

T.C.
Mersin Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
İLETİŞİM DOYUMUNUN BELİRLENMESİ

Kevser Esin KÖKSAL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mersin, 2012

T.C.
Mersin Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İLETİŞİM
DOYUMUNUN BELİRLENMESİ

Kevser Esin KÖKSAL

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Sıddıka GİZİR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mersin, 2012

Tez Onay Sayfası

Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Kevser Esin KÖKSAL tarafından hazırlanan “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İletişim Doyumunun Belirlenmesi” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

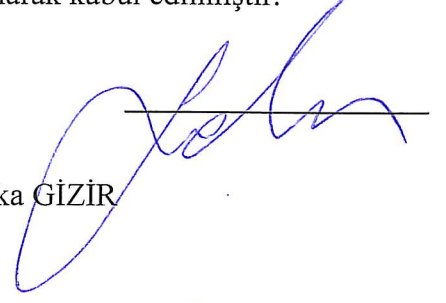
Başarılı

Başarısız

Başkan

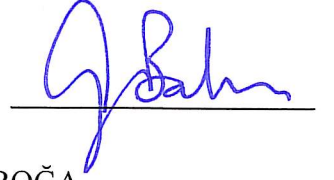
Yrd. Doç. Dr. Sıddıka GİZİR

(Danışman)



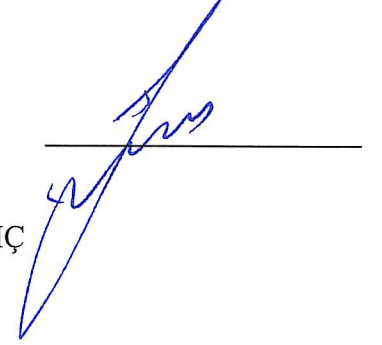
Üye

Prof. Dr. Ayşe Balcı KARABOĞA



Üye

Yrd. Doç. Dr. Figen KILIÇ



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

10/07/2012

Doç. Dr. Mehmet GÜNDOĞDU

Enstitü Müdürü V.



Babama...

ÖNSÖZ

Eğitim örgütlerinin yapı, işleyiş ve girdi-çıkıtı ilişkisi bakımından diğer örgütlerden farklı olduğu bilinmektedir. En önemli bileşenin insan olduğu eğitim örgütlerinde amaç ve hedeflere ulaşma ve verimlilik sağlamada yöneticilerin ve öğretmenlerin hem formal hem de informal iletişimde bulunması gerekmekte, dolayısıyla etkili bir iletişim ortamı oluşturulması önemli olmaktadır. Örgütsel iletişimle ilgili araştırmaların çoğunda örgüt içinde etkili bir iletişim ortamı sağlamada yöneticinin rolüne dikkat çekilmektedir. Bu çerçevede, yöneticilerin okullarındaki iletişim sürecini değerlendirerek öğretmenlerin hangi iletişim boyutlarından ne düzeyde doyum sağladıkları ve iletişim doyumunu etkileyen bazı faktörlerin belirlenmesinin bu sürecin geliştirilmesi ve etkili bir şekilde sürdürülmesine yönelik iletişim stratejileri üretilmesi, öğretmenlerle birlikte problemlere çözüm bulma noktasında ortak bir zemin hazırlaması ve böylece etkili bir iletişim ortamı oluşturması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Yüksek lisans öğrenimim ve tezimin her aşamasında bana her konuda özveriyle destek olan, her zaman yanımda olduğunu hissettiren hocam Yrd. Doç. Dr. Sıddıka GİZİR'e, gülen yüzü ve yaklaşım tarzıyla yüksek lisans sürecimde motivasyon kaynağım olan hocam Prof. Dr. Ayşe BALCI KARABOĞA'ya, derslerimizde farklı bakış açıları sunmaları katkıları ve yardımlarından dolayı Yrd. Doç. Dr. Yusuf İNANDI, Yrd. Doç. Dr. Binali TUNÇ ve Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ERGEN'e ve tez jüri üyesi olarak katkısını esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Figen KILIÇ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, bu süreçte hep yanımda olan arkadaşlarım Gündüz GÜNGÖR'e, Burcu ÜNAL'a ve Fatoş KÖLE'ye, veri toplama sürecinde bana destek olan tüm öğretmen arkadaşlarıma, anketime katılımlarından dolayı meslektaşlarıma ve en önemlisi her zaman, her koşulda yanımda olan canım aileme çok teşekkür ederim.

Kevser Esin Köksal

ÖZET

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İLETİŞİM DOYUMUNUN BELİRLENMESİ

Bu araştırma, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin (a) iletişimin boyutlarından sağladıkları doyum düzeyleri; (b) her bir iletişim doyum boyutunun cinsiyet, okul türü (özel veya kamu) ve hizmet süresi ile ilişkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Bu araştırmanın örnekleme, Mersin ili merkez ilçelerindeki (Mezitli, Akdeniz, Toroslar, Yenişehir) 22 kamu ilköğretim okulunda görevli 568 öğretmen ve 11 özel ilköğretim okulunda görevli 173 öğretmen olmak üzere toplam 741 öğretmenden oluşmaktadır. İletişim Doyumu Anketi'nin Türkçe'ye uyarlanmasından sonra veriler toplanmış, t-testi ve ANOVA ile analiz edilmiştir.

Analiz sonuçları, öğretmenlerin iletişim doyumunun boyutlarından çeşitli düzeylerde doyum sağladıklarını göstermektedir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin kamu ya da özel ilköğretim okulunda görev yapmalarına göre iletişim doyumunun bütün boyutlarından elde edilen puanlar arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenirken, öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki hizmet sürelerinin de iletişim doyumunun bütün boyutlarından elde edilen puanlarda anlamlı bir farklılık yaratmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, cinsiyet değişkenine göre, kişisel geribildirim boyutu hariç, diğer iletişim doyum boyutlarından elde edilen puanlar arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel iletişim, Örgütsel iletişim doyumu, İlköğretim okulu öğretmenleri

ABSTRACT

ASSESSMENT OF COMMUNICATION SATISFACTION OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS

This study is conducted (a) to examine the satisfaction levels of primary school teachers with the dimensions of communication; (b) to determine the relationship of each communication satisfaction dimension with gender, tenure and type of the school employed (state or private).

The sample of this study consisted of 741 primary school teachers employed in 33 primary schools in the province of Mersin (Mezitli, Akdeniz, Toroslar, Yenişehir). Out of 741 primary teachers, 173 were from 11 private schools and 568 were from 22 state schools. After adapting 'The Communication Satisfaction Questionnaire' into Turkish, the data were gathered from the sample and analyzed with t-test and ANOVA.

The results of the analysis indicated that the teachers satisfied with each communication satisfaction dimensions in various levels. In addition, there were significant differences between the scores on each communication satisfaction dimension regarding type of school employed (private or state) although there were no significant differences among the scores on each communication satisfaction dimension regarding tenure. Similarly, it was observed that there were no significant differences among the scores on each communication satisfaction dimension, except personal feedback, regarding gender.

Key Words: Organizational communication, organizational communication satisfaction,
Primary school teachers

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	x
EKLER LİSTESİ	xi
GİRİŞ.....	1
I. BÖLÜM: PROBLEM DURUMU	7
I. 1. İletişim Doyumu.....	7
I. 1. 1. İletişim Doyumunun Kavramsal Temelleri.....	10
I. 1. 2. İlgili Araştırmalar.....	16
I. 2. Tanımlar.....	26
I. 3. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	28
I. 4. Araştırma Soruları.....	34
II. BÖLÜM: YÖNTEM	35

II. 1. Araştırmanın modeli.....	35
II. 2. Evren ve Örneklem	35
II. 3. Veri Toplama Aracı	38
II. 3. 1. İletişim Doyumu Anketinin Türkçe'ye Uyarlanması.....	39
II. 3. 2. IDA'nın Faktör Yapısının İncelenmesi.....	40
II. 3. 3. IDA'nın Güvenirliğinin İncelenmesi.....	46
II. 4. Veri Toplama Aracının Uygulanması.....	47
II. 5. Verilerin Analizi.....	47
II. 6. Sınırlılıklar.....	48
III. BÖLÜM: BULGULAR VE TARTIŞMA.....	50
IV. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER.....	65
IV. 1. Sonuç.....	65
IV. 2. Öneriler.....	76
IV. 2. 1. Uygulamaya Yönelik Öneriler.....	76
IV. 2. 2. Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	77
KAYNAKÇA.....	80
EKLER.....	90

TABLolar LİSTESİ

Tablo-1. Örneklemin Okul Türü, Cinsiyet ve Okullarındaki Hizmet Yılına Göre Dağılımı.....	37
Tablo-2. İDA Maddelerinin Standardize Edilmiş Lambda, t ve R ² Değerleri.....	44
Tablo-3. İDA'nın Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Cronbach Alpha ve Pearson Korelasyon Değerleri.....	46
Tablo-4. Her Bir Boyutun Alt-Ölçeklerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları.....	51
Tablo-5. Okul Türüne Göre İletişim Doyumu t – Testi Sonuçları.....	56
Tablo-6. Cinsiyete Göre İletişim Doyumu T – Testi Sonuçları.....	59
Tablo-7. Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresine Göre İletişim Doyumu Anova Sonuçları.....	61

EKLER LİSTESİ

EK-1 UYGULAMA İZİN BELGESİ

EK-2 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

EK-3 İLETİŞİM DOYUMU ANKETİ

GİRİŞ

Toplumsal yaşam, bireyin çevresindeki diğer bireylerle birlikte var olmasını ve sosyalleşmesini gerektirmektedir. Birey hayatını devam ettirirken duygularını, düşüncelerini ya da yaşama ilişkin her türlü bilgiyi paylaşma gereksinimi duymaktadır. Bu anlamda bireyin yaşamında diğer bireylerle paylaşım aracı olarak iletişim oldukça önemli bir yere sahiptir. Benzer şekilde, bireylerin belirli bir amaca yönelik olarak oluşturdukları örgütlerde, örgütün varlığını devam ettirebilmesi, örgütsel-yönetimsel süreçlerin istendik şekilde işleyebilmesi ve çalışanların örgüt yaşamı içindeki her türlü gereksinimlerini karşılayabilmesi için iletişim temel bir araçtır.

Örgütteki diğer bireylerle işbirliği yaparak bireysel amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik örgüt çalışanlarının, bireysel eylemlerinin örgütsel amaçlarla eşgüdümlemesi iletişimle gerçekleşmektedir (Aydın, 2007; Kurt, 2004). Aydın (2007) bireyler arası etkileşim aracı olarak ele aldığı iletişimi, emirlerin, bilginin, düşüncenin, açıklamaların, problemlerin bireyler ya da gruplar arasında aktarılma süreci olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla iletişim olmaksızın örgütlerin var olmasının mümkün olmadığı ileri sürülmektedir (Clampitt, 1983; Greenbaum, Clampitt ve Willihnganz, 1988; Keyton, 2005; Raile, 2005). Ayrıca, Hopper (2009) örgütte başarının artırılması için çalışanın kendisinden beklenenleri ve işinin gereklerini anlamasının önemine vurgu yapmaktadır. Hopper bu durumun ancak çalışanın

yöneticisi tarafından yeterli biçimde bilgilendirilmesi ile mümkün olabileceğinden söz etmektedir. Greenbaum, Clampitt ve Willihnganz'a (1988) göre ise, örgütün tamamında etkili bir iletişim sisteminin olması, örgütte üst düzey verimlilik elde etmek bakımından yaşamsal rol oynamaktadır.

Diğer yandan, Keyton (2005) iş yeri iletişimi ile örgütsel iletişim kavramlarının sıklıkla karıştırıldığından söz etmektedir. Keyton'a göre işyeri iletişimi, liderin ve yöneticilerin karar verme, çatışma yönetme, işe alma, işten çıkarma gibi eylemlerini ya da yazılı mektuplar, raporlar, elektronik yazışmalar, reklamlar gibi resmi, planlı mesajları içerirken örgütsel iletişim ise, iş yeri iletişimiyle birlikte, örgüt çalışanlarının resmi olmayan günlük etkileşimlerini de içermektedir. Gündelik, karşılıklı konuşmalar biçimindeki resmi olmayan etkileşim ise bireysel hikâyeleri, dedikoduyu, söylentileri ya da örgütün kültürüne ilişkin bilginin aktarılmasına yönelik sosyalleştirmeyi kapsamaktadır (Ibarra ve Andrews, 1993).

Benzer şekilde, Eren (2007) "örgütlerde haberleşme" biçiminde kavramsallaştırdığı örgütsel iletişimi, yönetimsel kararlarla ilgili düşüncelerin çeşitli biçimlerde alıcı ve gönderici arasında karşılıklı duygu ve jestlerle iletilmesi olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte, Akıncı'ya göre (1998) örgütsel iletişim, örgütsel amaçların başarılması için örgüt çalışanlarının arasında olması gereken uygun etkileşimi ve bilginin

sistematik biçimde yayılmasını sağlayan unsurdur. Aydın (2007) ise, örgütün resmi amaçlarını ve kendi görevlerini anlamak dışında, ortak amaca yönelik işbirliği yapan çalışanların, birbirini tanımalarının ve kabul etmelerinin de örgütsel iletişim açısından önemli olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, örgüt içerisinde iletişim, çalışanlar arasında uyuma ve iyi ilişkiler kurmaya temel oluşturmakta, böylelikle örgüt içerisinde dayanışma ve çalışanların eşgüdümlemesi sağlanmaktadır (Halis, 2000).

Diğer yandan, Eroğlu ve Özkan (2009) örgüt kültürünün aktarımı, işleyişi, değişimi, yeni koşullara uyumlaştırılması ve en önemlisi örgüt üyelerinin örgüt kültürünü benimsemelerinin örgütsel iletişim ile mümkün olduğunu belirtmektedirler. Eroğlu ve Özkan'a göre, örgüt kültürünün benimsendiği ve içselleştirildiği örgütlerde çalışanlar, ortak amaç birliği oluşturma ve güçlü motivasyonla çalışma konusunda daha başarılı olmakta, böylece örgüte büyük yararlar sağlamaktadırlar. Pişiren (2010) örgüt kültürü için tanımlanan bu durumun, Schein'in (1984) birey ve çevre etkileşimi sonucunda oluşan ve benimsenen inançların oluşturduğu değerler biçiminde tanımladığı örgütsel değerler için de geçerli olduğunu belirtmekte ve örgütün değerlerinin benimsenmesinde örgütsel iletişimin önemine vurgu yapmaktadır.

Bunun yanı sıra, çalışanlar zamanlarının büyük bir kısmını örgüt politikasına ilişkin sorunlar, atama, terfi, performansa ilişkin geri bildirim ve benzeri konularda bilgi alış

verişinde bulunarak geçirmektedirler (Mount ve Back, 1999). Dolayısıyla araştırmacılar etkili iletişim kavramına odaklanmakta ve farklı iş sektörlerinde yapılan çok sayıdaki araştırmada örgütlerde etkili iletişimin önemini ortaya koymaktadırlar (Downs ve Hazen, 1977; Pincus, 1986; Clampitt ve Downs, 1993). Örneğın, Hargie, Dickson ve Tourish (aktaran Hargie, Tourish ve Wilson, 2002) örgütsel iletişimin zayıf olduğu örgütlerin diğer örgütlere göre daha fazla işten ayrılma, huzursuzluk, işe devamsızlık, üretimde düşme, personel bağlılığının azalması gibi durumlarla karşılaşabileceğini öne sürmektedirler. İletişimin, yönetim süreçlerinin temelini oluşturduğunu belirten Cartwright'a göre (aktaran Aydın, 2007) yönetim süreçlerinin niteliği, örgütteki iletişimin niteliğine bağlıdır. Akıncı (1998) ise, etkili örgütsel iletişimin çalışanların örgütün temel değerlerini, hedeflerini anlaması, görevlerini benimsemesi ve onların katılımcı, sahiplenici bir duruş sergileyerek kendilerini örgüte ait hissetmelerine yol açtığını belirtmektedir.

Örgütsel iletişimin etkili olabilmesi için örgütte yukarı, aşağı ve yatay olmak üzere üç yönlü bir iletişim sürecinin olması gerektiğini belirten Aydın (2007), aşağı doğru iletişimin yöneticinin çalışanlarına gerekli bilgi, görüş ve önerileri aktarmasını sağlaması nedeniyle örgütsel etkililik açısından önemli olduğundan söz etmektedir. Bununla birlikte, yukarı doğru iletişim için yöneticinin çalışanlarının duygu ve düşüncelerini önemsemesi ve bu açıdan iyi bir dinleyici olması gerektiğini vurgulamaktadır. Aydın'a göre yatay iletişim ise mesleki ve sosyal açıdan çalışanların örgütle bütünleşmesini, bilgi ve görüşlerin çalışanlar arasında paylaşımını sağlayan bir iletişimdir. Mount ve Back (1999) ise, iletişimin yönünün aşağı ya da yukarı

olması ayırt edilmeksizin tüm çalışanlarla her düzeyde iletişim kurmanın gereğine vurgu yapmaktadırlar.

Konuya yönelik daha önce yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel iletişimin farklı biçimlerde ele alındığı görülmektedir (Pincus, 1986). Örneğin, Goldhaber, Yates, Porter ve Lesniak (1978) örgütsel iletişim araştırmalarında baskın olarak görülen iki araştırma perspektifinden söz etmektedirler. Bunlardan birincisi olan *süreç perspektifinde* örgütsel iletişim sistemleri, bilgi ağının yapısı, bilgi akışını etkileyen mesaj ve kanallar (iletişim akışı) ile sistemde bireylerin oynadığı iletişim rolleri biçiminde üç boyutu içermektedir (Goldhaber ve diğeri, 1978). Diğeri perspektif olan *algısal perspektifte* ise örgütsel iletişim sistemleri, örgütün en önemli bileşenleri olarak görülen örgüt çalışanlarının algı ve tutumları temelinde ele alınmaktadır. Goldhaber ve diğeri göre bireyin örgütteki iletişim davranışları ve örgütsel ilişkileri algılayışı, çevreye yanıt olarak verdiği tutumunu belirlemektedir. Bu açıdan, örgütsel iletişim sistemi değerlendirilirken çalışanların algı ve tutumlarının göz önünde bulundurulması bakımından algısal perspektif önem kazanmaktadır. Örgütsel iletişimi bu perspektiften ele alan araştırmaların örgütte iklim algısı (ilişkiler), bilgi yeterliği algısı ve doyum algısı boyutları üzerine odaklandığı görülmektedir (Goldhaber ve diğeri, 1978). Bununla birlikte, örgütlerde iletişim sistemlerinin hem yapısal hem de dinamik özelliklerini anlamak açısından sözü edilen iki perspektifin de değerli olduğu üzerinde durulmaktadır (Pincus, 1986).

Diğer yandan, Downs bu araştırmanın konusu olan ve ilerde ayrıntılı olarak ele alınan iletişim doyumu kavramını, algısal perspektiften ele alarak kavramı bir yapı olarak tanımlamaktadır (aktaran Mount ve Back, 1999). Örgütsel iletişim sistemlerinin değerlendirilmesine yönelik birçok araştırmada ‘doyum’ kavramı iletişimin ilişkilendirildiği temel değişkenlerden biri olarak ele alınmaktadır (Downs ve Hazen, 1977). Ayrıca, Downs ve Hazen iletişim-doyum ilişkisine yönelik araştırmalar sonucunda kavramsallaşan bir yapı olarak iletişim doyumunun, örgütsel iletişime yönelik alanyazında giderek yaygınlaştığından ve örgütsel iletişimin değerlendirilmesinde başvurulan önemli bir kaynak haline geldiğinden söz etmektedirler.

Bununla birlikte, cinsiyet, örgütlerin kamu ya da özel olması, çalışanların hizmet yılı gibi değişkenler, özellikle eğitim örgütlerinde örgütsel iletişim ve doyum ile ele alınan önemli değişkenler olarak görülmektedir. Genelde örgütsel iletişim, özelde ise çalışanların örgütlerindeki iletişimden sağladıkları doyumun, örgütlerin belirledikleri amaçlara ulaşmaları ve varlıklarını sürdürmelerinde en önemli etken olması durumu dikkate alınarak yapılan bu çalışmada, eğitim örgütleri olarak ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iletişim doyumu düzeyleri ile kamu ya da özel okulda görev yapmaları, cinsiyetleri ve hizmet sürelerine göre iletişim doyumu puanlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

I. BÖLÜM: PROBLEM DURUMU

I. 1. İletişim Doymu

Alanyazında 1959 yılında ilk kez Level tarafından dile getirilen iletişim doymu kavramı, çalışan algısına göre örgütteki toplam iletişim çevresine yönelik genel doyum düzeyi olarak tanımlanmaktadır (aktaran Kongchan, 1985). Bunun yanı sıra, Hecht (1978b) iletişim doymu kavramının iletişim etkileşimlerinden oluşan sosyo-duygusal bir çıktı olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte, iletişimden elde edilen doymu bireyin psikolojik uyumunun önemli bir belirleyeni olarak ele alan Hecht, yaşamlarında iletişimden yeteri kadar doyum elde edemeyen bireylerin büyük ihtimalle uyum sorunu yaşamakta olduklarını ve iletişimden doyum elde edilememesinin patolojik bir durumun belirtisi olduğunu ileri sürmektedir.

