



T.C.

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL İLETİŞİM
İKLİMİNİN YAŞAM DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİNDE
MESLEKİ ÇALIŞMA SÜRESİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Naif ASLAN

23939022

Danışman

Doç. Dr. Selman KIZILKAYA

Diyarbakır 2025

T.C.
Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL İLETİŞİM
İKLİMİNİN YAŞAM DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİNDE
MESLEKİ ÇALIŞMA SÜRESİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Naif ASLAN
23939022

Danışman
Doç. Dr. Selman KIZILKAYA

Diyarbakır 2025

TAAHHÜTNAME
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum **“Sağlık Çalışanlarında Örgütsel İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresinin Düzenleyici Rolü”** adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve tez yazım kılavuzuna uygun olarak hazırladığımı taahhüt eder, tezin kağıt ve elektronik kopyalarının Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım. Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

29/05/2025

Naif ASLAN

ÖN SÖZ

Yoğun, stresli ve zaman zaman yıpratıcı bir çalışma temposuna sahip sağlık sektöründe, örgütsel iletişim ikliminin sağlık çalışanlarının yaşam doyumları üzerinde ne derece etkili olduğu ve bu etkide mesleki çalışma süresinin nasıl bir role sahip olduğunu ortaya koymak, her zaman ilgimi çekmiştir. Bu çalışmayla, hem bu ilgimi akademik bir zemine taşımış olmanın mutluluğunu hem de sağlık hizmetlerinin kalitesine katkı sunabilecek bir farkındalık oluşturma heyecanını yaşıyorum.

Çalışma sürecinde, akademik bilgi kadar sabır, özveri ve destek de büyük rol oynamıştır. Öncelikle, çalışmam boyunca yol gösterici yaklaşımı ve bilimsel rehberliğiyle beni her zaman teşvik eden danışmanım Doç. Dr. Selman Kızılkaya'ya en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Araştırma sürecinde zaman ayırarak anket formlarını dolduran ve deneyimlerini benimle paylaşan tüm sağlık çalışanlarına gönülden teşekkür ederim. Ayrıca, beni her daim destekleyen aileme, özellikle de sabırla ve anlayışla hep yanımda olan eşime minnettarım.

Bu tezin, sağlık sektöründe iletişimin önemine dair bir farkındalık yaratmasını ve gelecekte yapılacak çalışmalara ilham kaynağı olmasını diliyorum.

Naif ASLAN
Diyarbakır 2025

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı, sağlık çalışanlarının örgütsel iletişim iklimine ilişkin algılarının yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemek ve bu ilişkide mesleki çalışma süresinin düzenleyici rolünü ortaya koymaktır. Nicel araştırma yöntemi benimsenerek, ilişkisel tarama modeli çerçevesinde yürütülen çalışmada, örgütsel iletişim iklimi bağımsız değişken, yaşam doyumu bağımlı değişken; mesleki çalışma süresi ise düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Araştırmanın evrenini Diyarbakır ilinde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmakta, örneklem ise 459 sağlık çalışanından oluşmaktadır.

Veriler, demografik bilgi formu ile Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılarak anket yoluyla toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 25.0 programı ile Hayes tarafından geliştirilen PROCESS macro eklentisinden yararlanılmıştır. Frekans ve betimsel istatistikler aracılığıyla tanımlayıcı özellikler belirlenmiş, normallik varsayımı skewness ve kurtosis değerleri üzerinden test edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri Cronbach's Alpha katsayısı ile değerlendirilmiştir. İki grup arasındaki karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t-testi, üç ve daha fazla grup karşılaştırmalarında ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Değişkenler arası ilişkiler Pearson korelasyon analiziyle incelenmiş, düzenleyici etki ise PROCESS macro Model 1 üzerinden analiz edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre, örgütsel iletişim iklimi ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, mesleki çalışma süresinin bu ilişki üzerinde düzenleyici bir rol oynadığı ve özellikle 12 yıl ve üzeri deneyime sahip bireylerde örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin daha belirgin olduğu ortaya konulmuştur.

Anahtar Sözcükler

Sağlık Çalışanı, İletişim, Örgütsel İletişim, İletişim İklimi, Yaşam Doyumu, Moderasyon Analizi

ABSTRACT

The primary aim of this study is to examine the effect of organizational communication climate perceptions on the life satisfaction of healthcare workers and to reveal the moderating role of professional work experience in this relationship. The study was designed using quantitative research method within the framework of a relational survey model. Organizational communication climate was modeled as the independent variable, life satisfaction as the dependent variable, and professional work experience as the moderating variable. The population of the study consisted of healthcare workers in the province of Diyarbakır, and the sample comprised 459 participants.

The data were collected through a demographic information form, the Organizational Communication Climate Scale, and the Life Satisfaction Scale, using a structured questionnaire. Data analysis was conducted using SPSS 25.0 and the PROCESS macro developed by Hayes. Descriptive characteristics were identified through frequency and descriptive statistics, and the assumption of normality was tested based on skewness and kurtosis values. The reliability of the scales was assessed using Cronbach's Alpha coefficients. Independent samples t-tests were used for comparisons between two groups, while one-way ANOVA was employed for comparisons involving more than two groups. Pearson correlation analysis was conducted to evaluate the relationships between variables, and moderation analysis was performed using Model 1 of the PROCESS macro.

The findings revealed a significant and positive relationship between organizational communication climate and life satisfaction. Furthermore, professional work experience had a statistically significant moderating effect on this relationship. Specifically, the effect of communication climate on life satisfaction was stronger among participants with 12 years or more of experience.

Keywords

Healthcare Worker, Communication, Organizational Communication, Communication Climate, Life Satisfaction, Moderation Analysis

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖN SÖZ.....	I
ÖZET.....	II
ABSTRACT	III
İÇİNDEKİLER	IV
TABLO LİSTESİ	VIII
ŞEKİL LİSTESİ.....	IX
KISALTMALAR.....	X
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	4
KAVRAMLARA GENEL BAKIŞ	4
1.1. İletişim Kavramı.....	4
1.2. İletişimin Önemi.....	5
1.3. İletişim Süreci	7
1.4. İletişim Türleri.....	9
1.5. Örgütsel İletişim	10
1.6. Örgütsel İletişimin Amacı	12
1.7. Örgütsel İletişimin Önemi	13
1.8. Örgütsel İletişimi Etkileyen Faktörler	14
1.8.1. Bireysel Faktörler	14
1.8.2. Örgütsel Faktörler	15
1.9. Örgütsel İletişim İklimi	16
1.10. Örgütsel İletişim İkliminin Önemi	17
1.11. Örgütsel İletişim İkliminin Unsurları ve Etkileri	18
1.12. Yaşam Doyumu	19
1.13. Yaşam Doyumu Yüksek Olan Bireylerin Özellikleri.....	20
1.14. Yaşam Doyumu Kuramları	21
1.14.1. Aktivite Kuramları	21
1.14.2. Tavandan Tabana ve Tabandan Tavana Kuramları.....	22

1.14.3. Amaçsal Kuram.....	22
1.14.4. Yargı Kuramı.....	22
1.14.5. Bağ Kuramı	23
1.15. Yaşam Doyumunun Önemi	23
1.16. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler	24
1.16.1 Sosyal İlişkiler.....	24
1.16.2. Duygusal Sağlık	24
1.16.3. Fiziksel Sağlık	24
1.16.4. İş ve Kariyer Memnuniyeti	24
1.16.5. Kişisel Değerler ve Hedefler	25
1.16.6. Ekonomik Durum.....	25
1.16.7. Eğitim Düzeyi	25
1.16.8. Dini ve Manevi İnançlar.....	25
1.16.9. Çevresel Faktörler	25
1.16.10. Kültürel ve Toplumsal Etkiler.....	26
1.16.11. Yaş ve Yaşam Evreleri.....	26
1.16.12. Sağlık Davranışları.....	26
1.17. İlgili Çalışmalar	27
İKİNCİ BÖLÜM	33
YÖNTEM.....	33
2.1. Araştırmanın Amacı	33
2.2. Araştırmanın Önemi	34
2.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	35
2.4. Evren ve Örneklem.....	36
2.5. Veri Toplama Süreci	36
2.6. Dahil Edilme Kriterleri.....	37
2.7. Dışlanma Kriterleri.....	37
2.8. Veri Toplama Araçları.....	38
2.9. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler.....	38
2.10. Araştırmanın Sınırlılıkları	40
2.11. Araştırmanın Varsayımları	40
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	42

BULGULAR	42
3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimleyici Bulgular ..	42
3.2. Çalışmada Yer Alan Temel Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistiksel Bulgular.....	45
3.3. Cinsiyete Göre Örgütsel İletişim İklimi, Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması	46
3.4. Medeni Duruma Göre Örgütsel İletişim İklimi, Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması	47
3.6. Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Örgütsel İletişim İklimi, Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	48
3.7. İletişim Eğitimi Alma Durumuna Göre Örgütsel İletişim İklimi, Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması	50
3.8. Örgütsel İletişim İklimi, Alt Boyutları, Yaşam Doyumu, Çocuk Sayısı ve Yaş Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları.....	51
3.9. Örgütsel İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresinin Düzenleyici Rolüne Yönelik Elde Edilen Bulgular	52
3.10. Çalışan Kaynaklı İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresinin Düzenleyici Rolüne Yönelik Elde Edilen Bulgular	56
3.11. Yönetici Kaynaklı İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresinin Düzenleyici Rolüne Yönelik Elde Edilen Bulgular	58
TARTIŞMA	62
SONUÇ	66
KAYNAKÇA	71
EKLER.....	78
EK 1. Anket Formu.....	78
EK 2. Yaşam Doyumu Ölçeği.....	79
EK 3. Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği.....	80
EK 4. Bilgilendirme Onam Formu	81
EK 5. Etik Kurul İzni	82
EK 6. Kurum İzni.....	83

EK 7. Ölçek İzinleri.....	84
----------------------------------	-----------



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri	43
Tablo 2: Araştırmada Ele Alınan Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler	45
Tablo 3: Cinsiyete Göre Değişkenlerin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları.....	46
Tablo 4: Medeni Duruma Göre Değişkenlerin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları	47
Tablo 5: Gelir Düzeyine Göre Değişkenlerin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları	48
Tablo 6: Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Değişkenlerin ANOVA Sonuçları	48
Tablo 7: Yaşam Doyumu Değişkeni İçin Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	49
Tablo 8: İletişim Eğitimi Alma Durumuna Göre Değişkenlerin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları.....	50
Tablo 9: Örgütsel İletişim İklimi, Alt Boyutları, Yaşam Doyumu, Çocuk Sayısı ve Yaş Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları	51
Tablo 10: Örgütsel İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Katsayıları.....	52
Tablo 11: Örgütsel İletişim İklimi İle Mesleki Çalışma Süresi Arasındaki Etkileşim Etkisinin Model Açıklayıcılığına Katkısı.....	53
Tablo 12: Koşullu Etkiler – Örgütsel İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi	54
Tablo 13: Çalışan Kaynaklı İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Katsayıları	56
Tablo 14: Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi İle Mesleki Çalışma Süresi Arasındaki Etkileşim Etkisinin Model Açıklayıcılığına Katkısı	57
Tablo 15: Koşullu Etkiler– Çalışan Kaynaklı İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi	57
Tablo 16: Yönetici Kaynaklı İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Katsayıları.....	59
Tablo 17: Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi İle Mesleki Çalışma Süresi Arasındaki Etkileşim Etkisinin Model Açıklayıcılığına Katkısı	59
Tablo 18: Koşullu Etkiler – Yönetici Kaynaklı İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi	60

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Darboğaz Olarak İletişim.....	7
Şekil 2: İletişim Süreci	9
Şekil 3: Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler	26
Şekil 4. Araştırmanın Modeli	35
Şekil 5: Örgütsel İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresine Göre Ortaya Çıkan Farklılaşmalar	55
Şekil 6: Çalışan Kaynaklı İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresine Göre Ortaya Çıkan Farklılaşmaların Grafikselsel Gösterimi.....	58
Şekil 7: Yönetici Kaynaklı İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresine Göre Ortaya Çıkan Farklılaşmaların Grafikselsel Gösterimi.....	60

KISALTMALAR

ATT	Acil Tıp Teknisyeni
B	Beta Katsayısı
df	Serbestlik Derecesi
F	Varyans Analizi Değeri
LLCI	Alt Güven Aralığı Sınırı
N	Katılımcı Sayısı
Ort.	Ortalama
p	Anlamlılık Değeri
r	Korelasyon Katsayısı
SS	Standart Sapma
t	T-Testi Değeri
ULCI	Üst Güven Aralığı Sınırı

GİRİŞ

Her işletme, rekabet gücünü artırma, istihdam ve sürdürülebilirlik sağlama ile kârlılığı arttırmak gibi amaçlar doğrultusunda faaliyetlerini sürdürmektedir. İşletmelerin bu amaçlarına ulaşmaları noktasında, çalışanlarının potansiyellerini gerçekleştirebilmeleri için gerekli ortamı sağlaması önem taşımaktadır. Çalışanların sahip oldukları potansiyeli gerçekleştirebilmeleri ise, düşüncelerini açık bir şekilde ve herhangi bir engelle karşılaşmadan ifade edebilmelerine doğrudan bağlıdır. Bu tür bir ifade özgürlüğünün hâkim olduğu örgütlerde, sadece işletmenin değil, aynı zamanda bireyin de gelişimine katkı sağlayan karşılıklı bir sinerji oluşmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların fikirlerini özgürce dile getirebilmeleri açısından, örgüt içerisindeki iletişimin niteliği belirleyici bir rol oynamakta ve bu durum, örgütsel verimlilikle doğrudan ilişkilendirilmektedir (Yoloğlu ve Urgan, 2022, s. 116).

Sağlık sektörü, doğrudan insan yaşamını ve toplumsal refahı etkileyen hayati bir sektördür. Bu sektörün başarısı teknik bilgi ve becerinin yanı sıra çalışanlar arası etkileşim ve iletişimin niteliğine bağlıdır. Yoğun tempoda, yüksek stres altında ve sürekli insan ilişkileriyle yürütülen bu alanda, çalışanların duygusal ve mesleki tatmini hem bireysel sağlık hem de hizmet kalitesi açısından son derece önemlidir. Bu noktada “örgütsel iletişim iklimi” kavramı, sağlık çalışanlarının iş yerinde kendilerini nasıl hissettikleri, ne ölçüde anlaşılmış ve desteklenmiş gördükleri gibi unsurlar aracılığıyla yaşam doyumlarını şekillendiren önemli bir değişken olarak öne çıkmaktadır.

Sağlık çalışanları arasında örgütsel iletişim iklimine yönelik algıların olumlu olması, çalışanların mesleki ve kişisel yaşamlarındaki doyumunu artırıcı yönde etkiye bulunmaktadır. Ancak bu ilişkinin tek düzlemli olmadığı, sağlık çalışanlarının mesleki deneyimleri gibi bireysel farkların da bu etkileşim üzerinde belirleyici olabileceği düşünülmektedir. Nitekim bu çalışmada temel alınan varsayım, örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumunu üzerindeki etkisinin mesleki çalışma süresine bağlı olarak farklılaştığı yönündedir.

Çalışmanın gerekçesi, literatürde sağlık çalışanlarının yaşam doyumunu ile örgütsel iletişim ilişkisini inceleyen sınırlı sayıdaki çalışmanın çoğunlukla sabit değişkenlerle yürütülmüş olması ve mesleki deneyim gibi değişkenlerin bu ilişki üzerindeki etkilerinin yeterince analiz edilmemiş olmasıdır. Ayrıca mevcut çalışmalar

genellikle hemşireler ya da doktorlar gibi alt meslek grupları üzerinde yoğunlaşırken, bu araştırma sağlık çalışanlarını kapsayıcı bir örnekleme yapısıyla ele almaktadır (Yıldız, 2023, s. 1). Bu bağlamda, sağlık çalışanlarının yaşam doyumunu artırmaya yönelik stratejilerin oluşturulmasında daha bütüncül bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırmanın bir diğer önemli yönü ise mesleki çalışma süresinin düzenleyici rolünü analiz etmesidir. Sağlık alışanlarının yıllar içinde kazandıkları deneyimin, örgütsel iletişim iklimi algılarının yaşam doyumuna etkisini nasıl farklılaştırdığı, alandaki özgün katkılardan biri olarak değerlendirilmektedir. Özellikle kıdemli çalışanların kurumsal süreçlerde daha aktif rol aldığı, kurum içi iletişim sistemlerini daha iyi tanıdığı ve stresle başa çıkma stratejileri geliştirdiği bilinmektedir. Bu durum, iletişim ikliminin etkisini daha güçlü hissetmelerine ve yaşam doyumlarının bu etkiyle daha belirgin bir şekilde artmasına neden olabilir. Dolayısıyla bu çalışma, sağlık çalışanlarının mesleki çalışma süresine göre farklılaşan iletişim-yaşam doyumunu ilişkisini ampirik olarak sınavarak alandaki önemli bir araştırma boşluğunu doldurmayı amaçlamaktadır.

Araştırmada nicel yöntem benimsenmiş; Diyarbakır ilinde görev yapan 459 sağlık çalışanından elde edilen verilerle örgütsel iletişim iklimi, yaşam doyum ve mesleki çalışma süresi arasındaki etkileşim analiz edilmiştir. Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği gibi geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçekler kullanılarak elde edilen veriler, SPSS ve Hayes PROCESS Macro analiz araçları ile değerlendirilmiştir. Bu yöntemsel tercih, değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde test edilmesini ve mesleki deneyimin düzenleyici etkisinin nicel olarak ortaya konulmasını sağlamıştır.

Bu tez, sistematik bir yapı içerisinde giriş bölümünün yanısıra toplam üç bölümden oluşmaktadır. Tezin ilk bölümü olan giriş kısmında, araştırmanın konusu, amacı, kapsamı, sınırları ve yöntemine ilişkin genel bir çerçeve sunulmaktadır. Bu bölümde örgütsel iletişim, iletişim iklimi, yaşam doyum ve mesleki deneyim kavramları açıklanmaktadır. Tezin birinci bölümünde, araştırmanın temelini oluşturan kavramsal yapı ve literatür bilgisi sunulmuştur. Öncelikle iletişim kavramı, iletişimin önemi, süreci ve türlerine değinilmiştir. Devamında örgütsel iletişim, örgütsel

iletişimin amacı ve önemi ile örgütsel iletişimi etkileyen faktörlerin yanısıra ve örgütsel iletişim iklimi kavramları detaylı biçimde açıklanmıştır. Bu kısımda ayrıca, örgütsel iletişim ikliminin önemi ve örgütsel iletişim ikliminin unsurlarına yer verilmiştir. Ardından yaşam doyumu kavramı, yaşam doyumu yüksek olanların özellikleri ve yaşam doyumu kuramları üzerinde durulmuştur. Bu bölümde aynı zamanda yaşam doyumunun önemi ve yaşam doyumunu etkileyen faktörler açıklanmıştır. Bölüm sonunda, örgütsel iletişim iklimi ve yaşam doyumu ile ilgili yapılan çalışmalara da yer vererek literatürdeki eğilimleri ve araştırma boşluklarını gözler önüne sermektedir.

İkinci bölümde araştırmanın bilimsel yöntemi ve uygulama süreci ayrıntılı şekilde açıklanmıştır. Bu bölümde ilk olarak, araştırmanın amacı ve önemine değinilmiş sonrasında araştırmanın modeli ve hipotezleri açıklanmıştır. Bir sonraki aşamada ise, araştırmanın evreni ve örneklemi ile veri toplama sürecine yer verilmiştir. Bu bölümde ayrıca, araştırmaya dahil edilme ve dışlanma kriterlerinin neler olduğu ortaya konmuştur. Bölüm sonunda ise, veri toplama araçları, verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler, araştırmanın sınırlılıkları ve araştırmanın varsayımlarına yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde, elde edilen nicel verilerin analiz sonuçları sunulmaktadır. Öncelikle katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin betimsel bulgulara yer verilmiş, ardından araştırma değişkenlerine dair tanımlayıcı istatistikler, normallik analizleri, korelasyon analizleri, grup karşılaştırmaları ve moderasyon analizleri detaylı şekilde açıklanmıştır. Örgütsel iletişim iklimi ile yaşam doyumu arasındaki pozitif ilişkinin yanı sıra, mesleki çalışma süresinin bu ilişki üzerindeki düzenleyici etkisi istatistiksel olarak ortaya konulmuştur. Tezin son bölümünde, bulgular ışığında ulaşılan sonuçlar ortaya konmuş ve tartışılmıştır. Ayrıca gelecekte yapılması gereken önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMLARA GENEL BAKIŞ

1.1. İletişim Kavramı

Evrensel bir olgu olan iletişim, yeryüzünde tüm canlıları kapsar. Bununla beraber, gelişmiş zihin kapasitesi ve karmaşık bir organizasyona sahip olması, insanı diğer canlılardan ayıran temel husustur. Bu üstünlük, insanın yalnızca temel fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamasını değil; aynı zamanda çevresiyle etkileşime geçmesini, çevresini dönüştürmesini ve toplum içinde yaşamını sürdürebilmesini de mümkün kılmaktadır. İlk insanlar, vahşi hayvanlardan korunmak, avlanmak, barınma alanları oluşturmak ve doğa koşullarına karşı savunma geliştirmek gibi yaşamsal gerekçelerle bir araya gelmiş ve iletişim yoluyla ilk toplumsal örgütlenmeleri oluşturmuşlardır. Bu açıdan, iletişim tarihsel süreçte hem teknik bir beceri hem de insanın varoluşunun ve toplumsal gelişimin temel yapı taşı olmuştur (Yıldız, 2023, s. 3).

Kökeni Latince “communicare” fiiline dayanan iletişim sözcüğü, Fransızca "communication" kelimesinden Türkçeye geçmiştir. İletişim, bilgi aktarımı, haberleşme, bildirimde bulunma ve mesaj alışverişinde bulunmayı içerir. İletişim aynı zamanda, karşıdaki kişi/kişilerle konuşmak, onlarla yazışmak, onları dinlemek ve beden dilini de kullanarak olumlu veya olumsuz bir şekilde cevap vermektir. İletişimde sadece bilgi aktarımı değil aynı zamanda anlam üretme, duygularımızı yansıtmaya ve sosyal ilişkileri düzenleme söz konusudur. Günlük hayatımızın her aşamasında iletişikle karşı karşıyayız (Şimşek Paralı, 2024, s. 21).

İletişimin ne olduğuna yönelik yapılan açıklamalarda, birbirinden farklı tanımların olduğu bilinmektedir. Oxford sözlüğünde iletişim kavramının tanımlanmasına yönelik yaklaşık 1200 kelimenin kullanılmış olması, bu kavramın kapsamının ne denli geniş ve çok boyutlu olduğunu ortaya koymaktadır. İletişim, farklı disiplinlerde çalışan araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmış olsa da bu tanımlar arasından en uygun ya da ideal olanını belirlemek oldukça güçtür. Bu nedenle araştırmacılar, iletişimi tanımlarken kendi çalışma alanlarına ve kuramsal yaklaşımlarına uygun tanımları esas almayı tercih etmektedirler (Şimşek Paralı, 2024, s. 22). Örneğin, Tengilimoğlu ve Öztürk (2011, s. 54) ile Rothwell (2016, s. 9)

iletişimi, kişiler arası anlam aktarılması olarak açıklamıştır. Demirtaş (2010, s. 413) iletişimi, kişinin duygu, düşünce ve davranışlarını karşıdaki muhataplarına sözlü, yazılı veya beden dili ile aktarması şeklinde açıklamıştır.

Tutar ve Yılmaz (2013, s. 21) yukarda yapılan tanımları birleştirerek iletişimi, bir bireyden diğer bireylere ya da gruplara yöneltilen mesajların aktarımı şeklinde ifade etmekte ve bu süreci bilgi, fikir ve duyguların paylaşılması çabası olarak görmektedir. Oskay (2019, s. 23), iletişimi toplumsal olarak değerlerin aktarımıyla oluşan bir bildirim süreci şeklinde ifade etmektedir. Güngör (2016, s. 41) ise iletişimi, bireyler arasında ortak tutum, duygu, görüş ve hassasiyetlerin gelişmesini sağlayan ve bu unsurların paylaşıldığı örgütsel yapının kurulmasına zemin hazırlayan temel bir ön koşul olarak değerlendirmektedir.

İletişim, bireyler ya da toplumlar arasında semboller veya şekiller aracılığıyla iletilen mesajların karşılıklı olarak aktarılması süreci şeklinde ifade edilmekte olup, insanlık yaşamı boyunca sosyal etkileşimler üzerinde iletişim belirleyici bir rol oynamıştır. Bir süreç şeklinde olan bilginin bir kaynaktan etkili bir şekilde alıcıya aktarılması süreci, bireylerin çeşitli davranış kalıpları geliştirmelerine ve belirli hedeflere ulaşmalarına olanak tanır. İletişim sayesinde bireyler, ortak değerler oluşturabilir ve bu değerler etrafında toplanarak toplumsal yapının güçlenmesine katkı sağlayabilirler (Telman ve Unsal, 2005, s.19).

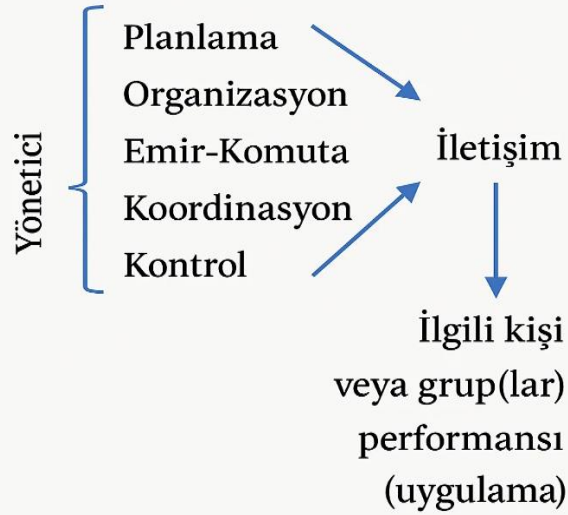
1.2. İletişimin Önemi

İnsanoğlu geçmişten bugüne içgüdüsel ve zorunlu nedenlerle sürekli bir yaşam mücadelesi içerisinde. Beslenme, barınma, salgın hastalıklarla mücadele, savaşların üstesinden gelme ve doğal afetlerden korunma gibi temel ihtiyaçlar ve tehditler, bu sürecin ana unsurlarını oluşturmuştur. Zamanla, bireyler bir araya gelerek topluluklar oluşturmuş ve ortak bir yaşam sürdürme becerilerini geliştirmişlerdir. Bu süreci mümkün kılan en önemli etkenin ise iletişim olduğu görülmüştür (Şimşek Paralı, 2024, s. 22).

