

Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Bir Alan Araştırması*

Özet

Örgütsel iletişim en basit şekliyle, örgütün iç ve dış çevresi arasında ileti alışverişi olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık ise, çalışanın kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bunları yerine getirmek için uğraşması ve iş yeri üyeliğini devam ettirmek için çaba sarf etmesi ve bunu istemesidir. Bu araştırma öğretim elemanlarının örgüt içi iletişimlerinin, örgütsel bağlılıklarına olan etkisini incelemek ve belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma doğrultusunda hazırlanan anket; bir devlet üniversitesinde çalışan 350 öğretim elemanına uygulanmıştır. Elde edilen veriler, çalışanların demografik dağılımı, örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin yorumlamaları, faktör analizi, farklılık testlerinin uygulanması ile oluşturulmuştur. Çalışanların sosyo-demografik değişkenleri ile örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık arasındaki etkileşimi belirleme yönelik olarak yapılan analizde demografik değişkenlerle iletişim ve bağlılık alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: *İletişim, Örgütsel İletişim, Örgütsel Bağlılık*

The Impact of Organizational Communication on Organizational Commitment: A Field Survey

Abstract

Organizational communication in its simplest form can be defined as the exchange of messages between the internal and external environment of the organization. Organizational commitment is the employee's acceptance of organisational objectives and values, his/her motivation to fulfil them and his/her desire and effort to continue his membership in the workplace. This research was conducted to determine the views of academic staff on organizational commitment and organizational communication. The survey conducted to this aim, was answered by 350 instructors in a public university. The "three component model of organizational commitment", which is developed by Allen and Meyer is the origin for the conception of organizational commitment in this study. Reliability tests, demographical dispersion of employees, organizational communication and organizational commitment factor analysis, variation tests were evaluated. Significant differences between the sub-dimensions of communication and engagement and socio-demographic variables were found in the analysis conducted to determine the interaction organizational communication and organizational commitment with demographic variables.

Keywords: *Communication, Organizational Communication, Organizational Commitment*

Beril SALTİK¹
Agah Sinan ÜNSAR²
Adil OĞUZHAN³

¹ Trakya Üniversitesi S.B.E. İşletme A.B.D. Tezsiz Yüksek Lisans Mezunlu

² Doç. Dr., Trakya Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Öğretim Üyesi

³ Doç. Dr., Trakya Üniversitesi İ.İ.B.F. Ekonometri Bölümü Öğretim Üyesi

* Bu makale Beril SALTİK'in projesinden oluşturulmuştur

GİRİŞ

İletişim, bireylerarası ilişkilerin kurulması ve sürdürülmesinde önemli rol oynayan bir kavramdır. İletişim bir süreç olup çeşitli safhalardan oluşur. Bu safhaların etkin bir şekilde yürütülmesiyle iletişim başarılı bir şekilde gerçekleşmiş olur. Aksi takdirde başarısızlıkla sonuçlanır ve istenilen amaçlara ulaşılamaz. Bu durum hem zaman hem de maliyet kayıplarına yol açabilir. İletişim süreci ile çalışanlar ve yöneticiler birbirlerinin isteklerini, duygularını ve niyetlerini anlayabilirler. Sağlıklı bir iletişim ile çalışanların motivasyonu sağlanabileceği gibi, ortaya çıkan anlaşmazlık ve çatışmaların çözümüne de katkı sağlanabilir. Örgütsel iletişim ise firmalarda çalışanlar ve bölümler arasında iş birliği ve koordinasyonu gerçekleştirmekte kullanılan bir kavramdır. Örgütsel iletişimle yatay dikey ve çapraz anlamda kişiler arasında köprüler kurulabilir. Yöneticiler tarafından verilen emir ve talimatlar, ilgili kişilere iletilerek istenilen görevler yerine getirilir. Ayrıca astların istek ve raporları da yöneticilere ulaştırılır. Yani iletişim akışı çift taraflıdır. Örgütsel iletişimi vücudu saran sinir sistemine benzetebiliriz. Nasıl ki vücuttaki sinir sisteminin işleyişi sayesinde insan sağlıklı bir hayat yaşıyorsa işletme içinde kurulan örgütsel iletişimle şirketler başarılı ve sağlıklı bir şekilde ekonomik hayatlarını sürdürebilirler. Öte yandan, örgütsel bağlılık iş görenin mutlu ve tatmin olması sonucu işe dört elle sarılmasını sağlayan bir kavramdır. Örgütsel bağlılık yöneticilerin örgüt içerisinde olumlu bir atmosfer oluşturmasıyla sağlanabilir. Çalışanlara karşı adil, hakkaniyetli ve eşit davranılması ile örgütsel bağlılık gerçekleşir. Neticede iş gören devir hızı düşebilir ve performans yükselebilir. Teorik açıdan nitelikli ve etkin iletişim ile çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin artacağı söylenebilir. Yöneticiler iş görenler lehine yaptıkları uygulamaları ve çalışmalarını çeşitli aşamalarda konuşarak açıkladıkları zaman örgütsel bağlılık düzeylerini yükseltebilirler. İletişimde kullanılan etkili mesajlar ile çalışanlar üzerinde örgütsel bağlılık algılaması artırılabilir. Bu çalışmada önce iletişim ve örgütsel bağlılık kavramlarıyla ilgili teorik bilgiler verilmiş, ardından akademik personelin örgüt içi iletişimleri ve örgüte olan bağlılıkları arasındaki etkileşimi belirlemeye yönelik yapılan araştırmanın bulguları ve sonuçları açıklanmıştır.