Bunun yanı sıra, Hecht (aktaran Hecht, 1978b) doyumun, standart beklentilerin yerine getirilmesi sunucunda ortaya çıkan duygusal bir tepki olup, zevkli, doyurucu bir deneyimi sembolize ettiğini belirtmektedir (Hecht, 1978b). Bununla bağlantılı olarak Pincus (1986) iletişim doymu kavramını kısaca çalışanların örgütteki bilgi akışı ve ilişkilerden sağladıkları doyum olarak tanımlamaktadır. Gregson (1990) ise bir çalışanın iletişim doyumunun, bilginin alıcı ve gönderici arasındaki aktarımının çeşitli açılardan algılanması ile ilgili olduğundan söz etmektedir. Gülnar (2009) yapılan tüm tanımlamalar incelendiğinde

iletişim doyumu kavramının özetle, çalışanın içinde yer aldığı örgütsel ortamda hem bireylerarası hem de örgütsel iletişimden nitelik ve nicelik açısından elde ettiği memnuniyet düzeyi biçiminde ifade edilebileceğini belirtmektedir.

Diğer yandan, Thayer (1968) iletişim doyumu sağlanan her durumun verimli bir iletişim olarak algılanmaması gerektiğini vurgulamaktadır. Thayer bu süreçte mesajı gönderen açısından iletişim başarısının, mesajı alandan bağımsız olduğunu ileri sürmektedir. Bu anlamda, mesajı gönderenin iletişim performansının, iletişim verimliliği için tek başına yeterli olamayacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla, Thayer'e göre bireyin toplam iletişim davranışının etkililiği ölçülmek istendiğinde, hem bireyin ihtiyaç duyduğu, istediği bilgi alışverişinden, hem de çevresindekilerle kurduğu iletişimde amacını gerçekleştirme düzeyinden ne oranda doyum sağladığının ölçülmesi gerekmektedir. Bu bağlamda iletişim doyumunu, başarılı bir biçimde iletişim kurmaya veya bir başkası ile iletişimin başarısına özgü kişisel doyum olarak tanımlayan Thayer, iletişimde bulunulurken bireyin beklentisinin veya gereksiniminin karşılanmaması durumunda doyumsuzluk hissi yaşanmasının kaçınılmaz olduğunu belirtmektedir.

Bunun yanı sıra, Gray ve Laidlaw (2004) örgütteki iletişimin örgüt çalışanlarının rol ve görev tanımlarını anlamalarına ya da ihtiyaçlarına yönelik bilgiyi elde etmelerine olanak sağladığına, böylece çalışanların iletişimden doyum elde etmelerinin iyi iş ilişkileri

geliştirmelerindeki önemine vurgu yapmaktadırlar. Bu açıdan, iletişim doyumunun değerlendirilmesi, örgütsel iletişimin zayıf ya da güçlü yanlarıyla ilgili veri toplanması, pozitif çalışma ilişkileri geliştirme, bilgi aktarımının geliştirilmesi ve sonuçta örgütsel verimliliği artıran iletişim stratejileri geliştirmek için bir temel oluşturmaya yöneliktir (Gray ve Laidlaw, 2004).

Ayrıca, örgüt içi iletişim uygulamalarıyla ilişkilendirilen iletişim doyumu, çalışanın örgüt içi iletişim uygulamalarını duygusal olarak değerlendirdiği çok boyutlu bir yapı olarak ele alınmaktadır (Carrière ve Bourque, 2009). Bir örgüt içindeki iletişim uygulamaları, örgütte yer alan bir ya da daha fazla alıcıya bilgi yaymak amacıyla örgüt üyeleri tarafından üstlenilen resmi ve resmi olmayan iletişim davranışlarının tamamını içermektedir (Carrière ve Bourque, 2009). Örgüt içi iletişim uygulamaları, örgüt içerisinde herhangi biri tarafından başlatılabilmekle birlikte, bütün çalışanların önemli ve uygun bilgiyi zamanında temin etmeleri için etkili ve verimli iç iletişim sistemlerinin yerleştirilmesi yöneticinin sorumluluğunda olmaktadır (Carrière ve Bourque, 2009).

Benzer şekilde, Hecht (1978b), iletişim doyumu kavramının, çalışanların örgütlerindeki iletişim sürecine yönelik beklentileri ve bu beklentileriyle bağlantılı olarak geliştirdikleri duygusal karşılığın anlaşılmasında önemli olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin iletişim beklentilerinin anlaşılması ve bu

beklentilerin karşılanması durumunda elde ettikleri doyumun belirlenmesinin, bu örgütlerin daha verimli ortamlar haline getirilmesinde önemli rol oynayabileceği söylenebilir. Bunun yanı sıra, Biggs (1981) eğitim örgütlerinde hiyerarşik yapının temeli olan öğretmenlerin okullarındaki iletişimden doyum sağlamaları gerektiğini belirtmekte ve ancak yeterli düzeyde bilgi alış verişinde bulunulması halinde eğitim öğretime yönelik sorunların çözülebileceğinden söz etmektedir. Ayrıca, Biggs'e göre öğretmenlerin okullarında sergiledikleri performanslarına yönelik kişisel geri bildirim beklentileri, yöneticileriyle olan iletişimleri ile başarı, takdir ve sorumlulukları ile ilgili ihtiyaçlarının karşılanma biçimlerini içeren iletişim iklimi, onların iletişimden elde ettikleri doyumun belirleyicileridir.

I. 1. 1. İletişim Doyumunun Kavramsal Temelleri

İlgili alanyazın incelendiğinde iletişim doyumuna üzerine yapılan araştırmalarda bu kavramın farklı şekillerde ele alındığı görülmektedir. Hecht (1978b) doyumun kavramsal olarak çeşitli durumlara göre farklılaşabilen beklentilerle ilgili olduğunu belirterek iletişim doyumunun ölçülmesinin kavramın “kişiler arası”, “grup” ve “örgütsel” alanda ele alınmasına göre farklılaşabileceğinden söz etmektedir.

Goldhaber ve diğerlerine göre iletişim doyumunun, diğer değişkenlerle olan ilişkilendirilmesindeki farklılıklar ve kavramsallaştırılmasındaki bu belirsizlik durumu, kavramın çeşitli araştırmacılar tarafından tek boyutlu ya da çok boyutlu olarak ele

alınmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin, Downs ve Hazen (1977) iletişim doyumu kavramını örgütsel perspektiften çok boyutlu olarak ele alırken, Hecht (aktaran, Simpson, 1988), bireyler arası perspektiften tek boyutlu olarak ele almaktadır. Kavramın tek boyutlu ele alınması, iletişim doyumunu belirleyen bileşenlerin hepsinin ya da büyük bir kısmının birbiriyle yüksek oranda ilişkilendiği tek bir faktörün tanımlanarak toplam bir yapı oluşturmasına vurgu yaparken, bu kavramın çok boyutlu ele alınması ise kavramın birbirinden bağımsız olan ya da olmayan belirli alt bileşenlerden oluştuğu görüşünü temel almaktadır (Simpson, 1988).

İletişim doyumu kavramını ilk kez ele alan Level'in araştırmasını takip eden araştırmaların bir bölümünde kavramın tek boyutlu olarak ele alındığı görülmektedir (Konghchan, 1985; Polansky, 1994). Ancak Redding, ilgili alanyazını inceleyerek yaptığı çalışmalar sonucunda, kavramın çok boyutlu olarak ele alınması gerektiğini ileri sürmektedir (aktaran Polansky, 1994). Benzer şekilde, Osmo Wiio iletişim doyumu kavramının çok boyutlu olarak ele alınması gerektiğini belirtmektedir (aktaran Polansky, 1994). 1976 yılında Finlandiya'da yirmi iki farklı örgütteki iletişim uygulamalarının üç yıl boyunca denetlenmesini içeren araştırmasının sonucunda Osmo Wiio, iletişim doyumunun, iş doyumunu, mesaj içeriği, iletişimdeki gelişmeler ve iletişim kanallarının etkililiği olmak üzere dört temel boyutu olduğunu belirlemiştir. Diğer yandan, Downs ve Hazen ise araştırmalarında iş doyumuyla birbirini en çok etkileme eğiliminde olan iletişim doyumu kavramının aşağıda belirtilen sekiz boyuttan oluştuğunu belirtmişlerdir (Clampitt ve Downs, 1993; Downs ve

Hazen, 1977). Bu boyutlar, aynı zamanda bu araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ve Downs ve Hazen'in (1977) sözü edilen çalışmaları ile geliştirdikleri İletişim Doyumu Anketi'nin (Communication Satisfaction Questionnaire) boyutlarıdır.

1. İletişim iklimi boyutu:

İletişim iklimi boyutu, iletişim doyumunun hem örgütsel hem de bireysel düzeyde ölçülebilen boyutu olarak görülmektedir (Simpson, 1988). Örgüt ve çalışan düzeyinde iletişimi yansıtan bu boyut, bir yandan iletişimin örgütsel amaçlara ulaşılmasında motivasyon sağlama, çalışanları teşvik etme ve onlara örgüt kimliği sağlama derecesi, diğer yandan ise örgüt çalışanlarının iletişimde bulunmaya yönelik tutumlarının sağlıklı olup olmadığını içermektedir (Clampitt ve Downs, 1993; Downs ve Hazen, 1977).

2. Üstlerle iletişim boyutu:

Üstlerle iletişim, örgütte hem aşağıdan yukarıya hem de yukarıdan aşağıya olmak üzere iki yönlü tanımlanmakta ve yöneticinin açık fikirli olması, dikkatini vererek çalışanı dinlemesi ve iş ile ilgili bir problemi çözmede çalışana rehberlik yapmasını kapsamaktadır (Clampitt ve Downs, 1993; Downs ve Hazen, 1977).

3. Örgütsel bütünleşme boyutu:

Bireylerin çalışma ortamı ve örgütleri hakkında sahip oldukları bilgiden sağladıkları doyumunu işaret eden bu boyut, çalışanların bölümleri ile ilgili politikalar, planlar,

mesleki gereksinimleri ve diğer çalışanlarla ilgili konulardan haberdar olmalarını kapsamaktadır. Bu tür bilgiler çalışanların kendilerini örgütün bir parçasıymış gibi hissetmelerine neden olmaktadır (Clampitt ve Downs, 1993; Downs ve Hazen, 1977).

4. Medya niteliği boyutu:

Bu iletişim boyutu, toplantıların iyi örgütlenmesi, yazılı yönergelerin kısa ve açık olması, örgütün basılı materyallerinin çalışanlara yardımcı olabilecek biçimde olması ve örgütteki toplam iletişim miktarının uygunluğu ile ilgilidir (Downs ve Hazen, 1977).

5. Resmi olmayan yatay iletişim boyutu:

Clampitt ve Downs (1993) resmi olmayan yatay iletişim boyutunu, adından da anlaşılacağı gibi çalışanların birbirleriyle olan resmi olmayan iletişimlerini içerdiğini belirtmekte ve dedikoduyu da bu boyut ile ilişkilendirmektedir. Greenbaum, Clampitt ve Willinnganz'ın (1988) örgütteki bireylerin çalışma arkadaşlarıyla aralarındaki iletişim olarak tanımladığı bu boyut, çalışanların örgütteki yatay iletişimden aldıkları doyuma işaret etmektedir.

6. Genel örgütsel perspektif boyutu:

Bu iletişim boyutu çalışanların hükümetin aldığı kararları ve uygulamaları kapsamında örgütteki değişiklikler, örgütün ekonomik durumu, örgütün amaçları ve politikaları gibi örgütün bütünü ile ilgili farklı konularda bilgilendirilmelerini içermektedir (Clampitt ve Downs, 1993; Downs ve Hazen, 1977).

7. Astlarla iletişim boyutu:

Bu boyut ise, örgütte astlar ve üstler arasındaki aşağıdan yukarı ve yukarıdan aşağıya doğru yapılan iletişime odaklanmaktadır (Clampitt ve Downs, 1993). Sadece yönetici pozisyonundaki çalışanlarla ilgili olup aşağıya doğru iletişime yanıt veren astları ve astların yukarı doğru iletişim sürecini başlatma derecelerini içermektedir.

8. Kişisel geri bildirim boyutu:

Çalışanların, kendi performanslarının nasıl değerlendirildiğine yönelik bilgi edinme gereksinimlerinin karşılanması süreci ile ilişkilendirilen iletişim boyutudur (Clampitt ve Downs, 1993; Downs ve Hazen, 1977). Clampitt ve Downs'a (1993) göre iletişim boyutlarını ele alan araştırmalarda genel eğilim, çalışanların en çok ast ve üst iletişimi, en az ise kişisel geri bildirim boyutunda doyum sağladıklarına yöneliktir.

Pincus (1986) örgüt çalışanlarının örgütsel iletişim doyumunu ile iş doyumları ve iş performansları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında yukarıda sözü edilen sekiz iletişim doyum boyutuna “üst yönetim iletişimi” boyutunu da ilave ettiği görülmektedir. Üst yönetim iletişimi, örgüt çalışanlarının örgütün en üst düzeydeki yöneticileri ile iletişimlerinden elde ettikleri doyum olup, yöneticilerin çalışanları dinleme ve onların fikirlerine açık olmadaki gönüllülüklerini içermektedir (Varona, 1996). Bununla birlikte, Pincus (1986, s. 402) bu dokuz boyutu aşağıda belirtildiği şekliyle üç kategori altında ele almaktadır:

1. *Bilgiye dayalı boyutlar*: Bu boyutlar ağırlıklı olarak örgüt genelindeki bilginin içerik ve akışına ilişkin doyum üzerine odaklanmaktadır. Bu kategoride *medya niteliği* (mektuplar ve benzeri resmi iletişim kanalları), *örgütsel perspektif* (şirket politikaları gibi örgüte ilişkin geniş çaplı bilgi) ve *örgütsel bütünleşme* (örgütte yapılan bir işin gereklilikleri gibi işlerle ilgili bilgi) yer almaktadır.

2. *İlişkisel boyutlar*: Bu boyutlar ağırlıklı olarak örgütteki bir çalışanın diğer çalışanlarla olan iletişimsel ilişkilerinden elde edilen doyum üzerine odaklanmaktadır. Bu kategoride yer alan boyutlar ise *ast iletişimi* (astlardan üstlere doğru olan iletişim), *yatay iletişim* (dedikodu benzeri genellikle aynı düzeyde çalışanlar arasındaki resmi olmayan iletişim) ve *üst yönetim iletişimi* (üst düzey yöneticiler ve diğer örgüt üyeleri arasındaki çift yönlü iletişim) biçimindedir.

3. *Bilgiye dayalı/İlişkisel boyutlar*: Bu boyutlar iletişimin hem bilgiye dayalı hem de ilişkisel yönüne ikili bir odaklanmayı içermektedir. Bu kategoride ise *üst iletişimi* (üstün, astın sorunlarına duyarlılığı gibi ilişkisel boyutlar, işle ilgili sorunların çözümüne ilişkin rehberlik etme gibi bilgiye dayalı boyutlar), *kişisel geri bildirim* (çalışanların çabalarının takdir edilmesi gibi ilişkisel boyutlar ve çalışanların performansının nasıl değerlendirildiğine ilişkin bilgi gibi bilgiye dayalı boyutlar) ve *iletişim iklimi* (kişinin kendini örgütle tanımlaması benzeri ilişkisel boyutlar ve bilgiye zamanında erişim benzeri bilgiye dayalı boyutlar) yer almaktadır.

Bununla birlikte, Downs'un (aktaran Varona, 1996), iletişim doyumu kavramı ve bu kavramın ölçülmesine yönelik geliştirilen ölçme aracını tekrar gözden geçirdiği çalışması sonucunda yukarıda söz edilen dokuz boyuta "bölümler arası iletişim" boyutunu da ilave ederek "İletişim Değerlendirme Anketi"ni düzenlediği ve böylece iletişim doyumunu on boyutlu bir yapı olarak tanımladığı belirtilmektedir. Bölümler arası iletişim doyumu boyutu, çalışanların örgütte verimliliği olanaklı kılmak için bölümler arası etkileşimden elde ettikleri doyum biçiminde tanımlanmaktadır (Varona, 1996). Bu boyut, çalışanların bölümler arası iletişimde sorun çözme düzeyi, bölümler arasındaki iletişim miktarını kapsamaktadır (Gülнар, 2009).

I. 1. 2. İlgili Araştırmalar

İletişim doyumu üzerine oluşan alanyazında, bu kavramın iş doyumu (Carrière ve Borque, 2009; Downs ve Hazen, 1977; Ehlers, 2003; Goris, 2007; Hopper, 2009; Kongchan, 1985; Pincus, 1986; Sefton, 1999; Simpson, 1988; Sypher, 1985); örgütsel kimlik (Nakra, 2006); lider-üye takas kuramı (Mueller ve Lee, 2002; Ramos, 2003); iş performansı ve işten ayrılma (Goris, 2006; Hopper, 2009; Pincus, 1986; Tsai ve Chuang, 2009); örgüt kültürü ve bireysel özellikler (Eroğlu ve Özkan, 2009); üretim (Clampitt ve Downs, 1993); iş değerleri (Raile, 2005); örgütsel bağlılık (Hopper, 2009; Konghcan, 1985; Sefton, 1999; Varona, 1996;), iletişim becerisi (Polansky, 1994); örgütsel öğrenme (Ritchie, 1999); işe devamsızlık (Ehlers, 2003), örgütsel vatandaşlık (Fournier, 2008) ve örgüt iklimi (Thompson, 1998);

yönetici iletişimci biçimleri (Pişiren, 2010); yaratıcılık algısı (Ramaos, 2003) gibi birçok değişkenle ilişkilendirmelerinin ele alındığı gözlenmektedir.

Bununla birlikte alanyazında yukarıda sözü edilen bazı değişkenlerin iletişim doyumu ile ilişkilendirmesini ele alan çalışmalara diğerlerine nazaran daha sıklıkla rastlanmaktadır. Bu değişkenlerin başında iş doyumu gelmektedir. Örneğin Downs ve Hazen (1977) ordu, hastane, üniversite, profesyonel örgütler ve devlet kurumları olmak üzere farklı sektörlerden 225 çalışanın dahil edildiği araştırmaları sonucunda iletişim doyumunun sekiz alt boyuttan oluştuğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca iş doyumu ile en çok ilişkilenen iletişim doyumu boyutlarının kişisel geri bildirim, üstlerle iletişim ve iletişim iklimi olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Benzer şekilde, örgüt çalışanlarının iletişim doyumları ile iş doyumları arasındaki ilişkilendirmeyi ele alan Pincus (1986), araştırmasında ayrıca örgüt çalışanlarının iletişim doyumu ile iş performansları arasındaki ilişkilendirmeyi de ortaya koymaktadır. Pincus örneklemini Birleşik Devletlerin Doğu Kıyısında bulunan bir eğitim hastanesinde çalışan 327 uzman hemşirenin oluşturduğu araştırmasında, iletişim doyumunun ast iletişimi, yatay iletişim ve üst yönetim iletişimi boyutları ile iş doyumu arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bunun yanı sıra, aynı boyutlarla iş performansı arasında pozitif yönde daha zayıf bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, bu çalışma sonucunda üst

iletişimi, kişisel geri bildirim ve iletişim iklimi boyutları ile hem iş doyumunu hem de iş performansı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Diğer yandan, bu çalışma ile medya niteliği, örgütsel perspektif ve örgütsel bütünleşme boyutlarıyla iş doyumunu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunurken, bu boyutlar ile iş performansı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Ayrıca Gregson (1991) ilgili konuya yönelik daha önce yapılan araştırmalar sonucunda aralarında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılan iş doyumunu ve iletişim doyumunu kavramlarının, çalışanlar tarafından farklı algılanıp algılanmadığını test etmek amacıyla kamu sektöründen Amerikan Enstitüsü Muhasebeciler Müşavirler Derneğine bağlı 310 çalışanla yaptığı araştırmada, iş doyumunu ve iletişim doyumunu kavramlarının çalışanlar tarafından farklı kavramlar olarak algılandıkları bulgusuna ulaşmıştır.

