



Turkish Studies Social Sciences

Volume 14 Issue 1, 2019, p. 39-54
DOI: 10.7827/TurkishStudies.14768
ISSN: 2667-5617

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY



INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: Aralık 2018

✓ Accepted/Kabul: Şubat 2019

✍ Referees/Hakemler: Prof. Dr. Birol GÜLNAR – Doç. Dr. Nazım ANKARALIGİL

This article was checked by iThenticate.


ÖRGÜTSEL İLETİŞİM DOYUMU ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI: MVD İNAN MAKİNA ÖRNEĞİ

Murat AYTAŞ* - Serhat KOCA**

ÖZET

Kurumsal etkinliği ve verimliliği artırma noktasında çalışan motivasyonu ve iş doyumunu üst seviyeye çıkarmak modern örgütlerin temel hedeflerinin başında gelir. Bu doğrultuda iş doyumunu ve iletişim doyumunu arasındaki ilişki önemli bir araştırma alanı olarak 1970'li yıllardan günümüze araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. Yapılan çalışmalarda, iş, iletişim doyumunu ile verimlilik, çalışan motivasyonu, kurumsal aidiyet, örgütsel sadakat gibi örgütsel değişkenler arasındaki ilişkiler çeşitli boyutları ile ortaya konmuştur. Günümüzde de örgütsel iletişim doyumunu, işletmelerin insan merkezli yönetim anlayışının bir gerekliliği olarak yönetim ve çalışanlar arasındaki ilişkinin güvene dayalı olarak gelişmesinin önemli bir boyutunu oluşturur. Yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişimin niteliği ve bu niteliğin oluşturacağı iletişim doyumunu, işletmede ihtiyaç duyulan güven ortamının oluşmasında ve buna bağlı olarak çalışan verimliliğinin yükseltilmesinde belirleyici etkenlerdir. Bu çalışma, giriş ve kavramsal çerçeve, metodoloji ve bulgular ve öneriler olmak üzere toplam üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmada, örgütsel iletişimin örgütler için önemi ve işlevleri, örgütsel iletişim doyumunu ve boyutları Konya'da faaliyet gösteren KOBİ'lerden (Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme) MVD İnan Makine örnekleme üzerinden 107 kişiye anket tekniği uygulanarak incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarında; genel iletişim doyumuyla aralarında en düşük korelasyon olan boyutların (ast iletişimi, bölümler arası iletişim ve üst yönetim iletişimi) ilişkisel boyut grubuna dahil olduğu, en yüksek korelasyon olan boyutların ise (üstle iletişim ve iletişim iklimi, geribildirim) bilgiye dayalı ilişkisel boyut grubuna dahil olduğu görülmüştür. Çalışmada, gelir düzeyi ile yatac iletişim doyumunu boyutu arasında yine gelir düzeyi ile örgütsel

*  Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi, İletişim Bilimleri, E-posta: murataytas@hotmail.com

**  Dr. Öğr. Üyesi, Anadolu Üniversitesi, İletişim Bilimleri Fakültesi, E-posta: shatkoca@gmail.com

bütünleşme doyumunu boyutu arasında negatif anlamlı ilişki ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: İletişim doyumunu, iş doyumunu, örgütsel iletişim

A FIELD RESEARCH ON ORGANIZATIONAL COMMUNICATION SATISFACTION: THE EXAMPLE OF MVD İNAN MACHINERY

ABSTRACT

Increasing the motivation of the employees and job satisfaction is one of the major objectives of the modern organizations in terms of increasing the corporate effectiveness and productivity. Accordingly, the relationships between job satisfaction and communication satisfaction has been studied by the researchers as an important study field since 1970's. In the studies which have been conducted so far, the relationships between job, communication satisfaction and the organizational variants such as productivity, motivation of employees, corporate belonging, and organizational loyalty was revealed in various dimensions. Today, the organizational communication satisfaction consists an important dimension of the development of the relationships between the administration and employees as a necessity of human-based administrative mentality in the enterprises. The quality of communication between administration and employees and the communication satisfaction which will be provided by this quality are determinant factors in establishing the trust environment in the enterprises and increasing the productivity of the employees. This study consists of three chapters such as introduction and conceptual framework, methodology and findings and suggestions. In the study, the significance and functions of organizational communication for organizations, the organizational communication satisfaction and its dimensions were analyzed through the sampling of MVD İnan Machinery which is one of the SME's (Small and Medium Scaled Enterprises) located in Konya by implementing a questionnaire technique on 107 people. In the results of the study, it was found that the dimensions with lowest levels of correlation between the general communication satisfaction and them (communication with juniors, inter-departmental communication and board level communication) are in the group of relational dimension while the dimensions with highest dimensions (communication with seniors and communication climate and feedback) are in the group of information-based relational dimension. In the study, a negative significant relationship was revealed between the level of income and communication satisfaction and again between income levels and organizational consolidation.

STRUCTURED ABSTRACT

Nowadays, the organizations have been seeking ways to maximize the motivation and job satisfaction among their workers in terms of their competitive, more effective and productive working. As it was pointed out by the researches on the relationships between job and job satisfaction,

there are numerous factors which influence the job satisfaction. The studies revealed that the individual factors such as demographic characteristics, working periods, and income levels influence the productivity of the workers as well as the communicative quality of the relationship between the employee and the employer; and the factors such as organizational communication regions and feedback from the superiors are also effective on job satisfaction. In this sense, the job satisfaction is a significant measuring instrument in multidimensional reveal of the communicative quality, achievement and proficiency of the message exchange among the employees.

In the literature, there are vast of studies which reveal the existence of a positive relationship between job satisfaction and the performance of the employees. When the current studies were analyzed, a positive relationship was determined between job satisfaction and leaving employment and burnout syndrome in the study where the relationship between the communication and job satisfaction and burnout syndrome and leaving the employment among the nurses of intensive care unit is analyzed (Vermeir, Blot, Degroote et al., (2018)). In his work where he discussed the relationships between communicative satisfaction and job satisfaction among the members of higher education, Eric (2015) pointed out the existence of a strong and positive relationship between general communicative satisfaction and the scores of job satisfaction. In a study where he analyzed the effects of humor on communicative satisfaction and job performance in Iran, Mohammad (2018) showed that there was a significant relationship between communicative satisfaction, frequency of humor and job satisfaction. Inamizu (2015) stated that the physical changes had limited in his study where he analyzed the changes in communication environments and media instruments in order to create positive effects on job satisfaction. Silla (2017) analyzed the effects of creating a creative organizational culture and a safe working environment on job performance and determined that such applications should be supported with communication policies and applications in order to provide high levels of job performance.

There is a limited number of studies conducted on the job satisfaction in the SME's which occupy a significant place especially in the economies of developing countries and no study was found related to the relationships between communicative satisfaction and job satisfaction specific to SME's. Accordingly, it is thought that this study would contribute to the researches to increase job performance and motivation among the employees of SME's.

