



Uzaktan Çalışma Modeli ile Örgütsel İletişim Doyumunun İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma

Sinan GÜRCÜOĞLU¹, Özlem DUĞAN², Barış KOÇ³

Özet

Örgütlerin çalışanlarla ne şekilde iletişim kurduğu örgüt ile ilgili algıların oluşmasında önemli rol oynamaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının artması, örgütteki iletişim doyumunu ne düzeyde sağladıkları ile ilgili olmakla birlikte, çeşitli faktörlerin çalışanların örgütsel iletişim doyumunu etkilediği bilinmektedir. Özellikle Covid-19 pandemi sürecinde uzaktan çalışma modelinin örgütlerde uygulanmasında artış yaşanmıştır. Eğitim örgütlerinde yoğun olarak uygulanan uzaktan çalışma modelinin örgütler için avantaj ve dezavantajları sıklıkla tartışılmaktadır. Bu çalışmada uzaktan çalışma modeli ile örgütsel iletişim doyumunun ilişkisi ortaya konulmaktadır. Çalışma kapsamında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenlere internet üzerinden bir anket uygulanmıştır. 290 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda elde edilen veriler, SPSS 23 programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada, katılımcıların %56.9'unun uzaktan çalışma sırasında okul ile bağlarının azalmadığı, %86.9'unun normal çalışma düzenine göre çalışmayı engelleyici zorluklarla karşılaşmadıkları ve %63.5'inin ise iletişimle ilgili sorun yaşamadığı bulgulanmıştır. Katılımcıların uzaktan çalışma ile ilgili olarak; gerek normal çalışma düzenine göre sorunsuz iletişim kurabilmeleri, gerek okul ile bağlarının azalmaması ve gerekse karşılaştıkları zorlukların artmaması durumları ile iletişim doyumları arasında zayıf - orta kuvvette ve pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu anlaşılmıştır. Araştırmada erkeklerin kadınlara göre çeşitli boyutlarda ve ölçek ortalamasında iletişim doyumları düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Makale Bilgileri

Araştırma
Makalesi

Gönderim Tarihi
12/07/2023
Kabul Tarihi
19/07/2024
Yayın Tarihi
23/09/2024

Anahtar Kelimeler

İletişim,
Örgütsel
iletişim,
İletişim
doyum,
Uzaktan çalışma

1 Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, ORCID: 0000-0003-1000-4761, sinan.gurcuoglu@usak.edu.tr

2 Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, ORCID: 0000-0001-9028-7989, ozlem.dugan@usak.edu.tr

3 Öğr. Gör., Afyon Kocatepe Üniversitesi, ORCID: 0000-0003-0771-8376, b.koc@aku.edu.tr

Atıf:

161

Gürcüoğlu, S., Duğan, Ö. ve Koç, B. (2024). Uzaktan çalışma modeli ile örgütsel iletişim doyumunun ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi [PAÜEFD]*, 62, 161-178. <https://doi.org/10.9779/pauefd.1326175>

Giriş

Örgütlerin başarılı bir performans ortaya koymaları çalışanlarına verdiği değer ölçüsünde ortaya çıkmaktadır. Her örgüt çalışanlarına değer verdiğini, onlarla etkili bir iletişim mekanizması kurabildiği ölçüde gösterebilmektedir. Örgütlerin çalışanları ile kurdukları iletişimin yönü ve biçimi çalışanların örgüte yönelik algılarında belirleyici olabilmektedir. Örgütteki iletişimin sağlıklı olması çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırdığı gibi iletişim doyumlarına da olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Bitmiş ve diğerleri, 2014; Taşlıyan ve Hırlak, 2014). Günümüzde örgütlerin çalışanlarını memnun etmek için insan odaklı bir yönetim anlayışı geliştirmeleri ve insan kaynakları politikalarını bu doğrultuda belirlemeleri gerekmektedir (Eskiyörük, 2015). Örgütlerin çalışanları ile birlikte çağın ihtiyaçlarına uygun olarak iş hayatındaki yenilikleri yakından takip etmeleri sürdürülebilir olmaları açısından önemlidir. Özellikle küresel ölçekte yaşanan ve bütün dünyayı etkileyen covid-19 pandemi dönemi ile birlikte uzaktan çalışma modeli örgütlerin tercih ettiği bir çalışma modeli haline gelmiştir (Biber ve Karatepe, 2023). Özellikle pandemi sürecinde artan uzaktan çalışma modeli günümüzde de birçok örgüt tarafından uygulanmaktadır. Eğitim-öğretim alanında yoğun olarak uygulandığı görülen uzaktan çalışma modelinin avantajları yanında dezavantajlarının da olduğu bilinmektedir. Pandemi döneminde özellikle eğitim-öğretim alanında uzaktan eğitimin avantaj ve dezavantajları tartışılmıştır. Literatür incelemesi sonrasında eğitimcilerin uzaktan eğitim sürecinde iş yüklerinin arttığını, kendilerini yalnız hissettiklerini, sosyal iletişimlerinin zayıfladığını, fiziki anlamda yorulduklarını, teknik anlamda sorunlar yaşadıklarını dile getirdikleri anlaşılmıştır (Estrella, 2022; Hajar ve Manan, 2021; Kandemir ve Nartgün, 2022; Kaymaz, 2021; Seabra ve diğerleri, 2021). Öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde iş-aile, aile-iş çatışması yaşadıkları, tükenmişlik düzeylerinin arttığı, iş tatmininin azaldığı, işten ayrılma niyetlerinin arttığı yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir (Ay ve Aksu, 2023; Koşar ve Battal, 2021; Yurteri ve Demir, 2022). Uzaktan eğitimin öğretmen yabancılaşmasına etkisini araştıran Ural ve Canpolat (2021), öğretmenlerin yabancılaşmayı tüm boyutlarıyla yaşadıklarını bulmuşlardır. Bu bağlamda uzaktan çalışma modelinde örgütlerin öğretmenlerle nasıl bir iletişim sürdürdükleri önemli bir problem olarak görülmektedir. Çalışma çerçevesinde Milli Eğitim Bakanlığı resmi okullarında görev yapan 290 öğretmen üzerinde bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada uzaktan çalışma modelinin örgütsel iletişim doyumunu bakımından öğretmenleri nasıl etkilediği belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma; uzaktan çalışma modelinin iletişim doyumunu üzerindeki etkisini ortaya koymak açısından özgün bir çalışma olarak görülmekte ve alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma ile uzaktan çalışma modelinin iletişim doyumunu nasıl etkilediğini ortaya koyarak örgütlere bu konuda çeşitli öneriler sunmak amaçlanmaktadır. Çalışma çerçevesinde kapsamlı bir literatür taraması yapılmış, uzaktan eğitim modeli, örgütsel iletişim doyumunu ve her ikisi arasındaki ilişki ortaya konulmuştur.

Uzaktan Eğitim Sistemi

Uzaktan çalışma; üretim yapılan merkezin dışında bir yerde veya merkez işyerinden uzakta gerçekleştirilen çalışma olarak ifade edilebilir (Öztürkoğlu,

2013). Esnek çalışma modelleri arasında sayılan uzaktan çalışma, evden çalışma ya da tele çalışma olarak da adlandırılmaktadır (Akça ve Tepe Küçükoğlu, 2020). Çalışanın iş ile ilgili faaliyetlerini yürüttüğü yeri, kendisinin belirleyebilmesine imkân veren bir çalışma sistemi olan uzaktan çalışma (Kabakçı Günay ve Özer Torgalöz, 2020), günümüzde birçok işletme tarafından tercih edilmektedir (Dockery ve Bawa, 2020). İletişim teknolojilerinin hızlı gelişimine paralel olarak ortaya çıkan uzaktan çalışma, birçok avantaj ve dezavantajı barındırmaktadır. Çalışan açısından uzaktan çalışmanın çeşitli dezavantajları vardır. Birincisi çalışma ortamının işyeri dışında gerektiği gibi sağlanamamasıdır. İkincisi bazı çalışanların işyerinden uzakta iş disiplini sağlayamamasıdır. İş ve özel hayat ayırımının zorlaşması da üçüncü unsur olarak sayılabilir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2020). Sosyalleşmeyi de önemli oranda azaltan uzaktan çalışma, çalışanlar açısından önemli bir motivasyon aracı olan iletişimin yoksunluğu bireylerde yalnızlık duygusuna neden olabilmektedir (Deloitte, 2020). Uzaktan çalışma sistemi, eğitim-öğretim alanında Dünyada yaşanan çeşitli krizler nedeniyle yaygınlaşmıştır. Özellikle Covid-19 pandemi döneminden itibaren uzaktan eğitim süreci daha da hızlanmıştır. Bu süreçte yaşanan olumlu veya olumsuz nedenlerden dolayı eğitim-öğretim alanında uzaktan çalışmanın avantaj ve dezavantajları tartışılmaktadır. Öğretmenlerin uzaktan eğitim döneminde örgütsel muhalefet ve örgütsel yalnızlık algı düzeylerini ölçmek için gerçekleştirilen bir çalışmada, öğretmenlerin örgütsel muhalefet algıları ile örgütsel yalnızlık algıları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır (Doğan ve diğerleri, 2021). Yapılan araştırmada Covid-19 pandemi sürecinde uzun süreli uzaktan çalışmanın ilkökul öğretmenlerinde ses bozukluklarına neden olduğu, bu durumda belirli ses sağlığı müdahalelerine ihtiyaç olduğu belirtilmektedir (Cantarella ve diğerleri, 2022). Başka bir araştırmada öğretmenler, uzaktan eğitim sürecinde internet bağlantısıyla ilgili sorunlar yaşadıklarını ve bu durumun kaygı duygusuna yol açtığını belirtmişlerdir (Estrella, 2022). Covid-19 pandemi döneminde öğretmenlerin algıladıkları “aşırı iletişim yükü” düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, öğretmenlerin algıladıkları aşırı iletişim yükünün “ara sıra” düzeyinde çıktığı belirlenmiştir (Dilekçi ve Limon, 2020). Sınıf öğretmenleri örneğinde yapılan bir çalışmada, değişen iş yüklerinin iletişim yoğunluğunun etkileri, sınırsız mesainin etkileri, iş ve özel hayata etkilerinin olduğu saptanmıştır (Kaymaz, 2021). Portekizli öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde endişeyle karşılaştıkları, iş yükü, çalışma koşulları ve zaman yönetimi konusunda zorluk yaşadıkları, Portekiz okullarının liderliğinin uygun veya açık rehberlik ve koordinasyon eksikliği olduğu, öğretmenlerin zayıf altyapıdan ve dijital yeterliklerin eksikliğinden yakındıkları belirlenmiştir (Seabra ve diğerleri, 2021). Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde duygusal tükenmişlik duygusu yaşadıkları da belirlenmiştir. Bu bağlamda matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, öğretmenlerin duygusal tükenmeyi yüksek düzeyde yaşadıkları, duyarsızlaşma ve kişisel başarıyı ise düşük düzeyde yaşadıkları görülmüştür. İtalya’da bir grup öğretmen ile yapılan çalışmada da öğretmenlerin duygusal tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir (Aydın ve diğerleri, 2022; Manuti ve diğerleri, 2022). Öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde sosyal ve iş değişikliklerine, yeni teknolojik yöntemlere uyum sağlamada iş baskısına

