ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 103, Nisan 2020, s. 108-127

ISSN: 2148-2489 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.42115>

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date
12.03.2020

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date
29.04.2020

Barış KOÇ

Uşak Ü. Sosyal Bil.Ens.Halkla İlişkiler ve Reklamcılık ABD
baris.koc@usak.edu.tr

Doç. Dr. Özlem DUĞAN

Uşak Ü. İletişim Fak. Halkla İlişkiler ve Reklamcılık
ozlem.dugan@usak.edu.tr

ÖRGÜTSEL İLETİŞİM DOYUMU İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA¹

Öz

İnsan unsurunu merkeze alan son dönem örgüt yapısında, örgütün devamlılığını ve verimli bir şekilde sürdürebilmesi, çalışanlarının örgüte bağlılıkları ile doğrudan ilişkili hale gelmeye başlamıştır. Üyesi oldukları örgütte geliştirdikleri ilişkilere göre ayrılma ya da örgütte kalma kararı veren çalışanlar, bu kararı vermede bazı unsurlardan etkilenmektedirler. Bu unsurlardan biri de örgütsel iletişim doyumudur. Bu doyum derecesinin seviyesi örgütsel bağlılık seviyesi ile ne derecede ilişkili olduğunun araştırılması bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu amaca yönelik olarak Uşak Üniversitesinde görev yapmakta olan toplam 344 akademik ve idari personel çalışmaya dâhil edilmiştir. Bu kapsamda iletişim doyum ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeğinden oluşan bir anket ile gerekli veriler toplanarak SPSS 22 istatistik programında analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda hem akademik personelin hem de idari personelin örgütsel iletişim doyumlarının, örgütsel bağlılık genel düzeyleri ile istatistiki olarak pozitif yönde ve değişen kuvvetlerde anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu anlaşılmıştır.

¹ Bu makale Barış Koç tarafından Doç. Dr. Özlem Duğan'ın danışmanlığında hazırlanmakta olan "Örgütsel İletişim Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Anahtar kelimeler: İletişim Doyumu, Örgütsel Bağlılık, Akademik, İdari Personel.

**A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN
ORGANIZATIONAL COMMUNICATION SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

Abstract

In the recent organizational structure centered on the human element, the ability of the organization to sustain its continuity efficiently has become directly related to its employees' commitment to the organization. Employees who decide to leave or stay in the organization according to the relationships they develop with their organization are affected by some factors in making this decision. One of these elements is organizational communication satisfaction. The purpose of this study is to investigate to what extent this degree of satisfaction is related to the level of organizational commitment. For this purpose, a total of 344 academic and administrative staff working at Uşak University were included in the study. In this context, a questionnaire consisting of communication satisfaction scale and organizational commitment scale was collected and analyzed in SPSS 22 statistics program. As a result of the study, it was understood that the organizational communication satisfaction of both academic staff and administrative staff was statistically positively correlated with the general levels of organizational commitment and in a meaningful relationship with the changing forces.

Keywords: Communication Satisfaction, Organizational Commitment, Academic, Administrative Staff.

Giriş

Örgüt kavramı etrafında yürütülen araştırmalar, örgüt ile iş gören arasındaki ilişki boyutunda yoğunlaşmaktadır. Bu ilişkinin incelendiği birçok çalışma göstermiştir ki; örgütün işlevselliğini koruyabilmesi ve kuruluş amacına ulaşabilmesi, iş görenleri ile kurduğu iletişim ile doğrudan ilişkilidir. Günümüz örgütlerinde kişiler arası uyum, kurum-çalışan uyumu oldukça önemli görülmekte, çalışanlar kurumun oluşumunu gerçekleştiren sosyal varlıklar olarak kabul edilmektedir. İnsanın vazgeçilmez unsur olarak görüldüğü örgütlerde, çalışanların kurumla olan etkileşimini ifade eden örgütsel bağlılık kavramı, kurumların gelişiminin ve etkinliğinin devam ettirilmesinde büyük önem taşımaktadır. Nitekim kurumsal bağlılığı yüksek çalışanların kurumdaki varlığı, kurumların devamlılığını sağlamakla birlikte gelişmelerini de sağlayacağı sonucuna ulaşılmaktadır.

İnsanoğlunun var olduğundan beri birlikte anılan ve mesajların, duyguların karşı tarafa aktarılması süreci olarak tanımlanan iletişim, kurumların da vazgeçilmez bir unsuru haline gelmiştir. Örgütsel iletişim, kurumun hem iç hem de dış paydaşlarına yönelik gerçekleştirdiği iletişim faaliyetlerini ifade etmektedir. Ortak bir hedefe ulaşmak için bir araya gelmiş çalışanların oluşturduğu örgütler açısından kurum içi iletişim kavramı; örgütün performansının nasıl olacağını etkileyeceği için oldukça önemli görülmektedir. Kurum içi iletişimde, örgüt içi koordinasyonun sağlanarak ortak bir amaç doğrultusunda bilgi akışının temini hedeflenmektedir. Her çalışanın yetki ve sorumluluklarını bilmesi, kendisine verilen işin iş akış ve işleyişlerinin tanımlanması, kurumun amaç hedef ve örgütlenmesi hakkındaki bilgilere sahip olması, kendinden beklenenleri

kavraması ve çalışanların da üst yönetime beklenti ve isteklerini iletmesi kurumsal iletişimin hedeflerini oluşturur. Bu noktalardaki bilgi akışının iyi bir şekilde sağlanması durumunda çalışanın kurumunu daha iyi tanıdığı, kendinden bekleneni üst düzeyde gerçekleştirebildiği ve örgütsel iletişimin etkin olduğu kurumlarda çalışanların örgütle daha iyi bütünleştikleri ve daha verimli çalıştıkları bilinmektedir.

Çalışmada, eğitim hizmetinin kalitesine etki ettiği bilinen örgütsel bağlılığın, yine eğitim hizmetini üretilmesi ve sunulması noktasında hizmet veren üniversite öğretim elemanlarının ve idari personelinin örgütsel iletişim doyumları ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğu, gerek iletişim doyumunun gerekse örgütsel bağlılığın akademik idari personel açısından farklılık bulunup bulunmadığı incelenecektir.

Örgütsel İletişim

Literatürde oldukça fazla tanımı bulunan iletişim; kişinin çevresine sürekli gönderdiği ve aldığı mesajları anlamlandırma süreci olarak adlandırılmış, “commun” kelimesinden (paylaşmak) türetilmiş ve “paylaşmak”, “ortak kılmak, ortaklaşmak” anlamlarına dayandırılmıştır (Güllüoğlu, 2012: 20). Yine başka bir tanımda, “katılımda bulunanların bilgi ve semboller ürettiği, bunları birbirlerine ilettikleri ve bu iletimleri algılamaya, kavramaya ve yorumlamaya çalıştıkları bir süreç” olarak ifade edilmektedir (Dökmen, 2008). Örgütsel iletişim ise iletişimin tanımına göre daha belirleyici ve sınırları daha belirgin bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Geniş anlatımıyla örgütsel iletişim; örgütsel hedeflere ulaşmak ve örgütteki işleyişi sürekli hale getirmek amacıyla örgütü oluşturan alt birim ve kısımlarla örgüt ve çevresi arasındaki bilgi alışverişini kesintisiz hale getiren ve bu birim ve kısımlar arasında gerçekleşmesi gereken ilişkilerin kurulmasını sağlayan sosyal bir süreçtir (Sunel, 2004). Akgöz’e (2013) göre kurumsal iletişim; kurumun yöneticileri, çalışanları, ortakları, paydaşları, hedef kitlesi ile özetle kurumun ilgili olduğu tüm alanlarıyla kurduğu iletişimi ifade etmektedir.

