

**ÖRGÜTSEL İLETİŞİM VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN
YAŞAM DOYUMUNA ETKİLERİ**

Eylem Şimşek

DOKTORA TEZİ

İletişim Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Dursun Gökdağ

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Nisan 2011

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Eylem ŞİMŞEK'in "Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri" başlıklı tezi 15 Nisan 2011 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, İletişim Anabilim Dalında Doktora tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.Dursun GÖKDAĞ

Üye : Prof.Dr.Gürhan CAN

Üye : Prof.Dr.Suat ANAR

Üye : Doç.Dr.Murat ATAİZİ

Üye : Doç.Dr.N.Serdar SEVER

İmza

.....
.....
.....
.....
.....



Prof.Dr.Ramazan GEYLAN
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Doktora Tez Özü

ÖRGÜTSEL İLETİŞİM VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN YAŞAM DOYUMUNA ETKİLERİ

Eylem Şimşek

İletişim Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nisan 2011

Danışman: Prof. Dr. Dursun Gökdağ

Bu araştırmanın amacı, örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkilerini incelemektir. Örgütsel iletişime ilişkin olumlu deneyimlerin örgüt açısından değil birey açısından değerlendirilmesine dayanan bu çalışma, olumlu psikolojideki yeni yaklaşımların örgütsel iletişim alanıyla hem kuramsal hem de uygulamalı olarak bütünleştirilmesinde öncü ve disiplinlerarası bir niteliktedir.

Araştırmada, nicel paradigma kapsamında, betimsel araştırma modeli, ilişkisel model ve karşılaştırmalı modeli içeren karma bir yaklaşım kullanılmıştır. Araştırmanın uygulaması hem hiyerarşik hem de esnek bir örgüt yapısı olan Anadolu Üniversitesi'nde yapılmıştır. Böyle bir yapı örgütsel iletişimin dikey ve yatay boyutlarını daha iyi yansıtmakta önemlidir. Veri toplama sürecinde; Demografik Bilgi Formu, Örgütsel İletişim Doyumu Ölçeği (Downs & Hazen, 1977), Beş Büyük Kişilik Ölçeği (John, Donahue & Kentle, 1991) Genel Yaşam Doyumu Ölçeği (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985) ve Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği (Uluslararası İyi Olma Grubu, 2006) kullanılmıştır. 245 öğretim elemanından veri toplanmıştır. Eksik veriler ve uç yanıtlayıcılar nedeniyle toplam 233 öğretim elemanından elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda; Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının örgütsel iletişim doyumunu ve yaşam doyumlarının orta değer üzerinde olduğu, örgütsel

iletişim doyumunu ile yaşam doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü bir ilişki bulunduğu, yaşam doyumunu yordamada örgütsel iletişimin kişilik ve demografik değişkenlerden daha güçlü bir değişken olduğu belirlenmiştir. Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının kadro unvanları, çalıştıkları yıl, lisans mezuniyet yılı ve medeni durumuna göre örgütsel iletişim doyumunu ortalamaları; aynı demografik verilerle birlikte çocuk sayısına göre ise yaşam doyumunu ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

Örgütsel iletişimde en fazla doyum sağlanan alt boyutlar örgütsel bütünleşme, medya kalitesi ve üstlerle iletişim iken, en az doyum sağlanan boyut örgütsel geribildirimdir. Örgütsel iletişim doyumunu, yaşam alanlarındaki doyum varyansının %18'ini, genel yaşam doyumundaki varyansın %10'unu açıklamaktadır. Kişilik özelliklerinden duygusal dengelilik yaşam doyumunda ek varyans açıklamaktadır. Örgütsel iletişim doyumunu kategorik olarak gruplanıp yaşam doyumuyla etkileşimi incelendiğinde, örgütsel iletişim doyumunu ile yaşam doyumunu arasında doğrusal bir ilişki olduğu ve biri arttıkça ötekini de arttığı belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarının pek çok doğurgusu vardır. Olumlu örgütsel iletişim deneyimlerinin bireyin tüm yaşamını etkilemesi iş yaşamı ve iş dışındaki yaşamı arasındaki ilişkileri aydınlatmaya odaklanan “taşma” yaklaşımını desteklemektedir. Örgütsel iletişimin bu çalışmadaki yaşam doyumuyla olan ilişkisinin, alanyazındaki iş doyumuyla olan ilişkisinden daha yüksek çıkması, örgüt odaklı yaklaşımlar yerine insan odaklı yaklaşımların benimsenmesinin önemini ortaya koymaktadır. Bireyi temel alan yaşam doyumunu yaklaşımının örgütsel iletişimle bütünleştirilmesi, hem örgütsel hem de bireysel amaçların gerçekleştirilmesine yardımcı olacak niteliktedir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel iletişim doyumunu, yaşam doyumunu, mutluluk, olumlu psikoloji, olumlu iletişim.

Abstract

THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND PERSONALITY TRAITS ON LIFE SATISFACTION

Eylem Simsek

Division of Communication

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, April, 2011

Adviser: Professor Dursun Gokdag

The purpose of this study was to investigate the effects of organizational communication and personality traits on life satisfaction. Based on evaluating the positive experiences from personal perspective instead of organizational one, this is a pioneering and multidimensional study in terms of integrating new positive psychology approach to organizational communication area both theoretically and practically.

This study employed the mixed model including descriptive model, relational model and comparative model within the context of the quantitative paradigm. The implementation phase was carried out at Anadolu University, having both hierarchical and flexible organizational structure which is important from the point of horizontal and vertical communication dimensions. Demographic Data Form, The Communication Satisfaction Questionnaire (Downs & Hazen, 1977), Big Five Inventory (John, Donahue & Kentle, 1991), The Satisfaction With Life Scale (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985), and Personal Wellbeing Index-A (International Wellbeing Group, 2006) have been employed as data collection instruments. Data were collected from a total of 245 academics. After excluding missing values and outliers, data for 233 academics were analysed.

Results revealed that the level of organizational communication satisfaction and life satisfaction was above to mean point of the questionnaires. There was a significant and strong relationship between organizational communication and life satisfaction. In predicting life satisfaction, organizational communication satisfaction was a more powerful predictor than personality and demographic data. Organizational communication differs according to status, working year, graduation year, marital status of academics whereas life satisfaction differs according to number of children in addition to these demographic factors.

Organizational integration, media quality and communication with superiors were the most satisfied factors whereas feedback is the least satisfied factor of organizational communication. Organizational communication satisfaction explained 18% of variance in life domains satisfaction and 10% in general life satisfaction. Emotional stability explains additional variance in life satisfaction. When organizational communication satisfaction grouped categorically and its interactions with life satisfaction analyzed, a linear relationship was found; that is, as organizational communication increased, life satisfaction also increased.

There are many implications of the findings. The effect of the positive organizational practices on the whole life of a person supports the “spill-over” approach focusing on enlightening the relationship between organizational life and non-organizational life. Because organizational communication satisfactions’ relationship with life satisfaction in this research is higher than its relationship with job satisfaction reported in the literature, it brings up that more person-oriented approaches should be adopted substituting job oriented approaches. The integration of human-based life satisfaction approach with organizational satisfaction has the potential to achieve both organizational and individual objectives.

Keywords: Organizational communication satisfaction, life satisfaction, happiness, positive psychology, positive communication.

Önsöz

Örgütsel iletişim doyumu ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkilerini araştıran bu doktora tezi, beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın sorun, amaç, önem, sayıltı, sınırlılıklarına; ikinci bölümde araştırmanın temel değişkenleriyle ilgili alanyazına; üçüncü bölümde araştırmanın yöntemine; dördüncü bölümde araştırmanın bulguları ve yorumuna; beşinci bölümde ise araştırmanın özetine, sonuçlarının alanyazınla karşılaştırılarak tartışılmasına, doğurgulara, araştırmacılara ve uygulamacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Gerek bu araştırmanın gerekse yaşamımın diğer önemli aşamalarında her zaman desteğini gördüğüm, iletişim alanındaki en deneyimli akademisyenlerden biri olan danışmanım Prof. Dr. Dursun GÖKDAĞ'a; yine aynı şekilde olumlu yaklaşımlarını ve desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen Doç. Dr. Serdar SEVER ve Doç. Dr. Murat ATAİZİ'ne, veri toplama aşamasındaki özverili katkılarından dolayı Yrd. Doç. Dr. Bahadır ERİŞTİ'ye ve kısa bir sürede LISREL programında yetkinleşmeme yardım eden Doç. Dr. Yavuz AKBULUT'a çok teşekkür ederim.

Doktora sürecinde bana olan sevgi, anlayış, ilgi ve özeni hep canlı olan, varlığıyla yaşamıma en güzel anlamı katan canım eşim Prof. Dr. Ali ŞİMŞEK'e minnettarım. Tez sürecinde doğan dünya tatlısı minik bebeğim KUTAY'a ve beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan, sevgilerini her zaman hissettiren anneme ve babama çok şey borçluyum. Mutluluğun tablosu benim için sizlersiniz.

Eskişehir, 2011

Eylem Şimşek

Özgeçmiş

Eylem Şimşek

İletişim Anabilim Dalı

Doktora

Eğitim

Yüksek Lisans	Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Programı, 2005.
Lisans	Hava Harp Okulu, Endüstri Mühendisliği Bölümü, 1998.
Lise	Trabzon Yomra Fen Lisesi, 1994.

İş

2006,	Yüzbaşı (Eskişehir)
2001-2006	Üsteğmen (Ankara, Eskişehir)
1998-2001	Teğmen (İzmir, Malatya)

Deneyim/Kurs

2008	Sempozyum Genel Sekreteri, NATO Combined Air Operations Center Six. Air Oriented Terrorism Symposium. Eskişehir. February 27-28, 2008
2005-2006	Arapça Temel Eğitim Kursu, Kara Lisan Okulu, Küçükyalı-İstanbul, Eylül 2005-Mart 2006 (24 hafta)
2001-2002	Ortadoğu Teknik Üniversitesi, İngilizce Hazırlık Kursu

Alınan Ödüller

- 1993** TÜBİTAK Uluslararası Bilim Olimpiyatları Karadeniz İkinciliği
1993 TÜBİTAK Liselerarası Proje Yarışması Mansiyon Ödülü
1997 TSK Cross Yarışması Bayanlar Takım Birinciliği

Yayımlar

- Şimşek, E. (2010). Social learning. *Encyclopedia of the Sciences of Learning*. Entry Number: 0374-1234, http://oesys.springer.com/sciences_learning, Springer.
- Şimşek, E. (2010, Kasım). Akademik başarıyı yordamada psikosomatik belirtilerin rolü. *I. International Conference on New Trends in Education and Their Implications*'da sunulan bildiri. 11-13 November 2010, Antalya / Turkey.
- Şimşek, E. (2010, Eylül). Çoklu performansa dayalı pilot seçim ölçütleri. *III. Ulusal Havacılık ve Uzay Konferansı*'nda sunulan bildiri. 16-18 Eylül 2010, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Şimşek, E. (2010, Eylül). Pilotların uçuş performansının belirleyicisi olarak zeka, psikomotor yetenek ve kişilik faktörleri arasındaki etkileşim. *III. Ulusal Havacılık ve Uzay Konferansı*'nda sunulan bildiri. 16-18 Eylül 2010, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Şimşek, E. (2010, Haziran). Yeni yüzyılın paradigması: Olumlu psikoloji. *Türk Psikiyatri Derneği 19. Psikiyatri Günleri*'nde sunulan poster bildiri . 16-19 Haziran 2010. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi.
- Şimşek, E. & Bilgiç, R. (2008, Eylül). Türk Hava Harp Okulu öğrencilerinin performanslarının yordanmasında etkili olan değişkenler. *15. Ulusal Psikoloji Kongresi*'nde sunulan bildiri. 3-5 Eylül 2008. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü

Koçarslan, E. (2005). Applicability of the Turkish Armed Forces' Personality Battery to the selection of Air Force cadets (Unpublished master's thesis). Ankara: The Middle East Technical University.

KiŒisel Bilgiler

Doğum Yeri ve Yılı: Sivas/1977 Cinsiyet: Kadın Yabancı Dil: İngilizce,
Almanca, Arapça

İçindekiler

	<u>Sayfa</u>
Jüri ve Enstitü Onayı.....	ii
Öz.....	iii
Abstract.....	v
Önsöz.....	vii
Özgeçmiş	viii
Çizelgeler Listesi	xv
Şekiller Listesi	xvii
1. Giriş.....	1
1.1. Sorun.....	1
1.2. Amaç	8
1.3. Önem	9
1.4. Sayıtlar.....	10
1.5. Sınırlılıklar	10
1.6. Tanımlar	11
2. Alanyazın Taraması.....	12
2.1. Yaşam Doyumu Tanımı ve İlgili Kavramlar.....	12
2.2. Yaşam Doyumu Kavramının Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi.....	15
2.3. Yaşam Doyumunun Önemi.....	23
2.4. Yaşam Doyumu Boyutları.....	26
2.4.1. Öznel ve nesnel yaşam doyumu göstergeleri	27
2.4.2. Belirlenmiş alan, yaşam koşulları ve istemli denetim alanı	29
2.5. Yaşam Doyumu Kuramları.....	31
2.5.1. Aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya kuramları	31
2.5.2. Duyuşsal, bilişsel ve birleşik kuramlar	32
2.5.3. Sonuç ve süreç kuramları.....	37
2.5.4. Gereksinim kuramları.....	43
2.5.5. Diğer kuramlar	45
2.6. Kişilik Kuramları.....	46

2.7. Örgütsel İletişim Kuramları	51
2.7.1. Örgütsel iletişimin gelişimine ilişkin kuramlar	55
2.7.2. Örgütsel iletişimin işlevleri	58
2.7.3. Örgütsel iletişimin işleyişi	63
2.7.4. Örgütsel iletişimin değerlendirilmesi	64
2.8. Yaşam Doymu Araştırmaları	70
2.8.1. Demografik durum-yaşam doymu ilişkisi	70
2.8.2. Kişilik özellikleri-yaşam doymu ilişkisi	76
2.8.3. İletişim doymu-yaşam doymu ilişkisi	79
2.8.4. Yaşam alanlarındaki doym-genel yaşam doymu ilişkisi.....	85
2.8.5. Türkiye'ye ilişkin yaşam doymu araştırmaları	88
2.9. Yaşam Doymu, Kişilik ve Örgütsel İletişim Doymunu Ölçen Araçlar...	92
2.10. Yaşam Doymu Araştırmalarında Dikkate Alınması Gereken Tartışma Konuları.....	97
2.11. Yaşam Doymuyla İlgili Araştırılmayı Bekleyen Yeni Boyutlar	98
3. Yöntem.....	101
3.1. Araştırma Modeli.....	101
3.2. Evren ve Örneklem	102
3.3. Verilerin Toplanması.....	103
3.3.1. Veri toplama araçlarının geliştirilmesi	103
3.3.2. Pilot uygulama.....	106
3.3.3. Asıl uygulama	106
3.4. Verilerin Çözümlemesi.....	107
4. Bulgular ve Yorum	108
4.1. Verilerin Gözden Geçirilmesi	108
4.2. Demografik Veriler	109
4.3. Örgütsel İletişim Doymu	111
4.3.1. İletişim iklimi.....	116
4.3.2. Üstlerle iletişim.....	118
4.3.3. Örgütsel bütünleşme	119
4.3.4. Medya kalitesi	121

4.3.5. Genel bakış açısı (örgüt bilgisi).....	123
4.3.6. Yatay iletişim.....	124
4.3.7. Bireysel geribildirim	126
4.3.8. Astlarla iletişim	127
4.4. Yaşam Alanlarındaki Doyum	128
4.4.1. Genel memnuniyet	133
4.4.2. Yaşam standartları	134
4.4.3. Sağlık.....	135
4.4.4. Başarı	136
4.4.5. Kişisel ilişkiler	137
4.4.6. Kendini güvende hissetme.....	137
4.4.7. Topluluk üyeliği	138
4.4.8. Geleceğin güvenliği	139
4.5. Genel Yaşam Doyumu	140
4.6. Kişilik	143
4.7. Değişkenler Arasındaki Etkileşim	144
4.7.1. Örgütsel iletişim doyumu ile genel yaşam doyumu ilişkisi	144
4.7.2. Örgütsel iletişim doyumu ile yaşam alanlarındaki doyum ilişkisi.....	145
4.7.3. Kişilik ile yaşam alanlarındaki doyum ilişkisi	147
4.7.4. Kişilik ile genel yaşam doyumu ilişkisi	148
4.7.5. Kişilik ile örgütsel iletişim doyumu ilişkisi	149
4.7.6. Yaşam alanlarındaki doyum ile genel yaşam doyumu ilişkisi	150
4.8. Değişkenler Arasındaki Nedensellik İlişkisi	151
4.8.1. Genel yaşam doyumunu yordayan değişkenler	151
4.8.2. Yaşam alanlarındaki doyumunu yordayan değişkenler	155
4.8.3. Örgütsel iletişim doyumunu yordayan değişkenler	158
4.9. Kategorik Örgütsel İletişim Doyumunun Yaşam Doyumuyla İlişkisi	161
5. Sonuçlar, Tartışma ve Öneriler	163
5.1. Sonuçlar ve Tartışma.....	163
5.2. Doğurgular	180
5.3. Öneriler	186

5.3.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	186
5.3.2. Uygulamacılara Yönelik Öneriler	188
Ekler	191
Kaynakça	202

Cizelgeler Listesi

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 1. Gerçek Mutlulukla İlgili Erdemler ve İmza Güçleri Sınıflandırması	41
Çizelge 2. Yanıtlama Biçimleri	88
Çizelge 3. Türkiye’de Yapılan Yaşam Doyumu Araştırmaları	90
Çizelge 4. Beş Faktör Kişilik Ölçekleri	94
Çizelge 5. Örgütsel İletişim Ölçekleri	96
Çizelge 6. Örgütsel İletişim Doyumu Ölçeğinin Betimleyici İstatistiği	112
Çizelge 7. Demografik Verilere Göre Örgütsel İletişim Doyumunun Betimleyici İstatistiği	113
Çizelge 8. Demografik Verilerin Bağımsız, Örgütsel İletişimin Bağımlı Değişken Olarak Alındığı Varyans Analizi Özetleri	128
Çizelge 9. Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeğine İlişkin Betimleyici İstatistikler..	129
Çizelge 10. Demografik Verilere Göre Toplam Yaşam Alanlarındaki Doyumun Betimleyici İstatistiği	130
Çizelge 11. Genel Yaşam Doyumu Ölçeğinin Betimleyici İstatistiği	140
Çizelge 12. Demografik Verilere Göre Genel Yaşam Doyumunun Betimleyici İstatistiği	142
Çizelge 13. Demografik Verilerin Bağımsız, Yaşam Doyumunun Bağımlı Değişken Olarak Alındığı Varyans Analizi Özetleri	143
Çizelge 14. Kişilik Ölçeğinin Betimleyici İstatistiği	144
Çizelge 15. Örgütsel İletişim Ölçeği ile Genel Yaşam Doyumu Ölçeği İlişkisi	145
Çizelge 16. Örgütsel İletişim Ölçeği ile Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği İlişkisi	146
Çizelge 17. Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği ile Kişilik Ölçeği İlişkisi	147
Çizelge 18. Genel Yaşam Doyumu Ölçeği ile Kişilik Ölçeği İlişkisi	148
Çizelge 19. Örgütsel İletişim Ölçeği ile Kişilik Ölçeği İlişkisi	149
Çizelge 20. Yaşam Alanlarındaki Doyum ile Genel Yaşam Doyumu İlişkisi	150
Çizelge 21. Regresyon Çizelgesi (Bağımlı Değişken: Genel Yaşam Doyumu; Bağımsız Değişken: Ayrı Ayrı Örgütsel İletişim, Kişilik ve Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeklerinin Toplam Puanları)	152

Çizelge 22. Regresyon Çizelgesi (Bağımlı Değişken: Genel Yaşam Doyumu; Bağımsız Değişken: Ayrı Ayrı Örgütsel İletişim, Kişilik ve Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeklerinin Alt Boyutları, Demografik Veriler)	153
Çizelge 23. Regresyon Çizelgesi (Genel Yaşam Doyumunun Bağımlı Değişken Olduğu Adımsal Regresyon Analizi).....	154
Çizelge 24. Regresyon Çizelgesi (Bağımlı Değişken: Yaşam Alanlarındaki Doyum; Bağımsız Değişken: Ayrı Ayrı Örgütsel İletişim, Kişilik ve Genel Yaşam Doyumu Ölçeklerinin Toplam Puanları)	155
Çizelge 25. Regresyon Çizelgesi (Bağımlı Değişken: Yaşam Alanlarındaki Doyum; Bağımsız Değişken: Ayrı Ayrı Örgütsel İletişim, Kişilik ve Genel Yaşam Doyumu Ölçeklerinin Alt Boyutları, Demografik Veriler)	156
Çizelge 26. Regresyon Çizelgesi (Yaşam Alanlarındaki Doyumun Bağımlı Değişken Olduğu Adımsal Regresyon Analizi).....	157
Çizelge 27. Regresyon Çizelgesi (Bağımlı Değişken: Örgütsel İletişim Doyumu; Bağımsız Değişken: Ayrı Ayrı Kişilik, Genel Yaşam Doyumu ve Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeklerinin Toplam Puanları)	158
Çizelge 28. Regresyon Çizelgesi (Bağımlı Değişken: Örgütsel İletişim Doyumu; Bağımsız Değişken: Ayrı Ayrı Kişilik, Genel Yaşam Doyumu ve Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeklerinin Alt Boyutları, Demografik Veriler)	159
Çizelge 29. Regresyon Çizelgesi (Örgütsel İletişim Doyumunun Bağımlı Değişken Olduğu Adımsal Regresyon Analizi).....	160
Çizelge 30. Örgütsel İletişim Doyumu Kategorilerine Göre Yaşam Doyumu Ortalamaları	162

Sekiller Listesi

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Yaşam Doyumu ve Özne İyi Olma İlişkisi.....	13
Şekil 2. Cummins'in (2000) Yaşam Kalitesi Yaklaşımı.....	14
Şekil 3. Özne İyi Olma Ögelerinin Sıralamasına İlişkin Önerilen Model.....	34

1. Giriş

Bu bölümde önce araştırmanın sorunu kuramsal dayanaklarıyla ortaya konulmuş olup ardından çalışmanın amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve araştırmada kullanılan önemli kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Sorun

Rivayete göre bir gün mutluluğu nasıl saklasalar da insanlık ona erişemese, bulamasa diye tartışılıyormuş. Dağların tepesi, denizin dibi, güneşe ya da aya derken, insanlığın merakı ile tüm buralara ulaşip mutluluğun bulunacağı konusunda hemfikir olunmuşken ve bu arayışlarına çözüm bulamazken, bir öneri gelmiş. İnsanın içine saklayalım, oraya bakmayı akıl edemezler (Ezer, 2006).

Bireyin mutluluğuna, iyi olma haline, yaşam doyumuna ilişkin ilk sistemli düşünceler ve kuramlar Yunan felsefesinin altın çağı olarak kabul edilen dönemde tartışılmaya başlanmıştır (Diener, 1994). Söz konusu felsefi tartışmalarda “yaşamı neyin iyi yaptığı ve yaşamaya değer hale getirdiği ya da bireyin iyi olma halinin neleri içerdiği” gibi sorulara yanıt aranmıştır (Brülde, 2007a).

Felsefeciler tarafından bilimin temel amacı olması gerektiği belirtilen mutluluğun bilimsel çalışma konusu olarak günümüze kadar ihmal edilmesi şaşırtıcıdır (Diener, 1994; Öztopçu, 2010). Mutluluğa, yaşam doyumuna ve iyi olma haline ilişkin felsefi tartışmalara dayanan bilimsel araştırmalar ancak yirminci yüzyılın ikinci yarısında gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Yeni ölçme yöntemleri ile biyolojik, psikolojik ve toplumsal etmenlerin yaşam doyumuna katkısı incelenmiş ve yaşam doyumuna ilişkin kavramlar biraz daha belirginleştirilmiştir (Diener, Horwitz, & Emmons, 1985; Diener & Suh, 1997).

Yaşam doyumunu; bireyin kendi yaşamına ilişkin öznel ve bilişsel değerlendirmesidir (Diener, Emmons, Larsen, & Griffen, 1985). Yaşam doyumunu kavramı, alanyazında çoğunlukla “öznel iyi olma hali” yapısının altındaki bilişsel bileşen olarak incelenmektedir. Öznel iyi olma, bireyin yaşamına ilişkin duyuşsal ve bilişsel değerlendirmelerdir. Öznel iyi olmanın duyuşsal bileşeni ise hedonik düzeyde haz,

duygular, hisler ve ruh halidir (Diener, 1994; Proctor, Linley, & Maltby, 2008). Duyuşsal değerdendirmelerin tutarsızlığı, ruh halindeki değışimlere ve ilgisiz bağlamsal etkilere açık olması ve ölçüm zorlukları nedeniyle bilişsel yaşam doyumunu yaklaşımı tercih edilmektedir (Diener, Horwitz, & Emmons, 1985).

Yaşam doyumunu çalışmaları ağırlıklı olarak olumlu psikoloji alanında yoğunlaşmaktadır. Hümanist düşünce, biliş, motivasyon ve gereksinimler ile ilgili tüm gelişmeler, bu yüzyılın başında davranış bilimlerinde “olumlu psikoloji” (positive psychology) olarak adlandırılan bu yeni paradigmayı doğurmuştur. Olumlu psikoloji iyi bir yaşamı keşfettiği ya da yönettiği iddiasında olmayıp, yaşamı neyin daha değerli yaptığına ilişkin kuram ve araştırmalara dayanmaktadır. Yaşam doyumunu, olumlu psikoloji paradigmasının en önemli yapı taşlarındanır. Veenhoven (1988), yaşam doyumuna ilişkin hedefin, insanın psikopatolojik yönleri yerine güçlü yönlerini tanımlamak ve geliştirmek olduğunu belirtmektedir (aktaran: Proctor, Linley, & Maltby, 2008).

Olumlu psikoloji paradigmasında, psikoloji biliminin bireyi daha mutlu etmeyi amaçlamaması eleştirilmektedir. Psikoloji şimdiye kadar hep ruhsal hastalıkları giderme, acıyı ve sıkıntıları azaltma ya da dindirme üzerinde odaklanmıştır. Normal insanların mutluluğunun incelenmesi ve artırılmasına yönelik çalışmalar oldukça sınırlıdır ve psikoloji biliminin eksikliği olarak kabul edilmektedir. Olumlu psikoloji bakış açısına göre, psikolojinin bütüncül bir bilim ve uygulaması olması için, acı ve mutluluğu içermesi gerekmektedir (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005).

Yaşam doyumunun başarı, sağlık gibi yaşamdaki diğer olumlu etmenleri besleyerek arttığının anlaşılması ve yaşam doyumunun artırılmasına yönelik stratejilerin ve yöntemlerin olumlu sonuçları, yaşam doyumunun bilimsel anlamda araştırılmaya değer bir kavram olduğunu göstermiştir (Naftali & Vella-Brodrick, 2008; Norrish & Vella-Brodrick, 2008). Yaşam doyumunun pek çok olumlu psikolojik, toplumsal, ekonomik getirisi aynı zamanda önemini ortaya koymaktadır. Yaşam doyumunun belirlenen olumlu getirilerinden bazıları; mutlu insanların mutsuz olanlara göre daha sosyal ve güçlü romantik ya da sosyal ilişkilere sahip olmaları, olaylara daha uygun

tepkiler vermeleri, topluma daha çok katılmaları, daha sağlıklı olmaları, daha kolay evlenmeleri ve evliliklerinde daha çok doyum sağlamaları, işyerlerindeki performanslarının yüksek olması, daha çok para kazanmaları ve örgüte daha iyi uyum sağlamalarıdır (Diener & Seligman, 2002; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005; Prieto, Diener, Tamir, Scollon, & Diener, 2005; Sirgy ve diğerleri, 2006).

Günümüze kadar yapılan tüm araştırmaların sentezine göre, yaşam doyumunda kişilik, yaşam koşulları ve istemli denetim alanının önemli olduğu belirlenmiştir. Kuramsal olarak bütünleşik bir yaşam doyumunu yapısını oluşturan bu öğelerin, kapsamlı araştırmalarda dikkate alınması gereklidir. Mutluluk varyansı üzerinde, genetik olarak belirlenmiş mutluluk derecesinin, başka bir deyişle kişiliğin %50, istemli denetim alanı olarak adlandırılan mutlulukla ilgili eylemlerin %40 ve yaşam koşullarını açıklayan çevresel faktörlerin %10 etkisi bulunmaktadır (Lyubomirsky, Sheldon, & Schkade, 2005).

Kişilik özelliklerinin, yaşam alanlarındaki doyumun ve genel yaşam doyumunun ölçümü, yaşam doyumunun kalıtsal, nesnel ve öznel bütün boyutlarıyla değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır. Genellikle beş faktör modeline dayanan kişilik ölçümlerine göre dışadönük, uyumlu ve duygusal dengeli bireylerin daha yüksek yaşam doyumuna vardır (Vitterso & Nilsen, 2002). Yaşam alanlarındaki doyum ile ölçülen, görece daha nesnel yaşam koşulları; para, evlilik, toplumsal yaşam, sağlık, eğitim, ırk, cinsiyet, din gibi çok geniş bir alanda ekonomik, ekolojik, toplumsal ve kültürel etmenlerden oluşmaktadır (Seligman, 2007, s.51; Veenhoven, 2000). Genel yaşam doyumunu ile ölçülen istemli denetim alanı ise bireyin kontrolündeki alandır. Bu alan, kalıtsal ve çevresel koşullara bağlı olmadığından bireye varolan koşulları anlamlandırma, tutum ve davranışlarını seçme ve değiştirme olanağı vermektedir (Frankl, 1999, s.46).

Bireylerin yaşamlarından genel olarak memnun ve mutlu olması bireylerarası ilişkilerinin kalitesine bağlanmaktadır. İçinde bulunulan olumsuz koşullara karşın aile ve arkadaşların sağladığı toplumsal ilişkiler ve sosyal destek, yaşam alanlarındaki doyum ve genel yaşam doyumunun yüksek olmasının en önemli nedenidir (Diener &

Biswas-Diener, 2001). Diener ve Seligman (2002) mutluluk için en önemli gereğin yüksek kalitedeki sosyal ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Çok mutlu insanların bireylerarası ilişkilerinde daha çok doyum sağladıkları, yalnız başlarına daha az zaman geçirdikleri ve daha iyi ilişkiler kurdukları saptanmıştır. Mutsuz olan insanlar ailesi, arkadaşları ve romantik ilişkileri konusunda yeterince doyum sağlayamamaktadır. Yakın ilişkilerin varlığı kadar bu ilişkilerin kalitesi de mutluluk ve doyumla ilişkilidir (Demir, 2009). Dışadönük, duygusal dengesi yüksek, uyumlu bireylerin daha mutlu olması, yine geniş sosyal ilişkilerine ve sağlıklı iletişim becerilerine dayandırılmaktadır (Biswas-Diener, Diener, & Tamir, 2001). Türk düşünürü Farabi (870-950), sosyal bir varlık olan insanın diğer insanlarla iletişime geçmeden mutluluğa erişmesinin mümkün olmadığını vurgulamaktadır (Öztopçu, 2010).

“Anlamaların ortak kılınması süreci” olarak tanımlanan iletişim, insan topluluğu ve davranışlarıyla ilgili her konu ile ilgilenmektedir. İletişim modelleri insan davranış modelleri olarak da kabul edilmektedir (McQuail & Windahl, 2005). İletişimsizliğin, çatışmalara, aile içinde huzursuzluğa, psikosomatik rahatsızlıklara, performans düşüklüğüne, işe bağlılığın azalmasına vb. neden olduğu bilinmektedir. Alanyazında olumlu iletişimin sonuçlarına ve yaşam doyumundaki etkisine ilişkin doğrudan ve kuramsal temeli olan çalışmalar henüz yaygın ve yeterli değildir.

Olumlu psikoloji paradigması çok kısa zamanda psikoloji, endüstri psikolojisi, sosyal psikoloji, sosyoloji, pazarlama, yönetim, sağlık ve ekonomi kuramcıları tarafından ilgili alanlara uyarlanmasına karşın (Sirgy ve diğerleri, 2006) iletişim bilimleri bu alana önemli bir katkı sağlayamamıştır. Diener ve Seligman (2002) mutluluğu senfonik müziğe benzetmiştir. Birçok enstrümana gereksinim duyulmaktadır ve birinin eksikliği bile sonuca etki etmektedir. Bu bağlamda iletişim değişkeni, yaşam doyumunu araştırmalarında dikkate alınmalıdır.

İletişim yoluyla bireyin mutluluğunu artırmayı amaçlayan ve ilk kez bu çalışmada kavramsallaştırılan “olumlu iletişim” yaklaşımının olumlu psikoloji ile iletişim alanlarını birbirine bağlayacak köprüyü oluşturması beklenmektedir. Olumlu iletişim,

sağlıklı bir iletişim süreciyle mutluluğun ve doyumun artırılmasıdır. Yaşam doyumunu artırmada genellikle insanların bireylerarası ilişkilerini verimli hale getirecek becerileri geliştirmeleri hedeflenmektedir (Cockrum & White, 1985).

İletişim, ilişki ve bilgi boyutlarından oluşmakta olup alanyazında olduğu gibi yalnızca iletişimin bireylerarası ilişkiler boyutunun yaşam doyumuyla etkileşimine odaklanmak teknik açıdan eksik bir yaklaşımdır. Yaşam doyumunda, iletişimin diğer önemli boyutu olan bilgi gözden kaçırılmamalıdır. İletişimin önemli bir gereksinim olduğu, hem ilişkiler hem de bilgi yoluyla bireyin yaşam doyumunu artırdığı düşünülmektedir. Olumlu iletişim yaklaşımının felsefi ve kuramsal olarak derinleşmesi ve araştırmalar ya da uygulamalarla belirginleştirilerek yaygınlaştırılması gerekli ve önemli görülmektedir.

İletişimin işlevlerinin yaşam doyumunun işlevleriyle örtüşmesi iki kavram arasındaki henüz alanyazında tanımlanmamış güçlü bağı vurgulamaktadır. İletişimin bireysel açıdan gereksinimleri karşılama, amaçlara ulaşma, değişiklik sağlama, koşulları değiştirme, bireyin kendini daha iyi çözümlenmesi, benliğin geliştirilmesi, keyif ve doyum yaratmaya yönelik oyun işlevleri vardır. Schramm (1971) toplumsal açıdan iletişimin işlevlerini, kaynak yönünden bilgilendirme, öğretme, eğlendirme, ikna etme; hedef kitle yönünden ise anlama, öğrenme, eğlenme ve karar verme olarak sınıflandırmıştır (Mutlu, 1998; Usluata, 1997; Zıllıoğlu, 2007). İletişimin bireysel ve toplumsal işlevlerinden özellikle anlamlı etkinlikler, aşk, arkadaşlık, başarı, aile, komşuluk ve iş ilişkileri, yaşam doyumunda etkili olduğu belirlenen alanlardır (Biswas-Diener, Diener, & Tamir, 2001).

Yaşam doyumuyla ilgili iletişim araştırmaları çoğunlukla aile ya da arkadaşlarla iletişim katmanında yapılmıştır. Bireyin yaşam doyumunu, iş yaşamı ve iş dışındaki yaşam olarak modellenmektedir (Rice, Frone, & McFarlin, 1992). Yaşam doyumundaki ilerlemelerin bireylerin zamanının önemli bir kısmının geçirdiği örgüt yaşamına da aktarılması önemlidir. Örgütsel boyutta yaşam doyumuyla etkileşimi araştırılan değişkenin genellikle iş doyumunu olduğu görülmektedir (Bulutlar & Kamaşak, 2008; Hopper, 2009, Pincus, 1986). Örgütsel iletişimin ise iş doyumunu,

performans, işe bağlılık, üretkenlik ile etkileşimi merak edilmiştir (Chiang, 1998; Clampitt & Downs, 1993; Greenbaum, Clampitt, & Willihnganz, 1988; Laird & Clamppitt, 1983). Sağlıklı ve mutlu bir iş yaşamı, örgütteki iletişim deneyimleriyle özdeşleştirilmiştir (Tsai, Chuang, & Hsieh, 2009).

Alanyazında örgütsel iletişimin dolaysız olarak yaşam doyumuyla ilişkisine, başka bir deyişle bireyin tüm yaşamına etkisine yönelik bir çalışma saptanmamıştır. Örgütsel iletişim Karakoç (1989) tarafından birden çok insanın ortak amaçları etrafında toplanıp, güç birliği yaparak çalışabilmeleri için biçimsel ve biçimsel olmayan her türlü insan etkinliğinin paylaşılması olarak tanımlanmaktadır. Kuramsal açıdan örgütsel iletişimde ulaşılan en son nokta, örgütsel iletişimin bireyin yalnızca iş yaşamını değil, iş dışı yaşamını da kapsadığıdır (Beycioğlu, 2007; Furnham, 1991, s.248).

Örgütsel iletişimin, yalnızca çalışanın örgüte ilişkin algılarını ölçen iş doyumuyla değerlendirilmesi son derece geniş olan kavramı dar bir çerçeveye sığdırmaya çalışmaktır. Bireysel açıdan kendini gerçekleştirme, beklentilerin karşılanması, belirsizliğin azaltılması, sosyalleşme, yaşama anlam katma, işbirliği ve uyumlu çalışma, görevlerin ne olduğunu ve nasıl yapılacağını bilme, kararlara katılma, gelecek hakkında bilgi sahibi olma, sorunların ortaya çıkmasını sağlama ve çözüm üretme gibi işlevleri (Can, 1992; Dinçer & Fidan, 2000) yüzünden örgütsel iletişimin bireyin tüm yaşamında etkili olduğu düşünülmektedir. Bu etkileşimin sorgulanması, örgütsel iletişim kuram ve uygulamalarına farklı bir bakış açısı kazandırma potansiyelini içinde barındırmaktadır. Bu sayede bireyi temel alan olumlu iletişimsel yaklaşımlar geliştirilebilecektir.

Örgütsel iletişim kuramları; çağdaş yönetim kuramları ve sistem kuramları çerçevesinde örgütsel iletişimi genellikle bireysel değil örgütsel yönden açıklanmaktadır (Tüzmen, 1992). Bireyin mutluluğu ve doyumunu, örgüt hedeflerine ulaşmayı engellediği ya da yarar sağladığı ölçüde önemli görülmektedir. Bu kuramlarda dikkate alınmayan temel nokta, örgütteki iletişimin bireyin tüm yaşantısına olan etkisi ve yarattığı olası döngüdür. Örgütsel iletişim yalnızca örgüt

açısından araç olarak değil, birey açısından amaç olarak görülmelidir. Bireyin gereksinimleri doğrultusunda örgütsel iletişimin tasarlanması, sürdürülmesi, geribeslemelerin yapılması, bireyin gelişimine ve yaşam doyumuna katkı sağlayacak olumlu iletişim kavramının temel anlayışını oluşturmaktadır.

Ölçülemeyen bir kavramın sağlıklı olarak araştırılması ve geliştirilmesi çok kolay değildir. Örgütsel iletişimi ölçmek için pek çok yöntem geliştirilmiştir. Birey açısından örgütsel iletişim kalitesini anlatan “iletişim doyumu” yaklaşımı, olumlu psikoloji paradigmasının iletişim bilimlerine ilk yansımalarındandır. İletişim doyumu kavramını Level (1959) ilk kez kullanmış olup, bu kavram çalışanların örgütsel iletişim çevresine ilişkin değerlendirmelerini içermektedir. Thayer (1969), iletişim doyumunu, başarılı iletişim deneyimlendiğinde bireyin yaşadığı doyum olarak tanımlamıştır (aktaran: Polansky, 1994). Carrière, Bourque ve Bonaccio’ya (2007) göre örgütsel iletişim doyumu, örgütteki iletişim pratiklerinin çalışanlar tarafından değerlendirilmesidir.

İletişim doyumu, örgütsel iletişimi bireysel açıdan değerlendiren çok boyutlu bir kavramdır. Downs ve Hazen’in (1977) faktör analizleri, iletişim doyumunun bilgi akışı ve ilişki çerçevesinde sekiz boyutu olduğunu göstermiştir. Bu boyutlar; iletişim iklimi, üstlerle iletişim, astlarla iletişim, yatay iletişim, örgütsel bütünleşme, medya kalitesi, genel bakış açısı (kurum bilgisi) ve bireysel geribildirimdir.

Örgütsel iletişimin ast iletişimi, üst iletişimi, yatay iletişim, resmi ve resmi olmayan iletişim gibi temel boyutlarının değerlendirilebilmesi için araştırmada seçilecek örgütün yapısında hiyerarşi ve esneklik olması önemlidir. Bu nedenle görece kurallar ve unvanlara dayalı örgütsel iletişim yapısının bulunduğu üniversite, araştırmanın yapılacağı örgüt türü olarak seçilmiştir. İletişim açısından hiyerarşik yapıyı daha iyi yansıtması için uzmanlar, okutmanlar, araştırma görevlileri, öğretim görevlileri, yardımcı doçentler, doçentler ve profesörlerden oluşan öğretim elemanları örneklemini oluşturmaktadır.

Sonuç olarak; iletişimsiz bir yaşamın, toplumun, kültürün ve dilin olmayacağına ilişkin tezler, aslında iletişimsiz yaşam doyumunu olamayacağına ilişkin bir ipucu vermektedir. Araştırma bulguları, sağlıklı iletişimin kişilik ve yaşam koşulları gibi değiştirilemez kabul edilen alanlarda bile son derece etkili bir değişken olduğunu göstermektedir (Diener & Biswas-Diener, 2001). İletişim doyumunu-ış doyumunu ve iş doyumunu-yaşam doyumunu ilişkilerini açıklayan araştırmalara karşın alanyazındaki iletişim doyumunu-yaşam doyumunu ilişkisini sorgulayan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Çalışmaların çoğunda iletişim doyumunun bireylerarası iletişimin alt faktörleri olan anne-baba ve arkadaşlarla iletişim boyutlarında araştırıldığı görülmektedir. Örgütsel iletişim boyutu genellikle ya ihmal edilmiş ya da örgütün bakış açısına ve çıkarlarına göre araçsal olarak değerlendirilmiştir. Bireyin yaşam doyumunda etkili olan örgütsel iletişim yapılarını inceleyen alanyazında doğrudan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Konuya bu açıdan bakıldığında, örgütsel iletişimin yaşam doyumuna etkisi bilimsel anlamda henüz tam olarak açıklanamamıştır. İletişim doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki kuramsal bağlantılar aracılığıyla örgütsel iletişimin yaşamdaki rolünü araştırmak, bireyin örgütsel iletişim doyumunu ve genel yaşam doyumunu etkileyen öğeleri belirlemek, ikisi arasındaki ilişkinin varlığını, yönünü, türünü incelemek, yaşamın hangi alanları üzerinde iletişimin daha etkili olduğunu saptamak ve yaşam doyumundaki olumlu/olumsuz faktörleri, iletişim ve kişilik ekseninde değerlendirerek bireyin güçlendirilmesine ve daha yüksek yaşam doyumuna ilişkin iletişimsel bir yaklaşım geliştirmek önemli ve gerekli görülmektedir.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın temel amacı, örgütsel iletişim doyumunu ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumunu (genel yaşam doyumunu ve farklı yaşam alanlarındaki doyumunu) ile etkileşimini belirlemektir. Bu amaca ulaşmak için üniversite örnekleminde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

Anadolu Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının;

1. Örgütsel iletişim doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri nasıldır?