maruz kaldıkları, artan stresin tükenmişliğe neden olduğu da belirlenmiştir (Iacolino ve diğerleri, 2023). Panadero vd. (2022), bazı öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde tükenmişlik yaşama riskinin daha yüksek olduğunu bulgulamışlardır. Benzer konulu bir çalışmada, uzaktan eğitim döneminde sınıf öğretmenlerinin çoğunluğunun kendilerini kısmen yeterli hissettikleri, tükenmişliği ise orta düzeyde hissettikleri ve tükenmişlik ile baş etmeye yönelik mesleki çalışmalarda buldukları sonucuna ulaşılmıştır (Yurteri ve Demir, 2022). Öğretmenlerin uzaktan eğitim yorgunluğuna yönelik görüşlerinin alındığı çalışmada, öğretmenlerin duygusal boyutta “iletişim eksikliği” fiziksel boyutta ise “fiziksel rahatsızlık (göz, duruş bozukluğu vb.)” sorunları yaşadıkları belirlenmiştir (Kandemir ve Nartgün, 2022). Cardullo vd. (2022) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin uzaktan eğitim ortamında kendilerini şaşkın, hazırlıksız ve zihinsel olarak yorgun hissettikleri ortaya çıkmıştır. Uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin çalışma alanlarının yetersizliği, çalışma saatlerinin düzensizliği, destek eksikliği ve rol çatışmaları gibi çeşitli zorluklarla karşılaştıkları, bu durumun iş ve özel yaşamları arasında etkin bir denge kurmalarını engellediği, öğretmenlerin iş ve özel yaşamları arasındaki sınırları belirsizleştiren evden çalışmanın iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebileceği vurgulanmaktadır. İş-yaşam dengesinde yaşanan sorunlar sadece bireyleri değil ailelerini, kurumlarını ve yakın çevrelerini de etkilemektedir. Bu nedenle iş-yaşam dengesinin varlığı hem bireyler hem de örgütler için elzemdir (Ünal ve Dulay, 2022). Yükseköğretimde matematik öğretim görevlilerinin uzaktan eğitim sürecini nasıl geçirdiklerini araştıran Ni Fhloinn ve Fitzmaurice (2021), ankete katılanların %90'ından fazlasının önceden çevrimiçi matematik öğretimi deneyiminin çok az olduğu, başlangıçta %72'sinin bu durumu stresli bulduğu ve %88'inin zaman alıcı olduğunu belirlemişlerdir. Aynı çalışmada etkileşim eksikliğinin dezavantaj oluşturduğu da vurgulanmıştır. Öğretmenler ile yapılan çalışmada uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin iş yüklerinin arttığı, yaşam kalitelerini olumsuz etkilediği, baş ağrıları, uyku sorunları ve görme zayıflıkları yaşadıkları belirlenmiştir (Hajar ve Manan, 2021). Uzaktan eğitim döneminde öğretmenlerin okulyöneticilerinden kaynaklı motivasyon düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, öğretmenlerin yöneticileriyle ilişkileri bağlamında oluşan motivasyon algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Şener ve Cemaloğlu, 2022). Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarını ve mesleki motivasyonlarını tespit etmek için yapılan bir başka çalışmada ise öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının yüksek düzeyde ve uzaktan eğitim ortamlarının kullanımına dair tutumlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenler; uzaktan eğitimi zaman tasarrufu sağlaması açısından yeterli görürken, ekonomik koşullar açısından yetersiz olarak görmüşlerdir (Aşkan, 2022). Örgütsel iletişim ile öğretmenlerin iş motivasyonu arasındaki ilişkinin olduğu tespit edilen çalışmada, okullardaki örgütsel iletişimin, öğretmenlerin iş motivasyonlarını anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir (Uzun ve diğerleri, 2019). Başka bir çalışmada uzaktan eğitim sürecinde akademisyenlerin çevrimiçi öğretim yaklaşımlarını ve teknolojilerini benimseyebilmesi ve eğitim felsefelerine entegre edebilmesi için harmanlanmış ve çevrimiçi öğrenme için personel gelişimine odaklanması gerektiği vurgulanmıştır (Almpanis ve Joseph-Richard, 2022).

Örgütsel İletişim Doymu

İnsanlar çevresindeki insanlarla anlaşabilmek, hayatını sürdürebilmek, ihtiyaçlarını karşılayabilmek gibi birçok nedenden dolayı diğer insanlarla iletişim kurmak durumundadır (Eskiyörük, 2015). İletişim bireyler için olduğu kadar örgütte çalışanların da ihtiyacı olan bir mekanizmadır. Örgütteki iletişimin çalışanlarla sağlıklı bir şekilde kurulması iletişim doyumunu önemli oranda etkilemektedir. Bu bağlamda doyum, bir bireyin beklentilerinin karşılanması veya beklentilerin daha fazlasının elde edilmesi durumunda ortaya çıkan memnuniyet duygusu olarak tanımlanabilir (Eroğlu, 2011; Gülnar, 2009). İletişim doymu ise; örgüt çalışanlarının örgüt içerisindeki bilgi akışından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir (Çakıroğlu ve Şimşek, 2022). İnsan odaklı bir yönetim anlayışında örgütteki iletişim doymu önem kazanmaktadır (Eskiyörük, 2015). Örgütlerde sağlıklı bir iletişim mekanizması kurulmadan çalışanların iletişim doymu sağlaması mümkün değildir. Çalışanların birbirini tanımaları ve anlamaları açısından da önemli olan iletişimin her örgütte sağlıklı ve düzenli bir şekilde sürdürülmesi gerekir. Örgütün iç ve dış paydaşları ile doğru, düzenli ve stratejik bir plan çerçevesinde iletişim kurması çalışanların örgüte bağlılıklarını artırarak, müşteri ilişkilerinin iyileşmesine katkı sağlamaktadır.

Örgütsel iletişim; çalışanların iş tatmini, motivasyon, örgütsel bağlılıkları ve paylaşım duygularını olumlu yönde etkileyerek örgütsel performansı artırdığı gibi, iş ortamından kaynaklanan sürtüşme, çatışma ve baskıları da azaltır (Eskiyörük, 2015). Downs ve Hazen (1977), örgütsel iletişim doyumunun sekiz boyutunu oluşturarak iletişim doyumunda; iletişim iklimi, üstlerle iletişim, yatay ve gayri resmi iletişim, kurumsal bütünleşme, kurumsal perspektif, medya kalitesi, astlarla iletişim ve kişisel geribildirim sürecini belirlemişlerdir. İletişim İklimi: Örgütün çalışanlar ile nasıl iletişim kurdukları, çalışma ortamında oluşan iletişimin ne düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır (Güllüoğlu, 2012). Üstlerle İletişim: Yöneticiler ile kurulan iletişimin memnuniyet düzeyini yansıtır. Yöneticilerin, çalışanların duygu, düşünce hislerini önemsemesi ve sorunlarına çözüm üretmesi çalışan memnuniyeti açısından önemlidir. Yatay ve Gayri Resmi İletişim: Örgütlerde iletişim sadece resmi kanallar ile sürdürülmez. Gayri resmi iletişim de iletişimin doğası gereği olmaktadır. Örgütlerde dedikodu mekanizması da aktif bir şekilde çalışanlar arasında yaygındır. İletişimin türlerinden biri olan dedikodunun örgütteki aktif olma seviyesi ve yatay iletişimin doğruluk seviyesi bu boyut kapsamında ölçülür. Kurumsal Bütünleşme (Örgütsel Entegrasyon): Bu boyut, bireylerin örgüte ve çalışma çevrelerine dair sahip oldukları bilgi düzeylerinden memnuniyetleri ile ilgilidir. Çalışanların kendilerine en yakın çevrelerinden edindikleri bilginin düzeyine odaklanır ve iş gereklilikleri, bölüm planları ve örgüt içindeki personel haberleri ile ilgili sahip oldukları doyum seviyesini ifade eder. Örgütsel Perspektif (Kurumsal Algı): Kurumsal algı boyutu, örgütün tamamını kapsayan ve en geniş yelpazedeki bilgiyi ele alır (Gülnar, 2009). Bu boyut kurumun hedefleri, amaçları, kurumdaki değişikliklerin bilinmesi, ekonomik durum gibi kurumun hedeflerine yönelik ayrıntılı bilgiler ile işleyiş hakkındaki bütün süreçleri ilgilendirir. Kurumun faaliyet alanındaki başarılar ve başarısızlıklar ile bilgi akışı yine bu boyut içerisinde değerlendirilir. Medya Kalitesi: Örgütte yapılan çalışmaların duyurulması noktasında kullanılan

iletişim araçlarını ifade eder. Örgüt ile ilgili bilgilerin çalışana iletilmesi için seçilen mecranın etkinliğine yönelik çalışan algısını yansıtır. Seçilen iletişim araçlarının hedef kitlenin özelliklerine uyumlu olması gerekir (Güllüoğlu, 2012). Medya kalitesi, aynı zamanda mesajların etkili, kısa ve net olarak iletilip iletilmediğini, örgütteki iletişim düzeyinin yeterli olup olmadığını ifade eder. **Astlarla İletişim:** Yöneticilerin çalışanlarla nasıl iletişim kurduğu ve çalışanların buna tepkisini ortaya koymaktadır. Çalışanların (astların) yukarı doğru (yöneticilere) yönelik iletişimde isteklilik düzeyi de önemlidir (Gülнар, 2009). **Kişisel Geribildirim:** Kişisel geri bildirim, çalışanların performanslarının nasıl değerlendirildiği ve bu süreçte aldıkları bilgilerden memnuniyet durumunu yansıtır. Çalışanlar, performanslarının kurum yöneticileri tarafından nasıl değerlendirildiğini bilme ihtiyacı duyarlar. Kurumların bu konuda başarılı olabilmesi için başarılı bir geribildirim becerisi oluşturmaları ve sürdürmeleri gerekir (Taşçı ve Eroğlu, 2008). Örgütsel iletişim ve iletişim doyumunu üzerine alan yazında birçok akademik çalışma yapılmıştır. Örneğin iletişim doyumunun, pozitif ses çıkartma davranışı üzerinde %79'luk bir değişimi ortaya çıkardığı belirlenmiştir (Şener ve diğerleri, 2018). Özbolat ve Şehitoğlu (2018) tarafından yapılan bir çalışmada, çalışanların iletişim doyumunu açıklamada çalışan sesliliğinin varyansının %16, çalışan sesliliğinin alt boyutları olan örgüt yararına sesliliğin %12'lik varyansının olduğu saptanmıştır. İki farklı üniversitede çalışan akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel iletişim etkinliği ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Taşlıyan ve Hırlak, 2014). Bir üniversitede yapılan çalışmada akademik ve idari personelin örgütsel iletişim doyumlarının, örgütsel bağlılık düzeyleri ile pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir (Koç ve Duğan, 2020). Farklı bir çalışmada, örgütsel iletişimle iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Soysal ve diğerleri, 2017). Kamu kurumlarında uzman ve uzman yardımcıları ile yapılan çalışmada, iletişim doyumunun verimliliği olumlu bir şekilde etkilediği, örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenlerinin iletişim doyumunu ile verimlilik ilişkisinde aracılık rolü oynadıkları saptanmıştır (Bitmiş ve diğerleri, 2014). Öğretmenlerin iletişim doyumlarının incelendiği bir çalışmada, öğretmenlerin bazı boyutlarda iletişim doyumunu boyutunda doyum sağladıkları, bazı boyutlarında ise doyum sağlamada kararsız kaldıkları belirlenmiştir (Gizir ve Köksal, 2014). Okul müdürleri, öğretmenler ve yardımcı personel ile yapılan bir çalışmada, güven, aşağı yönlü iletişimde açıklık, yukarı yönlü iletişimde dinleme isteği ve yüksek performanslı hedeflere dikkat boyutlarındaki paylaşımlarının daha açık ve olumlu olduğu belirlenirken, ortak karar verme ve dürüstlük boyutlarında ise daha kapalı ve olumsuz bir iletişim iklimini işaret ettiği tespit edilmiştir (Ballı ve Önen, 2019). Öğretmenlere yönelik yapılan bir çalışmada, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel iletişim düzeyleri arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Çanak ve Avcı, 2016). Örgütsel iletişim ve öğretmenlerin iş motivasyonu arasında ilişkiyi araştıran bir çalışmada, okullarda gerçekleşen örgütsel iletişim sürecinin öğretmenlerin iş motivasyonlarını anlamlı şekilde etkilediği belirlenmiştir (Uzun ve diğerleri, 2019).

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ayrı başlıklar altında, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve veri toplama süreci ile verilerin analiz yöntemleri ayrıntılı olarak ortaya konulmuştur. Bu çalışma Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 08.04.2021 tarih ve 2021/04 Karar 2021-78 sayılı Etik Kurulu Kararına istinaden gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Modeli

Araştırma makalesi olarak gerçekleştirilen bu çalışmada, araştırmanın amacına bağlı olarak nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma kapsamında gerek kurumsal bağlılığı gerek iş doyumunu gerekse kuruma ait diğer birçok faktörü etkilediği çeşitli çalışmalarla ortaya konan iletişim doyumunun uzaktan çalışma modeli ile nasıl bir etkileşim içerisine girdiği irdelenmiştir.

Araştırma Soruları

Araştırma kapsamında belirtilen model üzerinden şu sorulara cevap aranmıştır.

Katılımcıların demografik değişkenleri ile “Kurumsal İletişim Doyum” düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?

Katılımcıların “Uzaktan Çalışma Modeli” sonucu uygulanan çalışma koşulları ile “Kurumsal İletişim Doyumları” arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki var mıdır? Var ise şiddeti ve yönü ne şekildedir?

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Uşak il merkezinde faaliyet gösteren Milli Eğitim Bakanlığına ait okul öncesi, ilkokul, ortaöğretim ve lise düzeyindeki okullarda görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem ise; bu evren içerisinden uygun örnekleme yöntemi ile araştırmacılar tarafından gönüllük esasına göre seçilen toplam 290 öğretmenden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Veri toplamak için oluşturulan araştırma soru formunda, katılımcıların iletişim doyum düzeyinin tespitine yönelik olarak; Downs ve Hazen (1977) tarafından geliştirilen, her bir boyutu beşer ifade içeren, toplamda yedi boyuttan oluşan (aslında sekiz boyuttan müteşekkil ölçeğin “astlarla iletişim” boyutu, çalışmanın katılımcılarını oluşturan örneklem içerisinde amir ünvanında çok az katılımcı olduğundan dolayı ölçek dışı bırakılmıştır.) ve Gülnar (2009) tarafından Türkçe’ye çevrilen “İletişim Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Alt boyutları; “iletişim iklimi, örgütsel algı, örgütsel bütünleşme, medya/araç kalitesi, yatay ve informal iletişim, üstlerle iletişim ve son olarak bireysel geri bildirim” olmak üzere 7 boyuttan oluşan ölçek, çalışmada 5’li likert şeklinde toplam 35 ifade ile kullanılmıştır. Ölçekteki diğer 5 ifade katılımcıların uzaktan çalışma pratiklerinin tespitine yönelik ifadelerden ve kalan 7 ifade ise demografik faktörlerle ilgili olup, araştırma soru formu toplamda 47 ifadeden oluşturulmuş ve toplam 82 katılımcı üzerinde uygulanan ön testin sonucunda, anlaşılmayan ifade olmadığı görülmüş olup, devamında ilgili

form diğer katılımcılara da 01/05/2021-01/08/2021 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Toplanan veriler SPSS 23 istatistik programı ile öncelikle normallik testi ve anılan ölçeğin güvenilirlik testinin parametrik testleri kullanmaya elverişli çıkması üzerine veriler; frekans analizi, t-Testi ve korelasyon testine tabi tutulmuştur. Ölçme aracı olarak kullanılan ölçeğe ve alt boyutlarına ait güvenilirlik çalışması, alan yazında yaygın olarak kullanılan Cronbach Alfa değerinin tespiti yöntemi ile gerçekleştirilmiş ve sonuçlar ilgili başlık altında gösterilmiştir.