Örgütsel iletişim bir örgütün öncelikle varlığını sürdürebilmesinde ve ardından amaçlarına ulaşarak başarılı olmasında önemli bir yere sahiptir. Örgütsel iletişimin en önemli özelliklerinden birisi, çevresindeki değişim ve gelişmelere uyum sağlayabilmesi, kendisini sürekli olarak yenilemesi ve üretken olmasıdır (Akgöz, 2013). Böylece örgüt, bu iletişimden elde ettiği enformasyonu kullanarak nihai amacı doğrultusunda faaliyetlerine devam edebilmektedir. Çevresi ile zamanında ve yeterli şekilde iletişimde bulunmayan örgütlerin faaliyetlerini sağlıklı şekilde yürütebilmeleri mümkün olamayacaktır.

Örgütsel İletişim Çeşitleri

Örgütsel iletişim, biçimsel-resmi (formal) ve biçimsel olmayan-doğal (informal, gayri resmi) olacak şekilde iki grupta toplanmaktadır.

Biçimsel İletişim

Biçimsel iletişim, örgütte önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde gerçekleştirilen, örgüt çalışanlarının öz benliklerinden soyutlanmış, temsil edilen statüler arası gerçekleşen bir iletişim türüdür. Erdoğan (2005: 269)’na göre örgüt yöneticileri tarafından önceden belirlenen kanallar ve ilişkiler yolu ile örgüt çalışanlarının görevlerinden kaynaklı rollerini gerçekleştirmelerini sağlayan iletişimdir. Biçimsel iletişim; dikey iletişim, yatay iletişim, çapraz iletişim şeklinde sınıflandırılmaktadır. Kurumda yapılan resmi yazışmalar, raporlar ve sözlü/yazılı bildirimler, emirler, toplantılar biçimsel iletişim kapsamında değerlendirilmektedir.

Biçimsel Olmayan İletişim

Biçimsel olmayan (doğal-informal) iletişim, örgütlerde çalışanlar arasında kendiliğinden gelişen, yazılı kuralları ve/veya prosedürleri olmayan bir iletişim biçimidir (Akgöz, 2013: 84). Önceden belirlenen kurallara göre değil durum ve şartlara istinaden genelde öngörülemez şekilde gelişir. Öncesinde örgütleri tehdit eden ve çalışanlar açısından performans düşüklüğüne neden olduğuna inanılan bu iletişim türünün, örgütsel iletişim kanalları açısından önemli bir faktör olduğu günümüzde kabul görmüştür (Baker, 2002: 202). Yapılan bazı çalışmalarda doğal (informel) iletişimin, resmi iletişimin yetersiz kaldığı ve iş görenlerin bu konuda tam bir memnuniyet derecesine ulaşamamaları, kurum çalışanlarının hemşeri olmaları ve aynı sosyal çevrede ikamet etmeleri gibi sebeplerle meydana gelen doğal gruplarda yoğun olarak ortaya çıktığı anlaşılmıştır (Akat ve Budak, 1999: 291).

İletişim Doyumu

Hayatın her alanında olduğu gibi örgütlerin de hayatlarını iletişim olmadan sürdürebilmeleri mümkün değildir. Örgütün varlık amacını sürdürebilmesi, faaliyetlerin gerçekleştirmesi için yeterli ve etkili düzeyde iletişimin gerçekleşmesi gerekmektedir. Öyle ki; gün geçtikçe daha da büyüyen ve karmaşık hale gelen örgüt yapısı, çalışanlar arasındaki ilişkilerin bozulmasına, etkisini yitiren örgütsel iletişimin örgüte zarar vermeye başlamasına ve hatta örgütün ortadan kalkmasına neden olabilmekte (Chang (2006: 4), buna karşın kaliteli örgütsel iletişimin yaygınlaşması ile beraber, iletişim doyum seviyesinin yüksek olması da örgütün etkinliğinin ve verimliliğinin artırılmasına kayda değer katkı sağlamaktadır (Cascio, 2000: 81). Bu noktadan hareketle iş görenlerin, örgütsel iletişim sonucunda elde ettikleri doyumun, örgüt içi ilişkileri geliştirerek bu sayede de örgütsel iletişimin etkin ve istenilen seviyede gerçekleşmesini sağlayacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu manada örgütsel iletişimin ne derecede gerçekleştiği ve çalışanlar üzerindeki etkileri önem kazanmaktadır. İnsanın beklentileri karşılandığında veya daha çoğu elde edildiğinde meydana gelen memnuniyet duygusu olarak ifade edilen (Gülner, 2009: 53) doyum kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Bireyin çalıştığı ortam üzerindeki kontrolü, öngörülerini ve değerlendirmesiyle doğrudan ilgili olan kavram, iletişim sürecinin tamamlayıcısı olarak kabul edilmektedir. İçsel bir duygu değerlendirmesini ifade eden iletişim doyumunu, çalışanın örgüt içerisinde karşılaştığı bütün iletişim kanallarından ve içeriklerinden elde ettiği memnuniyet olarak tanımlanabilir (Eroğlu ve Özkan, 2008: 801). İletişim doyumunu kavramı ilk olarak 1959 yılında Level tarafından ortaya atılmış olup çok boyutlu bir kavram olduğu genel kabul görmüştür. Bunların içerisinde Downs ve Hazen (1977) yaptıkları çalışmada iletişim doyumunun boyutlarını; Örgütsel Perspektif, Bireysel Geri Bildirim, Örgütsel Bütünleşme, Üstlerle İletişim, Astlarla İletişim, Yatay İletişim, İletişim İklimi ve Medya Kalitesi olarak belirlemiştir (Akt. Güllüoğlu, 2012).

İletişim Doyumunun Boyutları

Örgütsel Perspektif: Örgüte yönelik en geniş perspektifte iletişim doyumunu ele alan bu boyut; örgütün mali durumu, genel politikaları, hedefleri ile ilgili bilgileri içerir. Finansal ve genel manadaki değişiklikler ile gelişmeler, kurum amaçlarının detayları gibi bilgiler bu boyutun altındandır.

Örgütsel Bütünleşme: Bu düzeyde çalışanların kendilerine örgüt içerisindeki en yakın çevresinden edindikleri bilgi düzeyi ile ilgilidir. Bunlar arasında birim planları, kendi işine ait

gereklilikler ve personel haberleri yer almaktadır. Bu bilgilerdeki doyum düzeyinin çalışan örgütle bütünleşmesi noktasında etkin rol oynamaktadır.

Bireysel Geri Bildirim: Bu boyut; çalışanların kendilerinin ve iş performanslarının nasıl değerlendirildiği, aynı şekilde gayret ve çalışmalarının yönetimce nasıl algılandığı, üstlerin/amirlerinin çalışanlara ait problemleri anlamaları ile ilgili bir boyuttur.

Üstlerle İletişim: Örgüt içerisindeki üstlerin astlara yönelik iletişim algıları ile çalışanlarla yeterli ve kaliteli iletişim kurabilmek için harcadığı çabayı kapsayan bu boyutta 3 önemli nokta öne çıkmaktadır. 1. üstün astlarla iletişime açıklığı, 2. üstün astları dinleme çabası ve istekliliği ve 3. olarak ise üstlerin sorun çözme odaklı yaklaşımlarıdır.

