



ÖRGÜTSEL İLETİŞİM İKLİMİ VE İŞ TATMINİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Sibel AYDEMİR¹

Öz

İletişim iklimi, bir örgütün etkinliğine ve başarısına katkıda bulunduğu için çok önemlidir. Bir örgütün iletişim iklimi iletişimi teşvik eden veya engelleyen etmenlerle örgüt içi atmosferi etkilemektedir. Örgüt içerisinde iletişim iklimi ortamını tüm boyutlarıyla yerleştirmek, iş tatminini etkin bir şekilde sağlamayı gerektirir. Bu çalışmada örgütsel iletişim ikliminin çalışanların iş tatminine etkisi analiz edilmiştir. Ayrıca çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkileri incelenmiştir. Çalışma ankete dayalı bir alan araştırmasıdır. Çalışmanın örneklemini, Mersin ve Samsun'da orman ürünleri sektöründe faaliyette bulunan bir işletmede çalışan 86 personel oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları; yönetici kaynaklı örgütsel iletişim düzeylerinin artmasının çalışanların içsel tatmin düzeyini artıracak olduğunu göstermiştir. Demografik verilerle değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde de erkek ve evli olan çalışanların dışsal faktörlerden kaynaklı iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ortalama gelir düzeyinin üzerinde ücret alan, bekar, ortalama kıdem yılının üzerinde çalışmış ve lisans düzeyinde eğitimi olan çalışanların tüm boyutlarıyla iletişim iklimi düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgütsel İletişim iklimi, İş Tatmini

JEL Sınıflandırması: M10, M11, M19

AN INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION CLIMATE AND JOB SATISFACTION

Abstract

Communication climate is very important as it contributes to the effectiveness and success of an organization. The communication climate of an organization affects the organizational atmosphere with factors that encourage or hinder communication. Providing the communication climate environment in the organization in all its dimensions requires providing job satisfaction effectively. In this study, the effect of organizational communication climate on employees' job satisfaction was analyzed. In addition, the relationship between demographic characteristics of employees and organizational communication and job satisfaction was examined. The study is a survey-based field research. The sample of the study consists of 86 employees working in an enterprise operating in the forest products sector in Mersin and Samsun. The results of the research showed that increasing the level of organizational communication from managers will increase the level of intrinsic satisfaction of employees. When the relationship between demographic data and variables was analyzed, it was found that male and married employees had higher levels of job satisfaction due to external factors. It has been observed that single employees who are paid above the average income level, with more than average years of seniority and with undergraduate education have higher levels of communication climate in all dimensions.

Keywords: Organization, Organizational Communication climate, Job Satisfaction

JEL Classification: M10, M11, M19

¹ Doç. Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, sibel.baydemir@beun.edu.tr. Orcid ID: 0000-0002-6599-681X

1. Giriş

Örgüt iklimi, bir örgütün üyeleri arasında kritik bir bileşen olarak tanımlanmıştır (Guzley, 1992). Alan yazında örgüt ikliminden ayrı olarak ele alınan örgütsel iletişim iklimi, giderek etkin bir örgüt yaratmanın en önemli unsurlarından biri haline gelmiştir. İletişim iklimi, örgütsel iklimden ve motivasyonel iklim gibi örgütteki diğer iklimlerden ayrı olarak ele alınmıştır (Poole & McPhee, 1983; Zaremba, 2003). Yönetimin, örgütün iletişim ikliminin kurulmasından birincil sorumluluğu bulunmaktadır.

Her örgütün belirli amaç ve hedefleri vardır. Bu hedefler doğrultusunda, amaçlarına ulaşabilmeleri için kendilerini hedef kitleye, paydaşlara, çalışanlara en iyi şekilde ifade etmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda hedef kitle, paydaş ve çalışan beklentilerini şekillendiren, örgüt ile çevresi arasındaki köprüyü oluşturan en önemli unsurlardan biri de örgütsel iletişim iklimidir. Bir bütün olarak örgüt içerisinde çalışanların iş memnuniyeti ve hedeflerini gerçekleştirme ve yaşamlarını sürdürme çabalarını harekete geçirmektedir. Bu kavramların günümüz iş dünyasının başarı, karlılık ve büyüme süreçlerinde bir iyileştirme, farklılık sağlayabileceği ve araştırmanın bu kapsamda faydalı olacağı düşünülmektedir.

Destekleyici ortamlara sahip örgütler, çalışanların kararlara katılımını, özgür ve açık bilgi alışverişini ve beraberinde iş tatmininin gelişmesini sağlamaktadır (Neves & Eisenberger, 2012). Bu nedenle etkili iletişim, işbirlikçi bir iletişim ikliminin oluşturulması için önemlidir. Örgütler mutlu çalışanların üretken çalışanlar olduğunu ve nihayetinde örgütlerine fayda sağlayacağı inancıyla örgütsel iletişim iklimini açıklık, doğruluk, performans geri bildirim, örgütsel politika ve prosedürler hakkında yeterli bilgiyi iletmek gibi etkili örgütsel iletişim faktörleriyle oluşturmaya çalışmaktadır (Eisenberger & Stinglhamber, 2011; Anchor, 2010). Bu faktörlerin çalışanların işyerindeki tatminleri ve iş performansları ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu gösterilmiştir (Neves & Eisenberger, 2012; Eisenberger & Stinglhamber, 2011).

Yönetsel iletişim, örgütsel destek ve çalışan performansı arasındaki güçlü ilişkinin çalışanların iyi olma, mutluluk ve iş tatmin duygularını iyileştirdiği varsayımından yola çıkılarak bu çalışmada örgütsel iletişim iklimi faktörleri ile iş tatmini faktörleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu ilişkiyi araştırmak bağlamında orman ürünleri üreten bir işletmede betimleyici ve kesitsel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Orman ürünleri üretiminde ihracat yapan, büyümeye elverişli ve ülke ekonomisine katkı sağlayacak bir sektör olması ve sektör hakkında kısıtlı da olsa konuyla ilgili fikir sahibi olmanın önemli olması itibarıyla artırmanın bu sektörde yapılması uygun görülmüştür. Her seviyedeki işletme personeline analiz etmek üzere konuyla ilgili anket uygulanarak değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca her bir değişkenin demografik faktörlerle ilişkileri analiz edilmiştir. Bu kapsamda çalışmada örgütsel iletişim iklimi ve iş tatmini kavramlarıyla ilgili alan yazın taraması yapılmış, akabinde değişkenler arasındaki ilişki ve demografik veriler ile bu değişkenler arasındaki ilişki araştırılarak değerlendirilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

Kavramsal çerçeve içerisinde örgütsel iletişim iklimi ve iş tatmini konuları alan yazın taraması ile açıklanmaktadır.

2.1 Örgütsel İletişim İklimi

Örgütsel yaşamda iletişimin önemli bir yeri vardır. Örgüt içindeki iletişim, örgütsel hedeflere ulaşmak için sahip olunması gereken temel unsurlardan biridir. Örgütsel iletişim, bir örgütün resmi veya gayri resmi grubu içinde örgütün çeşitli mesajlarını gönderme ve alma faaliyeti olarak tanımlanmaktadır. Denis'e göre iletişim iklimi, örgüt üyelerinin mesajları algılamasını ve mesajların örgüt içinde meydana gelen olaylarla ilişkisini içeren bir deneyim ortamı sunmasını içermektedir. Örgütsel iletişim iklimi, çalışanlar ile örgüt arasında bir köprü işlevi görmektedir (Falcione et al., 1987). Genel iklim, çalışanların kuruma yönelik inançları ve tutumları hakkında bir gösterge

olacaktır. Kavramsal olarak, çalışanların bilgi akışına ve iletişimin gerçekleştiği iklime ilişkin algılarından oluşmaktadır (Pace, 1983: 126).

Bir organizasyondaki iletişim iklimini analiz etmek için beş faktör bulunmaktadır. Birincisi, liderlerin üyelerinin kendilerini gerekli ve değerli hissetmelerini sağlayan duygularını sürdürmelerine yardımcı olan destekleyiciliktir. İkincisi, çalışanların kararların alınmasına katılımıdır.

