

EĞİTİM SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN İŞ TATMINE ETKİSİ

Hasan Murat Albayrak, Doktora Öğrencisi

Kırklareli Üniversitesi

hasanmuratalbayrak@gmail.com

ORCID: 0009-0001-1131-5484

Ramzan Tiyek, Prof. Dr.

Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

ramazan.tiyek@klu.edu.tr

ORCID: 0000-0002-3442-3517

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren devlet okulları ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel iletişim seviyeleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Çalışma örgütsel iletişim ve iş tatmini kavramlarının açıklandığı kuramsal kısım ve araştırmanın anlatıldığı araştırma kısmı olarak iki ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın evrenini Tekirdağ'ın Çorlu ilçesinde devlet ve özel okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 420'si kamu, 280'i özel okulda çalışan öğretmenler olmak üzere toplamda 700 öğretmenin görüşleri anket yoluyla değerlendirilmiştir. Katılımcıların değerlendirmelerine göre kamu sektöründe ve özel sektörde çalışan öğretmenler için örgütsel iletişim ile iş tatmini arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: EĞİTİM, MİLLİ EĞİTİM, ÖRGÜT, ÖRGÜTSEL İLETİŞİM, İŞ TATMİNİ.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON JOB SATISFACTION IN EDUCATION SECTOR

ABSTRACT

The main objective of this study is to determine the relationship between the organizational communication levels and job satisfaction of teachers working in state schools and private schools under the Ministry of Education. The study consists of two main sections: the theoretical section, which explains the concepts of organizational communication and job satisfaction, and the research section, which describes the research details. The population of the study consists of teachers working in state and private schools in the Çorlu district of Tekirdağ. A total of 700 teachers' opinions were evaluated through a survey, including 420 teachers working in the public sector and 280 teachers working in private schools. According to the results, a strong positive relationship between organizational communication and job satisfaction was found for both teachers working in the public sector and the private sector.

Keywords: EDUCATION, MINISTRY OF EDUCATION, ORGANIZATION, ORGANIZATIONAL COMMUNICATION, JOB SATISFACTION.

1. GİRİŞ

Sanayi Devrimleri sonrasında meydana gelen değişimler küreselleşme süreci ile birlikte hızlanmaya başlayarak siyasi, sosyal ve teknolojik alanda birçok yenilikler oluşturmuş ve bu durum hem toplumsal hayatı hem de çalışma hayatını büyük oranda etkilemiştir (Eroğluer; 2011: 121). Küreselleşme ile artan toplumsal etkileşim sürecinde iletişim konusunun önemi daha fazla öne çıkmaktadır. Toplumlar sahip oldukları örgütsel yapılar sayesinde var olduklarından dolayı iletişim unsurunun oluşmadığı alanlarda örgütler de varlıklarını sürdürmemektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse iletişim, örgütlerin ayakta kalmasını ve gösterdikleri performansı doğrudan ve dolaylı yoldan etkileyen önemli bir süreçtir. İletişim bir örgütün dolayısıyla toplumun can damarıdır (Garnett, Marlowe ve Pandey, 2008: 266).

Mal ve hizmet üretimine emek olarak katılan insan gücünün örgütler için önemi gün geçtikçe artmaktadır. Bu önem eğitim ve öğretim sektörü gibi yüksek uzmanlaşma gerektiren ve emek yoğun alanlarda çok daha fazla ön plana çıkmaktadır. Okullar içindeki tüm birimler ve öğretmenler eğitim ve öğretim hizmetlerinin eksiksiz sunulabilmesi için birbirlerine bağlıdır. Bu da birimler ve kişiler arasında iyi bir iletişim kurulmasını zorunlu hale getirmektedir (Soysal vd.; 2017: 243).

Örgütler bakımından önemli olan bir diğer husus da iş tatminidir. Bu kavram iş görenlerin yaptıkları işten hak ettiğini düşünüp bekledikleri sonuçlarla, elde ettikleri sonuçların karşılaştırılmasıyla ortaya konulan tepkidir. Başka bir ifadeyle işten duyulan memnuniyetin göstergesidir. Örgüt üyelerinin iş tatmin seviyeleri fazla olduğunda, devamsızlıkları azalır ve verimlilikleri artar. Sonuç olarak işe bağlılık seviyesi yükseleceği için işten ayrılma davranışı ve örgütlerin iş gücü devir hızları azalır. Bu bağlamda, örgüt hedeflerine daha kolay ulaşılabilir (Tengilimoğlu, 2005, s. 27) (Eroğluer, 2011, s. 123).

Bu kapsamda çalışmada örgütsel iletişim ve iş tatmini kavramları tanımlanmış, örgütsel iletişim ve iş tatmini düzeyleri ile bu düzeylerin bazı demografik veriler ile

aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı ve bu düzeyler arasında bir ilişki olup olmadığı belirlenmiş ve tartışılmıştır.

2. ÖRGÜTSEL İLETİŞİM

Genel olarak örgüt kelimesi kullanıldığında, en az iki ve daha çok sayıdaki insanın, belirlenen ortak bir hedefe ulaşmak maksadıyla davranışlarını belirlenen kurallara göre düzenlediği yapılar tanımlanmaktadır (Daft, 2001: 12). Daha geniş bir ifade ile örgüt kelimesi, ortak bir amacı veya eylemi yapabilmek için bir araya gelmiş kişilerin ya da kurumların oluşturduğu birliktelik olarak tanımlanabilir (Seyidoğlu, 1999: 236; Halsey, 1988: 710).