TEORİK ÇERÇEVE

Toplumsal yaşamda bireylerarası etkileşimi gerçekleştirmede önemli bir unsur olan iletişim en basit biçimde, bilgileri paylaşma durumu olarak tanımlanabilir (Vural ve Akıncı, 2007:51). İletişim kavramı bünyesinde ifade, haber, anlam, etki, düşünce, duygu, mesafe gibi farklı kavramları bulunduran, karışık ve çok boyutlu bir süreci içermektedir (Gürcan,1999:48). Örgütsel düzenin başarısını yansıtan iletişim düzeni işletmenin her köşesinde önemini ve varlığını kabul ettirici özellik taşımaktadır. Dolayısıyla bir örgütte sürekli ve etkili bir iletişim sürecinin oluşturulması, o örgütün başarısına büyük katkı sağlayacağı söylenebilir (Gökçe v.d, 2012:202).

“Bir örgütün hedeflerini gerçekleştirmesi ve görevlerini etkin bir şekilde yapabilmesi çalışanların örgüte olan devamlılıklarının sağlanmasına bağlıdır” (Güçlü, 2006:5).

Bu ise çalışanın örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olmasını ve örgütle bütünleşmesinin sağlanmasını gerektirmektedir (Yavuz, 2008:70). Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanların görev yaptıkları kurumların amaç ve değerlerini benimzedikleri söylenebilir (Lord ve Dezoort, 2001: 219). Çalışanların örgüt ile duygusal olarak bütünleşmesi, örgütün hedef ve amaçlarını benimsemesi örgütte kalma yolunda duyduğu arzunun açığa çıkmasını sağlar (Gürbüz, 2006:58). Kısaca örgütsel bağlılık; amaçları benimsemeyi, çalışanların etkin iletişim ile kendilerini ifade etmelerini, örgütte uzun bir süre bağlanmayı kapsamaktadır (Demirel, 2009:117). Örgütsel bağlılık kişinin görev yaptığı kuruma karşı olan duyguları olarak ifade edilmektedir (Gül, 2002:399). Örgüt ile kişi arasındaki bağın sağlam olması, örgütün daha çok başarılı olması için çalışanların her türlü fedakarlığa hazır olmalarıyla açıklanabilmektedir (Vandenberg ve Scarpello, 1994:535). Örgütlerine içtenlikle bağlanan çalışanlar, kendilerini kurumun bir parçası olarak görürlerse çalışmaya ve kurumda kalmayı daha fazla isterler (Aydın, 1993:123). Günümüzde örgütsel bağlılık kavramının rolü ve önemi her geçen gün artmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça; işten ayrılmalar azalmakta, devamsızlıklar düşmekte, istikrarlı bir çalışma ortamı yaratılmakta, motivasyon artmakta ve performans yükselmektedir (Köse vd., 2010:86). “İletişim, örgütün oluşmasına neden olan unsurların başında gel-

mektedir. Aynı zamanda örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için gerekli olan ortak bir anlayışın geliştirilmesinde etkili olması nedeniyle bir örgütün başarısı ve başarısızlığında en etkili süreç olarak da tanımlanabilir”(Gizir, 2007:255). Örgütün varlıklarını devam ettirmeleri, örgütün mevcut insan kaynağı ile sağlanır. Bir işletmenin, gelişmesi ve rekabet gücünün sağlanmasında işgöreninin potansiyeli önem taşımaktadır. Dolayısıyla nitelikli bir işgörenin örgütte kalması örgütün bir parçası olduğuna inanmasına bağlıdır (Çoban ve Demirtaş, 2011:324). Örgüt içindeki iletişim ortamı ve bilgi paylaşımı işgörenlerin bağlılık düzeylerinin artırılmasında önemli rol oynamaktadır. Kendisine iletişim sürecinde değer verildiğini ve dinlendiğini gören işgören mutlu olacaktır ve örgüte olan bağlılığı yükselecektir (Gümüştekin, 2010: 6). Sadakat ve örgütte kalma eğilimi örgütsel bağlılığın temelini oluşturan iki faktördür. Eğer iş görenin sorumluluk ve görev duygusu gelişmişse sadakat oluşacaktır. Sadakat duygusu gelişmiş işgörenin ise işyerinden ayrılma eğilimi azalacaktır (Uygun, 2007, 74). Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenler, işletmenin amaçlarını ve değerlerini kabul ederler ve söz konusu amaçlar doğrultusunda daha fazla çaba sarfederler (Kaya, 2008:121). İşgörenlerin ruhsal ve bedensel sağlıklarının korunmasında ve geliştirilmesinde örgütün içinde uygun bir atmosfer ve çalışma ortamı oluşturulmalıdır. İş ortamında ergonomik tasarımlar yapmak bunu gerçekleştirmede önemlidir. Bir başka deyişle çalışma ortamında iş görenlere zorluk çıkaran unsurlar kaldırılmalı ve iş gören üzerinde çalıştığı yerin kendisi için yaşanacak bir yer olduğu hissi oluşturulmalıdır (Halis, 2010:254).

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.

Aşağıda konuyla ilgili olarak gerçekleştirilen araş-

tırmanın metodolojisi alt başlıklar halinde açıklanmıştır.