Bunun yanı sıra, Madlock (2008) iş doyumunu ve iletişim doyumunu, iletişim becerisi ve liderlik stili ile birlikte ele alarak araştırmıştır. Yöneticinin iletişim becerisi ve liderlik stili ile çalışanın iş doyumunu ve iletişim doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test eden Madlock, araştırmasını eğitim, hizmet, kamu, bilişim, tekstil ve benzeri sektörlerden 220 çalışanla yürütmüştür. Araştırma sonucunda yöneticinin iletişim becerisiyle çalışanın iş doyumunu ve iletişim doyumunu arasında pozitif yönde yüksek ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer bir bulgu ise, gerek ilişki gerekse görev yönelimli liderlik stiliyle iletişim

doyumunu arasında pozitif yönlü yüksek bir ilişki bulunmasıdır. Ayrıca, yöneticilerin iletişim becerileri, iş doyumunu ve iletişim doyumunu yordamaktadır. Diğer yandan, yöneticinin ilişki yönelimli liderlik stili çalışanların iletişim doyumlarının bir yordayıcısıyken, görev yönelimli liderlik stilinin çalışanın iş ve iletişim doyumlarının bir yordayıcısı olmadığı elde edilen bulgular arasındadır. Ayrıca, Madlock'a göre (2010) araştırması sonucu elde ettiği bulgu, Pincus'un (1986) örgütteki yönetici davranışlarının çalışanların iş ve iletişim doyumları üzerinde etkili olduğu bulgusunu destekleyici niteliktedir.

Verimlilik, iletişim doyumunu ile sıklıkla ilişkilendirilen değişkenlerden bir diğeridir. Örneğin Clappitt ve Downs (1993) iletişim doyumunun sekiz boyutunun verimliliğe olan etkisinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ve hangi tür örgütlerde iletişimle verimlilik arasında bağ kurmanın mümkün olduğunu ortaya koymak amacıyla yürüttükleri araştırmalarında, iki farklı örgüt tipi olarak hizmet ve imalat sektöründe çalışan toplam 175 çalışana iletişim doyumunu ölçeği uygulamışlardır. Ayrıca bütün çalışanlarla birebir görüşmeler yapmışlar ve bu araştırma sonucunda, iletişim doyumunun bütün boyutları ile verimlilik arasında ilişkilendirilmenin olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bunun yanı sıra, verimlilik açısından her iki örgüt türündeki çalışanın da iletişim doyumunun kişisel geri bildirim boyutunun, iş performansı üzerinde önemli bir etkiye sahipken, yatay-resmi olmayan iletişim, medya niteliği ve örgüt perspektifi boyutunun daha az etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Ayrıca, iletişimin verimlilik üzerine etkisinin, işin türü ve bilginin işe yararlı olup olmamasına göre farklılaştığı,

bu anlamda örgütsel perspektif boyutunun verimliliğe yönelik etkisinin yönetici düzeyindeki çalışanlarca daha önemli bulunduğu sözü edilen çalışmanın diğer bulgularından birisidir.

Mueller ve Lee (2002) ise lider-üye takas yöntemiyle iletişim doyumu ilişkisini ele aldıkları araştırmalarını tıp, finans ve diğer hizmet sektörlerinden olmak üzere toplam dört örgütten 192 çalışanla yürütmüşlerdir. Mueller ve Lee iletişim doyumu boyutlarını kişiler arası (kişisel geri bildirim, üst iletişimi), grup (resmi olmayan yatay iletişim, örgütsel bütünleşme) ve örgüt (örgütsel perspektif, iletişim iklimi, medya niteliği) kapsamında ele alarak üç başlıkta incelemiştir. Araştırmaları sonucunda lider üye takası yöntemi ile kişiler arası, örgüt ve grup kapsamında iletişim doyumu boyutları değişkenleri arasında yüksek pozitif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Diğer yandan, iletişim doyumuyla ilişkilendirilen bir başka değişken örgütsel kimliktir. Nakra (2006) iletişim doyumu ve örgütsel kimlik arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için 55 farklı örgütten 67 kamu ve özel sektör çalışanıyla yürüttüğü araştırma sonucunda iletişim doyumunun tüm boyutları ile örgütsel kimlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki gözlemlenmiş ve en yüksek düzeyde ilişkinin ise kişisel geri bildirim ve örgütsel iklim boyutlarında olduğunu belirtmiştir.

Tsai ve Chuang (2009) ise, Tayvan'da hizmet sektöründen 467 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmalarında, çalışanın iletişim doyumu algısıyla iş performansı değişkeni arasında pozitif, iletişim doyumu ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasında ise, negatif yönlü yüksek doğrudan ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Ancak iletişim doyumu ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasındaki ilişkinin, iletişim doyumu ile iş performansı ilişkisine göre daha güçlü olduğu belirtilmektedir. Çalışanın iş performansı ilişkili en önemli iletişim doyumu boyutlarının üst iletişimi, kişisel geri bildirim ve iletişim iklimi boyutları olduğu diğer yandan, işten ayrılma değişkeniyle aralarında güçlü ilişki bulunan iletişim doyumu boyutlarının ise iletişim iklimi, resmi olmayan yatay iletişim ve üst iletişimi olduğu yine araştırmanın bulguları arasındadır.

Eğitim örgütlerindeki çalışanın iletişim doyumunu inceleyen sınırlı sayıdaki araştırmalardan bir tanesi Biggs (1981) tarafından Oklahoma'daki sekiz okuldan toplam 126 lise öğretmeninin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmadır. Bu araştırma sonucunda formalizasyon, merkezileşme, uzmanlaşma gibi bürokratik değişkenlerin, öğretmenlerin iletişim doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı bulgusuna ulaşmıştır.

Diğer yandan Kongchan (1985), on farklı işletme fakültesinde görev yapan ve yönetici konumunda bulunmayan toplam 320 öğretim üyesiyle yaptığı araştırmasında, iletişim doyumu, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve üyelerin bireysel özellikleri arasındaki ilişkiyi

incelemiştir. Ayrıca, bu çalışmada öğretim üyelerinin genel iş doyumu ve verimlilik ile ilgili çalışanların öz değerlendirmeleri dikkate alınmıştır. Araştırmada iletişim doyumunun, örgütsel perspektif, kişisel geri bildirim, örgütsel bütünleşme, üst ile iletişim, iletişim iklimi, yatay ve resmi olmayan iletişim ve medya niteliği boyutları ele alınırken iş doyumunun ise, meslek, maaş, terfi, yönetici ve çalışma arkadaşları boyutları ele alınmıştır. Bireysel özellikler kapsamında ise öğretim üyelerinin cinsiyeti, statüsü, fakültenin kaç yıllık olduğu, çalışanların hizmet süresi, buldukları üniversitedeki hizmet süreleri ve kıdemleri ele alınmıştır. Araştırma sonucunda, iletişim doyumunu, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İletişim doyumuyla iş doyumu arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunurken, iletişim doyumunun iletişim iklimi, örgütsel bütünleşme boyutları örgütsel bağlılık ile en yüksek düzeyde ilişkisi olan boyutlar olarak bulunmuştur. Ayrıca, üstle iletişim, medya niteliği, iletişim iklimi ve kişisel geri bildirim boyutlarından doyum elde eden çalışanların iş doyumu boyutlarından yönetim, iş arkadaşları ve terfi boyutlarından da doyum elde ettikleri ortaya konulmuştur. Diğer yandan, 60 yıldan fazla süredir var olan üniversitelerdeki çalışanların iletişim doyumunu, diğer üniversitelerdekilerin iletişim doyumuna göre anlamlı fark göstermiştir.

Benzer şekilde, Varona (1996) çalışanların iletişim doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Guetamala'daki Katolik okulu, Katolik çocuk hastanesi ve yemek fabrikası olmak üzere üç özel örgütte çalışma yürütmüştür. Toplam 310 çalışandan elde edilen verilerin analizi sonucunda, iletişim doyumunu ve örgütsel bağlılık

değişkenleri arasında pozitif orta düzeyde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin, yemek fabrikası ve hastane çalışanlarına göre daha fazla iletişim doyumu yaşadıkları ortaya konulan bulgular arasındadır.

Bu çalışma kapsamında yapılan alanyazın incelemesinde, Türkiye’de iletişim doyumu kavramını ele alan sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Bu çalışmalardan ilki, Gülnar (2007) tarafından kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 1307 araştırma görevlisinin iletişim doyumu düzeyini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmadır. Bu çalışma sonucunda araştırma görevlilerinin iletişim doyumunun orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, araştırma görevlilerinin en yüksek iletişim doyumu sağladığı boyutlar sırasıyla yatay iletişim, medya niteliği ve üst ile iletişim iken, en düşük düzeyde doyum sağladıkları boyutlar ise örgütsel bütünleşme, bireysel geri bildirim ve iletişim iklimidir. Bununla birlikte, genel örnekleme yer alan erkek araştırma görevlileri ile kamu üniversitelerindeki erkek araştırma görevlilerinin örgütsel bütünleşme ve yatay iletişim boyutlarına yönelik olarak kadın araştırma görevlilerinden daha fazla doyum elde ettikleri bulgusuna ulaşılrken, vakıf üniversitelerinde iletişim doyumu genel ortalama puanı ve iletişim doyumu boyutlarından elde edilen puanlar açısından cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Benzer şekilde, genel örneklem ile kamu üniversitelerindeki araştırma görevlilerinin iletişim doyumuyla yaş ve eğitim düzeyleri arasında negatif ilişki olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte, iletişim doyumu genel ortalama puanıyla iş doyumu genel ortalama puanı arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Ayrıca, Gülnar (2009) Selçuk Üniversitesinde 14 farklı fakülte ve yüksek okulda görev yapan 275 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirdiği bir diğer araştırmasında iletişim doyumu boyutlarıyla örgütlenme yapısı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Gülnar araştırma sonucunda orta çıkan en çarpıcı sonuçlardan birisi olarak Pincus'un (1986) kavramsallaştırdığı “bilgisel” (medya niteliği, örgütsel bütünleşme, örgütsel perspektif), “ilişkisel” (yatay iletişim, ast iletişimi, üst yönetim iletişimi) ve “bilgiye dayalı ilişkisel” (üst iletişimi, kişisel geri bildirim ve iletişim iklimi) boyut grupları biçiminde teorik olarak gruplanan iletişim doyumu boyut gruplarının uygulamada da kanıtlanmış olmasından söz etmektedir. Söz konusu gruplara ait boyutlar sadece kendi gruplarına ait bağımlı değişkenlere anlamlı katkıda bulunmuşlardır. Diğer bir bulgu ise, “Mekanik Örgütler” olarak nitelendirilen fen ve sağlık bilimlerine bağlı fakültelerde çalışan katılımcılar “bilgisel” iletişim doyumu boyutuna daha fazla önem verirken “Organik Örgütler olarak nitelendirilen sosyal bilimlere bağlı fakültede çalışan akademisyenler “ilişkisel” iletişim doyumu boyutuna daha fazla önem vermektedirler. Araştırmada katılımcıların ilişkisel boyutlardan “biraz yüksek” düzey grubunda doyum elde ederken, bilgisel ve bilgiye dayalı ilişkisel boyutlardan ise “orta düzey” doyum elde ettiği diğer bulgular arasındadır. Ayrıca, genel iletişim doyumunun en önemli beş belirleyicisi arasında bilgiye dayalı ilişkisel boyutlar bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, genel iletişim doyumuyla iletişim doyumu boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde genel iletişim doyumuyla aralarında en düşük korelasyon bulunan boyutların (yatay iletişim ve bölümler arası iletişim) ilişkisel boyut grubuna dahil iken, en yüksek korelasyon bulunan boyutların ise, (üst iletişimi ve iletişim iklimi) bilgiye dayalı ilişkisel boyut grubuna dahil olmasıdır. Gülnar araştırması sonucunda genel iletişim doyumu belirleyicileri arasında en güçlü belirleyicilerin

bilgisel boyuta ait faktörlerden oluştuğunu, yani Selçuk Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerinin mekanik örgüt yapısı anlayışını daha fazla benimsediklerini ileri sürmektedir.

İletişim doyumuyla ilgili Türkiye'de yapılan diğer bir araştırma, Eroğlu ve Özkan'ın (2009) Orman Bölge Müdürlüğü'nde yönetici konumunda olan ve olmayan 68 personelle yürüttüğü araştırmadır. Çalışanların bireysel özellikleri, iletişim doyumları ve örgüt kültürü arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırma sonucunda, çalışanların görev türü dışında kalan bireysel özellikleriyle iletişim doyumları düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Diğer yandan, yönetici konumunda bulunanların sağladıkları iletişim doyumunun diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, bu araştırma sonucunda örgüt kültürüyle iletişim doyumları arasında anlamlı pozitif ilişki görülmektedir.

Pişiren (2010) ise Eskişehir Organize Sanayi bölgesinde yer alan ve uluslararası bir şirket grubu tarafından satın alınan bir beyaz eşya şirketindeki kültürel değişimi sürecinde yöneticilerin iletişim biçimleriyle çalışanların iletişim doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere bir araştırma yürütmüştür. Çalışanların iletişim doyumlarını ölçmek için Downs ve Hazen'in (1977) "İletişim Doyumu Anketini" kullandığı araştırmasında, şirketin satın alınmasının hemen ardından 2007 yılında kurumdaki beyaz yakalı (mühendis, yönetici, vb.) 63

çalışana uygulayarak elde ettiği bulgularla, 2010 yılında yine 74 beyaz yakalı çalışana uyguladığı anketten elde ettiği bulguları karşılaştırmıştır. Buna göre, 2007 yılında yönetici iletişimci biçimi boyutlarından tartışmacı ve rahat iletişimci biçimi ile yatay iletişim doyumu dışında tüm iletişim doyumu boyutları arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Bunun yanı sıra, 2007 yılında iletişimci biçimi değişkeninin iletişim doyumu üzerine etkisi yüksek iken, 2010 yılında bu değişkenin iletişim doyumu üzerine etkisi orta düzeydedir. 2010 yılında çalışanların daha fazla iletişim doyumu elde ettikleri bulgusuna ulaşan Pişiren (2010), cinsiyet açısından iletişim doyumunun bütün boyutlarında iki ölçüm yılı arasında anlamlı fark bulunmadığını belirtmektedir. Diğer yandan, 2007 yılında yaş açısından iletişim doyumunun örgütsel bütünleşme, kişisel geri bildirim, üst iletişimi, yatay iletişim, medya niteliği ve iletişim iklimi boyutlarında anlamlı farka rastlanırken, 2010 yılında sadece medya niteliği boyutunda anlamlı fark bulunduğunu ifade edilmektedir. Ayrıca, çalışma süresi açısından 2007 yılında örgütsel bütünleşme ve kişisel geri bildirim boyutlarında bir yıldan az çalışanların 1-5, 6-10 ve 11-15 yıllık çalışanlara göre daha fazla doyum elde ettikleri diğer yandan, 2010 yılı için çalışma süresinin anlamlı bir fark göstermediği çalışmanın bulguları arasındadır.

I. 2. Tanımlar

Bu çalışmada değişkenler aşağıda tanımlandığı şekliyle ele alınmıştır.

İletişim Doyumu: Çalışanın içinde yer aldığı örgütsel ortamda hem bireylerarası hem de örgütsel iletişimden nitelik ve nicelik açısından elde ettiği doyum düzeyidir (Gülner, 2007).

İletişim İklimi: Örgüt ve çalışan düzeyinde iletişimi yansıtan bu boyut, bir yandan iletişimin örgütsel amaçlara ulaşılmasında motivasyon sağlama, çalışanları teşvik etme ve onlara örgüt kimliği sağlama derecesi, diğer yandan ise örgüt çalışanlarının iletişimde bulunmaya yönelik tutumlarının sağlıklı olup olmadığını içermektedir (Downs ve Hazen, 1977).

Üstlerle İletişim: Hem aşağıdan yukarıya hem de yukarıdan aşağıya olmak üzere iki yönlü iletişimi içeren bu boyut, yöneticinin açık fikirli olması, dikkatini vererek çalışanı dinlemesi ve iş ile ilgili bir problemi çözmeye çalışana rehberlik yapmasını kapsamaktadır (Downs ve Hazen, 1977).

Örgütsel Bütünleşme: Bireylerin çalışma ortamı ve örgütleri hakkında sahip oldukları bilgiden sağladıkları doyumunu işaret eden bu boyut, çalışanların örgütleri ile ilgili politikalar, planlar, mesleki gereksinimleri ve diğer çalışanlarla ilgili konulardan haberdar olmalarını kapsamaktadır (Downs ve Hazen, 1977).

Medya Niteliği: Bu iletişim boyutu, toplantıların iyi örgütlenmesi, yazılı yönergelerin kısa ve açık olması, örgütsel yazılı metinlerin çalışanlara yardımcı olabilecek biçimde olması ve örgütteki toplam iletişim miktarının uygunluğu ile ilgilidir (Downs ve Hazen, 1977).

Yatay Resmi Olmayan İletişim: Çalışanların iş arkadaşlarıyla resmi olmayan iletişimleriyle çalışanlar arası dedikoduyu içermektedir (Clampitt ve Downs, 1993).

Genel Örgütsel Perspektif: Bu iletişim boyutu çalışanların hükümetin aldığı kararlar ve uygulamaları kapsamında örgütteki değişiklikler, örgütün ekonomik durumu, örgütün amaçları ve politikaları gibi örgütün bütünü ile ilgili farklı konularda bilgilendirilmelerini içermektedir (Downs ve Hazen, 1977).

Kişisel Geri Bildirim: Çalışanların nasıl değerlendirildikleri ya da takdir edildikleri hakkında bilgi edinme gereksinimleri ve bu gereksinimlerin karşılanması süreci ile ilgili iletişim boyutudur (Downs ve Hazen, 1977).

Kamu İlköğretim Okulu: Devlet eliyle açılan ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim kurumlarıdır (Çelebi, 2009:13).

Özel İlköğretim Okulu: Gerçek kişiler ve ya tüzel kişiler tarafından açılan Milli Eğitim Bakanlığı denetimindeki ilköğretim kurumlarıdır (Çelebi, 2009: 13).

I. 3. Araştırmanın Amacı ve Önemi:

İletişim davranışlarını bütünsel olarak açıklayabilmek için “doyum” gibi iletişimsel çıktıların anlaşılması gerekmektedir (Hecht, 1978b). Hecht’e göre (1978b) iletişim doyumu, iletişim sürecini etkileyen çeşitli ve önemli etkenleri gruplandırma ve değerlendirmede kuramsal bir çerçeve sağlamaktadır. Benzer şekilde, iletişim doyumunun değerlendirilmesi, daha önce söz edildiği gibi, örgütsel iletişimin zayıf ya da güçlü yanlarıyla ilgili veri toplanması, pozitif çalışma ilişkileri geliştirme, bilgi aktarımının geliştirilmesi ve

sonuçta örgütsel verimliliği artıran iletişim stratejileri geliştirmek için bir temel oluşturmaya yöneliktir (Gray ve Laidlaw, 2004).

Bununla birlikte, iletişim sistemleri ve uygulamalarının çok dikkatli biçimde tasarlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir (Barker ve Camarata, 1998). Örneğin, Hargie, Dickson ve Tourish (aktaran Hargie, Tourish ve Wilson, 2002) örgütsel iletişimin zayıf olduğu örgütlerde diğer örgütlere göre daha fazla işten ayrılma, huzursuzluk, işe devamsızlık, üretimde düşme, çalışanların örgütlerine bağlılığının azalması gibi durumlarla karşılaşabileceğini öne sürmektedirler. Bu açıdan bakıldığında, yönetim süreçlerinin temelini oluşturan örgütsel iletişimin, etkili bir yönetim için kaçınılmaz olduğu vurgulanmakta ve yönetim süreçlerinin niteliğinin, örgütteki iletişimin niteliğine bağlı olduğundan söz edilmektedir (Cartwright, aktaran Aydın, 2007; Eren, 2007). Bunun yanı sıra, etkili örgütsel iletişim, örgüt çalışanlarının örgütün temel değerlerini, hedeflerini anlaması ve görevlerini benimsemesi açısından önemlidir (Akıncı, 1998). Akıncı'ya göre etkili örgütsel iletişim, bireylerin katılımcı, sahiplenici bir duruş sergileyerek örgüte aidiyet hissetmeleri ve iyi bir performans göstererek sonuçta iş doyumunu sağlamaları açısından da önemlidir.