2. Örgütsel iletişim doyumu ve kişilik özellikleri ile yaşam doyumu arasında ilişki var mıdır?
3. Demografik değişkenlere göre, örgütsel iletişim doyumu, kişilik ve yaşam doyumu ortalamaları farklılaşmakta mıdır?
4. Örgütsel iletişim doyumunun, yaşam doyumunu açıklama oranı nedir? Kişilik ve demografik veriler örgütsel iletişimle birlikte yaşam doyumundaki varyansın ne kadarını açıklamaktadır? (nedensellik ilişkisi)
5. Örgütsel iletişim doyumu dört dereceye göre gruplandığında, hangi derecesinde yaşam doyumu en yüksek noktada olmaktadır?

1.3. Önem

Bu çalışma, iletişim bilimleri ile olumlu psikoloji arasında kuramsal ilişkinin kurulması için öncü olarak disiplinlerarası bir nitelik taşımaktadır. Olumlu psikoloji paradigmasında gelişen yaşam doyumu araştırmaları, iletişim araştırmaları ile zenginleşecektir. Bireyin zamanının önemli bir kısmını geçirdiği çalışma yaşamındaki iletişim deneyimlerinin, bireyin yaşam doyumuna etkisinin sayısal yöntemlerle sınanması açısından çalışma özel bir önem arz etmektedir.

Çalışmanın; yaşam doyumunda örgütsel iletişimin rolünü açıklayarak varolan kuramsal çerçevenin geliştirilmesine önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Örgütsel iletişimin işlevleri, alanyazında yaygın olan örgüt açısından örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için değil; bireysel açıdan, bireyin mutluluğuna katkıda bulunmak amacıyla incelenecektir. Olası güçlü etkileşim bulgusu, olumlu iletişimsel yaklaşımların geliştirilerek insan yaşamındaki doyumun artırılmasına yarayacaktır.

Yaşam ve iletişim doyumunun öğelerinin kültürler arasında farklı varyanslara sahip olması, Türk kültürüne ilişkin yerel çalışmaları gerektirmektedir. Türkiye’de yapılan araştırmalar incelendiğinde, iletişim çatışmaları ile ilgili çok sayıda araştırma ve kitap olmasına karşın iletişim doyumu ile ilgili araştırmalar çok sınırlıdır. Bu çalışmanın, Türkiye’de yaşam doyumunu dikkate alan ilk örgütsel iletişim doyumu araştırması olması nedeniyle iletişim alanyazınına önemli bir katkıda bulunması umulmaktadır.

Araştırmanın Türkiye’de yapılmasının ve Türk insanının önem verdiği yaşam ve iletişim alanlarının belirlenmesinde yerel olma özelliğinin, sosyal bilimcilere, politikacılara, ekonomistlere ölçüt sağlayarak yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

Son olarak çalışma; örgüt yöneticilerini, işgörenlerinin yaşam doyumu ve iletişim doyumu değerlendirmeleri aracılığıyla yaşamları ve örgüte ilişkin değerlendirmeleri konusunda aydınlatacaktır. Örgütsel yönetim kararlarının, bireyin mutluluğunu dikkate alarak şekillendirilmesi için çalışma yol gösterici niteliktedir.

1.4. Sayıtlar

1. İletişim doyumunun örgütsel iletişimin yapısını yansıttığı varsayılmıştır.
2. Ölçülen yaşam alanlarının yaşam doyumunu kapsadığı varsayılmıştır.
3. Kişiliğin kalıtsal ve istikrarlı bir yapıda olduğu varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Çalışma akademisyenlerden oluşan meslek grubuyla sınırlıdır. Çalışmaya yalnızca öğretim elemanları dahil edilmiştir. Örnekleme; üniversitede görev yapan uzmanlar, okutmanlar, araştırma görevlileri, öğretim görevlileri, yardımcı doçentler, doçentler ve profesörlerden oluşmaktadır. Öteki statülerdeki çalışanlar konunun belirgin ve derinlemesine incelenmesi amacıyla çalışmaya dahil edilmemiştir.
2. Rektör ve rektör yardımcıları ise istatistiksel açıdan sayıca az ve konu itibarıyla üst yönetim gibi çok farklı bir grubu oluşturduğundan çalışmaya dahil edilmemiştir.
3. Çalışma sürerken yaşam olaylarında meydana gelebilecek olumlu ya da olumsuz büyük değişikliklerin örgütsel iletişim doyumu ve yaşam doyumuna etkisi kontrol edilememektedir.
4. Bu çalışma örgüt içi iletişim ile sınırlıdır. Daha çok halkla ilişkiler alanının kapsamına giren örgütün ve çalışanların dış çevre ile iletişimleri ele alınmamıştır.

1.6. Tanımlar

İletişim Doyumu: Örgütteki iletişim yapısı ve uygulamalarının çalışanlar tarafından değerlendirilmesidir (Carrière, Bourque, & Bonaccio, 2007).

Kişilik: Bireyi tanımlayan görece kalıcı özelliklerdir. Özellik yaklaşımında, kişiye özgü olup daha çok doğuştan geldiği ve değişmediği düşüncesi egemendir (Eynseck, 1971).

Yaşam Doyumu: Bireyin yaşamına ilişkin bilişsel değerlendirmesidir (Diener, Emmons, Larsen, & Griffen, 1985). Genel olarak bireyin arzu ve başarıları arasındaki uyumsuzluk ne kadar az ise o kadar çok yaşam doyumu olacağı kabul edilmektedir (Diener, Oishi, & Lucas, 2003).

Öznel İyi Olma: Bireyin yaşamına ilişkin duyuşsal ve bilişsel değerlendirmeleridir. Duygusal tepkiler ve yaşam doyumunu kapsamaktadır (Diener, 1994; Proctor, Linley, & Maltby, 2008).

Mutluluk: Bireyin olumlu ve olumsuz duygularını karşılaştırdığı genel bir yargıdır (Diener, 1984).

2. Alanyazın Taraması

Bu bölümde araştırmanın bağımsız değişkenleri olan “örgütsel iletişim” ve “kişilik özellikleri” ve bağımlı değişkeni olan “yaşam doyumu” kavramları kuramsal açıdan incelenmiştir. Yaşam doyumunun; tanımı, ilişkili olduğu diğer kavramlar, gelişimi, önemi, boyutları ve ilgili kuramlar ele alınmıştır. Yaşam doyumuyla ilişkili olan kişilik ve örgütsel iletişim kuramlarına ve araştırmalarına yer verilmiştir. Son olarak gelecekteki yaşam doyumu araştırmalarında dikkate alınması gereken konular tartışılmıştır.

2.1. Yaşam Doyumu Tanımı ve İlgili Kavramlar

Yaşam doyumu soyut nitelikli bir kavramdır (Vitterso, Biswas-Diener, & Diener, 2005). Soyut kavramlar, geniş bir bağlantılı kavramlar sistemi içinde daha iyi anlaşılacaktır (Şimşek, 2006, s.29). Bu yüzden yaşam doyumu kavramını ilgili diğer öznel iyi olma, mutluluk ve yaşam kalitesi kavramları ile birlikte açıklamak yerinde olacaktır.

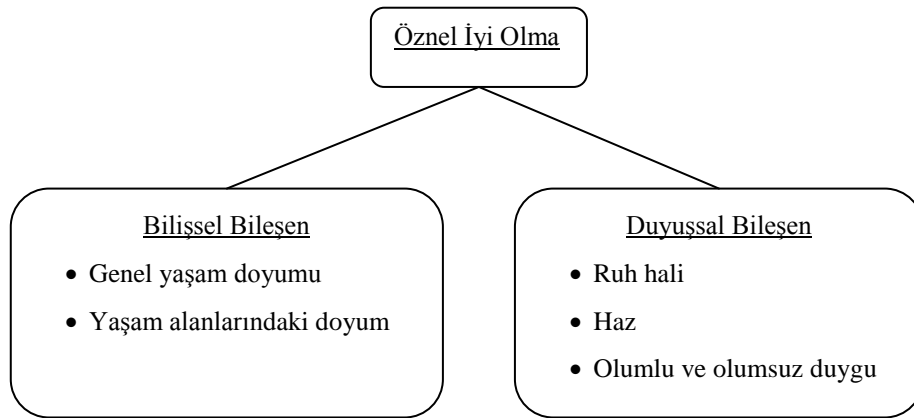
Yaşam doyumunun tanımı, dayandığı kurama göre değişmektedir. Birçok çalışmada yaşam doyumu bilişsel kurama bağlı olarak “bireyin kendi yaşam koşullarının standartlara uygunluğuna ilişkin karşılaştırmalarına bağlı olan bilişsel yargısı” olarak tanımlanmaktadır (Diener, Emmons, Larsen, & Griffen, 1985). Bireyin arzu ve başarıları arasındaki uyumsuzluk ne kadar az ise, o kadar çok yaşam doyumu olacağı kabul edilmektedir (Diener, Oishi, & Lucas, 2003). Duyuşsal kurama göre ise yaşam doyumu bireyin olumlu duygularının olumsuz duygularına baskınlığına ilişkin bilinçli deneyimidir. Başka bir deyişle, yaşam doyumu, deneyimlenen olumlu duyguların derecesidir (Frish, 2006). Olumsuz duyguların yaşamdaki baskınlığı ise mutsuzluk ve çökkünlük ile ifade edilmektedir.

Yaşam doyumunun bilişsel tanımı alanyazında daha sıklıkla kabul görmektedir. Bilişsel yaşam doyumunun ölçümü, duyguların ölçümüne göre daha kolay olup

geçerlik ve güvenilirlik açısından daha tutarlıdır. Ruh halindeki değişim ve ilgisiz bağlamsal etkilere karşı bilişsel doyum kararları, olumlu ve olumsuz duygulardan daha az etkilenmektedir. (Diener, 1994; Larsen, Diener, & Emmons, 1985). O halde alanyazında da yaygın olan yaşam doyumundaki bilişsel yaklaşımı temel almak daha uygundur.

Yaşam doyumunu, öznel iyi olma, mutluluk ve yaşam kalitesi çoğunlukla birbiriyle aynı anlamda kullanılmasına karşın (Diener, 1994; Seligman, 2007) aralarında kuramsal bazı farklılıklar vardır (Veenhoven, 2000).

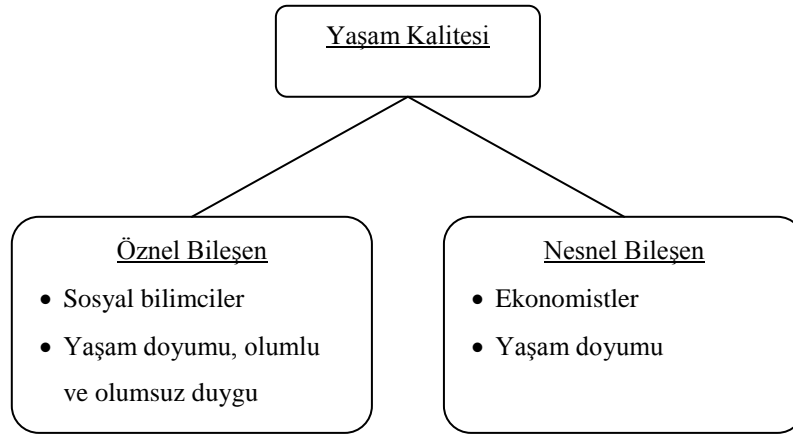
Öznel iyi olma, bireyin yaşamına ilişkin duyuşsal ve bilişsel değerlendirmeleridir. Yaşam doyumunu kavramı, alanyazında çoğunlukla öznel iyi olma yapısının altındaki bilişsel bileşen olarak incelenmektedir. Bilişsel yapı; arzu ve başarı arasındaki uyumsuzluk algısı tanımı ile yoksunluktan kendini gerçekleştirmeye kadar uzanmaktadır. Öznel iyi olmanın duyuşsal bileşeni hedonik düzeyde haz, duygular, hisler ve ruh halidir (Diener, 1994; Proctor, Linley, & Maltby, 2008). Doyum bilişsel karara ilişkin bir deneyim olmakla birlikte mutluluk, duygu ve hislere de gönderme yapmaktadır (Diener, 1994). Şekil 1, bu sınıflandırmaya göre yaşam doyumunu ile öznel iyi olma ilişkisini açıklamaktadır.



Şekil 1. Yaşam Doyumunu ve Öznel İyi Olma İlişkisi

Yaşam kalitesi, bireyin kişiliği ile yaşam olayları arasındaki etkileşimin ürünü olarak tanımlanmaktadır. Yaşam olayları çeşitli yaşam alanlarında gerçekleşmekte olup bilgi,

ekonomi, kutsallık ve sağlık konuları buna örnek verilebilir (Hajiran, 2006). Yaşam kalitesi, öznel ve nesnel boyutta da sınıflandırılabilir. İlki, dış yaşam standartlarının bireyin yaşamında ne ölçüde karşılandığını; ikincisi ise, içsel ölçütler doğrultusundaki öz-değerlendirmeyi kapsamaktadır (Veenhoven, 2000). Ekonomistler daha çok zenginlik, eğitim, sağlık gibi nesnel öğeleri kullanırken sosyalbilimciler yaşam doyumunu, mutluluk gibi öznel öğelere ve bilişsel, duyuşsal değerlendirmelere odaklanmıştır. Şekil 2, söz konusu yaklaşımı yansıtmaktadır. Cummins (2000b) bütünsel bir yaşam doyumunu değerlendirmesinin hem nesnel hem de öznel öğeleri içermesi gerektiğini belirtmiştir. Yaşam kalitesi yaklaşımı, yaşam doyumunda etkili olan kişilik ve yaşam alanlarındaki doyumun ölçümünün gereğini vurgulamaktadır.



Şekil 2. Cummins'in (2000) Yaşam Kalitesi Yaklaşımı

Kaynak: Cummins (2000b).

Mutluluk, yaşamı olumlu değerlendirme tutumudur (Martin, 2007). Bradburn (1969) olumlu ve olumsuz duygunun birbirinden bağımsız olduğunu belirtmiş ve mutluluğu bireyin olumlu ve olumsuz duygularını karşılaştırdığı genel bir hüküm olarak tanımlamıştır (aktaran: Diener, 1984). Bu tanım, karşılaştırma ve karar süreci anlamında yaşam doyumunu vurgulamaktadır. Yaşam doyumunu; bireylerin gereksinimlerinin, hedeflerinin ve arzularının gerçekleşip gerçekleşmediğine yönelik bilişsel yargılar anlamında mutluluktur (Frish, 2006, s.21). Genel olarak yaşam doyumunun olumlu değerlendirmeleri mutluluk, olumsuz değerlendirmeleri ise çökkünlük ve mutsuzluk ile ilişkilendirilmektedir (Proctor, Linley, & Maltby, 2008).

Duyuşsal açıdan mutluluk duygularla ilgili bir durum olup bilişsel kararlar devre dışı kalmaktadır. Hedonistik bakış açısı, mutluluğu; hazzın, hayal kırıklığı ya da acıdan çok olması ve olumlu ya da istenen duygu dengesi olarak tanımlamaktadır. Ruh hali yaklaşımına göre mutluluk olumlu ruh haline sahip değildir. Mutluluk ancak duyuşsal öğelerle birlikte bilişsel öğeler de dikkate alınırsa öznel iyi olma olarak görülmekte ve yaşam doyumunu ile ilişkilendirilebilmektedir (Brülde 2007b; Griffin, 2007; Haybron, 2000).

Yaşam doyumuyla ilgili çalışmalar, mutluluk ve yaşam kalitesinden ayrı tutulamamakta ve alanyazında yaygın olarak birbirine eş kavramlar olarak kullanılmaktadır (Diener, 1994; Frish, 2006; Oishi, Diener, & Lucas, 2006). Bu çalışmada da yaşam kalitesi, mutluluk ve yaşam doyumunu aynı anlamda kullanılmakta olup, alanyazında yer alan araştırmalardaki özgün kullanıma bağlı kalınan bir anlatım biçimi seçilmiştir. Yaşam doyumunu yaklaşık 40 yıldır kullanılan bir kavram (Vitterso, Biswas-Diener, & Diener, 2005) olmasına karşın kökenleri Antik Çağa uzanmaktadır. Yaşam doyumunun gelişim sürecinin tarihsel bakış açısıyla incelenmesi daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

2.2. Yaşam Doyumu Kavramının Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi

Mutluluk ve yaşam doyumunu bilimsel anlamda yüzyıllardır ihmal edilmiştir. Özellikle son yarım yüzyıla kadar bilimsel olarak mutluluk ve doyum ile ilgili tartışmaların ve araştırmaların eksikliği şaşırtıcıdır. Günümüzde bilimsel olarak yaşam doyumunun dayandığı ve felsefeye geri dönüşün öneminin vurgulandığı olumlu psikoloji paradigmasının kökenleri yaklaşık 2500 yıl önceye dayanmaktadır.

İlkçağ felsefesinde insan mutluluğuna ilişkin temel iki paradigma; maddeci ve ruhçu yaklaşımlardır. Mutluluğa yönelik olarak; *ortaçağ felsefesi*, dinsel ve doğmacı, *yeniçağ felsefesi* özgürlük ve hümanizm temelinde bir yaklaşım izlemektedir. *Onyedinci yüzyıl felsefesi* dış koşullar ve bilgi, *onsekizinci yüzyıl aydınlanma felsefesi* bireyin kendi aklı, Birinci Dünya Savaşı sonrası geliştirilen *eleştirel kuram* kültür endüstrileri ve İkinci Dünya Savaşı sonrası değişimi vurgulayan *postmodernizm*

imajlar ve sonsuz şimdiler bağlamında mutluluk değerlendirmesi yapmaktadır. Bu gelişim süreci aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

Antropolojik devir sofistlerinden *Protagoras* (M.Ö. V. yy) “insan her şeyin ölçüsüdür” diyerek öznellik kavramını ortaya atmış ve herkes için geçerli tek doğru olmadığını belirtmiştir. İnsan algıları, doğruluk kavramı için temel olarak kabul edilmiştir. Sofistler insanların doğa karşısında güçsüz olduğu ve topluluk yaşamını sürdürmek için ayrı ayrı iş gören tüm insanların eşit hak ve nimetlerden yararlanması gerektiğini söyleyerek mutluluk için demokrasinin gereğine işaret etmiştir. İnsanları güçlü olanlar ve güçlü olmayanlar olarak ikiye ayırıp, herkesin aynı haklara ve olanaklara sahip olamayacağına ilişkin öteki karşıt görüşte ise mutluluk mümkün olduğunca güçlü olmak ile ilişkilendirilmiştir (Birand, 1964, s.30-34).

Sokrates (M.Ö 470-399) mutluluğu akıl, erdem, iyilik, vicdan ve bilgi kavramlarına bağlamıştır. İnsanın yaşamını ancak akıl ile yönlendirerek mutlu olabileceğini ve iyilik dışında hiçbir şeyin uğraşmaya değmeyeceğini belirtmiştir. Erdem sahibi bir insan mutlu olabilecektir. Mutsuzluk ise kötülüktür ve bilgisiz bir ruhtan kaynaklanmaktadır. Sokrates’e göre mutluluk erdem, ahlak bilgisidir ve eğitim yoluyla kazandırılabilir. İyiliğin varlığında hazdan çok bilgelik vardır. Bilgelik neyin istenilip neyin istenilmemesi gerektiğini bilmek yoluyla gerçek değerlerle aldatici değerlerin birbirinden ayırabilmektir. İç huzur ve bağımsızlık, insanın kendisini iyi tanıması ve kendisiyle uyum içinde olmasını gerektirmektedir. Aşırı istek ve arzuların dizginlendiği bilge bir yaşam tarzı kendisiyle uyumun ve mutluluğun göstergesidir. (Birand, 1964, s.34-38; Hançerlioğlu, 1965, s.92).

Sokrates’in erdem kavramı ile yaşamlarına aşırı yasaklar getiren Sinikler’e tepki olarak *Aristippus* (M.Ö 435-366) hedonizm adı verilen yaklaşımı ile hazzın artırılması ve acının azaltılmasının önemli olduğunu vurgulamıştır. *Epicurus* (M.Ö 342-270) etik hedonizm ile hazzı en üst düzeye getirmede ahlaki kısıtlamaların gereğine dikkat çekmiştir (Peterson, Park, & Seligman, 2005).

Her şeyin bireyin hazzına bağlanma düşüncesini karşı olan *Aristoteles* (M.Ö 384-322) “eudemonia” yani bireyin özbenliğine karşı dürüst olması yaklaşımını benimsemiştir. Gerçek mutluluk, bireyin yalnızca kendi içindeki en iyiyi keşfetmesi, geliştirmesi ve buna göre yaşamını sürdürmesi ve bu beceri ve yetenekleri kendisinin ve başkalarının daha iyi olması için kullanmasıdır (Peterson, Park, & Seligman, 2005).

Aristoteles mutluluğun nihai ve yeterli bir değer olduğunu, nihailiğin son noktaya ulaşmayı, yeterliliğin ise bir kez ulaşıncaya başka bir şey istenmeyeceği anlamına geldiğini belirtmiştir (Diener, 1994). İyi bir yaşam için mutluluğun hedef olma özelliği, insanın yalnızca potansiyelini, erdemlerini fark eder, gerçekleştirir ve en önemlisi onlara göre davranırsa yaşamın iyi gideceğini ve mutlu olunacağı anlamını taşımaktadır. Bireyin güçlerini temel alan ve bu güçlerin edilgen değil de etkin olarak günlük yaşamda uygulanmasını öneren bu yaklaşım disiplinlerarası olup olumlu psikolojinin de temelini oluşturmaktadır. Aristo'nun öğretmeni olan ilk büyük ruhçu *Platon*'a göre (M.Ö.427-347) mutluluk adaletli ve ahlaklı olmanın bir ürünüdür (Frish, 2005, s.13).

Stoacı filozoflardan *Epictetus* (M.S. 50-130) mutluluğa kaderi kabul etmekle, istekleri yalnızca kontrol edebileceklere indirgemeye ve yaşamdaki temel sorumlulukları en iyi şekilde gerçekleştirmeyle ulaşılabileceğini düşünmektedir. Yalnızca kendi kontrolü altında olanları istemenin ya da arzu etmenin insanı hiçbir zaman hayal kırıklığına uğratmayacağını, mutsuz etmeyeceğini ileri sürmektedir. Stoacı bakış açısına göre, insan koşullardan ya da nesnelere zarar görmez; onları nasıl gördüğü yani bakış açısı önemlidir (Frish, 2005, s.12).

Özetle, iyi bir yaşamın ne olduğuna ilişkin antik çağda filozoflar arasında görüş birliği sağlanmamıştır. Yaşam doyumu kuramlarının dayanağı olan, yaşam doyumu ile ilgili bu felsefi tartışmalar altı temel başlık altında toplanmıştır. Bunlar;

- *Arzuların Maksimum Doyumu*: Bireyin yapmak istediğini yapması ya da istediğine sahip olması,
- *Baskın Sonuç*: Bireyin nihai bir sonucu ya da sonuç grubunu takip etmesi,

- *Yaşamın Anlamı*: Anamlı bir sonuca katkıda bulunan yaşamın iyi olması,
- *Temel Beklentilere Ulaşma*: Mantıklı ideallerin gerçekleştirilmesine ilişkin bilişsel karar fonksiyonu,
- *Bireyin Başarısı*: Bireyin potansiyelini gerçekleştirilmesi,
- *Gereksinimlerin Doyumu*: Gerçek gereksinimlerin organizmanın nesnel gereksinimleri olduğu ve bunların karşılanmasıdır (Sirgy ve diğerleri, 2006).

Ortaçağ felsefesi, antik felsefenin Hıristiyan kilisesinin amaçları doğrultusunda yeniden yorumlandığı, dinsel doğmacı bir felsefe olarak kabul edilmektedir. Burada skolastik (imana dayalı) düşüncenin insanı mutluluğa götüreceği anlayışı baskındır ve Aristoteles'in tanrı anlayışına ve Stoacıların tektanrıcılığına dayanmaktadır. İlk doğmacı felsefecilerden Augustinus (354-430), kuşkuculuğa karşı çıkarak, yalnızca bir doğru olduğuna, insanın buna ulaşacağına inanmadan mutlu olamayacağına inanmaktadır. Aquino'lu Thomas (1225-1274), Yunan ahlakındaki yiğitlik, ölçülülük, bilgelik ve adalet kavramlarına sevgi, inanç ve umudu eklemiştir. İnsanın akıl yardımıyla değer ve amaçlarının farkında olduğunu belirtse de akıl ile vahiyin iki ayrı bilgi kaynağı olduğunu, insanın ancak Tanrı'nın yardımıyla gerçek mutluluğa ulaşabileceğini söylemektedir. Ancak ortaçağ felsefesinin son döneminde din ile felsefe, inanç ile akıl birbirinden ayrılmış ve bu durum Rönesans felsefesinin aklı önde tutan yaklaşımını getirmiştir (Gökberk, 1979, s.29-36).

Yeniçağ felsefesi olarak da adlandırılan Rönesans, ortaçağın dine bağlı anlayışı yerine özgür, konu ve amacını kendisi belirleyen bir yaklaşım izlemektedir. Birlik yerine çokluk kavramı benimsenmiş, insan birey olarak kabul edilerek insanca bir yaşayış ve düşünceye ulaşma çabası ile hümanizmin ilk adımları atılmıştır. İlk hümanist Petrarca (1304-1374) insan için en yüksek değer ruhun özgürlüğü, bağımsızlığı olduğunu ve en yüksek mutluluğa ulaşmanın Tanrı'nın yardımı ile değil bireyin akıl ve erdemiyle olacağını belirtmektedir. Martin Luther (1517), dini alanda reform hareketlerini başlatmış, Protestanlık adı verilen bu akım ile dinsel yaşantının bağımsızlığı, akıl dini, doğal din anlayışı ile zenginleştirilmiştir (Gökberk, 1979, s.37-44).

Onyedinci yüzyılda Descartes (1596-1650), erdemi, ruhun bedeni yenmesi olarak tanımlamış ve insanın düşünme ile kötünden ve yanılmadan kurtulabileceği inancını savunmuştur. Hobbes (1588-1679) daha maddeci bir anlayışla insanın bencil olduğu ve tüm dünya nimetlerinin kendisinin olmasını istediğini öne sürerek insan mutluluğunu dış koşullara bağlamıştır. “İnsan insanın kurdudur” söylemi ile iyi ve haklı olanın genel güvenliğe yarayan şeyler olduğunu düşünmektedir. Spinoza (1632-1677) kendini koruma güdüsünü temel alarak, bu duyguya aykırı olan şeylerin kötü olarak sınıflandırıldığını belirtmektedir. Leibniz (1676-1716) ruhun bilgiye kavuşması ile bencilliğin azalarak, sevginin artacağını savunmaktadır (Gökberk, 1979, s.53-60).

Onsekizinci yüzyılda aydınlanma felsefesi, yani insanın aklını kendisinin kullanmaya başlaması felsefesi gelişmiştir. İnsanların davranış ve değerlendirmelerini kendi akılları ile yapması, bilgi ile yaşamını aydınlatması amaçtır. Din, hukuk, eğitim gibi tüm kurumların aklın eleştirisinden geçirilerek yeniden düzenlenmesi ile özgürlük ve mutluluk elde edilebilir görüşü baskındır. Akıl ile din bu dönemde birbirinden ayrılmıştır (Horkheimer, 2005, s.62). “Ancak akıl sayesinde mutluluk arttırılabilir” görüşü Jean Jacques Rousseau (1712-1778) tarafından aydınlanma döneminin eleştirel değerlendirilmesi ile reddedilmiştir. Rousseau, insanın gerçek mutluluğa ancak yalnız bir ruhla ulaşabileceğini, bilim ve sanatın yeniden doğmasıyla oluşan kültürün insanı gerçek doğasından ayırdığını, yozlaşmaya, eşitsizliğe ve mutsuzluğa neden olduğunu belirtmektedir (Gökberk, 1979, s.62).

Birinci Dünya Savaşı sonrası, eleştirel yaklaşım geliştirilmiş olup, bilim ve sanattaki gelişmelerin kapitalizmle bütünleşmesi sonucu oluşan kültür endüstrilerinin insanı köleleştirerek ve bilincini ele geçirerek mutsuz ettiği görüşü savunulmuştur. Frankfurt Okulu (1923); kapitalizmin biliminin gerçekleri açıklamadığı, gerçeklerin burjuvazi tarafından üretilip, kültür endüstrisinde işlendiği ve ideoloji ile çarpıtıldığını söylemektedir (Yaylagül, 2006, s.84). İnsanın ya da toplumun zihninde egemen olan düşünceler ve tasarımlar olarak tanımlanan ideoloji, devletin polis, bürokrasi, hükümet gibi dinsel, eğitimsel, siyasal, kültürel türden ideolojik araçları ile yeniden üretilmektedir (Altusser, 2006). Mutluluğa ilişkin görüşler ve yargılar bu ideolojik çember içinde şekillenmektedir. Burjuva ideolojisi insanların gerçek çıkarlarını

görmelerine ve gerçek mutluluğu bulmalarına engel olmakta, onları yanıltmaktadır (Geuss, 2002, s.71).

Mutsuzluk ve yozlaşma, Benjamin'e göre kapitalizmin kültür ve sanatı ele geçirerek özgünlüğü yok etme, standart ve rutin ürünler ile kitlelerin bilinç ve belleğinin zayıflatılması ile gerçekleşmektedir (Yaylagül, 2006, s.87). Horkheimer (2005), bireyin mutsuzluğunu akıl tutulması kavramı ile açıklamaktadır. Aydınlanma dönemi sonrasında aklın her şeyi araç olarak görme eğilimiyle doğadan koparak ve biçimselleşerek bunalıma girmesi, akıl tutulmasıdır. Bütünlükle uyum bozulmuştur. Bu durum; adalet, eşitlik, mutluluk, hoşgörü gibi kavramların tarihsel kökenlerinden kopmasına ve bu kavramları değerlendirme yetisinin yitirilmesine neden olmuştur.

Aklın doğayı ele geçirmesi çabasına doğa başkaldırmakta, diyalektik tersine dönerek insan doğanın aleti konumuna düşmektedir. Birey artık mutluluğuna ilişkin bağımsız bir değerlendirme yapamamakta ve varolan hazır düşünce kalıplarını kabul etmek zorunda kalmaktadır (Horkheimer, 2005). Oluşturulan bilincin kollektif yanı iyi bir yurttaş olmaya, bireysel yanı ise hırslı, acımasız, kural tanımaz ve yarışmacı olmaya yönlendirmektedir. Bu anlayışa göre birey için tek gerçek kendi mutluluğu ve kazanımlarıdır. Adorno ve Horkheimer mutluluk konusunda çok geç kalınmış olduğunu düşünmekle birlikte, yine de insanların kendilerinde bulunan bu hastalığı tanımlarının yararlı olacağına inanmaktadır (Oskay, 2000, s.241).

İkinci Dünya Savaşı sonrası; çağ değişikliği ya da modernlikten kopuşu simgeleyen postmodernizm kavramı, gerçeklerin imajlara dönüşmesi ve zamanın sonsuz şimdiler halinde parçalanmasıyla açıklanmaktadır. Özgürlük ve eşitlik gibi mutluluk için önemli olan kavramların yerini sonsuzluk ve belirsizlik almıştır. Yüksek kültür ile popüler kültür arasındaki ayrımın, din olgusunun ve simgesel hiyerarşilerin çökmesi, gösterge ve imajların sivilaştırılması, anlamın yitirilmesi, simgesel ürünlerin aşırı arzı ile kültürün bozulması, nesnelere bağlamlarından koparılması, gerçekliğin paradoksal ve açık uçlu araştırılması, şizoid bir kültür yaratmıştır. İmajlara kodlanan mutluluk, yeni estetik anlayışa dayanan hesaplı bir hazcılık olarak görülmektedir. Sanat ve ahlak yönünden zayıflatılmış benliği kontrolsüz kalan birey; meta fetişizmi, eski

panayırlarda görülen başıboşluk, zincirlerin gevşemesi gibi hazların arayışına girmektedir. Mutlu olmak için vurgulanan gündüz puriten, gece playboy olmak gibi yaşam biçimleri derinliksiz tüketim kültüründe desteklemektedir (Featherstone, 2005, s.23; Erdoğan, 2005 s.450).

Günümüzde ise olumlu psikoloji yaklaşımı, bilimsel anlamda mutluluk ile ilgili çalışmaları kapsamaktadır. Yirminci yüzyılın ikinci yarısında güçler, erdemler, mutluluğu artıran koşullar gibi konularda yeterli bilgi ve araştırma bulunmadığı ortaya çıkmıştır (Gable & Haidt, 2005). Mutluluğa önem verilmeyişinin nedeni, mutluluğun tıp paradigmasında sınıflandırılması ve felsefe yerine doğa bilim anlayışına oturtulması olarak görülmüştür (Torrey, 1999). Mutluluğun yapısını anlayabilmek için insani değerleri ve anlamları temel alan ilkçağ felsefesine dönülmüştür.

Mutluluk ile ilgili ilk çalışmalar hümanizm felsefesi etkisiyle 1960'larda başlamıştır. Hümanist psikoloji, sağlıklı insanın özelliklerini; kendi öz duygu ve gereksinimlerini tanıma, sahip olduğu gizil güçleri gerçekleştirmeye çalışma, davranışlarını bu doğrultuda sürdürürken toplumla çatışmaya girmeme, ancak topluma tamamen uyum sağlayıp benliğini eritmeme olarak tanımlamaktadır. Kendini gerçekleştirme güdüsü, kalıtsal bir gereksinim olarak kabul edilmektedir (Kuzgun, 1982). Öznel deneyimlere verilen önem ile alternatif bir yaklaşım olan insancı psikoloji (hümanizm) akımı mutluluk çalışmalarında öncü olmuştur. Bir çok alandan özellikle, Rogers (1951), Maslow (1954-1962), Johada (1958) ile Erikson (1963, 1982), Vaillant (1977) ve son yıllarda Deci ve Ryan (1985) ile Ryff ve Singer (1996) psikoloji biliminin acılara, duygusal iyi olmadan daha fazla odaklandığına yönelik düşüncelerin gelişiminde önemli rol oynamıştır (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005).

1969'da Bradburn tarafından Duygu Denge Ölçeği geliştirilmiş ve olumlu duygular ilk kez değerlendirmeye alınmıştır. 1970'lerde öznel iyi olma araştırmaları hız kazanmıştır. "Ne kadar mutluyuz?", "Yaşamlarımızdan ne kadar doyum sağlıyoruz?" soruları gazete ve dergilerde yer almasına karşın, mutluluk ve doyum hakkında ilk olarak Psychological Abstracts isimli derginin 1973 yılındaki yayınından sonra araştırmalar artmıştır (Sirgy ve diğerleri, 2006).

Söz konusu gelişmeler, bu yüzyılın başında davranış bilimcilerinde “*olumlu psikoloji*” olarak da adlandırılan yeni bir alanı doğurmuştur. Bu alana göre, psikolojinin bütüncül bir bilim olması için, bireylerin birbirinden farklı olan acı ve mutluluğunu içermesi gerekmektedir (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005).

Olumlu psikoloji iyi bir yaşamı keşfettiği ya da yönettiği savında olmayıp, yaşamı neyin daha değerli yaptığına ilişkin kuram ve araştırmalara dayanmaktadır (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005). Bu yaklaşımda bireylerin, grupların ve kurumların optimal olarak işleyişini sürdürmesi için koşul ve süreçler üzerine çalışılmaktadır. Bireyin güçlü olduğu yönlere odaklanma ve geliştirme hedef alınmıştır. Mutsuzluk, depresyon, stres, çatışma gibi konular ayrı tutulmuş ve insanın mutluluğuna, yaşam doyumuna ilişkin araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Gable & Haidt, 2005).

Bireyin yaşam doyumunu artırma yaklaşımlarından alınan olumlu sonuçlar (Seligman, 2007) olumlu psikolojiye yönelik ilgiyi artırmıştır. Olumlu psikoloji paradigması ve önemli bileşeni olan yaşam doyumunu, çok kısa zamanda psikoloji, endüstri ve örgüt psikolojisi, sosyoloji, pazarlama, yönetim, sağlık ve ekonomi kuramcıları tarafından bu bilim dallarına uyarlanmaya başlanmıştır (Sirgy ve diğerleri, 2006). Amerika ve Avrupa’da yüksek lisans, doktora ve doktora sonrası programlar açılmıştır. “Journal of Happiness Studies, Journal of Positive Psychology ve Social Indicators Research” alanın gelişimine katkıda bulunan önemli dergiler olmuştur.

İletişim bilimleri açısından; yaşam doyumuna ve mutluluğa ilişkin yaklaşımlar psikoloji bilimine benzer şekilde oldukça eksiktir (Erdoğan, 2005, s.23). İletişim alanındaki egemen yaklaşımların insanı ve iletişimi araç olarak görmesine karşıt olarak eleştirel yaklaşımlar iletişim alanında insanın mutsuzluğunu doğrudan temel alan ilk yaklaşımlardandır. Psikoloji bilimindeki tıp paradigmasının etkisi, çok disiplinli bir yapıdaki iletişim bilimlerinde de hissedilmekte; olumsuz iletişimin, başka bir deyişle iletişim çatışmalarının çözülmesine ilişkin alanyazındaki yoğunluğun, olumlu iletişimin sağlayacağı sonuçlardan daha baskın olduğu gözlenmektedir. Bu

yüzden olumlu iletişim deneyimlerinin yaşam doyumuna etkisine yönelik çalışmaların yetersizliği göze çarpmaktadır.

Yaşam doyumunu ve mutluluk kavramlarının tarihsel gelişimine bakıldığında; mutluluk madde, ruh, din, akıl, teknoloji, imajlar gibi birbirinden oldukça farklı boyutlarda değerlendirmektedir. Ancak günümüzde olumlu psikoloji bağlamındaki yaşam doyumunu yaklaşımlarında daha çok ilkçağ felsefesi kabul görmektedir. Sokrates ve Aristoteles'in bilgi ve erdem ile bireyin kendini geliştirmesi yaklaşımları ve özellikle Platon'un ruhun akıl, irade ve içgüdüden oluştuğuna ilişkin görüşleri modern yaşam doyumunu kuramlarının öncüsü olmuştur. İletişimsel açıdan yaşam doyumunu ve mutluluk üzerinde fazla durulmadığı görülmektedir. Olumlu psikoloji paradigmasına, diğer bir deyişle mutluluk ve yaşam doyumuna dayanan iletişim araştırmalarının alana yeni bir boyut kazandıracağı söylenilebilir.

2.3. Yaşam Doyumunun Önemi

Yaşam doyumunu ya da mutluluk bireyin yaşamındaki en önemli hedeflerindedir. Bu yüzden de bilimsel anlamda en çok araştırılması gereken konulardan birisi olduğu açıktır. Yaşam doyumunu ile bireyin psikopatolojik yönleri yerine güçlü yönlerini tanımlamak ve geliştirmek olanaklıdır (Seligman, 2007). Frish (2006, s.41) bu durumu şu metafor ile açıklamaktadır.

“Mutluluğun doruğunda bulunmayan ya da mutsuz olan kişiler yanlarında gerekli ekipman, malzeme olmadan dağa tırmanmaya çalışan dağcılar gibidir. Yani gerekli beceri, farkındalık ve malzeme gerekmektedir. Dağa tırmanma kendini gerçekleştirme gibidir. Dağa tırmanma ya da yaşam yolculuğu zordur, ancak her adımda daha çok bütünlük ve güvenin arttığını hissederiz. Birçok kişinin rehberi ya da yol göstericisi yoktur. Birçok kişi ailesi tarafından umursanmamış, ihmal edilmiş ya da sömürülmüştür. Ya da yaraları, engelleri vardır ve temel gereksinimlerini, arzularını ve hedeflerini gerçekleştiremez. Tıpkı yavru kartalların tek başına uçmayı öğrenmeden yuvada kaldığı gibi, insanlar da yaşam yolculuğunda beceri ve farkındalıktan yoksun olabilir. Yaratılış olarak insan kötü ya da yetersiz değildir. Sınırlı beceri ve farkındalıkları ile en iyisini yapmaya çalışır. Yani kendini geliştirme dağına uçmak ya da tırmanmak için gerekli becerileri öğretmede yalnızca rehber ya da yol göstericiye gereksinim duyar. Bu yaşam kalitesi terapisinin danışmada kullandığı temel amaçtır. İnsanlar kendini mutlu eden becerileri yaşamına aktarmaktan sorumludur.”

Bu metaforunda mutluluğunu sağlayamayan insanın hasta ya da eksik değil, farkındalıktan yoksun olduğu vurgulanmaktadır. Farabi (870-950), “mutluluğa inananlara yol gösterin” diyerek bireylerin yalnızlık içinde değil, başka insanların yardımıyla mutluluğa erişebileceğini belirtmektedir. Algı, anlama ve eylemin mutluluğun önkoşulları olduğunu belirterek doyumun bilişsel yönünü vurgulayan Farabi’ye göre mutluluk teorik yeterlilik, entelektüel yeterlilik, ahlaki yeterlilik ve pratik uğraşı ile geliştirilebilmektedir (Öztopçu, 2010). Dostoyevski’nin “birçok insan mutlu olduğunu bilmediği için mutsuzdur” sözü de bu anlayışı yansıtmaktadır. Yaşam doyumunu yaklaşımı ile birey sahip olduğu donanımlarını ya da güçlerini nasıl tanıyacağını ve kullanacağını öğrenmektedir. Bireyin gereksinimlerine yönelik olarak; koşullar yerine kişilik özelliklerine odaklanan yukarıdan aşağıya yöntemler ile yaşamdaki güçlüklerin üstesinden gelmek üzere kullandığı potansiyelinin sağlık ve iyi olmaya katkısı, mutluluğun bilimsel açıdan araştırmaya değer bir kavram olduğunu göstermektedir (Norrish & Vella-Brodrick , 2008).

