

AKADEMİK BİR ÖRGÜTTE İLETİŞİM DOYUMU İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Emel KARADAĞ¹

ÖZET

Örgütlerin en temel yapı taşının insan faktörü yani çalışanlar olduğunun anlaşılmasından bu yana, çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkiler üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Genel olarak bakıldığında bu çalışmaların odak noktasını örgütsel iletişim, iş tatmini, verimlilik, motivasyon, kurumsal bağlılık gibi konuların oluşturduğu görülmektedir.

İletişim, örgüt ile çalışan arasında bir köprü görevi görmekte, sağlıklı bir iletişim sistemi örgüt amaçlarının çalışanlar tarafından benimsenmesini, çalışanların işe motive olmalarını aynı zamanda örgüt ile özdeşleşmelerini sağlamaktadır. Bu bağlamda çalışanların örgüt içi iletişim sistemine yönelik algıları, iletişimden elde ettikleri doyum düzeyi de önemli hale gelmektedir.

Bu çalışmada, iletişim doyumunu ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki ölçülmüştür. Bu amaçla Bursa Uludağ Üniversitesi bünyesindeki 15 Meslek Yüksekokulu'nda görev yapmakta olan 115 akademik personele anket uygulanmıştır. Araştırmanın bulguları iletişim doyumunu ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı pozitif ilişki olduğunu destekler niteliktedir.

Anahtar Sözcükler: İletişim, Örgütsel İletişim, İletişim Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme.

EVALUATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN COMMUNICATION SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION IN AN ACADEMIC ORGANIZATION

ABSTRACT

Since the understanding that the most important building block of organizations is humanfactor, that is, employees, many studies have been done on the relations between the employees and the organization. In general, the focus of these studies is on organizational communication, job satisfaction, productivity, motivation and corporate commitment.

Communication acts as a bridge between the organization and the employee, and a healthy communication system ensures that the objectives of the organization area dopted by the employees and that the employees are motivated and identified with the organization. In this context, employees' perceptions about the internal communication system and their level of satisfaction from communication become important.

In thisstudy, the relationship between communication satisfaction and organizational identification was measured. For this purpose, a questionnaire was applied to 115 academic staff working in 15 Vocational Schools of Bursa Uludağ University. The findings of the study support a significant positive relation ship between communication satisfaction and organizational identification.

Keywords: Communication, Organizational Communication, Communication Satisfaction, Organizational Identification.

¹ Öğr. Gör., Uludağ Üniversitesi Orhaneli Meslek Yüksekokulu, Bursa, Türkiye, ekaradag@uludag.edu.tr

1. GİRİŞ

Örgütler, belirli amaçlar doğrultusunda bir araya gelmiş olan insanların oluşturdukları sosyal yapılardır. Örgütlerin sosyal bir yapıya sahip olmasının kaynağı, örgütte en önemli unsur olarak görülen insandır. İnsanlar örgüt içinde gruplar oluşturur, etkileşimde ve paylaşımda bulunur, bununla birlikte örgüt dışındaki insanlarla da ilişkileri vardır. Tüm bunların olmasını sağlayan en önemli faktör ise iletişimidir.

Örgütsel iletişim, örgütün işleyişini sağlamak ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla kurumu meydana getiren birimler ile örgüt ve çevresi arasında gerçekleştirilen sürekli bir bilgi ve düşünce alışverişi ya da birimler arasında gerekli ilişkilerin kurulmasına imkan sağlayan bir süreçtir (Eroğlu, Sunel, 2006:180).

Örgütsel iletişim, çalışanların iletişimi algılamaları ve iletişim doyumu üzerinde etkilidir. Temelde insanların ihtiyaçlarının giderilmesi durumunda elde ettikleri tatmin duygusu olarak açıklanan doyum kavramı, psikoloji ve davranış bilimleri gibi farklı birçok akademik alana konu olmakla birlikte, günümüzde en çok araştırma yapılan alanlardan biri olan iletişim biliminin içinde de yer almaktadır. İletişim doyumu terimi, ilk kez Level tarafından 1959 yılında ortaya atılmış ve kişinin başarılı bir iletişim tecrübesi yaşaması ve bireysel olarak tatmini şeklinde tanımlanmıştır.

Araştırmalar artan bir şekilde iletişimin örgütler için son derece önemli bir faktör olduğuna odaklanmaktadır. Öyle ki örgüt içi iletişim süreçleri çalışanların iş doyumuna, verimliliğine, motivasyonuna, kurumsal bağlılığına, örgütle bütünleşmelerine vb. etki etmektedir. Örgütsel iletişimin etkide bulunduğu bir diğer kavram da örgütsel özdeşleşme kavramıdır.

Genel itibarıyla bakıldığında örgütle birey arasındaki ilişkiye atfedilen örgütsel özdeşleşme kavramı, bireyin kendisini örgütle birlikte tanımlaması, örgütle kendisi arasında bilişsel bir bağ kurması, örgütte yaşanan başarı ve başarısızlık durumlarını sahiplenerek örgüte bağlılık hissederek, onunla birlik olması olarak ifade edilebilir (Eker, 2014: 35). Kendini kuruma bir ve benzeş hissedenden birey güven duygusuyla birlikte, kendini kurumla özdeşleştirerek kurumun amaçları doğrultusunda hareket edecek, çoğu kaynakta da yer aldığı gibi işten kaçma, devamsızlık, işten ayrılma vb. olumsuz duygular içerisinde olmayacaktır.

Kurumların sektörde varlıklarını devam ettirmeleri, başarılı olmaları, rekabet edebilmeleri ve kurumsal hedeflerine ulaşmaları için çalışanların hem bireysel hedeflerini gerçekleştirmesi, işe devamlarının sağlanması, verimliliklerinin artırılması, kuruma ait hissetmelerinin sağlanmasında da temel yapı taşı iletişimidir.

Küresel rekabet koşulları içerisinde her kurumun kendisini örgüt içi iletişim açısından ölçmesi, değerlendirmesi önemli olmakla birlikte eğitim kurumları için de bu boşluk doldurulmalıdır. Eğitim örgütleri de diğer örgütler gibi amaçları olan, bireylerin oluşturduğu, yöneten ve yönetilen çalışanların bulunduğu, paylaşımın ve etkileşimin dolayısıyla bir iletişim sisteminin yer aldığı yapılardır.

Küresel boyutta ele alındığında eğitim sektörü de çeşitlenmiş, kalitesi değişmekte olan ve bu nedenle diğerleriyle rekabet etmek durumunda kalan bir sektör haline gelmiştir. Özellikle özel üniversitelerin çoklukla açıldığı günümüz koşullarında bu rekabet ve başarıda öncü olma durumu devlete bağlı yükseköğretim kurumları için de geçerli hale gelmiştir. Toplumun, bireyin ve iş dünyasının beklentilerini karşılayacak nitelik ve donanımına sahip bireylerin yetişmesinde önemli bir paya sahip yükseköğretim kurumlarının kalitesi ve başarısı rekabet açısından önemli bir gösterge durumundadır. Bu kalite ve başarının sağlanmasında akademik personelin tutumları, eğitim sektörüne ve görev yaptıkları kurumlarına karşı algıları son derece önemlidir. Bu nedenle, diğer örgütlerde olduğu gibi amacı başarıya ulaşmak olan eğitim kurumlarında da

kurum-çalışan arasındaki ilişki önemsenmeli ve kuruma olan olumlu algıları, kurumla bütünleşme, kurumsal özdeşleşme ve bağlılık düzeyleri yüksek tutulmalıdır. Bu nedenle eğitim örgütlerinde de tüm boyutlarıyla iletişim, amaçların gerçekleşmesi, çalışanların iletişim doyumu ve etkileşimleri açısından önemli bir faktördür.