İnsanın gerçekleştirdiği tüm eylemlerin temelinde iletişim bulunmaktadır. Organizmacı yaklaşıma göre, insan vücudundaki organlar arasında görev paylaşımı ve sürekli bir iletişim ağı bulunmaktadır. Yaşamın devamlılığı için kan dolaşımının damarlar ve sinir sistemi aracılığıyla düzenli bir şekilde sağlanması önemlidir. Bu

biyolojik iletişim sistemi, toplumsal yapının sürdürülebilirliği için gerekli olan karayolları, demiryolları, telefon hatları ve elektrik direkleri gibi altyapı unsurlarına benzetilmektedir. Bu doğrultuda, iletişim ister teknik araçlarla gerçekleştirilsin ister bireyler arasında doğrudan kurulsun hem toplumsal varlığın korunması hem de sosyal gelişimin sağlanması açısından vazgeçilmez bir öneme sahiptir (Yaylagül, 2018, ss. 13–20). İletişim, bireylerin sosyal yaşamında vazgeçilmez bir unsur olarak öne çıkar ve aynı zamanda toplumsal bir olgu niteliği taşır. Bireylerin aile içi ilişkilerinden sosyal çevreye ve iş hayatına kadar geniş bir etki alanına sahip olan iletişim, kurumsal yapıların temel unsurlarından biridir. Örgüt içerisinde bireyler ve gruplar arasındaki etkin bilgi paylaşımını sağlama amacı, iletişimin önemli bir işlevi olduğunu ortaya koyar (Güney, 2015, s. 25).

Örgütlerde iletişim, iş süreçlerinin kesintisiz bir şekilde devam etmesi ve görevlerin zamanında, eksiksiz biçimde yerine getirilmesi bakımından hayati bir rol oynamaktadır. Yönetim açısından iletişim, yalnızca bir araç olmanın ötesinde, stratejik planların başarıyla uygulanabilmesi için vazgeçilmez bir gerekliliktir. Örnek olarak bir yönetici ne kadar etkileyici ve kapsamlı bir plan hazırlarsa hazırlasın, bu planın ilgili kişilere açık, anlaşılır ve uygun yöntemlerle iletilmediği sürece, etkisi neredeyse yok denecek kadar az olacaktır. Etkili iletişim, planların uygulanmasında kritik bir unsur olarak ön plana çıkar. Bu sebeple iletişimde yaşanan tıkanıklıklar, literatürde “iletişim darboğazı” ya da “darboğaz olarak iletişim” terimleriyle tanımlanmaktadır (Koçel, 2010, s. 522; Davis, 1988, s. 508). Bu tür durumlarda, iletişim süreci olması gereken şekilde işlememekte; mesajın eksik, hatalı ya da gecikmeli biçimde iletilmesiyle çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar arasında görevlerin zamanında tamamlanamaması, kaynakların verimsiz kullanımı, iş performansındaki azalma, maddi kayıplar veya itibar zedelenmesi yer alabilir. Dolayısıyla, örgüt içinde etkili bir iletişim kurulamadığı takdirde, bu durum yalnızca bireyleri değil, aynı zamanda kurumu derinden etkileyebilecek ciddi bir darboğaz haline gelebilir (Şimşek Paralı, 2024, s. 24).



Şekil 1: Darboğaz Olarak İletişim

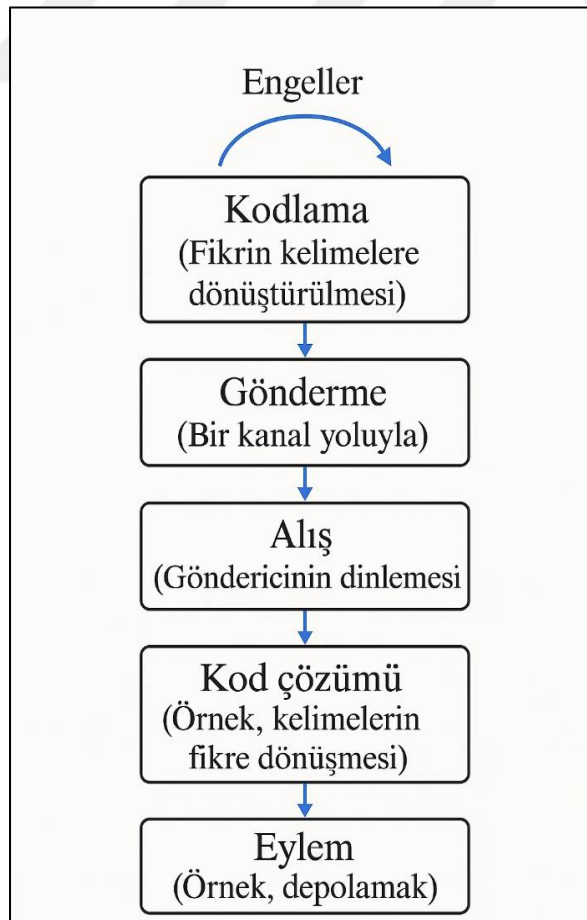
Kaynak: Koçel, 2010, s. 522

1.3. İletişim Süreci

İletişim genel anlamda, bilgi ve anlamın bir bireyden başka bir bireye aktarılması süreci olarak tanımlanabilir. Gönderici ile alıcı arasındaki tüm etkileşimler, bu sürecin bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Davis'e (1988, s. 505-506) göre, iletişim süreci altı temel aşamadan oluşmaktadır ve bu süreç, sözlü ifadeler ya da beden diliyle gerçekleştiğinde aşamaların sayısında herhangi bir değişiklik olmamaktadır.

İletişim sürecinin ilk aşamasında, gönderici zihninde bir düşünce ya da bilgi oluşturur ve mesajın içeriğini belirler. Bu fikir veya olgu, aktarılacak istenen anlamın temelini oluşturur. İkinci aşama, kodlama sürecidir. Gönderici bu aşamada, mesajı alıcıya uygun bir şekilde ulaştırmak için simge ve işaretler dizisi yaratır. Mesajın etkili bir şekilde alıcıya ulaşması için uygun bir iletişim kanalı seçimi gereklidir. Üçüncü aşama ise, kodlanmış mesajın seçilen iletişim kanalı aracılığıyla gönderilmesi sürecidir. Bu kanalın dış etkilere ve müdahalelere arındırılmış olması, mesajın

doğru şekilde iletilmesi açısından kritik öneme sahiptir. Dördüncü aşamada süreç, göndericiden alıcıya geçen aşamadır. Alıcı mesajı almaz ya da önemsemezse, iletişim süreci tamamlanmadan sona erebilir. Beşinci aşamada ise mesaj çözülür; bu, alıcının gönderici tarafından iletilen kodlanmış mesajı anlamlandırdığı süreçtir. Alıcı, göndericinin düşüncesini tam olarak anlayamayabilir, çünkü bireyler arasındaki algı farklılıkları ve kişisel deneyimler, iletişim yorumunu etkileyebilir. Dolayısıyla, iletişimde kesin bir "anlaşıldım" demek her zaman mümkün olmasa da temel anlamın yeterince aktarılabilmesi önemlidir. Bu durum, örgütsel iletişimde de geçerliliğini korur; gönderici mesajı iletmış olsa da alıcının bunu algılama ve yorumlama biçimi, iletişimin etkinliği üzerinde belirleyici bir etkidir. İletişim sadece mesajın iletilmesiyle başarılı sayılmaz. Son aşama ise iletişime verilen tepkidir. Bu tepki, mesajın görmezden gelinmesi, verilen talimatların uygulanması ya da uygulanmaması, bilgilerin saklanması veya arşivlenmesi gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Davis'in (1988, s. 505) tanımladığı altı aşamalı iletişim süreci, bu etkileşimlerin ne kadar sistematik ve çok boyutlu olduğunu açıkça göstermektedir.



Şekil 2: İletişim Süreci

Kaynak: Davis, 1988, s. 505

1.4. İletişim Türleri

İletişim türlerini temel olarak dört ana kategoriye ayrılarak inceleyebiliriz; içsel iletişim, kişilerarası iletişim, örgütsel iletişim ve kitle iletişimi (Şimşek Paralı, 2024, s. 25). İçsel iletişim, bireyin kendi iç dünyasıyla gerçekleştirdiği zihinsel ve duygusal etkileşimleri ifade eder. Bu tür iletişim, bireyin kendiyle konuşması, kendine sorular yöneltmesi ve değerlendirmeler yapması gibi bilişsel süreçlerin tümünü kapsamaktadır (Özodaşık, 2016, s. 10). Bu bağlamda, bireyin ilk iletişim deneyiminin kendisiyle başladığı ve içsel iletişim becerisi güçlü olan bireylerin diğer iletişim türlerinde de daha başarılı olabileceği değerlendirilmektedir. Kendiyle sağlıklı bir iletişim kurabilen bireyler, diğer bireylerle veya çevreleriyle olan etkileşimlerinde daha dengeli ve etkili davranışlar sergilemektedirler (Şimşek Paralı, 2024, s. 25).

Kişilerarası iletişim, iki veya daha fazla kişinin yüz yüze kurduğu doğrudan etkileşim biçimidir. Ancak bu iletişim türünde, sadece karşılıklı konuşma yeterli değildir; samimiyet, gerçek niyet ve karşılıklı etkileşim ön planda olmalıdır. Hartley (1999, s. 21-22), kişilerarası iletişimin bireyler arasında rollerden ve sosyal maskelerden arınmış bir şekilde gerçekleşmesi gerektiğini vurgular. Örnek olarak bir yöneticinin işgörene "Nasılsın?" diye sorması, eğer yalnızca sosyal nezaket gereği sorulmuşsa ve gerçek bir geri bildirim beklentisi taşımıyorsa, kişilerarası iletişim olarak değerlendirilmez. Bu gibi durumlar, yüzeysel ve günlük karşılaşmalara özgü etkileşimler sosyal jestler olarak tanımlanır ve derinlikli bir iletişim süreci içermez.

Örgütsel iletişim, bireylerin bireysel düzeydeki iletişimlerinden farklı olarak, örgütler içerisinde yapılandırılmış ve belirli amaçlar doğrultusunda yönetilen bir iletişim sürecini ifade eder. Bu iletişim türü, örgütsel yapı, kurumsal kimlik, iş akışı ve yönetim süreçleri ile doğrudan ilişkilidir (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2016, s. 99). Örgütsel iletişimin kapsamı, bu çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı biçimde ele alınmaktadır.

Son olarak, kitle iletişimi; büyük insan gruplarına yönelik olarak, belirli hedefler doğrultusunda üretilmiş mesaj ve sembollerin iletilmesi ve bu mesajların toplumsal düzeyde yorumlanmasını içermektedir (Özodaşık, 2016, s. 11).

1.5. Örgütsel İletişim

Örgütsel iletişim alanına yönelik bilimsel çalışmaların modern anlamda ilk kez 1930'lu yılların sonlarında ve 1940'lı yılların başlarında yapılmaya başlandığı bilinmektedir. Bu dönemde yapılan araştırmalar daha çok iletişim süreçlerinin örgütsel yapı içerisindeki yeri ve işlevine odaklanmıştır. 1960'ların ortalarına gelindiğinde ise, örgütsel iletişim üzerine geliştirilen teorik yaklaşımlar daha sistematik ve kapsamlı bir biçimde ele alınmaya başlamıştır (Jablin ve Putnam, 2001, s. xviii). Özellikle 1964 yılında Redding ve Sanborn tarafından kaleme alınan ve o döneme kadar yapılan örgütsel iletişim çalışmalarını derleyen nitelikteki eser, alanın kurumsallaşmasında bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir (Wrench vd., 2014, s. 131). Redding'in örgütsel iletişimle ilgili diğer katkıları göz önüne alındığında, bu alanın kurucusu olarak geniş kabul gördüğü ifade edilmektedir (Mumby ve Kuhn, 2019, s. 36; Wrench vd., 2014, s. 128).

1970'li yıllarda, örgütsel iletişim alanındaki kuramsal gelişime ve bu alanın yaygınlaşmasına önemli katkılar sağlayan araştırmacılar arasında Goldhaber, Richetto, Bernstein, Dennis, Yates, Farace, Taylor, Stewart, Monge, Edwards ve Kirste gibi isimler dikkat çekmektedir (Goldhaber vd., 1978, s. 76).

1980'li yıllarda Putnam ve Pacanowsky'nin yayımladığı çalışmalar, örgütsel iletişimde kullanılan araştırma yöntemlerinin önemini vurgulamış ve metodolojik çeşitliliğe dikkat çekmiştir. Bu dönem, örgütsel iletişimdeki araştırma konuları ve yöntemlerine yönelik daha sistematik incelemelerin yapılmaya başladığı bir süreci ifade etmektedir. Örneğin, Wert-Gray, Center, Brashers ve Neyers tarafından 1991 yılında gerçekleştirilen bir araştırmada, 1980'li yıllarda yayımlanan 289 örgütsel iletişim çalışması incelenmiştir. Bu araştırmaların %57,8'inin sosyal bilimler alanında yürütüldüğü, %25,9'unun nitel yöntemler kullanılarak gerçekleştirildiği, %2,1'inin eleştirel yaklaşımı benimsediği ve %14,2'sinin diğer yöntemlerle gerçekleştirilmiş çalışmalar olduğu belirlenmiştir (Wrench vd., 2014, s. 78).

Örgütsel iletişim, yalnızca bilgi akışını ve iletişim araçlarını içermekle sınırlı kalmaz; aynı zamanda bireylerin tutumlarını, duygularını, ilişkilerini ve iletişim becerilerini kapsayan, çevresiyle etkileşim halinde olan karmaşık ve açık bir sistem olarak tanımlanır (Vural, 2005, s.140). Bu sistem şeklinde bir örgütün hem varlığını

devam ettirmesi hem de hedeflerine ulaşarak etkili ve başarılı bir şekilde işlev göstermesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Örgütsel iletişimin başlıca özelliklerinden bazıları çevresel değişimlere uyum sağlayabilme kabiliyeti ve kendini yenileyerek üretken bir yapı ortaya koyma becerisi yer almaktadır (Akgöz, 2013, s. 81). Literatürde bu kavrama ilişkin birden çok tanım olduğu görülmüştür. Örnek olarak Günay (2021, s. 106-107) örgütsel iletişimi; örgütteki çalışanlar ile farklı seviyelerdeki birimler arasında iş veya sosyal ilişkilere yönelik mesajların oluşturulduğu ve bu ilişkilerin sürdürülebilirliğini sağlayan bir süreç olarak tanımlamaktadır. Greenbaum'un (1974, s. 740) ortaya koyduğu çerçeveye göre örgütsel iletişim üç temel bileşenden oluşan bir sistem olarak görülür. Bunlar amaç, operasyonel prosedürler ve yapı. "Amaç", örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesini kolaylaştırma işlevi şeklinde ifade edilirken, "operasyonel prosedürler" bu hedeflere ulaşmak için gerekli olan iletişim ağlarının planlanması ve uygulanmasını ifade eder. "Yapı" ise, örgüt içindeki birimler, bu birimler arasında oluşturulan işlevsel iletişim hatları, benimsenen politikalar ve yürütülen faaliyetlerin bütününe kapsar. Ada'ya (2021, s. 1) göre ise örgütsel iletişim, kurum ve kuruluşların tüm faaliyetleri kapsamında yürüttükleri iletişim süreçlerinin tamamı olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda, herhangi bir görevin yerine getirilebilmesi için kullanılacak iletişim araçlarının ve kanallarının etkili bir biçimde kullanılması büyük önem taşır. Yıldız (2023) örgütsel iletişimi; bir örgütün amaçlarını, hedeflerini ve politikalarını hayata geçirebilmesi için gerekli olan süreçlerin planlanması, yönlendirilmesi, koordinasyonu, karar alma, denetim, güdüleme ve motivasyon gibi temel yönetim işlevlerini sağlıklı bir şekilde yürütebilmesini sağlayan bir olgu olarak tanımlamıştır. Bu iletişim süreci, kurum içindeki farklı bölümler, çalışanlar, yöneticiler ve tüm birimler arasında bilgi akışını ve etkileşimi düzenleyerek örgütün genel performansını artırmayı hedefler (Yıldız, 2023, s. 1).

Örgütsel iletişim anlam olarak yalnızca bir araç olarak değil, aynı zamanda örgütlerin temelini oluşturan yapısal bir unsur olarak değerlendirilebilir. Bu kavram, örgüt içerisindeki bireylerin günlük sohbetlerinden çok daha geniş ve kapsamlı bir süreci ifade etmektedir. Örgütsel iletişim; örgütün kuruluşundan itibaren şekillenen, olayların ve ilişkilerin düzenlendiği, insan, mesaj, anlam ve hedeflerin bir araya geldiği dinamik bir etkileşim sürecidir (Shockley-Zalabak, 2015, s. 17).

1.6. Örgütsel İletişimin Amacı

Örgüt içerisinde etkili bir iletişim ortamı oluşturulmadığı durumlarda, bireyler, birimler ve gruplar arasındaki ilişkilerde uyumlu bir yapıdan söz etmek mümkün değildir. Sağlıklı ilişkilerin olmadığı bir iş ortamında, çalışanların motivasyon seviyesinin yüksek olması ve verimli şekilde çalışmalarını beklemek gerçekçi olmaz. Bu sebeple örgütlerin sürdürülebilirliklerini ve etkinliklerini koruyabilmeleri adına, çalışanların hem birbirleriyle hem de örgütün dış çevresiyle sağlıklı bir etkileşim kurması büyük önem taşır. Örgütsel iletişim faaliyetleri, bu tür bir uyum ve bütünlüğü sağlamak için gerçekleştirilir (Şimşek Paralı, 2024, s. 29).

Sabuncuoğlu ve Gümüş (2016, s. 114) ise örgütsel iletişim faaliyetlerini örgüt içerisindeki hiyerarşik düzenin oluşturulması, otoritenin sağlanması, belgelerin akış ve arşivlenme süreçlerinin düzenlenmesi gibi görevlerin yanı sıra; küçük grupların birbirleriyle ve genel örgüt yapısıyla uyum içinde çalışmasını destekleyen süreçler olarak tanımlamıştır. Bu doğrultuda örgütsel iletişim sadece bilgi aktarımı ile sınırlı kalmaz, aynı zamanda örgütsel bütünlüğün sağlanması ve etkili yönetim uygulamalarının gerçekleştirilmesi için de kritik araçlardan biridir.

Gürgen (1997, s. 37-38) ise örgütsel iletişimin amaçlarını şu şekilde sıralamaktadır:

- İşgörenlerin, örgüt politikaları ve alınan kararlar hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanarak, söylenti ve dedikodu gibi istenmeyen bilgi akışlarının önüne geçilmesi.
- Çalışanların, örgütün yapısı, işleyişi, misyonu, vizyonu, ücretlendirme politikaları, ödül ve ceza sistemleri, kariyer gelişim imkânları ve sosyal haklar gibi konularda bilinçlendirilmesi.
- Örgütün şeffaflık ve güvenilirlik düzeyinin artırılması amacıyla, bütçe, gelir-gider faaliyetleri ve projelerle ilgili bilgilerin iç ve dış çevreyle paylaşılması.
- Yeni teknolojilerin iş yerine entegrasyonu sürecinde, çalışanların bu yeniliklere daha kolay uyum sağlamalarına yardımcı olunması.
- İş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkında hem mevcut hem de yeni çalışanlara düzenli bilgilendirme yapılması.

- Kurum içi yayınlar aracılığıyla örgüt birimleri, yöneticileri ve organizasyon yapısı hakkında bilgi verilerek kurumsal aidiyet ve dayanışma duygusunun pekiştirilmesi.
- Hissedarların ve yatırımcı adaylarının, örgütün hisse senedi piyasasındaki konumuyla ilgili bilgilendirilmesi.
- Çalışanların motivasyonunu artırmaya yönelik ücret artışı, prim, ikramiye, tatil ve eğitim gibi olanaklar hakkında düzenli bilgilendirme yapılması.
- Örgütün uluslararası bağlantıları hakkında bilgi verilmesi, özellikle yurt dışı ofislerde görev alma olanaklarının kariyer gelişimine katkısı konusunda farkındalık yaratılması.
- Halkla ilişkiler faaliyetlerinde görev alan çalışanların, kuruma dair bilgi düzeylerinin ve bağlılıklarının yüksek olması sayesinde kurum imajına olumlu katkı sunması.
- Örgütün faaliyet alanına ilişkin yasal düzenlemelerin çalışanlara duyurularak, olası hataların önüne geçilmesi.
- Örgütsel hedeflerle uyumlu tutum ve davranışların geliştirilmesi amacıyla çalışanların yönlendirilmesi ve güdülenmesi.
- Kurumun tüm iç ve dış paydaşlarıyla çift yönlü iletişim kurarak, onların görüş ve önerilerini toplamak ve bu bilgileri yönetime aktarmak üzere tüm iletişim kanallarının etkin biçimde kullanılması.

Bu amaçlar göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel iletişim yalnızca bir bilgi paylaşım aracı olarak değil; aynı zamanda çalışanların motivasyonunu yükselten, kurumsal aidiyeti pekiştiren, dış paydaşlarla etkileşimi devam ettiren ve kurumsal verimliliği artıran kapsamlı bir yapı olarak değerlendirilmektedir.

1.7. Örgütsel İletişimin Önemi

Örgütsel iletişim hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli işlevler üstlenmektedir. Haman'a (2016, s. 37) göre örgütsel iletişim;

- İşgören performansında artış,
- Yöneticiler ve çalışanlar için iş doyumu, moral ve motivasyon,

- Çalışan memnuniyetine dayalı, sağlıklı iletişim sürecinin örgüt yapısına olumlu yansımaları,
- Planlama, karar alma, uygulama ve izleme gibi yönetim süreçlerinde etkinlik,
- Örgüt kültürünün oluşumu, benimsenmesi, paylaşılması ve sosyalleşme süreciyle bütünleşme,
- İhmal ve maliyetlerin azaltılması yoluyla verimlilik artışı,
- Kurumun iç ve dış çevreyle bağlantı kurabilmesi,
- İş ortamında zorlama ve çatışmaların azalması,
- Örgüt içi işleyişin düzenli, sistemli ve iş birliğine dayalı biçimde yürütülmesi,
- Etkin ve uygulanabilir stratejik planlamaların oluşturulması,
- Gerekli bilgilerin toplanması, zamanında ve doğru kişilere iletilmesi,
- Çalışanların aidiyet duygusunda güçlenme ve kurumla özdeşleşme gibi çok yönlü faydalar sağlamaktadır.

1.8. Örgütsel İletişimi Etkileyen Faktörler

Örgütsel iletişimin işleyişini ve etkinliğini şekillendiren unsurlar, literatürde genellikle bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana başlık altında ele alınmaktadır.

1.8.1. Bireysel Faktörler

Bir örgütü oluşturan bireylerin sahip olduğu farklı özellikler hem iletişimin biçimlenmesi hem de örgüt kültürünün şekillenmesi üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bireysel düzeyde ortaya çıkan bu faktörler, örgütsel süreçleri olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Aydoğdu'ya (2016, s. 26) göre, örgüt içerisinde sağlıklı bir iletişimin kurulmasını engelleyebilecek başlıca bireysel faktörler şunlardır:

Kişisel Farklılıklar: Bireylerin algılamaları, duygusal reaksiyonları, yargıları ve psikolojik eğilimleri, iletişim sürecini doğrudan yönlendirebilir. Örneğin, başkalarının ihtiyaçlarını katı biçimde analiz etme eğilimi, bireyin esneklikten uzaklaşmasına ve değişime kapalı bir tutum benimsemesine yol açabilir. Bunun yanı

sıra mesajın zihinsel düzeyde önceden şekillendirilmesi, iletişimin açıklığını ve doğallığını olumsuz etkileyebilir. Farklı geçmişlerden gelen, farklı kültürel kimliklere ve değer sistemlerine sahip bireyler, aynı mesajı birbirinden farklı biçimlerde yorumlayabilir (Gecikli, 2002, s. 114).

İletişim Kanallarının Uygunsuz Seçilmesi: Gönderici ile alıcı arasında kullanılacak iletişim kanalının yanlış seçilmesi, etkili bir etkileşim kurulmasının önünde önemli bir engel oluşturabilir. Örnek olarak resmi yazışmaların tercih edildiği durumlarda yazılı iletişim daha etkili sonuçlar sağlayabilirken, aynı birimde çalışan kişiler için yüz yüze veya sözlü iletişim daha uygun bir seçenek olabilir. Ancak tercih edilen kanal mesajın içeriğine uygun değilse, algılama sürecini olumsuz yönde etkileyebilir (Yıldız, 2023, s. 7).

Demografik Değişkenler: Yaş, cinsiyet ve eğitim seviyesi gibi demografik değişken unsurları, örgütsel iletişim üzerindeki etkisi birçok araştırmada ortaya konulmuştur. Bu faktörler, bireylerin iletişim biçimlerini, beklentilerini ve algılama süreçlerini şekillendirerek genel iletişim sebeplerini çeşitlendirebilir.

1.8.2. Örgütsel Faktörler

Örgütler, bireylerin belirli hedefler doğrultusunda bir araya geldikleri sosyal sistemler olarak tanımlanır. Örgüt içerisinde yer alan bireyler, etkili bir iletişim ortamı sayesinde hem görevlerini daha verimli yerine getirebilir hem de iş ilişkilerini daha sağlıklı sürdürebilir. Ancak bazı yapısal unsurlar örgüt içi iletişimi olumsuz yönde etkileyebilir. Sabuncuoğlu'na (2013, s. 64) göre, örgütlerde iletişimi engelleyen başlıca faktörler şunlardır:

Statü Farklılıkları: Örgüt içindeki hiyerarşik yapı, bilginin serbestçe akışını engelleyebilir. Yöneticilerin veya akademik personelin, astlarından gelen bilgileri kendi süzgeçlerinden geçirerek iletmeleri, iletişimin doğrudan ve şeffaf olmasını zorlaştırır.

Örgütsel Büyüklük: Kurumun sahip olduğu personel sayısının artması, yönetsel anlamda koordinasyonu zorlaştırabilir. Bu durum, resmi toplantıların etkisini azaltabilir, karar alma süreçlerinin dar bir yönetici grubu tarafından yürütülmesine yol açabilir ve genel olarak iletişimde dağınıklığa sebebiyet verebilir.

Zayıf İletişim Ortamı: Örgüt içerisinde sosyal desteğin yetersizliği, yöneticiler veya çalışanlar arasındaki çatışmalar, tehdit algısının varlığı ve gayri resmi gruplara dahil olamama gibi faktörler; iletişim ortamını zayıflatarak negatif bir kurumsal atmosferin ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu tür bir atmosfer, iletişim sürecini ciddi şekilde aksatabilir (Tutar ve Yılmaz, 2003, s. 165).

