



Received / Makale Geliş Tarihi 14.10.2023
Published / Yayınlanma Tarihi 31.12.2023
Volume / Issue (Cilt/Sayı) 7 (37)
ss / pp 1947-1961

Research Article / Araştırma Makalesi
10.5281/zenodo.10459183
Mail: editor@pejoss.com

Doç. Dr. Nil Konyalılar

<https://orcid.org/0000-0002-7310-7779>

İstanbul Topkapı Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul / TÜRKİYE

<https://ror.org/00tabsj08>

Buğra Furkan Balal

<https://orcid.org/0000-0001-9615-8264>

İstanbul Rumeli Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul / TÜRKİYE

<https://ror.org/05av6y173>

Örgüt İklimi Ve İletişim Becerilerinin İş Performansına Etkisi: Küçük İşletme Çalışanları Üzerine

The Effect of Organizational Climate and Communication Skills on Business Performance: On Small Business Employees

ÖZET

Araştırmada küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi ve iletişim becerilerinin iş performanslarına etkisinin olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bunun yanında araştırma ile çalışanların örgüt iklimi, iletişim becerileri ve iş performansı düzeyleri, çeşitli değişkenlere göre örgüt iklimi, iletişim becerileri ve iş performanslarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını da belirlemek amaçlanmıştır. İfade edilen amaç doğrultusunda araştırmada nicel araştırma yaklaşımları arasında yer alan korelasyonel araştırma tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini, 2022 yılında Kahramanmaraş ilinde bulunan küçük işletmelerdeki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrende yer alan çalışanlar arasından olasılığa dayalı örneklem türlerinden olan "Basit Seçkisiz Örnekleme" yöntemi ile belirlenmiş 311 küçük işletme çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak için "Kişisel Bilgi Formu", "İletişim Becerileri Ölçeği", "Örgüt İklimi Ölçeği" ve "İş Performansı Ölçeği"nden yararlanılmıştır. Araştırmada veri toplama araçları ile toplanan veriler normal dağılım göstermesinden dolayı aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplamaları ile İlişkisel Örneklemler t-Testi, ANOVA ve Pearson Korelasyon analizi kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmada küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algıları ve iş performansları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna erişilmiştir. Benzer şekilde araştırmada küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algıları ve iş performansı algıları arasında da pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna erişilmiştir. Bunun yanında araştırmada küçük işletme çalışanların örgüt iklimi ve iletişim becerileri algılarının, iş performansı algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi ve iletişim becerileri algılarının iş performansları üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, İletişim Becerileri, İş Performansı, Küçük İşletme, Çalışan.

ABSTRACT

The research, it is aimed to determine whether the organizational climate and communication skills of employees in small businesses have an effect on their job performance. In addition, it was aimed to determine whether there is a significant difference in the organizational climate, communication skills and job performance levels of the employees, organizational climate, communication skills and job performances according to various variables. In line with the stated purpose, correlational research, which is among the quantitative research approaches, was preferred in the research. The universe of the research consists of employees in small businesses in Kahramanmaraş in 2022. The sample of the study consists of 311 small business employees determined by the "Simple Random Sampling" method, which is one of the probability-based sampling types among the employees in the universe. "Personal Information Form", "Communication Skills Scale", "Organizational Climate Scale" and "Work Performance Scale" were used to collect data in the research. Since the data collected with the data collection tools in the study showed normal distribution, they were analyzed using an arithmetic mean and standard deviation calculations, Unrelated Samples t-test, ANOVA and Pearson Correlation analysis. In the study, it was concluded that there is a positive moderately significant relationship between the organizational climate perceptions and job performances of the employees in small businesses. Similarly, in the study, it was concluded that there is a positive and moderately significant relationship between the communication skills perceptions and job performance perceptions of the employees in small businesses. In addition, it was concluded in the study that the organizational climate and communication skills perceptions of small business employees are significant predictors of their job performance perceptions. According to this result, it has been revealed that the organizational climate and communication skills perceptions of the employees in small businesses are effective on their job performance.

Keywords: Organizational Climate, Communication Skills, Job Performance, Small Business, Employee.

1. GİRİŞ

İletişim, sosyal hayatın zeminini meydana getiren bir yapı, bireysel davranış biçimlerini gösteren ve etkisine alan bir yöntem, organizasyonel ve idari sistemlerin düzen içinde çalışmasını gerçekleştiren bir vasıta, toplumsal uyumluluk için zorunlu bir sanat ve toplumsal süreçler açısından gerekli bir bilim şeklinde değerlendirilmektedir (Karcioğlu ve Aykanat, 2012: 424-425). İletişimin; her zaman belirli bir amaç tarafından yönlendirildiğini söylemek mümkündür. Ayrıca amaçsız iletişimin düşünülemeyeceğini ya da olamayacağını da söylemek mümkündür (Gökçe, 2006: 17).

İletişim, yaşamın her safhasında görülen, bilgi, deneyim ve sorunları paylaşım göstermeyi olanaklı duruma getiren en etkili vasıttır. Söz konusu vasıtanın kullanımının iyi olması iletişime geçen kişilerin becerileri ile orantılıdır. İletişim becerisi şeklinde izah edilen söz konusu yetenekle, taraflar birbirlerinin düşüncelerini algılayabilmeyi ve kendilerini anlatabilirler. Söz konusu yeteneğin gelişimi sağlanmazsa anlaşma tam olarak gerçekleşmeyebilir, neticede sürekli olarak iş birliği, sağlıklı beraberlikler gerçekleşmeyebilir (Metin, 2011: 182-183).

İletişim becerilerinin örgütlerde birçok durumla ilişkili olduğu söylenebilir. Yapılan araştırma kapsamında bu ilişki örgüt iklimi bağlamında iş performansına etkisi şeklinde ele alınmıştır. Araştırmaya konu olan örgüt iklimi, organizasyon içerisinde çalışanların tutum ve davranışlarını, örgüte olan bakış açılarını, tükenmişliklerini, bağlılık ve tatminlerini etkiler. Örgüt iklimi, örgüt kültüründen de hareketle ortak amaçların oluşturulduğu organizasyonlarda çalışanların iletişim ve güven ortamıdır. Bu ortamın sağlıklı olması etkinlik ve verimliliği yükselten unsurdur. Örgüt iklimi çalışanlar arasında ortak amaçları hatırlatmadıkça; iş birliğini geliştirmedikçe, organizasyonel, takım amaçları ve kişisel amaçlara ulaşma yolunda verimliliği motive etmedikçe; genel olarak örgüt performansının gerçekleşmesi zor olacaktır. Ortak amaçlara ulaşma ve verim konusundaki motivasyon ise yöneticilerin sağlıklı bir örgüt iklimi oluşturması ile mümkün olacaktır (Ertuğrul, 2018: 98)

Araştırmaya konu olan iş performansının örgütler için iletişim becerileri ve örgüt iklimi kadar önemli olduğu söylenebilir. İş performansı çalışanın bağlı bulunduğu örgütün değerleri ile de yüksek düzeyde ilişkisi bulunmaktadır. Örgüt değerleri ile kendi değerleri arasında bağ oluşturabilen bireylerin daha yüksek performans gösterebileceği bununla beraber yüksek moral ve motivasyon, örgütsel destek, örgütsel iklim, örgüt kültürü, örgütsel güven, liderlik biçimi, örgütsel iletişim ve çalışma koşulları da performansa etki eden örgütsel kavramlar olarak öne çıkmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010: 215). Özetle örgüt iklimi ve iletişim becerilerinin çeşitli yönlerden iş performansı ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu yüzden yapılan araştırmada örgüt iklimi ve iletişim becerilerinin iş performansı üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu amaç çerçevesinde yapılan araştırmanın çalışanların örgüt iklimi, iletişim becerileri ve iş performanslarının araştırılması ve incelenmesinin önemli olduğu söylenebilir. Çünkü araştırma ile çalışanların örgüt iklimi, iletişim becerileri ve iş performansları arasındaki ilişkinin belirlenmiş olması, ileride bu konular ile alakalı farklı örneklemeler ve farklı değişkenlerle yapılacak olan araştırmalara ışık tutabilmesine olanak sağlayabilir. Ayrıca yapılan çalışma, çalışanların örgüt iklimine yönelik olumlu bir yönelimin olması konusunda, iletişim becerilerinin daha ileri seviyelere ulaştırılabilmesi için ve iş performanslarının artırılması küçük işletmelerden başlanılarak tedbirlerin alınması hususunda uygulayıcılara referans olabilmesi açısından önem taşıdığı söylenebilir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ (KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR)