Bireylerin yaşamlarında en çok ulaşmak istedikleri nokta mutluluk olmasına karşın, yaşam doyumunu ve mutluluğun önemi üzerinde yakın zamana kadar pek durulmamıştır. Prieto, Diener, Tamir, Scollon ve Diener (2005) yaşam doyumunu araştırmalarının alanyazında gittikçe arttığını; ancak bir araştırma veritabanı olan PsyInfo’da “yaşam doyumunu” ve “mutluluk” kavramlarının her biri için yaklaşık 4000 çalışmanın listelendiğini, buna karşılık “depresyon” için 30.000 ve “stres” için 40.000 çalışmanın listelendiğini belirtmişlerdir. Prieto ve diğerleri’nin (2005) çalışmalarında belirttikleri bir ankette 47 ülkeden 9.000 lise öğrencisine 20 farklı değer (aşk, sağlık, cennete girmek, mutluluk vb.) önemine ilişkin 9 dereceli Likert ölçeği uygulanmış ve mutluluğun ortalaması 8.1 olarak en önemli değer olarak belirlenmiştir. Örneklemin yarısı mutluluğun önemini 9 olarak işaretlemiş, ancak %3’ü mutluluğa önem vermemiştir.

Yaşam doyumunu, iyi olma ve mutluluğun olumlu sonuçları ortaya çıktıkça bu kavramların önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Mutlu insanların mutsuz olanlara göre daha sosyal ve güçlü romantik ya da sosyal ilişkilere sahip olmaları, intiharı hiç düşünmemeleri, bireylerarası ilişkilerinde daha yüksek doyum sağlamaları, olaylara

daha uygun tepkiler vermeleri, daha çok arkadaşa sahip olup, topluma daha çok katılmaları, daha sağlıklı olmaları, daha kolay evlenmeleri ve evliliklerinde daha çok doyum sağlamaları, işyerlerindeki performanslarının yüksek olması ve daha çok para kazanmaları, örgüte daha iyi uyum sağlamaları mutluluk kavramının bireyin tüm yaşamına olumlu etkilerini yansıtmaktadır (Diener & Seligman, 2002; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005; Prieto, Diener, Tamir, Scollon, & Diener, 2005; Sirgy ve diğerleri, 2006).

Mutluluğun gelecekte yaşanabilecek olumsuzluklara karşı koruyucu bir kalkan olması bu kavramın önemini artırmaktadır. Levinsohn, Redner ve Seeley (1991) yaşam doyumunun düşük olması ile mutsuzluk, depresyon ve psikolojik rahatsızlıkların teşhisinden iki yıl önce yordanabildiğini belirtmiştir (aktaran: Proctor, Linley, & John Maltby, 2008). “Duvarı nem, insanı gam yıkar” sözünde olduğu gibi mutluluk sağlıklı ve uzun yaşam için vazgeçilmez bir gereksinimdir.

Mutlu insanlar mutsuzlara göre, aynı olaylara, duruma ya da çevreye daha olumlu tepkiler vermektedir (Diener, 2000). Örneğin mutlu olanlar, yaşamlarının güzel olan alanlarını, daha yüksek oranda iyi olarak değerlendirmektedir (Diener, Lucas, Oishi, & Suh, 2002). Çok mutlu insanlar da zaman zaman olumsuz ruh halinde olabilmektedirler. Ancak çoğunlukla daha olumlu deneyimleri sayesinde duygu sistemleri yaşamdaki olaylara daha uygun tepkiler vermesine olanak sağlamaktadır (Diener & Seligman, 2002).

Yaşam doyumunu ve mutluluğun olumlu bireysel davranış, psikolojik ve sosyal getirileri artarak sürmektedir (Diener & Biswas-Diener, 2002; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005). Frish (2006, s.19-20) iyi hissetmeyi, bireyin kendine verdiği bir ödül olarak görmekte ve yüksek yaşam doyumunun yaşamın değer verilen alanında iyi şeyler gerçekleştirildiğine işaret ettiğini düşünmektedir. Başarının başarıyı beslediği gibi, tutarlı bir mutluluk ve yaşam doyumunun kendine güveni, iyimserliği, özyeterliliği, hoşça gider olmayı, sosyalliği, etkinliği, enerjiyi, pro-sosyal davranışları, fiziksel iyi olmayı, zorluk ve stres ile etkili bir şekilde başa çıkabilmeyi, esnekliği, özgünlüğü ve hedefe ilişkin davranışı geliştirmektedir. Yaşlanma üzerine yapılan araştırmalarda

sağlıklı ve başarılı bir yaşlanmanın en önemli sonucunun yaşam doyumu olduğu, 1960'lı yıllarda çalışmaya başlayan gerontolojistler tarafından belirtilmektedir.

Son olarak kolaylıkla ölçülebilen öznel iyi olmaya, yaşam doyumuna ve mutluluğa ilişkin sonuçlar örgütlerin ve hükümetlerin politikalarını şekillendirmesine olanak sağlayacak en önemli öznel ve nesnel göstergeleri içermektedir. Mutlu insanlar beşeri ve sosyal sermayeyi artırmakta, daha çalışkan, sağlıklı ve kendine yeterli olmaktadır. Öznel iyi olmaya zarar verdiği algılanan olumsuz durumlarda toplumda farklı telafi etme tepkileri gelişmektedir. Özellikle batı toplumlarındaki az gelişmiş bölgelerdeki yüksek suç oranları buna örnek verilebilir. Sağlıklı bir toplum yapısı için ekonomik iyileşme kadar, yaşam doyumunun yükseltilmesi yöneticilerin ve politikacıların hedefinde olmalıdır (Cummins, Lau, Mellor, & Stokes, 2009).

Buraya kadar, yaşam sürecinde yaşam doyumunun hem bir hedef hem de sonuç teşkil ettiği, bireysel ve toplumsal getirileri olduğu ve bu olumlu sonuçların katlanarak farklı alanlarda devam ettiği açıkça görülmektedir. Bilimin insana hizmet etme boyutundaki en önemli hedefinin bireyin mutluluğu, yaşam doyumu olması gereği ilk çağda olduğu gibi günümüzde de benimsenmelidir. Yaşam doyumunun artırılması bireysel ve toplumsal birçok sorunun ortaya çıkmasını engelleyecek ve çözülmesini kolaylaştıracaktır. Yaşam doyumunun boyutları, mutluluğu artıracak çalışmaların yapısal temelini oluşturmaktadır. Bir sonraki başlıkta farklı boyutların bir araya gelerek genel bir mutluluk ya da yaşam doyumu yapısını nasıl oluşturduğu ele alınmaktadır.

2.4. Yaşam Doyumu Boyutları

Yaşam doyumu, soyut ve somut birçok boyutu barındıran geniş bir kavramdır. Nazım Hikmet'in aşağıda sunulan "Saman Sarısı" şiirinin dizeleri (Ran, 1961), öznel-nesnel boyutları, yaşam alanlarındaki doyum ile genel yaşam doyumu ilişkilerini ve mutluluğun öteki boyutlarını bir araya getirmenin zorluğunu çağrıştırdığından oldukça etkileyicidir. Bu boyutlar aşağıda ayrıntılı şekilde açıklanmaktadır.

Sen mutluluğun resmini yapabilir misin Abidin?
işin kolayına kaçmadan ama
gül yanaklı bebelerini emziren melek yüzlü anneciğin resmini değil
ne de ak örtüde elmaların
ne de akvaryumda su kabarcıklarının arasında dolaşan kırmızı balığinkini
Sen mutluluğun resmini yapabilir misin Abidin?

2.4.1. Öznel ve nesnel yaşam doyumu göstergeleri

Bütünsel bir yaşam değerlendirmesinin öznel ve nesnel göstergeleri birlikte içermesi gerekmektedir. Öznel göstergeler bireyin değerlendirmesi ya da arzularına göre iyi olmasını belirlerken, nesnel göstergeler birey farkında olmasa ya da istemese bile kendisi için nesnel olarak iyi olan şeyleri kapsamaktadır (Brülde, 2007a).

Diener ve Suh (1997) nesnel göstergelerin nesnel veri sağlamak, toplumun normatif ideallerini yansıtmak gibi olumlu özelliklerinin yanında bazı zayıf yönlerine işaret etmiştir. Verilerin yanıltıcı olabilmesi (evde doğumların ya da tecavüz sayısının gerçekte bilinmemesi vb.), bazı verilerin rakamla ifadesinin mümkün olmaması, nesnel göstergelerin seçiminde de öznel değerlendirme yapılması ve göstergelerin ağırlıklandırılması konusundaki bireylerarası farklılıklar, nesnel göstergelerin zayıf yönlerine örnek verilebilir. Genel olarak nesnel göstergeler, bireyin iyi olmasına ilişkin bütüncül veri sağlayamamaktadır. Nesnel göstergeler ile öznel iyi olma arasındaki korelasyonlar oldukça düşüktür (Diener, Wolsic, & Fujita, 1995).

Cennet-cehennem paradoksu yalnızca öznel ya da yalnızca nesnel göstergelerin ölçülmesinin yeterli olmadığına ilişkin çarpıcı bir açıklama sunmaktadır. Buna göre birey nesnel koşullarını doğru değerlendiremeyebilir ve farklı öznel sonuçlara ulaşabilir. Bireyler yaşam kalitelerine ilişkin olarak yaptıkları öznel ve nesnel değerlendirmelerine göre dört farklı hüküm verebilirler. Gerçek cennet, insanların yaşam koşullarının gerçekten iyi olması ve bireyin kendini iyi hissederek yaşamından doyum sağlamasıdır. Aptalların cenneti (fool's paradise) nesnel koşulların kötü olmasına karşın bireyin kendini iyi hissetme ve doyum sağlamasıdır. Gerçek cehennem nesnel koşulların kötü olması ve bireyin kendini kötü hissetmesi, yaşamından memnun olmamasıdır. Aptalların cehennemi ise nesnel koşulların iyi

olmasına karşın bireylerin yaşamlarından doyum sağlamamasıdır (Sirgy ve diğerleri, 2006).

Öznel ve nesnel göstergeler arasındaki ilişki konusunda disiplinler arasında uzlaşmaya varılamamıştır. Bunun nedeni öznel değerlendirmelerin ve algının oluşumunun koşullar, arzular, kişilik, güç yapısı ve medyadan bağımsız olmamasıdır. Ekonomistler daha çok zenginlik, eğitim, sağlık vb. nesnel öğeleri kullanırken sosyalbilimciler yaşam doyumunu, mutluluk gibi öznel öğelere ve bilişsel, duygusal değerlendirmelere odaklanmıştır (Cummins, 2000a).

Andrews ve Withey (1976, s.5) öznel ve nesnel göstergeler arasında ayrımı reddetmektedir. Nesnel göstergelerin, öznel değerlendirmelere dönüştüğünü ve birçok öznel değerlendirmenin, gerçekte nesnel ölçümler hakkında doğrudan bilgi verdiğini savunmaktadır (aktaran: Cummins, 2000b).

Cummins (2000b) ise öznel ve nesnel boyutun ayrı yapılar olduğunu savunmaktadır. Bu görüşünü maddi koşulların geçmişe oranla daha iyi olmasına karşın insanların mutlaka daha yüksek yaşam doyumuna sahip olmaması üzerine oturtmuştur. Ek olarak nesnel-nesnel (gelir, eğitim, fiziksel zindelik, maaş, çalışma saatleri, sağlık) $r=.315$ ve öznel-öznel (yaşam doyumunu, olumlu duygu, mutluluk, maddi doyum, iş doyumunu) $r=.380$ iç korelasyonlarının, öznel- nesnel gruplararası korelasyondan, $r=.120$ anlamlı bir şekilde yüksek olduğuna ilişkin on çalışma sonucunu ortaya koymuştur. Aynı boyutlarda iç korelasyonların yüksek olması öznel ve nesnel boyut ayrımını desteklemektedir.

Cummins (2000b) bireylerin genel olarak 40-100 arasında sola çarpık (negatif) dağılımlı yaşam doyumuna sahip olduklarına ilişkin önemli bir bulguya daha ulaşmıştır. Başka bir deyişle insanların yaşam doyumları 40 puanın altına düşmemektedir. Araştırma sonuçlarına göre yaşam doyumuna ilişkin negatif eğimli dağılım, yaşam koşullarından bağımsız olarak insanların genellikle mutlu olduğunu göstermektedir. Ancak nesnel yaşam koşullarının ciddi olarak kötü olduğu durumda, nesnel göstergelerin yaşam doyumuna anlamlı etkisi olduğu gözlemlenmektedir.

Yukarıdaki sonuçlar değerlendirildiğinde, yalnız öznel ya da yalnız nesnel yaşam doyumu ölçümü bütünsel ve doğru bir sonuç vermeyebilir. Bu nedenle hem öznel, hem de nesnel göstergeler yaşam doyumu araştırmalarında dikkate alınmalıdır. Öznel yaşam doyumu değerlendirmeleri genel yaşam doyumu, nesnel yaşam doyumu değerlendirmeleri ise yaşam alanlarındaki doyum ölçümü ile gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmada da hem öznel, hem de nesnel boyutlar dikkate alınmış ve söz konusu iki ölçüm gerçekleştirilmiştir.

2.4.2. Belirlenmiş mutluluk alanı, yaşam koşulları ve istemli denetim alanı

Olumlu psikolojinin kurucularından Seligman (2007, s.51) kalıcı mutluluğun temel boyutlarını; belirlenmiş mutluluk alanı, yaşam koşulları ve istemli denetim olarak belirlemiştir. Benzer bir sınıflandırma Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade (2005) tarafından yapılmış olup mutluluk varyansı üzerinde genetik olarak belirlenmiş mutluluk derecesinin %50, çevresel faktörlerin %10 ve mutlulukla ilgili etkinliklerin %40 etkisi bulunmaktadır.

Belirlenmiş mutluluk alanı; kalıtımla belirlenmiş mutluluk derecesine işaret etmektedir. Nesnel koşullar ve iyi olma arasında yüksek bir korelasyon bulunmaması, bireyin deneyimlerinin yalnızca dış koşullardan etkilenmediği, kalıcı yaratılış (dispositional) özelliklerinin önemli olduğu sonucuna ulaştırmıştır (Diener & Suh, 1997). Bu kalıcı özellikler *kişilik* olarak da adlandırılmaktadır. DeNeve ve Cooper 'ın (1998) metaanaliz çalışmasına göre, kişilik iyi olma varyansını %32-%56 arasında açıklamaktadır. Özellikle beş faktör modeline ait duygusal dengelilik, dışadönüklük ve sorumluluk özellikleri yaşam doyumunda etkili olan kişilik özelliklerindedir.

Yaşam koşullarını; Seligman (2007, s.51) temel olarak yaş, para, evlilik, toplumsal yaşam, sağlık, eğitim, ırk, cinsiyet, din olarak sıralamıştır. Bunlar diğer nesnel göstergeler ile daha da genişletilebilir. Yaşam koşullarının mutlulukla ilişkisi olmakla birlikte bu oran düşünüldüğü kadar fazla değildir. Kişilik gibi belirlenmiş alanın

katkısına kıyasla yaşam koşullarının yaşam doyumuna etkisi oldukça azdır (Diener & Suh, 1997). Kişi başına düşen milli gelir artmasına karşın Japonya gibi ülkelerde mutluluğun artmaması ya da dünyanın en yoksul ülkelerinden birisi olan Kolombiya'nın, yüksek suç oranına karşın mutluluk sıralamasında 55 ülke arasında 8. olması (Diener, Diener, & Diener, 1995), yaşam koşulları dışında kalan ve yaşam doyumunu etkileyen başka önemli değişkenlerin varlığına işaret etmektedir.

İstemli denetim alanı; mutluluk ile ilgili olarak dış koşullar ve kişilik dışında kalan bireyin kontrolündeki alandır. “İnsan koşullarını seçemese bile bu koşullar karşısında istediği tavrı almakta, tutumunu seçmekte özgürdür” görüşüne dayanmaktadır (Frankl, 1999, s.46). Olumlu psikolojide mutluluğu artırıcı stratejiler, yöntemler, terapiler daha çok bu alana odaklanmaktadır. Mutluluğu artıran stratejilere, davranışların değişimi, tutumların değişimi ve gönüllü etkinlikler örnek verilebilir. Bu etkinlikler; ait olma, özyeterlilik ve özerkliği artıran ya da evrensel psikolojik gereksinimleri karşılayan etkinlikler olabileceği gibi, bireyin yapısına, hedeflerine, değerlerine, beklentilerine özgü etkinlikler de olabilir. İstemli denetimin mutluluk üzerindeki etkisi, koşulların değişimine göre daha sürdürülebilir bulunmaktadır. Bu etkinliklerin kalıcı bir mutluluk sağlaması için uzun süre yapılması, ancak uyumun getirebileceği olumsuzluklardan kaçınmak için ise etkinliğin süresinin optimal olması gerekli görülmektedir (Lyubomirsky, Sheldon, & Schkade, 2005)

Yaşam doyumunu ile ilgili temel boyutlara bakıldığında; yaşam doyumunu değerlendirilmelerinde kalıtımsal öğeler, yaşam koşulları ve istemli alan mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır. Alanyazındaki yaşam doyumunu boyutları bu tez çalışmasında da dikkate alınmıştır. Yaşam doyumunu oluşturan temel boyutlardan belirlenmiş alan kişilikle, yaşam koşulları yaşam alanlarındaki doyumla ve istemli denetim alanı; genel yaşam doyumunu ile ölçülmektedir. Böylece yaşam doyumuna ilişkin alanyazındaki tüm boyutlar irdelenerek yaşam doyumuna ilişkin bütüncül bir bakış açısı sağlanmıştır. Bütün bu boyutlara ek olarak örgütsel iletişim daha önce yaşam doyumunu alanyazınında araştırılmamış bir boyuttur. Söz konusu boyutların kuramsal temeli ve birbiriyle etkileşimleri dikkate alınmalıdır. Bu bağlamda yaşam

doyumunu kuramları ile yaşam doyumuyla ilişkilerinin sorgulandığı kişilik ve örgütsel iletişim kuramları aşağıda sunulmuştur.

2.5. Yaşam Doyumu Kuramları

Yaşam doyumunu yalnızca bir alana ya da kurama bağlı olmayıp disiplinlerarası niteliktedir. Yaşam doyumunu bireysel yönden açıklayan başlıca kuramlar; aşağıdan yukarıya (bottom up) ve yukarıdan aşağıya (top down) kuramları, duyuşsal, bilişsel ve birleşik kuramlar, sonuç ve süreç kuramları ve gereksinim kuramları olarak sınıflandırılabilir. *Aşağıdan yukarıya (bottom up) ve yukarıdan aşağıya (top down) kuramları*; yaşam doyumunun ve mutluluğun dışsal ya da içsel kökenini değerlendirmektedir. *Duyuşsal, bilişsel ve birleşik kuramlar*; yaşam doyumunda duygunun mu, bilişsel karar sürecinin mi yoksa her ikisinin birleşiminin mi etkili olduğunu sorgulamaktadır. *Sonuç ve süreç kuramlarında* ise, mutluluğun, yapılan eylemlerin bir sonucu olan nihai bir nokta mı olduğu yoksa bu süreçte mi elde edildiği tartışılmaktadır. *Gereksinim kuramları*; mutluluğu çeşitli gereksinimlerin doyurulması bağlamında değerlendirmektedir. *Diğer kuramlar*, başlığı altında ise ekonomi, din ve kutsallık, biyoloji, sosyoloji, felsefe, iletişim ve psikoloji gibi çok geniş bir kuramsal yelpazede yaşam doyumunu değerlendirilmiştir.

2.5.1. Aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya kuramları

Aşağıdan yukarıya (bottom up) ve yukarıdan aşağıya (top down) kuramları, yaşam doyumunun ve mutluluğun bir durum mu yoksa kişilik özelliği mi olduğuna ilişkin farklı bakış açılarını yansıtmaktadır. Aşağıdan yukarıya kuramı, mutluluğun, yaşamda meydana gelen olaylara bağlı olarak, anlık haz ve acıların toplamı olduğunu söyleyerek tümevarımcı bir yaklaşım sergilemektedir. Felsefede indirgemecilik ya da atomistik bakış açısı olarak tanımlanan bu yaklaşımda yaşam doyumunu bir durum olarak görülmektedir. Yukarıdan aşağıya kuramı ise mutluluğun, genel bir kişilik özelliği olarak bireyin olaylara tepkisini belirlediğini ileri sürmektedir. Felsefecilerin sıklıkla önerdikleri yaklaşım yukarıdan aşağıya kuramıdır. Demokritos mutlu bir

yaşamın kadere ya da dış koşullara bağlı olmadığını, daha çok insanın beyinde olduğunu söylemektedir (Diener, 1984).

Lance, Mallard ve Michalos (1995) aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya kuramlar arasındaki kuramsal ilişkinin yönünü ve nedenselliğini incelemiştir. Yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya kuramlar, sırasıyla genel yaşam doyumu ve yaşam alanlarından sağlanan doyum şeklindeki iki ölçüm yöntemi ile ölçülmektedir. Çalışmada genel yaşam doyumu ve yaşam alanlarındaki doyum ölçülmüştür. Aşağıdan yukarıya kuram, yaşam alanlarındaki doyumun genel yaşam doyumuna katkıda bulunduğunu belirtmektedir. Yukarıdan aşağıya kuram ise yaşam alanlarındaki doyumun genel yaşam doyumunun sonucu olduğunu savunmaktadır. Üçüncü test edilen iki yönlü model ise, genel yaşam doyumu ile yaşam alanlarındaki doyum arasında iki yönlü ve karşılıklı nedensel ilişki olduğudur ve ilişkiyi en iyi tanımlayan model olarak kabul edilmiştir.

Tüm bu sonuçlar, yaşam doyumu araştırmalarında yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya kuramın herhangi birinin tek başına kabul edilmesinin eksik bir yaklaşım olduğuna vurgu yapmaktadır. Yaşam doyumu; kişilik özelliklerine bağlı olarak yapılan genel bir değerlendirme olmakla birlikte yaşam koşullarından da bağımsız değildir. Yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya kuram arasındaki karşılıklı nedensellik ilişkisi, yaşam doyumu araştırmalarında her iki yaklaşımın da dikkate alınmasının gereğini ortaya koymaktadır.

2.5.2. Duyuşsal, bilişsel ve birleşik kuramlar

Bu bölümdeki kuramlar, duygunun ve bilişin yaşam doyumundaki etkisini yorumlamaktadır. *Duyuşsal kuramlar*, öznel iyi olmayı yalnızca olumlu duygu ya da bireyin yaşamında olumlu duygunun olumsuz duygunun üstesinden gelmesi ya da baskınlığı olarak tanımlamaktadır (Frish, 2006, s.21). Duyuşsal yaklaşım olumlu ve olumsuz duygunun birbirinden görece bağımsız olduğu bulgularına dayanmaktadır (Diener & Emmons, 1985). *Bilişsel kuramlar*, duyguyu devre dışında bırakarak, bireyin yaşamını değerlendirmesine yönelik bilişsel karar süreci anlamında öznel iyi

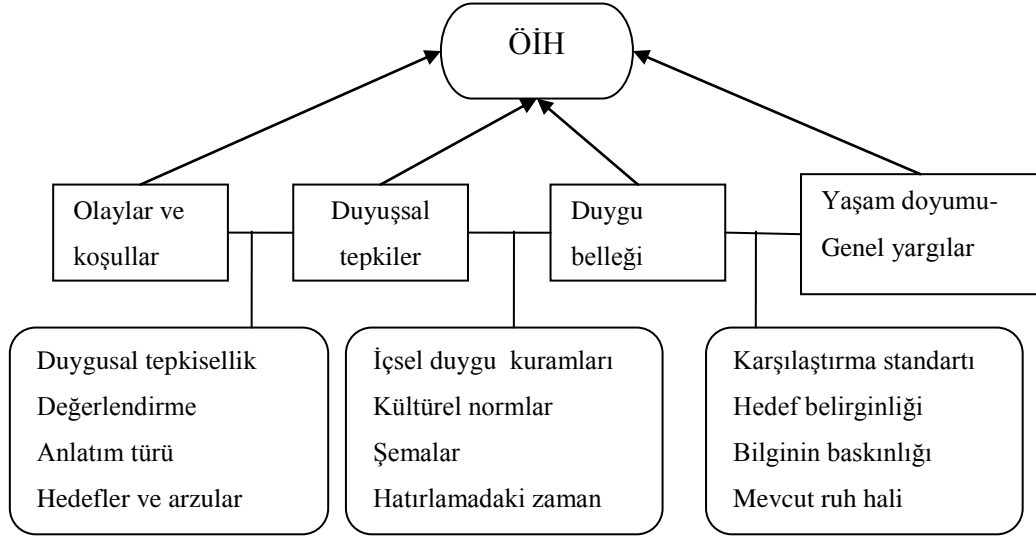
olmayı yaşam doyumu olarak açıklamaktadır. Bilişsel bakış açısı, yaşam doyumu bakış açısı olarak da tanımlanmaktadır. *Birleşik kuramlar* ise bilişsel ve duyuşsal kuramların birleştirilmesi ile oluşturulmuştur. Bunlar *Schwarz ve Strack'ın modeli* olup yapısalcı yaklaşım da denilmektedir. Bilişsel olarak bireyin yaşamını bütün olarak olumlu değerlendirmesi ve olumlu hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Brölde, 2007a).

Yaşam doyumu daha çok bilişsel boyutta sınıflandırılmakta ve bilişsel kuramlarla açıklanmaktadır. Duygu ise duyuşsal kuramın temelidir. Yaşam doyumu, olumlu ve olumsuz duygu birbiriyle ilişkili olmakla birlikte, birbirinden ayrılabilen yapılar olup, aralarında ayrıştırma (discriminant) geçerliği vardır. Duygu ve düşünce düzeyindeki bu ayrım bireyin yaşam değerlendirmesinde önemlidir (Lucas, Diener, & Suh, 1996).

Yaşam doyumu; duygudan dolaylı olarak etkilenmekle birlikte, duygunun doğrudan ölçümü değildir (Diener, 1984). Yaşam doyumu, belirli yaşam alanlarındaki doyum gibi alt faktörlere sahipken, duygu olumlu ve olumsuz, soyut ve somut olarak sınıflandırılabilir. Duygular her an değişebilmesine karşın yaşam doyumu ve öznel iyi olma uzun süreli tutarlılık göstermektedir. Yaşam doyumunun güvenilirliği, Headey ve Wearing (1989) tarafından 6 yıl için, $r=0.5-0.6$ arası; Chamberlein ve Zika (1992) tarafından ise 6 aylık $r=.67$ bulgularıyla oldukça yüksek bulunmuştur (aktaran: Diener, 1994).

Duyuşsal ve bilişsel boyut arasındaki etkileşim mekanizması tam olarak açıklanmış değildir (Diener, 1984; Diener, 1994; Diener & Larson, 1993). Prieto, Diener, Tamir, Scollon ve Diener (2005), öznel iyi olma ile ilgili duyuşsal ve bilişsel kavramları zamana bağlı bir sıralama çerçevesinde bütünleştiren bir model önermişlerdir. Modele göre; genel yaşam doyumu hükümleri bilişsel olarak verilirken olumlu ve olumsuz duygu ve yaşam koşulları dikkate alınmaktadır. Sırasıyla, yaşam olayları ve koşullara ilişkin duygusal tepkileri hatırlama yaşam doyumunu şekillendirmektedir. Söz konusu model Şekil 3'de sunulmuştur. Duygu tamamen düşünceden oluşmamakla birlikte düşünceden güçlü bir şekilde etkilenmektedir. Bu yaklaşım yaşam doyumunu artırmaya yönelik stratejilerde de kullanılmaktadır Duyguyu da içeren bilişsel

yaklaşımlarda akılcı düşünce ile olumlu ve olumsuz duygular değerlendirilmektedir. Bireyin zarar veren düşünüş biçimini değiştirerek, olumsuz duyguları söndürmesi ve olumlu duyguları harekete geçirmesi beklenmektedir (Ellis & Harper, 2005 s.24).



Şekil 3. Öznel İyi Olma Öğelerinin Sıralamasına İlişkin Önerilen Model

Kaynak: Prieto, Diener, Tamir, Scollon, & Diener, 2005.

Duygudan bağımsız olarak, yaşam doyumunda bilişsel sürecin işleyişine yönelik kuramlar ise *uyum kuramı*, *karar modeli*, *sosyal karşılaştırma kuramı* ve *çoklu uyumsuzluk kuramı* ile açıklanmaktadır.

Uyum (adaptation) kuramı yaşam doyumunun işleyiş mekanizmasını aydınlattığı için önemlidir. Buna göre, bireylerin sahip olduğu içsel standartlar, yaşanan olaylara göre değişebilmekte ve bireyler yeni olaylara, durumlara uyum sağlayabilmektedir (Brickman & Campbell, 1971). Uyum nedeniyle yaşam doyumunu, çevresel etmenlerden fazla etkilenmemektedir. Yalnızca yaşamda en son ve yakın olan alanlar/olaylar yaşam doyumunda belirleyicidir. Olumsuz yaşam olayları kısa dönemde doyumuna etki ederken, uzun dönemde bireyler kendilerini onarmakta ve uyumlanmaktadır. Organlarını kaybeden, felç olan ya da piyangodan büyük ikramiye kazananların önce aşırı mutluluk ve mutsuzluk hissetmelerine karşın daha sonra bu duygusal değişimin dengeli hale gelmesi ya da yaklaşması, duruma uyumları sayesinde.

Olumsuz yaşam olayları kısa dönemde öznel iyi olmaya etki etmesine karşın, uzun dönemde insanların kendilerini onarması ya da uyumun gerçekleşme süreci, homeostatik kontrol mekanizmasıyla açıklanmaktadır (Chen & Davey, 2008; Cummins, 2000a). Buna göre, yaşam doyumu tümüyle bağımsız bir bilişsel süreç değildir. Kendiliğinden termostat gibi işleyen bilişsel iyi olma mekanizması nedeniyle yaşam doyumu belirli bir düzeyin altına düşmemektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, bireylerin yaşam doyumları genellikle 40-100 puan arasında seyretmektedir. Yaşam doyumunun 0-100 arasında olmaması, bireyin değerlendirmelerine olumlu yönde etki eden ve kendiliğinden işleyen bilişsel süreçlerden kaynaklanmaktadır. Bilişsel önyargılar ve kontrol duygusunu içeren bu sistem, bireyin yaşamı ve kendisini olumlu algılamasına yardım ederek bireyi korumaktadır (Cummins, 2000a).

Bireyler her duruma uyum sağlayamayabilir (Diener, 1984). Yaşam koşullarının kronik olarak çok düşük olduğu sınır noktasının (treshold) aşılması durumunda uyum gerçekleşmemektedir. Yaşam doyumunun bilişsel mekanizması ancak böyle bir süreçte dış çevredeki ağır yaşam koşulları ve olaylardan etkilenmektedir (Cummins, 2003). Bilişsel mekanizma fazla hasar görmediği sürece, hem olumlu hem de olumsuz yaşam olayları unutulmakta, birey şu anda ve yakın geçmişte yaşadıkları ile yaşamını değerlendirmektedir.

Yaşam doyumunun bilişsel sürecine dayanan *karar modeli* ise Schwarz ve Strack (1991) tarafından geliştirilmiştir. Yaşam doyumu, bireyin belirli standartlara ve gerçek koşullara göre bilinçli olarak yaptığı karşılaştırma olarak tanımlanmaktadır. Karşılaştırma ise, yorumlama, bellek taraması, değerlendirme, gözden geçirme gibi bilişsel süreçlerin sonucudur. İnsanlar durumlarını karşılaştırırken çeşitli normları referans almaktadırlar. Nedensel ilişki ya da nesnel durumlar yerine ruh hali, en çok ulaşılabilen bilgi, kestirme (heuristik) ya da öteki ipuçlarını kullanarak yaşam doyumlarına ilişkin kararlarını vermektedir. Buna göre doyum değerlendirmeleri, tamamen nesnel/bilişsel değerlendirme olmayıp, o anın baskınlığı ve karşılaştırmadaki fark standartlara göre değişebilmektedir (Fox & Kahneman, 1992).

Karar modeliyle bağlantılı olan *sosyal karşılaştırma kuramına* göre iyi olma; bireyin kendisini öteki insanlarla karşılaştırmasını yansıtmaktadır (Smith, Diener, & Wedel, 1989). Emmons ve Diener'in (1985) 149 öğrenci ile yaptıkları çalışma yaşam alanlarına ilişkin doyum; sosyal karşılaştırmanın ($r=.64$), yakın zamanda yaşanan değişikliklere oranla daha iyi yordadığını ($r=.30$) açıklayarak yaşam doyumunu belirlemede sosyal karşılaştırmanın önemine dikkat çekmiştir.

Michalos (1985), doyumun çoklu standartlarla yapılan karşılaştırma olduğundan hareketle, stoik felsefeye ve Festinger'in bilişsel uyumsuzluk kuramına dayanan *çoklu uyumsuzluk kuramını* (Multiple Discrepancy Theory) önermiştir. Bireyin elinde olanlar ve istedikleri, ilgili olan öteki bireylerin sahip oldukları, geçmişte sahip oldukları, üç yıl öncesinde şu anda sahip olmayı bekledikleri, gelecek beş yılda sahip olmak istedikleri ve gereksinimleri arasında uyum olması doyuma neden olmaktadır (aktaran: Blore, 2008). Karar verme ve sosyal karşılaştırma bu kuramın özündedir. Çoklu uyumsuzluk, daha çok kültür, kişilik vb. etmenlerle oluşan bilişsel normların, standartların yaşam doyumunu kararlarındaki işleyişini aydınlatmaktadır.

Bilişsel, duyuşsal ve birleşik kuramlara göz atıldığında; yaşam doyumunun bilişsel ağırlıklı olup aynı zamanda duyguyu da yansıttığı açıktır. Bilişsel kuram, yaşam doyumunun tutarlılığını ve insanların çoğunlukla mutlu olmasını uyum mekanizmasına bağlamaktadır. Bireyler çevrelerine çok ağır koşullar dışında uyum sağlayabilmektedir. Bu nedenle geçmişte yaşanan olumsuzlukların yaşam doyumunu etkilediği ve bireyi mutsuz olmaya mahkum ettiği düşünceleri her zaman doğru değildir. Yaşam doyumunun, uyum kuramı bağlamında yakınsak olup geçmişi görmediği söylenebilir. "Sabret, bu da geçecek" türündeki önermeler son derece geçerli ve doğrudur. Başka bir deyişle, yaşam her şeye karşın "içsel mekanizmaların da yardımıyla" sürmektedir. Karşılaştırma ve karar ise yaşam doyumundaki daha farklı bir bilişsel mekanizmadır. Burada doyum; çevrenin, geçmişin ve geleceğin değerlendirilmesidir. Yaşam doyumunu ancak karşılaştırma standartlarından ve düşünme biçimlerindeki değişimden etkilenmektedir.

2.5.3. Sonuç ve süreç kuramları

Sonuç ve süreç kuramları ise mutluluğun yapılan eylemlerin bir sonucu olarak mı ortaya çıktığını yoksa bu eylemlerin kendisinin mi mutluluk olduğunu değerlendirmektedir. Mutluluk; *hedonizm kuramı* 'nda hoş giden deneyimlerdir. *Arzu ya da akış kuramında*, bireyin istediği etkinliklere yoğunlaşarak yapması sonucu mutluluk algılanmaktadır. *Nesnel liste kuramında mutluluk* sahip olduğu çeşitli nesnel öğelere bağlanmaktadır. *Anlam kuramında* mutluluk, bireyin kendi dışına odaklanması ve anlamlı işlerle uğraşması sonucu dolaylı olarak yaşanmaktadır. Bu kuramlar yalnız başına mutluluğun küçük bir bölümünü açıklayabildiğinden, kuramların birleşimiyle daha kapsamlı *gerçek mutluluk kuramı* oluşturulmuş olup haz, anlam ve akış deneyimlerini kapsamaktadır. Bu kuramlar aşağıda çeşitli boyutlarıyla şu şekilde tartışılmaktadır.

Hedonizm kuramına (pleasure life) göre iyi yaşam, hoş giden yaşamdır. Birey için nihai hedef; hoş giden, zevk alınan deneyimleri yaşamak ve hoş gitmeyen deneyimlerden kaçınmaktır (Brülde, 2007a). Aristuppus'un (M.Ö 435-366) hazzın maksimize edilmesi ve acının minimize edilmesine dayanan hedonizm düşüncesi günümüzde yararlılık (utilitarianism) anlayışı ve dolayısıyla Amerikan tüketimcilik anlayışıyla yaşamaktadır (Sirgy & Wu, 2007). Hedonizm, davranışçı yaklaşımları içeren tüm alanlarda temel oluşturmuştur. Batının temel düşüncesi doyuma ulaşmak için hazzın artırılması "endişelenme, mutlu ol" (dont worry, be happy) yaklaşımı temel yaşam felsefesi olarak yerleştirilmiştir.

Yararlılık yaklaşımı birçok yönden eleştirilmektedir. Seligman (2007, s.55) bu yaklaşımdaki "haz kısır döngüsü" nün bireyi bekleyen temel tehlike olduğuna dikkat çekmektedir. Elde edilen haz arttıkça, beklenti yükselmekte ve birey mutluluk için daha üst tabakada haz kaynaklarına gereksinim duymaktadır. Zevk ve haz, modern dünya da genellikle aynı anlamda kullanılmasına karşın, ikisi farklı kavramlar olup birbirinden ayrılması zorunludur. Zevkler duyular ve duygularla, hazlar (eudomania) ise kişisel güç ve erdemleri harekete geçirmek ile ilişkilidir. Seligman'ın (2007, s.126) yaptığı bu ayrıma göre hedonizm daha çok zevklerin doyumudur. Yalnızca zevkten

oluşan, insanın güçlü yönlerini kullanmasına izin vermeyen bir yaşamın çökkünlüğü beraberinde getirme riski yüksektir. Bu yüzden zevklerin kontrol altına alınması ve alışkanlık haline gelmesinin önlenmesi büyük önem taşımaktadır. Haz ise her zaman insanın hoşuna giden bir şey olmayıp, kişiyi zaman zaman zorlayıp gerilime bile sokarak, kendine özgü güçlerini kullanırken yaşadığı deneyimdir. Zevk yararcılıkla, açıklanırken, haz ise arzu ya da akış kuramıyla yorumlanabilmektedir.

Arzu kuramı (engaged life) bireyin iyi yaşamının yalnızca kendi istediği yaşama sahip olmasıyla gerçekleşeceği anlayışıdır (Brülde, 2007a). Bu kurama göre mutluluk, bireyin istediğini elde etmesidir. Hazza değil doyuma odaklanılmaktadır (Peterson, Park, & Seligman, 2005). Ne kadar haz verdiğine bakmaksızın, arzuların gerçekleşmesi mutluluğu artırmaktadır (Sirgy & Wu, 2007).

Czikzenmihalyi'nin (1990) *akış kuramı*, arzu kuramı bağlamında bireyin istediği etkinliği yapması ve bu etkinliği yaparken tamamen yoğunlaşmasının mutluluğa yol açtığına dayanmaktadır. Bağlı yaşam olarak da tanımlanan akış durumu; bireyin bir etkinliğe zaman, açlık gibi algılarını bile yitirerek tam yoğunlaşmasıyla oluşmaktadır. Spor yapmak, kitap okumak, tarlada çalışmak, bisiklet tamir etmek gibi herhangi bir eylem akışı yaşatabilir. Akış durumu odaklanma, katılım ve belirli bir etkinlikten hoşlanma ile belirginleştirilebilir (aktaran: Vella-Brodrick, Park, & Peterson, 2009). Üzerinde yoğunlaşılan, zorlayıcı ve beceri gerektiren, benlik duygusunun ortadan kalktığı, zamanın durduğu ve denetim duygusunun hissedildiği bir akış deneyimi sonucu haz hissedilmektedir. Ancak bu haz hedonizmdeki hazdan farklıdır. Akış kuramında haz bireysel güç ve erdemlerin işe koşulmasıyla yaşanır.

Nesnel liste kuramı'na (objective list theory) göre; bireyin düşüncesinden bağımsız olarak, çeşitli nesnel değerlere sahip olma ölçüsü iyi yaşamı belirlemektedir. Bu değerler bilgi, arkadaşlık, aşk, özgürlük, kişisel gelişim vb. olarak sıralanabilir (Brülde, 2007b). Nesnel liste, yaşam doyumunun nesnel boyutunun ölçümüdür. Genellikle ekonomistler ve politikacılar tarafından kullanılan bu yaklaşım, bireyin kendi yaşamına ilişkin öznel değerlendirmelerini içermediğinden yetersizdir. Yalnızca

nesnel ölçümlerin yaşam doyumunu açıklamaya yetmediği daha önce yaşam doyumunun nesnel ve öznel boyutları bölümünde vurgulanmıştır.

Anlam kuramı, Frankl (1999) tarafından geliştirilmiş olup anlam (logo) isteminin, bütün insanlarda bulunan özgün bir gereksinim olduğundan hareket etmektedir. Frankl (1999) anlamsızlık ile mutsuzluk ve umutsuzluğu özdeşleştirmiştir. Psikolojik yardım talepleri, intihar girişimleri, bağımlılık yapan maddeleri kullanma gerekçeleri, çökkünlük ve saldırganlık, çoğunlukla varoluşsal boşluk olarak adlandırılan anlam eksikliğindedir. Ekonomik gelişmenin mutluluğu sağlayamamasının nedeni bireylerin anlamı yitirmelerine ve ne için yaşadıkları sorusunu yanıtlayamamalarına bağlanmaktadır. Anlam, bireyin kendini aşması ve kendi dışındaki bir şeye ya da kişiye kendisini açmasıdır. Doğrudan mutluluk arayışı, anlamı içermediğinden ve hazzı dayandığından mutluluğa engel olmaktadır. Mutluluk peşinden koşmakla elde edilemez. Yaşama anlam katma yoluyla kendiliğinden gelmesi ve kendiliğinden olmasına izin verilmesi gerekmektedir.

Frankl'a (1999) göre anlam gereksinimi, Maslow'un gereksinim kuramından tamamen bağımsız olmamakla birlikte, bu egemen yaklaşımın belirttiği temel ve gelişme gereksinimlerine indirgenemez çünkü alt basamaktaki gereksinimin doyurulması ve engellenmesi anlam arayışını artırmaktadır. Bu da anlamın görece bağımsızlığına işaret etmektedir. Anlam yaklaşımı eudomania yani daha yüksek nedenler ve kendini gerçekleştirmeyle de ilişkilendirilebilir. Mutluluk ve yaşam doyumunu bir sonuç olarak ortaya çıkarmaktadır (Vella-Brodrick, Park, & Peterson, 2008).

