, R. Y., “Bilimsel araştırma yöntemleri”, *Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık*, 6. Basım, ISBN: 978-605-133-512-4, 299 s. (2020).

Kocabaş, F., Elden, M. ve Yurdakul N., “Reklam ve halkla ilişkilerde hedef kitle”, *İletişim Yayınları* 511, Başvuru Dizisi 3, Birinci baskı, İstanbul (1999).

Korkmaz, M. ve Baykal, G. D. Ö., “Kadın orman mühendislerinde iş doyumunu etkileyen faktörler ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki”, *Turkish Journal of Forestry*, 19(1), 83-90, DOI: 10.18182/tjf.400667 (2018).

McShane, S. L. ve Von Glinov, M. A., “Organizational behavior: emerging knowledge and practice for the real world”, *McGrow-Hill/Irwin*, 5th. Edition, ISBN: 978-0-07-338123-7, 633 pages, New York (2010).

Mermer Üzümlü, A., “Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler üzerine projektif bir çalışma”, *Atatürk İletişim Dergisi Sayı*, 17, 111-132. <https://doi.org/10.32952/atauniiletisim.582166> (2019).

Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A., “Commitment to organizations and occupations: extensions and test of a three-component conceptualization”, *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551 (1993).

OGM, “T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı Orman Genel Müdürlüğü Sakarya Orman Bölge Müdürlüğü kayıtları”, (2023).

Özdemir, H., “Örgütsel bağlılık”, (İçinde: Örgütsel Davranış Üzerine- Literatürel Analiz ve Ölçekler), Editör: M. Ak), *Nobel Akademik Eğitim Danışmanlık*, Yayın No: 3382, ISBN: 978-625-439-337-2, 735 s., Ankara (2021).

Özdönmez, M., Akesen, A. ve Ekizoğlu, A., “Halkla ilişkiler”, *İstanbul Üniversitesi Yayınları*, AB Ofset Basım, Yayın, Matbaacılık ve Ambalaj Sanayii, İstanbul (1999).

Özdönmez, M., “Ormancılık ve halkla ilişkiler”, *İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, Seri: B, Cilt: 34, Sayı: 4 (1984).

Özer, M. A., “Halkla ilişkiler dersleri”, *Gazi Kitabevi*, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 4. Baskı, ISBN: 978-605-344-642-2, 405 s., Ankara (2018).

Özyürek, E., “Ormancılıkta halkla ilişkiler”, Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul, 85 s. (1993).

Riggio, R. E., “Introduction to industrial/organizational psychology Sixth ed.”, Çeviri Editörü, Belkıs ÖZKARA, *Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık*, 6. Basımdan Çeviri, ISBN: 978-605-133-682-4, Ankara, 489s (2020).

Solak, E., “Türkiye’de ormancılık örgütünün halkla ilişkiler çalışmalarının değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezi, *Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, Ankara (2008).

Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G., “Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri”, Anı Yayıncılık, Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, Ankara, ISBN: 978-605-170-317-6 (2019).

Summak, M. E., “Özel ve kamu kuruluşlarında halkla ilişkiler”, *İKSAD Yayınevi*, ISBN: 978-625-7279-46-8 (2020).

Şener, A. O., “Üniversitelerde halkla ilişkiler faaliyetlerinin örgütsel bağlılığa etkisinin değerlendirilmesi”, Doktora Tezi, *Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, İstanbul (2023).

Taşlıyan, M., Okur, E. ve Gurbanlı, E., “Kurumsal itibar yönetimi algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Urfa ilinde bir uygulama”, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 9(64): 2844-2862. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/JOSHAS.70044> (2023).

Tatar, H. V., “Kahramanmaraş ve Osmaniye orman işletmelerinde halkla ilişkileri etkileyen faktörler ve bunların değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, Kahramanmaraş (2007).

Tekindal, S., “Nicel, nitel, karma yöntem araştırma desenleri ve istatistik - tasarımı ve yürütülmesi eğitim, psikoloji ve sosyoloji alanları için”, *Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık*, 1. Basım, ISBN: 978-625-406-522-4, 672 s (2021).

Tortop, N., “Halkla İlişkiler”, *İlk-San Matbaası* Ltd. Şti., Ankara, 236 s. (1986).

Tortop, N. ve Özer, M. A., “Halkla ilişkiler”, *Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık* Tic. Ltd. Şti. Geliştirilmiş 12. Basım, XII + 375 s. ISBN: 978-605-133-676-3 (2017).

Tunçel, H., “Halkla ilişkiler alanı olarak kurum içi iletişim: Türkiye ve İngiltere halkla ilişkiler sektörlerinde karşılaştırmalı bir araştırma”, Doktora Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul (2007).