2.1. İletişim Becerileri

Hayatın her aşamasında kişiler üzerinde büyük etkiye sahip, erken yaşlarda kazanılması gereken davranışlardan birisi iletişim becerileridir. İletişim becerisi; toplum içerisinde sağlıklı iletişim kurabilme, iletişim sürecini başarıyla gerçekleştirebilme ve çevreye uyum sağlayabilme gibi iletişime dair çeşitli yetileri kazanmaktır. Bir başka ifadeyle iletişim sürecinde başkalarını anlamada onların duygu ve düşüncelerini onlarla özdeşleşerek görme duyarlılığı kazanmaktır (Demiray, 2006: 46-57). İletişim becerileri sözel olan ve olmayan mesajlara duyarlılık, etkili olarak dinleme ve etkili olarak tepki verme biçiminde özetlenebilmektedir (Baker ve Shaw, 1987; Egan 1994; akt. Korkut, 2005: 143). İletişim becerilerinin doğuştan ve sezgi yoluyla gerçekleştiğini düşünenler olsa da pek çok çalışma iletişim tekniklerinin çoğu öğesinin öğrenilebilir ve öğretilbilir özellikler gösterdiğini göstermektedir. İletişim becerisi, “bireyin çevresine verdiği iletileri hatasız bir şekilde kodlama yapması ve nakletmesi, elde ettiği mesajları kusursuz biçimde anlam verilmesine yarayan etki bulunan geri bildirim verme ve faal dinleme kabiliyetlerinin bütünü” olarak tanımlanmaktadır (Deniz, 2003: 8).

Sağlıklı ve etkili iletişim kurabilmek noktasında iletişim becerileri oldukça önemlidir. Sosyal beceri niteliği taşıyan iletişim becerileri iletişim yöntemlerinin öğrenilebilmesi veya öğretilbilmesi ile alakalıdır. Etkin biçimde kullanılmayan iletişim becerileri diğer tarafın kişiyi etkili bir şekilde dinleyememesine, onun değer yargılarını algılayamamasına, doğru ve yerinde olmayan sözsüz iletişim ile ilgili bazı sorunların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. İletişim becerisinde yaşanan sıkıntılar iletişimin sağlıklı bir biçimde yürütülmesine engel olmaktadır (Carr, 2003; akt. Kurtyılmaz, 2005: 38).

İletişim becerisi konuşmanın anlaşılabilir olması, etkili dinleyebilme, iletişimde göz bağlantısının kurulması, diğer insanların da konuşmaya sevk edilmesi, övgülerden faydalanma ve sözsüz eylemlerin etkili bir biçimde kullanılmasıdır (Omololu, 1984; akt. Cihangir, 2004: 8). İletişim becerileri kapsamında öne çıkan temel değişkenler; okuma, yazma, dinleme, konuşma ve düşünmedir. İletişim becerilerinin sözlü iletişim süreçlerinde ise; iyi söyleyiş, kelime haznesinin zenginliği, tümcelerın doğru kurulması, kelimelerin anlamlı bir biçimde sıralanması ve doğru kelimelerin seçilmesi ön plana çıkmaktadır. Bunların yanında aktarımı yapılacak mesajın iletim safhasında bir araçtan faydalanılması durumunda, doğru iletişim aracının seçilmesi, kodlamanın söz konusu araca uygun olarak yapılması ve mesajların genel yapısı üzerinde durulması gereken unsurlar içerisinde yer almaktadır (Gürgen, 2003).

Bireylerin iletişim becerileri üzerinde etkili olan birçok faktör bulunmaktadır. Kendini tanıma, etkin dinleme, İkna etme ve etkileme, empati kurma ve beden dilini kullanma başlıca etkenlerdendir. Bu faktörler bireylere ve iletişim süreçlerine göre farklı şekilde değişebilmektedir. Bundan dolayı iletişim becerilerine etki eden faktörlerin çok olması kaçınılmaz bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu durum bireyin iç dinamiğinden, tutumlarından ve günlük yaşam faaliyetlerinden kaynaklanabilmektedir (Erözkan, 2005: 140).

2.2. İş Performansı

Türkçe’ye Fransızca “performance” kelimesinden giren performans kavramı; taahhüt edileni, bir görevi ve amacı başarabilme, tamamlayabilme seviyesi olarak açıklanmaktadır (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012: 107). Performans kavramı ile başarı çoğunlukla karıştırılmakta ve birbirinin yerine kullanılabilir. Performans, bir zaman dilimi içerisinde gerçekleştirilen ve önceden belirlenen bir hedefe ulaşabilmek için gösterilen çaba ve katkı düzeyi olarak tanımlanmakta iken, başarı ise bu gösterilen çabanın hedefleri ne derece karşıladığını açıklamaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010: 202). Performans kavramı, önceden belirlenmiş amaçlara ulaşabilmek için gösterilen gayret ve bu çalışmalarının sonucunda ortaya çıkan verimlilik ve etkinlik düzeyi olarak görülmektedir. Bu çalışmalar sonucunda mevcut kapasitenin kullanım çıktılarına da ulaşmak mümkündür. Performans kavramı genel olarak bir amaç, görev veya faaliyetlerin veya sonuçları ve çıktıları ile ilişkili olarak açıklanmaktadır (Erkoç, 2015: 13).

İş gören performansını ilgili çalışanın bağlı bulunduğu örgütün değerleri ile de yüksek düzeyde ilişkisi bulunmaktadır. Örgüt değerleri ile kendi değerleri arasında bağ oluşturabilen bireylerin daha yüksek performans gösterebileceği bununla beraber yüksek moral ve motivasyon, örgütsel destek, örgütsel iklim, örgüt kültürü, örgütsel güven, liderlik biçimi, örgütsel iletişim ve çalışma koşulları da performans etki eden örgütsel kavramlar olarak öne çıkmaktadır (Erkoç, 2015: 19).

Borman ve Motowidlo (1997; akt. Anaç, 2021: 48) ve Carlos ve Rodrigues (2015; akt. Anaç, 2021: 48) iş performansının, görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyutundan bahsetmektedir. Bağlamsal performans çalışanın örgütün sosyal ve psikolojik bağlamına yardımcı olan aktivitelerini inceler. Her bir çalışanın iş arkadaşlarına katkı sağlayan destekleyici aktivitelerin miktarını ve kalitesini göz önünde bulundurur. Göstergeleri güvenilirlik, politika ve prosedürlere uyum, inisiyatif alma ve takım çalışması gibi rol dışı aktiviteleri içerir (Tarigan, Susanto, Hatane, Jie ve Foedjiawati, 2020: 4). Görev performansına destek olan ve ortaya çıkmasında kişilik özellikleri ile iyi niyetin etkili olduğu davranışlar biçimi olarak tanımlanan bağlamsal performans (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 59), organizasyonu destekleyen bireysel davranışlar olarak ifade edilmektedir.

Görev performansı, iş tanımlarında yer alan biçimsel gereklilikleri ve iş görenin faaliyet alanını oluşturan temel örgütsel teknik sorumlulukları ifade eder. Görev performansı biçimsel iş tanımları kapsamı içine giren temel dönüşümlerin gerçekleştirilmesi ve faaliyetlerin yerine getirilmesine yönelik performanstır. Bu anlamda görev performansının daha çok işin mesleki yönü ve ustalık yönü ile ilgili olduğu söylemek mümkündür. Başka bir deyişle görev performansı işler arasında belirgin farklılıkları ortaya koyan işe ilişkin değişmeyen görev ve sorumluluklarını nitelemektedir. Çalışanların mesleki anlamda yeterlilikleri, çalışma koşullarının elverişliliği, net bir şekilde tanımlanmış görevler ve ahlaki özellikler görev performansının yüksek olmasında etkili olan temel unsurlardır (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 59).