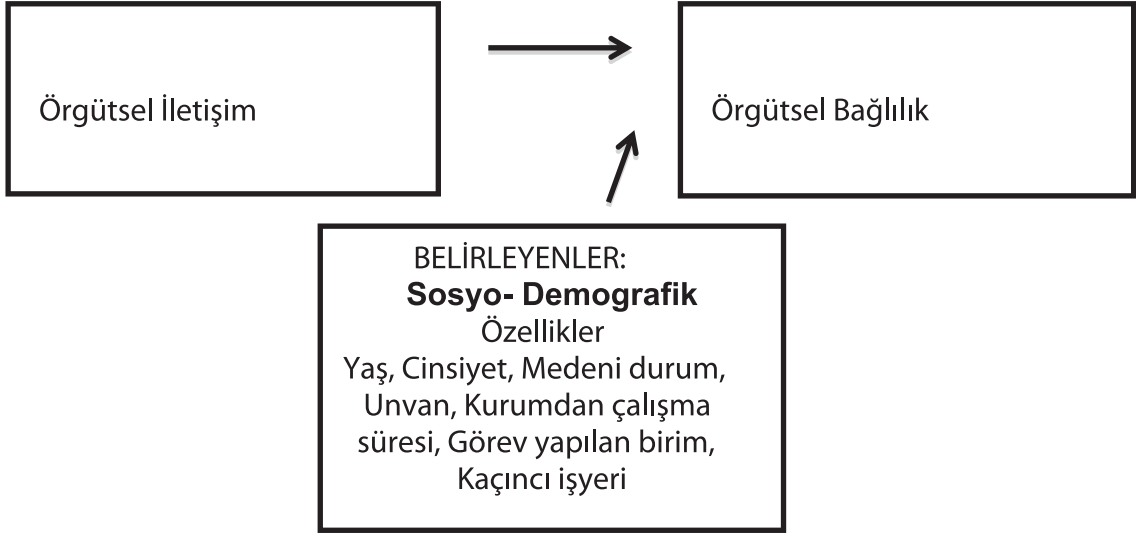
Araştırmanın amacı

Bu araştırma, öğretim elemanlarının çalışmakta oldukları örgüt içerisinde birbirleri ile olan iletişimlerinin, örgüte olan bağlılıklarını nasıl etkilediğini anlamaya yönelik olarak oluşturulmuştur. Araştırmanın öncelikli amaçları; öğretim elemanlarının mevcut eğitim düzeyleri, cinsiyetleri, medeni durumları, unvanları, çalışma süreleri gibi birtakım demografik faktörler aracılığıyla örgüte olan bağlılıklarının etkisini araştırmak ve örgütsel iletişimin, öğretim üyeleri arasında ne oranda gerçekleştiğini incelemek, öğretim üyelerinin kendi aralarında etkili olan örgütsel iletişimlerinin örgütsel bağlılıklarına olan etkisini incelemektir.

Araştırmanın Modeli

Çalışmada, bir devlet üniversitesinde görev yapan 350 öğretim elemanına anket uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler doğrultusunda da örgütsel iletişimin ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada uygulanan anket üç ayrı bölüm olarak düzenlenmiştir. Araştırmanın modeli oluşturulurken bir bağımsız bir bağımlı değişken temel alınmıştır. Örgütsel iletişim bağımsız değişken, örgütsel bağlılık bağımlı değişkendir. Araştırmanın modelinde örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa etkisi ele alınmıştır. Akademik personelin örgütsel iletişimlerinin örgüte olan bağlılıklarına olan etkisini belirlemek arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla araştırmacılar tarafından aşağıda gösterilen bir araştırma modeli oluşturulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Evren ve Örneklem

Akademik ortamda örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa olan etkisini belirlemek için yapılan çalışmanın evrenini tüm devlet üniversiteleri, örneklemini ise bir devlet üniversitesi bünyesinde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Örneklemin ana kütle temsil ettiği varsayılmıştır. Örneklem seçimi esnasında birbirinden farklı demografik özelliklere sahip olan her kademedeki öğretim elemanına ulaşılmaya çalışılmıştır.

Verilerin Toplanması

Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin uygulama kısmında bir devlet üniversitesinde görev yapan 350 öğretim elemanının görüşlerine başvurulmuştur. 350 akademik personel üzerinde örgütsel iletişim anketi ile örgütsel bağlılık anketi formları dağıtılmış ve daha sonra toplanmıştır. Yapılan ankette katılımcılardan demografik özelliklerinin yanı sıra örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılığa yönelik ifadeleri cevaplamaları istenmiştir. Anket soruları ilgili üniversite bünyesinde örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık kavramlarını incelemek amacıyla dağıtılmıştır.

Birinci bölümde anketin yapılma amacı belirtilmiş, yanıtlayan akademik personelin sosyo-demografik özellikleri hakkında bilgi sahibi olabilmek için çalışan akademik personele bir takım sorular sorulmuştur. Bunlar akademik personelin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, unvanı, kurumda çalışma süresi, görev yapılan birimi, kaçınıcı işyeri olduğudur. İkinci bölümde; akademik personelin

örgütsel iletişim düzeylerinin ölçülmesine yönelik likert ölçekli maddelerden oluşan "örgütsel iletişim anketi" uygulanmıştır. Üçüncü bölümde ise; akademik personelin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için likert ölçekli "örgütsel bağlılık anketi" uygulanmıştır. Her iki ankette de 1' den 5' e kadar değişen (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) ölçekleme yer almaktadır. Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkisi olduğu söylenebilir. Ayrıca örgütsel iletişimin, akademik personelin motivasyonu, verimlilikleri ayrıca maddi ve maddi olmayan ödüllendirilmeleri üzerinde pozitif etkisi olduğu söylenebilir. Araştırmada demografik sorular ile birlikte örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık olmak üzere iki ölçekten yararlanılmıştır. (Oran, 2012). Bir devlet üniversitesi'nde çalışan akademik personele, örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa olan etkisini ölçmek amacıyla uygulanan ankette elde edilen veriler SPSS paket programı yardımıyla değerlendirilmiş ve ortaya çıkan sonuçlar yorumlanmış, analiz edilmiştir. Verilerin istatistik analizinde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır.

ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE DAĞILIMI

Tablo 1'de uygulanan anketlerde elde edilen veriler, cinsiyet, yaş, unvan durumu, çalışma süresi, görev yaptıkları birim ve çalıştıkları kaçınıcı işyeri olduğunu belirtmektedir.

Tablo 1:Araştırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri

	Frekans	% Frekans
Cinsiyet		
Kadın	168	48,0
Erkek	182	52,0
Toplam	350	100,0
Yaş		
26-30	80	22,9
31-35	81	23,1
36-40	105	30,0
41 ve üzeri	84	24,0
Toplam	350	100,0
Ünvan		
Prof Dr.	11	3,1
Doç. Dr.	41	11,7
Yrd. Doç. Dr.	104	29,7
Arş. Gör.	86	24,6
Öğrt. Gör- Okt.	108	30,9
Kıdem		
0-5yıl	110	31,4
6-10yıl	96	27,4
10-15yıl	68	19,4
16yıl ve üzeri	76	21,7
Toplam	350	100,0
Çalışılan Kurum		
Fakülte	246	70,3
Enstitü	12	3,4
Yüksekokul	28	8,0
MYO	64	18,3
Toplam	350	100,0

FAKTÖR ANALİZİ

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen verilere faktör analizi uygulanmış olup örgütsel ile-

tişim ölçeği 6, örgütsel bağlılık ölçeği ise 2 alt boyuta indirgenmiştir. Söz konusu alt boyutlar ve maddeler tablo 2 ve 3'te gösterilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel İletişim Alt Boyutlarının Maddeleri

Faktör	Madde
Yetersiz İletişim	X4, X1, X5, X2, X3, X6, X7
Bireysellik	X17, X9, X13, X18, X8, X10, X12
Yönetsel Sorunlar ve Ortak Amaç Eksikliği	X34, X33, X35, X31, X32, X40, X37
Birimin Olumsuz Atmosferi	X24, X43, X38, X39, X45,
Gruplaşma	X26, X27, X28, X25
Birimin İçeride Dönüklüğü	X48, X46, X47

Tablo 3: Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Maddeleri

Faktör	Madde
Duygusal- Normatif Bağlılık	Y3, Y27, Y26, Y29, Y8, Y1, Y28, Y2, Y6, Y5, Y31
Devam Bağlılığı	Y17, Y18, Y16, Y12

ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ve BAĞLILIK ALT BOYUTLARI ARASINDAKİ FARKLARA

İLİŞKİN BULGULAR

Örgütsel İletişim Alt Boyutlarının Puan Düzeyleri Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular

Tablo 4. Örgütsel İletişimin Alt Boyutlarının Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine ve Medeni Durumlarına Göre Mann-Whitney U Testi

Örgütsel İletişim	P	Cinsiyet	Medeni Durum
Yetersiz İletişim	P	0,239	0,487
Bireysellik	P	0,070	0,586
Yönetsel Sorunlar ve Ortak Amaç Eksikliği	P	0,369	0,056
Birimin Olumsuz Atmosferi	P	0,932	0,378
Gruplaşma	P	0,009	0,249
Birimin İçeride Dönüklüğü	P	0,928	0,780

Öğretim elemanlarının cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre örgütsel iletişim alt boyutlarının aldıkları puan düzeyleri arasında bir farkın olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile test edilmiş ve bulunan sonuçların anlamlılık düzeyleri Tablo 4’ de verilmiştir. Öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre örgütsel iletişimin alt boyutları olan yetersiz iletişim, bireysellik, yönetsel sorunlar ve ortak amaç eksikliği, birimin olumsuz atmosferi, birimin içeride dönüklüğü boyutlarına yaklaşımlarında farklılık görülmezken, öğretim elemanlarının gruplaşma boyutunda cinsiyetlerine göre yaklaşımlarında farklılık görülmektedir. Yapılan testler sonucunda bayan öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına göre gruplaşma

boyutlarına yatkın oldukları saptanmıştır. Bu durum, günümüzde kadınların ev kadını, iş kadını, anne ve eş, erkeklerin ise genellikle iş erkeği rolünü üstlenmeleriyle aile ve iş yaşamlarında, bayanların sorumluluklarının ağırlığından kaynaklı olduğu düşünülebilir. Ayrıca Örgütsel iletişimin alt boyutlarının öğretim elemanlarının yaş, unvan, kurumda çalışma süresi, görev yapılan birim ve kaçınıcı işyerine göre “Kruskal Wallis Testi” ile ele alınmıştır. Öğretim elemanlarının yaş, unvan, kurumda çalışma süresi, görev yapılan birim ve kaçınıcı işyerine göre örgütsel iletişim alt boyutları arasında fark olup olmadığını ortaya koymak için Kruskal Wallis testi aşağıda Tablo 5’ de verilmiştir.