Aşırı Bilgi Yüğü: Örgütlerde kullanılan veri akış sistemleri ve iletişim araçları, çoğu zaman ihtiyaç duyulan miktardan daha fazla bilgi sağlayabilir. Bu bilgi fazlalığı, yöneticiler ve çalışanlar için yönetimi zor bir durum yaratabilir. Bu tür yoğun bilgiyle başa çıkılamadığında, karar alma süreçlerinde aksaklıklar ve odaklanma problemleri ortaya çıkabilir. Aşırı bilgi yükü, verimliliği olumsuz etkileyen kritik bir sorun olarak değerlendirilmektedir (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2008, s. 188).

Yönetim Tarzı: Yöneticilerin benimsemiş olduğu iletişim tarzı, yalnızca kendileri ile astları arasındaki etkileşim üzerinde değil, aynı seviyede görev yapan çalışanlar arasındaki ilişkiler üzerinde de belirleyici bir rol oynar. Sözlü iletişim yöntemlerinin yanı sıra beden dili gibi sözsüz mesajların da iletişim süreçlerini yönlendirme kapasitesi oldukça yüksektir. Bununla birlikte yöneticilerin adalet anlayışı, sergiledikleri tutumlar ve taraflı yaklaşımlar; örgüt içinde huzursuzluklara, çatışmalara ve iletişim ağlarının zayıflamasına sebep olabilir (Sabuncuoğlu, 2013, s. 64).

1.9. Örgütsel İletişim İklimi

Her örgüt, belirli hedefler ve amaçlar doğrultusunda faaliyet göstermektedir. Bu hedeflere ulaşabilmek için, örgütün kendisini çalışanlarına, paydaşlarına ve hedef kitlesine açık, anlaşılır ve etkili bir şekilde ifade edebilmesi gerekmektedir. Bu süreçte, örgüt ile dış çevresi arasında etkileşimi sağlayan ve aynı zamanda çalışanların ve paydaşların beklentilerini şekillendiren temel unsurlardan biri örgütsel iletişim iklimidir. Örgütsel iletişim iklimi, kurumun hem iç hem de dış ilişkilerde nasıl algılandığını belirleyen ve stratejik hedeflere ulaşmada önemli rol oynayan bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Aydemir, 2023, s. 196). Örgütsel iletişim iklimi, bir kurumun kendine özgü kimliğini oluşturan ve çalışanların düşünerek hareket etmelerine olanak sağlayan yapısal ve kültürel niteliklerin bütünüdür. Örgütler arasında farklılık yaratan bu iklim hem davranışsal hem de yapısal

özelliklerle şekillenmektedir (Parlak, 2013, s. 57). İletişim iklimi, örgüt içerisindeki etkileşimler sonucunda ortaya çıkan mesajların, çalışanlar tarafından nasıl algılandığına bağlı olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle, iletişim iklimi; örgütün iç ortamına ilişkin bireylerin yaşadığı deneyimlerin niteliğini ve bu deneyimlerin psikolojik etkilerini yansıtan bir olgudur (Sucu, 2019, s. 21).

Bu iklim, çalışanların kurumsal ilişkilerde kendilerini nasıl hissettiklerini, bilgilerin ne derece açık, şeffaf ve anlaşılır şekilde paylaşıldığını değerlendirmelerine olanak tanır. Aynı zamanda, iletişim iklimi örgütün genel atmosferine dair ipuçları sunar ve bireylerin kurumdaki etkileşim süreçlerinden ne ölçüde memnun kaldığını da ortaya koyar. Wilson ve arkadaşları (2004, s. 571) iletişim iklimini, çalışanların kurum içinde gerçekleşen bilgi paylaşımının etkinliğine yönelik algılarını merkezine alan bir boyut olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda, iletişim iklimi sadece örgütsel yapıyı değil, aynı zamanda çalışanların psikolojik durumlarını, motivasyonlarını ve kuruma olan bağlılıklarını da etkileyen temel bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

1.10. Örgütsel İletişim İkliminin Önemi

Örgütsel iletişim iklimi; örgüt üyelerinin birbirlerine verdikleri tepkiler, davranış örüntüleri, kişilerarası çatışmalar, bireysel ve kurumsal beklentiler ile örgütün gelişimine olanak tanıyan fırsatlar gibi çeşitli unsurların bir araya gelmesiyle şekillenen çok boyutlu bir yapıdır (Eryılmaz Ballı ve Önen, 2019, s. 517). Bu çerçevede değerlendirildiğinde, iletişim iklimi yalnızca bireyler arası etkileşimin değil, aynı zamanda örgütün stratejik yönetiminde kullanılan en temel araçlardan biri olarak ön plana çıkmaktadır (Yoloğlu ve Urgan, 2022, s. 117).

Örgütlerde güvene dayalı bir iletişim ikliminin oluşturulması, örgüt politikalarının temel unsurlarından biri olarak ele alınmalıdır. Zira bireyin önce yöneticisiyle, ardından diğer çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı bir iletişim ortamında etkileşim kurabilmesi, iş tatmini ya da tatminsizliği gibi duygusal tepkilerini doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda, iletişim tatmini ile bireyin işinden duyduğu memnuniyet düzeyi arasında doğrudan bir ilişki bulunmakta; bu durum aynı zamanda iş verimliliği ve genel iletişim iklimiyle de yakından bağlantılı hale gelmektedir (Gözüm, 2021, s. 7; Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2016, s. 58). Bu nedenle, etkili ve güvenilir bir iletişim

iklimi, örgütsel performansın ve çalışan bağlılığının artırılmasında kilit bir rol oynamaktadır.

Örgüt içerisindeki bireyler, iletişimlerini hem biçimsel (formel) hem de biçimsel olmayan (informel) gruplar aracılığıyla yürütmektedir. Tıpkı fiziksel iklimin bir bölgedeki yaşam koşullarını doğrudan etkilemesi gibi, bir örgütteki iletişim iklimi de çalışanların örgütsel yaşantılarını biçimlendirmede benzer düzeyde etkili olmaktadır. Bu bağlamda, güvene dayalı ve açık bir iletişim ikliminin oluşturulması; dedikodu, söylenti, yanlış anlaşılmalara ve hatalı bilgilendirme gibi iletişim temelli sorunların önlenmesine katkı sağlayabilir. Böylece örgütün yapısal dengesi korunarak, iletişim süreçlerinin kesintisiz ve sağlıklı biçimde işlemesi mümkün hale gelir (Uğurlu Kara ve Kahraman, 2021, s. 20).

Örgütsel iletişim iklimi, işletmenin paydaşları tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerin bütünsel bir etkileşimi olarak değerlendirilmektedir. Bu etkileşim, örgüt içerisindeki iletişim süreçleri, paydaşların verdikleri tepkiler, karşılıklı beklentiler, yaşanan çatışmalar ve örgütün gelişim sürecinde ortaya çıkan fırsatlar gibi çeşitli dinamiklerin bir araya gelmesiyle şekillenmektedir (Eryılmaz Ballı ve Tulunay Ateş, 2021, s. 401). Bu yönüyle iletişim iklimi, örgütsel yapının işleyişine doğrudan etki eden stratejik bir unsur niteliğindedir.

1.11. Örgütsel İletişim İkliminin Unsurları ve Etkileri

Pace ve Faules (2001), örgütsel iletişim iklimini altı temel unsur üzerinden açıklamaktadır. Bu unsurlar; güven, ortak karar alma, dürüstlük, dikey iletişim çerçevesinde açıklık, dinleme istekliliği ve yüksek performans olarak sıralanmaktadır (Eryılmaz Ballı ve Tulunay Ateş, 2021, s. 402; Ayundhasurya ve Kurniawan, 2018, s. 141–142). Güven faktörü, örgüt içinde güvene dayalı ilişkiler kurmak ve bu ilişkileri sürdürmek için gösterilen çabayı ifade ederken; karar alma sürecine tüm paydaşların katılımı, ortak karar verme ilkesine karşılık gelmektedir. Dürüstlük, örgüt içi ilişkilerin şeffaf ve etik temellere dayalı şekilde yürütülmesini vurgularken; iletişimde açıklık ve dinleme isteği ise hem yatay hem de dikey ilişkilerde karşılıklı anlayışı temel almaktadır. Altıncı ve son unsur olan yüksek performans ise tüm paydaşların örgütsel hedeflere yönelmesini ve bu doğrultuda katkı sağlamasını ifade etmektedir (Eryılmaz Ballı ve Tulunay Ateş, 2021, s. 402). Bununla birlikte, örgütsel iletişim iklimi, örgüt

üyeleri arasında kurulan iletişim sürecinde iletilen mesajların oluşturulması, aktarılması ve alınması gibi tüm etkileşimleri kapsayan bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Budi Helpiastuti ve Giyanto, 2020, s. 1763).

Etkili bir iletişim ikliminin kurulması amacıyla çeşitli yöntem ve araçlardan yararlanılmaktadır. Bu araçlar, bilgi akışını kolaylaştırmakta ve mesajın hem özünü hem de biçimini bozmadan, hızlı ve net biçimde iletilmesini amaçlamaktadır. Bu kapsamda; işletme içi gazeteler, broşürler, afişler, anket formları, dilek ve öneri kutuları, yüz yüze görüşmeler, seminerler, örgüt içi radyo yayınları, kapalı devre televizyon sistemleri ve dijital platformlar gibi iletişim araçları kullanılmaktadır. Söz konusu iletişim araçlarının etkin biçimde kullanıldığı bir örgütsel iklim, birtakım olumlu kurumsal sonuçları da beraberinde getirmektedir. Bu çerçevede, örgüt içinde adalet duygusunun tesis edilmesi (Geçikli ve Atılgan, 2020, s. 290), yenilikçi uygulamaların hayata geçirilmesi (Timuroğlu ve Yılmaz, 2021, s. 320), örgüte yönelik olumsuz tutumları yansıtan sinik davranışların önlenmesi ve çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artırılması sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu yönüyle örgütsel iletişim iklimi, yalnızca bilgi alışverişini değil, aynı zamanda örgüt kültürünün inşasını ve sürdürülebilirliğini de destekleyen stratejik bir yapı olarak değerlendirilmektedir.

1.12. Yaşam Doyumu

Doyum, bireyin temel fiziksel ve duygusal ihtiyaçlarının, beklentilerinin ve arzularının karşılanması sonucu ortaya çıkan içsel huzur ve denge durumudur. Kişinin yaşamında belirli düzeyde beklentilerinin karşılanıyor olması, tatmin duygusunu ve psikolojik istikrarı desteklemektedir (Akandere vd., 2009, s. 24). Bu bağlamda, “yaşam doyumu” kavramı ilk kez Neugarten (1961) tarafından ortaya atılmış ve bireyin yaşamına dair beklentilerinin gerçekleşme derecesini mevcut yaşam koşullarıyla kıyaslayarak değerlendirmesi biçiminde tanımlanmıştır. İngilizce literatürde "life satisfaction" kavramı olarak yer alan bu kavram, Türkçe literatürde "yaşam doyumu" ifadesiyle birlikte "yaşam tatmini" ya da "yaşam memnuniyeti" gibi çeşitli karşılıklarla da kullanılmaktadır (Korkmaz, 2017, s. 42). Dikmen (1995) ise yaşam doyumunu, bireyin hem iş yaşamında hem de diğer yaşamsal alanlarda ortaya koyduğu tutumlar ve verdiği duygusal tepkiler aracılığıyla ifade etmektedir. Bu yaklaşım, yaşam doyumunun yalnızca nesnel koşullara değil, aynı zamanda bireyin

yaşamına dair geliştirdiği genel değerlendirme biçimine dayandığını göstermektedir (Akt. Altay ve Avcı, 2009, s. 227).

Yaşam doyumu, yalnızca bireyin kişisel deneyimleriyle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda toplumsal bir boyut da içermektedir. Bireyin yaşamdan doyum elde edebilmesi için, yaşamına anlam katması, hedeflerine ulaşma konusunda motive olması, güvenlik duygusunu hissedebilmesi ve sağlıklı sosyal ilişkiler kurabilmesi önem taşımaktadır (Ümmet, 2012, s. 21). Bu kavram, özellikle son yıllarda ön plana çıkan pozitif psikoloji yaklaşımı çerçevesinde dikkat çekici bir konumda yer almaktadır. Pozitif psikoloji, bireyin güçlü yönlerine odaklanarak kişisel gelişimi teşvik etmeyi ve psikolojik iyi oluş halini desteklemeyi amaçlar. Bu bakış açısına göre, yüksek yaşam doyumu düzeyi, bireyin ruh sağlığı açısından oldukça önemlidir. Dolayısıyla, bireyin mutluluğunu artıracı ve yaşam doyumunu destekleyebilecek unsurlar üzerine yoğunlaşmak büyük bir gerekliliktir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s. 14).

Yaşam doyumu yalnızca anlık mutluluklarla sınırlı bir kavram olmayıp, geçmişten bugüne ve geleceğe yönelik değerlendirmeleri de kapsamaktadır. Bireyin iş yaşamından evlilik hayatına, sosyal ilişkilerden bireysel faaliyetlerine kadar birçok yaşam alanındaki memnuniyet düzeyi, yaşam doyumunun temel belirleyicilerinden biridir (Keser, 2005, s. 78). Bu anlamda, bireylerin yaşamlarına ilişkin genel değerlendirmeleri, onların psikolojik durumu hakkında önemli ipuçları sunar. Yaşamdan yeterli düzeyde doyum alamayan bireylerin, çeşitli psikolojik ve sosyal sorunlarla karşılaşma olasılıkları artmaktadır. Düşük yaşam doyumu, çoğunlukla yetersiz yaşam kalitesine işaret eden bir belirteç olarak görülmektedir (Lucas, 2018, s. 201). Ayrıca, yaşam doyumuna ilişkin demografik eğilimler de dikkat çekicidir. İngiltere'de yapılan araştırmalarda, yaşam doyumu seviyelerinin genellikle orta yaş döneminde yükseldiği, ancak yaşlılık dönemine girildiğinde bu seviyelerde düşüş yaşandığı gözlemlenmiştir (Akt. Kurt, 2025, s. 22).

1.13. Yaşam Doyumu Yüksek Olan Bireylerin Özellikleri

Diener (2000), yaşam doyumu düzeyi yüksek bireylerin belirli özellikler taşıdığını ifade etmektedir. Bu bireyler öncelikle olaylara karşı daha iyimser bir bakış açısıyla yaklaşmakta; zorluklar karşısında bile olumlu düşünce yapısını

sürdürebilmektedir. Sosyal ilişkiler ise yaşam doyumu üzerinde belirleyici etkiye sahip olup, doyumu yüksek bireylerin genellikle destekleyici aile ve arkadaş çevrelerine sahip oldukları görülmektedir.

Kendine duyulan saygı da bu süreçte önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Kendi değerini bilen, özgüveni yüksek bireylerin yaşamdan daha fazla tatmin hissettikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca, bireylerin yaşamda belirli hedef ve amaçlara sahip olması, kişisel gelişimi teşvik ederek yaşam doyumunu artırabilmektedir. Esneklik ve değişen koşullara uyum sağlama becerisi, yaşam doyumunu destekleyen diğer psikolojik unsurlar arasında yer almaktadır. Fiziksel sağlık ve sağlıklı yaşam tarzı da doyum düzeyini etkileyen önemli faktörlerdendir. Düzenli egzersiz yapmak, sağlıklı beslenmek ve stres yönetimi gibi alışkanlıklar, bireyin yaşam kalitesini ve mutluluğunu olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bunun yanı sıra, yaşam boyu öğrenme ve kişisel gelişime duyulan ilgi, bireyin kendini gerçekleştirme sürecine katkıda bulunmakta ve tatmin düzeyini yükseltmektedir. Toplumsal katkı ve başkalarına yardım etme davranışları da yaşam doyumu ile pozitif ilişkilidir. Topluma fayda sağladığını düşünen bireylerin daha anlamlı ve doyumlu bir yaşam deneyimledikleri belirtilmektedir. Etkili zaman yönetimi de bu noktada öne çıkar; bireyin zamanını önceliklerine ve kişisel ilgi alanlarına göre planlaması, mutluluk hissini artırabilmektedir. Son olarak, bazı bireyler için manevi ya da dini inançlar da yaşamın anlamını keşfetme sürecinde önemli bir yer tutmakta ve yaşam doyumunu desteklemektedir (Akt. Kurt, 2025, s. 21–22).

1.14. Yaşam Doyumu Kuramları

Yaşam doyumu kavramı, bireyin yaşamdan aldığı tatmini anlamlandırmaya çalışan çok sayıda kuramsal yaklaşımla açıklanmıştır. Bu kuramlar, bireylerin davranışları, algıları ve değer yargıları temelinde yaşam doyumunun nasıl şekillendiğine dair farklı perspektifler sunmaktadır. Aşağıda, yaşam doyumunun temel kuramsal dayanaklarına yer verilmiştir (Kurt, 2025, s. 23).

1.14.1. Aktivite Kuramları

Aktivite kuramları, bireylerin belirli davranışları neden seçtikleri, nasıl başlattıkları ve sürdürdükleri gibi süreçleri anlamaya yönelik teorik bir çerçeve

sunmaktadır. Özellikle motivasyon, öğrenme ve davranış değişikliği gibi başlıklarda açıklayıcı bir rol üstlenen bu yaklaşımlar, bireyin gerçekleştirdiği aktiviteler yoluyla yaşamdan nasıl doyum sağladığını anlamada önemli katkılar sunar. Eğitim, psikoloji, sağlık ve iş yaşamı gibi pek çok alanda kullanılan bu kuramlar, bireylerin yaşamdan elde ettikleri tatminin, etkinliklerine verdikleri anlam ve motivasyonla ilişkili olduğunu savunmaktadır (Razıoğlu, 2021, s. 41).

1.14.2. Tavandan Tabana ve Tabandan Tavana Kuramları

Bilişsel psikolojide sıkça kullanılan bu yaklaşımlar, bireylerin çevresel uyaranları nasıl algıladıklarını iki farklı yoldan açıklar. Tavandan tabana yaklaşım, bireyin sahip olduğu bilgi, beklenti ve deneyimlerin, dış dünyayı algılama biçimini etkilediğini savunurken; tabandan tavana yaklaşım, algının duyuşal girdilerden başlayarak karmaşık anlamlara ulaştığını belirtir. Yaşam doyumu bağlamında bu kuramlar, bireyin hem geçmiş yaşantılarından hem de mevcut deneyimlerinden hareketle yaşamına dair genel bir tatmin düzeyi oluşturduğunu göstermektedir (Tuncer, 2017, s. 37).

1.14.3. Amaçsal Kuram

Amaçsal kuram, bireylerin davranışlarının belirli hedeflere ulaşma yöneliminde olduğunu kabul eder. Bu kurama göre, her davranışın ardında ulaşılmak istenen bir sonuç ya da amaç bulunmaktadır. Hayatta kalma, başarı elde etme, aidiyet hissetme gibi hedefler doğrultusunda bireyin sergilediği davranışlar, yaşamdan alınan doyumu da doğrudan etkileyebilir. Bu yaklaşım, yaşam doyumunu amaçlara ulaşmanın bir sonucu olarak görür (Tuncer, 2017, s. 37).

1.14.4. Yargı Kuramı

Yargı kuramı, bireylerin bilgi işleme ve karar verme süreçleri üzerinden yaşam deneyimlerini nasıl değerlendirdiklerini açıklar. Kişi, yaşamındaki olayları anlamlandırırken bu kuramın iki temel bileşeni olan bilgi işleme ve karar verme süreçlerinden geçer. Yaşam doyumu da bireyin geçmiş deneyimleriyle şimdiki yaşam koşullarını karşılaştırarak oluşturduğu öznel yargılarla şekillenir. Aynı zamanda bu kuram, bireyin yaşadığı doyum eksikliklerinin hangi bilişsel hatalardan kaynaklanabileceğini de ortaya koyar (Acar, 2011, s. 15).

1.14.5. Bağ Kuramı

Bağ kuramı, insan zihninin nasıl çalıştığını açıklamak üzere geliştirilen bir modeldir. Bu yaklaşım, bilgilerin nöral bağlantılar aracılığıyla işlendiğini ve öğrenmenin bu bağlantıların güçlenmesi yoluyla gerçekleştiğini savunur. Bireylerin sosyal çevreleriyle kurduğu ilişkiler ve çevreden elde ettikleri bilgiler, yaşam doyumuna ilişkin algılarının şekillenmesinde etkilidir. Ayrıca bu kuram, yapay zekâ uygulamaları ve toplumsal öğrenme süreçleriyle de ilişkilidir (şahin, 2008, s. 17).

1.15. Yaşam Doyumunun Önemi

Günümüzde alışma hayatı incelendiğinde, bireyselliğin giderek ön plana çıktığı ve bunun sonucunda çalışanların işe olan bağlılıklarında belirgin bir azalma yaşandığı gözlemlenmektedir. Bu eğilim, işten ayrılma oranlarında artışa yol açmakta; dolayısıyla iş gücü sürekliliği açısından işletmeleri yeni arayışlara yönlendirmektedir. İşletmeler, çalışanlarını kuruma daha uzun süre bağlı kılabilmek adına onları motive edecek ve ödüllendirecek stratejiler geliştirme çabası içindedir. Özellikle alışanlarının aile yaşamını önemseyen işletmelerin, daha sadık ve uzun süreli çalışanlara sahip olduğu bilinmektedir. Bu anlayışı benimseyen kurumlarda, çalışanlar görevlerine daha özverili yaklaşmakta ve bu özveri iş doyumunu desteklemektedir. Söz konusu iş doyumunu ise yalnızca iş yaşamında kalmayıp, bireyin özel hayatına da olumlu şekilde yansıtmaktadır (Keser, 2003, s. 185).

İşletmeler, çalışanlarıyla birlikte onların aile yaşamını da dikkate alarak sürdürülebilir bir denge oluşturmanın, iş yerindeki verimliliği doğrudan etkilediğinin farkındadır. Çünkü iş ve özel yaşam arasında denge kurabilen bireylerin yaşam doyumuna erişme olasılıkları artmakta; bu da yüksek üretkenlik, uzun süreli çalışma bağlılığı, nitelikli iş performansı, hata oranlarının düşmesi, moral düzeyinin yükselmesi ve kuruma olan bağlılığın güçlenmesi gibi sonuçlar doğurmaktadır. Motivasyon kaynaklarından olan tatil, dinlenme ve uyku gibi ihtiyaçlara zaman ayrılması, çalışanların iş performansını olumlu yönde etkilemekte ve iş-yaşam dengesini daha sağlıklı kurmalarını sağlamaktadır. Bu dengenin sağlanması, bireyin hem enerjik hem de yaratıcı olma kapasitesini artırmakta, yaşam doyumunu düzeyini yükseltmektedir. Bu bağlamda, “alışmak için yaşamak” yaklaşımını yerine, “yaşamak

için çalışmak” felsefesini benimsemek, bireyin genel doyum düzeyine ulaşmasında temel bir ilke olarak değerlendirilebilir (Morgenstern, 2004, s. 28–32).

1.16. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yaşam doyumunu, bireyin yaşamını genel olarak nasıl değerlendirdiğine dair öznel bir algı olmakla birlikte, bu değerlendirme birçok içsel ve dışsal değişkene bağlı olarak şekillenmektedir. Bireysel, toplumsal ve çevresel koşullar, kişinin yaşamdan aldığı doyum düzeyini artırabilir ya da azaltabilir. Aşağıda, yaşam doyumunu etkileyen başlıca faktörler açıklanmıştır (Balcı ve Koçak, 2017; Tuncer, 2017, s. 39–40).

1.16.1 Sosyal İlişkiler

Aile üyeleri, arkadaş çevresi ve romantik ilişkiler gibi sosyal bağlar, bireyin kendini değerli hissetmesi, sosyal destek alması ve anlamlı ilişkiler kurması açısından kritik öneme sahiptir. Sağlıklı ve destekleyici sosyal çevre, yaşamdan alınan tatmini artırırken; sosyal izolasyon ya da ilişkisel problemler yaşam doyumunu olumsuz etkileyebilir.

1.16.2. Duygusal Sağlık

Pozitif duygular (mutluluk, huzur, umut) bireyin yaşam doyumunu artırırken; kronik stres, kaygı ve depresyon gibi olumsuz duygusal durumlar doyum düzeyini azaltmaktadır. Bu nedenle, duygusal denge yaşamdan alınan genel tatminin önemli belirleyicilerinden biridir.

1.16.3. Fiziksel Sağlık

Sağlıklı bir beden, bireyin günlük yaşam aktivitelerini sürdürebilmesini, bağımsızlığını koruyabilmesini ve yaşamdan keyif almasını sağlar. Kronik hastalıklar, ağrılar ya da fiziksel kısıtlılıklar ise bireyin yaşam doyumunu sınırlayabilir.

1.16.4. İş ve Kariyer Memnuniyeti

İş yaşamında duyulan memnuniyet, kişinin sadece profesyonel başarısını değil, aynı zamanda özsaygısını, yaşamla kurduğu anlam ilişkisini ve günlük yaşam

kalitesini de etkiler. İş tatmini, bireyin yaşam doyumunu doğrudan etkileyen önemli bir değişkendir.

1.16.5. Kişisel Değerler ve Hedefler

Bireyin yaşamda belirlediği hedefler ve benimsediği değerler doğrultusunda hareket etmesi, yaşamına anlam katmakta ve tatmin duygusunu pekiştirmektedir. Kişisel gelişime yönelik çabalar, hedeflere ulaşma deneyimiyle birleştiğinde yaşam doyumunu düzeyinde artış gözlemlenmektedir.

1.16.6. Ekonomik Durum

Finansal güvence, bireyin temel ihtiyaçlarını karşılamasına olanak tanıdığı gibi, sosyal faaliyetlere katılımını ve yaşam kalitesini de doğrudan etkilemektedir. Ekonomik yetersizlikler ise stres, güvensizlik ve memnuniyetsizlik duygularını tetikleyerek yaşam doyumunu düşürebilir.

1.16.7. Eğitim Düzeyi

Eğitim seviyesi arttıkça bireylerin bilgiye, olanaklara ve mesleki fırsatlara erişim düzeyi de artar. Bu durum, bireysel gelişimi desteklediği gibi, yaşamdan alınan doyumunu da olumlu yönde etkileyebilir.

1.16.8. Dini ve Manevi İnançlar

İnanç sistemleri bireylerin yaşamı anlamlandırma süreçlerine katkı sunar. Dini ve manevi değerler, bireye moral desteği sağladığı gibi, aidiyet ve umut duygularını da besleyerek yaşam doyumunu artırabilir.

1.16.9. Çevresel Faktörler

Bireyin yaşadığı çevrenin fiziksel koşulları—güvenlik, temiz hava, yeşil alanlara erişim gibi etmenler—günlük yaşam kalitesini doğrudan etkiler. Olumlu çevre koşulları yaşam doyumunu üzerinde destekleyici bir etki yaratmaktadır.