Gerçek mutluluk kuramıyla (authentic happiness theory), Seligman (2007) yukarıda her biri ayrıntılı olarak açıklanan hedonizm, arzu, anlam ve nesnel liste kuramını birleştirmeyi hedeflemiştir. Bu kuramda bireyin mutluluğu üç temel bileşenden oluşmaktadır. Birincisi olumlu duygu ve hazzı dayanan yaşam, ikincisi akış deneyimine dayanan bağlı yaşam ve üçüncüsü anlamlı yaşamdır. Bu üç alandaki ölçümlerde yüksek puan alanların daha yüksek yaşam doyumuna sahip olması kuramın geçerliliğini kanıtlamaktadır. Bireylerin üç yaşam türünden hangilerini ağırlıklı olarak izledikleri değişirken, en çok yaşam doyumuna sahip olanların her üç

yaklaşımı da izleyip, bağlı ve anlamlı yaşama ağırlık verenler olduğu belirlenmiştir (Peterson, Park, & Seligman, 2005).

Yaşam doyumu ile anlamlı yaşam ($r=.28$, $p<.01$), bağlı yaşam ($r=.23$, $p <.01$) ve hazza dayanan yaşam ($r=.06$, $p<.01$) ilişkileri ve regresyon sonuçları bağlı yaşam ve anlamlı yaşamın, hazza dayanan yaşamdan daha güçlü bir öznel iyi olma ve yaşam doyumu yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Haz, mutluluk ile en az ilişkili olan ögedir (Vella-Brodrick, Park, & Peterson, 2009).

Gerçek mutluluk kuramına göre, birey sahip olduğu güç ve erdemleri kullanabildiği ölçüde anlamlı, bağlı ve hazza dayanan yaşam dengesini kurabilecek ve mutlu olabilecektir. Dinsel ve felsefi iki yüz erdem katalogunun taranması ile evrensel olarak onaylanan erdemler; bilgelik ve bilgi, sevgi ve insanlık, adalet, ılımlılık, maneviyat ve aşkınlık olarak tanımlanmaktadır. Bu erdemler iyi karakteri temsil etmektedir. Bu erdemleri daha nesnel olarak tanımlamaya ve ölçmeye yönelik olarak ise bireye özgü güçler anlamına gelen imza güçleri belirlenmiştir. İmza güçleri DSM olarak tanımlanan ruhsal bozukluklar tanı ve istatistik çalışmasına koşut olarak olumlu psikoloji için geliştirilen bir sınıflandırma ve ölçme sistemidir (Seligman, 2007, s.146-147). Tanımlanan bu erdemler ve güçler Çizelge1’de açıklanmıştır.

Gerçek mutluluk kuramı, mutluluğa giden kestirme yolların, bu konuda yazılan kendini gerçekleştirme kitaplarının ve önerilerin niçin işe yaramadığını da (Sirgy, 2009) aydınlatmaktadır. Bireyin sözlerden çok anlamlı eylemlere ve kendi güçlü yönlerini işe koşmaya gereksinimi vardır. Felsefedeki “mutluluk aranmakla bulunmaz” kavramı da paradoksal olarak mutluluk arayışının daha çok zevk arayışı olarak algılanması ve gerçek kişisel gereksinimlerin göz ardı edilmesi ile açıklanabilir. Güç ve erdemlerin kullanılması, eğitim ve öğrenim ile değil, daha çok keşfetmek, seçmek, farkında olmak gibi bilişsel bir çabayı gerektirmektedir. Kolay zevkler bireyin kendi güçlerini kullanmasını baskılamakta ve mutluluktan çok çökkünlüğe zemin hazırlamaktadır. Oysa hoş gitmese ve stresli olsa bile zevke bağlı olmayan deneyimler ve bireyin güçlerini kullanmasına olanak veren yaşam biçimi, iyi yaşamın ve gerçek mutluluğun temelidir (Şimşek, 2010).

Çizelge 1. Gerçek Mutlulukla İlgili Erdemler ve İmza Güçleri Sınıflandırması

Erdem	İmza gücü	Örnek sorular
Bilgelik ve bilgi	Merak, dünyaya duyulan ilgi	<ul style="list-style-type: none"> Dünya bende her zaman merak uyandırıyor. Çok çabuk sıkılıyorum.
	Öğrenme aşkı	<ul style="list-style-type: none"> Yeni bir şey öğrenmek beni heyecanlandırır. Müzeleri ya da daha başka eğitici yerleri görmek için hiç bir zaman fazla çaba harcamam.
	Muhakeme/ eleştirel düşünme/ açık fikirlilik	<ul style="list-style-type: none"> Konu öyle gerektirdiğinde, son derece akılcı düşünebilirim. Çabuk yargıya varırım.
	Yaratıcılık/ özgünlük, pratik zeka/ yol yordam bilgisi	<ul style="list-style-type: none"> Bir işi yapmak için yeni yollar bulmayı severim. Arkadaşlarımın çoğunun hayal gücü, benimkinden zengindir.
	Toplumsal zeka/ kişisel zeka/ duygusal zeka	<ul style="list-style-type: none"> Sosyal durum her ne olursa olsun, kolayca uyum sağlarım. Öteki insanların duygularını sezmekte pek iyi değilimdir.
	Bakış açısı	<ul style="list-style-type: none"> Nesnelere baktığımda her zaman büyük resmi görebilirim. İnsanlar benden nadiren tavsiye isterler.
Cesaret	Yiğitlik ve yüreklilik	<ul style="list-style-type: none"> Karşımda güçlü bir muhalefet olsa da genellikle tutumumdan vazgeçmem. Acı ve hayal kırıklığı karşısında çoğunlukla boyun eğerim.
	Azim/ Çalışkanlık/ Gayret	<ul style="list-style-type: none"> Başladığım işi her zaman bitiririm. Çalışırken dikkatimin dağıldığı çok olur.
	Bütünlük/ Doğruluk/ Dürüstlük	<ul style="list-style-type: none"> Verdiğim sözleri her zaman tutarım. Arkadaşlarım bana hiçbir zaman samimi olduğumu söylemezler.
İnsanlık ve sevgi	Nezaket ve cömertlik	<ul style="list-style-type: none"> Geçen ay bir komşuma içimden geldiği için yardım ettim. Başkalarına olan iyi şeyler, beni nadiren kendime olanlar kadar heyecanlandırır.
	Sevmek ve sevilmeye izin vermek	<ul style="list-style-type: none"> Yaşamımda, benim duygularımı ve iyiliğimi, kendilerinininki kadar önemseyen insanlar var. Başkalarının sevgisini kabul etmekte zorlanıyorum.

Adalet	Vatandaşlık/ ödev duygusu/ ekip çalışması/ bağlılık	<ul style="list-style-type: none"> • Bir grup içinde olduğum zaman elimden gelenin en iyisini yaparım. • İçinde bulunduğum grubun çıkarları uğruna kendi çıkarımı feda etmekte tereddüt ederim.
	Adillik ve eşitlik	<ul style="list-style-type: none"> • Kim olurlarsa olsunlar, bütün insanlara eşit davranırım. • Birinden hoşlanmıyorsam, ona adil davranmam zordur.
	Önderlik	<ul style="list-style-type: none"> • İnsanların başlarının etini yemeksizin, onların birlikte bir şeyler yapmalarını sağlayabilirim. • Grup etkinliklerini planlamakta pek iyi değilimdir.
İlmlilik	Özdenetim	<ul style="list-style-type: none"> • Duygularımı denetleyebilirim. • Yaptığım perhize nadiren sadık kalabilirim.
	Sağduyu/ takdir yetisi/ tedbirlilik	<ul style="list-style-type: none"> • Fiziksel olan tehlikeli etkinliklerden uzak dururum. • Arkadaşlıklarım ve ilişkilerimde zaman zaman kötü seçimler yaparım.
	Alçakgönüllülük ve sadelik	<ul style="list-style-type: none"> • İnsanlar bana iltifat ettiklerinde lafi değiştiririm. • Sık sık başarılarımdan söz ederim.
Aşkılık	Güzelliğin ve mükemmelliğin değerini bilme	<ul style="list-style-type: none"> • Geçen ay müzikte, resimde, tiyatrodada, sinemada, sporda, bilimde ya da matematikteki mükemmellik bende heyecan uyandırdı. • Geçen yıl güzel hiçbir şey yaratmadım.
	Minnettarlık	<ul style="list-style-type: none"> • Küçük şeyler için bile her zaman şükrederim • Nadiren durup sahip olduğum nimetleri düşünürüm
	Umut/ iyimserlik/ geleceğe dönüklük	<ul style="list-style-type: none"> • Her zaman olayların iyi yönüne bakarım. • Neler yapmak istediğime ilişkin iyi düşünülmüş bir planım nadiren vardır.
	Maneviyat/ amaç duygusu/ iman/ dindarlık	<ul style="list-style-type: none"> • Yaşamımın güçlü bir amacı var. • Yaşamda bir amacım yok.
	Bağışlayıcılık ve merhamet	<ul style="list-style-type: none"> • Geçmişe her zaman mazi derim. • Her zaman ödeşmeye çalışırım.
	Oyunculuk ve mizah	<ul style="list-style-type: none"> • İşi ve oyunu her zaman olabildiğince karıştırırım. • Nadiren espri yaparım.
	Şevk/ tutku/ coşku	<ul style="list-style-type: none"> • Yaptığım her şeye kendimi tamamen veriririm. • Çoğu zaman üzüntülüymdür.

Kaynak: Seligman , 2007, s.156-176.

Genel olarak yukarıdaki kuramlar değerlendirildiğinde mutluluk; haz, zevk, anlam ve akış gibi kavramlara dayalı kuramlarla ayrı ayrı açıklanmakla birlikte hiçbir kuramın mutluluğu açıklamada tek başına yeterli olmadığı görülmektedir. Gerçek mutluluk kuramı bu kaygıyla önerilmiştir. Mutluluğun çok boyutlu olduğunu, bireyin yaşamındaki anlamlı ve kendini zorlayan deneyimlerin, zevkten çok daha değerli olduğunu belirtmektedir. Bu bakımdan gerçek mutluluk kuramının, diğer kuramlara göre görünüş, yapı ve kapsam geçerliğinin daha yüksek olduğu açıkça görülmektedir. Gerçek mutluluk; yaşamdaki anlam, haz ve çabanın dengesidir.

2.5.4. Gereksinim kuramları

Maslow'un gereksinim kuramı ve dengelenmiş yaşam modeli, yaşam doyumunu gereksinimler bağlamında incelemektedir. Maslow, gereksinimleri sınıflamış ve hiyerarşinin önemine değinmiştir. Siry ve Wu (2007) ise yaşam doyumunda hiyerarşik yaklaşım yerine bütün gereksinimlerin dengeli olarak doyumunun gereğini önermiştir.

Maslow'un gereksinim kuramı (1954) en bilinen gereksinim kuramlarındandır. Bu kuramda içsel ve evrensel gereksinimlerin karşılanmasıyla iyi olma ve yaşam doyumuna ulaşılabilceği düşünülmektedir. Bu kuramda gereksinimler; temel (survival) ve gelişme (growth) olarak ikiye ayrılmıştır. Fizyolojik, güvenlik, sosyal gereksinimler temel; güven ve kendini gerçekleştirme gereksinimleri ise gelişme gereksinimi altında sınıflandırılmaktadır. Gereksinimler arasında hiyerarşi olduğu ve alt basamaktaki gereksinim gerçekleştikten sonra üst basamaktaki gereksinimin, doyumda baskın hale geleceği öne sürülmektedir (Sirgy, 1986).

Dengelenmiş yaşam modeli; Siry ve Wu (2007) tarafından önerilmiştir. Yaşam doyumunu için yaşam alanlarındaki temel ve gelişme gereksinimlerinin doyumunu arasında denge olması gereklidir. Bireyin bir yaşam alanındaki doyumunu yerine, birçok yaşam alanındaki doyumunu daha etkilidir. Bireyin tek alandan sağladığı doyum, geniş bir bakış açısından gereksinimlerin doyumunu sınırlamaktadır. Bu modelin temel hipotezleri şunlardır. (1) Birçok yaşam alanından sağlanan ortalama düzeydeki doyumunun, öznel iyi olma ve yaşam doyumuna olumlu etkisi, tek yaşam alanından sağlanan yüksek doyumdan daha fazladır. (2) Daha geniş bir perspektiften

gereksinimlerin doymu, birçok yaşam alanından sağlanır ve dar perspektifteki gereksinimlerin doymuna göre daha yüksek öznel iyi olma ve yaşam doymuna sahiptir çünkü öznel iyi olma ve yaşam doymuna ancak yaşamda kalma ve gelişme gereksinimlerin doymu ile ulaşılabilir. (3) Hem yaşamda kalma hem de gelişme gereksinimlerinin doymu ile gerçekleşen öznel iyi olma ve yaşam doymu, yalnızca bir gereksinim grubunun doymuna göre daha fazladır (Siry & Wu , 2007).

Gereksinimlerin doymununun yaşam doymunu olumlu yönde etkilediğine ilişkin pek çok çalışma vardır (Diener, 2000; Diener, Horwitz, & Emmons, 1985). Temel gereksinimlerin karşılandığı zengin ülkelerde güven ve özgürlük gereksiniminin daha fazla olması, gereksinimler arasındaki hiyerarşiyi desteklemektedir (Oishi, Diener, Lucas, & Suh, 1999). Ancak temel gereksinimlerin karşılanmadığı, çok düşük gelire sahip olunan durumda bile yaşam doymu beklendiği kadar düşük değildir (Diener & Biswas-Diener, 2001). Bireylerin gereksinimlerinin karşılanmasının, başka bir deyişle nesnel faktörlerin doym ve iyi olma ile sınırlı ilişkisi, koşullara olan uyum ve alışkanlıklar, kültürler arasındaki gereksinim farklılıkları, insanların gerçek gereksinimlerine doğru karar verememeleri ve çeşitli ölçme sorunları, gereksinim kuramlarındaki sınırlılıklara dikkat çekmektedir (Diener & Lucas, 2000).

Dengelenmiş yaşam modeli yukarıda söz edilen eksikliklere, özellikle bireylerin gereksinimlerine doğru karar verememesine duyarlıdır. Bu kuram, tek alandan doym sağlamayı, bütün yumurtaları aynı sepete koymaya benzetmektedir. Yaşamın farklı alanlarından doym sağlanması konusunda bireyleri uyarmaktadır. Denge, daha geniş bir yaşam penceresinden gereksinimlerin doymudur. Hem temel hem de gelişme gereksinimleri, bir çok yaşam alanında karşılanmalıdır. Seligman'ın (2007) gerçek mutluluk kuramı ve yaşam alanlarındaki doym ölçümleri, farklı gereksinimlerin farklı yaşam alanlarındaki doymuna duyarlı olduğundan dengelenmiş yaşam modeli ile ilişkilidir.

2.5.5. Diğer kuramlar

Yaşam doyumuna ilişkin genel çerçeveyi oluşturmak için farklı disiplinlerdeki kuramlar için kısaca şu şekilde özetlenebilir.

Ekonomik kuramlar; milli gelir ve kişisel gelirle yaşam doyumu arasındaki ilişkileri incelemektedir. Ülkelerdeki zenginlik düzeyi ile ortalama öznel iyi olma sonuçları arasında güçlü bir ilişki bulunmasına karşın (Diener & Biswas-Diener, 2002), kişisel gelir ile doyum arasındaki ilişki doğrusal olmayıp \cap (curvilinear) biçimindedir ve oldukça düşüktür (Cummins, 2000a; Diener, Horwitz, & Emmons, 1985). Gelirin iyi olmaya etkisinin ancak temel gereksinimleri karşılamaya yardım ettiği sürece olduğu söylenebilir. Yoksul insanlar için mutsuzluk riski daha çöktür.

Din ve kutsallık yaklaşımları; hırsızlık, yalan söyleme, kıskançlık, kibirlilik, adam öldürme vb. kötülükleri önleyerek insanı ölüme karşı güçlü kılmayı, mutsuzluktan kurtarıp gerçek mutluluğa ulaştırmayı amaçlamaktadır. Dış yaptırımlar yerine içsel insani değerler önemlidir (Yılmaz, 2004). Temel dinler (İslamiyet, Hıristiyanlık ve Yahudilik) mutluluğu Tanrı'ya ulaşma süreci ve sonucu olarak betimlerken, Doğu kökenli kutsal yaklaşımlar (Budizm, Tao, Vedanta) mutluluğu kişi ile evrenin bütünlüğü çerçevesinde değerlendirmektedir. Genel olarak bakıldığında, dini ve kutsal yaklaşımlarda mutluluğa ilişkin olarak farklı inançlardaki ortak psikolojik ilke olan "huşu anı" dikkat çekicidir (Alıcı, 2006). Hemen hemen bütün dinlerde ve inançlarda mutluluğa Tanrı'ya, tîne, öze yakın olma, onunla özdeşleşme ile ulaşılabacağına inanılmaktadır.

Biyoloji kuramları; mutluluk hormonları olarak bilinen seratonin, endorfin ve melatonin düzeyi ile ilgilenmektedir. Bu hormonların yüksek mutluluğa işaret ettiği bulguları, ruhsal hastalıkların azaltılmasına yönelik tedavi edici ilaç araştırmalarının kaynağı olmuştur. Anlamalı işler yapma gibi yöntemler yerine dışsal etki ve kimyasal yolla mutluluk artırılmaya çalışılmaktadır.

Sosyoloji kuramları; bireyin mutluluğu ile toplumsal ve kültürel kökenleri arasında derin bir ilişki olduğunu vurgulamaktadır. İyi olma; toplumsal ve kültürel açıdan, “sosyal göstergeler yaklaşımı” ve “toplumsal-kültürel karakteristik yönelimi” olmak üzere genellikle iki temel yaklaşımla incelenmektedir (Yetim, 2001, s.42). Sosyal göstergeler yaklaşımı; sosyal sistemin yaşam kalitesine etkisini ölçmeyi amaçlayan istatistiksel yöntemleri kapsamaktadır. Sosyal gösterge eğer kişilerin inanç, tutum, duyguları vb. ile ilgili ise öznel gösterge; sağlık, suç oranı, nüfus dağılımı, gelir vb. ile ilgili ise nesnel gösterge adını almaktadır (Sirgy ve diğerleri, 2006). Toplumsal-kültürel karakteristik yönelimi ise kültür, değer ve inanç sistemi ekseninde iyi olmanın değerlendirilmesine dayanmakta olup etki mekanizması şu şekilde çalışmaktadır. Bireyler yaşamlarındaki seçimlerini o olayın, sürecin ya da sonucun kendilerine doyum sağlayıp sağlamayacağına göre yapmaktadır. Neyin iyi ya da olumlu olduğuna ilişkin kararlarda ise çoğunlukla kültürel normlar ve değer sistemleri referans alınmaktadır (Diener & Suh, 1997).

Felsefi yaklaşımlar; aynı zamanda yaşam doyumunun ortaya çıkışı ve tarihsel gelişimini oluşturduğundan, ilgili bölümde geniş olarak açıklanmıştır. Günümüzdeki yaşam doyumunu kuramlarının dayanağı olan bu kuramlar; arzuların doyumunu, bireyin nihai bir sonucu ya da sonuç grubunu takip etmesi, anlamlı yaşam, temel beklentilere ulaşma, bireyin potansiyelini gerçekleştirme ve gereksinimlerinin karşılanması olarak özetlenebilir (Sirgy ve diğerleri, 2006). Bu felsefi yaklaşımlar arasında uzlaşma yoktur.

Bu çalışmanın temel hedefi doğrultusunda, özellikle bireylerin yaşam doyumunu yargılarını oluşturma sürecine ilişkin örgütsel iletişim ve kişilik kuramları aşağıda incelenmiştir.

2.6. Kişilik Kuramları

Kalıtımsal özellikler, temel boyutlardan birisi olarak yaşam doyumunun en önemli belirleyicilerinden birisidir (Lyubomirsky, Sheldon, & Schkade, 2005). Bu kalıtımsal öğeler kişilik olarak da adlandırılmakta olup bireyin değiştiremediği yönlerindedir.

Kişilik kelimesinin kökü Latince “persona” kelimesine dayanmakta olup maske anlamındadır (Vanasse, 2004). Alanyazında kişiliğe ilişkin uzlaşmış bir tanım bulunmamaktadır. Kişilik hakkında temel olarak beş yaklaşım vardır. Bunlar; psikanalitik, özellik (trait), hümanistik, davranışsal-sosyal öğrenme ve bilişsel yaklaşımlardır. Psikanalitik yaklaşımlar bilinçaltını, hümanistik yaklaşımlar bireye verilen değeri, davranışsal-sosyal öğrenme yaklaşımı birey-çevre etkileşimini, bilişsel yaklaşımlar bilişsel mekanizmanın işleyişini, özellik yaklaşımı ise doğuştan gelen kalıtsal özellikleri araştırmaktadır. Bütün bu yaklaşımlar kısmen doğruluk taşımaya karşın, hiçbiri kişilik hakkında bütüncül bir tanım sağlayamamaktadır. Ayrıca söz konusu kuramların birbiriyle karşılaştırmaya olanak vermeyen yapısı, birleştirilmelerine engel olmaktadır. Genellikle insanların tutarlı davranış örüntülerini açıklamak için bir yaklaşımın seçilmesi önerilmektedir (Koçarslan, 2005).

Kişilik, yaşam doyumu çalışmalarında yukarıdan aşağıya kuram kapsamında yaratılışsal (dispositional) bir özellik olarak incelenmektedir. Diener (1984) genel yaşam doyumunu başlı başına bir kişilik özelliği gibi görmektedir. Yaşam doyumunun zaman ve koşullardan bağımsız olarak tutarlılık göstermesi, kişiliğin kalıtsallığına bağlanmaktadır (Heller, Judge, & Watson, 2002). Bu çalışmada kalıtsal nedenlerin yaşam doyumuna etkisi dikkate alındığından, özellik yaklaşımı çalışmanın amacıyla örtüşmektedir.

Özellik (trait) yaklaşımında bireyi tanımlayan görece kalıcı özelliklerin kişiye özgü olup daha çok doğuştan geldiği ve değişmediği düşüncesi egemendir (Eynseck, 1971). Bireyin ayırt edilebilir ve görece istikrarlı bir betimleyici niteliği olan özelliklerin olumlu yönleri, tek yönlü ve çift yönlü olabilme ve değişik durumlarda tutarlılık göstermesidir (Eynseck, 1995). Kelly (1955) yaklaşık kırk beş yıl süren bir çalışmada bireylerin geribildirimleri ve gözlemcilerin değerlendirmelerine dayanarak kişiliğin tutarlı bir yol izlediğini belirtmektedir (aktaran: Hogan, Hogan, & Robert, 1996). Schuerger, Zarella ve Hotz (1989) ise 106 çalışmayı gözden geçirerek yaptıkları analizde, kişiliğin istikrarını bir yıldan az bir zaman periyodunda $r=.73$ olarak bulmuşlardır (aktaran: Eid & Diener, 2004).

Özellik yaklaşımı Allport, Cattell ve Eynseck önderliğinde gelişmiştir (Allen, 2000). Allport (1921) sözlükten 4000 kişilik özelliği belirlemiş ve Cattell (1970) faktör analizi yöntemi ile bu özellikleri 16'ya indirgemıştır. Eynseck (1995) dışadönüklük, psikotizm ve duygusal dengelilik özellikleri ile kişiliği tanımlamıştır. Murray, gereksinimler hiyerarşisi çerçevesinde, başarı, güç ve bağlantı gereksinimi özelliklerini sıralamıştır. Son olarak Norman's Big Five (1963) olarak bilinen beş faktör kuramı, davranış-özellik ilişkisini belirlemede yaygın ve geçerliliği yüksek yaklaşımlardan birisi olmuştur. Bu faktörler dışadönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk, sorumluluk ve duygusal dengeliliktir (Mount & Barrick, 1991). Beş faktör modelinin evrensellik özelliği, 50 ülkede yapılan çalışmayla kanıtlanmış olup bütün insan gruplarında bu özellikler yaygın bulunmuştur (McCrae & Terracciano, 2005).

Beş faktörün çok çeşitli tanımları ve açıklamaları yapılmaktadır. Gosling, Rentfrow ve Swann (2003), John ve Srivesta (1999), Morgan (1999), John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından yapılan tanımlamalar birleştirilerek faktörler açıklanmıştır.

- *Dışadönüklük* (extraversion); konuşkan, iddialı ve enerjik olma ile tanımlanmaktadır. Dışadönük bireyler daha cana yakın, sosyal, konuşkan, iddialı, neşeli, kendini ifade etmekten hoşlanan, heyecan arayan, baskın, yalnızlık yerine insanlarla bir arada olmayı tercih edenlerdir.
- *Uyumluluk* (agreeableness); iyi huyluluk, işbirliği yapabilme ve güvenilir olmayla ilgilidir. Uyumlu bireyler, daha sempatik, kibar, sınırlı olmayan, alçak gönüllü, samimi ve anlayışlıdır. Bu kişiler, başkalarının gereksinimlerini kendi gereksinimlerinin önünde tutabilirler, tartışmalarda geri planda olmaya, affetmeye ve unutmaya eğilimlidirler.
- *Sorumluluk* (conscientiousness); düzenli, sağduyulu, güvenilir, sağlam karakterli olma ile kavramsallaştırılmıştır. Sorumlu bireyler, daha istemli, çalışkan, özdisipline sahip, düzenli, azimli, hırslı, titiz, dikkati kolay dağılmayan, zamanında işlerini yapmaya özen gösteren insanlardır.
- *Duygusal dengelilik* (emotional stability); sakin olma, kolaylıkla üzüntüye kapılmama, nörotik olmamayı temsil etmektedir. Duygusal dengeli bireyler

daha rahat, özgüvenli, sakin, tutarlı, sabırlı, eleştiriye açık, olumsuz duygulardan uzak, daha az kaygılı ve duyarlı olanlardır. Bu kişilerin yaşamlarındaki doyum ve doyumsuzluk dengelidir; ayrıca ortalama bir insandan daha güçlü stresle başa çıkma yetenekleri vardır.

- *Deneyime açıklık* (openness to experience); entelektüellik, kibarlık ve bağımsız düşünme yeteneğine sahip olmayı kapsamaktadır. Yaratıcı, analitik düşünen, yeniliğe ve değişime açık, meraklı, derin, açık fikirli ve daha az tutucu, başkalarının duygularıyla empati kurabilen bireyler deneyime açıktır.

Beş faktör kişilik özellikleri doyum açısından da bireylerarası farklılıkları açıklamadaki en güçlü modellerden biridir. Birçok çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin yaşam doyumunu üzerindeki etkisine ilişkin uzlaşılan sonuç, özellikle dışadönüklük ve sorumluluk faktörlerinin yaşam doyumunu artırdığı, duygusal dengesizlik faktörünün ise yaşam doyumunu azalttığıdır (DeNeve & Cooper, 1998; Hayes & Joseph, 2003; Proctor, Linley, & Maltby, 2008).

Kişiliğin yaşam doyumunu nasıl etkilediği üzerinde durulması gereken bir konudur. Lykken ve Tellegen (1996) aynı ortamda yetişen bireylerin hoş ve hoş olmayan duygularındaki kalımsal belirlenimin aile çevresinden daha çok etkili olduğu belirtmiştir. Header ve Wearing'e (1992) göre, belirli kişilik tipindeki insanlar bazı olumlu olayları deneyimleme şansları yüksek olduğu için daha mutludurlar. Bireylerin kişiliği ile belirlenen bir iyi olma düzeyleri vardır ve bu da ortalama bir iyi olma düzeyine yol açmaktadır. Örneğin, dışadönükler daha çabuk evlenebilmekte, daha yüksek statülü işlere sahip olmaktadır (aktaran: Diener, Oishi, & Lucas, 2003).

Kişilik ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki, çevresel koşullar dikkate alındığında sanıldığından daha karmaşıktır. Farklı olayların ve koşulların kişilikle etkileşiminin yaşam doyumunu farklı şekillerde etkilediği unutulmamalıdır. Örneğin, dışadönükler genellikle daha yüksek yaşam doyumuna sahip iken, dışadönük mahkumların yaşam doyumunu içedönük olanlardan daha düşüktür (Diener, Oishi, & Lucas, 2003). Csikszentmihayli ve Hunter (2003) kişiliğin mutluluk üzerindeki doğrudan etkisine

karşı çıkararak, kişiliğin bireyin yaşamında aracı (mediator) olarak mutluluğa katkı sağladığını öne sürmektedir.

Sullivan'ın *kişilerarası ilişki kuramı*, kişiliğin, bireyin çevresiyle etkileşiminin ürünü olduğunu söyleyerek çevre-birey etkileşimine açıklık getirmeye çalışmaktadır. Bireyin gerek aile, gerekse iş ortamındaki ilişkileri, güven ve güvensizlik duygusuyla birlikte kişiliğini etkilemektedir (Başaran, 2008, s.75). O halde, örgütlerde sağlanan güven ortamı, yaşam doyumunda önemli bir yeri olan bireyin kişiliğine olumlu katkıda bulunabilir.

Argis'in (1964), *olgunlaşma kuramı*, kişilik ile örgüt yaşamı arasındaki etkileşimi bütünleştirmektedir. Örgütlerde çalışan bireylerin kişilik gelişiminin çocukluktan olgunluğa doğru bir gelişim süreci izlediği, bu olgunlaşma sürecinde örgüt ortamının, kültürünün ve ilişkilerin önemli olduğu savına dayanmaktadır. Bürokrasinin güçlü olduğu bir örgüt yapısında ve yakın ya da sürekli denetim altında çalışanların üst düzeydeki gereksinimlerinin doyurulmaması ve çalışanın olgunlaşmasının engellenmesi stres, bunalım ve mutsuzluğa neden olmaktadır. Sağlıklı bireyin gereksinimleri ile örgütün hedefleri arasındaki uyumsuzluğun kontrol edilmemesinin, çatışmaya, çalışanlarda kendini engellenmiş hissetmeye, görüş darlığına, direnme ve düşmanlık gibi tepkilere yol açtığı bilinmektedir. Demokratik bir çalışma ortamının kurulmasıyla edilgenlikten etkenliğe geçen ve olgunlaşan bireyde pek çok olumlu değişim gözlenmektedir. Çocukluktaki kısıtlı bakış açısı yerine daha geniş bir bakış açısı kazanma, kendine güvenin ve bağımsızlığın artması, örgütle bütünleşme, düzensiz ilgi alanları yerine daha uzun süreli ve derinliğine ilgi alanlarının gelişmesi bunlardan bazılarıdır (aktaran: Başaran, 2008, s.77).

Çalışanların olgunlaşması yaklaşımı, bireyin mutluluk kaynağını kendi potansiyelini gerçekleştirilmesi olarak tanımlayan olumlu psikoloji paradigmasıyla uyumludur. Başka bir deyişle, bireyin olgunlaşması, kendini güçlendirmesi demektir. Bireyin sahip olduğu güçleri ortaya çıkarmasına yardımcı olacak daha katılımcı, demokratik ve bireye saygılı bir örgüt yapısı, olgunlaşmanın yanı sıra mutluluğu da sağlayacaktır.

Kişilik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin örgütlerde dikkate alınması *kişi-örgüt uyum kuramı (person-organization fit theory)* ile de bağdaştırılabilir. Bireylerin örgüt ve iş yapısı ile uyumlu olmayan kişilik özellikleri iş kazaları, işten ayrılma, düşük motivasyon ve doyuma neden olmaktadır. Kişi-örgüt uyumunun gerekliliği iki temel faktör ile açıklanmaktadır. Birincisi değerlerin davranışın belirleyicisi olması, ikincisi ise bu kuramın bireyin değerleri ile örgüt değerlerinin karşılaştırılmasına olanak vermesidir (Chatman, 1991). Kişi-örgüt uyumunun iş doyumu, örgüte bağlılık, işgücü devrinde tutarlılık ve yüksek performans gibi olumlu sonuçları (O'Reilly, Chatman, & Coldwell, 1991) yüksek yaşam doyumu ve mutluluk ile ilişkisine de işaret etmektedir.

Shneider (1987) ise bireyin örgütsel davranışını kişilik yönelimli ASA (Attraction-Selection-Attrition) modeli ile açıklamaktadır. Buna göre, örgüt ile uyumlu olmayan insanlar zamanla işten ayrılacak ve benzer değer, tutum ve kişiliğe sahip olan insanlar kültürü, iklimi ve çalışma yapısını belirleyeceklerdir. ASA döngüsü örgütlerin zamanla homojenleşeceği anlayışına zemin oluşturmaktadır (Denton, 1999). Bu döngü ayrıca örgüt yapısı ve kültürünün sürdürülmesine açıklık getirmektedir.

Özetle, yaşam doyumundaki bireylerarası farklılıkları açıklamada kişilik olarak da adlandırılan kalıtsal ve içsel etmenler mutlaka dikkate alınmalı ve dışsal etmenlerle birlikte değerlendirilmelidir. Özellik yaklaşımıyla, genel yaşam doyumunu etkilediği belirlenen dışadönüklük, duygusal dengelilik ve sorumluluk gibi kişilik özellikleri sayısal olarak ölçülmekte ve çalışmanın temel amacı olan yaşam alanlarındaki doyum ve örgütsel iletişim gibi farklı kavramlarla etkileşimi incelenebilmektedir. Örgüt yapısıyla uyumlu kişilik özelliklerine sahip olmak ve örgütün çalışanlarının kişilik gelişimine yani olgunlaşmasına duyarlı olması, bireyin doyumu açısından önemli görülmektedir.

2.7. Örgütsel İletişim Kuramları

Yaşam doyumu bireyin iç ve dış dünyası arasındaki etkileşimin ürünüdür. İç ve dış dünya; ekolojik, sosyolojik, ekonomik ve kültürel çevre ile bireyin akıl ve fiziksel sağlığı, bilgisi ve çeşitli kişisel özelliklerinden oluşmaktadır (Veenhoven, 2000).

Doyumda etkili olan söz konusu bireysel ve çevresel özelliklerin oluşması, etkileşmesi sürdürülmesi ve aktarılması ise ancak iletişim süreçlerinin olumlu olmasıyla olanaklıdır. İletişim ileti alışverişine dayanan mekanik yaklaşımlardan, işaret ve semboller aracılığıyla anlamların ortak kılınması ve sosyal gerçekliğin üretilmesi gibi kültürel ve sosyal yaklaşımlara kadar uzanan geniş bir yelpazeyi oluşturmaktadır .

İletişim, yaşam doyumunu öğelerini birbirine bağlayan ve yönlendiren önemli bir mekanizmadır. Sağlıklı birey yanında sağlıklı bir toplum ve kültür yapısı anlamına da gelen yaşam doyumunun oluşturulması ve sürdürülmesi iletişim süreçlerinden bağımsız düşünülemez. Yaşam doyumunu kavramının daha iyi açıklanmasında iletişim araştırmalarına gereksinim duyulmaktadır. Günümüze kadar yapılan iletişim çalışmaları tarihsel bağlamda incelendiğinde ya iletişim araçlarının tarihi ya da anaakım kuramlar ve eleştirel kuramlar çerçevesinde sınıflandırıldığı görülmektedir.

İletişim çalışmalarında genellikle pozitivist, tümdengelimci paradigma temel alınmıştır (Yaylağül, 2006). Egemen kuramlarda iletişim, ileti aktarımı olarak çizgisel süreçte görgül yöntemle incelenmiş, etki yaratamayan iletişimin çöktüğü ya da başarısız olduğu kabul edilmiştir. Ancak olumlu paradigma da başarısız olmayan iletişim, başarılı iletişim olarak kabul edilmemektedir. İletişim çatışmasının olmaması, olumlu bir iletişim yapısı olduğu anlamına gelmemektedir. Egemen yaklaşımlarda yaygın olan tümdengelimci yaklaşımın etkisiyle varolan ve işleyen bir sistemdeki arızaların giderilmesi ve statükonun korunması önemlidir. Tüm bu süreçte insan özne değil, etki edilebilecek, yönlendirilecek, tutum ve davranışlarında değişiklik yapılabilecek bir nesne konumundadır. İletişime egemen yaklaşımlar, bireyin mutluluğu ve yaşam doyumunu yerine kârın ve verimliliğin maksimizasyonu ile sağlanan doyuma odaklanmaktadır.

Eleştirel kuramlar ise egemen yaklaşımların sonuçlarını, yapısalcılık, ekonomi-politik ve kültürel çalışmalar gibi temel paradigmalara, genellikle toplumsal çatışmalar, sınıf farklılıkları, ekonomik dengesizlikler, yeni iletişim teknolojilerinin topluma etkisi çerçevesinde açıklamaktadır. Tüm eleştirel yaklaşımlar değerlendirildiğinde, hemen tümü insanın mutsuzluğunun nedeni olarak popüler anlamlar uğruna feda edilen insani

anlamlar ve bu anlamlar üzerinde etkili olan sistemler ve sistemlerin olumsuz etkileri üzerinde durmuştur. Kapitalist sistemin, kitle iletişim araçlarını ve öteki iletişim sistemlerini kullanarak, dil ve kültürü bozduğu söylenmektedir. Bozulma kavramı, bireyin ancak hayvansal yönlerinin özgür olmasına izin verildiği, bireylerin şeyleştirildiği, yani kâr maksimizasyonu için gerekli bir araç olarak görüldüğü bir ortamı tanımlamaktadır. Bu ortamda kendine ve çevresine yabancılaşan birey, kendi bilinci üzerindeki egemenliğini ve gerçekliğini kaybetmiştir (Althusser, 2006; Habermas, 2005; Oskay, 2000; Yaylagül, 2006).

Eleştirel kuramlarda, çevresini değiştiremediği için şaşkına dönen birey için çıkış yolu çoğunlukla kaçış olarak tanımlanmıştır. Kaçışın rüya, fantazy, oyun, tüketim, ikonlar, imajlar, meta fetişizmi, şiddet, pornografi, sentimental edebiyat vb. ile sağlandığı öne sürülmektedir. Böylece birey, iç huzursuzluk ve endişesini azaltarak çevresine hakim olduğu yanılgısına düşmektedir. Ancak kaçışın kurallarını kaçanın belirlediği, bilincin tamamen ele geçirildiği ve artık geç kalındığı gibi yaklaşımlar, eleştirel kuramlara hakim olan bireyin gerçek mutluluğu ve yaşam doyumuna ilişkin umutsuzluğu göz önüne sermektedir (Oskay, 2000). Eleştirel kuramlarda; yanlış bilinç olarak da belirtilen insanın içinde bulunduğu mutsuzluk, anlamsızlık durumunu anlaması ve kabul etmesinin, bireyi kendiliğinden mutlu olmaya götürecektir bir yol olduğu vurgulanmaktadır. Ancak insanın mutluluğuna ve yaşam doyumunun artmasına yönelik öneriler sınırlıdır.

İletişim türleri ve araştırmaları, ilişkiler bağlamında iç iletişim, bireylerarası iletişim, grup-örgüt iletişimi, kitle iletişimi ve kültürel iletişim olmak üzere beş grupta sınıflandırılmaktadır (Erdoğan, 2005). Bu çalışma örgütsel iletişimi temel almaktadır. Rice, Frone ve McFarlin (1992) bireyin yaşam doyumunu, iş yaşamı ve iş dışındaki yaşamından aldığı doyumun etkileşimi olarak modellemiştir. Bu alanlardan herhangi birinde yaşanan mutsuzluk, doyumsuzluk genel yaşam doyumunu etkilemektedir. Bireyin iş yaşamında en önemli doyum etmenlerinden birisinin örgütteki iletişim pratikleri olduğu bilinmektedir (Varona, 1996; Walter, 1988;). Kaya'nın (2007) otel işletmelerinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre, çalışanlarda iş doyumunda en etkili öge iletişimdir.

Örgütsel iletişim, Karakoç (1989) tarafından birden fazla insanın ortak amaçları etrafında toplanıp, güç birliği yaparak çalışabilmeleri için biçimsel ve biçimsel olmayan her türlü insan etkinliğinin paylaşılması olarak tanımlanmaktadır. Bilgi çağı sürecinde, hizmet sektörünün gittikçe yaygınlaşması ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler; örgütlerin ve işlerin yapısında değişim yaratmıştır. Görevlerin daha karmaşık olması, çalışanların dağılımı, bilginin ve yeniliklerin örgüt açısından daha önemli hale gelmesi ve daha hızlı çalışma gereği, örgütsel iletişimi her zamankinden daha önemli hale getirmiştir (Baker, 2002).

Örgütü temel alan iletişim araştırmalarına bakıldığında, genellikle örgüt içi iletişim örgütsel iletişim alanının, örgütün dış çevreyle iletişimi ise halkla ilişkiler alanının araştırma konusudur (Johansson, 2007). Halkla ilişkiler uzmanları, iç halkla ilişkiler etkinliği olarak örgüt içi iletişime de önem vermeye başlamışlardır (Akıncı, 1998, s.142). Ancak halkla ilişkiler paradigması, iletişimi daha çok yönetimin gereksinimleri ve örgütün kar, verimlilik gibi hedefleri doğrultusunda değerlendirdiği için çalışanları bu doğrultuda güdülediğinden, bu araştırmanın dayandığı “örgüt yerine bireyin temel alınması” anlayışına uymamaktadır. Bu çalışmada, örgüt içi iletişimin yaşam doyumuna etkisi yalnızca birey açısından kişilik dikkate alınarak incelenmektedir. Yaşam doyumunu da bireysel bir değerlendirme olduğundan, örgütteki iletişimin bireysel açıdan değerlendirmesi, “örgütsel iletişim doyumunu” kavramı ile açıklanmaktadır.

İlk kez 1947 yılında Herbert Simon örgütsel iletişim sistemlerinden ve gerekliliğinden söz etmiştir (Encyclopedia of Business, 2010). 1950’lerden itibaren bilimsel anlamda Amerika’da üniversitelerin konuşma (speech) bölümlerinde çalışılmaya başlanan örgütsel iletişim; 1967 ve 1968 yıllarında NASA’nın örgütsel iletişim sempozyumuna sponsor olması ve Uluslararası İletişim Derneği tarafından Örgütsel İletişim Bölümü kurulmasıyla akademik anlamda kabul görmüştür (Kreps, 1986).

Örgütsel iletişim alanı örgütsel davranış, psikoloji, sosyoloji, endüstri psikolojisi, örgüt psikolojisi gibi alanlar ile koşut olarak gelişmiş olup örgütsel iletişim kuramları

söz konusu alanlarda geliştirilen kuramlardan türetilmiştir. Bağımsız bir örgütsel iletişim çalışma alanı olmadığı gibi, bağımsız bir örgütsel iletişim ve iletişim doyumu kuramı da yoktur (Hecht, 1978b). Örgütsel iletişimin çok disiplinli ve çok yönlü olması, tarihsel bir bakış açısıyla incelenmesini gerektirmektedir. Tarihsel bağlamda örgütlerde iletişimin yalnızca bir yönetim işlevi olmadığına anlaşılmıştır, örgütsel iletişimin işlevlerini ve işleyişini incelemeye yöneltmiştir. Örgütsel iletişimin birey ve örgüt açısından farklı anlamları ise örgütsel iletişim değerlendirmelerinde birey ve örgüt bakış açılarının ayrı ayrı yansıtılmasını önemli kılmaktadır. Tüm bu nedenlerle, örgütsel iletişim kuramları; örgütsel iletişimin gelişimine, işlevlerine, işleyişine, örgüt ve birey açısından değerlendirilmesine bağlı olarak sınıflandırılmıştır.