Ancak, bu güne kadar bu alanda birçok çalışma yapılmasına, örgütsel iletişim, iletişim doyumu ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının kurumlar için hayati önem taşıyan faktörler olduğunun tespit edilmesine rağmen ülkemizde halen gereken önem verilmemektedir. Bu nedenle, bu konudaki bilgi eksikliklerinin giderilmesi, boşlukların doldurulması ve farkındalık oluşturulması bu çalışmanın temel problemini oluşturmaktadır.

2. İLETİŞİM KAVRAMININ TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

Basitçe haberleşme anlamına gelse de iletişim aslında çok farklı anlamlarda kullanılmaktadır. İletişim anlaşmak, paylaşmak, anlamlandırmak, sorun çözmek, etkilemek, etkileşim sağlamak, ikna etmek ve akla gelebilecek birçok değişik şekilde ifade edilebilmektedir. İletişim antropoloji, sosyoloji, psikoloji, tarih, etnografya, sosyal-psikoloji, dil bilim gibi birçok disipline konu olmuş ve her bilim dalı kendi çalışma alanının niteliklerine göre iletişim kavramını tanımlamıştır. Bu nedenle günümüze kadar binlercesi yapılan iletişim tanımlamaları şu şekilde özetlenebilir, Yüksel' göre iletişim "duygu, düşünce, kanı, tutumlarla, davranış biçimlerinin karşılıklı ilişkilendirme yoluyla bir kişiden / kişilerden diğerine / diğerlerine belli bazı kanallar kullanılarak aktarılması sürecidir (Yüksel, 2002).

İletişimin temel özellikleri sıralanabilir; kişi kendisiyle iletişim içindedir, iletişim iki ya da daha fazla kişi arasında gerçekleşir, iletişim süreci devamlı ve karmaşıktır, iletişim amaçlıdır, İletişim bir davranış biçimidir (Arık, 2015: 4) ve iletişim ilişkiler ve niteliklerine göre sınıflandırılmıştır.

2.1. İletişim Sürecinin Öğeleri

İletişim sürecinde yer alan öğeler; kaynak, ileti, kodlama ve kod açma, kanal, alıcı, geri bildirim ve gürültü olarak sıralanmaktadır.

Kaynak: İletişim sürecini başlatan (Küçük, 2012: 7), bir konu, düşünce, fikir, görüşü diğer kişi ya da kişilere gönderen öğedir. Kaynak tek bir kişi olabileceği gibi bir grup ya da kurum / örgüt de olabilir. İleti: Kaynağın aktarmak istediği her şeydir. İleti yani mesaj fikir, düşünce, fotoğraf, işaret vb. olabilir. İletin nasıl yapılandırıldığı yani içeriğinin nasıl oluşturulduğu iletişimin etkililiği için önem taşımaktadır. Kodlama ve Kodaçma: Kodlama, iletinin kaynak tarafından alıcının anlayacağı şekilde sembolleştirilmesi, aktarılacak istenen duygu, düşünce, fikir ve bilginin aktarıma uygun hale getirilmesidir. Mesajın alıcı tarafından yorumlanarak anlamlandırılmasına ise kodaçma denmektedir. Kanal: İletişim sürecinde kanal, iletinin alıcıya taşındığı her türlü ortamı ifade etmektedir. İletişimin başarılı olması için kanal seçimi de önem arz etmektedir. Hedef kitlenin özellikleri, iletinin ulaştırılmak istendiği zaman, mekan gibi etkenler göz önünde bulundurularak kanal seçilmelidir (Arık, 2015: 12). Alıcı: Alıcı ya da hedef kitle, kaynağın mesajı ulaştırmak istediği, üzerinde davranış ya da tutum değişikliği oluşturmak istediği kişi, grup ya da kurumdur. Geribildirim: Geri bildirim, mesajı alan hedef kitlenin kaynağa verdiği cevap, karşılıktır. Gürültü: İletişim sürecini bozan her şey gürültü öğesi ile ifade edilmektedir. Gürültü fiziksel ortamdan kaynaklandığı gibi kişinin kendisinden de kaynaklanabilir.

2.2. İletişim Türleri

İletişim ilişkiler ve niteliklerine göre sınıflandırılmıştır. Zıllıoğlu iletişimi aşağıdaki gibi sınıflandırmıştır;

1. *Toplumsal İlişkiler Sistemi Olarak İletişim*: Kişilerarası İletişim, Grup İletişimi, Örgütsel İletişim, Toplumsal İletişim
2. *Grup İlişkilerinin Yapısına Göre İletişim*: Biçimsel Olmayan / Yatay İletişim, Biçimsel / Dikey İletişim
3. *Kullanılan Kanallara ve Araçlara Göre İletişim*: Görsel İletişim, İşitsel İletişim, Görsel-İşitsel İletişim, Dokunma ile İletişim, Telekomünikasyon, Kitle İletişimi, Doğal Araçlarla İletişim, Yapay Araçlarla İletişim
4. *Kullanılan Kodlara Göre İletişim*: Sözlü İletişim, Yazılı İletişim, Sözsüz İletişim
5. *Zaman ve Mekan Boyutlarına Göre İletişim*: Yüzyüze İletişim, Uzaktan İletişim (Zıllıoğlu, 2003, s:19-21).

Kişilerarası iletişim en basit tabiriyle kişiler arasında aktarılmak istenen mesajın sözlü ya da sözsüz olarak iletilmesidir. Grup belirli amaçlarını gerçekleştirmek için iki ya da daha fazla kişinin etkileşimleri sonucunda meydana gelen topluluktur (Kırel, 2013: 37). Aile, eğitim, ekonomik, siyasal, dini, boş zaman değerlendirme ya da dinlenme vb. gruplara örnek olarak verilebilir (Atatürk Üniversitesi, 2016, s:9). Grup iletişimi, grup içindeki üyelerin rol, etki ve tepkilerini ifade etmektedir.

Sözlü iletişim duygu, düşünce, fikir, bilginin dil ile aktarıldığı insan iletişiminin temelini oluşturan iletişim biçimidir (Arık, 2015: 2). İletişimin konuşma / dil dışında, sesin tonu, jest ve mimikler, beden dili gibi araçlarla gerçekleşmesi sözsüz iletişimdir (Uluyağcı, Karadaş, 2013: 84). Yazılı iletişim, aktarılmak istenen mesaj ya da iletinin yazılı olarak, semboller aktarılmasıdır.

Kitle, yapısal açıdan türdeş olmayan, görece yapıya sahip, isimsiz insanlar topluluğudur (Yüksel, 2002). Kitle iletişimi ise toplumun büyük bir kısmının ya da tamamının alıcı konumunda olduğu ve gazete, radyo, dergi, televizyon vb. kitle iletişim araçları gerçekleştirilen iletişim sürecidir (Arık, 2015: 2).

3. ÖRGÜTSEL İLETİŞİM KAVRAMI VE ÖNEMİ

3.1. Örgütsel İletişim

Örgütsel iletişim temel olarak örgütün iç çevresi ve dış çevresi ile olan etkileşimi, örgütün tamamını içine alarak üyeler arasındaki iletişimi ifade etmektedir. Örgütsel iletişim, örgütün amaçları doğrultusunda işleyişini sağlamak için örgütü oluşturan bölüm ya da gruplar ve örgütü ile çevresi arasında sürekli bilgi ve düşünce alışverişine imkan sağlayan toplumsal bir süreçtir. Bunu yaparken çalışanları hem kendi aralarında hem de çevreleriyle uyumlaştırmaktadır (Arısoy, 2007: 18).