Üçüncüsü güven kazanmayı ve güveni sürdürmeyi ifade eden itibardır. Dördüncüsü, açıklık doğru ve dürüst tutumdur. Beşincisi ise performans hedeflerinin belirli bir düzeyde iletildiği anlamına gelen yüksek performans hedefidir (Lantara, 2019). Bu sayılan faktörler doğrultusunda seviye gözetmeksizin çalışanlar, beyanlar ve eylemlerle güvenilir ilişkiler geliştirmeye ve sürdürmeye çalışmalıdır. Örgüt üyelerine, karar verme ve hedef belirleme sürecine katılmaları için üst yönetimle iletişim kurma ve danışma fırsatı verilmelidir. Örgüt içindeki tüm ilişkilerde genel bir dürüstlük ve açıklık atmosferi olmalıdır ve çalışanlar akranlarıyla, astlarıyla veya üstleriyle fikirlerini rahatça paylaşabilmelidir (Ayundhasurya & Kurniawan, 2018). Abugre ve Kpinpu'nun (2017) çalışması da çalışanların liderlik yönlü iletişim davranışını tercih ettiğini, bunun örgüt içerisinde çalışanlar üzerinde olumlu etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek performans hedeflerine yönelik olarak örgütün her seviyesindeki çalışanlar yüksek üretkenlik, yüksek kalite ve düşük maliyetle sonuçlanan yüksek performans hedeflerine bağlılık göstermelidir.

İletişim iklimi "açık veya kapalı iklim" olmak üzere iki açıdan görülmektedir. Bilgi, açık sistemlerde serbest dolaşırken, kapalı sistemlerde engellenir. Buchholz'a (2001) göre, çalışanlar açık bir iklim aracılığıyla üstlerine şikayetlerini dile getirmekte, görüşlerini ifade etmekte ve önerilerde bulunmakta herhangi bir çekince göstermemektedir. Bununla birlikte karar alma süreçlerinde hem üst yönetim hem de çalışanlar her türlü görüşe açık olduğunda yönetime olan güvenin arttığı belirtilmektedir (Mishra & Morrissey, 1990; McCauley & Kuhnert, 1992; Mezner & Nigh, 1995). Açık iletişim ile organizasyona yönelik karlılık, yanı sıra verimlilik de artırmaktadır (Rosenberg & Rosestein, 1980). Beraberinde olumlu iletişim, çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlayan örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirmektedir (Smidts et al., 2001). Samimi bir iletişim iklimi, çalışanları diğer çalışanlarla açık, rahat ve arkadaşça iletişim kurmaya teşvik edecektir.

Kişilerarası olumlu iletişimin ve organizasyon kültürünün, örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu ifade edilmektedir (Ayundhasurya & Kurniawan, 2018). Yapılan araştırmalar, örgütteki iletişim iklimi ile çalışanların örgüte bağlılık düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Trombetta & Rogers, 1988). Bununla birlikte Welsch ve Lavan (1981), bilgi kalitesinin, doğruluk ve iletişim akışının bağlılıkla ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Olumlu iletişim iklimine sahip örgütlerde iş doyumunun yüksek olduğu ve çalışanların işden ayrılma niyetlerinin azaldığı gösterilmiştir (Ünler vd., 2014). Örgütsel iletişim ve iş tatmini düzeylerinin incelenmesine yönelik yapılan bir çalışmada eleştirel iletişim ve geribildirim iş tatmini düzeyi üzerinde pozitif etkilerinin bulunduğu belirtilmektedir (Soysal vd., 2017). Benzer şekilde örgütlerde iletişimin çalışanların iş tatminlerine olan etkisini incelemek üzere yapılan bir çalışmada da örgütün çalışanlarını bilgilendirmesinin, çalışanlara ücretlendirme ile ilgili bilgilendirme yapmasının ve örgüt içerisinde çalışma arkadaşları ile iyi seviyede kurulan iletişimin çalışanların yönetim politikasından kaynaklanan iş tatminleri üzerinde olumlu etkileri olabileceği sonucuna varılmıştır. Bir diğer ifadeyle örgütte iş ile ilgili genel politikaların çalışanlara iletilmesinin çalışanların iş tatminlerini olumlu yönde etkileyeceği sonucu çıkarılmıştır. Çalışanların yöneticileri ile kaliteli ve iyi seviyede iletişim kurmasının ücretle ilgili bilgilendirmeden kaynaklanan iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olabileceği söylenmektedir. Dahası çalışanlara aldıkları ücretin belirlenme şekli hususunda tatminkâr bir açıklama yapıldığında iş tatminini olumlu etkileyeceği belirtilmektedir (Erogluer, 2008).

Mehra ve Nickerson (2019), örgütsel iletişimin iş tatmini ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ve ayrıca kuşaklar arası farklılıkların bu iki faktör arasındaki ilişkiyi düzenlediğini savunmaktadır. Buna ek olarak özellikle Y kuşağının, yöneticilerine rapor verirken yukarıdan aşağı şekilde

gerçekleşen iletişim ikliminden dolayı tatminlerinin azaldığı ve orta yaşın üzerindeki yetişkinlerle iletişim kurarken sıklıkla kaçınma yaşadıkları belirtilmektedir. Olumlu bir iletişim ortamının geliştirilmesine mentorluk, koçluk, açıklık ve bilgi paylaşımı gibi iletişim eğitimi uygulamalarına odaklanılarak iş tatmininin artırılabilceği sonucuna varılmıştır. Alhassan ve arkadaşlarının (2017), çalışması da çalışma ortamına, çevresine ve çalışanların geçici veya kalıcı statüde olmalarına bağlı olarak iletişim ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi yordalamaktadır. Çalışma ayrıca, yöneticilerinin iletişimi geliştirmek için çalışanların iletişim stratejilerine dahil edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

2.2. İş Tatmini

İş tatmini, kişinin işinin çeşitli yönlerine yönelik duygusal bir tepkisidir. İş tatmini yüksek olan bir kişi işine karşı olumlu, işinden memnun olmayan bir kişi ise işine karşı olumsuz bir tutum sergiler. Alan yazında iş tatmini kavramına yönelik farklı tanımlar yapılmaktadır. İş tatmini, çalışanların işten dolayı duydukları mutluluk anlamına gelmektedir. İş tatmini, geniş anlamda, çalışma koşullarının bir sonucu olarak çalışanın tepkileri olarak ortaya çıkan fiziksel ve sosyal etkilerdir. Çalışanların iş deneyimlerinin değerlendirilmesi ile ilgili olumlu ifadeleri içermektedir (Testa, 1999). Genel olarak çalışanların iş ile ilgili sosyal ve fizyolojik olarak kendini gerçekleştirme ve beklentilerini karşılama derecesidir. İş tatmini bireyin işinin, ihtiyaçlarını karşılama algısı neticesinde ortaya çıkan duyguyu tanımlamaktadır (Saiyaden, 1993). Organ ve Hammer (1991), iş tatmininin karmaşık bir kavrama, duygu ve eğilimler bütünü temsil ettiğini belirtmiştir.

İş tatmininin kaynağı, işyerinde bulunulan pozisyona, fiziksel ve sosyal çevre şartlarına, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkilere, örgüt kültürüne ve yönetim tarzına dayanmaktadır. Tüm bu unsurların bireylerin iş tatmini düzeyleri üzerinde farklı etkileri bulunmaktadır (Rashid et al., 2012). İş tatminini etkileyen birçok faktör vardır. Bunlardan başlıcaları, iş tatmininin boyutları olarak değerlendirilen ücret, işin kendisi, terfiler, denetim, çalışma grubu ve çalışma koşullarıdır (Luthans, 1985). Yanı sıra demografik değişkenlerin de iş tatmini üzerinde etkileri olduğu bildirilmektedir (Islam & Akter, 2019). Yaş, eğitim, deneyim, medeni durum ve gelir gibi demografik değişkenlerin çalışanların algıladıkları iş tatminini önemli ölçüde etkilediği bildirilmektedir (Neelamegam, 2010). Çulibrk ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında ise iş tatmininin işin özelliklerinden etkilendiği ve iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde işe bağlılığın kısmen aracılık ettiği belirtilmektedir.