1.16.10. Kültürel ve Toplumsal Etkiler

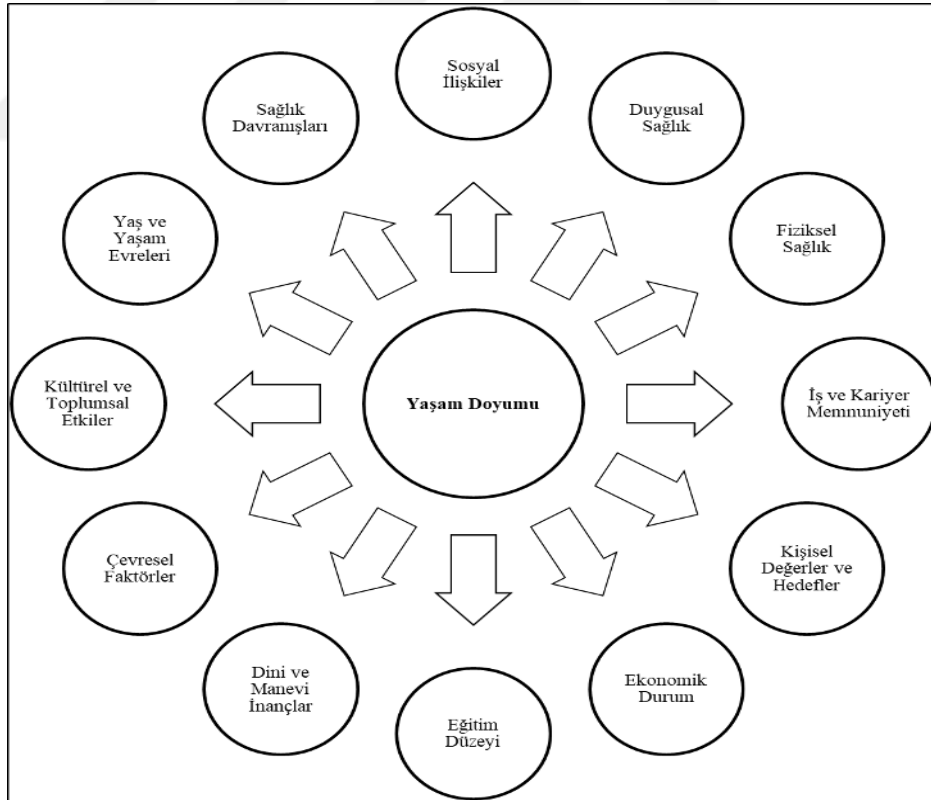
Toplumun değer sistemi, bireyden beklenen roller ve kültürel normlar, bireyin yaşamı nasıl değerlendirdiğini belirleyebilir. Bu nedenle, kültürel aidiyet ve toplumsal kabul, yaşam doyumu üzerinde etkili bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.16.11. Yaş ve Yaşam Evreleri

Yaşam doyumu, bireyin bulunduğu gelişimsel döneme göre değişkenlik gösterebilir. Genç yetişkinlik, orta yaş ve yaşlılık dönemlerinin her biri farklı beklentiler ve değerlendirme kriterleri ile gelmektedir.

1.16.12. Sağlık Davranışları

Düzenli fiziksel aktivite, sağlıklı beslenme, zararlı alışkanlıklardan kaçınma ve periyodik sağlık kontrolleri gibi davranışlar hem fiziksel hem de ruhsal sağlığı destekleyerek yaşam doyumunu artıran unsurlar arasında yer almaktadır.



Şekil 3: Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

1.17. İlgili Çalışmalar

Abu Dalal ve arkadaşları (2023) tarafından yürütülen araştırma, yüksek talep baskısı, ekonomik kısıtlamalar ve personel yetersizliği gibi koşullar altında çalışan sağlık profesyonellerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin, örgütsel iletişim doyumu ve iş doyumu ile nasıl ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Gazze Şeridi'nde 235 sağlık çalışanı ile yürütülen çalışmada, örgütsel iletişim doyumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuş; ayrıca iş doyumunun bu ilişki üzerinde kısmi bir aracı rol üstlendiği belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan yapısal eşitlik modellemesi sonuçları, iletişim doyumu ve iş doyumunun birlikte örgütsel bağlılıktaki varyansın %61'ini açıkladığını göstermiştir. Bu bulgu, çalışan bağlılığının yalnızca yapısal koşullar değil, aynı zamanda örgüt içi iletişim kalitesi ve çalışma memnuniyetiyle de yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle düzenli geri bildirim süreçlerinin güçlendirilmesi ve iç iletişim uygulamalarının iyileştirilmesi, sağlık çalışanlarının örgüte olan bağlılığını artırmada etkili stratejiler olarak önerilmektedir.

Jeon ve Choi (2021) tarafından yürütülen çalışmada, işyeri maneviyatı bağlamında örgütsel bağlılık ile yaşam doyumu arasındaki ilişki, çok boyutlu bir bakış açısıyla ele alınmıştır. Araştırmada, işyeri maneviyatının üç alt boyutu olan işe anlam yükleme, üyelik hissi ve içsel yaşamın; çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık, bu alt boyutlar ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracı bir değişken olarak işlev görmüştür. Araştırmanın dikkat çeken yönlerinden biri de çalışanların dini aidiyet düzeylerinin içsel yaşam ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi anlamlı biçimde düzenleyici bir rol olarak ortaya çıkmasıdır. Yani, içsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, çalışanların dini yönelimlerine göre değişiklik göstermektedir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın yalnızca kurumsal faktörlerden değil, bireyin içsel değer sistemlerinden de etkilendiği vurgulanmaktadır. Çalışmanın bulguları, yaşam doyumunu artırmada işyeri maneviyatının ve bağlılığın birlikte değerlendirilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. Araştırmacılar, çalışanların işe anlam katabilmeleri, karşılıklı anlayış ortamı oluşturabilmeleri ve saygı temelli ilişkiler kurabilmeleri için kurumların içsel gelişimi destekleyici politikalar üretmesinin gerekliliğini vurgulamıştır.

Luan ve arkadaşları (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, çalışanların genel yaşam doyumlarının hizmet kalitesi üzerindeki etkisi, hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışları aracılığıyla incelenmiştir. Araştırma, iş dışı yaşam deneyimlerinin iş performansına olan yansımalarını açıklayan taşıma teorisi ile bireylerin kaynaklarını koruma ve artırma yönündeki eğilimlerine odaklanan kaynakların korunumu teorisi çerçevesinde şekillendirilmiştir. 209 sigorta sektörü çalışanından çok düzeyli ve çok kaynaklı veriler toplanarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, çalışanların yaşam doyumlarının müşteri memnuniyetine olumlu etkisinin, hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışları (yani çalışanın görev tanımı dışında gösterdiği gönüllü çabalar) aracılığıyla gerçekleştiğini göstermektedir. Bununla birlikte, rekabet ikliminin yüksek olduğu gruplarda bu aracılık etkisinin zayıfladığı belirlenmiştir. Bu durum, rekabetçi ortamların çalışanların pozitif yaşam deneyimlerinden iş ortamına yansıyan olumlu etkileri baskılayabileceğini ortaya koymaktadır. Araştırma, çalışanların genel iyi oluş halinin yalnızca bireysel düzeyde değil, kurumsal hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti gibi işletme sonuçları açısından da kritik bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

Pandey ve arkadaşları (2024) tarafından yürütülen araştırma, örgütsel etik iklimin çalışanların anlamlı iş deneyimi ve duygusal iyilik halleri üzerindeki etkilerini incelemiştir; bu ilişkide anlamlı işin aracı, bireysel öz düzenleme özelliklerinin ise düzenleyici rolünü test etmiştir. Çalışmada, 430 profesyonelden elde edilen veriler yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Bulgulara göre, etik iklim türü, çalışanların duygusal iyi oluşlarını olumlu yönde etkilerken; bu etkinin anlamlı işin üç alt boyutu olan başkalarıyla birlik, ilham alma ve gerilimleri dengeleme yoluyla kısmen aracılığa uğradığı görülmüştür. Çalışma aynı zamanda bireysel özelliklerin (örneğin öz izleme ve başkalarına yönelim) bu ilişkiler üzerinde anlamlı düzenleyici etkiler gösterdiğini ortaya koymuştur. Araştırma, çalışanların örgütün etik atmosferini nasıl algıladıklarının, onların işlerine anlam yüklemeleri ve ruhsal iyi oluş düzeyleri üzerinde belirleyici olduğunu vurgulamaktadır.

Sinha (2024) tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinde, örgütsel iklim ile iş doyumu arasındaki ilişki kapsamlı biçimde incelenmiştir. Çalışma, örgütsel iklimin liderlik tarzları, iletişim biçimleri ve kurumsal kültür gibi çok boyutlu unsurlar aracılığıyla çalışanların iş deneyimlerini nasıl şekillendirdiğini ortaya koymayı

amaçlamaktadır. Nicel ve nitel yöntemin bir arada kullanıldığı araştırma, farklı sektörlerdeki çalışanların örgütsel iklime yönelik algıları ile iş doyumunu düzeylerini karşılaştırmalı olarak analiz etmiştir. Araştırmanın bulguları, açık iletişim, destekleyici liderlik, gelişim fırsatları ve adil değerlendirme sistemleriyle karakterize edilen olumlu örgütsel iklimlerin yüksek iş doyumunu ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşılık, otoriter liderlik, zayıf iletişim ve ödüllendirme eksikliğiyle tanımlanan olumsuz örgütsel iklimlerin ise düşük iş doyumunu ve yüksek işten ayrılma niyeti ile bağlantılı olduğu görülmüştür. Ayrıca, çalışan bağlılığı, örgütsel adalet algısı ve işgören katılımının bu ilişki üzerinde aracılık ettiği de belirlenmiştir. Çalışma, örgütsel iklimin sadece yapısal değil, aynı zamanda psikolojik ve ilişkisel bir boyuta sahip olduğunu ve çalışan memnuniyetini doğrudan etkilediğini vurgulamaktadır.

Kaya (2024) tarafından gerçekleştirilen araştırma, öğretmenlerin örgütsel sessizlik nedenleri ve türleri ile örgütsel iletişim iklimi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın örneklemini, 2023-2024 eğitim-öğretim yılı içerisinde İstanbul ili Üsküdar ilçesinde görev yapan ve basit rastgele örnekleme yöntemiyle belirlenen 236 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama sürecinde “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği”, “Örgütsel Sessizlik Nedenleri Ölçeği” ve “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” kullanılmış; analizlerde ilişkisel tarama modeli çerçevesinde nicel araştırma deseni tercih edilmiştir. Verilerin istatistiksel olarak çözümlenmesinde t-testi, ANOVA, korelasyon ve çoklu regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. T-testi sonuçları, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir. ANOVA bulgularına göre ise "tecrübe eksikliği" alt boyutu, mesleki kıdem düzeyine bağlı olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Özellikle 1-5 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin tecrübe eksikliği düzeylerinin, 21-25 yıl arası kıdemi olan öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumuna göre yapılan analizlerde ise "işle ilgili korkular" alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılıklar gözlenmiştir. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin bu boyuttaki puanları, lisans ve doktora mezunu öğretmenlerin düzeylerine göre daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca, korelasyon analizi sonuçları öğretmenlerin yöneticilerle olan iletişim düzeyleri ile yönetsel nedenlere dayalı sessizlik arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, çalışan kaynaklı

iletişim ile yönetsel nedenler arasında da yine orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Yoloğlu ve Urgan (2022, s. 115) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel iletişim iklimi ile çalışan sesliliği arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın kuramsal temelinde, söz konusu iki kavramın alt bileşenleri değerlendirilmiş ve aralarındaki etkileşim ortaya konulmaya çalışılmıştır. Uygulama bölümü Ondokuz Mayıs niversitesi örneğiyle sınırlandırılmış olup, araştırmada niversite çalışanlarının algıladığı iletişim iklimi ile çalışan sesliliği arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Basit tesadüfi rneklemeye yöntemiyle belirlenen 197 akademik ve idari personelden anket yoluyla veri toplanmış ve elde edilen veriler SPSS 21.0 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Çalışmada, değişkenler arası ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi, etkileri değerlendirmek üzere ise regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, örgütsel iletişim iklimi ile çalışan sesliliği arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca, alışanların örgütsel iletişim iklimine ilişkin algılarının, çalışan sesliliği üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları, özellikle bilgi üretiminin merkezinde yer alan niversite gibi kurumlarda, çalışanların düşünce ve önerilerini açık biçimde ifade edebilmelerinin, uygun ve destekleyici bir iletişim ortamının varlığıyla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda çalışma, çalışan sesliliğinin geliştirilmesi sürecinde örgütsel iletişim ikliminin belirleyici rolünü vurgulamaktadır.

Yıldız (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, iřęörenlerin örgütsel iletişim, örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmanın evrenini, Zonguldak ilinde faaliyet gösteren bir niversite hastanesinde görev yapan hemşireler oluştururken; örneklem, 461 hemşireden meydana gelmiştir. Veriler, anket formu aracılığıyla toplanmış ve istatistiksel analiz yöntemleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, hemşirelerin örgütsel iletişim, örgütsel adalet, örgütsel güven ve iş tatmini düzeylerine ilişkin ölçek puan ortalamaları yüksek bulunmuştur. Ayrıca, katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma şekli, kurumdaki hizmet süresi, gelir durumu ve görev pozisyonu gibi demografik değişkenleri ile araştırma kapsamında kullanılan ölçekler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, örgütsel

iletişim, örgütsel adalet ve örgütsel güven değişkenleri ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler saptanmış; söz konusu değişkenlerin iş tatmini üzerinde anlamlı ve olumlu etkiler yarattığı belirlenmiştir.

şimşek Paralı'nın (2024) gerçekleştirdiği çalışmada, sağlık kuruluşlarında örgütsel iletişim ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki analiz edilmiş ve bu ilişkide kurum-paydaş ilişki çıktılarının aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma kapsamında oluşturulan anket formu, öncelikle katılımcıların demografik bilgilerini toplamaya yönelik sorular içermekte; ardından sırasıyla örgütsel iletişim algılarını ölçmek amacıyla İletişim Doyumu Ölçeği, örgütsel yabancılaşma düzeylerini değerlendirmek için Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği ve aracı değişken niteliğindeki kurum-paydaş ilişkilerini belirlemeye yönelik Kurum-Paydaş İlişki ıktıları Ölçeği yer almaktadır. Çalışma, 391 kişiden oluşan bir örneklem grubuna uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, sağlık kurumlarında örgütsel iletişimin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinde, kurum-paydaş ilişki çıktılarının ve bu çıktılara ait alt boyutların anlamlı düzeyde aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, demografik değişkenlerin hiçbirinin bu etkide düzenleyici bir rol üstlenmediği tespit edilmiştir. Bu sonuç, örgütsel iletişim ile yabancılaşma arasındaki ilişkide kurum-paydaş etkileşiminin önemli bir ara mekanizma oluşturduğunu, ancak bireysel demografik özelliklerin bu süreci belirgin biçimde etkilemediğini ortaya koymaktadır.

Gül (2012) tarafından yürütölen çalışmada, bir vakıf üniversitesine bağlı çeşitli vakıf işletmelerinde görev yapan 159 katılımcı yer almıştır. Araştırma sonuçlarına göre, söz konusu işletmelerdeki iletişim ikliminin genel olarak nötr bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyeti, hizmet süresi ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenler ile savunmacı ve destekleyici iletişim iklimi algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ancak, farklı işletmeler karşılaştırıldığında, savunmacı ve destekleyici iletişim iklimleri bakımından belirgin düzeyde farklılıklar gözlemlenmiştir. Bu bulgular, her bir işletmenin kendine özgü iletişim atmosferine sahip olduğunu ve bu atmosferin kurumun genel iletişim kültürü ile doğrudan ilişkili olarak şekillendiğini ortaya koymaktadır.

Yapılan alışmalar incelendiğinde, örgütsel iletişim ikliminin sağlık çalışanlarının hem iş yaşamlarına hem de genel yaşam doyumlarına etkide bulunan

önemli bir unsur olduğu açıkça görülmektedir. Özellikle örgüt içerisindeki iletişim yapısının şeffaf, destekleyici ve karşılıklı etkileşimi teşvik eden bir yapıya sahip olması, çalışanların işe adanmışlık, örgütsel bağlılık, duygusal iyi oluş, yaşamdan alınan tatmin gibi çok boyutlu çıktıları üzerinde anlamlı farklılıklar yaratmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel iletişim ikliminin tek başına değil, örgütsel adalet, güven, etik iklim, liderlik tarzları ve iş doyumunu gibi diğer örgütsel faktörlerle etkileşim hâlinde değerlendirildiği ve bu ilişkilerin çoğunlukla pozitif yönlü olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, iş ve yaşam dengesinin kurulması, bireyin kendi değerleriyle örtüşen bir iş ortamında çalışması ve sosyal destek mekanizmalarının varlığı gibi faktörlerin de yaşam doyumunu artırmada aracı veya destekleyici rol üstlendiği bulgulanmaktadır. Çalışmalar ayrıca, örgütsel iklim algısının bireysel özellikler (örneğin; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, dini aidiyet, mesleki kıdem) tarafından da şekillendirilebileceğini göstermektedir. Özellikle mesleki çalışma süresi gibi deneyim temelli değişkenlerin, çalışanların iletişim algısını ve bu algı üzerinden gelişen örgütsel tutum ve doyum düzeylerini etkileyebildiği görülmektedir. Bu bulgu, mesleki kıdemin düzenleyici bir değişken olarak örgütsel iletişim iklimi ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide dikkate alınması gereken önemli bir unsur olduğunu düşündürmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi ile ilgili bilgiler ayrıntılı biçimde ele alınmaktadır. Öncelikle araştırmanın amacı ve önemine yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada araştırmanın modeli ve hipotezleri açıklanmış, ardından araştırmanın evreni ve örnekleme ile veri toplama sürecine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Bu bölümde ayrıca, araştırmada kullanılan ölçekler tanıtılarak, veri toplama araçlarının kapsamı ve yapısı detaylandırılmıştır. Verilerin analizinde kullanılan istatistiksel teknikler ile analiz sürecinde izlenen adımlar açıklanmış; normal dağılım, güvenilirlik analizi, farklılık testleri, korelasyon ve düzenleyicilik analizlerine yönelik yöntemler aktarılmıştır. Ayrıca çalışmanın sınırlılıkları ile temel varsayımları belirtilmiş, böylece araştırmanın kapsamı ve metodolojik çerçevesi sunulmuştur.

2.1. Araştırmanın Amacı

Örgütsel iletişim iklimi, çalışanların örgütteki bilgi paylaşımı, açıklık, destekleyicilik ve katılım gibi unsurları nasıl algıladığını ifade eden önemli bir yapıdır. Bu iletişim ikliminin olumlu algılanması, çalışanların yalnızca işle ilgili değil, genel yaşam doyumlarını da etkileyebilmektedir. Ancak bu ilişkinin tek yönlü ve sabit bir yapı sergilemediği, bireylerin mesleki geçmişleri doğrultusunda farklılık gösterebileceği düşünülmektedir. Özellikle mesleki çalışma süresi, bireylerin hem örgütsel yaşantılarıyla kurdukları ilişki biçimini hem de yaşam doyumlarını değerlendirme perspektiflerini etkileyebilecek kritik bir değişkendir. Farklı mesleki deneyim düzeylerinde bulunan sağlık çalışanlarının, örgütsel iletişim iklimini algılama biçimleri ve bu algının yaşam doyumu üzerindeki yansıması farklılaşabilmektedir. Buradan yola çıkarak, bu araştırmada örgütsel iletişim ikliminin sağlık çalışanlarının yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemek ve bu etkide mesleki çalışma süresinin düzenleyici rolü incelenmektedir. Araştırmanın bir diğer amacı, örgütsel iletişim iklimi ve yaşam doyumunun sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine karşılaştırmasını yapmaktır.

2.2. Araştırmanın Önemi

Günümüz sağlık sektöründe artan iş yükü, stres faktörleri ve mesleki tükenmişlik, sağlık çalışanlarının yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda, çalışanların mesleki yaşam kalitesini yükseltecek unsurların belirlenmesi hem bireysel hem de kurumsal düzeyde büyük bir önem taşımaktadır. Bu araştırma, sağlık hizmetlerinin temel taşı olan sağlık çalışanlarının yaşam doyumunu artırabilecek önemli bir unsur olarak örgütsel iletişim iklimine odaklanmakta ve bu iklimin çalışanların yaşam doyumu üzerindeki etkisini bilimsel düzeyde incelemektedir.

Örgütsel iletişim iklimi, kurum içindeki ilişkilerin niteliğini belirleyen ve çalışanların aidiyet, güven, destek algılarını şekillendiren temel bir yapıdır. Sağlık kurumlarında etkili bir iletişim ortamı, sadece iş verimliliğini ve hasta memnuniyetini artırmakla kalmamakta, aynı zamanda çalışanların psikolojik iyi oluşunu ve yaşam doyumunu da doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda, örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin ortaya konulması, sağlık yönetimi politikalarına yön vermesi açısından stratejik bir değer taşımaktadır.

Araştırmanın bir diğer önemli yönü ise, mesleki çalışma süresini düzenleyici değişken olarak ele almasıdır. Sağlık çalışanlarının mesleki deneyim sürelerinin, örgütsel iletişim algılarını ve bu algının yaşam doyumu üzerindeki etkisini ne şekilde şekillendirdiği, şimdiye kadar yeterince ele alınmamış bir konudur. Bu araştırma, söz konusu boşluğu doldurmayı hedefleyerek mesleki kıdeme bağlı olarak iletişim ikliminin etkisinin farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymakta; bu yönüyle sağlık kurumlarında görev süresi bağlamında farklı stratejiler geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

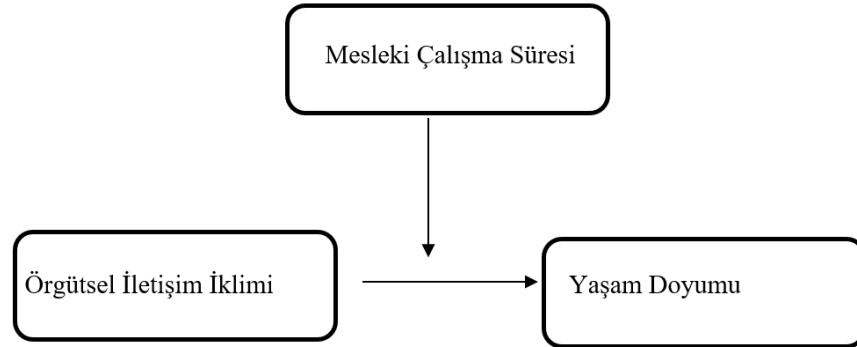
Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular, sağlık yöneticilerine, iletişim temelli örgütsel politikaların oluşturulması ve çalışan memnuniyetinin artırılması konusunda yol gösterici olma potansiyeline sahiptir. Ayrıca çalışma, literatüre örgütsel iletişim iklimi, yaşam doyumu ve mesleki deneyim arasındaki etkileşimi kapsayan yeni bir bakış açısı kazandırarak, akademik alana da katkı sunmaktadır. Sağlık çalışanlarının yaşam kalitesini artırmaya yönelik yapılacak düzenlemelerin temel

dayanaklarından biri olabilecek bu çalışma hem bilimsel hem de uygulamalı alan açısından dikkate değer sonuçlar üretmeyi amaçlamaktadır.

2.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmada, sağlık çalışanlarının yaşam doyumlarının belirlenmesinde örgütsel iletişim ikliminin etkisi incelenmiş, bu etkide mesleki çalışma süresi değişkeninin düzenleyici (moderatör) rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Bu kapsamda, çalışmanın modeli, ilişkisel tarama modeline dayanmaktadır. İlişkisel tarama modeli, değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamayı hedefler.

Araştırmada, örgütsel iletişim iklimi bağımsız değişken, yaşam doyumu bağımlı değişken, mesleki çalışma süresi ise düzenleyici değişkenler olarak modellenmiştir. İstatistiksel analizlerde PROCESS Macro (Model 1) aracı kullanılarak moderasyon etkileri test edilmiştir.



Şekil 4. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Sağlık çalışanlarında örgütsel iletişim iklimi ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Sağlık çalışanlarında yönetici kaynaklı iletişim iklimi ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Sağlık çalışanlarında çalışan kaynaklı iletişim iklimi ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Sağlık çalışanlarında örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Sağlık çalışanlarında yönetici kaynaklı iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: Sağlık çalışanlarında çalışan kaynaklı iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Sağlık çalışanlarında örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumu etkisinde mesleki çalışma süresi düzenleyici rolü vardır.

H3a: Sağlık çalışanlarında yönetici kaynaklı iletişim ikliminin yaşam doyumu etkisinde mesleki çalışma süresi düzenleyici rolü vardır.

H3b: Sağlık çalışanlarında çalışan kaynaklı iletişim ikliminin yaşam doyumu etkisinde mesleki çalışma süresi düzenleyici rolü vardır.

2.4. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye'nin Diyarbakır ilinde görev yapan kamu sağlık kuruluşlarındaki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Doktor, hemşire, ebe, sağlık memuru, paramedik, ATT ve diğer sağlık personeli gibi farklı unvanlara sahip bireyler bu evrenin parçasıdır. Araştırmanın örneklemi ise, evren içerisinde kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen ve çalışmaya gönüllü olarak katılanlar oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme, araştırmacının erişiminin mümkün olduğu, ulaşılabilir ve gönüllü bireylerin seçilmesine dayalı bir olasılık dışı örnekleme tekniğidir. Bu çalışmada, söz konusu örnekleme yöntemi ile toplam 459 sağlık çalışanı çalışmaya dahil edilmiştir.

2.5. Veri Toplama Süreci

Bu çalışmada veri toplama süreci, etik kurul onayı ve ilgili kurum izinlerinin alınmasının ardından gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, çalışmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgilendirilmiş, gönüllülük esasına dayalı olarak çalışmaya katılmaları sağlanmıştır. Verilerin toplanması sürecinde, öncelikle konuya uygun geçerlik ve güvenilirlikleri yapılmış olan ölçekler belirlenmiştir. Ölçeklerin belirlenmesinin akabinde, verilerin toplanması için Dicle Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı'ndan onay alınmıştır (24.10.2024 tarih ve 796273 sayılı Olur'u ile).

Bir sonraki aşamada ise, anketlerin sağlık çalışanları üzerinde uygulanacağından ötürü Diyarbakır İl Sağlık Müdürlüğü'nden izin alınmıştır. Veri toplama işlemi, 01.11.2024-28.02.2025 tarihleri arasında, çevrim içi (online) ve yüz yüze olmak üzere iki yöntemle gerçekleştirilmiştir. Çevrim içi veri toplamada, anket formu Google Forms platformu üzerinden hazırlanarak çeşitli sağlık kurumlarında görev yapan çalışanlara dijital ortamda ulaştırılmıştır. Yüz yüze uygulamalarda ise anket formları basılı olarak dağıtılmış, katılımcılar uygun zaman dilimlerinde formları doldurmuştur. Araştırma kapsamında, belirlenen örnekleme dahil edilen toplam 459 sağlık çalışanından geçerli veri elde edilmiştir. Anket formunda yer alan her bir ifade dikkatlice gözden geçirilmiş, eksik veya hatalı doldurulan formlar analiz dışı bırakılmıştır. Tüm veriler, gizlilik ve anonimlik ilkelerine uygun şekilde değerlendirilmiş, kişisel kimlik bilgileri toplanmamış ve analizlerde yalnızca istatistiksel anlamda değerlendirmeye uygun bilgiler kullanılmıştır.