3.2. Örgütsel İletişimin Amaçları

İletişimin örgütler için temel amacı, ilişkilerin belirli bir düzen içinde sürdürülmesini sağlamak, bireysel amaçlarla örgüt amaçlarını uyumlaştırarak, örgütün sağlıklı bir şekilde devamlılığını sağlamaktır (Ulukoş, 2010: 43). Örgütsel iletişimin amaçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Erçelik, 2008: 26), (Başyigit, 2006: 20), (Tosun, 2006: 36), (Candar, 2015: 31), (Sarıkamış, 2006: 42);

- Örgütsel faaliyetlerin istikrar ve işbirliği içinde gerçekleştirilmesini sağlamak için örgütte iş birliği ve koordinasyonu sağlamak.
- Örgüt amaçlarının tüm üyeler tarafından paylaşılmasını ve benimsenmesini sağlamak.

- Örgüt üyelerine görevlerinin ve görev ile ilgili hedeflerinin ne olduğunu bildirmek. Üyelere görevlerinin ne olduğu, neyin, nerede, ne zaman, nasıl, kimin yapacağına dair bilgilendirme yaparak belirsizlikleri ortadan kaldırmak.
- Faaliyet sonuçları hakkında ilgililere bilgi vererek kontrol imkanı sağlamak.
- Örgütsel ve bireysel sorunların açığa çıkmasına yardımcı olmak ve sorunların çözülmesi ve kararların alınması için gerekli bilgileri sağlamak.
- Duygu ve düşüncelerin ifade edilmesine fırsat vermek.

3.3. Örgütsel İletişimin İşlevleri

Örgütsel iletişimin temel işlevleri aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir;

1. Bilgilendirme ya da Bilgi Sağlama İşlevi: Örgütsel amaçların yerine getirilmesi hem yöneticiler hem de çalışanlar açısından bilgiye ulaşma, bilgi elde etme ile doğru orantılıdır.
2. Emretme ve Öğretme İşlevi: İletişim ile elde edilen bilgilerin yönetici ve çalışanlara aktarılması, çalışanlara iş ve görevler hakkında bilgi verilmesi, hangi işi nasıl yapacakları konusunda yönlendirilmeleri iletişim ile sağlanmaktadır.
3. Etkileme ve İkna Etme İşlevi: Örgütsel anlamda örgütün hedef ve amaçlarının çalışanlar tarafından benimsenmesi, çalışanların örgütün beklentisi doğrultusunda hareket etmelerinin sağlanması, örgütsel faaliyetlerin istenildiği şekilde yerine getirilmesi için üyelerin iletişim yolu ile ikna edilmeleri gerekmektedir.
4. Birleştirme ve Eşgüdüm Sağlama İşlevi: İletişim, örgüt üyelerinin ortak amaç ve hedefler etrafında bir araya gelmelerini, bir gruba aidiyet hissederek o grubun üyesi olarak hareket etmelerini, karşılıklı paylaşım ve etkileşimde bulunmalarını ve böylelikle örgütsel faaliyetleri yüksek işbirliği ve koordinasyon ile gerçekleştirmelerini sağlamaktadır.

3.4. Örgütsel İletişimin Önemi

Örgütsel iletişimin önemine vurgu yapılan çalışmalar incelendiğinde, iletişimin örgütler için önemi aşağıdaki gibi sıralanabilir (Erçelik, 2008: 25), (Arısoy, 2007: 20), (Yıldız, 2005: 25), (Haman, 2016: 37), (Tosun, 2006: 35), (Gülner, 2007: 26), (Bilgiç, 2006: 25) ;

- Etkili iletişim süreci çalışanların verimliliğini arttırmaktadır.
- Yöneticilerin ve çalışanların iş tatminini ve motivasyonunu sağlamaktadır.
- İyi bir iletişim süreci çalışanları mutlu etmekte, mutlu çalışanlar ise kurumun sağlıklı işleyişe sahip olduğunu göstermektedir.
- Sağlıklı iletişim süreci yöneticiler açısından planlama, karar verme, uygulama, denetleme gibi yönetsel faaliyetleri de sağlıklı gerçekleştirmeyi sağlamaktadır.
- İyi iletişim süreci örgüt kültürünün oluşmasını, üyeler arasında benimsenmesini ve paylaşılmasını, üyelerin örgüt kültürü ile özdeşleşmelerini ve sosyalleşmelerini sağlamaktadır.
- Sağlıklı iletişim süreci ile işten ayrılma ve hata oranı azalmakta, daha yüksek verim elde edilmektedir.
- İletişim ile örgüt hem iç hem dış çevresi ile birbirine bağlanmaktadır.

- Çalışma ortamındaki baskı ve tartışmalar azalmaktadır.
- Etkili iletişim süreci ile kurum faaliyetleri düzenli, sistematik ve üyelerin işbirliği içinde gerçekleşmektedir.
- Stratejik planların en iyi şekilde oluşturulmasını ve uygulanmasını sağlamaktadır.
- Yöneticiler ve çalışanlar için gerek duyulan bilginin elde edilmesi, elde edilen bilginin zamanında, doğru şekilde ve doğru kişilere iletilmesini sağlamaktadır.
- Çalışanların aitlik duygularını güçlendirmekte ve örgütle özdeşleşmelerini sağlamaktadır.

4. İLETİŞİM DOYUMU

Örgütlerin ortak özellikleri her birinin bir amacı, biçimsel ve biçimsel olmayan bir yapısı, bir yönetim biçimlerinin olmasıdır. Bu ortak özelliklere sahip olan bir örgütü diğerinden ayıran en önemli faktör ise o örgütte var olan iletişimin karakteridir. Örgütü amacına ulaştıracak, örgütün iç ve dış faaliyetlerini yerine getirmesini sağlayacak, çalışanların kurumdan ve işten memnuniyetlerini sağlayacak olan iletişim sistemi iyi kurulmazsa ilk önce üyeler arasında kopukluklar meydana gelecek bunun neticesindeki belirsizlik ve huzursuzluk ile birlikte örgüt başarısızlığa ve yok olmaya yüz tutacaktır. Bu bağlamda bakıldığında hayatımızın her alanında olduğu gibi örgüt için de iletişimin hayati bir önem arz ettiği görülmektedir. Tam da bu noktada kurumsal iletişimin bir boyutu olarak iletişim doyumu kavramı ele alınmalıdır ki Sefton'a göre kavram, kurumsal iletişim döngüsü içerisinde, çalışanların hem ilişkiler boyutunda yaşadığı doyum düzeyini ifade etmekte hem de kurumlar için amaçlara ulaşmada bir rehber görevi görmektedir (Sefton, 1999: 59).

İletişim doyumu terimi, ilk kez Level tarafından 1959 yılında ortaya atılmış ve yapı tek boyutlu olarak ele alınmıştır (Varona, 199: 10). Level iletişim doyumu, kişinin başarılı bir iletişim tecrübesi yaşaması ve bireysel olarak tatmini şeklinde tanımlamıştır. Downs ve Hazen'e göre iletişim doyumu bilişsel bir davranıştır. Var olan çevre içinde uzun süreli yaşanan ve yaşatılan istikrar, belirsizliğin azaltılması, beklentilerin tatmini olarak ifade edilmiştir. İletişim doyumu, iletişime katılan kişiler arasında kurulan başarılı iletişime karşı kişisel bir doyumunu temsil etmektedir ve 8 boyutludur (Gülner, 2007: 57).

