

Başvuru Tarihi: 03.06.2015 **Received Date:** 03.06.2015

Yayına Kabul Tarihi: 20.07.2015 **Accepted Date:** 20.07.2015

Yayınlanma Tarihi: 29.07.2015 **Published Date:** 29.07.2015

Kaynakça Gösterimi (APA Formatına Göre)
Views in Bibliography (According to APA)

Yalım, F. (2015). Mavi Yakalı Çalışanlarda İletişim Doymumu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Esaktif Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Akademia*, 4/2, 124-140.



akademia

MAVİ YAKALI ÇALIŞANLARDA İLETİŞİM DOYUMU İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ESAKTİF TEKSTİL ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Öz

Günümüz modern yönetim anlayışında önemli bir yer tutan iş tatmini ve örgütsel iletişim unsurlarının örgütlerde iş verimliğinin sağlanması, performans, motivasyon ve aidiyet duygusunun artırılması ile ilişkili olduğu birçok araştırmada ortaya konmaktadır. Bunun yanı sıra iş tatminini oluşturan unsurlar, örgütsel iletişimin işleyişi ve çalışanların iletişim doyumu sektörden sektöre ve çalışanların beyaz ya da mavi yakalı olup olmamasına göre de farklılık gösterebilmektedir. Bu çalışma örgütsel iletişim ve iş tatmini arasındaki muhtemel ilişkiyi incelemek amacı ile İstanbul'da faaliyet gösteren bir tekstil firmasının 120 mavi yakalı çalışanına anket tekniği uygulanarak yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, İletişim Doyumu, Mavi Yakalı Çalışanlar, Örgütsel İletişim.

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN COMMUNICATION SATISFACTION AND JOB SATISFACTION IN BLUE-COLLAR EMPLOYEES: RESEARCH ON / THE EMPLOYEES AT ESAKTİF TEKSTİL

Abstract

In many studies, it is set forth that the elements of job satisfaction and organizational communication, which have a significant place in the present modern understanding of management, are correlated with the attainment of work efficiency and the enhancement of performance, motivation, and the sense of belonging in organizations. Besides, the elements which form job satisfaction, the operation of organizational communication and the communication satisfaction of employees can also vary by sector and according to whether the employees are white- or blue-collar. This study was carried out by employing the survey technique to the 120 blue-collar employees of a textile firm operating in İstanbul so as to examine the possible relationship between organizational communication and job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Communication Satisfaction, Blue-Collar Employees, Organizational Communication.

1. Giriş

Rekabete dayalı yönetim anlayışı günümüzde çalışanların iş sürecinde daha etkin ve daha başarılı olarak yer almasını istemektedir. Bu noktada özellikle son yıllarda çalışanların motivasyonu, performansı, verimliliği ve iş tatmini dikkatle takip edilen ve üzerinde çalışılan alanlar haline gelmiştir. Örgütsel amaçlara ulaşma noktasında çalışanlara verilen önem ve değer de gün geçtikçe artmaktadır. Dolayısı ile örgütün verimliliği ve başarısı çalışanların verimliliği ve başarısı ile de yakından ilgili olmaktadır. Bu noktada örgütlerin başarıya ve örgütsel hedeflerine ulaşmasında, çalışanların kuruma aidiyet duygularını güçlendiren, yaptıkları işe ve işleyişe yönelik bilgi düzeylerini arttıran, performans, motivasyon, iş tatmini ve verimlilikle ilişkilendirilen örgütsel iletişime de büyük görevler düşmektedir. Dolayısıyla son yıllar da örgütsel iletişim de incelenen önemli alanlar arasında bulunmaktadır. Farklı kademe ve aynı kademede çalışanlar arasında formel ve informel olmak üzere gerçekleşen örgütsel iletişimin birçok fonksiyonu vardır.

Örgütsel iletişimin; örgütlerde görevlerin yerine getirilmesinde gerekli olan bilgi akışını sağlama, örgütte ortak bir dilin oluşmasını ve kültürün aktarılmasını sağlama, çalışanların işletmenin konumu ve işlevi hakkında daha iyi sözcü olmalarını sağlama, çalışanların yönetime katılmalarına ve kurumu benimsemelerine olanak sağlama gibi birçok fonksiyonu bulunmaktadır (Peltekoğlu, 2001, 341-342; Şişman, 2007, 164). Günümüzde iş tatmini ile ilişkili olan unsurların tespit edilmesi örgütlerin yönetim süreçlerinde başarıyı yakalayabilmesi noktasında önemli bir unsur olmaktadır. Örgütsel iletişim ve bu iletişim ile ilgili çalışanlardaki iletişim doyumu ile iş tatmini arasında bir ilişki olduğu düşünülmekte ve bu yönde çalışmalar yapılmaktadır.

İletişim doyumu ile iş tatmini ilişkisini inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. Gülnar (2007), Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu adlı kitabında Muchinsky (1977), Avery (1977), Jones (1981), Duke (1981) ve Wippich (1983) tarafından yapılan araştırmaların bu konudaki başlıcaları olduğunu ifade etmektedir. Çalışanlarda iş tatminine etki eden birçok faktör bulunmaktadır. İş tatmini etkileyen bu faktörler farklı biçimde ele alınmaktadır. Konuya yönelik literatür incelendiğinde iş tatmini etkileyen faktörlerin bireysel ve örgütsel olarak iki ana kategoriye ayrıldığı görülmektedir Takım, (2012, 44-56; Özkalp ve Kirel, 2010, 115-117, Eren, 2008, 242-249). Bunlardan; yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, eğitim, statü ve kıdem, sosyo-kültürel çevre, kişilik, zeka ve yetenek *bireysel faktörleri*, işin niteliği, ücret, güvenlik, yükselme olanakları, çalışma şartları, yönetim biçimi ve yöneticilerle ilişkiler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, örgüt kültürü, stres *örgütsel faktörleri* oluşturmaktadır.

İş tatmininin ve ilişkili olduğu kavramların ortaya konması beyaz yakalı çalışanların yanı sıra mavi yakalı çalışanlar için de önemlidir. Günümüzde özellikle üretim sektöründe birçok mavi yakalı çalışan bulunmaktadır.

Mavi yakalı çalışanlar; işletmelerde üretilen mal veya hizmetin üretim süreçlerinden birinde üretim hattında makine başında çalışmakta ve beyaz yakalılara oranla zihin gücünden çok beden gücüyle çalışmaktadırlar. Mavi yakalı çalışanların temel özellikleri aşağıdaki gibidir (Karakuş, 2011, 20):

- Üretim hattında ya da sahada hareketli olarak çalışırlar.
- Yöneticileri tarafından planlanan işleri yaparlar.
- Parça başına saatlik veya yevmiye ile ücretlendirilirler, fazla mesai alırlar.
- İşleri sevk ve idare etme sorumlulukları yoktur.

Bu çalışmanın ilk bölümünde iş tatminine, ikinci bölümde örgütsel iletişime yönelik literatür taraması yapılmıştır. Çalışmanın üçüncü ve son bölümü araştırmaya ayrılmıştır.