This study has a "descriptive" research design which aims to display the dimensions of communicative satisfaction among the employees of the institution. From this point of view, this study also has the dimension of "associative" design considering the idea that the descriptive findings obtained from the research may differ according to the individual qualifications of the participants. In order to achieve those objectives, the descriptive analyses (frequency analysis, statistics of central tendency, independent sampling t test) were employed. The study was conducted through the face to face interview method among the 107 employees working in four different units between September 1 and September 30 in 2018. Since it was possible to achieve the entire target population of the study, sampling method wasn't employed. In the study,

a version of communicative satisfaction scale which was developed by Downs and Hazen (1977) and updated by Pincus (1986). In the study where questionnaire was employed as a data collection instrument; a 7 point Likert type scale with 1 as the lowest levels of satisfaction while 7 has the highest levels. In the study of Downs and Hazen (1977), the reliability level of the scale was found as .94. In this study, the alpha reliability level was calculated separately for the whole scale and all the sub-dimensions. The alpha reliability level of the entire scale is .93 while it was .71 for the lowest organizational consolidation communication levels and .85 alpha levels were calculated for the highest (peak) communication dimension. The validity of the scale was provided through structural validity. The positive and significant correlations between the organizational consolidation which are general communicative satisfaction and sub-dimensions ($r = .739$, $p < .001$) and instrument quality ($r = .774$, $p < .001$) as well as the same type of relationship between general communicative satisfaction and meta-communication ($r = .814$, $p < .001$) all prove the validity of structural validity.

Accordingly, the five top items which employees achieve high levels of satisfaction have been listed as below; the levels of openness to new ideas among the administrators, the level of trust among my superiors towards me, the levels of complete and free communication between me and the employees at the same level as me, the level of achieving the information which I need for my job and the information which is necessary for my work. On the contrary, the lowest levels of communicative satisfaction among the employees have been listed as below; the information related to the failures of the institution, the level which the administrators listen to listen to the employees and regarding their ideas as acceptable, the level of regarding their employees among the administration, the information that my efforts are esteemed, and the information about the activities of the government or local administrations. It is striking that the two items of communicative satisfaction which provide lowest levels of satisfaction belong to the dimensions of organizational perception and the other two belong to the communication of top administrator. According to the results of analysis, there is a negative and significant relationship between the dimensions of age and lateral communication satisfaction while there is no significant relationship between the age and other dimensions of communication.

In this study which is a “descriptive” research dimension in terms of the dimension of objective, the general communicative satisfaction levels were found as “moderate level” within the sampling of the group of the employees of MVD İnan Machinery. When the categories of moderate, slightly high, high and very high were added, it can be seen that 77.0% of them have communicative satisfaction. On the other hand, the three dimensions having the highest levels of satisfaction are lateral communication, instruments (media) quality and communication with superiors while those with the lowest levels of satisfaction are feedback, top administrators’ communication and organizational perception.

The striking point in the results is that the dimensions with the lowest correlation (the communication with subordinates and top administrators’ communication) can be found in communicative dimension while the highest levels of correlation were found in the dimensions of information-based communicative dimension

(communication with superiors and communicative environment, feedback) when the results of correlation between general communicative satisfaction and the dimensions of communicative satisfaction are analyzed.

A negative significant relationship was displayed between the income levels and lateral communicative satisfaction dimension. Moreover, a negative significant relationship was observed between income levels and organizational consolidation satisfaction. In other words, the older ones and those with higher levels of income receive lower levels of lateral communication and organizational consolidation when compared to the younger ones and those with lower levels of income. When compared to the younger ones, lower levels of communicative satisfaction among the older ones can be explained with the attrition of relationships in the course of time. Moreover, young workers may be more open to communication.

Keywords: Communication satisfaction, job satisfaction, organizational communication

1. Giriş ve Kavramsal Çerçeve

İş dünyasında başarı ve bu başarının sürdürülebilirliği, örgütsel verimliliğe, örgütsel verimlilik ise çalışanların performansına bağlıdır. Rekabete dayalı ve insanı merkezi alan yönetim anlayışı günümüz işletmelerinin yönetim organizasyonunda her geçen gün daha da yaygınlaşmaktadır. Kurumların başarısı çalışanların performansı ve yeterliliğinin yanında aynı zamanda çalışılan kuruma bağlılık ile de ölçülmelidir (Sinan ve Kavas, 2015:849). Bu anlayışın doğal bir sonucu olarak organizasyonlar ile çalışanları arasındaki aidiyet bağlarının güçlendirilmesi, örgüt ve çalışan arasındaki ilişkinin güvene dayalı olarak kurulması ve sürdürülmesi gerekir. Bu noktada örgütlerin başarıya ve örgütsel hedeflerine ulaşmasında, çalışanların kuruma aidiyet duygularını güçlendiren, yaptıkları işe ve işleyişe yönelik bilgi düzeylerini arttıran, performans, motivasyon, iş tatmini ve verimlilikle ilişkilendirilen örgütsel iletişime de büyük görevler düşmektedir (Yalım, 2015:123). Günümüzde örgütsel verimliliğin artırılmasında, örgütsel iletişim etkinliğinin niteliği ve organizasyondaki iletişim doymu modern işletmelerin, yöneticileri ve çalışanları ilgilendiren en önemli konulardan biridir (Cascio, 2000: 81).

Günümüzde örgütler, çalışanlarının rekabete dayalı, daha etkin ve verimli çalışması noktasında çalışanlarının motivasyon ve iş doyumlarını en üst düzeye çıkarmanın yollarını araştırmaktadırlar (Cushman, 2000: 488). İş ve iletişim doymu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların da ortaya koyduğu üzere iş doyumunu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Çalışmalar; demografik özellikler, çalışma süreleri, gelir düzeyi, gibi bireysel faktörlerin yanı sıra özellikle çalışan ve yönetici arasındaki ilişkinin iletişimsel niteliğinin çalışan verimliliğini etkilediğini, örgütsel iletişim iklimi, üstlerinden alınan geri bildirim gibi faktörlerinde iş doymu üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur (Gülner, 2009; Mayfield, vd. 1998; Cascio, 2008; Inamizu, 2015). İletişim doyumunun düşük olduğu, çalışanlar arasında mesaj alışverişinin baskı altına alındığı örgütlerde etkin ve verimli iş tatmini gerçekleşmeyeceği gibi çalışanlar, yaşayacakları aşırı stresin sonucunda fiziksel, zihinsel ve duygusal anlamda yıpranabilmektedirler (Kahya, 2015:543). Bu bağlamda iletişim doymu, örgüt çalışanları arasında gerçekleşen mesaj alışverişinin iletişimsel niteliğinin, başarısının ve yeterliliğinin iş doymu üzerindeki etkinliğini çok boyutlu olarak ortaya koyulmasında kullanılan önemli bir ölçüm aracıdır.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerin ekonomileri içerisinde önemli bir yer tutan KOBİ'lerde iş doymu üzerine yapılan çok az sayıda çalışma (Canbaz ve Geroğlu, 2014; Eronat, 2004) bulunurken, KOBİ'ler özelinde iletişim doymu ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya ise

rastlanılmamıştır. Bu doğrultuda çalışmanın KOBİ çalışanlarının iş performansı ve motivasyonlarının artırılmasına yönelik araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1. İletişim Doyumu