4.1. İletişim Doyum Boyutları

Downs ve Hazen, iletişim doyumunun yapısını kavramsallaştırmaya çalışmışlardır. İletişim doyumunun çok boyutlu bir yapı olduğunu ileri sürmüşler ve 1977'de 'İletişim Memnuniyeti Anketi' adlı orijinal bir anket kullanarak, iletişim doyumunun çok boyutluluğunu araştırmışlardır (Varona, 1991: 28). Buna göre iletişim doyum boyutları aşağıdaki gibidir:

1. İletişim İklimi: İletişim iklimi, örgütün psikolojik atmosferi olarak adlandırılmakta ve örgüt üyelerinin görev aldıkları organizasyon hakkında sahip oldukları genel inanç ve algıları temsil etmektedir (Raaf, 2013: 51).
2. Örgütsel Bütünleşme: Örgütsel bütünleşme, örgütün misyonu, hedefleri, örgütsel amaçları, politikaları ve planları ile ilgili çalışanların, karar alma sürecine dahil edilmelerinden elde ettikleri memnuniyeti ifade etmektedir. (Seven, 2012: 149).
3. Örgütsel Perspektif: Örgütsel perspektif kurumun bütünü hakkında sahip olunan genel bilgiyi ifade etmektedir. Downs ve Hazen'e göre çalışanlar, finansal durum, kurum politikaları, örgüt hedefleri (Nhlapo, 2000: 14), kurumun planları, örgütü etkileyen hükümet kararları ve bunlara yönelik tutumlar (Seven, 2012: 43) ve Goldhaber'e göre örgüt kültürü örgütsel perspektif boyutunun içinde yer almaktadır (Nhlapo, 2000: 14).

4. Medya Kalitesi: Medya kalitesi boyutu organizasyon genelinde mesaj ve bilgilerin aktarıldığı iletişim kanalları (Seven, 2012: 42) ve iletişimin doğruluk derecesi, yönergelerin kısa ve net oluşuyla ilgilidir (Mount, Back, 1999: 404).

5. Üstlerle İletişim: İletişim doyumunu açısından üstlerle iletişim boyutu, hiyerarşiye bağlı olarak hem aşağı hem de yukarı yönde iletişimi içermektedir. Bu boyutta temel belirleyiciler üstlerin fikirlere açık olması, astlarını ne derece dikkatle dinledikleri, sorunların çözümünde rehberlik etmeleri (Varona, 1991: 80), üstlere olan güven, üstlerle etkileşimde bulunma isteği, bilgi doğruluğu, bilgi yükü ve iletişimin nasıl yönlendirildiğidir (Ehlers, 2003: 9).

6. Astlarla İletişim: Astlarla iletişim boyutu, yöneticilerin astları ile hem yukarı doğru hem de aşağı doğru iletişimlerini ifade etmektedir. Astlarla aşağı ve yukarı doğru haberleşme ve bilgi aktarmaya olanak sağlayan bu boyut, daha çok üst düzeyden doğrudan aşağıya iletilen bilgilere odaklanmaktadır (Seven, 2012: 44). Aşağıya doğru akan bu iletişim süreci iş talimatlarını, gerekçeleri, geri bildirim, bilgi ve motive etme kategorilerini içermektedir (Mount, 1999: 402).

7. Yatay İletişim: Aynı hiyerarşik düzeydeki çalışanların birbirleriyle kurdukları iletişim biçimi olan yatay iletişimden ya da informal (resmi olmayan) iletişimden memnuniyet, kurum içindeki çalışanlar arasındaki arkadaşlıklara, aynı hiyerarşik düzeydeki çalışanların eşitlik algılarına ve sosyal uyuma odaklanmaktadır (Raaf, 2013: 52).

8. Bireysel Geribildirim: Bireysel geribildirim, çalışanların performanslarının nasıl değerlendirildiği hakkında bilmesi gerekenlerle ilgilidir (Mount, 1999: 405) ve karar alma süreci ve görev başarısı açısından oldukça önemlidir (Seven, 2012: 25).

3.2. İletişim Doyumunun Önemi

Taylor ve Cooren, Allen ve Brady, Reardon gibi birçok araştırmacı iletişim doyumunun örgüt için son derece önemli olduğunu vurgulamaktadır. İletişim sadece bir kaynaktan diğerine ileti ya da mesaj aktarımı değildir. Aynı zamanda bireylerin tutumlarını, algılarını, davranışlarını, güven duygularını, kendilerini, kurumlarını ve iş arkadaşlarını tanımalarını, hem bireysel hem örgütsel beklentilerini karşılamalarını sağlayan önemli bir yapı taşıdır.

İletişim doyumunu çalışmaları incelendiğinde iletişim doyumunun; iş doyumunu, örgütsel kimlik, lider-üye takas kuramı, iş performansı ve işten ayrılma, örgüt kültürü, örgüt kültürü ve bireysel özellikler, üretim, iş değerleri, örgütsel bağlılık, iletişim becerileri, örgütsel öğrenme, işe devamsızlık, örgütsel vatandaşlık, örgüt iklimi, yönetici iletişim biçimleri, yaratıcılık algısı (Gizir, Köksal, 2014: 94), iş problemlerinin algılanışı, verimlilik, motivasyon (Tuna, Derin, 2017, s:113), yaşam doyumunu (Eroğlu, 2011: 138), örgütsel özdeşleşme gibi pek çok değişkenle ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. İletişim doyumunun bu değişkenler üzerindeki etkisinin anlaşılması hem çalışanlar hem de örgüt için fayda sağlamaktadır.

5. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Özdeşleşme kavramı ilk olarak Sigmund Freud tarafından kullanılmış ve Freud kavramı özdeşim (Karayigit, 2008: 19), bireyin bir başka birey ile arasında kurduğu duygusal bağ olarak tanımlanmıştır. Akademi literatüründe ise kavramı ilk kullanan Laswell olmuştur. Laswell'e göre özdeşleşme bireylerin kendileriyle diğerleri arasındaki benzerlikleri fark etmelerini sağlayarak onlarla arasında duygusal bağ kurmalarını sağlayan bir süreçtir (Aliyev, 2014: 49).

Örgütsel anlamda kavramı ele alan Edward Tolman ise özdeşleşmeyi, kişinin kendisini bir gruba ait ve bağlı hissetmesi olarak tanımlanmıştır. Tolman'a göre kişi özdeşleştiğinde grubu hata ve doğrularıyla, başarı ve başarısızlık durumlarıyla, amaç, hedef, politika, değerleriyle

birlikte kabul etmekte ve grubun imajı kişinin de imajı haline gelmektedir (Aliyev, 2014: 49). Tolman'a göre örgütsel özdeşleşme insanların kendilerini bir grup ile bütünleştirerek ona psikolojik olarak bağlanmaları, grubun başarı ve başarısızlıklarını paylaşımlarıdır (Polat, 2009: 15).

5.1. Sosyal Kimlik Kuramı Açısından Örgütsel Özdeşleşme

Sosyal kimlik kuramı insanların sosyal ve çalışma yaşamları içinde gruplara ayrılmaları, bir grubun parçası olmak istemeleri ve o grupla özdeşleşmeleri ile ortaya çıkmıştır. Tajfel ve Turner tarafından 1970'lerde sosyal kimlik kuramı geliştirilmiştir ve "grup üyeliği, grup süreçleri, gruplar arası ilişkiler" konularını ele almaktadır. Temelde grup ile birey arasındaki ilişkileri inceleyen bir sosyal psikoloji kuramıdır (Demirtaş, 2003: 124).