2. Örgütsel İletişim

Örgütsel iletişim; “Örgütün işleyişini sağlamak ve amaçlarını gerçekleştirmek için gerek örgütü meydana getiren çeşitli bölüm ve ögeler, gerekse örgüt ile çevresi arasında girilen sürekli bilgi ve düşünce alışverişi”dir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008, 130). Örgütsel iletişim; “Birden fazla insanın bir amaç etrafında toplanmasını sağlayan ve bir araya gelen insanların güç birliği

yaparak örgüt amaçları yönünde etkili bir biçimde çalışabilmeleri için aralarında olması gereken işbirliğini ve çevresiyle uyumlarını sağlamada önemli bir rolü olan, biçimsel ve biçimsel olmayan yapılarıdaki anlam yükü taşıyan her türlü insan etkinliğinin paylaşılması”dır (Vural, 2003, 140). Bir diğer tanıma göre örgütsel iletişim; “Örgütteki birimler arasında bilgi, anlam, duygu ve düşünce alışverişi ve birimler arasında gerekli ilişkilerin kurulması ve sosyal ilişkilerin sürekliliğinin sağlanması adına yürütülen iletişim” dir (Tuncer ve diğerleri 2007, 232). ‘Sosyal bir tutkal’, kurumu bir arada tutan bir ‘yapıştırıcı’, örgütsel fonksiyonları pürüzsüzleştiren bir ‘yağ’, sistemi birbirine bağlayan bir ‘ip’, kurumun her tarafına yayılan bir ‘güç’ olarak nitelendirilen örgütsel iletişim örgütün amaçlarına ulaşmasında önemli bir unsurdur (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008, 49; Eroğlu ve Özkan, 2009, 52). Örgütsel iletişimin örgüte sağladığı başlıca faydalar aşağıdaki gibidir (Bakan ve Büyükbese, 2004,3; Kocabaş, 2005, 250; Şentutan, 2014, 49):

- Örgütün amaçlarının, politikalarının, hedeflerinin çalışanlarca bilinmesini sağlamak.
- Örgütün etkinlikleri, önemli olaylar, başarılar konusunda çalışanların aydınlatılması imkanını sağlamak.
- Yönetime karar almada ihtiyaç duyulan bilgiyi elde etme imkanı sağlamak.
- Yöneticiler tarafından alınan kararların çalışanlar tarafından amacına uygun şekilde anlaşılmasında ve eyleme dönüştürülmesinde kolaylık sağlamak.
- Bilgilendirme yoluyla örgütsel yaşama katılım düzeyini arttırmak.
- Çalışanların örgüte bağlılık duygularını güçlendirmek.
- Çalışanların davranışlarını olumlu etkileyerek örgütsel performanslarını artırıcı rol oynamak.
- Çalışanların paylaşım duygularını geliştirmeleri ve pekiştirmelerini sağlamak.
- İş ortamından kaynaklanan çatışmaları, sürtüşmeleri, baskıları azaltıcı bir anlayışın yaygınlaşmasını sağlamak.
- Yöneticiler ve çalışanlar arasında karşılıklı iletişimi özendirmek.
- Çalışanların iş sırasında ve sonrasında örgütü temsil niteliklerini geliştirmek.
- Örgütsel verimliliği ve etkinliği arttırmak.
- Örgütsel politika ve kararların iş görenlere duyurulması ve anlatılması, örgütte dedikodu ve söylentilerin önünü kesmek.
- Örgütün faaliyetlerinin, projelerinin ilişkide bulunulan çevrelere duyurulmasında örgütün tanınmasını ve örgüte güveni sağlamaktır.

Örgütsel iletişimin yukarıda örgüte sağladığı faydalar değerlendirildiği zaman, örgütlerde yer alan etkin bir örgütsel iletişimin örgütün hedeflere ulaşması noktasında yürüteceği tüm iş süreçlerinde başarıyı arttırdığı yadsınamaz bir gerçek olarak kabul edilmektedir. Güçlü bir örgütsel iletişim çalışanlar ve bölümler arasındaki koordinasyonu arttırarak, çalışanların birbirlerine ve kuruma olan katkısını da arttırmaktadır. Dolayısı ile günümüzde tüm örgütler bu konuya eskiye oranla çok daha fazla önem verir hale gelmiştir.

2.1. Örgütsel İletişimin Fonksiyonları

Yönetim örgütsel iletişim ile birçok görevi yerine getirmekte, dolayısı ile örgütsel iletişim bu noktada sahip olduğu birçok fonksiyonu ile örgütün amaçlarına ulaşmasında önemli roller üstlenmektedir. Örgütlerde tüm bölümlerin ve çalışanların birbirleri ile koordineli bir biçimde etkin olarak faaliyet göstermesini sağlayan örgütsel iletişimin birçok fonksiyonu bulunmaktadır.

Örgütsel iletişim ile örgütlerde iletişimin bilgi sağlama, ikna etme ve etkileme, yöneltme, emir verme, eğitim-öğretim ve birleştirme işlevleri yerine getirilmektedir (Eroğlu, 2011, 123; Şentutan, 2014, 53):

- Bilgi sağlama ile çalışanlara örgütün amaçları, politikaları, yönetim ile ilgili bilgiler, çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları, teknolojik gelişmeler hakkında bilgilendirmeler yapılmaktadır.
- Çalışanların örgütün amaçlarını gerçekleştirebilecek şekilde çalışmalarını örgütün hedeflerini benimsemelerine bağlıdır. Bu da ikna etme ve etkilemeye yönelik iletişim sürecinin örgüt tarafından yürütülmesine bağlıdır.
- Çalışanların görev ve sorumluluklarını bilmesinde ve yerine getirmesinde örgütsel iletişimin emir verme ve eğitim-öğretim işlevi yer almaktadır.
- Bölümler arası koordinasyonun sağlanması ve çalışanların karşılıklı olumlu ilişkiler geliştirmesinde örgütsel iletişimin birleştirme işlevi önem kazanmaktadır.
- Yöneticinin örgütsel kaynakları, örgütsel amaçlara doğru yöneltmesi iletişim sayesinde olmaktadır. İnsanları motive etmenin en önemli araçlarından biri de iletişimdir.

Günümüzde başta ekonomik, sosyo/kültürel, teknolojik alanda yaşanan tüm değişimler kuşkusuz örgütleri de yakından etkilemektedir. Dolayısı ile bu değişimlere yönelik gelişmelerin iş süreçlerine adapte edilmesinde, artan ve değişen hedeflerin tüm çalışanlar tarafından benimsenmesinde ve tüm paydaşlar nezdinde koordinasyonun sağlanmasında da örgütsel iletişime büyük görev sorumluluklar düşmektedir.