Hecht (1978) kişilerarası iletişim doyumunun kavramsallaştırılması ve ölçülmesi üzerine yaptığı çalışmasında iletişim doyumunu sosyo-duygusal merkezli olarak tanımlamakta ve iletişim doyumunu kavramsal açıdan; bireylerarası, grup ve örgütsel olmak üzere üç farklı grupta ele almaktadır. Redding ise iletişim doyumu kavramını, bir çalışanın toplam iletişim çevresinden algıladığı doyumun genel düzeyi bağlamında açıklar (1972: 429). Downs ve Hazen ise iletişim doyumunun çok boyutlu olduğunu ve bireysel boyutların küresel iş tatminiyle ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Bu çok boyutlu yapı kişinin bireysel olarak bilgi akışı ve ilişkilerle ilgili memnuniyet düzeyine de karşılık gelmektedir (Fu ve Mount, 2002:63). Downs ve Hazen (1977) geliştirdikleri iletişim doyumu ölçeğini, çeşitli sektörlerde çalışan 510 çalışana 10'lu likert tipi anket uygulayarak sekiz boyutta ortaya koymuşlardır. 510 çalışana uygulanan sekiz boyut ve her boyut için beş farklı maddeyi içeren testin alfa güvenilirlik değeri .94 gibi yüksek bir oranda çıkmıştır. Downs ve Hazen tarafından geliştirilen söz konusu ölçek pek çok çalışmada uygulanmış ve yüksek güvenilirlik oranıyla geçerliliği doğrulanmıştır (Yalım, 2015; Bal, 2013; Gülnar, 2007; Fu ve Mount, 2002; Clampitt & Girard, 1987; Crino & White, 1981; Pincus, 1986). Söz konusu bu sekiz boyut; (1) İletişim ikliminden doyum, (2) Üst iletişiminden doyum, (3) Örgütsel bütünleşmeden doyum, (4) Araç (medya) kalitesinden doyum, (5) Yatay, informal iletişimden doyum, (6) Örgütsel algılamadan doyum, (7) Ast iletişiminden doyum, (8) Bireysel geribildirimden doyumdur. Bu boyutlardan da anlaşılacağı üzere iletişim doyumu; bir çalışanın örgütsel yapı içerisindeki, bireysel ve örgütsel iletişimden nicel ve nitel olarak elde ettiği memnuniyet düzeyini ortaya koymaktadır.

İletişim doyumu boyutlarından ilki olan iletişim iklimi doyumu; örgütteki iletişimin çalışanları örgütsel hedeflere doğru motive etme, heyecanlandırma düzeyi ve örgütteki iletişim ikliminin çalışanları örgütün bir parçası olarak tanımlama düzeyini içerir. İletişim iklimi aynı zamanda, çalışanların örgütteki iletişime yönelik tutumlarının anlaşılmasını da sağlar.

İkinci boyut olan üst iletişimden doyum, örgütteki yukarı ve aşağı doğru iletişimi kapsar. Üst iletişim doyumu; örgütteki çalışanların, üstleri tarafından dikkate alınma, dinlenme düzeyleri, yöneticilerin yeni fikirlere açıklığı, çalışanlara rehberlik etme ve olası problemleri çözme gibi konulardaki tutum ve yeterliliklerinden elde edilen doyumu ölçmektedir.

Örgütsel bütünleşme doyumu; çalışanın örgütle ilgili bilgilerden haberdar olmasını ele alır. Bu bilgiler; çalışanın mesleki gelişimi ile ilgili; çalıştığı bölüme ait hedefe ve politikalarla ilgili bilgi ve kurumda çalışan diğer personele ilişkin (terfi, görev değişikliği vb.) bilgi düzeyini ifade eder.

Araç (medya) kalitesinden doyum, örgüt içi iletişime yönelik medya araçlarının (bildirimler, yönergeler, duyurular, raporlar vb.) işlevselliğini, açık ve net olma düzeylerini inceler. Bu boyutta; toplantıların organizasyonu, sıklığı, niteliği ve yeterliliği gibi konular ele alınır.

Yatay, informal iletişimden doyum; eşit düzeyde olan çalışanlar arasındaki iletişimin serbest ve eksiksiz olarak kurulmasının yanı sıra resmi iletişimin dışındaki biçimsel olmayan iletişim boyutuna ilişkin doyum düzeyini de içerir.

Örgütsel algılamadan doyum, örgütün genel politikalarından, kurum kültürüne, finansal durumundan hedeflerine kadar olan en geniş düzeydeki bilgileri içerir. Kurumu etkileyen dış etkenler, yasal düzeyde ortaya çıkan kurumsal değişiklikler, kurumun başarı ve başarısızlıkları da bu boyut içerisinde değerlendirilir.

Ast iletişiminden doyum, yöneticilerin astlarıyla olan iletişimden elde ettikleri doyum düzeyini ölçer. Astların, yöneticilerine karşı iletişime istekliliği, duyarlılığı, açıklığı, değerlendirme, öneri, yönlendirme ve eleştirilere açıklığı gibi konuları kapsar.

Bireysel geri bildirimden doyum, çalışanları kendilerine ilişkin geri bildirimlerden elde ettikleri doyum düzeyini ölçmektedir. Çalışanın, mesleki performansının nasıl değerlendirildiği, işe olan katkısının diğer çalışanlarla karşılaştırılması, bireysel performansının fark edilip edilmediği, takdir görüp görmediğine ilişkin geri bildirimleri kapsar. Ayrıntılı geri bildirimlerin çalışanların iletişim doyum düzeyi ve çalışan performanslarını motive edici etkisi, çalışanların verimliliğini artırabileceği gibi yeni hedeflerin benimsenmesini de kolaylaştırır.

Gülner (2007) çalışmasında, akademisyenlerin iletişim doyumunu çeşitli boyutları ile incelemiş ve akademik çevrelerde hiyerarşik iletişimin daha yumuşak (esnek) olmasını beklediğinden, Pincus (1986) tarafından Downs ve Hazen'in orijinal sekiz boyutuna ek olarak geliştirilen dokuzuncu bir iletişim doymu boyutu olan "üst yönetim iletişim doymu" boyutunu da değerlendirmeye almıştır. Üst yönetimin çalışanlarla olan iletişime açıklığı ve çalışanları önemseme düzeyi gibi maddeleri içeren üst yönetim iletişim doymunun firmanın örgütlenme yapısı dikkate alındığında bu çalışmada da daha zengin bir veri seti ortaya koyması beklenmektedir.

Pincus (1986) dokuz boyutu; bilgiye dayalı, ilişkiye dayalı ve bilgiye dayalı/ilişkisel olarak üç başlık altında değerlendirmiştir. Pincus değerlendirmesinde bilgiye dayalı boyutlar, ağırlıklı olarak kurumdaki genel bilgi akışı ve içeriği ile bağlantılı doyum düzeyini merkeze almaktadır. İlişkiye dayalı boyutlarda, kurum içi iletişimi (ast-üst ve yatay) merkeze alırken, bilgiye dayalı ilişkisel boyutlar başlığında ise iletişim doymununun hem bilgisel hem de ilişkisel yönlerini kapsayan; iletişim iklimi, üst iletişim, geri bildirim boyutlarına odaklanmıştır.

