

DEPREM SÜRECİNDE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM: 6 ŞUBAT DEPREMLERİ KAPSAMINDA ADANA İLİNDE BİR SAHA ARAŞTIRMASI

Kenan Ateşgöz*

Özet

Depremlerin toplumlar üzerindeki yıkıcı etkisi bilinen önemli bir gerçektir. Özellikle de Türkiye gibi deprem bölgesinde konumlanan ülkelerde depremin; gündelik hayatın bir parçası olarak algılandığı dahi söylenebilir. Bu anlamda, 6 Şubat tarihinde gerçekleşen Kahramanmaraş merkezli depremler Türkiye'nin acı hatıralarının ve travmalarının tekrardan gün yüzüne çıkmasına neden olmuştur. 11 ilde etkilerini gösteren depremin farklı birçok sektörü etkilediği gözlemlenmiştir. Öyle ki Adana'da ilgili illerden biri olarak deprem sürecinden fazlasıyla etkilenmiştir. Tıpkı diğer illerde olduğu gibi Adana'da da deprem sürecinden en çok etkilenen illerin başında eğitim gelmektedir. Devlet kurumlarındaki benzer durumların, özel okullarda da yaşandığı, eğitim kadrolarının ve öğrencilerin eğitimin uzaktan devam ettiği bu dönemde bazı sorunlarla karşı karşıya kaldığı görülmüştür. Bu doğrultuda, özellikle örgüt üyeleri arasındaki iletişim pratiklerinin ilgili süreçlerden etkilendiği düşünülmektedir. Araştırma kapsamında ise Adana ilinde hizmet veren özel okullardaki öğretmenlerin depremler ve sonrasındaki süreçlerde tecrübe ettikleri örgütsel iletişim pratikleri "Örgütsel İletişim Ölçeği" aracılığıyla incelenerek örgütsel iletişim düzeyleri ortaya koyulmuştur. Araştırmada, özel okullarda çalışan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun örgütsel iletişimlerinin orta düzeyde olduğu, örgütsel iletişimi yüksek düzeyde olan öğretmenlerin sayısının ise düşük düzeyde olan öğretmenlerin sayısından daha az olduğu sonuçları elde edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin cinsiyet ya da çalıştıkları okulların eğitim düzeyi kategorilerine (okul öncesi, ilkökul, ortaokul, lise) göre örgütsel iletişim düzeylerinin farklılık göstermediği, iletişim düzeyleri ile mevcut işyerlerindeki çalışma yılı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel İletişim, Deprem, Özel Okul, Öğretmen, İletişim Becerileri.

*Sorumlu Yazar: Arş. Gör. Dr. Çukurova Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Gazetecilik Bölümü.
kenanatesgoz@gmail.com. ORCID: 0000-0002-2771-4965

Geliş Tarihi: 11.08.2023 Kabul Tarihi: 22.09.2023 Yayın Tarihi: 28.09.2023

Atıf Bilgisi / Reference Information

Ateşgöz, K. (2023). Deprem Sürecinde Örgütsel İletişim: 6 Şubat Depremleri Kapsamında Adana İlinde Bir Saha Araştırması. Türkiye Medya Akademisi Dergisi. Cilt: 3 Sayı: 6, s. 151-184. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8378620>

Finansal destek var mı? Varsa, finansal destek kaynağını belirtiniz. (Cevaplanması zorunludur): **Hayır**
Çıkar çatışması var mı? Varsa belirtiniz. (Cevaplanması zorunludur): **Yok**
Teşekkür açıklaması var mı? Varsa belirtiniz. (Cevaplanması zorunludur): **Yok**

ORGANIZATIONAL COMMUNICATION DURING THE EARTHQUAKE PROCESS: A FIELD RESEARCH IN ADANA WITHIN THE SCOPE OF 6 FEBRUARY EARTHQUAKE

Kenan Ateşgöz*

Abstract

The destructive impact of earthquakes on societies is a well-known fact. Especially in countries located in earthquake-prone regions like Turkey, earthquakes can even be perceived as a part of daily life. In this sense, the earthquakes centered in Kahramanmaraş on February 6th have brought forth Turkey's painful memories and traumas once again. The earthquake, which affected 11 provinces, has been observed to impact various sectors. Just like in other provinces, Adana has been significantly affected by the earthquake process, being one of the relevant provinces. In Adana, as in other places, education is one of the sectors most affected by the earthquake process. Similar situations seen in government institutions have also been experienced in private schools, where teaching staff and students continue their education remotely, facing certain challenges during this period. Accordingly, it is believed that communication practices among organizational members are influenced by these processes. Within the scope of the research, the organizational communication practices experienced by teachers in private schools in Adana during earthquakes and the aftermath have been examined through the "Organizational Communication Scale" to reveal their levels of organizational communication. The results of the research indicate that a significant majority of teachers working in private schools have a moderate level of organizational communication, and the number of teachers with a high level of organizational communication is lower than those with a low level. Additionally, it has been found that teachers' levels of organizational communication do not differ based on gender or the education level categories of the schools they work in (preschool, primary school, middle school, high school), and there is a positive and significant relationship between communication levels and years of work in their current workplaces.

Keywords: Organizational Communication, Earthquake, Private Schools, Teachers, Communication Skills

* Corresponding Author: Research Ass. Dr. Çukurova University, Faculty of Communication, Department of Journalism. kenanatesgoz@gmail.com. ORCID ID: 0000-0002-2771-4965

Received Date: 11.08.2023 Accepted Date: 22.09.2023 Published Date: 28.09.2023

Is there financial support? Indicate the source of financial support, if any. (Must be answered): No
Is there a conflict of interest? If so, please specify. (Must be answered): No
Is there a thank you explanation? If so, please specify. (Must be answered): No

GİRİŞ

Rekabetin en üst düzeyde yaşandığı günümüz iş dünyasında işletmelerin çalışanlarının niteliklerini artırma noktasında önemli bir çaba içerisinde olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda, çalışanlarına mesleki eğitimler aldırma anlamında işletmelerin fazlasıyla istekli olduğu dikkat çekmektedir. Günümüzde mesleki eğitimlerin sadece işe yönelik niteliklerle sınırlı olmadığı, insani niteliklerin de ilgili eğitim süreçlerinde ön plana çıktığı görülmektedir. Bu anlamda, özellikle iletişim temelli niteliklerin önemine vurgu yapılmaktadır. Öyle ki iletişime dayalı unsurların mesleki eğitimlere yoğun olarak dâhil edildiği ve işletmelerin örgütsel iletişim pratiklerine hassasiyetle eğildikleri söylenebilir. Diğer bir deyişle, işletmelerin rekabetçi iş dünyasında ayakta kalabilme ya da başarılarını sürdürebilme noktasında işletme içerisindeki iletişimin niteliğine büyük önem verdiği, dolayısıyla örgütsel iletişim pratiklerini işletme içerisindeki birlik ve beraberlik ortamının oluşmasında bir anahtar olarak gördüğü ifade edilmektedir (Altınkan, 2018, s. 1-2). Kaldı ki çalışanların, bir parçası oldukları örgütlere ilişkin tutumlarının belirlenmesinde aldıkları ücret, yaptıkları iş, sosyal hakları ya da çalışma arkadaşları gibi değişkenlerin yanı sıra iletişim pratiklerinin de etkili olduğu vurgulanmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s. 2).

Bilgi teknolojilerinin piyasalardaki rekabet ortamının yükselmesinde etkisi olan en önemli faktörlerden biri olduğu söylenebilir. Teknolojik olanakların önemli üstünlükler sağlayabildiği günümüz dünyasında, işletmelerin teknolojik alt yapılarını dönüştürme anlamında bir yarış içerisinde oldukları görülmektedir. Bu durum, işletmelerin yapısal olarak ciddi bir değişim sürecine girmelerine neden olmaktadır. İşletmelerin iç ve dış paydaşlarının, uygulanmakta olan değişim stratejileri ve süreçlerinden haberdar olabilmesi ise ilgili değişim faaliyetlerinin başarıyla sonuçlanabilmesi anlamında önem arz etmektedir. Bu anlamda, örgütsel iletişim faaliyetlerinin işletmelerin yapısal değişim hamleleri ve ilgili süreçlerde yaşanabilecek sorunların çözümü noktasında da fazlasıyla etkili olduğu görülmektedir (Kuchi, 2006, s. 218-219).

Örgütsel iletişim denildiğinde akla gelen en önemli kurumlar arasında okulların da olduğu söylenebilir. Kişiler arası iletişimin oldukça önemli olduğu okullar öğrenci, öğretmen, yönetici, idari personel ve diğer iç ya da dış paydaşların da yer aldığı kurumsal yapılarıyla örgütsel iletişimin başarıyla yürütülmesi gereken ortamları temsil etmektedir.

Okulların karar alma mekanizmalarının ve sorun çözme becerilerinin işbirliğine dayalı olarak işlemesi gerekliliği örgütsel iletişim pratiklerinin bu kurumlardaki öneminin bir kat daha artmasına neden olmaktadır (Demir, 2014, s. iv). Kaldı ki, alanyazın bölümünde örgütsel iletişim pratiklerinin okullar üzerinden farklı kapsamlarda ele alındığı araştırmaların varlığı dikkat çekmektedir (Aksoy, 2005; Bakan ve Büyükbeşe, 2004; Çanak ve Avcı, 2016; Demir, 2014; Ekici, 2015; Güllü ve Yenel, 2015; Koç, 2020; Okkalı, 2008; Öncü vd., 2023; Susiloningsih vd., 2023; Uslu ve Balcı, 2012).

Diğer yandan, tabii afetler içerisinde önceden tespit edilmesi neredeyse imkânsız olan ve toplumlar açısından ciddi yıkımlara neden olabilen deprem olgusu bağlamında bakıldığında; Türkiye'nin bu noktada Kahramanmaraş merkezli depremler sonrasında önemli sorunlarla karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Ekonomik, sosyal ya da psikolojik anlamda farklı birçok soruna yol açabilen deprem bir afet olarak (Abay ve Abay-Çelik, 2023, s. 93-94) ülkeleri sahip olduğu koşullara göre farklı boyutlarda etkileyebilmektedir. Bu anlamda, Türkiye'nin de 6 Şubat depremleri sonrasında toplumsal birçok sorunla karşı karşıya kaldığı söylenebilir. Toplumsal olarak birçok çevrenin zor durumlara düşmesine, ekonomide farklı sektörlerin zarar görmesine ve insanların psikolojik olarak korku içinde yaşamasına neden olan deprem ve deprem sonrası süreçlerde (Aydın-Özüdoğru, 2023, s. 2-3) en çok zarar gören faaliyet alanlarından biri de hizmet sektörü, dolayısıyla da eğitim olmuştur. Öyle ki eğitim hayatı sadece depremden etkilenen 11 ilde değil, hemen hemen ülkenin tümünde durma noktasına gelmiş, uzaktan yöntemlerle yapılmaya çalışılmıştır. Eğitim faaliyetlerinin yürütülmesinde gerekli olan mekânların zarar görmesi ve eğitim paydaşları olan öğrenci ve öğretmenlerin psikolojik olarak yıpranmaları (Telli-Yamamoto ve Altun, 2023, s. 125-126) eğitim kurumlarını da zor durumda bırakmıştır. Bu anlamda, eğitimin özel sektör boyutunu temsil eden kolejler ve özel okullar gibi kurumların, deprem afeti dönemi ve kriz sürecinde örgütsel iletişim boyutunda “neler deneyimledikleri” önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle, eğitim profesyonelleri olarak öğretmenlerin deprem süreci ve sonrasında, tüm bu sorun yumağı içerisinde nasıl bir örgütsel iletişim deneyimledikleri sorusu gündeme gelmektedir. Özel okulların göstermiş olduğu performans ya da başarı ölçeğinde belki de en büyük paya sahip olan öğretmenlerin zorlu deprem psikolojisi içerisinde kurumların başarısında büyük rolü olan örgütsel iletişim pratiklerini ne şekilde icra ettikleri merak uyandırmaktadır.