Ulu, E., “Kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarının çalışanlarda örgüte bağlılıklarına ve motivasyonuna etkisi: İstanbul ili sigortacılık sektörü örneği”, Yüksek Lisans Tezi, **Kadir Has Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü**, İstanbul (2019).

Uygur, A., “Bir araştırma ile örgütsel bağlılık ve işe bağlılık”, **Barış Kitap**, ISBN: 978-605-4728-41-1, Ankara (2015).

Uysal, B., “Siyaset yönetim halkla ilişkiler”, **Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü**, Yayın No: 287, Ankara (2008).

Yatkın, A. ve Yatkın, Ü. N., “Halkla ilişkiler ve iletişim”, **Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık** Tic. Ltd. Şti. Yayın No: 1061, İletişim No: 38, 6. Basım, ISBN: 978-605-133-966-5 (2019).

Yıldırım Becerikli, S., “Örgüt kültürü, halkla ilişkiler ve liderlik (İçinde: Halkla ilişkiler alanına örgütsel davranış yansımaları, Editör: Y.D. Ertürk)”, **Nobel Yayın Dağıtım**, Nobel Yayın No: 1121, İletişim Yayınları Dizisi: 29, ISBN: 978-9944-77-181-8, 343 s., Ankara (2007).

Yılmaz, E., Daşdemir, İ., Karabulut, S., Koçak, Z. ve Polat, O., “Orman genel müdürlüğü taşra teşkilatı çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler: Mersin orman bölge müdürlüğü ve buna bağlı orman işletme müdürlükleri örneği”, **Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Enstitüsü (DOA) Yayın** No: 52, Teknik Bülten No: 30, Çevre ve Orman Bakanlığı Yayın No: 387, ISBN: 978-605-393-056-3, Çevre ve Orman Bakanlığı Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Enstitüsü, Tarsus (2009).

Yılmaz, E., Erpulat, M., Alkan, S., Güler, K. H. ve Koşdemir, Z., “Batı akdeniz bölgesi orman işletme şeflerinin iş yükü analizi”, **Batı Akdeniz Ormancılık Araştırma Enstitüsü**, Proje Sonuç Raporu, Proje No: 19.7712/2014-2017, Antalya (2017).

Yılmaz, E., Daşdemir, İ., Erpulat, M., Alkan, S., Güler, K. H. ve Koşdemir, Z., “Batı akdeniz bölgesi orman işletme şeflerinin iş yükü düzeylerinin sosyodemografik değişkenlerle ilişkisi” **Ormancılık Araştırma Dergisi**, 7(1), 31-48, Ankara (2020).

Yılmaz, T., “İstanbul kurumsal itibarının odun hammaddesi satın alan müşterilerce algılanmasının orman bölge müdürlüğünün analizi”, Yüksek Lisans Tezi, **Düzce Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü**, Düzce, 112 s (2019).

Yurdakul Erol, S. ve Göy, B., “Sosyal sorumluluk amacıyla yapılan ağaçlandırma çalışmaları: örnek olay incelenmesi”, **Ormancılık Araştırma Dergisi**, KAROK 2021, 86-96 . DOI: 10.17568/ogmoad.1091023 (2022).

EK AÇIKLAMALAR A.

TEZ ÇALIŞMASINDA KULLANILAN ANKET

**SAKARYA ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ'NDEKİ KURUM İÇİ HALKLA İLİŞKİLER
ÇALIŞMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

...../...../2023

Sayın katılımcı,

Bu anket formu, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Orman Mühendisliği Anabilim Dalı'nda Dr. Öğr. Üyesi Damla YILDIZ danışmanlığında yürütülmekte olan "Sakarya Orman Bölge Müdürlüğü'ndeki Kurum İçi Halkla İlişkiler Çalışmalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Değerlendirilmesi" adlı Yüksek lisans tez çalışması kapsamında ve tez çalışmasına bilgi sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Anketin doldurulmasında katılımcının adı ve soyadı sorulmamakta olup, diğer bütün bilgiler 6698 sayılı "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu" uyarınca saklı tutulacaktır. Ayrıca çalışmanın uygunluğu Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 24.02.2023 tarih ve 2023/02-19 sayılı etik kurul kararı ile alınmıştır. Bu kapsamda çalışmamıza yapacağınız katkı ve işbirliği için şimdiden teşekkür ederiz. Saygılarımızla.

Dr. Öğr. Üyesi Damla YILDIZ

Yük. Lis. Öğr. Hakan KARAN

BÖLÜM 1: KATILIMCILARA AİT GENEL BİLGİLER

1- Lütfen size uygun cevabı işaretleyiniz.