Bu bilgiler ışığında bu araştırmanın amacı, Mersin ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iletişimin boyutlarından sağladıkları doyum düzeyleri ile kamu ya da özel okulda görev yapmaları, cinsiyetleri ve buldukları okuldaki

hizmet sürelerine göre iletişim doyumunun boyutlarına ilişkin puanlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Bolat (1996) eğitimin başlı başına bir iletişim etkinliği olduğu düşünüldüğünde, eğitim örgütlerinde iletişimin diğer örgütlerden daha da fazla öneme sahip olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla, okullarda verimli bir iletişim ortamı sağlanması amacıyla iletişim doyumunu düşük olan boyutlarda iyileştirmelerin yapılması ve öğretmenlerin daha fazla doyum elde ettikleri boyutlarda ise bu doyumun sürdürülebilmesi için gerekli önlemlerin alınmasında, öğretmenlerin okullarındaki iletişimin hangi boyutlarında ne düzeyde doyum sağladıklarının belirlenmesinin eğitim örgütü yöneticilerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Benzer şekilde, Hunt, Tourish ve Hargie'e göre (2000) yönetim, örgütsel verimliliğin artırılmasına yönelik stratejik bir vizyon oluşturma ustalığıdır ve iletişim araçlarının etkili kullanılmasını gerektirmektedir. Örgüt içerisinde geliştirilen bir iletişim akışı hem çalışan hem de yönetici açısından motivasyon ve doyum kaynağı olmakla birlikte yönetici etkili bir örgütsel iletişim ortamı oluşturmada temel sorumluluğa sahip olmaktadır (Hunt, Tourish ve Hargie, 2000). Bu açıdan öğretmenlerin okullarındaki iletişimden hangi boyutlarda iletişim doyumunu sağladıklarının belirlenmesinin, yöneticilerin okullarında etkili bir iletişim ortamı oluşturmak için uygun stratejiler geliştirmelerinde yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Bunun yanı sıra, eğitim örgütlerinden, eğitimin genel amaçlarını gerçekleştirmelerinin yanı sıra hesap verebilirlik ve uzmanlık temelinde yaşanan problemlere kolay ve çabuk çözümler üretmeleri beklenilmektedir (Biggs, 1981). Biggs'e göre eğitim örgütlerinin yönetici ve öğretmen işbirliği zemininde amacını gerçekleştirmesi ve eğitim örgütlerine yönelik beklentilerin karşılanması, örgütsel iletişimin etkili kılınmasıyla mümkün olmaktadır. Öğretmenlerin okullarındaki iletişim boyutlarından sağladıkları doyumun belirlenmesinin etkili iletişim ortamı oluşturulmasına ve böylece öğretmen ve yöneticilerin problemlere çözüm noktasında ortak bir zeminde buluşmasına olanak tanınması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bununla birlikte, konu üzerine oluşan alanyazın incelendiğinde, yurt dışında eğitim örgütleri de dahil olmak üzere çeşitli sektörlerdeki örgüt çalışanlarının iletişim doyumunu ve iletişim doyumunu ile ilişkilendiği düşünülen çeşitli değişkenleri ele alan çalışmalara rastlanılmakta birlikte, Türkiye'de iletişim doyumunu ile ilgili araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Ayrıca, ilgili alanyazında Türkiye'deki ilköğretim okulları ve bu okullarda görevli olan yönetici ve öğretmenleri ele alarak örgütsel iletişime odaklanan kapsamlı çalışmaların varlığının gözlenmesine karşın iletişim doyumunu konusunu temel alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla, bu çalışmanın ilgili alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ayrıca, ilgili alanyazında demografik değişkenlerden cinsiyet ve hizmet süresinin iletişim doyumu ile sıklıkla ilişkilendirildiği gözlenmektedir (Akkirman ve Harris, 2005; Gülnar, 2007; Sypher, 1981). Diğer yandan, iletişim doyumu ile hizmet süresinin ilişkilendirilmesini ele alan araştırmalar sonucunda ulaşılan bulgularda farklılıklar olduğu gözlenmektedir. Örneğin, iletişim doyumu ile hizmet süresi arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunduğu ortaya konulmakla birlikte (Gülnar, 2007), iletişim doyumuyla hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ortaya koyan araştırmalara da rastlanmaktadır (Eroğlu ve Özkan, 2009; Varona, 1996). Benzer şekilde, Fournier (2008) hizmet süresi ile iletişim doyumu boyutlarından sadece örgütsel bütünleşme arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ancak diğer bütün iletişim doyumu boyutlarıyla hizmet süresi değişkeni arasında düşük düzeyde negatif ilişki olduğunu belirtmektedir. Diğer yandan Monaco (1985) örneklemini öğretmenlerin oluşturduğu araştırmasında hizmet süresiyle öğretmenlerin iletişim doyumu arasında pozitif ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır (aktaran Gülnar, 2007). Öğretmenlerin hizmet sürelerinin iletişim doyumlarında anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığının belirlenmesinin yöneticilerin çeşitli hizmet süresine sahip öğretmenlerin okullarındaki iletişimden sağlayacakları doyumu artırmak konusunda gerekli önlemleri almaları açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bununla birlikte, ilgili alanyazında iletişim doyumu ile cinsiyetin ilişkilendirilmesini ele alan çalışmalar sonucunda ulaşılan bulgular arasında da farklılıklar olduğu gözlenmektedir. Bazı araştırmalarda çalışanların iletişim doyumu düzeyinde cinsiyet

açısından anlamlı bir farklılık gözlenmediğini ortaya konulurken (Eroğlu ve Özkan, 2009; Gray ve Laidlaw, 2004), Gülnar (2007) araştırmasında genel iletişim doyumu açısından cinsiyetin anlamlı bir farklılık yaratmadığını belirtmekle birlikte örgütsel bütünleşme ve yatay iletişim boyutlarında erkekler lehine anlamlı bir farklılık olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araştırma bulgularındaki bu çeşitlilik cinsiyetle iletişim doyumu arasındaki ilişkinin açıklanması bakımından belirsizlik yaratmaktadır. Bu açıdan, diğer çalışmalarda ele alınan örneklerden farklı olarak ilköğretim okulu öğretmenlerinin iletişim doyumlarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemenin ilgili alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bunun yanı sıra, Downs'a göre (1977) iletişim doyumu kavramı doğası gereği durumsal bir çerçeve olarak görülmektedir. Buna göre iletişim davranışları ve iletişim doyumu düzeyi belirli örgütlerde çeşitli özelliklerle biçimlenmekte, farklı örgütlerdeki iletişim problemleri farklı stratejilerle çözümlenmektedir (aktaran Lee, 1983). Bu bağlamda kamu ilköğretim okulları ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, iletişimin çeşitli boyutlarından sağladıkları doyum düzeyleri ve aralarındaki farklılıkların belirlenmesi, bu okulların var olan iletişim ortamlarını geliştirme ve iyileştirmeye yönelik etkinliklerinde yol gösterici olacaktır.

I. 4. Araştırma Soruları

Bu çalışmada belirlenen amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Mersin ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iletişimin boyutlarından sağladıkları doyum düzeyi nedir?
2. Mersin ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin kamu ya da özel okulda görev yapmalarına göre iletişim doyumunun boyutlarından elde edilen puanlar arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Mersin ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iletişim doyumunun boyutlarından elde edilen puanlar arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Mersin ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet sürelerine göre iletişim doyumunun boyutlarından elde edilen puanlar arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

II. BÖLÜM: YÖNTEM

II. 1. Araştırmanın Modeli

Mersin ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iletişimin boyutlarından sağladıkları doyum düzeyleri ile kamu ya da özel okulda görev yapmaları, cinsiyetleri ve hizmet sürelerine göre iletişim doyumunun boyutlarından elde edilen puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesini amaçlayan bu araştırma, genel olarak eğitim örgütlerinde var olan durumu ortaya koyması nedeniyle tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen varolan bir durumu aynen betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımı olarak ele alınmaktadır (Karasar, 2004).

II. 2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Mersin ili merkez ilçelerindeki (Akdeniz, Mezitli, Toroslar ve Yenişehir) kamu ilköğretim okullarında ve Mersin merkez ve çevre ilçelerindeki özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenler oluşturmaktadır. İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Milli Eğitim İstatistikleri Modülünden (MEİS) edinilen 2009-2010 eğitim istatistiklerine göre Mersin ili merkez ilçelerindeki 172 kamu ilköğretim okulunda 2322 erkek, 3419 kadın olmak üzere toplam 5741 öğretmen görev yapmaktadır. Özel okullarda görev yapmakta olan öğretmen sayısını belirlemek üzere Mersin

İl Milli Eğitim Müdürlüğüne başvurulmuş ancak resmi bir rakam elde edilememiştir. Dolayısıyla bu okulların web sayfaları incelenmiştir. Bu yolla edinilen verilere göre merkez ve çevre ilçelerdeki 20 özel ilköğretim okulunda ise 231'i erkek 442'si kadın olmak üzere toplam 673 öğretmen çalışmaktadır.

Evrenin büyüklüğü ve araştırma soruları temelinde yapılacak veri analizi dikkate alınarak Cohen, Manion ve Morrison (aktaran Erkuş, 2005: 91) tarafından oluşturulan tablodan faydalanılmış ve ilk öğretim okullarında çalışan toplam 6414 öğretmenden 370'i bu araştırmanın örnekleme dahil edilecek katılımcı sayısı olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda Mersin ili merkez ilçelerindeki kamu ilköğretim okulları seçkisiz örnekleme yoluyla belirlenmiş ve bu okullardaki öğretmenler araştırmanın örnekleme dahil edilmiştir. Bunun yanı sıra, kamu ya da özel okullarda görev yapmakta olan ilköğretim öğretmenlerinin iletişimin boyutlarından sağladıkları doyum düzeyi ve iletişim doyumunun boyutlarından elde edilen puanlar arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığının belirlenmesi amacıyla gerekli analizlerin yapılabilmesi için uygun olan katılımcı sayısına ulaşmak amacı ile Mersin ili merkez ilçelerinin yanı sıra çevre ilçelerden olan Tarsus ve Erdemli'deki bütün özel okullarda görevli öğretmenlere de ulaşılmaya çalışılmıştır.

Mersin ili merkez ilçelerindeki kamu ilköğretim okulları arasından seçkisiz örnekleme yoluyla belirlenen toplam 22 kamu ilköğretim okulunda görevli 594 öğretmene

ölçme aracı uygulanmış, ancak uygulanan ölçme araçlarının 26'sı eksik ya da hatalı doldurulduğu için analizlere dahil edilmemiştir. Bunun yanı sıra, 11 özel ilköğretim okulunda görevli 182 öğretmene ölçme aracı uygulanmış ve uygulanan ölçme araçlarından 9 tanesinin eksik ve hatalı doldurulduğu tespit edilerek analizlere dahil edilmemiştir.

Sonuç olarak, araştırmanın örneklemini 568'i (% 76,7) kamu, 173'ü (% 23,3) özel ilköğretim okullarında görevli olmak üzere toplam 741 öğretmen oluşturmuştur. Örnekleme dahil edilen 741 öğretmenin 455'ini (% 61,4) kadın, 286'sını (38,6) ise, erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin buldukları okullardaki hizmet sürelerine bakıldığında, öğretmenlerin 507'sinin (% 68,4) 1-5 yıl arası, 161'inin (% 21,7) 6-10 yıl arası, 73'ünün (% 9,9) ise, 11 yılın üstünde olmak üzere değişen sürelerde hizmet verdikleri görülmektedir. Buna göre, örneklemin okul türüne göre, cinsiyet ve öğretmenlerin buldukları okullardaki hizmet sürelerine yönelik dağılımları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

Örneklemin okul türü, cinsiyet ve okullarındaki hizmet yılına göre dağılımı

	Kamu		Özel		Toplam		Genel toplam
Hizmet yılı	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
1-5	206	165	109	27	315	192	507
6-10	73	62	20	6	93	68	161
11 üstü	36	26	11	0	47	26	73
Toplam	315	253	140	33	455	286	741

II. 3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada öğretmenlerin iletişim doyumlarını ölçmek amacı ile Downs ve Hazen (1977) tarafından geliştirilen “İletişim Doyumu Anketi” (Communication Satisfaction Questionnaire) kullanılmıştır. İlgili alanyazın incelendiğinde İletişim Doyumu Anketi’nin (İDA) konu ile ilgili araştırmalarda en yaygın olarak kullanılan ölçme araçlarından birisi olduğu görölmektedir. Ayrıca, İDA içerdii boyutlar bakımından da benzerleri arasında en kapsamlı ölçme aracı olarak değerlendirilmektedir (Greenbaum, Clampitt ve Willihnganz, 1988; Gray ve Laidlaw, 2004; Nakra, 2006). Bununla birlikte, Koning ve Jong (2007) İDA’nın çalışanların kendi örgütleri içerisinde önemli olduğunu düşündükleri iletişim sorunlarını belirlemeye olanak sunması bakımından da uygun bir ölçme aracı olduğunu belirtmektedirler.

Bunun yanı sıra, Downs ve Hazen’in (1977) güvenilirlik katsayısını .94 olarak belirledikleri bu anketin, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Hecht (1978b), Pincus (1986), Crino ve White ile Clampitt ve Girard (aktaran Greenbaum, Clampitt ve Willihnganz, 1988) tarafından da tekrar yapılmıştır. Ayrıca, örgütsel iletişim doyumunu ve bu kavramın çeşitli değişkenlerle olan ilişkisinin incelendiği diğer çalışmalarda da anketin güvenilirlik katsayısının .92 ile .96 arasında değişen değerler aldığı görölmektedir (Carrière ve Borque, 2009; Eroğlu ve Özkan, 2009; Konghcan, 1985; Polansky, 1994; Tsai ve Chuang, 2009).

İDA, “*iletişim iklimi, üstlerle iletişim, örgütsel bütünleşme, medya niteliği, resmi olmayan yatay iletişim, genel örgütsel perspektif, astlarla iletişim ve kişisel geri bildirim*” olmak üzere toplam 8 boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyutta 5’er madde olmak üzere ölçme aracında toplam 40 madde bulunmaktadır. Ancak bu çalışmanın amacı doğrultusunda anketin sadece öğretmenlere uygulanması nedeniyle “*astla iletişim*” boyutuyla ilgili maddelere yer verilmemiştir. Dolayısıyla ölçme aracı toplam 35 madde ve 7 boyuttan oluşmaktadır. Benzer şekilde, ölçme aracının orijinal halinde 7’li likert tipi derecelendirme kullanılmakla birlikte Downs ve Hazen (1977) ölçeğin 5’li, 7’li ve 10’lu olarak derecelendirilebileceğini belirtmektedirler. Bu nedenle çeşitli araştırmacılar tarafından 10’lu ve 5’li derecelendirmeler kullanıldığı görülmektedir (Greenbaum, Clampitt ve Willihnganz, 1988). Bu çalışmada ise 5’li likert tipi derecelendirme kullanılmıştır (5= Kesinlikle katılıyorum; 4= Katılıyorum; 3= Kararsızım; 2= Katılmıyorum; 1= Kesinlikle katılmıyorum).

II. 3. 1. İDA’nın Türkçeye Uyarlanması

İDA ilk kez Gülnar (2007) tarafından Türkçeye uyarlanarak kamu ve vakıf üniversitelerindeki araştırma görevlilerinin genel iletişim doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Ancak, Gülnar’ın uyarladığı anket maddelerinin çevirisi ölçeğin orijinalinden farklılıklar göstermesi ve maddeler araştırma görevlilerinin yanıtlamasına uygun olarak uyarlandığı için İDA, bu çalışmanın ilköğretim öğretmenlerini kapsamı göz önünde bulundurularak tekrar gözden geçirilmiştir. Bu kapsamda İDA’nın orijinal formundaki her bir madde, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği ve Eğitim Bilimleri

Anabilim Dalında görevli toplam dokuz öğretim elemanı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Elde edilen dokuz ayrı çeviri ve anketin Gülnar (2007) tarafından uyarlanmış hali, madde düzeyinde birbirleriyle karşılaştırılarak, her bir maddeyi en anlamlı biçimde açıklayan ifadeler elde edilmiştir. Ölçme aracının Türkçeye çevrilmesi sonucu dilbilimsel farklılıkların oluşabileceği ihtimali göz önünde bulundurularak maddeler ilköğretimde görevli iki Türkçe öğretmeni ve iki sınıf öğretmeni tarafından yeniden değerlendirilmiştir. Söz dizini ve anlam yapısı açısından değerlendirilen maddeler, öneriler göz önünde bulundurularak yeniden düzenlenmiş ve ölçme aracının Türkçe çeviri formuna ulaşılmıştır. En son aşamada ise araştırmanın örnekleme göz önünde bulundurularak, kamu ilköğretim okulunda görev yapan farklı branştan on öğretmenden anketi doldurmaları ve her bir maddeyi anlaşılabilirlik düzeyinde değerlendirmeleri istenmiştir. Bu uygulama sonucunda güç anlaşılan maddeler tekrar değerlendirilip gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra ölçme aracının son hali elde edilmiştir.

II. 3. 2. İDA'nın Faktör Yapısının İncelenmesi

Bu araştırmada İDA'nın yapı geçerliliğini belirlemek ve faktör yapısını incelemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. DFA, ölçme modellerinin geliştirilmesinde sıkça kullanılan ve önemli kolaylıklar sağlayan bir analiz yöntemidir (Jöreskog ve Sörbom, 1993). DFA daha önce oluşturulan ölçme modelleri aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak var olan yapıyı tanımlamaya ve örtük değişkenleri (faktör) ortaya çıkarmaya olanak sağlamaktadır (Schumacker ve Lomax, 1996). Dolayısıyla,

hipotez test edilmesi ile yapısal geçerlik çalışmalarında sıklıkla kullanılmaktadır (Kline, 1998).

Bu bilgiler ışığında, orijinal İDA'nın kuramsal altyapısını oluşturan 35 madde ve 7 faktörden oluştuğu öngörülen model başlangıç noktası alınmış ve ilgili madde gruplarının ölçtüğü faktörler ile bu faktörlere ilişkin özellikler doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak yeniden test edilmiştir. DFA sonucunda, kuramsal ve istatistiksel olarak en uygun ve doğru modeli belirlemek amacıyla, kuramsal yapı, modele uyum indeksleri (model fit indices) ve faktörler arası korelasyonlar dikkate alınarak, gerekli görülen değişiklikler model üzerinde yapılmıştır.

DFA analizlerinde LISREL 8.30 (Jöreskog ve Sörbom, 1999) programı kullanılmıştır. Tüm LISREL analizlerinde en çok olabilirlik kestirimleri (maximum likelihood) tekniği kullanılmıştır. Bu araştırmada öngörülen modelin veri tabanına uygunluğunu (model fit) değerlendirmek için Ki kare (χ^2), GFI (Goodness-of-fit index; Jöreskog ve Sörbom, 1999), AGFI (Adjusted goodness-of-fit index; Jöreskog ve Sörbom, 1999), CFI (Comparative fit index; Bentler, 1990), SRMR (Standardized root mean square residual; Bentler, 1995) ve RMSEA (Root mean squared error of approximation; Steiger, 1990) gibi araştırmalarda sıklıkla kullanılan çeşitli modele uyum indeksleri kullanılmıştır. Öngörülen modelin veri tabanına uygunluğunun kabul edilebilmesi için χ^2/sd oranının 3'ün

altında olması (Kline, 1998), GFI, AGFI ve CFI değerlerinin .90 üzerinde, SRMR ve RMSEA değerlerinin ise .05 altında olması (Schumacker ve Lomax, 1996) öngörülmektedir.