Sosyal kimlik kuramı örgüt psikolojisi alanına Ashforth ve Mael tarafından uygulanmıştır. Araştırmacılar çalışmalarında sosyal kimlik bağlamında grup ve örgüt süreçlerini ve bunların arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Aliyev, 2014: 56). Araştırmacılara göre birey örgütle özdeşleştiğinde bir kimlik kazanmakta ve bu kimlik hem sosyal hayatında hem de örgüt içinde tutum ve davranışlarını belirlemektedir (Karayığit, 2008: 25).

Ashforth ve Mael'in 1989'daki çalışmalarında örgütsel özdeşleşmeye yönelik bulguları şöyle olmuştur;

1. Birey üyesi olduğu örgütü, diğer örgütlerle kıyasladığında benzersiz olarak görüyorsa özdeşleşme yüksektir.
2. Birey örgütün kimliğini çekici bulduğunda kendi öz-saygısı artmaktadır.
3. Bireyin örgütün prestijini algılama düzeyi, özdeşleşme düzeyini de belirlemektedir.
4. Örgütün hedefleri ile bireyin hedefleri benzerlik gösterdiğinde özdeşleşme düzeyi artmaktadır (Eker, 2014: 36).

5.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Örgütsel bağlamda birey ve örgüt arasındaki ilişki sosyo-psikolojik açıdan önemli hale gelmiştir. Örgütsel özdeşleşme, örgüt açısından bakıldığında üyelerin örgüte olan bağlılığı, sadakati, üyelerin kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri ve üye olmaktan gurur duymaları, örgütü sevmeleri, korumaları işletmeler açısından değerlidir (Barutçu, 2015: 6). Bireysel açıdan ise ait olma, belirsizlikleri ortadan kaldırma, çalışma yaşamına anlam kazandırma, bireysel performansı artırma (Aliyev, 2014: 72), bireysel hedefleri gerçekleştirme, öz-saygıyı artırma, sosyal kimlik kazanma gibi ihtiyaç ve beklentilerin karşılanması açısından önemlidir. Bu noktada örgütsel özdeşleşme hem örgüt hem de birey açısından ulaşılmak istenen hedefler için temel bir yapı taşı durumundadır.

Örgütsel özdeşleşme ile; örgütsel karar ve beklentiler üyelerce anlaşılır ve uygulanır, çalışanlarda işbirliği ve paylaşım duygusu artar, örgütsel iletişim sorunları azalır, örgütsel faaliyetler bütünlük içinde gerçekleştirilir, değişime karşı pozitif yaklaşım sağlanır, iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon üzerinde olumlu etkide bulunur, Örgütle özdeşleşen birey örgüte karşı duygusal ve davranışsal olarak destekte bulunur, örgütle özdeşleşen birey karşısına çıkan fırsat ve kararlarda örgüt menfaatini ön planda tutarak karar verir, örgütle özdeşleşen bireyler, kendini kanıtama ihtiyacını karşılamış olur, örgütle özdeşleşme, çalışanla örgüt arasında köprü görevi görür ve birbirine bağlar, örgütle özdeşleşme örgütsel anlamda sürekli iyileşme ve gelişme sağlar (Topçu, 2015: 88-91), Örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık ve kurumsal performansı olumlu etkiler, örgütsel özdeşleşme ile birey iş doyumunu yaşar ve işten ayrılma niyeti azalır, örgütsel özdeşleşme ile birey çalışma yaşamında kendini huzurlu ve mutlu hisseder (Yetim, 2010: 45), Örgütsel özdeşleşen birey, örgüt hedeflerini ve amaçlarını

benimsemiştir. Bunun sonucunda örgüt, kendisini uzun vadeli hedeflere ulaştırarak nitelikli iş gücünü elinde bulundurmuş olur (Polat, 2009: 18). Örgütsel özdeşleşme bireyde belirsizlik, tükenmişlik, yabancılaşma, çatışma azalırken, aidiyet, sadakat, üretkenlik, verimlilik, işbirliği, motivasyon artmaktadır (Barutçu, 2015: 6-7). Örgütsel özdeşleşme yönetim açısından üyelerin denetimini ve organizasyonunu ve üyelerin davranışlarını tahmin etmeyi sağlar (Aliyev, 2014: 73).

5.3. Örgütsel Özdeşleşme ve İletişim

Örgütsel iletişim ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik de çalışmalar yapılmıştır. 1981 Preffer, 1983 Cheney, 1994 Dutton ve Arkadaşları, 1998 Scott, Corman ve Cheney, 2001 Smidts, Pruyn ve Van Riel, 2002 Kuhn ve Nelson, 2008 Tüzün ve Çağlar örgütsel iletişimin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisine yönelik çalışmalar yapmış araştırmacılarıdır (Yıldız, 2013: 255).

Örgütsel anlamda iletişim, örgütün değerlerini, kültürünü, normlarını tanımlamayı ve örgüt üyeleri ile paylaşmayı sağlayan bir araçtır. Bu nedenle özdeşleşmeyi etkileyen unsurların birisi de iletişimdir. Örgütsel iletişim literatüründe özdeşleşme kavramı daha geniş bir perspektiften ele alınmış ve örgüt içerisinde herkesçe aynı dili konuşma, aynı şeyleri paylaşma süreci olarak yorumlanmıştır (Tüzün, Çağlar, 2008: 1012-1020).

Tompkins ve Cheney'e göre örgütsel özdeşleşme inandırma ve ikna etme sürecidir ve birey ile örgüt arasındaki ilişkiyi sağlamaktadır (Karayığit, 2008: 18). Örgütsel iletişimin işlevlerine ve örgüt açısından amaçlarına bakıldığında ikna etme ve etkileme işlevi olduğu görülmektedir.

6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın amacı, araştırma soruları, örnekleme, veri toplama yöntemi, bulgular ve analizleri hakkında bilgi verilecektir.

6.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı; yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin iletişim doyumu ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmektir. Bu genel amaca bağlı olarak akademik personelin iletişim doyumu düzeyleri, akademik personelin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve akademik personelin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile iletişim doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlenmeye çalışılmıştır.

6.2. Araştırmanın Tasarımı ve Uygulanması

Araştırmanın problemi ve amacı doğrultusunda çalışmanın evrenini Bursa Uludağ Üniversitesi bünyesindeki 15 Meslek Yüksekokulunda görev yapmakta olan akademik personel oluşturmaktadır. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 35 sorudan oluşan iletişim doyumu ölçeği bulunmaktadır. Ölçek, Downs ve Hazen (1977) tarafından geliştirilmiştir ve çalışmada, iletişim alanında oldukça fazla kullanılan iletişim doyumu anketi (Communication Satisfaction Questionnaire) kullanılmıştır. Downs ve Hazen (1977) güvenilirlik analizi sonucunda anketin toplam güvenilirlik değerinin .94 olduğunu bulmuşlardır. Daha sonra anketi kullanan araştırmacılar Hecht (1978), Clampit ve Girard, (Aktaran Greenbaum, Clampitt, Willihnganz, 1988), Pincus (1986) ve Gülnar (2007) anketin güvenilirlik ve geçerliliğini doğrulamışlardır. Her sorunun cevabı; *katılıyorum*, *kesinlikle katılıyorum*, *kararsızım*, *katılmıyorum*, *kesinlikle katılmıyorum* olmak üzere 5'li likert tipi ölçeğe dayanarak beş adet şık içermektedir. Katılımcıların soru ile ilgili olarak bu cevaplardan yalnızca birini işaretlemeleri beklenmektedir.