2.2. Örgütsel İletişim Biçimleri

Örgütsel iletişim karşımıza **formel (biçimsel)** ve **informel (biçimsel olmayan)** şeklinde çıkmaktadır. *Formel İletişim (Biçimsel)*; Örgütte çalışanların görevleri ile ilgili rollerini yerine getirmelerindeki iletişim biçimidir (Erdoğan, 2011, 330). Formel iletişimde iletişim artık sadece kişiler arasında değil, bu kişilerin sahip oldukları konumlar arasında oluşmaktadır (Vural, 2003, 150). Formel (biçimsel) iletişim dikey iletişim, yatay iletişim, çapraz iletişim olmak üzere üç şekilde gerçekleşmektedir. *Dikey İletişim*; Yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya şeklinde ikiye ayrılmaktadır. *Yukarıdan aşağıya doğru* iletişimde üstlerden astlara doğru mesajların gönderilmesini içermektedir. Yukarıdan aşağıya doğru iletişimde örgütün politikaları, kurallar, emirler, performans değerlemeleri, bilgiler çalışanlara iletilmektedir. Yukarıdan aşağıya doğru iletişim yazılı, sözlü, hem yazılı hem sözlü ve görsel iletişim şeklinde gerçekleşmektedir (Can ve diğerleri, 2006, 350). *Aşağıdan yukarı doğru iletişim*, mesajların hiyerarşik yapıdan astlardan üstlere doğru gönderilmesidir. Yöneticinin çalışanların örgüt politikaları hakkında neler düşündüğünü öğrenme imkanı sunması ve yöneticilere çalışanların, bölümlerin performansları hakkında geribildirim imkanı sağlaması açısından önemlidir (Tuna, 2008, 43). Öneri ve şikayet kutuları, grup toplantıları, açık kapı politikası gibi yöntemler aşağıdan yukarıya doğru iletişimi geliştirmeye yöneliktir (Can ve diğerleri, 2006, 351). *Yatay İletişim*; Bir kurumda aynı örgütsel düzeydeki kişi ve birimler arasında gerçekleşen iletişimdir. Çalışanların örgütsel bilgileri paylaşmalarını sağlamaktadır (Gürüz ve Eğinli, 2014, 3-4; Can ve diğerleri, 2006, 351) *Çapraz İletişim*; Farklı hiyerarşik kademede bulunan çalışanlar arasındaki iletişim biçimidir. *İnformel İletişim (Biçimsel olmayan)*; “dedikodu”, “söylenti”, “fısıltı gazetesi” olarak örgütlerde ortaya çıkmaktadır. Dedikodu ve söylentinin birincil bilgi kaynağı haline gelmesi örgütsel iletişimi olumsuz etkileyebilmektedir. Böyle durumlarda biçimsel iletişim kanallarını güçlendirmek, çalışanları doğru ve açık ve ayrıntılı bilgilendirerek informel iletişim engellenebilmektedir (Tüzün ve Varoğlu, 2014, 549).

3. İş Tatmini

Çalışanlar günlerini ve dolayısı ile yaşamlarının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmektedirler. Dolayısıyla çalışanın yaptığı işten memnun olması, zevkle ve isteyerek işe gitmesi hem çalıştığı örgütteki durumunu, hem özel yaşamını hem de çalıştığı örgütün başarısını yakından ilgilendirmektedir. Bu noktada yapılan araştırmalar iş tatminini etkileyen birçok unsurun bulunduğunu göstermekte ve örgütlerin gün geçtikçe bu alanla ilgili daha fazla çalışma yaptığını ortaya koymaktadır.

Çalışanların iş doyumlarına olan ilgi yönetimde insan ilişkileri yaklaşımının önem kazanmaya başlaması ile ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra bu yaklaşımla birlikte çalışanların

örgütlerin sahip olabileceği en değerli kaynak olduğu ve iş tatminlerinin sağlanması gerektiği görüşü de kabul edilmeye başlanmıştır (Telman vd, 2015:217). İş tatmini örgütsel davranış açısından önemli bir konudur. İş tatmini, iş görenlerin işlerine karşı duydukları kapsamlı olumlu duygular ve bu duyguların iş görenler üzerinde yarattığı sonuçlar olarak da açıklanabilir. Herhangi bir tutum gibi iş tatmini de inançlar, düşünceler, duygu, değerler ve davranışsal eğilimlerin karmaşık bir bileşenini yansıtmaktadır. Vroom'a göre ise iş tatmini "Çalışanların meşgul oldukları işle alakalı olarak iş rollerine olan duygusal yönelimleri"dir (Sabuncuoğlu 2009 ve Aziri 2011'den aktaran, Bozkır, 2014:33). Örgütlerin çalışanlar üzerinde büyük etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler çalışanların örgütlere karşı ne hissettiklerini yansıtmaktadır. Çalışanların iş yerlerine karşı hissettikleri olumsuz duygular onları birtakım fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara götürmektedir. İş tatminini artırma konusunda yapılanların çalışanların işbirliği yapma isteğini arttırdığını göstermektedir. Bu noktada çalışanlar örgütün başarılı olması konusunda daha fazla istek duymakta ve fiziksel ve ruhsal açıdan da daha sağlıklı olmaktadırlar (Spector, 1997,72). İnsanların zamanlarının büyük bölümünü geçirdikleri işe ve işyerlerinden sağlayacakları yüksek tatmin toplumun daha sağlıklı, başarılı ve üretken olmasını sağlayan faktörlerin en önemlileri arasında yer almaktadır. İş tatmininin önemi aşağıdaki gibi sıralanabilir (Tetik vd.; 2008, 80):

- Genel olarak işinden ve işyerinden tatmin olmayan iş gören hayal kırıklığı yaşamaktadır.
- İş tatmini düşük olan insanlar psikolojik rahatlığa ve olgunluğa ulaşamazlar ve umutsuzluğa kapılırlar.
- İş tatminsizliğinde düşük moral, verimsizlik ve sağlıksız bir toplum oluşacaktır.

Yirminci yüzyılın başlarında araştırmacılar iş tatmini konusuyla daha fazla ilgilenmeye başlamışlardır. İş tatmini; hayat doyumu, kendine güven, fizik ve ruh sağlığı, içe kapanıklılık, hedef oluşturma, müşteri tatmini, devamsızlık alışkanlığı, çalışan verimliliği, çalışan performansı ve çalışan devri ile ilişkilendirildiği için araştırmacıların son yıllarda ilgi konusu olmuştur (Gülner, 2007, 161). Locke'e göre iş tatmini "Bireyin işini olumlu ve zevk veren bir duygu olarak değerlendirmesinin bir sonucudur" ve bireyin kendi algılamalarına göre önemli olan birtakım faktörlerin birey tarafından değerlendirilmesinin bir sonucudur (Özkalp ve Kirel, 2010, 114). Çalışanların kurumun amaçları doğrultusunda hareket etmeleri, kurumu benimsemeleri ve görevlerini istekle yerine getirmeleri yaptıkları işten tatmin olup olmamaları ile ilgilidir (Arklan ve Taşdemir, 2010, 74). İş tatmininin başlıca boyutları şu şekildedir (Şimşek, 1995, 92):

- İş durumuna duygusal bir yanıt olan iş tatmini görülememekte ve sadece ifade edilmektedir.
- İş tatmini genellikle kazançların ne ölçüde karşılandığının veya beklentilerin ne kadarının aşıldığının belirlenmesidir.
- İşin kendisi, ücret, çalışma arkadaşları, terfi imkanları, yönetim tarzı gibi birbirleri ile ilişkili çeşitli tutumları temsil etmektedir.

İş tatminine etki eden faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki kategoride incelenmektedir. Bireysel faktörlerin içerisinde kişinin doğuştan sahip olduğu özellikler, yaşamı boyunca elde ettiği deneyimler, yaş, cinsiyet, eğitim gibi faktörler, iş deneyimleri, sosyal çevresi kişinin iş ve işe ilişkin değerlendirmelerini şekillendirmektedir (Davran, 2014, 19). Dolayısıyla bu noktada çalışanların bireysel özelliklerinin bilinmesi, örgütlerde iş tatmininin artırma noktasında yapılacak çalışmalara ışık tutacaktır.