Bir işletmenin varlığını sürdürebilmesi ve rekabette üstünlük sağlayabilmesi için performans kavramı büyük önem taşımaktadır (Karaman, 2009: 425) Örgütler açısından önemli bir konu olan performans, örgütlerin başarısının ve amaçlara ulaşmasının bir göstergesidir. Organizasyonlarda yüksek performanslı çalışanların olması, belirlenen stratejilerin gerçekleştirilmesinin ve hedeflere ulaşılabilmesinin yanı sıra, hizmet verilen sektörde rekabet avantajı yaratılmasına da katkı sağlanması konusunda avantaj sağlayacaktır. Performans kavramı organizasyonun tümü için önem taşımaktadır. Bireylerin görevlerini başarıyla yerine getirirken duydukları haz, kaliteli iş çıktılarının farkındalığını görebilmeleri ve takdir edilebilmeleri konuları düşünüldüğünde bireylerin kendileri için de oldukça önem arz etmekte ve içsel bir motivasyon kaynağı olabilmektedir. Düşük performanslı çalışanlarda ise, hedeflerine ulaşamama durumu ve başarısızlık duygusunun hissedilmesi görülebilir (Sonntag ve Frese, 2002; akt. Doğruyürür, 2021: 57). Çalışanların kendilerini geliştirmeleri, örgütsel hedeflere beklenenden daha fazla katkıda bulunmaları, amaçlanan kariyer hedeflerine ulaşmaları ve örgütlerin çalışanlarından rekabet avantajı elde etmeleri önemlidir. Performans değerlendirme, çalışanların işe başladıkları andan değerlendirme anına kadar ne kadar iyileştiklerini, kurumun amaç ve hedeflerine ne kadar katkıda bulduklarını ve veri analizi yoluyla kariyer hedeflerine ne kadar yakın olduklarını gösterir. Kuruluşların rekabet gereksinimlerinin ne ölçüde karşılanıp karşılanmadığını belirlemek için gerekli önlemleri almaları önemli görülmektedir (Bingöl, 2004: 275-276). Bu durumda iş performansının önemini ortaya çıkardığı söylenebilir.

Cascio (2003; akt. Yusuf, Hamid, Eliyana, Bahri ve Sudarisman, 2012: 24) çalışan performansında etkili olabilecek faktörleri bireysel ve çalışma ortamından kaynaklı olarak iki grupta ifade etmiştir. İlk grupta bilgi, beceri, iş deneyimi, eğitim düzeyi, algılar, hedefler ve motivasyon unsurları yer alırken ikinci grupta ise, örgütsel öğrenme kültürü, bireylerarası iletişim, sosyal çevre, çalışma ortamı, işi benimseme, baskı, rekabet unsurları sıralanmaktadır. Performansı etkileyen faktörlerin genel olarak değerlendirilerek belirlenen ve çalışanların iş performansının tüm özelliklerini kapsayan; Teknik Performans, İletişim, Girişkenlik, Süreklilik ve Çaba, Amaca Zarar Veren Çalışma Davranışı, Denetim, Yönetim, Yönetici(hiyerarşik) ve Liderlik, Hiyerarşik Yönetim Performansı, Akran/Ekip Üyesi Liderlik Performansı, Ekip/Eş Konum Üyesi Yönetim Performansı olmak üzere sekiz temel faktörün bulunduğu ileri sürülmektedir (Campbell ve Wiernik, 2015; akt. Karakahraman, 2021: 73)

2.3. Örgüt İklimi

Moslehpour, Altantsetseg, Mou ve Wong'a (2019: 13-14) göre örgüt iklimi belirli bir örgütte çalışan bireylerin kuralların konulması ve karar alma süreçleri gibi konularda örgütün içsel çalışma sistemlerini ne şekilde algıladıklarını ifade etmektedir. Yazarlara göre her örgütün kendisine özgü bir iklimi bulunmaktadır. Örgütün sahip olduğu iklim söz konusu örgütü diğerlerinden farklı hale getirir. İklimin en önemli çıktılarında birisi çalışanların davranışları üzerinde etki sahibi olmasıdır. Zira çalışanlar tutum ve davranışlarını şekillendirirken örgüt iklimine uygun bir biçimde hareket ederler. İklim sayesinde çalışanların zihinlerinde çalıştıkları ortamın yapısı ve çalışma sistemi hakkında bilgi oluşur.

Ural'a (2014: 146) göre örgüt iklimi üç ana boyuttan oluşmaktadır. Bunlar ekolojik boyut, kültürel boyut ve çevre boyutudur. Ekolojik boyut kuruluşun maddi ve fiziksel özelliklerini içerir. Çevre içinde, kuruluştaki çalışan insanlar arasındaki ilişki ve etkileşim süreçleri vardır. Çevre boyutu, bireylerin etkileşimlerinin ve iletişim süreçlerinin ne yönde gelişeceği üzerinde etkili olur. Yönetim ve yönetim süreçleriyle ilgili konular ise kültürel boyut kapsamında yer almaktadır. Kültürel boyutta bütün değer, inanç, norm ve düşünce yolları örgüt tarafından şekillendirilmektedir.

Örgütsel iklim araştırmalarında araştırmacılar iklimi örgütsel ve psikolojik iklim altında iki farklı olgu olarak gruplandırır. Psikolojik iklim, örgüt üyelerini içinde yer aldıkları olayların yorumlanmasında ortak düşünceleri paylaşmaya yöneltilir ve kaynaşmalarını sağlar. Böylece kişiye olayları yorumlama, olası sonuçları tahmin etme ve eylemlerinin uygunluğunu tartma olanağı verir (Halis, 2000; Parker, 2003; akt. Kenanoğlu, 2020: 10) Örgütsel iklim ise çalışanların iş çevreleriyle ilgili aynı düşüncede olmaları ve kişisel algıların anlamlı bir şekilde bütünleştirilmesi durumudur. Her iki olgu da yapısal olarak aynı içeriğe sahiptir fakat bireysel ve birimsel analizler düzeyinde, niteliksel olarak farklı olayları tanımlamaktadır. (Özek, 2014: 147). Psikolojik iklim, üyelerin bireysel algılamaları neticesinde oluştuğundan çalışanlar tarafından manipüle edilebilir ve yanlış anlaşılabilir ortaya çıkabilir. Örgüt iklimi ise örgüt üyelerinin algılamaları neticesinde oluştuğundan örgütü tanımlamada daha geçerli bir durumdur.

Örgüt ikliminin belki de en çok iç içe olduğu kavram örgüt kültürüdür. Örgüt kültürü, örgütün kendi içinden doğan nitelikleri ile toplumsal değerlerin karışımından oluşan bir yapıdır. Örgüt kültürü, istenen ve ideal olarak yönlendirilmiş durumu ifade ederken, örgüt iklimi ise o anlık olarak örgütün pratikteki gerçek durumunu ifade eder (Solmaz, 2016: 73). Dinamik örgütlerde meydana gelen olaylara ait

anlamlandırmalar, çalışanların bireysel algılamalarının anlaşılmasıyla çözülebilir. Örgüt kültürü, zaman içinde sürekliliği olan unsurlara ve değerlere odaklanırken örgüt iklimi; belli bir andaki tutumları, inançları ve düşünceleri ifade etmektedir (Popa, 2011; akt. Pala, 2020: 8).

İşletmelerin günümüzde artarak devam eden rekabet atmosferinde başarılı olma şartları arasında hızlı olmaları, esnek çalışma ortamı, girişimcilik faaliyetleri ve yeniliğe açık olmaları sıralanabilir. Bunun yanında çalışanların düşüncelerini özgür bir biçimde açıklayabilecekleri, kendilerini gerçekleştirebilecekleri, kişisel hedeflere erişimde kendi yöntemlerini saptayabildiği ve işlerini anlamlı ve önemli buldukları bir iklim önem taşımaktadır (Çekmecelioğlu, 2005: 37). Sayılan durumlar örgüt ikliminin işletmeler açısından ne kadar önemli olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

Örgütsel iklimi etkileyen faktörleri beş ana bileşende sınıflandırılabilir. Bunlar örgütsel bağlam, organizasyon yapısı, üst ve alt düzeyler arasındaki ilişki şeklindedir (Tang, 2017: 1831). Bunun fiziksel çevreden kaynaklı durumlarda örgüt iklimini etkilemektedir. Yüksek düzeyde gürültü, kötü bir his uyandırabilir ve hayal kırıklığına, gerginliğe ve saldırganlığa yol açabilir ve bu nedenle örgütsel iklimde olumsuz yönde etki edebilir (Gayman ve Bradley, 2013: 326).