Astlarla İletişim: Amir/yönetici olarak çalışan personelin iletişimdeki isteklilik düzeyini gösteren bu boyuta, çalışma kapsamında yer verilmeyecektir. Üniversite yapılanmasında belirgin bir hiyerarşinin yokluğu ve yine mevcut yapılanma içerisindeki amir pozisyonundaki çalışanların sayısının azlığı nedeni ile çalışmaya muhtemel katkısının zayıf olacağı değerlendirildiğinden bu boyut ölçek içerisinde de çıkarılmıştır.

Yatay İletişim ve Biçimsel Olmayan İletişim: Bu boyut eşit düzeydeki çalışanların resmi (biçimsel) ve gayri-resmi (biçimsel olmayan) iletişimlerinin eksiksiz ve serbest yönelimli olma düzeyidir. Özellikle biçimsel olmayan iletişim biçiminden çalışanlar fazlasıyla faydalanırlar. Bu boyutun iletişim doyumunu etkilediğinde dair birçok çalışma bulunmaktadır.

İletişim İklimi: Hem kurumsal iletişim hem de bireysel iletişim düzeyini ele alan bu boyutta; iletişimin örgütteki çalışanları ne denli motive ettiği, örgütsel hedeflerin özümsemesi ve çalışanları örgütle bütünleştirme derecesi gibi maddeler ele alınmaktadır.

Medya Kalitesi: İletişimin kaliteli ve yeterli olabilmesi için, bilgileri taşıyan ya da aktaran kanallar anlaşılır ve yardımcı nitelikte olmalıdır. Bu boyut örgüt iletişiminde araç olarak kullanılan toplantıların nasıl koordine edildiği, yazılı yönerge ve talimatların kısa ve net olup olmadığı ve kurumdaki iletişim düzeyinin yeterli olup olmadığını ifade etmektedir.

Örgütsel Bağlılık

Örgüt genel bir anlatımla; bireylerin bir amaç etrafında birleşerek, işbirliği ve koordinasyon içerisinde faaliyet gösterdikleri sosyal oluşumlardır. Bunun yanında sadakat ve sadık olma olarak da kullanılan bağlılık ile birlikte örgütsel bağlılık kavramı; “bireyin çalıştığı örgüt ile örgütsel kimliğine dâhil olarak örgüte karşı hissettikleri” olarak tanımlanmaktadır (Kanbay, 2010). Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı; “çalışanların örgütlerine olan psikolojik yaklaşımını ifade eden, çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, çalışanları örgütte tutan ve örgüt üyeliklerini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durum” olarak tanımlamıştır.

Üçüncü Dalga Toplumu ya da Enformasyon Toplumu olarak adlandırılan bilgi toplumunda örgütlerin en önemli girdisinin insan unsuru olduğu kabul edilmiştir. Örgüt için insanın bu kadar merkezde olduğu bir dönemde, örgüt ve çalışanlarının sadakatine ve işbirliğine odaklanan örgütsel bağlılığa olan ihtiyaç önemli hale gelmektedir (Gül, 2002). Çalışanların örgütlere karşı geliştirdikleri bağlılıkları, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde en önemli unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Buna paralel olarak örgütler, üyelerinin örgütsel bağlılığını yükseltmek istemektedirler. Zira örgütsel bağlılığın sonucunda, iş görenler sorun üreten değil, tam tersine sorunları çözen iş görenler haline gelirler. Örgütler hayatlarını idame ettirmek isti-

yorlarsa üyelerinin örgütsel bağlılıklarını en üst seviyeye çıkarmaları gerektiği savunulmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yaklaşımlar

Çalışanının örgütüne yönelik ortaya koyduğu tutumu olarak tanımlanabilecek olan örgütsel bağlılık, psikolojik bir tutum olarak ele alınmaktadır. Çalışanın kurumuyla ilişkisini kategorize eden bu kavramın sınıflandırılmasında birçok farklı sınıflandırma olduğu görülmektedir.

Literatürde genel kabul gören yaklaşımlar, Tutumsal Bağlılık, Çoklu Bağlılık ve Davranışsal Bağlılık olarak karşımıza çıkmakta olup çalışmaya esas olan, tutumsal bağlılık kapsamında değerlendirilen Allen ve Meyer yaklaşımı ele alınacaktır.

Allen ve Meyer Yaklaşımı: Tutumsal örgüt bağlılığına yönelik çalışmalar yürüten Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılık kavramını; “çalışanı örgüte bağlayan psikolojik durum” olarak ele almışlar ve örgütsel bağlılığı; “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” olarak 3 boyutta sınıflandırmışlardır.

Duygusal Bağlılık: Literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili en yaygın ve kabul gören yaklaşım “Bireyin dâhil olduğu ve üyesi bulunmaktan hoşnut olduğu örgüte karşı, güçlü bir bağlılık duyması şeklinde gelişen ve örgüt tarafından etkili veya duygusal olarak kabul edilen bir bağlılık türüdür” Allen ve Meyer (1990). Mowday (1979) ise; duygusal bağlılığı, çalışanın bireysel çıkarları ve örgüt tarafından sunulan manevi ödüllere karşılık örgütü ile gerçekleştirdiği bir alış-veriş ilişkisi olarak tanımlamıştır (Akt. Başol ve Yalçın, 2009: 507). Allen ve Meyer’e göre duygusal bağlılık; “çalışanın duygusal olarak kendi tercihi ile işletmede kalma arzusu” olarak özetlenmiştir. Duygusal bağlılık, iş görenin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesini sağladığı için örgütsel bağlılık adına önemli bir alt boyuttur. Duygusal bağlılık, aynı zamanda çalışanın örgütün değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını kendi amaç ve hedeflerinden önde tutarak gösterdikleri bağlılık şeklidir. Duygusal bağlılıkta iş görenler, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte ve kuruma karşı ‘aidiyet’ duygusu geliştirmektedirler (Akgöz, 2013). Çalışan, örgütün bir parçası olmak için örgütün tüm olumlu ve olumsuz yönleri ile örgütte kalmayı ister. Bu durum, çalışanın örgüte bağlılığının iyi bir ifadesi olarak kabul edilir. Çalışanı örgüte duygusal manada bağlayan ve bu örgütün çalışanı olmaktan dolayı iyi hissetmelerine neden olan bu bağlılık türü, çalışanın kendi değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uzlaşmadan meydana çıkmaktadır (Güllüoğlu, 2012).

Devam Bağlılığı: Becker (1960) tarafından ortaya atılan “Yan Bahis Teorisi”nden yola çıkarak Allen ve Meyer (1990) devam bağlılığını geliştirmişlerdir. Örgütte kalmanın ya da ayrılmanın ortaya çıkaracağı maliyetten kaynaklanan bu bağlılık türü diğer bir anlatımla; çalışanların, örgütlerine yaptıkları hizmetlerin ve yatırımların sonucunda oluşan bağlılık şeklidir. İş gören bu hizmetler ve kazanımlar sonucunda birtakım kazanımlar elde ederler. Bu kazanımları örgütten ayrılmasıyla birlikte kaybedeceği zannıyla gerçekleşen bu bağlılık türünde esas olan nokta, örgütte kalmaya duyulan ihtiyaç olduğu belirtilmektedir (Obeng ve Ugboro, 2003: 84). Çalışan, örgüte yaptığı emeğin, harcadığı zamanın ve yaptığı yatırımların sonucunda örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir. Örgütten ayrılması halinde kişi seçeneklerinin azaldığını düşünmeye başlamaktadır. Bu noktada iş gören örgütten kalma ya da ayrılma noktasında bir nevi kar/zarar hesabı yapar ve karşılaşacağı olası bu zararın ayrıldığında kendisine sağlayacağı faydadan fazla olduğunu düşünmesi halinde örgütte kalma davranışı gösterir (Balay, 2000). Allen ve Meyer (1990: 18) devam bağlılığı üzerinde etkili olan unsurlar ise; “yer

değiştirmek”, “eğitim”, “bireysel yatırım”, “emeklilik primi”, “toplum”, “yetenek” ve “seçenekler” şeklinde ortaya koymuşlardır.