İş tatminine örgütsel unsurlardan kaynaklanan faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda ücret, güvenlik, terfi, liderlik, yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme ve işin kendisi gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Erdil ve diğerleri 2004, 19). Tüm bunların yanı sıra iletişim de iş tatmini etkileyen iş ve iş ortamına bağlı faktörler arasında yer almaktadır. İş görenlere açık bir iletişim politikası izlenmesi iyi bir atmosferin oluşmasına, iyi bir atmosferin oluşması da iş görenlerin işi daha verimli ve etkin bir biçimde

yapmasına yardımcı olmaktadır (Tetik vd.; 2008, 84). Çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasında ve hayatlarını devam ettirebilme noktasında önemli bir rol üstlenen ücret iş tatmini ve ya tatminsizliğini çoğu zaman yakından etkileyebilmektedir. Bunun yanı sıra iş güvenliği ve sosyal haklarının mevcudiyeti çalışanların işe bağlanmasında ve yaptıkları işten doyum almasında önemli bir unsur olmaktadır. Yönetim tarzı ve bunun bir yansıması ve uygulaması olarak örgütsel iletişim, çalışanlarla ne sıklıkta ve hangi şekilde iletişim kurulduğu noktasında iş tatminini etkileyen ve çalışanın kuruma bağlanmasında, motivasyonunun artmasında ve dolayısıyla verimliliğinin artmasında önemli bir tatmin unsuru olmaktadır. Bunun yanı sıra yöneticinin liderlik tarzı ve bu süreçte çalışanlarla iletişim kurma yöntemi, yöneticilerin çalışanların performanslarını ne şekilde değerlendirdiği ve bunu nasıl ifade ettikleri, fiziksel çalışma koşulları ve bu kapsamda değerlendirilebilecek çalışma saatleri ve çalışma ortamının ısı, ışık, nem, havalandırma gibi unsurlarda ne derece yeterli olduğu ve arkadaşlık ilişkileri ve yatay iletişim olarak değerlendirebileceğimiz arkadaşlarla iletişim düzeyi ve işin ne derece keyifli olduğu ile ilgili olan işin niteliği iş tatmine etki eden başlıca örgütsel faktörlerdir.

Çalışanların işteki tatminsizliklerini ifade biçimi başlıca dört şekilde gerçekleşmektedir. Bunlar (Özkalp ve Kirel, 2010, 114):

- Örgütü terketme biçimindeki davranış şekli olan *kaçış (ayrılma)*.
- Mevcut şartları düzeltmeye yönelik aktif ve yapıcı davranış biçimi olan *sesini yükseltme*.
- Optimist bir şekilde şartların iyileşeceğini umarak beklemek davranışı olan *bağlılık*
- Pasif olarak şartların daha da kötüleşmesine izin verme şeklindeki davranış olan *kayıtsızlık (ihmal)*.

Örgütsel açıdan iş tatmininin ve tatminsizliğinin birçok sonucu bulunmaktadır. İş tatmininin başlıca sonuçları; Motivasyonun yükselmesi, örgüte uyumunun ve bağlılığının sağlanması, performansının artması, başarının artması, yaşam tatmininin artması, verimliliğinin artmasıdır. İş tatminsizliğinin başlıca sonuçları ise; Mesleki stres, kuruma yabancılaşma, işe devamsızlık, iş gören devir hızı, işten ayrılma gibi unsurlardır (Bozkır, 2014, 56-61; Demirağ, 2015, 85-96; Özpehlivan, 2015, 41-59). Örgütlerde iş tatmininin sonuçlarına bakıldığında, iş tatmini ile elde edilen sonuçların günümüz rekabet ortamında örgütler için gittikçe önem kazanan noktalar olduğu görülmektedir. Başarıyı sağlama noktasında çalışanların istek ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak iş süreçlerini şekillendiren örgütlerin çalışanların iş tatminlerini arttırmak amacıyla yaptıkları çalışmalar hem çalışanları mutlu ederken, aynı zamanda da örgütün başarısını getirmektedir.

4. Araştırma

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde çalışanlar kurumların en önemli sermayelerinden biri olarak kabul edilmektedirler. Bu noktada kurumlardaki başarının, verimliliğin ve etkinliğin sağlanabilmesi çalışanlar ile doğru orantılıdır. Çalışanların iş tatmini etkileyen ve onunla ilişkili olduğu düşünülen birçok konu bulunmaktadır. Bunlardan biri örgütsel iletişimin işleyişi ve bu süreçteki iletişim doyumudur. İş tatmininin ilişkili olduğu unsurların tespit edilmesi yönetim süreci açısından da büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmanın amacı beyaz yakalı çalışanlara oranla eğitim düzeyi, çalışma koşulları gibi konularda farklılık gösteren mavi yakalı çalışanların iş tatmininin örgütlerde önemli bir unsur olan örgütsel iletişim doyumunu ile ilişkisini ortaya koymak amaçlı yapılmıştır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada alan araştırması için birinci elden veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde örgütsel iletişim doyumunu ölçmek amacıyla Downs ve Hazen (1977) tarafından geliştirilen İletişim Doyum Ölçeğinden faydalanılarak sorular oluşturulmuştur. Downs ve Hazen (1977) tarafından hazırlanan anket örgütsel iletişime yönelik sekiz boyutu ölçmektedir. Bunlar; çalışanları örgütsel amaçlara ulaşma noktasında motive eden ve organizasyonel ve bireysel düzeyde algılanan genel iletişim iklimi boyutu, deneğin

üstleri ile yukarıdan aşağı ve aşağıdan yukarıya doğru gerçekleştirdiği üstle iletişim boyutu, iş ve iş çevresi ile ilgili çalışanların aldıkları bilgi kapsamını içeren örgütsel bütünleşme boyutu, mesajların etkili bir şekilde iletilmesinde kullanılan tüm iletişim kanallarını kapsayan kanal kalitesi boyutu, kurumdaki yatay iletişimi ve informal iletişimi ifade eden iş arkadaşları ile iletişim boyutu, örgütü etkileyen her türlü yasal düzenlemeler, değişimler, finansal düzenlemeler, amaçlarla ilgili bilgiye sahip olma yönündeki kurum bilgisi boyutu, çalışanların nasıl değerlendirildikleri ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgiye erişim olan bireysel geribildirim ve astla iletişim boyutudur (Down ve Hazen, 1977: 66-68). Çalışma mavi yakalılara yönelik gerçekleştirildiğinden astla iletişim boyutuna yönelik sorular ankete dahil edilmemiştir. Anket sorularının değerlendirilmesinde Likert ölçeği kullanılmıştır. (5:Kesinlikle Katılıyorum, 4:Katılıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılmıyorum, 1:Kesinlikle Katılmıyorum). Üçüncü bölümde iş tatmini ölçmeye yönelik Minnesota İş Tatmini ölçeğinden faydalanılmıştır. Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin içsel ve dışsal iş tatmini olmak üzere iki faktörlü yapısı bulunmaktadır. İçsel iş tatminine ilişkin maddelerde başarı, tanınma, takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme gibi işin içsel niteliğine ve çalışanların işin kendisi ile ilgili neler hissettikleri ölçülmeye çalışılmaktadır. Dışsal iş tatminin de ise işletme politikası, denetim şekli, yönetici ve astla ilişkiler, iş yerine ilişkin çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ve çalışanların işletme ile ilgili neler hissettikleri tespit edilmeye çalışılmaktadır (Davran, 2004, 129). Minnesota İş Tatmin Ölçeği, içsel tatmin dışsal tatmin ve genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmaktadır. İçsel tatmin kategorisinde; 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20. ifadelerde aktivite, bağımsızlık, çeşitlilik, sosyal statü, ahlaki değerler, iş güvenliği, sosyal hizmet, sorumluluk, yetenekleri kullanma, yaratıcılık, yetki ve başarı boyutları, dışsal tatmini kategorisinde; 5,6,12,13,14,17,18,19.ifadelerde yönetici-insan ilişkileri, yönetici-teknik, işletme politikaları, ücret, ilerleme ve takdir boyutları ölçülmüştür (Davran, 2004, 117