Literatürde İletişim doymu ve çalışan performansı arasında pozitif bir ilişkinin varlığını ortaya koyan çok sayıda (Muchinsky, 1977; Goldhaber, 1978; Long, 1979; Nicholson, 1980; Jones, 1981; Duke, 1981; Kongchan, 1985; Pincus, 1986; Major ve ark. 1995; Goris, 2000; Ehlers, 2003; Bakan ve Büyükeşe 2004; Yüksel 2005; Goris, 2007; Gülner, 2009; Eroğlu ve Özkan, 2009; Bal, 2013) çalışma bulunmaktadır. Güncel çalışmalara incelendiğinde, Vermeir, Blot, Degroote vd. (2018) yoğun bakım hemşirelerinin iletişim ve iş doymununun tükenmişlik sendromu ve işten ayrılmaya ilişkin ilişkisini incelediği çalışmada iletişim doymu ile işten ayrılma ve tükenmişlik sendromu arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Eric'in (2015), yükseköğretim üyelerinin iletişim doymu ve iş tatmini arasında ilişkiyi ele aldığı çalışmasında genel iletişim memnuniyeti ile iş doymu puanları arasında güçlü bir pozitif ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Mohammad (2018), İran'da uluslararası ortak girişimlerde (otomotiv endüstrisi) mizahın iletişim memnuniyeti ve iş performansı üzerindeki etkilerinin araştırdığı çalışmasında iletişim memnuniyeti, mizah sıklığı ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Inamizu (2015), iletişim doymunda pozitif etkiler oluşturmaya yönelik iletişim mekânları ve medya araçlarında yapılan değişikliklerin çalışanların iletişim doymuyla olan ilişkisini incelediği çalışmada fiziksel değişikliklerin sınırlı etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Silla (2017), yapıcı bir örgüt kültürü ve güvenli bir çalışma ortamının yaratılmasının iş performansına olan etkisini incelemiş ve yüksek iş performansı sağlanması için bu uygulamaların iletişim politikaları, uygulamaları ile desteklenmesi gerektiğini belirtmiştir. Altan ve Özpehlivan (2018), örgütsel bağlılığın oluşmasında iş tatmini ve örgütsel sinizm etkileşimini Türkiye'de faaliyet yürüten yabancı bilişim şirketlerinde yönetici pozisyonunda çalışanlar üzerinden incelemiştir. Çalışmada, örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında anlamlı, düşük düzeyde ve negatif yönde ilişki bulunduğu ve örgütsel bağlılık üzerinde iş tatmininin ve örgütsel sinizmin etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

2. Metodoloji

Çalışma, kurum çalışanlarının iletişim doymu boyutlarına ilişkin düzeyleri ortaya koymayı amaçlayan "betimleyici" bir araştırma desenlemesine sahiptir. Buradan hareketle çalışma aynı zamanda

elde edilen betimleyici bulguların, katılımcıların bireysel niteliklerine göre farklılık göstereceği düşüncesinde hareketle “ilişkisel” bir tasarım boyutuna da sahiptir. Bu amaçlara ulaşabilmek için betimleyici analizler (frekans analizi, merkezi eğilim istatistikleri, tek yönlü varyans analizi, bağımsız örneklem t testi, korelasyon) uygulanmıştır.

2.1. Araştırmanın Uygulanması ve Örneklem

Çalışma 1-30 Eylül 2018 tarihleri arasında 4 farklı birimde görevli toplam 107 çalışan ile yüz yüze görüşme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma evreninin tamamına ulaşılma olanağı bulunduğundan örneklem alma yoluna gidilmemiştir.

Tablo 1, katılımcıların bireysel farklılıklarına ilişkin dağılımı içermektedir. Buna göre katılımcıların önemli bir bölümü erkek, imalat biriminde görevli ve 1-2 yıl aralığında firmada çalışmaktadırlar. Ayrıca yine önemli bir bölümü 1-2 yıl aralığında iş pozisyonlarında bulunmakta ve çoğunlukla 18-25 yaş aralığında bulunmaktadırlar.

Katılımcıların sahip oldukları niteliklere ilişkin ayrıca merkezi eğilim istatistik bulgularına da ulaşılmıştır. Buna göre çalışmaya katılan en genç katılımcı 18 yaşındayken, en yaşlı katılımcı ise 57 yaşındadır. Katılımcıların yaş ortalaması 32, gelir düzeyi ortalaması 3272 TL, pozisyonda bulunma süre (yıl) ortalaması 3,8 yıl, kurumda çalışma süre ortalamaları ise 4 yıl olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Bireysel Niteliklere Göre Dağılımı

	Grup	Frekans	Yüzde
Yaş	18-25	33	34.4
	26-33	22	22.9
	34-41	23	24.0
	42 +	18	18.8
Pozisyonda Bulunma Süresi	1-2	47	48.0
	2,01-4	23	23.5
	4,01-6	11	11.2
	6+	17	17.3
Firmada Çalışma Süresi	1-2	45	45.9
	2,01-4	19	19.4
	4,01-6	17	17.3
	6+	17	17.3
Bağlı Bulunulan Birim	İdari Birim	6	5.9
	Dış Ticaret	2	2.0
	Muhasebe	5	4.9
	İmalat	63	61.8
Cinsiyet	Erkek	95	94.1
	Kadın	6	5.9

2.2. Ölçüm Aracı

Çalışmada Downs ve Hazen (1977) tarafından geliştirilen iletişim doyumu ölçeğinin Pincus (1986) tarafından güncellenmiş versiyonu kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak anketin kullanıldığı çalışmada 1'in en düşük, 7'nin de en yüksek doyum düzeyini temsil ettiği 7'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Downs ve Hazen (1977) yaptıkları çalışmada, ölçeğin güvenilirlik değerini .94 olarak bulmuştur. Bu çalışmada da ölçeğin tümü ve alt boyutlar için ayrı ayrı alfa güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamı için alfa güvenilirlik değeri .93 olurken, en düşük örgütsel bütünleşme iletişim boyutu için .71, en yüksek ise üst (tepe) yönetim iletişim boyutu için .85 alfa değerleri hesaplanmıştır. Ölçeğin geçerliliği ise yapı geçerliliği ile sağlanmıştır. Genel iletişim doyumu ile alt

boyutlar olan örgütsel bütünleşme ($r = .739$, $p < .001$) ve araç kalitesi ($r = .774$, $p < .001$) arasında yine genel iletişim doymu ile üst iletişimi ($r = .814$, $p < .001$) arasındaki pozitif ve anlamlı korelasyonlar yapı geçerliliğini ortaya koymaktadır.