Sınırlılıklar

Bu çalışma sadece Uşak ili merkezinde faaliyet gösteren devlet okullarında 01/05/2021- 01/08/2021 tarihleri arasında görev yapmakta olan öğretmenler ile gerçekleştirilmiş olup, ilgili dönem ve katılımcılar bakımından sınırlılık göstermektedir.

Bulgular

Çalışmanın bulguları tabloları ile birlikte aşağıdaki şekliyle verilmiştir.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Durumları

Cinsiyet	n	%	Medeni Durum	n	%
Kadın	125	43.1	Bekâr	68	23.4
Erkek	165	56.9	Evli	222	76.6
Toplam	290	100.0	Toplam	290	100.0
Yaş	n	%	Eğitim Durumu	n	%
24-29	48	16.6	Ön Lisans	2	.7
30-35	61	21.0	Lisans	257	88.6
36-41	74	25.5	Yüksek Lisans	30	10.3
42-47	46	15.9	Doktora	1	.3
48-53	36	12.4	Toplam	290	100.0
54-59	20	6.9	Okul Türü	n	%
60 ve üzeri	5	1.7	Okul Öncesi	11	3.8
Toplam	290	100.0	İlkokul	70	24.1
Okul Çal.Sür.(Yıl)	n	%	Ortaokul	94	32.4
0-4 Yıl	157	54.1	Lise	115	39.7
5-9 Yıl	78	26.9	Total	290	100.0
10-14 Yıl	22	7.6	Kamu	n	%
15-19 Yıl	14	4.8	Çal.Sür.(Yıl)		
20 Yıl ve Üzeri	19	6.6	0-4 Yıl	51	17.6
Toplam	290	100.0	5-9 Yıl	61	21.0
			10-14 Yıl	52	17.9
			15-19 Yıl	32	11.0
			20 Yıl ve Üzeri	94	32.4
			Toplam	290	100.0

Çalışmaya erkek öğretmenlerden kadın öğretmenlere göre daha fazla katılım sağlandığı ve katılanların çoğunluğunun (%76.6 oranında) evli oldukları görülmektedir. Katılımcıların ağırlıklı olarak 30 ile 47 yaş aralığında oldukları (%61.4'ü) ve %88.6'sının lisans mezunu olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 2*Esnek/Uzaktan Çalışma Modelinin Katılımcıların Çalışma Koşullarına Etkisi*

Okul İle Bağım Azalmadı	n	%	Sorunsuz Çalıştım	n	%
Kesinlikle Katılmıyorum	25	8.6	Kesinlikle Katılmıyorum	6	2.1
Katılmıyorum	53	18.3	Katılmıyorum	11	3.8
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	47	16.2	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	21	7.2
Katılıyorum	103	35.5	Katılıyorum	164	56.6
Kesinlikle Katılıyorum	62	21.4	Kesinlikle Katılıyorum	88	30.3
Toplam	290	100.0	Toplam	290	100.0
Normal Mesaiye Kıyasla Engelle Karşılaşmadım	n	%	İletişim Kanalı	n	%
Kesinlikle Katılmıyorum	20	6.9	Yüzyüze	9	3.1
Katılmıyorum	48	16.6	Telefonla	56	19.3
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	38	13.1	Sosyal Medya (Whatsapp vb.)	218	75.2
Katılıyorum	120	41.4	Diğer	7	2.4
Kesinlikle Katılıyorum	64	22.1	Toplam	290	100.0
Toplam	290	100.0			

Uzaktan çalışma modelinin öğretmenlerin çalışma koşullarına etkisine ilişkin Tablo 2'de yer alan veriler incelendiğinde; öğretmenlerin okul ile bağlarının azalmadığını, genel olarak sorunsuz çalıştıklarını, normal mesaiye kıyasla engelle karşılaşmadıklarını ve uzaktan eğitim sürecinde iletişim kanalı olarak en çok sosyal medya platformlarını kullandıklarını söylemek mümkündür.

Tablo 3*Örgütsel İletişim Doyum Ölçeği ve Alt Boyutları Güvenirlik Tablosu*

Ölçekler ve Alt Boyutları	Cronbach Alpha	İfade Sayısı
Örgütsel Bütünleşme	0.821	5
Örgütsel Perspektif	0.849	5
Bireysel Geri Bildirim	0.875	5
İletişim İklimi	0.896	5
Üstle İletişim	0.906	5
Medya Kalitesi	0.877	5
Yatay İletişim	0.887	5
Örgütsel İletişim Doyumu Ölçeği	0.975	35

Tablo 3'te de gösterildiği üzere araştırma soru formunda kullanılan; Kurumsal İletişim Ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirliklerinin referans değerler içerisinde yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür (Kalaycı, 2006).

Tablo 4

Katılımcıların Cinsiyetleri İle İletişim Doyum Ölçeğinin Alt Boyutları ve Ölçek Ortalaması Arasındaki Farklılık t-Testi Tablosu

Faktörler	Cinsiyet	N	Ortalama	t-Testi	Sig.
Kurumsal Bütünleşme	Kadın	125	3.9744	-2.705	0.007
	Erkek	165	4.2145		
Kurumsal Perspektif	Kadın	125	3.7472	-2.366	0.019
	Erkek	165	3.9552		
Bireysel Geri Bildirim	Kadın	125	3.7504	-2.133	0.034
	Erkek	165	3.9564		
İletişim İklimi	Kadın	125	3.9744	-2.705	0.007
	Erkek	165	4.2145		
Üstlerle İletişim	Kadın	125	3.9008	-2.629	0.009
	Erkek	165	4.1527		
Medya Kalitesi	Kadın	125	3.9264	-2.487	0.013
	Erkek	165	4.1358		
Yatay İletişim	Kadın	125	3.7056	-1.938	0.054
	Erkek	165	3.8279		
İletişim Doyum Ölçeği Genel Ortalaması	Kadın	125	3.8489	-2.576	0.01
	Erkek	165	4.0452		

Katılımcıların cinsiyetleri ile kurumsal iletişim doyum ölçeğinin “yatay iletişim” hariç diğer tüm alt boyutları ve ölçeğin genel ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu anlaşılmıştır. Bu farklılığın tüm değişkenlerde; erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha fazla iletişim doyumunu elde ettiği şeklinde ortaya çıktığı görülmüştür. Diğer demografik faktörlerle (medeni durum, okul türü, memleketinde çalışma) iletişim doyumunu ölçeği ve esnek/uzaktan çalışma arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 5

İletişim Doyum Ölçeği Alt Boyutları ve Ölçek Ortalaması

İletişim Doyum Ölçeği Alt Boyutları	N	Ortalama	S.S.
İletişim İklimi	290	4.1110	0.75694
Medya Kalitesi	290	4.0455	0.71629
Üstlerle İletişim	290	4.0441	0.81643
Kurumsal Bütünleşme	290	4.0152	0.68360
Bireysel Geri Bildirim	290	3.8676	0.81922
Kurumsal Perspektif	290	3.8655	0.74702
Yatay İletişim	290	3.7752	0.53468
İletişim Doyumu Ölçeği Ortalaması	290	3.9606	0.64880

İletişim Doyumu Ölçeği incelendiğinde, katılımcıların en fazla memnuniyet duydukları boyutun İletişim İklimi (\bar{x} = 4.1110) ve Medya Kalitesi (\bar{x} = 4.0455) olduğu ve en az memnuniyet duyulan boyutun ise Yatay İletişim (\bar{x} = 3.7752) ve Kurumsal Perspektif (3.8655) olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 6*Uzaktan Eğitim Modeli ile İletişim Doyumu Arasındaki Korelasyon İlişkisi*

Faktörler		Esnek/Uzaktan çalışma süresince, iş ile ilgili olarak iletişim kurmam gereken kişilerle sorunsuz şekilde iletişim kurabildim.	Esnek/Uzaktan çalışma süresince, normal mesai düzenine kıyasla çalışmamı engelleyici bir durumla karşılaşmadım.	Esnek/Uzaktan çalışma sürecinde okul ile bağımın azalmadığını düşünüyorum?
Kurumsal Bütünleşme	R	0.464**	0.336**	0.197**
	Si g.	0.00	0,00	0,00
	N	290.00	290.00	290.00
Kurumsal Perspektif	R	0.463**	0.401**	0.304**
	Si g.	0.00	0.00	0,00
	N	290.00	290.00	290.00
Bireysel Geri Bildirim	R	0.444**	0.339**	0.236**
	Si g.	0.00	0.00	0.00
	N	290.00	290.00	290.00
İletişim İklimi	R	0.464**	0.336**	0.197**
	Si g.	0.00	0.00	0.00
	N	290.00	290.00	290.00
Üstlerle İletişim	R	0.485**	0.299**	0.159**
	Si g.	0.00	0.00	0.01
	N	290.00	290.00	290.00
Medya Kalitesi	R	0.558**	0.405**	0.275**
	Si g.	0.00	0.00	0.00
	N	290.00	290.00	290.00
Yatay İletişim	R	0.431**	0.340**	0.240**
	Si g.	0.00	0.00	0.00
	N	290.00	290.00	290.00
İletişim Doyum Ölçeği	R	0.530**	0.397**	0.275**
	Si g.	0.00	0.00	0.00
	N	290.00	290.00	290.00

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Katılımcıların uzaktan çalışma faktörleri ile kurumsal iletişim doyum ölçeği genel ortalaması ve alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; “Uzaktan çalışma süresince, iş ile ilgili olarak iletişim kurmam gereken kişilerle sorunsuz şekilde iletişim kurabildim.” ifadesine katılım düzeyi ile tüm ölçek boyutları ve

genel ortalama puanı arasında istatistiksel olarak pozitif yönde ve orta kuvvette anlamlı ilişki olduğu ($r= 0.431: 0.558, p<0.01$) anlaşılmıştır. Farklı bir deyişle; uzaktan çalışma sırasında işle ilgili iletişimini sorunsuz şekilde kurduğunu düşünen katılımcıların iletişim doyumlarının da arttığı ya da tam tersi olarak iletişimi sağlıklı kuramayan katılımcıların iletişim doyum düzeylerinin azaldığı anlaşılmıştır. “Uzaktan çalışma süresince, normal mesai düzenine kıyasla çalışmamı engelleyici bir durumla karşılaşmadım” ifadesine katılım düzeyi ile tüm ölçek boyutları ve genel ortalama puanı arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ($r= 0.299: 0.405, p<0.01$) anlaşılmıştır. Farklı bir deyişle; uzaktan çalışma sırasında normal mesaiye kıyasla engelleyici bir durumla karşılaşmadığını düşünen katılımcıların iletişim doyumlarının da arttığı ya da tam tersi olarak engelleyici durumla karşılaştığını düşünen katılımcıların iletişim doyum düzeylerinin azaldığı anlaşılmıştır.