Özellikle son otuz yıldır iletişim doyumunu ve iş tatmini ilişkisini inceleyen birçok araştırma yapılmaktadır. Bunlardan Avery (1977) tarafından kamu kurumu çalışanlarına yönelik yapılan araştırmada, Pincus tarafından (1986) hemşirelere yönelik yapılan araştırmada, Nicholson (1980) tarafından ortaokul öğretmenleri ve yöneticilerine yönelik yapılan araştırmada, gene Jones (1981), Duke (1981), Wippich (1983) tarafından ilkökul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik yapılan araştırmada, Muchinsky (1977) tarafından kamu çalışanlarına yönelik yapılan araştırmalarda iletişim doyumunu ve iş tatmini arasında anlamlı bir korelasyon bulunmuştur (Gülner, 2007:125-127). Simpson (1988) perakendecilik sektöründe çalışanlara yönelik yürüttüğü araştırmasında örgütsel iletişim faktörü ile toplam beş iş tatmini faktörünün dördü arasında (işin kendisi, yönetici, ücret, eşit düzeyde çalışanlar) pozitif anlamlı yönde bir ilişki bulunmuştur. İş tatmini boyutlarından yalnız biriyle (terfi) iletişim doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Miles (1996) farklı kademelerde çalışan üretim çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada pozitif ilişkililik, yukarı doğru iletişim, açıklık, negatif ilişki ve işle ilgili iletişim olmak üzere dört iletişim faktörünü değerlendirmiş ve yüksek düzey çalışanların iş tatmini düzeylerinin daha alt düzey çalışanların iş tatmini düzeyinden daha yüksek olduğunu ve ast-üst iletişimi ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ehlers (2003) tarafından üretim sektöründe tüm düzeyde çalışanlara yönelik yürütülen araştırmada eşit düzeyde çalışanlardan elde edilen iletişim doyumunu ile iş tatmini faktörleri arasında anlamlı korelasyonlar bulunmuştur (Gülner, 2007:129-131). Söz konusu araştırmalar görüldüğü gibi daha ziyade beyaz yakalı çalışanlara yönelik yürütülmüştür. Miles ve Ehlers tarafından üretim sektörüne yönelik yapılan araştırmalarda ise mavi yaka ve beyaz yaka ayrımı yapılmadan farklı düzeydeki çalışanlar araştırmaya dahil edilmiştir.

4.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmada İstanbul'da faaliyet gösteren ve 134 mavi yakalı çalışanı olan Esaktif Tekstil firması seçilmiştir. Kuruma 134 anket formu gönderilmiş, 120 tanesi analize uygun görülmüştür.

4.4. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1

- H0:Mavi yakalı çalışanlarda genel iletişim iklimi doyumunu ile dışsal iş tatmini arasında

doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.

- H_a : Mavi yakalı çalışanlarda genel iletişim iklimi doyumu ile dışsal iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 2

- H_0 : Mavi yakalı çalışanlarda kurum bilgisine yönelik üstlerle iletişim doyumu ile dışsal iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.
- H_a : Mavi yakalı çalışanlarda kurum bilgisine yönelik üstlerle iletişim doyumu ile dışsal iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 3

- H_0 : Mavi yakalı çalışanlarda iş arkadaşları ile iletişim doyumu ile dışsal iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.
- H_a : Mavi yakalı çalışanlarda iş arkadaşları ile iletişim doyumu ile dışsal iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 4

- H_0 : Mavi yakalı çalışanlarda örgütsel bütünleşmeye yönelik iletişim doyumu ile dışsal iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.
- H_a : Mavi yakalı çalışanlarda örgütsel bütünleşmeye yönelik iletişim doyumu ile dışsal iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 5

- H_0 : Mavi yakalı çalışanlarda geribildirime yönelik iletişim doyumu ile dışsal iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.
- H_a : Mavi yakalı çalışanlarda geribildirime yönelik iletişim doyumu ile dışsal iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 6

- H_0 : Mavi yakalı çalışanlarda genel iletişim iklimi doyumu ile içsel iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.
- H_a : Mavi yakalı çalışanlarda genel iletişim iklimi doyumu ile içsel iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 7

- H_0 : Mavi yakalı çalışanlarda kurum bilgisine yönelik üstlerle iletişim doyumu ile içsel iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.
- H_a : Mavi yakalı çalışanlarda kurum bilgisine yönelik üstlerle iletişim doyumu ile içsel iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 8

- H_0 : Mavi yakalı çalışanlarda iş arkadaşları ile iletişim doyumu ile içsel iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.
- H_a : Mavi yakalı çalışanlarda iş arkadaşları ile iletişim doyumu ile içsel iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 9

- H_0 : Mavi yakalı çalışanlarda örgütsel bütünleşmeye yönelik iletişim doyumu ile içsel iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.

- H_a : Mavi yakalı çalışanlarda örgütsel bütünleşmeye yönelik iletişim doyumu ile içsel iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 10

- H_0 : Mavi yakalı çalışanlarda geribildirime yönelik iletişim doyumu ile içsel iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır
- H_a : Mavi yakalı çalışanlarda geribildirime yönelik iletişim doyumu ile içsel iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

4.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Verilerin tek bir firma çalışanlarından alınmış olması, mavi yakalı çalışanların eğitim düzeyinin düşük olması, soruları cevaplandırırken birtakım sıkıntılar yaşama olasılığının olması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra bu çalışmada araştırma kapsamına alınan firmadan elde edilen bulguların bütün firmalara yönelik olduğunu varsaymak araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

4.6. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirmesi

4.6.1. Örneklemin Profili

Araştırmaya katılan 120 mavi yakalı çalışanın cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve kurumdaki çalışma sürelerine ilişkin demografik bilgiler aşağıda verilmiştir.

Çizelge 1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde%
Kadın	62	51,7
Erkek	58	48,3
Toplam	120	100

Örneklemin %51,7'sini kadınlar, %48,3'nü erkekler oluşturmaktadır.

Çizelge 2. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde%
18-24	20	16,7
25-34	85	70,8
35-44	14	11,7
44 ve üstü	1	8
Toplam	120	100

Örneklemin %16,7'sini 18-24 yaş aralığı, yüzde 70,8'ini 25-34 yaş aralığı, %11,7'sini 35-44 yaş aralığı, %8'ini ise 44 ve üstü oluşturmaktadır.

Çizelge 3. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde%
Evli	83	69,2
Bekar	37	30,8
Toplam	120	100

Örneklemin %69,2'sini evliler, %30,8'ini bekarlar oluşturmaktadır.

Çizelge 4. Katılımcıların Eğitimi Düzeyine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde%
İlkokul	45	37,5
Ortaokul	73	60,8
Lise	2	1,7
Toplam	120	100

Örneklemin %37,5'ni ilkokul mezunları, %60,8'ini ortaokul mezunları, %1,7'sini lise mezunları oluşturmaktadır.