Örgütler, kuruluş amaçlarına göre belirlenen ortak hedeflere ulaşmak için bilinçli olarak kurulan ve çalışanların belirli kurallar dâhilinde koordine edildiği istenilen büyüklükteki sosyal birimlerdir (Robbins, 2010: 5). Bu birimlerin kendileri için belirlenmiş hedeflere ulaşmak ve uzun süre varlıklarını devam ettirmek için örgüt içerisinde kurulan bölüm ve yapıların örgütün dış çevresinde bulunan diğer örgütler ve yapılar ile bilgi ve fikir alışverişi oluşturarak iyi bir iletişim içerisinde olmaları gerekir (Sabuncuoğlu, 2001: 74-75).

Örgütsel iletişim kavramı için alan yazınında çok fazla tanımı yapılmıştır. Bovee ve Thill(2000) tarafından kurum içinde bilgi ve fikir alış verişi olarak tanımlarken, Argenti(2003) tarafından kurum içerisindeki tüm üyeler için olumlu atmosfer yaratmak şeklinde ifade edilmiştir. Daft'a (1997) göre ise, bilginin karşılıklı paylaşımının yanında aynı zamanda bu bilgilerin iki veya daha fazla kişi tarafından anlaşılması süreci olarak tanımlanmıştır (Kalla, 2005: 304, Kelly, 1999: 92).

Örgütsel iletişimde kaynağın alıcıyı etkileme isteğinin olması mesajların aktarılmasında önemli rol oynamaktadır. Örgütlerin boyutu büyüdükçe ve yapısı daha karmaşık hale geldikçe örgüt içi iletişim zorlaşmakta ve üyelerin örgütsel iletişimin kalitesine olan ihtiyacı artmaktadır. Her çeşit örgüt için yaratılacak etkin ve verimli bir iletişimin örgütlerin stratejik planlarını gerçekleştirerek hedeflerine ulaşmada önemli olduğu görülmektedir (Kuchi, 2006: 219).

2.1.ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN AMAÇLARI

Örgütsel iletişimin temel amacı örgütün üyelerinin kendilerine verilen görevleri ve yapmaları gereken faaliyetleri istenilen şekilde gerçekleştirmesini sağlamaktır. Ayrıca örgütsel iletişim, gerçekleştirilecek faaliyetlerin organize edilerek, örgütlerdeki departmanlar arasında yönetilerek başarıyla sonuçlanmasında çok önemli görev üstlenmektedir (Vural, 1998: 146).

Gürgen'e göre Örgütsel iletişimin bazı önemli amaçları şu şekilde ifade edilmiştir(Gürgen, 1997: 37):

- Örgüt içinde meydana gelen tüm faaliyet ve eylemleri iş görenlere duyurmak,
- Farklı örgütlerin birleşmesi sonucu, oluşabilecek tedirginlik, kıskançlık ve yanlış anlaşılmaları engellemek,
- Örgütlerin gelecekle ilgili projelerinin, yıllık bütçelerinin çalışanlara duyurulması,
- Örgütlerin teknolojik değişimleri ve yeni yönetim anlayışları hakkında iş görenlere, sendikalara, paydaşlara tanıtma ve bilgilendirmeler yapmak,
- Örgütlerin farklı bölümlerinde çalışan yöneticileri ve birimleri örgütsel yayınlar ile tanıtmak, kurum çalışanlarının işletmeye yönelik bilgilerini arttırmak.

2.2. ÖRGÜTSEL İLETİŞİM TÜRLERİ

İletişim yapısal olarak, yönüne göre, taraflarına ve amaçlarına göre çeşitli türlere ayrılarak sınıflandırılmıştır (Goebel, Marshall ve Locander, 2004: 32).

- **Yapısal Olarak:** Biçimsel (Resmi) iletişim ve biçimsel olmayan (İnformel) iletişim,
- **Yönüne Göre:** Yatay İletişim, dikey iletişim ve çapraz iletişim;

- **Taraflarına Göre:** Ast-üst, birey-grup, grup-grup, grup-örgüt iletişimi;
- **Amaçlarına Göre:** etkileme, ikna, bilgi verme ve birleştirme

Daha verimli bir bilgi için biçimsel ve biçimsel olmayan iletişim kavramı ile yönüne göre iletişim çeşitleri açıklanmıştır.

2.2.1. YAPISAL İLETİŞİM TÜRLERİ

Temel olarak ele alındığında biçimsel iletişim kavramı ve Biçimsel olmayan iletişim kavramı olarak ikiye ayrılır:

Biçimsel(Resmi) İletişim: Faaliyet gösteren herhangi bir kurumda önceden belirlenen örgüt şemasına göre ortaya konan kurumsal kurallar vasıtası ile hiyerarşik olarak gerçekleşen iletişimdir. Kurumların bildirimleri, toplantı ve seminerler ile performans değerlendirmeleri ve hatta telefon ile yapılan görüşmeler resmi iletişim etkinliğidir (Timuroğlu ve Balkaya, 2016: 94).