3. YÖNTEM

Yapılan araştırmada küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algıları ve iletişim becerilerinin iş performanslarına etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. İfade edilen amaç doğrultusunda araştırmada nicel araştırma yaklaşımları arasında yer alan korelasyonel araştırma tercih edilmiştir. Korelasyonel araştırma, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek, neden-sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla yapıldığından (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020: 191) araştırmada tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini, 2022 yılında Kahramanmaraş ilinde bulunan küçük işletmelerde çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrende yer alan çalışanlar arasında olasılığa dayalı örneklem türlerinden olan “Basit Seçkisiz Örnekleme” yöntemi (Keser Özantar, 2018: 90) ile belirlenmiş 311 küçük işletme çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini oluşturan küçük işletme çalışanlarının çeşitli demografik özelliklerine göre dağılımı incelenmiştir. Araştırmaya katılım gösteren küçük işletme çalışanlarının demografik özelliklerine göre dağılımı incelendiğinde %41,8’i kadın (n=130), %58,2’i ise erkek (n=181) çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %46,6’sı evli (n=145), %53,4’ü ise bekâr (n=166)’dır. Katılımcıların eğitim seviyelerine bakıldığında %9,6’sı ilkökul (n=30), %24,1’i ortaokul (n=75), %42,1’i lise (n=131), %24,1’i ise üniversite (n=75) mezunudur. Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında, %27,3’ü 30 yaş ve altı (n=85), %29,3’ü 31-40 yaş arası (n=91), %30,5’i 41-50 yaş arası (n=95), %12,9’u ise 51 ve üzeri (n=40) yaş aralığındaki çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılım gösteren küçük işletme çalışanlarının %31,5’i 5 yıl ve altı (n=98), %25,4’ü 6-10 yıl arası (n=79), %16,7’si 11-15 yıl arası (n=52), %14,8’i 16-20 yıl arası, %11,6’sı ise 21 yıl ve üzeri (n=36) çalışma süresine sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda çalışanların örgüt iklimi algılarını, iletişim becerilerini ve iş performanslarını ölçmek için üç farklı ölçek kullanılmıştır. İlk aşamada ölçeklerinin uygulanması için ölçek sahiplerinden gerekli izinler alınmıştır. Ölçek sahiplerinden izin alınmasından sonra araştırmanın yapıldığı Kahramanmaraş ilindeki küçük işletmelerde çalışanlara online ve doğrudan veri toplama araçları dağıtılmıştır. Veri toplamak için dört veri toplama aracından yararlanılmıştır. Veri toplama araçlarının ilki çalışanların demografik özelliklerini tespit etmek için hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”; ikincisi çalışanların iletişim becerilerinin düzeyini belirlemek için “İletişim Becerileri Ölçeği”, üçüncüsü çalışanların örgüt iklimi algılarını belirlemek için “Örgüt İklimi Ölçeği”, dördüncüsü ise çalışanların iş performanslarını belirlemek için “İş Performansı Ölçeği” şeklindedir.

Araştırmada veri toplama araçları ile toplanan veriler, SPSS 25 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analize başlamadan önce verilerin analizinde parametrik veya non-parametrik testlerden hangisinin kullanılacağına karar vermek için verilerin normalliğine bakılmıştır. Verilerin normalliği için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmış (Gürbüz ve Şahin, 2017: 214) ve erişilen değerler şu şekildedir:

Tablo 1. Veri Toplama Araçlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	Çarpıklık	Basıklık
Örgüt İklimi Ölçeği	0,098	0,083
İletişim Becerileri Ölçeği	-0,774	0,129
İş Performansı Ölçeği	-1,107	0,083

Tablo 1 incelendiğinde araştırmanın veri setinde yer alan üç ölçeğin basıklık ve çarpıklık katsayısı değerlerinin “±2” aralığında olduğu belirlendiğinden verilerin normal dağılım sergilediği kabul edilmiştir

(George ve Mallery, 2010: 10). Bu durum dikkate alınarak verilerin analizinde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Yapılan çalışmada araştırmaya katılan çalışanların örgüt iklimi algıları ve iş performansları ile iletişim becerileri ve iş performansları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi için korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmanın amaçları doğrultusunda belirlenen alt problemlerin veriliş sırasına göre araştırmanın bulguları raporlaştırılmıştır. Araştırmanın “Çalışanların örgüt iklimine ilişkin algıları ne düzeydedir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan “Örgüt İklimi Ölçeği” yardımıyla toplanan verilerin betimsel istatistiki yöntemlerle analizi sonucu küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi düzeylerinin genel ortalamasının “Katılıyorum ($\bar{x}=3,69$)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bunun yanında araştırmada kullanılan Örgüt İklimi Ölçeği’nin “Ödüllendirici” alt faktöründe çalışanların örgüt iklimi algılarının “Katılıyorum ($\bar{x}=3,48$)”, “Samimiyet” alt faktöründe “Katılıyorum ($\bar{x}=3,62$)”, “Destek/Bağlılık” alt faktöründe “Katılıyorum ($\bar{x}=3,44$)”, “Yapısallık” alt faktöründe “Katılıyorum ($\bar{x}=3,90$)”, “Risk ve Çatışma” alt faktöründe “Katılıyorum ($\bar{x}=3,89$)”, “Standartlar” alt faktöründe “Katılıyorum ($\bar{x}=3,94$)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi düzeylerine ilişkin ortalamalar bağlamında değerlendirme yapıldığında, çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların iletişim becerileri ne düzeydedir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan “İletişim Becerileri Ölçeği” yardımıyla toplanan verilerin betimsel istatistiki yöntemlerle analizi sonucu küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerilerinin düzeylerinin genel ortalamasının “Sıklıkla ($\bar{x}=3,74$)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bunun yanında araştırmada kullanılan iletişim becerileri ölçeğinin “İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler” alt faktöründe çalışanların iletişim becerileri algılarının “Sıklıkla ($\bar{x}=3,49$)”, “Kendini İfade Etme” alt faktöründe “Sıklıkla ($\bar{x}=3,39$)”, “Etkin Dinleme ve Sözel Olmayan İletişim” alt faktöründe “Sıklıkla ($\bar{x}=3,57$)”, “İletişim Kurmaya İsteklilik” alt faktöründe “Sıklıkla ($\bar{x}=3,87$)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerine ilişkin ortalamalar bağlamında değerlendirme yapıldığında, çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların iş performansı ne düzeydedir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan “İş Performansı Ölçeği” yardımıyla toplanan verilerin betimsel istatistiki yöntemlerle analizi sonucu küçük işletmelerde çalışanların iş performanslarına ilişkin algı düzeylerinin genel ortalamasının “Katılıyorum ($\bar{x}=3,77$)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bunun yanında araştırmada kullanılan iş performansı ölçeğinin “Bağlamsal Performans” alt faktöründe çalışanların iş performans algılarının “Katılıyorum ($\bar{x}=3,77$)”, “Görev Performansı” alt faktöründe ise “Katılıyorum ($\bar{x}=3,75$)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerine ilişkin ortalamalar bağlamında değerlendirme yapıldığında, çalışanların iş performansı algı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların örgüt iklimine ilişkin algıları cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, yaş ve küçük işletmelerde çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “İlişkisiz Örneklem t- Testi” ve “ANOVA” yardımı ile analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının örgüt iklimi algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t= -5,925$; $p= ,00$; $p<,05$). Belirlenen anlamlı farklılık, erkek çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerinin kadın çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı erkek çalışanlar lehinedir (Orterkek= $3,75$ > Ortkadın= $3,59$). Analiz sonucu erişilen bu bulgulara göre küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerinin cinsiyet açısından birbirine benzemediği söylenebileceği gibi cinsiyetin küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerine etki ettiği de söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların örgüt iklimine ilişkin algıları medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “İlişkisiz Örneklem t- Testi” yardımı ile analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde medeni durum değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının örgüt iklimi algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t= -4,509$; $p= ,00$; $p<,05$). Belirlenen anlamlı farklılık, bekar çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerinin evli çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı bekar çalışanlar lehinedir (Ortbekâr= $3,75$ > Orteveli= $3,62$). Analiz sonucu erişilen bu bulgulara göre küçük

işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerinin medeni durum değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebileceği gibi medeni durumun küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerine etki ettiği de söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların örgüt iklimine ilişkin algıları öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “ANOVA” yardımı ile analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde öğrenim durumu değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının örgüt iklimi algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F= 2,870$; $p= ,03$; $p<,05$). Belirlenen anlamlı farklılık yapılan Tukey HSD testi sonucunda üniversite mezunu olup küçük işletmelerde çalışanlar ile ortaokul mezunu olup küçük işletmelerde çalışanlar arasındadır. Analiz sonucu erişilen bu bulgulara göre küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerinin öğrenim durumu değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebileceği gibi öğrenim durumunun küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerine etki ettiği de söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların örgüt iklimine ilişkin algıları yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “ANOVA” yardımı ile analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde yaş değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının örgüt iklimi algı düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F=1,198$; $p= ,31$; $p>,05$). Analiz sonucu erişilen bu bulgulara göre küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerinin yaş açısından birbirine benzediği söylenebileceği gibi yaşın küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerine etki etmediği de söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların örgüt iklimine ilişkin algıları küçük işletmelerde çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “ANOVA” yardımı ile analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde çalışma süresi değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının örgüt iklimi algı düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F= ,329$; $p= ,85$; $p>,05$). Analiz sonucu erişilen bu bulgulara göre küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerinin çalışma süresi değişkeni açısından birbirine benzediği söylenebileceği gibi çalışma süresinin küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerine etki etmediği de söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların iletişim becerileri cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, yaş ve küçük işletmelerde çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “İlişkisiz Örneklem t- Testi” ve “ANOVA” yardımı ile analiz edilmiştir. “Çalışanların iletişim becerileri cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “İlişkisiz Örneklem t- Testi” yardımı ile analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iletişim becerileri algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t= -5,882$; $p= ,00$; $p<,05$). Belirlenen anlamlı farklılık, erkek çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerinin kadın çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı erkek çalışanlar lehinedir ($Orterkek=3,82 > Ortkadın=3,64$). Analiz sonucu erişilen bu bulgulara göre küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerinin cinsiyet açısından birbirine benzemediği söylenebileceği gibi cinsiyetin küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerine etki ettiği de söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların iletişim becerileri medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “İlişkisiz Örneklem t- Testi” yardımı ile analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde medeni durum değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iletişim becerileri algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t= -4,747$; $p= ,00$; $p<,05$). Belirlenen anlamlı farklılık, bekâr çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerinin evli çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı bekâr çalışanlar lehinedir ($Ortbekâr=3,81 > Orteveli=3,66$). Analiz sonucu erişilen bu bulgulara göre küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerinin medeni durum değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebileceği gibi medeni durumun küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerine etki ettiği de söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların iletişim becerileri öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “ANOVA” yardımı ile analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde öğrenim durumuna göre araştırmaya katılan çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F= 4,082$; $p= ,00$; $p<,05$). Belirlenen anlamlı farklılık yapılan Tukey HSD testi sonucunda ortaokul mezunu çalışanlar ile

lise veya üniversite mezunu çalışanlar arasındadır. Analiz sonucu erişilen bu bulgulara göre küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerinin öğrenim durumu değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebileceği gibi öğrenim durumunun küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerine etki ettiği de söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların iletişim becerileri yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “ANOVA” yardımı ile analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde yaş değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iletişim becerileri algı düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F= 2,019$; $p= ,11$; $p>,05$). Analiz sonucu erişilen bu bulgulara göre küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerinin yaş açısından birbirine benzediği söylenebileceği gibi yaşın küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerine etki etmediği de söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların iletişim becerileri küçük işletmelerde çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “ANOVA” yardımı ile analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde çalışma süresi değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iletişim becerileri algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F= 6,138$; $p= ,00$; $p<,05$). Belirlenen anlamlı farklılık yapılan Tukey HSD testi sonucunda çalışma süresi 5 yıl altı olan küçük işletme çalışanları ile çalışma süresi 11-15/16-20/21 yıl ve üzeri olan küçük işletme çalışanları arasındadır. Ayrıca belirlenen anlamlı farklılık 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip küçük işletme çalışanları ile çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan küçük işletme çalışanları arasındadır. Analiz sonucu erişilen bu bulgulara göre küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerinin çalışma süresi birbirine benzemediği söylenebileceği gibi çalışma süresi değişkeninin küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerine etki ettiği de söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların iş performansları cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, yaş ve küçük işletmelerde çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “İlişkisiz Örneklem t- Testi” ve “ANOVA” yardımı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın “Çalışanların iş performansları cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “İlişkisiz Örneklem t- Testi” yardımı ile analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iş performansı algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t= 2,178$; $p= ,03$; $p<,05$). Belirlenen anlamlı farklılık, kadın çalışanların iş performansı algı düzeylerinin erkek çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı kadın çalışanlar lehinedir (Ortkadın=3,81 > Orterkek=3,73). Analiz sonucu erişilen bu bulgulara göre küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerinin cinsiyet açısından birbirine benzemediği söylenebileceği gibi cinsiyetin küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerine etki ettiği de söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların iş performansları medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “İlişkisiz Örneklem t- Testi” yardımı ile analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde medeni durum değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iş performansı algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t= 2,849$; $p= ,00$; $p<,05$). Belirlenen anlamlı farklılık, evli çalışanların iş performansı algı düzeylerinin bekâr çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı evli çalışanlar lehinedir (Ortevli=3,82 > Ortbekâr=3,72). Analiz sonucu erişilen bu bulgulara göre küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerinin medeni durum değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebileceği gibi medeni durumun küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerine etki ettiği de söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların iş performansları öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “ANOVA” yardımı ile analizi edilmiştir. Bulgular incelendiğinde öğrenim durumu değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iş performansı algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F= 3,760$; $p= ,01$; $p<,05$). Belirlenen anlamlı farklılık yapılan Tukey HSD testi sonucunda üniversite mezunu olup küçük işletmelerde çalışanlar ile ilkökul/ortaokul mezunu olup küçük işletmelerde çalışanlar arasındadır. Analiz sonucu erişilen bu bulgulara göre küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerinin öğrenim durumu değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebileceği gibi öğrenim durumunun küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerine etki ettiği de söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların iş performansları yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “ANOVA” yardımı ile analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde yaş değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iş performansı algı düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F= 1,021$; $p= ,38$; $p>,05$). Analiz sonucu erişilen bu bulgulara göre küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerinin yaş açısından birbirine benzediği söylenebileceği gibi yaşın küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerine etki etmediği de söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların iş performansları küçük işletmelerde çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “ANOVA” yardımı ile analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde çalışma süresi değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iş performansı algı düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F= ,742$; $p= ,56$; $p>,05$). Analiz sonucu erişilen bu bulgulara göre küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerinin çalışma süresi değişkeni açısından birbirine benzediği söylenebileceği gibi çalışma süresi değişkeninin küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerine etki etmediği de söylenebilir.

Araştırmanın “Çalışanların örgüt iklimi algıları ve iş performansları arasında anlamlı bir ilişki var mı? Varsa hangi yönde ve düzeydedir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “Pearson Korelasyon Analizi” yardımı ile analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde, çalışanların örgüt iklimi algıları ile iş performansları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($r = ,518$; $p= ,00$) bulunmaktadır. Elde edilen bu bulguya göre çalışanların örgüt iklimi algıları arttıkça iş performansları da paralel bir şekilde pozitif yönlü artmakta olduğu söylenebilir. Diğer bir ifade ile elde edilen bulgular, çalışanların iş performansı arttıkça örgüt iklimi algılarında pozitif yönlü değişimlerin olduğu şeklinde de ifade edilebilir.