Tablo 5: Örgütsel İletişimin Alt Boyutlarının Öğretim Elemanlarının Yaş, Unvan, Kurumda Çalışma Süresi, Görev Yapılan Birim ve Kaçınıcı İşyerinde Çalıştıklarına Göre Kruskal Wallis Testi

Örgütsel İletişim	P	Yaş	Unvan	Kurumda Çalışma Süresi	Görev Yapılan Birim	Kaçınıcı İşyeri
Yetersiz İletişim	P	0,099	0,195	0,017	0,792	0,209
Bireysellik	P	0,555	0,597	0,070	0,516	0,020
Yönetimsel Sorunlar ve Ortak Amaç Eksikliği	P	0,227	0,121	0,190	0,305	0,286
Birimin Olumsuz Atmosferi	P	0,846	0,848	0,200	0,107	0,108
Gruplaşma	P	0,179	0,435	0,033	0,282	0,118
Birimin İçeride Dönüklüğü	P	0,416	0,040	0,511	0,358	0,344

Örgütsel iletişimin birinci alt boyutu olan yetersiz iletişim boyutunda yaş, unvan, görev yapılan birim, kaçınıcı işyerine göre farklı yargılara sahip olmadıkları görülmüştür. Ancak kurumda çalışma süresine göre $p < 0,05$ olduğundan farklı görüşlere sahip oldukları anlaşılmıştır. Kurumda çalışma süresi 0 ile 5 yıl arasında olan öğretim elemanlarının uzun süredir çalışan öğretim elemanlarına göre iletişimlerinin yetersiz olduğu gözlenmiştir. Bunun nedeni uzun süre aynı kurumda çalışan öğretim elemanları kadar kuruma ve diğer birimlerde çalışanlara adapte olamamalarından kaynaklı olduğu söylenebilir.

Örgütsel iletişimin ikinci alt boyutu olan bireysellik boyutundaki farklılık incelendiğinde, öğretim elemanlarının yaşlarına, unvanlarına, kurumda çalışma sürelerine ve görev yapılan birime göre $p > 0,05$ olduğundan dolayı farklı görüşlere sahip olmadıkları anlaşılmaktadır. Fakat öğretim elemanlarının kaçınıcı işyerinde çalıştıklarına göre $p < 0,05$ olduğundan dolayı farklı görüşlere sahip oldukları görülmektedir. Öğretim elemanlarından farklı görüşlere sahip olanların 4 ve üzeri işyerinde çalıştıkları gözlemlenmiştir. Dolayısıyla öğretim elemanlarının birden çok iş değiştirmelerinden dolayı, birimlerinde bireysellik ön planlı çalışmalar yaptıkları söylenebilir. Örgütsel iletişimin üçüncü alt boyutu olan yönetimsel sorunlar ve ortak amaç eksikliği boyutunda $p > 0,05$ olduğundan, hiçbir demografik özellikte farklılık görülmemiştir. Örgütsel iletişimin dördüncü boyutu olan birimin olumsuz atmosferi boyutunda $p > 0,05$

olduğundan, hiçbir demografik özellikte farklılık görülmemiştir. Örgütsel iletişimin beşinci boyutu olan gruplaşma boyutundaki demografik özelliklerinin değerleri incelendiğinde yaş, unvan, görev yapılan birim, kaçınıcı işyerinde çalıştıklarına göre $p > 0,05$ olduğundan dolayı farklı yargılara sahip olmadıkları görülmektedir. Ancak öğretim elemanlarının kurumda çalışma sürelerine göre $p < 0,05$ olduğundan farklı görüşlere sahip oldukları görülmüştür. 16 yıl ve daha uzun süre görev yapan öğretim elemanları arasında grup oluşturma eğilimin fazla olduğu saptanmıştır. Bunun nedeni uzun süre aynı kurumda birlikte görev yapan öğretim elemanlarının birbirleri arasında oluşan sinerji ve uyumdan kaynaklı olduğu söylenebilir. Örgütsel iletişimin son alt boyutu olan birimin içeride dönüklüğü boyutunda yaş, kurumda çalışma süresi, görev yapılan birim ve kaçınıcı işyerinde çalıştıklarına göre farklılıkların gözlemlenmediği ancak, unvanlarına göre $p < 0,05$ olduğundan farklı görüşlere sahip oldukları görülmüştür.

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Puan Düzeyleri Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular

Öğretim elemanlarının cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık alt boyutlarının aldıkları puan düzeyleri arasında herhangi bir farklılığın olup olmadığı Mann-Whitney U Testi ile test edilmiş ve bulunan sonuçların anlamlılık düzeyleri Tablo 6' da verilmiştir.

Tablo 6: Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine ve Medeni Durumlarına Göre Mann-Whitney U Testi

Örgütsel Bağlılık	P	Cinsiyet	Medeni Durum
Duygusal- Normatif Bağlılık	P	0,004	0,039
Devam Bağlılığı	P	0,041	0,032

Öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılığın iki alt boyutunda da farklılık gözlemlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, erkek öğretim elemanlarının duygusal- normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarına yaklaşımlarında farklılık görülmüştür. Bunun nedeni, erkeklerin aile yaşamlarında “baba” rolünü üstlenmesiyle aile içinde üretim ve koruma ile görevli olması, dış çevredeki sosyal ve fiziksel sorunları çözen kişi konumunda bulunması, ailede ekonomik gücü temsil etmesi, belirleyici bir rolde olması ve ekonomik sorumluluklarının fazla olması nedeniyle işini fazlaca önemsemesi olabilir. Öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre duygusal- normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarında farklılık gözlemlenmiştir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde,

evli olan öğretim elemanlarının duygusal- normatif ve devam bağlılığı boyutlarına yakın oldukları saptanmıştır. Bunun nedeni, evli olanların aile yaşamlarında varolan düzeni devam ettirmek amacıyla, bağlı oldukları örgütte kalma düşüncesinden kaynaklı olabilir.