Biçimsel Olmayan(Resmi Olmayan) İletişim: Kendiliğinden ortaya çıkan bu iletişim sistemi, kuruma bağlı olmadan çalışanların kendi aralarında yarattıkları resmi olmayan gruplar arasında gerçekleşen kişilerarası bir iletişimdir. Örgütler içerisinde çoğunlukla söylenti veya dedikodu kelimeleri ile tanımlanan kanal, herhangi bir etken olmadan kendiliğinden doğmakta ve örgüt içindeki mevcut durumlara göre şekillenmektedir (Michelson ve Mouly 2004: 189).

2.2.2. YÖNÜNE GÖRE İLETİŞİM TÜRLERİ

Örgütler içerisinde yer alan üyelerin birbirleriyle ve bağlı oldukları yöneticilerle kurdukları iletişim çeşitleridir. Üç ana şekilde sağlanır:

Dikey İletişim: Örgüt içerisinde alt kademedeki çalışan personeller ile onların yöneticileri arasında çift taraflı yapılan iletişim şeklidir. Üstler tarafından çalışanlara verilen talimatlar, yapılan yönlendirmeler, şeklinde yukarıdan aşağıya gerçekleşebileceği gibi; çalışanların yöneticilere danışması, rapor sunması gibi aşağıdan yukarıya doğru da gerçekleşebilir (Tuna, 2008: 45).

Yatay İletişim: Örgüt içerisinde statü farkı olmadan çalışan ve görevler ile diğer çalışanlar hakkında doğrudan karar verme yetkisi bulunmayan çalışanlar arasında gerçekleşir. Diğer ifadeyle, kurum içerisinde aynı seviyede olan örgüt çalışanlarının kendi bilinçleri ile ortak çalışmalarını sağlayan ve örgüt içerisinde var olan koordineyi yükselten iletişim çeşididir (Denton, 1991: 42; Solmuş 2004: 134; Verma, 2013: 68).

Çapraz İletişim: Örgütler içerisinde farklı statüdeki çalışanların veya birimlerin, mevcut sorunları daha hızlı çözebilmek için hiyerarşik kanalları kullanmadan gerçekleştirdikleri, birimler arası bilgilendirme işlevlerini yerine getiren iletişim tarzı çapraz iletişim olarak nitelendirilmektedir (Kocabaş, 2005: 249; Şimşek: 2011: 63).

3. İŞ TATMİNİ

Arzulanan bir isteğin gerçekleşmesi, gönül doygunluğuna ulaşma anlamlarını taşıyan tatmin terimi, ihtiyaçların karşılanması neticesinde ortaya mutluluk hissi olarak tanımlanmaktadır (Halsey, 1988: 884).

İş tatmini ise; çalışma yaşamı genelinde birlikte çalışılan kişiler ve çalışılan örgütün koşulları arasındaki uyum neticesinde ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu pozitif bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Ugboro ve Obeng, 2000: 254). Bir yandan da çalışanların işlerine karşı pozitif duygusal tepkisi ile ilgilidir. Daha farklı bir ifade ile iş görenin yaptığı görevler neticesinde kazandığı gerçek sonuçlarla, işinden beklediği ve hak ettiğini düşündüğü sonuçları karşılaştırmasıyla ortaya çıkan duygusal bir tepkidir (Oshagbemi, 1997; 108). Ayrıca iş tatmini yapısı itibari ile dinamik bir algıdır ve örgütler çalışanlarının iş tatminini sağladıktan sonra bunu kenara atamazlar. Çünkü hızlı sağlanabilen bir olgu olduğu gibi çok hızlı da kaybedilebilmektedir (Yenihan, 2014; 174).

Sübjektif bir duygu olmasından dolayı yöneticiler tarafından çalışanlar için yapılabilecek en önemli destek, en üst seviyede çalışmalarını için onlara yardımcı olmaktır. İş tatmini konusunda yapılan çalışmalarda; verimlilik artışı sağlayan bir

faktör olarak ele alındığı görülmektedir. Tatmin seviyesini etkileyen unsurlar; bireysel ve örgütsel olarak iki temel gruba ayrılmıştır. Bireysel unsurlar; eğitim seviyesi, zekâ, mesai süresi, kişilik, cinsiyet ve medeni durum, mesleki statü ve kıdem gibi unsurlardır. Örgütsel faktörler ise, işin niteliği ve fiziksel imkânları, alınacak kararlara katılma, kazanılacak ücret, terfi edebilme olanakları, iş yerindeki güvenlik hissi, rekabet, iletişim ve yönetim tarzı gibi faktörlerdir (Tengilimoğlu, 2005: 27).

Özel yetenek ve bilgi gerektiren işlerdeki çalışanların yaptıkları görevlerden daha fazla tatmin oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca mevcut görevin tek çalışan ile yapılabilmesinin, çalışma saatlerinin esnetilebilmesinin, görevlerin çalışanların yaratıcılığını gerektirmesinin, çalışma programlarında seçeneklerin olmasının iş tatminini doğrudan etkilediği tespit edilmiştir. Çalışanlara yüksek oranda sorumluluk verilen işlerde çalışanlar üzerinde stres ve zihinsel anlamda tükenmişlik yaratabileceği düşünülmelidir (Altundaş, 2000: 44).