“Uzaktan çalışma sürecinde okul ile bağımın azalmadığını düşünüyorum.” ifadesine katılım düzeyi ile tüm ölçek boyutları ve genel ortalama puanı arasında istatistiksel olarak pozitif yönde bir ilişki olduğu ($r= 0.159: 0.304, p<0.01$) anlaşılmıştır. Farklı bir deyişle; uzaktan çalışma sırasında kurum ile bağımın azalmadığını düşünen katılımcıların iletişim doyumlarının da arttığı ya da tam tersi olarak bağı azalan katılımcıların iletişim doyum düzeylerinin azaldığı anlaşılmıştır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Küresel çapta yaşanan Covid-19 pandemi sürecinden sonra, deprem nedeniyle üniversitelerde yaygınlık kazanan çevrimiçi eğitim-öğretim sürecine yeniden geçilmesi uzaktan eğitim sürecinin avantaj ve dezavantajlarını tekrar gündeme getirmiş, bu konuda akademik alan yazında yapılan araştırmaların sayısını da artırmıştır. Bu bağlamda çalışmada uzaktan çalışma modeli ile örgütsel iletişim doyumunun ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin %56.9’unda uzaktan çalışma sırasında okul ile bağlarının azalmadığı, %86.9’unda normal mesaiye göre çalışmayı engelleyici zorluklarla karşılaşmadıkları ve %63.5’inde iletişimle ilgili sorun yaşamadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin uzaktan çalışma ile ilgili olarak; normal mesai çalışmasına göre sıkıntısız iletişim kurabildikleri, okul ile bağlarının azalmadığı ve normal mesaiye göre karşılaştıkları zorlukların daha fazla olmadığı durumları ile iletişim doyum düzeyleri arasında zayıf-orta kuvvette ve pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin kadınlara göre çeşitli boyutlarda ve ölçek ortalamasında daha fazla iletişim doyumuna sahip oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır. Kandemir ve Sezgin Nartgün (2022) tarafından yapılan çalışmada ise farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Söz konusu çalışmada uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin en fazla iletişim açısından sorun yaşadıkları tespit edilmiştir. Aynı çalışmada uzaktan eğitim programlarını kullanmada öğretmenlerin “iletişim eksikliği” ve “fiziksel rahatsızlık” da belirlenmiştir. Ni Fhloinn ve Fitzmaurice (2021) uzaktan eğitimde matematik öğretmenlerinin etkileşim eksikliğinden yakındıkları saptanmıştır. Demir ve Özdaş (2020) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin bazılarının uzaktan eğitimden memnun oldukları, uzaktan eğitimi motive edici, başarılı, yararlı, verimli, eğlenceli, yeterli ve öğretici olarak değerlendirdikleri, bazılarının ise; uzaktan eğitimin yararlı ancak eksik

olduğunu, yetersiz olsa da olması gerektiğini değerlendirdikleri belirlenmiştir. Karatepe (2020) tarafından yapılan çalışmada ise, öğretmen adaylarının uzaktan eğitim sürecinde senkron derslere yönelik olumsuz tutum geliştirdikleri, bundan sonraki süreçte çevrimiçi uzaktan eğitim verme konusunda isteksiz oldukları, bu konuda kendilerini yeterli görmedikleri saptanmıştır. Başka bir çalışmada öğretmenlerin, derslerde öğrencilerle etkili iletişim kurulamaması, gerginlik ve etkileşimin genel olarak azalması sorunlarının yanında velilerle de iletişim kopukluğu ve çatışma yaşadıkları tespit edilmiştir (Küçüker ve Dernek Uzun, 2022). Bu sonuçlara göre uzaktan eğitim sürecinde örgütlerin “iletişim doyumu”na önem vermeleri, öğrenci ve velilerle de etkili iletişim kurmak gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Çalışmada; öğretmenlerin cinsiyetleri ile kurumsal iletişim doyumu ölçeğinin “yatay iletişim” hariç diğer tüm alt boyutları ve ölçeğin genel ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu anlaşılmıştır. Bu farklılığın tüm değişkenlerde; erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha fazla iletişim doyumu elde ettiği şeklinde ortaya çıktığı görülmüştür. Diğer demografik faktörlerle iletişim doyumu ölçeği ve uzaktan çalışma durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Farklı bir deyişle; uzaktan çalışma sırasında işle ilgili iletişimini sorunsuz şekilde kurduğunu düşünen katılımcıların iletişim doyumlarının da arttığı ya da tam tersi olarak iletişimi sağlıklı kuramayan katılımcıların iletişim doyumu düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. İsveç’te Hallin (2020) tarafından yapılan çalışmada; uzaktan çalışma modelinde fiziksel ve “sosyal iletişimin” azaldığı, “dijital iletişimin” arttığı, iş yaşamı ile kişisel yaşam arasındaki sınırların ortadan kalktığı ve iş motivasyonunun düştüğü belirlenmiştir. Benzer çalışmada farklı bir sonuç çıkmış, öğretmen adaylarınca çevrimiçi öğretimde esas motivasyon faktörünün ders süresi olarak görüldüğü, akademik iletişimin motivasyon süresini arttırdığı ve dijital öğretim uygulamalarının motivasyonu sağladığı görüşüne hâkim oldukları belirlenmiştir (Bayındır, 2021). Benzer sonuçlara ulaşılan bir başka çalışmada uzaktan eğitimin çevrimiçi ortamda etkili iletişim ve öğrenme kolaylığı sağladığını belirleyen Horspool ve Lange (2012), uzaktan eğitimin bu durumlar açısından avantaj sağladığını tespit etmişlerdir. Başka bir çalışmada öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde algıladıkları aşırı iletişim yükünün “ara sıra” düzeyinde olduğu belirlenmiştir (Dilekçi ve Limon, 2020). Öğretmenlerin uzaktan eğitimde sınıf yönetimi ve iletişime yönelik görüşlerinin alındığı çalışmada, programın sistemsel sorunlarının olduğu, öğrenci davranışlarının ve zaman yönetiminin sınıf yönetimini olumsuz etkilediği, dersi planlama için sorun yaşamadıkları ortaya çıkmıştır (Şeker ve diğerleri, 2022). Mustajab vd. (2020), uzaktan çalışma modelinde katılımcıların daha esnek bir şekilde işlerini yapacak zamanı ve yeri belirleyebildiklerini, bu durumun kendilerini olumlu etkilediğini, iş-yaşam dengesini sağladıklarını, evden çalışma sayesinde zaman kayıplarının olmadığını dolayısıyla aileleri ile daha fazla zaman geçirdiklerini belirlemiştir. Öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde destek ihtiyacı hissettikleri ve psikolojik durumlarının olumsuz etkilendiği bir başka çalışma ile ortaya konulmuştur (Cülha ve diğerleri, 2021). Öğretmenlerde düşük motivasyonun özyeterlilik ve başarı algısını düşürdüğü belirlenen çalışmada, kuruma yönelik olumsuz düşünceleri artıran öğretmenlerin yüksek düzeyde stres algıladıkları tespit edilmiştir (Karadeniz ve Zabcı, 2020). Örgütlerde çalışanlarla sağlıklı ve

düzenli bir iletişim mekanizmasının oluşturulması ve bu sistemin uygulanması çalışanlarda iletişim doyumunu artırıcı bir etkiye sahiptir (Çetintaş, 2016). Yapılan çalışmalar üzerinden değerlendirildiğinde uzaktan çalışma modeli avantaj ve dezavantajları ile topluma yeni fırsatlar sunarken aynı zamanda çözülmesi gereken sorunları da ortaya koymaktadır. Özellikle iletişim eksikliği her ne kadar yaptığımız çalışmada öğretmenler tarafından bir eksiklik olarak görülme de farklı zamanlarda yapılan çalışmalarda bir sorun olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bu sorunun çözümü için örgütsel iletişimi iyileştirmeye yönelik çalışmaların yapılması gerekir.

Uzaktan çalışma süresince, normal mesai düzenine kıyasla çalışmamı engelleyici bir durumla karşılaşmadım.” ifadesine katılım düzeyi ile tüm ölçek boyutları ve genel ortalama puanı arasında istatistiksel olarak pozitif yönde ve orta kuvvette anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Farklı bir deyişle; uzaktan çalışma sırasında normal mesaiye kıyasla engelleyici bir durumla karşılaşmadığını düşünen katılımcıların iletişim doyumlarının da arttığı ya da tam tersi olarak engelleyici durumla karşılaştığını düşünen katılımcıların iletişim doyumları düzeylerinin azaldığı anlaşılmıştır. Uzaktan çalışma sürecinde “okul ile bağımın azalmadığını düşünüyorum.” ifadesine katılım düzeyi ile tüm ölçek boyutları ve genel ortalama puanı arasında istatistiksel olarak pozitif yönde ve orta kuvvette anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Farklı bir deyişle; uzaktan çalışma sırasında kurum ile bağımın azalmadığını düşünen katılımcıların iletişim doyumlarının da arttığı ya da tam tersi olarak bağı azalan katılımcıların iletişim doyumları düzeylerinin azaldığı anlaşılmıştır. Eğitim-öğretim açısından öğretmenlerin iletişim doyumunu artırıcı role sahip öncelikli kişilerin okul müdürlerinin olacağını söylemek mümkündür. Şener Pars ve Cemaloğlu (2022), öğretmenlerin okul yöneticilerinden kaynaklı motivasyon algılarının yüksek düzeyde olduğunu, kadın öğretmenlerin, erkeklere göre motivasyon algı düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Benzer çalışmada Güzel ve Güzel Evecen (2022), idarenin dağıtımçı liderlik davranışlarının öğretmenler açısından motivasyon faktörü olduğu tespit edilmiştir. Aktay vd. (2023) okul müdürlerinin öğretimsel liderler olarak uzaktan eğitim sürecinde yaşadıkları sorunları öğretmenlere teknolojik destek vererek, öğrencilere akademik ve psiko-sosyal destek vererek ve paydaşlarla etkili iletişim yolları kullanarak çözmeye çalıştıklarını belirlemişlerdir. Türkan (2020) öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir zayıflık yaşamadıklarını tespit etmiştir. Yıldızbaş vd. (2021) öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma ve örgütsel muhalefet algı düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Bu bağlamda çalışmada ortaya çıkan sonuçlar üzerinden de değerlendirildiğinde örgütler uzaktan eğitim sürecinde çalışanlarına destek vermeleri, onlarla etkili iletişim kurmanın yöntemi ve tekniklerini geliştirmeleri, çalışanların moral ve motivasyonu açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışma sadece Uşak ili merkezinde faaliyet gösteren devlet okullarında 01/05/2021-01/08/2021 tarihleri arasında görev yapmakta olan öğretmenler ile gerçekleştirilmiş olup, ilgili dönem ve katılımcılar bakımından sınırlılık göstermektedir. Söz konusu çalışma özel okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde de uygulanabilir. Ayrıca başka illerde yada ülke düzeyinde aynı

çalışmanın yapılması, konunun daha derinlemesine anlaşılabilmesine olanak sağlayabilecektir.

Etik Kurul İzin Belgesi: Bu çalışma Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 08.04.2021 tarih ve 2021/04 Karar 2021-78 sayılı Etik Kurulu Kararına istinaden gerçekleştirilmiştir.

Yazar Çıkar Çatışması: Yazarlar bu çalışmada çıkar çatışması olmadığını beyan etmektedirler.

Yazar Katkısı: Yazarlar bu çalışmaya eşit oranda katkı sağlamışlardır.

Kaynakça

- Akca, M., & Tepe Küçükoğlu, M. (2020). Covid-19 ve iş yaşamına etkileri: Evden çalışma. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives*, 8(1), 71-81. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jimeep/issue/55110/747985>
- Aşkan, T. (2022). *Pandemi sürecinde ilkökul öğretmenlerinin uzaktan eğitime ilişkin tutum ve motivasyonlarının incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Almpanis, T., & Joseph-Richard, P. (2022). Lecturing from home: Exploring academics experiences of remote teaching during a pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 3, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2022.100133>
- Aktay, E., Acar, H., Barut, Y., & İzmir, M. (2023). Covid-19 pandemisi sürecinde okul yöneticilerinin öğretimsel liderler olarak okul yönetiminde yaşadıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(1), 146-157. <https://uleder.com/index.php/uleder/article/view/171/82>
- Aral, N., & Kadan, G. (2021). Pandemi sürecinde okul öncesi öğretmenlerinin yaşadıkları problemlerin incelenmesi. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 99-114. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ahievransaglik/issue/64371/906874>
- Ay, F., & Aksu, T. (2023). Examining teachers job satisfaction and burnout levels during the covid-19 pandemic. *E-International Journal of Educational Research*, 14(2), 365-383. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1246566>
- Aydın, B., Çulha, Ş., & Çırak, S. (2022). Uzaktan eğitim sürecinde matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin demografik ve mesleki özelliklere göre değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 51(235), 2581-2604. <https://doi.org/10.37669/milliegitim.911154>
- Ballı, F.E., & Önen, Ö. (2019). Okul müdürleri, öğretmenler ve yardımcı personelin okullardaki örgütsel iletişim iklimine yönelik görüşleri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi (OPUS)*, 14(20), 514-550. <https://doi.org/10.26466/opus.602779>
- Bayındır, N. (2021). Çevrimiçi öğretim sürelerinde motivasyon faktörü. *Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 291-303. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/guebd/issue/67489/960254>
- Biber, Ö., & Karatepe Gürün, S. (2023). Covid-19 pandemisi ile birlikte uzaktan çalışma modelinin olumlu ve olumsuz sonuçlarının değerlendirilmesi. *İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 41-47. <https://doi.org/10.56723/dyad.1202813>