Daha önce belirtildiği gibi, öncelikle kuramsal olarak 7 faktörden oluştuğu belirtilen İDA modeli DFA uygulanarak test edilmiştir. Bu araştırmada, örtük değişken çözümlerinin yorumlanması ve örtük değişkenlerin oluşturulması sürecinde üç önemli ölçüt kullanılmıştır. Birinci ölçüt olarak, Kline'nin (1998) çok boyutlu ölçeklerle ilgili uyarısı dikkate alınarak, İDA'nında çok boyutlu bir yapıda olması nedeniyle, bir örtük değişkeni (faktör) açıklayan gözlenen değişken (madde) sayısı en az 2 olarak belirlenmiştir. İkincisi, önceden belirlenmiş kuramsal bir modelin test edildiği varsayımıyla, bir örtük değişken içerisinde en yüksek ölçüm değerlerine (parameter estimates), yani faktör yük değerini belirleyen yüksek Lambda (λ) değeri, ilişkilerin manidarlığını gösteren yüksek t değeri ile geçerlik indeksi olarak kullanılabilen yüksek çoklu korelasyonun karesi (R^2) değerine sahip olan maddeler öncelikli olarak tercih edilmiştir. Üçüncü ölçüt olarak ise, kavramsal netlik oluşturmak amacıyla, bir maddenin birden fazla örtük değişkene yüklendiği (crossloadings) modeller tercih edilmemiştir. Özetle, İDA'nın geliştirilmesi süresince kullanılan kuramsal yapı ile analiz sonuçları dikkate alınarak, oluşan örtük değişkenleri en iyi açıklayan maddeler belirlenmiş ve İDA'nın yapı geçerliliğini artırmaya yönelik olarak model üzerinde gerekli görülen değişiklikler DFA'ya uygun olarak yapılmıştır.

DFA sonucunda, 10, 12, 13, 14, 18, 24, 25, 27, 36 ve 37. maddeler düşük ölçüm değerleri göstermesi nedeniyle ölçme aracından çıkarılmıştır. Ayrıca, İDA'nın orijinal halinde

“kişisel geri bildirim” faktöründe yer alan 17. maddenin (Yöneticim çalışanların karşılaştığı sorunlarla yakından ilgilenir) “üstlerle iletişim” faktörüne yüklendiği görülmüş ve kuramsal olarak incelendiğinde bu durumun kabul edilebilir olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, İDA’nın orijinal halinde “üstlerle iletişim” faktöründe yer alan 23. maddenin (Okulumdaki iletişimin faydalı ve ilginç olduğunu düşünüyorum) yapılan analiz sonucunda “iletişim iklimi” faktörüne yüklendiği gözlenmiş ve kuramsal olarak maddenin ilgili faktörde yer almasının uygun olacağına karar verilmiştir. Sonuç olarak, İDA’nın *örgütsel bütünleşme* (4 madde), *genel örgütsel perspektif* (4 madde), *kişisel geri bildirim* (3 madde), *üstlerle iletişim* (5 madde), *iletişim iklimi* (4 madde), *yatay resmi olmayan iletişim* (3 madde) ve *medya niteliği* (3 madde) olmak üzere toplam 26 madde içerdiği ve 7 faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir.

DFA sonucunda elde edilen, maddelerin standardize edilmiş Lambda değerleri, t değerleri ve çoklu korelasyon kareleri Tablo 2’de görülmektedir. Elde edilen bütün değerler $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır. Faktör yüklerini gösteren Lambda değerleri incelendiğinde ise faktör yüklerinin .57 ile .94 arasında değiştiği gözlenmektedir. Bu değerler, maddelerin faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğuna işaret etmektedir. DFA sonucunda ortaya çıkan 7 faktörlü İDA modeli incelendiğinde, $\chi^2(247) = 478.45$ $\chi^2/df = 1.94$, RMSEA = .036, SRMR = .032, GFI = .95, AGFI = .93 ve CFI = .98 değerlerine sahiptir. Elde edilen bu değerler, yukarıda adı geçen maddelerin çıkarılmasıyla oluşan 26 maddelik modelin kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir. Sonuç olarak, doğrulayıcı faktör analizine göre İDA’nın ayırt edici

özelliklere sahip 26 madde ve 7 faktörden oluştuğu belirlenmiş ve bu model kuramsal ve istatistiksel açıdan uygun bulunmuştur.

Tablo 2

İDA Maddelerinin Standardize Edilmiş Lambda, t ve R² Değerleri

Faktörler ve Maddeler	λ	t	R ²
Faktör1			
Madde2	.57	15.78	.32
Madde3	.68	19.17	.46
Madde8	.67	19.67	.45
Madde9	.65	17.97	.42
Faktör2			
Madde4	.79	23.09	.63
Madde11	.68	20.17	.46
Madde15	.71	19.85	.50
Madde16	.61	16.42	.37
Faktör3			
Madde5	.76	21.39	.57
Madde6	.79	24.18	.63
Madde7	.85	25.77	.73
Faktör4			
Madde17	.87	29.28	.75
Madde19	.89	30.64	.79
Madde21	.89	30.35	.78
Madde28	.76	24.35	.58
Madde33	.94	31.68	.88

Tablo 2'nin devamı

Faktör5			
Madde20	.72	21.95	.52
Madde22	.78	24.06	.61
Madde23	.77	23.62	.59
Madde26	.77	24.00	.60
Faktör6			
Madde29	.60	16.38	.36
Madde30	.83	24.74	.68
Madde31	.72	20.31	.52
Faktör7			
Madde32	.81	25.20	.65
Madde34	.76	23.90	.58
Madde35	.88	29.04	.77

Bunun yanı sıra, örtük değişkenler arası korelasyon değerleri Tablo 3'te sunulmuştur. Görüldüğü üzere değişkenler arası korelasyonlar .427 ile .787 arasında değişmekte olup istatistiksel açıdan anlamlıdır. Benzer şekilde, *resmi olmayan yatay iletişim* ile *kişisel geri bildirim* boyutlarının arasındaki korelasyonun en düşük olduğu ($r=.427$), *üstlerle iletişim* ile *medya niteliği* boyutları arasındaki korelasyonun ise en yüksek ($r= .787$) olduğu görülmektedir.

Tablo 3

İDA'nın alt boyutlarına ait aritmetik ortalama, standart sapma, Cronbach Alpha ve Pearson korelasyon değerleri

Faktörler	1	2	3	4	5	6	7
1. Genel örgütsel perspektif	-						
2. Örgütsel bütünleşme	.668	-					
3. Kişisel geri bildirim	.606	.642	-				
4. Üstlerle iletişim	.575	.478	.540	-			
5. Yatay resmi olmayan iletişim	.486	.550	.427	.518	-		
6. Medya niteliği	.589	.534	.522	.787	.633	-	
7. İletişim iklimi	.572	.573	.546	.691	.556	.715	-
Aritmetik Ortalama	14.22	14.73	10.06	16,53	11.76	10.42	13.15
Standart Sapma	3.29	3.03	2.89	5.43	2.40	2.96	3.84
Cronbach Alpha	.87	.88	.88	.89	.89	.87	.87

II. 3. 3. İDA'nın Güvenirliğinin İncelenmesi

Geçerlik çalışmalarının yanı sıra ölçeğin güvenilirlik düzeyini belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucunda Cronbach Alpha değerinin Tablo 3'te görüldüğü üzere 7 faktör için .87 ile .89 arasında değişen değerler aldığı görülmüştür. Ölçeğin geneline ve kapsadığı tüm boyutlara ilişkin Cronbach Alpha değeri ise .89 olarak bulunmuştur. Bu bulgular, ölçeğin her

bir faktörünün anlamlı düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları doğrultusunda yedi faktörden oluşan İDA'nın geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

II. 4. Veri Toplama Aracının Uygulanması

Araştırma verileri, Mersin Valiliği ve İl Milli Eğitim Müdürlüğünden (Ek. 1) gerekli izinler alınarak 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Mersin ili merkez ilçelerindeki (Akdeniz, Mezitli, Toroslar ve Yenişehir) kamu ilköğretim okullarında görevli öğretmenlere ve Mersin ili merkez ve çevre ilçelerindeki özel okullarda görevli öğretmenlere İDA'nın uygulanması sonucunda elde edilmiştir. Öğretmenlerin araştırmaya gönüllü katılımı esas alınmıştır. Uygulama sürecinde öğretmenlere araştırmanın amacı ve ölçme aracının uygulanmasına yönelik temel yönergeler açıklanmış ve ölçme aracının doldurulması yaklaşık 8 dakika sürmüştür.

II. 5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarılması sonrasında SPSS 11.5 paket programı kullanılarak verilerin analizi yapılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenini iletişim doyumu, bağımsız değişkenlerini ise cinsiyet, kamu ya da özel olmalarına göre okul türü ve öğretmenlerin hizmet yılı oluşturmaktadır. İletişim doyumu *üstlerle iletişim, örgütsel perspektif, örgütsel bütünleşme,*

kişisel geri bildirim, iletişim iklimi, medya niteliği ve resmi olmayan yatay iletişim olmak üzere olmak üzere yedi alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkenlerinden olan cinsiyet değişkeni kadın ve erkek olmak üzere iki, okul türü değişkeni ise kamu ve özel olmak üzere iki kategoride ele alınmıştır. Öğretmenlerin hizmet süresi ise 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11 ve üstü olmak üzere 3 kategoride ele alınmıştır.

Verilerin analiz edilmesinde öğretmenlerin iletişim doyumu düzeyleri ile iletişim doyumu boyutlarının puanlarını belirlemek amacıyla betimsel analiz yapılmıştır. Öğretmenlerin kamu ya da özel ilköğretim okulunda görev yapmaları ve cinsiyetlerine göre genel iletişim doyumu düzeyleri ve iletişim doyumu puanlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, değişkenlerin iki kategoriden oluşması dikkate alınarak bağımsız örneklem için t testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin hizmet sürelerine göre iletişim doyumlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ise değişkenlerin üç kategoriden oluşması nedeniyle ise ANOVA (Tek faktörlü varyans analizi) kullanılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

II. 6. Sınırlılıklar:

Bu araştırma 2010-2011 eğitim öğretim yılında Mersin ili merkez ilçelerdeki kamu ilköğretim okulları ile merkez ve çevre ilçelerdeki özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenleri kapsamaktadır. Araştırmanın örnekleme kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerle

sınırlı olup kamu ilköğretim okullarındaki vekil ve ücretli öğretmenler bu araştırmaya dahil edilmemiştir.

III. BÖLÜM: BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu araştırmada Mersin ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin hangi iletişim boyutlarında ne düzeyde doyum sağladıklarının ve kamu ya da özel okulda görev yapmaları, cinsiyetleri ve buldukları okullardaki hizmet sürelerine göre iletişim doyumu puanlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak araştırma problemi, alt problemler ve değişkenlerin özellikleri göz önünde bulundurularak betimsel analiz, t-testi ve ANOVA yapılmıştır. Bu bölümde, ilgili analiz sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara yönelik tartışmalar yer almaktadır.

Mersin ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin hangi iletişim boyutlarında ne düzeyde doyum sağladıklarının belirlenmesi için öncelikle her bir boyutun aritmetik ortalaması hesaplanmıştır. İletişim doyumunun her bir boyutuna ilişkin betimsel analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur. Her bir boyutun aritmetik ortalamalarını hesaplamak için ilk olarak her bir boyuta ilişkin madde toplam puanları elde edilmiş ve bu puanların aritmetik ortalamaları bulunmuştur. Elde edilen aritmetik ortalamalar ilgili boyutun madde sayısına bölünerek her bir boyut için alt ölçek aritmetik ortalamaları ($\bar{X}_{\text{alt-ölçek}}$) hesaplanmıştır. Elde edilen her bir boyuta ilişkin alt ölçek aritmetik ortalamaları ölçme aracındaki 5'li likert derecelendirme dikkate alınarak her bir boyuttan hangi düzeyde doyum

sağlandığı bulunmuştur (1= Hiç doyum sağlamıyor, 2= Doyum sağlamıyor, 3= Nötr, 4= Doyum sağlıyor, 5= Çok doyum sağlıyor). İlgili alanyazın incelendiğinde ‘kararsızım’ derecelendirme düzeyinin, iletişimden sağlanan doyumun ‘nötr’ olduğuna işaret ettiği görülmektedir (Gregson, 1990; Meintjes ve Steyn, 2006; Pişiren, 2010).

Tablo 4

Her bir boyutun alt ölçeklerine ilişkin betimsel analiz sonuçları

Faktörler	\bar{X}	Ss
1. Genel örgütsel perspektif	3.56	3.29360
2. Örgütsel bütünleşme	3.68	3.03082
3. Kişisel geri bildirim	3.35	2.89174
4. Üstlerle iletişim	3.31	5.42623
5. Resmi olmayan yatay iletişim	3.92	2.40122
6. Medya niteliği	3.47	2.95918
7. İletişim iklimi	3.29	3.83530

Tablo 4’te sunulan alt ölçek aritmetik ortalamalarının 5’li likert ölçek puanlarıyla karşılaştırılması sonucu, Mersin ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin *resmi olmayan yatay iletişim* ($\bar{X}_{\text{yatay iletişim}} = 3.92$), *örgütsel bütünleşme* ($\bar{X}_{\text{bütünleşme}} = 3.68$) ve *genel örgütsel perspektif* ($\bar{X}_{\text{örgütsel perspektif}} = 3.56$) boyutlarında doyum sağladıkları; *kişisel geri bildirim* ($\bar{X}_{\text{geribildirim}} = 3.35$), *üstlerle iletişim* ($\bar{X}_{\text{üstlerle iletişim}} = 3.31$), *medya niteliği* ($\bar{X}_{\text{medya niteliği}} = 3.47$) ve *iletişim iklimi* ($\bar{X}_{\text{iletişim iklimi}} = 3.29$) boyutlarından elde ettikleri doyum konusunda nötr oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer yandan, öğretmenlerin

sırasıyla en fazla *resmi olmayan yatay iletişim, örgütsel bütünleşme ve genel örgütsel perspektif* boyutlarından doyum sağladıkları görülmektedir.

Elde edilen bu bulgular bazı araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermekle birlikte alanyazında çalışanların iletişim boyutlarından elde ettikleri doyum düzeyine yönelik bulguların çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Örneğin Lee (1983) özel kilise bağlantılı bir okulun öğretmenleriyle yaptığı araştırmasında 7’li likert ölçeği kullanarak doyum düzeyini çok doyum sağlamak ile çok doyum sağlamamak arasında 7 grupta kategorize etmiş ve çalışanların doyum düzeyinin tüm iletişim alt boyutlarında nötr ile doyum sağlamama arasında yer alan az doyum sağlamama düzeyinde olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Meintjes ve Steyn (2006) ise, Güney Afrika’da özel bir yüksek öğretim kurumunda çalışan akademik ve yardımcı personelin katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmasında 5’li likert ölçeği kullanmış ve doyum düzeyini bu araştırma kapsamında olduğu gibi 5 grupta kategorize etmiştir. Meintjes ve Steyn çalışanların üstlerle iletişim boyutunda doyum sağladıkları ancak iletişim iklimi, örgütsel bütünleşme, medya niteliği, yatay resmi olmayan iletişim, genel örgütsel perspektif ve kişisel geri bildirim boyutlarında doyum sağlama açısından nötr oldukları bulgusuna ulaşmışlardır. Akademisyenlerin doyum düzeyinin belirlemeye çalıştığı araştırmasında Gülnar (2007) kamu üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin tüm boyutlarda orta düzeyde vakıf üniversitelerindekilerin ise yüksek düzeyde iletişim doyumunu sağladıklarını bulmuştur.

Bununla birlikte, araştırmalarda çalışanların en fazla ve en az doyum sağladıkları iletişim boyutlarında da farklılıklar görülmektedir. Clampitt (1983) alışanların en çok yatay resmi olmayan iletişim ve en az kişisel geri bildirim boyutundan doyum sağladıkları bulgusuna ulaşırken Varona (1996) yaptığı alanyazın incelemesinde farklı iş sektörlerinde yürütülen çok sayıdaki araştırmada genellikle iletişimden en fazla doyum elde edilen boyutun st iletişimi ve en az doyum elde edilen boyutun ise kişisel geri bildirim olduğunu belirtmektedir. Varona, Guetamaladaki zel bir katolik okulda çalışan öğretmenlerin katılımıyla yürüttüğü araştırması sonucunda öğretmenlerin iletişim boyutlarının tamamında doyum sağladıkları, diğer yandan en fazla st iletişimi ve örgütsel bütünleşme boyutlarında en az ise kişisel geri bildirim boyutunda doyum sağlandığı bulgusuna ulaşmıştır.

Diğer yandan, Gülnar (2007) kamu ve vakıf üniversitelerindeki araştırma görevlileriyle yürüttüğü araştırmasında kamu ve vakıf üniversitelerini dahil ettiği genel örnekleminde en yüksek doyum elde edilen boyutların sırasıyla resmi olmayan yatay iletişim, medya niteliği ve st iletişimi, en az doyum elde edilen boyutların ise iletişim iklimi, kişisel geri bildirim ve örgütsel bütünleşme olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Ayrıca Gülnar'ın araştırma bulguları arasında kamu üniversitelerindeki araştırma görevlilerinin genel örnekleme aynı bulgulara sahip olduğu fakat vakıf üniversitelerindeki araştırma görevlilerinin sırasıyla en çok medya niteliği, yatay iletim ve st iletişimi en az ise kişisel geri bildirim, örgütsel bütünleşme ve genel örgütsel perspektif boyutlarından doyum elde ettikleri yer almaktadır.

Araştırma bulgularındaki bu çeşitlenmenin İletişim Doyumu Anketinde 5'li 7'li ve 10'lu likert ölçeği kullanılabilmesi ve bunun sonucunda kategorize edilen düzey sayısındaki farklılaşmadan kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, Downs (1977) iletişim ile doyum ilişkisinin doğası gereği durumsallık yaklaşımından ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır (aktaran, Lee, 1983). Davranış bilimlerinde araştırmacıların oldukça önemsedikleri bir yaklaşım olan durumsallık yaklaşımında herhangi bir örgüt için geliştirilip benimsenen bir modelin diğer örgütlerde kullanılmasının mümkün olmayabileceği belirtilmektedir (Eren, 2007).

Ayrıca, Koning ve Jong (2007) çalışanların örgütlerindeki iletişim uygulamalarını değerlendirme ve algılama şeklinin örgütteki davranışlarını etkileyeceğinden söz etmektedir. Downs'a göre (1977) ise, belirli bir örgütteki iletişim davranışları ve doyum düzeyi örgütün çeşitli karakteristik özellikleriyle şekillenebilmekte ve farklı örgüt çalışanlarının iletişime yönelik problemlerinin çözümünde farklı iletişim stratejilerine ihtiyaç duyulabilmektedir (aktaran, Lee, 1983). Örneğin, Hopper (2009) örgütte aralarında hiyerarşik bir ilişki bulunmayan iş arkadaşlarının sosyalleşirken ya da çalışma esnasında resmi olmayan yatay iletişimde bulduklarını belirtmektedir.

Benzer şekilde, bu araştırmanın da bulgusu olan, öğretmenlerin *resmi olmayan yatay iletişimden* daha fazla doyum sağlamaları eğitim örgütlerinde dersler arasındaki teneffüs

saatlerinin, seminerlerin, belirli günler ve haftalar ya da milli bayramlar kapsamında gerçekleştirilen etkinlikler öncesi hazırlık sürecinin öğretmenlere bir arada vakit geçirme olanağı sunması nedeniyle, öğretmenlerin birbirleriyle yeterince iletişim kurmalarına zemin oluşturmasından kaynaklanabilir. Ayrıca, Milli Eğitim Bakanlığının merkezîyetçi yapısı ve milli eğitim politikasının eğitimin amaç ve hedeflerini net olarak belirlemesi nedeniyle öğretmenlerin *örgütsel bütünleşme* ve *genel örgütsel perspektif* boyutlarında iletişimden doyum sağlamaları mümkün görülebilir. Bu bağlamda, ilgili alanyazında ve bu araştırma kapsamında elde edilen bulguların farklılık göstermesinin nedeni durumsallık yaklaşımından yola çıkarak eğitim örgütlerinin kendine özgü yapısı ve özellikleriyle açıklanabilir.