İş tatmini yaratacağı düşünülen diğer önemli faktör çalışılan yerdeki sağlık, güvenlik ve rahatlığı içine alan işyeri çalışma koşullarıdır. Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, onları muhtemel tehlikelerden koruyabilecek bir çalışma ortamı yaratmayı içermektedir. Bu koşulların iyileştirilmesi hem işverenin, iş görenlere karşı olan sosyal sorumluluğundan hem de işverenin işgücü verimliliğini artırma amacından ortaya çıkmaktadır (Bingöl, 2003: 454).

Günümüzde mevcut örgütlerin başarılı olarak hayatta kalabilmeleri sahip oldukları iş gücünden maksimum faydalanabilmeleri ile doğru orantılıdır. Sonuç olarak daha iyi ortamda çalışan ve güvenli hisseden işgücünün kurumsal bağlılığının ve iş tatmini seviyesinin yükseldiği tespit edilmiştir (Yenihan, 2014: 202).

4. ÖRGÜTSEL İLETİŞİM İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Literatürde iş tatmini ile örgütsel iletişim kavramları hakkında yapılan inceleme neticesinde örgütlerde etkili ve verimli iletişimin iş stresini azalttığı, çıktıların kalitesini yükselttiği ve bu sayede de iş tatminini arttırarak işgücünün işe bağlılığını

arttırdığı görülmüştür (İlozor, İlozor ve Carr, 2001: 505, Liu vd, 2005: 67, Jo ve Shim, 2005: 277).

İletişim, mevcut bilgilerin paylaşılarak kullanılmasını içermektedir. Örgütlerde ortaya çıkan belirsizliklerin bazıları bilgi eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Küreselleşen iş dünyasında rekabet edebilmek için işgücünün verimli olması önemli rol oynamaktadır. Bundan dolayı çalışanlarından optimum verim almak isteyen örgütler iş tatminini daha önemli görmektedir. Çünkü iş tatmini yüksek işgücü, örgütler için daha düşük düzeyde devamsızlık ve işgücü devir oranı sağlayacaktır (Kim, 2002: 231).

Örgütsel iletişim ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların ulaştığı ortak sonuç; örgüt içerisinde pozitif ilişki kurulması ve iyi bir iletişimin iş tatmini ve motivasyonu artırmasıdır. Tam aksine iş tatminsizliği hissedenlerle yapılan araştırmalar ise bunun nedeni olarak iletişim eksikliğini ortaya koymaktadır (Parsons ve Broadbridge, 2006: 128-130).

5. ARAŞTIRMA

5.1.ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın temel amacı, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Tekirdağ ili Çorlu İlçesinde faaliyet gösteren kamu ve özel okullarda çalışan öğretmenler için örgütsel iletişim ve iş tatmini arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Örgütsel iletişim ve iş tatmini kavramlarının okullar ve öğretmenler açısından önemi bilinmekle birlikte, bu kavramlar arasında bir ilişkinin var olup olmadığı hakkında bir araştırma yapılması da önem kazanmaktadır. Araştırmanın; örgütsel iletişim ve iş tatmini kavramlarının üzerinde düşünme, tartışma ve yeni araştırma olanakları oluşturacağı, var olan durum hakkında daha gerçekçi değerlendirmelerin yapılacağı ve burada ortaya çıkan ayrıntılı araştırma sonuçlarından işletmelerin faydalanacağı umulmaktadır.

5.2.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZİ

Örgütsel iletişim ile iş tatminini konu alan araştırmalarda bulunulan örgüt içerisinde kurulan etkili bir iletişim seviyesinin çalışanların işe olan bağlılıklarını

arttırarak iş yerindeki streslerini azalttığı kısacası iş tatminini olumlu yönde etkilediği görülmektedir (İlozor, İlozor ve Carr, 2001: 505, Liu vd, 2005: 67, Jo ve Shim, 2005: 277).

Denisi ve Schweiger (1991), Karcioğlu vd. (2009), Yüksel (2005), Giri ve Kumar (2010), Shoman (2009), Jaiswal vd (2015), Rana (2014) tarafından yapılan çalışmada iletişimin iş tatminini üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Bu bilgiler ışığında çalışmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir

H1: Kamuda çalışan öğretmenler için örgütsel iletişimin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Özel sektörde çalışan öğretmenler için örgütsel iletişimin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

5.3.ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Mevcut araştırmada iki önemli kısıt söz konusudur. İlk kısıt örnekleme katılan gruplar ile ilgilidir. Anket hem kamuda çalışanlar hem de özel sektörde çalışanlar için çalıştıkları örgütte bulunan bütün çalışanlara uygulanmamış, sadece öğretmenler ile sınırlı tutulmuştur. Ayrıca tam zamanlı çalışmayan öğretmenler sürekli kurumda bulunmadıkları için araştırma dışında tutulmuştur.

İkinci kısıt ise her iki kurum çalışanları içinde geçerli olan araştırma sürecine katılım konusundaki gönülsüzlük halidir. Her ne kadar araştırma sonuçlarının gizliliği konusunda açıklama yapılmış olsa da katılım konusunda isteksizlik durumu söz konusu olduğu için araştırma verilerinin daha fazla kişi tarafından değerlendirilmesinin önüne geçilmiştir

5.4.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Anket çalışmasına dayanan bu araştırmanın ana kütlesi Tekirdağ İli Çorlu İlçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak eğitim-öğretim hizmeti veren kamu ve özel okullarda çalışan 700 öğretmenden oluşmaktadır.