2.7.1. Örgütsel iletişimin gelişimine ilişkin kuramlar

Tarihsel olarak klasik, neoklasik, çağdaş ve kültürel yönetim kuramları örgütsel davranış aracılığıyla örgütsel iletişim kavramının gelişimini açıklamaktadır. Daha çok Taylor, Weber ve Fayol'un kuramlarına dayanan *klasik yönetim anlayışı (1900-1930)*, iletişime mekanik açıdan bakmış ve örgütsel iletişimi işçileri kontrol için bir yönetim aracı olarak görmüştür. İnsanı makinenin uzantısı olarak gören yapı temelli bu anlayışta dikey hiyerarşik iletişime önem verilmiştir (Akıncı, 1998).

1929 ekonomik bunalımından sonra klasik kuramlar yetersiz kalmaya başlamış ve *neo-klasik kuramlar (1930-1965)* geliştirilmiştir. Hawthorne deneyleri (1927-1939) sonucu maddi değerler yanında, insan ilişkilerinin ve öteki sosyo-psikolojik etmenlerin öneminin fark edilmesi ile X ve Y kuramı (McGregor, 1960) olarak bilinen davranışçı kuramlar kabul görmüştür. Bireylere güvenilmeyen, dış kontrol odaklı X yönetim anlayışının baskıcı yapısı, kendini gerçekleştirerek bireylerin isteksiz, sorumsuz, ilgisiz olmasına neden olmuştur. Korkutma ve kontrole dayalı X yönetim anlayışı yerine uygulanan Y yönetim anlayışı, bireylerin çalışma, başarı ve sorumluluk alma isteklerinin doğal olduğuna inanmakta ve yeteneklerini ortaya çıkaracak iş ortamı oluşturmayı hedeflemektedir. Y kuramında örgütte yapı yerine insan etmeni öne çıkmış, birey örgütün öz kaynaklarından birisi olarak kabul edilmeye

başlanmıştır. Ancak söz konusu yaklaşımda iletişime verilen önem bireyin örgüte sağlayacağı yararın artırılması içindir. Zira mutlu çalışan üretkendir.

Yönetimde bireyin yeterince önemsenmemesinin doğurduğu olumsuz sonuçlar, *çağdaş yönetim kuramlarının (1960-1980)* gelişimine yol açmıştır. Çağdaş yönetim, sistem yaklaşımına dayanmaktadır. Sistem yaklaşımına göre örgütler açık bir sistem olup insan, yapı ve çevrenin etkileşimi bütünlük oluşturmaktadır. Sistemde bütün, parçaların toplamından daha fazladır. Sistemin bir ögesindeki aksaklığın tamamını etkileyeceği varsayılmıştır. Örgüt, açık bir sistem olarak dış dünya ile iletişim halinde olmak zorundadır. Dış dünyadan iletişim yoluyla alınan enerji örgütte işlenerek çıktı oluşturmaktadır. Dış dünya sürekli değişim halindedir. Sistem kapalı hale gelirse ve bu değişime ayak uyduramazsa entropiyle enerji kaybetme, düzensizleşme ve yok olma eğilimine girmektedir. Canlı-makine iletişimini inceleyen *sibernetik yaklaşımı* açık sistemlerde iletişimin kendiliğinden sağlandığını ve kendi kendini denetlediğini belirtmektedir. Sistem yaklaşımına benzer şekilde, örgüt kapalı hale gelirse entropi kaçınılmazdır (Tüzmen, 1992).

Japon firmalarının 1980'lerdeki başarısına ilişkin araştırmalar sonucunda ortaya konulan *kültürel kuramlar*, örgütsel iletişime yeni bir boyut kazandırmıştır. Bireysel gereksinimler, örgüt gereksinimleri yanında dikkate alınmaya başlanmış ve örgütte aile olma olgusu ön plana çıkarılmıştır. Amerikan ve Japon yönetim anlayışının sentezi ile oluşturulan *Z kuramıyla*; daha uzun dönemli istihdam, kararlara katılım, bireysel sorumluluk, daha az değerlendirme ve daha yavaş terfi, orta düzeyde uzmanlık, kapalı doğal denetim, açık biçimsel ölçme ve çalışanlarla örgüt içinde kesintisiz, örgüt dışında ise ailece kesintili iletişim biçimi benimsenmiştir. Çalışanın yalnızca iş yaşamıyla değil, bütün yaşamıyla ilgilenen bu yaklaşım, örgütsel iletişimde daha katılımcı ve demokratik bir anlayışı yaratmıştır. Hiyerarşik yerine işbirlikçi ve eşitlikçi bir iletişim yapısı oluşturmuştur (Beycioğlu, 2007).

Yönetim kuramları iletişim bağlamında irdelendiğinde, klasik, neo-klasik ve çağdaş yönetim kuramları yalnızca örgüte ve hedeflerine odaklanmıştır. Kültürel kuramlar

bireye daha fazla önem vermesiyle diğer kuramlara üstünlük sağlamış ve örgütsel iletişimin yalnızca yönetim işlevi olmadığını göstermiştir.

Örgütsel iletişim; yönetim bilimleri yanında, örgütsel davranışı açıklayan ergonomi, psikoloji, sosyal psikoloji, endüstriyel psikoloji, sosyal psikoloji ve sosyoloji bilimlerinden de etkilenmektedir (Başaran, 2008, s.40; Erdoğan, 2005, s.264). Ergonomide bireyin fiziksel iletişim çevresinin tasarımı, alan kullanımı gibi öğeler dikkate alınırken, psikolojide bireyin iletişim sürecinde algı, tutum, değer, kişilik gibi özelliklerin örgütsel iletişimdeki rolü araştırılmaktadır. Endüstri ve örgüt psikolojisi; örgütsel iletişime, personel seçme, yerleştirme, performans, verimlilik, bağlılık açısından bakmaktadır. Sosyoloji ve sosyal psikolojide, örgütsel iletişim birey, grup, örgüt ve toplum tabanlı toplumsal ilişkiler sistemi olarak görülmekte ve kültür kavramı ön plana çıkmaktadır.

Öteki disiplinlerle kapsadığı ortak yönler, fikirler ve kuramlar, örgütsel iletişimi zenginleştirmekle birlikte, bu disiplinlerdeki görüşlerin örgütsel iletişim alanına uyarlanmadan kabul edilmesi bağımsız bir örgütsel iletişim alanı kimliği ortaya çıkmasına engel olmuştur. Örgütsel iletişim çalışmalarında ortaya çıkan bilgiler, henüz birleştirilmemiş dağınık bir yap bozun parçalarına benzetilmektedir (---, 2010). Örgütsel iletişime ilişkin alanyazın taraması sonucunda; örgütsel iletişimin kuramsal açıdan eksiklikleri ve öteki disiplinlerle paylaşılan çok fazla ortak yönü olduğu, alanyazındaki örgütsel iletişim kaynaklarının çoğunlukla bütüncül bir resim sağlayamadığı, sayıca gittikçe artan bu kaynakların içerik açısından benzeşen ve birbirini tekrar eden yapılarının bulunduğu, örgütsel iletişimi çoğunlukla örgütsel açıdan, yalnızca örgüt amaçlarını gerçekleştirmede bir araç olarak görme eğilimi olduğu ve örgütsel iletişime daha geniş bir çerçeveden bakmanın gerekli olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel iletişim kuramlarında gelinen en önemli nokta, örgütsel iletişimin yalnızca iş yaşamını değil, bireyin iş dışı yaşamını da kapsadığı ve hem birey hem de örgüt açısından farklı işlevleri olduğudur. Bireye önem vermeyen ve yalnızca örgüt hedeflerine odaklanan bir örgütsel iletişim sisteminin sürdürülmesi olanaklı

görülmemektedir. Bu nedenle örgütsel iletişimin işlevlerinin ayrıntılı olarak incelenmesi ve örgüt yanına bireye katkılarının göz önüne alınması önemlidir.

2.7.2. Örgütsel iletişimin işlevleri

Örgüt için yaşamsal bir değeri olan örgütsel iletişim, yönetim etkinliklerinin başarısından, kendini gerçekleştirmeye kadar pek çok işlevi yerine getirmektedir. Bireyleri, duyguları, değerleri, amaçları, birimleri kısaca örgütteki maddi ve manevi birçok öğeyi birbirine bağlayan örgütsel iletişim, aynı zamanda bu öğelerin üretilmesini ve yeniden üretilmesini sağlayan döngüsel bir süreçtir. Örgütsel iletişimi açıklayan sistem yaklaşımında, “bütünün parçaların toplamından fazla olması”, örgütsel iletişimin ayrı ayrı açıklananlardan daha büyük bir işlevi olduğunu göstermektedir. Örgütsel iletişimin en önemli işlevi, iletişimsiz bir örgütün yaşayamayacağı savından hareketle, kan dolaşımına benzer bir mekanizmayla örgütün varolmasını sağlamasıdır. Örgütsel iletişimin alt işlevleri temel olarak örgüt kültürü ve iklimi, bilgi ve ilişki boyutlarında gruplanabilir ve şu şekilde açıklanabilir.

Örgütsel iletişim, örgüt ikliminin ve kültürünün hem bir yansıması, hem de biçimlendiricisidir. İleti akışı yerine anlamların ortak kılınması bağlamında örgütsel iletişim süreci örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramları ile açıklanmaktadır. Örgüt kültürü ve örgüt iklimi, örgütün iletişim süreçlerinin en belirgin göstergelerinden olup bireyin örgütsel iletişim hakkındaki görüşlerini belirleyen en önemli etmenlerdir (Downs & Hazen, 1977).

Boseman ve Phatak (1989) örgüt kültürünü, “bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, semboller, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi” olarak tanımlamıştır. Bu örgüt kültürü tanımı, toplumsal kültürden çok da farklı değildir. Örgüt kültürünün güç, birey, rol ya da görev kültürü olması, örgütsel iletişim yapısını belirlemektedir. Güç kültüründe yönetim tepede ya da merkezde toplanmış olup dikey iletişim baskındır. Ağ tipi yapı yaygındır. Rol kültürü bürokratik yapıda olup uzmanlaşma ile birlikte kimin kiminle iletişim kuracağı kural ve talimatlarla belirlenmiştir. Görev kültüründe amaç işin en iyi şekilde

yapılması olup katılımcı bir yapıdadır. Matris şeklinde iletişim kanalları kullanılmaktadır. Birey kültürü ise, bireysel amaçlar için oluşturulan bir örgütsel yapı olup iletişim bireylerin isteklerine bağlıdır. Küme yapısı ile betimlenir. Kültür değerlerinin açıkça paylaşımına göre; güçlü-zayıf, bu değerleri kabul edenlerin miktarına göre baskın-alt kültürler oluşmaktadır. Örgüt kültürü parmak izi gibi tek olup örgütteki iletişim modelini yansıtmaktadır (Akıncı, 1998).

Örgüt iklimi ise, çalışanların değerleri ile örgüt kültürü arasındaki uyumu ölçen bir kavramdır. Örgütü çerçeveleyen atmosfer ya da örgütün psikolojik ortamı olarak da tanımlanabilir (Tutar, Yılmaz, & Erdönmez, 2005). Schwarz ve Davis'e (1981) göre, örgüt iklimi, bireylerin örgütteki çalışmanın nasıl olması gerektiğine ilişkin beklentileri ile bu beklentilerinin ne ölçüde gerçekleştirdiğine ilişkin algıladıkları genel havadır. (aktaran: Dinçer, 1999, s.347). Örgüt iklimi, örgüt kültürüne göre daha geçici olup örgütsel iletişim kalitesini ölçmeye ve yorumlamaya yardımcı olmaktadır. Bireyler örgüt iklimini savunmacı ya da destekleyici olarak algılayabilirler. Bu iklim türleri sırayla şu şekilde tanımlanmaktadır: değerlendirici-tanımlayıcı, kontrol odaklı-sorun odaklı, stratejik-doğal, tarafsız-empatik, üstünlük-eşitlik, kesinlik-öngörülülük. Dikkat edilirse doyum açısından aranan olumlu iletişim niteliklerini ancak destekleyici örgüt ikliminin taşıdığı görülmektedir.

Örgüt kültürü ve iklimi, içinde bulunduğu toplumun kültüründen etkilenmekle birlikte, genellikle çalışanlar ve özellikle üst yönetim tarafından oluşturulmaktadır ve insan ilişkileri ya da iletişim aracılığıyla gerçekleştirilmektedir (Rowe & Struck, 1999). Akıncı (1998, s.47) "kurum kültürü iletişimdir" diyecek kadar iddialıdır. Kültür daha çok örgütün sahip olduğu değerleri, iklim ise daha dar bir çerçevede bireylerin davranış ve tutumlarını göstermektedir. Değerlerin tutum ve davranışlara yön verme özelliği, örgütsel kültür ve iklim arasındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koymaktadır. Örgütsel iletişim bağımsız bir yapı olmayıp, kültür ve iklimi oluşturan düşünce, davranış, tutum, inanç, yargı ve değerlerden doğrudan etkilenmektedir. Örgütsel iletişim aracılığıyla; örgüt kültürü ve iklimi, çalışanların ortak bir hedefe yöneltilmesine, ortak değerlerin paylaşılmasına ve bu değerler aracılığıyla çalışanların

yönetilmesine, etik anlayışının gelişmesiyle tereddüt ve yanlış anlaşılmaların azaltılmasına olanak vermektedir (Vural & Coşkun, 2007, s.21).

Örgüt kültürü ve iklimi, ortak bir algı biçimi olarak örgütteki iletişime yön vermesine ve iletişim etkinliklerinin değerlendirmesine ilişkin güçlü veriler sağlanmasına karşın tek başına örgütsel iletişimin katkılarını açıklamaya yeterli değildir. Bu atmosfere sahip örgüt içerisindeki bilgi alışverişi ve ilişkilerin düzenlenmesi ve yönetim ya da insan kaynakları etkinlikleriyle bireye sağladığı katkılar örgütsel iletişimin diğer önemli işlevleridir.

Örgütsel iletişim bilginin üretilmesini, paylaşılmasını ve korunmasını sağlamaktadır. Bilgi, üretim sürecinde hem girdi hem de ürün olarak çağımızda her zamankinden daha önemli hale gelmiştir. Örgüt çalışanları bilgi işçileri olarak adlandırılmaktadır. Endüstri toplumunda üretim hattında yapılan işler, günümüzde bilginin işlendiği ve paylaşıldığı örgütsel iletişim sürecinde gerçekleşmektedir.

Örgütsel iletişim aracılığıyla üretilen ve tekrar üretilen bilgi türleri çok geniş bir yelpazededir. Genel ve üretim standartlarına ilişkin bilgi yanında, işyerindeki ilişkilerin niteliğini oluşturan sosyal standartlar ve grup davranışının kurallarını belirleyen grup standartlarına ilişkin bilgi; çalışanın işini hem başarılı, hem sağlıklı, hem de mutlu bir şekilde yapmasını kolaylaştırmaktadır (Williams & Egglan, 1991). Örgütsel bilgilerin bazıları; işlerin nasıl yapılacağı bilgisi, performans hakkında geribildirim, örgüt politikası, hedefleri, mali durumu hakkında bilgi, ödüllendirme ve cezalandırma sistemi, örgütün başarıları, sosyal durumu ve kariyer gelişim süreci olarak örneklenebilir.

Rekabetin en önemli güç olduğu durumlarda örgütsel bilginin hızlı, açık, doğru, çok yönlü ve güvenilir olması öne çıkmaktadır. Bilginin paylaşımı işlevi, bireysel açıdan örgütsel adaletin algılanmasında, güdülenmede ve performansta etkilidir (Chiang, 2006; Edwards, 2010; Pearce & Segal, 1998).

Örgütsel iletişim, örgütteki ilişkileri düzenlemektedir. Sosyal bir sistem olan örgütlerin en önemli sermayesinin insan olduğu gün geçtikçe daha fazla kabul görmektedir. Henry Ford'un "fabrikalarımı alabilirsiniz, binalarımı yakabilirsiniz, fakat bana çalışanlarımı geri verirseniz bu işi aynen kurarım" sözü örgütün temel yapı biriminin insan olduğunu vurgulamaktadır (aktaran: Akıncı, 1998, s.42). İnsanın olduğu her yerde bireyler arasında etkileşim ya da ilişki olması kaçınılmazdır. Örgütsel iletişim, örgüt ortamındaki bireylerin birbirleriyle ve çevreleriyle olan ilişkilerini de kapsamakta ve şekillendirmektedir.

Örgütler aynı zamanda hiyerarşik sistemler olduğundan, örgüt içindeki ilişkiler astlarla, üstlerle ve paydaşlarla ilişkiler olarak gruplandırılmaktadır. Örgütün bürokratik, rol, görev ya da birey kültürüne sahip yapısı, ilişkilerin niteliğini ve niceliğini belirlemektedir. Katı yönetim biçimindeki resmi ilişkiler, demokratik yönetim biçimlerinde daha az resmi ya da resmi olmayan ilişkilere dönüşmektedir.

Örgütte kurulan ilişkiler yoluyla; karşılıklı duygu ve düşüncelerin paylaşılması ve yayılması, çalışanların biraraya gelmesi ve bütünleşmesi, birimler arasında eşgüdüm sağlanması, dedikodu gibi iletişim sorunlarının azaltılması, duyguların ve düşüncelerin açıkça ifade edilmesi, planlama, yürütme, örgütleme, kontrol gibi yönetim işlevlerinin uygulanması, lider, değer, mit ve öyküler yoluyla örgüt kültürünün oluşturulması, çalışanların düşünce, tutum ve davranışlarının değiştirilmesi, toplumsallaşmalarının ve eğitimlerinin sağlanması, destekleyici iletişim ortamı ve sağlıklı bir iş ortamının oluşturulması, sürdürülmesi ve güçlendirilmesi olanaklıdır (Akıncı, 1998; Tutar, Yılmaz, & Erdönmez, 2005; Vural & Coşkun, 2008).

Örgütteki sağlıklı ilişkilerin gelişimi, bireyin görevlerini yapmasına yardımcı olurken, aynı zamanda çalışanların toplumsal ve psikolojik gereksinimlerinin karşılanması, güdülenmesine neden olmaktadır. Bu durum örgütteki olumlu iletişim deneyimlerinin, bireyin yaşamını olumlu değerlendirmesi anlamına gelen yaşam doyumunda da etkili olabileceğini akla getirmektedir.

Bireylerarası ilişkiler yaşam doyumundaki önemli etmenlerden birisi olarak belirlenmiştir. Özellikle üst yönetimin çalışanlarla kurduğu ilişkiler, çalışanlara kendilerini iyi hissettiren en önemli eylem olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütte harcadığı zamanın %90'ını iletişim eylemleriyle geçiren üst yöneticilerin çalışanlarla iletişiminde açık, samimi, sorumlu, ilgili, toleranslı, destekçi, inisiyatif ve güven sağlayan, birleştirici, yapıcı, anlayışlı, katılımcı olması; çalışanların iletişim sürecindeki savunma reflekslerini en aza indirgeyecek, iletişim zincirindeki halkaları azaltacak ve birey açısından istenen bir çalışma ortamı yaratacaktır. Uygun iletişim becerilerine sahip olmayan yöneticiler, olumlu bir ilişki kuramadığı çalışanlarında suçu başkasına atma, özür dileyerek geçiştirme, sorunu ciddiye almama, kendini suçlu bulma gibi savunma reflekslerinin gelişimini tetikleyecektir (Williams & Egglend, 1991). Birey, hissettiği güçsüzlük, yılgınlık, boşvermişlik gibi olumsuz duygularla mutsuzluk hissedecek ve görev kalitesini düşürecektir.

Rol davranışı, örgütsel iletişimin ilişki boyutunu şekillendirmektedir. Bireyin sahip olduğu roller arttıkça yaşam doyumunda artmaktadır (Ahrens & Ryff, 2006). Örgütsel davranışta görevlerin yapılması kadar önemli olan, rol beklentilerinin gerçekleştirilmesidir. Rol, bireyden beklenenler ya da bireyin kendisinden beklendiğini düşündüğü eylemlerdir. Danışmanlık, arabuluculuk, düşmanlık vb. farklı roller somut bir davranış olarak da gözlemlenebilir. Görev davranışları çoğunlukla yazılı olarak belirlenmiş, formal bir yapıdayken, rol davranışları informal kanalları içermektedir. Bireylerin toplumla ve örgütle uyumlu rol davranışları, kişilik özelliklerini yansıtmaya, bireyin örgütteki konumunu güçlendirme, beğenilme, övülme gibi toplumsal gereksinimlerini karşılama gibi etkilerde bulunmaktadır (Başaran, 2008, s.336).

Örgütsel iletişimin işlevlerine bakıldığında, yalnızca yönetime değil, bireye katkı sağlayan bir gündemi de olduğu görülmektedir. Kendine güven, anlam bulma, amaçlarını gerçekleştirme vb. bunlardan bazılarıdır. Örgütün temel sermayesi insan olduğu yaklaşımından hareketle, örgütsel iletişimin bireye kazandırdıkları, örgütün beşeri sermayesine artı değer olarak eklenecektir. Örgütlerde olumsuz iletişimin

örgütün entropiye girmesine neden olması gibi olumlu iletişim etkisiyle döngüsel kazanımların giderek artacağı düşünülmektedir.

2.7.3. Örgütsel iletişimin işleyişi

Örgütsel iletişimin sözü edilen önemli işlevlerinin yerine getirilmesinde farklı yapı, yöntem ve kanallar kullanılmaktadır. Daha örgütün kuruluş aşamasındaki örgütsel yapı tasarımında, hiyerarşik yapıya bağlı *biçimsel* (yönetimsel, formal) iletişim süreçleri belirlenmektedir. Çalışanlar ise örgüt yaşamlarında, psikolojik ve toplumsal gereksinimleri doğrultusunda farklı bir süreç olan *biçimsel olmayan* (psiko-sosyal, informal) iletişimi oluşturmaktadır (Gürüz & Eğinli, 2008, s.178).

Biçimsel iletişim, daha çok örgüt amaçlarını gerçekleştirmeyi hedefleyen, önceden tasarlanmış ve kuralları belirlenmiş iletişimdir. Örgüt tarafından hiyerarşik yapıya bağlı olarak dikey, yatay ve çapraz iletişimden oluşmaktadır.

Dikey iletişim, üst ve astlar arasında, aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya olarak gruplanmakta olup planlama, yöneltme ve güdüleme işlevleri vardır. Aşağıya doğru iletişimde iş emirleri ve gerekçeleri, örgüt amaçları, prosedürleri ve politikaları ile performansa ilişkin geribildirimler aktarılırken, yukarıya doğru iletişimde görevlere ilişkin durum raporları ve yardım istekleri, örgüt geliştirmeyle ilgili öneriler, çalışma saatleri değişiklikleri ve yıllık izinle ilgili istekler ve işle, yöneticiyle, örgütle ilgili duyuların aktarılması söz konusudur (Williams & Egglend, 1991, s.31).

Yatay iletişim, eşit statüdekiler arasında kurulan iletişim olup, özellikle yönlendirme ve koordinasyon süreçlerinde etkindir. Bölümler arasında ortaya çıkan sorunların çözümü ve örgütsel işleyişin hızlandırılması, yöneticiler arasında bilgi alış verişinde bulunulması, işbirliği yapılması ve eşgüdümde bulunulmasında rol oynamaktadır. Çapraz iletişim ise farklı birimlerde çalışan ast ve üsler arasındaki iletişim olarak tanımlanmakta olup sorun çözme, süreç geliştirme, bilgilendirme işlevlerini yerine getirmektedir (Tutar, Yılmaz, & Erdönmez, 2005, s.71).

Biçimsel olmayan iletişim; kuralların ve hiyerarşinin görece yok edildiği iletişim biçimidir. Doğal olarak ortaya çıkmakta olup özellikle belirsizliğin yoğun olduğu durumlarda geribildirim mekanizmasıyla biçimsel iletişimden daha verimli olabilmekte ve farklı referans çerçevelerini ortaklaştırmaktadır. Biçimsel iletişimden temel farkları; zamanının, katılımcıların, rollerin, gündemin planlanmaması, zengin bir içeriğe sahip olması ve resmi bir dilin kullanılmamasıdır. Örgütteki toplumsal grupların içindeki bireylerin ilişkileri, grup üyelikleri, işle ilgili doyumlarının gelişimi ve grupların işleyişine katkıda bulunmaktadır (Kraut, Fish, Root, & Chalfonte, 1990).

2.7.4. Örgütsel iletişimin değerlendirilmesi

Örgütsel iletişim; örgüt ve birey açısından farklı anlamları barındırmaktadır. İletişimin değerlendirilmesi örgüt açısından *performans*, birey açısından *doyum* kavramları ile yapılmaktadır.

Örgüt açısından örgütteki iletişimin değerlendirilmesi; hedeflerin gerçekleşmesine yani *performansa* dayanmaktadır. Çalışma yaşamında iletişim becerileri hem örgütün hem de bireyin hedeflerini gerçekleştirmesini sağlayan temel etmenlerden biridir. Amerika'da 1981-1991 yılları arasında gerçekleştirilen, 220 milyon dolara mal olan, performans üzerine yapılan ve birçok ödül alan "Project A" isimli çalışmada iş analizlerine dayanılarak performansın tekli değil çoklu bir yapıda olduğu belirlenmiştir. Söz konusu çalışma doğrultusunda performansı belirleyen 8 faktör yapıları bir modelde iletişim de yer almaktadır. Bu faktörler; işle ilgili görevlerdeki yeterlik, işle ilgili olmayan görevlerdeki yeterlik, çaba gösterme, iş ve kişisel disiplini sürdürme, liderlik, yöneticilik, sözlü ve yazılı iletişim, takım ve akran performansını kolaylaştırmaktır (Campbell, Wise, & Mc Henry, 1990).

Örgütsel iletişim ve iletişim becerilerinin, başka bir performans sınıflandırması olan iş ve durumsal performans açısından da önemli olduğu görülmektedir. Performans, yapılan eylemlerin sonucu değil, eylemin kendisi olarak tanımlanmaktadır. Örgütte bireyden beklenen yalnızca işle ilgili alanlarda performans göstermesi değildir. Durumsal performans olarak adlandırılan işin toplumsal yapısına katkıda bulunma,

çevresindekilere yardım etme, yol gösterme ve gönüllü katılım beklenmektedir. Bu ise daha çok kişilik özelliklerine ve iletişim becerilerine dayanmaktadır (Borman & Motowidlo, 1993).

Örgütsel iletişimin olumlu işlevleri, uygun iletişim becerilerine sahip çalışanlar ve yöneticilerle ortaya çıkabilmektedir. İletişim becerileri; personel seçme ve yerleştirme, eğitim vb. örgütsel etkinliklerde evrensel olarak öncelikle aranan niteliklerdendir (Rao, 2010). İletişim gelecekteki istihdama yönelik çalışmalar açısından da takım çalışması, sorun çözme, inisiyatif ve girişimcilik, planlama ve örgütlenme, öz-yönetim, öğrenme ve teknoloji gibi temel becerilerden birisi olarak gündemde olacaktır (ACCI/BCA, 2002; Cleary, Flynn, & Thomasson, 2006).

Birey açısından örgütteki iletişimin değerlendirilmesi ise daha çok bireyin algısı, tutumu ve kişiliğiyle etkileşen “*iletişim doyumu*” kavramı ile ilişkilendirilmektedir. Çalışma yaşamı bireyin yaşamındaki kendini gerçekleştirme, kimliğini kazanma, iş doyumu, yaşama anlam kazandırma, toplumsal ilişki kurma ve iletişim doyumu gibi temel gereksinimleri karşılamaktadır. Örgütsel iletişim kalitesini anlatan iletişim doyumu kavramı olumlu psikoloji paradigmasının iletişim bilimlerine ilk yansımalarındandır.

Hecht (1978a) birey açısından örgütsel iletişimi, iletişim doyumu kuramları temeline oturtmuştur. İletişim doyumunu açıklayan başlıca kuramlar; gereksinimlerin doyumu, beklentilerin gerçekleştirilmesi, belirsizliğin azaltılması ve etki-tepki (baskılama-pekiştirme) olarak sıralanmaktadır.

Gereksinimlerin doyumu kuramına göre iletişim hem temel gereksinimlerin karşılanmasında önemlidir hem de kendisi başlı başına bir gereksinimdir. Birey çalıştığı örgütte astları ve üstleri ile iletişim kurarak hem toplumsal gereksinimlerini karşılayabilmekte hem de temel gereksinimlerini karşılamak için yaptığı işe ilişkin gerekli bilgiyi elde edebilmektedir. *Herzberg'in iki faktör kuramı* iş doyumu için geliştirilmiş bir kuram olup iletişim boyutunu içermektedir. İçerik ve bağlam ayrımını yaparak doyum ve doyumсуuzluğun ayrı şeyler olduğunu belirtmekte ve iletişimi

doyum için gerekli görmektedir (Miner, 2005). Bireyin çalıştığı örgütte deneyimlediği iletişim önemli bir gereksinimdir ve örgütün amaçlarını gerçekleştirme yanında bireyin kimlik kazanma, güç, arkadaşlık ve ilişkide bulunma gibi temel gereksinimlerini de karşılamaktadır.

Beklentilerin gerçekleştirilmesi kuramı ise çevresel ve içsel standartların bilişsel olarak karşılaştırılmasına dayanmaktadır. Referans çerçevesi ve arzular, beklentilerde etkili olan bireyin normlarını ve standartlarını belirlemektedir. Bireyler arasında kendini açma konusunda bir beklenti vardır. Kendini açma sürecinde yakın ilişkilerin kurulması ve geliştirilmesi için verilen bilgi miktarı ve zamanlama gibi unsurlar doyumunu etkilemektedir. *Belirsizliğin azaltılması kuramı* da beklentilerin karşılanması ile ilişkilidir. Doyum; bilgi edinme, kontrolün artışı, doğru tahminlerin yanı sıra anlayış, başarı ve belirsizliğin azaltılmasıyla elde edilmektedir. Belirsizliğin azaltılması aynı zamanda artıklık (redundancy) kavramı ile özdeşleşmektedir. Yeni kurulan bireylerarası ilişkilerde de belirsizlik azaldıkça hissedilen doyum, iletişim doyumunu olarak kavramsallaştırılmaktadır (Hecht, 1978a).

Etki-tepki kuramı iletişim doyumunu iletişim davranışlarına ilişkin hazların ve pekiştireçlerin toplamı olarak tanımlamaktadır. Davranışsal kökenli bu kuramda doyumun üst sınırı için optimal bir pekiştirme önerilmektedir (Hecht, 1978a). Bu kuramda; doyumda bireyden çok çevrenin pekiştireçlerle etkili olduğu anlayışı, ağırlıklı olarak hazlarla ilişkilidir. Bu davranışçı yaklaşım, bireyi ve sahip olduğu kapasitenin kullanımını temel alan çalışmalarla uyumsuzluk gösterdiği için olumlu yaklaşımların uygulanma alanını daraltmaktadır.

Alanyazında iletişim doyumunu da açıklayan pek çok kurama ek olarak bilişsel ve duyuşsal yaklaşımlarında dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir. Yaşam doyumunun bilişsel ve duyuşsal boyutları, bireylerin yaşamlarına ilişkin hem yargılarına hem de duygularına gönderme yapmaktadır. Aynı mantıkla, algılama, hissetme ve tepki verme davranışları belirlenmeden iletişim doyumunu tam olarak açıklanamayacaktır. İletişime ilişkin yargı ve duyguların sonucu olarak iletişim doyumunu ortaya çıktığı önerisi getirilebilir.

İletişim doyumuna ilişkin yukarıda sözü edilen farklı kuramlar, iletişim doyumuna ilişkin tanımları da şekillendirmektedir. İletişim doyumunu kavramını Level (1959) ilk kez kullanmış olup, kavram çalışanların örgütsel iletişim çevresine ilişkin değerlendirmelerini içermektedir. Örgütün iletişim politikaları ve uygulamaları, toplantıların kalitesi ve nedenleri gibi konular iletişim doyumuna başlığı altında incelenmiştir. Thayer (1969) iletişim doyumunu başarılı iletişim deneyimlendiğinde bireyin yaşadığı doyum olarak tanımlamıştır (aktaran: Polansky, 1993). Hecht'e (1978a) göre doyum, iletişimdeki yetkinliktir. Davranışçı bakış açısına göre doyum iletişim etkileşimleri ile ortaya çıkan duygudur. Doyum ayrıştırıcı ve uyarıcıyla ilişkili davranışların pekiştirilmesiyle elde edilmektedir. Downs ve Hazen (1977) iletişim doyumunu çok boyutlu olarak, bilgi akışı ve ilişki değişkenlerindeki doyumun toplamı olarak tanımlamaktadır. Carrière, Bourque ve Bonaccio'a (2007) göre örgütsel iletişim doyumunu; örgütteki iletişim pratiklerinin çalışanlar tarafından değerlendirilmesidir.

Bireyin doyumuna ilişkin kuramlar genellikle bireyin dış ve iç dünyası arasındaki etkileşimi dikkate almaktadır. Örgütsel iletişim doyumunu örgütteki dış çevredeki iletişim etmenlerinin bireyin iç dünyasındaki değerlendirilmesidir. Örgütsel iletişimde dış çevreyi, örgütün yapısı, yönetim biçimi, bilgi akışı, zaman, fiziksel uzaklık, sosyal ilişkiler, örgüt iklimi ve kültürü, kullanılan kanallar, iletişim teknolojileri, etkileşimde olduğu diğer örgütler vb. oluşturmaktadır (Candan, 1999). Dış çevrenin doyum olarak değerlendirme sürecini ise bireyin duyuşsal ve bilişsel nitelikleri yönlendirmektedir. Bireylerarası farklılıklar olarak da adlandırılan bu etmenler bireylerin değerlerini, tutumlarını, algılarını, zihinsel becerilerini, gereksinimlerini, bilgilerini, becerilerini, hedefleri, beklentileri, kişilik özelliklerini, referans çerçevelerini, cinsiyetlerini vb. içeren karmaşık bir mekanizmadır.

İletişim doyumunu, örgütsel iletişimi bireysel açıdan ölçme amacı güden çok boyutlu bir kavramdır. Downs ve Hazen'in (1977) faktör analizleri, iletişim doyumunun bilgi akışı ve ilişki çerçevesinde sekiz boyutu olduğunu göstermiştir. Bu boyutlar; iletişim iklimi, üstlerle iletişim, astlarla iletişim, yatay iletişim, örgütsel bütünleşme, araç (media) kalitesi, genel bakış açısı (kurum bilgisi) ve bireysel geribildirimdir.

Boyutların ordu, hastaneler, üniversiteler, hükümet kurumları ve çok çeşitli örgütlerde belirlenmiş olması, geçerlik ve güvenilirliğini artırarak yaygın kullanım olanağı sunmuştur. Bu sekiz faktör Downs ve Hazen (1977) tarafından şu şekilde açıklanmaktadır.

- *İletişim iklimi*, iletişim doyumundaki en önemli faktördür. Çalışanlar örgütteki iletişimin genel olarak değerlendirilmesinde öncelikle iklimi düşünmektedir. İklim hem bireysel hem de örgütsel iletişimi kapsamaktadır. Örgüt amaçlarına ulaşmada örgütteki iletişimin bireyleri güdülemesi ve sağlıklı olarak algılanan iletişim tutumların geliştirilmesi ile doyum elde edilmektedir.
- *Üstlerle iletişim*, üstlerle yapılan yukarıdan-aşağıya ve aşağıdan-yukarıya iletişimi kapsamaktadır. Üstlerin çalışanları konuşurken dinlemesi ve işle ilgili olarak sorun yaşadığında yol göstermesi doyumunu artırmaktadır.
- *Örgütsel bütünleşme*, çalışanların örgütten ve iş çevresinden edindiği bilgilere dayanan doyum faktörüdür. Çalışanların iş yerindeki politikalar, planlar ve iş gereksinimleri ile ilgili sahip oldukları bilgi ve kişisel haberleri içermektedir.
- *Medya kalitesi*, çalışanların örgütteki temel iletişim araçlarının ne kadar verimli olarak kullanıldığına ilişkin algılarıdır. Düzenlenen toplantıların ve yazılı direktiflerin istenilen şekilde olması, örgütsel yayınların yol göstermesi, örgütte dolaşan bilgi miktarının yeterli olması medya kalitesini belirleyen unsurlardandır.
- *Genel bakış açısı (örgüt bilgisi)*, örgütün temel işleyişi ile ilgili bilgilere dayanmaktadır. Örgütteki değişimlerden, örgütün mali durumundan, politika ve hedeflerden haberdar olmak ile ilişkilendirilmektedir.
- *Yatay iletişim*, örgütteki yatay ve resmi olmayan iletişim pratiklerinde fısıltı ve dedikodunun yaygın olması, bilgi akışının doğru ve serbest olması ile ilgilidir.

- *Astlarla iletişim*, astlarla yukarıdan-aşağıya ve aşağıdan-yukarıya iletişime odaklanmaktadır. Yöneticilerin iletişim yükleri, astların yukarı iletişimi başlatmaya istekli olup olmaması ve yukarı iletişimi başlatma sorumluluğu gibi yöneticilerin iletişim sorumlulukları ile ilgilenmektedir.
- *Bireysel geribildirim*, bireyin çeşitli boyutlardaki performansı hakkında çevresinden aldığı bilgidir. Bu sayede kendini değerlendirme ve davranışlarını yönlendirme olanağı vardır. Geribildirim ödül-ceza mekanizmasının bilişsel işleyişine katkıda bulunmaktadır.

Downs ve Hazen'in (1977) iletişim doyumu sınıflandırması yaygın olarak içerik açısından geçerli kabul edilmekle birlikte faktör yapısı konusundaki tartışmalar devam etmektedir. Pincus (1986), Downs ve Hazen'in (1977) sekiz boyutlu iletişim doyumu faktörlerinin bilgisel, ilişkisel ve bilgisel/ilişkisel olmak üzere üç boyuttan oluşan hiyerarşik bir yapıda olduğunu belirtmektedir. İlişkisel boyutu; ast iletişimi, yatay iletişim ve üst yönetim iletişimi oluşturmaktadır. Bilgisel boyut; araç kalitesi, örgütsel bütünleşme ve örgüt bilgisini kapsamaktadır. İlişkisel/bilgisel boyut ise bireysel geribildirim, iletişim iklimi ve üst iletişimi olarak gruplanmıştır.

Benzer şekilde Gray ve Leidlaw (2004), İletişim Doyumu Ölçeği'nin (Downs & Hazen, 1977) yapısal geçerliğini araştırdıktan sonra bilgi ve ilişki olmak üzere iki boyutlu hiyerarşik yapıyı önermiştir. Ast iletişimi boyutu yalnızca yönetici konumdakileri ilgilendirdiğinden çalışmaya dahil edilmemiştir. Bilgi boyutunda; iletişim iklimi, örgütsel bütünleşme, genel bakış açısı ve ilişki boyutunda medya kalitesi, bireysel geribildirim, dikey iletişim, üst iletişimi olmak üzere yedi alt faktörlü yapı önerilmiştir. Söz konusu iki boyut, iletişimin yalnızca bilgi akışı değil, olumlu iş ilişkileri geliştirme açısından önemli olduğunu göstermektedir.

İletişim doyumunun; süreç değişkenlerini araştırmak için ölçüt olma, bu değişkenlerin düzenlenmesi ve değerlendirilmesiyle kuram oluşturmaya olanak verme ve iletişim becerilerini geliştirme uygulamalarına katkı sağlama işlevleri vardır (Hecht, 1978b). Bu işlevleri hedef alarak, örgütteki iletişim süreçlerinin bireyin yaşamını ne ölçüde

etkilediği kuramsal açıdan incelendiğinde, alanyazında yaşam doyumu ve iletişim doyumu arasında bağlantı kurulmadığı görülmüştür. Örgütteki iletişim pratiklerine ilişkin bireyin görüşleri olan iletişim doyumunun, daha geniş bir bireysel değerlendirme olan yaşam doyumuyla ilişkisinin araştırılması henüz alanyazında gerçekleştirilmemesine karşın kuramsal açıdan olanaklı görülmektedir.

Örgütsel iletişim ile yaşam doyumu arasındaki ilişki, örgütteki iletişimin bireyin iş dışındaki yaşamını da etkilediğine dair önemli bir kanıt olup örgütteki iletişimin sanıldığından daha önemli işlevleri olduğunu gösterecektir. Yaşam süresinin çoğunu örgüt ortamında geçiren bireyin yaşam doyumunda örgütsel iletişimin etkili olduğunun belirlenmesi, örgütlerde iletişim gereksinimlerinin daha fazla dikkate alınması, insan odaklı yaklaşımların benimsenmesi gibi olumlu iletişimsel yaklaşımların gelişimine ve yaygınlaşmasına destek olacaktır.

2.8. Yaşam Doyumu Araştırmaları

Yaşam doyumu üzerine yapılan araştırmalar, yaşam doyumunun farklı boyutları olduğundan çok geniş bir yelpazeye yayılmıştır. Bu çalışmanın amaçlarına bağlı olarak bu bölümde demografik veriler, kişilik, örgütsel iletişim doyumu ve yaşam alanlarındaki doyumun yaşam doyumuyla ilişkisine yönelik araştırmalara ve son olarak Türkiye'ye ilişkin yaşam doyumu araştırmalarına yer verilmektedir.

2.8.1. Demografik durum-yaşam doyumu ilişkisi

Genel olarak demografik verilerin iyi olma ölçümlerinde ancak küçük bir varyansı açıkladığı bilinmektedir (Diener, Oishi, & Lucas, 2003; Diener & Suh, 1997). Başlıca demografik veriler olan gelir, medeni durum, sosyal statü, eğitim düzeyi, cinsiyet ve yaş alanlarında yapılan araştırmalar ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Bireyin *geliri* ve yaşam doyumu arasındaki ilişki azalarak artma biçimindedir ve genel olarak düşüktür (Diener & Biswas-Diener, 2002). Lavalley, Hatch, Michalos ve McKinley (2007) bu ilişkiyi Diener'in SWLS ölçeğini kullanarak ($r=.21$, $p<.001$)

olarak belirtmiştir. Kişisel gelir artışının yaşam doyumuna etkisi düşük gelir grubunda daha yüksektir. Başka bir deyişle, gelirin iyi olmaya etkisi ancak temel gereksinimleri karşılamaya yardım ettiği sürece güçlüdür. Zenginlik durumunda gelirin yaşam doyumuna etkisi azalmaktadır (Diener & Biswas-Diener, 2002). Zenginlerin yaşam doyumunun ortalama yaşam doyumundan çok az yüksek olması (Diener, Horwitz, & Emmons, 1985) ve dünyanın en yoksul bölgelerinden birisi kabul edilen Hindistan'ın Kalküta bölgesinde yaşayan insanların orta gelir düzeyine sahip Kalküta üniversite öğrencilerinden oluşan kontrol grubuna göre düşük yaşam doyumları (Diener & Biswas-Diener, 2001) bu bulguları desteklemektedir.