Çizelge 5. Katılımcıların Çalışma Süreleri

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde%
1-3 yıl	49	40,8
4-6 yıl	45	37,5
10-12 yıl	22	18,3
12 yıl ve üstü	4	3,3
Toplam	120	100

Örneklemin %40'8 ini 1-3 yıl arası çalışanlar, %37,5'ini 4-6 yıl arası çalışanlar,%18,3'ünü 10-12 yıl arası çalışanlar, %3,3'ünü 12 yıl ve üstü çalışanlar oluşturmaktadır.

4.6.2. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Faktör analizi yapabilmenin ön şartı değişkenler arasında belli oranda korelasyon, ilişki bulunmasıdır. *Barlett Küresellik Testi* değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığını göstermektedir. Eğer Barlett Testi p değeri 0,05 anlamlılık derecesinden düşük ise değişkenler arasında faktör analizi yapmak için yeterli düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Benzer şekilde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örnekleme yeterliliği de değişkenler arası korelasyonların faktör analizine uygunluğunu test etmektedir. KMO değeri 0 ile 1 arasında değişmektedir. KMO değerinin 1 alması değişkenlerin birbirini mükemmel bir şekilde hatasız tahmin edilebileceğini göstermektedir. KMO örnekleme yeterliliğinin kabul edilebilir en alt sınırı 0,50 dir (Durmuş vd., 2013:79-80). Aşağıda araştırmaya ait KMO VE Barlett Küresellik Testi çıktısını incelediğimiz zaman p değerini 0,000 olarak KMO değerini ise 0,850 olarak görmekteyiz. Dolayısıyla araştırmamıza ait veri seti faktör analizi yapmaya uygundur.

Tablo 1: İletişim Doyumu Ölçeği KMO ve Barlett's Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,850
Barlett's Test f Sphricity Approx. Chi-Square	2953,787
Df	325
Sig.	,000

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) bütün soru grubunun genel olarak faktör analizine uygunluğunu ölçerken *Measures of Sampling Adequacy (MSA)* değeri tek tek her bir sorunun faktör analizine uygunluğunu ölçmektedir. MSA değerinin 0,50'den az olması durumunda bu soru analizden çıkarılmalıdır. Kalan soru grubu ile analiz tekrar yapılmalıdır. Genel kabul görmüş MSA değerlerinin yorumu KMO değerlerinin yorumu ile aynıdır (Durmuş ve diğerleri, 2013:79-80). Araştırmada iki farklı ölçek bulunmaktadır. Bunlar iletişim doyumu ölçeği ile iş tatmini ölçeğidir. Araştırmanın her iki ölçek için de MSA değerleri incelenmiş, İletişim Doyumu ölçeğinin ilk incelemesinde Anti-Image Correlation matrisinde faktör ağırlık değeri 0,50 'nin altında kalan 7. Soru ve tek değer olarak kalan 18. Soru çıkartılmış ve MSA yeniden hesaplanmıştır. Bu duruma göre İletişim Doyumu Ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen sonuç Şekil 2' de görülmektedir. Yapılan bu son faktör analizinde 26 sorudan oluşan ölçekten 5 faktör elde edilmiştir. Faktörler "Genel İletişim İklimi Doyumu", Kurum Bilgisine Yönelik Üstlerle İletişim Doyumu", "İş Arkadaşları ile İletişim Doyumu", "Örgütsel Bütünleşmeye Yönelik İletişim Doyumu" ve "Geri Bildirime Yönelik İletişim Doyumu" olarak adlandırılmıştır. Bu faktör analizi sonucunda, örgütsel iletişim doyumunun beş farklı başlık altında toplandığı görülmektedir. Faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

İletişim doyumu ölçeğinde 18. soru ve 7. soru çıkartıldıktan sonra elde edilen KMO sonucu aşağıdaki gibidir:

Tablo 2: İletişim Doyumu Faktör Analizi KMO and Bartlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,851
Barlett's Test f Sphericity Approx. Chi-Square	2790,358
Df	276
Sig.	,000

Tablo 3: İletişim Doyumu Ölçeği Faktör İsimleri ve Güvenilirlik Analizi

Faktör İsimleri ve Faktörde Yer Alan Soru İfadeleri	Faktör Ağırlığı	Faktörün Güvenilirlik Analizi (Cronbach's Alpha)
Genel İletişim İklimi Doyumu		0,916
Kurumumda etkin düzeyde gayri-resmi ilişki kurulmaktadır.	0,816	
Kurum içi iletişim uygulamalarıyla olağanüstü durumlara kolayca uyum sağlayabilmektedir.	0,817	
Genel olarak kurumdaki iletişim miktarından tatmin oluyorum	0,815	
Kurumumda genel olarak iletişime karşı geliştirilen tutumlar sağlıklıdır.	0,738	
Kurum içi iletişim çalışmaları doğru iletişim kanallarıyla ele alınmaktadır	0,595	
Kurum yayınlarının faydalı olduğunu düşünüyorum.	0,517	
Kurum Bilgisine Yönelik Üstlerle İletişim Doyumu		0,913
Nasıl değerlendirildiğime ilişkin tatmin edici düzeyde bilgi sahibiyim.	0,759	
Kurumdaki değişikliklerle ilgili yeterli bilgiye sahibim.	0,725	
Sosyal yardımlar ve ücretler hakkında yeterli bilgiye sahibim.	0,695	
İşimin diğer çalışanlarla karşılaştırılmasına ilişkin yeterli düzeyde bilgi sahibiyim	0,691	
Çabalarımın takdir edildiğine ilişkin yeterli düzeyde bilgiye sahibim.	0,664	
İşimdeki sorunların nasıl ele alındığına ilişkin yeterli bilgi düzeyine sahibim.	0,610	
İşimin gerekleri ile ilgili yeterli bilgi düzeyine sahip olduğumu düşünüyorum.	0,591	
Yöneticilerim astlarının karşılaştıkları sorunlarla yakından ilgilenmektedir.	0,553	
İş Arkadaşları İle İletişim Doyumu		0,891
Diğer çalışanlarla uyum içerisinde çalışıyorum..	0,873	
Kurumumdaki yazılı yönergelerin ve raporların kısa ve net olduğunu düşünüyorum	0,833	
İşimi yapabilmem açısından gerekli bilgiyi zamanında alıyorum	0,790	
Kurum içi iletişim, kurum hedeflerine ulaşmak için bizleri motive etmektedir	0,682	

Örgütsel Bütünleşmeye Yönelik İletişim Doyumu		0,872
Kurum içi iletişim bende kurumla özdeşleşme ve bütünleşme duygusu yaratmaktadır	0,805	
Kurumumda çalışanlar etkin iletişim kurabilme yeteneğine sahiptir	0,802	
Üstlerim beni dinlemekte ve motive etmektedir.	0,800	
Geri Bildirime Yönelik İletişim Doyumu		0,895
İşimdeki ilerlemem ile ilgili elde ettiğim bilgi miktarı tatmin edici düzeydedir	0,875	
Personelle ilgili haberlerden yeterince haberdarım.	0,818	
Kurum politikaları ve hedefleri ile ilgili sahip olduğum bilgi düzeyinden tatmin oluyorum.	0,722	

Tablo 4: İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi KMO ve Bartlett's Test Sonucu

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,752
Barlett's Test f Sphericity Approx. Chi-Square	991,124
Df	78
Sig.	,000

İş tatminine yönelik faktör analizinde KMO değeri ve Bartlett's Test Sonuçlarına bakıldığında KMO değerinin 0,752 olması tüm soru grubunun faktör analizine uygunluğunu göstermektedir. İş tatmini analizi sonucu İş Tatmini Ölçeğinin toplam üç faktörden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 5: İş Tatmini Ölçeği Faktör İsimleri ve Güvenilirlik Analizi