Ayrıca, iş tatmininin önemli yönetsel etkileri vardır. İş tatmini yüksekse, çalışanlar daha iyi performans gösterecektir. Öte yandan iş tatmini düşükse performans sorunları ortaya çıkacaktır. İş tatmininin sonuçları incelenirken üretkenlik, işten ayrılma, devamsızlık, kazalar, şikayetler, fiziksel ve zihinsel sağlık gibi bir dizi spesifik değişken önem arz etmektedir (Pushpakumari, 2008). Bakotić'in (2016) çalışması da iş tatmini ile örgütsel performans arasındaki bağlantının, örgütsel performans ile iş tatmini arasındaki bağlantıdan daha güçlü olduğunu göstermektedir. İş tatmininin örgütsel performansı belirlediği söylenmektedir.

İş tatminini yükseltmek için ödül sistemleri oluşturulmaktadır. Temel amacı, çalışanların işe gelmelerini sağlamak ve yüksek performans düzeyine ulaşmak için nitelikli insan gücünü organizasyona çekmektir. Ödüller organizasyon tarafından sağlansa da birey tarafından değerlendirilir. Ödüller yeterli ve adil olduğu durumda birey bir tatmin düzeyine ulaşır. Ödüller genel olarak içsel ödüller ve dışsal ödüller olmak üzere iki gruba ayrılabilir:

İçsel ödüller, doğrudan birey tarafından deneyimlenen psikolojik ödüllerdir. Bunlar işin kendisinin bir parçası olan ödüller olarak tanımlanır (Gibson et al., 1991; Stoner & Freeman, 1992). Sorumluluk, başarı, özerklik, kişisel gelişim, mücadeleyi heyecanlı kılan zorluk, işi tamamlamak ve işin geri bildirim etmenleri bazı içsel ödüllerdir. Performans, belirli bir durumda bireysel yetenek, beceri ve çabanın bir fonksiyonu olarak tanımlanır (Porter & Lawler, 1974). Bu doğrultuda performansı arttırmak açısından bir çalışanın işine harcadığı çaba değerli kılındığında işe bağlılık

gelişecek ve kişinin isteyerek çalışmasını sağlayan içsel bir güç ortaya çıkacaktır (Pushpakumari, 2008).

Dışsal ödüller, yönetici veya çalışma grubu gibi bir dış temsilci tarafından sağlanır. Bu ödüller işin dışında verilen ödüller olarak tanımlanmıştır. Ücret, terfiler, kişiler arası ilişkiler, statü ve maaş dışı verilen haklar (araba, lojman vb.) dışsal ödüllere örnek olarak verilebilir (Gibson et al., 1991). Çalışan memnuniyeti yüksek olan işletmeler daha yüksek verimliliğe sahip olma eğiliminde olduklarından, işletmelerin çalışan iş tatminini sağlaması beklenmektedir (Meitisaria et al., 2018). İş tatmini performans ölçüm araçlarından biridir (Robbins, 2005).

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi içerisinde araştırmanın amacı ve hipotezleri, evreni ve örneklemini, veri toplama araçları, modeli, sınırlılıkları, varsayımları, verilerinin analizi ve bulguları yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezlerinin Geliştirilmesi

Araştırmanın amacı çalışanların iş tatmini algısına örgütsel iletişim iklimi düzeylerinin etkisini belirlemek ve varsa aralarındaki bağlantıyı ortaya çıkarmak, konu ile ilgili araştırmacılara yeni veriler sunmak ve yeni bir tartışma ortamı yaratmaktır. Ayrıca, çalışanların demografik özelliklerinin iş tatmini ve örgütsel iletişim iklimi düzeylerine olan etkisi de bu çalışmada incelenmiştir. Çalışmanın amaçları doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Çalışanların iş tatmini ve örgütsel iletişim iklimi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Örgütsel iletişim iklimi iş tatminini etkilemekte ve yükseltmektedir.

H3: Çalışanların iş tatmini ve örgütsel iletişim iklimi düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemini

Betimleyici tipteki bu araştırma, orman ürünleri üreten bir işletmenin üretim fabrikalarında çalışan işçi, ustabaşı, teknisyen, mühendis ve yöneticileri ile gerçekleştirilmiştir. İşletmenin Mersin ve Samsun illerinde üretim birimleri bulunmaktadır. İşletme yılda 100.000 metreköplük iş hacmine sahiptir. Ayrıca işletme hem yerli hem yabancı müşterilerine hizmet vermekte olan işletme yeni yatırımlarla ulusal ve uluslararası alanlarda pazar payını artıran bir konumdadır. Bu bağlamda işletmede hem mavi yakalı hem de beyaz yakalı çalışanların olduğu bilinmektedir.

İşletmenin araştırma yapıldığı dönemde ortalama personel sayısının 2022 yılı için N=206 çalışana sahip olduğu görülmüştür. Basit rastgele örnekleme yöntemi ile %10 hata payı ile %99 güven düzeyinde anket çalışmasına en az 81 kişinin dahil edilmesi gerektiği görülmüştür. Çalışmada yüzyüze anket yöntemi ile 100 çalışana ulaşılmış ve bu çalışanların 85'inin verileri geçerli olarak alınmıştır. Evrene erişme yüzdesi %41 oranında gerçekleşmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama işleminde anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışanlar anket çalışması hakkında bilgilendirilmiş ve konu ile ilgili onayları alınmıştır. Kullanılan anket üç bölümden oluşmakta olup, birinci bölümde demografik özellikleri belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise iş tatminini ölçmeye yönelik ifadeler yer alırken, son bölümde örgütsel iletişim iklimi ölçeği bulunmaktadır.

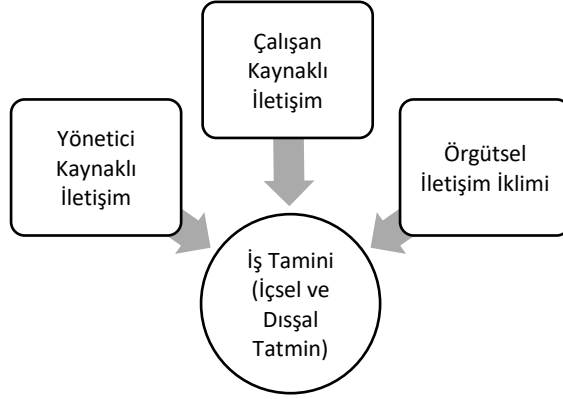
Anket çalışmasının ilk bölümünde katılımcıların; cinsiyet, medeni hal, çalışma statüsü, yaş, eğitim, mesleki kıdem ve gelir düzeyine ilişkin bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde kullanılan ölçek Minnesota İş Tatmini Ölçeğidir. Bu ölçek Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyini belirlemek amacı ile geliştirilmiştir. Baycan (1985) tarafından ise Türkçe'ye uyarlanmıştır. İş tatmininin içsel tatmin alt boyutu; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve

20 nolu ifadelerden oluşurken, Dışsal tatmin alt boyutu 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19 nolu ifadelerden oluşmaktadır. Genel tatmin ise ölçekteki tüm maddelerin birleşimi sonucunda elde edilmiştir. Üçüncü bölümde ise Ballı ve Ateş'in (2021) örgütsel iletişim iklimi algılarını belirlemek amacıyla geliştirdikleri örgütsel iletişim iklimi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 30 madde ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. İlk boyut olan yönetici kaynaklı boyutu 1, 2, 4, 5, 7, 8, 11, 13, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 28, 29 numaralı ifadelerden oluşmaktadır. Çalışan kaynaklı boyutu ise 3, 6, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 18, 24, 25, 26, 27, 30 numaralı ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekteki tüm ifadeler ise Genel Örgütsel İletişim İklimi düzeyini ifade etmektedir. Boyut puanlarının yüksek olması Örgütsel İletişim İklimi algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu çalışma için Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna başvurulmuş, 23.11.2022/240857 tarih sayılı ile çalışmanın etik açıdan uygun olduğu teyidi alınmıştır.