Mersin ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin kamu ya da özel okulda görev yapmalarına göre iletişim doyumunun boyutlarından elde edilen puanların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Okul Türüne Göre İletişim Doyumu t – Testi Sonuçları

	Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	sd	t	p																																																																				
Genel Örgütsel Perspektif	Kamu	568	13.68	3.23	739	-8.53	.00																																																																				
	Özel	173	16.01	2.84				Örgütsel Bütünleşme	Kamu	568	14.23	2.95	739	-8.54	.00	Özel	173	16.37	2.68	Kişisel Geri Bildirim	Kamu	568	9.76	2.83	739	-5.20	.00	Özel	173	11.04	2.87	Üstlerle İletişim	Kamu	568	15.77	5.24	739	-7.06	.00	Özel	173	19.00	5.31	Resmi Olmayan Yatay İletişim	Kamu	568	11.49	2.43	739	-5.55	.00	Özel	173	12.63	2.07	Medya Niteliği	Kamu	568	10.07	2.85	739	-5.85	.00	Özel	173	11.54	3.05	İletişim İklimi	Kamu	568	12.45	3.61	739	-9.49	.00
Örgütsel Bütünleşme	Kamu	568	14.23	2.95	739	-8.54	.00																																																																				
	Özel	173	16.37	2.68				Kişisel Geri Bildirim	Kamu	568	9.76	2.83	739	-5.20	.00	Özel	173	11.04	2.87	Üstlerle İletişim	Kamu	568	15.77	5.24	739	-7.06	.00	Özel	173	19.00	5.31	Resmi Olmayan Yatay İletişim	Kamu	568	11.49	2.43	739	-5.55	.00	Özel	173	12.63	2.07	Medya Niteliği	Kamu	568	10.07	2.85	739	-5.85	.00	Özel	173	11.54	3.05	İletişim İklimi	Kamu	568	12.45	3.61	739	-9.49	.00	Özel	173	15.43	3.66								
Kişisel Geri Bildirim	Kamu	568	9.76	2.83	739	-5.20	.00																																																																				
	Özel	173	11.04	2.87				Üstlerle İletişim	Kamu	568	15.77	5.24	739	-7.06	.00	Özel	173	19.00	5.31	Resmi Olmayan Yatay İletişim	Kamu	568	11.49	2.43	739	-5.55	.00	Özel	173	12.63	2.07	Medya Niteliği	Kamu	568	10.07	2.85	739	-5.85	.00	Özel	173	11.54	3.05	İletişim İklimi	Kamu	568	12.45	3.61	739	-9.49	.00	Özel	173	15.43	3.66																				
Üstlerle İletişim	Kamu	568	15.77	5.24	739	-7.06	.00																																																																				
	Özel	173	19.00	5.31				Resmi Olmayan Yatay İletişim	Kamu	568	11.49	2.43	739	-5.55	.00	Özel	173	12.63	2.07	Medya Niteliği	Kamu	568	10.07	2.85	739	-5.85	.00	Özel	173	11.54	3.05	İletişim İklimi	Kamu	568	12.45	3.61	739	-9.49	.00	Özel	173	15.43	3.66																																
Resmi Olmayan Yatay İletişim	Kamu	568	11.49	2.43	739	-5.55	.00																																																																				
	Özel	173	12.63	2.07				Medya Niteliği	Kamu	568	10.07	2.85	739	-5.85	.00	Özel	173	11.54	3.05	İletişim İklimi	Kamu	568	12.45	3.61	739	-9.49	.00	Özel	173	15.43	3.66																																												
Medya Niteliği	Kamu	568	10.07	2.85	739	-5.85	.00																																																																				
	Özel	173	11.54	3.05				İletişim İklimi	Kamu	568	12.45	3.61	739	-9.49	.00	Özel	173	15.43	3.66																																																								
İletişim İklimi	Kamu	568	12.45	3.61	739	-9.49	.00																																																																				
	Özel	173	15.43	3.66																																																																							

*p<0.05

Tablo 5'te yer alan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin kamu ya da özel ilköğretim okulunda görev yapmalarına göre, iletişim doyumu alt boyutlarından genel örgütsel perspektif [t(739)=-8.53, p<.05], örgütsel bütünleşme [t(739)=-8.54, p<.05], kişisel geri bildirim [t(739)=-5.20 p<.05], üstlerle iletişim [t(739)=-7.06, p<.05], resmi olmayan yatay iletişim [t(739)=-5.55, p<.05], medya niteliği [t(739)= -5.85, p<.05] ve iletişim iklimi [t(739)=-9.19, p<.05] boyutu puanları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Aritmetik ortalamalar karşılaştırıldığında bu farklılığın tüm iletişim doyumu alt boyutlarında özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin lehine olduğu görülmektedir. Dolayısıyla özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin genel örgütsel perspektif, örgütsel bütünleşme, kişisel geri bildirim, üstlerle iletişim, yatay resmi olmayan iletişim, medya niteliği ve iletişim iklimi olmak üzere tüm iletişim doyumu alt boyutlarında kamudaki öğretmenlere göre daha fazla doyumu elde ettikleri söylenebilir.

Bu çalışma kapsamında yapılan ilgili alanyazın incelemesinde, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin kamu ya da özel okulda görev yapmalarına göre iletişim doyumu puanlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ile ilgili bir araştırmaya rastlanmamıştır. Diğer yandan, Gülnar (2007) kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışmalarına göre araştırma görevlilerinin iletişim doyumlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaya yönelik araştırmasında, vakıf üniversitelerindeki araştırma görevlilerinin tüm iletişim doyumu boyutlarında kamu üniversitelerindeki meslektaşlarına göre anlamlı biçimde daha fazla doyum elde ettikleri bulgusuna ulaşmıştır. Gülnar (2007) bu

durumun vakıf üniversitelerinin örgütsel olarak daha saydam bir yönetim anlayışına sahip olması, ayrıca örgütün hedeflerini daha net biçimde işaret ederek çalışanlara aktarma ve çalışanların bu hedefleri içselleştirmelerini sağlamak açısından daha başarılı olması ile açıklanabileceğini belirtmektedir. Ayrıca, örgütün hedeflerinden haberdar olan çalışanın örgütün amaçlarına ulaşmada gösterdiği performansla daha yakından ilgilenerken genel örgütsel perspektif ve örgütsel bütünleşme boyutlarında daha fazla doyum elde ettiğinden söz etmektedir. Gülnar, örgütün hedef ve politikalarının çalışanlarına benimsetilmesine yönelik olarak toplantıların iyi organize edilmesinin, çalışanların medya niteliği boyutunda doyuma ulaşmalarını sağlayabileceğinden söz etmektedir. Böylece, sağlıklı bir iletişim ortamı oluşabileceğini belirten Gülnar vakıf üniversitelerindeki çalışanların daha fazla doyum sağlamanın sağlıklı bir ortamda bireyler arası iletişim kurulmasına hizmet ederek yatay iletişim ve üst iletişimi konusunda da çalışanların daha fazla doyum sağlanmasına yol açacağını vurgulamaktadır.

Mersin ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iletişim doyum boyutlarının puanlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmek amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

Cinsiyete Göre İletişim Doyumu T – Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	sd	t	p																																																																				
Genel Örgütsel Perspektif	Kadın	455	14.16	3.36	739	-.631	.528																																																																				
	Erkek	286	14.32	3.18				Örgütsel Bütünleşme	Kadın	455	16.67	3.14	739	-.667	.505	Erkek	286	14.82	2.85	Kişisel Geri Bildirim	Kadın	455	9.88	2.99	739	-.212	.035	Erkek	286	10.34	2.72	Üstlerle İletişim	Kadın	455	16.47	5.65	739	-.37	.715	Erkek	286	16.62	5.06	Resmi Olmayan Yatay İletişim	Kadın	455	11.83	2.39	739	1.00	.320	Erkek	286	11.65	2.41	Medya Niteliği	Kadın	455	10.45	3.02	739	.430	.667	Erkek	286	10.35	2.87	İletişim İklimi	Kadın	455	3.08	3.94	739	-.63	.532
Örgütsel Bütünleşme	Kadın	455	16.67	3.14	739	-.667	.505																																																																				
	Erkek	286	14.82	2.85				Kişisel Geri Bildirim	Kadın	455	9.88	2.99	739	-.212	.035	Erkek	286	10.34	2.72	Üstlerle İletişim	Kadın	455	16.47	5.65	739	-.37	.715	Erkek	286	16.62	5.06	Resmi Olmayan Yatay İletişim	Kadın	455	11.83	2.39	739	1.00	.320	Erkek	286	11.65	2.41	Medya Niteliği	Kadın	455	10.45	3.02	739	.430	.667	Erkek	286	10.35	2.87	İletişim İklimi	Kadın	455	3.08	3.94	739	-.63	.532	Erkek	286	13.26	3.67								
Kişisel Geri Bildirim	Kadın	455	9.88	2.99	739	-.212	.035																																																																				
	Erkek	286	10.34	2.72				Üstlerle İletişim	Kadın	455	16.47	5.65	739	-.37	.715	Erkek	286	16.62	5.06	Resmi Olmayan Yatay İletişim	Kadın	455	11.83	2.39	739	1.00	.320	Erkek	286	11.65	2.41	Medya Niteliği	Kadın	455	10.45	3.02	739	.430	.667	Erkek	286	10.35	2.87	İletişim İklimi	Kadın	455	3.08	3.94	739	-.63	.532	Erkek	286	13.26	3.67																				
Üstlerle İletişim	Kadın	455	16.47	5.65	739	-.37	.715																																																																				
	Erkek	286	16.62	5.06				Resmi Olmayan Yatay İletişim	Kadın	455	11.83	2.39	739	1.00	.320	Erkek	286	11.65	2.41	Medya Niteliği	Kadın	455	10.45	3.02	739	.430	.667	Erkek	286	10.35	2.87	İletişim İklimi	Kadın	455	3.08	3.94	739	-.63	.532	Erkek	286	13.26	3.67																																
Resmi Olmayan Yatay İletişim	Kadın	455	11.83	2.39	739	1.00	.320																																																																				
	Erkek	286	11.65	2.41				Medya Niteliği	Kadın	455	10.45	3.02	739	.430	.667	Erkek	286	10.35	2.87	İletişim İklimi	Kadın	455	3.08	3.94	739	-.63	.532	Erkek	286	13.26	3.67																																												
Medya Niteliği	Kadın	455	10.45	3.02	739	.430	.667																																																																				
	Erkek	286	10.35	2.87				İletişim İklimi	Kadın	455	3.08	3.94	739	-.63	.532	Erkek	286	13.26	3.67																																																								
İletişim İklimi	Kadın	455	3.08	3.94	739	-.63	.532																																																																				
	Erkek	286	13.26	3.67																																																																							

*p<0.05

Tablo 6’da yer alan analiz sonuçlarından görüleceği üzere, araştırma sonucunda cinsiyet değişkenine göre iletişim doyumu alt boyutlarından genel örgütsel perspektif [$t(739) = -.631, p < .05$], örgütsel bütünleşme [$t(739) = -.667, p < .05$], üstlerle iletişim [$t(739) = -.37, p < .05$], resmi olmayan yatay iletişim [$t(739) = 1.00, p < .05$], medya niteliği [$t(739) = .430, p < .05$] ve iletişim iklimi [$t(739) = -.63, p < .05$] boyutları puanları anlamlı bir farklılık göstermezken kişisel geri bildirim [$t(739) = -.212, p < .05$] boyutu puanlarında erkekler (10.34) lehine anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre kişisel geri bildirim boyutunda daha fazla doyum elde ettikleri söylenebilir.

İlgili alanyazın incelemesinde cinsiyetin kişisel geri bildirim boyutunda erkekler lehine anlamlı bir farklılık yarattığına ilişkin bir bulguya rastlanmazken resmi yatay iletişim ve örgütsel bütünleşme boyutlarında cinsiyetin çalışanların iletişim doyumunda anlamlı bir farklılık yarattığı görülmüştür. Örneğin, Gülnar (2007) genel örneklemini kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin oluşturduğu araştırmasında genel örnekleminde ve kamu örnekleminde örgütsel bütünleşme ve yatay resmi olmayan iletişim boyutlarında erkeklerin anlamlı biçimde kadınlara göre daha fazla doyum elde ettiklerini ancak diğer boyutlarda cinsiyete göre iletişim doyumunun anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmıştır. Ayrıca Gülnar vakıf üniversitesinde görevli araştırma görevlilerinin oluşturduğu örnekleminde cinsiyetin genel iletişim doyumunda anlamlı bir farklılık yaratmadığını belirtmektedir. Benzer şekilde, Eroğlu ve Özkan (2009) ile Pişiren (2010) araştırmalarında çalışanların iletişim doyumlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık

göstermediği bulgusuna ulaşırlarken Gregson (1990) iletişim doyumu boyutları ile cinsiyet arasında doğrudan ya da dolaylı olarak ilişki olmadığı bulgusuna ulaşmıştır.

Mersin ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin buldukları okullardaki hizmet sürelerine göre iletişim doyumu puanlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7

Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresine Göre İletişim Doyumu Anova Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Genel Örgütsel Perspektif	Gruplararası	15.20	2	7.60	.70	.497
	Grup içi	8012.16	738	10.86		
	Toplam	8027.36	740			
Örgütsel Bütünleşme	Gruplararası	38.87	2	19.43	2.122	.121
	Grup içi	6758.69	738	9.16		
	Toplam	6797.56	740			
Kişisel Geri Bildirim	Gruplararası	9.11	2	4.56	.544	.580
	Grup içi	6178.90	738	8.37		
	Toplam	6188.01	740			

Tablo 7'nin Devamı

Üstlerle İletişim	Gruplararası	83.33	2	41.67	1.417	.243
	Grup içi	21705.23	738	26.41		
	Toplam	21788.57	740			
Resmi Olmayan Yatay İletişim	Gruplararası	13.28	2	6.64	1.152	.317
	Grup içi	4253.44	738	5.76		
	Toplam	4266.72	740			
Medya Niteliği	Gruplararası	15.64	2	7.82	.893	.410
	Grup içi	6464.33	738	8.76		
	Toplam	6479.98	740			
İletişim İklimi	Gruplararası	50.11	2	25.05	1.706	.182
	Grup içi	10834.96	738	14.68		
	Toplam	10885.07	740			

Tablo 7'de yer alan analiz sonuçlarında görüleceği üzere öğretmenlerin görev yapılan okullardaki hizmet süreleri, genel örgütsel perspektif [$F(2, 738) = .70, p < .05$] örgütsel bütünleşme [$F(2, 738) = 2.122, p < .05$], kişisel geri bildirim [$F(2, 738) = .544, p < .05$] üstlerle iletişim [$F(2, 738) = 1.417, p < .05$], yatay resmi olmayan iletişim [$F(2, 738) = 1.152, p < .05$], medya niteliği [$F(2, 738) = .893, p < .05$] ve iletişim iklimi [$F(2, 738) = 1.756, p < .05$] alt boyutları puanlarının hiçbirinde anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin iletişim doyumlarının buldukları okullardaki hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir.

Bu araştırma sonucundan elde edilen hizmet yılı değişkeninin öğretmenlerin iletişim doyumu boyutlarının hiç birinde anlamlı bir farklılık yaratmaması bulgusu alanyazındaki çeşitli araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Örneğin Jones (1981) devlet okullarında yaptığı çalışmasında (aktaran Gülnar, 2007) ve Varona (1996) Guetamalada üç farklı sektör çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmasında hizmet süresinin çalışanların iletişim doyumuyla anlamlı bir ilişkisinin olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Bunun yanı sıra Pişiren (2010) bir üretim şirketinde şirketin uluslararası bir şirkete devredilmesi sürecinde yöneticilerin iletişimci biçimlerindeki değişimin çalışanların iletişim doyumuna etkisini incelemiş ve 2007 ve 2010 yıllarında çalışanların iletişim doyumlarını karşılaştırmıştır. Araştırma sonucunda 2007 yılında hizmet süresi değişkeninin iletişim doyumunda örgütsel bütünleşme ve bireysel geri bildirim boyutlarında 1 yıldan az çalışanlar lehine anlamlı farklılık yarattığı ancak 2010 yılında hizmet süresinin iletişim doyumunun hiçbir boyutunda anlamlı bir farklılık yaratmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Pişiren (2010) bu durumun 2007 yılında şirkette 1 yıldan az süredir çalışanların 2010 yılına geldiklerinde deneyimlerinin artması, kurumu daha iyi tanımaları gibi nedenlerle beklentilerinin farklılaşmasından kaynaklanabileceğini belirtmiştir.

Diğer yandan, alanyazında iletişim doyumuyla hizmet yılı arasında ilişkilene olduğu bulgusuna ulaşılan araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin Gülnar (2007) kamu ve vakıf üniversitesi araştırma görevlilerinin bulunduğu genel örnekleminde ve kamu örnekleminde hizmet süresiyle iletişim doyumuna arasında negatif bir ilişki olduğu bulgusuna

ulaşmıştır. Gülnar bu bulgunun hizmet yılı ile iletişim doyumunu arasında pozitif ilişkilenme bulan araştırma bulgularıyla tezat oluşturmakla birlikte bu durumun araştırma görevlilerinin zaman geçtikçe kendi akademik çalışmalarına daha fazla odaklanmaları, bu nedenle daha fazla bireyselleşerek diğer çalışanlarla daha az iletişim kurmaları ve kurumlarıyla ilgilenmemelerinden kaynaklanabileceğini belirtmektedir.

IV. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonucunda ulaşılan bulguların genel bir değerlendirmesi ve bu doğrultuda geliştirilen öneriler yer almaktadır.

IV. 1. Sonuç

Bu araştırma kapsamında Mersin ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iletişimin boyutlarından ne düzeyde doyum sağladıkları belirlenmiş ve öğretmenlerin kamu ya da özel okulda görev yapmaları, cinsiyetleri ve buldukları okuldaki hizmet sürelerine göre iletişim doyumunu boyutlarından elde edilen puanların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma sonucunda, bu çalışma kapsamında örnekleme dahil edilen öğretmenlerin *yatay resmi olmayan iletişim, örgütsel bütünleşme, genel örgütsel perspektif* boyutlarında doyum sağladıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

Örgüt çalışanlarının birbirleriyle olan serbest yönlü iletişimini içeren *resmi olmayan yatay iletişim boyutu*, bu araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin doyum sağladıkları iletişim boyutlarından birisidir. Bu bağlamda, öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda çalışma arkadaşlarıyla açık ve kolay iletişim sağladıkları, acil durumlarda okullarındaki iletişimin yeterli olduğu ve genel olarak okuldaki diğer öğretmenlerle uyum içinde çalıştıkları düşünülmektedir. Bursalıoğlu'na göre (1999) örgütlerde iletişim, hiyerarşik basamaklar arasında örgütün yapısına ilişkin biçimsel iletişim ile kişi ve gruplar arasında

resmi olmayan kanallarla işleyen doğal iletişim olmak üzere iki yönlüdür. Eğitim örgütlerinde ise diğer örgütlerden farklı olarak çalışanlar arasında daha samimi ilişkiler kurulmakta ve okul yönetiminde ilişkilerin daha insancıl boyutta ele alınarak yürütülmesi (Aydın, 2007) nedeniyle okul içinde yatay iletişim süreci ağırlıklı olarak yer almaktadır. Milli Eğitim sisteminin merkezi ve hiyerarşik yapısına rağmen sistemin en uç noktasında yer alan okullarda öğretmenler arasında çok basamaklı bir hiyerarşik bir yapının olmaması, yatay ve resmi olmayan iletişime olanak tanımaktadır. Bunun yanı sıra, profesyonel örgütler olarak görülen okullardaki temel insan kaynağı olan öğretmenlerin, birer “profesyonel” olarak görülmeleri ve eğitim sisteminin genel düzenlemeleri dışında öğretim sürecindeki işlerini hiyerarşik ve resmi kanallara bağlı olmadan kendileri ile aynı düzeydeki diğer çalışanlar ile eşgüdüm içerisinde yapmaları, öğretmenlerin aralarındaki iletişim sürecini daha profesyonel düzeyde ve istedikleri yönde düzenleyerek gerçekleştirdiklerini düşündürmektedir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin yatay resmi olmayan iletişim boyutundan doyum sağlamaları kabul edilebilir bir bulgu olarak görülmektedir.

Benzer şekilde, bireylerin çalışma ortamı ve örgütleri hakkında sahip oldukları politikalar, planlar, mesleki gereksinimleri ve diğer çalışanlarla ilgili konulardan haberdar olmalarını içeren *örgütsel bütünleşme* boyutu, araştırmada öğretmenlerin doyum elde ettikleri bir diğer boyuttur. Araştırma bulgusuna göre öğretmenlerin mesleki gereksinimleri, iş arkadaşlarıyla ilgili konular, zümre politika ve hedefleri ile mesleki gelişimleri hakkında edindikleri bilgi miktarından memnun kaldıkları söylenebilir. *Resmi olmayan yatay iletişim*

boyutunda doyum sağlayan öğretmenlerin *örgütsel bütünleşme* boyutunda da doyum sağlamanın birbiriyle ilişkili durumlar olduğu düşünölmektedir. Okullardaki doğal iletişim biçiminin, öğretmenlerin birbirleriyle ilgili durumlardan haberdar olma, mesleki gereksinimleri ve gelişimleriyle ilgili paylaşımlarda bulunma ya da zümre politika ve hedeflerini paylaşma bakımından ortak zemin oluşturduğu söylenebilir.