İkinci bölümde 12 sorudan oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeği bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ölçeği Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş ve alanda yapılan çalışmalarda defalarca kullanılmıştır. Ölçek, Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçeye uyarlanmış, Polat ve Meydan (2009) tarafından kullanılan anketin güvenilirliği .91 olarak bulunmuştur (Topçu, 2015: 142) Her sorunun cevabı; *katılıyorum*, *kesinlikle katılıyorum*, *kararsızım*, *katılmıyorum*, *kesinlikle katılmıyorum* olmak üzere 5'li likert tipi ölçeğe dayanarak beş adet şık içermektedir. Katılımcıların soru ile ilgili olarak bu cevaplardan yalnızca birini işaretlemeleri beklenmektedir.

Anket forumun üçüncü bölümünde ise 9 sorudan oluşan demografik özellikleri ölçen ifadeler bulunmaktadır.

6.3. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırmanın amaçları doğrultusunda toplanan veriler bilgisayar ortamında SPSS istatistik paket programı kullanılarak çözümlenmiş, çözümlenen bilgiler çizelgeler haline getirilerek analiz edilmiştir.

Anketi oluşturan iletişim doyum ölçeği ve her bir alt boyuta yönelik cronbach alpha güvenilirlik kat sayısı ile örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik kat sayısı SPSS programı ile analiz edilmiş ve Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. İletişim doyum ölçeği ve örgütsel özdeşleşme ölçeği güvenilirlik test sonuçları

Ölçek	Cronbach Alpha
İletişim Doyumu	0,956
Örgütsel Özdeşleşme	0,927

İletişim doyum ölçeği (Communication Satisfaction Questionnaire) Downs ve Hazen tarafından (1977) geliştirilmiş ve araştırmacılar güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenilirlik değerinin .94 olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmada iletişim doyum ölçeğinin güvenilirlik değeri .95 olarak bulunmuştur.

Örgütsel özdeşleşme ölçeği Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş ve alanda yapılan birçok çalışmada kullanılmıştır. Polat ve Meydan (2009) tarafından kullanılan anketin güvenilirliği .91 olarak bulunmuştur (Topçu, 2015: 142). Bu çalışmada da örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik değeri .92 olarak bulunmuştur.

Yukarıdaki analiz sonuçlarına göre çalışmada kullanılan iletişim doyum ölçeği .95 ve örgütsel özdeşleşme ölçeği .92 ile güvenilir çıkmıştır.

Çalışmada, İletişim doyum ölçeğini oluşturan alt boyutların cronbach alpha güvenilirlik kat sayıları da analiz edilmiş ve alt boyutların güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmış ve Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. İletişim Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Güvenilirlik Testi Sonuçları

Ölçek Boyutu	Cronbach Alpha
İletişim İklimi	0,814
Örgütsel Perspektif	0,779
Örgütsel Bütünleşme	0,856

Medya Kalitesi	0,820
Bireysel Geribildirim	0,906
Yatay İletişim	0,927
Üstlerle İletişim	0,907

Akademik personelin iletişim doyum düzeylerini belirlemek" olarak belirlenen alt amaç doğrultusunda, cevaplanması beklenen "akademik personelin en düşük ve en yüksek doyum elde ettiği iletişim doyum faktörleri nelerdir?" sorusuna yönelik cevap bulmak adına iletişim doyum ölçeğinin her bir maddesi için analiz yapılmış ve sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir. Sonuçları daha sağlıklı görmek ve yorumlamak adına ise öncelikle Tablo 3'te iletişim doyum boyutları, ankette yer alan madde numaraları ile birlikte verilmiştir.

Tablo 3. İletişim Doyum Ölçeği Alt Boyutları ve Ankette Bulunan Madde Numaraları

İletişim Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Ankette Bulunan Madde Numaraları
İletişim İklimi	15-17-19-22-23
Örgütsel Perspektif	3-8-12-13
Örgütsel	1-2-6-7-11-35
Medya Kalitesi	20-29-31-32-34
Bireysel Geribildirim	4-5-10-14
Yatay İletişim	24-26-27-28
Üstlerle İletişim	16-18-21-25-30

Tablo 4. İletişim Doyum Ölçeği Madde Bazlı Betimsel Sonuçlar

Madde No	Minimum	Maximum	Ortalama(Mean)	Standart Sapma
S1	1,0	5,0	4,070	,8858
S2	1,0	5,0	3,739	,9089
S3	1,0	5,0	3,739	,8894
S4	1,0	5,0	3,452	1,0195
S5	1,0	5,0	3,513	1,0790
S6	1,0	5,0	3,896	,9677
S7	1,0	5,0	4,243	,8121
S8	1,0	5,0	3,461	,9486
S9	1,0	5,0	3,435	1,0440
S10	1,0	5,0	3,600	,9533
S11	1,0	5,0	3,922	,9836
S12	1,0	5,0	3,913	,8009

S13	1,0	5,0	3,496	,9117
S14	1,0	5,0	3,791	1,2030
S15	1,0	5,0	3,504	1,2867
S16	1,0	5,0	3,965	1,1389
S17	1,0	5,0	3,435	1,0771
S18	1,0	5,0	3,687	1,1874
S19	1,0	5,0	3,617	1,1206
S20	1,0	5,0	3,287	,9437
S21	1,0	5,0	3,809	1,1690
S22	1,0	5,0	3,832	,8955
S23	1,0	5,0	3,513	1,0205
S24	1,0	5,0	3,211	1,1710
S25	1,0	5,0	3,904	,9683
S26	1,0	5,0	3,391	,9523
S27	1,0	5,0	3,363	1,1185
S28	1,0	5,0	4,078	,8700
S29	1,0	5,0	3,591	1,0914
S30	1,0	5,0	3,861	,9632
S31	1,0	5,0	3,826	,8812
S32	1,0	5,0	3,574	,9557
S33	1,0	5,0	3,365	1,0706
S34	1,0	5,0	3,583	,9457
S35	1,0	5,0	3,609	1,0148
N=115				

Tablo 4'te gösterilen iletişim doyum ölçeği madde bazlı betimsel sonuçlara bakıldığında en yüksek ortalamaya sahip 3 madde şöyledir;

1. İşimin gerekleriyle ilgili sahip olduğum bilgi tatmin edici düzeydedir.
2. Dedikodu ve söylentinin kurumda etkin olduğunu düşünüyorum.
3. Kurumda akademik kariyerimle ilgili sahip olduğum bilgi tatmin edici düzeydedir.

Tablo 4'te gösterilen iletişim doyum ölçeği madde bazlı betimsel sonuçlara göre en düşük ortalamaya sahip 3 madde ise aşağıdaki gibidir;

1. Dedikodu ve söylentinin kurumda etkin olduğunu düşünüyorum.
2. Kurum yayınlarının faydalı ve ilginç olduğunu düşünüyorum.
3. Kriz durumlarında kurumda yeterince iyi iletişim sağlanmaktadır.

İletişim doyum faktörlerinden elde edilen doyum düzeylerinin ortalaması Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5.İletişim Doyum Faktörlerinin Ortalama Değer Tablosu

İletişim Faktörleri	Ortalama Değerler
Örgütsel	3,913
Üstlerle İletişim	3,845
Örgütsel Perspektif	3,609
Bireysel	3,589
Medya Kalitesi	3,572
İletişim İklimi	3,544
Yatay İletişim	3,511

İletişim doyum faktörlerinden elde edilen doyum düzeylerinin ortalama değerlerine bakıldığında, akademik personelin en yüksek doyum elde ettiği iletişim doyum faktörünün 3,913 ortalama ile *Örgütsel Bütünleşme* faktörü olduğu, en düşük doyum elde ettiği iletişim doyum faktörünün ise 3,511 ortalama ile *Yatay İletişim* faktörü olduğu görülmektedir.

