

ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ETKİNLİĞİ İLE İŞ TATMİNİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ARAŞTIRILMASI: AKADEMİK ÖRGÜTLER İÇİN BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Mustafa TAŞLIYAN

Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

Bengü HIRLAK

Öğr. Gör., Kilis 7 Aralık Üniversitesi

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, örgütsel iletişim etkinliğinin; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkisini ortaya koyarak örgütsel iletişim etkinliği ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışının akademik örgütlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Bu amaçla, iki üniversitede çalışan toplam 152 akademik personel üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Çalışmada iş tatmini; yönetici, işin niteliği, çalışma arkadaşları, ücret, yükselme, yönetsel yaklaşım; örgütsel bağlılık; duygusal, devamlılık ve normatif/zorunlu bağlılık; örgütsel vatandaşlık davranışı ise; özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sivil erdem/örgütsel katılım ve centilmenlik boyutuyla ele alınmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel iletişim etkinliği ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgütsel iletişim etkinliği ve iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışının akademik örgütlere göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel iletişim, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.

Jel Kod: M54

THE INVESTIGATION OF RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMUNICATION OF EFFECTIVENESS WITH JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR: A FIELD STUDY FOR ACADEMIC ORGANIZATIONS

ABSTRACT

The key objective of this study is to ascertain if the organizational communication of effectiveness; job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior vary among academic organization through exposing the relationships between organizational communication of effectiveness and job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior. For this purpose, a preliminary study was conducted on 152 academic staffs of two universities. While the job satisfaction; nature of the work, colleagues, wage, rise, managerial approach; the organizational commitment; emotional commitment, continuity commitment, normative/necessity commitment; the organizational citizenship behavior was treated in terms of its altruism, courtesy, conscientiousness, civic virtue/organizational involvement, sportsmanship dimensions. Findings of the study revealed that there is a significant relationship between the subscales of organizational communication of effectiveness and job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior. It was also determined that organizational communication of effectiveness and job satisfaction, organizational citizenship behavior vary among academic organization.

Keywords: Organizational Communication, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

Jel Code: M54

Giriş

Örgüt açısından iletişim hayati bir öneme sahiptir. Bir örgütte iş görenler, kendilerinden neyin yapılmasını beklediğini ve bunu neden yapmaları gerektiğini, üstlerin onlardan ne beklediğini, diğer bölümlerde ve kurum dışında kendi işleriyle ilgili olarak nelerin olup bittiğini bilmek isterler. Ayrıca iletişim çalışanları birlikte çalışmalarını için bir araya getirip kendilerini örgütün bir parçası gibi hissetmelerini ve örgüte bağlılık duymalarını, işlerinden tatmin olmalarını sağlar. En önemli örgütsel süreçlerden biri olarak etkili iletişim, arzulanan hedeflere ulaşılmasına yardımcı olabilir. Etkisiz iletişim de bir organizasyona zarar verebilir hatta onu ortadan kaldırabilir (Chang 2006:4).

Bu kapsamda, bu araştırmada birinci bölümde; konuya giriş yapılmış, ikinci bölümde; örgütsel iletişim etkinliği, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık kavramları ve kapsamaları açıklanmış, üçüncü bölümde; araştırma kapsamında yapılan alan araştırmasına ilişkin bulgulara yer verilmiş, dördüncü bölümde ise sonuç ve önerilere yer verilmiştir. Ayrıca bu çalışmada iki üniversitede çalışan akademik personellerin iş tatminini, örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği düşünülen örgüt açısından hayati öneme sahip olan örgütsel iletişim etkinliği arasındaki ilişkiler incelenmektedir.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. Örgütsel İletişim Kavramı, Kapsamı ve Önemi

İletişim, İngilizce ve Fransızca'da karşılığı olan “communication”, Latince'de “communis” yani “ortak” kelimesinden gelmektedir (Telman ve Ünsal, 2005: 19). Bu “ortak” kelimesi sosyalleşmeyi ifade etmektedir. Belli bir toplumda insanın kendisinden önce var olan değer ve inançları benimsemesi ve bunlara uygun olarak kendisine verilen rolleri benimsemesi yani sosyalleşmesi, ancak iletişimle gerçekleşir (Gürgen, 1997: 9).

Örgütsel iletişim, “örgütün işleyişini sağlamak ve örgütü hedeflerine ulaştırmak amacıyla, gerek örgütü oluşturan çeşitli bölüm ve ögeler, gerekse örgüt ile çevresi arasında girilen devamlı bir bilgi ve düşünce alışverişine ve gerekli ilişkilerin kurulmasına olanak tanıyan toplumsal bir süreç” olarak tanımlanmıştır (Akat, Budak ve Budak, 1999: 280).

Örgütlerin başarılı olması ve örgütsel amaçlara ulaşması büyük ölçüde iletişimin etkinliğine bağlı bulunmaktadır (Günbayı, 2007: 788). Örgütsel iletişimin örgüte sağladığı faydaları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Bakan ve Büyükmeşe, 2004: 3-4):

- Yönetime karar almada ihtiyaç duyulan bilgiyi elde etme imkânı sağlar, yöneticiler tarafından alınan kararların çalışanlar tarafından amacına uygun şekilde anlaşılmasını ve eyleme dönüştürülmesinde kolaylık sağlar,
- Çalışanların örgüte bağlılık duygularını güçlendirerek, müşteri ilişkilerinin iyileşmesini sağlar, çalışanların davranış seçeneklerini olumlu etkileyerek örgütsel performansı artırıcı etki sağlar,
- Çalışanların paylaşım duygularını geliştirmeleri ve pekiştirmelerini sağlar, iş ortamından kaynaklanan çatışma, sürtüşme ve baskıları azaltıcı bir anlayışın yaygınlaşmasını sağlar,
- Örgütsel faaliyetlerin iş birliği içerisinde yürütülmesine katkı sağlayarak istikrarlı bir ortama süreklilik kazandırır, değişime karşı direnci azaltmaya yarayan güven ortamı oluşturarak değişim sürecine ivme kazandırır,
- Hataları azaltıcı etkisi, maliyetlerin düşürülmesine imkân sağlar, örgütsel karlılığı ve etkinliği artırır, stratejik planların etkin bir şekilde uygulanabilmesinde önemli bir faktördür.

1.2. İş Tatmini

İş tatmini genel olarak, kişinin işine karşı gösterdiği olumlu veya olumsuz tutumdur. Bu bağlamda, işe karşı olumlu ruh hali, iş tatminini, işine ilişkin olumsuz tutumları ise iş tatminsizliğini ortaya çıkaracaktır (Erdoğan, 1999: 231).

Çalışanların iş tatminin ölçülmesinde en çok bilinen ve yaygın olarak kullanılan ölçek ise “Minnesota iş tatmini anketi”dir. Bu endeks ise 20 farklı boyutta iş tatminini ölçmeyi, amaçlamaktadır. Bu ölçekte sorgulanan boyutlar ise; iş arkadaşları ile olan ilişkiler, terfi, ücret, yönetim ilişkileri, başarıma, tanınma, sorumluluk, şirket politikaları, güvenlik, statü, yeteneklerden faydalanma, yapılan faaliyetler, otorite, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, sosyal hizmetler, değişiklik, çalışma koşulları ve teknik yardımdır (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 167; Turan, 2007: 97).

Bu çalışmada yukarıdaki boyutlardan yönetici, işin niteliği, çalışma arkadaşları, ücret, yükselme ve yönetsel yaklaşım olmak üzere altı iş tatmini boyutu araştırma kapsamına alınmıştır.

1.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; bireyin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir (Morrow, 1983: 491). Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı üç temel boyutta ele almaktadırlar: Duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve devamlılık bağlılığı. Araştırmamızda da örgütsel bağlılık bu üç boyut açısından ölçülmüştür.

1. Duygusal Bağlılık: Çalışanların örgüt ve örgüt içi faaliyetlerle özdeşleşmesi ve bunlara içtenlikle bağlı kalmasıdır. Diğer bir ifadeyle çalışanların örgütü ailelerinin bir parçası olarak kabul etmeleri ve örgüte olan sadakatleridir (Bobbie, 2007: 12).

2. Devamlılık Bağlılığı: Devamlılık bağlılığı, çalışanın bireysel beklenti ve çıkarlarını dikkate alarak örgüt üyeliğini ve örgüte olan bağlılığını devam ettirmesidir. Özellikle menfaate dayalı olarak örgüt ile çalışan arasında gerçekleşen bağlılıktır (Bergman, 2006: 646).