3.4. Araştırmanın Modeli

Çalışmada tasarlanan modelde iş tatmini ve alt boyutları (içsel ve dışsal tatmin) bağımlı, örgütsel iletişim ve alt boyutları (çalışan kaynaklı ve yönetici kaynaklı) bağımsız değişken olarak alınmıştır.

Şekil 1: Araştırmanın Kavramsal Modeli



3.5. Sınırlılıklar

Araştırmada ana kütle olarak orman ürünleri üretimi yapan tek bir firma örneklem seçilerek nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda elde edilen veriler 2022 yılı Haziran-Eylül tarihleri arasında Mersin ve Samsun illerindeki üretim birimlerinde görev yapan 85 katılımcının görüşleri ile sınırlıdır. Ayrıca elde edilen bulgular araştırmada kullanılan iş tatmini ve örgütsel iletişim iklimi ölçeklerinin veri toplama yetenekleri ile sınırlıdır. Çalışmaya dahil edilme kriteri olarak ayrıca en az 1 yıl çalışma ve en az ilkökul düzeyinde eğitime sahip olma şartı koyulmuştur.

3.6. Varsayımlar

Çalışmaya dahil edilen katılımcıların ölçek ifadelerine açık yüreklilik ile cevap verdiği, yöneticilerinin baskısı altında yanlı cevaplandırmadıkları düşünülmektedir. Katılımcıların ölçek ifadelerini benzer şekilde algıladıkları ve doğru yanıtladıkları varsayılmaktadır. Seçilen örneklemin tüm işletme çalışanlarını yani evreni kısmen temsil ettiği ön görülmektedir.

3.7. Araştırma Verilerinin Analizi

Verilerin analizi kısmında tanımlayıcı istatistikler; frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri sunulmuştur. Ölçeklere ait boyutların dağılımlarının incelenmesinde K-S normallik testi uygulanmış ve çarpıklık-basıklık değerleri incelenmiştir. Dağılımların normal dağılıma yakınsadığı görüldüğünden dolayı normal dağılım yaklaşımı gösteren testler uygulanmıştır ($p > 0,05$). Ölçek puanlarının katılımcıların demografik özelliklerine göre incelenmesi için t testi ve varyans analizi testi (ANOVA) uygulanmıştır. Varyans analizi testi sonucunda farklı olan ölçümlerin değerlendirilmesi için Sidak post.hoc testi yapılmıştır. İş tatmini ve örgütsel iletişim iklimi boyut ve

alt boyutları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacı ile korelasyon analizleri ve ölçekler arasındaki ilişkinin çoklu düzeyde incelenmesi için Regresyon analiz yapılmıştır. Çalışmada 0,05'den küçük p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Analizler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 25.00 paket programı ile yapılmıştır.

4. Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	32	37,6%
	Erkek	53	62,4%
Medeni Durum	Evli	50	58,8%
	Bekar	35	41,2%
Görev	Mavi Yakalı	59	69,4%
	Beyaz yakalı	26	30,6%
Yaş	26-33	25	29,4%
	34-41	40	47,1%
	42-49	20	23,5%
Eğitim Durumu	İlköğretim	21	24,7%
	Ortaöğretim ve Lise	29	34,1%
	Ön lisans	15	17,6%
	Lisans	20	23,5%
Aylık Gelir	7500 TL ve altı	26	30,6%
	7501-10500 TL	21	24,7%
	10501-13500 TL	16	18,8%
	13501-16500 TL	22	25,9%
Çalışma Süresi	1-5 Yıl	39	45,9%
	6-10 Yıl	18	21,2%
	11-15 Yıl	16	18,8%
	16-20 Yıl	12	14,1%

Çalışmada katılımcıların %37,6'nın kadın ve %62,4'nün ise erkek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %58,8'inin evli ve %41,2'sinin ise bekar olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcılar %69,4'ünü mavi yakalı grupta yer alan işçi, ustabaşı ve birim sorumlusu oluşturmaktadır. Katılımcıların %30,6'sını ise beyaz yakalı grupta yer alan idari personel ile yönetici olarak görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcılar %29,4'ünün 26-33, %47,1'inin 34-41, %23,5'inin ise 42-49 yaş aralığında olduğu görülmüştür.

Katılımcılar %24,7 ile ilköğretim, %34,1 ile ortaöğretim ve lise, %17,6 ile ön lisans ve %23,5 ile lisans düzeyinde eğitime sahiptir. Katılımcıların gelir düzeylerinin %30,6 ile 7500 TL ve altında, %24,7 ile 7501-10500 TL, %18,8 ile 10501-13500 ve %25,9 ile 13501-16500 TL arasında olduğu görülmüştür. Katılımcılar %45,9 ile 5 yıl ve altında, %21,2 ile 6-10 yıl arasında, %18,8 ile 11-15 yıl arasında ve %14,1 ile 16-20 yıl arasında çalışma kıdemine sahiptir.

Tablo 2: İş Tatmini ve Örgütsel İletişim Ölçeklerinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Düzeylerinin İncelenmesi

Ölçek	Alt boyut	Açıklanan varyans	İç tutarlılık	KMO	Güvenilirlik
Örgütsel İletişim Ölçeği	Yönetici kaynaklı boyut	34%	0,84	0,83	0,88
	Çalışan kaynaklı boyutu	33%	0,81		
İş Tatmini Ölçeği	İçsel tatmin	38%	0,85	0,82	0,89
	Dışsal tatmin	36%	0,88		

Çalışmada kullanılan örgütsel iletişim ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin 0,88 olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda ölçeğin iki alt boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Bu boyutların Yönetici kaynaklı ve Çalışan kaynaklı iletişim boyutu boyutları olduğu görülmüştür. KMO örneklem yeterlilik sayısının 0,83 ve açıklanan varyans oranının %67 olduğu tespit edilmiştir. Yönetici kaynaklı boyutunun %34 ve Çalışan kaynaklı iletişim boyutunun %33 düzeyinde açıklanan varyansı olduğu görülmüştür. Ölçeğin genel olarak geçerliliğinin sağlandığı ifade edilebilir. Ayrıca bu iki alt boyutun birleşiminden genel örgütsel iletişim boyutu elde edilmektedir.

İş tatmini ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin 0,89 olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda ölçeğin iki alt boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Bu boyutların içsel ve dışsal tatmin alt boyutları olduğu görülmüştür. KMO örneklem yeterlilik sayısının 0,82 ve açıklanan varyans oranının %74 olduğu tespit edilmiştir. İçsel tatmin boyutunun açıklanan varyans oranının %38 ve dışsal tatmin alt boyutunun açıklanan varyans oranının %36 olduğu görülmüştür. İş tatmini boyutunda içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin birleşiminde genel iş tatmini düzeyi elde edilmektedir. Yapılan Kolmogrov –Sminirov testi sonucunda dağılımların normal dağılıma yakınsadığı görüldüğünden ve örneklem sayısının hem genel düzeyde hem de grup içi kategorilerde yüksek olmasından dolayı normal dağılım yaklaşımı gösteren testler uygulanmıştır ($p>0,05$).