Çalışmanın ikinci alt amacı olan akademik personelin örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan istatistiki analiz Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Madde Bazlı Betimsel Sonuçlar

Madde No.	Minimum	Maximum	Ortalama(Mean)	Standart Sapma
S36	1,0	5,0	3,374	1,2387
S37	1,0	5,0	3,904	1,0085
S38	1,0	5,0	4,009	1,0130
S39	1,0	5,0	4,017	1,0172
S40	1,0	5,0	3,878	1,0357
S41	1,0	5,0	4,061	,9849
S42	1,0	5,0	4,270	,8617
S43	1,0	5,0	4,183	,9420
S44	1,0	5,0	4,243	,8845
S45	1,0	5,0	3,452	1,2513
S46	1,0	5,0	3,983	,9910
S47	1,0	5,0	3,591	1,1765
N=115				

Tablodaki değerler göz önünde bulundurularak en yüksek örgütsel özdeşleşme puanına sahip 3 madde şöyledir;

1. Üniversiteye katkısı olacak işleri mecbur olmasam da yaparım.
2. İş ile ilgili karar ve fırsatlarda üniversite menfaatlerini ön planda tutarım.
3. Kariyerime bu üniversitede devam etmeyi isterim.

En düşük örgütsel özdeşleşme puanına sahip 3 madde ise şöyledir;

1. Biri çalıştığım üniversiteyi eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.
2. Kendimi çalıştığım üniversitenin sahibi gibi hissederim.
3. Bu üniversiteyi, çoğu çalışanın aitlik hissettiği büyük bir aile gibi görüyorum.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin değerlendirilmesinde 5'li likert ölçeğinden yararlanılmış, en düşük puan için 1 ve en yüksek puan için 5 değeri verilerek yapılacak olan değerlendirme için derecelendirme aşağıdaki gibi belirlenmiştir;

1. 1,00 – 1,80 = Çok düşük özdeşleşme düzeyi
2. 1,81 – 2,60 = Düşük özdeşleşme düzeyi
3. 2,61 – 3,40 = Orta düzey özdeşleşme
4. 3,41 – 4,20 = Yüksek özdeşleşme düzeyi
5. 4,21 – 5,0 = Çok yüksek özdeşleşme düzeyi

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinde yer alan ifadelerin ortalama değeri 3,626'dır ve yukarıda belirlenen değerlendirme derecesine göre akademik personelin örgütsel özdeşleşmelerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Akademik personelin örgütsel özdeşleşmeleri ile iletişim doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleme alt amacı doğrultusunda cevaplanması beklenen araştırma sorusu "akademik personelin örgütsel özdeşleşme düzeyi ile iletişim doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mı araştırma sorusuna yönelik bulgular Tablo 7'de gösterilmiş ve tablolardaki bulgular yorumlanmaya çalışılmıştır.

Tablo 7 .İletişim Doyumu Düzeyleri İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6	7	8
1- İletişim İklimi	1	,651**	,854**	,818**	,669**	,747**	,918**	,573**
2-Örgütsel Perspektif	,651**	1	,620**	,665**	,455**	,476**	,768**	,519**
3-Medya Kalitesi	,854**	,620**	1	,750**	,679**	,717**	,897**	,554**
4-Bireysel Geribildirim	,818**	,665**	,750**	1	,576**	,834**	,911**	,506**
5-Yatay İletişim	,669**	,455**	,679**	,576**	1	,534**	,725**	,480**
6-Ustlerle İletişim	,747**	,476**	,717**	,834**	,534**	1	,848**	,427**
7-Toplam İletişim Doyumu	,918**	,768**	,897**	,911**	,725**	,848**	1	,607**
8-ToplamÖrgütselÖzdeşleşme	,573**	,519**	,554**	,506**	,480**	,427**	,607**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 7'deki verilere göre, örgütsel özdeşleşme ile iletişim doyum düzeylerinden;

- İletişim İklimi (r=.573;p≤.01),
- Örgütsel Perspektif (r=.519;p≤.01),
- Medya Kalitesi (r=.554;p≤.01),

- Bireysel Geribildirim (r=.506;p≤.01),
- Yatay İletişim (r=.480;p≤.01),
- Üstlerle İletişim (r=.427;p≤.01)
- Toplam İletişim Doyumu (r=.607;p≤.01) ile arasında anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuştur.

Sonuçlara bakıldığında, toplam örgütsel özdeşleşme puanı ile genel iletişim doyumu (r=.607;p≤.01) arasında pozitif, anlamlı ve kuvvetli bir ilişki olduğu görülmektedir. Bununla birlikte toplam örgütsel özdeşleşme puanı ile iletişim iklimi (r=.573;p≤.01), medya kalitesi (r=.554;p≤.01), örgütsel perspektif (r=.519;p≤.01) boyutlarıyla arasında da orta kuvvette, anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca, Bireysel geribildirim, yatay iletişim, üstlerle iletişim boyutlarıyla da örgütsel özdeşleşme puanı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda örgütsel iletişim puanıyla ilişkinin en yüksek olduğu iletişim doyum boyutları toplam iletişim doyumu, iletişim iklimi, medya kalitesi ve örgütsel perspektif olarak sıralanabilmektedir. Çalışmadan elde edilen bu sonuç, araştırmanın alt amaç cümlelerinden biri olan akademik personelin örgütsel özdeşleşme düzeyi ile iletişim doyumu arasındaki ilişkiyi belirleme ifadesini ve bu ifadenin karşılığı olarak cevaplanması gereken örgütsel özdeşleşme ile iletişim doyumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? sorusunu karşılamaktadır.

İstatistiki analiz sonucunda elde edilen bu bulgulara göre, akademisyenlerin iletişim doyum düzeyleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu kabul edilmiştir.

7. SONUÇ

Sosyal, kurumsal, aile vb. her türlü yaşamsal ortamın temelini iletişim oluşturmaktadır. Sağlıklı bir iletişim süreci sağlıklı ilişkiler, sağlıklı ilişkiler de yaşamsal doyuma ulaşmış mutlu bireyler demektir.

Çalışmanın konusunu oluşturan örgütler bağlamında iletişime bakıldığında, örgütlerin baştan itibaren var olmaları, yürüttükleri faaliyetlerde başarılı olmaları ve güçlü rekabet ortamlarında ayakta kalabilmeleri için öncül faktör olarak görülmektedir. Örgütlerin en önemli birincil kaynağı ve bugün rekabet unsuru olarak zikredilen çalışanların, örgütün amaçlarını benimsemesi, işin gereklerini bilmesi, kariyer hedeflerinin ortaya konması, işinden tatmin olmasını vb. sağlayacak faktör yine iletişimdir.

Çalışanların örgütsel amaçları bildiği ve özümsemediği, işin gereklerini bildiği, faaliyetlerin ardından geri bildirim alabildiği, grup arkadaşları ya da diğer departmanları oluşturan gruplarla iş birliği içinde çalışabildiği bir örgütsel ortamda sağlıklı bir iletişim süreci gerçekleşiyor demektir. Bu iletişim sürecinin neticesinde çalışanlar, iletişimden doyum elde etmekte yani mutluluk duymaktadırlar.