Çalışmada iki farklı ölçek kullanılmıştır:

Bu ölçeklerden ilki; 1951 yılında Brayfield ve Rothe tarafından geliştirilen Judge, Locke, Durham ve Kluger tarafından çalışılarak 1998 yılında 5 maddelik kısa

forma uyarlanmıştır. 2020 yılında Başol ve Çömlekçi tarafından Türkçe geçerlik çalışması yapılan İş Tatmini Ölçeğidir. Ölçeğin maddeleri “1: Hiçbir zaman” ve “5: Her zaman” arasında değişen Beşli Likert biçiminde oluşturulmuştur. 1 ile 5 arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda yüksek puanlar çalışanların iş tatmin seviyelerinin yüksek olduğu ve buldukları işte memnun oldukları göstermektedir. Araştırma kapsamında yapılan çalışmada ölçeğin güvenirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,887 olarak bulunmuştur (Başol ve Çömlekçi, 2020: 26) .

Ölçeklerden ikincisi; 1997 yılında Gürgen tarafından geliştirilen, 2006 yılında Ekinci tarafından revize edilen ve 2020 yılında Düzgün tarafından geçerlik-güvenirlik çalışması yapılan 9 sorudan oluşan örgütsel iletişim ölçeğidir. Ölçeğin maddeleri “1: Hiçbir zaman” ile “ 5: Her zaman” arasında değişen Beşli Likert biçiminde oluşturulmuştur. 1 ile 5 arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda yüksek puanla örgütsel iletişim algısının kuvvetli olduğunu ve düzgün işlediğini göstermektedir. Araştırma kapsamında yapılan çalışmada ölçeğin güvenirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,946 olarak bulunmuştur.

Tablo: 1 Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri

Ölçekler	Cronbach's Alpha
Örgütsel İletişim Ölçeği	0.946086
İş Tatmini Ölçeği	0.888725

Her iki ölçekten elde edilen güvenirlik katsayılarına baktığımızda ölçeklerin güvenirlik seviyelerinin çok iyi düzeyde olduğunu söylenebilir.

Araştırma kapsamında belirlenen hipotezlerin test edilmesi amacıyla SPSS 21 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada normal dağılım testi, örneklem alan yeterlilik testi, keşfedici faktör analizleri, ölçek geçerlilik ve güvenirlik analizleri, basit regresyon analizleri ve aracılık etki analizleri yapılmıştır.

5.5.BULGULAR

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Tablo 2' de gösterilmektedir. Araştırmaya katılanların 518'i kadın (%74), 182'si (%26) erkektir. Çalışanların istihdam edildiği sektöre bakıldığında 420 kişinin (%60) kamuda, 280 kişinin (%40) ise özel sektörde çalıştığı görülmektedir. Eğitim durumları incelendiğinde sadece 6 kişinin (%0,6) doktora eğitimi mezunu olduğu, 106 kişinin (%15,1) yüksek lisans eğitime sahip olduğu ve kalan 590 kişinin (%84,3) lisans eğitimini tamamladıkları görülmektedir.

Tablo: 2 Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Sosyo-Demografik Özellik	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	518	74
Erkek	182	26
Kurum		
Kamu	420	60,0
Özel	280	40,0
Eğitim Durumu		
Lisans	590	84,3
Yüksek Lisans	106	15,1
Doktora	4	,6
Oryantasyon		
Evet	413	59,0
Hayır	287	41,0
Toplam	700	100

Tablo: 3 Ölçeklerin Frekans Analizleri

FAK- TÖR LER	NO	Örgütsel İletişim	Hiçbir zaman 1		Nadiren 2		Bazen 3		Sıklıkla 4		Her zaman 5		Toplam		Ort.
			Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Örgütsel İletişim Ölçeği	1	Önerilerinizi ya da sorunlarınızı iletmek üzere gerektiğinde bir üst amire/kişiye kolaylıkla ulaşabiliyorum.	2	0,3	17	2,4	52	7,4	137	19,6	492	70,3	700	100	4,57
	2	Yöneticimiz daha başarılı olmanız için size destek veriyor.	14	2	30	4,3	70	10	183	26,1	403	57,6	700	100	4,33
	3	İşimizi en iyi şekilde yapma konusundaki çabalarınız yöneticiniz tarafından takdirle karşılanıyor.	21	3	51	7,3	86	12,3	191	27,3	351	50,1	700	100	4,14
	4	Kurumumuzun yönetiminin, eğitim ve mesleki gelişimimizle ilgilendiğine inanıyorum.	24	3,4	37	5,3	87	12,4	194	27,7	358	51,1	700	100	4,17
	5	Yöneticilerin çalışanların sorunlarını yakından izlediklerine ve bu sorunları çözmek için yeterince çaba harcadıklarına inanıyorum.	17	2,4	54	7,7	118	16,9	205	29,3	306	43,7	700	100	4,04
	6	Kurumumuzda yönetimin kişilerin yanlış hareketlerine karşı gereken tepkinin gösterildiğini düşünüyorum.	22	3,1	62	8,9	138	19,7	234	33,4	244	34,9	700	100	3,88
	7	Kurumumuzda çalışanlara adil davranıldığını düşünüyorum.	42	6	48	6,9	145	20,7	180	25,7	285	40,7	700	100	3,88
	8	Kurumumuzda işimizi yapmamız için gerekli bilgilere/verilere kolaylıkla ulaşabiliyorum.	9	1,3	23	3,3	91	13	183	26,1	394	56,3	700	100	4,32
	9	Kurum içi iletişimden memnunum.	15	2,1	34	4,9	77	11	210	30	364	52	700	100	4,24
İş Tatmini	1	Şu anki işimden oldukça memnunum	4	0,6	3	0,4	23	3,3	138	19,7	532	76	700	100	4,70
	2	Çoğu günler işime hevesle giderim.	11	1,6	18	2,6	117	16,7	244	34,9	310	44,3	700	100	4,17
	3	İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir. (Ters Madde)	7	1	12	1,7	73	10,4	173	24,7	435	62,1	700	100	4,45
	4	İşimi eğlenceli bulurum.	6	0,9	13	1,9	78	11,1	164	23,4	439	62,7	700	100	4,45