Tablo 2: Soru Formunun Güvenilirlik Değerleri

Değişkenler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Örgütsel Bütünleşme	5	.713
Örgütsel Algı	5	.779
Araç Kalitesi	5	.813
Ast İletişimi	5	.833
Yatay İletişim	5	.736
Üst Yönetim İletişimi	5	.857
Üst İletişimi	5	.795
Bireysel Geribildirim	5	.836
İletişim İklimi	5	.849
Genel Güvenilirlik	50	.937

3. Bulgular

Betimleyici ve ilişkisel bulguları elde etmek amacıyla betimleyici istatistikler, regresyon analizi, korelasyon analizi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

3.1. İletişim Doym Düzeyi

Katılımcıların genel iletişim doymu ve alt boyutlarından elde ettikleri doym düzeyini ortaya koymak amacıyla betimleyici analizler uygulanmıştır.

İlk aşamada iletişim doymunu ölçen toplam 50 maddeye merkezi eğilim istatistikleri uygulanmıştır. Tablo 3’de de görüldüğü gibi ilgili maddeler aritmetik ortalama değerine göre yüksekten alçağa doğru sıralanmıştır. Buna göre çalışanların yüksek düzeyde doym sağladıkları ilk beş madde şu şekilde sıralanmaktadır:

1. Yöneticimin yeni fikirlere açıklık düzeyi (Üst İletişimi Boyutu)
2. Üstümün bana güven düzeyi (Araç Kalitesi)
3. Benimle aynı düzeyde olan çalışanlarla aramdaki iletişimin eksiksiz ve serbest olma düzeyi (Yatay İletişim)
4. İşim için ihtiyaç duyduğum bilgiyi zamanında alma düzeyi (İletişim İklimi)
5. İşimin gerekleri ile ilgili bilgi (Örgütsel Bütünleşme)

Buna karşılık çalışanların en düşük düzeyde tatmin oldukları iletişim doym maddeleri ise şu şekilde sıralanmaktadır:

1. Kurumun başarısızlıklarıyla ilgili bilgi (Örgütsel Algı)
2. Yöneticilerin çalışanlarını dinlemesi ve onların düşüncelerini hoş karşılama düzeyi (Üst Yönetim İletişimi)
3. Yönetimin çalışanlarını önemseme düzeyi (Üst Yönetim İletişimi)
4. Çabalarımın takdir edildiğine ilişkin bilgi (Bireysel Geribildirim)
5. Kurumumu etkileyen hükümet ya da yerel yönetim faaliyetleriyle ilgili bilgi (Örgütsel Algı)

En düşük düzeyde tatmin olunan iletişim doymu maddelerinin ikisinin örgütsel algı, ikisinin ise üst yönetim iletişimi boyutlarına ait olması dikkat çekmektedir.

Tablo 3. İletişim Doyumu Maddelerine İlişkin Merkezi Eğilim İstatistik Sonuçları

	N	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	S. Sapma
Yöneticimin yeni fikirlere açıklık düzeyi	104	1,00	7,00	5,0385	1,83241
Üstümün bana güven düzeyi	105	1,00	7,00	5,0381	1,67518
Benimle aynı düzeyde olan çalışanlarla aramdaki iletişimin eksiksiz ve serbest olma düzeyi	102	1,00	7,00	5,0196	1,65296
İşim için ihtiyaç duyduğum bilgiyi zamanında alma düzeyi	104	1,00	7,00	4,7692	1,68506
İşimin gerekleri ile ilgili bilgi	101	1,00	7,00	4,6832	1,69074
İletişim uygulamalarının olağan üstü durumlara uyarlanabilir olma düzeyi	104	1,00	7,00	4,6827	1,49604
Kurumumuzdaki insanların iyi bir iletişimci olarak sahip oldukları yetenek düzeyi	103	1,00	7,00	4,6796	1,64026
Kurumun iletişiminin ilgi çekicilik ve faydalılık düzeyi	105	1,00	7,00	4,6571	1,58617
Dedikodunun aktiflik düzeyi	102	1,00	7,00	4,6471	2,12783
Üstümün işle ilgili sorunlarda rehberlik etme düzeyi	104	1,00	7,00	4,6442	1,80570
Kurum içi iletişimin kendimi ifade etme düzeyi	103	1,00	7,00	4,6214	1,69264
İş grubumun uyumluluk düzeyi	105	1,00	7,00	4,6190	1,83649
Çatışmaların uygun iletişim kanalları aracılığı ile alınma düzeyi	103	1,00	7,00	4,5825	1,67170
Genel olarak kurumdaki iletişimin yeterlilik düzeyi	93	1,00	7,00	4,5591	1,52844
Çalışanların kurumdaki iletişime yönelik tutumlarının sağlıklı olma düzeyi	97	1,00	7,00	4,5361	1,52795
Yazılı yönergelerin ve raporların açık ve net olma düzeyi	96	1,00	7,00	4,5313	1,48645
Kurumun başarıları ile alakalı bilgi	100	1,00	7,00	4,5200	1,75511
Üstümün beni dinleme ve dikkate alma düzeyi	103	1,00	7,00	4,5146	1,83038
Toplantılarımızın iyi organize edilme düzeyi	104	1,00	7,00	4,4327	1,82626
Kurum politikaları ve hedefleri ile ilgili bilgi	100	1,00	7,00	4,4300	1,65910
İşimdeki ilerlememle (mesleki gelişimle) ilgili bilgi	98	1,00	7,00	4,4184	1,51911
Astlarımın aşağı (üstten asta) doğru iletişime karşı duyarlı olma düzeyi	75	1,00	7,00	4,4133	1,60315
Birimim içinde öncelikler üzerinde uzlaşmış olma düzeyi	96	1,00	7,00	4,3750	1,57112
Aşırı iletişim yüklemesine maruz kalmamam	71	1,00	7,00	4,3239	1,68840
Bölümüne ait politikalar ve hedeflerle ilgili bilgi	99	1,00	7,00	4,2929	1,72173
Kurumumdaki değişikliklerle alakalı bilgi	99	1,00	7,00	4,2626	1,64494
Çalışanların bilgilendirilmişlik seviyesini korumak için üst yönetimin zamanında iletişim kurma düzeyi	103	1,00	7,00	4,2524	1,41919
Gayriresmi iletişimin aktif ve eksiksiz olma düzeyi	95	1,00	7,00	4,2421	1,60263
Birimler arası iletişimin (miktar olarak) yeterlilik düzeyi	102	1,00	7,00	4,2255	1,43442
Çalışanların bölümler arası iletişimlerinde problem çözme düzeyi	99	1,00	7,00	4,2121	1,45877
Astlarımın yukarı (bana) doğru iletişimi başlatmak için isteklilik düzeyi	71	1,00	7,00	4,1972	1,65287
Astlarımın bilgiye olan ihtiyacımı önceden sezme düzeyi	72	1,00	7,00	4,1944	1,60667
İşimin diğer çalışanlarla karşılaştırılması hakkında bilgi	99	1,00	7,00	4,1919	1,57582
Yöneticilerimin astlarının karşılaştıkları sorunları bilmeleri ve anlamaları	101	1,00	7,00	4,1782	1,63949
Yönetimin kurum üyeleriyle açıkça ve dürüstçe iletişim kurma düzeyi	103	1,00	7,00	4,1553	1,78643
Yönetimin çalışanlarıyla iletişimde inanırılık düzeyi	104	1,00	7,00	4,1058	1,53229
Nasıl değerlendirildiğim ile ilgili bilgi	99	1,00	7,00	4,1010	1,66289
(Kurumumuzda çalışan) Personel haberleri (terfi, görev değişikliği, evlilik vb).	100	1,00	7,00	4,1000	1,54724
Sahip olduğum yetki miktarının yeterlilik düzeyi	99	1,00	7,00	4,0808	1,58228
Astlarımın değerlendirmeye, önerilere ve eleştirilere açık olma düzeyi	70	1,00	7,00	4,0286	1,60589