Faktör İsimleri ve Faktörde Yer Alan Soru İfadeleri	Faktör Ağırlığı	Faktörün Güvenilirlik Analizi (Cronbach's Alpha)
Dışsal İş Tatmini		0,872
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından		
İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından		
İşimde terfi olanağımın olması bakımından		
Kişilere ne yapacaklarını söyleme imkânım olması bakımından		
Kendi yeteneklerimi uygulama imkânı vermesi bakımından		
Başkaları için bir iyi şeyler yapabilme olanağımın olması açısından		
İçsel İş Tatmini		0,813
Yöneticimin (isabetli) karar verme yeteneği bakımından		
Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağının olması açısından		
Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesi bakımından		
Tek başıma çalışmama imkân vermesi bakımından		
Yönetimle İlgili Tatmin		0,804
Yöneticimin astlarını idare tarzından		
Toplumda saygın bir kişi olma imkânını bana vermesi bakımından		
Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesi bakımından		

4.6.3. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, aralık ya da rasyo düzeyinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişki ve ya bağımlılık olup olmadığını var ise yönünü ve gücünü göstermek amacıyla yapılan bir analiz tekniğidir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2011, 329). Bu araştırmaya yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Hipotez 1 için;

Genel iletişim doymu ile dışsal iş tatmini değişkenleri arasındaki değişkenin korelasyon sonuçlarına bakıldığında $r = -0,005$ ve $\text{Sig.} 0,9580,05$ ile H_0 reddedilemez. Dolayısıyla bu iki değişken arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 6: Hipotez 1 Korelasyon

		genel_doyum	dýssal_doyum
genel_doyum	Pearson Correlation	1	-,005
	Sig. (2-tailed)		,958
	N	120	120

Hipotez 2 için;

Kurum bilgisine yönelik üstlerle iletişim doymu ile dışsal iş tatmini arasındaki korelasyon sonuçlarına bakıldığında $r = -0,195$ ve $\text{Sig.} 0,033 < 0,05$ ile H_0 reddedilir. İki değişken arasında doğrusal negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 7: Hipotez 2 Korelasyon

		dýssal_doyum	kurum_doyum
dýssal_doyum	Pearson Correlation	1	-,195(*)
	Sig. (2-tailed)		,033
	N	120	120

Hipotez 3 için;

İş arkadaşları ile iletişim doymu ile dışsal iş tatmini arasında arasındaki korelasyon sonuçlarına bakıldığında $r = -0,290$ ve $\text{Sig.} 0,001 < 0,05$ ile H_0 reddedilir. İki değişken arasında doğrusal negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 8: Hipotez 3 Korelasyon

		dýssal_doyum	is_doyum
dýssal_doyum	Pearson Correlation	1	-,290(**)
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	120	120

Hipotez 4 için;

Örgütsel bütünleşmeye yönelik iletişim doymu ile dışsal iş tatmini arasındaki korelasyon sonuçlarına bakıldığında $r = -0,002$ ve $\text{Sig.} 0,9850,05$ ile H_0 reddedilemez. Dolayısıyla bu iki değişken arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 9: Hipotez 4 Korelasyon

		dýssal_doyum	büt_doyum
dýssal_doyum	Pearson Correlation	1	-,002
	Sig. (2-tailed)		,985
	N	120	120

Hipotez 5 için;

Geribildirime yönelik iletişim doymu ile dışsal iş tatmini arasındaki korelasyon sonuçlarına bakıldığında $r = 0,098$ ve $\text{Sig.} 0,2880,05$ ile H_0 reddedilemez. Dolayısıyla bu iki değişken arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 10: Hipotez 5 Korelasyon

		dýssal doyum	geri doyum
dýssal_doyum	Pearson Correlation	1	,098
	Sig. (2-tailed)		,288
	N	120	120

Hipotez 6 için;

Genel iletişim iklimi doyumunu ile içsel iş tatmini arasındaki korelasyon sonuçlarına bakıldığında $r=-0,096$ ve Sig.0,2970,05 ile H_0 reddedilemez. Dolayısıyla bu iki değişken arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 11: Hipotez 6 Korelasyon

		genel doyum	ýc doyum
genel_doyum	Pearson Correlation	1	-,096
	Sig. (2-tailed)		,297
	N	120	120

Hipotez 7 için;

Kurum bilgisine yönelik üstlerle iletişim doyumunu ile içsel iş tatmini arasındaki korelasyon sonuçlarına bakıldığında $r=-0,108$ ve Sig.0,2400,05 ile H_0 reddedilemez. Dolayısıyla bu iki değişken arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 12: Hipotez 7 Korelasyon

		ýc doyum	kurum doyum
ýc_doyum	Pearson Correlation	1	-,108
	Sig. (2-tailed)		,240
	N	120	120

Hipotez 8 için;

İş arkadaşları ile iletişim doyumunu ile içsel iş tatmini arasındaki korelasyona sonuçlarına bakıldığında $r=-0,21$ ve Sig.0,8160,05 ile H_0 reddedilemez. Dolayısıyla bu iki değişken arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 13: Hipotez 8 Korelasyon

		ýc doyum	is doyum
ýc_doyum	Pearson Correlation	1	-,021
	Sig. (2-tailed)		,816
	N	120	120

Hipotez 9 için;

Örgütsel bütünleşmeye yönelik iletişim doyumunu ile içsel iş tatmini ile arasındaki korelasyon sonuçlarına bakıldığında $r=-0,99$ ve Sig.0,2830,05 ile H_0 reddedilemez. Dolayısıyla bu iki değişken arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 14: Hipotez 9 Korelasyon

		ýc doyum	büt doyum
ýc_doyum	Pearson Correlation	1	-,099
	Sig. (2-tailed)		,283
	N	120	120

Hipotez 10 için;

Geribildirime yönelik iletişim doyumunu ile içsel iş tatmini arasındaki korelasyon sonuçlarına bakıldığında $r=-0,10$ ve Sig.0,9120,05 ile H_0 reddedilemez. Dolayısıyla bu iki değişken arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 15: Hipotez 10 Korelasyon

		c_doyum	geri_doyum
c_doyum	Pearson Correlation	1	-,010
	Sig. (2-tailed)		,912
	N	120	120

Sonuç

Bilindiği üzere mavi yaka ve beyaz yakalı çalışanların örgütteki yer alışları farklı özellikler arz etmektedir. Bu araştırma tekstil sektöründeki mavi yakalı çalışanların iletişim doyumu ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılmıştır. Çalışmada iletişim doyumu genel iletişim iklimi doyumu, kurum bilgisine yönelik üstle iletişim doyumu, iş arkadaşları ile iletişim doyumu, örgütsel bütünleşmeye yönelik iletişim doyumu, geri bildirimle yönelik iletişim doyumu olarak beş alt faktörle ölçülmüştür. İş tatmini ise içsel ve dışsal iş tatmini olarak iki faktörle ölçülmüştür.