Veri toplama süreci boyunca, katılımcıların herhangi bir yönlendirmeye maruz kalmadan özgür iradeleriyle yanıt vermeleri sağlanmış ve etik ilkelere tam uyum gözetilmiştir.

2.6. Dahil Edilme Kriterleri

Araştırmanın örneklemine dahil edilecek katılımcıların belirlenmesinde bazı ölçütler esas alınmıştır. Bu doğrultuda, çalışmaya yalnızca resmî olarak bir sağlık kuruluşunda görev yapan ve aktif olarak çalışmakta olan sağlık personeli katılmıştır. Katılımcıların araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçlarını anlayabilecek düzeyde Türkçe okuryazarlığa sahip olması, anket formlarına gönüllü olarak katılması ve araştırma kapsamında yer alan ölçekleri eksiksiz olarak doldurması da dahil edilme şartları arasında yer almıştır. Ayrıca katılımcıların 18 yaş ve üzeri olması da örnekleme alınma için ön koşul olarak belirlenmiştir.

2.7. Dışlanma Kriterleri

Araştırmanın güvenilirliğini ve geçerliliğini koruyabilmek amacıyla belirli dışlama kriterleri de uygulanmıştır. Öncelikle, veri toplama araçlarını eksik veya hatalı dolduran, örneğin ölçek maddelerine tutarsız ya da eksik yanıt veren katılımcıların verileri analiz dışı bırakılmıştır. Ayrıca, sağlık sektöründe aktif olarak çalışmayan,

uzun süreli izinde olan ya da görevi sona ermiş bireyler araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Araştırma kapsamındaki ölçekleri değerlendiremeyecek bilişsel ya da dilsel engeli bulunan bireyler ile ankete katılmak istemeyen ya da bilgilendirilmiş onam vermeyen kişiler de dışlama kapsamına alınmıştır.

2.8. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket içerisinde sağlık çalışanlarının demografik özelliklerinin yanısıra örgütsel iletişim algısını ortaya koyan sorular ve yaşam doyum düzeyini ölçen sorular yer almaktadır. Demografik bilgiler içerisinde cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki çalışma süresi ve kurumdaki çalışma süresi gibi toplam 11 soru yer almaktadır. Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği Eryılmaz Ballı ve Tulunay Ateş tarafından 2021 yılında geliştirilmiş olup ölçek içerisinde toplam 30 ifade yer almaktadır. Bu ifadeler yönetici kaynaklı (1, 2, 4, 5, 7, 8, 11, 13, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 28, 29. ifade) ve çalışan kaynaklı (3, 6, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 18, 24, 25, 26, 27, 30. ifade) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek içerisinde yer alan bu ifadeler 5'li Likert (1= kesinlikle katılmıyorum- 5= kesinlikle katılıyorum) olarak yapılandırılmıştır. Ölçekten alınabilecek puanlar 30 ile 150 arasında değişmektedir. Ölçekten elde edilen yüksek puan olumlu – açık bir örgütsel iletişim iklimine işaret ederken, düşük puan olumsuz – kapalı bir örgütsel iletişim iklimine işaret eder. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,96 olarak belirlenmiştir.

Sağlık çalışanlarının yaşam doyum düzeylerinin tespiti için Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Dağlı ve Baysal (2016) tarafından yapılan Yaşam Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek içerisinde ise 5 ifade yer almaktadır. Bu ifadeler de ters bir şekilde kodlanmamaktadır. Ölçekteki ifadeler 1- 5 arasında olacak şekilde 5'li Likert olarak yapılandırılmıştır. Ölçekten en düşük 5 ve en yüksek 25 puan alınabilmektedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,88 olarak bildirilmiştir.

2.9. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde SPSS 25.0 programı ile PROCESS macro (Model 1) eklentisi kullanılmıştır. Verilerin analiz süreci, araştırma sorularına uygun şekilde betimleyici analizler, karşılaştırmaların ortaya konması, ilişki

düzeylerinin incelenmesi ve düzenleyici etki analizleri olmak üzere beş temel aşamada gerçekleştirilmiştir.

İlk aşamada, araştırma örnekleminin demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler elde edilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, algılanan gelir düzeyi, mesleki ve kurum içi çalışma süresi, iletişim eğitimi alma durumu, çalıştıkları birim ve mesleklerine ilişkin veriler frekans (n) ve yüzde (%) değerleriyle sunulmuştur. Sürekli bir değişken olan yaş için ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma (SS) hesaplanarak dağılım özellikleri betimlenmiştir.

İkinci aşamada, araştırmada kullanılan temel değişkenlere ilişkin dağılım özellikleri değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, örgütsel iletişim iklimi, yönetici kaynaklı iletişim iklimi, çalışan kaynaklı iletişim iklimi ve yaşam doyumu değişkenlerine ait ortalama, standart sapma, skewness ve kurtosis değerleri hesaplanmıştır. Bu değerler yardımıyla değişkenlerin dağılımlarının normal olup olmadığı test edilmiştir. Normallik değerlendirmesinde, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 sınırları içinde yer alması kriteri baz alınmıştır (George ve Mallery, 2010). Bu sınırlar içinde kalan dağılımlar, normal dağılıma uygun kabul edilmiştir. Araştırma verilerine ait tüm değişkenlerde bu kriterin sağlandığı görülmüş, dolayısıyla parametrik testlerin uygulanabilirliği doğrulanmıştır.

Ayrıca, kullanılan ölçeklerin iç tutarlılık düzeylerini belirlemek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach's Alpha (α) katsayıları hesaplanmıştır. Her bir ölçek ve alt boyut için elde edilen Cronbach's Alpha değerlerinin .70 ve üzerinde olması, ölçeklerin güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermiştir.

Üçüncü aşamada, gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla, iki grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grubun karşılaştırılması için ise ANOVA kullanılmıştır. Anlamlı fark tespit edilen durumlarda post-hoc analizlerle grup içi farklılıklar detaylı biçimde incelenmiştir.

Dördüncü aşamada, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu analiz ile örgütsel iletişim iklimi, alt boyutları ve yaşam doyumu değişkenleri arasındaki doğrusal ilişkilerin yönü ve gücü değerlendirilmiştir. Elde edilen korelasyon katsayıları (r) anlamlılık düzeyleriyle birlikte sunulmuştur.

Son aşamada ise, örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde mesleki çalışma süresi değişkeninin düzenleyici (moderatör) rolü olup olmadığı test edilmiştir. Araştırmada, çoklu doğrusallık probleminin var olup olmadığının tespitinde Tolerans ve VIF değerlerine bakılmıştır. Elde edilen sonuçlarda, bu değerlerin çoklu doğrusallık problemi oluşturmadığı tespit edilmiştir. Bu işlem sonrasında, Hayes (2022) tarafından geliştirilen PROCESS macro eklentisi kullanılmış ve Model 1 kapsamında moderasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Moderatör etkiye ilişkin bulgular, regresyon katsayıları, etkileşim terimlerinin anlamlılığı, modelin açıklayıcılığındaki artış ve koşullu etkiler ile tablo ve şekillerle raporlanmıştır.

2.10. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, bazı sınırlılıkları içerisinde barındırmaktadır. İlk olarak, çalışma yalnızca Diyarbakır ilinde görev yapan 459 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiş olup, sonuçların genellenebilirliği sınırlı bir örnekleme sınırlıdır. Bu nedenle, bulgular başka şehirlerdeki ya da ülkelerdeki sağlık çalışanları için doğrudan genellenemez.

İkinci olarak, araştırma kesitsel bir tasarıma sahiptir. Bu durum, değişkenler arasındaki ilişkilerin neden-sonuç bağlamında açıklanmasına olanak tanımamaktadır. Üçüncü olarak, veriler öz bildirim yöntemiyle toplanmış ve katılımcıların yanıtları kendi algılarına dayalı olmuştur. Son olarak, araştırma anket formunda yer alan ölçeklerle sınırlıdır.

2.11. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmada analizlerin sağlıklı ve geçerli sonuçlar vermesi için bazı temel istatistiksel ve metodolojik varsayımlar kabul edilmiştir:

- Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.
- Değişkenlerin dağılımlarının normal dağılıma uygun olduğu kabul edilmiştir.
- Verilerin doğru ve eksiksiz şekilde toplandığı, SPSS analizlerinde eksik veri bulunmadığı ve her katılımcının tek bir yanıt verdiği varsayılmıştır.

- Örneklemin çalışmanın evrenini temsil etme yeterliliğine sahip olduğu varsayılmıştır.
- Katılımcıların verdiği yanıtların kendi gerçek düşünce ve deneyimlerini yansıttığı ve dürüstçe yanıtladıkları varsayılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarından elde edilen verilerin analizine ilişkin bulgular sunulmaktadır. Bulgular, sırasıyla frekans dağılımı, betimleyici istatistikler, değişkenler arası korelasyonlar ve örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde mesleki çalışma süresinin düzenleyici rolüne ilişkin analizlerden elde edilen sonuçları kapsamaktadır. İlk olarak, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları ile yaş değişkenine ait ortalama ve standart sapma değerleri verilmiş ve örneklemin genel yapısı detaylandırılmıştır. Ardından, araştırmanın temel değişkenleri olan örgütsel iletişim iklimi, yönetici ve çalışan kaynaklı iletişim iklimi alt boyutları ile yaşam doyumuna ilişkin betimleyici istatistikler de sunulmuştur. Ortalama, standart sapma, skewness ve kurtosis değerleri üzerinden değişkenlerin dağılım özellikleri değerlendirilmiş ve ileri düzey analizler için verilerin parametrik koşulları sağladığı ifade edilmiştir. Bir sonraki aşamada ikili gruplarda karşılaştırmalarda Bağımsız Örneklem t-testi, ikiden fazla gruplarda ise ANOVA yapılmıştır. Devamında, temel değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Son olarak, örgütsel iletişim iklim ve alt boyutlarının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde mesleki çalışma süresinin düzenleyici rolü olup olmadığı PROCESS makro programı aracılığıyla test edilmiştir.

3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimleyici Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamında veri toplanan 459 sağlık çalışanının demografik özelliklerine ilişkin betimleyici bulgular sunulmaktadır. Katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, çocuk sahibi olup olmama durumu, mesleki ve kurumda çalışma süreleri, algılanan gelir düzeyleri, daha önce iletişimle ilgili eğitim alıp almadıkları, çalıştıkları birim ve meslek dağılımları SPSS programı aracılığıyla frekans analizleriyle değerlendirilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Ort.	SS
Yaş	34.58	8.240
Cinsiyet	N	%
Kadın	196	42.7
Erkek	263	57.3
Medeni Durum	N	%
Evli	289	63.0
Bekar	170	37.0
Çocuğu Var mı?	N	%
Evet	263	57.3
Hayır	196	42.7
Çocuk Sayısı	N	%
Çocuğum yok	196	42.7
1 çocuğum var	80	17.4
2 çocuğum var	89	19.4
3 çocuğum var	34	7.4
4 çocuğum var	42	9.2
5 ve üzeri çocuğum var	18	3.9
Gelir Düzeyi	N	%
Düşük	162	35.3
Orta	263	57.3
Yüksek	34	7.4
Mesleki Çalışma Süresi	N	%
3 yıl ve aşağısı	121	26.4
4–7 yıl	101	22.0
8–11 yıl	105	22.9
12 yıl ve üzeri	132	28.8
Kurumdaki Çalışma Süresi	N	%
3 yıl ve aşağısı	151	32.9
4–7 yıl	110	24.0
8–11 yıl	102	22.2
12 yıl ve üzeri	96	20.9
İletişimle İlgili Eğitim Alma Durumu	N	%
Evet	252	54.9
Hayır	207	45.1

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri (devam)

Birim	N	%
Acil Sağlık Hizmetleri İdari Birimler	49	10.7
Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonu	149	32.5
Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi	3	0.7
Aile Hekimi	1	0.2
Ameliyathane	1	0.2
ASM / TSM	47	10.2
Hastane	151	32.9
İl Sağlık Müdürlüğü	26	5.7
Kalite Destek	1	0.2
Komuta Kontrol Merkezi	31	6.8
Meslek	N	%
Acil Tıp Teknisyeni (ATT)	115	25.1
Ambulans Şoförü	1	0.2
Ambulans ve Acil Bakım Teknikeri / Paramedik	107	23.3
Biyolog	1	0.2
Doktor	42	9.2
Hemşire / Ebe	102	22.2
Psikolog	2	0.4
Memur	52	11.3
Tekniker	12	2.6
Tıbbi Sekreter	25	5.4
Toplam	459	100.0

Araştırma kapsamında verisi toplanan 459 sağlık çalışanının demografik özelliklerine ilişkin bulgular detaylı olarak değerlendirildiğinde, örneklemin yapısının oldukça çeşitli olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında yer alan sağlık çalışanlarının yaş ortalaması 34,58 olarak bulunmuştur. Cinsiyet dağılımına bakıldığında, katılımcıların %57,3'ü erkek, %42,7'si ise kadındır. Bu oran, erkek sağlık çalışanlarının çalışmada bir miktar daha fazla temsil edildiğini göstermektedir. Medeni durum açısından değerlendirildiğinde ise katılımcıların %63,0'ü evli, %37,0'si bekar olup, çoğunluğun evli bireylerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların çocuk sahibi olup olmadığına ilişkin soruya verilen yanıtlarda %57,3'ü çocuk sahibi olduğunu, %42,7'si ise çocuğu olmadığını belirtmiştir. Çocuk sayısı açısından ise %42,5'i hiç çocuk sahibi değilken, %17,4'ünün 1, %19,4'ünün 2, %7,4'ünün 3, %9,2'sinin 4 ve %3,9'unun 5 ve üzeri çocuğu olduğu görülmektedir.

Algılanan gelir düzeyi dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %57,3'ü gelir düzeyini “orta”, %35,3'ü “düşük” ve sadece %7,4'ü “yüksek” olarak değerlendirmiştir. Mesleki çalışma süresi bakımından değerlendirildiğinde, %28,8'i 12 yıl ve üzeri, %26,4'ü 3 yıl ve daha az, %22,9'u 8-11 yıl, %22,0'si ise 4-7 yıl deneyime sahiptir. Benzer şekilde, kurumda çalışma süresi de benzer bir çeşitlilik göstermektedir: %32,9'u 3 yıl ve altı, %24,0'ı 4-7 yıl, %22,2'si 8-11 yıl ve %20,9'u 12 yıl ve üzeri süreyle mevcut kurumlarında çalışmaktadır. İletişimle ilgili eğitim alma durumuna ilişkin olarak, katılımcıların %54,9'u daha önce bu alanda bir eğitim aldığını, %45,1'i ise almadığını belirtmiştir. Katılımcıların çalıştıkları birimlere göre dağılımı incelendiğinde, en yüksek oran %32,9 ile hastanede çalışanlara aittir. Bunu %32,5 ile acil sağlık hizmetleri istasyonlarında görev yapanlar takip etmektedir. ASM/TSM (%10,2), idari birimler (%10,7) ve Komuta Kontrol Merkezi (%6,8) gibi birimlerde çalışanların da belirli oranlarda temsil edildiği görülmektedir. Diğer birimlerde ise katılım oranları %1'in altındadır. Meslek gruplarına bakıldığında, katılımcıların %25,1'i ATT, %23,3'ü Paramedik/AABT, %22,2'si hemşire/ebe ve %11,3'ü memur olarak görev yapmaktadır. Diğer meslek gruplarının ise daha sınırlı sayıda temsil edildiği görülmektedir; örneğin doktorlar %9,2, tıbbi sekreterler %5,4 ve teknikerler %2,6 oranında yer almaktadır. Ambulans şoförü ve psikolog gibi diğer unvanlar ise çok düşük oranlarda (%1'in altında) temsil edilmiştir.

3.2. Çalışmada Yer Alan Temel Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistiksel Bulgular

Bu bölümde, araştırmada yer alan temel değişkenlere ilişkin betimsel istatistikleri sunulmaktadır. Değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri ile skewness ve kurtosis değerleri incelenmiştir. Aşağıda bu verilere ilişkin sonuçlar tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 2: Araştırmada Ele Alınan Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Değişken	Ort.	SS	Skewness	Kurtosis
Örgütsel İletişim İklimi	96.78	29.735	0.131	-0.434
<i>Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi</i>	50.04	17.167	0.146	-0.744
<i>Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi</i>	46.74	13.893	-0.131	-0.380
Yaşam Doyumu	15.16	6.258	0.185	-1.104

Betimleyici istatistik sonuçları incelendiğinde, tüm değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerlerinin makul sınırlar içinde olduğu görülmektedir. Örgütsel iletişim iklimi değişkeni 96.78 ortalama ile yüksek düzeyde algılanmaktadır. Benzer şekilde, yönetici kaynaklı iletişim iklimi ve çalışan kaynaklı iletişim iklimine ilişkin olumlu bir değerlendirme söz konusudur. Skewness ve Kurtosis değerleri, tüm değişkenler için ± 2.0 olduğundan, verilerin normal dağılıma sahip olduğu ifade edilebilir. Genel olarak, tüm değişkenler için elde edilen dağılım ölçütleri, parametrik analizlerin uygulanabilirliğini desteklemektedir.

3.3. Cinsiyete Göre Örgütsel İletişim İklimi, Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde, kadın ve erkek sağlık çalışanlarının örgütsel iletişim iklimi, yönetici kaynaklı ve çalışan kaynaklı iletişim iklimi ile yaşam doyumu düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına yer verilmiştir. Analizler, gruplar arası ortalama farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını ortaya koymayı hedeflemiştir. Aşağıda cinsiyete göre betimsel istatistikler ve t-testi bulguları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3: Cinsiyete Göre Değişkenlerin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
Örgütsel İletişim İklimi	Kadın	196	96.30	26.97	-0.301	0.764
	Erkek	263	97.14	31.69		
<i>Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi</i>	Kadın	196	49.13	16.09	-0.984	0.325
	Erkek	263	50.72	17.93		
<i>Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi</i>	Kadın	196	47.17	12.53	0.572	0.568
	Erkek	263	46.42	14.84		
Yaşam Doyumu	Kadın	196	14.53	5.93	-1.871	0.062
	Erkek	263	15.63	6.46		

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, kadın ve erkek sağlık çalışanlarının örgütsel iletişim iklimi, yönetici kaynaklı iletişim iklimi ve çalışan kaynaklı iletişim iklimi algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > .05$). Bunun yanında, yaşam doyumu ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

3.4. Medeni Duruma Göre Örgütsel İletişim İklimi, Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde, sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre örgütsel iletişim iklimi, yönetici kaynaklı ve çalışan kaynaklı iletişim iklimi ile yaşam doyumu düzeylerinin anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına yer verilmiştir. Analizler, evli ve bekar katılımcıların ortalamalarının istatistiksel olarak karşılaştırılmasına dayanmaktadır.

Tablo 4: Medeni Duruma Göre Değişkenlerin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Değişken	Medeni Durum	N	Ort.	SS	t	p
Örgütsel İletişim İklimi	Evli	289	100.74	29.28	3.771	0.000*
	Bekar	170	90.05	29.38		
<i>Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi</i>	Evli	289	52.06	17.25	3.318	0.001*
	Bekar	170	46.61	16.52		
<i>Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi</i>	Evli	289	48.68	13.63	3.962	0.000*
	Bekar	170	43.44	13.75		
Yaşam Doyumu	Evli	289	15.29	6.41	0.597	0.551
	Bekar	170	14.93	6.00		

* $p < .05$

Bağımsız örneklem t-testi sonuçları, sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre örgütsel iletişim iklimi ve alt boyutları olan yönetici kaynaklı ve çalışan kaynaklı iletişim iklimi algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Evli bireylerin bu üç değişken için ortalama puanları, bekar bireylere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur ($p < .01$). Örgütsel iletişim ikliminde ($t = 3.771$, $p = 0.000$), yönetici kaynaklı iletişimde ($t = 3.318$, $p = 0.001$) ve çalışan kaynaklı iletişimde ($t = 3.962$, $p = 0.000$) elde edilen t değerleri, evli çalışanların lehine anlamlı farklar olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşılık, yaşam doyumu açısından evli ve bekar bireyler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($t = 0.597$, $p = 0.551$). Her iki grubun yaşam doyumu ortalamaları birbirine yakın çıkmış ve istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmemiştir.

3.5. Algılanan Gelir Düzeyine Göre Örgütsel İletişim İklimi, Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde, sağlık çalışanlarının algıladıkları gelir düzeyine göre örgütsel iletişim iklimi, yönetici kaynaklı ve çalışan kaynaklı iletişim iklimi ile yaşam doyumu düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız

örnekleme t-testi sonuçları sunulmuştur. Gelir düzeyi değişkeni iki grupta ele alınmıştır: düşük ve orta düzey. Yüksek gelir grubunun örnekleme içindeki sayıca yetersiz temsili nedeniyle orta düzeydeki gelire sahip olanların içerisinde analize dahil edilmiştir.

Tablo 5: Gelir Düzeyine Göre Değişkenlerin Bağımsız Örnekleme t-Testi Sonuçları

Değişken	Gelir Düzeyi	N	Ort.	SS	t	p
Örgütsel İletişim İklimi	Düşük	162	94.96	28.95	-0.967	0.334
	Orta-Yüksek	297	97.77	30.16		
<i>Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi</i>	Düşük	162	48.47	17.12	-1.451	0.147
	Orta	297	50.90	17.16		
<i>Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi</i>	Düşük	162	46.49	13.94	-0.278	0.781
	Orta	297	46.87	13.89		
Yaşam Doyumu	Düşük	162	14.77	7.09	-0.990	0.323
	Orta	297	15.37	5.76		

Bağımsız örnekleme t-testi sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının algılanan gelir düzeylerine göre örgütsel iletişim iklimi, yönetici kaynaklı iletişim iklimi, çalışan kaynaklı iletişim iklimi ve yaşam doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > .05$).

3.6. Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Örgütsel İletişim İklimi, Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde, sağlık çalışanlarının kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre örgütsel iletişim iklimi, alt boyutları ve yaşam doyumu düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçları ve anlamlı bulunan durumlar için Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 6: Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Değişkenlerin ANOVA Sonuçları

Değişken	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Ort.	SS	F	p
Örgütsel İletişim İklimi	3 yıl ve altı	151	95.20	31.79	1.551	0.200
	4-7 yıl	110	99.24	29.62		
	8-11 yıl	102	100.43	28.67		
	12 yıl ve üzeri	96	92.57	27.28		
Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi	3 yıl ve altı	151	49.69	17.83	1.898	0.129
	4-7 yıl	110	51.59	16.92		
	8-11 yıl	102	51.95	17.02		
	12 yıl ve üzeri	96	46.79	16.27		

Tablo 6: Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Değişkenlerin ANOVA Sonuçları (devam)

Değişken	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Ort.	SS	F	p
Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi	3 yıl ve altı	151	45.51	14.71	1.238	0.295
	4-7 yıl	110	47.65	13.96		
	8-11 yıl	102	48.48	12.89		
	12 yıl ve üzeri	96	45.78	13.46		
Yaşam Doyumu	3 yıl ve altı	151	15.23	5.89	4.567	0.004*
	4-7 yıl	110	15.76	6.53		
	8-11 yıl	102	16.24	6.47		
	12 yıl ve üzeri	96	13.21	5.92		

* $p < .05$

Yukarıdaki tabloda, sağlık çalışanlarının kurumdaki çalışma süresi ile örgütsel iletişim iklimi, alt boyutları ve yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırma sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, örgütsel iletişim iklimi ($F = 1.551$, $p = 0.200$), yönetici kaynaklı iletişim iklimi ($F = 1.898$, $p = 0.129$) ve çalışan kaynaklı iletişim iklimi ($F = 1.238$, $p = 0.295$) değişkenlerinde kurumdaki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgular, sağlık çalışanlarının örgütsel iletişim algılarının, kurumda geçirdikleri süreden bağımsız olarak benzer düzeylerde seyrettiğini göstermektedir. Ancak yaşam doyumu değişkeninde anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F = 4.567$, $p = 0.004$). Ortalama değerler incelendiğinde, yaşam doyumu puanlarının 8-11 yıl çalışan grupta en yüksek seviyede olduğu görülmektedir (Ort. = 16.24). Bunu sırasıyla 4-7 yıl çalışanlar (Ort. = 15.76) ve 3 yıl ve altı çalışanlar (Ort. = 15.23) takip etmektedir. Buna karşılık, 12 yıl ve üzeri süredir aynı kurumda görev yapan sağlık çalışanlarının yaşam doyumu ortalaması anlamlı şekilde daha düşüktür ($\bar{X} = 13.21$).

Tablo 7: Yaşam Doyumu Değişkeni İçin Tukey HSD Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Gruplar Arası Karşılaştırma	Ortalama Farkı (I-J)	p
4-7 yıl – 12 yıl ve üzeri	2.555	0.017*
8-11 yıl – 12 yıl ve üzeri	3.027	0.004*

* $p < .05$

Tukey HSD çoklu karşılaştırma testine göre, 4–7 yıl çalışanların yaşam doyumu puanları 12 yıl ve üzeri çalışanlara kıyasla anlamlı düzeyde yüksektir ($p = 0.017$), benzer şekilde 8–11 yıl çalışanların yaşam doyumu da 12 yıl ve üzeri çalışanlara göre anlamlı biçimde daha yüksektir ($p = 0.004$). Bu sonuçlar, orta düzeyde kurumsal deneyime sahip bireylerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu ve uzun süredir aynı kurumda çalışan bireylerde yaşam doyumunun belirgin biçimde azaldığını göstermektedir.

3.7. İletişim Eğitimi Alma Durumuna Göre Örgütsel İletişim İklimi, Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde, sağlık çalışanlarının bugüne kadar iletişimle ilgili eğitim alıp almadıklarına göre örgütsel iletişim iklimi, alt boyutları ve yaşam doyumu düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmuştur. Elde edilen bulgular, aşağıdaki tabloda ve izleyen açıklamalarda detaylandırılmıştır.