3. Normatif (Zorunlu) Bağlılık: Örgütle olan ilişkilerin ve örgüt üyeliğinin zorunlu bir şekilde sürdürülmesidir. Bireyin kültürü ve değer yargıları bireye, bir örgütte kalma zorunluluğu hissettirmektedir (Clugston, 2000:478). Çalışanların daha önce örgüte yaptıklarının hatırı için örgütten ayrılmasının ahlaki olmayacağı düşüncesi nedeniyle örgütte kalmayı tercih etmeleridir (Dordevic, 2004: 112).

1.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin çalışma ortamında kendisi için belirlenen standartların ve iş tanımlarının ötesinde gönüllü olarak çaba harcaması ve ekstra rol davranışı sergilemesi olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1988:4). Bu türden davranışların gönüllü olarak ortaya çıkması, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilememesi durumunda cezalandırılmayacağını göstermektedir (Raub, 2008: 180).

Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları incelendiğinde farklı boyutlandırmalarla karşılaşılmaktadır. Alan yazında örgütsel vatandaşlık davranışının öncüsü olarak kabul edilen Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını; özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve üyelik erdemi olmak üzere beş grupta incelemiştir. Konu ile ilgili alan yazın incelendiğinde Organ'ın (1988) yaptığı boyutlandırmanın birçok araştırmacı tarafından kullanıldığı görülmektedir (Moorman, 1991; Tansky, 1993; Allen vd., 1990; Arslantaş, 2006; Demirel vd., 2011; Özdevecioğlu, 2003).

• **Özgecilik:** Çalışanların, diğer iş görenlere yardım ederek onların karşılaştığı sorunların üstesinden gelmelerine gönüllü katkı sağlamaları konusundaki tutum ve davranışlarını içermektedir.

• **Vicdanlılık:** Örgüt çalışanlarının biçimsel görev ve rollerinin gereklerinin ötesine geçerek bir bütün olarak örgütün işleyişine isteyerek katkıda bulunmalarını ifade etmektedir.

• **Nezaket:** Çalışanların örgütte çıkabilecek problemleri önlemeye yönelik bilinçli davranışlarını içermektedir. Bu bağlamda nezaket, çalışanların yapacakları işleri etkileyecek davranışlarda bulunmadan önce düşünceli ve

kontrollü davranmalarını ve sorun oluşturacak hususları önceden belirleyerek çözümü için gerekli çabayı göstermelerinin gereğine işaret etmektedir.

• **Sivil erdem/Örgütsel Katılım:** Örgütsel yaşama en üst düzeyde ve aktif katılımı ifade etmektedir. Örgüte bağlılık ve ilginin en üst düzeyde olduğu bir durumu yansıtmaktadır.

• **Centilmenlik:** İş gerekleri ve sürecinin neden olduğu rahatsızlık, zorlama ve ek çabalar konusunda duyarlı olma, iş ve diğer çalışanlar hakkında şikâyetçi olmama, olumsuz gelişmeler karşısında pozitif eğilim ve tutumunu koruma, farklı düşünceye sahip olanlara tahammül gösterme, grup çalışmasına katılımda istekli davranma vb. davranışları içermektedir.

Tablo.1. Literatürde Konu İle İlgili Yapılan Çalışmalar ve Sonuçları (Özcan, Vardarlıer, Karabay, Konakay, Çetin, 2012: 4)

Araştırmacı	Amaç	Temel Değişkenler	Bulgular
Bateman, Organ (1983)	İş Tatmini ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	İş Tatmini Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	İş tatmininin alt boyutları (örgüt, iş arkadaşları, yönetim, terfi ve ödemeler) ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler vardır.
Williams Anderson (1991)	İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Vatandaşlık ve Rol Davranışlarına Olan Etkileri	İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Rol Davranışları	Örgütsel bağlılık ile çalışanlara yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki yoktur.
Organ ve Ryan (1995)	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini	Tatmin Adalet Bağlılık Ahlaklılık Liderlik Anlaşabilme Negatif duygusallık Pozitif duygusallık	Örgütsel vatandaşlık davranışı ile yaş, cinsiyet, gibi unsurlar arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Ancak örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasındaki ilişki, rol performansından tatmin ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiden daha güçlüdür.

Mustafa TAŞLIYAN, Bengü HIRLAK

Schappe (1998)	İş Tatmini, Prosedürel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri	İş Tatmini Örgütsel Bağlılık Adalet Algısı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	İş Tatmini tek başına örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemez. Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışını etkiler iş tatmini ile prosedürel adalet arasında anlamlı ilişki vardır. İş Tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Yaş ve cinsiyet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Çalışma süresi, örgüt düzeyi ve ücret ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır.
Testa (2001)	Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişki	Örgütsel Bağlılık İş Tatmini	İş Tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.
Yoon & Suh (2003)	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini, Güven ve Hizmet Kalitesi	İş tatmini Güven Özveri Yurttaşlık Erdemi Sportmenlik Hizmet Kalitesi	Personelin iş memnuniyeti ve işverene güveni örgütsel vatandaşlık davranışı ile önemli ölçüde bağlantılıdır ve örgütsel vatandaşlık davranışına aktif katılmaları hizmet kalitesine olumlu etki etmektedir.

2.3. Araştırmanın Önemi

Örgütsel iletişim *etkinliğinin yüksek olması*, akademisyenlerin işlerinden daha fazla doyum almalarını sağlayacak, örgütsel bağlılıklarını arttıracak ve bu da daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini sağlayacaktır. Bu bağlamda, bu araştırma üniversitelerdeki örgütsel iletişim etkinliğinin betimlenmesi ile birlikte, elde edilen sonuçlara yönelik önerilerde bulunulması ve ilgili alan yazına katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır.

2.4. Araştırma Sınırlılıkları

Yapılan bu çalışma, çalışmanın yapıldığı iki devlet üniversitesi (Kilis 7 Aralık Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi) ve dönem (2011-2012) ile sınırlıdır. Ayrıca araştırma sonuçları araştırma kapsamında kullanılan ölçekten elde edilen veriler ile sınırlıdır.

2.5. Araştırma Yöntemi

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki devlet üniversiteleri oluşturmakta olup, bu araştırma ise iki üniversitede yapılmıştır. Bu üniversitelerden tesadüfi

örnekleme yöntemi ile 4 fakülte seçilmiştir. Araştırma kapsamına alınan bu fakülteler İİBF, Eğitim Fakültesi, Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi ve Fen Edebiyat Fakültesidir. Bu üniversitelerdeki öğretim elemanlarından kadro unvanları, görev yaptıkları fakülte ve bölüm dikkate alınarak 200 kişiye anket dağıtılmış, ancak bunlardan 152 tanesi geri dönmüş ve araştırma kapsamına alınmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket, demografik özellikler ile örgütsel iletişim etkinliği, iş tatminini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını oluşturduğu düşünülen faktörlere ilişkin ifadelerin yer aldığı beş kısımdan oluşmaktadır. Ankette her bir değişkeni ölçmeye yönelik dört ölçek kullanılmıştır. Ölçekler; 1:Hiç katılmıyorum, 2: Çoğunlukla katılmıyorum, 3: Orta düzeyde katılıyorum, 4: Çoğunlukla katılıyorum, 5: Tamamen katılıyorum şeklinde beşli Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir.

Araştırmada kullanılan *birinci ölçek*, Bakan ve Büyükbeşe (2004), tarafından geliştirilen örgütsel iletişim ölçeğidir. *İkinci ölçek*, D.J.Weiss, RV Davis, G.W. England ve L.H. Lofguist (1967) tarafından geliştirilen minnesota iş tatmin ölçeğidir. İş tatmininin işin niteliği, ücret, yükselme, yönetici, yönetsel yaklaşım boyutları ele alınmıştır. *Üçüncü ölçek*, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğidir. Örgütsel bağlılık duygusal, devamlılık ve normatif (zorunlu) bağlılık boyutları ile ele alınmıştır. *Dördüncü ölçek*, Organ (1998) tarafından geliştirilen örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğidir. Örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sivil erdem/örgütsel katılım, centilmenlik boyutları ele alınmıştır.

Bu beşli likert ölçeği ile hazırlanan anket sorularından elde edilen veriler PASW Statistics 18 programıyla değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma verileri ile ilgili olarak önce tanımlayıcı istatistikler belirlenmiş (demografik özellikler, frekans analizi), daha sonra veriler ile ilgili güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ayrıca araştırma modelinde yer alan değişkenler ve bu değişkenlerin boyutları arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla korelasyon analizi ve söz konusu değişkenlerin akademik örgütlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için t testinin muadili olan mann-whitney testi yapılmıştır.