Normatif Bağlılık: Allen ve Meyer (1991: 67) normatif bağlılık boyutunu, çalışanın kendisini örgütten ayırmamaya zorunlu hissetmesi hali olarak tanımlamıştır. “Ahlaki Bağlılık” olarak anılan bu boyut çalışanın kabul edilebilir sınırlar içerisinde bulunduğu davranış ve norm algısını yansıtmaktadır. Örgütte kalma niyetinin temelini, örgüte karşı hissedilen bir minnettarlık ya da duygusal manada bir zorunluluk hissi oluşturmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Normatif bağlılık, iş görenin örgütte çalışmayı görev olarak benimsediği, örgüte bağlılığının gerekli ve zorunlu olduğuna inandığı ve örgütten ayrılması durumunda herhangi bir olumsuz durum oluşmasının söz konusu olmadığı bağlılıktır. Çalışanlar minnettarlık duygusu ile örgütte kalırlar. Bunun sebebi örgütün zor zamanlarında çalışanın yanında olması veya değer yargılarının iş yerinde kalmayı teşvik etmesidir. Örgütün çalışanlarına iyi davranması, çalışana yönelik yatırım yapması (eğitim vb.) çalışanların örgüte karşı sorumluluk hissetmelerine neden olmaktadır. Bu bağlılık örgütle ilgili çıkarlarla ilgili değildir. Ailesi veya dâhil olduğu sosyal grup tarafından üyesi olduğu örgüte karşı sadakatin erdem olduğunun vurgulanması ve tek örgütte çalışan kişiden övgü ile bahsedilmesi çalışanın normatif bağlılığı sürdürmesine neden olmakta ve bu durumu ahlaki bir zorunluluk olarak görmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Normatif (Ahlaki) bağlılık diğer iki bağlılık boyutuyla kıyaslandığında, duygusal bağlılıktan, iş görenin örgütte kalmayı kendisi açısından bir görev gibi kabul ederek, örgüte karşı bağlılık geliştirmesini doğru bulması yönüyle; devamlılık bağlılığından ise, örgütten ayrılmanın sonucunda oluşacak olumsuzluklar ve kayıplarına ilişkin yapılan kar/zarar hesabından etkilenmediği için farklıdır (Wasti, 2000: 201-202).

Şekil 1: Kurumsal Bağlılık Sınıflandırması

(Kaynak: Meyer vd., 2002:22)

Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığın tanımında tam bir uzlaşma olmadığı gibi bu kavramı etkileyen faktörler üzerinde de tam manasıyla bir görüş birliği sağlanamamıştır. Bununla birlikte bu faktörler ana hatlarıyla demografik faktörler, iş ve rolle ilgili faktörler ve örgüt yapısına ilişkin faktörler olarak incelenebilir (Güllüoğlu, 2012: 84).

Demografik Faktörler

Yaş: Yaş değişkeni, işe ve örgüte karşı istek, algı ve beklentiler üzerinde etkili olan bir faktördür. İlk kez işe başlayan bir çalışanın almış olduğu eğitime uygun bir işte çalışmaya yönelik beklenti ve arzusu yüksek olacaktır (Kaynar, 2018). Bu hususta gerçekleştirilen araştırmalarda genel kanı yaşın artmasıyla birlikte örgütsel bağlılığın arttığı yönündedir.

Cinsiyet: Bu konuda yapılan çalışmalarda belirli bir yönde tam manasıyla bir ilişkiden söz edilememektedir. Birçok çalışmada değişik etkenlerle kadınların erkeklere göre daha fazla örgütsel bağlılık geliştirdikleri sonucuna ulaşılsa da aksi yönde de birçok çalışma bulunmaktadır (Güllüoğlu, 2012).

Eğitim Düzeyi: Bireylerin eğitimlerine yaptıkları yatırım, harcanan zaman ve emeğin karşılığı olarak, çalışanların ücret ve diğer çalışma şartlarındaki talepleri de doğru orantılı olarak yükselmektedir. Buna bağlı olarak çalışanın eğitim düzeyi arttıkça, iş imkânlarındaki seçenekler de fazlaştığından örgüte devam etme motivesi sektöre uğramakta ve diğer farklı unsurların da etkisiyle örgütsel bağlılık düzeyinin düştüğü gözlemlenmektedir (Samadov, 2006: 96-97). Bu faktörle ilgili yapılan çalışmalar eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık ilişkisinin ters yönde gerçekleştiği ifade edilmektedir.

Kıdem: Bir işteki çalışma süresini ifade eden kavramın örgütsel bağlılığa yönelik etkileri üzerinde yapılan çalışmalarda genel varsayım; kıdemin yani kurumdaki çalışma süresinin artması ile çalışanın örgüte yaptığı yatırımların ve gösterdiği çabaların artması ve bununda bağlılığı geliştirdiği yönündedir (Allen ve Meyer, 1991). Bu tespitin yanı sıra kıdemin örgütsel bağlılığa etkisi ile ilgili yapılan başka bir çalışmada Varona, (1996: 134) işe başlanılan ilk yılda örgütsel bağlılık seviyesinin yüksek olduğunu, sonrasında ise ikinci çalışma yılı ve akabindeki 5-6 yıl içinde de düşmeye başladığı sonucuna varmıştır.

Medeni Durum: Bu konuda alanda daha az çalışma yapılmış olup, genel olarak evli çalışanların bekâr çalışanlara göre, hayatın geneline göre daha fazla sorumluluk yüklendiklerinden dolayı daha fazla örgütsel bağlılığa sahip oldukları yönünde bir kanaat gelişmiştir (Meyer ve Allen, 1984: 60).

İş ve Role İlişkin Faktörler :

Bu faktörle ilgili genel kanı, iş kapsamının artması ile çalışanın karşılaşacağı fırsatların da artacağı ve bu durumunda örgütsel bağlılığı güçlendireceği yönündedir. Demografik değişkenlere göre iş ve rol özelliklerinin örgütsel bağlılığı öngörme noktasında daha belirleyici olduğu belirtilmektedir (Güllüoğlu, 2012: 80-81).

Örgütsel Faktörler

Ücret: İş görene örgüt tarafından yaptığı işe, sunduğu hizmete karşılık olarak ödenen ücret, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen önemli unsurlardan birisidir. Ücret,

bireylerin hayatlarını devam ettirmek için temel ihtiyaçları olmasının yanı sıra, kişinin toplumdaki sosyal konumunun belirlenmesinde oldukça büyük bir belirleyici olarak kabul görmektedir (Ünal, 2011: 94). Çalışanlara ödenen yüksek ücret, çalışan açısından örgütün kendisine verdiği değerle özdeş tutulmakta ve yüksek ücretin iş göreni daha özverili çalışmaya sevk ettiği ve bunun da örgütsel bağlılığı arttırdığı belirtilmektedir (Chughtai ve Zafar, 2006: 44).