- Bitmiş, G.M., Güney, S., & Demirel, H. (2014). İletişim doyumu verimlilik ilişkisinde örgütsel bağlılık ve iş tatmininin rolü: Çoklu aracılı bir model testi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 57-74. <https://doi.org/10.17065/huiibf.88663>
- Eskiyörük, D. (2015). *Örgütsel iletişim*. Cinius Yayınları.
- Estrella, F. (2022). Ecuadorian university English teachers' reflections on emergency remote teaching during the covid-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 3, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2022.100141>
- Gizir, S., & Köksal, E. K. (2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iletişim doyumlarının incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 89-108. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/92384>
- Gülner, B. (2009). İletişim doyumu boyutları ile örgütlenme yapısı ilişkisi: Selçuk Üniversitesi Akademisyenleri Örneği. *Selçuk İletişim Dergisi*, 5(4), 62-82. <https://dergipark.org.tr/en/pub/josc/issue/19018/200668>
- Güllüoğlu, Ö. (2012). *Örgütsel iletişim, iletişim doyumu ve kurumsal bağlılık*. Eğitim Yayınevi.
- Güzel, F., & Güzel Evecen H. (2022). Pandemi sürecinde okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonlarına etkisi. *Okul Yönetimi Dergisi*, 1(1), 19-32. <https://dergipark.org.tr/en/pub/saj/issue/73461/1206945>
- Kabakçı Günay, E., & Özer Torgalöz, A. (2020). *Covid-19 sürecinde Türkiye'de uzaktan çalışma ve istihdamdaki dönüşüm*, 3. Uluslararası Akademik Araştırmalar Kongresi (ICAR), 404-412.
- Hajar, A., & Manan, S.A. (2021). Emergency remote English language teaching and learning: Voices of primary school students and teachers in Kazakhstan. *Review of Education*, 10, e3358. <https://doi.org/10.1002/rev3.3358>
- Hallin, H. (2020). Home-Based Telework Dur, Ng The Covid-19 Pandemic, Master Program In Work Life Science.
- Horspool, A., & Lange, C. (2012). Applying the scholarship of teaching and learning: student perceptions, behaviours and success online and face-to-face. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 37(1), 73-88. <http://dx.doi.org/10.1080/02602938.2010.496532>
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kandemir, A., & Sezgin Nartgün, Ş. (2022). Öğretmenlerin uzaktan eğitim yorgunluğu. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(26), 424-449. <https://doi.org/10.38155/ksbd.1074213>
- Karatepe, F., Küçükgençay, N., & Peker, B. (2020). Öğretmen adayları senkron uzaktan eğitime nasıl bakıyor? Bir anket çalışması. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(53), 1262-1274. <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1868>
- Karadeniz, G., & Zabcı, N. (2020). Pandemi döneminde uzaktan eğitim veren öğretmenlerin çalışma koşulları ve algıladıkları stres ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *MSGSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(22),301-314. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/msgsusbd/issue/69526/1107299>
- Kaymaz, A. (2021). Uzaktan eğitim sürecinde değişen iş yükü ve etkilerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi (ULED)*, 1(1), 71-85. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijolt/issue/61199/929877>

- Koç, B., & Duğan, Ö. (2020). Örgütsel iletişim doyumu ile örgütsel bağlılığın ilişkisine yönelik bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 103, 108-127. <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.42115>
- Koşar, D., & Battal, B. (2021). Covid-19 Dönemi Acil Uzaktan Eğitim Faaliyetlerinin Öğretmenlerde Yarattığı Psikolojik Güçlükler. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(3), 1366-1384. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.988780>
- Küçüker, E., & Dernek Uzun, İ. (2022). Ortaokul öğretmenlerinin acil uzaktan eğitim sürecinde karşılaştıkları insan ilişkileri sorunları. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 1149-1170. <https://doi.org/10.30900/kafkasegt.1096476>
- Iacolino, C. Cervellione, B. Isgrò, R. Lombardo, E.M.C. Ferracane, G. Barattucci, M., & Ramaci, T. (2023). The role of emotional intelligence and metacognition in Teachers' stress during pandemic remote working: A moderated mediation model. *European Journal of Investigation in Health, Health Psychology and Education*, 13, 81-95. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13010006>
- Manuti, A., Giancaspro, M.L., Gemmano, C.G., & Morrelli, F. (2022). Coping with the unexpected: A job demands/resources study exploring Italian teachers' remote working experience during the covid-19 lockdown. *Teaching and Teacher Education: Leadership and Professional Development*, 1, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.tatelp.2022.100010>
- Marangoz, M.C., Elçiçek, M., & Pesen, A. (2022). Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutum, psikolojik sağlık ve yaşam doyumu düzeyleri üzerine bir inceleme. *EKEV Akademi Dergisi*, 89, 101-120. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosekev/issue/71371/1147637>
- Mustajab, D, Bauw, A, Irawan, A, Rasyid, A, Aldrin Akbar, M., & Amin Hamid, M. (2020). Covid-19 Pandemic: What Are The Challenges And Opportunities For E-Leadership?. *Fiscaeconomia*, 4(2), 483-497. <https://doi.org/10.25295/fsecon.2020.02.011>
- Ní Fhloinn, E., & Fitzmaurice, O. (2021). Challenges and opportunities: Experiences of mathematics lecturers engaged in emergency remote teaching during the Covid-19 pandemic. *Mathematics*, 9(18), 2303. <https://doi.org/10.3390/math9182303>
- Özbolat, G., & Şehitoğlu, Y. (2018). Çalışan sesliliği ile iletişim doyumu arasındaki ilişki: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 35-49. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ysbed/issue/40058/430688>
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/beykozad/issue/52169/682354>
- Panadero, E., Fraile J., Pinedo, L., Rodríguez-Hernández C, Balerdi, E., & Díez, F. (2022). Teachers' Well-Being, emotions, and motivation during emergency remote teaching due to Covid-19. *Frontiers in Psychology*, 13, 826828. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.826828>
- Taşlıyan, M., & Hırlak, B. (2014). Örgütsel iletişim etkinliği ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin araştırılması: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 7-36. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eyad/issue/57420/813870>
- Taşçı, D., & Eroğlu, E. (2008). Kurumsal iletişim kalitesinin oluşmasında yöneticilerin geribildirim verme becerilerinin etkisi. *Selçuk İletişim Dergisi*, 5(2), 26-34. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/josc/issue/19016/200700>
- Türkan, F. (2022). Uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin örgütsel bağlılığının incelenmesi: Üsküdar örneği. Uzmanlık Projesi. Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. (1-33).

- Seabra, F. Teixeira, A. Abelha, M., & Aires, L. (2021). Emergency remote teaching and learning in Portugal: Preschool to secondary school teachers' perceptions. *Education Sciences*, 11(7), 349. <https://doi.org/10.3390/educsci11070349>
- Simsek, E. (2011). *Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi].
- Soysal, A., Öke, P., Yağar, F., & Tunç, M. (2017). Örgütsel iletişim ve iş tatmini düzeylerinin incelenmesi: bir özel hastane örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 243-253. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61817/924902>
- Şahin, M. (2021). Uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin yaşadığı sorunlar. *Tarih Okulu Dergisi*, 52, 1734-1757. <http://dx.doi.org/10.29228/Joh.50089>
- Şener, E., Çetinkaya, F.F., Yüksel, A.N., & Akkoca, Y. (2018). Pozitif ses çıkartma davranışının öncülü olarak iletişim doyumu. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 165-175. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.415920>
- Şener Pars, M., & Cemaloğlu, N. (2022). Covid-19 pandemi sürecinde uzaktan eğitim veren öğretmenlerin okul yöneticileri ile ilişkilerinden kaynaklı motivasyon düzeyleri. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 21-37. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/amauefd/issue/70418/10216>
- Şeker, S., Kankanat, Ö., & Elmalı, E.N. (2022). Sınıf öğretmenlerinin pandemi sürecinde uzaktan eğitimde sınıf yönetimi ve iletişime yönelik görüşleri. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 618-645. <https://doi.org/10.51460/baebd.972194>
- Uluslararası Çalışma Örgütü (2020). Covid-19 ortamında ve sonrasında uzaktan çalışma uygulama kılavuzu, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/-ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf Erişim Tarihi: 23.02.2023.
- Ural, A., & Canpolat, S. (2021). Covid-19 pandemisinin öğretmen yabancılaşmasına etkisi. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 19(76), 78-104.
- Uzun, T, Ayık, A., & Özdem, G. (2019). Okullarda örgütsel iletişim ile öğretmenlerin iş motivasyonları arasındaki ilişkiler. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi (UEAD)*, 3(1), 26-40. <https://doi.org/10.32960/uead.502996>
- Ünal, I., & Dulay, S. (2022). Teachers' work-life balance in emergency remote teaching during the covid-19 pandemic. *Asian Journal of Distance Education*, 17(2), 89-108. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7065077>
- Yıldızbaş, Y. V., Özkul, R., Doğan, Ü., & Abdurrezak S. (2021). Uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma ve örgütsel muhalefet algı düzeylerinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 1641-1668. <https://doi.org/10.17679/inuefd.963222>
- Yurteri, İ.S., & Demir, M.K. (2022). Uzaktan eğitim sürecinde sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik durumlarının değerlendirilmesi. *Uluslararası Bilim ve Eğitim Dergisi*, 5(2), 90-112. <https://doi.org/10.47477/ubed.110084>



The Relationship between Remote Working Model and Organizational Communication Satisfaction: A Study on Teachers

Sinan GÜRCÜOĞLU¹, Özlem DUĞAN², Barış KOÇ³

Abstract

How organizations communicate with their employees plays an important role in the formation of perceptions about the organization. It is known that various factors affect the organizational communication satisfaction of employees. Especially during the Covid-19 pandemic process, there has been an increase in the application of the remote working model in organizations. The advantages and disadvantages of the remote working model which is intensively applied in educational organizations, are frequently discussed for organizations. In this study, the relationship between the remote working model and organizational communication satisfaction is revealed. Within the scope of the study, a questionnaire was applied over the internet to teachers working in public schools affiliated to the Ministry of National Education. It was found that there was a weak-medium strength and positive significant relationship between the participants' communication satisfaction levels, and the fact that they could communicate smoothly compared to the normal working order that their ties with the school did not decrease and that the difficulties they faced did not increase. In the study, it was observed that males had higher levels of communication satisfaction than females in various dimensions and scale averages.

Article Details

Research Article

Received
12/07/2023
Accepted
19/07/2024
Published
23/09/2024

Key words

Communication,
Organizational
communication,
Communication
satisfaction,
Distance study

¹ Assoc. Prof. Dr., Uşak University, ORCID: 0000-0003-1000-4761, sinan.gurcuoglu@usak.edu.tr

² Assoc. Prof. Dr., Uşak University, ORCID: 0000-0001-9028-7989, ozlem.dugan@usak.edu.tr

³ Lecturer, Afyon Kocatepe University, ORCID: 0000-0003-0771-8376, b.koc@aku.edu.tr

Suggested Citation:

Gürcüoğlu, S., Duğan, Ö. & Koç, B. (2024). The relationship between remote working model and organizational communication satisfaction: A study on teachers. *Pamukkale University Journal of Education [PUJE]*, 62, 161-178. <https://doi.org/10.9779/pauefd.1326175>

Introduction

The successful performance of organizations is based on the value they give to their employees. Every organization can show that it values its employees to the extent that it can establish an effective communication mechanism with them. The direction and form of communication that organizations establish with their employees can be decisive in employees' perceptions of the organization. Healthy communication in the organization increases employees' organizational commitment and contributes positively to their communication satisfaction (Bitmiş et al., 2014; Taşlıyan & Hırlak, 2014). Today, organizations need to develop a human-oriented management approach to satisfy their employees and determine their human resources policies accordingly (Eskiyörük, 2015). It is important for organizations to closely follow the innovations in business life in accordance with the needs of the age together with their employees in order to be sustainable. Especially with the covid-19 pandemic period, which is experienced on a global scale and affects the whole world, the remote working model has become a working model preferred by organizations (Biber & Karatepe, 2023). The remote working model, which has increased especially during the pandemic process, is applied by many organizations today. It is known that the remote working model, which is seen to be applied intensively in the field of education and training, has advantages as well as disadvantages. During the pandemic period, the advantages and disadvantages of distance education, especially in education and training, were discussed. In the literature, educators stated that their workload increased during the distance education process, they felt lonely, their social communication weakened, they were physically tired, and they had technical problems (Estrella, 2022; Hajar ve Manan, 2021; Kandemir ve Nartgün, 2022; Kaymaz, 2021; Seabra ve diğerleri, 2021). It has been determined by studies that teachers experience work-family, family-work conflict, burnout levels increase, job satisfaction decreases, and turnover intentions increase during the distance education process (Ay ve Aksu, 2023; Koşar ve Battal, 2021; Yurteri ve Demir, 2022). Ural and Canpolat (2021), who investigated the effect of distance education on teacher alienation, found that teachers experienced alienation in all its dimensions. In this context, how organizations maintain communication with teachers in the distance working model is seen as an important problem. Within the framework of the study, a study was conducted on 290 teachers working in public schools of the Ministry of National Education. In the study, they tried to identify how the telecommuting model affected teachers in terms of organizational communication satisfaction. The study is seen as an original study in terms of revealing the effect of telecommuting model on communication satisfaction, and it is thought to contribute to the field. The study aims to provide various suggestions to organizations by revealing how the telework model affects communication satisfaction. The study involved a comprehensive literature review, which revealed the relationship between distance education models, organizational communication satisfaction and the two variables.