2.6. Araştırma Hipotezleri

Araştırmada test edilmesi düşünülen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Örgütsel iletişim etkinliği ile iş tatmini unsurları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Örgütsel iletişim etkinliği ile örgütsel bağlılığın boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Örgütsel iletişim etkinliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları

arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H4: İş tatmini ile örgütsel bağlılığın boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H5: İş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H7: Örgütsel iletişim etkinliği akademik örgütlerde anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H8: İş tatmini unsurları akademik örgütlerde anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H9: Örgütsel bağlılık unsurları akademik örgütlerde anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H10: Örgütsel vatandaşlık davranışı unsurları akademik örgütlerde anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 2. Araştırma Değişkenlerine ilişkin Soru Sayısı ve Güvenilirlik Analizi

Değişkenler	Soru Sayısı	Alfa Değeri
Örgütsel iletişim etkinliği	10	0,924
Yönetici (iş tatmini)	12	0,960
İşin niteliği (iş tatmini)	9	0,835
Çalışma arkadaşları (iş tatmini)	8	0,892
Ücret (iş tatmini)	6	0,828
Yükselme (iş tatmini)	3	0,853
Yönetsel yaklaşım (iş tatmini)	6	0,926
Duygusal bağlılık (Örgütsel bağlılık)	7	0,953
Devamlılık bağlılığı (Örgütsel bağlılık)	8	0,840
Normatif bağlılık (Örgütsel bağlılık)	5	0,879
Özgecilik (Örgütsel vatandaşlık davranışı)	11	0,930
Nezaket (Örgütsel vatandaşlık davranışı)	6	0,869
Sivil erdem (Örgütsel vatandaşlık davranışı)	4	0,922
Vicdanlılık (Örgütsel vatandaşlık davranışı)	15	0,908
Sportmenlik (Örgütsel vatandaşlık davranışı)	11	0,853

Tablo 3’de anketi yanıtlayan öğretim elemanlarının demografik özellikleri görülmektedir.

Tablo 3. Demografik Özellikler

Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı	%	Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı	%
Cinsiyetiniz			Çalıştığınız Birim		
Erkek	105	69,1	Fen Ed. Fakültesi	44	28,9
Kadın	47	30,9	Müh.ve Mim.	26	17,1
			İİBF	43	28,3
			Eğitim Fakültesi	39	25,7
Medeni durumunuz			Kadro Unvanınız		
Evli			Profesör	6	3,9
Bekâr	92	60,5	Doçent	18	11,8
	60	39,5	Yrd. Doçent	50	32,9
			Arş. Gör.	58	38,2
			Öğr. Gör.	20	13,2
Yaşınız			Varsa üniversitedeki idari göreviniz		
20-24	6	3,9	Dekan	2	1,3
25-29	47	30,9	Dekan Yardımcısı	6	3,9
30-34	27	17,8	Enstitü Müdürü	2	1,3
35-39	24	15,8	Enstitü Müdür Yardımcısı	5	3,3
40-44	30	19,7	Yüksekokulu Müdürü	1	0,7
45+	18	11,8	Fakülte Sekreteri	1	0,7
			Bölüm Başkanı	21	13,8
			Bölüm Başkanı Yardımcısı	2	1,3
Bu kurumdaki çalışma süreniz			Çalıştığınız üniversite		
1 yıldan az	23	15,1	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	64	42,1
1-3yıl	61	40,1	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	88	57,9
4-6 yıl	17	11,2			
7-9 yıl	9	5,9			
10 yıl ve üstü	42	27,6			

3. Araştırma Bulguları

Araştırmada kullanılan bütün değişkenler için birden fazla ifadeden oluşan ölçekler kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri, değişkenlerle ilgili soru adetleri ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir. Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırma değişkenlerinin Alfa değerleri 0.70 veya daha yüksek olduğu için değişkenlerin güvenilir olarak ölçümlendiği söylenilebilir (Kalaycı,2005:405).

Ankete katılan öğretim elemanlarının demografik özelliklerine bakıldığında; %69,1’lik çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının yarısından fazlası (%60,5’i) evli olup, %30,9’u 25-29 yaş grubuna girmektedir. Öğretim elemanlarının %40,1’i kurumunda 1-3 yıldır görev yapmaktadır. Anketi yanıtlayan öğretim elemanlarının %28,9’u Fen Edebiyat Fakültesinde, % 28,3’ü İİBF’de görev yapmaktadır. Öğretim elemanlarının kadro unvanlarına bakıldığında çoğunluğunun (%71,1); (%38,2) Araştırma Görevlisi, (32,9) Yrd. Doç. Dr. olduğu görülmektedir. Anketi

yanıtlayan 152 öğretim elemanlarının 40 tanesinin idari görevi bulunmaktadır. İdari görevi olan bu 40 öğretim elemanının da çoğunluğu (%13,8)'i bölüm başkanı olarak görev yaptığı görülmektedir. Anketi yanıtlayan öğretim elemanlarının yarısından fazlası (%26,3)'ü Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde idari görev yaptığı görülmektedir.

Tablo 4. Örgütsel İletişim Etkinliğini Ölçen İfadelerle İlgili Frekans Analizi Tablosu

Değişkenler	Katılım Durumları (%)						Toplam
	Hiç Katılmıyorum%	Çoğunlukla Katılmıyorum%	Orta Düzeyde Katılmıyorum%	Çoğunlukla Katılıyorum%	Tamamen Katılıyorum%		
Akademisyenler, yönetimin fakültemizin sorunlarına yönelik olarak geliştirdiği politikalarından en kısa sürede haberdar olur.	3,3	21,7	23,7	39,5	11,8	100	
Fakültemizde yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya doğru iletişim kanalları her zaman açıktır.	5,3	15,8	13,2	46,7	19,1	100	
Fakültemizde düzenli ve programlı toplantılar gerçekleşir.	7,2	17,8	17,8	44,1	13,2	100	
Fakültemizin akademisyenlerine yönelik bilgilendirme faaliyetleri başarılıdır.	5,3	18,4	20,4	43,4	12,5	100	
Akademisyenler işlerini yapmak için gerekli bilgilere/verilere kolayca ulaşabilir.	5,9	13,2	25,7	43,4	11,8	100	
Meslektaşlarım yönetim ile yeterli bir iletişim içerisindeyim.	3,9	16,4	16,4	48,0	15,1	100	
Problemlerimi ve görüşlerimi rahatlıkla üst yönetime iletebilirim.	7,9	11,2	14,5	42,8	23,7	100	
Beni ilgilendiren ve çalışmalarımı etkileyen her konuda bilgilendirilirim.	7,2	17,1	20,4	41,4	13,8	100	
İşimi yapmam için gereken bilgiyi zamanında alırım.	5,9	19,1	24,3	38,2	12,5	100	
Ders planlaması, sınav tarihlerinin belirlenmesi gibi beni etkileyen tüm faaliyetlerde fikrim alınır.	14,5	19,7	20,4	27,0	18,4	100	

Tablo 4'e bakıldığında öğretim elemanlarının çoğunluğu, örgütsel iletişim etkinliği ile ilgili olumlu ifadelerle çoğunlukla katılmaktadır. Öğretim elemanları, fakülte içerisinde yeterli iletişimin ve bilgilendirme faaliyetlerinin olduğuna çoğunlukla katılmaktadır.