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre İş Tatmini Düzeylerinin İncelemesi

		İçsel tatmin		Dışsal tatmin		İş tatmini	
		X±s.s.	p	X±s.s.	p	X±s.s.	p
Cinsiyet	Kadın	3,78±0,58	0,89	3,71±0,51	0,01*	3,74±0,52	0,04*
	Erkek	3,78±0,66		3,38±0,87		3,58±0,72	
Medeni Durum	Evli	3,85±0,63	0,08	3,68±0,68	0,01*	3,77±0,62	0,03*
	Bekar	3,69±0,63		3,25±0,83		3,47±0,66	
Görev	Mavi Yakalı	3,72±0,62	0,09	3,47±0,75	0,13	3,59±0,63	0,11
	Beyaz Yakalı	3,93±0,65		3,59±0,82		3,76±0,69	
Yaş	26-33	3,84±0,60	0,44	3,36±0,80	0,32	3,60±0,64	0,37
	34-41	3,73±0,69		3,57±0,79		3,65±0,71	
	42-49	3,81±0,54		3,56±0,70		3,68±0,55	
Eğitim Durumu	İlköğretim	3,78±0,52	0,07	3,43±0,77	0,13	3,61±0,57	0,08
	Ortaöğretim ve Lise	3,75±0,73		3,62±0,75		3,69±0,71	
	Önlisans	3,67±0,60		3,35±0,87		3,51±0,64	
	Lisans	3,91±0,61		3,53±0,76		3,72±0,66	
Aylık Gelir	7500 TL ve altı	3,88±0,61	0,33	3,6±0,59	0,06	3,74±0,57	0,08
	7501-10500	3,74±0,77		3,53±0,83		3,63±0,78	
	10501-13500	3,72±0,59		3,33±0,89		3,52±0,69	
	13501-16500	3,76±0,56		3,49±0,83		3,62±0,6	
Çalışma Süresi	1-5 Yıl	3,84±0,62	0,18	3,44±0,77	0,39	3,64±0,64	0,24
	6-10 Yıl	3,69±0,68		3,57±0,67		3,63±0,65	
	11-15 Yıl	3,72±0,57		3,50±0,78		3,61±0,62	
	16-20 Yıl	3,81±0,7		3,64±0,97		3,73±0,77	

*0,05 düzeyinde anlamlı farklılık

Katılımcıların cinsiyetine göre içsel tatmin düzeylerinin farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p=0,89$). Ancak erkek katılımcıların dışsal ve genel iş tatmin düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Katılımcıların medeni durumlarına göre içsel tatmin düzeylerinin farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p=0,89$). Evli olan katılımcıların dışsal ve genel iş tatmin düzeylerinin ise bekar katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Katılımcıların görevlerine göre içsel, dışsal ve genel iş tatmini düzeylerinin anlamlı düzeyde farklı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$)

Katılımcıların yaşlarına göre içsel, dışsal ve genel iş tatmini düzeylerinin farklılık göstermediği, çalışmada 26-33, 34-41 ve 42-49 yaş arasındaki katılımcıların iş tatmini düzeylerinin benzer olduğu tespit edilmiştir ($p>0,05$). Burada ve aşağıdaki diğer demografik faktörlerle iş tatmini düzeyleri arasındaki analizlerde $p>0,05$ olduğu için Post hoc analizi yapılmadan farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre içsel, dışsal ve genel iş tatmini düzeylerinin farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Araştırmada ilköğretim, orta öğretim, lise, önlisans ve lisans düzeyinde eğitime sahip olan bireylerin iş tatmini düzeylerinin benzer olduğu tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların gelir düzeylerine göre içsel, dışsal ve genel iş tatmini düzeylerinin farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların çalışma kıdemi düzeylerine göre içsel, dışsal ve genel iş tatmini düzeylerinin farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Farklı kıdemlere sahip bireylerin iş tatminlerinin farklılık göstermediği ifade edilebilir.

Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre İletişim İklimi Düzeylerinin İncelemesi

		Yönetici kaynaklı boyut		Çalışan kaynaklı boyut		İletişim iklimi	
		X±s.s.	p	X±s.s.	p	X±s.s.	p
Cinsiyet	Kadın	2,39±0,79	0,28	2,38±0,79	0,42	2,38±0,76	0,44
	Erkek	2,49±0,90		2,35±0,75		2,42±0,77	
Medeni Durum	Evli	2,18±0,73	0,01*	2,15±0,67	0,01*	2,17±0,66	0,01*
	Bekar	2,84±0,89		2,65±0,80		2,74±0,77	
Görev	Mavi Yakalı	2,51±0,86	0,13	2,4±0,74	0,11	2,46±0,76	0,12
	Beyaz yakalı	2,30±0,84		2,28±0,83		2,29±0,78	
Yaş	26-33	2,47±0,81	0,45	2,36±0,83	0,43	2,42±0,76	0,49
	34-41	2,44±0,82		2,38±0,75		2,41±0,75	
	42-49	2,45±1,01		2,32±0,75		2,38±0,82	
Eğitim Durumu	İlköğretim	2,27±0,75	0,01*	2,27±0,73	0,04*	2,27±0,72	0,03*
	Ortaöğretim ve Lise	2,40±0,85		2,23±0,79		2,72±0,80	
	Ön lisans	2,35±0,86		2,20±0,83		2,27±0,76	
	Lisans	2,79±0,94		2,57±0,73		2,73±0,76	
Aylık Gelir	7500 TL ve altı	2,25±0,67	0,02*	2,20±0,66	0,03*	2,23±0,64	0,02*
	7501-10500	2,26±0,83		2,26±0,91		2,26±0,82	
	10501-13500	2,56±0,92		2,44±0,59		2,50±0,73	
	13501-16500	2,78±0,97		2,59±0,82		2,68±0,81	
Çalışma Süresi	1-5 yıl	2,25±0,83	0,01*	2,32±0,75	0,01*	2,38±0,74	0,01*
	6-10 yıl	2,24±0,81		2,35±0,89		2,30±0,85	
	11-15 yıl	2,71±0,81		2,57±0,74		2,59±0,74	
	16-20 yıl	2,24±1,07		2,24±0,65		2,39±0,78	

*0,05 düzeyinde anlamlı farklılık

Katılımcıların cinsiyetine göre yönetici kaynaklı, çalışan kaynaklı ve genel iletişim iklimi düzeylerinin farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların medeni durumuna göre yönetici kaynaklı, çalışan kaynaklı ve genel iletişim iklimi düzeylerinin anlamlı düzeyde farklı olduğu tespit edilmiştir ($p=0,01$). Bekar olan katılımcıların yönetici kaynaklı, çalışan kaynaklı ve genel iletişim iklimi düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların mavi ve beyaz yakalı çalışan olma durumlarına göre yönetici kaynaklı, çalışan kaynaklı ve genel iletişim iklimi düzeylerinin farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların yaşlarına göre yönetici kaynaklı, çalışan kaynaklı ve genel iletişim iklimi düzeylerinin farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların eğitim durumuna göre yönetici kaynaklı, çalışan kaynaklı ve genel iletişim iklimi düzeylerinin anlamlı düzeyde farklı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışmada lisans düzeyindeki katılımcıların yönetici kaynaklı, çalışan kaynaklı ve genel iletişim iklimi düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların gelir durumuna göre yönetici kaynaklı, çalışan kaynaklı ve genel iletişim iklimi düzeylerinin anlamlı düzeyde farklı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışmada 13501-16500 TL arasında gelire sahip katılımcıların yönetici kaynaklı, çalışan kaynaklı ve genel iletişim iklimi düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların çalışma kıdemlerine göre yönetici kaynaklı, çalışan kaynaklı ve genel iletişim iklimi düzeylerinin anlamlı düzeyde farklı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışmada kıdem düzeyleri 11-15 yıl arasında olan katılımcıların yönetici kaynaklı, çalışan kaynaklı ve genel iletişim iklimi düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 5: İş Tatmini ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

		İçsel tatmin	Dışsal tatmin	İş tatmini
Yönetici Kaynaklı Boyut	r	0,36	0,52	0,48
	p	0,01*	0,01*	0,01*
Çalışan Kaynaklı Boyutu	r	0,32	0,47	0,42
	p	0,01*	0,01*	0,01*
İletişim İklimi	r	0,33	0,42	0,43
	p	0,01*	0,01*	0,01*

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Çalışmada katılımcıların içsel tatmin düzeyleri ile yönetici kaynaklı örgütsel iletişim düzeyleri arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. ($r=0,36$, $p=0,01$).

Çalışmada katılımcıların içsel tatmin düzeyleri ile çalışan kaynaklı örgütsel iletişim düzeyleri arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,32$, $p=0,01$).

Çalışmada içsel tatmin düzeyleri ile genel örgütsel iletişim düzeyleri arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,33$, $p=0,01$).

Çalışmada katılımcıların dışsal tatmin düzeyleri ile yönetici kaynaklı örgütsel iletişim düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,52$, $p=0,01$).