KİŞİSEL BİLGİLER

1.1	Cinsiyetiniz	Erkek ()		Kadın ()					
1.2	Yaşınız (Belirtiniz)							
1.3	Eğitim durumunuz	Lise ()	Önlisans ()	Lisans ()	Yüksek lisans ()	Doktora ()			
1.4	Çalışılan müdürlük/şube müdürlük/ birim adı (Belirtiniz)							
1.5	Çalışılan şeflik (Belirtiniz)							
1.6	Şuanki göreviniz	Şube müdürü ()	Şube müdür yrd. ()	Orman işletme müdürü ()	Orman işletme müdür yrd. ()	Orman işletme şefi ()	İşletme mühendisi ()	Danışman mühendis ()	Orman muhafaza memuru ()
1.7	Toplam çalışma süreniz yıl (Belirtiniz)							
1.8	Orman teşkilatındaki toplam hizmet süreniz yıl (Belirtiniz)							

2- Kurumunuzun iç hedef kitleyi tanıma ve tanıtmaya yönelik kullandıkları araçlardaki başarı durumunu değerlendiriniz. 1'den 10'a puanlayınız

(1-En çok başarısız.....10- En çok başarılı)

İç hedef kitleye <u>kuruluşu</u> <u>tanıtma</u> araçları	Puanı	İç hedef kitleyi <u>tanımaya</u> yönelik araçlar	Puanı
El kitabı ve broşür	()	Belgesel kaynaklar (hedef kitle hakkında yazılan <u>kitaplar</u>)	()
Kuruluş gazetesi ve haber bülteni	()	Belgesel kaynaklar (hedef kitle hakkında yazılan <u>raporlar</u>)	()
Duvar gazetesi, Duyuru tahtası ve afiş	()	Belgesel kaynaklar (hedef kitle hakkında <u>istatistikler</u>)	()
Dilek kutusu	()	Anketler	()
Raporlar ve Mektuplar	()	Toplantılar	()
Kuruluş toplantıları	()	Basını izleme (Basında çıkan kuruluş yazıları)	()
Sergiler	()	Çalışanlarla kurulan yüz yüze ilişkiler	()
Kuruluşun ziyarete açılması	()	Belgesel kaynaklar (Hedef kitleden gelen <u>mektuplar</u>)	()
Kapalı devre televizyon	()	Belgesel kaynaklar (Hedef kitleden gelen <u>dilekçeler</u>)	()
Diğer(belirtiniz)	()	Diğer(belirtiniz)	()

BÖLÜM 2: KURUM İÇİ HALKLA İLİŞKİLER ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıda yer alan ifadelere ne oranda katıldığınızı belirtiniz.

Kurum İçi Halkla İlişkiler ile İlgili İfadeler	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
İşim için gerekli bilgi bana zamanında doğru olarak gelir.	1	2	3	4	5
Üst Yönetim işle ilgili bir karar vermeden önce ilgili çalışanları dinler ve onların fikrini alır.	1	2	3	4	5
Kurumumun amaçları, politikaları, hedefleri ve sorunları Yönetim tarafından açıklanır.	1	2	3	4	5
Çalışmış olduğum kurumda, çalışanlar arasında kurumla ilgili dolaşan bilgilerin doğruluğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
Çalışmış olduğum kurumda çalışanlara yönelik düzenlenen kurum içi halka ilişkiler faaliyetlerini yeterli buluyorum.	1	2	3	4	5
Çalışanların birbirleriyle kurduğu ilişkide samimiyet ve ilgi hâkimdir.	1	2	3	4	5
Çalışmış olduğum kurumda çalışanlara yönelik olarak düzenlenen tüm faaliyetler konusunda sık sık bilgilendirilirim.	1	2	3	4	5
Çalışmış olduğum kurumda işle ilgili meydana gelen değişikliklerden zamanında ve yeterince haberdar oluyorum.	1	2	3	4	5
Çalışanlara yönelik olarak düzenlenen kurum içi halkla ilişkiler faaliyetleri, çalıştığım kurumda sosyalleşmeye katkı sağlayan bir ortam yaratır.	1	2	3	4	5
Çalışanlara yönelik olarak düzenlenen kurum içi etkinlikler çalışmış olduğum kuruma daha çok bağlanmamı sağlar.	1	2	3	4	5
Yönetimin çalışanlarla kurduğu ilişkide samimiyet ve ilgi hâkimdir.	1	2	3	4	5
Kurumda düzenlenen sosyal etkinliklere (seminer, kutlama, spor, gezi, davetler) katılmak iş arkadaşlarımla olan sosyal ilişkilerimi güçlendirir.	1	2	3	4	5
Üst Yönetim çalışanlara karşı hoşgörülü davranır.	1	2	3	4	5
Kurumda birimler arası iletişimin iyi olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
Çalışmış olduğum kurumda kurum içi iletişimi arttırmak adına yeteri kadar sosyal etkinlik düzenlenir.	1	2	3	4	5
İşim için gerekli bilgi direkt ilgili kişiden gelir.	1	2	3	4	5
İş ve diğer konularla ilgili dilek, öneri ve şikâyetlerimi yönetime kolaylıkla iletebiliyorum.	1	2	3	4	5

BÖLÜM 3: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıda yer alan ifadelere ne oranda katıldığınızı belirtiniz.