Birimler arasında takım çalışma duygusunun düzeyi	101	1,00	7,00	4,0099	1,62785
Kurum iletişiminin çalışanları kurum hedeflerine ulaşmalarını için motive etme ve heyecanlandırma düzeyi	103	1,00	7,00	4,0000	1,81497
Çalışan hakları ve ücretle alakalı bilgi	101	1,00	7,00	4,0000	1,84391
İşimdeki sorunların nasıl ele alındığına ilişkin bilgi	99	1,00	7,00	4,0000	1,72023
Birim yöneticilerinin bir diğer yönetici ile iletişim kurma düzeyi	96	1,00	7,00	3,9896	1,76214
Kurumumu etkileyen hükümet ya da yerel yönetim faaliyetleriyle ilgili bilgi	98	1,00	7,00	3,9592	1,72859
Çabalarının takdir edildiğine ilişkin bilgi	99	1,00	7,00	3,9394	1,92098
Yönetimin çalışanlarını önemseme düzeyi	103	1,00	7,00	3,9029	1,65396
Yöneticilerin çalışanlarını dinlemesi ve onların düşüncelerini hoş karşılama düzeyi	104	1,00	7,00	3,8654	1,67829
Kurumun başarısızlıklarıyla ilgili bilgi	99	1,00	7,00	3,7071	1,69183
Valid N (listwise)	35				

Tablo 3’de yer alan sonuçlara göre katılımcıların genel (toplam) iletişim doymaları ($\chi = 4.32$) “orta” düzeydedir. İletişim doymu alt boyutları incelendiğinde ise en yüksek düzeyde tatmin olunan ilk üç boyut sırasıyla yatay iletişim ($\chi = 4.64$), araç (medya) kalitesi ($\chi = 4.60$) ve üstle iletişim ($\chi = 4.59$) olarak gerçekleşmiştir. Doym sıralamasında ilk üçte yer alan boyutların ortalama değerleri incelendiğinde her üçünün de 7’li cetvelde 4,41-5,25 aralığında yer alan “biraz yüksek” (orta düzeyden hemen sonraki düzey olan) doym düzeyine karşılık geldiği görülecektir.

Öte yandan en düşük düzeyde tatmin olunan iletişim doymu boyutları ise (Tablo 4’de de görüldüğü gibi) yine sırasıyla geribildirim ($\chi = 4.05$), tepe yönetim iletişimi ($\chi = 4.06$) ve örgütsel algı ($\chi = 4.17$) şeklinde gerçekleşmiştir. En düşük düzeyde tatmin olunan boyutlar ise 7’li cetvelde “orta” düzey doyma karşılık gelmektedir. Diğer bir ifadeyle en düşük düzeyde tatmin olunan iletişim doymu boyutları dahi orta düzeyin altında değildir. Bu değer, katılımcıların örgütsel iletişim doym düzeylerinin “yüksek” seviyede olduğu anlamına gelmektedir (iletişim doym düzeyini ölçmek için yedili likert ölçeği kullanılmıştır).

Cevaplar, doğal olarak 1 ile 7 arasında değişmektedir, dolayısıyla seviye belirlemede 0.85’lik (6/7) bir aralık kullanılmıştır: 1,00-1,85 = çok düşük; 1,86-2,70 = düşük; 2,71-3,55 = biraz düşük; 3,56-4,40 = orta; 4,41-5,25 = biraz yüksek; 5,26-6,10 = yüksek; 6,11-7,00 = Çok yüksek.

Tablo 4. Genel İletişim Doymu ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimleyici Analiz Sonuçları

İletişim Doymu Boyutları	N	Ortalama	Standart Sapma
Yatay (Biçimsel Olmayan) İletişim	105	4.64	1.13
Araç (Medya) Kalitesi	106	4.60	1.19
Üstle İletişim	105	4.59	1.29
İletişim İklimi	105	4.53	1.32
Genel (Toplam) İletişim Doymu	107	4.32	0.919
Örgütsel Bütünleşme	102	4.31	1.16
Ast İletişimi	77	4.24	1.31
Örgütsel Algı	103	4.17	1.29
Üst (Tepe) Yönetimi İletişimi	104	4.06	1.28
Geribildirim	106	4.05	1.29

Katılımcıların iletişim doymu düzeyleri ayrıca kategorik bir biçimde frekans analizi aracılığıyla da ortaya konmuştur (compute edilmiş iletişim doymu indeksi daha önceki aralıklar kullanılarak kategorik veriye dönüştürülmüştür). Tablo 5’de de görüldüğü gibi, katılımcıların % 2.8’i düşük, % 20.8’i biraz düşük, % 30.2’si orta, % 29.9’u biraz yüksek, % 16.0’sı yüksek, % 0.9’u da çok yüksek

düzeyde iletişim doyumuna sahiptirler. Orta, biraz yüksek, yüksek ve çok yüksek kategorileri toplandığında katılımcıların % 77.0 gibi önemli bir kısmının iletişim doyumuna sahip olduğu görülecektir.

Tablo 5. İletişim Doyumu Düzeyine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Çok Düşük	0	0	0
Düşük	3	2.8	2.8
Biraz Düşük	22	20.6	20.8
Orta	32	29.9	30.2
Biraz Yüksek	31	29.0	29.9
Yüksek	17	15.9	16.0
Çok Yüksek	1	0,9	0,9
Toplam	106	99,1	100.0
Genel Toplam	107	100.0	

3.2. İletişim Doyumu ve Bireysel Nitelikler

Bu başlık altında ise çalışanların iletişim doyum düzeylerinin onların sahip oldukları bireysel niteliklere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu anlamda ilk inceleme yaş temelinde gerçekleştirilmiştir.

3.2.1. İletişim Doyumu ve Yaş

Çalışanların yaşadıkları iletişim doyumunu düzeyi ile onların yaşları arasındaki olası ilişkiyi ortaya koyabilmek amacı ile her ikisi de sürekli ölçüm düzeyine sahip değişkenler arasında Pearson Correlation analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, yaş ile diğer iletişim boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamasına karşın, yaş ile yatay iletişim doyumunu boyutu arasında negatif anlamlı ilişki ortaya konmuştur ($r = -.251$, $p < .05$). Diğer bir ifadeyle, daha yaşlı çalışanların gençlere göre yatay iletişim doyum düzeyleri daha düşüktür.