Çalışmada katılımcıların dışsal tatmin düzeyleri ile çalışan kaynaklı örgütsel iletişim düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,47$, $p=0,01$).

Çalışmada katılımcıların dışsal tatmin düzeyleri ile genel örgütsel iletişim düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,42$, $p=0,01$).

Çalışmada katılımcıların iş tatmin düzeyleri ile yönetici kaynaklı örgütsel iletişim düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,48$, $p=0,01$).

Çalışmada katılımcıların iş tatmin düzeyleri ile çalışan kaynaklı örgütsel iletişim düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,42$, $p=0,01$).

Çalışmada katılımcıların iş tatmin düzeyleri ile genel örgütsel iletişim düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,43$, $p=0,01$).

Tablo 6: İş Tatmini ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi

	Bağımsız Değişken			Model testi	
	Çalışan Kaynaklı Boyut (β)	Yönetici Kaynaklı Boyut (β)	İletişim İklimi (β)	F _{Model}	R ²
Bağımlı Değişken					
İçsel Tatmin	0,11 p=0,01	0,33 p=0,01	0,23 p=0,01	6,66 (p=0,01)	0,33
Dışsal Tatmin	0,18 p=0,01	0,22 p=0,01	0,19 p=0,01	8,33 (p=0,01)	0,34
İş Tatmini	0,12 p=0,01	0,26 p=0,01	0,14 p=0,01	10,42 (p=0,01)	0,35

Çalışmada tasarlanan modellerde iş tatmini ve alt boyutları bağımlı örgütsel iletişim ve alt boyutları ise bağımsız değişken olarak alınmıştır.

Çalışmada katılımcıların içsel tatmin düzeylerine çalışan kaynaklı, yönetici kaynaklı ve genel örgütsel iletişim düzeylerinin anlamlı şekilde etki ettiği görülmüştür. Araştırmada örgütsel iletişim ve alt boyutları ile katılımcıların içsel tatmin düzeyleri arasında kurulan modelin anlamlı olduğu görülmüştür (F=6,66, p=0,01). Modelin açıklama yeteneğinin %33 düzeyinde olduğu, açıklama yeteneğinin kabul edilebilir seviyede olduğu görülmüştür (R²=0,33). Ayrıca çalışan kaynaklı, yönetici kaynaklı ve genel örgütsel iletişim katsayılarının anlamlı olduğu görülmüştür (p=0,01).

Sonuçlara göre içsel tatmin düzeyinin çalışan kaynaklı örgütsel iletişim, yönetici kaynaklı örgütsel iletişim ve genel örgütsel iletişim düzeylerinden pozitif yönde etkilendiği görülmüştür. İçsel tatmin düzeyine en yüksek etkiyi yönetici kaynaklı örgütsel iletişim düzeyinin yaptığı görülmüştür. Yönetici kaynaklı örgütsel iletişim düzeyinin artmasının içsel tatmin düzeyini artıracağı (β=0,33) ifade edilebilir. Çalışan kaynaklı örgütsel iletişim (β=0,11) ile genel düzeydeki örgütsel iletişim (β=0,18) düzeylerinin etkisinin ise benzer yönde ve düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Çalışmada katılımcıların dışsal tatmin düzeylerine çalışan kaynaklı, yönetici kaynaklı ve genel örgütsel iletişim düzeylerinin anlamlı şekilde etki ettiği görülmüştür. Araştırmada örgütsel iletişim ve alt boyutları ile katılımcıların dışsal tatmin düzeyleri arasında kurulan modelin anlamlı olduğu görülmüştür (F=8,33, p=0,01). Modelin açıklama yeteneğinin %34 düzeyinde olduğu, açıklama yeteneğinin kabul edilebilir seviyede olduğu görülmüştür (R²=0,34). Ayrıca çalışan kaynaklı, yönetici kaynaklı ve genel örgütsel iletişim katsayılarının anlamlı olduğu görülmüştür (p=0,01).

Sonuçlara göre dışsal tatmin düzeyinin çalışan kaynaklı örgütsel iletişim, yönetici kaynaklı örgütsel iletişim ve genel örgütsel iletişim düzeylerinden pozitif yönde etkilendiği görülmüştür. Dışsal tatmin düzeyine tüm örgütsel iletişim düzeyinin benzer düzeylerde etki ettiği görülmüştür. Yönetici kaynaklı örgütsel iletişim düzeylerinin artmasının dışsal tatmin düzeyini artıracağı (β=0,22) ifade edilebilir. Çalışan kaynaklı örgütsel iletişim (β=0,18), genel düzeydeki örgütsel iletişim (β=0,19) düzeylerinin etkisinin benzer yönde, düşük etkide olduğu ifade edilebilir.

Çalışmada katılımcıların genel iş tatmini düzeylerine çalışan kaynaklı, yönetici kaynaklı ve genel örgütsel iletişim düzeylerinin anlamlı şekilde etki ettiği görülmüştür. Araştırmada örgütsel iletişim ve alt boyutları ile katılımcıların genel iş tatmin düzeyleri arasında kurulan modelin anlamlı olduğu görülmüştür (F=10,42, p=0,01). Dolayısıyla modelin açıklama yeteneğinin kabul edilebilir seviyede olduğu görülmüştür (R²=0,35). Ayrıca çalışan kaynaklı, yönetici kaynaklı ve genel örgütsel iletişim katsayılarının anlamlı olduğu görülmüştür (p=0,01).

Sonuçlara göre genel iş tatmin düzeyinin çalışan kaynaklı örgütsel iletişim, yönetici kaynaklı örgütsel iletişim ve genel örgütsel iletişim düzeylerinden pozitif yönde etkilendiği görülmüştür. Genel iş tatmin düzeyine en yüksek etkiyi yönetici kaynaklı örgütsel iletişim düzeyinin yaptığı görülmüştür. Yönetici kaynaklı örgütsel iletişim düzeylerinin artmasının genel iş tatmin düzeyini

artıracağı ($\beta=0,26$) ifade edilebilir. Çalışan kaynaklı örgütsel iletişim ($\beta=0,12$) ile genel düzeydeki örgütsel iletişim ($\beta=0,14$) düzeylerinin etkisinin ise benzer yönde ve düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Özetle örgütsel iletişimin iyi olduğu çalışma ortamında çalışanların iş tatmini düzeylerinin daha yüksek seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatmini düzeylerine yönetici kaynaklı örgütsel iletişim düzeylerinin daha yüksek oranda etki ettiği belirlenmiştir.

5. Sonuç

Örgütsel iletişim ile ilgili yapılan araştırmalar, örgüt ve iletişim olarak iki ayrı olguyu içermektedir. Bir organizasyon içindeki iletişimi anlamak, iletişim etmenlerinin organizasyonel iklimi nasıl etkilediğini ve iletişimin çalışanların iş tatminini nasıl etkilendiğini anlamayı gerektirir. Bu doğrultuda örgütsel iletişim iklimi ve iş tatmini arasındaki ilişki araştırılarak elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Ayrıca genel bulgular, örgütsel iletişim iklimi ve iş tatmininin çalışanların demografik özellikleriyle de ilişkili olduğunu göstermektedir.

Genel demografik veriler incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların büyük oranda erkek (%62.4), evli (%58.8) mavi yakalı (%69.4), 34-41 yaş aralığında (%47.1) ve ortaöğretim-lise eğitim seviyesinde (%34.1) olduğu görülmektedir. Çalışanların büyük oranda gelir düzeyinin 7.500 ila 10.500 TL (%55.3) aralığında ve çalışma süresinin de 10 yıl ve altında (%67.1) olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışanların demografik özellikleri ve iş tatmin düzeyleri incelendiğinde erkeklerin dışsal ve genel iş tatmin düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Sayiner'in (2022) çalışmasında da benzer şekilde erkeklerde kadınlara göre iş tatmininin daha yüksek olduğu bildirilmektedir. Evli olan çalışanların da benzer şekilde dışsal ve genel iş tatmin düzeylerinin bekar çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Neelamegam'nın (2010) çalışmasında da evli olanların iş tatmini daha yüksek bulunmuştur. Çalışma sonucunda ulaşılan sonuca göre erkek ve evli olan çalışanların, yönetici veya çalışma grubu gibi bir dış temsilci tarafından sağlanan ücret, terfiler, kişiler arası ilişkiler, statü ve maaş dışı verilen haklar gibi ödüllerden daha çok tatmin sağladıkları anlaşılmaktadır.