Bu çalışmada iletişim doyumunun alt faktörleri ile iş tatmininin içsel ve dışsal faktörleri arasında Hipotez 2 ve Hipotez 3 hariç doğrusal bir ilişki bulunamamıştır. Çalışmada iletişim doyumunun genel iletişim iklimi doyumu faktörü ile dışsal iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgu bize ölçekte beyaz yakalıları oranla farklı özellikler taşıyan mavi yakalıların genel iletişim doyumunu oluşturan kurum içi doğru iletişim kanallarının kullanılması, kurum yayınları, iletişim miktarı, informel iletişimin etkin düzeyde bulunması gibi unsurları ile dışsal iş tatmini ile aralarında doğrusal bir ilişki bulunmadığını göstermektedir. Genel olarak kurumla özdeşleşme ve bütünleşme duygusu yaratan örgütsel bütünleşmeye yönelik iletişim doyumu ile işin işleyişi, kurum politikaları ve personelle ilgili haberleri içeren geri bildirimle yönelik iletişim doyumu ile dışsal iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunamamıştır. Kurumdaki iş ve işleyişle ilgili kurum bilgisine yönelik üstlerle iletişim doyumu ve kurumdaki yatay iletişimi ifade eden iş arkadaşları ile iletişim faktörleri ve dışsal iş tatmini arasında da doğrusal negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Kurum bilgisine yönelik üstlerle iletişim doyumu ve iş arkadaşları ile iletişim faktörleri ve dışsal iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişkinin çıkması mavi yakalıların eğitim düzeylerinin düşük olması ve soruları yanıtlarken sorunun içeriğini anlamaya dair birtakım sıkıntılar yaşamış olmalarından kaynaklandıkları düşünölmektedir. Bunun yanı sıra çalışmada iletişim doyumunun alt faktörleri ile içsel iş tatmini arasında da doğrusal bir ilişki bulunamamaktadır.

Araştırmanın yapıldığı sektör olan tekstil sektöründe mavi yakalı çalışanların uzun mesai saatleri ile çok fazla yüksek olmayan ücretlerle çalıştıkları bilinmektedir. Sektör iş gören devir hızının yüksek olduğu bir sektördür. Çalışanların eğitim seviyesi çok fazla yüksek değildir. Bu araştırma kapsamındaki katılımcıların da %70'e yakını ortaokul mezunlarının oluşturduğu görölmektedir. Bu çalışmada mavi yakalıları yönelik örgütsel iletişim doyumu ile iş tatmini arasında Hipotez 2 ve Hipotez 3 hariç doğrusal bir ilişki bulunamamıştır. İş tatmininin yalnızca bir faktörle ilişkili olduğunu düşünmek kuşkusuz yanıltıcı olacaktır. Dolayısıyla yapılan çalışmalardan yola çıkılarak çalışanların iş tatmininin birçok öğe ile ilişkili olduğunu söylemek yanlış sayılmaz. Daha çok beden gücü ile çalışan mavi yakalıların iş tatminini etkileyen faktörlerin tespit edilmesi, örgütlerde bu çalışanların motivasyonunu, performansını, başarısını, iş verimliliğini arttırma noktasında yapılacak düzenlemeler ve uygulamalar için ışık tutacaktır. Bu araştırmada mavi yakalı çalışanların iş tatminleri ile iletişim doyumu arasında bir ilişki bulunamamıştır. Mavi yakalı çalışanların çalışma koşulları ve özellikleri düşünöldüğünde iş tatmini ile ilişkili olabilecek başlıca konuların fiziksel çalışma koşullarının düzeltilmesi (ısı, ışık, nem, havalandırma, hijyenik koşullar vb.), iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli düzenlemelerin yapılması, kazaların ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik tedbirlerin alınması, iş ortamındaki risklerin tespit edilip, gerekli tedbirlerin alınması, mesai saatleri, ücret ve yan ödemeler noktasında gerekli düzenlemelerin yapılması, (ücretlerin zamanında ödenmesi, mesai ücretlerinin zaman geçmeden yatırılması), yasal ve yan hakların verilmesi konusunda gerekli hassasiyetin gösterilmesi, ekonomik çıkarların korunması ve İş Kanunu'nda belirtilen maddelere göre çalışma sisteminin düzenlenmesi ve uygulanması olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Akıncı B.V.(2003). Kurum Kültürü. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Arklan Ü. ve Taşdemir E.(2010). İstanbul: Literatürk Yayınları.
- Can H., Aşan A., Aydın E.M (2006). Örgütsel Davranış. Arıkan Yayınları: İstanbul
- Bakan İ. ve Büyükbeşe T. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler için Bir Alan Araştırması, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 7 - 1:30.
- Bozkır S. (2014). *Dönüşümcü Liderlik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Davran D. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Demirağ Ş.A. (2015). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişki*, Gazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Downs C.W, Hazen M.D (1977). A Factor Analytic Study of Communication Satisfaction. *Journal of Business Communication*, March, 64-73.
- Durmuş B., Yurtkoru S., Çinko M., (2013). Sosyal Bilimlerde SPSS'LE Veri Analizi, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erdil O., Keskin H., İmamoğlu S.Z., Erat S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Eren E (2008). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayım.
- Eroğlu E., Özkan G (2009). Örgüt Kültürü ve İletişim Doyumu ile Bireysel Özellikler Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi Bir Uygulama Örneği. *Selçuk İletişim Dergisi*, 5 (4):50-61.
- Eroğluer K (2011). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişki: Kuramsal Bir İnceleme, *Ege Akademik Bakış*. Cilt:11, Sayı:1, Ocak, 121-136.
- Gülнар B.(2007). Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Gürüz D. ve Eğinli A.T. (2014). Kişilerarası İletişim Bilgiler-Etkiler-Engeller. Ankara: Nobel Yayın.
- Karakuş S (2011). *Mavi Yaka Çalışanların Denetim Odaklarının İş Doyum Düzeyleri ile İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kocabaş F. (2005). Değişime Uyum Sürecinde İç ve Dış İletişim Çabalarının Entegrasyonu Gerekliği, *Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol.07, Issue 13, 247-252.
- Nilay K. (2013). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özkalp E. ve Kirel Ç. (2010). Örgütsel Davranış. Bursa: Ekin Yayınları.
- Özpehlivan M (2015). *Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Peltekoğlu F.B. (2001).Halkla İlişkiler Nedir?. İstanbul:Beta Basım.

- Sabuncuoğlu Z. ve Gümüş M. (2008). Örgütlerde İletişim, İstanbul: Arıkan Kitabevi.
- Sabuncuoğlu Z. ve Tüz M. (2008). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Alfa Basım.
- Şentutan Ş.(2014). Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şimşek L. (1995).İş Tatmini, *Verimlilik Dergisi*.(12)
- Spector P.E.(1997). Job Satisfaction: Application, Assesment, Cause and Consequences, London: Sage Publications
- Şişman M. (2007). Örgütler ve Kültürleri.Ankara:Pegem Yayıncılık.
- Takım A (2012). Örgütsel Çatışmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Telma N., Önen L., Özgeldi M. (2005).Psikolojide İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara: Nobel Yayınları.
- Tetik A., Uçar G., Yalçın B.(2008). Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Etmenler ve Emniyet Mensupları İle Yapılan Alan Araştırması, *Verimlilik Dergisi*. Ankara: Sayı:1
- Tuna Y. (2008). *Örgütsel İletişim Sürecinde Yöneticilerin Duygusal Zeka Yeterlilikleri*, Doktora Tezi, Eskişehir.
- Tuncer D., Ayhan D., Varoğlu D (2007). Genel İşletmecilik. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Tüzün İ.K., Varoğlu K. (2014). İletişim. Sıgı Ü.(Ed). *Örgütsel Davranış (532-552)*, İstanbul: Beta Basım.
- Yazıcıoğlu Y., Erdoğan S (2011). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.