Bunun yanı sıra, hükümet kararları ve uygulamaları bağlamında örgütteki değişiklikler, ekonomik durum, amaç ve politikalar gibi örgütün bütününe yönelik farklı konularda çalışanların bilgilendirilmelerini içeren *genel örgütsel perspektif* boyutu araştırmada öğretmenlerin doyum sağladıkları diğer bir boyut olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin hükümetçe alınmış kararlar doğrultusunda okullarında yapılan değişiklikler, okullarının başarı-başarısızlık durumu, ayrıca okulun amaç ve politikaları ile ilgili elde ettikleri bilgiden memnun oldukları düşünölmektedir.

Bursalıoğlu (1999) örgütün bir öğesi olarak hiyerarşinin örgütün amaçları ve örgütün yapısı arasında köprü kurduğunu, dolayısıyla hiyerarşik örgütlerde iletişimin yönetim tarafından düzenlendiğini ve iletişim akışının yukarıdan aşığıya doğru olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla hiyerarşik, merkezi ve bürokratik bir yapıya sahip olan Milli Eğitim Örgütünde amaç, hedef, mevzuata ilişkin her türlü değişiklik, alınan kararlar ve buna benzer çeşitli bilgi yukarıdan aşığı doğru yazılı belgelerle iletilmektedir. Bu belgelerin

çalışanlara imza karşılığında iletilerek bilginin ulaşp ulaşmadığına ilişkin dönüt alınması tüm çalışanların bu konuda bilgilenmesine olanak sağlamaktadır. Dolayısıyla bu iletişim biçiminin öğretmenlerin *genel örgütsel perspektif* boyutunda doyum sağlamalarına olanak tanıdığı söylenebilir.

Diğer yandan, araştırma sonucunda elde edilen bir diğer bulgu olarak öğretmenlerin *medya niteliği, kişisel geri bildirim, üstlerle iletişim ve iletişim iklimi* boyutlarında doyum düzeyi açısından nötr olmaları dikkat çekicidir. Öğretmenlerin bu boyutlarda doyumları açısından kararsız kalması, okullarındaki iletişimi bu boyutlar açısından yeterince iyi ve doyum sağlayıcı olarak görmediklerini düşündürmektedir. Dolayısıyla *medya niteliği, kişisel geri bildirim, üstlerle iletişim ve iletişim iklimi* okullarda geliştirilmesi gereken iletişim boyutları olarak ele alınmalıdır.

Okul ortamında toplantıların iyi örgütlenmesi, yazılı yönerge ya da raporların kısa, anlaşılır olması ve genel olarak örgütteki iletişime yönelik tutumların sağlıklı olmasını içeren *medya niteliği* boyutunda öğretmenlerin doyum düzeyinin nötr olması, yöneticinin iletişim araçlarını ve kanallarını kullanmada yetersiz kalmasından ya da etkili bir şekilde kullanmamasından kaynaklanabilir. Diğer yandan, Eğitim sisteminin bürokratik ve merkeziyetçi yapısı yukarıdan aşağı doğru her türlü bilgiyi yazılı yönergelerle ya da genelgelerle iletmektedir. Bu yönergelerin çok sayıda gelmesi, sıklığı, anlaşılabilirliği ya da

içeriği öğretmenlerin bu tür yazılı yönergelerle karşı duyarsızlaşmalarına neden olabilir. Ayrıca bilgisayar ve internet kullanımının arttığı ve bilgiye ulaşmanın kolaylaştığı günümüzde yöneticilerin Milli Eğitim sisteminin bütününe ilgilendiren konularda yazılı bilgilendirmelerin yanı sıra aynı içerikli toplantılar yapması ya da bu konuları toplantı gündemine alması öğretmenlerde bilgi fazlalığı, tekrarı veya bilgi kirliliğine yol açmış olabilir.

Benzer şekilde, çalışanların nasıl değerlendirildikleri ya da takdir edildiklerine yönelik bilgi edinmelerini içeren *kişisel geri bildirim* boyutu, doyum düzeyi açısından öğretmenlerin nötr olduğu diğer bir boyuttur. Bu bağlamda, öğretmenler yaptıkları işlerin diğerlerinininkiyle kıyaslanmasına, okuldaki çabalarının yöneticiler tarafından fark edilmesine ve işlerinde nasıl değerlendirildiklerine ilişkin elde ettikleri bilgiyi değerlendirmeleri sonucunda kararsız kaldıkları görülmüştür. Okullarda yöneticinin öğretmenlerin çabasını ve başarısını fark etmesi ya da takdir etmesi, öğretmenlerin daha üretken olmalarında güdüleme aracı olarak düşünülmektedir. Eren (2007) örgütte çalışanları çalışmaya sevk eden en önemli etkenin gösterilen çaba sonucunda elde edilecek başarı umudu olduğunu ve çalışanların bu ihtiyacı karşılandığında doyum elde edeceğini belirtmektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin bu boyutta kararsız kalmaları, yöneticilerin öğretmenleri yeterince güdülemediği ya da öğretmenlere çabaları ve verimlilikleri konusunda yeterince geribildirim vermediği şeklinde yorumlanabilir. Bu durum ayrıca yöneticilerin öğretmenleri nasıl değerlendiklerine yönelik yeterince açık ve net bilgi vermediklerini de düşündürmektedir.

Bunun yanı sıra, yöneticinin açık fikirli olması, dikkatini vererek çalışanı dinlemesi ve iş ile ilgili bir problemi çözmeye çalışanı rehberlik yapmasını içeren *üstlerle iletişim* boyutu, araştırma sonucunda öğretmenlerin nötr düzeyde doyum sağladıkları bir diğer boyuttur. Araştırma sonucunda yöneticilerin, öğretmenler işleriyle ilgili bir sorunla karşılaştıklarında onlarla ilgilenmesi, kendilerini dinlemesi ve dikkate alması, işle ilgili sorunlarda onlara rehberlik etmesi, gelen fikirlere açık olması ve işle ilgili yeterli miktarda rehberlik etmesi gibi durumları değerlendirdiklerinde öğretmenlerin kararsız kaldıkları gözlenmiştir. Bu durum, okullarda iletişim kanallarının sadece yukarıdan aşağı ve yatay yönde kullanılması, diğer yandan çalışanların işleri ile ilgili ihtiyaçlarını, duygularını, düşüncelerini, şikâyetlerini ya da önerilerini yöneticilerine yeterince iletemediklerini, dolayısıyla aşağıdan yukarı doğru iletişim kanalının gerektiği gibi kullanılmadığı izlenimini vermektedir. İletişim kanallarının her yöne açık ve yeterince etkili kullanılmaması, yöneticinin okulları yukarıdan aşağı yönlü iletişimin baskın olduğu klasik yönetim anlayışıyla yönetmesi ya da yöneticinin yeterli iletişim becerisine sahip olmamasıyla açıklanabilir.

Son olarak, örgütsel amaçlara ulaşılmasında motivasyon sağlama, çalışanları teşvik etme ve onlara örgüt kimliği sağlama derecesi ile örgüt çalışanlarının iletişimde bulunmaya yönelik tutumlarının sağlıklı olup olmadığını içeren *iletişim iklimi* boyutunda, öğretmenlerin kendilerini okulla tanımlama, okula aidiyet hissetme, okuldaki iletişimi ilginç ve faydalı bulmak, birlikte çalıştığı arkadaşlarının iletişiminden yeterince memnuniyet duyma ve okuldaki iletişim çatışmalarının doğru iletişim kaynaklarıyla ele alınıp alınmadığının

değerlendirmesi noktasında kararsız kaldıkları, dolayısıyla doyum düzeyi açısından nötr oldukları görülmektedir.

Bununla birlikte, araştırma sonucunda öğretmenlerin *medya niteliği, kişisel geri bildirim ve üstlerle iletişim* boyutlarında doyum düzeyleri nötr iken, *iletişim iklimi* boyutunda da nötr olması kendi içinde tutalı bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Resmi ve resmi olmayan iletişim ağları aracılığıyla çalışanlar arasında bilgi alışverişini sağlayan ve örgütün içsel çevresi olarak tanımlanan iletişim ikliminin, örgütü meydana getiren iletişim atmosferi olduğundan söz edilmektedir (Buchholz, 2001; Robertson, 2003). Robertson'a göre bu atmosfer çalışanların konuşma biçimlerine, yönetim süreçlerine yansımakta ve çalışanların düşünceleri, birbirleriyle olan etkileşimleri, örgüt içindeki davranışları, yöneticinin çalışanlarla konuşma biçimi gibi pek çok öge ile ilişkilenebilir. Dolayısıyla, okullarda yukarıda belirtilen öğelerin biri ya da birkaçının yetersiz olmasının iletişim iklimini etkileyebileceği düşünülmektedir.

Bu çalışma sonucunda örnekleme dahil edilen öğretmenlerin kamu ya da özel okulda görev yapmalarına göre, *genel örgütsel perspektif, örgütsel bütünleşme, kişisel geri bildirim, üstlerle iletişim, yatay resmi olmayan iletişim, medya niteliği ve iletişim iklimi* boyutu olmak üzere tüm boyutlarda iletişim doyum puanlarının özel ilköğretim okulu öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Kamu ilköğretim okulları

kendilerine özgü örgütsel nitelikler taşımakla birlikte aynı zamanda Milli Eğitim sisteminin bir parçası, yani büyük bir örgütün alt bir birimi olarak görülmektedir. Dolayısıyla, kamu ilköğretim okulundaki yöneticilerin ve öğretmenlerin atama yoluyla okullarda görev yapmaları, diğer bir deyişle yönetici ve öğretmenlerin okulun amacı ile var olan iklim ve kültürüne uyum gösterip gösteremeyeceği vb. durumlara bakılmaksızın görevlendirilmeleri söz konusudur. Buna karşın, özel ilköğretim okulları, bünyelerinde görev yapacak olan yönetici ve öğretmenleri çeşitli kriterler açısından değerlendirerek seçme ve görevlendirme olanağına sahiptirler. Diğer yandan, yönetici ve öğretmenler görev almayı düşündükleri özel okulları kendileri belirleyerek görev almaktadırlar. Bireylerin kendilerini ifade edebilecekleri ve kendi kriterlerine göre verimli olabilecekleri görev yerini seçme olanaklarının bulunması ve yine özel okulların kendi bünyelerinde görev alabilecek kişileri seçme olanaklarının olması, bu okullarda görev yapan öğretmenlerin iletişim boyutlarından sağladıkları doyumun, kamu okullarından öğretmenlerden daha fazla olmasına neden olabilir. Ayrıca, yukarıda belirtildiği gibi, kamu ilköğretim okullarının büyük bir sistem ya da örgütün parçası olmaları nedeni ile iletişim süreci ve ortamında çeşitli aksaklıkların gözlenmesi ve bu durumun öğretmenlerin doyumunu etkilediği sonucunu doğurabileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, özel okulların, kamu okullarından farklı olarak eğitim sektöründeki varlıklarını sürdürebilmek için çeşitli yönlerden başarı sağlamaları ve bu başarıyı hedef kitlelerine iletebilmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla öğretim sürecini gerçekleştiren öğretmenlerin, yönetimin diğer süreçlerinden olduğu kadar iletişim sürecinden de doyum sağlamaları gerekmektedir. Dolayısıyla özel okul yöneticilerinin bu durumu göz önünde bulundurdukları ve okullarında

kamu ilköğretim okullarının iletişim ortamından daha etkili bir iletişim ortamı oluşturdukları düşünülebilir.

Bununla birlikte bir örgütteki çalışanların demografik özellikleri dikkate alındığında, ilgili alanyazında demografik değişkenlerden cinsiyet ve hizmet süresinin iletişim doyumu sıklıkla ilişkilendirildiği görülmekle birlikte, araştırmacılar bu değişkenlerin iletişim doyumunu açıklamada zayıf kaldığını belirtmektedirler (Akkirman ve Harris, 2005; Gülnar, 2007; Kongchan, 1985; Varona, 1996; Sypher, 1981). Bu çalışmada da öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iletişim doyumu boyutlarının puanlarının *genel örgütsel perspektif, örgütsel bütünleşme, üstlerle iletişim, yatay resmi olmayan iletişim, medya niteliği ve iletişim iklimi* boyutları puanları anlamlı bir farklılık göstermezken, *kişisel geri bildirim boyutu* puanlarında erkekler lehine anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Daha önce de belirtildiği üzere, *kişisel geri bildirim*, öğretmenin çabalarının yöneticisi tarafından fark edilip takdir edilmesi ve öğretmenin performansının nasıl değerlendirildiğine ilişkin olup, bu boyutta öğretmenin yöneticisiyle birebir kurduğu ilişki önem kazanmaktadır. İletişim ve cinsiyet üzerine oluşan alanyazın incelendiğinde kadın ve erkeğin iletişim stillerinin farklı olduğu görülmektedir (De Lange, 1995; Fichten vd., 1992; Helweg-Larsen vd., 2004). Rosip ve Hall (2004), kadınların erkeklerle kıyaslandığında kişiler arası ilişkilerde daha hassas ve duyarlı davrandıklarını öne sürmektedirler. Empatik davranış sergilemeye ve informal iletişime erkeklerden daha eğilimli olmaları nedeniyle kadınlar, dinleme davranışı konusunda da erkeklerden ayrılmaktadırlar. Erkekler karar alma ya da karar verme gibi bazı konuları

dinlemeye eğilimliyken, kadınların resmin tamamını görmelerini sağlayan detayları dinlemeye daha çok eğilimli oldukları görülmektedir. Tannen'e göre (1995), her toplumda linguistik stil oluşturan modeller kadın ve erkek için nispeten farklı olmakta, kız ve erkek çocuklarının farklı sosyalleşme sürecinden geçmeleri sonucunda cinsiyete özgü düşünce ve iletişim tarzları oluşmaktadır. Çocukların bu süreçte edindikleri iletişim davranışlarına ilişkin kural ve varsayımlar kolay kolay değişmemekte ve yetişkinlik döneminde yaşamın her alanına taşındığı gibi, işyerlerine de taşınmaktadır. Ülkemizdeki okul yöneticilerinin ağırlıklı olarak erkeklerden oluştuğu ve iş alanı için uygun görülen davranış modeli ve iletişim tarzının ise erkek klişesiyle örtüşmesinin (Çulha, 2008) yanı sıra, iletişimin *kişisel geri bildirim* boyutunda yönetici ve öğretmen arasındaki birebir iletişim ve etkileşimin önemi dikkate alındığında erkek öğretmenlerin iletişimin bu boyutundan daha fazla doyum sağlarken kadın öğretmenlerin daha az doyum sağlaması kabul edilebilir bir bulgu olarak görülmektedir.

Diğer yandan, araştırma sonucunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin görev yaptıkları okullardaki hizmet süreleri, *genel örgütsel perspektif, örgütsel bütünleşme, kişisel geri bildirim, üstlerle iletişim, yatay resmi olmayan iletişim, medya niteliği ve iletişim iklimi* alt boyutları puanlarının hiçbirinde anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Yöneticinin iletişim bilgi ve becerisi ile tüm iletişim kanallarını kullanarak oluşturduğu etkili iletişim ortamına sahip olan okullarda, öğretmenlerin iletişim iklimine yönelik tutumlarının sağlıklı olacağı düşünülmektedir. Araştırma bulgusuna göre, bu tür okullarda yöneticinin öğretmeni güdüleme, öğretmenlerin duygu, düşünce, beklenti ve önerilerini rahatça ifade edebilmesine olanak

sağlama, ayrıca öğretmenlere mesleki gereksinimleri ve karşılaştığı problemleri çözmede rehberlik etmedeki yeterliliği iletişim iklimine yansıtacağından hizmet yılı ne olursa olsun bu tür iletişim iklimine sahip okullarda öğretmenlerin doyum sağlamanın mümkün olabileceği söylenebilir.

Ayrıca, MEB' in (2010) atama ve yer değiştirme mevzuatına göre “Buldukları eğitim kurumlarında en az iki yıl süreyle çalışan öğretmenler il içinde, zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlayan veya tamamlamış sayılanlar ile bu yönetmeliğin 27 nci maddesine göre zorunlu çalışma yükümlülüğüne tabi tutulmayan öğretmenlerden buldukları ilde 3 yılını tamamlayanlar iller arasında yer değiştirme suretiyle atama isteğinde bulunabilirler”. Özel okullarda ise öğretmenin kurumda hizmet süresi kurumla yaptığı sözleşmeye bağlı olmakla birlikte öğretmenin inisiyatifindedir. Bu çerçevede, hizmet yılının iletişimin tüm alt boyutları puanlarında anlamlı bir farklılık göstermemesinin MEB (2010) mevzuatının istemeleri halinde öğretmenlerin hizmet süreleri boyunca birçok kez okul değiştirmelerine olanak sağlması nedeniyle aynı okulda uzun yıllar boyunca çalışan öğretmen sayısının diğerlerinden az olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

IV. 2. Öneriler

IV. 2. 1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

İletişimin örgütlerin varlığını sürdürmelerindeki önemi dikkate alındığında, okullarda etkili bir iletişim ortamı sağlanması için öğretmenlerin okullarındaki iletişimden hangi boyutlarda ne düzeyde doyum sağladığının belirlenmesi önem kazanmaktadır. Bu durumun yöneticilere, öğretmenlerin okullarındaki iletişime yönelik beklentilerini belirleyerek nötr oldukları ve düşük doyum sağladıkları boyutlarda iyileştirmeler yapma, yüksek doyum sağladıkları boyutlarda ise bu düzeyin sürdürülmesine yönelik stratejiler geliştirme bakımından olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma sonucunda, ilköğretim öğretmenlerinin *yatay resmi olmayan iletişim, örgütsel bütünleşme ve genel örgütsel perspektif boyutlarında* doyum sağladıkları diğer yandan, *medya niteliği, kişisel geri bildirim, üstlerle iletişim ve iletişim iklimi* boyutlarında ne doyum sağladıkları ne de sağlamadıkları yani iletişim boyutlarında doyum sağlamak bakımından kararsız kaldıkları ve nötr oldukları bulunmuştur. Sözü edilen bu boyutların her biri eğitim, yönetim ve iletişim alanyazınında, örgüt yönetiminin başarısını belirleme ve iyileştirme açısından ayrı ayrı ve birlikte ele alınarak incelenmekte ve bu doğrultuda gelişim stratejileri belirlenmektedir. Dolayısıyla, yukarıda da belirtildiği gibi bu konu ile ilgili çalışmaların yöneticilere örgütlerindeki iletişimin genel durumunun yanı sıra hangi boyutlarda

iyileştirme ve geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmaları gerektiği konusunda yol gösterici olacaktır.

Bununla birlikte, örgütsel iletişimin diğer yönetsel süreçlerin sağlıklı işlemesi ve dolayısıyla örgütlerin genel başarısında etkili bir faktör olması dikkate alındığında, kamu okullarına yönetici atama kriterlerinin tekrar gözden geçirilmesi, yönetimde uzmanlık ve doktora eğitimi almış yönetici adaylarına öncelik tanınması önem kazanmaktadır.

Diğer yandan, Eğitim Fakülteleri bünyesinde sürdürülmekte olan Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi lisansüstü programlarının gözden geçirilerek bu programa devam eden öğrencilerin etkili iletişim kurma becerisinin geliştirilmesine yönelik olarak iletişim dersleri konulmak suretiyle eğitim programlarının yeniden düzenlenmesi önerilmektedir.