Çalışanların demografik özellikleri ve iletişim iklim düzeyleri incelendiğinde 13501-16500 TL arasında gelire sahip, bekar, lisans düzeyinde eğitilmiş ve 11-15 yıl arasında çalışma süresi olan çalışanların tüm boyutlarıyla iletişim iklimi düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ortalama gelir düzeyinin üzerinde ücret alan çalışanların tüm boyutlarıyla örgütsel iletişim ikliminden olumlu yönde etkilendiği söylenebilir. Ortalama gelir düzeyinin üzerinde ücret alanlarla birlikte bekar, ortalama kıdem yılının üzerinde çalışmış ve lisans düzeyinde eğitilmiş olan çalışanların karar alma süreçlerine katılarak kendilerini değerli hissetmekten, örgüt içinde sağlanan güven, dürüstlük ve açık atmosfer ortamından, fikirlerini rahatça paylaşabilmekten ve yüksek performans hedeflerinden daha fazla etkilendikleri sonucuna varılmaktadır. Sayiner'in (2022) çalışmasında da ücret seviyesi alt düzeyden bir üst düzeye geçtiğinde örgütsel iletişim etkinliğinin belirgin şekilde yükseldiği ancak eğitim durumunun ve çalışma süresinin örgütsel iletişimi etkilemediği belirtilmektedir. Sayiner'in çalışmasında ücret değişkeni açısından sonuçlar paralellik gösterirken eğitim ve çalışma süresi açısından benzerlik görülmemektedir.

Çalışmada iş tatmin düzeyleri ile örgütsel iletişim düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde yönetici kaynaklı örgütsel iletişim iklimi düzeylerinin artmasının iş tatmin düzeyini artıracağı ifade edilebilir. Bununla birlikte yönetici kaynaklı örgütsel iletişim düzeyinin en çok içsel tatmin düzeyini etkilediği görülmüştür. Yönetici kaynaklı örgütsel iletişim düzeylerinin artmasının içsel tatmin düzeyini artıracağı sonucuna varılmıştır. Çalışma ortamı içerisinde yönetici çalışanların kendilerini gerekli ve değerli hissetmelerini sağlayarak destek olabiliyorsa, kararlara katılımı ile güveni tesis ederek performans hedeflerine yönlendirebiliyorsa; çalışanların içsel tatmin düzeyinin artacağı söylenebilir. Bu durumda çalışanlarda ortaya çıkan sorumluluk, başarı, özerklik, kişisel gelişim, mücadeleyi heyecanlı kılan zorluk, işi tamamlamak ve işin geri bildirim etmenleri ile içsel tatmin

yaşanacaktır. Bu bağlamda performansı arttırmak açısından bir çalışanın işine harcadığı çaba değerli kılındığında işe bağlılık geliyecek ve kişinin isteyerek çalışmasını sağlayan içsel bir güç ortaya çıkacaktır. Bu durumu Eroğlu'nun çalışması destekler niteliktedir. Çalışmada çalışanların yöneticileri ile kaliteli ve iyi seviyede iletişim kurmasının ve bilgilendirilmesinin iş tatminini olumlu yönde etkileyeceği vurgulanmaktadır (Eroğlu, 2008). Alhassan ve arkadaşlarının (2017), çalışması da yöneticilerin iletişimi geliştirmek için çalışanları iletişim stratejilerine dahil etmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte Sosyal ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada yöneticilerin eleştirel yaklaşımının ve geri bildirimde bulunmasının iş tatmini düzeyi üzerinde pozitif etkilerinin bulunduğu belirtilmektedir (Sosyal vd., 2017). Abugre ve Kpinpuo'nun (2017) çalışması da benzer şekilde çalışanların liderlik yönlü iletişim davranışını tercih ettiğini, bunun örgüt içerisinde çalışanlar üzerinde olumlu etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Neticede örgütsel iletişimin iş tatmini ile anlamlı ve aynı yönde bir ilişkiye sahip olduğu ifade edilebilmektedir (Karcıoğlu vd., 2009; Sezer, 2018; Usman, 2019; Sayiner, 2022).

Örgüt çalışanlarına, kararlara ve hedef belirleme sürecine katılmaları için üst yönetimle iletişim kurma ve danışma fırsatı sunan iletişim iklimi yaratmalıdır. Örgüt içindeki tüm ilişkilerde genel bir dürüstlük ve açık iletişim iklimi olmalıdır ve çalışanlar akranlarıyla, astlarıyla veya üstleriyle fikirlerini rahatça paylaşabilmelidir. Olumlu bir iletişim ortamının geliştirilmesine yönelik mentorluk, koçluk, açıklık ve bilgi paylaşımı gibi iletişim eğitimi uygulamalarına odaklanılması iş tatminini artırılabilir.

Bu çalışma, araştırma sonucunda ulaşılan bilgilere dayalı olarak iletişim ikliminin önemine iş tatmini açısından dikkat çekmektedir. Çalışma, yönetici kaynaklı iletişim iklimini destekleyici hale getirmeye büyük olasılıkla katkıda bulunan faktörler bağlamında bir yol sunmaktadır. Ayrıca yöneticilerin iletişim ortamını daha destekleyici hale getirmek için gerekli şartlar yaratması, çalışanların kendi kişisel özelliklerinden kaynaklı tatmin yaşamalarını sağlayacaktır. Bu bağlamda yüksek performans hedeflerine ulaşabilmek için çalışanlar yüksek üretkenlik, yüksek kalite ve düşük maliyet hedeflerine bağlılık gösterecektir. İş tatmini yükseldikçe de çalışanların performansları artarken işten ayrılma, devamsızlık, kazalar ve şikayetler azalacaktır.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışma tek yazarlı olup çalışmanın tüm aşamaları yazar tarafından tasarlanmış ve hazırlanmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarın ve çalışmanın herhangi bir kurum ya da kişi ile çıkar çatışması olmadığını beyan ederim.

Kaynakça

- Abugre, J. B. ve Kpinpuo, S. D. (2017). Determinants of Academic Mentoring in Higher Education: Evidence from a Research University. *International Journal (EDUPIJ)*, 6(2), 20-36.
- Alhassan, M. A., Ghazali, Z. ve Isha, A. N. S. (2017). Relationship between Organizational Communication and Job Satisfaction in Temporary Work Environment: An Empirical Study of Plant Turnaround Workers. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9(1), 73-84.
- Ayundhasurya, D. R. ve Kurniawan, F. (2018). The Influence Of Organizational Communication Climate On Organizational Communication Satisfaction To Non-Profit Organization CIOFF Indonesia. *Advances in Economics, Business and Management Research Journal*, 41, 140-144.
- Bakotić, D. (2016). Relationship Between Job Satisfaction And Organisational Performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 118-130.