Kişilerin sahip oldukları bireysel kimlikleri ve sosyal kimliklerinin yanı sıra, iş hayatlarında da üzerinde, çalıştıkları örgütteki iletişim sisteminin etkisinin olduğu bir de örgütsel kimlikleri oluşmaktadır. Örgütsel kimlik, çalışanların kendilerini o örgütle bir bütün olarak düşünmelerinin, psikolojik olarak örgüte aitlik ve bağlılık hissetmelerinin bir neticesidir. Bu neticeyle birlikte çalışanlar örgütleri ile özdeşleşmiş, örgütleriyle bir olmuşlardır. Örgütsel özdeşleşme duygusuna sahip çalışanlar her yer, zaman ve durumda çalıştıkları örgütün amaçlarını kendi bireysel amaçlarıyla bir tutarak, işinden tatmin olan, motivasyonu yüksek çalışanlardır.

Hangi nitelikte ne amaçla hizmet ediyor olursa olsun başarı ve bütünlük sağlamak için temel faktör olan iletişim elbette ki eğitim kurumları içinde önemlidir. Özellikle, toplumun, bireyin ve iş dünyasının beklentilerini karşılayacak nitelik ve donanıma sahip bireylerin yetişmesinde önemli bir paya sahip yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan akademik personelin çalıştıkları kuruma olan algıları, kurumla ve yaptıkları işle özdeşleşmeleri ve mutlu olmaları, hem yetiştirdikleri öğrenciler, hem onların aileleri hem de toplumun geneli açısından önem arz etmektedir.

İletişim doyumu ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan bu araştırmada, akademik bir örgüt olan Bursa Uludağ Üniversitesi Meslek Yüksekokulları'nda görev yapmakta olan akademik personel dahil edilmiş ve kendilerine demografik özellikler, iletişim doyumu ve örgütsel özdeşleşme ölçeğini içeren bir anket uygulanmıştır.

Akademik personelin ankete vermiş oldukları cevaplar bağlamında, iletişim doyum düzeyleri her bir iletişim doyumu alt boyutu için analiz edilmiş ve bulgulara göre akademik personelin en yüksek doyum elde ettiği iletişim doyum faktörlerinin örgütsel bütünleşme ve üstlerle iletişim faktörü olduğu görülmüştür. En düşük doyum elde ettikleri iletişim doyum faktörleri ise yatay iletişim ve iletişim iklimi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akademik personelin ankete vermiş oldukları cevaplar bağlamında, örgütsel özdeşleşme puanları elde edilmeye çalışılmış ve bulgulara göre akademik personelin kurumla özdeşleşme puanlarının yüksek olduğu görülmüştür.

İletişim doyumu ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan bu araştırmada ulaşılan sonuçlar yukarıda ifade edilmiştir. Bununla birlikte, iletişim doyumu alt boyutlarından yatay iletişim en düşük puan elde edilen doyum faktörü olarak görülmektedir. Aynı hiyerarşik statüye sahip çalışanların birbirleriyle olan iletişimlerini ifade eden yatay iletişim faktöründen elde edilecek doyumun yükseltilmesi için çalışma yapılması önerisinde bulunmak yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

- Aliyev, Yussuf (2004). "Örgütsel Sosyalleşme İle Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Arık, Bilal (2015). İletişim Kavram ve Süreci. *İletişime giriş* içinde (ünite 1). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi
- Arık, Bilal (2015). Kişilerarası İletişim. *İletişime giriş* içinde (ünite 5). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Arık, Bilal (2015). İletişim Türleri. *İletişime giriş* içinde (ünite 4). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Arık, Bilal (2015). Kitle İletişimi ve Medya. *İletişime giriş* içinde (ünite 7). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Arısoy, Burcu (2007). "Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Doyumu Üzerine Etkileri", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) , Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- (2016). Toplumsal Gruplar. *Sosyoloji* içinde(ünite 3). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi

- Başıyigit, Aslıhan (2006). "Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Bilgiç, A. Serkan (2006). "Örgütsel İletişim ve Bir Uygulama", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Candar, Mehmet (2015). "Örgütsel İletişimin Verimliliğe Etkisi", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cüceloğlu, Doğan (2014). *İletişim Donanımları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Derin, Neslihan; Tuna, Hakan. (2003). "Akademik Bir Örgütte İletişim Doyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi". *Selçuk İletişim Dergisi*, 9 (4), 119-128.
- Ehlers, L. Nicole (2003). "The Relationship Of Communication Satisfaction, Job Satisfaction, And Self Reported Absenteeism", (Unpublished Master Thesis), Miami University, Ohio.
- Eker, Derya (2014). "Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sosyal Sermayeleri ve Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Erçelik, Esmâ (2008). "Örgütsel İletişimin İş Gören Verimliliği Açısından Değerlendirilmesi ve Bir Araştırma", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Eroğlu, Erhan (2011). "Örgütlerde İletişim Kalitesini Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 137-149.
- Eroğlu, Erhan; Sunel, Gürler (2006). "Yöneticilerin İletişim Becerilerinin Değerlendirilmesi ve Penguen Gıda İşletmesinde Bir Uygulama". *Rewiev of Social, Economic & Business Studies*, 3 (4), 178-203.
- Gizir, Sıdıka; Köksal, E. Kevser (2014). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İletişim Doyumlarının İncelenmesi". *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (2), 89-108.
- Gülnar, Birol (2007). "Araştırma Görevlilerinin İş Tatmini Sağlama Aracı Olarak Örgütsel İletişim ve İletişim Doyumu: Kamu ve Özel Üniversite Karşılaştırması", (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Haman, Ömer (2016). "Örgüt Yapısı ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karayığit, K. Yakup (2008). "Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kırel, Çiğdem (2013). "Grup ve Grup Süreçleri", Ünlü, Sezen (Ed). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları, 36-49
- Küçük, Mestan (2012). "İletişim Kavramı ve İletişim Süreci", Orhon, Neziha; Eriş, Ufuk (Editörler). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları, 2-20
- Mount, Daniel. J; Back, Ki-Joon (1999). "A Factor Analitic Study Of Communication Satisfaction In The Lodging Industry". *Journal Of Hospitality & Tourism Research*, 23 (4), 401-418.

- Nhlapo, J. Maotla (2000). "The Role Of Communication Satisfaction In Job Satisfaction In The Department Of Communications: An Exploration", (Unpublished Master Of Art), The University Of South Africa, South Africa.
- Raaf, Daylee (2013). "Communication Satisfaction Within The Lecturer And Student Relationship", (Unpublished Coursework Masters), Johannesburg University, South Africa.
- 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", (Unpublished Doctoral Dissertation), Southern Illinois University at Carbondane, UMI Dissertation Service.
- Seven, Hilmi (2012). "An Analysis Of The Effect Of Internal Communication Satisfaction On Organizational Commitment In The Turkish National Police", (Unpublished Doctor Of Public Administration), University Of Baltimore, Maryland.
- Topçu, M. Kemal (2015). "Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü", (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tüzün, İpek K.; Çağlar, İrfan. "Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi". *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 3(9), 1011-1027.
- Uluyağcı, Canan; Çalışkan, Özgür (2013). "Sözlü İletişim", Uluyağcı, Canan (Ed). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları, 2-22
- Uluyağcı, Canan; Karadaş, Nergiz (2013). "Sözsüz İletişim", Uluyağcı, Canan (Ed). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları, 82-104
- Varona, Federico (1991). "Communication Satisfaction And Organizational Commitment: A Study Ub Three Guetemalan Organizations", (Unpublished Doctor Thesis), University Of Kansas, Kansas.
- Yıldız, Arif (2005). "Örgütsel İletişimin Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi: Malatya Organize Sanayi Bölgesindeki Orta ve Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Zhen, Yau-Ai (2013). "The Impact Of Communication Satisfaction And Emotional Exhaustion On Organizational Commitment", (Unpublished Master Thesis), University Tunku Abdul Rahman, Malezya
- Zıllıoğlu, Merih (2003). *İletişim Nedir?* İstanbul: Cem Yayınevi.