Tablo 5. İş Tatminini Ölçen İfadelerle İlgili Frekans Analizi Tablosu

Değişkenler	Hiç Katılmıyorum %	Çoğunlukla Katılmıyorum %	Orta Düzeyde Katılmıyorum %	Çoğunlukla Katılmıyorum %	Tamamen Katılmıyorum %	Toplam
YÖNETİCİ						
Yöneticimin adil olduğu inancındayım.	3,9	8,6	21,1	38,2	28,3	100
Yöneticimin dürüst olduğu inancındayım.	3,3	5,3	14,5	41,4	35,5	100
Yöneticimin kurumun ve çalışanların çıkarlarını düşündüğü inancındayım.	7,9	11,2	12,5	41,4	27,0	100
Yöneticimin her şartta bana destek olacağımdan kuşum yok.	7,9	7,2	31,6	28,9	24,3	100
Yöneticimin tutum ve davranışları beni mutlu ediyor.	5,9	6,6	25,0	39,5	23,0	100
Yöneticimin kendi görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirdiğini düşünüyorum.	3,9	7,9	20,4	43,4	2,3	100
Yöneticimin görevini layıkıyla yapabilecek yeterlilikte olduğu inancındayım.	4,6	3,9	1,4	41,4	31,6	100
Yöneticimiz çalışanların kişisel görüş, düşünce ve önerilerine değer verir.	5,3	5,3	13,8	52,6	23,0	100
Yöneticimiz mesleki açıdan kendilerini geliştirmeleri konusunda çalışanlarını teşvik eder ve imkânlar sunar.	5,9	9,9	25,7	36,8	21,7	100
Yöneticimiz yaratıcı ve yenilikçi çözümler üretme konusunda çalışanlarını teşvik eder.	5,3	1,2	24,3	34,9	24,3	100
Yöneticimiz beni dinler.	1,3	4,6	14,5	44,1	35,5	100
Yöneticimiz işimde yüz yüze geldiğim problemleri anlar ve bilir.	3,9	11,2	21,1	40,1	23,7	100
İŞİN NİTELİĞİ						
Yaptığım işteki yetki ve sorumluluklarım açık bir şekilde belirlenmiştir.	11,2	13,8	13,8	42,1	19,1	100
İşim zevklidir.	2,0	8,6	13,2	39,5	36,8	100
Sevdiğim bir işi yapmaktayım.	-	3,9	7,9	36,8	51,3	100
İşimin toplumda saygın bir kişi olma fırsatını bana vermesi bakımından memnunum.	3,3	2,0	11,2	33,6	50,0	100
Bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.	1,3	2,0	6,6	40,1	50,0	100
Yaptığım iş kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır.	3,3	2,0	11,2	33,6	50,0	100
Sadece kendi işimin gerektirdiği	15,1	21,7	17,1	30,3	15,8	100

Mustafa TAŞLIYAN, Bengü HIRLAK

faaliyetlerle uğraşmaktayım.						
Yaptığım iş beklentilerimi karşılamaktadır.	7,2	9,9	25,0	38,2	19,7	100
Yaptığım işte yaratıcılığımı kullanabiliyorum.	5,9	8,6	16,4	40,8	28,3	100
ÇALIŞMA ARKADAŞLARI						
Fakültede çalışanlar arasında bütünlük ruhu yüksektir.	18,4	18,4	25,0	28,3	9,9	100
Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları açısından memnunuz.	6,6	15,8	23,0	41,4	13,2	100
Berber çalıştığım insanları seviyorum.	1,3	5,3	16,4	57,9	19,1	100
Çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkiler içerisindeyim.	1,3	2,0	17,1	59,2	20,4	100
Çalışma arkadaşlarımla konularında uzman kişilerdir.	4,6	6,6	23,7	50,0	15,1	100
Bölümümdeki diğer öğretim üyeleriyle ortak çalışmalar yapabiliyorum.	5,9	6,6	21,7	44,1	21,7	100
Herhangi bir problemim olduğunda çalışma arkadaşlarımla bana yardımcı olurlar.	3,3	5,3	14,5	50,7	26,3	100
Kurumumuzda herhangi bir problem yaşadığımda çalışma arkadaşlarımla bana yardımcı olur.	2,6	6,6	17,1	52,6	21,1	100
ÜCRET						
İş yükümün ve çalışma programımın adil olduğunu düşünüyorum.	15,8	13,8	20,4	38,2	11,8	100
Dağıtılan kaynakların (personel, maddi kaynak vb.) adil olduğunu düşünüyorum.	15,8	20,4	23,0	30,9	9,9	100
Dağıtılan ödüllerin (maddi ve manevi) adil olduğunu düşünüyorum.	14,5	14,5	30,9	31,6	8,6	100
Hak ettiğim maaşı alıyorum.	23,0	20,4	18,4	27,0	11,2	100
Maddi problemlerim bulunmamaktadır.	13,8	21,7	25,0	27,6	11,8	100
Geçim sıkıntısı çekmiyorum.	3,9	19,7	22,4	40,1	13,8	100
YÜKSELME						
Mesleğimdeki terfi etme olanağımın olması beni memnun etmektedir.	1,3	5,9	7,9	40,1	44,7	100
Bu üniversitenin sağladığı ek imkânlar herkes için adildir.	17,1	14,5	34,2	24,3	9,9	100
Üniversitenin başarı ve başarısızlıkları hakkında bilgi verilir.	9,2	15,1	30,3	32,9	12,5	100
YÖNETSEL YAKLAŞIM						
İş ile ilgili kararların uygulanmaya konulması bakımından memnunuz.	5,3	12,5	32,2	39,5	10,5	100
Fakültemizin kaynaklarından tüm öğretim üyeleri eşit bir şekilde yararlanmaktadır.	13,2	18,4	25,7	30,3	12,5	100
Fakültemizde yeni düşünce ve	10,5	14,5	21,7	39,5	13,8	100

davranışlara fırsat verilmektedir.						
Fakültemizde akademik personelin problemleri süratle çözümlenmektedir.	13,8	20,4	21,7	31,6	12,5	100
Fakültemizde akademik personelin işiyle ilgili yaptığı teklifler dikkate alınır.	10,5	14,5	21,7	39,5	13,8	100
Fakültemizde faaliyetler genellikle planlandığı şekilde yürütülür.	7,9	7,9	27,6	45,4	11,2	100

Tablo 5'e bakıldığında öğretim elemanlarının çoğunluğu, iş tatmini boyutları olan işin niteliğinden, çalışma arkadaşlarından, ücretten, yükselme ve yönetsel yaklaşım ile ilgili olumlu ifadelerle çoğunlukla katılmaktadırlar. Ancak öğretim elemanları (yaklaşık %30'u) yöneticinin her şartta destek olacağı ve üniversitenin sağladığı ek imkânların herkes için adil olduğu konusunda orta düzeyde katılmaktadırlar.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılığı Ölçen İfadelerle İlgili Frekans Analizi Tablosu

Değişkenler	Hiç Katılmıyorum		Orta Düzeyde Katılmıyorum		Tamamen Katılmıyorum		Toplam
	%	Çoğunlukla Katılmıyorum %	Katılmıyorum %	Çoğunlukla Katılmıyorum %	Katılmıyorum %		
DUYGUSAL BAĞLILIK							
Bu kurum benim için çok önem ve anlam taşıyor.	3,3	9,2	20,4	41,4	25,7	100	
Çalıştığım kurumdan dışarıda gururla bahsediyorum.	3,9	13,2	21,7	35,5	25,7	100	
Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	5,9	9,9	23,7	34,9	25,7	100	
Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	6,6	11,8	23,0	37,5	21,1	100	
Kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	5,9	9,2	20,4	36,2	28,3	100	
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	9,2	12,5	26,3	34,2	17,8	100	
Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyuyorum.	10,5	9,9	27,0	32,2	20,4	100	
DEVAMLILIK BAĞLILIĞI							
Başka bir iş ayarlamadan önce, bu kurumdan ayrılmaktan korkuyorum.	10,5	22,4	27,0	27,0	13,2	100	
Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, yeni iş alternatiflerinin azlığıdır.	23,0	28,9	19,7	21,7	6,6	100	
Şu an bu kurumdan ayrılısam hayatım alt üst olur.	25,0	28,3	27,0	11,2	8,6	100	

Mustafa TAŞLIYAN, Bengü HIRLAK

İstesem bile, şimdi benim kurumdan ayrılmam çok zor olacak.	15,8	3,3	25,7	22,4	5,9	100
Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	10,5	27,0	27,6	23,0	11,8	100
Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.	14,5	28,9	25,0	24,3	7,2	100
Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	13,8	35,5	23,0	21,7	5,9	100
Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	12,5	25,7	28,9	24,3	8,6	100
NORMATİF (ZORUNLULUK) BAĞLILIĞI						
Bu kurumdan şimdi ayrılısam suçluluk hissederdim.	12,5	24,3	25,7	30,3	7,2	100
Burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle, bu kurumdan şimdi ayrılmam yanlış olacaktır.	6,6	15,1	23,7	42,8	11,8	100
Bu kuruma çok şey borçlu olduğumu hissediyorum; ayrılısam çok ayıp olur.	11,2	30,3	25,7	23,7	9,2	100
Daha avantajlı olsa bile, bu kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	8,6	17,8	25,7	34,9	13,2	100
Kurumuma çok şey borçluyum.	11,2	23,0	30,3	27,6	7,9	100

Tablo 6'ya bakıldığında öğretim elemanlarının çoğunluğu, kendilerini kurumun bir parçası olarak görmekte, kurumda kalmalarının gereklilikten kaynaklandığına çoğunlukla katılmamaktadırlar ve kurumdan şimdi ayrılmalarının yanlış olacağını düşünmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Ölçen İfadelerle İlgili Frekans Analizi Tablosu