5	İşimin tatsız olduğunu düşünürüm. (Ters Madde)	8	1,1	22	3,1	85	12,1	196	28	389	55,6	700	100	4,33
---	--	---	-----	----	-----	----	------	-----	----	-----	------	-----	-----	------

Yukarıdaki tabloda anket çalışmasına dâhil edilen tüm öğretmenlerin örgütsel iletişim ve iş tatmini ölçeklerindeki sorulara verdiği cevaplar gösterilmiştir. İş tatmini ölçeğinde sorulan “Şu andaki işimden oldukça memnunum” ifadesine %76 oranında çok memnun %19,7 oranında memnun yanıtı verilmiştir. Bunu desteklemek için “Çoğu günler işime hevesle giderim” ifadesine %44,3 her zaman, % 34,9 sıklıkla cevabı ile %79,2 memnuniyet oranı görülmektedir. “İşimi eğlenceli bulurum” ifadesine ise % 62,7 her zaman ve %24,7 sıklıkla cevapları verilmiştir. Ters ifadeli sorulara ise verilen %1 lik hiçbir zaman cevapları ile işinden tatmin olduğunu belirten öğretmenlerin cevaplarının örtüştüğü görülmektedir. Örgütsel iletişim ölçeği 9 sorudan oluşmaktadır. Toplam 700 kişilik örneklem grubu içerisinde en düşük % 34,9 oranında her zaman yanıtı ve %19,6 oranın da sıklıkla yanıtı ile toplam 54,5 oranında örgütsel iletişim memnuniyet değeri ile iletişime verilen önem ortaya konmaktadır. Örgüt içerisinde kurulan iyi iletişimin iş tatmini seviyesini yükselttiği ve iş memnuniyeti sağladığı sorulara verilen cevaplar incelendiğinde görülmüştür.

Kamu okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisini test etmek için basit regresyon modeli kurulmuştur. Basit regresyon analizi ANOVA tablosu Tablo 4’ te gösterilmiştir.

Tablo: 4 Basit Regresyon Analizi Model ANOVA Tablosu

Model	Kareler Toplamı	df	Karelerin ortalaması	F	p
Regresyon	35.571075	1.000000	35.571075	98.707483	0.000000
Artık	150.273698	417.000000	0.360369		
Total	185.844773	418.000000			

Basit Regresyon Analizi bulgularına göre kamuda çalışan öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir ($F_{(1,417)} = 98.707483$, $p=0.000 < 0.01$). Bu bulguya göre H_1 hipotezi

desteklenmiştir. Regresyon modeline ait matematiksel ifade şu şekildedir: “IT: 2.965364 + 0.437495 OI”

Özel sektörde çalışan öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisini test etmek için basit regresyon modeli kurulmuştur. Basit regresyon analizi ANOVA tablosu Tablo 5’ te gösterilmiştir.

Tablo: 5 Basit Regresyon Analizi Model ANOVA Tablosu

Model	Kareler Toplamı	df	Karelerin ortalaması	F	p
Regresyon	71.415306	1.000000	71.415306	271.816319	0.000000
Artık	73.302701	279.000000	0.262734		
Total	144.718007	280.000000			

Basit Regresyon Analizi bulgularına göre özel sektörde çalışan öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir ($F_{(1,417)} = 271.816319$, $p=0.000<0.01$). Bu bulguya göre *H2 hipotezi desteklenmiştir.* Regresyon modeline ait matematiksel ifade şu şekildedir: “IT: 1.938627+ 0.702481 OI”

6. TARTIŞMA

Literatürde genel bir inceleme yapıldığında örgütsel iletişim ile iş tatminini konu alan araştırmalarda örgüt içerisinde kurulan etkili bir iletişim seviyesinin çalışanların işe olan bağlılıklarını artırdığı ve iş yerindeki streslerini azalttığı tespit edilmiştir (İlozor, İlozor ve Carr, 2001: 505, Liu vd, 2005: 67, Jo ve Shim, 2005: 277).

Karcioğlu ve ark. tarafından 2009 yılında sağlık sektöründe faaliyet gösteren özel veya devlet hastanelerinde hemşirelerden oluşturulan örneklem ile örgütsel iletişim ve iş tatmini arasındaki ilişki araştırılmış ve örgütsel iletişim ile iş tatminini arasında aynı yönlü çok güçlü ilişki ortaya konmuştur (Karcioğlu vd. 2009: 74).