- Ballı, F. E. ve Ateş, Ö. T. (2021). Örgütsel İletişim İklimi: Ölçek Geliştirme Çalışması. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 50(1), 400-433.
- Baycan, A. (1985). An Analysis Of Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Buchholz, W. J. (2001). *Open Communication Climate*. Massachusetts: Bentley College Waltham.
- Ćulibrk, J., Deliç, M., Mitrović, S. ve Ćulibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Front. Psychol.*, 9(132).
- Eisenberger, R. ve Stinglhamber, F. (2011). *Perceived Organizational Support: Fostering Enthusiastic And Productive Employees*. Washington, DC: APA.
- Eroğluer, K. (2008). Örgütlerde iletişimin çalışanların iş tatmini üzerine etkisi ve konuya ilişkin bir uygulama (Yayınlanmış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Falcione, R.L., Sussman, L. ve Herden, R.P. (1987). Communication Climate In Organizations. In F.M. Jablin, L.L. Putnam, K.H. Roberts, and L.W. Porter (Eds.) *Handbook of Organizational Communication: An Interdisciplinary Perspective* (pp.195-227). Newbury Park: Sage.
- Gibson, J. L, John, M., Ivancevich, H. ve Donnelly Jr. (1991). *Organizations, Behavior, Structure, Process*. Illinois: Irwin.
- Guzley, R.M. (1992). Organizational Climate And Communication Climate: Predictors Of Commitment To The Organization. *Management Communication Climate Quarterly*, 5(379), 379-402.
- Islam, M. F.I ve Akter, T. (2019). Impact of Demographic Factors on the Job Satisfaction: A Study of Private University Teachers in Bangladesh. *The SAMS Journal*, 13(1), 62-80.
- Karcioğlu, F., Timuroğlu, M. K. ve Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi -Bir Uygulama. *Yönetim*, 20(63), 59-76.
- Lantara, A. N. F. (2019). The Effect Of The Organizational Communication Climate and Work Enthusiasm On Employee Performance. *Management Science Letters*, 9, 1243-1256.
- Luthans, F. (1985). *Organizational Behavior*. Illinois: McGill.
- McCauley, D.P. ve Kuhnert, K.W. (1992). A Theoretical Review And Empirical Investigation Of Employee Trust In Management. *Public Administration Quarterly*, 16(2), 265-284.
- Mehra, P. ve Nickerson, C. (2019). Organizational Communication And Job satisfaction: What Role Do Generational Differences play? *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 524-547.
- Meitisaria, N., Hanafib, A. ve Wahab, Z. (2018). Analysis On The Effects Of Organizational Communication Climate And Career Development Toward Employee Performance with Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(8), 444-449.
- Mezner, M. ve Nigh, D. (1995). Buffer or Bridge? Environmental and Organizational Determinants of Public Affairs In American Firms. *Academy of Management Journal*, 38(4), 975-996.
- Mishra, J. ve Morrissey, M.A. (1990). Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486.
- Neelamegam, M. (2010). Job Satisfaction And Demographic Variables- Is There Any Link? *Perspectives of Innovations, Economics & Business*, 6(3), 108-111.

- Neves, P. ve Eisenberger, R. (2012). Management Communication and Employee Performance: The Contribution Of Perceived Organizational Support. *Human Performance*, 25(5), 452-464.
- Organ, D. W. ve Hammer W. C. (1991). *Organizational Behavior: An Applied Psychological Approach*. Texas: Business Publications.
- Pace, W.R. (1983). *Organizational Communication: Foundation For Human Resource Development*. Eaglewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Poole, M.S. ve McPhee, R.D. (1983). A Structural Analysis Of Organizational Climate. In L.L. Putnam & M.E. Pacanowsky (Eds.), *Communication and Organizations: An Interpretive Approach* (pp. 195-219). Beverly Hills, CA: Sage.
- Porter, L. W. and Lawler, E. E. (1974). *The Effect of Performance on Job Satisfaction*. In Edwin A. Fleishman (ed) *Studies in Personal and Industrial Psychology*. Third Edition, Illinois.
- Pushpakumari, M. D. (2008). The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis. *City Forum*, 9(1), 89-105.
- Rashidi, S., Kozechian, H. ve Heidary, A. (2012). The Study and Prioritization of Job Satisfaction Dimensions in Zanjan-Based Refah Bank Employees. *International Journal of Finance & Banking Studies*, 35-38.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Rosenberg, R. D. ve Rosenstein, E. (1980). Participation and Productivity: An Empirical Study. *ILR Review*, 33(3), 355-367.
- Saiyaden, M. A. (1993). *Human Resource Management*. New Delhi: McGraw-Hill
- Sayiner, Ö. (2022). Hizmet Sektöründe Profesyonel Yöneticiler Üzerinde Örgütsel İletişim Boyutlarının İş Tatmin Düzeyi Üzerindeki Etkisi (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Sezer, M. (2018). Örgütsel İletişimin Analizinde İş Tatmini, İletişim Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Perakende Sektöründe Bir Uygulama (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Smidts, A., Pruyn Ad Th. H. ve Van Riel, C. B. M. (2001). The Impact Of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification. *The Academy of Management Journal* 44(5), 1051-1062.
- Soysal, A., Öke, P., Yağar, F. ve Tunç, M. (2017). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Özel Hastane Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 243-253.
- Stoner, J. A. F. ve Freeman, S. (1992). *Management*. New Delhi: Prentice hall of India.
- Testa, M. R. (1999). Satisfaction with Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: An Empirical Investigation. *Leadership & Organization Development Journal*, 154-161.
- Trombetta, J.J. ve Rogers, D.P. (1988). Communication Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Management Communication Quarterly*, 1, 494-514.
- Usman, K. (2019). Impact of Organizational Culture, Organizational Communication And Supervisor Support on The Job Satisfaction of Employees Working In Online IT Based Distance Learning Institutions of Pakistan. *Open Praxis*, 11(2), 143-156.
- Ünler, E., Kılıç, B. ve Çıra, J. C. (2014). İletişim ikliminin, İş Doyumu ve İşden Ayrılma Niyeti İlişkisine Etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11(41), 237-250.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). *Manuel for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota.

Welsch, H.P. ve LaVan, H. (1981). Inter-Relationships Between Organizational Commitment and Job Characteristics, Job Satisfactions, Professional Behavior and Organizational Climate. *Human Relations*, 34, 1079-1089.

Zaremba, A.J. (2003). *Organizational Communication*. Canada: Thomson Learning.

AN INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION CLIMATE AND JOB SATISFACTION

Extended Abstract

Aim: Every organization has certain goals and objectives. In line with these goals, they need to express themselves to the target audience, stakeholders and employees in the best way possible in order to achieve their goals. In this direction, one of the most important elements that shape the expectations of the target audience, stakeholders and employees and form the bridge between the organization and its environment is the organizational communication climate. As a whole, it activates employees' job satisfaction and their efforts to achieve their goals and sustain their lives within the organization. It is thought that these concepts can provide an improvement and difference in the success, profitability and growth processes of today's business world and that the research will be useful in this context

Method(s): Based on the idea that the strong relationship between managerial communication, organizational support and employee performance improves employees' sense of well-being, happiness and job satisfaction, this study investigated the relationship between organizational communication climate factors and job satisfaction factors. In the context of investigating this relationship, a descriptive study was conducted in a forest products manufacturing company. The relationship between the variables was examined by applying a questionnaire to the business personnel at each level to be analyzed. In addition, the relationship between each variable and demographic factors was analyzed. In this context, a literature review was conducted on the concepts of organizational communication climate and job satisfaction, and then the relationship between the variables and the relationship between demographic data and these variables was investigated and evaluated.

Findings: As a result of the demographic relationship analysis, it is understood that male and married employees are more satisfied with rewards such as salary, promotions, interpersonal relations, status and non-salary rights provided by an external representative such as a manager or work group. In addition, it was observed that single employees with an income of 10501 TL and above, with undergraduate education and with a working period between 11-15 years had higher levels of communication climate in all dimensions. Moreover, when the relationship between job satisfaction levels and organizational communication levels was examined in the study, it was seen that the level of organizational communication climate caused by the manager affected the level of intrinsic satisfaction the most.

Conclusion: Organizational climate has been defined as a critical component among the members of an organization. Organizational communication climate, which is treated separately from organizational climate in the literature, has gradually become one of the most important elements of creating an effective organization. Communication climate has been considered separately from organizational climate and other organizational climates such as motivational climate (Poole & McPhee, 1983; Zaremba, 2003). Management has primary responsibility for establishing the communication climate of the organization.

Organizations with supportive environments foster employee participation, free and open exchange of information and job satisfaction (Neves & Eisenberger, 2012). Therefore, effective communication is important for creating a collaborative communication climate. Organizations try to create an organizational communication climate with effective organizational communication factors such as openness, accuracy, performance feedback, communicating adequate information about organizational policies and procedures with the belief that happy employees are productive employees and will ultimately benefit their organizations (Eisenberger & Stinglhamber 2011; Anchor, 2010). These factors have been shown to be positively related to employees' satisfaction at work and job performance (Neves & Eisenberger, 2012; Eisenberger & Stinglhamber, 2011).