Örgütsel Bağlılık ile İlgili İfadeler	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<i>Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi, ilgili kutucuğa (x) işareti koyarak belirtiniz.</i>					
Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumun problemlerini, gerçekten de kendi problemlerim gibi görüyorum.	1	2	3	4	5
Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum.</u>	1	2	3	4	5
Bu kuruma karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum.</u>	1	2	3	4	5
Kendimi bu kurumda “ailenin bir parçası” gibi <u>görmüyorum.</u>	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumun, benim için çok özel bir yeri vardır.	1	2	3	4	5
Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.	1	2	3	4	5
Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmayı isteseydim dahi bu bana çok zor gelirdi.	1	2	3	4	5
Kurumumdan şu anda ayrılmaya karar vermem durumunda hayatımın önemli bir bölümü alt üst olur.	1	2	3	4	5
Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	1	2	3	4	5
Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	1	2	3	4	5
Bu kurumda çalışmaya devam etme konusunda yöneticilere karşı bir minnet borcu/sorumluluk <u>hissetmiyorum.</u>	1	2	3	4	5
Benim için avantajlı olsa dahi, kurumumdan ayrılmamın şu anda doğru olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	1	2	3	4	5
Bu kurumumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılmam.	1	2	3	4	5
Kurumuma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5

Anketimiz bitmiştir. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

EK AÇIKLAMALAR B.

ÖLÇEKLERİN KULLANIM İZİNLERİ

KBU “Etik Kurul İzni”



T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU
KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ : 24.02.2023
TOPLANTI NO : 2023/02

Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu toplanmış ve aşağıdaki kararı almıştır.

Karar 19:

02/02/2023 tarihli Dr. Öğr. Üyesi Damla YILDIZ'ın Etik Kurul form ve ekleri görüşüldü.

Karabük Üniversitesi Öğretim Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Damla YILDIZ danışmanlığında yürütülen “Orman Genel Müdürlüğü İç Hedef Kitesinin Kurum İçi Halkla İlişkiler ve Örgütsel Bağlılıkla İlgili Değerlendirmeleri: Sakarya Orman Bölge Müdürlüğü Örneği” konulu çalışma kapsamında uygulanmak üzere ekte sunulan çalışmasının etik kurallara uygunluğu oy birliği ile kabul edilmiştir.

ASLI GİBİDİR

Prof. Dr. Elif ÇEPNİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

ÖZGEÇMİŞ

Hakan KARAN, ilk ve orta öğrenimini İstanbul'da tamamladı. 1995 yılında Bebek Lisesi'nden mezun oldu. Aynı yıl İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Orman Mühendisliği Bölümü'nde öğrenime başlayarak 2003 yılında tamamladı. 1999 yılında Çevre ve Kültür Değerlerini Koruma ve Tanıtma Vakfı (ÇEKÜL)'nda Çevre ve Eğitim Projeleri Sorumlusu olarak iş hayatına başladı. Ardından 2004 yılında TEMA Vakfı Ağaçlandırma ve Kırsal Kalkınma bölümlerinde proje sorumlusu olarak çalıştı. Bir süre kendi iş yerinde peyzaj alanında projeler yürüttü. 2009 yılından itibaren sırasıyla Zorlu Enerji Grubu, Enerjisa, İlbak Holding, Petrofac şirketlerinin Türkiye'nin farklı coğrafyalarındaki ulusal ve uluslararası boyutta hayata geçirilen yatırımlarının çevresel sosyal sürdürülebilirlik, kırsal kalkınma, kültürel miras, sosyal etki, paydaş katılımı, halkla ilişkiler ve kurumsal iletişim süreçlerinde yöneticilik yaptı. 2019 yılından bu yana kurucu ortağı olduğu Etki Fabrikası Sürdürülebilirlik Hizmetleri ve Danışmanlık A.Ş. şirketinde Yönetim Kurulu Başkan Vekili olarak kariyerini sürdürmekte. Aynı zamanda Orman Mühendisleri Odası'na kayıtlı Serbest Meslek Mensubu unvanı ve ruhsatına sahip olan Karan, evli olup Orman ve Dora isminde iki çocuk babası olarak Sakarya'da hayatına devam etmektedir.