Ayrıca Örgütsel bağlılık alt boyutlarının öğretim elemanlarının yaş, unvan, kurumda çalışma süresi, görev yapılan birim ve kaçınıcı işyerine göre “Kruskal Wallis Testi” ile ele alınmıştır. Öğretim elemanlarının yaş, unvan, kurumda çalışma süresi, görev yapılan birim ve kaçınıcı işyerine göre örgütsel bağlılık alt boyutları arasında fark olup olmadığını ortaya koymak için Kruskal- Wallis testi aşağıda Tablo 7’ de verilmiştir.

Tablo 7: Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Öğretim Elemanlarının Yaş, Unvan, Kurumda Çalışma Süresi, Görev yapılan birim, Kaçınıcı İşyerinde Çalıştıkları Göre Kruskal Wallis Testi

Örgütsel Bağlılık	P	Yaş	Unvan	Kurumda Çalışma Süresi	Görev Yapılan Birim	Kaçınıcı İşyeri
Duygusal- Normatif Bağlılık	P	0,017	0,023	0,020	0,410	0,312
Devam Bağlılığı	P	0,058	0,009	0,001	0,805	0,478

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal- normatif bağlılık boyut için, görev yapılan birim ve kaçınıcı işyeri düzeylerinde herhangi bir farklılık gözlemlenmezken, yaş, unvan, kurumda çalışma süresi için $p < 0,005$ olduğundan öğretim elemanlarının farklı yargı içinde oldukları görülmüştür. Yaş ve kurumda çalışma süresi düzeylerinde en büyük farklılık 41 yaş ve üzeri olan ve 16 yıl ve üzeri çalışan öğretim elemanlarında gözlenmiştir. Buradan çıkarılacak sonuç; uzun süredir görev yapan, yaşça olgun öğretim elemanları, örgütte geçirdiği sürenin ve edindiği tecrübenin fazla olması nedeniyle kendilerini örgütün bir parçası gibi gördüklerinden, örgütte kalma ve devam etme isteği içinde olabilirler. Aynı zamanda unvan düzeyinde, en büyük farklılık Doçent unvanına sahip öğretim elemanlarında gözlenmiştir. Bu unvana sahip çalış-

şanlar, mevcut statülerinde yükselme amacı taşıdıkları için örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseyerek, örgüt yararı için çok çaba sarf ederek, üyeliklerini devam ettirme arzusu içinde olabilirler. Aynı zamanda, 41 yaş ve üzeri çalışanların uzun yıllar görev yapmış oldukları örgüte olan sorumluluk, sadakat duygularından ve kendilerini örgüte borçlu hissetmelerinden kaynaklı olabilir. Örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı boyutunda, yaş, görev yapılan birim ve kaçınıcı işyerinde çalıştıkları düzeylerinde herhangi bir farklılık gözlemlenmezken, unvan ve kurumda çalışma sürelerinde $p < 0,05$ olduğundan farklı yargı içinde oldukları görülmüştür. Unvan düzeyinde, en büyük farklılık Doçent unvanına sahip öğretim elemanlarında gözlenmiştir.

REGRESYON ANALİZİ

Regresyon ve korelasyon analizinde örgütsel bağlılıkla örgütsel iletişim arasında ilişkinin derecesi ve matematiksel biçimini ortaya koymak için bir analiz yapılmıştır.

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarından Duygusal-Normatif Boyut ile Örgütsel İletişim Alt

Tablo 8: Örgütsel İletişim Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarından Duygusal- Normatif Boyutu Arasındaki Regresyon Model Sonucu

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B
Sabit	1,647 (8,007)	-	1,67 (8,149)	-	1,661 (8,444)	-	1,785 (9,572)	-
Yetersiz İletişim	-0,0038 (-3,047)	-0,25	-0,38 (-4,001)	-0,251	-0,39 (-4,510)	-0,255	-0,35 (-4,188)	-0,233
Bireysellik	-0,002 (-0,159)	-0,11	-0,002 (-0,166)	-0,011	-	-	-	-
Yönetmel Sorunlar ve Ortak Amaç Eksikliği	-0,040 (-3,369)	-0,247	-0,041 (-3,778)	-0,249	-0,041 (-3,976)	-0,252	-0,035 (-3,562)	-0,218
Birimin Olumsuz Atmosferi	-0,002 (-0,094)	-0,07	-	-	-	-	-	-
Gruplaşma	0,029 (1,915)	0,107	0,028 (1,930)	0,106	0,028 (1,925)	0,105	-	-
Birimin İçer Dönüklüğü	-0,049 (-2,203)	-0,135	-0,049 (-2,254)	-0,136	-0,050 (-2,327)	-0,138	-0,047 (-2,210)	-0,131
R	0,487		0,487		0,487		0,487	
F	17,758 (0,00)		21,369 (0,00)		26,780 (0,00)		34,204	

Örgütsel bağlılık alt boyutları arasından duygusal – normatif bağlılık boyutunu etkileyen örgütsel iletişim faktörleri regresyon analizi ile 4 model deneme sonucu ile elde edilmiştir. Modeller stepwise yöntemine göre anlamsız değişkenler modelden çıkarılarak en son anlamlı model tahmin edilmeye çalışılmıştır. Böylece parametrelerin iktisadi beklentilere uygunluğu, istatistiki olarak anlamlılığı ve modelin F istatistiğine göre geçerliliği göz önünde bulundurulduğunda tahmin edilen en iyi model 4. model olarak saptanmıştır. Bu modelde örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal-normatif boyutu etkileyen en önemli iletişim alt boyutları; yetersiz iletişim, yönetmel sorunlar ve amaç eksikliği ile birimin içer dönüklüğü değişkenleri anlamlı olmaktadır.