3.2.2. İletişim Doyumu ve Cinsiyet

Kadın (% 5.9) ve erkek (% 96.1) çalışanlar arasındaki dengesiz dağılım nedeni ile iletişim doyumunun cinsiyet kategorilerine göre farklılaşacağına dair sağlıklı bir analiz yapmak mümkün olmamıştır.

3.2.3. İletişim Doyumu ve Gelir Düzeyi

Çalışanların yaşadıkları iletişim doyumunu düzeyi ile onların gelir düzeyleri arasındaki olası ilişkiyi ortaya koyabilmek amacı ile her ikisi de sürekli ölçüm düzeyine sahip değişkenler arasında Pearson Correlation analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, gelir düzeyi ile diğer iletişim boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamasına karşın, gelir düzeyi ile yatay iletişim doyumunu boyutu arasında negatif anlamlı ilişki ortaya konmuştur ($r = -.248$, $p < .05$). Ayrıca yine gelir düzeyi ile örgütsel bütünleşme doyumunu boyutu arasında negatif anlamlı ilişki ortaya konmuştur ($r = -.235$, $p < .05$). Diğer bir ifadeyle, daha yaşlı çalışanlar ve daha yüksek gelir düzeyi olanlar, gençler ve daha düşük gelirli olanlar için yatay iletişim ve örgütsel bütünleşme boyutlarından daha düşük doyum elde etmektedirler.

3.2.4. İletişim Doyumu ve Birimde Bulunma Süresi, Kurumda Çalışma Süresi

Çalışanların yaşadıkları iletişim doyumunu düzeyi ile onların birimde bulunma süreleri ile kurumda çalışma süreleri arasındaki olası ilişkiyi ortaya koyabilmek amacı ile sürekli ölçüm düzeyine

sahip değişkenler arasında Pearson Correlation analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, birimde bulunma süreleri ile iletişim doymu boyutları arasında herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. Yine aynı şekilde kurumda çalışma süresi ile iletişim doymu boyutları arasında da herhangi bir anlamlı ilişki yoktur.

3.2.5. İletişim Doymu ve Bağlı Bulunulan Birim

Çalışanların iletişim doymu boyutlarının onların bağlı oldukları birimlere göre anlamlı biçimde farklılaşacağı öngörüsünden hareketle tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Ancak iletişim doymuları boyutları ile genel iletişim doymunun çalışanların bağlı buldukları birimlere göre anlamlı bir biçimde farklılık göstermediği ortaya konmuştur.

3.3. İş Doymu, Verimlilik ve Kurumsal Bağlılık Değişkenlerine İlişkin Merkezi Eğilim İstatistikleri

Bu başlık altında ise çalışanların iş doymu, verimlilik ve kurumsal bağlılık düzeylerine ilişkin uygulanan merkezi eğilim istatistik sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 6’de yer alan analiz bulgularına göre çalışanların kurumsal bağlılık ($\chi = 5.13$), verimlilik ($\chi = 5.12$) ve iş doymu düzeyleri ($\chi = 4.65$) “biraz yüksek” seviye aralığında görünmektedir.

Tablo 6. İletişim Doymu Düzeyine İlişkin Merkezi Eğilim İstatistik Sonuçları

	N	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	S. Sapma
Kurumsal Bağlılık Düzeyim	97	2,00	7,00	5,1340	1,37408
Verimlilik Düzeyim	97	1,00	7,00	5,1237	1,40874
İş Doymu Düzeyim	97	1,00	7,00	4,6598	1,61301
Genel İletişim Doymu	107	2,27	6,54	4,3274	,91983

4. Sonuç ve Tartışma

Amaç boyutu bakımından “betimleyici” (descriptive) araştırma tasarımına sahip olan bu çalışmada, MVD İnan Makina çalışanlarından oluşan örneklemin genel iletişim doymu düzeyleri “orta düzey” olarak ortaya konmuştur. Orta, biraz yüksek, yüksek ve çok yüksek kategorileri toplandığında katılımcıların % 77.0 gibi önemli bir kısmının iletişim doymuna sahip olduğu görülecektir. Diğer yandan en yüksek düzeyde tatmin olunan ilk üç boyut sırasıyla yatay iletişim, araç (medya) kalitesi ve üstle iletişim olarak gerçekleşirken; en düşük düzeyde tatmin olunan iletişim doymu boyutları ise geribildirim, tepe yönetim iletişimi ve örgütsel algı şeklinde gerçekleşmiştir.

Sonuçlarda dikkat çekici olan nokta, genel iletişim doymuyla iletişim doymu boyutları arasındaki korelasyon sonuçları dikkatle incelendiğinde genel iletişim doymuyla aralarında en düşük korelasyon olan boyutların (ast iletişimi ve üst yönetim iletişimi) ilişkisel boyut grubuna dahil olduğu, en yüksek korelasyon olan boyutların ise (üstle iletişim ve iletişim iklimi, geribildirim) bilgiye dayalı ilişkisel boyut grubuna dahil olduğu görülecektir.

Gelir düzeyi ile yatay iletişim doymu boyutu arasında negatif anlamlı ilişki ortaya konmuştur. Ayrıca yine gelir düzeyi ile örgütsel bütünleşme doymu boyutu arasında negatif anlamlı ilişki ortaya konmuştur. Diğer bir ifadeyle, daha yaşlı çalışanlar ve daha yüksek gelir düzeyi olanlar, gençler ve daha düşük gelirlilere göre yatay iletişim ve örgütsel bütünleşme boyutlarından daha düşük doymu elde etmektedirler. Daha yaşlı çalışanların gençlere göre daha düşük düzeyde iletişim doymuna sahip olmaları, zamanla ilişkilerin yıpranması ile açıklanabilir. Ayrıca genç çalışanların iletişime daha açık oluşunu işyerlerinde kendilerini kanıtlama isteği ile de ilişkilendirebiliriz.