Araştırmanın “Çalışanların iletişim becerileri ve iş performansları arasında anlamlı bir ilişki var mı? Varsa hangi yönde ve düzeydedir?” olan alt problemi için küçük işletmelerde çalışanlardan toplanan veriler “Pearson Korelasyon Analizi” yardımı ile analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde, çalışanların iletişim becerileri algıları ile iş performansları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($r = ,661$; $p= ,00$) bulunmaktadır. Elde edilen bu bulguya göre çalışanların iletişim becerileri arttıkça iş performansları da paralel bir şekilde pozitif yönlü artmakta olduğu söylenebilir. Diğer bir ifade ile elde edilen bulgular, çalışanların iş performansı arttıkça iletişim becerileri algılarında pozitif yönlü değişimlerin olduğu şeklinde de ifade edilebilir.

5. SONUÇ

Yapılan araştırmada küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi ve iletişim becerilerinin iş performanslarına etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun yanında araştırma ile çalışanların örgüt iklimi, iletişim becerileri ve iş performansı düzeyleri, çeşitli değişkenlere göre örgüt iklimi, iletişim becerileri ve iş performanslarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının da belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda belirlenen alt problemlerin verilmiş sırasına göre elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

Araştırmada küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi düzeylerinin “Katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Ortalamalar temelinde elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde örgüt iklimi ölçeğin standartlar alt faktöründe araştırmaya katılım gösteren küçük işletme çalışanlarının örgüt iklimi algılarının diğer faktörlere göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Erişilen bu sonuç, çalışanların iş yerlerinde performansları için yüksek standartların belirlenmiş olmasından, iş yeri yönetiminin yapılan işin daha iyi yapılacağına olan inancından, iş yerinde takım ve bireysel olarak performansı yükseltmeye yönelik bir baskının olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmada küçük işletmelerde çalışanların iletişim beceri düzeylerinin “Sıklıkla” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Ortalamalar temelinde elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde iletişim becerileri ölçeğinin iletişim ilkeleri ve temel beceriler alt faktöründe araştırmaya katılım gösteren küçük işletme çalışanlarının iletişim becerileri algılarının diğer faktörlere göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Erişilen bu sonuç, çalışanların insanları oldukları gibi kabul etmelerinden, başkalarını önyargısız dinlemelerinden, birisi ile iletişimdeyken sakın bir ses tonu ile konuşmalarından, kendileri herhangi bir konuda konuşmak istemeyen birini konuşmaya zorlamamalarından, birisi konuşurken cevap vermeden

önce karşıdakinin sözünü bitirmesini beklemelerinden, onu doğru anlayıp anlamadıklarını yoklamalarından ve onun anladığını karşıdakine uygun bir dille bildirmelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerilerinin yüksek olmasının biri ile konuşurken onu rahatsız edecek kadar yakında olmamaya özen göstermelerinden, birisine bir tavsiye vermeden önce, karşıdakinin tavsiye verilmesini isteyip istemediğine dikkat etmeden ve muhatabının yararına olacak bir tecrübesi varsa onun paylaşmadan kaynaklı olarak iletişim becerilerinin yüksek çıktığı söylenebilir.

Araştırmada küçük işletmelerde çalışanların iş performanslarına ilişkin algı düzeylerinin “Katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre küçük işletmelerde çalışanların iş performanslarına ilişkin algı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Ortalamalar temelinde elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde iş performansı ölçeğinin bağlamsal performans alt faktöründe araştırmaya katılım gösteren küçük işletme çalışanlarının iş performansı algılarının görev performansı alt faktörüne göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Erişilen bu sonuç, çalışanların asıl verilen görevin yapılmasına doğrudan katkı sağlamayan ancak bu görevin etkin bir biçimde yapılması için gerekli olan örgütsel, sosyal ve psikolojik çevrenin iyileştirilmesine katkıda bulunan davranışları (Öcel, 2013: 38) gösterdiğinin kanıtı olarak değerlendirilebilir.

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının örgüt iklimi algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna erişilmiştir. Belirlenen anlamlı farklılık, erkek çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerinin kadın çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı erkek çalışanlar lehine şeklinde değerlendirilmiştir. Bu sonuç küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından birbirine benzemediğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca cinsiyet değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılık, cinsiyetin küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerine etki ettiği şeklinde de değerlendirilebilir.

Araştırmada medeni durum değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının örgüt iklimi algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna erişilmiştir. Erişilen bu sonuç küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerinin medeni durum değişkeni açısından birbirine benzemediğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca medeni durum değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılık, işletmelerdeki çalışanların medeni durumunu örgüt iklimi algı düzeylerine etki ettiği şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmada medeni durum değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılığın örgüt ikliminin genel ortalaması ile “Ödüllendirici”, “Samimiyet”, “Destek/Bağlılık” ve “Risk ve Çatışma” alt faktörlerinde bekar çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerinin evli çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı bekar çalışanlar lehine olduğu saptanmıştır.

Araştırmada öğrenim durumu değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının örgüt iklimi algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna erişilmiştir. Erişilen bu sonuç küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerinin öğrenim durumu değişkeni açısından birbirine benzemediğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca öğrenim durumu değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılık, işletmelerdeki çalışanların öğrenim durumunun örgüt iklimi algı düzeylerine etki ettiği şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmada öğrenim durumu değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılığın örgüt ikliminin genel ortalaması ile “Ödüllendirici” ve “Samimiyet” alt faktörlerinde öğrenim durumu üniversite olan küçük işletme çalışanları ile diğer öğrenim durumlarına sahip küçük işletme çalışanları arasında olduğu saptanmıştır.

Küçük işletmelerdeki çalışanların öğrenim durumuna ilişkin olarak örgüt iklimi bulguları değerlendirildiğinde, küçük işletmelerdeki çalışanların öğrenim düzeyi arttıkça çalışanların örgüt iklimi algılarının arttığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bu sonuç, örgüt iklimi algısı yüksek olan çalışanların öğrenim düzeyinin yüksek olduğu şeklinde de değerlendirilebilir.

Araştırmada yaş değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının örgüt iklimi algı düzeylerinin örgüt iklimi ölçeğinin yalnızca “Samimiyet” alt faktöründe anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna erişilmiştir. Erişilen bu sonuç küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerinin yaş değişkeni açısından örgüt iklimi ölçeğinin “Samimiyet” alt faktöründe birbirine benzemediğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca yaş değişkenine göre örgüt iklimi ölçeğinin “Samimiyet” alt faktöründe belirlenen anlamlı farklılık, işletmelerdeki çalışanların yaşının örgüt iklimi algı düzeylerine etki ettiği şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmada yaş değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılığın örgüt iklimi ölçeğinin “Samimiyet” alt faktöründe yaşı 41-50 arası olan işletme çalışanları ile 30 ve altı ile 51 ve üstü yaş aralığında olan çalışanlar arasındadır. Küçük işletmelerdeki çalışanların yaş değişkenine ilişkin olarak örgüt iklimi bulguları değerlendirildiğinde, işletmedeki çalışanların yaşı olgunlaştıkça örgüt iklimi algı düzeylerinin de arttığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bu sonuç, örgüt iklimi algısı yüksek olan çalışanların yaşı olgun olan çalışanlar olduğu şeklinde de değerlendirilebilir.

Araştırmada çalışma süresi değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının örgüt iklimi algı düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği sonucuna erişilmiştir. Bu sonuç küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerinin çalışma süresi değişkeni açısından birbirine benzediğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığına ilişkin sonuç, çalışma süresinin küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algı düzeylerine etki etmediği şeklinde de değerlendirilebilir.

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iletişim becerileri algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna erişilmiştir. Belirlenen anlamlı farklılık, erkek çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerinin kadın çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı erkek çalışanlar lehine şeklinde değerlendirilmiştir. Bu sonuç küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından birbirine benzemediğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca cinsiyet değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılık, cinsiyetin küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerine etki ettiği şeklinde de değerlendirilebilir.

Araştırmada medeni durum değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iletişim becerileri algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna erişilmiştir. Belirlenen anlamlı farklılık, bekâr çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerinin evli çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı bekâr çalışanlar lehine şeklinde değerlendirilmiştir. Bu sonuç küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerinin medeni durum değişkeni açısından birbirine benzemediğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca medeni durum değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılık, medeni durumun küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerine etki ettiği şeklinde de değerlendirilebilir.