Değişkenler	Değişkenler					
	Hiç Katılmıyorum %	Çoğunlukla Katılmıyorum %	Orta Düzeyde Katılmıyorum %	Çoğunlukla Katılmıyorum %	Tamamen Katılmıyorum %	Toplam
ÖZGECİLİK						
Fakültedeki düzenlemelere içtenlikle katılıyorum.	3,3	10,5	20,4	49,3	16,4	100
Yerine getirilmesi zorunlu olmayan ama fakülte imajına olumlu katkıda bulunacak etkinliklere katılıyorum.	2,0	5,3	11,8	60,5	20,4	100
Fakültedeki yeniliklere rahatlıkla ayak	0,7	2,6	8,6	64,5	23,7	100

Örgütsel İletişim Etkinliği ile İş Tahmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık...

uydururum.						
Zorunlu olmadığım halde, fakülteye yeni katılanların fakülteyi tanımalarına ve fakülteye alışmalarına yardımcı olurum.	0,7	2,6	9,9	59,2	27,6	100
Her zaman çevremdeki iş arkadaşlarıma yardım etmeye hazırım.	0,7	1,3	5,9	54,6	37,5	100
Yöneticilerimizin işine yardımcı olurum.	-	0,7	7,2	59,2	32,9	100
Meslektaşlarımla problemlerini ve endişelerini dinlemek için zaman ayırırım.	1,3	0,7	5,9	56,6	35,5	100
Meslektaşlarıma kişisel olarak ilgi gösteririm.	1,3	1,3	7,9	53,3	36,2	100
Meslektaşlarıma bilgilendirme yaparım.	1,3	-	6,6	55,9	36,2	100
İş arkadaşımın problemi işle ilgili olmamasına rağmen iş ortamında dikkatini dağıtıyorsa ona probleminde yardım etmeye çalışırım.	1,3	-	8,6	59,9	30,3	100
Yardıma ihtiyacı olan bir iş arkadaşıma mesai saati dışında da olsa yardıma giderim.	1,3	-	7,9	51,3	39,5	100
NEZAKET						
Başkalarının haklarına saygılıyım.	0,7	0,7	2,0	37,5	59,2	100
Davranışlarımla işyerindeki diğer çalışanların işlerini nasıl etkileyeceği konusunda hassasım.	0,7	-	5,9	42,1	51,3	100
Meslektaşlarıma sorun yaratmaktan kaçınırım.	0,7	2,0	3,3	43,4	50,7	100
İşlerin iyi veya daha hızlı yapılabilmesini sağlayacak öneriler aklıma gelirse bunu yönetimle paylaşıyorum.	0,7	0,7	9,9	46,7	42,1	100
İş süreçlerini destekleyecek yeni fikirler bulmaya çalışırım.	0,7	1,3	14,5	48,0	35,5	100
İşimle ilgili yenilikleri takip ederim.	0,7	0,7	5,3	48,7	44,7	100
SİVİL ERDEM (ÖRGÜTSEL KATILIM)						
Görevim olmasa bile kurum imajına yardımcı olan faaliyetlere katılmak isterim.	1,3	5,3	13,8	53,9	25,7	100
Görevim olmasa bile kurumumun gelişmesine hizmet edecek faaliyetlerde bulunurum.	1,3	4,6	13,2	55,9	25,0	100
Görevim olmasa bile kurumumla ilgili gelişmelere ayak uydurmaya çalışırım.	1,3	2,6	8,6	61,8	25,7	100
Görevim olmasa bile kurumumla ilgili toplantı veya aktivitelerle ilgilenir ve bunlara katılmaya çalışırım.	-	5,3	13,2	59,2	22,4	100
VİCDANLILIK						
Bana verilmiş görevleri zamanında yerine getiririm.	-	1,3	2,6	48,7	47,4	100
Bilgi isteyenlere, mesaj bırakanlara ve	-	0,7	4,6	43,4	51,3	100

Mustafa TAŞLIYAN, Bengü HIRLAK

fakültede olmadığımında telefonla arayanlara olabildiğince çabuk cevap vermeye çalışırım.

Kuruma ait resmi evraklarla ilgili çalışmalarımı tamamladığımda, evrakları bekletmeden iade ederim.	-	2,0	3,3	41,4	53,3	100
İş tasvirlerinde açıkça belirtilmiş sorumluluklara uyarım.	-	2,0	1,3	50,0	46,7	100
Hiç kimse izlemediğinde bile mesaimi boşa geçirmem.	-	2,0	1,3	50,0	46,7	100
Hiç kimse izlemediğinde bile kurum kurallarına, tüzüklerine ve prosedürlerine uyarım.	-	4,6	7,9	48,7	38,8	100
Fakülte çıkarları ile ilgili görüşlerimi açıklamak için gerektiğinde risk almaktan çekinmem.	2,0	4,6	18,4	48,0	27,0	100
Karar alırken, başkalarının hakkını suiistimal etmem.	-	0,7	3,9	46,1	49,3	100
Hiçbir zaman uzun ögle araları almak istemem.	0,7	7,2	17,1	48,7	26,3	100
Her zaman dakik olmaya çalışırım.	-	3,9	8,6	50,0	37,5	100
Çalıştığım bölümde işe devam konusunda kendine en çok dikkat edenlerden birisiyim.	-	5,9	11,8	46,1	36,2	100
Başka yerde öğrendiğim şey kurumuma fayda sağlayacaksa bunu uygularım.	-	1,3	2,6	57,9	38,2	100
Benim yaptığım hatayı başkalarının yapmaması için herkesi mutlaka uyarırım.	-	0,7	10,5	55,3	33,6	100
İşimin gerektirdikleri dışında ekstra görev ve sorumluluk almaktan kaçınmam.	1,3	2,0	18,4	51,3	27,0	100
Verilen görevler zor bile olsa itiraz etmem.	1,3	5,9	21,7	44,7	26,3	100
SPORTMENLİK (CENTİLMENLİK)						
Her zaman, mevcut durumu olumlu yönlerinden çok olumsuz yönleriyle ele alırım.	16,4	29,6	21,7	21,7	10,5	100
Pireyi deve yapma (sorunları olduğundan büyük gösterme) eğilimim vardır.	27,0	42,8	17,8	8,6	3,9	100
Yaptığım işe karışılması ne olursa olsun kavga sebebidir.	24,3	45,4	19,7	7,9	2,6	100
Yönetimin aldığı her kararda mutlaka şikâyet edebileceğim bir hata vardır.	26,3	50,0	15,8	7,2	0,7	100
İşimle ilgili imkânsızlıklardan, eksikliklerden şikâyet ettiğim olur.	7,2	17,1	22,4	46,1	7,2	100
Fakültemiz işimi iyi yapmamı sağlayacak ortamı ve olanakları sağlamıyorsa şikâyet ederim.	5,3	20,4	20,4	46,7	7,2	100
Amirime hoş olmayan şeyleri bildirmekten kaçınırım.	10,5	32,9	22,4	27,6	6,6	100

Örgütsel İletişim Etkinliği ile İş Tahmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık...

Önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam.	2,0	14,5	14,5	48,0	21,1	100
Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.	2,0	14,5	38,8	36,2	8,6	100
Fakülte içinde çıkan çatışmaların çözümlenmesinde aktif rol alırım.	5,3	15,1	28,9	38,8	11,8	100
İşimle ilgili geçici olumsuzluklara tahammül ederim.	2,6	6,6	15,8	56,6	18,4	100

Tablo 7'ye bakıldığında öğretim elemanlarının yarısından fazlası, özgeci (yardımsever) davranışlar sergilediklerine çoğunlukla katılmaktadır. Öğretim elemanlarının çoğunluğu başkalarının haklarına karşı saygılı olduklarına, nezaket ile ilgili olumlu ifadelerle, kaynakları ve zamanı israf etmemek gerektiği ile ilgili ifadelerle katıldıkları görülmektedir. Yine öğretim elemanlarının çoğunluğunun sorun yaratmaktan ziyade çözümün bir parçası olmanın önemli olduğu ile ilgili ifadelerle çoğunlukla katıldıkları görülmektedir. Ancak öğretim görevlileri (yaklaşık %46'sı) işle ilgili imkânsızlıklardan, eksikliklerden, işi iyi yapmayı sağlayacak ortam ve olanakların sağlanmaması durumunda şikâyette bulunabilecekleri ifadelerine çoğunlukla katılmaktadırlar.