IV. 2. 2. Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

Bu araştırma kapsamında kamu ya da özel ilköğretim kurumlarında görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin hangi iletişim boyutlarında ne düzeyde doyum elde ettikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Benzer bir betimsel araştırmanın okul öncesi, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumları örnekleminde yapılmasının genel olarak eğitim sisteminde yer alan

farklı kademelerdeki eğitim kurumlarında iletişim uygulamalarını değerlendirmek bakımından üst düzey yöneticilere yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Yurt dışı alanyazında çeşitli sektörlerde çalışanların iletişim doyumunun, genel olarak örgütsel davranış şemsiyesi altında toplanabilecek birçok değişkenle ele alındığı gözlemlenirken ülkemizde konuyla ilgili araştırma sayısı oldukça sınırlıdır. Ayrıca bu araştırmaların betimsel araştırmalar olduğu görülmektedir. Bu nedenle ülkemizde farklı sektörlerde ve farklı kademelerdeki eğitim kurumlarında çalışanların iletişim doyumunun, ilgili diğer değişkenlerle olan ilişkileneşinin daha ileri düzey araştırma desenlerini içeren çalışmalarla ele alınmasının ilgili alanyazına katkı sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca, bu çalışma kapsamında ele alınan iletişim doyumunu boyutlarının bir örgütteki iletişim sürecinin temel boyutları olarak görüldüğü, dolayısıyla yurt dışında eğitim ve yönetim alanyazınında ayrı ayrı ele alınarak incelendiği göz önüne alınarak, ülkemizde de bu boyutların ayrı ayrı ele alındığı çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Bu araştırma kapsamında yapılan ilgili alanyazın incelemesinde iletişim doyumunun yurt dışında nicel ve nitel araştırma yöntemleri kullanılarak ele alındığı, ülkemizde ise, sınırlı sayıda yapılan çalışmalarda, bu çalışmada da olduğu gibi sadece nicel araştırma yönteminin kullanıldığı görülmüştür. Bu nedenle eğitim örgütlerinde öğretmenlerin okullarındaki iletişimi nasıl algıladıkları ve doyumlarına yönelik bütünsel bir bakış açısı

oluşturmada kavramın nitel araştırma yöntemleri ile nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanılarak araştırılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Z. B. (1998). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim* (1. Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Akkirman, A. D ve Harris, D. L (2005). Organizational communication satisfaction in the virtual workplace. *The Journal of Management Development*, 24, 397-409.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim yönetimi* (8. Baskı). Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- Barker, R. ve Camarata, M. (1998). The role of communication in creating and maintaining a learning organization: Preconditions indicators and disciplines. *Journal of Business Communication*, 35, 443-467.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Bentler, P. M. (1995). *EQS structural equations program manual*. Encino. CA: Multivariate Software.
- Biggs, B. L. (1981). *Bueraucratic variables and teacher communication satisfaction*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Faculty of the Graduate College of the Oklahoma State University, Oklahoma.
- Bolat, S. (1996). Eğitim örgütlerinde iletişim: H. Ü. Eğitim Fakültesi uygulaması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 75-80.

- Bursalıoğlu, Z. (1999). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (11. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Buchholz, W. (2001). *Open communication climate*. 20.06.2012 tarihinde <http://atc.bentley.edu/faculty/wb/printables/opencomm.pdf> adresinden alınmıştır.
- Byrne, Z. S. ve LeMay, E. (2006). Different media for organizational communication: Perceptions of quality and satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 21, 149-173.
- Carrière, J. ve Bourque, C. (2009). The effects of organizational communication on job satisfaction and organizational commitment in a land ambulance service and the mediating role of communication satisfaction. *Career Development International*, 14, 29-49.
- Clampitt, P. G. (1983). *Communication and productivity*. Yayınlanmamış doktora tezi, Department of Communication Studies and the Faculty of the Graduate School of the University of Kansas, Kansas.
- Clampitt, P. G. ve Downs, C. W. (1993). Employee perceptions of the relationship between communication and productivity. *The Journal of Business Communication*, 30, 5-28.
- Çelebi, S. (2009). *zel ve kamu ilköğretim okullarında görev yapan müdürlerin göstermiş oldukları ğretim liderliği davranışlarına ilişkin öğretmenlerin ve müdür*

yardımcılarının algıları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.

Çulha, S. (2008). *Genel orta eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin bakış açısından örgüt içi iletişim sürecinde yaşadıkları sorunların ve bu sorunlarla başa çıkma yollarının değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.

De Lange, J. (1995). Gender and communication in social work education: A cross-cultural perspective. *Journal of Social Work Education*, 31, 75- 81.

Downs, C. W. ve Hazen, M, D. (1977). A factor analytic study of communication satisfaction. *The Journal of Business Communication*, 14, 63-74.

Ehlers, N. L. (2003). *The relationship of communication satisfaction job satisfaction and self reported absenteeism*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Faculty of Miami University, Oxford.

Eren, E. (2007). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (10. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Erkuş, A. (2005). *Bilimsel araştırma sarmalı* (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Eroğlu, E. ve Özkan, G. (2009). Örgüt kültürü ve iletişim doyumu ile bireysel özellikler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Bir uygulama örneği. *Selçuk İletişim*, 5, 50-61.

- Fichten, C. S., Tagalakis, V., Judd, D., Wright, J. ve Amsel, R. (1992). Verbal and nonverbal communication cues in daily conversations and dating. *The Journal of Social Psychology*, 132, 751-769.
- Fournier, W. H. (2008). *Communication satisfaction interrational justice and organizational citizenship behaviors: Staff perception in a university environment*. Yayınlanmamış doktora tezi, The faculty of the Scripps College of Communication of Ohio University, Ohio.
- Goldhaber, G. M., Yates, M. P., Porter, D. T. ve Lesniak, R. (1978). Organizational communication. *Human Communications Research*, 5, 76-96.
- Goris, J. R. (2007). Effects of satisfaction with communication on the relationship between individual-job congruence and job performance/satisfaction. *Journal of Management Development*, 26, 737-752.
- Gray, J. ve Laidlaw, H. (2004). Improving the measurement of communication satisfaction. *Management Communication Quarterly*, 17, 425-448.
- Gregson, T. (1990). Communication satisfaction: A path analytic study of accountants affiliated with CPA firms. *Behavioral Research in Accounting*, 2, 32-49.
- Gregson, T. (1991). The separate constructs of communication satisfaction and job satisfaction. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 39-48.

- Greenbaum, H. H., Clampitt, P. ve Willihnganz, S. (1988). Organizational communication: An examination of four instrument. *Management Communication, Quarterly*, 2, 245-282.
- Gülnar, B. (2007). *Araştırma görevlilerinin iş tatmini sağlama aracı olarak örgütsel iletişim ve iş doyumunu: Kamu ve zel sektör niversite karşılaştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Gülnar, B. (2009). İletişim doyumunu boyutları ile rgtlenme yapısı ilişkisi: Selçuk niversitesi akademisyenleri rneği. *Selçuk İletişim*, 5, 62-82.
- Hargie, O., Tourish, D. ve Wilson, N. (2002). Communication audits and the effects of increased information: A follow up study. *The Journal of Business Communication*, 39, 415-436.
- Halis, M. (2000). Örgütsel iletişim ve iletişim tatminine ilişkin bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1, 217-230.
- Heath, J. M. U. (2003). *Leadership behaviours and communication satisfaction: Community colleges in Micronesia*. Yayınlanmamış doktora tezi, The University of San Diego, California.
- Hecht, M. L. (1978b). Measures of communication satisfaction. *Human Communication Research*, 4, 350-368.

- Helweg-Larsen, M., Cunnigham, S. J., Carrico, A. ve Pergram, A. M. (2004). The communication experiences of education managers: Identifying strengths, weaknesses and critical incidents. *The International Journal of Educational Management*, 14, 120-129.
- Hopper, M. (2009). *Communication satisfaction, job satisfaction, organizational commitment and intent to leave*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, The University of Waikato, New Zealand.
- Hunt, O., Tourish, D. ve Hargie, O. D. W. (2000). The communication experience of education managers: identifying strengths weaknesses and critical incidents. *The International Journal of Educational Management*, 14, 120-129.
- Ibarra, H. ve Andrews, S. B. (1993). Power, social influence and sense making: Effects of network centrality and proximity of employee perceptions. *Administrative Science Quarterly*, 38, 277-303.
- Jöreskog, K. ve Sörbom, D. (1993). *Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Jöreskog, K. ve Sörbom, D. (1999). *LISREL 8. 30*. Chicago: Scientific Software International Inc.
- Karasar, N. (2004). *Araştırmalarda rapor hazırlama* (12. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Kline, R. B. (1998). *Principles and practices of structural equation modelling*. New York: The Guilford Press.
- Keyton, J. (2005). *Communication and organizational culture*. United States of America: Sage Publications.
- Kongchan, A. (1985). *Communication satisfaction, job satisfaction, and organizational commitment of business college faculty*. Yayınlanmamış doktora tezi, Arizona State University, Arizona.
- Koning, K. Z. ve Jong, M. (2007). Evaluating the communication satisfaction questionnaire as a communication audit tool. *Management Communication Quarterly*, 20, 261-282.
- Kurt, T. (2004). *Örgüt yapısının örgütsel iletişime etkisi: Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatı örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Lee, K. B. (1983). *Communication satisfaction in private, church-related schools*. Yayınlanmamış doktora tezi, The University of Tulsa, Oklahoma.
- Madlock, P. E. (2008). The link between leadership style, communicator competence, and employee satisfaction. *Journal of Business Communication*, 45, 1, 61-78.
- MEB (2010). *Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme yönetmeliği*. 15. 05. 2012 tarihinde <http://mevzuat.Meb.Gov.tr/html/24076-0.html> adresinden alınmıştır.

- Meintjes, C ve Steyn, B. (2006). A critical evaluation of the Downs-Hazen instrument by measuring employee communication satisfaction at a private higher education institution in South Africa. *Communicatio*, 32, 1, 152-188.
- Mount, D. J. ve Back, K. J. (1999). A factor-analytic study of communication satisfaction in the lodging industry. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 23, 401-418.
- Mueller, H. B. ve Lee, J. (2002). Leader-member exchange and organizational communication satisfaction in multiple contexts. *The Journal of Business Communication*, 39, 220-224.
- Nakra, R. (2006). Relationship between communication satisfaction and organizational identification: An empirical study. *The Journal of Business Perspective*, 10, 41-51.
- Polansky, J. B. (1994). *An examination of communication satisfaction and communication competence in three professional technical organizations*. Yayınlanmamış doktora tezi, The Faculty of the Graduate School of the University of Kansas, Kansas.
- Pincus. J. D. (1986). Communication satisfaction, job satisfaction and job performance. *Human Communication Research*, 4, 395-419.
- Pişiren, L. (2010). *Uluslararası bir grup tarafından satın alınan bir üretim şirketinde yaşanan kültür değişimi sürecinde yöneticilerin iletişimci biçimlerindeki değişimin çalışanların iletişim doyumuna olan etkisinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

- Raile, A.N. W. (2005). *An initial exploration of the effects of expectations about work values and work value attainment on organizational communication satisfaction*. Michigan State University.
- Ramos, D. (2003). *Relationship amongs leader-member exchange quality, satisfaction with organizational communication, and creativity in entertainment organizations*.
Yayınlanmamış doktora tezi, Los Angeles Alliant International University, Los Angeles.
- Ritchie, L. E. (1999). *Supporting organizational learning through communication behaviors: The effects of superior/subordinate communication satisfaction and organizational defensive routines on perceived support for double loop learning*. Yayınlanmamış doktora tezi, The University of Maryland, Maryland.
- Robertson, E. (2003). How to use a communication climate model. *Stratejic Communication Management*, 7, 24-27.
- Rossip, J. C. ve Hall, J. A.(2004). Knowledge of nonverbal cues, gender and nonverbal decoding accuracy. *Journal of Nonverbal Behavior*, 28, 267-286.
- Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modelling*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

- Sefton, L. A. (1999). *Does increased employee participation affect job satisfaction communication satisfaction and organizational commitment: A quantitative study incorporating the views of both management and non-management*. Yayınlanmamış doktora tezi, Southern Illinois University at Carbondale, Carbondale.
- Schein, E. H. (1984). Coming to new awareness of organizational culture, *Sloan Management Review*, 25, (2), 3-15.
- Simpson, E. M. (1988). *Communication satisfaction and job satisfaction among retail specialty store sales people*. Yayınlanmamış doktora tezi, The University of Oklahoma Graduate College, Oklahoma.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25, 173-180.
- Sypher, B. D. (1981). *A multimethod investigation of employee communication abilities, communication satisfaction and job satisfaction*. Yayınlanmamış doktora tezi, The University of Michigan, Michigan.
- Tannen, D. (1995). The power of talk: Who gets heard and why. *Harvard Business Review*, 73, 138-148.
- Thayer, L. (1968). *Communication and communications systems*. Kansas: Homewood Illinois.

- Thompson, T. D. (1998). *The impact of participation in emergent communication Networks on communication satisfaction and perceptions of organizational climate*. Yayınlanmamış doktora tezi, Faculty of the Graduate School of Arts and Science of Harvard University, Pennsylvania.
- Tsai, M. T. ve Chuang, S. S. (2009). An integrated process model of communication satisfaction and organizational outcomes. *Social Behaviour and Personality*, 36, 825-834.
- Varona, F. (1996). Relationship between communication satisfaction and organizational commitment in three Guatemalan organizations. *The Journal of Business Communication*, 33, 111-140.

EKLER

EK-1 UYGULAMA İZİN BELGESİ**T.C.
MERSİN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : B.08.4.MEM.4.33.00.05.010/
Konu : Araştırma İzni

8262

VALİLİK MAKAMINA


[10 MAR 2011]

İlgi: Mersin Üniversitesi Rektörlüğü Genel Sekreterliğinin 01/03/2011 tarihli ve B.30.2.MEÜ.0.70.03.00-605.01-318/3478 sayılı yazısı.

Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimler (Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi) Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Kevser Esin KÖKSAL'ın, "İlköğretim Okullarında Görev Yapan öğretmenlerinin iletişim Doyumunun Belirlenmesi" konulu ölçek uygulama çalışmalarını Mersin İli merkez ve çevre ilçelerinde yer alan Resmî ve Özel İlköğretim Okullarında uygulaması Araştırma Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiş olup, 07/03/2011 tarihli komisyon kararı ve anket çalışma programı ilişikte sunulmuştur.

Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimler (Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi) Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi **Kevser Esin KÖKSAL**'m, söz konusu çalışmayı Mersin İli merkez ve çevre ilçelerinde yer alan Resmî ve Özel İlköğretim Okullarında uygulaması uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.


OLUR
07/03/2011

Hüseyin PARLAK
Vali
Vali Yardımcısı


Hasan GÜL
İl Millî Eğitim Müdürü

EKLER:

- EK-1 Araş. Değer. Formu (1 Sy.)
- EK-2 Ün. Yazısı, Anket (5 Sy.)
- EK-3 Tez Önerisi (37 Sy.)



Mersin İl Millî Eğitim Müdürlüğü Dumluşınar Mahallesi GMK. Bulvarı Yenişehir / MERSİN Bilgi İçin :/ :Saniye PARLAK/ Şef - Canan YAŞA / VHKİ Araştırma Planlama İstatistik Hizmetleri Birimi
Telefon: 0 (324) 329 14 81- 84 Dahili Tel: 120 Faks: 0 (324) 327 35 18 - 19
E-Posta:mersinmem@meb.gov.tr - ıstatistik33@hotmail.com Elektronik Ağ: <http://mersin.meb.gov.tr>

Mersin
Millî Eğitim Müdürlüğü

Kağıttest
ISO 9001:2008

EK-2 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

İLETİŞİM DOYUMU ANKETİ

Değerli Öğretmenler,

Bu veri toplama aracı, genel olarak öğretmenlerin okullarındaki örgütsel iletişim etkinliği ve bunun sonucu olarak elde ettikleri doyumu ölçmek amacı ile geliştirilmiştir. Birinci kısım kişisel bilgileri, ikinci kısım ise öğretmenlerin okullarındaki iletişimden sağladıkları doyumu belirlemeye yönelik maddeleri içermektedir.

Veri toplama aracındaki maddelere ilişkin belirttiğiniz yanıtlar kesinlikle gizli tutulacak ve bu araştırma dışında hiçbir yerde kullanılmayacaktır. Ayrıca elde edilen bilgiler şahıs olarak değil, grup olarak değerlendirilecektir, dolayısıyla lütfen isim belirtmeviniz.

Yaklaşık 8 dakika sürecek olan bu ölçme aracını doldurduğunuz için teşekkür eder, saygılar sunarız.

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Sıdıka GİZİR

Kevser Esin KÖKSAL

İlköğretim Matematik Öğretmeni

Mersin Üniversitesi Eğitim Yönetimi,

Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Yüksek

Lisans Öğrencisi

e-posta: eesin@mersin.edu.tr

1. KISIM

Görev Yaptığınız Okul :.....

Bulduğunuz Okuldaki Hizmet Yılı :.....

Öğretmen Olarak Hizmet Yılı :.....

Cinsiyetiniz Kadın Erkek

Yaşınız :.....

EK-3 İLETİŞİM DOYUMU ANKETİ

II. KISIM

Lütfen, her ifadeye katılma derecenizi aşağıdaki ölçeğe göre değerlendiriniz.

5. Kesinlikle katılıyorum

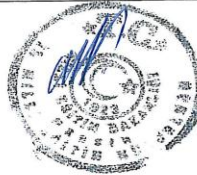
2. Katılmıyorum

4. Katılıyorum

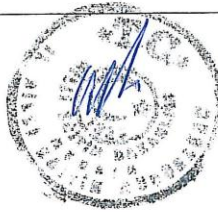
1. Kesinlikle Katılmıyorum

3. Kararsızım

		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.	İş doyumum tatmin edici düzeydedir					
2.	İşimde ilerlememle ilgili elde ettiğim bilgi tatmin edici düzeydedir					
3.	Diğer çalışanlarla ilgili elde ettiğim bilgi/haber tatmin edici düzeydedir					
4.	Okulun politika ve hedeflerine ilişkin sahip olduğum bilgi tatmin edici düzeydedir					
5.	Yaptığım işlerin diğerlerinininkiyle kıyaslanmasına ilişkin sahip olduğum bilgi tatmin edici düzeydedir					
6.	İşimde nasıl değerlendirildiğime ilişkin sahip olduğum bilgi tatmin edici düzeydedir					
7.	Okuldaki çabalarımın fark edilmesine ilişkin sahip olduğum bilgi tatmin edici düzeydedir					
8.	Okulda zümremizin politika ve hedeflerine ilişkin sahip olduğum bilgi tatmin edici düzeydedir					
9.	İşimin gerekleriyle ilgili sahip olduğum bilgi tatmin edici düzeydedir					
10.	Okulumu etkileyen hükümet ve MEB faaliyetlerine ilişkin sahip olduğum bilgi düzeyim tatmin edicidir					



		Kesinlikle Katlıyorum	Katlıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
11.	Okulumdaki değişikliklere ilişkin sahip olduğum bilgi tatmin edici düzeydedir					
12.	İşimle ilgili sorunların nasıl çözümlendiğine ilişkin sahip olduğum bilgi tatmin edici düzeydedir					
13.	Ek dersler ve ücretlerle ilgili sahip olduğum bilgi tatmin edici düzeydedir					
14.	Okulumun kar etme ya da finansal durumu hakkında sahip olduğum bilgi tatmin edici düzeydedir					
15.	Okulumun başarıları ile ilgili sahip olduğum bilgi tatmin edici düzeydedir					
16.	Okulumun başarısızlıkları ile ilgili sahip olduğum bilgi tatmin edici düzeydedir					
17.	Yöneticim çalışanlarının karşılaştığı sorunlarla yakından ilgilenir					
18.	Okulumdaki iletişim, okulun hedeflerine ulaşmak için bizleri güdülemektedir					
19.	Yöneticimin beni dinlediğini ve dikkate aldığı düşünüyorum					
20.	Okulumdaki diğer çalışanların iyi birer iletişimci olduklarını düşünüyorum					
21.	Yöneticim işle ilgili sorunların çözümünde bana rehberlik eder					
22.	Okulumdaki iletişim kendimi okulumla tanımlamamı ve kendimi onun bir parçası olarak hissetmemi sağlar					
23.	Okulumdaki iletişimin faydalı ve ilginç olduğunu düşünüyorum					
24.	Yöneticimin bana olan güveni tatmin edici düzeydedir					
25.	İşimle ilgili gerekli bilgileri zamanında elde edebiliyorum					



		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
26.	Okulumdaki iletişim çatışmaları doğru iletişim yöntemleriyle ele alınmaktadır					
27.	Dedikodunun okulumuzda etkin olduğunu düşünüyorum					
28.	Yöneticim başkalarının görüşlerine yeterince açıktır					
29.	Diğer çalışanlarla açık ve kolay iletişim sağlıyorum					
30.	Acil durumlarda okulumda yeterince iyi iletişim sağlanmaktadır					
31.	Okuldaki arkadaşlarımla uyum içinde çalışıyorum					
32.	Toplantılarımız iyi organize edilmektedir					
33.	Yöneticim bana işimle ilgili yeterli düzeyde rehberlik etmektedir					
34.	Okulumdaki yazılı yönerge ve raporların açık ve net olduğunu düşünüyorum					
35.	Genel olarak okulumdaki iletişime yönelik tutumlar sağlıklıdır					
36.	Okulumda gayri-resmi iletişim etkindir					
37.	Genel olarak okulumdaki iletişimden tatmin oluyorum					