Tablo 8: İletişim Eğitimi Alma Durumuna Göre Değişkenlerin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Değişken	İletişim Eğitimi	N	Ort.	SS	t	p
Örgütsel İletişim İklimi	Evet	252	99.73	30.23	2.357	0.019*
	Hayır	207	93.19	28.79		
<i>Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi</i>	Evet	252	51.90	17.42	2.576	0.010*
	Hayır	207	47.78	16.61		
<i>Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi</i>	Evet	252	47.83	14.01	1.861	0.063
	Hayır	207	45.41	13.67		
Yaşam Doyumu	Evet	252	15.53	6.04	1.403	0.161
	Hayır	207	14.71	6.50		

* $p < .05$

İletişim eğitimi alan bireylerin örgütsel iletişim iklimi ortalamaları (Ort. = 99.73), eğitim almayan bireylere kıyasla (Ort.= 93.19) anlamlı derecede daha yüksektir ($t = 2.357$, $p = .019$). Benzer şekilde, yönetici kaynaklı iletişim iklimi algısı da eğitim alan grubun lehine daha yüksektir (Ort. = 51.90'ye karşı Ort. = 47.78; $t = 2.576$, $p = .010$). Bu sonuçlar, iletişim eğitiminin özellikle yönetsel iletişim farkındalığını ve genel örgütsel iletişim algısını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Çalışan kaynaklı iletişim iklimi ortalamaları da eğitim alan grubun lehine daha yüksek olmasına rağmen, bu fark istatistiksel olarak anlamlılık düzeyine ulaşmamıştır ($t = 1.861, p = .063$). Benzer şekilde, yaşam doyumu ortalamaları da eğitim alan grupta daha yüksek olmasına karşın, bu fark da anlamlı değildir ($t = 1.403, p = .161$).

3.8. Örgütsel İletişim İklimi, Alt Boyutları, Yaşam Doyumu, Çocuk Sayısı ve Yaş Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları

Bu bölümde, örgütsel iletişim iklimi, alt boyutları olan yönetici kaynaklı ve çalışan kaynaklı iletişim iklimi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin yanı sıra, katılımcıların çocuk sayısı ve yaş değişkenlerinin bu yapılarla olan ilişkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizine ilişkin bulgular sunulmuştur. Analizlerde Pearson korelasyon katsayıları kullanılmış olup, değişkenler arasındaki doğrusal ilişkilerin yönü ve gücü değerlendirilmiştir. Aşağıda sunulan tablo, her bir değişken çiftine ait ilişki düzeylerini ve istatistiksel anlamlılık durumlarını göstermektedir.

Tablo 9: Örgütsel İletişim İklimi, Alt Boyutları, Yaşam Doyumu, Çocuk Sayısı ve Yaş Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Örgütsel İletişim İklimi	1					
2. Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi	.966**	1				
3. Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi	.947**	.831**	1			
4. Yaşam Doyumu	.604**	.634**	.509**	1		
5. Çocuk Sayısı	.120**	.123**	.106*	-.002	1	
6. Yaş	.183**	.155**	.201**	.040	.764**	1

** $p < .01$; * $p < .05$

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel iletişim iklimi ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .604, p < .01$). Yönetici kaynaklı iletişim iklimi ile yaşam doyumu arasındaki ilişki ($r = .634, p < .01$), çalışan kaynaklı iletişim iklimi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiden ($r = .509, p < .01$) daha güçlüdür. Yaş ile örgütsel iletişim iklimi arasında ($r = .183, p < .01$), çalışan kaynaklı iletişim iklimi ile yaş arasında ise ($r = .201, p < .01$) anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Benzer şekilde, çocuk sayısı ile örgütsel iletişim iklimi ($r = .120, p < .05$)

.01), yönetici kaynaklı iletişim iklimi ($r = .123, p < .01$) ve çalışan kaynaklı iletişim iklimi ($r = .106, p < .05$) arasında da pozitif yönde anlamlı ancak düşük düzeyli ilişkiler bulunmuştur. Öte yandan, yaşam doyumu değişkeni ile çocuk sayısı ($r = -.002, p > .05$) ve yaş ($r = .040, p > .05$) arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

3.9. Örgütsel İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresinin Düzenleyici Rolüne Yönelik Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde, örgütsel iletişim ikliminin sağlık çalışanlarının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde mesleki çalışma süresinin düzenleyici rolünü incelemeye yönelik yürütülen analizlerin sonuçları sunulmuştur. Yapılan regresyon analizleri, Hayes (2022) tarafından geliştirilen PROCESS makro programı aracılığıyla Model 1 kapsamında gerçekleştirilmiştir. Analizler kapsamında örgütsel iletişim iklimi bağımsız değişken, yaşam doyumu bağımlı değişken ve mesleki çalışma süresi düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Elde edilen bulgular, mesleki çalışma süresinin örgütsel iletişim iklimi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi anlamlı düzeyde etkilediğini göstermektedir. Aşağıda, bu ilişkiye dair istatistiksel bulgulara ve anlamlı etkileşimlere ilişkin detaylar tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 10: Örgütsel İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Katsayıları

Değişken	B	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	8.903	4.606	0.000	5.105	12.701
Örgütsel iletişim iklimi	0.072	3.869	0.000	0.035	0.109
Mesleki çalışma süresi	-2.320	-3.424	0.001	-3.651	-0.998
Etkileşim (Örgütsel iletişim iklimi*Mesleki çalışma süresi)	0.021	3.235	0.001	0.008	0.034

Yukarıdaki tablo, örgütsel iletişim ikliminin sağlık çalışanlarının yaşam doyumu üzerindeki etkisini ve bu etkide mesleki çalışma süresinin düzenleyici rolünü test etmek amacıyla yürütülen moderasyon analizine ilişkin bulguları içermektedir. Regresyon modeline göre sabit katsayı ($\beta = 8.903, p < 0.001$) anlamlı olup, modelin temel düzeyde yaşam doyumu ile ilişkili sabit değerini temsil etmektedir. Buna göre, örgütsel iletişim iklimi yaşam doyumu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta = 0.072, p < 0.001$). Bu sonuç, örgütsel iletişim iklimi arttıkça sağlık çalışanlarının yaşam doyumlarının da yükseldiğini göstermektedir. Güven aralığı (LLCI = 0.035;

ULCI = 0.109) da sıfır içermediği için bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu teyit edilmiştir.

Mesleki çalışma süresi değişkeni, yaşam doyumu etkileyen bir faktör olarak negatif yönde anlamlı bulunmuştur ($\beta = -2.320$, $p = 0.001$). Bu sonuç, mesleki kıdem süresi arttıkça yaşam doyumu düzeylerinin azaldığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, daha uzun süredir mesleğini icra eden sağlık çalışanlarının yaşam doyum düzeylerinde bir azalma eğilimi gözlenmektedir. Bu durum, uzun yıllar süren çalışma hayatının getirdiği yıpranmışlık, tükenmişlik ya da beklentilerin karşılanmaması gibi nedenlerle açıklanabilir.

Kritik bulgulardan bir diğeri ise etkileşim teriminin (örgütsel iletişim iklimi x mesleki çalışma süresi) anlamlı çıkmasıdır ($\beta = 0.021$, $p = 0.001$). Bu bulgu, örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin, mesleki çalışma süresine bağlı olarak değiştiğini göstermektedir. Etkileşim katsayısının pozitif olması, örgütsel iletişim ikliminin olumlu etkisinin, mesleki kıdem süresi arttıkça daha belirgin hale geldiğini ortaya koymaktadır. Bir başka ifadeyle, meslekte daha uzun süredir çalışan bireyler için örgütsel iletişim iklimi daha kritik hale gelmektedir ve bu ortamın kalitesi yaşam doyumu üzerinde daha güçlü bir rol oynamaktadır.

Tablo 11: Örgütsel İletişim İklimi İle Mesleki Çalışma Süresi Arasındaki Etkileşim Etkisinin Model Açıklayıcılığına Katkısı

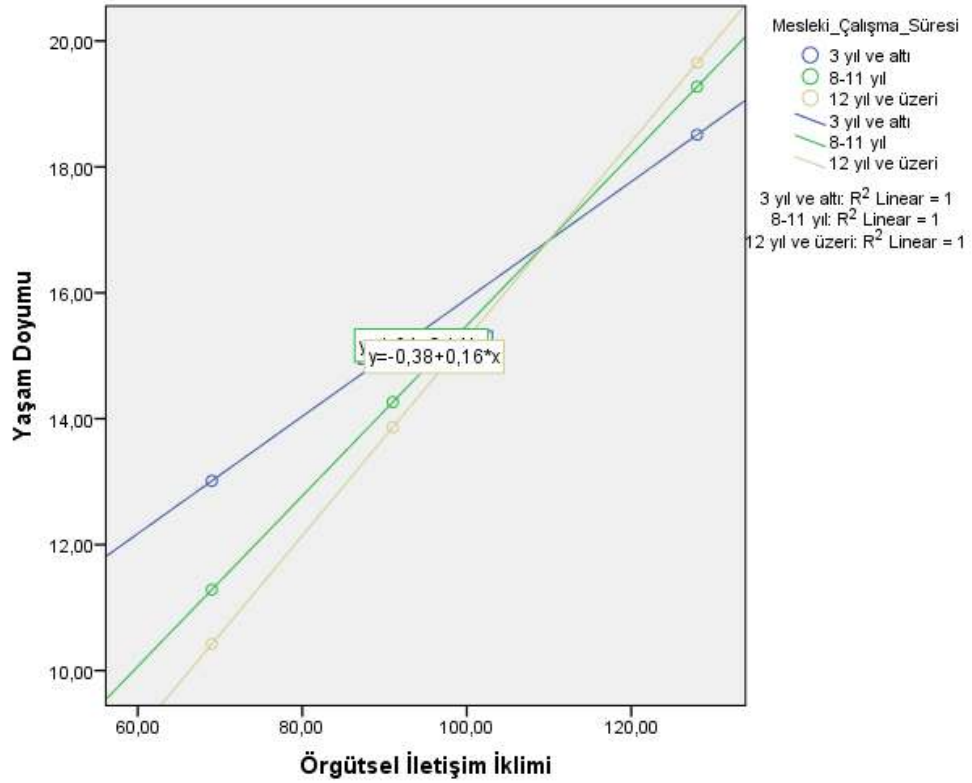
Etkileşim	F	df1	df2	p
Örgütsel iletişim iklimi * Mesleki Çalışma Süresi	10.467	1.000	455.000	<.001

Yukarıdaki tablo, örgütsel iletişim iklimi ile mesleki çalışma süresi arasındaki etkileşim teriminin modele katkısını ve bu katkının anlamlılığını değerlendirmek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçlarını içermektedir. Elde edilen sonuçlar, mesleki çalışma süresinin örgütsel iletişim iklimi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici bir değişken olarak rol oynadığını doğrulamaktadır. Modelin anlamlılığına ilişkin F değeri 10.467 olarak bulunmuş ve bu sonuç $p < .001$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Bu, etkileşim teriminin modele anlamlı bir katkı sağladığını biçimde desteklemektedir.

Tablo 12: Koşullu Etkiler – Örgütsel İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi

Mesleki Çalışma Süresi	β	t	p	LLCI	ULCI
3 yıl ve altı	0.093	7.172	< .001	0.068	0.119
8-11 yıl	0.135	16.511	< .001	0.119	0.151
12 yıl ve üzeri	0.156	13.039	< .001	0.133	0.180

Koşullu etki analizleri, bu etkileşimin yönünü ve büyüklüğünü daha net biçimde ortaya koymaktadır. Mesleki kıdemi 3 yıl ve altı olan çalışanlar için örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerindeki etkisi 0.093 olarak bulunmuştur. Bu etki oldukça anlamlıdır ($t = 7.172$, $p < .001$) ve %95 güven aralığı 0.068 ile 0.119 arasında yer almaktadır. 8–11 yıl arasında mesleki kıdeme sahip çalışanlarda ise bu etki 0.135 düzeyindedir ve yine oldukça yüksek düzeyde anlamlıdır ($t = 16.511$, $p < .001$). 12 yıl ve üzeri kıdem grubunda örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerindeki etkisi 0.156 düzeyine ulaşmış; bu sonuç da yüksek düzeyde anlamlı bulunmuştur ($t = 13.039$, $p < .001$) ve güven aralığı 0.133 ile 0.180 arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, analizde 4–7 yıl arasında mesleki kıdeme sahip çalışanlara ilişkin koşullu etki değerine yer verilmemiştir. Dolayısıyla, bu kıdem grubunda örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumuna etkisine dair doğrudan bir istatistiksel sonuç sunulamamaktadır. Bu durum, söz konusu kıdem düzeyinde etkileşimin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. Bu bulgular, örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumuna olan katkısının, çalışanların meslekteki çalışma süresi ile arttığını göstermektedir. Özellikle 12 yıl ve üzeri mesleki çalışma süresi olan gruplarda iletişim ikliminin etkisi daha yüksek düzeyde gözlemlenmiştir.



Şekil 5: Örgütsel İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresine Göre Ortaya Çıkan Farklılaşmalar

Yukarıdaki şekilde, sağlık çalışanlarının örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerine etkisinin mesleki çalışma süresi bağlamında nasıl farklılaştığını göstermektedir. Buna göre, örgütsel iletişim iklimi arttıkça yaşam doyumu artış göstermektedir. Bu durum, önceki istatistiksel analizlerde elde edilen pozitif regresyon katsayılarını desteklemektedir. Ancak çizgilerin eğimleri birbirinden farklıdır. Bu farklılık, örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumuna etkisinin kıdem düzeyine göre değiştiğini ortaya koymaktadır.

12 yıl ve üzeri süredir çalışanlara bakıldığında, örgütsel iletişim iklimi yaşam doyumu üzerinde oldukça güçlü bir etkiye sahiptir. Yani bu gruptaki çalışanlar için iyi bir iletişim ortamı, yaşam doyumunda daha büyük bir artış yaratmaktadır. 8–11 yıl arası süredir çalışanlarda bu etki de belirgin olmakla birlikte 12 yıl ve üzeri gruptakilere kıyasla etkisi daha azdır. 3 yıl ve altı süredir çalışanlarda ise, örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerindeki etkisi diğer gruptakilere kıyasla daha zayıftır.

3.10. Çalışan Kaynaklı İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresinin Düzenleyici Rolüne Yönelik Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde, çalışan kaynaklı iletişim ikliminin sağlık çalışanlarının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde mesleki çalışma süresinin düzenleyici rolünü incelemeye yönelik yürütülen moderasyon analizinin bulgularına yer verilmiştir. Model 1 kapsamında yürütülen bu analizlerde bağımsız değişken olarak çalışan kaynaklı iletişim iklimi, bağımlı değişken olarak yaşam doyumu ve düzenleyici değişken olarak mesleki çalışma süresi ele alınmıştır. Aşağıda, bu ilişkiye dair istatistiksel bulgulara ve anlamlı etkileşimlere ilişkin detaylar tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 13: Çalışan Kaynaklı İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Katsayıları

Değişken	B	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	9.468	4.381	.000	5.221	13.715
Çalışan kaynaklı iletişim iklimi	0.141	3.232	.001	0.055	0.227
Mesleki çalışma süresi	-1.947	-2.557	.011	-3.443	-0.451
Etkileşim (Çalışan Kaynaklı iletişim iklimi x Kıdem)	0.034	2.222	.027	0.004	0.064

Regresyon modeline ilişkin bulgular, modelin anlamlı ve istatistiksel olarak güçlü olduğunu göstermektedir. Modelde sabit katsayı ($B = 9.468$, $t = 4.381$, $p < .001$) anlamlı bulunmuş ve yaşam doyumunun temel düzeydeki başlangıç değerini temsil etmektedir. Çalışan kaynaklı iletişim iklimi değişkeni yaşam doyumu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki göstermektedir ($B = 0.141$, $t = 3.232$, $p = .001$). Bu bulgu, çalışanlar arası destekleyici ve yapıcı iletişim ortamlarının bireylerin yaşam doyumunu anlamlı düzeyde artırdığını göstermektedir. Güven aralığının sıfır içermemesi ($LLCI = 0.055$; $ULCI = 0.227$), bu etkinin güvenilirliğini desteklemektedir.

Etkileşim terimi, yani çalışan kaynaklı iletişim iklimi ile mesleki çalışma süresi arasındaki çarpım terimi anlamlı bulunmuştur ($B = 0.034$, $t = 2.222$, $p = .027$). Bu bulgu, çalışan kaynaklı iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin mesleki çalışma süresine bağlı olarak değiştiğini, yani mesleki kıdemin bu ilişkide moderatör rolü üstlendiğini göstermektedir. Etkileşim katsayısının pozitif yönde olması, iletişim ikliminin olumlu etkisinin kıdem arttıkça daha güçlü hale geldiğini ifade etmektedir.

Tablo 14: Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi İle Mesleki Çalışma Süresi Arasındaki Etkileşim Etkisinin Model Açıklayıcılığına Katkısı

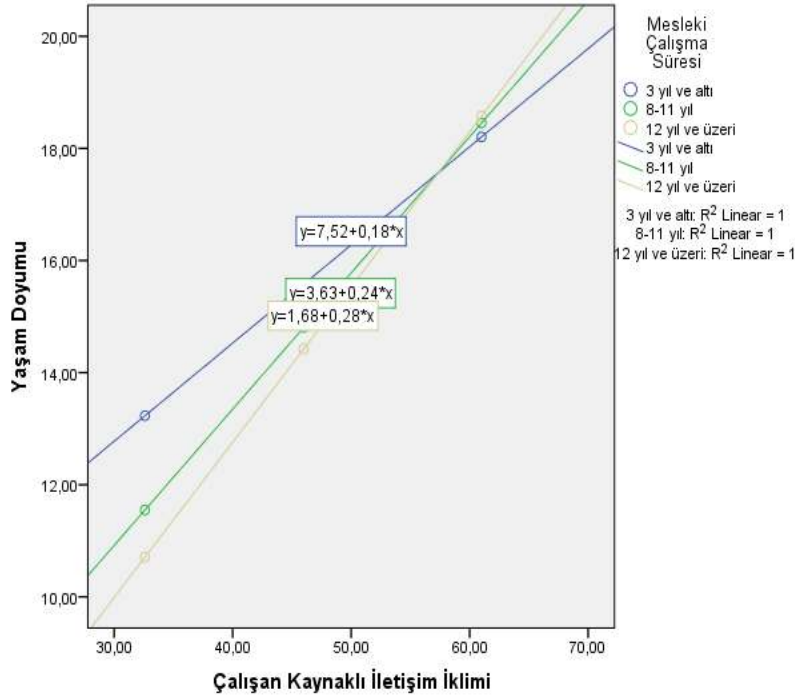
Etkileşim	F	df1	df2	p
Çalışan Kaynaklı İletişim x Mesleki Çalışma Süresi	4.939	1	455	.027

Modelin açıklayıcılığına ilişkin varyans analizi bulguları da etkileşim etkisinin modele anlamlı katkı sağladığını göstermektedir. Etkileşim değişkeninin modele katkısı $F(1, 455) = 4.939$, $p = .027$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç, mesleki kıdemin modelde dikkate alınmasının açıklayıcılığı artırdığını ortaya koymaktadır.

Tablo 15: Koşullu Etkiler– Çalışan Kaynaklı İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi

Mesleki Çalışma Süresi	β	t	p	LLCI	ULCI
3 yıl ve altı	0.175	5.756	.000	0.115	0.235
8–11 yıl	0.243	12.780	.000	0.206	0.280
12 yıl ve üzeri	0.277	9.921	.000	0.222	0.332

Koşullu etki analizleri, bu moderasyon etkisinin farklı kıdem gruplarında ne düzeyde ortaya çıktığını göstermektedir. 3 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip çalışanlar için çalışan kaynaklı iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerindeki etkisi 0.175'tir ve bu etki anlamlı bulunmuştur ($t = 5.756$, $p < .001$). 8–11 yıl kıdeme sahip çalışanlarda bu etki 0.243'e yükselmiş ve çok daha güçlü biçimde ortaya çıkmıştır ($t = 12.780$, $p < .001$). 12 yıl ve üzeri kıdem grubunda ise bu etki 0.277'ye ulaşmış ve yine yüksek düzeyde anlamlı bulunmuştur ($t = 9.921$, $p < .001$). Bu bulgular, çalışanlar arası iletişimin yaşam doyumu üzerindeki katkısının, mesleki kıdem düzeyiyle birlikte giderek daha da güçlendiğini göstermektedir. Model çıktılarında 4–7 yıl arası mesleki kıdeme sahip çalışanlara ilişkin koşullu etki raporlanmamıştır. Bu durum, bu kıdem grubunda etkileşimin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir.



Şekil 6: Çalışan Kaynaklı İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresine Göre Ortaya Çıkan Farklılaşmaların Grafiksel Gösterimi

Yukarıdaki şekilde, çalışan kaynaklı iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerine etkisinin mesleki çalışma süresi bağlamında nasıl farklılaştığını göstermektedir. Buna göre, çalışan kaynaklı iletişim iklimindeki her bir birimlik artış, 12 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanların yaşam doyum düzeylerini diğer çalışma süresinde yer alanlardan daha fazla arttırmaktadır. 8–11 yıl çalışma süresine sahip olanlarda ise bu artış 12 yıl ve üzerindekiyle kıyasla daha azdır. Öte yandan 3 yıl ve altı mesleki çalışma süresi olanlarda bu etki daha düşük düzeyde gözlemlenmektedir. Bu, çalışan kaynaklı iletişim iklimi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin, mesleki deneyimi düşük çalışanlar için daha sınırlı bir etki yarattığını göstermektedir.

3.11. Yönetici Kaynaklı İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresinin Düzenleyici Rolüne Yönelik Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde, yönetici kaynaklı iletişim ikliminin sağlık çalışanlarının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde mesleki çalışma süresinin düzenleyici rolünü incelemeye yönelik yürütülen moderasyon analizinin bulgularına yer verilmiştir. Model 1 kapsamında yürütülen bu analizlerde bağımsız değişken olarak yönetici kaynaklı

iletişim iklimi, bağımlı değişken olarak yaşam doyumunu ve dzenleyici değişken olarak mesleki çalışma süresi ele alınmıştır. Aşağıda, bu ilişkiye dair istatistiksel bulgulara ve anlamlı etkileşimlere ilişkin detaylar tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 16: Yönetici Kaynaklı İletişim İkliminin Yaşam Doyumu zerine Etkisine Yönelik Regresyon Katsayıları

Değişken	B	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	8.682	5.005	0.000	5.273	12.091
Yönetici kaynaklı iletişim iklimi	0.140	4.391	0.000	0.077	0.202
Mesleki alışma süresi	-1.916	-3.200	0.001	-3.093	-0.739
Etkileşim (Yönetici Kaynaklı x Kıdem)	0.035	3.138	0.002	0.013	0.056

Regresyon modeline ilişkin bulgular, modelin anlamlı ve istatistiksel olarak güçlü olduğunu göstermektedir. Modelde sabit katsayı ($B = 8.682$, $t = 5.005$, $p < .001$) anlamlı bulunmuştur. Yönetici kaynaklı iletişim iklimi değişkeni, yaşam doyumunu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki göstermektedir ($B = 0.140$, $t = 4.391$, $p < .001$). Bu bulgu, yöneticiler tarafından oluşturulan destekleyici ve açık iletişim ortamlarının çalışanların yaşam doyumunu anlamlı düzeyde artırdığını ortaya koymaktadır. Güven aralığının sıfır içermemesi ($LLCI = 0.077$; $ULCI = 0.202$), bu etkinin güvenilirliğini desteklemektedir.

Etkileşim terimi, yani yönetici kaynaklı iletişim iklimi ile mesleki çalışma süresi arasındaki çarpım terimi de anlamlı bulunmuştur ($B = 0.035$, $t = 3.138$, $p = .002$). Bu bulgu, yönetici kaynaklı iletişim ikliminin yaşam doyumunu üzerindeki etkisinin mesleki çalışma süresine bağlı olarak değiştiğini; yani mesleki kıdem bu ilişkide dzenleyici (moderasyon) rol üstlendiğini göstermektedir. Etkileşim katsayısının pozitif yönde olması, yöneticilerden gelen olumlu iletişimin çalışanların yaşam doyumunu üzerindeki etkisinin kıdem arttıkça daha da güçlendiğini ifade etmektedir.

Tablo 17: Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi İle Mesleki alışma Süresi Arasındaki Etkileşim Etkisinin Model Açıklayıcılığına Katkısı

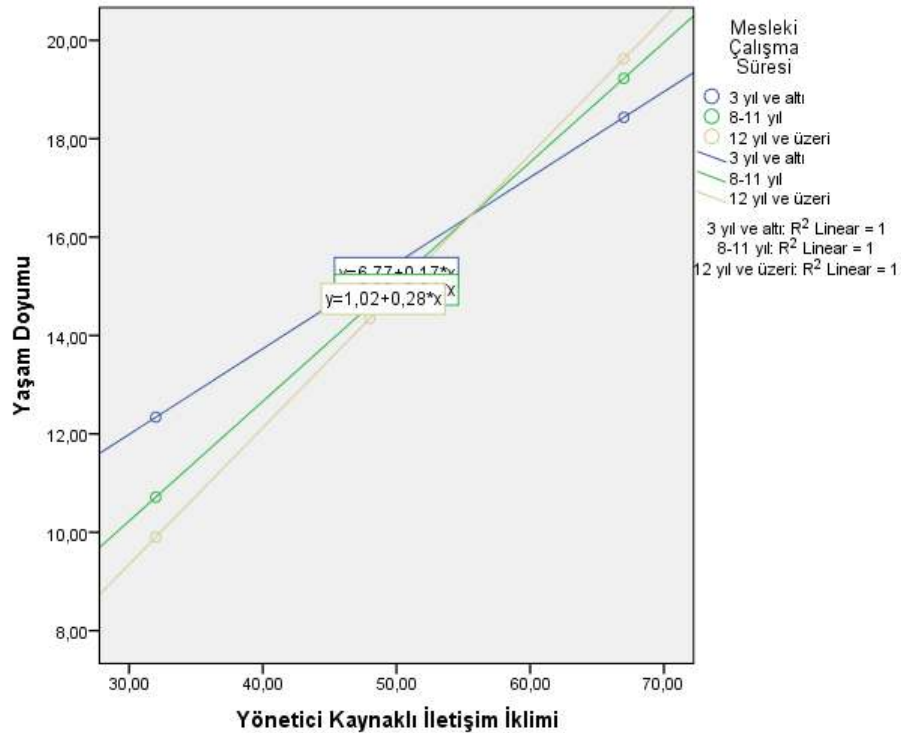
Etkileşim	F	df1	df2	p
Yönetici Kaynaklı İletişim x Mesleki alışma Süresi	9.845	1.000	455.000	0.002

Modelin açıklayıcılığına ilişkin varyans analizi bulguları da etkileşim etkisinin modele anlamlı katkı sağladığını göstermektedir. Etkileşim değişkeninin modele katkısı $F(1, 455) = 9.845$, $p = .002$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 18: Koşullu Etkiler – Yönetici Kaynaklı İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi

Mesleki Çalışma Süresi	β	t	p	LLCI	ULCI
3 yıl ve altı	0.174	7.829	0.000	0.130	0.218
8–11 yıl	0.243	17.770	0.000	0.216	0.270
12 yıl ve üzeri	0.278	13.948	0.000	0.239	0.317

Koşullu etki analizleri, bu moderasyon etkisinin farklı kıdem gruplarında ne düzeyde ortaya çıktığını göstermektedir. 3 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip çalışanlar için yönetici kaynaklı iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerindeki etkisi 0.174'tür ve bu etki anlamlı bulunmuştur ($t = 7.829$, $p < .001$). 8–11 yıl kıdeme sahip çalışanlarda bu etki 0.243'e yükselmiş ve daha güçlü biçimde ortaya çıkmıştır ($t = 17.770$, $p < .001$). 12 yıl ve üzeri kıdem grubunda ise bu etki 0.278'e ulaşmış ve yine anlamlı bulunmuştur ($t = 13.948$, $p < .001$). Bu bulgular, yönetici kaynaklı iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerindeki katkısının, mesleki kıdem düzeyiyle birlikte giderek daha da güçlendiğini göstermektedir. Model çıktılarında 4–7 yıl arası mesleki kıdeme sahip çalışanlara ilişkin koşullu etki raporlanmamıştır. Bu durum, bu kıdem grubunda etkileşimin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir.