Araştırmada değişkenler arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 8. Örgütsel İletişim Etkinliği ile İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları İlişkisi (Korelasyon Analizi)

	Örgütsel İletişim Etkinliği	
İş Tatmini	İŞSTAT1	0,782*
	İŞSTAT2	0,605*
	İŞSTAT3	0,554*
	İŞSTAT4	0,531*
	İŞSTAT5	0,667*
	İŞSTAT6	0,778*
Örgütsel Bağlılık	ÖBAĞ1	0,575*
	ÖBAĞ2	0,357*
	ÖBAĞ3	0,457*
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	ÖVD1	0,391*
	ÖVD2	0,337*
	ÖVD3	0,482*
	ÖVD4	0,385*
	ÖVD5	0,332*

*r (korelasyon katsayısı)

Tablo 8'deki değerler 0,01 seviyesinde anlamlıdır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları (r) belirlenmiştir. Buna göre r değerlerinin işaretleri (+) değerler olduğu için

araştırma değişkenleri (örgütsel iletişim etkinliği ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Yani örgütsel iletişim etkinliği ile bütün iş tatmini unsurları (yönetici, işin niteliği, çalışma arkadaşları, ücret, yükselme, yönetsel yaklaşım) arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel iletişim etkinliği ile duygusal bağlılık ($r=0,575$) arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel iletişim etkinliği ile devamlılık bağlılığı ($r=0,357$), örgütsel iletişim etkinliği ile normatif bağlılığı ($r=0,457$) arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel iletişim etkinliği ile bütün örgütsel vatandaşlık davranışı unsurları (özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sivil erdem, sportmenlik) arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 9. İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları İlişkisi (Korelasyon Analizi)

		İş Tatmini					
		İŞTAT1	İŞTAT2	İŞTAT3	İŞTAT4	İŞTAT5	İŞTAT6
Örg.	ÖBAĞ1	0,512*	0,585*	0,310*	0,458*	0,640*	0,602*
Bağ.	ÖBAĞ2	0,221*	0,239*	0,217*	0,353*	0,438*	0,337*
	ÖBAĞ3	0,386*	0,336*	0,274*	0,342*	0,427*	0,474*
Örg.	ÖVD1	0,363*	0,432*	0,385*	0,238*	0,409*	0,368*
Vat.	ÖVD2	0,373*	0,349*	0,285*	0,174*	0,280*	0,249*
Dav.	ÖVD3	0,384*	0,455*	0,287*	0,197*	0,446*	0,414*
	ÖVD4	0,345*	0,433*	0,266*	0,218*	0,360*	0,337*
	ÖVD5	0,221*	0,338*	0,396*	0,394*	0,194*	0,216*

*r (korelasyon katsayısı)

Tablo 9'daki değerler 0,01 seviyesinde anlamlıdır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları (r) belirlenmiştir. Buna göre r değerlerinin işaretleri (+) değerler olduğu için araştırma değişkenleri (iş tatmini, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz.

Özellikle yöneticiden (İŞTAT1), işin niteliğinden (İŞTAT2), yükselmeden (İŞTAT5), ve yönetsel yaklaşımdan tatmin (İŞTAT6) ile duygusal bağlılık (ÖBAĞ1) arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bunların dışında kalan iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı unsurları arasında ise orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda 6 hipotezimiz için (Örgütsel iletişim etkinliği, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı unsurları arasında pozitif bir ilişki olup olmadığına dair), H1 hipotezleri kabul edilmekte, H0 hipotezleri ise reddedilmektedir.

Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık istatistik değerleri 0'dan farklı

olduklarından bu verilerin normal dağılmadıkları tespit edilmiştir. Bunun için araştırmamızda parametrik testlerden t-testinin muadili olan Mann-Whitney testi uygulanmıştır.

Araştırmada örgütsel iletişim etkinliği, iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının akademik örgütlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için parametrik t testinin muadili olan mann-whitney testi uygulanmış ve Tablo 10 ve Tablo 11'deki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 10. Mann-Whitney Testi Sıralamalar (Üniversitelere Göre)

	Çalıştığınız üniversite	N	Sıralama Ortalaması	Sıralamaların Toplamı
Örgütsel iletişim etkinliği	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	64	65,83	4213,00
	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	88	84,26	7415,00
	Toplam	152	-	-

Tablo 11. Test İstatistikleri

	Örgütsel iletişim etkinliği
Mann-Whitney U	2133,000
Wilcoxon W	4213,000
Z	-2,551
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,011

a. Grup Değişkeni: Çalıştığınız Üniversite

Tablo 11'e bakıldığında örgütsel iletişim etkinliği P (0,011<0,05) olduğundan, örgütsel iletişim etkinliğinin akademik örgütlere göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu durumda H7 hipotezi "örgütsel iletişim etkinliği akademik örgütlerde anlamlı bir farklılık göstermektedir" kabul edilmekte, Ho hipotezi ise reddedilmektedir. Tablo 10'daki sıralama ortalamalarına baktığımızda ise Kilis 7 Aralık Üniversitesindeki akademisyenler Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesindeki akademisyenlere göre örgütsel iletişim etkinliği ile ilgili ifadelerle daha olumlu yaklaşımları görülmektedir.

Yine iş tatmini boyutlarının akademik örgütlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için parametrik t testinin muadili olan mann-whitney testi uygulanmış ve Tablo 12, Tablo 13'deki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 13'e bakıldığında iş tatmini boyutlarının P değerleri 0,05'ten küçük olduğundan, bu iş tatmini boyutlarının akademik örgütlere göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu durumda H8 hipotezi "iş tatmini unsurları akademik örgütlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir." kabul edilmekte, Ho hipotezi ise reddedilmektedir.

Tablo 12’deki sıralama ortalamalarına baktığımızda ise Kilis 7 Aralık Üniversitesi’ndeki akademisyenler Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi’ndeki akademisyenlere göre iş tatmini unsurları (yönetici, işin niteliği, çalışma arkadaşları, ücret, yükselme, yönetsel yaklaşım) ile ilgili ifadelerle daha olumlu yaklaştıkları görülmektedir.

Yine örgütsel bağlılık boyutlarının akademik örgütlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için parametrik t testinin muadili olan mann-whitney testi uygulanmış, Tablo 14 ve Tablo 15’deki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 12. Mann-Whitney Testi Sıralamalar (Üniversitelere Göre)

İş tatmini boyutları	Çalıştığımız üniversite	N	Sıralama Ortalaması	Sıralamaların Toplamı
Yönetici	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	64	67,47	4318,00
	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	88	83,07	7310,00
	Toplam	152	-	-
İşin niteliği	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	64	68,32	4372,50
	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	88	82,45	7255,50
	Toplam	152	-	-
Çalışma arkadaşları	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	64	57,17	3659,00
	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	88	90,56	7969,00
	Toplam	152	-	-
Ücret	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	64	71,49	4575,50
	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	88	80,14	7052,50
	Toplam	152	-	-
Yükselme	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	64	62,41	3994,50
	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	88	86,74	7633,50
	Toplam	152	-	-
Yönetsel yaklaşım	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	64	69,92	4475,00
	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	88	81,28	7153,00
	Toplam	152	-	-

Tablo 13. Test İstatistikleri

	Yönetici	İşin niteliği	Çalışma arkadaşları	Ücret	Yükselme	Yönetsel yaklaşım
Mann-Whitney U	2238,000	2292,500	1579,000	2241,500	1914,500	2095,000
Wilcoxon W	4318,000	4372,500	3659,000	4375,500	3994,500	4075,000
Z	-2,160	-1,957	-4,624	-2,198	-3,390	-1,575

Asymp. Sig. (2-tailed)	0,031	0,040	0,000	0,032	0,001	0,015
------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Grup Değişkeni: Çalıştığımız Üniversite

Tablo 14. Mann-Whitney Testi Sıralamalar (Üniversitelere Göre)

Örgütsel bağlılık boyutları	Çalıştığımız üniversite	N	Sıralama Ortalaması	Sıralamaların Toplamı
Duygusal bağlılık	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	64	64,88	4152,00
	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	88	84,95	7476,00
	Toplam	152		
Devamlılık bağlılığı	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	64	84,78	5426,00
	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	88	70,48	6202,00
	Toplam	152		
Normatif (zorunluluk) bağlılık	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	64	68,28	4370,00
	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	88	82,48	7258,00
	Toplam	152		

Tablo 15. Test İstatistikleri

	Duygusal bağlılık	Devamlılık bağlılığı	Normatif bağlılık	(zorunluluk)
Mann-Whitney U	2072,000	2286,000	2290,000	
Wilcoxon W	4152,000	6202,000	4370,000	
Z	-2,786	-1,981	-1,970	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,005	0,048	0,049	

a. Grup Değişkeni: Çalıştığımız Üniversite

Tablo 15'e bakıldığında örgütsel bağlılık boyutlarının P değerleri 0,05'ten küçük olduğundan, bu boyutların akademik örgütlere göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu durumda H9 hipotezi "örgütsel bağlılık boyutları akademik örgütlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir." kabul edilmekte, Ho hipotezi ise reddedilmektedir. Tablo 14'deki sıralama ortalamalarına baktığımızda ise Kilis 7 Aralık Üniversitesindeki akademisyenler Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesindeki akademisyenlere göre örgütsel bağlılık boyutları (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık) ile ilgili ifadelere daha olumlu yaklaştıkları görülmektedir.