Buna karşın, alanyazında örgütsel iletişim pratiklerinin deprem ve deprem süreçleri kapsamında eğitim alanı ve daha özel de okullara yönelik yansımaları üzerinden ele alan herhangi bir çalışmanın varlığına rastlanılmamıştır. Bu doğrultuda, söz konusu çalışmanın amacı, Kahramanmaraş merkezli gerçekleşen depremler ve sonrasındaki süreçte Adana ilinde hizmet veren özel okullardaki örgütsel iletişim pratiklerinin mevcut durumunu öğretmenlerin deneyimleri üzerinden ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda Adana ilinde hizmet veren özel okullarda çalışan öğretmenlerin deprem sürecinde ve sonrasında tecrübe ettikleri örgütsel iletişim pratikleri incelenmiştir.

Araştırmanın Problem Durumu

Değişen zaman ve koşullar birçok alanda olduğu gibi örgütler ve örgütlerin yönetim tarzı üzerinde de etkili olmuştur. Özellikle insan odaklı yönetim anlayışının değerinin profesyonel çevrelerce idrak edilmesi, iletişim olgusunun yönetim bilimi alanında ciddiyetle ele alınmasına ve tartışılmasına neden olmuştur. Böylece 1950'li yıllar ve sonrasındaki dönemde iletişim olgusunun örgütlerde artan önemi dikkat çekmeye başlamıştır (Erdoğan, 2002, s. 273). Küreselleşme ise sosyal ve profesyonel yaşamın değişiminde adeta bir katalizör görevi görmesiyle yine örgütlerin ve yönetimlerin karar alma mekanizmalarını etkilemektedir. Öyle ki küreselleşmenin önemli çıktularından biri olan ağır rekabet koşulları da yönetim birimleri yeni stratejilerin arayışı içerisine girdikleri görülebilmektedir. Bu anlamda, yeni yaklaşımlar geliştiren yönetim birimlerinin, yeni adımların atılması aşamasında iletişimin potansiyel gücünden ve avantajlarından fazlasıyla yararlandıkları dikkat çekmektedir (Eroğlu, 2011, s. 121). Bu doğrultuda, iletişimin, örgütsel yapılar üzerindeki etkisi ve öneminin akademik çevreler tarafından da anlaşıldığı ve vurgulandığı görülmektedir (Aliefendioğlu, 2000, s. 1; Aydemir, 2023, s. 194; Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s. 1; Ballı ve Ateş, 2021, s. 400; Baltacı vd., 2016, s. 49; Bektaşoğlu ve Şengün, 2020, s. 155; Ceyhan vd., 2021, s. 52; Daft, 2005, s. 536; Demir, 2014, s. 10; Eroğlu, 2011, s. 121; Kuchi, 2006, s. 219; Roberts ve O'Reilly, 1974, s. 321; Yatkın, 2009, s. 47).

Her şeyden önce, iletişimin örgütler üzerindeki en önemli ve somut işlevlerinden birinin bilgi paylaşımı olduğu söylenebilir. Öyle ki çalışanlar ve farklı birimler arasında gerçekleşen bilgi paylaşımında iletişim kritik bir rol üstlenerek aracılık yapmaktadır. İletişim faaliyetleri bu yönüyle örgütlerin işleyişinde de önemli katkılar sunmaktadır.

Bununla beraber, çalışanlar arasında duygu, düşünce ya da farklı yaklaşımların paylaşımı anlamında da iletişimin örgütler içerisinde oldukça faydalı bir araç olarak kullanıldığı dikkat çekmektedir. Ayrıca, ilgili paylaşım süreçlerinde kullanılan araçlar, kanal, yöntem ya da ileti şekli yine iletişim faaliyetleri doğrultusunda belirlenmektedir (Sabuncuoğlu, 1984, s. 111). Örgütlerde başarılı bir etkileşimden söz edilebilmesi ya da yöneticilerin etkin bir biçimde organizasyon akışını sağlayabilmesi için iletişime ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütlerin en önemli bileşenlerinden birini temsil eden çalışanların, insan olmalarının bir gereği olarak psikolojik ya da kültürel motivasyonlarını tatmin edebilmeleri yine iletişim aracılığıyla gerçekleştirilebilmektedir (Demir, 2014, s. 21). Diğer yandan, örgütlerin belli başlı amaçlarının olduğu bilinmektedir. İlgili amaçlar doğrultusunda, örgütlerin iç ve dış çevrelerine ya da paydaşlarına kendilerini ifade edebilmeleri önem taşımaktadır. Bu noktada, iç ve dış çevre ile kurulan bağların başarılı bir şekilde sürdürülmesi örgütlerin kendilerini doğru ifade edebilmesiyle mümkün olabilmektedir. Bu ise örgütsel iletişim faaliyetlerini örgütler açısından oldukça kritik kılmaktadır (Aydemir, 2023, s. 195). Daha da ötesinde, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi noktasında iletişimin gerekliliğine vurgu yapılmaktadır; çünkü örgütlerin etkili iletişim faaliyetleri yürütebilmesi, iş memnuniyeti ve performansı da olumlu yönde etkileyerek fark yaratmaktadır (Atak, 2005, s. 59). Diğer bir deyişle, örgütlerin, profesyonel hedefleri ya da çalışanlarının bireysel ihtiyaçlarına yönelik birçok noktada iletişim faaliyetlerinin önemini göz ardı edemeyeceği söylenebilir.

Depremlerin yaşandığı coğrafyalarda genel itibariyle üç soruna yol açtığı dikkat çekmektedir. Buna göre, deprem sonrasında sosyal, ekonomik ve psikolojik sorunların görülmesi yaygın bir durumdur (Türkan ve Sezer, 2017, s. 35). Benzer şekilde, Türkiye’de 6 Şubat 2023 tarihinde Kahramanmaraş merkezli olarak gerçekleşen depremler; sosyal, toplumsal ve ekonomik birçok çevreyi etkilemiştir. Bu doğrultuda eğitim de etkilenen alanların belki de en başında gelmektedir. Öyle ki mekânsal, teknik altyapısal, bireysel ve benzeri birçok sorun, eğitim sistemini olumsuz yönde etkilemiştir. Bu nedenle deprem sonrası süreçte eğitim sisteminin uzaktan yürütülmesi ve okulların yüz yüze eğitime geçmesi kararı alınmıştır (Telli-Yamamoto ve Altun, 2023, s. 125-130). Örgütlerin rekabete dayalı iş dünyasında başarılı olabilmesi noktasında genel olarak iletişimin örgüt içerisindeki rolünün ast ve üst kadrolar arasındaki diyalogun önemi bilinmektedir (Güllü ve Yenel, 2015, s. 2). Aynı şekilde eğitim kurumlarının da başarılı

bir örgütsel iletişim süreci geçirmeleri, faaliyetleri kapsamında örgüt üyeleri arasında etkili iletişim pratiklerinin yürütülebilmesi kritik bir role sahiptir. Bu noktada okulların eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi noktasında en büyük paya sahip olan öğretmenler okulların örgütsel iletişim faaliyetlerinde başrol oynamaktadır (Susiloningsih vd., 2023, s. 14181-14182).

Bu anlamda deprem ve sonrasındaki süreçte eğitim alanında yaşanan gelişmelerin bir yansıması olarak okulların uzaktan eğitime geçmesi ve öğretmenlerin örgüt bünyesindeki faaliyetlerini çevrimiçi olarak yürütmesi durumlarına tanıklık edilmiştir. İlgili gelişmeler ise örgütler açısından örgütsel iletişim faaliyetlerinin sorgulanmasına neden olmuştur. Örgüt üyelerinin bir arada olduğu, yüz yüze iletişim pratiklerinin deneyimlendiği şartlardan, deprem sonrası, ilişkilerin ve iletişim faaliyetlerinin çevrimiçi ortamlarda gerçekleştirildiği koşullara geçiş yapmak zorunda kalan öğretmenlerin iletişim pratikleri ve örgütsel iletişim düzeyleri merak uyandırmaktadır. Bu doğrultuda, “Adana ilinde hizmet veren özel okullarda çalışan öğretmenlerin 6 Şubat depremleri ve sonrasındaki süreçte sahip oldukları örgütsel iletişim düzeyi nedir?” sorusu bu çalışmanın problemini oluşturmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Örgütsel iletişim araştırmalarında genel olarak örgüt içerisindeki iletişim mekanizmalarının işleme süreçlerinin anlaşılmasının amaçlandığı söylenebilir (Kelly, 2000, s. 93). Bu doğrultuda, güncel araştırmada, Kahramanmaraş merkezli gerçekleşen depremler ve sonrasındaki süreçte özel okullardaki örgütsel iletişim süreçlerinin mevcut durumunun öğretmenlerin örgütsel iletişim pratikleri üzerinden ortaya koyulması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Adana ilinde hizmet veren özel okullarda çalışan öğretmenlerin deprem sürecinde ve sonrasında tecrübe ettikleri örgütsel iletişim pratikleri ve düzeyleri incelenmiştir.

Alanyazın

Çalışmanın bu bölümünde, literatürde yer alan bilgiler ışığında örgütsel iletişime ilişkin önemli detaylar verilmiş ve Kahramanmaraş depremlerinin etkilerine yönelik güncel bilgiler ortaya koyulmuştur.

Kısaca, iki ya da daha fazla kişi arasında belli araçlar aracılığıyla bilgi, düşünce, fikir, kanı, tutum, anlam ya da duyguların iletilmesi, anlaşılması ve davranışa dönüştürülmesi olarak tanımlanan iletişim, köken olarak communicate fiilinden gelmektedir. Türkçede yer alan karşılığı ise ortak kılma olarak kabul görmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s. 3). İletişim biçimlerinin pek çok şekilde ortaya çıktığı söylenebilir. Buna göre, kişinin kendisi ile kurduğu iletişim, kişilerarası iletişim, grup iletişimi (Erogluer, 2011, s. 122), kitle iletişimi ya da örgütsel iletişim biçimlerinin varlığından bahsedilebilir (Tutar, 2009, s. 94).

İletişim biçimleri denildiğinde her ne kadar kitle iletişimi başta olmak üzere farklı iletişim biçimleri akla gelse de aslında kişinin kendisi ile iletişiminin ilk düşünülmesi gereken tür olduğu söylenebilir. Bunun en önemli nedeni iletişim süreçlerinin başlangıcı ve bitiş aşamalarının mutlaka kişinin kendisiyle kurduğu iletişimle gerçekleşmesidir (Gürüz ve Eğinli, 2008, s. 3). Bu kapsamda, kişinin kendisi ile iletişimi (intra-personal communication) bir içsel iletişim pratiği olarak kişinin kendisini sorgulaması ve anlaması ya da kendisinin farkına varması gibi amaçlara hizmet etmektedir (Rogers, 1984, s. 7). Kişilerarası iletişim (inter-personal communication) ise insanlar arasında gerçekleşen ve en az iki kişinin gerektiği iletişim biçimidir. Süreçte bir gönderici ya da kodlayıcı ve bir de alıcı ya da kod açımlayıcı unsurları mutlaka bulunmalıdır. Daha çok yüz yüze gerçekleştirilen bir iletişim biçimi olsa da farklı araçlar kullanılarak uzaktan da icra edilebilmektedir (Aziz, 2010, s. 50). Bu iletişim biçiminin kaynak ve hedef unsurlarını bireylerin oluşturmasıyla dikkat çektiği söylenebilir. Genellikle kendiliğinden oluşan kişilerarası iletişim süreçlerinde alıcı ve göndericinin rolleri kolaylıklar değişebilmektedir (Tutar, 2009, s. 95). Bununla birlikte, grup iletişimi (group communication) olarak adlandırılan iletişim türü küçük takımlar ve gruplar ile gerçekleştirilmektedir. Genelde bir kişinin bir grupta gerçekleştirdiği iletişim faaliyetleri şeklinde kendini göstermektedir. Kişilerarası iletişime benzerliğiyle de bilinen grup iletişimi, iletişim faaliyetinde bulunan kişi sayısının kişilerarası iletişime göre daha fazla olmasıyla fark yaratmaktadır (Aziz, 2010, s. 50). Kitle iletişimi (mass communication), iletişim faaliyetlerinin kitle iletişim araçları aracılığıyla yapılan türünü temsil etmektedir. Bu iletişim türünde, alıcı tarafın sayıca çok fazla olması ve iletilerin aynı anda büyük kitlelere ulaştırılması zorunluluğu kitle iletişim araçlarının kullanımını gerekli kılmaktadır (Aziz, 2010, s. 61). Mesajları çoğaltarak hızla alıcılara iletebilme kabiliyetine sahip olan kitle iletişim araçlarının haber

vermek, eğitmek, kültür aktarımını sağlamak, eğlendirmek ya da dış dünyanın ve çevrenin gözlemlenmesine aracı olmak gibi fonksiyonları vardır. Gazete, radyo, diğer yazılı ve görsel araçlar ya da internet gibi teknolojiler kitle iletişim araçlarına örnek olarak verilebilir (Yüksel ve Zıllıoğlu, 2004, s. 93-94). Örgütsel iletişim (organizational communication) olarak adlandırılan iletişim türü ise genellikle iş yaşamında geçerli olan ve bu doğrultuda da kurum, kuruluş ve örgütler içerisinde gerçekleşen iletişim faaliyetlerini temsil etmektedir (Aziz, 2010, s. 61). Örgütsel iletişim, örgütlerdeki çalışanlar ve grupların örgütün ortak amaçları kapsamında başvurdukları ileti alımı ve gönderimi süreci olarak tanımlanmaktadır (Tutar, 2009, s. 158).

Genel anlamda bakıldığında, iletişim olgusunun, örgüt üyeleri arasındaki ilişkileri belli bir düzene sokma ve üyeler ile örgüt amaçlarını dengeleme gibi amaçları olduğu söylenebilir. Örgütsel faaliyetlerin sürdürülmesinde kritik bir öneme sahip olan örgütsel iletişim pratikleri ise verimlilik ve kalitenin yükseltilmesi gibi konularda da oldukça kritik bir öneme sahiptir (Yatkın, 2009, s. 47). Yine, örgütler açısından, çalışanları arasında bilgi ve fikirlerin saygı çerçevesinde paylaşıldığı bir ortam oluşturma en önemli kurumsal hedeflerden biri olarak dikkat çekmektedir. Bu nedenle, işletmelerin iç iletişim pratikleri ve iletişim stratejileri üzerine önemle eğildiği söylenebilir. Kaldı ki organizasyon içi iletişim pratiklerinin işletmelerin işleyişi üzerinde çok önemli etkileri olduğu, başarılı olan işletmelerin etkili iletişim stratejilerinden yoğun olarak yararlandığı gözlemlenmektedir (Kalla, 2005, s. 302, 304).

Örgütsel İletişim

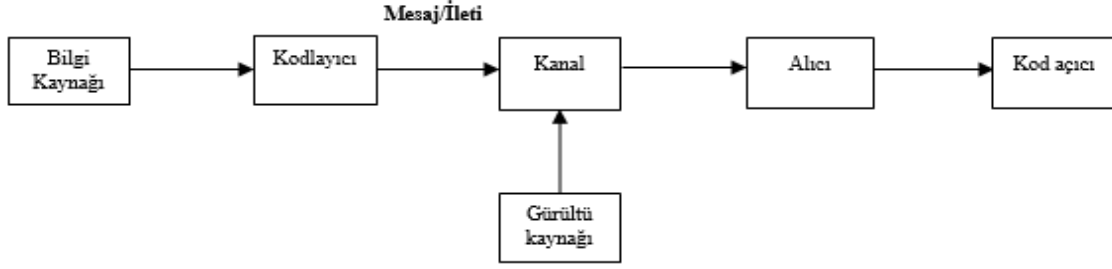
Kurumsal ortamların nitelikli birer ekosisteme evrilmesinde gerekli olan en önemli faaliyetlerden birinin iletişim olduğu söylenebilir. Öyle ki kurum üyeleri arasındaki ilişkinin pozitif ya da negatif olarak gerçekleşmesinde kritik bir rol oynayan ve buna göre ilişkilerin yönünü belirleyen iletişim olgusu, kurumsal işleyişin olmazsa olmazları arasındaki yerini almıştır. Kurumların iç işleyişinde bu derece etkili olan iletişim faaliyetleri gelmiş olduğu noktada örgütsel iletişim olgusunun ve ilgili tartışmaların önünü açmıştır (Altınkan, 2018, s. 30). Esasen birer iletişim ağı olarak da kabul edilen örgütler, iç işlerindeki koordinasyon, uyum, görüş birliğinin sağlanması gibi birçok noktada ya da dış faaliyetler olarak etkin bir bilgi akışının sağlanması ve adaptasyon gibi hususlarda başarılı ve sistemli olarak yürütülen iletişim pratiklerine ihtiyaç duymaktadır.

Bu noktada, kurumlar açısından örgütsel iletişimin sahip olduğu önem ortaya çıkmaktadır (Demir, 2014, s. 21). Özellikle Covid-19 pandemisi sonrasında dönüşen dünya koşulları kapsamında gerek bireylerin gerekse de örgütlerin değişime uzak kalamayacağı anlaşılmıştır. Kaldı ki adaptasyon olgusu belki de hiç olmadığı kadar insanların ve örgütlerin gündemini ya da gelecek stratejilerini belirlemeye başlamıştır. Örgütlerin hedef kitlesi, çalışanları ya da yönetici ekibiyle bir sistemi temsil ettiği ve bu sistemin ancak beraber hareket ederek etkin işleyebileceği ve başarıya ulaşabileceği göz önüne alındığında, iletişim olgusunun örgütler içerisinde sahip olduğu kritik rol daha iyi anlaşılabilir. İletişim, örgütlerin tüm paydaşları arasında sağlıklı bir etkileşim ve diyalog kurulmasını sağlayarak, sağlıklı ve başarılı işleyen bir sistemin anahtarı konumunda yer almaktadır (Eroğlu, 2023, s. 61-62). Diğer bir deyişle, örgütsel iletişimin, örgüt stratejileri ve hedefleri doğrultusunda paydaşlara gerekli bilgi akışını sağlayarak, örgütsel işleyişin başarıyla yürütülmesini temin ettiği söylenebilir (Uğurhan, 2022, s. 109).

Örgütsel iletişim, davranışın güdülenmesi ya da etkilenmesi amacıyla, bilginin iki ya da daha fazla kişi tarafından karşılıklı olarak iletildiği ve anlaşıldığı süreç olarak tanımlanmaktadır. Burada dikkat çeken en önemli detaylardan biri, iletiyi gönderenin karşı tarafı etkileme isteğidir (akt., Kelly, 2000, s. 92). Bir başka tanımda ise, örgüt içerisindeki herhangi bir iletinin sözlü-sözsüz ve yazılı kanallar aracılığıyla doğrudan ya da belli başlı teknolojik araçlar aracılığıyla dolaylı olarak kişi ya da kişilere gönderilmesi ve alınması faaliyetidir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s. 3). Örgütsel iletişim, toplumsal bir süreç olarak da ele alınmaktadır. Buna göre, kurumların amaçları doğrultusunda, farklı bileşenleri ve çevresi arasındaki bilgi ve fikir alışverişini örgütsel iletişim aracılığıyla sağladığı söylenebilir (Akat, Budak ve Budak, 2002, s. 342). Öte yandan, örgütsel iletişim, kurum çalışanlarının ilettikleri mesajlara nasıl anlam yükledikleri ve iletilerin karşılıklı olarak değişiminde yüklenen anlamdaki bozulma ve değişimlerin nasıl gerçekleştiğini ele almaktadır. Yine, kurumsal bağlamda iletişim süreçlerinin ne yönde etkilendiği ve yine bu süreçlerin diğer kurumsal davranış biçimlerinden nasıl farklılaştığı gibi durumların anlaşılması da örgütsel iletişim kapsamında yer almaktadır. Aslına bakılırsa, kurumlar içerisinde gerçekleşen hem resmi hem de resmi olmayan iletişim süreçlerinin tümünün örgütsel iletişimin kapsamına girdiği söylenebilir (Kalla, 2005, s. 306).

Görüldüğü üzere, alanyazında örgütsel iletişime ilişkin birçok farklı tanımlama yapılmıştır. İlgili tanımlardan yola çıkılarak örgütsel iletişime ilişkin bazı çıkarımlar yapılabilir. Buna göre (Atak, 2005, s. 60):

- İnsanların buluşmalarını ve tanışmalarını sağlayan bir güçtür,
- Ortak bir amaç doğrultusunda bir araya gelen insanların adaptasyonunu ve iş birliğini temin eden, bağlayıcı bir süreçtir,
- Hem örgüt yönetimleri tarafından organize edilen bir işleyiş hem de sosyal ve psikolojik ihtiyaçlar doğrultusunda, plan ve program yapılmaksızın ortaya çıkan doğal bir görünümü temsil etmektedir,
- Örgütün çevresiyle ve dış paydaşlarıyla yakalaması gereken adaptasyon süreçlerini temin etmektedir.
- Örgütsel iletişimin 6 temel faktör odağında incelendiği söylenebilir. Buna göre, ilgili faktörler (Ballı ve Ateş, 2021, s. 402):
- Dürüstlük (Honesty): Örgüt içerisindeki ilişkiler dürüstlük ilkesi çerçevesinde inşa edilmelidir.
- Güven (Trust): Örgütün her bir paydaşı güvenilir ilişkiler kurmak ve bu ilişkileri geliştirmek için çaba göstermelidir.
- Açıklık (Openness): Gizli bilgiler dışındaki kurumsal bilgilere alt paydaşların erişimi kolaylaştırılmalıdır. İşlerin koordinasyonu ve diğer süreçlerin uygulanması ya da etkin bir şekilde icrası anlamında ilgili erişim süreci önemlidir.
- Ortak Karar Alma (Joint-Decision Making): Paydaşların karar alma sürecine katılmalarını sağlamak bir organizasyonel politika olarak düzenli olarak uygulanmalıdır. Bu noktada, paydaşların uzmanlıklarından yararlanmak, fikir alışverişi ve her seviyeden üst düzey yöneticilerle iletişim halinde olmak önem arz etmektedir.
- Dinleme İsteği (Willingness to Listen): Her seviyedeki üye, başkalarının paylaşım ve önerilerini önyargısız olarak dinlemelidir. Astlardan paylaşım olasılığı göz ardı edilmemelidir.
- Yüksek performans hedeflerine dikkat (Attention to high-performance goals): Tüm paydaşlar, düşük maliyetli, yüksek verimli ve yüksek kaliteli yüksek performanslı hedeflere bağlı kalmalıdır.



Şekil 1. Örgütsel İletişim Modeli (Kaynak: Hunt, 1980'den akt., Kelly, 2000, s. 92-93.)

Şekil 1'de görüldüğü üzere örgütsel iletişim modelinin temel bileşenlerini bilgi kaynağı, kodlayıcı, mesaj/ileti, kanal, alıcı, kod açıcı ve gürültü kaynağı oluşturmaktadır. Şekilde ilk aşamada görülen bilgi kaynağı, aslında, belli bir amaçla ileti gönderen kişi ya da kişileri temsil etmektedir. Kodlayıcı ise, göndericinin iletiye çevrilmiş amacına karşılık gelmektedir. Burada, gönderici, belli bir amaçla dizayn ettiği mesajını seçtiği kelimeler ya da vücut dili üzerinden kodlara dönüştürmektedir. Mesajın taşındığı kanal bileşeni ise sözlü-sözsüz, yazılı ya da elektronik nitelik taşıyabilmektedir. Alıcı, kendisine ulaşan mesajların kod açımını bağlamında değerlendirerek ya da algıları ve hislerini de işin içerisinde katarak gerçekleştirmektedir. Son bileşen olan gürültü kaynağında ise, alıcıya gönderilen mesajın bozulması ya da tüm iletişim sürecinin engellenmesi söz konusu olabilmektedir (Kelly, 2000, s. 92-93). Bu anlamda, örgütsel iletişim sürecinin başarılı ve etkili bir şekilde gerçekleşebilmesi için her şeyden önce karşı tarafa mesaj ileten bir göndericinin olması gerekmektedir. Göndericinin ise ilettiği mesajı sembollere dönüştürerek/kodlayarak, uygun bir kanal aracılığıyla, gürültüye maruz kalmaksızın alıcıya göndermesi gerekmektedir. Bununla beraber, alıcının mesajı deşifre etmesi ve algılaması, sonrasında değerlendirerek geri bildirimde bulunması önem arz etmektedir. Tüm bunlara ek olarak, örgütsel iletişim süreçlerinin saygı ikliminde, açık ve güvenilir bir biçimde gerçekleştirilmesi önemli gereklilikler olarak kabul edilmektedir (Rachman vd., 1996, s. 241).

İletişimin örgütsel boyutta aşağı yönlü, yukarı yönlü ve yatay olmak üzere üç yönde gerçekleşebildiği görülmektedir. Aşağı yönlü iletişim, üst yönetimden astlara doğru gerçekleşen, mesaj ve bilgi gönderimini temsil eden iletişim biçimidir. Yukarı yönlü iletişim ise, örgütlerdeki hiyerarşik yapı içerisinde daha düşük seviyelerdeki çalışanlardan yukarı seviyedeki çalışanlara doğru mesajların iletilmesini kapsamaktadır. Diğerlerinin aksine, yatay iletişimde, mesajların iş arkadaşları ve eş düzeydeki çalışanlar arasında yana

doğru iletimi gerçekleşmektedir. Yatay iletişimde asıl amaç bilgi iletiminden daha çok koordinasyon ve yardımlaşma olarak dikkat çekmektedir. Hangi yönde gerçekleşirse gerçekleşsin, örgütsel iletişim süreçlerinde hem resmi hem de gayri resmi kanalları aracılığıyla iletişim faaliyetlerinin sürdürülmesi önerilmektedir (Daft, 2005, s. 547-549).

Örgütsel iletişimin, genel itibarıyla, belli başlı amaçlar etrafında hareket eden bir olguyu temsil ettiği dikkat çekmektedir. Buna göre, örgütsel iletişimin amaçları şunlardır (Gürgen, 1997, s. 37):

- Örgütler tarafından teknolojik alt yapılarına yönelik olarak gerçekleştirilen yeni yatırımlarının ya da yönetim anlayışlarındaki değişimin sivil toplum kuruluşlarına ve örgüt üyelerine anlatılması,
- Örgüt hakkında görece daha fazla bilgiye sahip olan çalışanlar aracılığıyla örgütün dış çevresine tanıtılması,
- Örgütü ilgilendiren mevzuatların muhtemel hataların önlenmesi adına örgüt çalışanlarına anlatılması,
- Örgütün yürüttüğü politikalar ya da çeşitli konularda aldığı kararlardan örgüt çalışanlarının haberdar edilmesi. Yine, örgütün hedefleri, çalışma düzeni, kariyer olanakları ya da sosyal haklarına ilişkin örgüt üyelerinin bilgilendirilmesi,
- Örgütün yürütmüş olduğu faaliyetler, bütçesi ve gelirleri ya da mevcut projeleri hakkında üyelere ve ilgili kişilere bilgi vermek,
- Örgütün birim, bölüm ve yöneticilerinin, diğer bir deyişle, organizasyon yapısının tanıtılması.

Örgütsel iletişimin en önemli güçlerinden birinin insanları bir araya getirmesi olduğu söylenebilir. Bir araya getirdiği bu insanların iş birliğini ve uyumunu sağlaması ya da örgütün çevresiyle olan uyumunu temin etmesi sahip olduğu güce daha fazlasını eklemektedir (Atak, 2005, s. 60). Diğer bir deyişle, örgüt içinde ya da dışında, iletişim faaliyetlerinin, çalışanlar ve diğer paydaşlar arasındaki ilişkilerin sağlıklı ve başarılı bir biçimde yürütülmesindeki önemi ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, örgütsel iletişimin başarılı bir şekilde yürütülemediği örgütlerin çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalabildiği vurgulanmaktadır. Bu sorunlar (Kartepe, 2005, s. 74):

- Üretim hatalarından kaynaklanan maliyet artışları,
- İş kazalarındaki artışlar,

- Çalışanların isteksizliği,
- Arzu edilen nitelikte çalışan bulunamaması,
- Performans düşüklüğüne bağlı olarak üretim ve hizmetlerdeki aksama,
- Ast üst ilişkilerindeki yozlaşmalar,
- Çalışan ve yöneticiler arasındaki ilişkilerde bozulmalar,
- Yöneticilerin sorunlardan haberdar olmaması,
- Yönetimin kalitesinde görülen düşüş,
- Birimler ve bölümlerin yetki ve sorumluluk alanlarında karmaşa,
- Karar alma ve uygulanmasında yaşanan aksaklıklar.

Bu doğrultuda, örgütsel iletişimin, örgütler açısından birçok faydası olduğu söylenebilir. Öyle ki sağladığı faydalar sayesinde örgütlerin ayakta kalmasında başat rol oynadığı da ifade edilebilir. Örgütsel iletişimin örgütler açısından faydaları şunlardır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s. 3-4):

- Örgütteki paylaşım kültürünü yaygınlaştırır.
- Örgütlerin daha etkin çalışmasını sağlar ve karlılığına önemli katkılar sunar.
- Örgüt içerisindeki karar alma süreçlerinde gerekli olan bilginin elde edilmesine olanak sağlar.
- Örgüt içerisindeki bağlılık duygusunu geliştirir.
- Örgüt içerisindeki değişim süreçlerini oluşturduğu güven ortamıyla hızlandırır.
- Örgüt içerisindeki tartışma ve gerginlik ortamını minimize eder.
- Örgüt içerisinde alınan kararların algılanmasına ve uygulanmasına yardımcı olur.
- Örgüt içerisinde yapılan hatalı işlerin azalmasını sağlayarak daha az giderle işlerin yürütülmesine katkı sunar.
- Örgüt stratejilerinin başarılı bir şekilde uygulanmasında oldukça etkindir.
- Örgüt içerisinde çalışanları olumlu yönde etkileyerek örgütün daha iyi bir performans göstermesini sağlar.
- Örgüt içerisinde iş birliği kültürü ve istikrarın yaygınlaşmasına katkı sunar.

Öte yandan, örgütsel iletişimin, en nihayetinde bireyler arasında gerçekleşmesi ve her bireyin iletişim süreçlerinde standart tepkiler vermemesi nedeniyle bazı engelleyici faktörlerle karşı karşıya kaldığı söylenebilir. Bunlar (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s. 5-6):

- Örgüt çalışanların kişisel özelliklerinin farklılıklar göstermesi.
- Örgüt çalışanlarının farklı kültürlerden gelmesi.
- Örgüt çalışanları arasındaki statü farkı.
- Örgüt çalışanlarının iletişim süreçlerindeki geri beslemenin olmaması ya da eksik olması.
- Örgütsel iletişim süreçlerinde gönderilen iletilerin gereğinden fazla bilgi içermesi.
- Örgütsel iletişim süreçlerinde fiziksel koşulların sorunlu olması, çevresel koşulların gürültü içermesi.
- Örgüt iletişimin örgütün yetki ve sorumluluk tanımlamalarında yaşanan sorunlardan kaynaklı aksaklıkları.
- Örgütsel iletişimde kullanılan teknolojik araçlardan kaynaklı sorunlar.
- Örgüt içi iletişimde mesaj alıcısının göndericiye ve içeriğe güven duymaması.
- Örgütsel iletişimde alıcı tarafın içeriğe yönelik ilgi ve motivasyon eksikliğinin olması.

Kelly ise, etkili bir örgütsel iletişim sürecinin önündeki engelleri kişilerarası (interpersonal) ve örgütsel (organizational) engeller olarak 2 kategoride ele almaktadır.

Buna göre (Kelly, 2000, s. 93-94):

- Bireyler arası engeller
- Kullanılan dil,
- Algı ve algıda seçicilik,
- İletişim kurulan kanal tercihi,
- Sözlü ve sözsüz iletişimdeki tutarsızlıklar
- Örgütsel engeller
- Zaman baskısı,
- Fiziksel koşulların dikkati dağıtması,
- Teknik ve grup içi bir dil kullanılması,
- Fazla bilgi yükü,
- Statü farklılıkları,
- Resmi yazışma kanallarının olmaması,
- Görev ve örgütsel yapının gereklilikleri

Özetlemek gerekirse, iletişimin örgütler ve örgütlerin işleyişi üzerindeki etkisinin ve öneminin gün geçtikçe arttığı profesyonel çevrelerde örgütsel iletişim olgusu daha da kritik bir hal almaktadır. Örgüt içerisindeki dayanışma ve beraberlik ortamının oluşmasında başat bir rol oynayan örgütsel iletişim faaliyetleriyle beraber örgütlerin yapısal ve işlevsel fonksiyonlarının çok daha iyiye doğru evrildiği söylenebilir.

Kahramanmaraş Merkezli Depremler (6 Şubat) ve Etkileri

Diğer tüm doğal afetlerde olduğu gibi, deprem, birey üzerinde olumsuz etkileri olan ve bireyin yaşantısı üzerindeki kontrol duygusuna zarar veren bir afet türü olarak dikkat çekmektedir (Berkay vd., 2003, s. 3-4). Depremler belki engellenemeyebilir; ancak zararlarından ve etkilerinden korunmak adına bazı önlemler alınabilmektedir. Buna göre, politikaların değiştirilmesi, depreme dayanıklı binaların yapılması, depremden korunmaya yönelik eğitimlerin verilmesi ya da risk haritalarının hazırlanması gibi önlemler depremlerin zararlı etkilerini azaltmak anlamında yararlı olabilmektedir. Depremlerin, Türkiye'deki durumuna bakıldığında ise meydana gelen tüm afetlerin % 25'ini temsil ettiği görülmektedir (Bahadır ve Uçku, 2018, s. 32). Bu verinin, Türkiye gibi dünyanın en önde gelen deprem ülkelerinden biri (Aydemir, 2021, s. 387; Özel ve Solmaz, 2012, s. 126) için düşünüldüğünde şaşırtıcı gelmediği söylenebilir.

6 Şubat 2023 tarihinde Kahramanmaraş merkezli olarak 7,7 ve 7,6 şiddetinde gerçekleşen depremler 11 ilde büyük yıkımlara ve can kayıplarına neden olmuştur (Tüfekçi, 2023, s. 37). Depremlerin, aslında, Türkiye'de deprem gerçeğinin tekrardan hatırlanmasına ve hatta akıllara kazınmasına neden olduğu söylenebilir. Depremlerin neden olduğu tahribat sonrasında ortaya çıkan beslenme, barınma ve sağlık ihtiyaçları için çadır ve konteyner kentler kurularak yüzbinlerce depremzedenin temel ihtiyaçları karşılanmaya çalışılmıştır. Çoğu depremzedenin ise temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına daha güvenilir olduğuna inandığı şehirlere, yakınlarının ve akrabalarının yanına gitmeyi, göç etmeyi tercih ettiği görülmüştür (Güreşçi, 2023, s. 54; Telli-Yamamoto ve Altun, 2023, s. 125). İlgili ihtiyaçlara ek olarak ortaya çıkan bir diğer önemli gereksinim ise eğitim olmuştur. Bu anlamda, YÖK tarafından alınan hibrit eğitim kararıyla eğitim depremden etkilenen illerde büyük oranda uzaktan devam etmeye başlamıştır. Eğitimin hibrit olarak devam etme kararı ise daha farklı sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Buna göre, hibrit eğitim için gerekli mekân ve teknik altyapı sorunları ön plana

çıkmaya başlamıştır. Yine depremzede aileler ve öğrenciler gibi eğitim profesyonelleri olarak öğretmenler ve akademisyenlerin de psikolojik çöküş ve travma gibi bireysel sorunlarla karşı karşı kaldıkları gözlemlenmiştir (Telli-Yamamoto ve Altun, 2023, s. 126-128).

İnsanların ruhsal olarak dibe vurduğu, olumsuz düşüncelerle kendi kendine zarar verdiği ve motivasyonunu düşürdüğü ya da benzeri durumlarda yine sosyalleşme yoluyla mevcut durumdan uzaklaşmaya çalıştığı gözlemlenmektedir. İletişim ise bireylerin sosyalleşmesinin temel bir aracı olarak düşünüldüğünde, aslında iletişimin olumsuz durumlardan ve psikolojilerden uzaklaşabilme anlamında ne kadar büyük bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Kaldı ki sadece olumsuz durumlarda değil, güzel anlarda da yine, iletişim, yararlanılması elzem bir olgu olarak hayatımızın tam merkezinde yer almaktadır (Akın, 2023, s. 401). Bu anlamda, Kahramanmaraş depremlerinin yaratmış olduğu negatif ve travmalarla dolu ortamda bireylerin tekrar ayağa kalkmasında iletişimin rolünün büyük olduğu düşünülmektedir. Özellikle kurumların, işleyişleri ve çalışanlarının performansları anlamında deprem sonrasında hızlı bir normalleşme sürecine girme istekleri doğrultusunda iletişim faaliyetlerine belki de her zamankinden daha fazla ihtiyaç duydukları söylenebilir. Bu doğrultuda depremler ve sonrasındaki süreçte eğitim alanında yaşanan aksamaların tam merkezinde yer alan okulların deprem sonrası normalleşme adımları arasında iletişimin yerinin ve öneminin her zamankinden daha fazla yer aldığı düşünülebilir. Bu noktada, depremden en çok etkilenen illerden biri olarak Adana’da özel okulların deprem ve deprem sonrası süreçte örgütsel iletişim pratikleri ve örgüt çalışanları olarak öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyleri merak uyandırmaktadır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Deprem süreci ve sonrasında Adana’daki özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyinin belirlenmesi, örgütsel iletişim düzeyinin cinsiyet ve okul kademesine (okul öncesi, ilkokul, orta okul, lise) göre farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya koyulmasını ve örgütsel iletişim düzeyi ile deneyim yılı, mevcut iş yerindeki çalışma yılı arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bu çalışmada tekil ve ilişkisel tarama modelleri kullanılmıştır. Tarama araştırmaları bir durum ya da olguya yönelik özelliklerini ya da davranışlarını betimlemeyi amaçlamaktadır (Yüksel, 2022, s. 92).

Karasar (2009, s. 81) bir değişkenin özelliklerinin ya da düzeyinin belirlenmesine yönelik araştırmalarda tekil tarama modelinin, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik araştırmalarda ise ilişkisel tarama modelinin kullanılmasını önermektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamında deprem süreci ve sonrasında özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyinin belirlenmesinde tekil tarama modelinden yararlanılacaktır. Ayrıca cinsiyet ve okul kademesine göre öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyinin incelenmesinde ve örgütsel iletişim düzeyi ile deneyim yılı ve mevcut iş yerindeki çalışma yılı arasındaki ilişkinin ortaya koyulmasında ise ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Adana ilinde hizmet veren özel okullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Evreni temsil eden örneklemin belirlenmesinde ise amaçsal örnekleme ve uygun örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Amaçsal örneklemede, araştırmacının evrenin özelliklerine ilişkin detaylı bilgiye sahip olduğu varsayımıyla, araştırmacı amacına uygun bir gruba ulaşmaktadır (Böke, 2017, s. 125). Uygun örneklemede ise araştırmacı en kolay şekilde ulaşabileceği araştırma evrenine uygun grubu seçmektedir (Fraenkel vd., 2012, s. 99). Bu doğrultuda araştırma kapsamında Adana ilindeki özel okullarda çalışan 318 öğretmene ulaşılmıştır. Örneklem grubuna yönelik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

| Kademe | Cinsiyet | Frekans | Yüzde (%) |
|-------------|----------|---------|-----------|
| Okul öncesi | Erkek | 5 | 6.5 |
| | Kadın | 72 | 93.5 |
| İlkokul | Erkek | 32 | 48.5 |
| | Kadın | 34 | 51.5 |
| Ortaokul | Erkek | 47 | 57.3 |
| | Kadın | 35 | 42.7 |
| Lise | Erkek | 63 | 67.7 |
| | Kadın | 30 | 32.3 |

Tablo 1. Örneklem İlişkin Bilgiler

Araştırmanın örneklemini 147 erkek, 171 kadın özel okul öğretmeni oluşturmaktadır. 318 öğretmenin 77’si okul öncesi, 66’sı ilkokul, 82’si ortaokul ve 93’ü lise kademesindeki kurumlarda çalışmaktadır. Öğretmenlerin mesleki deneyim yılları 1 ile 20 arasında, mevcut iş yerlerindeki çalışma yılı ise 1 ile 18 arasında değişmektedir.

Örneklem grubunun mesleki deneyim yılının ortalaması 10.10 (ss= 5.36), mevcut iş yerlerindeki çalışma yılının ortalaması ise 5.10'dur (ss= 4,6).

Veri Toplama Aracı

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin belirlenmesinde Altınkan (2018) tarafından geliştirilen “Örgütsel İletişim Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert tipinde hazırlanmış 11 maddeden oluşmaktadır. Bir fabrikada çalışan 170 kişi ile gerçekleştirilen araştırmada ölçeğin iç tutarlılığı için hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı .978 olarak bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için yapılan açımlayıcı faktör analizinde %92.302 varyansla tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .81 ile.94 arasında değiştiği rapor edilmiştir. Buna göre ölçekte yer alan 11 maddenin hepsinin örgütsel iletişimi ölçtüğü düşünülebilir. Bu doğrultuda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir. Alanyazında farklı araştırmalarda örgütsel iletişim düzeyini belirlemede ölçeğin kullanıldığı dikkat çekmektedir (örn. Koçer vd., 2019, s. 569).

Veri Toplama Süreci ve Verilerin Analizi

Veri toplama sürecinde öncelikle Çukurova Üniversitesi Etik Kurulu’ndan araştırma onayı (E. 710376 sayılı yazı Karar No: 8) alınmıştır. Sonrasında Adana ilindeki yaklaşık 15 özel okulla iletişime geçilmiştir. Bu okullardan 6’sının yöneticileri uygulama sürecine dahil olmayı kabul etmiştir. Bu okullardan 2’si okul öncesi kurum, 4’ü ise ilkökul, ortaokul ve lise kademelerinde eğitim veren kolejlerdir. Bu okullarda çalışan öğretmenlere “Örgütsel İletişim Ölçeği” ve gönüllük onam formu çevrimiçi ortamda gönderilmiş ve 318 öğretmene ulaşılmıştır.

Çalışmada farklı kademelerde çalışan özel okul öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyinin ortaya koyulmasında kümeleme analizi tekniklerinden biri olan k-ortalamlar tekniği kullanılmıştır. Deprem sürecinde ve sonrasında örgütsel iletişim düzeyinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak için bağımsız örneklem t-testi, okul kademesine (okul öncesi, ilkökul, ortaokul ve lise) göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için ise tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Son olarak deprem sürecinde ve sonrasında özel okul öğretmenlerinin örgütsel iletişim düzeyleri ile mesleki deneyim yılları ve en son çalıştıkları kurumlardaki çalışma süresi arasındaki ilişkinin

belirlenmesi amacıyla Pearson korelasyon katsayısı incelenmiştir. Bu çalışma kapsamında kullanılan analizlerin ve pek çok istatistiksel analizin gerçekleştirilebilmesi için veri seti tekli normallik ve çoklu normallik ön koşulları test edilmiştir. Tekli normallik için incelenen çarpıklık ve basıklık değerlerinin sırasıyla 0.11 ve -0.20 olduğu bulunmuştur. Buna göre veri setinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Ayrıca Arifin'in (2015) çoklu normalliğin test edilmesi için önerdiği yöntem kullanılarak Mahalanobis uzaklıkları ile kritik ki-kare değerleri karşılaştırılmıştır. Bu doğrultuda elde edilen yayılım grafiğinin doğrusal bir yapıda olduğu görülmüştür. Buna göre çoklu normallik ön koşulunun da karşılandığı belirtilebilir.

BULGULAR VE YORUM

Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel İletişim Düzeyine İlişkin Bulgular

Deprem süreci ve sonrasında Adana ilindeki farklı kademelerde öğretmenlik yapan öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyinin ortaya koyulmasında kümeleme analizi tekniklerinden biri olan k-ortalamlar tekniği kullanılmıştır. Söz konusu tekniğin gerçekleştirilmesinde ilk olarak küme sayısına karar verilmekte sonrasında ise her bir katılımcı kendisine benzer katılımcıların yer aldığı bir kümeye yerleştirilmektedir (Yaz, 2014, s. 11). Araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyleri düşük, orta ve yüksek olmak üzere üç küme kapsamında gruplandırılmıştır. Bu kümelere ilişkin betimsel istatistikler Tablo 2'de yer almaktadır.

| Örgütsel İletişim Düzeyi | Frekans | Yüzde | En Düşük | En Yüksek | \bar{X} | ss |
|--------------------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Kümelere | | | | | | |
| Yüksek | 65 | 20.4 | 4.45 | 5.00 | 4.71 | 0.14 |
| Orta | 170 | 53.5 | 3.82 | 4.27 | 4.02 | 0.14 |
| Düşük | 83 | 26.1 | 3.00 | 3.73 | 3.48 | 0.23 |
| Toplam | 318 | 100 | 3.00 | 5.00 | 4.02 | 0.45 |

Tablo 2: Öğretmenlerin Örgütsel İletişim Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular

Kümeleme analizi neticesinde elde edilen betimsel bulgulara göre özel okullarda çalışan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun örgütsel iletişimlerinin orta düzeyde ($f=170$; %53.5) olduğu söylenebilir. Örgütsel iletişimi yüksek düzeyde olan öğretmenlerin sayısının ($f=65$; %20.4) ise düşük düzeyde olan öğretmenlerin sayısından ($f=83$; %26.1) daha az olduğu bulunmuştur. Tablo 2 incelendiğinde, örgütsel iletişimi yüksek düzeyde olan öğretmenlerin puanlarının 4.45 ile 5 arasında değiştiği ortalamalarının ise 4.71 olduğu görülmektedir. Diğer taraftan örgütsel iletişim düzeyi orta olan öğretmenlerin

puanlarının 3.82 ile 4.27 arasında değiştiği ortalamalarının 4.02 olduğu; örgütsel iletişim düzeyi düşük olan öğretmenlerin ise puanlarının 3.00 ile 3.73 arasında değiştiği ve ortalamalarının 3.48 olduğu bulunmuştur. Tüm katılımcıların örgütsel iletişim düzeyine ilişkin puan ortalamalarının ise 4.02 olduğu dikkat çekmektedir. Altınkan (2018, s. 48) ölçekten edinilen puanların yorumlanmasında dağılım aralığına vurgu yapmış ve puan ortalamalarının 3.40 ile 4.19 arasında olması durumunda örgütsel iletişim düzeyinin yüksek; 4.20 ve üzerinde olması durumunda ise örgütsel iletişim düzeyinin çok yüksek olduğunu belirtmiştir. Buna göre güncel araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Ancak güncel araştırmada örgütsel iletişim düzeyi üç grupta ve örneklem temelli incelenmiştir ve genel olarak öğretmenlerin büyük çoğunluğunun örgütsel iletişimlerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur.

Cinsiyete Göre Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel İletişim Düzeyleri

Deprem sürecinde ve sonrasında kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerini karşılaştırmak amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Analiz öncesinde erkek ve kadın öğretmenlerin örgütsel iletişim puanlarına ilişkin varyansların eşleşliği Levene testi ile sınanmış ve varyansların eşleştiği olduğu bulunmuştur ($F= .45$; $p>.05$). Bu bulgu dikkate alınarak yapılan bağımsız örneklem t-testi neticesinde elde edilen bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

| | Cinsiyet | N | \bar{X} | ss | sd | t | p> |
|-------------------|----------|-----|-----------|------|--------|-------|------|
| Örgütsel İletişim | Erkek | 147 | 4.01 | 0.44 | 316.00 | -0.25 | 0.80 |
| | Kadın | 171 | 4.02 | 0.46 | | | |

Tablo 3: Cinsiyete Göre Örgütsel İletişim Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testi bulguları öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmadığını göstermektedir ($t(316)=-0.25$, $p>.05$). Diğer bir deyişle erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=4.01$) kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=4.02$) örgütsel iletişim puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur. Buna göre deprem sürecinde erkek ve kadın öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin benzer olduğu ifade edilebilir.

Okul Kademesine Göre Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel İletişim Düzeyleri

Araştırma kapsamında okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve lise olmak üzere farklı okul kademelerinde çalışan öğretmenlere ulaşılmıştır. Okul kademesine göre öğretmenlerin örgütsel iletişim puanlarına yönelik olarak elde edilen betimsel bulgular Tablo 4'te yer almaktadır.

| Okul Kademesi | N | \bar{X} | ss | En Düşük | En Yüksek |
|---------------|----|-----------|------|----------|-----------|
| Okul öncesi | 77 | 4.06 | 0.49 | 3.00 | 4.91 |
| İlkokul | 66 | 3.99 | 0.40 | 3.00 | 4.91 |
| Ortaokul | 82 | 4.01 | 0.44 | 3.00 | 4.91 |
| Lise | 93 | 4.01 | 0.46 | 3.00 | 5.00 |

Tablo 4: Okul Kademesine Göre Örgütsel İletişim Düzeylerine Yönelik Betimsel Bulgular

Tablo 4 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel iletişim puan ortalamalarının en yüksek ($\bar{X}= 4.01$), ilkököl öğretmenlerinin ise en düşük ($\bar{X}= 3.99$) olduğu görülmektedir. Diğer taraftan ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel iletişim puan ortalamalarının aynı ($\bar{X}= 4.01$) olduğu bulunmuştur. Araştırmada deprem sürecinde farklı okul kademelerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA yapılmış ve analiz neticesinde elde edilen bulgular Tablo 5'te paylaşılmıştır.

| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Sd | Kareler Ortalaması | F | p> |
|-------------------|-----------------|--------|--------------------|-----|-----|
| Gruplar Arası | .24 | 3.00 | .08 | .39 | .76 |
| Grup İçi | 63.72 | 314.00 | .20 | | |
| Toplam | 63.96 | 317.00 | | | |

Tablo 5: Okul Kademesine Göre Örgütsel İletişim Düzeyleri

Tek yönlü ANOVA sonuçları deprem sürecinde özel okul öğretmenlerinin örgütsel iletişim düzeylerinin okul kademesine göre istatistiksel olarak farklılaşmadığını göstermektedir ($F(3, 314) = .39, p > .05$). Buna göre okul öncesi, ilkököl, orta okul ve lise öğretmenlerinin örgütsel iletişim düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

Okul Örgütsel İletişim Düzeyi ile Deneyim Yılı ve Mevcut İş Yerindeki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki

Araştırma kapsamında deprem süresinde özel okul öğretmenlerinin örgütsel iletişim düzeyleri ile mesleki deneyim yılları ve en son çalıştıkları kurumlardaki çalışma süresi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır. Üç değişkenin de sürekli olmasından dolayı Pearson korelasyon katsayısı (Büyüköztürk, 2014, s.32) hesaplanmıştır. Elde edilen korelasyon değerlerine Tablo 6'da yer verilmiştir.

| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Sd | Kareler Ortalaması | F | p> |
|-------------------|-----------------|--------|--------------------|-----|-----|
| Gruplar Arası | .24 | 3.00 | .08 | .39 | .76 |
| Grup İçi | 63.72 | 314.00 | .20 | | |
| Toplam | 63.96 | 317.00 | | | |

**. p< 0.01

Tablo 6: Örgütsel İletişim Düzeyi ile Deneyim Yılı ve Mevcut İş Yerindeki Çalışma Süresi Arasındaki Korelasyon Değerleri

Tablo 6 incelendiğinde özel okul öğretmenlerinin örgütsel iletişim düzeyleri ile mesleki deneyimleri arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı ($r = .056, p > .05$) görülmektedir. Ancak örgütsel iletişim düzeyi ile mevcut iş yerindeki çalışma yılı arasında ($r = .672, p < .01$) pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Akbulut (2010, s. 52) korelasyon katsayılarının anlamlı olarak bulunmasının uygulamaya yönelik yeterli bilgi vermediğini belirtmektedir. Huck (2008, s. 68) korelasyon katsayılarının karesinin incelenmesini önermektedir. Buna göre çalışma kapsamında örgütsel iletişim ile mevcut iş yerindeki çalışma yılı arasındaki korelasyon katsayısının karesi incelenmiş ($r^2 = .45$) ve bu değer orta derece bir ilişkiyi temsil ettiği (Huck, 2008, s. 68) görülmüştür. Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinde mesleki deneyim yılının etkili olmadığı ancak mevcut iş yerindeki çalışma süresinin etkili olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüzün rekabetçi iş dünyası ve piyasa koşulları çerçevesinde bakıldığında değişimin belki de en önemli gerçekliklerden biri olarak karşımıza çıktığı söylenebilir. Küreselleşme ve teknoloji temelli dönüşüm, rekabet olgusunu iş dünyasının tam merkezine konumlandırmıştır. Bu doğrultuda, örgütler, örgüt içi ve dışı paydaşlarıyla olan diyaloglarını en verimli biçimde gerçekleştirerek örgütün verimli ve başarılı işleyişini tesis etme mücadelesine girişmişlerdir. Diğer bir deyişle, örgütsel birlik ve beraberlik ortamının başarı üzerindeki olumlu etkilerinin farkına varan örgütlerin, söz konusu birlik ve beraberlik ortamının yakalanabilmesinde iletişimin kritik rolünü keşfettikleri söylenebilir. Öyle ki iletişim, örgüt üyeleri arasındaki bağların güçlenmesi, ortak hareket etme motivasyonunun ortaya çıkması ve uyumun yakalanması noktalarında iletişim önemli katkılar sunmakta ve fark yaratmaktadır. Benzer şekilde, hemen hemen tüm sektörlerde, örgütlerin işleyişlerinin devamlılığın ve başarısını sağlamak adına iletişim pratiklerini bir strateji olarak belirlediği ve önemle üzerine eğildikleri görülmektedir. Son yıllarda özel sektör yapılanmasıyla da fazlasıyla dikkat çeken eğitim

alanının, söz konusu rekabet ortamında varlığını devam ettirme ve daha başarılı eğitim kurumları oluşturma çabası içerisinde olduğu dikkat çekmektedir. Okul öncesi dönemden başlayarak üniversite eğitimine kadar birçok seviyede eğitim veren özel okullar rekabet koşullarını belki de en üst seviyede deneyimleyen örgütsel yapıların başında gelmektedir. Bu anlamda, öğrenciler ve aileleri, öğretmenler ve yöneticiler gibi paydaşları ile önemli bir sistemi temsil eden örgütler olarak düşünülebilecek özel okulların örgütsel iletişim pratiklerini en başarılı biçimde yürütmesi beklenen yapılardan biri olduğu söylenebilir.

Kahramanmaraş depremleri ve sonrasındaki süreçte diğer birçok sektörde olduğu gibi, eğitim alanında da önemli aksamlar olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle, okullar, deprem ve sonrasındaki süreçlerde yüz yüze eğitime ara verilmesiyle, olumsuz anlamda etkilenmiştir. Öğrencilerin öğretmen ve yöneticilerin fiziksel olarak aynı ortamlarda bulunamamaları, çeşitli çevrimiçi ortamlar aracılığıyla eğitim faaliyetlerinin yürütülmeye çalışılması sadece eğitimin niteliği ve faydası yönündeki tartışmaları başlatmamış, aynı zaman da özel okulların kendi iç dinamiklerinin işleyişi anlamında da çeşitli kaygıların gündeme gelmesine neden olmuştur. Örgütsel yapıları itibariyle birer sistemi temsil eden özel okullarda, bu sistemin başarılı işleminde etkili olan en önemli faktörlerden biri olan öğretmenlerin, iletişim faaliyetlerini başarılı bir biçimde yürütmesinin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Bu doğrultuda, güncel çalışmada, Adana ilinde hizmet veren özel okullarda çalışan öğretmenlerin Kahramanmaraş depremleri ve sonrasındaki süreçte deneyimledikleri örgütsel iletişim pratikleri ele alınarak örgütsel iletişim düzeyleri ortaya koyulmuştur.

Buna göre, çalışmada, özel okullarda çalışan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun örgütsel iletişimlerinin orta düzeyde olduğu, örgütsel iletişimi yüksek düzeyde olan öğretmenlerin sayısının ise düşük düzeyde olan öğretmenlerin sayısından daha az olduğu sonuçları elde edilmiştir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun orta düzeyde örgütsel iletişim düzeyine sahip olmaları öğretmenlerin benzer eğitim alanlarından gelmeleri gerçeğiyle ilişkilendirilebilir. Benzer eğitim donanımı ve akademik birikimi olan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun örgütsel iletişim noktasında aynı düzeyde (orta düzey) olması bu yönüyle normal bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Bu noktada, eğitim niteliğinin ve akademik birikimin iletişim becerileri için önemli kriterler olduğu düşünülebilir. Ya da özel okulların bünyelerindeki

öğretmenlere iletişim becerilerini geliştirici ve örgütsel iletişim pratiklerini iyileştirici eğitim fırsatları sunmaması da örgütsel iletişim düzeylerinin orta düzeyde yoğunlaşmasında önemli bir diğer etken olabilir. Diğer yandan, düşük düzeyde örgütsel iletişim becerilerine sahip öğretmenlerin de varlığı yine iletişim becerilerinin geliştirilmesine yönelik eğitim fırsatlarının eksik kalmasından kaynaklanabilir. Örgütsel iletişim düzeyleri yüksek öğretmenlerin varlığı ise, tıpkı orta ve düşük düzeylerdeki öğretmenlerde olduğu gibi, depresyon ve benzeri afet dönemlerinde bireysel özelliklerden kaynaklı verilebilecek farklı tepkiler ile ilgili düşünülebilir.

Öğretmenlerin cinsiyet ya da çalıştıkları okulların eğitim düzeyi kategorilerine (okul öncesi, ilköğretim, ortaokul, lise) örgütsel iletişim düzeylerinin farklılık göstermemesi, daha önce de değinildiği gibi, yine öğretmenlerin akademik birikimleri, eğitim ya da sosyo-ekonomik düzeylerinin benzer olmasıyla alakalı olabilir. Ya da öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerini arttıracak eğitimlere katılma şansına sahip olamamaları bu sonucu anlaşılır kılabilmektedir. Diğer yandan, öğretmenlerin, örgütsel iletişim düzeyleri ile mevcut işyerlerindeki çalışma yılı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç, öğretmenlerin mevcut işyerlerindeki çalışma sürelerinin artmasıyla örgütlerine yönelik daha fazla aidiyet duygusu hissedebilme ve böylece örgütsel iletişim pratikleri anlamında daha pozitif ve olumlu bir duruş sergileyebildikleri şeklinde yorumlanabilir.

Sonuç olarak, ilgili bulgular doğrultusunda, özel okulların öğretmenlere örgütsel iletişim becerilerini geliştirebilecek imkanlar sunması, örgütlerine uzun yıllar hizmet etmelerini sağlayarak örgütsel aidiyet duygusunu geliştirme fırsatı vermesinin önemi vurgulanabilir. Özellikle de depremler gibi afetler döneminde ilgili noktalar üzerine her zamankinden daha fazla eğilmelerinin örgütsel yapılarının işleyişi ve başarısı anlamında özel okullara önemli fırsatlar sunacağı, avantajlar sağlayacağı söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Abay, A. R. ve Abay Çelik, Z. E. (2023). Deprem sonrası ortaya çıkan sorunlar ve sosyal destek ağlarının rolü. *Sosyolojik Bağlam Dergisi*, 4(1), 91-100. doi:10.52108/2757-5942.4.1.7
- Akat, İ., Budak, G. ve Budak, G. (2002). *İşletme yönetimi* (4. baskı). İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, Şafak Matbaacılık.
- Akbulut, Y. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS uygulamaları [Sık kullanılan istatistiksel analizler ve açıklamalı SPSS çözümleri]*. İstanbul: Pasifik Ofset.
- Akın, E. (2023). Deprem sonrasında masallardan hareketle iletişimde kalmak. M. Öztürk ve M. Kırca (Ed.), *Kahramanmaraş Merkezli Depremler Sonrası İçin Akademik Öneriler içinde* (s. 401-409). Gaziantep: Özgür Yayınları.
- Aksoy, İ. (2005). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okulda değişim yönetiminin gerçekleştirilmesinde, örgütsel iletişimin rolüne ilişkin algıları. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aliefendioğlu, A.Ş. (2000). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe gerçekleştirilen bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altınkan, D. (2018). İşletmelerde mesleki eğitim süreçleri, önemi ve örgütsel iletişim üzerindeki etkileri: Orta ölçekli işletme çalışanları üzerine bir uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arifin, W. N. (2015). The graphical assessment of multivariate normality using SPSS. *Education in Medicine Journal*, 7(2), 71-75. doi.org/10.5959/eimj. v7i2.36
- Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Journal of Aeronautics and Space Technologies*, 2(2), 59-67.
- Aydemir, A. (2021). Afet yönetim sisteminin incelenmesinde gönüllülük hizmetleri ve bazı sivil toplum kuruluşları. *Afet ve Risk Dergisi*, 4(2), 387-394.

- Aydemir, S. (2023). Örgütsel iletişim iklimi ve iş tatmininin incelenmesine yönelik bir araştırma. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 39, 194-210.
- Aydın-Özüdoğru, B. A. (2023). 2023 yılında gerçekleşen Kahramanmaraş merkezli depreminin etkileri ve politika önerileri. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı.
- Aziz, A. (2010). İletişime giriş. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Bahadır, H. & Uçku, R. (2018). Uluslararası Acil Durum Veri Tabanına Göre Türkiye Cumhuriyeti Tarihindeki Afetler. Doğal Afetler ve Çevre Dergisi, 4(1), 28-33.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7, 1-30.
- Ballı, F. E. ve Ateş, Ö. T. (2021). Organizational communication climate: Scale development study. Cukurova University Faculty of Education Journal, 50(1), 400-433.
- Baltacı, A., Tiyek, R. ve Burgazoğlu, H. (2016). Örgütsel bağlılık, çalışan performansı ve motivasyon faktörleri ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin sosyal hizmet işletmeleri açısından incelenmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(1), 49-77. 10.5578/jss.24265
- Bektaşoğlu, A. ve Şengün, H. (2020). Sağlık sektöründe örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. Aydın Sağlık Dergisi, 6(2), 155-182.
- Berkay, F., Çelen, N., Kuşdil, M. E, Tekok-Kılıç, A., Kayaoğlu, A., Mermutlu, B., Demir, G. Y., Güngörmez, B., Yorulmaz, O. & Tosun, P. (2003). 1999 Marmara Depreminin Mudanya halkı üzerindeki psiko-sosyal etkileri. Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(4), 1-24.
- Böke, K. (2017). Örnekleme. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri içinde (ss. 105-147). Ed: K. Böke. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara: Pegem Akademi.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). Bilimsel araştırma yöntemleri (8. Bs). Ankara: Pegem Akademi.
- Ceyhan, S., Kenar, G., Nacak, M., Bektaş, M. ve Çiçek, H. (2021). Örgütsel iletişimin örgütsel sessizliğe etkisi: Burdur ilinde bir araştırma. *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 52-63.
- Çanak, M. ve Avcı, Ö. Y. (2016). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(7), 91-110.
- Daft, R. L. (2005). *New era of management*. USA: South Western Publishing.
- Demir, S. (2014). Eskişehir ilindeki temel eğitim okulu öğretmenlerinin işbirlikli sorun çözme yaklaşımlarının örgütsel iletişim ile ilişkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ekici, R. (2015). İlkokullardaki stratejik planlama uygulamaları ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdoğan, İ. (2002). *İletişimi anlamak*. Ankara: Erk Yayınları.
- Eroğlu, D. T. (2023). Güçlü bir kurumsal itibar için yeni alışkanlıklar. *Çanakkale: Paradigma Akademi*.
- Eroğluer, K. (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Kuramsal bir inceleme. *Ege Akademik Bakış*, 11(1), 1409.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. ve Hyun, H. H. (2006). *How to design and evaluate research in education* (3th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Güllü, S. ve Yenel, İ. (2015). Spor eğitimi veren yüksek öğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılığına iletişimin etkisi. *Sport Sciences*, 10(2), 1-15.
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde iletişim kalitesi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Güreşçi, E. (2023). Kahramanmaraş depremi sonrası yeni bir tartışma konusu olarak deprem göçü. M. Öztürk ve M. Kırca (Ed.), *Kahramanmaraş Merkezli Depremler Sonrası İçin Akademik Öneriler içinde* (s. 47-60). Gaziantep: Özgür Yayınları.