Şekil 7: Yönetici Kaynaklı İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresine Göre Ortaya Çıkan Farklılaşmaların Grafiksel Gösterimi

Yukarıdaki şekilde, sağlık çalışanlarında yönetici kaynaklı iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerine etkisinin mesleki çalışma süresi bağlamında nasıl farklılaştığını göstermektedir. Buna göre, 12 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanlarda bu etki, en dik eğime sahiptir. Bu durum, yöneticilerden gelen iletişim kalitesindeki her bir birimlik artışın, bu grup çalışanlar için yaşam doyumunda daha büyük artışlara yol açtığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, kıdemli çalışanlar yaşam doyumlarını yöneticilerle kurdukları iletişim ortamının kalitesine daha duyarlı şekilde deneyimlemektedir.

8–11 yıl mesleki çalışma süresi olanlar da anlamlı bir eğime sahiptir ve yönetici kaynaklı iletişimin bu kıdem düzeyindeki bireyler üzerinde de güçlü ve pozitif bir etki yarattığını göstermektedir. Bu grup çalışanlar, yönetsel iletişimin kalitesinden önemli ölçüde etkilenmekte ve bu durum yaşam doyumlarına yansımaktadır. Öte yandan, 3 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip çalışanlar için ilişki daha sınırlı düzeydedir. Bu bulgu, yönetici kaynaklı iletişim iklimi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin deneyimi düşük çalışanlar açısından daha zayıf olduğunu göstermektedir.

TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen bulgular literatürdeki benzer çalışmalarla karşılaştırmalı olarak ele alınmakta ve yorumlanmaktadır. Elde edilen sonuçların kuramsal ve uygulamalı bağlamda ne anlama geldiği, mevcut bilgilerle örtüşüp örtüşmediği değerlendirilmekte, anlamlı ilişkiler ve farklılıklar yorumlanmaktadır.

Araştırma bulgularında, sağlık çalışanlarının örgütsel iletişim iklimine ilişkin algılarında cinsiyet, algılanan gelir düzeyi ve kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu sonuç, sağlık sektöründeki yoğun ve kurallı çalışma yapısının, bireysel demografik özelliklerin etkisini sınırladığını düşündürmektedir. Literatürde bu bulguyu destekleyen çalışmalar mevcuttur. Karademir (2022) ve Kaya (2024), benzer şekilde cinsiyet ve kıdem değişkenlerinin örgütsel iletişim iklimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur (Karademir, 2022; Kaya, 2024). Bununla birlikte, Yılmaz (2022) ve Özdemir (2024) gibi bazı çalışmalar cinsiyetin örgütsel iletişim algılarında belirleyici olduğunu ileri sürmekte, ancak bu bulgular kurum kültürü ve bağlamsal faktörlere bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir.

Araştırmada medeni durumun örgütsel iletişim iklimi üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığı, evli sağlık çalışanlarının bekar meslektaşlarına kıyasla iletişim iklimini daha olumlu algıladığı görülmektedir. Bu bulgu, evli bireylerin daha güçlü sosyal destek ağlarına sahip olması ve iş-yaşam dengesine yönelik farkındalıklarının daha yüksek olmasından kaynaklanabilir. Peng ve arkadaşları (2022), evli sağlık çalışanlarının pandemi döneminde hem psikolojik iyi oluş hem de iş doyumunu açısından daha avantajlı konumda olduklarını ve örgütsel bağlılıklarının daha güçlü olduğunu belirtmiştir. Bu durumun, evli bireylerin örgütsel ilişkilerde daha yapıcı bir tutum sergilemesine ve iletişim iklimine ilişkin algılarını olumlu yönde biçimlendirmesine katkı sağladığı ileri sürülebilir. Çakıroğlu ve Şimşek'in (2022) çalışması, örgütsel iletişim doyumunu ile işe angaje olma arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu, bu ilişkide güven duygusunun ise aracı bir rol üstlendiğini göstermiştir. Önal ve Aba'nın (2023) hemşireler üzerinde yürüttüğü çalışmada, örgüt ikliminin bireylerin yaratıcılık ve iletişim algılarını etkilediği; duygusal yükü azalan bireylerin örgütsel süreçlere daha

aktif katılım sağladığı ortaya konmuştur. Bu bağlamda, evli sağlık çalışanlarının olumlu iletişim iklimi algıları, sadece bireysel bir farklılık değil, aynı zamanda örgütsel verimlilik açısından da stratejik bir değere sahiptir.

Araştırma bulgularında, iletişimle ilgili eğitim almanın sağlık çalışanlarının örgütsel iletişim iklimi ve yönetici kaynaklı iletişim iklimi algılarını olumlu etkilediği saptanmıştır. Bu durum, sağlık hizmetlerinin doğası gereği yüksek düzeyde koordinasyon ve etkileşim gerektirmesi nedeniyle, iletişim becerilerinin geliştirilmesinin örgütsel süreçler üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. İletişim eğitimi alan sağlık çalışanlarının, yöneticileriyle olan etkileşimlerinde daha açık ve etkili bir iletişim kurabildikleri, bu sayede yönetici kaynaklı iletişim iklimini daha olumlu algıladıkları görülmektedir. Bu bulgu, iletişim becerilerinin yalnızca yatay değil, aynı zamanda dikey örgütsel ilişkilerde de önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim, Liang ve Chou (2022), iletişim eğitiminin çalışanların yöneticileriyle olan ilişkilerinde güven ve anlayışı artırarak, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Ayrıca, iletişim eğitimi alan sağlık çalışanlarının, ekip içi etkileşimlerde daha etkin rol aldıkları ve bu durumun örgütsel iletişim iklimini olumlu yönde şekillendirdiği gözlemlenmiştir. Bu bağlamda, iletişim eğitimi, sağlık çalışanlarının empati kurma, aktif dinleme ve etkili geri bildirim verme becerilerini geliştirerek, ekip içi uyumu ve iş birliğini artırmaktadır. Vermeir ve arkadaşları (2018), iletişim becerilerinin geliştirilmesinin, sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini azaltarak, iş yerindeki genel memnuniyetlerini artırdığını vurgulamıştır.

Araştırma bulguları, sağlık çalışanlarının yaşları ve sahip oldukları çocuk sayısının örgütsel iletişim iklimi, yönetici kaynaklı iletişim iklimi ve çalışan kaynaklı iletişim iklimi algılarıyla pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Yaşın ilerlemesiyle birlikte bireylerin örgütsel bağlamda daha sabırlı, anlayışlı ve çözüm odaklı yaklaşımlar geliştirdikleri; bu durumun iletişim süreçlerine olumlu yansıdığı ifade edilmektedir. Nitekim Raghu ve D'Souza'nın (2023) sağlık profesyonelleri üzerine yaptığı sistematik derlemede, yaşın artmasının örgütsel iklim algılarını olumlu etkilediği, bunun özellikle yöneticiyle olan ilişkilerde daha yüksek bir güven ve iletişim doyumunu sağladığı belirtilmektedir. Benzer biçimde, çocuk sahibi olmanın örgütsel iletişim iklimi algısını olumlu etkilemesi, ebeveynlik sürecinin bireyde

geliştirdiği empati, sorumluluk ve çoklu görev yönetimi becerileriyle ilişkilendirilebilir. Bragadóttir ve arkadaşları (2022), ebeveyn çalışanların ekip içi dayanışmaya daha fazla önem verdiklerini ve bu durumun hem yatay hem dikey iletişim kanallarında daha etkili bir iletişim atmosferi oluşturduğunu ileri sürmektedir. Özellikle çocuklu bireylerin iş yaşamında sabırlı ve uzlaşmacı tutumlar sergiledikleri, bu tutumların ekip içi ilişkileri ve yöneticilerle olan etkileşimleri olumlu yönde etkilediği vurgulanmaktadır. Buna karşın, araştırmada kurumdaki çalışma süresi ile örgütsel iletişim iklimi algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuç, örgütsel iletişim iklimi algısının salt kıdeme bağlı olarak değil, daha çok bireysel ve sosyal özellikler ile yönetsel yaklaşımlarla biçimlendiğini düşündürmektedir. Yoon ve Kim'in (2024) rehabilitasyon hastanelerinde görev yapan hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada da benzer bir sonuç elde edilmiş; kıdemin iletişim algısında anlamlı bir farklılık yaratmadığı, ancak bireysel faktörlerin ve örgütsel iletişim yapısının belirleyici olduğu ortaya konmuştur. Bu bulgu, çalışanların uzun yıllar kurumda görev yapmalarının, iletişim iklimine yönelik algılarını otomatik olarak olumluya çevirmediğini, bunun yerine aktif destek mekanizmaları, yönetim kalitesi ve bireysel farkındalığın daha etkili olduğunu göstermektedir.

Öte yandan, Sari ve Wahyuni (2021), iletişim memnuniyetinin niteliğinin sadece çalışma süresiyle açıklanamayacağını, bireyler arası güven, saygı ve açık iletişim ortamının daha belirleyici olduğunu ifade etmektedir. Bu da gösteriyor ki, kıdemin kendisi değil; kıdeme birlikte gelişmesi beklenen iletişim becerileri, örgütsel sadakat ve yönetsel destek, iletişim ikliminin şekillenmesinde kritik rol oynamaktadır.

Araştırma bulgularında, sağlık çalışanlarının yaşam doyumu ile cinsiyet, medeni durum, algılanan gelir düzeyi ve iletişimle ilgili eğitim alma durumu arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Benzer şekilde, yaş ve çocuk sayısı ile yaşam doyumu arasında da anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuçlar, bireysel demografik özelliklerin yaşam doyumu üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olduğunu ve yaşam doyumunun daha çok örgütsel faktörlerle şekillendiğini göstermektedir. Araştırmada, yaşam doyumu ile kurumdaki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş; 8-11 yıl arasında kurumda çalışanların yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, 12 yıl ve üzeri süredir çalışanların ise en düşük yaşam doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, orta düzeyde kıdeme sahip çalışanların, iş deneyimi

ve örgütsel entegrasyon açısından daha dengeli bir konumda olduğunu; uzun süreli çalışanların ise tükenmişlik, motivasyon kaybı ve örgütsel destek eksikliği gibi faktörlerle karşılaşabileceğini düşündürmektedir. Nitekim, uzun süreli çalışmanın yaşam doyumu üzerindeki olumsuz etkileri literatürde de vurgulanmaktadır (Köroğlu vd., 2024).

Araştırmada ayrıca, örgütsel iletişim iklimi ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Yönetici kaynaklı ve çalışan kaynaklı iletişim iklimi alt boyutları da benzer şekilde yaşam doyumu ile pozitif ilişki göstermektedir. Bu durum, etkili ve açık iletişim ortamlarının çalışanların genel yaşam memnuniyetini artırdığını ortaya koymaktadır. Örgütsel iletişim ikliminin, çalışanların iş doyumu, motivasyonu ve genel yaşam kalitesi üzerinde olumlu etkileri olduğu literatürde de desteklenmektedir (Hahm vd., 2024). Janiukštis ve arkadaşları (2024), örgütsel iklimin çalışanların genel iyilik halleri ve sağlıklı iş ilişkileri üzerinde olumlu etkiler yarattığını belirtmektedir. Raghu ve D’Souza (2023) ise, sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algılarının, meslektaşlarıyla kurdukları iletişim süreçleriyle doğrudan ilişkili olduğunu ve bu iletişimin, çalışanların genel yaşam doyumlarını artırdığını vurgulamaktadır.

Son olarak, bu araştırmada örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin mesleki çalışma süresine bağlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Mesleki kıdem süresi arttıkça, örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerindeki etkisi daha belirgin hale gelmektedir. Bu bulgu, deneyimli çalışanların örgütsel iletişim süreçlerine daha duyarlı olduğunu ve bu süreçlerin yaşam doyumlarını daha fazla etkilediğini göstermektedir. Benzer şekilde, çalışan kaynaklı iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerindeki etkisi de mesleki kıdeme göre değişkenlik göstermektedir. Deneyimli çalışanlar, meslektaşlarıyla kurdukları ilişkilerin yaşam doyumları üzerinde daha belirleyici olduğunu ifade etmektedir (Santana ve Pérez-Rico, 2023).

SONUÇ

Bu çalışmada, örgütsel iletişim ikliminin sağlık çalışanlarının yaşam doyumu üzerindeki etkisi incelenmiş ve bu etkide mesleki çalışma süresinin düzenleyici bir değişken olarak nasıl bir rol oynadığı ortaya konmuştur. Çalışmanın sonucunda, sağlık çalışanlarının örgüt içindeki iletişim ortamını olumlu algılamalarının, yaşam doyumlarını da olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu, iletişim kalitesinin yalnızca profesyonel ilişkileri değil, aynı zamanda bireylerin genel yaşam memnuniyetini de şekillendirdiğini göstermektedir.

Çalışmada, örgütsel iletişim iklimi, yönetici ve çalışan kaynaklı olmak üzere iki temel boyutta ele alınmış; her iki iletişim kaynağının bireylerin yaşam doyumları üzerindeki etkisi ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerine etkisi mesleki çalışma süresine göre değişkenlik göstermekte; iletişim kalitesinin, mesleki deneyimi daha yüksek olan gruplarda yaşam doyumu üzerindeki etkisi daha güçlü biçimde hissedilmektedir. Bu bulgu, örgüt genelindeki iletişim pratiklerinin, sadece işlevsellik açısından değil, bireysel doyum ve bağlılık açısından da yeniden değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Kurum kültüründe yer alan iletişim yapılarının çalışanların mesleki yaşantıları boyunca değişen ihtiyaçlarına göre esnekleştirilmesi, çalışan memnuniyetini kalıcı hale getirme konusunda stratejik bir fırsat sunmaktadır.

Yönetici kaynaklı iletişim iklimi değerlendirildiğinde, yöneticilerle kurulan güvene dayalı, yapıcı ve net iletişimin, çalışanların yaşam doyumu üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Mesleki çalışma süresi bu ilişki üzerinde anlamlı bir düzenleyici etki oluşturmakta ve bu etkinin özellikle uzun süredir görev yapan çalışanlar açısından daha belirgin hale geldiği anlaşılmaktadır. Kıdem süresi arttıkça, yönetsel iletişimin bireyin yaşam doyumuna katkısı da artmakta; yöneticinin iletişim tarzı, bireysel iyilik hali açısından daha merkezi bir rol oynamaya başlamaktadır. Bu durum, kıdemli çalışanların yönetsel yaklaşımlara karşı daha duyarlı hale geldiğini, dolayısıyla liderlik tutumlarının bu gruplarda daha yüksek etkiler yaratabileceğini göstermektedir.

Çalışan kaynaklı iletişim iklimi ise, örgüt içindeki yatay ilişkileri, yani çalışanların birbirleriyle olan iletişim biçimlerini kapsamaktadır. Bulgular, bu

boyuttaki iletişim kalitesinin de yaşam doyumunu anlamlı şekilde etkilediğini, çalışanlar arasında kurulan karşılıklı anlayış, destek ve açıklığın bireylerin genel yaşam memnuniyetine güçlü katkılar sağladığını göstermektedir. Ancak en dikkat çekici bulgu, mesleki çalışma süresinin bu ilişki üzerinde gösterdiği düzenleyici etkiye ilişkindir. Mesleki çalışma süresi, çalışan kaynaklı iletişim iklimi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide genel örgütsel iletişim iklimi ve yönetici kaynaklı iletişim iklimine kıyasla çok daha belirleyici bir rol üstlenmektedir. Mesleki çalışma süresi yükseldikçe, çalışanlar arası iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerindeki etkisi daha da artmakta ve kıdemli bireylerin yaşam memnuniyetlerinde iş arkadaşlarıyla kurdukları iletişimin niteliği merkezi bir unsur haline gelmektedir. Bu bulgu, örgüt içi sosyal etkileşimlerin kıdeme bağlı olarak daha duyarlı hale geldiğini ve çalışanlar arası ilişkilerin kıdemli çalışanların doyum düzeyinde yönetsel iletişimden dahi daha etkili olabileceğini göstermesi bakımından dikkat çekicidir. Dolayısıyla, mesleki çalışma süresinin düzenleyiciliği en çok çalışan kaynaklı iletişim ikliminde belirgin hale gelmektedir.

Araştırmada, çocuk sayısı ve yaş değişkenlerine göre yapılan analiz sonucunda, örgütsel iletişim algısı ile pozitif ilişkiler gösterdiği, yaşam doyumu ile ise anlamlı bir ilişki sergilemediği tespit edilmiştir.

Bu çalışmada, cinsiyet değişkenine göre yapılan analizler sonucunda, kadın ve erkek çalışanların örgütsel iletişim iklimi algıları ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmüştür. Bu durum, cinsiyetin bu değişkenler üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığını ortaya koymaktadır. Buna karşılık, medeni durum açısından değerlendirildiğinde evli bireylerin, örgütsel iletişim iklimi ve alt boyutlarında bekar bireylere kıyasla daha yüksek düzeyde algıya sahip oldukları ve bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Ancak yaşam doyumu açısından anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Bu sonuçlar, evli bireylerin iş ortamındaki iletişim yapılarından daha olumlu etkilendiğini, fakat bu olumlu algının yaşam doyumlarına yansımadağına işaret etmektedir.

Gelir düzeyi değişkeni bağlamında, düşük ve orta düzey gelir grupları arasında örgütsel iletişim iklimi, alt boyutları ve yaşam doyumu açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuç, bireylerin gelir algılarının iletişim ortamı ya da yaşam doyumları üzerinde belirleyici olmadığını göstermektedir.

Kurumda geçirilen mesleki çalışma süresi açısından yapılan değerlendirmelerde ise, örgütsel iletişim iklimi ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamakla birlikte, yaşam doyumu açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Özellikle orta düzey deneyime sahip gruplarda yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Buna karşın, uzun yıllardır aynı kurumda çalışan bireylerin yaşam doyumu düzeyleri belirgin biçimde daha düşük çıkmıştır. Bu durum, uzun süreli kurumsal deneyimin zamanla bireylerin yaşam memnuniyetini olumsuz etkileyebileceğine işaret etmektedir.

İletişim eğitimi alma durumu da analiz edilmiş ve iletişim eğitimi alan bireylerin, örgütsel iletişim iklimi ve özellikle yöneticilerle kurdukları iletişime ilişkin algılarının, eğitim almayan bireylere kıyasla daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim alan bireylerin yaşam doyumu ve çalışan kaynaklı iletişim algılarında da olumlu bir eğilim görülmüş olsa da bu farkların anlamlı düzeyde olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar bağlamında aşağıdaki önerilerin uygulanması önem arz etmektedir:

- Örgütsel iletişim politikaları, çalışanların mesleki deneyim düzeyine duyarlı olacak şekilde farklılaştırılmalı; kıdemli çalışanlara yönelik daha katılımcı ve saygı temelli, daha az kıdeme sahip çalışanlara yönelik ise yönlendirici ve destekleyici iletişim yaklaşımları benimsenmelidir.
- Kurum içi yöneticilere yönelik, farklı kıdem gruplarının iletişim ihtiyaçlarını tanımaya ve yönetmeye yönelik hizmet içi eğitimler düzenlenmeli; yönetsel iletişim tarzı, çalışanların deneyim düzeyine uygun biçimde esneklik kazanmalıdır.
- Çalışanlar arası iletişimi teşvik edecek biçimde sosyal etkileşim alanları artırılmalı; ekip içi dayanışmayı güçlendiren uygulamalar (örneğin, mentorluk sistemleri, kıdemli-yeni çalışan eşleştirme programları, ekip içi toplantılar) hayata geçirilmelidir.

- Mesleki kıdemin çalışanlar arası iletişim üzerindeki etkisinin daha belirgin olması nedeniyle, özellikle uzun süredir çalışan bireylerin deneyimlerinin örgütsel paylaşım süreçlerine entegre edilmesi teşvik edilmelidir.
- Bu araştırma Diyarbakır ilindeki sağlık çalışanlarıyla sınırlı tutulmuştur. Gelecek çalışmalarda farklı coğrafi bölgelerde, özellikle batı ve kuzey illerinde benzer çalışmalar yapılarak sonuçların bölgesel olarak karşılaştırılması sağlanmalıdır. Böylece örgütsel iletişim iklimi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin kültürel, ekonomik veya kurumsal farklılıklara göre nasıl değiştiği değerlendirilebilir.
- Araştırma kesitsel bir tasarımla gerçekleştirilmiş olup, değişkenler arasındaki ilişkiler belirli bir zaman noktasında ölçülmüştür. Gelecekte, boylamsal ya da deneysel desenlerle yapılacak çalışmalar, zaman içinde yaşanan değişimleri izleyerek nedensel ilişkileri daha güçlü şekilde ortaya koyabilir.
- Bu çalışmada yalnızca sağlık sektöründe görev yapan çalışanlar örnekleme dahil edilmiştir. İlerleyen araştırmalarda eğitim, hizmet, üretim gibi farklı sektörlerde benzer analizler gerçekleştirilerek örgütsel iletişim iklimi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin sektörel düzeyde farklılık gösterip göstermediği karşılaştırmalı olarak incelenmelidir.
- Örgütsel iletişim ikliminin yalnızca yaşam doyumu üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Gelecek çalışmalarda iş doyumu, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, psikolojik iyi oluş gibi farklı bireysel ve örgütsel çıktılarla ilişkilendirilmesi, iletişim ikliminin çok yönlü etkilerini anlamaya katkı sağlayacaktır.
- Evli sağlık çalışanlarının örgütsel iletişim iklimini daha olumlu algıladığı tespit edildiğinden, bekar çalışanların da iletişim süreçlerine etkin katılımını destekleyecek sosyal ve kurumsal bütünleşme programları geliştirilmelidir.
- Mesleki kıdem süresi 12 yıl ve üzeri olan sağlık çalışanlarının yaşam doyumlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Bu nedenle uzun süredir aynı kurumda görev yapan çalışanlara yönelik motivasyon artırıcı, tükenmişliği önleyici psikososyal destek programları ve ödüllendirme sistemleri oluşturulmalıdır.
- Orta düzeyde (4–11 yıl arası) deneyime sahip çalışanların yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu gruba yönelik görev ve

sorumluluk dağılımlarının sürdürülebilir şekilde korunması, iş doyumunu artırmaya yönelik stratejik planlamalar yapılması faydalı olacaktır.

- İletişim eğitimi almış bireylerin örgütsel iletişim algılarının daha olumlu olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, tüm sağlık çalışanlarına periyodik olarak örgütsel iletişim ve yönetici ile etkili iletişim temalı eğitim programları sunulmalı ve bu eğitimlerin katılımı özendirici hale getirilmelidir. Özellikle yönetici kaynaklı iletişim algısının, iletişim eğitimi alan grupta daha yüksek çıkması dikkate alındığında, sağlık yöneticilerine yönelik liderlik temelli iletişim becerileri geliştirme eğitimlerinin kurumsal düzeyde desteklenmesi önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- Abu Dalal, H. J., Ramoo, V., Chan, M. C., Danaee, M., Aljeesh, Y. I., & Rajeswaran, V. U. (2023). The Mediating Role of Work Satisfaction in the Relationship between Organizational Communication Satisfaction and Organizational Commitment of Healthcare Professionals: A Cross-Sectional Study. *Healthcare*, 11(6), 806. <https://doi.org/10.3390/healthcare11060806>
- Acar, A. E. (2011). *Kronik hastalıkların, hastaların aile işlevleri ve yaşam doyumları üzerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ada, N. (2021). *Örgütsel İletişim*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akandere, M., Acar, M., & Baştuğ, G. (2009). Zihinsel ve Fiziksel Engelli Çocuğa Sahip Anne ve Babaların Yaşam Doyumu ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 23-32.
- Akgöz, B. E. (2013). *Denison'ın Kurum Kültürü Modeli Bağlamında İletişim Memnuniyetinin Kurumsal Bağlılığa Etkisi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi, İstanbul.
- Altay, B., & Avcı, İ. (2009). Huzurevinde Yaşayan Yaşlılarda Öz bakım Gücü ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Dicle Tıp Dergisi*, 36(4), 275-282.
- Aydemir, S. (2023). Örgütsel İletişim İklimi ve İş Tatmininin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 39, 194-210. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.1239620>
- Aydoğdu, T. (2016). *Örgütsel İletişim Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Bir Araştırma*, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- Ayundhasurya, D. R., & Kurniawan, F. (2018). The influence of organizational communication climate on organizational communication satisfaction on non-profit organization CIOFF Indonesia. *Bandung Creative Movement (BCM) Journal*, 41, 140-144.
- Balcı, Ş., & Koçak, M. C. (2017). Sosyal medya kullanımı ile yaşam doyumu arasındaki ilişki: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *1. Uluslararası İletişimde Yeni Yönelimler Konferansı*, İstanbul.
- Bragadóttir, H., Kalisch, B. J., & Tryggvadóttir, G. B. (2022). The Relationship of Nursing Teamwork and Job Satisfaction in Icelandic Hospitals: A Cross-Sectional Study. *Journal of Nursing Management*, 30(1), 50–58. <https://doi.org/10.1111/jonm.13361>.