Yüksel tarafından 2005 yılında savunma sanayinde faaliyet gösteren bir firma çalışanları arasında örgütsel iletişim ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuç

olarak iki unsur arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Yüksel 2005: 303).

Denisi ve Schweiger 1991 yılında örgütsel iletişimin çalışanlar ve yöneticiler arasındaki işleyişi hakkında araştırmalar yapmışlar ve hipotezlerinin sonucunda çalışan ve yönetici arasındaki iletişimde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu kanıtlamışlardır. Yapılan çalışma neticesinde yöneticilerin çalışanları ile iyi bir iletişim tesisi için doğru iletişim kanallarını kullandıklarında çalışanların iş tatmini seviyelerinin ve motivasyonlarının arttığı aksi durumlarda ise olumsuzluklar gözlemlenmiştir (Schweiger ve Denisi; 1991: 127).

Ayrıca yukarıdaki çalışmalara ek olarak, Nobile ve McCormick (2008), Elmas ve Karabulut (2017), Dehaghani vd. (2012), Khodadadi vd.(2013), Eroğlu(2008) tarafından yapılan çalışmalarda da örgütsel iletişimin iş tatminini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Mevcut araştırma da yukarıda özet bilgileri verilen çalışmalardan hareketle, örgütsel iletişim seviyesinin iş tatminini artırıp arttırmadığı hususu özel sektörde ile kamuda çalışan öğretmenlerin değerlendirmeleri ile ölçülmek istenmiştir. Araştırma, örgütsel iletişim düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisini değerlendirmek için kamu ve özelde çalışan öğretmenler için iki hipotez ileri sürmüştür.

Araştırmada ileri sürülen ilk hipotez; Kamuda çalışan personel için örgütsel iletişim ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu yönündedir ve yapılan analiz sonrasında hipotez kabul edilmiştir. Kamuda çalışan öğretmenlerin buldukları örgüt içerisindeki kurabildikleri yüksek iletişim düzeyinin işlerinde motivasyonlarını ve işe bağlılık seviyelerini yükselterek iş tatmini konusunda olumlu etki yarattığı tespit edilmiştir.

Araştırmada ileri sürülen ikinci hipotez; Özel Sektörde çalışan personel için örgütsel iletişim ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu yönündedir ve yapılan analiz sonrasında hipotez kabul edilmiştir. Özel sektörde çalışan öğretmenlerin buldukları örgüt içerisindeki kurabildikleri yüksek iletişim düzeyinin işlerinde

motivasyonlarını ve işe bağlılık seviyelerini yükselterek iş tatmini konusunda olumlu etki yarattığı tespit edilmiştir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan çalışmanın analizlerinin incelenmesinin neticesinde, örgütsel iletişimin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu belirlenmiş, verimli örgütsel iletişime sahip örgütlerin, çalışanlar açısından oluşan iş tatminini artırdığı ortaya çıkmıştır. Bu durum çalışanların verimliliği açısından yöneticiler tarafından dikkate alınmalıdır. İş yerlerinde kurulacak resmi örgütsel iletişim sistemini oluşturma esnasında çok daha dikkatli davranmalı, iletişim kanallarını çalışan memnuniyetini sağlayacak, iş tatminini artıracak şekilde oluşturulmalıdır.

Örgütsel iletişim terimi son zamanlarda çalışma hayatında sıklıkla kullanılan kavramlardan birisi olmuştur. Örgütler içinde kurulacak dikey ve yatay iletişim kanalları sayesinde çalışanlar fikirlerini ve isteklerini hem aynı seviyedeki iş arkadaşlarına hem de yöneticilerine çok rahat iletebileceklerdir. Çalışanlar için kendilerine saygı duyulduğunun hissedilmesi iş arkadaşlarına ve işe olan bağlılık düzeyini arttıracaktır. Buldukları örgüt içerisinde gösterdikleri çabanın görüldüğüne ve ödüllendirildiğine dair olan algı, örgüt içerisinde adil davranıldığına dair oluşan algı, buldukları kurum tarafından destek görüldüğüne dair oluşan algı personelde örgüte karşı memnuniyet yaratmaktadır. Yapılan araştırma sonucunda kamu ve özel sektörde çalışan ayrımı olmaksızın öğretmenlerin tamamının iletişime verdikleri önem net olarak ortaya konmuştur.

Eğitim ve öğretim konusu ülkenin geleceğini şekillendirecek yeni nesilleri yetiştirmek için her gün daha önemli hale gelmektedir. Bundan dolayı eğitim yuvalarımızda çalışan öğretmenlerimizin iş tatmini ve işlerinden memnuniyetleri daha yeni nesil için daha verimli eğitim vermelerinin yolunu açacaktır. Bundan sonraki çalışmalar için örnekleme arttırarak ülkedeki başka bölgeleri de araştırmaları önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Altundaş, O.; (2000). Poliste Stres ve İş Tatmini, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aüsbe, Erzurum.

Başol, O. Çömlekçi, F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 1(2), 17-31.

Bingöl, D. (2003), İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayıncılık, 5.Baskı, İstanbul.

Daft, R. L. (2001). Organization Theory and Design, 7th Edition, South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio.

Denton, K. (1991). Horizontal Management: Beyond Total Customer Satisfaction. Lexington Books: New York.