Örgütsel İletişim ve Bilgi Paylaşımı: Örgütsel iletişim aracılığı ile örgütün bütün kademeleri birbirinden, işin gerekliliklerinden haberdar olmakta, örgütle ilgili tüm bilgilerin ilgili kişi ve bölümlere dağıtımı yapılmaktadır. Etkin ve verimli bir örgütsel iletişim, örgütü amaçlarına taşımakta ve buna uygun faaliyetler gerçekleştirme noktasında önemli bir aracılık rolü üstlenmektedir. Bu noktada örgüt çalışanları, örgütün hedefleri, politikaları, iş gereklilikleri, örgütün faaliyet alanı içindeki gelişmeler, işle ilgili iş ve görev paylaşımları, örgüt başarısı gibi birçok konuda ne seviyede doyurucu bilgiye sahip olursa, aynı seviyede etkin bir davranış sergileyebilecektir (Tüzün ve Çağlar (2008). Bilginin sağlıklı olarak, zamanında ve eksiksiz olarak iletildiği örgütlerde, çalışan tarafından olumlu bir bakış gelececek ve örgütsel bağlılık da o derece olumlu etkilenecektir (Tuncer, 2018: 50). Nitekim Varona (1996:111), kişisel etmenler ve örgütsel etmenler açısından, kurumsal bağlılığı geliştirecek önemli iki faktörden birinin örgütsel iletişim, diğerinin ise kişilerarası iletişim olduğunu savunmuştur.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Uşak Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademik ve idari personelin örgütsel iletişim doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi açıklamak ve her iki çalışma grubu arasında anlamlı bir farklılaşma bulunup bulunmadığını anlamaktır. Bu çalışma kapsamında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Uşak Üniversitesinde görev yapan akademik personel ile idari personelin iletişim doyumları düzeylerinde anlamlı farklılık bir vardır.

H₂: Uşak Üniversitesinde görev yapan akademik personel ile idari personelin örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık bir vardır.

H₃: Uşak Üniversitesinde görev yapan akademik personelin iletişim doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Uşak Üniversitesinde görev yapan idari personelin iletişim doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın Önemi

İncelenen literatür kapsamında örgütsel iletişim doyumunun, örgütsel bağlılıkla yüksek derecede bir ilişkisi olduğu öngörülmüştür. Belirtilen bu iki değişken arasındaki ilişkinin ortaya konulması ile idari personelin ve akademik personelin, örgütsel iletişim doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının geliştirilerek, sunulan eğitim ve bilim üretme hizmetinin buna paralel olarak geliştirilmesine katkıda bulunulması amaçlanmaktadır. Ayrıca belirtilen iki değişken arasındaki ilişki ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı, yine araştırmanın yapılacağı kurumun, çalışanlarının daha iyi tanıma ve örgütsel bağlılıklarını geliştirme konusunda ortaya konulacak bilgilerden faydalanacağı değerlendirilmektedir.

Yöntem

Bu başlık altında araştırmada geliştirilen model, araştırmanın gerçekleştirildiği evren ve örneklem, bilgi toplama araçları ile bu araçlarla elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılacak istatistiksel teknikler ve yöntemler alt başlıklar halinde açıklanmıştır.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ilişkisel model üzerine kurgulanmıştır. İlişkisel model, iki ya da daha fazla değişken arasındaki değişiminin varlığının, yönünün ve şiddetinin belirlendiği modeldir (İslamoğlu ve Alınacı, 2016). Bu değişkenler; örgütsel iletişim doyumu ve örgütsel bağlılık olarak belirlenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 01 Kasım-30 Aralık 2019 tarihleri arasında Uşak Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelden oluşan toplam (1.061) çalışandır. Örneklemi ise merkez yerleşkesinde çalışan (İlçe MYO'ları çalışmaya dahil edilmemiştir) ve basit tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen 344 çalışandan meydana gelmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla toplamda 69 sorudan oluşan araştırma soru formu, temel olarak 2 bölüme ayrılmaktadır. Birinci bölümde her bir boyutu 5 ifadeden oluşan ve toplam 8 boyuttan oluşan, Downs ve Hazen (1977) tarafından geliştirilen toplam 40 ifadeli “İletişim Doyumu Anketi” kullanılmıştır. Bu anketten “Astarla İletişim” boyutunu yalnızca yöneticilerin cevaplaması gerektiğinden ankette çıkarılmıştır. Orijinalinden Türkçeye çevrilen anket formu kullanıldığı benzer çalışmalarla karşılaştırılarak araştırma soru formuna eklenmiş, toplam 78 katılımcı üzerinde yapılan ön testte “Yatay İletişim” boyutunda bulunan bir ifadenin katılımcılar tarafından anlaşılmadığı görülmüş ve ölçekten çıkarılmıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, her biri 6 ifadeden oluşan toplam 3 boyutlu anket orijinalinden Türkçeye çevrilmiş, kullanıldığı diğer çalışmalarla da karşılaştırılmış ve toplam 18 ifade olarak araştırma soru formuna eklenmiştir. Yapılan ön test çalışmasında Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir. Her iki ölçekte, 5’li likert ölçeği ile (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) ölçülmüştür. Araştırma soru formunun ikinci bölümüne ise katılımcıların demografik ve ekonomik bilgilerini toplamak üzere geliştirilen ifadelerde eklenerek toplamda 69 ifadeye tamamlanmıştır.

Verilerin analizi

Katılımcılardan edinilen verilerin analizi, SPSS 22 programı ile gerçekleştirilecektir. Bunlar; betimleyici istatistikler, bağımsız iki örneklem t testi ve korelasyon analizi olacaktır.

Bulgular

Çalışmaya Uşak Üniversitesinde görev yapmakta olan toplam 344 kişi katılmıştır. Bu katılımcılara ait demografik özellikler Tablo1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik ve Ekonomik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Kadın	126	36,6	Bekâr	86	25,0
Erkek	218	63,4	Evli	258	75,0
Toplam	344	100	Toplam	344	100
Yaş	Frekans	Yüzde	Gelir TL (Aka- demik)	Frekans	Yüzde
18 ile 23 arası	5	1,5	5.000 – 6.500	45	25,7
24 ile 29 arası	28	8,1	6.501 – 8.000	88	50,3
30 ile 35 arası	98	28,5	8.001 – 9.500	26	14,9
36 ile 41 arası	92	26,7	9.501 – 11.000	10	5,7
42 ile 47 arası	64	18,6	11.001 den fazla	6	3,4
48 ile 53 arası	43	12,5	Toplam	175	100
54 ile 59 arası	8	2,3	Gelir TL (İdari)	Frekans	Yüzde
60 yaş üzeri	6	1,7	3.000 – 4.000	68	40,2
Toplam	344	100	4.001 – 5.000	57	33,7
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	5.001 – 6.000	23	13,6
Lise	14	4,1	6.001 – 7.000	18	10,7
Ön lisans	25	7,3	7.000 den fazla	3	1,8
Lisans	113	32,8	Toplam	169	100
Yüksek Lisans	62	18,0	Hizmet Sınıfı	Sayı	Yüzde
Doktora	130	37,8	Akademik	175	50,9
Toplam	344	100	İdari	169	49,1
Unvan (İdari)	Sayı	Yüzde	Toplam	344	100
Memur	57	33,7	Unvan (Akade- mik)	Sayı	Yüzde
Bil.İşlt.	51	30,2	Arş.Gör.	27	15,5
Şef	20	11,8	Öğr.Gör.	40	23,0
Şube Müdürü	11	6,5	Dr.Öğr.Üyesi	68	39,1
Birim Sekreteri	13	7,7	Doçent	30	17,2
Daire Bşk.	4	2,4	Profesör	9	5,2
Diğer	13	7,7	Toplam	174	100
Toplam	169	100			

Buna göre; katılımcıların % 50,9'u (n=175) akademik ve % 49,1'i de (n=169) idari personel olarak çalışmaktadır. % 36,6'sı kadın (n=126), % 63,4'ü erkek (n=218) olan deneklerin % 1,5'u (n=5) 18-23 yaş, % 8,1'i (n=28) 24-29 yaş, %28,5'i (n=98) 30-35 yaş, %26,7'si (n=36-41 yaş, % 18,6'sı (n=64) yaş, % 12,5'u (n=43) yaş, % 2,3'ü (n=8) yaş aralığında ve % 1,7'si ise (n=6) 60 ve yaş üzerindedir. Unvanlara göre inceleme yapıldığında, araştırmaya katılan akademik personelin (n=174); % 15,5'i (n=27) Araştırma Görevlisi, % 23,0'ı (n=40) Öğretim Görevlisi, % 39,1'i (n=68) Doktor Öğretim Üyesi, % 17,2'si (n=30) Doçent ve % 5,2'si de (n=9) Profesör olarak görev yapmaktadır.