KAYNAKÇA

- Akkirman A. D., Haris, D. W. (2005). Organizational Communication Satisfaction in the Virtual Workplace, *The Journal of Management Development*, 24 (5/6), 397-409
- Altan, S., & Özpehlivan, M. (2018). Örgütsel Bağlılığın Oluşumunda İş Tatmini Ve Örgütsel Sinizm Etkileşimi: Türkiyede'ki Yabancı Şirketlerde Bir Uygulama. 13(26), 85-106. *Turkish Studies Social Sciences Volume 13/26, Fall 2018*, p. 85-106 DOI: 10.7827/TurkishStudies.14184 ISSN: 1308-2140 Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İİ BF Dergisi*, 7(2004), 1-30.
- Bal, C. G. (2013). Sağlık Kurumlarında İletişim Doyumu Üzerine Bir Alan Araştırması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(25), 107-126.
- Blau, J. R., Alba, R. D. (1982). Empowering Nets of Participation, *Administrative Science Quarterly*, 27 (3), 363-379
- Blau, G. (1988). An Investigation of the Apprenticeship Organizational Socialization Strategy, *Journal of Vocational Behavior*, 32 (2), 176-195
- Canbaz, Serdar, Geroğlu, Gülsen Demirkol (2014) KOBİ'lerde İş Doyumunun Ölçümlemesine Yönelik Babaeski'de Bir Araştırma, *Çsgb Çalışma Dünyası Dergisi / Cilt: 2 / Sayı: 2 / Mayıs-Ağustos 2014 / Sayfa: 25-42 Labour World / Volume: 2 / Issue: 2 / May-August 2014 / Page: 25-42*
- Cascio, W. (2000). Managing a Virtual Workplace, *Academy of Management Executive*, 14 (3), 81-90
- Clampitt, P. G. (1983). Communication and Productivity, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Kansas, UMI Dissertation Service.
- Clampitt, Philip G. ve Girard, Dennis (1993). Communication satisfaction: A useful construct? *New Jersey Journal of Communication*, 1, (2), 84-102
- Crino, M.D., & White, M.C. (1981). Satisfaction in communication: An examination of the Downs-Hazen measure. *Psychological Reports*, 49, 831-838.
- Cushman, D. P. (2000). Stimulating and Integrating the Development of Organizational Communication: High-Speed Management Theory, *Management Communication Quarterly*, 13 (3), 486-501
- Downs, C. W. & Hazen, M. D. (1977). A Factor Analytic Study of Communication Satisfaction, *Journal of Business Communication*, 14 (3), 63-73.
- Duke, P. O. (1981). Communication Satisfaction of Business Education Teachers in An Urban School System, Unpublished Doctoral Dissertation, Vanderbilt University, UMI Dissertation Service
- Ehlers, L. N. (2003). The Relationship of Communication Satisfaction, Job Satisfaction, and Self-Reported Absenteeism, Unpublished Master Dissertation, Miami University, UMI Dissertation Service.
- Eronat, Zeynep (2004) İşletmelerde İş Tatmini Ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; KOBİ'lerde Ampirik Bir Uygulama, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Eroğlu, E., & Özkan, G. (2009). “Örgüt Kültürü” ve “İletişim Doyumu” İle Bireysel Özellikler

- Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama Örneği. Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, 5(4), 50-61.
- Fritz, M. Rhee, H., Narasimhan, S. (1998). Communication and Coordination in the Virtual Office, *Journal of Management Information Systems*, 14 (4), 7-28
- Fu, Y. Y., & Mount, D. J. (2002). Older workers' communication satisfaction in the lodging industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1(1), 59-73.
- Goldhaber, G. M., Porter, D. T., Yates, M. P. & Lesniak, R. (1978). Organizational Communication (state of the art), *Human Communication Research*, 5 (1), 76-96.
- Gordon, J. (1998). Change Resistance, *Minneapolis Training*, 35 (6), 8-10
- Gorden, W. & Infante (1991). Test of a Communication Model of Organizational Commitment, *Communication Quarterly*, 39 (2), 144
- Goris, J. R. (2007). Effects of Satisfaction with Communication on the Relationship Between Individual-Job Congruence and Job Performance/Satisfaction, *The Journal of Management Development*, 26 (8), 737-745
- Goris, J. R., Vaught, B. C. & Pettit, J. D. Jr. (2000). Effects of Communication Direction on Job Performance and Satisfaction: A Moderated Regression Analysis, *The Journal of Business Communication*, 37 (4), 348-364.
- Gülнар, B. (2007). Örgütlerde İletişim ve İş Doymu, *LiteraTürk Yayınları*, İstanbul.
- Gülнар, B. (2009). İletişim doymu boyutları ile örgütlenme yapısı ilişkisi: Selçuk Üniversitesi akademisyenleri örneği. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 5(4), 62-82.
- Hecht, M. L. (1978). Measures of Communication Satisfaction, *Human Communication Research*, 4 (4), 350-368.
- Inamızı, N. (2015). Impact of change in office layout on employees' communication satisfaction. *Annals of Business Administrative Science*, 14(6), 335-350.
- Jalalkamali, M., Iranmanesh, M., Nikbin, D., & Hyun, S. S. (2016). An empirical analysis of the effects of humor on communication satisfaction and job performance in international joint ventures in Iran. *Journal of Management & Organization*, 1-17.
- Jones, J. W. (1981). Analysis of Communication Satisfaction in Four Rural School Systems, Unpublished Doctoral Dissertation, Vanderbilt University, UMI Dissertation Service.
- Kahya, C. (2015). Örgütsel Sessizlik Ve Tükenmişlik Sendromu İlişkisi. 10(10), 523-546, *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 10/10 Summer 2015, p. 523-546 DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8335> ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY
- Long, L. W. (1979). An Explanatory Study of Communication Roles as Predictors of Job Satisfaction and Management Reference, Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Oklahoma, UMI Dissertation Service.
- Mayfield, J. R., Mayfield, M. R. & Knopf, J. (1998). The Effects of Leader Motivating Language on Subordinate Performance and Satisfaction, *Human Resource Management*, 37 (3&4), 235-248
- Major, D.A., Kozlowski, S. W. J. & Chao, G. T. (1995). A Longitudinal Investigation of Newcomer Expectations, Early Socialization Outcomes, and The Moderating Effects of Role Development Factors, *Journal of Applied Psychology*, 80 (3), 418-431.

-
- Muchinsky, Paul M. (1977). Organizational Communication: Relationships to Organizational Climate, and Job Satisfaction, *Academy Of Management Journal*, 20 (4), 592-607.
- Nicholson, J. H. (1980). Analysis Of Communication Satisfaction in An Urban School System, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Kansas, UMI Dissertation Service.
- Pincus, J. D. (1986). Communication Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance, *Human Communication Research*, 12 (3), 395-419.
- Silla, I., Navajas, J., & Koves, G. K. (2017). Organizational culture and a safety-conscious work environment: the mediating role of employee communication satisfaction. *Journal of safety research*, 61, 121-127.
- Sinan, Y., & Kavas, E. (2015). Örgütsel Bağlılıkta Kurumsal İtibarın Rolü. 10 (6), 833-854 *Turkish Studies, International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 10/6 Spring 2015, p. 833-854 DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8213>, ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY.
- Sturgill, A. F. C. (1998). Relationship of Telecommuting to Organizational Communication: A Preliminary of Group Process and Communication Satisfaction, Unpublished Doctoral Dissertation, Cornell University, UMI Dissertation Service.
- Varona, F. (1991). Communication Satisfaction and Organizational Commitment: A Study in Three Guatemalan Organizations, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Kansas, UMI Dissertation Service.
- Varona, F. (1996). "Relationship Between Communication Satisfaction and Organizational Commitment in Three Guatemalan Organizations", *The Journal of Business Communication*, 33 (2), 111-140
- Vermeir, P., Blot, S., Degroote, S., Vandijck, D., Mariman, A., Vanacker, T., ... & Vogelaers, D. (2018). Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 48, 21-27.
- Walton, R. E., Schlesinger, L. A. (1979). Do Supervisors Thrive in Participative Work Systems?, *Organizational Dynamics*, 7 (Kış), 25-38
- Weick, K. E., Browning, L. D. (1986). Argument and Narration in Organizational Communication, *Journal of Management*, 12 (2), 243-259.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2) 2005, s. 291 306.