- Budi Helpiastuti, S., & Giyanto. (2020). Organizational Communication Climate Perspective on the Performance of the Regional Development Planning Agency of Banyuwangi Regency. *International Journal of Science and Research (IJSR)*. 9. 1761-1769.
- Çakıroğlu, D., & Şimşek, T. (2022). Örgütsel İletişim Doyumu ile İşe Angaje Olma Arasındaki İlişkide Örgüte Güvenin Aracılık Rolü. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 951-972. <https://www.researchgate.net/publication/366119941>.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı Örgütsel Davranış*. İstanbul: Yön Ajans.
- Demirtaş, M. (2010). Örgütsel İletişimin Verimlilik ve Etkinliğinde Yararlanılan İletişim Araçları ve Halkla İlişkiler Filmleri Örneği. *Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi*. 28(1), 411-444.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Eryılmaz Ballı, F., & Önen, Ö. (2019). Okul müdürleri, öğretmenler ve yardımcı personelin okullardaki örgütsel iletişim iklimine yönelik görüşleri. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14 (20), 514-550.
- Eryılmaz Ballı, F., & Tulunay Ateş, Ö. (2021). Örgütsel iletişim iklimi: Ölçek geliştirme çalışması. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 50(1), 400-433.
- Gecikli, F. (2002). Örgütsel İletişimin Yöneticiler Açısından Değerlendirilmesi ve Örgütsel İletişim Yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*. 13. 107-116.
- Geçikli, F., & Atılgan, S. (2020). Örgütsel adaletin örgütsel sinizme etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, Özel Sayı, 289-312.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.)*, Boston: Pearson.
- Goldhaber, G. M., Yates, M. P., Porter, D. T., & Lesniak, R. (1978). Organizational Communication: 1978. *Human Communications Research*, 5 (1), 76-96.
- Gözüm, P. (2021). Kamu çalışanlarının kariyer memnuniyetlerinin iş doyumu üzerine etkisi. *Adam Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 1-26.
- Greenbaum, H. H. (1974). The Audit of Organizational Communication. *Academy of Management Journal*, 17(4), 739-754.
- Gül, Ö. (2012). *Örgütsel İklim ve İletişim İklimi Arasındaki Etkileşim: Omu Vakfı İşletmelerinde Bir Araştırma*. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Kütahya.

- Günay, A. (2021). *Psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılığa etkisinde iş tatmininin aracı ve örgütsel iletişimin düzenleyici rolü-havayolu pilotlarına yönelik bir uygulama*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi, Eskişehir.
- Güney, S. (2015). *Davranış bilimleri*. Nobel.
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde İletişim Kalitesi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Güngör, N. (2016). *İletişim Kuramlar ve Yaklaşımlar*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Hahm, S. Y., Gu, M., & Sok, S. (2024). Influences of communication ability, organizational intimacy, and trust among colleagues on job satisfaction of nurses in comprehensive nursing care service units. *Frontiers in Public Health*, 12, 1354972. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1354972>.
- Haman, Ö. (2016). *Örgüt Yapısı ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Hartley, P. (1999). *Interpersonal communication*. New York: Routledge.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (Vol. 3). The Guilford Press.
- Jablin, F. M., & Putnam, L. L. (2001). *The New Handbook of Organizational Communication: Advances in Theory, Research, and Methods*. USA: Sage.
- Janiukštis, A., Kovaitė, K., Butvilas, T., & Šūmakaris, P. (2024). Impact of Organisational Climate on Employee Well-Being and Healthy Relationships at Work: A Case of Social Service Centres. *Administrative Sciences*, 14(10), 237. <https://doi.org/10.3390/admsci14100237>.
- Jeon, K., & Choi, B. (2021). Workplace spirituality, organizational commitment and life satisfaction: the moderating role of religious affiliation. *Journal of Organizational Change Management*, 34(6), 1200–1217. <https://doi.org/10.1108/jocm-01-2021-001>
- Karademir, L. (2022). *Covid-19 pandemisi sürecinde öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları, mesleki motivasyonları ve örgütsel iletişim iklimi düzeylerinin incelenmesi*. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Zonguldak.
- Kaya, H. (2024). *Örgütsel Sessizlik Türleri ve Nedenleri İle Örgütsel İletişim İklimi Arasındaki İlişki*, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 77-95.

- Keser, A. (2003). *Çalışma Yaşamında Motivasyon ve Yaşam Tatmini*. Bursa: Alf Aktüel Yayını.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: BETA Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Korkmaz, C. (2017). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Uygulama*, Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Giresun.
- Köroğlu, Ö., Akkoç, İ., Turunç, Ö., Çalışkan, A., Akbaş, M. Ç., Karayalçın, C., Gürsel, G., & Akbaş, H. (2024). The Effect of Organizational Ethical Climate on Job Satisfaction among Nurses: *The Mediating Role of Trust in Colleagues*. *Sustainability*, 16(10), 4179. <https://doi.org/10.3390/su16104179>.
- Kurt, İ. D. (2025). *Üniversite Öğrencilerinde Akıllı Telefondan Yoksun Kalma Korkusu (Nomofobi), Yaşam Doyumu ve Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Arasındaki İlişki*, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Liang, C. C., & Chou, W.T. (2022) Relationship between resignation and personality trait, working stress, and satisfaction. *Constr Manag Assoc Repub China* 113:65–82.
- Luan, Y., Lv, M., & Wang, L. (2022). The Spillover Effect of Life Satisfaction on Customer Satisfaction: The Mediating Role of Service-Oriented Organizational Citizenship and the Moderating Role of Competition Climate. *Behavioral Sciences*, 12(8), 276. <https://doi.org/10.3390/bs12080276>.
- Lucas, R. E. (2018). Reevaluating the strengths and weaknesses of self-report measures of subjective well-being. *Handbook of subjective well-being*. Noba Scholar Handbook series: Subjective well-being. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Morgenstern, J. (2004). *İkisi Bir Arada: İş Hayatında Verimlilik ve Tatmin*. (A. Ö. Tüzel Çev.). İstanbul: Optimist Yayınları.
- Mumby, D. K., & Kuhn, T. R. (2019). *Organizational Communication: A Critical Introduction*. USA: Sage Publications.
- Naiboğlu, G., & Bilgivar, O. O. (2021). The Effect of Authentic Leadership on Organizational Communication: The Mediating Role of Psychological WellBeing. *International Journal of Educational Research Review*, 7(2), 99-113. <https://doi:10.24331/ijere.1012829>.
- Oskay, Ü. (2019). *İletişimin ABC'si*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Önal, Z. E., & Aba, Y. A. (2023). Hemşirelerde Örgüt İkliminin Örgütsel Yaratıcılık Algılarına Etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 10(1), 10–19. <https://doi.org/10.54304/SHYD.2023.70048>.

- Özdemir, G. (2024). *Hemşirelerin Etik Liderlik ve Örgütsel İletişim İklimi Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi*, İzmir Tınaztepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Özden, T. (2009). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin okullarındaki iletişim iklimine yönelik algıları*. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Mersin.
- Özodaşık, M. (2016). “*Halkla İlişkiler ve İletişim*”. F. Seçil Banar (Ed.), İletişim ve İletişim Sürecinde Halkla İlişkiler (3-23) içinde. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Pandey, J., Kumar, M., & Singh, S. (2024). Organizational ethical climate: influence on employee meaning and well-being. *Management Decision*, 62(1), 129–150. <https://doi.org/10.1108/md-10-2023-1823>.
- Parlak, B. (2013). *Yönetim bilimi ve çağdaş yönetim teknikleri* (2. baskı). İstanbul: Beta, 57.
- Peng, J., Wu, W. H., Doolan, G., Choudhury, N., Mehta, P., Khatun, A., Hennelly, L., Henty, J., Jury, E. C., Liao, L.-M., & Ciurtin, C. (2022). Marital Status and Gender Differences as Key Determinants of COVID-19 Impact on Wellbeing, Job Satisfaction and Resilience in Health Care Workers and Staff Working in Academia in the UK During the First Wave of the Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 10, 928107. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.928107>.
- Raghu, S., & D’Souza, L. B. (2023). The Impact of Organizational Climate on the Well-being and Performance of Healthcare Professionals: A Comprehensive Systematic Review of Modern Healthcare Workplace and Further Research Agendas. *International Journal of Healthcare Management*, 16(2), 123–134. <https://doi.org/10.1080/20479700.2023.2181234>.
- Razıoğlu, E. (2021). *Üniversite öğrencilerinde internet bağımlılığı ile sosyal fobi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkisi*, İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Rothwell J. D. (2016). *In The Company of The Others An Introduction to Communication*. New York: Oxford University Press.
- Sabuncuoğlu, Z., & Gümüş, M. (2016). *Örgütsel İletişim*. Bursa: Alfa Akademi.
- Sabuncuoğlu, Z., & Gümüş, M. (2008). *Örgütlerde İletişim*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Sabuncuoğlu, Z. (2013). *İşletmelerde Halkla İlişkiler*. Alfa Akademi. İstanbul: Basım Yayım Dağıtım.
- Santana, S., & Pérez-Rico, C. (2023). Dynamics of organizational climate and job satisfaction in healthcare service practice and research: a protocol for a

- systematic review. *Frontiers in Psychology*, 14, 1186567. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1186567>.
- Sari, Y., & Wahyuni, S. (2021). Exploring the Relationship Between Nurses' Communication Satisfaction and the Quality of Patient Safety Culture in Hospitals. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 14, 1235–1243. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S312345>.
- Shockley-Zalabak, P. (2015). *Fundamentals of Organizational Communication Knowledge, Sensitivity, Skills, Values*. New Jersey: Pearson Education.
- Seligman, M. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Sinha, N. (2024). How Organizational Climate Affects the Job Satisfaction. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 9(3), 85–92. <https://doi.org/10.55041/ijrem32312>.
- Sucu, G. (2019). *Okul Müdürlerinin Kurumlarında Oluşturdukları İletişim İklimi İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa.
- Şahin, Ş. (2008). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Şimşek Paralı, E. (2024). *Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel İletişim ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Kurum-Paydaş İlişki Çıktılarının Rolü*, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum.
- Telman, N., & Ünsal, P. (2005). *İnsan İlişkilerinde İletişim*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tengilimoğlu, D., & Öztürk, Y. (2011). *İşletmelerde Halkla İlişkiler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Timuroğlu, K., & Yılmaz, B. (2021). Örgütsel iletişimin örgütsel yenilik üzerindeki etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(1), 319-337.
- Tuncer, N. (2017). *Bir Grup Üniversite Öğrencisinin Belirlenen Sosyal Anksiyete Düzeylerine Göre Bilinçli Farkındalık ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar, H., & Yılmaz, M. K. (2003). *Genel iletişim*. (Üçüncü Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Tutar, H., & Yılmaz, M. K. (2013). *İletişim Genel ve Örgütsel Boyutuyla*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Ümmet, D. (2012). *Üniversite Öğrencilerinde Özgecili Davranışının Transaksiyonel Analiz Ego Durumları ve Yaşam Doyumu Bağlamında İncelenmesi*. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul.
- Vermeir, P., Blot, S., & Degroote, S., (2018). Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 48, 21–27. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2018.07.001>
- Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A., & McGrath, A. L. (2004). Work Characteristics and Employee Health and Well-Being: Test of a Model Healthy Work Organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 565-588.
- Wrench, J. S., Punyanunt-Carter N. M., & Ward Sr., M. (2014). *Organizational Communication Theory, Research and Practice*. Washington, DC: Flat World Knowledge.
- Uğurlu Kara, A., & Kahraman, Ç. A. (2021). İletişim iklimi ile yenilikçi davranış ilişkisinde kültürel sıklığın aracılık rolü. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 19-39.
- Vural, Z. B. (2005). *Kurum Kültürü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yaylagül, L. (2018). *Kitle İletişim Kuramları Egemen ve Eleştirel Yaklaşımlar*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Yıldız, R. (2023). *İşgörenlerin Örgütsel İletişim, Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven Düzeylerinin İş Tatmini ile İlişkisi: Zonguldak İli Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşireler Örneği*. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak.
- Yılmaz, S. (2022). *Rehberlik Araştırma Merkezlerindeki Personelin Örgütsel İş Birliği ve Örgütsel İletişim İklimi Arasındaki İlişki*. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Yoloğlu, N., & Urgan. S. (2022). Örgütsel İletişim İklimi ile Çalışan Sesliliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: 19 Mayıs Üniversitesi Çalışanları Örneği, *The Journal of Social Sciences*, 9(58), 115-129. <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.62397>.
- Yoon, H. S., & Kim, J. H. (2024). The Effect of Organizational Communication and Grit on Turnover Intention Among Nurses in Rehabilitation Hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing*, 26(1), 15–25. <https://doi.org/10.17079/jkgn.2024.00598>.

EKLER

EK 1. Anket Formu

Değerli Sağlık Çalışanı,

"Sağlık Çalışanlarında Örgütsel İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresinin Düzenleyici Rolü" başlıklı araştırmamıza katılımınızı rica ediyoruz. Bu çalışma, örgütsel iletişim ikliminin sağlık çalışanlarının yaşam doyum düzeylerini nasıl etkilediğini ve bu etkide mesleki çalışma süresinin düzenleyicilik rolünün tespit edilmesini amaçlamaktadır. Araştırmamızın sonuçlarının, sağlık kurumlarında daha etkili iletişim stratejilerinin geliştirilmesine katkı sağlayacağına inanıyoruz.

Katılımınız tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır ve yanıtlarınız gizli tutulacaktır. Anketimiz, sizin değerli görüşleriniz ve deneyimleriniz doğrultusunda hazırlanmıştır. Yanıtlarınız, sağlık kurumlarındaki iletişim dinamiklerini ve bu dinamiklerin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkilerini anlamamız açısından büyük önem taşımaktadır.

Katılımınız ve desteğiniz için şimdiden teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Çalışmaya katılmayı kabul ediyor musunuz?

Evet () Hayır ()

Demografik Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz? Kadın () Erkek ()
2. Yaşınız?(lütfen belirtiniz)
3. Medeni durumunuz? Evli () Bekar ()
4. Çocuğunuz var mı? Evet () Hayır ()
5. Evet ise kaç tane? Çocuğum yok () Bir () İki ()
Üç () Dört () Beş ve üzeri ()
6. Algılanan gelir düzeyiniz nedir? Düşük () Orta () Yüksek ()
7. Mesleki çalışma süreniz nedir? 3 yıl ve aşağısı () 4-7 yıl ()
8-11 yıl () 12 yıl ve üzeri ()
8. Kurumdaki çalışma süreniz nedir? 3 yıl ve aşağısı () 4-7 yıl ()
8-11 yıl () 12 yıl ve üzeri ()
9. Mesleğiniz?
Acil tıp Teknisyeni (ATT) ()
Ambulans ve Acil Bakım Teknikeri (AABT)/Paramedik ()
Hemşire/Ebe ()
Sağlık Memuru ()
Doktor ()
Diğer ()
10. Çalıştığınız birim neresidir?
İl Sağlık Müdürlüğü ()
Komuta Kontrol Merkezi ()
Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonu ()
Acil Sağlık Hizmetleri İdari Birimler ()
ASM/TSM ()
Hastane ()
Diğer ()
11. Bugüne kadar iletişim ile ilgili herhangi bir eğitim aldınız mı? Evet () Hayır ()

EK 2. Yaşam Doyumu Ölçeği

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	1	2	3	4	5
2. Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5
3. Yaşamımdan memnunum.	1	2	3	4	5
4. Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	1	2	3	4	5
5. Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5

EK 3. Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.Yönetim işle ilgili konularda örgüt çalışanlarına güvenir.	1	2	3	4	5
2.Yönetim örgütte alınacak kararlarla ilgili olarak örgüt çalışanlarının fikirlerine yeterince başvurur.	1	2	3	4	5
3.Örgüt çalışanları iş konusunda birbirlerine karşı dürüst davranır.	1	2	3	4	5
4.İşle ilgili her konuda yönetime kolaylıkla ulaşabilirim.	1	2	3	4	5
5.Yönetim iş yerindeki ilişkilerde örgüt çalışanlarına güvenir.	1	2	3	4	5
6.Örgüt çalışanları iş yerindeki ilişkilerde birbirlerine karşı dürüst tavır sergiler.	1	2	3	4	5
7.Yönetim örgütte işleyişin etkili şekilde yürütülebilmesi için gerekli bilgileri çalışanlarla yeterince paylaşır.	1	2	3	4	5
8.Örgüt çalışanları yönetime işle ilgili yeni önerilerini rahatlıkla sunabilir.	1	2	3	4	5
9.Örgüt çalışanları ortak hedeflere sıkı sıkıya bağlıdır.	1	2	3	4	5
10. Örgüt çalışanları işle ilgili konularda birbirlerine güvenir.	1	2	3	4	5
11. Yönetim özellikle işimle ilgili konularda görüşüme başvurur.	1	2	3	4	5
12. Örgüt çalışanları iş konusunda yönetime karşı dürüst davranır.	1	2	3	4	5
13. Yönetim örgüt çalışanlarının sunduğu önerileri dikkate alır.	1	2	3	4	5
14. Örgüt çalışanları ortak hedeflere yönelik olarak performans sergilemeye çalışır.	1	2	3	4	5
15. Örgüt çalışanları iş yerindeki ilişkilerde birbirlerine güvenir.	1	2	3	4	5
16. Örgüt çalışanları iş yerindeki ilişkilerinde yönetime karşı dürüst olur.	1	2	3	4	5
17. Yönetim örgüt çalışanlarının paylaşımlarını önyargısız olarak dinler.	1	2	3	4	5
18. Örgüt çalışanları en üst seviyede performans sergiler.	1	2	3	4	5
19. Yönetimin davranışları örgüt çalışanlarının ona duyduğu güveni artırır.	1	2	3	4	5
20. Yönetimin işle ilgili bilgilendirmelerini yeterli bulurum.	1	2	3	4	5
21. Örgüt çalışanları yönetimle konuşurken kendilerini özgür hisseder.	1	2	3	4	5
22. Örgütte herkesin gerçek düşüncelerini açıkça paylaşabildiği bir ortam vardır.	1	2	3	4	5
23. Yönetim işle ilgili görüşlerime değer verir.	1	2	3	4	5
24. Örgütteki çalışanlar gösterdikleri performansın örgüt için öneminin farkındadır.	1	2	3	4	5
25. Örgütte çalışanlar birbirlerine sıkıntılı zamanlarda destek olur.	1	2	3	4	5
26. Örgütte güvene dayalı bir çalışma ortamı vardır.	1	2	3	4	5
27. Çalışanlar örgütteki kaynakları verimli kullanır.	1	2	3	4	5
28. Yönetim çalışanların işle ilgili yaşadıkları sıkıntıları fark eder.	1	2	3	4	5
29. Yönetimin bana verdiği bilgiye güvenirim.	1	2	3	4	5
30. Örgütte çalışanlar düşük maliyetle yüksek kalite elde etmeye çalışır.	1	2	3	4	5

EK 4. Bilgilendirme Onam Formu

Bu çalışma, İİBF Sağlık Yönetimi bölümündeki Yüksek Lisans öğrencisi NAİF ASLAN ile İİBF Sağlık Yönetimi bölümünde görev yapan Doç. Dr. Selman KIZILKAYA tarafından yürütülmektedir. Çalışmanın amacı; Diyarbakır ilindeki bu çalışmanın amacı, Diyarbakır ilindeki sağlık kuruluşlarında görev yapan sağlık çalışanlarında, örgütsel iletişim ikliminin yaşam doyumu üzerine etkisi ve bu etkide mesleki çalışma süresinin düzenleyici rolünü ortaya koymaktır. Bir diğer amaç, örgütsel iletişim iklimi ve yaşam doyumunun sağlık çalışanlarının kişisel özellikleri bağlamında karşılaştırmasını yapmaktır.

Bu çalışmaya katılım ekte de sunulacağı üzere yüz yüze veya online ortamda katılımcının 5-10 dakika kadar zamanını alacaktır. Katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır, kimlik belirleyici hiçbir bilgi talep edilmeyecektir. Cevaplar gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Elde edilen bilgiler bilimsel yayınlarda kullanılacaktır.

Çalışma, kişisel rahatsızlık verecek unsurlar içermemekle beraber, sorulardan ya da herhangi bir nedenden dolayı hoşnutsuzluk hissedilmesi durumunda, uygulamadan çekilebilmektedir.

SORUMLU ARAŞTIRMACI

Adı Soyadı Naif ASLAN

Tarih

İmza

Bu çalışmaya özgür irademle gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman ayrılacağımı bilerek, şahsımdan sağlanan bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

GÖNÜLLÜ KATILIMCI

Adı Soyadı

Tarih

İmza

EK 5. Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 16/10/2024-791234

	DİCLE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU PROJE ONAY BELGESİ FORMU (EK 4)
---	---

Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi bölümünde yüksek lisans öğrencisi olan Naif ASLAN'ın Doç. Dr. Selman KIZILKAYA ile birlikte planlanan "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresinin Düzenleyici Rolü" başlıklı çalışması Dicle Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Yönergesi uyarınca değerlendirilmiştir.

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU KARARI (Etik Kurul tarafından doldurulacaktır)	
Başvuru formunun Etik Kurula ulaştığı tarih	16/09/24
Etik Kurul Karar toplantı tarihi ve karar sayısı	07/10/2024-21
☒ Proje etik açısından uygun bulunmuştur.	
☐ Proje etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir. Açıklama:	
☐ Proje etik açısından uygun bulunmamıştır. Açıklama:	

Prof.Dr.Şengül KOCAMAN
BAŞKAN

Prof.Dr.Hasan TANRIVERDİ
ÜYE

Prof.Dr.Mehmet Mesut ERGİN
ÜYE

Prof.Dr.Kemal ÖZGEN
ÜYE

Prof.Dr.MehmetHalis ÖZER
ÜYE

Prof.Dr.Bahar BURTAN DOĞAN
ÜYE

Prof.Dr. Oktay BOZAN
ÜYE

HKM-FRM-499/02

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK 6. Kurum İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 31/12/2024-841854



T.C.
DİYARBAKIR VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : E-61141975-799-264061936
Konu : Naif ASLAN 'nın Bilimsel Çalışma İzni

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : 10.11.2024 tarihli ve 68508712-100.001.001-E.807883 sayılı Dicle Üniversitesi yazısı.

Bismil Tepe 3 Nolu Acil Sağlık Bakım Hizmetleri İstasyonunda Acil Bakım Teknikeri olarak görev yapan Naif ASLAN 'nın "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresinin Düzenleyici Rolü" konulu çalışması Müdürlüğümüz Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlığı bünyesindeki Bilimsel Araştırma İzin Komisyonu tarafından değerlendirilmiş olup, Müdürlüğümüze bağlı kurum ve kuruluşlarda çalışmasını yapması **uygun görülmüştür.**

Gereğini arz/rica ederim.

Dr. Mehmet Hakan PAMUKÇU
İl Sağlık Müdürü

Ek: Naif ASLAN Hk.

Dağıtım:
Gereği:
Diyarbakır Sağlık Hizmetleri Başkanlığı
Diyarbakır Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlığı
Diyarbakır Personel Hizmetleri Başkanlığı
Diyarbakır Acil Sağlık Hizmetleri Başkanlığı
Dicle Üniversitesi Rektörlüğüne
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

Bilgi:
T.c. Sağlık Bakanlığı
Sbü Diyarbakır Gazi Yaşargil Eğitim Ve Araştırma
Hastanesi Başhekimliğine
T.c. Sağlık Bakanlığı
Diyarbakır Çocuk Hastalıkları Hastanesi
Başhekimliğine
T.c. Sağlık Bakanlığı
Diyarbakır Ağız Ve Diş Sağlığı Hastanesi
Başhekimliğine
Diyarbakır Bismil Tepe E2 İlçe Hastanesine
Diyarbakır Çüngüş İlçe Devlet Hastanesine
Diyarbakır Hazro İlçe Devlet Hastanesine
Diyarbakır Kocaköy İlçe Devlet Hastanesine

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge doğrulama kodu: 2A1B7E93-47C2-49D2-AB90-945D43D0A61A

Belge doğrulama adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>

21000
Telefon No: 01111111111
e-Posta: Internet Adresi: https://www.saglik.gov.tr/
Kep Adresi:

Bilgi için: Hülya BOZYEL NAZLI
Tıbbi Sekreter
Telefon No:



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

1/2

EK 7. Ölçek İzinleri



Selman Kızılkaya
Dün, 18:13



Sayın Hocam,

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans programında danışmanlığını yürütmekte olduğum Naif ASLAN isimli öğrencim, **"Sağlık Çalışanlarında Örgütsel İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresinin Düzenleyici Rolü"** başlıklı tez çalışmasını sürdürmektedir. Araştırmada, sağlık çalışanlarının örgütsel iletişim iklimine ilişkin algılarının yaşam doyumu üzerindeki etkisi ve bu ilişkide mesleki çalışma süresinin düzenleyici rolü incelenmektedir. Yürütülen bu araştırmada, tarafınızca geliştirilmiş olan **Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği**nin tez kapsamında, akademik etik ilkelerine uygun olarak, gerekli atıflar yapılarak kullanılması için tarafınızdan **izin verilmesini rica ederim**. Ölçeğe ilişkin tüm fikrî ve telif haklarına saygı gösterileceğini ve yalnızca bilimsel amaçlarla sınırlı olmak kaydıyla kullanılacağını bilgilerinize sunarım. Göstereceğiniz anlayış ve destek için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Saygılarımla,
Doç. Dr. Selman KIZILKAYA



Funda Eryılmaz Ballı <fundaballı@sdu.edu.tr>
Bugün, 10:28
Selman Kızılkaya ✉

Tümünü yanıtla | v

Sayın Hocam,
Merhaba.

Ölçekle ilgili detaylar ilgili makalenin sonunda var. Sormak istediğiniz bir şey olduğunda tekrar iletişime geçersiniz...

Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.
Sağlıkla kalın.

Arş. Gör. Dr. Funda ERYILMAZ BALLI
Süleyman Demirel Üniversitesi
Eğitim Fak. Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi ABD



Selman Kızılkaya
Dün, 18:22



Sayın Hocam,

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans programında danışmanlığını yürütmekte olduğum Naif ASLAN isimli öğrencim, **"Sağlık Çalışanlarında Örgütsel İletişim İkliminin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Mesleki Çalışma Süresinin Düzenleyici Rolü"** başlıklı tez çalışmasını sürdürmektedir. Araştırmada, sağlık çalışanlarının örgütsel iletişim iklimine ilişkin algılarının yaşam doyumu üzerindeki etkisi ve bu ilişkide mesleki çalışma süresinin düzenleyici rolü incelenmektedir. Yürütülen bu araştırmada, tarafınızca dilimize uyarlanan Yaşam Doyumu **Ölçeği**nin tez kapsamında, akademik etik ilkelerine uygun olarak, gerekli atıflar yapılarak kullanılması için tarafınızdan **izin verilmesini rica ederim**. Ölçeğe ilişkin tüm fikrî ve telif haklarına saygı gösterileceğini ve yalnızca bilimsel amaçlarla sınırlı olmak kaydıyla kullanılacağını bilgilerinize sunarım. Göstereceğiniz anlayış ve destek için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Saygılarımla,
Doç. Dr. Selman KIZILKAYA



Abidin DAĞLI
Dün, 23:54
Selman Kızılkaya ✉

Tümünü yanıtla | v



1. Yaşam Doyumu Türkç...
241 KB



2. Yaşam Doyumu Orijin...
506 KB

2 ekin (747 KB) Tümünü indir

Sn. Doç. Dr. Selman KIZILKAYA,

Tarafımızdan Türkçeye uyarlanan **"Yaşam Doyumu Ölçeği"**ni Yüksek Lisan öğrenciniz Naif ASLAN tez çalışmasında memnuniyetle kullanabilir. Ölçeğin orijinal ve uyarlanmış formu ekte sunulmuştur. İyi çalışmalar diliyorum.

Sevgilerimle.