Araştırmada öğrenim durumu değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iletişim becerileri algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna erişilmiştir. Erişilen bu sonuç küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerinin öğrenim durumu değişkeni açısından birbirine benzemediğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca öğrenim durumu değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılık, küçük işletmelerdeki çalışanların öğrenim durumunun iletişim becerileri algı düzeylerine etki ettiği şeklinde de değerlendirilebilir.

Araştırmada öğrenim durumu değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılığın iletişim becerilerinin genel ortalaması, iletişim becerileri ölçeğinin “İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler” ve “İletişim Kurmaya İsteklilik” alt faktörlerinde öğrenim durumu ortaokul olan küçük işletme çalışanları ile lise veya üniversite olan küçük işletmelerde çalışanları arasında olduğu saptanmıştır.

Küçük işletmelerdeki çalışanların öğrenim durumuna ilişkin olarak iletişim becerileri sonuçları değerlendirildiğinde, küçük işletmelerdeki çalışanların öğrenim düzeyi arttıkça iletişim becerilerinin de arttığı ortaya çıkmakta olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca bu sonuç, iletişim becerileri yüksek olan çalışanların öğrenim düzeyinin yüksek olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmada yaş değişkenine göre iletişim becerileri ölçeğinin “İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler” ve “İletişim Kurmaya İsteklilik” alt faktörlerinde küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. İletişim becerileri ölçeğinin “İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler” ve “İletişim Kurmaya İsteklilik” alt faktörlerinde belirlenen anlamlı farklılığın yaşı 41-50 arası olan küçük işletme çalışanları ile yaşı 30 ve altı olan küçük işletme çalışanları arasında olduğu saptanmıştır. Saptanan bu sonuçlara göre küçük işletmelerde çalışanların “İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler” ve “İletişim Kurmaya İsteklilik” alt faktörlerinde iletişim becerileri algı düzeylerinin yaş değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebileceği gibi yaş değişkeninin küçük işletmelerde çalışanların “İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler” ve “İletişim Kurmaya İsteklilik” alt faktörlerinde iletişim becerileri algı düzeylerine etki ettiği de söylenebilir.

Küçük işletmelerdeki yaşa ilişkin olarak iletişim becerileri bulguları değerlendirildiğinde, anlamlı farklılığın olduğu faktörlerde yaşı 40 ve üzeri olan çalışanların kendilerinden yaşça kendilerinden küçük olan çalışanlara göre iletişim becerilerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca yaşa ilişkin olarak iletişim becerileri bulguları değerlendirildiğinde, iletişim becerileri yüksek olan çalışanların yaş

açısından olgun olarak nitelendirilebilecek yaş grubunda bulunanlardan oluştuğu sonucuna da ulaşılmaktadır.

Araştırmada çalışma süresi değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iletişim becerileri algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna erişilmiştir. Erişilen bu sonuç küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerinin çalışma süresi değişkeni açısından birbirine benzemediğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca çalışma süresi değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılık, işletmelerdeki çalışma süresinin çalışanların iletişim becerileri algı düzeylerine etki ettiği şeklinde de değerlendirilebilir.

Araştırmada çalışma süresi değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılığın iletişim becerilerinin genel ortalaması açısından işletmedeki çalışma süresi 5 yıl altı olan küçük işletme çalışanları ile çalışma süresi 11-15/16-20/21 yıl ve üzeri olan çalışanlar arasında olmasının yanında çalışma süresi 6-10 yıl arası olan çalışanlar ile çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan küçük işletme çalışanları arasında olduğu belirlenmiştir. “İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler” alt faktöründe belirlenen anlamlı farklılık çalışma süresi 5 yıl altı olan küçük işletme çalışanları ile çalışma süresi 11-15/16-20/21 yıl ve üzeri olan küçük işletme çalışanları arasında olduğu belirlenmiştir. “Kendini İfade Etme” alt faktöründe belirlenen anlamlı farklılık, çalışma süresi 5 yıl altı olan küçük işletme çalışanları ile çalışma süresi 16-20/21 yıl ve üzeri olan çalışanlar arasında olmasının yanında çalışma süresi 6-10 yıl arası olan çalışanlar ile çalışma süresi 16-20/21 yıl ve üzeri olan küçük işletme çalışanları arasında olduğu tespit edilmiştir. “Etkin Dinleme ve Sözel Olmayan İletişim” alt faktöründe belirlenen anlamlı farklılık, çalışma süresi 16-20 yıl arası olan küçük işletme çalışanları ile çalışma süresi 1-5/6-10 yıl arası olan küçük işletme çalışanları arasında olduğu belirlenmiştir. “İletişim Kurmaya İsteklilik” alt faktöründe ise belirlenen anlamlı farklılık çalışma süresi 5 yıl altı olan küçük işletme çalışanları ile çalışma süresi 11-15/16-20/21 yıl ve üzeri çalışanlar arasında olmasının yanında çalışma süresi 6-10 yıl arası olan çalışanlar ile çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan küçük işletme çalışanları arasında olduğu saptanmıştır.

Küçük işletmelerdeki çalışma süresine ilişkin olarak iletişim becerileri bulguları değerlendirildiğinde, işletmedeki çalışma süresi arttıkça çalışanların iletişim becerilerinin arttığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bu sonuç, iletişim becerileri yüksek olan çalışanların çalıştıkları işletmelerdeki çalışma sürelerinin arttığı şeklinde de değerlendirilebilir.

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iş performansı algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna erişilmiştir. Erişilen bu sonuç küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından birbirine benzemediğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca cinsiyet değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılık, işletmelerdeki çalışanların cinsiyetlerinin iş performansı algı düzeylerine etki ettiği şeklinde de değerlendirilebilir.

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılığın iş performanslarının genel ortalaması ve “Bağlamsal Performans” alt faktöründe kadın çalışanların iş performansı algı düzeylerinin erkek çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı kadın çalışanlar lehine olduğu saptanmıştır.

Araştırmada medeni durum değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iş performansı algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna erişilmiştir. Belirlenen anlamlı farklılık, evli çalışanların iş performansı algı düzeylerinin bekâr çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı evli çalışanlar lehine şeklinde değerlendirilmiştir. Bu sonuç küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerinin medeni durum değişkeni açısından birbirine benzemediğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca medeni durum değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılık, medeni durumun küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerine etki ettiği şeklinde de değerlendirilebilir.

Araştırmada öğrenim durumu değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iş performansı algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna erişilmiştir. Erişilen bu sonuç küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerinin öğrenim durumu değişkeni açısından birbirine benzemediğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca öğrenim durumu değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılık, işletmelerdeki çalışanların öğrenim durumunun iş performanslarına etki ettiği şeklinde de değerlendirilebilir.

Araştırmada öğrenim durumu değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılığın öğrenim durumu üniversite olan küçük işletme çalışanları ile ilkökul veya ortaokul olan küçük işletmelerde çalışanları arasındadır. Küçük işletmelerdeki çalışanların öğrenim durumuna ilişkin olarak iş performansı bulguları değerlendirildiğinde, küçük işletmelerde çalışanların öğrenim düzeyi arttıkça çalışanların iş

performanslarının arttığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bu sonuç, iş performansı yüksek olan çalışanların öğrenim düzeyinin yüksek olduğu şeklinde de değerlendirilebilir.

Araştırmada yaş değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iş performansı algı düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği sonucuna erişilmiştir. Bu sonuç küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerinin yaş değişkeni açısından birbirine benzediğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca yaş değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığına ilişkin sonuç, yaşın küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerine etki etmediği şeklinde de değerlendirilebilir.

Araştırmada çalışma süresi değişkenine göre araştırmaya katılan küçük işletme çalışanlarının iş performansı algı düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği sonucuna erişilmiştir. Bu sonuç küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerinin çalışma süresi değişkeni açısından birbirine benzediğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığına ilişkin sonuç, çalışma süresinin küçük işletmelerde çalışanların iş performansı algı düzeylerine etki etmediği şeklinde de değerlendirilebilir.

Araştırmada küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi algıları ve iş performansları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna erişilmiştir. Erişilen bu sonuca göre çalışanların örgüt iklimi algıları arttıkça iş performansları da paralel bir şekilde pozitif yönlü artmakta olduğu söylenebilir. Diğer bir ifade ile elde edilen sonuçlar, çalışanların iş performansı arttıkça örgüt iklimi algılarında pozitif yönlü değişimlerin olduğu şeklinde de değerlendirilebilir.