Milli gelirin yaşam doyumuna etkisi, az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde daha fazladır (Diener & Biswas-Diener, 2002). Gelişmiş ülkelerde bireysellik, sosyal eşitlik ve insan hakları gibi kavramlar doyum üzerinde gelirden daha çok etkilidir. Diener'in (1995) yaşam doyumunu ile kişi başına düşen milli gelir (KBDMG) arasında $r=.58$ ve temel gereksinimlerin giderilmesi ile yaşam doyumunu arasında bulunduğu $r=.52$ 'lik ilişki, nesnel göstergelerin çok önemli olmadığına karşıt bir bulgu gibi görünmektedir. Ancak aynı araştırma yaşam doyumunu ile bireysellik $r=.72$, insan hakları $r=.48$ ve sosyal eşitlik $r=.48$ ilişkilerinin bir kenara atılamayacağını göstermiştir. Bireysellik-KBDMG ilişkisi $r=.80$ 'dir. Bireysellik kontrol edildiğinde yaşam doyumunu-KBDMG ilişkisi $r=-.08$, anlamsızdır. KBDMG kontrol edildiğinde, bireysellik-yaşam doyumunu ilişkisi $r=.62$, anlamlı olmaya devam etmektedir. Sonuçlar yorumlandığında, gelişmiş ülkelerde hem gelir hem de bireysellik yüksektir. Bu ülkelerdeki yüksek yaşam doyumunu bireysellik yerine hemen gelire bağlamak doğru değildir. Bu bakımdan nesnel göstergeler ve ilişkilerinin diğer öğelerinde kontrol edilmesiyle değerlendirilmesi gereklidir (aktaran: Cummins, 2000a).

Diener ve Biswas-Diener (2002) tarafından milli ve kişisel gelirin öznel iyi olmayı artırıp artırmadığına ilişkin olarak yapılan kapsamlı incelemede dört temel sonuca ulaşılmıştır. Birincisi, ülkelerdeki zenginlik düzeyi ile ortalama öznel iyi olma sonuçları arasındaki korelasyon yüksektir. İkincisi, yoksul ülkelerde gelir-öznel iyi olma korelasyonu zengin ülkelere göre daha yüksektir ve yoksul insanlar için mutsuzluk riski daha çöktür. Üçüncüsü, son on yılda ekonomik olarak gelişmiş

ülkelerdeki ekonomik büyümenin öznel iyi olmaya çok az etkisi bulunmuştur. Kişisel gelirin artmasına ilişkin sonuçlar ise çeşitlidir. Kişisel gelirin artışının doyuma etkisi düşük gelir grubunda daha yüksektir. Son olarak, diğer değerler yerine maddi hedefleri ön planda tutan bir birey zengin olana kadar ötekilerinden daha mutsuzdur. Bu bulgulara dayanarak önerilen kuramlarda gelirin iyi olmaya etkisinin ancak temel gereksinimleri karşılamaya yardım ettiği sürece olduğu ve gelir-iyi olma ilişkisinin gelirin bireyin maddi gereksinimlerini ne ölçüde karşıladığı ile ilişkili olduğu savunulmaktadır.

Evliliğin mutlulukla ilişkisi ise gelir düzeyine oranla daha güçlüdür. ABD Ulusal Kamuoyu Araştırması'nın 35 milyon kişiye uyguladığı anket sonuçları, evli olanların %40'ının, evli olmayan, boşanmış, ayrılmış yada dul kalmış olanların ise ancak %24'ünün mutlu olduğunu göstermektedir. Gelir, yaş ve cinsiyet farkı olmaksızın evlilerin daha mutlu olduğu belirtilmektedir. Ancak mutlu insanların daha kolay evlendiği ve mutsuz insanların daha yalnız olduğu göz önüne alındığında, evlilikle mutluluk arasında doğrudan ve doğrusal bir ilişki olduğu konusunda görüş birliği bulunmamaktadır (Seligman, 2007, s.62).

Evli olanların niçin daha mutlu olduğu sorgulanması gereken bir konudur. Sağlıklı bir evlilik, sürdürülen duygusal ve sosyal bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Çok mutlu insanların hemen hepsinin yalnız olmayıp, güçlü romantik ve sosyal ilişkilere sahip olmaları evliliğin mutluluk ile ilişkisinin nedeni kabul edilebilir (Diener & Seligman, 2002). Aile yaşamında paylaşılan ortak değerleri ve bu değerlere dayanan davranışları algılamak doyumu artırmaktadır (Bowen, 1988). Wan, Jaccard ve Ramey'in (1996) çalışmasına göre evlilik kurumu, yaşam doyumunda önemli bir kavram olan sosyal desteği sağlamaktadır. Sosyal desteğin birbirinden farklı dört boyutu vardır. Duygusal destek kendine güvenle, bilgi desteği anlayış ve sorunlarla baş etmeyle, arkadaşlık (companionship) desteği ait olma ve olumlu ruh halini artırmayla, maddi destek finansal yardım ve kaynaklarla ilişkilidir. Eşten alınan desteğin her boyutta anne-babalardan, akrabalarından, yakın arkadaşlardan ve iş arkadaşlarından alınan destekten fazla olması, evlilerin niçin daha mutlu olduklarına ilişkin bir yanıt olabilir.

Bekar olanların yaşam doyumunu belirleyen etmenler ise Cockrum ve White'ın (1985), hiç evlenmemiş erkek ve kadınların yaşam doyumunu üzerine yaptıkları çalışmanın konusudur. Sonuçta kadınlar ve erkeklerde farklı öğelerin yaşam doyumunu belirlediği saptanmıştır. Erkeklerde kendine güven ile aynı ilgi alanları ve değerleri paylaştıkları insanlarla sosyal bütünleşme önemli olup bu durum yaşam doyumundaki değişimlerin %25'ini açıklamaktadır. Kadınlarda ise bir erkeğin yokluğundan kaynaklanan duygusal yalnızlık ve duygusal/yakın ilişkilere sahip olma durumu yaşam doyumunun %45'ini açıklamaktadır. Erkekler ile kadınlar arasındaki farklılık, erkeklerin grup bağlamında ve düşük yakınlık düzeyinde sosyalleşmeleriyle açıklanmaktadır. Bekar kadınların yaşam doyumunu ortalaması (M=3.80), bekar erkeklerden (M=4.00) daha düşüktür. Bu durum kadınların daha çok duygusal yalnızlık hissetmelerine bağlanmaktadır.

Medeni duruma ilişkin tüm sonuçlar, bireylerarası ilişkiler ve sosyal desteğin yaşam doyumundaki en temel faktörlerden birisi olduğunu, evli olup mutlu olanların oranının bekarlardan fazla olduğunu ve evli olanların eşlerinden sağladığı bu doyumunu bekar olanların arkadaşlık ilişkileri ile artırmaya çalıştıklarını göstermektedir.

Algılanan *sosyal statüyle* yaşam doyumunu güçlü bir etkileşim içindedir ($r=.53$, $p<.01$). Czikszenmihayli ve Hunter (2003) sosyal statüyü; yaş, cinsiyet ve etnik köken gibi öteki değişkenler arasında mutluluğu belirleyen en önemli demografik değişken olarak belirtilmiştir. Çalışmalarında öğrenciler sırasıyla; yoksullar (işsizler), çalışanlar, orta sınıf, orta-yüksek, yüksek olarak beş sosyal sınıfa ayrılmış ve en mutlu olanların çalışanlar sınıfındaki öğrenciler olduğu belirtilmiştir. Mutluluk sıralamasında daha sonra orta sınıf, yoksullar, yüksek ve orta-yüksek olanlar gelmektedir. Bu durum sosyal statü ile mutluluk ilişkisinin doğrusal olmadığını, statü ile ilişkili başka önemli faktörlerin mutluluğu etkilediğini göstermektedir.

Algılanan rol kimlikleri, sosyal statünün yaşam doyumuyla etkileşimini açıklamada geçerli bir kavramdır. Rol kimliklerinin davranış rehberi ve hedef olma ile varoluşsal anlam sağlama yoluyla iyi olmayı artırdığı düşünülmektedir. Ahrens ve Ryff'a (2006)

göre rol kimliği sayısındaki artışın, başka bir deyişle bireyin baba, iş arkadaşı, eş gibi farklı rollere sahip olmasının bireyin psikolojik iyi olma faktörleri üzerinde olumlu etkisi vardır. Rol kimliklerindeki artış ile olumlu ilişkiler, kendini kabul, kişisel gelişim, çevresel yetkinlik (environmental mastery) ve yaşamın anlamı doğru orantılıdır. Psikolojik iyi olmanın özerklik faktörü iyi eğitim almış ve çoklu rol kimliğine sahip olan bayanlarda daha yüksek bulunmuştur. Erkeklerde ise karşıt olarak daha az eğitim almış ve çoklu rol kimliğine sahip bireylerin özerkliği görece yüksektir.

Yaşam doyumunda, tek başına algılanan sosyal statüdeki varyans %32; sağlık, ekonomik durum, güven ve algılanan kontrol ise ek %14 varyansı açıklayabilmektedir (Lundberg & Kristenson, 2008). Yaşam doyumu arttıkça algılanan sosyal statünün artması, aralarında iki yönlü bir ilişkinin varlığını akla getirmektedir. Yaşam doyumunun bireyin yaşamında artan biçimde olumlu değişiklikler yaratabileceği görüşünü destekleyen bir bulgu olarak da değerlendirilebilir. Bu konuda daha ayrıntılı çalışmalara gereksinim duyulmaktadır.

Genel olarak, daha yüksek *eğitim düzeyine* sahip olan insanların genellikle daha yüksek bir gelir ve sosyal statüye sahip olmaları, dolayısıyla daha mutlu olmaları beklenir. Ancak eğitim ve mutluluk ilişkisi konusundaki araştırma sonuçları çelişkilidir. Plagnol ve Easterline (2008), daha eğitilmiş insanların isteklerini karşılama ve aile yaşamlarında mutlu olma becerilerinin daha yüksek olmasından dolayı daha mutlu olduklarını söylemektedir.

Seligman (2007, s.66) ise, eğitimin ancak düşük gelir düzeyinde mutluluğu artırdığını belirtmektedir. Yine de eğitimin iyi olmaya ilişkin karar verme sürecinde etkili olduğu göz ardı edilmemelidir. Bryant ve Marquez'in (1986) çalışmalarına göre, eğitim düzeyi kadın ve erkeklerde farklı şekilde öznel iyi olma yargılarını etkilemektedir. Eğitim düzeyi değiştikçe kadınların kendini değerlendirmelerinde dikkate değer bir farklılık gözlemlenmemiştir. Bu durum, kadınların kendileri ile ilgili değerlendirmelerde farkındalık ve duyarlılıklarının zaten var olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Ancak yüksek öğrenim gören erkekler, lise ve daha altında eğitim

gören erkeklere oranla duygularını daha iyi psikolojik terimlerle ifade edebilmektedir. Eğitim düzeyi düştükçe erkekler rahatsızlıklarını fiziksel terimlerle ifade etme eğilimindedirler. Eğitim, erkeklerde iyi olma konusunda değerlendirme ölçütlerini geliştirerek daha duyarlı karar verebilmelerini sağlamaktadır.

Cinsiyet ve yaş dikkate alınarak yapılan araştırmaların bir kısmı, kadınlar ve erkeklerin yaşam doyumu düzeylerinde anlamlı farklılıklar olmadığını göstermektedir (Lavalley, Hatch, Michalos, & McKinley, 2007). Cinsiyet ve sosyoekonomik statü arasında etkileşim vardır. Yoksul olan kadınlar, yoksul olan erkeklere oranla daha yüksek doyum sağlamaktadır. Genç olmanın daha fazla doyum sağladığına ilişkin önyargılar da yaygındır. Ancak bireylerin ergenlik dönemi ilerlerken yaşam doyumunda hafif bir düşüş gözlemlenmekte, yaşlandıkça yaşam doyumlarını hafifçe yükselmektedir. 16 yaş civarı en düşük düzeyde gözlenen doyum, 18 yaşına doğru hafif artmaktadır (Czikszenmihayli & Hunter, 2003; Proctor, Linley, & Maltby, 2008; Seligman, 2007, s.65).

Plagnol ve Easterline (2008), yaşam alanlarındaki doyumda cinsiyet farklılıklarının ve yaşın rolünü sorgulamıştır. Buna göre; kadınlar yetişkinliklerinin ilk döneminde daha çok finansal doyum ve aile yaşamından doyum sağlamakta olup daha mutludurlar. Kadınlarda 41 yaşında mali doyum, 64 yaşında ise aile doyumunu ve 48 yaşında genel mutluluk düzeyi erkeklerle eşitlenmektedir. Bu süreç daha sonra erkeklerin bu alanlardan daha yüksek doyum sağlaması ile devam etmektedir. Erkeklerin yaşam doyumundaki yükselme, gençliklerinde karşılanmayan isteklerinin kadınlardan daha çok olması ve ilerleyen yaşlarda mali durumundaki yükselmesi ile açıklanmaktadır. Kadınlarda ise azalan aile desteği ile birlikte arzuların gerçekleşme oranının düşmesi, düşük doyumun nedeni olarak öne sürülmektedir.

Lu, Shih, Lin ve Ju (1997) cinsiyetin mutluluğa etkisinin ancak sosyal destek aracılığıyla olduğunu savunmaktadır. Kadınlar mutluluklarını özellikle aileyi kapsayan bireylerarası ilişkilerin uyumundan elde ederken, erkekler kariyer ve materyal kazanımları ön planda tutmaktadır. Çin örnekleme dikkate alındığında

kadınlar, kendilerine daha çok sosyal destek sağlandığı için daha mutludurlar. Sosyal destek kontrol edildiğinde ise cinsiyet farklılıklarının mutluluğa etkisi azalmaktadır.

Sonuç olarak, demografik durum ile yaşam doyumu arasında genel olarak çok güçlü olmayan bir ilişki vardır. Evlilik ve algılanan sosyal statü; cinsiyet, yaş ve gelire göre doyumda daha etkilidir. Araştırma sonuçları, gelir, yaş ve cinsiyetin temel ve gelişme gereksinimlerinin karşılanmasındaki farklılıklardan dolayı yaşam doyumunu etkilediğini göstermektedir.

2.8.2. Kişilik özellikleri-yaşam doyumu ilişkisi

Kişilik özellikleri, bireyler arasında yaşam doyumu farklılıklarını belirleyen en önemli öğelerdendir. Hangi kişilik özelliklerinin ne ölçüde yaşam doyumunda etkili olduğuna yönelik alanyazında pek çok araştırma yapılmıştır. Mutlu ve mutsuz insanlar arasındaki kişilik ve davranış farklarının belirlenmesiyle kişiliğin yaşam doyumunu nasıl etkilediğine ilişkin sorulara yanıt aranmıştır.

DeNeve ve Cooper'ın (1998) metaanaliz çalışmasına göre, özellikle beş faktör modeline ait duygusal dengelilik/dengesizlik, dışadönüklük ve sorumluluk kişilik özellikleri; iyi olma, yaşam doyumu ve mutluluk ile ilişkilidir. Kişilik iyi olma varyansını %32-%56 arasında açıklamaktadır. Yaşam doyumu ile duygusal dengesizlik $r=-.24$ ($k=44$), dışadönüklük $r=.17$ ($k=54$), ve sorumluluk $r=.22$ ($k=97$) ilişkisi vardır. Suh, Diener ve Fujita'nın (1996) çalışmasında, yaşam doyumu ile dışadönüklük ($r=.41$, $p<.001$) ve duygusal dengesizlik ($r=-.48$, $p<.001$) ve Furnham ve Brewin'in (1990) çalışmasında dışadönüklük ($r=.55$, $p<.001$) ve duygusal dengelilik ($r=.43$, $p<.001$) ilişkileri daha güçlüdür.

Hayes ve Joseph (2003) mutluluğu yordamada, dışadönüklük ve duygusal dengesizlik özelliklerinin; yaşam doyumunu yordamada ise sorumluluk ve duygusal dengesizlik özelliklerinin anlamlı olduğunu belirtmiştir. Özellikle duygusal dengesizliğin düşük olması, dışadönüklük ve sorumluluğun yüksek olması gibi durumlar olumlu duygu ve yaşam doyumunu artırmaktadır. Söz konusu kişilik özellikleri, kendini gerçekleştirme,

kendini-kabul etme, kendine güven gibi toplumsallık duygusunu (community feeling) ve yaşam doyumu ile ilişkili diğer istenen özellikleri artırmaktadır. Sorumluluğun bilişsel yönü, yaşam doyumu ile ilişkisine açıklık getirmektedir. Duygusal dengesizlik ise olumsuz duyguyla bağlantılıdır (Chan & Joseph, 2000).

Çok mutlu insanların mutsuz insanlardan davranış ve kişilik özellikleri açısından farklılıkları, Diener ve Seligman'ın da (2002) ilgisini çekmiştir. Araştırma sonuçları; mutlu olanların, mutsuzlardan daha sosyal olduğu ve güçlü romantik ve sosyal ilişkilere sahip olduğunu göstermiştir. Mutlu olanlar, kişilik özellikleri bakımından daha dışadönük ve uyumlu ve daha az nörotik olup, Minnesota Kişilik Bataryasının birçok psikopatoloji faktöründen de düşük puan almıştır. Mutlu bireylerin intiharı hiç düşünmediği, iyi olayları daha çok ve kötü olayları daha az anımsadıkları, olumlu duygularının olumsuz duygulardan günlük temelde fazla olduğu, bireylerarası ilişkilerinde daha yüksek doyum sağladıkları, daha az yalnız zaman geçirdikleri ve iyi ilişkileri konusunda hem kendilerinin hem de bilgi verenlerin görüşlerinin ortak ve yüksek olduğu bulunmuştur. Mutsuz olanların ise, aile ve arkadaşları konusunda doyum sağlamadıkları ve olumlu-olumsuz duyguların eşit düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Mutluluk, tutarlı dışadönüklük olarak da tanımlanmaktadır (Francis, Brown, Lester, & Philipchalk, 1998). Bu mekanizmanın işleyişi sosyal ilişkiler ve atfetme biçimlerine göre farklı şekilde açıklanabilir. Birincisinde; dışadönüklerin sosyal etkinliklere daha fazla katılmaları ve bundan hoşlanmaları mutluluklarının nedenidir (Argyle & Lu, 1990). İkincisinde ise, dışadönükler olumlu durumları kendisi ile ilgili özelliklere ($r=.33, p<.001$) atfederek olumlu duygu yaratmaktadırlar. Olumsuzluk durumunda ise dışadönük bireyler bu durumun nedenini kendisine atfetmemektedir ($r=-.09$, anlamsız). Ayrıca dışadönükler olumsuz durumları daha tutarsız ve genel bulmaktadır. Buna karşın duygusal dengesizler, olumsuz durumları kendilerine atfetmekte, bu da olumsuz duygunun, çökkünlüğün ve kaygının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Cheng & Furnham, 2001).

Temel kendini değerlendirme (core self-evaluation) öğeleri olan kendine güven (self esteem), genellenmiş öz-yeterlik (generalized self-efficacy), denetim odağı (locus of control) ve duygusal dengesizlik (neurotism) yaşam doyumunda etkili olan öteki kalıtsal özellik gruplandırmasıdır. Heller, Judge ve Watson (2002) temel kendini değerlendirme öğelerinin yaşam doyumuyla ilişkisini ($r=.62$, $p<.001$) olarak belirtmiştir. Kendine güven, kendini olumlu değerlendirmedir. Genellenmiş öz-yeterlik, bireyin kendi bilişsel kaynaklarına ve önemli başarılarla ulaşabilmesine yönelik davranışlarına ilişkin genel tahminidir. Denetim odağı, bireyin yaşamını ne düzeyde kontrol edebileceğine ilişkin inancıdır. Tüm temel kendini değerlendirme öğeleri ile yaşam doyumunda güçlü bir ilişki vardır. Başka bir deyişle, yaşam doyumunda kişilik öğeleri örtüşmektedir. Bu çalışmanın öteki önemli sonucu ise 6 aylık bir zaman aralığında yapılan iki ölçümde, yaşam doyumunun ($r=.82$), iş doyumuna ($r=.66$) göre daha tutarlı olduğunun görülmesidir.

Kendine güven yanında iyimserlik kişilik özelliği de yaşam doyumunu etkilemektedir (Eid & Diener, 2004). Lucas, Diener ve Suh'a (1996) göre, yaşam doyumunda iyimserlik ($r=.60$, $p<.001$) ve kendine güven ($r=.59$, $p<.001$) ilişkileri oldukça yüksektir. Cha'nın (2003) çalışmasında, yaşam doyumunda iyimserliğin ($r=.44$, $p<.001$), kendine güvenden ($r=.38$, $p<.001$) daha etkili olduğunu belirtmektedir.

Bireyin içinde bulunduğu toplumun ortaklaşmacı-bireyselci olması, kişilik öğelerinde yaşam doyumundaki etkisini değiştirmektedir. Örneğin, bireyselci toplumlarda kendine güven, ortaklaşmacı toplumlardan daha güçlü bir yaşam doyumuna yordayıcıdır (Diener, Diener, & Diener, 1995). Cha'ya (2003) göre, ortaklaşmacı toplumlarda, bireyin içinde yaşadığı toplumsal grubun değerleri ve bu üyeliğe verdiği duygusal öneme bağlı olarak gelişen daha çok ortaklaşma kendine güven (collective self-esteem) kavramı öne çıkmaktadır. Ortaklaşmacı bir toplum olan Kore örneğindeki analiz sonuçlarına göre, iyimserlik %44, ortaklaşma kendine güven %29 ve kendine güven %27 olarak yaşam doyumunu varyansını açıklamaktadır.

Yaşam doyumunun öznel boyutu, bireylerarası farklılıklara duyarlılığını kanıtlamaktadır. Yaşam doyumunda açıkladığı yaklaşık %50 varyansla kişilik, bilinen

en etkili değişken olarak öznelliği aydınlatmaktadır. Kişilik araştırmaları kısaca özetlendiğinde özellikle beş faktör modelindeki dışadönüklük, duygusal dengesizlik ve sorumluluk özellikleri, yaşam doyumunu farklılıklarını ortaya çıkarmaktadır. Ek olarak kendine güven, genellenmiş öz-yeterlik, denetim ve iyimserlik yaşam doyumunda etkili olduğu bilinen diğer etkili kalıtımsal özelliklerdir. Kişiliğin yaşam doyumuna etkisinin kültüre duyarlı olduğu unutulmamalıdır.

2.8.3. İletişim doyumunu-yaşam doyumunu ilişkisi

Alanyazındaki iletişim doyumunu araştırmaları genel olarak bireylerarası iletişim, grup iletişimi ve örgütsel iletişim kategorilerinde yapılmıştır (Hecht, 1978a). İletişimin yaşam doyumuna etkisi, daha çok bireylerarası iletişimin alt faktörleri olan anne baba, eş ve arkadaşlarla iletişim açısından araştırılmıştır. *Örgütsel iletişim doyumunu ve yaşam doyumunu temel değişkenler olarak ilişkilerini doğrudan sorgulayan bir çalışmaya alanyazında rastlanmamıştır.* Bu bölümde önce iletişimle yaşam doyumunu ilişkilendirip vurgulayan çalışmalara yer verilmiş, daha sonra örgütlerdeki iletişim doyumunun mutluluk ve yaşam doyumundaki rolünü açıklamaya yardımcı olacak dolaylı çalışmalar ele alınmıştır.

Camfield, Choudhury ve Devine (2007), Bangladeş'in dünyanın en yoksul ve en düşük yerleşim yoğunluklu ülkelerinden birisi olmasına karşın, aralarında gelir düzeyi çok daha yüksek olan gelişmiş ülkeler de olmak üzere birçok ülkeden niçin daha mutlu olduğunu araştırmıştır. Sonuçta, bireylerarası ilişkilerin yaşam doyumunda en etkili değişken olduğunu belirlemişlerdir.

Biswas-Diener ve Diener (2006), çok düşük yaşam koşullarına sahip olan Hindistan-Kalküta'daki evsizlerin Amerika'da daha iyi koşullarda yaşayan ve devletten destek alan evsizlerden daha mutlu olmalarını, sahip oldukları sosyal ilişkilerle açıklamaktadır. Cummins, Lau, Mellor ve Stokes (2009) bireylerarası ilişkiler, paylaşılan yakınlık ve desteğin insanın mutluluğunu bir termostat gibi düzenleyen homeostatik mekanizmasında koruyucu rol üstlendiğini belirtmektedir.

Near, Rice ve Hunt'ın (1978) araştırması, yaşam doyumu ile iş yaşamı arasında kuramsal bir köprü kurulması açısından önemlidir. Yaşam doyumunda birinci derecede etkili olan belirleyiciler; işle ilgili değişkenler, psikolojik değişkenler ve evle ilgili değişkenler olmak üzere üçe ayrılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, iş doyumu, yaşam doyumunun önemli bir belirleyicisi değildir. Ancak işyeri çevresi ve çalışma yaşamı dışındaki öteki faktörlerin iş doyumunu etkilediği bulguları, yaşam doyumunun iş doyumu üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Söz konusu bulgular, yaşam doyumu ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin yönünün iki yönlü araştırılması gereğine işaret etmektedir.

Donaldson ve Bligh (2006) olumlu psikoloji bilimindeki ilerlemelerin, örgüt yaşamındaki kaliteyi ve örgütün verimliliğini artırmak için de kullanılması gerektiğini belirtmektedir. Çalışma yaşamı; sosyal ilişkiler, statü gibi unsurlarla bireyi şekillendirmektedir. Yaşam doyumu yaklaşımının temeli olan bireyin potansiyelini gerçekleştirilmesi ve örgütün başarısının artması için örgütsel lider yetiştirme, koçluk yapma, iş-aile dengesini kurma, örgütsel öğrenme, sürekli gelişimi destekleme, olumlu örgütsel değişimi kolaylaştırma gibi yöntemler önerilmektedir. Ancak tüm bu yöntemlerin başarısı iletişime bağlı olmasına karşın olumlu iletişim deneyimlerinin yansımaları olan iletişim doyumunun yaşam doyumundaki önemi ihmal edilmiştir.

Örgütsel iletişim doyumu ile ilgili alanyazında çok sayıda çalışma vardır. Polansky (1993), örgütsel iletişim doyumuyla ilgili çalışmalarını üç temel boyuta indirgemıştır. Birincisi *örgüt yapısına bağlı olan iletişim doyumu çalışmaları*, ikincisi *çeşitli değişkenlerin girdi olarak iletişim doyumuna etkisi* ve üçüncüsü *iletişim doyumunun çıktı olarak tanımlanan değişkenlerle ilişkisidir*. Söz konusu sınıflama, sistem yaklaşımındaki yapı, girdi ve çıktılar arasındaki ilişkilerle uyumludur. Üçlü sınıflandırma, örgütsel iletişim çalışmalarının tamamına yakınına kapsamı ve sistematik açıdan kolaylık sağlaması nedeniyle burada da temel alınmıştır.

Örgütlerin yapısı, örgütsel iletişim doyumunu farklı şekilde etkilemektedir. Potvin'e (1990) göre ileri teknolojiye sahip örgütlerde iletişim doyumu, diğer örgütlere göre daha düşüktür (aktaran: Polansky, 1993). Akkirman ve Haris'in (2005) aynı örgütte

sanal ve geleneksel çalışma ortamındaki çalışanların iletişim doyumunu karşılaştırdığı çalışmada, beklenenin tersine sanal çalışanların iletişim doyumlarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Örgütün uygun teknolojileri kullanması, sanal iş ortamı için işi yeniden yapılandırması, üst düzeyde destek sağlanması, teknik eğitim kadar kültürel eğitim vermesi gibi önlemler yabancılaşmayı azaltmış ve doyumunu artırmıştır.

Walter (1988), banka çalışanlarını, çalışma düzeni ve maaşlarına göre sınıflayarak, iletişim doyumlarını incelemiştir. İletişim doyumunu en az yarı zamanlı-maaşlı çalışanlardadır. Daha sonra ise iletişim doyumları; tam zamanlı-maaşlı, yarı zamanlı-saatli ve tam zamanlı-saatli olanlarda sırasıyla artmaktadır. Maaşlı olanların, saatli çalışanlardan daha az iletişim doyumuna sahip olması, beklentilerinin artmasıyla bağdaştırılmaktadır. Tam zamanlı olanların iletişim doyumunun yüksek olması, örgütün takım çalışması ve diğer toplumsallaşma etkinliklerine önem vermesi ve yarı zamanlı çalışanların bu ortamdan yoksun kalmasından kaynaklanabilir.

Gray ve Laidlaw (2002) ise örgütteki esnek çalışma düzenini, iletişim açısından değerlendirmiştir. Tam zamanlı çalışanların iletişim doyumları, yarı zamanlı çalışanlara göre daha yüksektir. Yarı zamanlı çalışanların, örgütteki iletişim akışından uzak kalmasının düşük iletişim doyumunun nedeni olabileceği düşünülmektedir.

Pearce ve Segal'e (1998) göre, örgütte çalışan insan sayısı ve örgütün yaşı ile iletişim doyumunu arasında ilişki yoktur. Varona'nın (1996) Guatemala'daki araştırmasında, öğretmenlerin genel ve tüm alt boyutlardaki iletişim doyumunu, hastanede çalışanlar ve yemek sektöründe çalışanlardan daha yüksektir. Yöneticilerin iletişim doyumunu ise çalışanlardan daha fazladır.

Downs, Downs, Ticehurst, Potvin ve Varona (1996) iletişim doyumunun yalnızca örgütlerin tipine göre değil içinde bulunduğu kültür yapısına göre de örgütsel bağlılık gibi çıktıların farklı olabileceği sonucuna ulaşmıştır. Örneğin, Guatemala'da ast iletişimi, Amerika ve Tayvan'da ise iletişim iklimi, medya kalitesi ve üst iletişimi örgütsel bağlılığı yordamaktadır. Farklı kültürler arasında da iletişim doyumunun alt

boyutlarının etkileri farklı olmaktadır. Ancak genellikle bütün ülkelerde en yüksek doyum boyutu iletişim iklimidir.

İkinci olarak örgütsel *iletişim doyumunu etkileyen ögelere* ilişkin çalışmalar incelenmektedir. Bu araştırmalar daha çok demografik verilerin örgütsel iletişim doyumuna etkilerini ortaya koymaktadır. Nicholson'un (1980) çalışması, öğretmenlerin demografik özelliklerinden işteki rol, eğitim düzeyi ve deneyimin iletişim doyumuyla olumlu yönde anlamlı ilişkisinin olduğunu göstermiştir. Daha yaşlı olanlar ve eğitim düzeyi yüksek olanların iletişim doyumlarının hafif yüksek olma eğilimine karşın genel olarak demografik özellikler ve iletişim doyumunu arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki yoktur.

Tseng (2006) Tayvan'da, ileri teknoloji endüstrisinde çalışanlarının yaş, cinsiyet ve hizmet süresi ile iletişim doyumunu arasında ilişki olmadığını belirtmiştir. Yalnızca eğitim düzeyinin yüksek olması ve belirli kişilik özellikleri iletişim doyumunu anlamlı ve olumlu yönde etkilemektedir. Dışadönük ($r=.17$, $p<.05$) ve özdenetimi yüksek ($r=.43$, $p<.001$) bireylerin iletişim doyumunu daha yüksektir.

Robert ve O'Reilly (1979) örgütlerde iletişim sürecindeki bireyleri, katılımcı ve yalıtılmış olarak sınıflandırmıştır. Örgütlerde resmi, sosyal ve uzmanlık iletişim ağları vardır ve birey ne kadar bu ağların merkezinde ise o kadar iletişim doyumunu artmaktadır. Ayrıca katılımcı olanlar yalıtılmış olanlardan sorun çözme ve doğru/hızlı bilgi akışı ya da performans gibi konularda daha üstündür.

Üçüncü olarak *iletişim doyumunun etkilediği çeşitli değişkenlere* yönelik araştırmalar incelenmiştir. Alanyazında örgütsel iletişim doyumunu ile yaşam doyumunu arasında doğrudan bir çalışma olmadığı belirtilmişti. Örgütsel iletişim doyumunu araştırmaların çoğu iletişim doyumunu ile iş doyumunu ilişkisine odaklanmıştır. Öteki örgütsel iletişim araştırmalarında ise örgütsel bağlılık, verimlilik, üretkenlik, işe gelmeme, işten ayrılma, karlılık vb. ile ilişkiler incelenmiştir. Bireysel açıdan ise iletişim doyumunun düşük olmasının belirsizlik, stres ve tükenmişlikle ilişkisi araştırılmıştır İletişim

doyumunun öteki alanlardaki önemli uygulamaları ihmal edilmiştir (Clampitt & Downs, 1993; Gray & Laidlaw, 2004; Polansky, 1993).

Çalışma yaşamından sağlanan doyum, iş doyumunu olarak da nitelenmektedir (Dikmen, 1995). İş doyumunun yaşam doyumunu yormadığına ilişkin bir çok çalışma (Near, Rice, & Hut, 1986; Uyguç, Arbacu, Duygulu, & Çıraklar, 1998) yanında, yaşam doyumunun iş doyumunu daha fazla etkilediğine (Blood & Hullin, 1967) ilişkin çalışmalar da vardır (aktaran: Keser, 2005a).

İletişim doyumunun iş doyumuyla ilişkisini sorgulayan çalışma sonuçları, aralarında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Bulutlar & Kamaşak, 2008; Hopper, 2009; Pincus, 1986; Tsai, Chuang, & Hsieh, 2009). Carrière, Bourque ve Bonaccio (2007), iletişim pratiklerinin ancak iletişim doyumunu aracılığıyla iş doyumuna katkıda bulunduğunu belirlemiştir. İletişim doyumunun; iş doyumunu ile ($r=.72$, $p<.01$) ve örgüte bağlılık ile ($r=.60$, $p<.01$) yüksek korelasyonu bulunmaktadır. Jones (2006), Gürcistan'da iletişim doyumunu-iş doyumunu ilişkisinin erkekler için geçerli olduğu bulgusunu elde etmiştir. Hem çalışan, hem de yönetici konumundaki bayanlarda iletişim doyumunu, iş doyumunu üzerinde etkili olmamaktadır. Söz konusu ilişki erkek yöneticilere oranla erkek çalışanlarda daha yüksektir.

Pearce ve Segal (1998) yansız seçilmiş 350 küçük firmada, iletişim doyumunu ile işteki performans ilişkisine odaklanmıştır. Performans, çalışanların kendini değerlendirmesi ve yönetici değerlendirmesiyle ölçülmüştür. Çalışanların iletişim doyumunu, kendi performanslarına ilişkin değerlendirme varyansının %40'ını açıklamaktadır. Çalışanların iletişim doyumunu düşük olduğunda, yöneticilerin üretkenlik, iş kalitesi, güvenlik vb. performans boyutlarındaki değerlendirmeleri de düşük düzeydedir. Çalışanların iletişim doyumunun yüksek olması, kendilerinin ve yöneticilerinin daha yüksek performans değerlendirmelerine yol açmaktadır.

Clampitt ve Downs (1993) örgütsel iletişim doyumunu ile üretkenlik arasında ortalamanın üzerinde bir ilişki olduğunu, bu ilişkinin farklı örgüt yapılarıyla farklı etkileştiğini söylemektedir. Örgütsel iletişim doyumunun alt faktörleri üretkenliği

farklı şekilde etkilemekte, özellikle bireysel geribildirim, iletişim iklimi ve üst iletişimi boyutları üretkenliği artırmaktadır. İşin yapısına ve bilginin gerekliliğine göre iletişim doyumunun üretkenlik üzerindeki etkisi değişmektedir.

Chiang (2006) iletişim doyumunun yüksek olmasının çalışanların güdülenmesi üzerinde olumlu etki yarattığını belirtmektedir. Yüksek iletişim doyumuna sahip olanlar, daha çok çalışmaya, üretkenliğini geliştirmeye ve daha kaliteli iş yapmaya yatkındır. Özellikle yöneticilerin iletişim becerilerini geliştirmesi, çalışanları dinlemesi, doğru iletişim kurmayı öğrenmesi, çalışanların beklentilerinin karşılanması ve güdülenmesi açısından iletişim önemlidir.

Edwards (2010), adalet algısı ve öteki çıktılarının kabul edilmesinde iletişim doyumunun ve güvenin rolünü araştırmıştır. Örgütsel adalet yalnızca gösterilen çaba ile elde edilen ödüllerin uyumu ve karar verme prosedürleri değil, aynı zamanda çalışanlarla ne derece iyi iletişim kurulduğu ile de ilişkilidir. Bilgisel adalet boyutu bireyin örgütsel kararlar, hedefler, prosedürler vb. hakkında ne ölçüde haberdar olduğu ile ilgilidir. Bireylerarası adalet ve prosedür adaleti boyutları örgütsel politika ve prosedürler yoluyla bireye davranış biçimiyle ilgilidir. Güvenilirlik ve saygı, uygun davranış biçimi ve sağlıklı bir örgütsel iletişim yapısına bağlıdır. İletişim değerlendirme ölçeğiyle ölçülen iletişim doyumunu ile dağıtılan adalet algısı ($r=.49$, $p<.05$), prosedür adaleti ($r=.72$, $p<.001$), bireylerarası adalet ($r=.63$, $p<.001$), bilgisel adalet ($r=.74$, $p<.001$) ve örgüte güven ($r=.74$, $p<.001$) arasında güçlü bir ilişki vardır. Yapısal eşitlik modeli ile bireylerarası adalet ve bilgisel adaletin, iletişim doyumunu aracılığıyla örgütlerde geri çekilme davranışının önüne geçtiği ve örgütsel çıktıların kabulünü kolaylaştırdığı belirlenmiştir.

Varona (1996), iletişim doyumunu yüksek olanların örgütsel bağlılığının fazla olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca bir yıldan az ve altı yıldan fazla aynı işi yapanların iletişim doyumunu 1-6 yıl arasında çalışanlara göre daha yüksektir. Dahası, 6 yıldan fazla çalışanların işe bağlılığı da daha yüksektir.

Villegas ve Cerveny (2004), iletişim doyumu ile işe gelmeme arasında olumsuz bir ilişki ($r = .38$ $p > .05$) olduğunu belirtmektedir. Bu ilişki, iletişimden memnun olmayan bireylerin daha az işe geldiği ya da işe gelmeyen insanların da iletişim kuramayacağı şeklinde yorumlanabilir.

2.8.4. Yaşam alanlarındaki doyum-genel yaşam doyumu ilişkisi

Yaşam doyumuna ilişkin araştırmaların yapıldığı iki genel kategori yaşam alanlarındaki doyum ve genel yaşam doyumudur. Genel yaşam doyumuna, yukarıdan aşağıya kuram ve kişilik özellikleriyle yaşam alanlarındaki doyum ise aşağıdan yukarıya kuram ve çevresel koşullarla örtüşmektedir. Yaşam alanlarındaki doyumun toplamı, genel yaşam doyumuna eşit değildir ve ikisi farklı etkilerle harekete geçmektedir.

Yaşam alanlarındaki doyumun, genel yaşam doyumundan farklı olmasının nedenleri Diener, Scollon, Oishi, Dzokoto ve Suh (2000) tarafından sorgulanmıştır. Genel yaşam doyumunu değerlendirmelerinde kalıtsal eğilimler, normlar, yaşama bakış açısı ve kişisel inançlar yani soyut göstergeler etkili olmaktadır. Yaşam alanlarına ilişkin doyum ise daha çok somut deneyimleri yansıtmaktadır.

Diener ve diğerleri (2000) yaşam doyumunu ve yaşam alanlarındaki doyum ölçümlerinden hangisinin daha iyi işlediğini 41 ülkede 7167 öğrenci ile araştırmıştır. Bireysel düzeyde yaşam alanlarındaki doyum ve iyimserlik (positivity) özelliği genel yaşam doyumunu yordamaktadır. Ancak ülke düzeyinde iyimserliğin genel yaşam doyumuna etkisi daha yüksektir. Bu sonuçlar aşağıdan yukarıya kuram ya da yaşam alanlarındaki doyum ölçümlerinin bireysel düzeyde daha uygun olduğunu göstermektedir.

Cohen (2000) genel yaşam doyumunu ve yaşam alanlarındaki doyumun faktör yapısını incelemiştir. Yaşam alanları net olarak birbirinden ayrılmaktadır. Ayrıca yaşam alanlarının genel yaşam doyumuyla ilişkisi, yaşam alanlarının birbiriyle olan ilişkisinden daha güçlüdür. Genel olarak, gerçek deneyimlerle daha az ilişkili olan ve

daha çok kişilik özelliklerine dayanan genel yaşam doyumu ölçekleri daha önemli bulunmakla birlikte bütüncül bir değerlendirme için hem genel yaşam doyumu hem de yaşam alanlarındaki doyum ölçümünün yapılması önerilmektedir.

Yaşam alanlarındaki doyum ve genel yaşam doyumu üzerine yapılan en dikkat çekici çalışmalardan birisi Diener ve Biswas-Diener'in (2001) dünyanın en yoksul bölgelerinden birisi kabul edilen Hindistan'ın Kalküta bölgesinde varoşlarda, sokaklarda yaşayanlar ve seks işçileri ile yaptıkları çalışmadır. Bu bölgede yaşayanların olumlu, nötr ve olumsuz olmak üzere 3 üzerinden yapılan ortalama genel yaşam doyumu değerlendirmesi, $M=1.93$ olarak biraz olumsuz olmasına karşın yine de beklenenin üzerindedir. Varoşlarda yaşayanlar ($M=2.23$), sokakta yaşayanlar ($M=1.60$) ve seks işçilerine ($M=1.81$) göre daha yüksek genel yaşam doyumuna sahiptir. Ancak tüm gruplarda 12 yaşam alanının dokuzunda doyum düzeyinin olumlu olarak belirlenmesi, örneklemin görece düşük genel yaşam doyumu bulguları ile çelişiyor görünmektedir. Genel yaşam doyumu önemli olumlu ve olumsuz olaylar ile ilişkilidir. Yaşam alanlarına ilişkin doyum ise sıklıkla günlük deneyimler ile açıklanmaktadır. Özellikle sosyal ilişkiler (aile, arkadaşlar vb.) ve sosyal destek yaşam alanlarındaki doyumunun ve genel yaşam doyumunun yüksek olmasının en önemli nedenidir.