Yine örgütsel vatandaşlık davranışı akademik örgütlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için parametrik t testinin muadili olan mann-whitney testi uygulanmış, Tablo 16 ve Tablo 17'deki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 16. Mann-Whitney Testi Sıralamalar (Üniversitelere Göre)

Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları	Çalıştığınız üniversite	N	Sıralama Ortalaması	Sıralamaların Toplamı
Özgecilik	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	64	67,09	4293,50
	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	88	83,35	7334,50
	Toplam	152		
Nezaket	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	64	64,37	4119,50
	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	88	85,32	7508,50
	Toplam	152		
Sivil erdem /örgütsel katılım	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	64	68,04	4354,50
	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	88	82,65	7273,50
	Toplam	152		
Vicdanlılık	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	64	64,23	4111,00
	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	88	85,42	7517,00
	Toplam	152		
Sportmenlik /centilmenlik	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	64	65,52	4152,00
	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	88	87,85	7576,00
	Toplam	152		

Tablo 17. Test İstatistikleri

	Özgecilik	Nezaket	Sivil erdem /örgütsel katılım	Vicdanlılık	Sportmenlik /centilmenlik
Mann-Whitney U	2213,500	2039,500	2274,500	2031,000	2229,500
Wilcoxon W	4293,500	4119,500	4354,500	4111,000	4299,500
Z	-2,262	-2,929	-2,102	-2,934	-2,001
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,024	0,003	0,036	0,003	0,030

a. Grup Değişkeni: Çalıştığınız Üniversite

Tablo 17'ye bakıldığında örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının P değerleri 0,05'ten küçük olduğundan, bu boyutların akademik örgütlere göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu durumda H10 hipotezi "örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları akademik örgütlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir." kabul edilmekte, Ho hipotezi ise reddedilmektedir. Tablo 16'daki sıralama ortalamalarına baktığımızda ise Kilis 7 Aralık Üniversitesindeki akademisyenler Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesindeki akademisyenlere göre örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları (özgecilik, nezaket, sivil erdem, vicdanlılık, sportmenlik) ile ilgili ifadelerle daha olumlu yaklaşımları görülmektedir.

Sonuç

İnsanın kendini sosyal bir varlık olarak ifade etmesi için iletişim zorunludur. Örgütler de iletişim olmaksızın varlıklarını sürdüremezler. Eğer iletişim olmazsa çalışanlar birlikte çalıştıkları kişilerin ne yaptıklarını bilemezler, yöneticiler gerekli bilgileri alamazlar, talimatları veremezler, örgüt içinde ve dışında işin koordinasyonu mümkün olmaz. Bu çalışma örgütsel iletişim etkinliğinin ele alınması açısından önem arz etmektedir.

Araştırmada veriler söz konusu üniversite akademisyenlerinden anket yoluyla toplanmıştır. *Ankete katılan öğretim elemanlarının demografik özelliklerine bakıldığında;* %69,1'lik çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının yarısından fazlası %60,5'i evli olup, %30,9'u 25-29 yaş grubuna girmektedir. Öğretim elemanlarının %40,1'i kurumunda 1-3 yıldır görev yapmaktadır. Anketi yanıtlayan öğretim elemanlarının %28,9'u Fen Edebiyat Fakültesinde, % 28,3'ü İİBF'de görev yapmaktadır. Öğretim elemanlarının kadro unvanlarına bakıldığında çoğunluğunun (%71,1); (%38,2) araştırma görevlisi, (%32,9) Yrd. Doç. Dr. olduğu görülmektedir. Anketi yanıtlayan öğretim elemanlarının yarısından fazlası (%26,3)'ü Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde görev yaptığı görülmektedir. *Araştırmada yapılan frekans analizi sonunda elde edilen bulgulara bakacak olursak;*

- Öğretim elemanlarının çoğunluğu, örgütsel iletişim etkinliği ile ilgili olumlu ifadeler katılmaktadır. Öğretim elemanları, fakülte içerisinde yeterli iletişimin ve bilgilendirme faaliyetlerinin olduğuna katılmaktadır. Öğretim elemanlarının çoğunluğu, iş tatmini boyutları olan işin niteliğinden, çalışma arkadaşlarından, ücretten, yükselme ve yönetsel yaklaşım ile ilgili olumlu ifadeler katılmaktadırlar. Ancak öğretim elemanları (yaklaşık %30'u) yöneticinin her şartta destek olacağı ve üniversitenin sağladığı ek imkânların herkes için adil olduğu konusunda kararsız kalmışlardır.

- Öğretim elemanlarının çoğunluğu, kendilerini kurumun bir parçası olarak görmektedirler, kurumda kalmalarının gereklilikten kaynaklandığına katılmamaktadırlar ve kurumdan şimdi ayrılmalarının yanlış olacağını düşünmektedir. Öğretim elemanlarının yarısından fazlası, özgeci (yardımsever) davranışlar sergilediklerine katılmaktadır. Öğretim elemanlarının çoğunluğu başkalarının haklarına karşı saygılı olduklarına, nezaket ile ilgili olumlu ifadeler, kaynakları ve zamanı israf etmemek gerektiği ile ilgili ifadeler katıldıkları görülmektedir. Yine öğretim elemanlarının çoğunluğunun sorun yaratmaktan ziyade çözümün bir parçası olmanın önemli olduğu ile ilgili ifadeler katıldıkları görülmektedir. Ancak öğretim görevlileri (yaklaşık %46'sı) işle ilgili imkânsızlıklardan, eksikliklerden, işi iyi yapmayı sağlayacak

ortam ve olanakların sağlanmaması durumunda şikâyette bulunabilecekleri ifadelerine katılmaktadırlar.

Araştırmada söz konusu değişkenler çeşitli boyutlarla ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Kullanılan ölçeklerin alfa katsayıları 0,70 değerinin üzerinde olup güvenilir bulunmuştur.

Araştırmada on hipotez geliştirilip test edilmiştir. Araştırma değişkenleri ve bu değişkenlerin boyutları arasında ilişkinin yönünü ve kuvvetini araştırmak için korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırmada yapılan korelasyon analizi sonucunda; örgütsel iletişim etkinliği ile bütün iş tatmini unsurları (yönetici, işin niteliği, çalışma arkadaşları, ücret, yükselme, yönetsel yaklaşım) ve duygusal bağlılık arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel iletişim etkinliği ile devamlılık bağlılığı, normatif bağlılığı arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel iletişim etkinliği ile bütün örgütsel vatandaşlık davranışı unsurları (özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sivil erdem, sportmenlik) arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Özellikle yöneticiden, işin niteliğinden, yükselmeden, yönetsel yaklaşımdan tatmin ile duygusal bağlılık arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunların dışında kalan iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı unsurları arasında ise orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani bir örgütte iletişim etkinliğinin artması halinde çalışanların daha fazla işten tatmin olacaklarını, örgüte bağlılıklarının artacağını ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebileceği söylenebilmektedir.

Ayrıca araştırmanın gerçekleştirildiği üniversitelere göre araştırma değişkenlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için değişkenlere ilişkin verilerin normal dağılmadıklarından parametrik testlerden t-testinin muadili olan Mann-Whitney testi uygulanmıştır. *Sonuçlara göre;*

- “Örgütsel iletişim etkinliği akademik örgütlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezi (H1) kabul edilmiştir. Özellikle Kilis 7 Aralık Üniversitesindeki akademisyenler Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesindeki akademisyenlere göre örgütsel iletişim etkinliği ile ilgili ifadelerine daha olumlu yaklaştıkları görülmektedir.