Distance Education System

Teleworking can be defined as work taking place outside the production center or away from the central workplace (Öztürkoğlu, 2013). Remote working, which is considered among flexible working models, is also called teleworking or telecommuting (Akça & Tepe Küçükoğlu, 2020). Remote working, which is a working system that allows the employee to determine the place where he/she carries out work-related activities (Kabakçı Günay & Özer Torgalöz, 2020), is preferred by many businesses today (Dockery & Bawa, 2020). Remote working, which emerged in parallel with the rapid development of communication technologies, has many advantages and disadvantages. From the employee's perspective, teleworking has several disadvantages. The first is that the working environment cannot be provided properly outside the workplace. Secondly, some employees cannot maintain work discipline away from the workplace. The third factor is difficulty separating work and private life (International Labor Organization, 2020). The practice of remote working, which significantly reduces social interaction, can result in feelings of loneliness among individuals due to the lack of communication, which is an important motivational tool for employees (Deloitte, 2020). The remote working system has become widespread due to various crises in the world in the field of education and training. Especially since the Covid-19 pandemic, the distance education process has accelerated even more. Due to the positive or negative reasons experienced in this process, the advantages and disadvantages of distance working in the field of education and training are discussed. In a study conducted to measure teachers' perceptions of organizational opposition and organizational loneliness during the distance education period, it was found that there was a positive relationship between teachers' perceptions of organizational opposition and organizational loneliness (Doğan et al., 2021). In the study, it was stated that long-term remote working during the Covid-19 pandemic caused voice disorders in primary school teachers, and in this case, certain vocal health interventions are needed (Cantarella et al., 2022). In another study, teachers reported that they experienced problems with internet connection during the distance education process, which led to feelings of anxiety (Estrella, 2022). In a study conducted to determine the level of "excessive communication load" perceived by teachers during the Covid-19 pandemic period, it was determined that the excessive communication load perceived by teachers was at the "occasional" level (Dilekçi & Limon, 2020). In a study conducted on a sample of classroom teachers, it was found that changing workloads have effects on communication intensity, effects of unlimited overtime, and effects on work and private life (Kaymaz, 2021). It was determined that Portuguese teachers faced anxiety in the distance education process, had difficulties with workload, working conditions and time management, the leadership of Portuguese schools lacked appropriate or explicit guidance and coordination, and teachers complained about poor infrastructure and lack of digital competencies (Seabra et al., 2021). In the studies, it has also been determined that teachers experience emotional burnout during the

distance education process. In this context, in a study conducted to determine the burnout levels of mathematics teachers, it was observed that teachers experienced high levels of emotional exhaustion, while they experienced low levels of depersonalization and personal accomplishment. In a study conducted with a group of teachers in Italy, it was determined that teachers experienced emotional exhaustion (Aydın et al., 2022; Manuti et al., 2022). It was also determined that teachers were exposed to work pressure in adapting to social and work changes and new technological methods in the distance education process, and that increased stress caused burnout (Iacolino et al., 2023). Panadero et al. (2022) found that some teachers had a higher risk of experiencing burnout during distance education. In a study with a similar theme, it was concluded that the majority of classroom teachers felt themselves partially competent during the distance education period, felt burnout at a moderate level and engaged in professional activities to cope with burnout (Yurteri & Demir, 2022). In the study in which teachers' views on distance education fatigue were taken, it was determined that teachers experienced "lack of communication" in the emotional dimension and "physical discomfort (eye, posture disorder, etc.)" in the physical dimension (Kandemir & Nartgün, 2022). In the study conducted by Cardullo et al. (2022), it was revealed that teachers felt confused, unprepared and mentally tired in the distance education environment. It is emphasized that during the distance education process, teachers face various difficulties such as inadequate workspaces, irregular working hours, lack of support and role conflicts, which prevents them from establishing an effective balance between their work and private lives, and that working from home, which blurs the boundaries between teachers' work and private lives, can negatively affect their work-life balance. Problems in work-life balance affect not only individuals but also their families, institutions and their immediate environment. Therefore, the existence of work-life balance is essential for both individuals and organizations (Ünal & Dulay, 2022). Ni Fhloinn and Fitzmaurice (2021), who investigated how mathematics lecturers in higher education go through the distance education process, found that more than 90% of the respondents had little prior experience of teaching mathematics online, 72% found it stressful at the beginning, and 88% found it time-consuming. In the same study, it was also emphasized that lack of interaction was a disadvantage. In a study conducted with teachers, it was determined that teachers' workload increased during the distance education process, negatively affected their quality of life, and they experienced headaches, sleep problems and visual impairments (Hajar & Manan, 2021). In a study conducted to determine the motivation levels of teachers arising from school administrators during the distance education period, it was determined that teachers' motivation perceptions formed in the context of their relationships with their administrators were at a high level (Şener & Cemaloğlu, 2022). In another study conducted to determine teachers' attitudes towards distance education and their professional motivation, it was determined that teachers' professional motivation was at a high level

and their attitudes towards the use of distance education environments were at a medium level. Teachers saw distance education as sufficient in terms of saving time, but insufficient in terms of economic conditions (Aşkan, 2022). In the study that determined the relationship between organizational communication and teachers' work motivation, it was determined that organizational communication in schools significantly affected teachers' work motivation (Uzun et al., 2019). Another study emphasized the need to focus on staff development for blended and online learning so that academics can adopt online teaching approaches and technologies in the distance education process and integrate them into their educational philosophy (Almpanis & Joseph-Richard, 2022).

Organizational Communication Satisfaction

People have to communicate with other people for many reasons such as getting along with the people around them, sustaining their lives and meeting their needs (Eskiyörük, 2015). Communication is a mechanism that is needed not only for individuals but also for employees in organizations. Establishing healthy communication with employees in the organization significantly affects communication satisfaction. In this context, satisfaction can be defined as the feeling of satisfaction that arises when an individual's expectations are met or more than expectations are achieved (Gülner, 2009; Eroğlu, 2011). Communication satisfaction refers to the satisfaction of organizational employees with the flow of information within the organization (Çakıroğlu & Şimşek, 2022). Communication satisfaction in the organization gains importance in a human-oriented management approach (Eskiyörük, 2015). It is not possible for employees to achieve communication satisfaction without establishing a healthy communication mechanism in organizations. Communication, which is also important for employees to know and understand each other, should be maintained in a healthy and regular manner in every organization. The organization's communication with its internal and external stakeholders within the framework of a correct, regular and strategic plan contributes to the improvement of customer relations by increasing the loyalty of employees to the organization. Organizational communication increases organizational performance by positively affecting employees' job satisfaction, motivation, organizational commitment and feelings of sharing, as well as reducing friction, conflict and pressures arising from the work environment (Eskiyörük, 2015). Downs and Hazen (1977) established eight dimensions of organizational communication satisfaction and identified communication climate, communication with superiors, horizontal and informal communication, organizational integration, organizational perspective, media quality, communication with subordinates and personal feedback process in communication satisfaction.

Communication Climate: How the organization communicates with its employees reveals the level of communication in the work environment (Güllüoğlu, 2012). Communication with Superiors: It reflects the satisfaction level of communication with managers. It is important for employee

satisfaction that managers care about employees' feelings, thoughts and emotions and produce solutions to their problems. Horizontal and Informal Communication: Communication in organizations is not only maintained through official channels. Informal communication also occurs due to the nature of communication. In organizations, the gossip mechanism is also actively spread among employees. The level of gossip, which is one of the types of communication, being active in the organization and the level of accuracy of horizontal communication are measured within the scope of this dimension. Organizational Integration (Organizational Integration): This dimension is related to individuals' satisfaction with the level of information they have about the organization and their working environment. It focuses on the level of information that employees receive from their closest environment and expresses their level of satisfaction with job requirements, department plans and personnel news within the organization. Organizational Perspective (Corporate Perception): The organizational perception dimension deals with the widest range of information covering the entire organization (Gülner, 2009). This dimension concerns detailed information about the organization's goals, objectives, knowledge of changes in the organization, economic situation and all processes about the functioning of the organization. Successes and failures in the organization's field of activity and information flow are also evaluated within this dimension. Media Quality: It refers to the communication tools used to announce the work done in the organization. It reflects the employee perception of the effectiveness of the media chosen to convey information about the organization to the employee. The selected communication tools should be compatible with the characteristics of the target audience (Güllüoğlu, 2012). Media quality also expresses whether the messages are communicated effectively, briefly and clearly and whether the level of communication in the organization is sufficient. Communication with Subordinates: It reveals how managers communicate with employees and how employees react to it. The level of willingness of employees (subordinates) to communicate upwards (to managers) is also important (Gülner, 2009). Personal Feedback: Personal feedback reflects how employees' performance is evaluated and their satisfaction with the information they receive in this process. Employees need to know how their performance is evaluated by the managers of the organization. For organizations to be successful in this regard, they need to create and maintain a successful feedback skill (Taşçı & Eroğlu, 2008). Many academic studies have been conducted in the literature on organizational communication and communication satisfaction. For example, it was determined that communication satisfaction revealed a 79% change in positive vocalization behavior (Şener et al., 2018). In a study conducted by Özbolat and Şehitoğlu (2018), it was found that employee voice has a variance of 16% in explaining the communication satisfaction of employees, and employee voice for the benefit of the organization, which are sub-dimensions of employee voice, has a variance of 12%. In a study conducted on academics working in two different universities, it was determined that

there was a significant relationship between organizational communication effectiveness and organizational commitment, job satisfaction and organizational citizenship behavior (Taşlıyan & Hırlak, 2014). In a study conducted at a university, it was determined that the organizational communication satisfaction of academic and administrative staff had a positive relationship with their organizational commitment levels (Koç & Duğan, 2020). In a different study, it was determined that there was a significant relationship between organizational communication and job satisfaction (Soysal et al., 2017). In a study conducted with experts and assistant experts in public institutions, it was found that communication satisfaction positively affects productivity, and organizational commitment and job satisfaction variables play a mediating role in the relationship between communication satisfaction and productivity (Bitmiş et al., 2014). A study examining teachers' communication satisfaction revealed that while teachers were satisfied in some dimensions of communication satisfaction, they were undecided in others. (Gizir & Köksal, 2014). In a study conducted with school principals, teachers and auxiliary staff, it was determined that their sharing in the dimensions of trust, openness in downward communication, willingness to listen in upward communication and attention to high-performance goals was more open and positive, while it was found to indicate a more closed and negative communication climate in the dimensions of joint decision-making and honesty (Ballı & Önen, 2019). In a study conducted for teachers, it was determined that there was a high level of relationship between organizational identification and organizational communication levels (Çanak & Avcı, 2016). In a study investigating the relationship between organizational communication and teachers' work motivation, it was determined that the organizational communication process in schools significantly affected teachers' work motivation (Uzun et al., 2019).

Method

In this section, the method of the research is presented in terms of the research model, the participants, data collection tools and data collection process and data analysis methods. This study was carried out in accordance with the Usak University Ethics Committee Decision of the Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Board dated 08.04.2021 and numbered 2021/04 Decision 2021-78.

Research Model

In this study, the relational survey model, one of the quantitative research methods, was used depending on the purpose of the research. Within the scope of the study, it has been examined how communication satisfaction, which has been revealed by various studies that it affects both organizational commitment, job satisfaction and many other factors of the organization, interacts with the remote working model.

Within the scope of the research, answers to the following questions were sought through the specified model.

- Is there a statistically significant difference between the demographic variables of the participants and their "Satisfaction with Corporate Communication" levels?
- Is there a statistically significant relationship between the working conditions of the participants as a result of the "Remote Working Model" and their "Satisfaction with Organizational Communication"? If such a relationship exists, what are the characteristics of its severity and direction?

Population and Sample

The population of the study consists of teachers working in pre-school, primary, middle and high schools of the Ministry of National Education in Uşak city center. The sample comprises a total of 290 teachers, selected by the researchers on the basis of voluntary participation and appropriate sampling methodology from this population.

Data Collection Tools

In the research question form created for data collection, the "Communication Satisfaction Scale" developed by Downs and Hazen (1977), consisting of a total of seven dimensions with five items in each dimension (in fact, the "communication with subordinates" dimension of the scale consisting of eight dimensions was excluded from the scale since there were very few participants with the title of supervisor among the participants of the study) and translated into Turkish by Gülnar (2009) was used to determine the level of communication satisfaction of the participants. The scale, which consists of 7 sub-dimensions; "communication climate, organizational perception, organizational integration, media/instrument quality, horizontal and informal communication, communication with superiors and finally individual feedback", was used in the study with a total of 35 items in the form of 5-point Likert. The other 5 items in the scale were related to the determination of the participants' remote working practices and the remaining 7 items were related to demographic factors. The questionnaire was composed of 47 items in total, and as a result of the pre-test applied on a total of 82 participants, it was seen that there were no incomprehensible items, and then the relevant form was applied to other participants between 01/05/2021-01/08/2021.

Data Analysis

The collected data were subjected to frequency analysis, t-test and correlation test with the SPSS 23 after the normality test, and the reliability test of the scale were found to be suitable for using parametric tests. The reliability study of the scale used as a measurement tool and its sub-dimensions was carried out by determining the Cronbach's Alpha value, which is widely used in the literature, and the results are shown under the relevant heading.

Limitations

This study was conducted only with teachers working in public schools working in the center of Uşak province between 01/05/2021 and 01/08/2021 and has limitations in terms of the relevant period and participants.

Findings

The findings of the study are presented in tables as follows.

Table 1

Demographic Status of Participants

Gender	n	%	MaritalStatus	n	%
Female	125	43.1	Single	68	23.4
Male	165	56.9	Married	222	76.6
Total	290	100.0	Total	290	100.0
Age	n	%	Degree held	n	%
24-29	48	16.6	Associate	2	.7
30-35	61	21.0	Undergraduate	257	88.6
36-41	74	25.5	MA/MSc	30	10.3
42-47	46	15.9	PhD	1	.3
48-53	36	12.4	Total	290	100.0
54-59	20	6.9	School	n	%
60 and above	5	1.7	Preschool	11	3.8
Total	290	100.0	Primary	70	24.1
Teaching Experience	n	%	Middle	94	32.4
0-4 Years	157	54.1	High	115	39.7
5-9 Years	78	26.9	Total	290	100.0
10-14 Years	22	7.6	Work Experience in State	n	%
15-19 Years	14	4.8	0-4 Years	51	17.6
20 Years and above	19	6.6	5-9 Years	61	21.0
Total	290	100.0	10-14 Years	52	17.9
			15-19 Years	32	11.0
			20 Years and above	94	32.4
			Total	290	100.0

It is seen that male teachers participated in the study more than female teachers and the majority of the participants (76.6%) were married. It is noteworthy that the participants were predominantly between the ages of 30 and 47 (61.4%) and 88.6% of them were undergraduate graduates.

Table 2

The Effect of Flexible / Remote Working Model on Participants' Working Conditions

My connection with the school has not decreased	n	%	I worked smoothly	n	%
Strongly disagree	25	8.6	Strongly disagree	6	2.1
Disagree	53	18.3	Disagree	11	3.8
Neither disagree	47	16.2	Neither disagree	21	7.2

nor agree			nor agree		
Agree	103	35.5	Agree	164	56.6
Strongly agree	62	21.4	Strongly agree	88	30.3
Total	290	100.0	Total	290	100.0

I had no obstacles compared to normal working hours	n	%	Communication Channel	n	%
Strongly disagree	20	6.9	Face to face	9	3.1
Disagree	48	16.6	Phone	56	19.3
Neither disagree nor agree	38	13.1	Social media (Whatsapp. etc.)	218	75.2
Agree	120	41.4	Other	7	2.4
Strongly agree	64	22.1	Total	290	100.0
Total	290	100.0			

When the data in Table 2 regarding the effect of the distance working model on teachers' working conditions are analyzed. It is possible to say that teachers' ties with the school have not decreased. They generally work smoothly. They do not encounter obstacles compared to normal working hours. And they mostly use social media platforms as communication channels in the distance education process.

Table 3
Organizational Communication Satisfaction Scale and Sub-Dimensions Reliability Table

Scales and sub-dimensions	Cronbach Alpha	Items
Organizational Integration	0.821	5
Organizational Perspective	0.849	5
Individual feedback	0.875	5
Communication climate	0.896	5
Communication with superiors	0.906	5
Media quality	0.877	5
Horizontal communication	0.887	5
Organizational Communication Satisfaction Scale	0.975	35

As shown in Table 3, the reliability of the Corporate Communication Scale and its sub-dimensions used in the research questionnaire was found to be highly reliable within the reference values (Kalaycı, 2006).

Table 4
The t-test Results for the Difference between the Gender and the Subscales of the Communication Satisfaction Scale

Factors	Gender	N	Mean	t-test	Sig.
Organizational Integration	Female	125	3.9744	-2.705	0.007

	Male	165	4.2145		
Organizational Perspective	Female	125	3.7472	-2.366	0.019
	Male	165	3.9552		
Individual feedback	Female	125	3.7504	-2.133	0.034
	Male	165	3.9564		
Communication climate	Female	125	3.9744	-2.705	0.007
	Male	165	4.2145		
Communication with superiors	Female	125	3.9008	-2.629	0.009
	Male	165	4.1527		
Media quality	Female	125	3.9264	-2.487	0.013
	Male	165	4.1358		
Horizontal communication	Female	125	3.7056	-1.938	0.054
	Male	165	3.8279		
Communication Satisfaction Scale	Female	125	3.8489	-2.576	0.01
	Male	165	4.0452		

It was found that there was a statistically significant difference between the gender of the participants and all sub-dimensions of the organizational communication satisfaction scale except "horizontal communication" and the overall mean of the scale. This difference was observed in all variables as male participants obtained more communication satisfaction than female participants. There was no significant difference between other demographic factors (marital status, school type, working in the hometown) and communication satisfaction scale and flexible/remote working.

Table 5

The Results of Communication Satisfaction Scale

Subscales of Communication Satisfaction Scale	N	Mean	Sd.
Communication climate	290	4.1110	0.75694
Media quality	290	4.0455	0.71629
Communication with superiors	290	4.0441	0.81643
Organizational Integration	290	4.0152	0.68360
Individual feedback	290	3.8676	0.81922
Organizational Perspective	290	3.8655	0.74702
Horizontal communication	290	3.7752	0.53468
Communication Satisfaction Scale	290	3.9606	0.64880

When the Communication Satisfaction Scale is analyzed, it is understood that the most satisfied dimensions are Communication Climate (\bar{x} = 4.1110) and Media Quality (\bar{x} = 4.0455), and the least satisfied dimensions are Horizontal Communication (\bar{x} = 3.7752) and Organizational Perspective (3.8655).

Table 6*Correlation between Distance Education Model and Communication Satisfaction*

Factors		During the flexible/remote working period, I was able to communicate with the people I needed to communicate with regarding the job without any problems.	During flexible/remote working, I did not encounter any situation that prevented me from working compared to normal working hours.	During flexible/remote working, I did not encounter any situation that prevented me from working compared to normal working hours
Organizational Integration	R	0.464**	0.336**	0.197**
	Sig.	0.00	0.00	0.00
	N	290.00	290.00	290.00
Organizational Perspective	R	0.463**	0.401**	0.304**
	Sig.	0.00	0.00	0.00
	N	290.00	290.00	290.00
Individual feedback	R	0.444**	0.339**	0.236**
	Sig.	0.00	0.00	0.00
	N	290.00	290.00	290.00
Communication climate	R	0.464**	0.336**	0.197**
	Sig.	0.00	0.00	0.00
	N	290.00	290.00	290.00
Communication with superiors	R	0.485**	0.299**	0.159**
	Sig.	0.00	0.00	0.01
	N	290.00	290.00	290.00
Media quality	R	0.558**	0.405**	0.275**
	Sig.	0.00	0.00	0.00
	N	290.00	290.00	290.00
Horizontal communication	R	0.431**	0.340**	0.240**
	Sig.	0.00	0.00	0.00
	N	290.00	290.00	290.00
Communication Satisfaction Scale	R	0.530**	0.397**	0.275**
	Sig.	0.00	0.00	0.00
	N	290.00	290.00	290.00

** Correlation is significant at the 0.01 level.

* Correlation is significant at 0.05 level.

When the relationship between the participants' telecommuting factors and the overall average and sub-dimensions of the corporate communication satisfaction scale is examined; it is understood that there is a statistically positive and moderately significant relationship ($r= 0.431 : 0.558, p<0.01$) between the level of participation in the statement "During telecommuting, I was able to communicate smoothly with the people I need to communicate with regarding the job" and all scale dimensions and the

overall average score. In other words, it was understood that the communication satisfaction levels of the participants who thought that they could communicate smoothly during telecommuting increased, and vice versa, the communication satisfaction levels of the participants who could not establish healthy communication decreased. It is understood that there is a statistically significant positive correlation ($r= 0.299$: 0.405 , $p<0.01$) between the level of participation in the statement "During teleworking, I did not encounter a situation that prevented me from working compared to the normal working order" and all scale dimensions and the general average score. In other words, it was understood that the communication satisfaction of the participants who thought that they did not encounter an obstructive situation during teleworking compared to normal shift work increased, or vice versa, the communication satisfaction levels of the participants who thought that they encountered an obstructive situation decreased.

It was understood that there was a statistically positive relationship between the level of participation in the statement "I think that my connection with the school did not decrease during the telecommuting process." and all scale dimensions and the general average score ($r= 0.159$: 0.304 , $p<0.01$). In other words, it was understood that the communication satisfaction levels of the participants who thought that their bond with the institution did not decrease during telecommuting increased, and vice versa, the communication satisfaction levels of the participants whose bond decreased.

Discussion, Conclusion and Recommendations

After the Covid-19 pandemic process experienced on a global scale, the resumption of the online education-teaching process, which has become widespread in universities due to the earthquake, has brought the advantages and disadvantages of the distance education process back to the agenda and increased the number of studies in the academic literature on this subject. In this context, the study tried to reveal the relationship between distance working model and organizational communication satisfaction. As a result of the study, it was determined that 56.9% of the teachers did not feel less connected to the school during telecommuting, 86.9% did not encounter difficulties that prevented them from working compared to normal working hours, and 63.5% did not experience communication problems. It has been found that there is a weak-medium strength and positively significant relationship between teachers' communication satisfaction levels and their communication satisfaction levels in relation to telecommuting; they can communicate without any problems compared to normal working hours, their ties with the school do not decrease and the difficulties they face are not more than normal working hours. It was concluded that male teachers had more communication satisfaction in various dimensions and scale averages than female teachers. In the study conducted by Kandemir and Sezgin Nartgün (2022), different results were obtained. As a result of the study, it was

determined that teachers had the most problems in terms of communication in the distance education process. In the same study, "lack of communication" and "physical discomfort" of teachers in using distance education programs were also determined. Ni Fhloinn and Fitzmaurice (2021) found that mathematics teachers complained about the lack of interaction in distance education. In the study conducted by Demir and Özdaş (2020), it was determined that some of the teachers were satisfied with distance education, they evaluated distance education as motivating, successful, useful, efficient, productive, fun, adequate and instructive, and some of them evaluated that distance education was useful but incomplete, and that it should be, even though it was insufficient. In the study conducted by Karatepe (2020), it was found that pre-service teachers developed negative attitudes towards synchronous courses in the distance education process, and they were reluctant to provide online distance education in the future and did not consider themselves sufficient in this regard. In another study, it was pointed out that the participant teachers experienced communication breakdowns and conflicts with parents in addition to the problems of ineffective communication with students, tension and a general decrease in interaction (Küçüker & Dernek Uzun, 2022). According to these results, it can be concluded that organizations should give importance to "communication satisfaction" in the distance education process and establish effective communication with students and parents.

In this study, it was found that there was a statistically significant difference between the gender of the teachers and all sub-dimensions of the organizational communication satisfaction scale except "horizontal communication" and the overall average of the scale. In all variables, this difference was found that male participants achieved more communication satisfaction than female participants. There was no significant difference between other demographic factors and communication satisfaction scale and telecommuting status. In other words, it was determined that the communication satisfaction levels of the participants who thought that they could communicate smoothly during telecommuting increased, and vice versa, the communication satisfaction levels of the participants who could not establish healthy communication decreased. In a study conducted by Hallin (2020) in Sweden, it was determined that physical and "social communication" decreased, "digital communication" increased, the boundaries between work life and personal life disappeared and work motivation decreased in the telecommuting model. In a similar study, a different result was obtained, and it was determined that the main motivation factor in online teaching was seen as the duration of the course, academic communication increased the motivation period, and digital teaching applications provided motivation (Bayındır, 2021). In another study with similar results, Horspool and Lange (2012) found that distance education provided effective communication and ease of learning in the online environment, and that distance education provided advantages in terms of these situations.

In another study, it was determined that the communication overload perceived by teachers in the distance education process was at the "occasional" level (Dilekçi & Limon, 2020). In the study in which teachers' views on classroom management and communication in distance education were taken, it was revealed that the program had systemic problems, student behaviors and time management negatively affected classroom management, and they did not have problems in planning the lesson (Şeker et al., 2022). Mustajab et al. (2020) found that in the telecommuting model, participants were able to determine the time and place to do their work more flexibly, this situation affected them positively, they achieved work-life balance, they did not lose time thanks to working from home, so they spent more time with their families. Another study revealed that teachers felt the need for support during the distance education process and their psychological state was negatively affected (Cülha et al., 2021). In the study, it was determined that low motivation in teachers decreased their perception of self-efficacy and achievement, and teachers with increased negative thoughts about the organization perceived high levels of stress (Karadeniz & Zabacı, 2020). The establishment of a healthy and regular communication mechanism with employees in organizations and the implementation of this system has been demonstrated to increase communication satisfaction among employees (Çetintaş, 2016). When evaluated through the studies, while the remote working model offers new opportunities to the society with its advantages and disadvantages, it also reveals problems that need to be solved. In particular, although lack of communication was not seen as a deficiency by teachers in our study, it is seen that it has emerged as a problem in studies conducted at different times. In order to solve this problem, studies should be conducted to improve organizational communication.

For the item "During telecommuting, I did not encounter a situation that prevented me from working compared to normal working hours," there was a statistically positive and moderately significant relationship between the level of participation in the statement and all scale dimensions and the overall average score. In other words, it was understood that the communication satisfaction levels of the participants who thought that they did not encounter an obstructive situation during telecommuting compared to normal working hours increased, and vice versa, the communication satisfaction levels of the participants who thought that they encountered an obstructive situation decreased. It was understood that there was a statistically positive and moderately significant relationship between the level of participation in the item "I think that my connection with the school has not decreased" and all scale dimensions and the general average score. In other words, it was understood that the communication satisfaction of the participants who thought that their bond with the institution did not decrease during telecommuting increased, and vice versa, the communication satisfaction levels of the participants whose bond decreased. In terms of education and training, it is possible to state that school principals will be the primary people who have a role in

increasing teachers' communication satisfaction. Şener Pars and Cemaloğlu (2022) found that teachers' perceptions of motivation from school administrators were at a high level and that female teachers had higher levels of motivation perception than male teachers. In a similar study, Güzel and Güzel Evecen (2022) found that the distributive leadership behaviors of the administration were a motivational factor for teachers. In their study, Aktay et al. (2023) observed that school principals, in their capacity as instructional leaders, sought to address the challenges encountered in the distance education process by providing technological support to teachers, offering academic and psycho-social assistance to students, and utilizing effective communication with stakeholders. Türkan (2020) found that teachers did not experience a significant weakness in their organizational commitment during the distance education process. Yıldızbaş et al. (2021) determined that teachers' readiness for organizational change and organizational opposition perception levels were at a medium level. In this context, when evaluated through the results of the study, it is important for organizations to support their employees in the distance education process, develop methods and techniques of effective communication with them, and improve the morale and motivation of employees. This study was conducted only with teachers working in public schools in the center of Uşak province between 01/05/2021-01/08/2021 and has limitations in terms of the relevant period and participants. The study in question can also be applied to teachers working in private schools. In addition, conducting the same study in other provinces or at the national level will enable a more in-depth understanding of the subject.