Araştırmada küçük işletmelerde çalışanların örgüt iklimi ve iş performansı algı düzeyleri arasındaki ilişki alt faktörlere göre örgüt iklimi ölçeğinin “Ödüllendirici” ve “Samimiyet” ile iş performansı ölçeğinin “Bağlamsal Performans” alt faktörü arasında düşük; “Destek/Bağlılık”, “Yapısallık”, “Risk ve Çatışma” ve “Standartlar” alt faktörleri ve “Örgüt İklimi Genel” ile iş performansı ölçeğinin “Bağlamsal Performans” alt faktörü arasında orta; “Ödüllendirici” ve “Destek/Bağlılık” ile iş performansı ölçeğinin “Görev Performansı” alt faktörü arasında düşük; “Samimiyet”, “Yapısallık”, “Risk ve Çatışma”, “Standartlar” ve “Örgüt İklimi Genel” ile iş performansı ölçeğinin “Görev Performansı” alt faktörü arasında orta; “Ödüllendirici”, “Samimiyet” ile iş performansı ölçeğinin geneli arasında düşük; “Destek/Bağlılık”, “Yapısallık”, “Risk ve Çatışma” ve “Standartlar” ile iş performansı ölçeğinin geneli arasında orta düzeyde, pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri algıları ve iş performansı algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna erişilmiştir. Erişilen bu sonuca göre çalışanların iletişim becerileri algıları arttıkça iş performansları da paralel bir şekilde pozitif yönlü artmakta olduğu söylenebilir. Diğer bir ifade ile elde edilen sonuçlar, çalışanların iş performansı arttıkça iletişim becerileri algılarında pozitif yönlü değişimlerin olduğu şeklinde de değerlendirilebilir.

Araştırmada küçük işletmelerde çalışanların iletişim becerileri ve iş performansı algı düzeyleri arasındaki ilişki alt faktörlere göre örgüt iklimi ölçeğinin alt faktörleri ile iş performansı ölçeğinin “Bağlamsal Performans” alt faktörü arasında orta; örgüt iklimi ölçeğinin “Kendini İfade Etme” ve “Etkin Dinleme” ile iş performansı ölçeğinin “Görev Performansı” alt faktörü arasında düşük; örgüt iklimi ölçeğinin “İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler”, “İletişim Kurmaya İsteklilik” ve “İletişim Becerileri Genel” ile iş performansı ölçeğinin “Görev Performansı” alt faktörü arasında orta; örgüt iklimi ölçeğinin “İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler”, “Kendini İfade Etme” ve “Etkin Dinleme ve Sözel Olmayan İletişim” ile iş performansı ölçeğinin geneli arasında orta; örgüt iklimi ölçeğinin “İletişim Kurmaya İsteklilik” ile iş performansı ölçeğinin geneli arasında düzeyinin yüksek, yönünün ise pozitif olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın ulaşılan sonuçları doğrultusunda şu öneriler sunulmuştur:

- Çalışanların bir işletmede çalışmaya başlamadan önce iletişim becerilerinin artırılması için bir eğitimden geçirilmeleri gereklidir.
- Çalışanların iş yaşamları boyunca kendilerini rahat hissedebilecekleri bir iklimin iş verenler tarafından oluşturulması gereklidir. İş verenler bunu çalışanların iş performansını arttırmak için bir fırsat olarak görmelidirler.
- Çalışanlara belli aralıklarla iletişim becerileri ve örgüt iklimini olumlu olması için neler yapmaları gerektiği konularında eğitimler verilmelidir. Benzer şekilde iş verenlere de bu eğitimler verilerek çalışanları performansının artması sağlanabileceği gibi etkili iletişim becerilerine sahip çalışanların işletmeye kazandırılabilir. Ayrıca bütün bunlar olumlu bir çalışma iklimini olmasına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Akkoç, İ., Çalışkan, A., ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Anaç, A.S. (2021). *İşe bağlılığın iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal emeğin aracılık rolü*. (Doktora tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No. 679769).
- Bingöl, D. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*. Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E, Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (28. Baskı). Pegem Akademi.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Cihangir, Z. (2004). *Kişilerarası iletişimde dinleme becerisi*. Nobel Basımevi.
- Deniz, İ. (2003). İletişim becerileri eğitiminin ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin iletişim becerisi düzeylerine etkisi. (Yüksek lisans tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No. 133989).
- Doğruyürür, G. (2021). Örgütsel stres ve iş motivasyonunun iş performansına etkisi ve bir araştırma. (Yüksek lisans tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No. 697542).
- Erkoç, İ. Ç. (2015). Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide öz yeterlilik faktörünün düzenleyici rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma. (Yüksek lisans tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No. 393596).
- Erözkan, A. (2005). Üniversite öğrencilerinin iletişim becerilerini etkileyen faktörler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22(22), 135-149.
- Ertuğrul, O. (2018). İnsan kaynakları uygulamalarının tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici rolüne yönelik bir araştırma. (Yüksek lisans tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No. 524518).
- Gayman, M. D., & Bradley, M. S. (2013). Organizational climate, work stress, and depressive symptoms among probation and parole officers. *Criminal Justice Studies*, 26(3), 326-346.
- George, D., & Mallery, P. (2010). SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference (10. Baskı). *GEN, Boston, MA: Pearson Education, Inc, 10*.
- Gökçe, T. (2006). *İletişim bilimi, insan ilişkileri anatomisi*. Siyasal Kitapevi.
- Gürgen, H. (2003). İletişim süreci ve öğeleri (Ünite 2). F. Uztuğ (Ed.), *Halkla ilişkiler ve iletişim*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Karakahraman, Y. (2021). Sosyal medya bağımlılığının iş performansı ve iş-aile çatışmasına etkisinde iş tatmininin aracılık rolünün belirlenmesi. (Yüksek lisans tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No. 675811).
- Karcıoğlu, F., ve Aykanat, Z. (2012). Örgüt iklimi ve örgütsel iletişim: Ardahan Üniversitesi ve Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi arasında karşılaştırmalı bir inceleme. *International Journal Of Socialscience*, 5(7), 421-436.
- Kenanoğlu, C. (2020). Örgüt ikliminin, çalışan motivasyonuna etkisi: Adana restoran işletmeleri örneği. (Yüksek lisans tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No. 657532).
- Korkut, F. (2005). Yetişkinlere yönelik iletişim becerileri eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 143-149.
- Kurtyılmaz, Y. (2005). Öğretmen adaylarının saldırganlık düzeyleri ile akademik başarıları iletişim ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiler. (Yüksek lisans tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No. 187984).
- Metin, H. (2011). Empatik iletişim ve yönetim. *Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 11(32), 177-203.

- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., ve Wong, K. W. (2019). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. *Sustainability*, 11(1), 1-17.
- Öcel, H. (2013). Örgüt kimliğinin gücü, algılanan örgütsel prestij ve kişi-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiler: Örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 37-53.
- Özdevecioğlu, M., ve Kanıgür, S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algulamalarının performansları üzerindeki etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(16), 53-82.
- Özek, H. (2014). Örgütlerde sosyal kaytarma davranışı ile psikolojik iklim ilişkisi ve konuyla ilgili bir araştırma. (Doktora tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No. 386908).
- Pala, Y. (2020). Örgüt iklimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Sivas Örneği. (Yüksek lisans tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No. 652167).
- Solmaz, H. (2016). Örgüt ikliminin girişimcilik yönelimi üzerine etkisi ve öğrenme yöneliminin rolü: Savunma sanayiinde bir araştırma. (Doktora tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No. 446884).
- Tarigan, J., Susanto, A.R.S., Hatane, S.E., Jie, F., ve Foedjiawati, F. (2020). Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: Case study from Indonesia Controversial Industry. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(2), 141-158.
- Tutar, H., ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 196-218.
- Ural, A. (2014). Gazi Üniversitesi'nde örgütsel iklim. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), 145-165.
- Yusuf, R. M., Hamid, N., Eliyana, A., Bahri, S., ve Sudarisman, A. (2012). The antecedents of employee's performance: Case study of Nickel Mining's company, Indonesia. *Journal of Business and Management*, 2(2), 22-28.