Boyutları Arasındaki İlişkinin Regresyon Analizi

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal- normatif boyut ile örgütsel iletişim alt boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için her iki boyutun maddeleri dikkate alınarak regresyon analizi yapılmış ve aşağıdaki modeller tahmin edilmiştir.

Duygusal-Normatif=f(yetersiz iletişim, yönetmel sorunlar ve amaç eksikliği, birimin içer dönüklüğü)

Bu değişkenlerde herhangi bir artışın duygusal ve normatif bağlılıkta bir azalmaya neden olduğu ortaya konulmuştur. Bu da beklenen bir durumu ortaya koyabilmektedir. Bu açıklayıcı faktörlerden duygusal- normatif bağlılığı azaltan en önemli faktör standartlaştırılmış parametrelere göre yetersiz iletişim faktörü olmaktadır.

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarından Devam Bağlılığı Boyutu ile Örgütsel İletişim Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Regresyon Analizi

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlı-

ğı boyutu ile örgütsel iletişim alt boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için her iki boyutu-
tun maddeleri dikkate alınarak, regresyon analizi yapılmış ve aşağıdaki modeller tahmin edilmiştir.

Tablo 9: Örgütsel İletişimle Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarından Devam Bağlılığı Boyutu Arasındaki Regresyon Model Sonucu

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5		Model 6	
	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B
Sabit	0,947 (-4,120)	-	-0,961 (-4,326)	-	-0,980 (-4,605)	-	-0,954 (-4,675)	-	-0,912 (-4,768)	-	-0,698 (-4,694)	-
Yetersiz İletişim	0,031 (2,935)	0,204	-0,031 (2,931)	0,202	0,029 (3,105)	0,194	0,030 (3,275)	0,199	0,03 (3,500)	0,208	0,039 (5,006)	0,259
Bireysellik	-0,003 (-0,275)	-0,020	0,012 (0,945)	-0,022	-	-	-	-	-	-	-	-
Yönetmel Sorunlar ve Ortak Amaç Eksikliği	-0,013 (0,971)	0,078	0,012 (0,945)	0,075	0,011 (0,903)	0,070	0,014 (1,295)	0,087	0,017 (1,770)	0,105	-	-
Birimin Olumsuz Atmosferi	0,009 (0,492)	0,038	0,008 (0,456)	(0,035)	0,008 (0,435)	0,033	-	-	-	-	-	-
(Gruplaşma)	-0,004 (-0,249)	-0,015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Faktör 6 Birimin İçer Dönüklüğü	-0,013 (0,548)	0,037	0,013 (0,545)	-0,037	0,012 (0,504)	0,033	0,014 (0,597)	(0,039)	-	-	-	-
R	0,278		0,278		0,277		0,277		0,275		0,259	
F	4,794 (0,00)		5,756 (0,00)		7,193 (0,00)		9,550 (0,00)		14,173 (0,00)		25,061 (0,00)	

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı boyutunu etkileyen örgütsel iletişim faktörleri regresyon analizi ile 6 model deneme sonucu ile elde edilmiştir. Modeller step-wise yöntemine göre anlamsız değişkenler modelden çıkarılarak en son anlamlı model tahmin edilmeye çalışılmıştır. Böylece parametrelerin iktisadi bekleyişlere uygunluğu, istatistiki olarak anlamlılığı ve modelin F istatistiğine göre geçerliliği göz önünde bulundurulduğunda tahmin edilen en iyi model 6. model olarak saptanmıştır.

Devam Bağlılığı= f(yetersiz iletişim)

Bu modelde örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı boyutunu etkileyen iletişim alt boyutlarından yetersiz iletişim değişkeni anlamlı bulunmuştur. Bağımsız değişken olan, yetersiz iletişimde meydana gelen değişiklikler, bağımlı değişken olan devam bağlılığına etki ederek değer değiştirmesine neden olmuş, yetersiz iletişimde herhangi bir artış veya azalışın devam bağlılığını da

aynı yönde etkilemesine neden olduğu ortaya konulmuştur. Bu açıklayıcı faktörlerden devam bağlılığını azaltan en önemlisi standartlaştırılmış parametrelere göre yetersiz iletişim olmaktadır.

SONUÇ

Günümüzde teknoloji alanında yaşanan gelişmeler aynı zamanda büyüyen örgütlerin yönetim yapılarının karmaşıklaşması sonucu örgütlerde iletişim önemli hale gelmiştir. Örgüt, yaşamını sürdürmek için, teknolojide, ekonomide ve sosyo-kültürel alanlarda yaşanan gelişmeleri yakından takip etmek, örgüt içinde ve dış çevreyle hızlı iletişim kurmak zorundadır. Örgütler, bu dinamizme uyum sağlamak ve yenilikleri yakalayabilmek için hedeflerini sürekli yenileyip uygulama konusunda girişimlerde bulunmalıdırlar. Örgüt yönetiminde eşgüdüm sağlayan iletişim, hedeflerin planlanma aşamasından en son noktasına kadar olan süreçte etkin rol oynayan bir unsurdur.

Planlanan hedeflere ve başarıya ulaşmak için çaba sarf eden örgütlerde, çalışanların bilgilendirilmesi ve motivasyonlarının artırılması, çalışanların işlerinden aldıkları tatmini ve performans düzeylerini olumlu yönde etkileyecektir. Tüm bunlar sağlandığı takdirde çalışanın örgüte olan bağlılığı artacaktır.