- “İş tatmini unsurları akademik örgütlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi (H1) kabul edilmiştir. Özellikle Kilis 7 Aralık Üniversitesindeki akademisyenler Kahramanmaraş Sütçü İmam

Üniversitesindeki akademisyenlere göre iş tatmini unsurları ile ilgili ifadelere daha olumlu yaklaşıtları görölmektedir.

• “Örgütsel bağıllık unsurları akademik örgütlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi (H1) kabul edilmiştir. Özellikle Kilis 7 Aralık Üniversitesindeki akademisyenler Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesindeki akademisyenlere göre örgütsel bağıllık unsurları ile ilgili ifadelere daha olumlu yaklaşıtları görölmektedir.

• “Örgütsel vatandaşlık davranışı unsurları akademik örgütlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi (H1) kabul edilmiştir. Özellikle Kilis 7 Aralık Üniversitesindeki akademisyenler Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesindeki akademisyenlere göre örgütsel vatandaşlık davranışı unsurları ile ilgili ifadelere daha olumlu yaklaşıtları görölmektedir.

Günümüz küresel rekabet ortamında, örgütlerin rakiplerine göre rekabet avantajı kazanabilmeleri, sağlanan rekabet üstünlüğünü devam ettirebilmeleri ve farklılaşma sağlayabilmeleri için örgütlerde en etkin kaynak olarak kabul edilen insan kaynağının iş tatminini sağlamaları ve örgütsel iletişime önem vermeleri gerekmektedir. İş tatmini yüksek olan bir personelin örgütsel bağıllığı artacaktır ayrıca kurumda daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyecektir.

Günümüzde yöneticilerin çalışanları örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirebilmesi için, öncelikle çalışanlarının beklentilerini ve ihtiyaçlarını, nasıl güdüleneceklerini bilmeleri gerekmektedir. Bunun içinde örgüt içinde ve örgüt dışında iletişim faaliyetlerinin etkin olması çok önemlidir. Yöneticilerin tüm personelleri ile iletişim halinde olması her türlü bilgi, duygu ve düşünce alışverişlerinin sağlanması ve personelin alınan kararlara katılımının sağlanması örgütsel iletişimin etkinliğini sağlayacaktır.

Ayrıca günümüz rekabet ortamında işletmelerin çalışanlarının örgütüne duyduğu bağıllık hisleri ve örgütsel amaçları gerçekleştirirken çalışanların tanımlanmış rol gereklerinin ötesine geçmelerinin sağlanması gerekmektedir. Bunların gerçekleşebilmesi için de örgütün çalışanlar arası iletişim kanallarını açık tutmaları ve sağlıklı bir iletişim ağı kurmaları gerekmektedir.

Yapılan birçok çalışma örgütsel iletişim etkinliği ile çalışanların iş tatmini, örgütsel bağıllıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Bu çalışma da örgütlerin bu etkinlikleri yerine getirebilmeleri için iletişime büyük önem vermeleri gereğini ortaya koymaktadır. *Dolayısıyla örgütsel iletişim etkinliğinin yüksek olması, akademisyenlerin işlerinden daha fazla doyum almalarını sağlayacak, örgütsel bağıllıkları artacak ve bu şekilde motivasyonları olumlu yönde değişecek bu da daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini sağlayacaktır.*

Bu bağlamda örgüt içerisinde örgütsel iletişim etkinliği, iş tatmini,

örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı sağlamak için yöneticilere şunlar önerilebilir:

- Örgütsel amaçlara başarılı bir şekilde ulaşmanın yollarından bir tanesinin de çalışanlar arası işbirliği ve iletişime bağlı olduğu sürekli vurgulanmalıdır.

- Çalışanların istek, ihtiyaç ve beklentileri bilinmelidir. Ayrıca nasıl motive edileceklerinin de bilinmesi gerekmektedir.

- Uygun çalışma koşulları geliştirilmelidir.

- Örgütsel kültür değerleri güçlendirilmelidir.

- Örgüt içi iletişim kanalları açık tutulmalıdır.

- Çalışanların bilgi paylaşımları ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri için teşvik politikası hazırlanmalıdır.

- Örgütsel bağlılık duygusu geliştirilmelidir.

- Çalışanların örgütsel kararların alınmasına katılımının sağlanması gerekmektedir.

- Örgüt içi takım ve ekip çalışması geliştirmeleri vs. önerilebilir.

Araştırma kapsamına sadece Türkiye'deki iki devlet üniversitesinin dâhil edilmiş olması araştırmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Bu nedenle sonuçları genelleme yapmadan yorumlamak daha anlamlı olacaktır. Ayrıca araştırmadan elde edilen sonuçların, gelecekte yapılacak olan çalışmalara önemli ipuçları vereceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akat, İ., Budak, G. ve Budak, G. (1999), İşletme Yönetimi, İzmir
- Allen, N., Meyer, J. (1990), “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, **Journal of Occupational Psychology**, Vol: 63, No: 1, 1-18.
- Arslantaş, C. C. (2006), “Örgütsel Öğrenmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma”. **Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi**. Cilt: 8, Sayı: 3, 153-170.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. (2004), “Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, 7, 1-30.
- Bateman, T. S., Denis W. O. (1983), “Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee ‘Citizenhip’”, **Academy of Management Journal**, Vol: 26, No: 4, 587-595.
- Bergman, M.E. (2006), “The Relationship Between Affective and Normative Commitment: Review And Research Agenda”, **Journal of Organizational Behavior**, 27, 645–663.
- Bobbie, Tanner, M. Jr. (2007), “An Analysis of the Relationships Among Job Satisfaction, Organizational Trust, and Organizational Commitment in an Acute Care Hospital”, Ph.D. Thesis, San Francisco, California.
- Chang, J. C. (2006), “Communication Satisfaction in The Privatization Process: The Experience of Taiwan Agency”, Unpublished Doctoral Dissertation, Touro University, UMI Dissertation Service.
- Clugston, M. (2000), “The Mediating Effects Of Multidimensional Commitment On Job Satisfaction And Intent To Leave”. **Journal Of Organizational Behavior**, 21, 477-486.
- Demirel, Y. Seçkin, Z., Özçınar, F. (2011), “Örgütsel İletişim İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”. **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 20, Sayı: 2, 33-48.
- Dordevic, B. (2004), “Employee Commitment in Times of Radical Organizational Changes”, *Facta Universitatis, Series, Economics and Organization*, Vol: 2, No: 2, 111-117.
- Ergeneli, A., Eryiğit, M. (2001), “Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet Ve Özel Üniversite Karşılaştırması”. **Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 2, 159-178.
- Günbayı, İ. (2007), “The Organizational Communication Process in

Schools”, **Educational Sciences Theory&Practice**, Vol:7, No: 2, 787-798.

Gürbüz, S. (2006), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Yıl:2, Cilt: 3, Sayı: 1, 48-75

Gürgen, H. (1997), *Örgütlerde İletişim Kalitesi*. İstanbul: Der Yayınları.

Jaramillo, F. Griaaffe, D.B. Chonko, L.B., Roberts, J.A. (2009), “Examining the Impact of Servant Leadership on Salesperson's Turnover Intention”, **Journal of Personal Selling and Sales Management**, Vol: 29, No: 4, 351-365

Kalaycı, Ş. (2005), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım*, Ankara

Moorman, R. H. (1991), “Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?”, **Journal of Applied Psychology**, Vol: 76, 845-855

Morrow, P. (1983), “Concept Redundancy In Organizational Research, The Case Of Work Commitment”. **Journal of Occupational Behavior**, 34, 40-56

Organ, D.W. (1988), *Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome*, Lexington MA: Lexington Book.

Özcan, D.E., Vardarlıer, P., Karabay, E. M., Konakay, G., Çetin, C. (2012), “Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü”, **Marmara Üniversitesi SBE Hakemli Dergisi**. Cilt: 10, Sayı: 37, 4

Özdevecioğlu, M. (2003), “Örgütsel Vatandaşlık Davranış İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri İle Akademik Başarıları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, Sayı: 20, 117-135

Özdevecioğlu, M. (2003), “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 2, 113-130

Raub, S. (2008), “Does Bureaucracy Kill Individual Initiative? The Impact of Structure on Organizational Citizenship Behavior in The Hospitality Industry”. **International Journal of Hospitality Management**, 27, 179-186

Tansky, J.W. (1993), “Justice and Organizational Citizenship Behavior: What is the Relationship?”, **Employee Responsibilities and Rights Journal**, Vol: 6, No: 3, 195-207

Turan, Özlem. (2007), “Çağrı Merkezlerinde Çalışanların İş Tatminlerinin Performansa Etkisi Ve İletişim Sektöründe Bir Araştırma”. İstanbul Üniversitesi. SBE, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi