

Eğitim Kurumlarında Örgütsel İletişimin Fonksiyon ve Yöntemlerinin Değerlendirilmesi

Halil Aktaş

MEB Eğitim Yöneticisi

halilaktas75@hotmail.com, ORCID:0009-0005-0031-7934

Elif Gültekin

MEB Eğitim Yöneticisi

elif_gultekin3443@hotmail.com, ORCID:0009-0008-0826-7216

Fatih Kacır

MEB Eğitim Yöneticisi

kacir69@hotmail.com, ORCID:0009-0009-2259-7024

Erhan Sarıca

MEB Eğitim Yöneticisi

erhannn_34@hotmail.com, ORCID:0009-0008-2377-7206

Nihat Karaçam

MEB Eğitim Yöneticisi

nihatkaracam@outlook.com, ORCID:0009-0006-1674-4057

Özet

İletişim tanımının kökeni dilimizde, Fransızca ve İngilizcedeki communication kelimesinin anlamına karşılık gelmektedir. Kelimenin kökeni paylaşmak, ortak kılmak anlamına gelmekte olup, iletişimin hedeflerinden biride razı gelmektir. Ortaklığa varabilmenin tek amacı his, düşünce ve bilgiyi birbirleriyle paylaşmaktan geçmektedir. Genel anlamda iletişim tanımı, birbirleriyle etkileşimde olan bireyler arasında

anlamları ortak kılma sürecidir. İş hayatında çalışma mecburiyetinden doğan, kurumlarda bireyler arası kendiliğinden oluşan bilgi paylaşımı yapılır. Örgütsel iletişimse, açık olmayan ve basamak tipi bir sistemde yasal ve yasal olmayan verilerin akışını kapsar. Formel iletişim; işletmenin örgütsel yapısı doğrultusunda meydana gelen iletişim sistemidir. Biçimsel iletişime bağlı şekilde ast ve üstler arasındaki bağ işlevsellik kazanmaktadır. Formel iletişimin amacı grup için gerekli bilgiyi elde etme, çalışanların işten tatmin olmaları amacıyla istenen tutumu oluşturma ve ilgili kişilere gerektiği zaman bilgi aktarımı yapmaktır. Biçimsel iletişim sistemi, örgütün hiyerarşik yapısı ile bağlantılı ve çevresi ile bilgi aktarımı gerçekleştiren kanalları gösterir. Biçimsel olmayan iletişim; örgüt içerisindeki doğal grupların, arkadaş, aile vb. ihtiyaçlarını giderme yönünde işleyen ve kişisel ilişkilere dayanmakta olan örgütsel iletişim kanallarını gösterir. Biçim ile ilişkili iletişim örgütün farklı organ, unsur ve vazifeleri arasındaki bağın ve koordinenin sağlanmasının yanında organizasyonel bütünlüğü sağlama, sorumlulukları belirleme ve görevlerin yerine getirilme rolünde sahiptir. Örgütsel iletişim yalnızca örgüt tarafından belirlenmiş bir hiyerarşik düzen çerçevesinde oluşturulan biçimsel kanallar aracılığıyla sürdürüle gelmemektedir. Bu biçimsel yapının dışında örgütsel iletişimi sağlayan kanallardan bir diğeri de biçimsel olmayan iletişim kanallarıdır. Biçimsel olmayan iletişimin engellenmesi imkânsızdır, yöneticinin bu iletişim kanalını işletme amaçları lehine döndürmeyi başarabilmesi asıl önemli olandır. Biçimsel iletişim kanallarının iyi çalışması örgütsel iletişim için her zaman yeterli olmamaktadır. Bu kanallar her ne kadar iyi çalışırsa çalışsın, insanların birlikte olduğu her ortamda arkadaşlık, ilgi alanlarını paylaşma gibi sosyalleşme ihtiyacından doğan konular nedeniyle biçimsel olmayan iletişim mutlaka ortaya çıkacaktır

Anahtar Kelimeler: Eğitim Kurumları, Örgütsel İletişim, İletişim Fonksiyonu, İletişim Yöntemi

Evaluation of the Functions and Methods of Organizational Communication in Educational Institutions

Abstract

English French and the origin of the definition of communication in our language, corresponds to the meaning of the word communication in French and English. The origin of the word means to share, to make common, and one of the goals of communication is to consent. The only purpose of being able to reach a partnership is to share feelings, thoughts and information with each other. The definition of communication in a general sense is the process of Deciphering meanings between individuals who interact with each other. Information is shared spontaneously between individuals in institutions arising from the obligation to work Decently in business life. Organizational communication, on the other hand, covers the flow of legal and illegal data in an open and step-type system. Formal communication is the communication system that

occurs in accordance with the organizational structure of the enterprise. The bond between the subordinate and superiors gains functionality depending on formal communication. Dec. The purpose of formal communication is to obtain the necessary information for the group, to create the desired attitude for employees to be satisfied with the job, and to transfer information to the relevant people when necessary. The formal communication system shows the channels that are connected with the hierarchical structure of the organization and transfer information with the environment. Non-formal communication; natural groups within the organization, friends, family, etc. it shows the organizational communication channels that work in the direction of satisfying their needs and are based on personal relationships. Communication related to form has the role of ensuring the connection and coordination between the different organs, elements and tasks of the organization, as well as ensuring organizational integrity, determining responsibilities and fulfilling tasks. Dec. Organizational communication is not maintained only through formal channels created within the framework of a hierarchical order determined by the organization. Apart from this formal structure, another of the channels that provide organizational communication is non-formal communication channels. It is impossible to block non-formal communication, it is really important that the manager manages to turn this communication channel in favor of business purposes. The good functioning of formal communication channels is not always sufficient for organizational communication. No matter how well these channels work, non-formal communication will definitely arise due to issues arising from the need to socialize, such as friendship, sharing interests in every environment where people are together

Key Words: Educational Institutions, Organizational Communication, Communication Function, Communication Method

Giriş

Kuruluşları gereği açık sistemler olan organizasyonlar iç ve dış çevreleri ile sürekli etkileşim içerisindedir. Bu etkileşim sürecinde kurumların amaçlarına uygun biçimde yönetilmesi, başarılı bir iletişim ile mümkündür (Akçekoce ve Bilgin, 2016).

Örgütsel iletişim, kurumların iletişim ortamlarını bir bütün olarak ele alıp etkin ve kaliteli bir iletişim için iletişimin tüm araçlarından yararlanmayı ifade etmektedir (Hoof ve Ridder, 2004).

Başka bir ifadeyle örgütsel iletişim, kurumsal hedeflere ulaşmak için örgütün öğeleri ile çevresi arasındaki sürekli bir bilgi alışverişı sağlayan ve organizasyon bölümleri arasında ilişkilerin kurulmasına olanak tanıyan bir süreçtir (Candar, 2015).

Kurum içerisindeki bilgi ve fikirlerin paylaşılmasının yanı sıra çalışanlar açısından pozitif bir iş ortamı yaratmada, ayrıca önemli bir yere sahiptir (Kalla, 2020).

Bu nedenle örgütsel iletişim, kurum çalışanlarının birbiri ile olan uyumlarından örgüt yönetimi ile çalışanlar arasındaki uyum ve örgütün iç ve dış çevresi ile uyumuna kadar kurumun çalışma sistemini ifade eder (Zerrin ve Yapıcı, 2014).

Dolayısıyla örgütsel iletişim örgütün temel ilkelerini kültürünü, özelliklerini, değerlerini ve yönelimini yansıtmaktadır (Suh, Harrington ve Goodman, 2018).

Genel olarak örgütsel iletişimin kurumların hedeflerine başarılı biçimde ulaşabilmesi için örgütün çeşitli birimlerinin öncelikle birbirleri daha sonra kurumun dış çevresi ile arasında sürekli olarak bilgi alışverişinin olmasını sağlayan toplumsal bir süreç olduğu söylenebilir (Eroğluer, 2011).

Örgütsel iletişim çalışan davranışlarını kontrol etme, motivasyonu artırma, kişiler arası ilişkilerin geliştirilmesi, uyum kazandırma, çatışma yönetimi, müzakere ve pazarlık gibi pek çok konularda örgüte doğrudan katkı sağlamaktadır (Spaho, 2012).

İletişimin Kavramsal Çerçevesi

Kişiler arasındaki ilişkileri, topluluklar arasındaki bağı ve kurulan bağların sürdürülmesini sağlayan iletişim, insanın bireysel ve sosyal yaşamının vazgeçilemez bir unsurudur (Tutar ve Yılmaz, 2013).

Günümüzde iletişim olmadan yaşam sürmenin mümkün olmadığı toplumsal yaşamda, iletişimin kişiler arası boyutunun ötesinde kitlesel ve hatta kurumsal boyutu da etrafımızı kuşatmıştır. Sosyal bir varlık olan insanın hayatını devam ettirmesinde iletişim ne kadar önemli ise, kurumların varlıklarını sürdürmesinde de artık kurumun iç ve dış iletişimi de o kadar önemli hale gelmiştir (Adıgüzel, 2020).

Süreç telgrafla başlayıp film, telefon, radyo ve televizyon ile dönüşüm yaşamış, eş zamanlı bir özelliğe kavuşmuş ve sınırlar ortadan kalkmaya başlamıştır. Sonrasında internetin ortaya çıkmasıyla geleneksel iletişim olanakları ve teknolojileri başka özellikler katmıştır (Yılmaz, 2011).

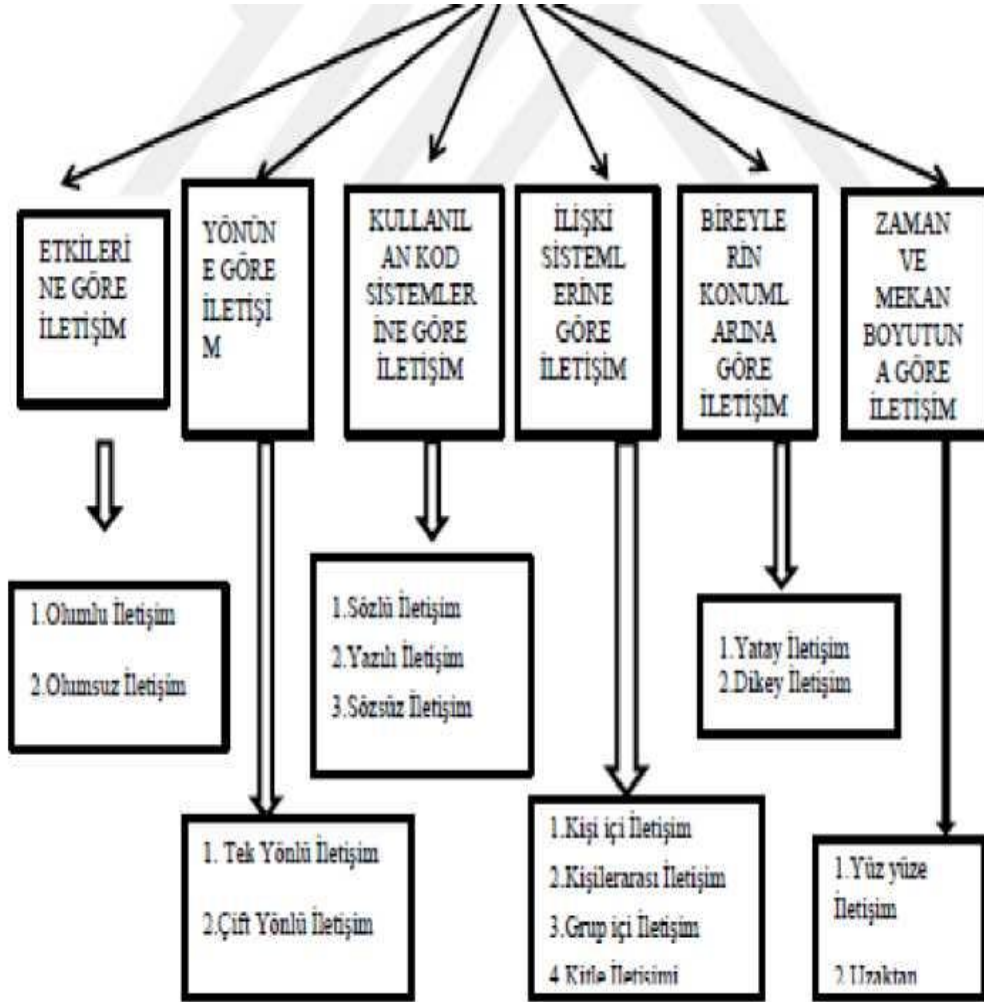
Bu arada geleneksel nokta x, y ve z kuşakları şeklinde yeni demografik tanımlama ve tartışmalara

Eğitim Kurumlarında Örgütsel İletişimin Fonksiyon ve Yöntemlerinin Değerlendirilmesi

neden olmuş; zekâ, bilgilendirme ve ileri teknoloji çağına ulaşabilmenin ve devamlılığın asıl koşulu durumuna ulaşmıştır (Kara ve Özgen, 2012).

İletişim olgusunu yaşayan insan, yaşadığı çağın uygun iletişim teknolojisinden yararlanarak bu ihtiyacını gidermiştir. Bugün, elektronik ve dijital teknolojiler sayesinde iletişim geleneksel boyutlarından tamamen farklı bir boyuta taşınmış ve bilişim teknolojilerindeki yeniliklere ivme kazandırarak farklı yapılarda iletişim ortamlarının yolunu açmış ve buna da yeni iletişim ortamları denilmesine vesile olmuştur (Düvenci, 2012).

İletişim alanındaki söz konusu bu gelişmeler gerek bireysel, gerek örgütsel gerekse ülkeler arasında kurulan ağlar ve ortamlar sayesinde, verilerin iletilmesi kolaylaştırmakta ve iş yapma şekillerinde köklü değişikliklere kadar gidilebilmektedir (Tutar ve Yılmaz, 2013).



Kaynak: Kaya (2011).

Şekil 1. İletişimin Sınıflandırılması

İletişimin Özellikleri

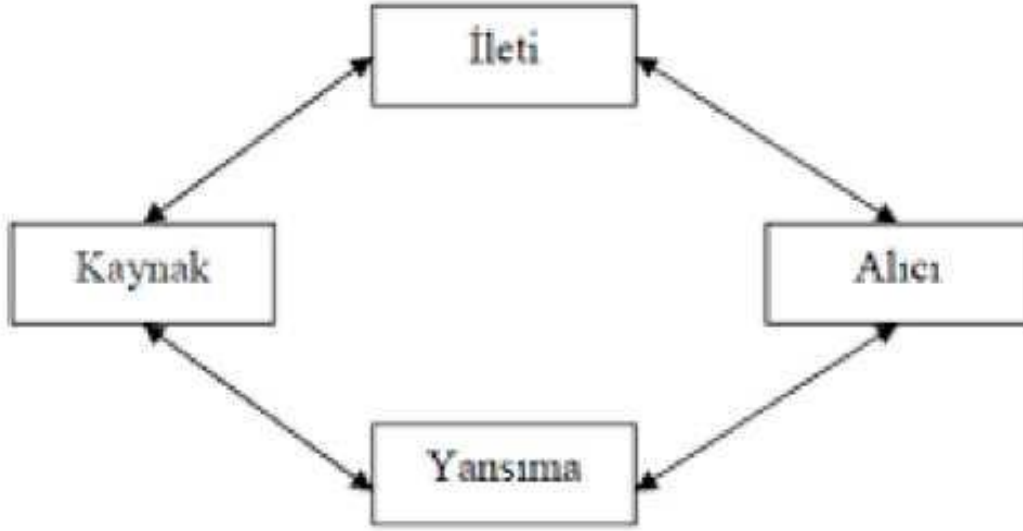
Bulduğumuz zaman diliminde çok ehemmiyetli ve etkisi bulunan toplumsal iletişim vasıtalarının çeşitli fonksiyonları bulunmaktadır. Söz konusu durum ile ilgili çeşitli aydınlatmaların gerçekleştirildiği izlenmektedir (Adıgüzel, 2020).

Fakat genel kabul gören MacBride raporunda belirtildiği şekilde iletişim durumunun fonksiyonları sekiz başlıkta bir araya gelmiştir.

Bunlar (Schiavo, 2014);

1. Haber ve bilgi sağlama,
2. Sosyalleşme,
3. Motive olma,
4. Münazara yapma,
5. Konuşma,
6. Tedrisat,
7. Kültür ile bağlantılı gelişim,
8. Eğlenme
9. Tam duruma getirme fonksiyonlarıdır.

İletişimin temeli kişilerarası ilişkidir. Kişilerarası iletişimlerde önemli olan iletişim becerilerinden biri de ikna etme ve etkileme becerisidir. İkna tek yönlü bir iletişimi değil iki yönlü daha aktif bir şekilde gerçekleştirilen iletişimi kapsamaktadır (Yılmaz, 2018).



Kaynak: Yılmaz, (2018).

Şekil 2. Çift Yönlü İletişim

Kişiler genellikle karşı taraftakilere düşüncelerini aktarmak, yardım istemek gibi birçok nedenle iletişim kurma ihtiyacı hissetmektedirler. Kurulan iletişim süreçlerine bakıldığında en sıradan günlük konuşmaların bile ikna etme ve etkileme ile ilişkisinin olduğu görülebilmektedir (Adıgüzel, 2020).

İletişimin vazgeçilmez unsurlarının başında empati gelmektedir. Empati yaparken göz önünde bulundurulması zorunlu konu, empatiyi gerçekleştirecek bireyin kendisinin hislerini ve düşüncelerini o andaki yaşanan duruma katmadan ve karşısındaki kişiye vereceği yanıtın ne olduğunu düşünmeden, yalnızca karşısındaki insanın fikirlerini ve hislerini algılamaya uğraşmalıdır (Atan, 2016).



Kaynak: Atan (2016).

Şekil 3. Aşamalı Empati Sınıflaması

ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN FONKSİYONU VE YÖNTEMLERİ

Örgütsel iletişim, açık olmayan ve basamak tipi bir sistemde yasal ve yasal olmayan verilerin akışını kapsar. Organizasyonlarda iletişim grup bağlantılarının sistem yapılarına göre; yasal ve yasal olmayan şeklinde iki biçimde olabilir (Akçekoce ve Bilgin, 2016).

Yasal iletişim; dikey ve yatay iletişim şeklinde iki tarafta gelişime gösterir. Resmi olmayan iletişim ise tabii iletişim tipidir ve kendi kendine meydana gelen dedikodu vb. farklı iletişim usullerini ihtiva eder (Uztuğ & Şener, 2012; Rogala & Bialowas, 2016).

1.Biçimsel (Formel) İletişim Yöntemleri

Formel iletişim; işletmenin örgütsel yapısı doğrultusunda meydana gelen iletişim sistemidir. Biçimsel iletişime bağlı şekilde ast ve üstler arasındaki bağ işlevsellik kazanmaktadır. Formel iletişimin amacı grup için gerekli bilgiyi elde etme, çalışanların işten tatmin olmaları amacıyla istenen tutumu oluşturma ve ilgili kişilere gerektiği zaman bilgi aktarımı yapmaktır (Ertürk, 2000).

Biçimsel iletişim sistemi, örgütün hiyerarşik yapısı ile bağlantılı ve çevresi ile bilgi aktarımı gerçekleştiren kanalları gösterir. Biçimsel olmayan iletişim; örgüt içerisindeki doğal grupların, arkadaş, aile vb. ihtiyaçlarını giderme yönünde işleyen ve kişisel ilişkilere dayanmakta olan örgütsel iletişim kanallarını gösterir (Gürüz ve Yaylacı, 2004).

Biçim ile ilişkili iletişim örgütün farklı organ, unsur ve vazifeleri arasındaki bağın ve koordinenin sağlanmasının yanında organizasyonel bütünlüğü sağlama, sorumlulukları belirleme ve görevlerin yerine getirilme rolünde sahiptir (Akçekoce ve Bilgin, 2016).

Biçimsel kanallar; farklı görev ve sorumluluk alan çalışanlar arasındaki koordinasyonu gerçekleştirerek dikine, yatay ve çapraz akış yönü olacak şekilde üç tarafta hareket halindedirler (Ölçer ve Koçer, 2015).

İş görenlerin, üstten alta ve alttan üste yönlü kurmuş oldukları dikine iletişim olarak adlandırılır. Örgütlerde iletişim, normal koşullarda yukarıdan aşağıya yönlüdür. Fonksiyonel ilişkilerden kaynaklanmakta olan yatay iletişim, eş ya da aynı seviyeyi bulunduran bireylerde gerçekleşir. Çapraz iletişim ise organizasyonel basamakların değişik basamaklarında kurulur (Tutar ve diğ., 2017).

1.1.Dikey İletişim

Örgüt içerisinde hiyerarşik olarak konumlandırılan çalışanlar arasındaki iletişimi içermektedir. Dikey iletişim aşağı ve yukarı doğru gerçekleşen iletişim akışlarını kapsamaktadır (Baker, 2002)

Dikey iletişim tanımlanacak olursa örgüt yöneticilerinden örgütün alt kademelerine doğru

gerçekleşen iletişim biçimi olarak tanımlanabilir. Dikey iletişim çift yönlü olarak gerçekleşebilmektedir (Akçekoce ve Bilgin, 2016).

Yöneticilerden alt kademelere doğru olabileceği gibi alt kademelerden yöneticilere doğru gerçekleşebilir. Bu iletişim biçimi örgütün en alt kademesinden en üst kademesine kadar herkesi kapsamaktadır (Zerrin ve Yapıcı, 2014).

Dikey iletişim iki farklı kanal ile gerçekleşebilmektedir. Bunlar; yukardan aşağıya doğru gerçekleşen iletişim ve aşağıdan yukarıya doğru gerçekleşen iletişim kanallarıdır (Karatepe, 2020).

Örgüt yöneticileri, örgütlerin ortak hedefleri doğrultusunda almış oldukları kararları yukardan aşağı doğru iletişim kanallarını kullanarak alt kademede çalışan diğer örgüt üyeleriyle paylaşabilir (Akçekoce ve Bilgin, 2016).

Astlarında verilen bu emir ve kararlara ilişkin duygu ve düşüncelerini aktarmaları için aşağıdan yukarı doğru iletişim kanallarını kullanarak üst yönetim ile fikirlerini paylaşabilirler. Aşağı doğru iletişim kanalları olarak farklı haberleşme araçları kullanılabilir (Zerrin ve Yapıcı, 2014).

Bunlar; mektup, el ilanı, e-mail, ilan panosu ve aracı bir eleman olabilir. Bu şekilde gerçekleşen bilgi akışı sonucunda astlar gereken emirlere uyarak örgüt çıkarları doğrultusunda hareket ederler (Şimşek, 2011).

Kısacası dikey iletişim örgütlerde hiyerarşik bir düzen içerisinde bir seviyeden diğer seviyeye akan iletişimi temsil etmektedir. Eğer iletişim akışı üst kademelerden alt kademelere doğru gerçekleşiyor ise bu aşağıya doğru iletişim, tam tersi şekilde gerçekleşiyor ise yukarı doğru iletişim olarak adlandırılmaktadır (Robbins, 2002).

1.2.Yatay İletişim

Benzer statüdeki birim ve kişilerin, ilişik oldukları yukarı kademeye başvurmaksızın ortaklaşa ya da yukarı kademenin komutlarına gereksinim duymadan birbirleri ve kendileriyle ilgili hususlarda işbirliğinde olmaları durumu söz konusu ise kullanılır (Yılmaz, 2011).

1.3.Çapraz İletişim

Örgüt içerisindeki farklı birimler, konumlar arasında, hiyerarşik düzen göz ardı edilerek gerçekleştirilen iletişim şeklidir. Ortak bir proje ya da faaliyet için farklı şekillerde bir araya gelen örgüt birimleri, birbirlerinin konumunu göz ardı ederek, ortak bir hedef için çalışmaktadırlar (Tutar, 2019).

2.Biçimsel Olmayan (İnformel) İletişim Yöntemleri

Örgütsel iletişim yalnızca örgüt tarafından belirlenmiş bir hiyerarşik düzen çerçevesinde oluşturulan biçimsel kanallar aracılığıyla sürdürüle gelmemektedir. Bu biçimsel yapının dışında örgütsel iletişimi sağlayan kanallardan bir diğeri de biçimsel olmayan iletişim kanallarıdır (Akçekoce ve Bilgin, 2016).

Hiyerarşik örgüt düzenlemesinden ortaya çıkarak meydana getirilen iletişim kanalları organizasyonu meydana getiren kişilerin bütün gereksinimlerini karşılamaya yetmeyeceğinden organizasyonda kişiler biçimsel olmayan iletişim kanallarına yönelme eğilimindedirler (Sağbaşı, 2013).

Biçimsel olmayan iletişimin engellenmesi imkânsızdır, yöneticinin bu iletişim kanalını işletme amaçları lehine döndürmeyi başarabilmesi asıl önemli olandır (Tutar, 2019).

Biçimsel iletişim kanallarının iyi çalışması örgütsel iletişim için her zaman yeterli olmamaktadır. Bu kanallar her ne kadar iyi çalışırsa çalışsın, insanların birlikte olduğu her ortamda arkadaşlık, ilgi alanlarını paylaşma gibi sosyalleşme ihtiyacından doğan konular nedeniyle biçimsel olmayan iletişim mutlaka ortaya çıkacaktır (Bilgiç, 2019).

Biçimsel olmayan iletişim kanalları ile çalışanın zaman baskısı altında kalarak işi hızlandırmak ve etkinliği arttırmak veya örgütteki resmi olmayan grupların normal neticesi olarak kendisini gösteren ve yetki sahibi bir birey ya da ünitece organize olmayan bir iletişim sonucu çalışanın yönlendirilmesi mümkündür (Şimşek, 2009).

Biçimsel olmayan iletişim, örgüt üyelerinde birliktelik ruhu oluşturarak biçimsel iletişimin yükünü

hafifletir. Yöneticilere sürekli değişim halinde olan çevre koşullarına ilişkin hızla bilgi sağlanması ile etkili takım çalışması kurulmasına katkı sağlamaktadır (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009).

Biçimsel organizasyonlardaki iletişim ağı oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir. Bilhassa yüzlerce çalışana sahip, değişik yönetim kademelerinin yer aldığı örgüt yapılarında iletişim kanallarına bağlı olarak ortaya çıkan iletişim ağının karmaşık olması da tabiidir (Akçekoce ve Bilgin, 2016).

Bununla birlikte, işletmelerde yer alan kişi sayısı azaldıkça, iletişim ister biçimsel, isterse biçimsel olmayan türden olsun iletişim ağı daha belirgin hale gelir (Erdoğan, 2007).

Eğitim Örgütlerinde Yöneticilerin İletişim Becerileri

Şişman (2009) okul müdürünü, eğitimin devamı için okul için gerekli insan kaynakları ve finansal maddi kaynaklarının teminini sağlayan ve bunlar aracılığıyla eğitimin öngörülen ürünlerinin üretilebilmesinden, okul çalışanlarının ve öğrencilerin performanslarından sorumlu kişi olarak tanımlanmıştır.

Okul müdürünün başında olduğu okul yönetimin en önemli görevlerden birisi de istenilen hedefe ulaşmayı kolaylaştırmak ve hızlandırmak için okulda olması gerekli diyalog ortamını kurmaktır (İşnigöz, 2012).

Okulu amaçlarına ulaştırabilecek, fiziksel olanaklarını geliştirebilecek ve iklimini koruyacak iç öğelerin iletişimi, okul yöneticisidir (Kaya, 2020). Görülebileceği gibi, okul içerisinde etkili bir iletişimin oluşmasında en büyük görev hiç kuşkusuz okul yöneticilerine düşmektedir (Akçekoce ve Bilgin, 2016).

Benzer bir biçimde, Şişman'a (2009) göre eğitim kurumu-ortam ve eğitim kurumu-aile ilişkilerinde de en ehemmiyetli göstergelerinden birisi eğitim kurumu yöneticisidir. Bu nedenlerle okul yöneticilerinin insan ilişkiler konusundaki yeterlilikleri önemlidir. Çünkü okul içindeki personelin yanı sıra okul dışındaki farklı gruplarla da iyi ilişkiler kurmak zorundadır.

Bu gruplar öğretmenler, öğrenciler, veliler, sivil toplum kuruluşları ve idari olarak bağlı olunan üst kurumlarda çalışanlar olabilir. Özellikle okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişimin niteliği önemli görülmektedir(Akçekoce ve Bilgin, 2016).

Şimşek ve Altinkurt'a (2009) göre bu iletişimin niteliği okulun akademik başarısını etkileyen önemli bir faktördür.

Senge (1993, Akt: Korkmaz, 2008), bir örgütte insanların kendilerini rahat ifade edebilecekleri samimi bir ortamın oluşması için üç temel öğenin olması gerektiğini söylemektedir. Bunlar:

- Sevgi, endişe, alçakgönüllülük gibi insani değerlere dayanan bir kültür,
- Konuşmalar ile koordineli faaliyetleri ortaya çıkaracak bir uygulamalar takımı,
- Hayatın akışının bir sistem olarak görme kapasitesi.

Alanyazınla İlgili Araştırmaların Sonuçları

1.Yurt İçinde Yürütölen Araştırmaların Sonuçları

Gürses, (2019)'a göre eğitim organizasyonları, toplumların dikkat etmeleri gereken ehemmiyetli kurum tipleridir. Eğitim organizasyonlarının sosyal yaşamdaki söz konusu hassas yerleri sebebiyle onlarında sosyal yaşama, sosyal hayatın kurum ve kuruluşlarına karşı hassasiyet göstermesi zorunludur.

Eğitim organizasyonları, eğitim hususunda çeşitli beklentileri olan gruplar ile bağlantı sağlamak ve söz konusu bağlantılarda çok dikkatli ve hassas olmalıdır. Eğitim organizasyonu-ortam bağlantıları ve söz konusu bağlantıların neticeleri, son senelerde üzerinde ehemmiyetli bir şekilde durulan bir husus durumuna ulaşmıştır.

Karagöz, (2014)'e göre eğitim örgütlerinde organizasyonel iletişim, cumhuriyetin kuruluşundan önceki dönemim eğitimcilerinden Sati Bey, İsmail Hakkı Baltacıoğlu ve Halil Fikret Kanat tarafından kaleme alınan makalelerde eğitim, talebe, eğitim kurumu yöneticisi ve veli yönünden incelenmiştir.

Tutar, (2019)'e göre başka organizasyonlarda bulunduğu gibi eğitim organizasyonları da, kişilerin yalnız şekilde ortaya koyamayacakları amaçları, müşterek bir uğraş neticesinde başarıyla meydana getirilir.

Organizasyonel faktörlerin toplanıp, tertiplenmesinden sonra, düzenlenen amaçlara

yönlendirilmeleri iletişimle sağlanır. İyi bir iletişim, koordine yapılmış neticelere erişmek açısından zorunludur. Etkili bir iletişim, bütün yönetim işlevleri açısından ehemmiyetlidir.

Bakan ve Büyükbeşe, (2004)'e göre iletişim aşaması kaynak, ileti, vasıta, gürültü, alıcı, algılama-değerleme ve geribildirimden meydana gelir.

Konusu aşamaların etkili bir biçimde faaliyet göstermesi açısından; kaynak ve alıcının çeşitli becerileri bulundurması, kullanılan vasıtaların yeter derece de bulunması, iletişimi sağlayanlarda saygı, güven ve açıklık prensibinin temel alınması zorunludur.

Söz konusu biçimde sağlanan iletişim organizasyonel yönden pozitif neticeler sağlayacaktır. Bir organizasyonda yöneticiler ile iyi iletişim sağlayabilen işgörenlerin %90'ının işten doyuma ulaştıkları görülmüştür

Tutar, (2019)'e göre organizasyonel iletişim, idari işlemlerin yerine getirilmesinde, karar alma ve gereksinimi açısından yanlış olmayan veriye hissedilen gereksinim iletişim aracılığı ile elde edilir.

İletişim çalışma faaliyetlerinin çoğaltılması ve organizasyonel kaynakların aktifliklerinin sağlanabilmesi açısından gereklidir. Örgütlerde idari ve organizasyonel faaliyetlerin gerçekleştirilmesi, organizasyonel iletişim aracılığı ile gerçekleşir.

Organizasyonlarda değişik birimlerin rol ve görevlerinin varlığı, organizasyonel basamakları oluşturmaktadır. Sistemsel olarak organizasyonel basamaklar değişik üniteler arasında formal ve informal iletişim kanallarının varlığını gerekli hale getirmektedir.

Uztuğ (2009) araştırmasında okullar açısından iletişimin çok ehemmiyetli bulunduğunu ifade etmiştir. Zira organizasyonların bulunabilmesinin, tespit edilmiş bir yapı ve sistemde etkisi bulunan bir iletişim yapısının olmasını zorunlu kıldığını açıklamıştır.

Bir yapı şeklinde iletişimin en ehemmiyetli fonksiyonunu da özetle, kurumsal bağlantıların tespit edilmiş bir düzene alınması ve bu şekilde kurumsal hedeflerle kişisel hedefler arasında bilinçli bir dengenin oluşturulmasıdır.

Kurumun bünyesindeki iletişim, bir örgütü farklı üniteleri ve işgörenler arasında veri, his, algı ve düşünce pay edilmesini, söz konusu pay edilme aşamalarında ki her çeşit alet-edevat ve usulü, bahse konusu nakletme ile bağlantılı farklı iletişim kanalları ve ileti biçimini ihtiva etmektedir.

Bahse konu sistemi ile iletişim, kurumsal bütünlüğü oluşturan ve sinir ağları ile organizasyonun

tümünü çevreleyen bir olgu şeklinde ifade edilebilir.

2.Yurt Dışında Yürütölen Araştırmaların Sonuçları

Lonie ve ark. (2020)'nin çalışması, eczacılık okuyan 92 üniversite öğrencisiyle, öğrencilerin iletişim becerilerini geliştirebilmeleri için bir program hazırlanmıştır.

Bu programın sonunda öğrencilerin; iletişim sürecinde sözsüz mesajlara dikkat etme, karşısındaki bireylerin duygularını anlamaya çalışma, iletişimde açık olma ve bunun yanında kendine ve diğer bireylere saygı duyma gibi becerilerinin geliştiği görölmüştür.

Choi ve ark. (2015)'nin yapmış oldukları çalışmada, bir akıllı telefonda video klip kullanarak hemşirelik öğrencileri için iletişim becerileri eğitimini doğrulamayı amaçlamaktadır.

Çalışma ayarları, Güney Kore'deki iki üniversitenin hemşirelik bölümleriydi. Bu alışma, son test öncesi tasarımda eşdeğer olmayan bir kontrol grubu kullanan yarı deneysel bir çalışmadır.

Deney ve kontrol grupları, iletişim kursu alan ikinci sınıf hemşirelik öğrencilerinden oluşmaktadır. Deney grubu 45, kontrol grubu 42 öğrenciden oluşmaktadır. Deney grubu, iletişim yetkinliği ve duygusal zekâ açısından kontrol grubundan daha anlamlı şekilde gelişmiştir.

Salomon (1981) yapmış olduğu çalışmasında iletişim amacıyla gerçekleştirilen davranışların ve eğitim alanından elde edilen sonuçların birbirinden etkilendiğini çalışmasında ifade etmektedir.

Pennycook (1985) alışmasında paralanguajın (kinetik, proksemik ve paraverbal özellikler) iletişimdeki önemini araştırmıştır. Hareketler, yüz ifadeleri, göz teması, dokunma ve sessizlik, insan etkileşimi için oldukça önemli olduğu ayrıca kültürden kültüre farklılık gösterdiği araştırmada ifade edilmektedir.

Rees ve Sheard (2019) tarafından yapılan çalışma, 216 tıp öğrencisinin, iletişim becerilerini incelemiştir. Çalışmayı ilk analiz ve son analiz uygulaması olarak yapmıştır. İlk analiz uygulamasını yaptıktan sonra öğrencilere iletişim becerileri ile ilgili eğitim vermiştir. Daha sonra öğrencilere eğitim bitiminde son test uygulaması yapılmıştır.

Uygulama sonunda elde edilen verilere göre tıp öğrencilerinin uygulama öncesinde iletişim becerilerinin daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bratu ve Miricescu (2017) iletişim ve kalıttındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Araştırma bulgularına göre iletişim problemi olan çocukların ailelerinin de iletişim sorunları olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bratu ve Miricescu, 2017 Akt: Savaş, 2018).

Yapılan diğer bir çalışmada ise iletişim becerileri eğitimi yaparak 26 kişi deney, 27 kişi kontrol grubu oluşturularak bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma neticesinde iletişim becerisiyle ilgili eğitim görenlerin bu eğitimi görmeyenlere göre iletişim becerisi rakamlarında yükselme gözlenmiştir (Barry ve Robb, 1992 Akt: Savaş, 2018).

Kaynakça

Akçekoce, A. ve Bilgin, K. U. (2016). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve öğretmen performansı, *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 1-23.

Akkök, F. (1996). *İletişimde Sosyal Becerilerin Geliştirilmesi (Anne-Baba El Kitabı)*. Ankara: M.E.B. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı.

Aksoy, E. ve Işık, H. (2008). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği rolleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 235-249.

Aktaş, C. (2014). *QR Kodlar ve İletişim Teknolojilerinin Hibritleşmesi*. İstanbul: Kalkeden Yayıncılık.

Aziz, A., Dicle, Ü. (2017). *Örgütsel iletişim*. İstanbul: Hiperlink Yayınları

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), 4-12.

Baker, K. A. (2002). *Organizational Communication* (Chapter 13), Related chapters include: Change Management; Knowledge Management; Leadership; Organizational Culture; Innovation

Cihangir-Çankaya, Z. (2011). *Kişilerarası ilişkiler ve etkili iletişim*. İçinde, Alim K. (Ed.) *Kişilerarası ilişkiler ve iletişimde dinleme* (ss. 35-68). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Çubukçu, Z. ve DüNDAR, İ. (2019). Okul Yöneticilerinin İletişim Becerilerine İlişkin Öğretmenlerin Algı ve Beklentileri. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı 157.

Eğitim Kurumlarında Örgütsel İletişimin Fonksiyon ve Yöntemlerinin Değerlendirilmesi

Ekici, M. K. (2013). *İletişim*. Ankara: Savaş Kitap ve Yayınevi.

Günay, K. (2019). Sınıf Yönetiminde Öğretmenlerin İletişim Becerilerinin Değerlendirilmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.

Günbayı, İ. (2007). Okullarda bir yönetim süreci olarak iletişim. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 7 (2), 765-798.

Günbayı, İ. (2007). The Organizational Communication Process in Schools. *Educational Sciences: Theory & Practice* 7(2), 787-798

Karagöz, Y. ve Kösterelioğlu, İ. (2008). İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği'nin faktör analizi metodu ile geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler dergisi*, 21(1), 81-98.

Okur-Duran, H. ve Özkul, M. (2015). Modern iletişimin ara yüzü: Sanal iletişim sosyal paylaşım sitelerinin toplumsal ilişki kurma biçimlerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(21), 213-246.

Selanik Ay, T. (2015). Etkili iletişim becerileri açısından eğitimciler. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 41(1), 367-381.

Serttaş Ertike, A. (2012). *Temel iletişim*, Bursa: Ekin Yayın Dağıtım.

Yılmaz, N. (2011). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İletişim Becerileri, Problem Çözme Becerileri ve Empatik Eğilim Düzeyleri, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.

Zerrin, G. ve Yapıcı, M. (2014). İletişim Teknolojilerinin Kullanımında Öğretmen Adaylarının Renklere İlişkin Metaforları. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 25(1),165-175.