İdari personelin (n=169) unvanları incelendiğinde ise; % 33,7'sinin (n=57) Memur, % 30,02'sinin (n=51), % 11,8'nin (n=20) Şef, % 6,5'nin (n=11) Şube Müdürü, % 7,7'sinin (n=13) Birim Sekreteri (Fakülte/Yüksekokul/Enstitü Sekreteri), % 2,4'nün (n=4) Daire Başkanı ve % 7,7'sinin de (n=13) diğer unvanlarda (Mühendis, Uzman, Teknisyen vb.) çalıştığı görülmüştür.

Araştırmaya katılanların eğitim düzeylerine yönelik yapılan incelemede ise % 4,1'nin (n=14) Lise, % 7,3'ünün (n=25) Ön Lisans, % 32,8'inin (n=113) Lisans, % 18,0'nin (n=62) Yüksek Lisans ve % 37,8'nin de (n=130) Doktora mezunu oldukları anlaşılmıştır.

Katılımcıların hizmet sınıflarından kaynaklı olarak akademik ve idari personelin maaşlarına ait veriler iki ayrı grupta toplanmıştır. Buna göre akademisyenlerin; % 25,7'si (n=45) 5.000 – 6.500 TL arası, % 50,3'ü (n=88), 6.501 – 8.000 TL arası, % 14,9'u (n=26) 8.001 – 9.500 TL arası, % 5,7'si (n=10) 9.501 – 11.000 TL arası ve % 3,4'ü de (n=6) 11.001 TL'den fazla ücret almaktadırlar. Ücretle ilgili olarak yapılan diğer incelemede ise idari personelin; % 40,2'si (n=68) 3.000 – 4.000 TL arası, % 33,7'si (n=57) 4.001 – 5.000 TL arası, % 13,6'sı (n=23) 5.001 – 6.000 TL arası, % 10,7'si (n=18) 6.001 – 7.000 TL arası ve %1,8'i ise 7.001 TL'den fazla ücret almaktadırlar.

Tablo 2. Hizmet Sınıfı ve İletişim Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Değişkenleri Bağımsız İki Örneklem T Testi

Faktörler	Hizmet Sınıfı	N	Ort.	t	Sig.
Örgütsel Bağlılık	İdari	166	2,9175	-1,250	,212
	Akademik	174	3,0127	-1,249	,212
Duygusal Bağlılık	İdari	166	2,9195	-2,044	,042
	Akademik	174	3,1471	-2,045	,042
Devam Bağlılığı	İdari	166	3,0323	1,600	,110
	Akademik	174	2,9072	1,603	,110
Normatif Bağlılık	İdari	166	2,8005	-2,039	,042
	Akademik	174	2,9833	-2,042	,042
İletişim Doyumu	İdari	169	3,0969	-2,210	,028
	Akademik	175	3,2610	-2,215	,027

Örgütsel Bütünleşme	İdari	166	3,2590	-3,800	,000
	Akademik	175	3,5577	-3,796	,000
Kurumsal Perspektif	İdari	166	2,9539	-1,583	,114
	Akademik	175	3,1050	-1,593	,112
Bireysel Geri Bildirim	İdari	166	2,7663	-1,696	,091
	Akademik	175	2,9294	-1,699	,090
İletişim İklimi	İdari	166	3,1253	-1,359	,175
	Akademik	175	3,2537	-1,360	,175
Üstlerle İletişim	İdari	166	3,3434	-1,382	,168
	Akademik	175	3,4785	-1,383	,168
Medya Kalitesi	İdari	166	2,9705	-1,888	,060
	Akademik	175	3,1486	-1,894	,059
Yatay İletişim	İdari	169	3,3176	-1,269	,205
	Akademik	173	3,4292	-1,270	,205

Tablonun incelemesinden, iletişim doymu genel düzeyinin ve kurumsal bütünleşme boyutunun, akademik ve idari personel arasında anlamlı şekilde farklılaştığı, yapılan incelemede ise iletişim doymu genel ortalaması için bu farkın akademik personelin (3,2610) idari personele (3,0910) göre örgütsel iletişim doymunun daha yüksek olduğu şekli ile yine örgütsel bütünleşmede de yine akademik personelin (3,5577) idari personele (3,2590) göre daha yüksek doyma sahip olduğu anlaşılmıştır. İletişim doymunun diğer boyutlarında akademik ve idari personel arasında anlamlı bir farklılaşmanın oluşmadığı görülmüştür. Örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik gerçekleştirilen analizde ise, örgütsel bağlılık genel düzeyinde akademik personel ile idari personel arasında herhangi bir anlamlı farklılaşma olmadığı, buna karşılık duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık bulunduğu görülmüştür. Buna göre duygusal bağlılık noktasında akademik personelin (3,1471) idari personele göre (2,9195) daha yüksek bağlılığa sahip olduğu, yine normatif bağlılıkta da akademik personelin (2,9893) idari personele göre (2,8005) daha yüksek bağlılık gösterdiği anlaşılmıştır.

Buna göre oluşturulan 1 numaralı hipotez (Uşak Üniversitesinde görev yapan akademik personel ile idari personelin iletişim doymuları düzeylerinde anlamlı farklılık bir vardır) kısmen kabul edilmiştir.

Yine oluşturulan 2 numaralı hipotez (Uşak Üniversitesinde görev yapan akademik personel ile idari personelin örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık bir vardır) kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 3. Akademik Personelin İletişim Doyum Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Analizi

		Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Kurumsal Bütünleşme	Pearson Cor.	,288**	,439**	-,133	,292**
	Sig.	,000	,000	,080	,000
	N	174	174	174	174
Kurumsal Perspektif	Pearson Cor.	,338**	,471**	-,114	,359**
	Sig.	,000	,000	,134	,000
	N	174	174	174	174
Bireysel Geri Bildirim	Pearson Cor.	,500**	,598**	-,024	,525**
	Sig.	,000	,000	,755	,000
	N	174	174	174	174
İletişim İklimi	Pearson Cor.	,618**	,677**	,093	,617**
	Sig.	,000	,000	,221	,000
	N	174	174	174	174
Üstlerle İletişim	Pearson Cor.	,611**	,640**	,156*	,590**
	Sig.	,000	,000	,040	,000
	N	174	174	174	174
Medya Kalitesi	Pearson Cor.	,662**	,758**	,061	,655**
	Sig.	,000	,000	,426	,000
	N	174	174	174	174
Yatay İletişim	Pearson Cor.	,541**	,665**	-,023	,545**
	Sig.	,000	,000	,762	,000
	N	173	173	173	173
İletişim Doyum Ölçeği	Pearson Cor.	,617**	,725**	,022	,619**
	Sig.	,000	,000	,773	,000
	N	174	174	174	174
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Buna göre akademik personelin iletişim doyum genel düzeyi ile örgütsel bağlılık genel düzeyi arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunduğu ($r=,617$), duygusal bağlılık düzeyi arasında pozitif, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunduğu ($r=,725$), devam bağımlılığı düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı ve normatif bağlılık düzeyi ile arasında pozitif, orta seviyede ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=,619$) görülmüştür. Örgütsel bağlılık genel düzeyi ile diğer değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisine bakıldığında ise; kurumsal bütünleşme arasında pozitif, düşük seviyede ve anlamlı bir ilişki bulunduğu ($r=,288$), kurumsal perspektif arasında pozitif, düşük seviyede ve anlamlı bir ilişki bulunduğu ($r=,338$), bireysel geri bildirim ($r=,500$), iletişim iklimi ($r=,618$), üstlerle iletişim ($r=,618$), medya kalitesi ($r=,662$) ve yatay iletişim ($r=,541$) arasında pozitif, orta seviyede ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel iletişim doyumunun alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeğinin genel ortalaması ile alt boyutları arasındaki ilişki açısından yapılan incelemede;