Örgütsel İletişim ve bağlılık alanından yapılan çeşitli çalışmalar incelendiğinde çalışanların örgütsel iletişimlerinin ve örgüte olan bağlılıklarının örgütlerin devamlılığı açısından büyük önem taşıdıkları görülmektedir. Örgütlerde uygulanan iletişim uygulamaları ile çalışanlar arası etkileşim sağlanmış olur. Bu sayede tatmin olmuş bireyler mutlu çalışanlar haline gelecek verimlilikleri artacaktır. Çalıştığı örgütte mutlu olan birey örgüte karşı gönüllü bir bağlılık duyacaktır. Örgütün hedeflerine ulaşmasında ve başarısında örgütsel bağlılığın olumlu yönde etkisi bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip örgütler hedeflerine daha kolay ulaşırlar. Bağlılık örgütlerin başarısını pozitif yönde etkilemektedir.

Bu çalışmada örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığına etkisi araştırılmıştır. Örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık ölçeklerine faktör analizi uygulanarak az sayıda kavramsal olarak anlamlı faktörler bulunmuştur. Örgütsel iletişim; yetersiz iletişim, bireysellik, yönetsel sorunlar ve ortak amaç eksikliği, birimin olumsuz atmosferi, gruplaşma ve birimin içe dönüklüğü olarak 6 boyutta, örgütsel bağlılık ise duygusal- normatif bağlılık ve devam bağlılığı olarak iki boyutta değerlendirilmiş olup birbirlerine olan etkisi araştırılmıştır.

Çalışanların sosyo-demografik değişkenleri ile örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık arasındaki etkileşimi belirleme yönelik olarak yapılan analizde bazı sosyo-demografik (unvan, kıdem, cinsiyet) değişkenlerle iletişim ve bağlılık alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Uygulamalı bu çalışmada örgütsel bağlılıkla örgütsel iletişim arasında ilişkinin olduğu, böylece teorik olarak alınan bu ilişkinin doğrulandığı, çalışma sonucu ortaya konulmuştur. Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli faktörün iletişim boyutlarından yetersiz iletişim olduğu tespit edilmiştir. Örgüt içinde çalışan personel ve üstler arasındaki yetersiz iletişimin zamanla örgütsel bağlılığı azalttığı söylenebilir. Böylece, örgütsel bağlılığı artır-

mak için örgütsel iletişimde yeterlilik sağlanması, kurumlar ve işletmelerin verimliliğinin artırılmasında önemli bir unsur olduğu saptanmıştır. Bu nedenle yöneticilere düşen önemli görevlerden birisi de çalışanlarla olan iletişimlerini üst düzeyde tutmak olmalıdır. Bu çerçevede örgütlerde yöneticiler, iletişimi etkin kılan uygulamalar geliştirmelidirler.

Kaynakça

AYDIN, Mustafa, *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: PEGEM , Yayın No: 4,1993

ÇOBAN, Duygu ve Demirtaş Hasan. *Okulların Akademik İyimserlik Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Cilt:17, Sayı:3, ss.317-348, İnönü Üniversitesi, Malatya, 2011*

DEMİREL, Yavuz, *Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 15, 2009.*

GİZİR, Sıdika, *Üniversitelerde Örgüt Kültürü ve Örgüt-içi İletişim Üzerine Bir Derleme Çalışması, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı 50, ss: 247-268, 2007*

GÖKÇE, Deniz vd., *Eğitim Denetçilerinin İletişim Becerileri, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:42, Ankara, 2012*

GÜÇLÜ, Hatice, *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, T.C Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1681, Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu Yayınları, No: 9, Doktora Tezi, Eskişehir, 2006.*

GÜL, Hasan, *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi, Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi, Cilt:2, Sayı: 1, 2002.*

GÜMÜŞTEKİN, Gülten, EREN, Derya, ÖZLER, Ergun, YILMAZ, Fatma, *360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, 2010*

GÜRBÜZ, Sait, *"Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(1): 48-75,2006*

GÜRÇAN, Halil, *Okuma Alışkanlığı ile Kitap Yayıncılığının Kültürel İletişim ve Teknolojisine Bağlı Sorunları Karşısında Türkiye Koşulları Temelinde Bir Model Önerisi, İletişim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 1999*

HALİS, Mine, *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Güçlüklerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 26, Nisan 2010*

KAYA, Harun, *Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel*

Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Maliye Dergisi, Sayı 155, ss. 119-143, Temmuz-Aralık 2008

KÖSE, Suna, GÖNÜLLÜOĞLU, Sevgi, Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 27, Ağustos, 2010

LORD, Alan ve DEZOORT, Todd The Impact Of Commitment And Moral Reasoning On Auditors Responses To Influence Pressure Accounting, Organizations and Society, Cilt: 26, Sayı: 3, 2001

ORAN, Feyza, Çağla, Örgütsel Bağlılık ve İş Motivasyonu İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.

UYGUR, Akyay, Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:1, ss.71-85, 2007

VANDENBERG, Robert and SCARPELLO, Vida, A Longitudinal Assesment Of The Determinant Relationship Between Employee Commitments To The Occupation And The Organization, Journal of Organizational Behavior, Cilt: 15, Sayı: 6, 1994

VURAL, Beril, AKINCI, Gül, Örgüt Kültürü İletişim Liderlik Motivasyon Bağlılık Performans Açısından Değerlendirme, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2007

YAVUZ, Ercan, Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara, 2008