- Gürüz, D. ve Eğinli, T. A. (2008). İletişim becerileri. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Huck, S. W. (2008). Reading statistics and research. Boston: Pearson.
- Hunt, G. T. (1980). Communication skills in the organization. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kalla, H. K. (2005). Integrated internal communications: A multidisciplinary perspective. *Corporate Communications: An International Journal*, 10(4), 302-314.
- Karasar, N. (2016). Bilimsel araştırma yöntemi (20. bs). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kartepe, S. (2005). Örgütlerde iletişim-güdüleme ilişkisi. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kelly, D. (2000). Using vision to improve organisational communication. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 92-101.
- Koç, B. (2020). Örgütsel iletişim doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir alan araştırması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak: Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçer, C., Yeşil, E. ve Yürüyen, H. (2018). Sanallık algısının, iş yeri yalnızlığı ve örgütsel iletişim üzerindeki etkisi. *Uluslararası Turizm Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 2(2), 561-577.
- Kuchi, T. (2006). Constant change and the strategic role of communication: A selective annotated bibliography. *Library Management*, 27, 4/5, 218-235.
- Okkalı, M. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel iletişim becerilerinin örgütsel öğrenmeye etkisinin öğretmenler tarafından algılanması. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Öncü, E., Yalçın, S. ve Özpolat, A. R. (2023). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Education Faculty*, 65, 415-442.
- Özel, G. & Solmaz, A. (2012). Türkiye'de deprem tekrarlanma zamanının tahmini ve neotektonik bölgelere göre deprenselliğin Markov zinciri ile incelenmesi. *Çankaya University Journal of Science and Engineering*, 9(2), 125-138.

- Rachman, D. J., Mescon, M. H., Bovee, C. L. ve Thill, J. V. (1996). Business today. NY, USA: Mc Graw Hill Company.
- Roberts, K. H. ve O'Reilly, C. A. (1974). Measuring organizational communication. Journal of Applied Psychology, 59(3), 321.
- Rogers, W. (1984). Communication in action: Building speech competencies. Canada: CBS College Publishing.
- Sabuncuoğlu, Z. (1984). Çalışma psikolojisi. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Susiloningsih, E., Hendrajaya, H., Luturmas, Y., Akbar, M. ve Suroso, A. (2023). The analysis effect of organizational communication and self development program on teacher performance. Journal on Education, 5(4), 14181-14186.
- Telli-Yamamoto, G. & Altun, D. (2023). Türkiye'de deprem sonrası çevrimiçi öğrenmenin vazgeçilmezliği. Üniversite Araştırmaları Dergisi, 6(2), 125-136.
- Tutar, H. (2009). Örgütsel iletişim. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tüfekçi, Ö. K. (2023). Depremlerde hazırbulunuşluluk senaryoları ve hazırbulunuşluluğa yönelik bir model önerisi. M. Öztürk ve M. Kırca (Ed.), Kahramanmaraş Merkezli Depremler Sonrası İçin Akademik Öneriler içinde (s. 37-46). Gaziantep: Özgür Yayınları.
- Türkan, M. ve Sezer, S. (2017). Yaşlı yoksulluğunun yarattığı sosyal ve psikolojik sorunlar: Muğla örneği. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(4), 35-57.
- Uğurhan, Y.Z.C. (2022). Kurumsal iletişim amaçlı sosyal medya kullanımı: Bankalar üzerine bir içerik analizi. Y.Z.C. Uğurhan (Ed.), Dijitalleşme Bağlamında Birey Toplum ve İletişim içinde (s. 104-125). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Uslu, B. ve Balcı, E. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 3(3), 461-489.
- Yatkın, A. (2009). Örgütsel yöneti (ileti) şim. Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi, 7(2), 47-55.

- Yaz, H. F. (2014). Çok değişkenli istatistiksel yöntemlerden kümeleme analizi: SPSS ile bir uygulama. Erişim adresi:
https://www.academia.edu/7276743/%C3%87ok_De%C4%9Fi%C5%9Fkenli_%C4%B0statistiksel_Y%C3%B6ntemlerden_K%C3%BCmeleme_Analizi_SPSS_ile_bir_uygulama
- Yüksel, A. (2022). Bilimsel araştırma: Temel yaklaşımlar ve metodoloji. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Yeni perspektifler (s. 67-108). Ed: R. Altunışık, H. Boz, E. Gegez, E. Koç, Ü., Sığrı, E. Yıldız ve A. Yüksel. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüksel, A. H. ve Zıllıoğlu, M. (2004). İletişim bilgisi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

EXTENDED ABSTRACT

In the business world where competition conditions are at their highest level, the desire of organizations to work with more qualified individuals stands out significantly. In this regard, one of the primary areas of focus for organizations that aim to equip their employees with different qualifications is communication skills. It can be said that organizations are quite eager to impart good communication skills to their employees. Especially, companies that recognize the importance of corporate communication on organizational functioning and success are paying much more attention to organizational communication processes. Therefore, they are taking significant steps to improve the quality of communication within the organization and among employees. However, it has been observed that the economic, social, or psychological problems caused by the earthquakes that occurred on February 6th in Kahramanmaraş have also had a significant impact on the functioning of organizations in Turkey. Thus, the education sector, as part of the service industry, has been negatively affected. The field of education has come to a halt not only in the 11 provinces affected by the earthquake but also in almost all parts of the country, and efforts have been made to continue through remote methods. In this context, institutions representing the private sector dimension of education, such as colleges and private schools, face the important issue of "what they have experienced" in terms of organizational communication during a major disaster period and crisis situation like an earthquake.

Particularly, as education professionals, the question of how teachers experienced organizational communication during the earthquake process and afterward, within this tangle of problems, comes to the forefront. Especially, in the context of the performance or success scale of private schools, teachers, who perhaps have the largest share, are curious about how they carried out organizational communication practices that play a significant role in the success of institutions within the challenging earthquake psychology. In this context, in the current study, organizational communication practices experienced by teachers working in private schools in Adana during the Kahramanmaraş earthquakes and the subsequent period are discussed, and their levels of organizational communication are determined. The k-means technique, one of the clustering analysis techniques, was used to determine the organizational communication level of teachers

working at different levels in Adana during the earthquake process and afterward. According to the descriptive findings obtained as a result of the clustering analysis, it can be said that a large majority of teachers working in private schools have a moderate level of organizational communication ($f= 170$; %53.5). The number of teachers with a high level of organizational communication ($f= 65$; %20.4) is lower than the number of teachers with a low level of organizational communication ($f= 83$; %26.1). The scores of teachers with a high level of organizational communication range between 4.45 and 5, with an average of 4.71. On the other hand, the scores of teachers with a moderate level of organizational communication range between 3.82 and 4.27, with an average of 4.02. The scores of teachers with a low level of organizational communication range between 3.00 and 3.73, with an average of 3.48. The average score for the organizational communication level of all participants is 4.02. In the current study, the organizational communication level was generally examined in three groups and sample-based. It was found that a large majority of teachers have a moderate level of organizational communication. To compare the organizational communication levels of male and female teachers during the earthquake process and afterward, independent samples t-test was conducted. Prior to the analysis, the homogeneity of variances for the organizational communication scores of male and female teachers was tested using Levene's test, and it was found that the variances were homogeneous ($F= .45$; $p > .05$). The findings of the independent samples t-test show that the organizational communication levels of male and female teachers did not differ statistically ($t(316) = -0.25$, $p > .05$). In other words, the difference in organizational communication score averages between male teachers ($\bar{X}= 4.01$) and female teachers ($\bar{X}= 4.02$) was not statistically significant. Therefore, it is accepted that the organizational communication levels of male and female teachers are similar during the earthquake process. Within the scope of the study, teachers working at different school levels, including preschool, primary school, middle school, and high school, were reached. The findings indicate that the average organizational communication scores of preschool teachers are the highest ($\bar{X}= 4.01$), while primary school teachers have the lowest scores ($\bar{X}= 3.99$). On the other hand, the average organizational communication scores of middle school and high school teachers are the same ($\bar{X}= 4.01$). One-way ANOVA was conducted to determine whether the organizational communication levels of teachers working at different school levels

differed during the earthquake process. The results of the one-way ANOVA show that the organizational communication levels of teachers in private schools did not differ statistically based on school level during the earthquake process ($F(3, 314) = .39, p > .05$). Therefore, it is accepted that the organizational communication levels of preschool, primary school, middle school, and high school teachers are similar. In the scope of the study, correlation analysis was used to determine the relationship between the organizational communication levels of private school teachers during the earthquake process and their years of professional experience and the duration of their work in the most recent institutions. The results show that there is no significant relationship between the organizational communication levels of private school teachers and their years of professional experience ($r = .056, p > .05$). However, a positive and significant relationship was found between the organizational communication level and the duration of work in the current workplace ($r = .672, p < .01$) during the earthquake process. Also, the square of the correlation coefficient between the organizational communication level and the duration of work in the current workplace ($r^2 = .45$) was examined, and it was found that this value represents a moderate degree of relationship. Consequently, it is accepted that the years of professional experience do not affect the organizational communication levels of teachers, but the duration of work in the current workplace does.