Ethics Committee Permission Certificate: *This study was carried out in accordance with the Uşak University Ethics Committee Decision of the Social Sciences and Humanities Scientific Research and Publication Ethics Committee dated 08.04.2021 and numbered 2021/04 Decision 2021-78.*

Conflict of Interest: *The authors declare that they have no conflict of interest in this study.*

Authors' Contribution: *The authors contributed equally to this study.*

References

- Akca, M., & Tepe Küçükoğlu, M. (2020). Covid-19 and its effects on working life: working from home. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives*, 8(1), 71-81. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jimeep/issue/55110/747985>
- Aşkan, T. (2022). *Investigation of primary school teachers' attitudes and motivations towards distance education in the pandemic process* [Master's thesis, Necmettin Erbakan University].
- Almpanis, T., & Joseph-Richard, P. (2022). Lecturing from home: Exploring academics experiences of remote teaching during a pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 3, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2022.100133>
- Aktay, E., Acar, H., Barut, Y., & İzmir, M. (2023). The problems and solution suggestions of school administrators as instructional leaders in school management during the Covid-19 pandemic process. *National Journal of Education*, 3(1), 146-157. <https://uleder.com/index.php/uleder/article/view/171/82>
- Aral, N., & Kadan, G. (2021). Investigation of the problems experienced by preschool teachers during the pandemic process. *Kırşehir Ahi Evran University Journal of Institute of Health Sciences*, 7(2), 99-114. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ahievransaglik/issue/64371/906874>
- Ay, F., & Aksu, T. (2023). Examining teachers job satisfaction and burnout levels during the covid-19 pandemic. *E-International Journal of Educational Research*, 14(2), 365-383. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1246566>
- Aydın, B., Çulha, Ş., & Çırak, S. (2022). Evaluation of burnout levels of mathematics teachers in distance education process according to demographic and professional characteristics. *Journal of National Education*, 51(235), 2581-2604. <https://doi.org/10.37669/milliegitim.911154>
- Ballı, F.E., & Önen, Ö. (2019). Opinions of school principals, teachers and support staff on organizational communication climate in schools. *International Journal of Social Research (OPUS)*, 14(20), 514-550. <https://doi.org/10.26466/opus.602779>
- Bayındır, N. (2021). Motivation factor in online teaching times. *Gaziantep University Journal of Educational Sciences*, 5(2), 291-303. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/guebd/issue/67489/960254>
- Biber, Ö., & Karatepe Gürün, S. (2023). Evaluation of the positive and negative consequences of the remote working model with the Covid-19 pandemic. *Istanbul Arel University Institute of Graduate Education Journal of Interdisciplinary Innovation Research*, 3(1), 41-47. <https://doi.org/10.56723/dyad.1202813>
- Bitmiş, G.M., Güney, S., & Demirel, H. (2014). The role of organizational commitment and job satisfaction in the relationship between communication satisfaction and productivity: a multi-mediated model test. *Journal of H.Ü. Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 32(2), 57-74. <https://doi.org/10.17065/huiibf.88663>
- Eskiyörük, D. (2015). *Organizational communication*. Cinius Publications.
- Estrella, F. (2022). Ecuadorian university English teachers' reflections on emergency remote teaching during the covid-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 3, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2022.100141>

- Gizir, S., & Köksal, E. K. (2014). Investigation of primary school teachers' communication satisfaction. *Journal of Inonu University Faculty of Education*, 15(2), 89-108. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/92384>
- Gülner, B. (2009). The relationship between communication satisfaction dimensions and organizational structure: The Case of Selçuk University Academicians. *Journal of Selçuk Communication*, 5(4), 62-82. <https://dergipark.org.tr/en/pub/josc/issue/19018/200668>
- Güllüoğlu, Ö. (2012). Organizational communication, communication satisfaction and institutional commitment. Education Publishing House.
- Güzel, F., & Güzel Evecen H. (2022). The effect of school administrators' distributive leadership behaviors on teachers' motivation during the pandemic process. *Journal of School Management*, 7(1), 19-32. <https://dergipark.org.tr/en/pub/saj/issue/73461/1206945>
- Kabakçı Günay, E., & Özer Torgalöz, A. (2020). *Transformation in remote working and employment in Turkey in the Covid-19 process*, 3rd International Congress of Academic Research (ICAR), 404-412.
- Hajar, A., & Manan, S.A. (2021). Emergency remote English language teaching and learning: Voices of primary school students and teachers in Kazakhstan. *Review of Education*, 10, e3358. <https://doi.org/10.1002/rev3.3358>
- Hallin, H. (2020). Home-Based Telework Dur, Ng The Covid-19 Pandemic, Master Program In Work Life Science.
- Horspool, A., & Lange, C. (2012). Applying the scholarship of teaching and learning: Student perceptions, behaviours and success online and face-to-face. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 37(1), 73-88. <http://dx.doi.org/10.1080/02602938.2010.496532>
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS applied multivariate statistical techniques*. Asil Publication Distribution.
- Kandemir, A., & Sezgin Nartgün, Ş. (2022). Distance education fatigue of teachers. *Black Sea Journal of Social Sciences*, 14(26), 424-449. <https://doi.org/10.38155/ksbd.1074213>
- Karatepe, F., Küçükgençay, N., & Peker, B. (2020). How do pre-service teachers view synchronous distance education? A survey study. *International Research Journal of Social and Human Sciences*, 7(53), 1262-1274. <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1868>
- Karadeniz, G., & Zabcı, N. (2020). The relationship between working conditions and perceived stress and psychological well-being of distance education teachers during the pandemic period. *MSGSU Journal of Social Sciences*, 2(22),301-314. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/msgsusbd/issue/69526/1107299>
- Kaymaz, A. (2021). Teachers' views on the changing workload and its effects in the distance education process. *International Journal of Leadership Education (ULED)*, 7(1), 71-85. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijolt/issue/61199/929877>
- Koç, B., & Duğan, Ö. (2020). A research on the relationship between organizational communication satisfaction and organizational commitment. *Journal of Academic Social Research*, 103, 108-127. <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.42115>
- Koşar, D., & Battal, B. (2021). Psychological Difficulties Created by Covid-19 Period Emergency Distance Education Activities in Teachers. *Nevşehir Hacı Bektaş*

- Veli University SBE Journal, 7(3), 1366-1384.
<https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.988780>
- Küçüker, E., & Dernek Uzun, İ. (2022). Human relations problems encountered by secondary school teachers during emergency distance education process. *E-Kafkas Journal of Educational Research*, 9, 1149-1170.
<https://doi.org/10.30900/kafkasegt.1096476>
- Iacolino, C. Cervellione, B. Isgrò, R. Lombardo, E.M.C. Ferracane, G. Barattucci, M., & Ramaci, T. (2023). The role of emotional intelligence and metacognition in Teachers' stress during pandemic remote working: A moderated mediation model. *European Journal of Investigation in Health, Health Psychology and Education*, 13, 81-95. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13010006>
- Manuti, A., Giancaspro, M.L., Gemmano, C.G., & Morrelli, F. (2022). Coping with the unexpected: A job demands/resources study exploring Italian teachers' remote working experience during the covid-19 lockdown. *Teaching and Teacher Education: Leadership and Professional Development*, 1, 1-10.
<https://doi.org/10.1016/j.tatelp.2022.100010>
- Marangoz, M.C., Elçiçek, M., & Pesen, A. (2022). An investigation on teachers' attitudes towards distance education, psychological resilience and life satisfaction levels. *EKEV Academy Journal*, 89, 101-120.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosekev/issue/71371/1147637>
- Mustajab, D , Bauw, A , Irawan, A , Rasyid, A , Aldri Akbar, M., & Amin Hamid, M. (2020). Covid-19 Pandemic: What Are The Challenges And Opportunities For E-Leadership?. *Fiscaoeconomia*, 4(2), 483-497.
<https://doi.org/10.25295/fsecon.2020.02.011>
- Ní Fhloinn, E., & Fitzmaurice, O. (2021). Challenges and opportunities: Experiences of mathematics lecturers engaged in emergency remote teaching during the Covid-19 pandemic. *Mathematics*, 9(18), 2303.
<https://doi.org/10.3390/math9182303>
- Özbolat, G., & Şehitoğlu, Y. (2018). The relationship between employee voice and communication satisfaction: a research in the banking sector. *Journal of Yıldız Institute of Social Sciences*, 2(2), 35-49.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ysbed/issue/40058/430688>
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Flexible working models in all aspects. *Beykoz Academy Journal*, 7(1), 109-129. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/beykozad/issue/52169/682354>
- Panadero, E., Fraile J., Pinedo, L., Rodríguez-Hernández C, Balerdi, E., & Díez, F. (2022). Teachers' Well-Being, emotions, and motivation during emergency remote teaching due to Covid-19. *Frontiers in Psychology*, 13, 826828.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.826828>
- Taşlıyan, M., & Hırlak, B. (2014). Investigating the relationship between organizational communication effectiveness and job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: a field study for academic organizations. *Journal of Economics and Management Research*, 3(2), 7-36. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eyad/issue/57420/813870>
- Taşçı, D., & Eroğlu, E. (2008). The effect of managers' feedback skills on the formation of corporate communication quality. *Journal of Selcuk Communication*, 5(2), 26-34. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/josc/issue/19016/200700>

- Türkan, F. (2022). Investigation of teachers' organizational commitment in distance education process: Üsküdar case. Specialization Project. Fatih Sultan Mehmet Vakif University Institute of Postgraduate Education. (1-33).
- Seabra, F. Teixeira, A. Abelha, M., & Aires, L. (2021). Emergency remote teaching and learning in Portugal: Preschool to secondary school teachers' perceptions. *Education Sciences*, 11(7), 349. <https://doi.org/10.3390/educsci11070349>
- Simsek, E. (2011). *The effects of organizational communication and personality traits on life satisfaction*. [Unpublished doctoral thesis, Anadolu University].
- Soysal, A., Öke, P., Yağar, F., & Tunç, M. (2017). Examination of organizational communication and job satisfaction levels: a private hospital example. *Journal of Selçuk University Institute of Social Sciences*, 37, 243-253. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61817/924902>
- Şahin, M. (2021). Problems experienced by teachers in the distance education process. *Journal of History School*, 52, 1734-1757. <http://dx.doi.org/10.29228/Joh.50089>
- Şener, E., Çetinkaya, F.F., Yüksel, A.N., & Akkoca, Y. (2018). Communication satisfaction as an antecedent of positive vocalization behavior. *Afyon Kocatepe University Journal of Social Sciences*, 20(2), 165-175. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.415920>
- Şener Pars, M., & Cemaloğlu, N. (2022). Motivation levels of teachers who provide distance education during the Covid-19 pandemic process due to their relationships with school administrators. *Amasya University Journal of Faculty of Education*, 11(1), 21-37. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/amauefd/issue/70418/10216>
- Şeker, S., Kankanat, Ö., & Elmalı, E.N. (2022). Classroom teachers' views on classroom management and communication in distance education during the pandemic process. *West Anatolian Journal of Educational Sciences*, 13(1), 618-645. <https://doi.org/10.51460/baebd.972194>
- International Labor Organization (2020). Remote working implementation guide during and after Covid-19, <https://www.ilo.org/media/398581/download>
- Ural, A., & Canpolat, S. (2021). The effect of Covid-19 pandemic on teacher alienation. *Journal of Education Science Society*, 19(76), 78-104.
- Uzun, T, Ayık, A., & Özdem, G. (2019). The relationship between organizational communication in schools and teachers' work motivation. *National Education Academy Journal (UEAD)*, 3(1), 26-40. <https://doi.org/10.32960/uead.502996>
- Ünal, I., & Dulay, S. (2022). Teachers' work-life balance in emergency remote teaching during the covid-19 pandemic. *Asian Journal of Distance Education*, 17(2), 89-108. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7065077>
- Yıldızbaş, Y. V., Özkul, R., Doğan, Ü., & Abdurrezak S. (2021). Examining teachers' readiness for organizational change and organizational opposition perception levels in distance education process. *Journal of Inonu University Faculty of Education*, 22(2), 1641-1668. <https://doi.org/10.17679/inuefd.963222>
- Yurteri, İ.S., & Demir, M.K. (2022). Evaluation of the professional burnout status of classroom teachers in the distance education process. *International Journal of Science and Education*, 5(2), 90-112.