Kurumsal bütünleşme ile duygusal bağlılık ($r=,438$) ile orta düzeyde, normatif bağlılık ($r=,292$) ile arasında pozitif, düşük seviyede ve anlamlı bir ilişki olduğu, buna karşılık devam bağımlılığı ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı,

Kurumsal perspektif ile duygusal bağlılık ($r=,471$) ve normatif bağlılık ($r=,359$) arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu, buna karşılık devam bağımlılığı ile anlamlı bir ilişki olmadığı,

Bireysel geri bildirim ile duygusal bağlılık ($r=,598$) ve normatif bağlılık ($r=,525$) arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu, buna karşılık devam bağımlılığı ile anlamlı bir ilişki olmadığı,

İletişim iklimi ile duygusal bağlılık ($r=,677$) ve normatif bağlılık ($r=,617$) arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu buna karşılık devam bağımlılığı ile anlamlı bir ilişki olmadığı,

Üstlerle iletişim ile duygusal bağlılık ($r=,640$) ve normatif bağlılık ($r=,590$) arasında pozitif, orta düzeyde ve devam bağımlılığı ile de zayıf düzeyde ($r=,156$) bir ilişki olduğu,

Medya kalitesi ile duygusal bağlılık ($r=,758$) ile yüksek düzeyde ve normatif bağlılık ($r=,655$) arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu buna karşılık devam bağımlılığı ile anlamlı bir ilişki olmadığı,

Yatay iletişim duygusal bağlılık ($r=,665$) ile yüksek düzeyde ve normatif bağlılık ($r=,545$) arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu buna karşılık devam bağımlılığı ile anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Bu sonuçlara göre akademisyenlerin, örgütsel bağlılık genel ortalaması da dâhil olmak üzere duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin iletişim doyumunu genel ortalaması ile alt boyutlarının pozitif yönde anlamlı ilişki ihtiva etmesine rağmen devam bağımlılığının iletişim doyumunun sadece üstlerle iletişim boyutu ile pozitif yönde zayıf kuvvette anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu ancak diğer hiçbir boyutuyla anlamlı bir ilişkisi olmadığı anlaşılmıştır. Böylece çalışma ile ilgili oluşturulan 3 nolu hipotez (Uşak Üniversitesinde görev yapan akademik personelin iletişim doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır) kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 4. İdari Personelin İletişim Doyum Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Analizi

		Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Duygusal Bağlılık Boyutu	Devam Bağlılığı Boyutu	Normatif Bağlılık Boyutu
İletişim Doyum Ölçeği	Korelasyon	,654**	,603**	,390**	,627**
	Sig.	,000	,000	,000	,000
	N	166	166	166	166
Kurumsal Bütünleşme	Korelasyon	,450**	,441**	,279**	,390**
	Sig.	,000	,000	,000	,000
	N	166	166	166	166
Kurumsal Perspektif	Korelasyon	,422**	,357**	,329**	,377**
	Sig.	,000	,000	,000	,000
	N	166	166	166	166
Bireysel Geri Bildirim	Korelasyon	,573**	,521**	,363**	,541**
	Sig.	,000	,000	,000	,000
	N	166	166	166	166
İletişim İklimi	Korelasyon	,606**	,576**	,347**	,573**
	Sig.	,000	,000	,000	,000
	N	166	166	166	166
Üstlerle İletişim	Korelasyon	,447**	,383**	,255**	,475**
	Sig.	,000	,000	,001	,000
	N	166	166	166	166
Medya Kalitesi	Korelasyon	,585**	,542**	,328**	,578**
	Sig.	,000	,000	,000	,000

	N	166	166	166	166
Yatay İletişim	Korelasyon	,497**	,489**	,235**	,493**
	Sig.	,000	,000	,002	,000
	N	166	166	166	166
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Buna göre, idari personelin iletişim doyum genel düzeyi ile örgütsel bağlılık genel düzeyi arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=,654$), duygusal bağlılık düzeyi ($r=,603$), devam bağlılığı düzeyi ($r=,390$) ve normatif bağlılık düzeyi ($r=,627$) ile arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık ortalama düzeyi ile iletişim doyum ortalama düzeyi ve boyutları arasındaki korelasyon ilişkisine bakıldığında ise; iletişim doyum ortalama düzeyi ($r = 654$), kurumsal bütünleşme, ($r= ,450$), kurumsal perspektif ($r= ,422$), bireysel geri bildirim ($r= ,573$), iletişim iklimi ($r= ,606$), üstlerle iletişim ($r= ,447$), medya kalitesi ($r= ,585$) ve yatay iletişim ($r= ,497$) arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

İletişim doyumunun alt boyutları ile örgütsel bağlılığının alt boyutları arasındaki korelasyon ilişkisine bakıldığında ise;

Kurumsal bütünleşme ile duygusal bağlılık ($r= ,441$) ile normatif bağlılık ($r= ,390$) ile arasında pozitif, orta düzeyde, devam bağlılığı ile ($r= ,279$) düşük kuvvette anlamlı bir ilişki bulunduğu,

Kurumsal perspektif ile duygusal bağlılık ($r= ,357$), normatif bağlılık ($r= ,329$) ve devam bağlılığı ile ($r= ,377$) orta kuvvette, pozitif yönde, anlamlı bir ilişki bulunduğu,

Bireysel geri bildirim ile duygusal bağlılık ($r= ,521$), normatif bağlılık ($r= ,541$) ve devam bağlılığı ile ($r= ,363$) orta kuvvette, pozitif yönde, anlamlı bir ilişki bulunduğu,

İletişim iklimi ile duygusal bağlılık ($r= ,576$), normatif bağlılık ($r= ,573$) ve devam bağlılığı ile ($r= ,363$) arasında pozitif, orta kuvvette ve anlamlı bir ilişki olduğu,

Üstlerle iletişim ile duygusal bağlılık ($r= ,383$), normatif bağlılık ($r= ,475$) ile arasında pozitif, orta düzeyde, devam bağlılığı ($r= ,255$) ile ise düşük kuvvette anlamlı bir ilişki bulunduğu,

Medya kalitesi ile duygusal bağlılık ($r= ,542$), normatif bağlılık ($r= ,578$) ve devam bağlılığı ile ($r= ,328$) arasında pozitif, orta kuvvette ve anlamlı bir ilişki olduğu,

Yatay iletişim ile duygusal bağlılık ($r= ,489$) ile normatif bağlılık ($r= ,493$) ile arasında pozitif, orta düzeyde, devam bağlılığı ($r= ,235$) ile ise düşük kuvvette anlamlı bir ilişki bulunduğu anlaşılmıştır.