Eroğluer, K. (2011). The Relationship Between Organizational Communication and the Aspects of Job Satisfaction: A Theoretical Study. Ege Academic Review, 11(1), 121-136.

Garnett, J. L., Marlowe, J. ve Pandey, S. K. (2008). Penetrating the Performance Predicament: Communication as a Mediator or Moderator of Organizational Culture's Impact on Public Organizational Performance, Public Administration Review, 68(2), 266-281.

Goebel, D. J., Marshall, G. W. ve Locander, W. B. (2004). An Organizational Communication-Based Model of Individual Customer Orientation of Nonmarketing Members Of a Film, Journal of Strategic Marketing, 12(1), 29-56.

Gürgen, H. (1997). Örgütlerde İletişim Kalitesi, İstanbul: DER Yayınları.

Halsey, W. (1988). Macmillan Contemporary Dictionary, ABC Tanıtım Basımevi, İstanbul.

Ilozor, D. B., Ilozor, B. D., ve Carr, J. (2001). Management communication strategies determine job satisfaction in telecommuting. Journal of Management Development, 20(6), 495-507.

Jo, S. ve Shim S. W. (2005). Paradigm shift of employee communication: The effect of management communication on trusting relationships, *Public Relations Review*, 31(2), 277–280.

Kalla, H. K. (2005) “Integrated Internal Communications: A Multidisciplinary Perspective”, *Corporate Communications: An international Journal*, 10(4), 302-314.

Karcioğlu, F., Timuroğlu, K. ve Çınar, O. (2009). “Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi - Bir Uygulama”, *İstanbul Üniversitesi Yönetim Dergisi*, 20(63), 59-76.

Kelly, D. (1999) “Using Vision to Improve Organizational Communication”, *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 92-101.

Khodadadi, E., Ebrahimi, H., Moghaddasian, S. ve Babapour, J. (2013). The Effect of Communication Skills Training on Quality of Care, Self-Efficacy, Job Satisfaction and Communication Skills Rate of Nurses n Hospitals of Tabriz-Iran, *Journal of Caring Sciences*, 2(1), 27-37.

Liu, C., Marchewka, J. T., Lu, J., ve Yu, C. S. (2005). Beyond concern-a privacy-trust-behavioral intention model of electronic commerce. *Information & Management*, 42(2), 289-304.

Michelson, G. ve Mouly, V. S. (2004). Do loose lips sink ships? The meaning, antecedents and consequences of rumour and gossip in organisations. *Corporate Communications*, 9(3), 189–201.

Kocabaş, F. (2005). Değişime Uyum Sürecinde İç ve Dış Örgütsel İletişim Çabalarının Entegrasyonu Gerekliliği, *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 247-252.

Kuchi, T. (2006) Constant Change and the Strategic Role of Human Communication. A Selective Annotated Bibliography, *Library Management*, 27(4/5): 218-235.

Oshagbemi, T. (1997) The Influence of Rank on the Job Satisfaction of Organizational Members, *Journal of Managerial Psychology*, 12(8): 511-519.

Parsons, E. ve Broadbridge, A., 2006, "Job motivation and satisfaction: Unpacking the key factors for charity shop managers", *Journal of Retailing and Consumer Services*, 13, 121-131.

Robbins, S. (2001). *Organizational Behavior*, PrenticeHall, 9.Edition, New Jersey.

Sabuncuoğlu, Z. (2001). *İşletmelerde Halkla İlişkiler*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.

Schweiger, D. M. ve Denisi, A. S. (1991). *Communication with Employees Following a Merger: A Longitudinal Field Experiment*. *Academy of Management Journal*, 34(1), 110-135.

Seyidoğlu, H. (1999). *Ekonomi ve İşletmecilik Terimleri Açıklamalı Sözlük*, Güzem Can Yayınları: 15, İstanbul.

Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*. Beta Basım Yayım Dağıtım: İstanbul.

Soysal, A; Öke, P; Yağar, F. ve Tunç, M. (2017). *Örgütsel İletişim ve İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Özel Hastane Örneği*, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*; (37), 243-253.

Şimşek, E. (2011). *Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri*, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, Eskişehir.

Tengilimoğlu, D. (2005). *Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması*. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 1-16.

Timuroğlu, M. K. ve Balkaya, E. (2016). *Örgütsel İletişim ve Motivasyon İlişkisi: Bir Uygulama*, *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (2), 89-113.

Tuna, Y. (2008). *Örgütsel İletişim Sürecinde Yöneticilerin Duygusal Zeka Yeterlilikleri*, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*, Eskişehir.

Ugboro, I. ve K. Obeng; (2000), *Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, And Customer Satisfaction In Total Quality*

Management Organizations: An Empirical Study, Journal Of Quality Management, 5(2),247-272.

Verma, P. (2013). Relationship Between Organizational Communication Flow and Communication Climate. International Journal of Pharmaceutical Sciences and Business Management, 1(1), 63-71.

Vural, B. A. (1998). Örgüt Kültürü. İstanbul: İletişim Yayınları.

Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki, Karabük University Journal of Institute of Social Sciences, 4(2), 170-178.

Yılmaz, T. ve Yenihan, B.(2014). İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılık Türk İlaç Sektöründe Bir Alan araştırması, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 3 (6), 200-218.

Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (2), 291-306.