Bu sonuçlara göre idari personelin iletişim doyum ortalamasının ve tüm alt boyutlarının, örgütsel bağlılık genel ortalaması ve alt boyutları ile arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmış ve böylece çalışma ile ilgili oluşturulan 4 nolu hipotez (Uşak Üniversitesinde

görev yapan idari personelin iletişim doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.) kabul edilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Uşak Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari personelin iletişim doyumlarının ilişkisine yönelik gerçekleştirilen bu çalışma sonucunda, gerek akademik personelin gerekse idari personelin örgütsel iletişim doyumları ile örgütsel bağlılıkları genel ortalama puanı arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel iletişim doyumu yüksek olan çalışanların, örgütlerine daha fazla bağlılık geliştirdikleri görülmüştür. Bu bağlamda en kuvvetli ilişkinin iletişim doyumunun medya kalitesi ve iletişim iklimi boyutu ile bireysel geri bildirim (idari personel için) örgütsel bağlılık genel ortalaması ve arasında gerçekleştiği görülmüştür. Bu sonuç literatürde diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında, Zhen (2013) tarafından Malezya'da bulunan 30 perakende giyim mağazasında çalışan 210 kişiyle iletişim doyumu ve örgütsel bağlılık, duygusal tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri irdeleyen bir çalışma gerçekleştirildiği ve burada da iletişim doyumunun alt boyutlarından iletişim iklimi, bireysel geribildirim ve araç kalitesinin, örgütsel bağlılığın anlamlı belirleyicilerinden olduğunu tespit etmiştir. Kaynar (2018)'in 250 özel sektör çalışanı ile gerçekleştirdiği bir başka çalışmada, toplam örgütsel bağlılığın "üstle iletişim", "çalışma arkadaşlarıyla iletişim", "iletişim iklimi" ve "kanal kalitesi" boyutları ile orta kuvvette pozitif yönde, anlamlı bir ilişki olduğu, "kurum bilgisi", "örgütsel bütünleşme", "bireysel geri bildirim" pozitif yönde ve yüksek kuvvette bir ilişki olduğu saptanmış ve bu saptamanın çalışma sonucu ile paralellik gösterdiği anlaşılmıştır. Carriere ve Bourque (2009) tarafından Kanada'da hizmet veren bir sağlık kuruluşunda çalışan 91 kişinin katılımıyla gerçekleşen çalışmada iletişim doyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir korelasyon bulunduğu anlaşılmıştır. Akademik personelin iletişim doyumu genel ortalaması ve alt boyutlarının tümünün, örgütsel bağlılık genel ortalaması ve duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olmasına rağmen devam bağlılığı ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı çalışmamızdan anlaşılmış olup Akgöz (2013) tarafından örgütsel iletişim memnuniyetinin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine 163 banka çalışanının üzerinde gerçekleştirilen çalışmada iletişim memnuniyetinin genel ortalamasının duygusal bağlılığı ve normatif bağlılığı etkilediği buna karşılık devam bağımlılığı ile arasında istatistiksel herhangi bir ilişki bulunmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Üniversitelerde çalışan akademik personelin iletişim doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi, Selçuk Üniversitesinde görev yapmakta olan toplam 1239 akademisyen üzerinden inceleyen Güllüoğlu (2012) tarafından yapılan çalışmada; iletişim doyumu genel ortalama puanıyla kurumsal bağlılık genel ortalama puanı arasında pozitif, güçlü ve anlamlı, iletişim doyumu genel ortalama puanıyla; duygusal bağlılık arasında da pozitif, güçlü ve anlamlı, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık arasında da orta kuvvette, pozitif ve anlamlı ilişki varlığı ortaya konmuştur.

KAYNAKLAR

- Allen, N. and Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(2): 1-18.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Akat, İ. ve Budak G. (1999). *İşletme Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.

- Akgöz B.E. (2013). Denison'ın Kurum Kültürü Modeli Bağlamında İletişim Memnuniyetinin Kurumsal Bağlılığa Etkisi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Baker, K. A. (2002). Organizational Culture. Chapter 11. (13.02.2020) <https://pdfs.semanticscholar.org/df05/49d9dec0c29101033466f0e33c175d1441ad.pdf>
- Başol, G., ve Yalçın, B. (2009). Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması, The 5th International Balkan Educational and Science Congress, 2, 497-507, Trakya University, Edirne.
- Carrière, J. and Bourque, C. (2009). The Effects of Organizational Communication on Job Satisfaction and Organizational Commitment in a Land Ambulance Service and the Mediating Role of Communication Satisfaction, Career Development International, 14(1): 29-49.
- Cascio, W. (2000). Managing a Virtual Workplace, Academy of Management Executive, 14 (3), 81-90.
- Chang, J.C. (2006). Communication Satisfaction in the Privatization Process: The Experience of Taiwan Agency, Unpublished Doctoral Dissertation, Touro University, UMI Dissertation Service, California.
- Chughtai, A. A. and Zafar, S. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers, Applied Human Resource Management Research, 11,39-64.
- Downs, C. W. and Hazen, M. D. (1977). A Factor Analytic Study of Communication Satisfaction, The Journal Of Business Communication, 14(3): 63-73.
- Dökmen Ü. (2008). İletişim Çatışmaları ve Empati. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (2005). İletişimi Anlamak, Ankara: Erk yayınları.
- Eroğlu, E. ve Özkan, G. (2008). Analyzing The Relationship Between The “Organizational Culture” and “Organizational Satisfaction” And An Application In Eskişehir Woodlands Administration, 6th International Symposium Communication In The Millennium, İstanbul.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005).Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). Örgütsel İletişim, İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Gül, H. (2002) Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi, 2(1):37-56.
- Gülнар, B. (2009). İletişim Doyumu Boyutları İle Örgütlenme Yapısı İlişkisi: Selçuk Üniversitesi Akademisyenleri Örneği Selçuk Üniversitesi İletişim Dergisi, 5(4): 62-82.

- Kaynar, E. (2018). Örgütsel İletişim Doyumunun İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi; Görgül Bir Araştırma, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Meyer, J.P., and Allen. N.J. (1984). Testing the Side-Best Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69 (3): 372-378.
- Meyer, J. P., David J. S., Lynne, H. and Laryssa, T. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-25.
- Mowday, R.T., Porter, L. W. and Steers, R.M. (1982). Employee-Organization Linkages (The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover). New York: Academic Press., 20-167.
- Samadov, S. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Sunel, G. (2004). İşletmelerde Yöneticilerin İletişim Becerilerinin Önemi ve Penguen Gıda İşletmesinde Yöneticilerin İletişim Becerilerinin Değerlendirilmesine Ait Bir Uygulama. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Tuncer, T. (2018). Sağlık Çalışanlarında Güvenlik İklimi Ve Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Tüzün, İ.K. ve Çağlar, İ., (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi, *Journal of Yaşar University*, 3(9): 1011-1027.
- Ünal, U. (2011). Örgütsel İletişim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkisellik, Bir Yükseköğretim Kurumu Olarak KTMÜ Uygulama Örneği, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bişkek.
- Wasti, S. A. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış. Ayçan, Zeynep (der.). Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısıyla Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları (201 -224). Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 21, Ankara.
- Varona, F. (1996). Relationship Between Communication Satisfaction And Organizational Commitment in Three Guatemalan Organizations, *The Journal Of Business Communication*, 33(2): 111-140.