Genel yaşam doyumu ve yaşam alanlarındaki doyum, bu ölçeklerin uygulanış sıralamasından etkilenmektedir. Strack ve Schwarz'ın (1988) ölçeklerin uygulanış sıralanmasına ilişkin yaptıkları araştırmada, ne sıklıkla karşı cinsle randevusu olduğu sorusu mutluluktan sonra sorulduğunda aralarındaki ilişki $r=.012$, anlamlı değildir. Aynı soru mutluluktan önce sorulduğunda ise $r=.66$ ve anlamlıdır. Soruların ya da ölçeklerin sırası yaşam doyumu ölçümünü etkileyebilmektedir. Çıkma sorusu ile ilgili olarak bellekteki olumlu ya da olumsuz bilgi, genel mutluluk ile ilgili kararı baskılayabilmektedir. Genel yaşam doyumunun baskınlığı yüksek olduğunda, yaşam alanlarındaki doyuma ilişkin kestirim (heuristik) sağlanmaktadır (aktaran: Emmons & Diener, 1985). Başka bir deyişle genel yaşam doyumu ölçeğindeki yüksek sonuçlar, daha sonraki ölçümlerde olumlu önyargıya (positivity bias) neden olabilmektedir.

Doyuma ilişkin daha dar kategoriler ise somut ayrıntılardan etkilenebilmektedir (Diener & Biswas-Diener, 2001).

Yaşam alanlarının çok geniş bir çerçevede olması nedeniyle, yaşam alanlarının sınırlandırılması gerekmektedir. Alanyazında özellikle aile ve arkadaşlarla ilişkiler, maddi iyi olma, sağlık, üretkenlik, yakınlık, güvenlik, toplum ve duygusal iyi olma, iş temel yaşam alanlarına ilişkin sonuçlara ağırlık verildiği görülmektedir. Bu alanlar, tüm yaşam alanlarını %68-%83 arasında kapsamaktadır (Hagerty ve diğerleri, 2001).

Yaşam olaylarının iyi olmaya etkisini araştıran Suh, Diener ve Fujita'nın (1996) iki yıl süren araştırmasına göre, yalnızca son 3 ay ile tanımlanan yakın zamanda yaşanan olayların yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkisi olmaktadır. Daha önce gerçekleşen olumlu ya da olumsuz yaşam olayları, kişilik kontrol edildiğinde yaşam doyumunu etkilememektedir. Bu durum alışkanlık ya da uyum kuramı ile açıklanmaktadır.

Emmons ve Diener (1985) sosyal karşılaştırma ve yakın zamanda yaşanan değişikliklerin yaşam alanlarındaki doyuma etkisini araştırmıştır. Özel alanda yaşam doyumu sosyal karşılaştırma için kestirme sağlarken, sosyal karşılaştırma genel alanlarda yaşam doyumu için kestirme sağlamaktadır.

Yaşam doyumunun karşıtının doyumsuzluk olup olmadığı üzerine Davern ve Cummins (2006) tek yönlü ve çift yönlü yanıtlama biçimlerini kullanmıştır. Bu yanıtlama biçimleri daha iyi anlaşılması için Çizelge 2'de açıklanmıştır. Tek yönlü ve çift yönlü yanıtlama biçimlerinin, doyum ve doyumsuzluğun ölçümüne etkisi test edilmiş, doyumsuzluğun tek yönü yanıtlama biçimi ile daha iyi saptanabildiği bulunmuştur. Çift yönlü yanıtlama biçiminde katılımcıların bazı sorunlar yaşadıkları, kafalarının karıştığı, doyumsuzluk yerine doyum kısmına işaretlemeye eğilimli oldukları ve bu durumun olumlu bilişsel önyargıyı artırdığı belirlenmiştir. Tek yönlü yanıtlama biçimi kullanıldığında yaşam doyumu ve doyumsuzluğu arasındaki ilişkinin karşılıklı, güçlü ve olumsuz yönde olduğu belirtilmiştir. Çift yönlü yanıtlama biçimi kullanıldığında ise yaşam doyumu ve doyumsuzluğu arasında ilişki bulunmamıştır.

Tek yönlü işaretlemeyle yaşam doyumu ölçüldüğünde yaşam doyumsuzluğu da ölçülmüş olmaktadır.

Çizelge 2. Yanıtlama Biçimleri

• İki yönlü yanıtlama biçimi														
-7	-6	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
aşırı doyumsuz				ne doyumlu ne de doyumsuz					aşırı doyumlu					
• Tek yönlü yanıtlama biçimi														
0	1	2	3	4	5	6	7							
bütünüyle doyumlu değil							aşırı doyumlu							

Kaynak: Davern & Cummins, 2006.

Yukarıdaki çalışmalar ışığında, yaşam doyumu ve yaşam alanlarındaki doyum arasında güçlü bir ilişki olmakla birlikte, ikisinin farklı kavramlar olduğu ortaya konulmuştur. Genel yaşam doyumu kişilikle ilişkili iken yaşam alanlarındaki doyum koşullara duyarlıdır. İki ölçüm yönteminin hangisinin kullanılması gerektiği sorgulanmış ve sağlam ve bütüncül bir değerlendirme için her iki ölçümün yapılması önerilmiştir. Ek olarak, yaşam doyumu ölçümünde tek yönlü yanıtlama biçimi doyumsuzluğunda ölçülmesini olanaklı kılmaktadır.

2.8.5. Türkiye'ye ilişkin yaşam doyumu araştırmaları

Kültürlerarası öznel iyi olma ve yaşam doyumu çalışmaları toplumlar arasındaki iyi olma düzeyleri arasındaki farklılıklara işaret etmektedir. Dünya Değerler Taraması'na (World Value Survey II) göre ülke farklılıkları yaşam doyumundaki varyansın %15'ini, sağlık doyumunda %12'sini ve gelirdeki doyumun %12'sini açıklamaktadır (Diener, Oishi, & Lucas, 2003).

Dünya genelinde kültürlerarası yapılan yaşam doyumu ölçekleri Türkiye'de de uygulanmakta ve sonuçta ülkelerin yaşam doyumu sıralamaları yapılmaktadır. Ek-1 Dünya Mutluluk Veritabanı'na (Veenhoven, 2009a) bağlı olarak 148 ülkenin yaşam doyumu düzeylerini yansıtmakta olup sonuçlar 2000-2009 yılları arasında toplanan verilere dayanmaktadır. Tüm ülkelerin yaşam doyumu dağılımı 2.6-8.5 arasında

değişmektedir. Türkiye bu tabloda, farklı ölçümlere göre 148 ülke arasında 74-77 aralığında olup yaşam doyumu ortalaması 0-10 derece arasında 5.8'dir.

Ülkelerin “mutlu yaşam beklentisi” (happy life expectancy), insanların ne kadar uzun ve mutlu yaşadığını ölçmeyi amaçlayan yaşam kalitesine ilişkin toplumsal bir göstergedir. Bu kavram, bir ülkedeki insanların ortalama mutlu yaşadıkları zaman olarak tanımlanabilir. Yaşam süresi ve öznel yaşam değer takdiri (subjective appreciation of life), başka bir deyişle yaşam doyumu sonuçlarının 0-1 arasındaki değerinin çarpımıyla elde edilmektedir. Mutlu yaşam beklentisi, yaşam kalitesine ilişkin yalnızca nesnel değil öznel değerlendirmeyi de içerdiğinden yaşam doyumu açısından da önemlidir (Veenhoven, 1996).

Veenhoven'ın (2009b) 2000-2009 yılları arasında 148 ülkeyi kapsayan çalışmasında ülkelerin mutlu yaşam beklentisi 12.5-66.7 yıl arasında değişmektedir. Ortalama yaşam beklentisi 71.4 yıl olan Türklerin mutlu yaşam beklentisi 41.4 yıl olup, 148 ülke arasında 74. sırada bulunmaktadır. Veenhoven (1996) Türkiye'nin mutlu yaşam beklentisini 1990'lı yılların başları için 46.1 olarak belirtmiştir. Ortalama yaşam beklentisi o yıllarda 66.5 yıl olmasına karşın yaşam doyumu 6.9 olarak 2009 yılına göre oldukça yüksektir (Veenhoven, 2005).

Veenhoven'ın (2009c) 2000-2009 yılları arasında 143 ülkeyi kapsayan başka bir analizinde insanların mutluluk düzeyleri arasındaki fark karşılaştırılmıştır. Buna göre, Türkiye 6 farklı ölçeğe dayanan verilere göre sıralamada 130-131 arasındadır. Türklerin 5.8'lik yaşam doyumu ortalamasındaki standart sapma değeri 2.62'dir. Tüm ülkelerde bu değer 1.42-3.19 arasında değişmektedir. Buna göre Türklerin yaşam doyumu 100 üzerinden 49 olarak standardize edilmiş olup öteki ülkelerle karşılaştırıldığında orta düzeydedir (Veenhoven, 2009d).

Çizelge 3'de Türkiye'de yapılan yaşam doyumu araştırma sonuçları özet halinde sunulmuştur.

Çizelge 3. Türkiye’de Yapılan Yaşam Doyumu Araştırmaları

No	İfadeler	Tarih	Ort.	St.Sapma	Dağılım
1	Her şeyi dikkate aldığımızda, bugünlerde yaşamınızdan ne kadar mutlu olduğunuzu söylersiniz? (Çok mutlu-...- hiç mutlu değil)	1990-2007	2.97	0.79	1-4
2	Şu anda kendinizi yaşamınızdan ne ölçüde mutlu hissediyorsunuz? (Çok mutlu-...- çok mutsuz)	2003-2008	3.54	0.87	1-5
3	Her şeyi dikkate aldığımızda, 0-10 dereceli ölçekte ne kadar mutlusunuz? (1 çok mutsuz-...-10 çok mutlu)	2003-2007	6.51	2.35	1-10
4	Genel olarak, kendinizi ne kadar mutlu hissediyorsunuz? (0 çok mutsuz-...-10 çok mutlu)	2005	6.57	2.61	0-10
5	Yönlendirdiğiniz yaşamınızdan ne ölçüde memnunsunuz? (Çok memnun-...- hiç memnun değil)	2001-2008	2.75	0.94	1-4
6	Her şey dikkate alındığında, yaşamınızdan bütün olarak ne kadar memnunsunuz? (1 memnun değil-...-10 memnun)	1990-2007	6.25	2.54	1-10
7	Her şey dikkate alındığında, yaşamınızdan bütün olarak ne ölçüde memnunsunuz ya da memnun değilsiniz ? (0 memnun değil-...-10 çok memnun)	2001-2007	5.07	2.23	0-10
8	Yaşamım bütünüyle arzu ettiğim yaşama yakındır. (Tümüyle katılıyorum-...- tümüyle katılmıyorum)	2007	2.87	1.03	1-5

Kaynak: Veenhoven, 2009.

Legatum Refah Endeksine (2010) göre ise Türkiye'deki yaşam doyumu ortalaması 10 üzerinden 5.1 olarak ölçülmüş olup 110 ülke arasında 78. sırada olduğu belirlenmiştir. Ekonomik iyi olmanın yanı sıra yaşam doyumu ile ilişkili olan refah endeksinde Türkiye'nin düşük olarak sınıflandırıldığı alt boyutlar ve sıralamaları şöyledir: Sosyal sermaye (108. sıra), kişisel özgürlükler (95. sıra), emniyet ve güvenlik (83. sıra) ve eğitim (82. sıra)'dir. Orta seviyede olduğu değerlendirilen boyutlar ise; ekonomi (69. sıra), fırsat eşitliği ve girişimcilik (53. sıra), yönetim (51. sıra) ve sağlıktır (57. sıra). Düşük olan boyutlara daha ayrıntılı bakıldığında, sosyal sermaye başkalarına güvenme, gönüllü olma ve yardım kuruluşlarına yardım etmeyi; emniyet ve güvenlik politik şiddet gibi ulusal ve geceleri tek başına yürüyebilme gibi kişisel güvenliği; kişisel özgürlükler yurttaşlık ve seçim özgürlüğünden alınan doyum gibi bireysel özgürlükler ve azınlıklarla göçmenlere duyulan toleransı; eğitim ise eğitimin kalitesi ve ulaşılabilirliğini kapsamaktadır. Yaşam doyumuyla ilgili ulusal çalışmalarda öncelikle bu boyutlara odaklanılmalıdır.

Legatum Refah Endeksiyle, refahla en fazla ilişkili olan ögenin girişimci demokrasiler olduğu, seçim ve fırsatların kısa yoldan para kazanmaktan daha fazla bireyleri mutlu ettiği, yüksek nüfusa sahip ülkelerin refaha ulaşmalarının zor olduğu, zenginlik ile mutluluğun birbirinden ayrı düşünülmemesi gerektiği, refahın zenginlik ve iyi olmanın dengesi demek olduğu belirlenmiştir.

Türkiye'deki yaşam doyumu araştırmalarına bakıldığında, Türklerin yaşam doyumunun öteki ülkelerle karşılaştırıldığında orta düzeyde olduğu, ülkedeki insanların yaşam doyumu düzeyleri arasında büyük farklılıklar olduğu ve 1990'lı yıllarla karşılaştırıldığında yaşam doyumunda önemli bir azalma olduğu görülmektedir. İnsanların ve ülkelerin mutluluk düzeyleri arasındaki farklılık, yaşam kalitesindeki ve toplumsal yaşamdaki eşitsizliğin bir göstergesi kabul edilmektedir (Veenhoven, 2005b). Gelişmekte olan ülkelerin genellikle yaşam doyumunun son yıllarda arttığına ilişkin bulgulara (Veenhoven & Hagerty, 2006) karşın Türkiye'de yaşam doyumu artmamıştır. Maddi koşullar, sosyal eşitlik, politik özgürlük ve bilgiye ulaşım yaşam kalitesi ve doyumuna etki eden önemli faktörler olup (Veenhoven,

1995), bu alanlarda sağlanacak ilerlemelerin, gelecekte Türkiye'deki yaşam doyumunu artıracığı düşünülebilir.

2.9. Yaşam Doyumu, Kişilik ve Örgütsel İletişim Doyumunu Ölçen Araçlar

Yaşam doyumunun bilimsel anlamda değerlendirilebilmesi için geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçülmesi gerekir. Yaşam doyumunu nitel ve nicel olarak çok farklı yöntemlerle ölçülmektedir.

Bellek ölçümü (memory measure); yanıtlayıcıların önceki günlerde ya da yıllarda yaşadıkları olumlu ve olumsuz olayların listelenmesi sonrasında olumlu ve olumsuz hatıraların arasındaki dengenin hesaplanmasıdır (Diener & Biswas-Diener, 2001)

Fizyolojik ve biyolojik ölçüm; kan basıncının, kalp atışlarının, vücut sıcaklığının, stresle yükselen kortizol (cortisol) düzeyinin, ön beyin asimetrisinin, beynin haz ve hoşnutsuzluğuna (displeasure) yönelik nörofizyolojik ölçümlerine dayanmaktadır (Diener, 2009b; Shimmack & Diener, 2003).

Görüşme; bireye mutluluğu ile ilgili soruların sorularak değerlendirme yapılması yöntemidir. Görüşmeler, yapılandırılmış ya da yarı yapılandırılmış olabilir (Diener, 1994). Bireyin mutluluğu ile ilgili ipuçlarını barındıran duruşu, mimikleri, bakışları ile ifade edilen beden dilinden yararlanılmasına olanak verir. Görüşme sonuçları genellikle nitel yöntemle analiz edilmektedir.

Akranların ve ailenin görüşleri (peer reports); bireyi yakından tanıyan kişilere bireyin mutluluğu ile ilgili soruların sorulmasıdır. Diener (1994) bu yöntemin sosyal istenirliği (social desirability) oldukça azalttığını belirtmektedir.

Bireysel raporlar (self report); çok sayıda bireye ilişkin veriyi düşük maliyetle ve kısa sürede analiz etmeye olanak verdiği için en yaygın kullanılan yöntemdir. Bireyin bilişsel ve duyuşsal iyi olma hali, yaşam doyumunu tek ve çok sorulu ölçekler, anketler, indekslerle ölçülmektedir.

Alanyazında yaşam doyumunu ölçmek için geliştirilmiş pek çok indeks vardır. Bu ölçekler, ölçtüğü alanlar ve yanıtlama biçimleri hakkında ayrıntılı bilgi Ek'2 de sunulmuştur. Hagerty ve diğerleri (2001), 22 yaşam doyumunu indeksini, Delphi tekniği ile belirlenen 14 temel ölçüte göre değerlendirmiştir. Ölçek seçiminde önemli olanın yalnızca kurama dayanması ve ölçüm yöntemleri değil politika belirleyiciler tarafından pratik uygulamalarda kullanılabilmesi olduğuna dikkat çekmişlerdir. Bu kapsamda, yaşam kalitesini ölçen indekslerde bulunması gerektiği belirlenen ölçütler şunlardır:

1. Pratik uygulama nedeni net olmalıdır.
2. Politika belirleyicilere program geliştirme ve ölçme olanağı vermelidir.
3. Periyodik gözlem ve kontrol için zaman serisi uygulamalara olanak vermelidir.
4. İndeks sağlam bir kurama dayanmalıdır.
5. İndeksin bileşenleri tutarlı, güvenilir ve duyarlı olmalıdır.
6. İndeks tek puan olarak rapor edilmeli, ancak aynı zamanda bileşenlerine ayrılabilmelidir.
7. Alanların toplamı genel yaşam deneyimlerini yansıtmalıdır.
8. Her alan yaşam kalitesi yapısının gerekli ve ayrı bir parçasını kapsamalıdır.
9. Her alanın öznel ve nesnel ölçme potansiyeli olmalıdır.
10. Genel yaşam kalitesi ölçeğindeki her alan birçok insanla ilişkili olmalıdır.
11. Eğer yeni bir alan eklenmek isteniyorsa bu alanın yaşam kalitesi indeksi üzerine öteki alanların yanında açıkladığı kendine özgü bir varyans olmalıdır.
12. Alanların yaşam kalitesi yansız, olumlu ya da olumsuz katkısı olma potansiyeli olmalıdır.
13. Alanlar, nesnel olarak ölçülmeyen kişilik, duygu ve bilişsel süreçlerden farklı olmalıdır.
14. Her alanın öznel değerlendirmesinin bilişsel ve duyuşsal öğeleri vardır. Bunlar doyum kavramı dikkate alınarak ölçülmelidir.

Hagerty ve diğeri'nin (2001) yukarıdaki ölçütlere göre yaptıkları değerlendirmede Cummins'in (1995) Kapsamlı Yaşam Doyumu Ölçeği'ne (Comprehensive Quality of Life Scale) belirlenen ölçütlere en uygun ölçeklerden birisi olduğu görülmüştür. Cummins; Uluslararası İyi Olma Grubu (International Wellbeing Group, 2006) tarafından Kapsamlı Yaşam Doyumu Ölçeği'nin geçerliliğini artırmak üzere bir çalışma yapıldığını ve Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği'nin (Personal Wellbeing Index-A) geliştirildiğini belirtmiştir (kişisel görüşme: 05 Kasım 2009). Toplam 7 soru ile ölçülen yaşam alanları; yaşam standartları, kişisel sağlık, yaşamdaki başarı, kişisel ilişkiler, kişisel güvenlik, toplumla bağlantılılık ve gelecek güvenliğidir. Yaşam doyumunun genel olarak ölçümünde ise alanyazında en yaygın kullanılan ve Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği (The Satisfaction with Life Scale) kullanılmasına karar verilmiştir.

Kişilik ölçümünün, alanyazında çoğunlukla kalıtsal kişilik özelliklerinin beş faktör modeline dayalı olarak yapıldığı görülmektedir. Kişiliği beş faktör temelinde ölçen ve yaygın olarak kullanılan bataryalar Çizelge 4'de özetlenmiştir.

Çizelge 4. Beş Faktör Kişilik Ölçekleri

Kişilik Ölçeği	Geliştiren	Madde	Soru cinsi	Güvenirlilik
TDA (Trait Descriptive Adjectives)	Goldberg (1992)	100	Sıfatlar	.89
NEO-FFI (Neuroticism, Extraversion, Openness to experience- Five Factor Inventory)	Costa & McCrae (1992)	60	Uzun cümleler	.73
BFI (Big Five Inventory)	John, Donahue & Kentle (1991)	44	Kısa cümleler	.83

Kaynak: John & Srivastava, 1999.

TDA (Trait Descriptive Adjectives) yalnızca sıfatlardan oluşmaktadır. NEO (Neuroticism, Extraversion, Openness to experience) ölçeklerinin uzun sürümü 240 ve kısa sürümü 60 sorudan oluşmakta olup oldukça zaman alıcıdır. Ticari bir amaçla kullanıldığı için ölçeği araştırmalarda kullanma konusunda zorluk yaşanmaktadır. BFI

(Big Five Inventory) zaman sınırının olduğu araştırmalar için daha uygun bir ölçek olarak kabul edilmektedir. BFI, TDA'ya göre daha kapsamlı bir içeriğe sahiptir. Yalnızca sıfatlara dayalı ölçüm yerine kısa açıklamalar yapmak tutarlılığı artırmaktadır. Ayrıca BFI ölçeğinin, NEO ölçeklerinden daha az karmaşıktır ve daha yüksek geçerlik ve güvenilirliği vardır (John & Srivastava, 1999). Bu nedenlerle araştırmada Beş Faktör Envanteri'nin (BFI) kullanılmasına karar verilmiştir.

Örgütsel iletişimin ölçümünde, Meyer (2002), metin çözümlemesi (hermeneutics) ve etnografik yöntem (ethnometodoloji) olmak üzere iki temel yöntemin kullanılabilirliğini söylemektedir. Birinci yöntemde örgütten görüşme, ölçek uygulaması, gözlem notları, ağ analizi, örnek olay teknikleri vb. yollarla elde edilen yazılı ya da basılı bilgiler değerlendirilmektedir. İkinci yöntemde ise örgütler; iletişim aracılığıyla temsil edilen bir tiyatro sahnesi (drama) olarak görülmektedir. Bireylerin öykü anlatıcı, dedikoducu, casus vb. rolleri ve çeşitli semboller, değerlendiriciler tarafından tanımlanmakta, kategorize edilmekte ve değerlendirilmektedir. Etnografik öğeler ve iletişim öyküleri yoluyla bireylerin her gün örgütü yeniden oluşturmaları ile iletişim yapısı anlaşılmaya çalışılmaktadır. Etnografik analizde metaforlar, örgütsel iletilerin sembolik yorumları gibi yöntemler kullanılmaktadır.

Örgütsel iletişimin değerlendirilmesinde ölçek uygulama yöntemi, hem kısa sürede çok sayıda kişiye uygulanmasına ve yapılan çalışmaların genellenmesine hem de istatistiksel açıdan öteki kavramlarla ilişki kurulmasına olanak vermektedir. Hangi iletişim ölçeğinin kullanılması gerektiği ise ölçeğin kullanım amacına, içeriğine ve uygulanma yöntemine bağlıdır. Greenbaum, Clampitt ve Willihnganz (1988) örgütsel iletişimi değerlendirmek üzere geliştirilen dört temel ölçeği içerik, geçerlik ve güvenilirlik açısından karşılaştırmıştır. Genellikle 1970'li yıllarda geliştiren ve günümüzde de iletişim doyumunu ölçmek için kullanılan ölçekler sırasıyla şunlardır: (1) Robert ve O'Reilly'nin (1974) Örgütsel İletişim Ölçeği (Organizational Communication Questionnaire, OCQ); (2) Downs ve Hazen'in (1977) İletişim Doyumu Ölçeği (Communication Satisfaction Questionnaire, CSQ); (3) Uluslararası İletişim Derneği'nin-ICA (1979) İletişim Değerlendirme Ölçeği (Communication

Audit Survey, CAS); (4) Wiio'nun (1972) Örgütsel İletişim Değerlendirme Ölçeği (Organizational Communication Audit Questionnaire, OCAQ).

Bu çalışmada örgütteki iletişim pratiklerinin birey açısından değerlendirilmesi ve yaşam doyumu ile ilişkisinin ortaya konulması hedeflenmiştir. Çizelge 5'de sunulan amaçlar doğrultusunda, Downs ve Hazen'in (1977) İletişim Doyumu Ölçeği-İDÖ, bireyi temel aldığı için çalışmanın dayandığı kuram ve amaçlarla en çok örtüşen ölçektir. İletişim Doyumu Ölçeği, iletişimi bireysel açıdan ve geniş bir bakış açısıyla ölçmektedir. Ayrıca alt boyutları daha derinlemesine değerlendirmeler yapmaya olanak vermektedir.

Çizelge 5. Örgütsel İletişim Ölçekleri

İletişim Doyumu Ölçeği	Amaç	Boyut/Madde	Yöntemler	C.alpha
OCQ (Robert & O'Reilly, 1974)	Örgütler arasında iletişim pratiklerini karşılaştırmak	16/35	Ölçek uygulaması	.53-.84
CSQ (Downs & Hazen, 1977)	İletişim doyumuna ilişkin çoklu yapıyı oluşturmak	8/40	Ölçek uygulaması	.75-.86
CAS (ICA, 1979)	Örgütlerdeki iletişim sistemlerini ölçmek	13/134	Mülakat, ağ analizi, iletişim deneyimleri, iletişim günlüğü,	.70-.90
OCAQ (Wiio, 1972)	Örgütlerde iletişim sistemlerinin örgüt hedeflerine ulaşmada ne ölçüde yardımcı olduğunu ölçmek	12/76	Workshop Delphi Tekniği (Örgütteki gruplar ile sorunları saptamak, örgüt üyelerine ölçek uygulaması)	----

Kaynak: Downs & Hazen, 1977; Greenbaum, Clampitt, & Willihnganz, 1988.

Crino ve White (1981), Downs ve Hazen'in (1977) İletişim Doyumu Ölçeği'nin birçok örgütsel iletişim ölçeği arasında en geçerli ve güvenilir ölçeklerden birisi olduğunu, Clampitt ve Downs (1993) ise söz konusu ölçeğin 50'den fazla farklı türde örgütte kullanıldığını belirtmiştir. Zwijze-Koning ve Jong (2007) araştırmasına göre, İletişim Doyumu Ölçeği örgütün iyi olması ve işleyişini değerlendirmede önemli bir

barometre işlevi görmekte ve genel anlamda örgütteki sorunları ve iletişim değerlendirmesini ortaya koymaktadır. Ancak örgütteki belirli iletişim sorunlarının tanımlanması ve önerilerin geliştirilmesi amacıyla kullanıldığında ölçeğin belirli sorularla güçlendirilmesini gerektirmektedir.

2.10. Yaşam Doyumu Araştırmalarında Dikkate Alınması Gereken Tartışma Konuları

Yaşam alanlarındaki doyum ölçmede kullanılan toplumsal göstergeler çok çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. Bunlar; yerleşim, zaman aralığı, nüfusun kompozisyonu (yaş, cinsiyet, eğitim vb.), yaşam alanlarının kompozisyonu, öznel-nesnel göstergeler, olumlu-olumsuz göstergeler, girdi-çıkıtı göstergeleridir. Ancak göstergelerdeki çeşitlilik ve ölçümünde farklı ölçekler kullanılması, yarar ve maliyet değerlendirmelerindeki farklılıklar, raporu yazarlar ve raporu okuyanlardaki farklılıklar, yaşam kalitesi modellerindeki farklılıklar ve nedensel ilişkilerdeki bilgi eksiklikleri, yaşam alanlarındaki doyum analizlerini etkilemektedir. Söz konusu etmenlerden dolayı, yaklaşık 200 bini aşkın kombinasyonla oluşturulabilecek sistem (Sirgy, 2006) oldukça karmaşık olup kuramsal açıdan yaşanabilecek zorluklara işaret etmektedir. Çalışmalar yaşam doyumunu açıklamak üzere bütünsel bir yaklaşım yerine, daha sınırlı bir çerçevede gerçekleştirilebilmektedir. Örneğin, Cummins (2006) 27 yaşam alanını, Frish (2006, s.23) ise 16 yaşam alanını temel almaktadır.

Yaşam doyum ve doyumsuzluğu genellikle birbirinin karşıtı olarak kabul edilmektedir (Cummins, 2006). Acı ile hazzın paradoksu ise, bu duyguların birlikte bulunduğu ve birbirini takip ettiğine ilişkindir. Acı ve haz ölçümleri her zaman olumsuz ilişkili olmayabileceği yaşam doyum değerlendirilmelerinde göz önünde bulundurulmalıdır. Bu yaklaşım, yoğun mutluluk yaşayan insanların aynı zamanda yoğun acı duygusu yaşayabileceğine işaret etmektedir (Diener, Larsen, Levine, & Emmons, 1985). Solomon (1980) iyi bir şeyin kaybının mutsuzluğa ve kötü bir şeyin kaybının mutluluğa sebep olacağını savunmaktadır. Karşıt duygu ise alışkanlığa bağlı olarak en üst düzeye çıkmaktadır. Yani, alışkanlık artık mutluluğun ve hazzın hissedilememesine yol açabilir. Ancak kaybında hissedilen acı, varlığında hissedilen

hazdan çok fazladır. Arabanın çalınması ya da boşanmalar bu duruma örnek verilmektedir (Diener, 1984).

Yaşam doyumu, yaşam alanlarındaki doyum ve kişilik arasındaki etkileşim düşünüldüğünden daha karmaşıktır. Kişilik ve durum paradoksu, yaşamdaki olumlu olayların eksikliğinin bir durum olarak çökkünlüğe neden olduğuna dayanmaktadır; yani aşağıdan yukarıya kuram doğrultusunda yaşam alanlarındaki doyum hissedilememektedir. Çökkünlük ise hoş giden olaylar olsa bile hazzın hissedilmesine engel olmaktadır. Bu, durumla bağlantılı olmayıp yukarıdan aşağıya kuram ya da genel yaşam doyumu ile ilişkilidir. Yaşam doyumu kişiliğe ilişkin çalışmalarda en tutarlı ve istikrarlı değişken olarak bulunmuştur. Duygu değerlendirmeye alındığında ise kişilik özellikleri daha etkili olmakta ve sonuçlar tutarsızlaşmaktadır. Yaşam doyumunda kişiliğin açıkladığı varyans % 30-49 arasında rapor edilmesine karşın bireyin yaşamındaki koşullar bu çalışmaların çoğunda kontrol edilmediği için bu oran şüphelidir. Kişilik ve içinde bulunulan durumun etkileşimi yaşam doyumu araştırmalarında dikkate alınmalıdır (Diener, 1984).

2.11. Yaşam Doyumuyla İlgili Araştırılmayı Bekleyen Yeni Boyutlar

Olumlu psikoloji araştırmalarında uyum, anlam, deneyim, umut gibi faktörler, yaşam doyumuyla anlamlı ilişkileri nedeniyle dikkate alınmaktadır. Çevresel koşulların çok kötü olduğu durumlarda bile yaşam doyumunun yüksek olması uyum ve özerklik gibi içsel mekanizmalara bağlanmaktadır (Cummins 2000a, Cummins, 2003). Ancak bireyin yaşamındaki olumlu değişmelere sebep olan bu mekanizma henüz tam olarak anlaşılabilmiş değildir. Çoğunlukla kara kutu deyimiyle bir kenarda tutulmuştur. Sosyal-bilişsel mekanizmanın işleyişine yönelik önemli yeni bulguların, uyum ve umudun yaşam doyumuna etkisini aydınlatma konusunda rehber olabileceği değerlendirilmektedir. Nitel araştırmaların bireydeki bu değişimleri açıklamada işlevsel olacağı ileri sürülebilir (Elliot, 2002).

Denge kuramında da belirtilen bireyin birçok yaşam alanından sağladığı doyumun, tek yaşam alanından sağladığı doyumdan daha çok yaşam doyumuna etki edeceği ve bu

etki mekanizmasının gereksinimlerin geniş çerçevede doyumunu ile işlediği önermesinin kuramsal temelinin kurulmasına karşın görgül çalışmalarla desteklenmesi gerekmektedir (Sirgy & Wu, 2007). Yaşam doyumuna ilişkin anlayışı artıran tüm sonuçlar siyaset, uluslararası ilişkiler, sağlık, pazarlama, reklamcılık, sosyoloji, psikoloji ve iletişim alanlarında önemli katkılar sağlayabilecektir.

Yaşam doyumunun, olumlu karakter ve olumlu duygunun derinliği olan bilimsel ve disiplinlerarası araştırmalarla desteklenmemesinin, bireyi kendini geliştirme gibi sığ bir alanda hareket etmek zorunda bırakacağı kaygısında olan Seligman (2007, s.278), olumlu psikoloji ile olumlu felsefe, olumlu biyoloji ve olumlu ilahiyat ile bağlanmasının gereğine dikkat çekmiştir. Gable ve Haidt (2005) ise özellikle olumlu sosyoloji ve olumlu antropoloji bağlantılarının olumlu psikoloji ile kurulmasının gelecekteki kuram ve uygulamalarda ilerleme sağlaması yanında okullarda, iş yaşamında hatta hükümet programlarındaki işleyişi geliştireceğini belirtmektedir.

Günümüzdeki akademik çalışmalar birey hakkında bütüncül bir değerlendirme ortaya koymaktan yoksundur. Diener (2008) olumlu psikolojinin genetik, nörobiyoloji, deneysel ve sosyal psikoloji gibi alanlardaki yeni araştırmalara açık olduğunu ileri sürmektedir; ayrıca kurumlara, ticari örgütlere yönelik olumlu araştırmaların gereğine dikkat çekmektedir. Böylece yönetici yaşam koşulu gibi meslekler daha bilimsel hale gelecektir. Klinik psikologlar ve psikolojik danışmanların olumlu uygulamalarını tedavi süreçlerine aktarmalarını, gelişim ve eğitim psikologlarının halkı olumlu gelişmeler konusunda bilgilendirmesini gerekli görmektedir. Bu bağlamda olumlu iletişim araştırmaları da bu sürece dahil edilmelidir.

Aşırı mutluluğun ya da yaşam doyumunun her zaman birey için daha iyi olup olmadığı araştırılması gereken başka bir konudur. En uygun (optimal) mutluluk derecesinin ne olduğu, mutluluğun hangi düzeyinin hangi yaşam alanlarında olumlu sonuçlara yol açtığı sorusu ile yanıtlanmaya çalışılmıştır. Çok üst düzeyde mutluluk yaşayan bireyler sosyal ilişkiler, gönüllü çalışma gibi alanlarda en başarılı olanlar olmalarına karşın, ortalamanın biraz daha üstünde mutlu olanlar, çok mutlu olanlara göre daha yüksek gelir düzeyine, eğitime ve politik katılım oranına sahiptir. Bu

bulgular, yaşam doyumu ve sonuçları arasındaki ilişkilerin her zaman doğrusal olmadığını, arada bazı aracı değişkenlerin olabileceğini göstermektedir. Mutluluk derecesinin, belirli yaş gruplarına göre öteki yaşam alanlarına olan etkisi uzun vadeli çalışmalarla belirlenmelidir (Oishi, Diener, & Lucas, 2007).

Örgütsel yaşamın yaşam doyumuna etkisine yönelik çalışmaların alanyazında oldukça çok bulunmadığı görülmektedir. Örgütsel yaşamı, genellikle iş doyumu parametresiyle değerlendirme eğilimi vardır. Bu bağlamda örgütsel yaşama ilişkin tüm yapısal, kültürel analizlerin yaşam doyumuyla ilişkilendirilmesi, örgütsel iletişim alanına yeni bir bakış açısı getirecektir. Yaşam doyumu iş doyumunun üzerinde, daha geniş bir kavram olduğundan, gelecekte iş doyumu yerine yaşam doyumunun temel alınacağı düşünülmektedir.

3. Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasında izlenen yaklaşımlar açıklanmaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada; Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının örgütsel iletişim doyumu ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumu ile ilişkisinin incelenmesi amacıyla nicel paradigma kapsamındaki karma model (betimsel model, ilişkisel model, karşılaştırmalı model) kullanılmıştır. Modele ilişkin görsel tablo Ek 3'de sunulmuştur.

Betimsel araştırma modelinde; Anadolu Üniversitesi'ndeki akademik personele,

1. Demografik Bilgi Formu
2. Yaşam Doymu Ölçeği
3. Yaşam Alanlarındaki Doym Ölçeği (Kişisel İyi Olma Ölçeği)
4. Örgütsel İletişim Doymu Ölçeği
5. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

uygulanarak betimsel istatistik sonuçları (örneklem sayısı, minimum ve maksimum puanlar, ortalama ve standart sapmalar) rapor edilmiştir. Araştırma deseni Ek 3'de sunulmuştur.

İlişkisel model kapsamında; kişilik, iletişim doyumu, yaşam doyumu ve yaşam alanlarındaki doym ölçeklerine ilişkin korelasyon tabloları hazırlanarak yorumlanmıştır.

Karşılaştırmalı model temelinde; demografik verilerin (bağımsız değişken) kişilik, örgütsel iletişim doyumu, yaşam doyumu ve yaşam alanlarındaki doym ölçeklerinde (bağımlı değişken) anlamlı bir varyans farklılığı oluşturup oluşturmadığı test edilmiştir. Regresyon analizi ile kişilik, demografik değişkenler ve örgütsel iletişimin yaşam doymundaki varyansın ne kadarını açıkladığı araştırılmıştır. Yaşam doymu

için regresyon eğrisini oluşturan değişkenler ve yaşam doyumunu açıklama varyansları belirlenmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni; Anadolu Üniversitesi'deki öğretim elemanlarıdır. Araştırmanın uygulanacağı örgüt, başka bir deyişle evren belirlenirken, örgütsel iletişimin boyutlarının tam olarak incelenebilmesi için örgüt yapısında hiyerarşi ve esneklik olmasına dikkat edilmiştir. Örneklem yansız örnekleme yöntemiyle oluşturulmuştur. Yansız örnekleme, tüm katılımcıların örnekleme bulunma şansının eşit ve bağımsız olduğu örnekleme biçimidir (Kumar, 1999, s.154).

Araştırma örnekleme, Anadolu Üniversitesi'deki öğretim elemanlarından, araştırmaya katılan profesörler, doçentler, yardımcı doçentler, araştırma görevlileri, öğretim görevlileri, uzmanlar ve okutmanlardır. Anadolu Üniversitesi'ndeki hiyerarşik yapıda profesörler en üst grubu, uzmanlar ve okutmanlar ise en alt grubu oluşturmaktadır. Bu çalışmaya toplam 245 akademisyen katılmış olup 233 kişiye ilişkin veriler analiz edilmiştir.

Örneklem büyüklüğü (N), sonuçların doğru, güvenilir, geçerli ve genellenebilir olması açısından önemlidir. Örneklem büyüklüğü için temel ölçütler evreni temsil edebilmesi ve örnekleme hatasının kabul edilir düzeyde olmasıdır. Tabachnick ve Fidell (2001, s.117) çoklu korelasyon analizleri için örneklem büyüklüğünü hesaplamada $N \geq 50 + 8m$ (m =bağımsız değişken sayısı) formülünü önermektedir. Bu çalışmadaki ölçeklerden kişilik 5, yaşam doyum 1, yaşam alanlarındaki doyum 7 ve örgütsel iletişim doyum 8 değişkenden oluşmaktadır. Toplam puanlar dahil olmak üzere ikili korelasyonlar için en fazla $m=18$ bağımsız değişken olabileceğinden 194 katılımcı yeterli bulunmaktadır. Regresyon için ise $N \geq 104 + m$ (m =yordayıcı değişken sayısı) formülüne dayanarak $m=21$ olduğunda bile 125 katılımcı yeterli görülmektedir. Örneklem büyüklüğü evreni temsil etme ölçütünü sağlamanın yanı sıra, kullanılan araştırma modelleri açısından da yeterli büyüklüktedir.

3.3. Verilerin Toplanması

Bu araştırmayı yapabilmek ve yayınlatabilmek için gerekli olan izin 2010 yılı Haziran ayında Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü'nden alınmıştır. Veri toplama araçlarının geliştirilmesine, pilot ve asıl uygulamaya ilişkin süreç aşağıda açıklanmıştır.

3.3.1. Veri toplama araçlarının geliştirilmesi

Alanyazın taraması sonucu, örgütsel iletişim doyumuna ve yaşam doyumuna ilişkin kuramlar ve temel boyutlar çerçevesinde demografik bilgi formu, iletişim doyumunu, kişilik, genel yaşam doyumunu ve yaşam alanlarındaki doyum ölçeklerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Söz konusu ölçekler 5 kişilik uzman panelince ayrı ayrı incelenmiştir.

Yaşam alanlarındaki doyum ve kişilik ölçekleri araştırmacı tarafından İngilizce orijinalinden Türkçe'ye çevrilmiş olup inceleyen panelce ciddi bir sorun bulunmamıştır. Ancak daha önce başka araştırmacılar tarafından Türkçe'ye çevrilen örgütsel iletişim doyumunu ve yaşam doyumunu ölçeğindeki dil ve anlam hatalarının yoğunluğu nedeniyle araştırmada kullanılmasının uygun olmayacağı anlaşılmıştır. İlgili ölçeklerin özgün hallerine ulaşılmış ve araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Yeni çeviriler paneldeki uzmanlar tarafından incelenmiş ve bazı küçük düzeltmeler yapılmıştır. Sonuçta panel uzmanlarınca aşağıdaki tüm ölçeklerin yüzeysel ve içerik geçerliği konusunda uzlaşmış ve araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir.

Demografik Bilgi Formu: Bu form, şu bilgileri içermektedir: Cinsiyet, lisans mezuniyet yılı, çalışılan bölüm, Anadolu Üniversitesi'nde kaç yıldır çalıştığı, medeni durum, eğitim durumu, annenin eğitim durumu, babanın eğitim durumu, ağırlıklı olarak yetiştiğı yer, çocuk sayısı.

Yaşam Doyumu Ölçeğı (The Satisfaction with Life Scale): Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiş olup genel yaşam doyumunu ölçmektedir. Ölçek

farklı yaş gruplarında ve farklı örgütlerdeki uygulamalarda kullanılabilir. Life Satisfaction Index-A (Neugarden, 1961) ile $r = .81$, akranların değerlendirmeleri ile $r = .64$ korelasyonu olan Yaşam Doyumu Ölçeği'nin oldukça yüksek paralel test geçerliliği belirlenmiştir. Test-tekrar test güvenilirliği iki hafta ve bir ay sonraki ölçümlerde $.84$ olarak bulunmuştur (Pavot, Diener, Colvin, & Sandvik, 1991). Pavot ve Diener (2009) ölçeğin kullanımının serbest olduğunu ve izin alınmasına gerek olmadığını belirtmişlerdir. Ölçek daha önce Köker (1991) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Araştırmacı tarafından tekrar Türkçe'ye çevrilen ölçek, toplam beş maddeden oluşmaktadır. 1-7 dereceli Likert tipindedir. Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı $.87$ olarak hesaplanmıştır.

Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği (Kişisel İyi Olma Ölçeği-Personal Wellbeing Index-A): Uluslararası İyi Olma Grubu (International Wellbeing Group, 2006). tarafından Cummins'in (1995) Kapsamlı Yaşam Kalitesi Ölçeği'ne (Comprehensive Quality of Life Scale) dayanarak geliştirilmiştir. Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği, 8 temel yaşam alanındaki doyumunu toplam 8 soru ile ölçmekte olup 0-10 derecelidir. Ayrıca genel yaşam doyumunu ölçen bir soru bulunmaktadır. Ölçekteki 8 faktör yaşam doyumunun bütününe ilişkin varyansın %30 ile %60'ını açıklamaktadır. Bu faktörlerden birisi olan ve ölçeğe sonradan eklenen "kutsallık anlayışınız ve dininizden ne kadar memnunsunuz" maddesi Avustralya örneğinde yaşam doyumunu açıklama varyansına etki etmediğinden ve örneklem açısından çekince yaratabileceğinden bu araştırmaya dahil edilmemiştir.

Toplam 7 soru ile ölçülen yaşam alanları; yaşam standartları, kişisel sağlık, yaşamdaki başarı, kişisel ilişkiler, kişisel güvenlik, toplumla bağlantılılık ve gelecek güvenliğidir. Bu alanlar, genel bir doyum faktörü altında birleşebilmektedir. Avustralya'daki uygulamalarda ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Cronbach alpha katsayısı $.70-.85$ arasında, test-tekrar test güvenilirliği ise 1-2 haftalık sürede $.84$ olarak belirtilmektedir. Diener, Emmons, Larsen ve Griffin'in (1985) Yaşam Doyumu Ölçeği'yle $.78$ paralel geçerliliği vardır (International Wellbeing Group, 2006). Araştırmacı Cummins'den ölçeğin kullanımı için izin almış (kişisel görüşme: 05 Kasım 2009) ve ölçeğin Türkçe'ye çevrilmesi ve uyarlaması araştırmacı tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada kullanılan

Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği'nin Türkçe çevirisinin Cronbach alpha katsayısı .87 ve yaşam doyumu ölçeği ile paralel geçerliliği .75'dir.

İletişim Doyumu Ölçeği (The Communication Satisfaction Questionnaire): Downs ve Hazen (1977) tarafından geliştirilen İletişim Doyumu Ölçeği, işgörenlerin örgütlerindeki çeşitli iletişim pratiklerine ilişkin tutum ve yargılarını ölçmektedir. Söz konusu ölçek, 1-7 dereceli Likert tipinde, 40 sorudan oluşmakta olup, dünyada en yaygın kullanılan iletişim ölçeklerinden birisidir (Clampitt & Downs, 1993). İletişim Doyumu Ölçeği'nin öteki olumlu yönleri; kısa ve anlaşılır olması, yüksek iç tutarlılığı, içerik, ölçüt ve yapı geçerliliği taşıması, istatistiksel değerlendirmeye olanak vermesi, bu araştırmanın örneklemini de oluşturan üniversitede geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının yapılmış bulunması ve yaşam doyumu gibi çeşitli sonuç değişkenleri ile ilişkilendirilebilmesidir (Clampitt & Downs, 1993; Downs & Hazen, 1977; Greenbaum, Clampitt, & Willihnganz, 1988).

İletişim Doyumu Ölçeği'nin test-tekrar test güvenirliği $r = .94$ 'dir. İç tutarlılığı .80 ile .90 arasında değişmektedir (Mueller & Lee, 2002). Gülnar (2007) tarafından daha önce Türkiye'de kullanılmış olup iç tutarlılığı Cronbach alpha $r = .96$ bulunmuştur. İletişim doyumu ölçeği, araştırmacı tarafından orijinalinden Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçeğin kurumlara uyarlanabilen sürümü doğrultusunda, araştırmanın yapılacağı Anadolu Üniversitesi'ne uyarlanmış olup Cronbach alpha katsayısı .97 olarak bulunmuştur.

Beş Büyük Kişilik Ölçeği (Big Five Inventory-BFI): John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen Beş Büyük Kişilik Ölçeği (BFI) 44 maddeden oluşan 1-5 dereceli Likert tipi bir ölçektir. Özellikle bireylerarası algının ölçüldüğü çalışmalarda Beş Büyük kavramının kullanılması önerilmektedir (Srivastava, 2010). Beş Büyük Kişilik Ölçeği, alanyazında yaygın olarak uygulanan beş kişilik özelliği olan duygusal dengelilik, dışadönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk boyutlarını kısa cümlelerle verimli bir şekilde ölçmek üzere tasarlanmıştır. Beş Büyük Kişilik Ölçeği; zaman baskısını azaltması, kolay uygulanabilirliği, ticari olmaması, kısa maddelerden

oluşması, karmaşık olmayan yapısı ve yüksek güvenilirliği nedeniyle NEO-FFI ve TDA gibi ölçeklerin yerine tercih edilmiştir (John & Srivastava, 1999).

Beş Büyük Kişilik Ölçeği'nin Cronbach alpha katsayısı .83'dür. Amerika ve Kanada örnekleminde BFI'nın 3 ay sonra yapılan test-tekrar test güvenilirliği .80 ile .90 arasında değişmekte olup ortalaması .85'dir (John & Srivastava, 1999). Ölçek araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olup Cronbach alpha katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır.

3.3.2. Pilot uygulama

Paneldeki uzmanlar tarafından yüzeysel ve içerik geçerliği konusunda uzlaşılan Demografik Bilgi Formu, Örgütsel İletişim Doyumu Ölçeği, Kişilik Ölçeği, Genel Yaşam Doyumu Ölçeği ve Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği 22 kişilik pilot uygulama grubunda test edilmiştir. Pilot uygulamada herhangi bir sorunla karşılaşılmamıştır. Pilot uygulamadan sonra yapılan analizlerde, ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik sorunu olmadığı anlaşılmış ve asıl uygulamanın yapılmasına karar verilmiştir.

3.3.3. Asıl uygulama

Tüm ölçekler, Anadolu Üniversitesi'ndeki fakülte sekreterlikleri aracılığıyla, doldurmaya gönüllü olan öğretim elemanlarına 2010 yılı Haziran ayı içerisinde bir aylık bir süre zarfında uygulanmıştır. Eğitim Fakültesi, Fen Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İletişim Bilimleri Fakültesi, Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Edebiyat Fakültesi ve Hukuk Fakültesi sekreterlerine ölçekler araştırmacı tarafından elden teslim edilmiştir. Fakülte sekreterleri araştırmacının yanında bölüm sekreterlerini çağırarak öğretim elemanı sayısı kadar ölçek formunu bölüm sekreterlerine iletmiştir. Uygulamaya yönelik açıklamalar araştırmacı tarafından sekreterlere yapılmıştır. Toplam 245 akademik personel araştırmaya katılmaya gönüllü olmuştur. Ölçekler geri toplanırken, fakülte

sekreterleri ölçek ve anket doldurma konusunda öğretim elemanlarında genelde isteksizlik görüldüğünü belirtmişlerdir.

3.4. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmanın temel değişkenlerini oluşturan demografik veriler, örgütsel iletişim doyumu, kişilik, yaşam alanlarındaki doyum ve genel yaşam doyumuna ilişkin verilerin çözümlemesinde SPSS 15 paket programı kullanılmıştır. Öncelikle SPSS'e girilen veriler gözden geçirilmiştir. Bu kapsamda, verilerin doğru bir şekilde girilip girilmediği kontrol edilmiştir. Eksik verisi olanlar ile tek ve çok değişkenli uç değerler belirlenerek silinmiştir. Temel regresyon ve çoklu varyans analizi varsayımları olan normallik ve doğrusallık (linearity) test edilmiştir.

Tüm değişkenler merkezi dağılım ve değişkenlik ölçütlerinden yararlanılarak ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Değişkenlerarası ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Varyans analiziyle, demografik verilerdeki farklılıkların (bağımsız değişken), örgütsel iletişim doyumu, genel yaşam doyumu ve yaşam alanlarındaki doyum ortalamalarında (bağımlı değişken) anlamlı bir varyans farklılığı oluşturup oluşturmadığı test edilmiştir. Regresyon analiziyle; demografik veriler, kişilik ve örgütsel iletişim doyumunun (bağımsız değişken), yaşam doyumundaki (bağımlı değişken) varyansın ne kadarını açıkladığı belirlenmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bulgular, alanyazındaki kuramlar ve araştırmalar ışığında yorumlanmıştır.

4. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırmada toplanan verilerin istatistiksel çözümlene sonuçlarının sunumu ve yorumlaması yapılmıştır. Demografik veriler, kişilik, örgütsel iletişim doyumu ve yaşam doyumuna, aralarındaki ilişkilere yönelik bulgular çizelgelerde verilerek yorumlama yapılmıştır.

4.1. Verilerin Gözden Geçirilmesi

Toplam 245 öğretim elemanına ilişkin veriler SPSS'e girilmiştir. Analize başlamadan önce, verilerin doğru bir şekilde girilip girilmediği SPSS frekans tablosundaki maksimum ve minimum puanlara bakılarak kontrol edilmiştir. Bu işlemin sonunda 7 katılımcının verileri, eksik veri olması nedeniyle silinmiştir. Daha sonra İletişim Doyumu Ölçeği, Kişilik Ölçeği, Yaşam Doyumu ve Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeklerinin alt faktör puanları ve toplam puanları, ölçeklerin kılavuzları kullanılarak hesaplanmıştır.

Uç değişkenler özellikle regresyon ağırlıklarını etkilediğinden ve regresyon katsayısındaki standart hatayı artırdığından silinmesi önerilmektedir (Tabachnick & Fidel, 1999, s.122). Tek değişkenli uç değerler (univariate outliers) bir değişkendeki uç puanlardır ve aşırı z puanları yardımıyla belirlenmiştir. 3 katılımcının verisi bu yöntemle $z < -3.29$ ve $z > 3.29$ aralığında olduğundan silinmiştir. Veri seti kontrol edildiğinde bu katılımcıların Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği'nin tamamını 0, 1 ya da 10 olarak işaretledikleri görülmüştür. Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği'nin kılavuzunda da bu tür uç işaretlemelerin silinmesi gerektiği belirtilmektedir (International Wellbeing Group, 2006).

Çok değişkenli uç değerler (multivariate outliers) iki ya da daha çok değişken arasındaki sıradan olmayan bileşimlerdir (Tabachnick & Fidel, 1999, s.67). Mahalanobis uzaklığı, $\chi^2 (8, N=235) = 26.125, p < .001$ kritik eşik olarak alınmış ve bu değerden fazla mahalanobis uzaklığı olan 2 katılımcının verileri silinmiştir. Bu

katılımcıların kişilik testinde aldıkları tüm puanların çok düşük olduğu görülmüştür. Eksik veri ve uç değerler nedeniyle 12 katılımcının verisi silindiğinden geriye kalan 233 katılımcının verisi analiz edilmiştir.

Normallik ve doğrusallık (linearity) temel regresyon ve varyans analizi varsayımlarından olduğundan test edilmesi gereklidir. Normallik her değişkenin normal dağıldığı varsayımına dayanmaktadır. Normallik testi, dağılım tablolarına ve frekans analizi sonucu elde edilen çarpıklık (skewness) ve diklik (kurtosis) değerlerine göre analiz edilmiştir. Huck'a (2008) göre çarpıklık ve diklik 1.0 ile -1.0 arasında ise normal dağılım sorunu yoktur. Bu bağlamda tüm ölçekler normal dağılıma sahiptir. Normallik ayrıca SPSS'deki P-plot ile tekrar kontrol edilmiş, değerlerin dağılımı çizginin üzerinde çakışık olduğundan normallik sorunu olmadığı görülmüştür.

Doğrusallık (linearity) iki değişken arasında doğrusal ilişki olduğu varsayımdır (Tabachnick & Fidel, 1999, s.77). Doğrusallık ve doğrusal olmama (nonlinearity) SPSS dağılım tablosu kullanılarak belirlenmiştir. Dağılım tablosu oval olduğu için ölçekler arasında doğrusal ilişki olduğu kabul edilmiştir. Ek olarak, residual analiz kullanılmıştır. Residual dağılım tablosunun kare şeklinde olması, lineerlik olduğunu göstermektedir.

4.2. Demografik Veriler

Anadolu Üniversitesi'ndeki 233 öğretim elemanının cinsiyet, kadro, fakültelere göre dağılımı, eğitim durumu, Anadolu Üniversite'sinde kaç yıldır çalıştığı, lisans mezuniyet yılı, medeni durum, yetiştiği yer, annesinin eğitim durumu, babasının eğitim durumu ve çocuk sayısı bağlamında demografik verilerinin frekans analizi aşağıdaki gibidir.

Cinsiyet: Araştırma örneklemi 110 kadın (%47.2) ve 123 erkek (%52.8) akademisyenden oluşmaktadır. Kadın ve erkek akademisyen dağılımı dengelidir.

Kadro: 233 akademisyenin kadrolara göre dağılımı şu şekildedir: Profesör 26 (%11.2), doçent 30 (%12.9), yardımcı doçent 65 (%27.9), öğretim görevlisi 31 (%13.3), araştırma görevlisi 71 (%30.5), diğer (uzman, okutman) 10 (%4.3). Profesörler, doçentler ve yardımcı doçentler toplam 121 kişi (%52.4), öğretim görevlileri, araştırma görevlileri, uzmanlar ve okutmanlar toplam 112 kişiden (%47.6) oluşmaktadır.

Fakültele göre dağılım: Anadolu Üniversitesi'ndeki tüm fakültelerden veri toplanmış olup, dağılım şu şekildedir: Eğitim Fakültesi 56 (%24), Fen Fakültesi 49 (%21), İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 25 (%10.7), İletişim Bilimleri Fakültesi 23 (%9.9), Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi 23 (%9.9), Eczacılık Fakültesi 23 (%9.9), Güzel Sanatlar Fakültesi 22 (%9.4), Edebiyat Fakültesi 7 (%3) ve Hukuk Fakültesi 5 (%2.1) kişi.

Eğitim durumu: Lisans düzeyinde 14 (%6), yüksek lisans düzeyinde 51 (%21.9) ve doktora düzeyinde 168 (%72.2) katılımcı bulunmaktadır.

Anadolu Üniversitesi'nde kaç yıldır çalıştığı: Katılımcıların üniversitede görev yaptığı süre 1-40 yıl arasında değişmektedir. Çalışılan yılların 6 kategoride gruplandığı dağılım şu şekildedir: 1-5 yıl arası 65 (%27.9), 6-10 yıl arası 45 (%19.3), 11-15 yıl arası 53 (%22.7), 16-20 yıl arası 28 (%12), 21-25 yıl arası 22 (%9.4), 26-40 yıl arası 20 (%8.6).

Lisans mezuniyet yılı: 1967 ile 2009 yılı arasında değişmektedir. Yıl olarak toplanan veriler daha sonra 6 kategoride gruplanmıştır. 1967-1985 arası 41 kişi (%17.6), 1986-1990 arası 28 kişi (%12), 1991-1995 arası 47 kişi (%20.2), 1996-2000 arası 45 kişi (%19.3), 2001-2005 arası 54 kişi (%23.2), 2006-2009 arası 18 kişi (%7.7) bulunmaktadır.

Medeni Durum: Araştırmaya katılanlardan 143'ü (%61.4) evli, 77'si (%33) bekar olup 13 kişi (%5.6) boşanmış ya da dul statüsündedir.

Yetiştigi yer: Katılımcılardan ağırlıklı olarak 6'sı (%2.6) köyde, 15'i (%6.4) kasabada, 207'si şehirde (%88.8) ve 5'i (%2.1) yurtdışında yetişmiştir.

Annenin eğitim durumu: Katılımcıların annelerinin eğitim durumları şöyledir: Okur yazar değil 15 (%6.4), ilkokul 94 (%40.3), ortaokul 31(%13.3), lise 46 (%19.7), lisans 41 (%17.6), yüksek lisans 4 (%1.7), doktora 2 (%.9).

Babanın eğitim durumu: Katılımcıların babalarının eğitim durumları şöyledir: Okur yazar değil 7 (%3), ilkokul 54 (%23.2), ortaokul 24 (%10.3), lise 58 (%24.9), lisans 69 (%29.6), yüksek lisans 10 (%4.3), doktora 11 (%4.7).

Çocuk sayısı: Katılımcılar arasında çocuğu olmayan 117 (%50.1), bir çocuğu olan 68 (29.2), iki çocuğu olan 42 (%18) ve üç çocuğu olan 6 (%2.6) kişi bulunmaktadır.

Anadolu Üniversitesi'ndeki tüm fakültelerden veri toplanmış olup örnekleme oluşturan öğretim elemanlarının cinsiyet, kadro unvanı ve çocuk sahip olup olmama açısından dağılımı orantılıdır. Çoğunlukla evli, şehirde yetişmiş ve doktora eğitimine sahip katılımcılar, 40 yıl gibi geniş bir zaman aralığında çalışma yılına ve mezuniyet yılına sahiptir. Katılımcıların anne eğitimleri çoğunlukla lise ve altı seviyesinde olup baba eğitimleri daha yüksek olma eğilimindedir.

4.3. Örgütsel İletişim Doyumu

Bu bölümde, araştırmanın temel değişkenlerinden örgütsel iletişim doyumunun sekiz alt faktörüne ve toplam puanına ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmiştir. Örgütsel iletişim doyumu ölçeğine ilişkin minimum-maksimum puanlar, ortalamalar ve standart sapmalar Çizelge 6'da sunulmuştur.

Örgütsel iletişimin, 1-7 puan aralığında ölçülen 35 maddesinin toplam puan ortalaması (M=4.12, SS=1.12) olup, 100 üzerinden 58.9'a denk gelmektedir. Öğretim elemanları genel olarak örgütsel iletişimden ortalamanın üstünde bir memnuniyet duymaktadır. Örgütsel iletişim doyumu ölçeğinde en yüksek ortalamalar; örgütsel bütünleşme

(M=4.48, SS=1.20), medya kalitesi (M=4.47, SS=1.23) ve üstlerle iletişim (M=4.37, SS=1.37) alt boyutlarındadır. Başka bir deyişle, öğretim elemanları örgütsel iletişim değerlendirmelerinde en çok bu boyutlarda doyum sağlamaktadır. En az doyum sağlanan boyutun ise örgütsel geribildirim (M=3.55, SS=1.37) olduğu görülmektedir. Geribildirim aynı zamanda en fazla standart sapmaya sahip boyutlardan birisi olması, öğretim elemanlarının geribildirim hakkındaki görüşlerinin oldukça farklılaşığına işaret etmektedir.

Çizelge 6. Örgütsel İletişim Doyumu Ölçeğinin Betimleyici İstatistiği

Örgütsel İletişim Doyumu	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sap.
İletişim iklimi	233	1,00	7,00	3,98	1,33
Üstlerle iletişim	233	1,00	7,00	4,37	1,37
Örgütsel bütünleşme	233	1,00	7,00	4,48	1,20
Medya kalitesi	233	1,20	7,00	4,47	1,23
Yatay iletişim	233	1,00	6,80	4,03	1,18
Genel bakış açısı (örgüt bilg.)	233	1,00	6,80	3,98	1,29
Geri bildirim	233	1,00	7,00	3,55	1,37
Astlarla iletişim	30	1,40	7,00	4,41	1,44
Örgütsel iletişim toplam puan	233	1,51	6,74	4,12	1,12

Örgütsel iletişim doyumunu konusundaki toplam puanın çeşitli demografik değişkenlere göre ne ölçüde farklılaşığı belirlemek amacıyla ortalamalar ve standart sapmalar hesaplanmış olup Çizelge 7’de sunulmuştur.

Söz konusu ortalamalardaki farklılıkların anlamlılığı, sırayla demografik verinin bağımsız, örgütsel iletişim doyumunun bağımlı değişken olarak alındığı tek yönlü varyans analizleri yapılmış ve Tukey çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır.

Çizelge 7. Demografik Verilere Göre Örgütsel İletişim Doyumunun Betimleyici İstatistiği

	Alt boyutlar	Ort.	Std.S.	N		Alt boyutlar	Ort.	Std.S.	N
Kadro	Prof.Dr.	3,94	1,33	26	Anne eğitimi	Okur yazar değil	3,61	1,24	15
	Doç.Dr.	4,20	1,13	30		İlkokul	4,20	1,06	94
	Yrd.Doç.Dr.	3,98	,98	65		Ortaokul	4,32	1,05	31
	Öğr.Gör.	3,68	1,05	31		Lise	3,99	,99	46
	Arş.Gör	4,51	1,09	71		Lisans	4,26	1,30	41
	Uzman, Okut.	3,90	1,14	10		Yüksek lisans	3,16	,84	4
Cins.	Erkek	4,04	1,18	110	Doktora	3,33	,91	2	
	Kadın	4,20	1,05	123	Okur yazar değil	2,96	1,13	7	
Fakülte	Güzel Sanatlar	3,83	1,28	22	Baba eğitimi	İlkokul	4,11	1,14	54
	Fen	4,32	1,06	49		Ortaokul	4,35	,97	24
	İletişim Bilimleri	3,79	1,13	23		Lise	4,07	1,05	58
	Eczacılık	3,92	1,08	23		Lisans	4,20	1,10	69
	Eğitim	4,15	1,07	56		Yüksek lisans	3,59	1,33	10
	İktisadi ve İdari B.	4,21	1,02	25		Doktora	4,68	1,07	11
	Müh.ve Mimarlık	4,38	1,18	23	Lisans mezuniyeti	2006-2009 mez.	4,75	,99	18
	Hukuk	4,09	,85	5		2001-2005 mez.	4,61	1,07	54
	Edebiyat	4,15	1,59	7		1996-2000 mez.	3,68	1,07	45
Eğitim	Lisans	4,40	,83	14	1991-1995 mez.	3,82	,96	47	
	Yüksek Lisans	4,29	1,19	51	1986-1990 mez.	4,20	1,26	28	
	Doktora	4,05	1,11	168	1985 ve öncesi	3,98	1,02	41	
Çalışılan yıl	1-5 yıl çalışanlar	4,49	1,11	65	Medeni	Evli	3,97	1,12	143
	6-10 yıl çalışanlar	4,38	1,01	45		Bekar	4,46	1,06	77
	11-15 yıl çalışanlar	3,73	1,03	53		Boşanmış, Dul	3,84	1,03	13
	16-20 yıl çalışanlar	3,73	,96	28	Yettiği yer	Köy	3,40	,99	6
	21-25 yıl çalışanlar	3,95	1,39	22		Kasaba	4,83	,96	15
	26-40 yıl çalışanlar	4,12	1,03	20		Şehir	4,09	1,12	207
Çocuk sayısı	Çocuksuz	4,27	1,14	117	Yurtdışı	4,27	,79	5	
	Bir çocuk	4,00	1,09	68	Toplam Örgütsel İletişim Doyumu		4,12	1,12	233
	İki çocuk	3,87	1,10	42					
	Üç çocuk	4,38	,62	6					

Cinsiyet bağlamında, örgütsel iletişim doyumu kadınlarda (M=4.20, SS=1.05) ve erkeklerde (M=4.04, SS=1.18) birbirine yakın olup, cinsiyet farklılıklarına göre örgütsel iletişim doyumu istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmamaktadır [F(1,231)=1.25, p=.264]. Daha açık bir deyişle, örgütsel iletişim doyumunda cinsiyet açısından farklılık yoktur.

Kadro bağlamında, örgütsel iletişim değerlendirmeleri anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(5,227)=3.30, p<.01]. Örgütsel iletişimden en çok memnun olanlar araştırma görevlileri (M=4.51, SS=1.09), en az memnun olanlar ise öğretim görevlileridir (M=3.68, SS=1.05). Yardımcı doçentlerde (M=3.98, SS=.98) azalan örgütsel iletişim doyumu, doçentlerde (M=4.20, SS=1.13) artma eğilimi göstermekte, profesörlerle (M=3.94, SS=1.33) düşmektedir. Statü olarak uzman ve okutmanlarla birlikte alt grupta kabul edilen öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinin örgütsel iletişim algılamalarındaki farklılıklar dikkati çekmektedir.

Fakülte bağlamında; en yüksek doyum Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi (M=4.38, SS=1.18) ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde (M=4.21, SS=1.02), en düşük doyum ise İletişim Bilimleri Fakültesi (M=3.79, SS=1.13) ve Güzel Sanatlar Fakültesi'ndedir (M=3.83, SS=1.28). Ancak fakülte farklılıklarına göre örgütsel iletişim doyumundaki varyans değişimi genel olarak anlamlı değildir [F(8,224)=.890, p=.526].

Eğitim düzeyi bağlamında, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyindeki öğretim elemanlarının örgütsel iletişim doyumları incelenmiştir. Lisans düzeyinde (M=4.40, SS=.83) yüksek olan doyum yüksek lisans (M=4.29, SS=1.19) ve doktora düzeyinde (M=4.05, SS=1.11) azalma eğilimi göstermekle birlikte aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir [F(2,230)=1.239, p=.241].

Anadolu Üniversitesi'nde çalışılan yıla göre örgütsel iletişim doyumundaki varyans değişimi istatistiksel olarak anlamlıdır. [F(5,227)=4.284, p<.001]. 1-5 yıl arası çalışanların (M=4.49, SS=1.11) ve 6-10 yıl çalışanların (M=4.38, SS=1.01) örgütsel iletişim doyumları, 11-15 yıl (M=3.73, SS=1.03) ve 16-20 yıl (M=3.74, SS=.96)

çalışanların iletişim doyumundan anlamlı derecede daha yüksektir. Örgütsel iletişimden alınan doyum ilk 10 yıl oldukça yüksek olmasına karşın, ikinci 10 yılda anlamlı bir düşüş göstermektedir. 20 yıldan fazla çalışanların örgütsel iletişim doyumunu eski düzeyine ulaşmamakla birlikte tekrar artma eğilimindedir.

Mezun olunan yıl bağlamında, örgütsel iletişim değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlemlenmektedir [$F(5,227)=6.102$, $p<.001$]. 2006-2009 mezunları ($M=4.75$, $SS=.99$) ve 2001-2005 mezunlarının ($M=4.61$, $SS=1.07$) örgütsel iletişim doyumunu, 1996-2000 mezunları ($M=3.68$, $SS=1.07$) ve 1991-1995 ($M=3.82$, $SS=.96$) mezunlarınınkinden istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir. 1985 yılı ve öncesinde mezun olanlar ($M=3.97$, $SS=1.02$), 2001-2005 yıllarında mezun olanlardan istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde daha düşük doyuma sahiptir. 10-20 yıl öncesinde mezun olan öğretmen elemanları örgütsel iletişimden en az memnun olan gruptur. 10 yıllık bir zaman dilimi öncesinde ve 20 yıl mezun olanların örgütsel iletişim doyumları daha yüksektir.

Medeni durum bağlamında, bekar olanların ($M=4.46$, $SS=1.06$) örgütsel iletişim doyumunu ortalamaları evlilerden ($M=3.97$, $SS=1.12$) istatistiksel açıdan anlamlı derecede yüksektir [$F(2,230)=5.569$, $p<.001$]. Bekarlar örgütsel iletişimi, evliler ve boşanmış- dul olanlara göre ($M=3.84$, $SS=1.03$) daha olumlu değerlendirmektedir.

Katılımcıların yetiştiği yer bağlamında, örgütsel iletişim anlamlı şekilde farklılaşmaktadır [$F(3,229)=3.002$, $p<.05$]. Kasabada yetişenler ($M=4.83$, $SS=.96$), köyde yetişenlerden ($M=3.40$, $SS=.99$) istatistiksel açıdan anlamlı derecede yüksek örgütsel iletişim doyumuna sahiptir. Şehirde yetişenlerin ($M=4.09$, $SS=1.12$) ve yurtdışında yaşayanların ($M=4.27$, $SS=.79$) örgütsel iletişim doyumunu orta seviyededir. Kasabada yetişenler örgütsel iletişimden en hoşnut olanlardır.

Anne ve baba eğitimi bağlamında da, örgütsel iletişim doyumunu değerlendirilmiştir. Özellikle anneleri okur yazar olmayan ($M=3.60$, $SS=1.24$) ve yüksek lisans yapan ($M=3.15$, $SS=.84$) katılımcıların örgütsel iletişim doyumunu düşük olmakla birlikte, anne eğitimi bakımından örgütsel iletişim doyumunda anlamlı bir varyans farklılığı gözlemlenmemiştir [$F(6,226)=1.686$, $p=.125$]. Annesi ortaokul mezunu ($M=4.32$,

SS=1.05) ve lisans mezunu (M=4.26, SS=1.30) olanlar en yüksek örgütsel iletişim doyumunu ortalamalarına sahiptir. Ancak katılımcılardan babası okur yazar olmayanlar (M=2.95, SS=1.13) ve babası doktora eğitilmiş olanlar (M=4.68, SS=1.07) arasında örgütsel iletişim doyumunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır [F(6,226)=2.450, p<.05]. Genel olarak katılımcılardan anneleri ortaokul ve lisans ile babaları ortaokul (M=4.35, SS=.97) ve doktora eğitimi olanların örgütsel iletişim doyumunu yüksek olma eğilimindedir. Babaları okuryazar olmayan katılımcılar örgütsel iletişimi daha olumsuz bulmaktadır. Anne eğitiminin örgütsel iletişimle etkileşimi anlamlı değildir.

Son olarak çocuk sayısı bağlamında, örgütsel iletişim doyumunu değerlendirilmiştir. Çocuk sayısına göre [F(3,229)=1.230, p=.140] örgütsel iletişim değerlendirmelerine istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma yoktur.

Örgütsel iletişim ortalamaları, öğretim elemanlarının kadro unvanlarına, Anadolu Üniversitesi'nde çalıştıkları yıla, lisans mezuniyet yılına, medeni durumuna, ağırlıklı olarak yetiştikleri yere ve baba eğitimine göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

4.3.1. İletişim iklimi

İletişim iklimi, öğretim elemanlarının Anadolu Üniversitesi'ndeki iletişimi genel olarak değerlendirmesidir. Demografik veriler bağımsız değişken, örgütsel iletişim doyumunu ölçeğinin iletişim iklimi alt boyutu ise bağımlı değişken olarak alınarak tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Yalnızca istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar rapor edilmiş, anlamlı olmayanlara değinilmemiştir.

Anadolu Üniversitesi'nde çalışılan yıla göre, örgütsel iletişim ortalamaları anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(5,227)=3.763, p<.01]. 1-5 yıl arası çalışan katılımcılar (M=4.35, SS=1.38), 11-15 yıl çalışan (M=3.59, SS=1.13) ve 16-20 yıl çalışan (M=3.46, SS=1.22) katılımcılardan iletişim iklimini daha olumlu algılamaktadır. Katılımcılar iletişim iklimini ilk 10 yıl olumlu, 11-25 yıl arasında daha düşük, 26 yıldan sonra yine olumlu bulma eğilimindedir.

Katılımcıların lisans mezuniyet yılına göre, iletişim iklimi değerlendirmeleri anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(5,227)=4.759$, $p<.001$]. 2006-2009 yılı ($M=4.76$, $SS=1.31$) ve 2001-2005 yılı mezunlarının ($M=4.49$, $SS=1.34$) iletişim iklimindeki doyumu; 1996-2000 yılı mezunları ($M=3.58$, $SS=1.22$) ve 1991-1995 yılı mezunlarından ($M= 3.60$, $SS= 1.18$) yüksektir. Örgütte çalışılan yılın iletişim doyumuyla etkileşimine paralel sonuçlar elde edilmiştir. Son 10 yıllık dönemde mezun olanlar, iletişim ikliminden daha hoşnuttur.

Medeni duruma göre, iletişim iklimi değerlendirmeleri istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(2,230)=6.377$, $p<.01$]. İletişim iklimini, bekarlar ($M=4.41$, $SS=1.28$), evlilerden ($M=3.78$, $SS=1.32$) daha olumlu bulmaktadır. İletişim iklimi doyumu boşanmış ve dul olan katılımcılarda da ($M=3.66$, $SS=1.25$) düşük olma eğilimlidir.

Katılımcıların ağırlıklı olarak yetiştiği yer açısından, iletişim iklimi doyumu istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(3,229)=2.64$, $p<.05$]. İletişim iklimini, en olumsuz köyde yetişenler ($M=3.2$, $SS=1.08$), en olumlu kasabada yetişenler ($M=4.79$, $SS=.96$) değerlendirmektedir.

Çocuk sayısı da, iletişim iklimi varyans değişiminde anlamlı bir bağımsız değişkendir [$F(3,229)=2.67$, $p<.05$]. Çocuksuz ($M=4.19$, $SS=1.33$) ve üç çocuklu ($M=4.37$, $SS=.70$) olanların iletişim iklimi değerlendirmesi tek ($M= 3.84$, $SS=1.27$) ve iki çocuklu ($M= 3.58$, $SS=1.41$) olanlardan daha olumlu olma eğilimindedir.

İletişim iklimi ortalamaları, katılımcıların Anadolu Üniversitesi'nde çalıştıkları yıla, lisans mezuniyet yılına, medeni durumuna, ağırlıklı olarak yetiştikleri yere ve çocuk sayısına göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

4.3.2. Üstlerle iletişim

Üstlerle iletişim, ast ve üstler arasındaki iki yönlü iletişimin değerlendirilmesidir. Demografik veriler bağımsız değişken, örgütsel iletişim doyumu ölçeğinin üstlerle iletişim alt boyutu bağımlı değişken olarak alınarak tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Yalnızca istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar rapor edilmiş, anlamlı olmayanlara değinilmemiştir.

Kadroya göre, üstlerle iletişim boyutu ortalamaları anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(5,227)=3.652, p<.01]. Üst iletişimini en olumlu araştırma görevlileri (M=4.84, SS=1.29) değerlendirmektedir. Üst iletişimini; öğretim görevlileri(M=3.68, SS=1.05 ve profesörler (M=3.94, SS=1.33), araştırma görevlileri ile uzman, okutmanlardan (M=4.58, SS=1.71) daha olumsuz bulmaktadır.

Anadolu Üniversitesi'nde çalışılan yıla göre, üstlerle iletişim değerlendirmeleri istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(5,227)=3.853, p<.01]. En büyük farklılık 1-5 yıl çalışanlarla (M=4.84, SS=1.37), 16-20 yıl çalışanlar (M=3.83, SS=1.26) ve 26-40 yıl çalışanlar (M=3.98, SS=1.64) arasındadır. 6-10 yıl çalışanların da (M=4.65, SS=1.17) üst iletişimi değerlendirmeleri yüksektir. Kısaca ilk 10 yıl yüksek olan üstlerle iletişim doyumu, sonraki yıllarda düşme eğilimindedir.

Lisans mezuniyet yılındaki farklılıklara göre, üstlerle iletişim değerlendirmeleri istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(5,227)=6.101, p<.001]. 2006-2009 yılı mezunları (M=5.24, SS=1.18) ve 2001-2005 yılı mezunları (M=4.98, SS=1.22) üst iletişimini, diğer mezunlardan oldukça yüksek algılamaktadır. Son on yılda mezun olanlar üstlerle iletişimden daha hoşnuttur.

Medeni duruma göre, üstlerle iletişim ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı ölçüde varyans değişimi gözlemlenmektedir [F(2,230)=5.201, p<.01]. Bekarlarda (M=4.78, S=1.39) yüksek olan üstlerle iletişim doyumu, boşanmış (M=4.29, SS=1.38) ve evlilerde (M=4.17, S=1.39) azalma eğilimindedir.

Baba eğitimine göre, üstlerle iletişim değerlendirmeleri istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(6,226)=3.575$, $p<.01$]. Babası okuryazar olmayan katılımcıların ($M=2.54$, $SS=1.78$), babası ilkokul ($M=4.40$, $SS=1.40$), ortaokul ($M=4.75$, $SS=1.07$), lise ($M=4.26$, $SS=1.24$), lisans ($M=4.47$, $SS=1.37$) ve doktora ($M=5.12$, $SS=.96$) eğitimi olan katılımcılardan daha düşük üst iletişimi ortalamaları vardır. Babası yüksek lisans mezunu olan ($M=3.82$, $SS=1.60$) katılımcıların da üst iletişimi puanları düşük olma eğilimindedir. Özetle, en yüksek üst iletişim ortalaması, babası doktora mezunu olanlarda, en düşük ise babası okuryazar olmayanlardadır.

Çocuk sayısına göre, üst iletişimi ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Çocuğu olmayanlar ($M=4.65$, $SS=1.30$) üst iletişimini daha olumlu algılama eğilimindedir. En olumsuz üst iletişimi ortalaması iki çocuğa sahip olanlardadır ($M=3.86$, $SS=1.38$).

Üstlerle iletişim ortalamaları, katılımcıların kadro unvanına, Anadolu Üniversitesi'nde çalıştıkları yıla, lisans mezuniyet yılına, medeni durumuna, baba eğitimine ve çocuk sayısına göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

4.3.3. Örgütsel bütünleşme

Örgütsel bütünleşme, öğretim elemanlarının üniversitedeki politikalar, plan ve iş gereksinimleri ile ilgili sahip oldukları bilgi ve kişisel haberler aracılığıyla sağladığı doyumdur. Demografik veriler bağımsız değişken, örgütsel iletişim doyumunu ölçeğinin örgütsel bütünleşme alt boyutu bağımlı değişken olarak alınarak tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Yalnızca istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar rapor edilmiş, anlamlı olmayanlara değinilmemiştir.

Kadro farklılıklarına göre, örgütsel bütünleşme ortalamaları istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(5,227)=2.635$, $p<.05$]. En yüksek örgütsel bütünleşme ortalaması araştırma görevlilerinin ($M=4.76$, $SS=1.04$), en düşük ortalamalar ise öğretim görevlileri ($M=3.99$, $SS=1.33$) ve uzman-okutmanlarıdır ($M=3.94$, $SS=1.34$). Yardımcı doçentlerin ($M=4.36$, $SS=1.11$), doçentlerin ($M=4.62$,

SS=1.30) ve profesörlerin (M=4.64, SS=1.26) örgütsel bütünleşme ortalamaları kadro unvanlarına bağlı olarak artmaktadır. Araştırma görevlileri dışında, kadro unvanı yükseldikçe, örgütsel bütünleşme puanlarının doğrusal artma eğilimi ortaya çıkmaktadır.

Görev yapılan fakültelere göre, örgütsel bütünleşme puanlarında istatistiksel olarak anlamlı varyans farklılıkları vardır [F(8,224)=1.942, p<.05]. Örgütsel bütünleşmeden en az hoşnut fakülteler; Güzel Sanatlar Fakültesi (M=3.91, SS=1.31) ve İletişim Bilimleri Fakültesi'dir (M=4.13, SS=1.28). En memnun olanlar ise; İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (M=4.85, SS=.81), Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi (M=4.75, SS=1.21) ve Fen Fakültesidir (M=4.71, SS=1.10).

Anadolu Üniversite'sinde çalışılan yıla göre, örgütsel bütünleşme değerlendirmeleri istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(5,227)=2.60, p<.05]. 21-25 yıl çalışanlar (M=4.02, SS=1.33) ve 16-20 yıl çalışanlar (M=4.37, SS=.99), 1-5 yıl çalışanlardan (M=4.75, SS=1.02) anlamlı olarak daha düşük örgütsel bütünleşme doyumuna sahiptir. 6-10 yıl çalışanlar (M=4.63, SS=4.63), 21-25 çalışanlar (M=4.45, SS=1.45) ve 26-40 yıl çalışanların (M=4.48, SS=.99) örgütsel bütünleşme ortalamaları yüksektir. Özetle, 10 yıl çalışanlar ve 20 yılın üzerinde çalışanlar; 10-20 yıl çalışanlardan daha olumlu örgütsel bütünleşme değerlendirmelerine sahiptir.

Lisans mezuniyet yılına göre, katılımcıların örgütsel bütünleşme ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir [F(5,227)=3.931, p<.005]. 1991-1995 mezunları (M=4.19, SS=1.16) ve 1996-2000 mezunları (M=4.00, SS=1.35), en düşük örgütsel bütünleşme ortalamalarına sahip olup, 2001-2005 mezunlarının (M=4.87, SS=1.00) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı derecede düşüktür. Örgütsel bütünleşmeyi sırasıyla, son 10 yılda mezun olanlar ve 20 yıl ve öncesi mezunlar; 10-20 yıl önce mezun olanlardan daha olumlu değerlendirmektedir

Medeni duruma göre, örgütsel bütünleşme ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(2,230)=3.499, p<.05]. Bekarlar (M=4.71, SS=1.09), boşanmış ya da dul olanlardan (M=3.86, SS=1.18) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde

daha yüksek örgütsel bütünleşme doyumuna sahiptir. Evlilerin örgütsel bütünleşme ortalamaları ($M=4.41$, $SS=1.22$) bekarlardan düşük, boşanmış ve dul olanlardan yüksek olma eğilimindedir.

Örgütsel bütünleşme ortalamaları, öğretim elemanlarının kadro unvanlarına, görev yaptıkları fakültelere, Anadolu Üniversitesi'nde çalıştıkları yıla, lisans mezuniyet yılına ve medeni durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

4.3.4. Medya kalitesi

Medya kalitesi, öğretim elemanlarınca Anadolu Üniversitesi'ndeki toplantı, yayınlar vb. temel iletişim araçlarının ne kadar verimli olarak kullanıldığı ve bu araçlarla iletilen bilgi miktarının ne ölçüde yeterli olduğuna ilişkin görüşleri içermektedir. Demografik veriler bağımsız değişken, örgütsel iletişim doyumunu ölçeğinin medya kalitesi alt boyutu bağımlı değişken olarak alınarak tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Yalnızca istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar rapor edilmiş, anlamlı olmayanlara değinilmemiştir.

Öğretim elemanlarının akademik unvanları bakımından, medya kalitesi değerlendirmeleri istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(5,227)=2.774$, $p<.05$]. Medya kalitesini en yetersiz bulan grup profesörler ($M=4.13$, $SS=1.39$) ve öğretim görevlileridir ($M=4.142$, $SS=1.00$). Araştırma görevlileri ($M=4.88$, $SS=1.25$), doçentler ($M=4.47$, $SS=1.33$), yardımcı doçentler ($M=4.31$, $SS=1.09$) ve uzman-okutmanlar ($M=4.44$, $SS=1.35$) medya kalitesi konusunda daha olumlu görüşlere sahiptir.

Eğitim düzeyine göre medya kalitesi puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir [$F(2,230)=4.490$, $p<.05$]. Doktora düzeyindeki katılımcılar ($M=4.34$, $SS=1.23$), yüksek lisans ($M=4.81$, $SS=1.21$) düzeyindekilerden istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha düşük medya kalitesi ortalamalarına sahiptir. Lisans düzeyindeki katılımcılar da ($M=4.76$, $SS=1.16$) medya kalitesini, doktora düzeyindekilerden daha

olumlu değerlendirme eğilimindedir. Doktora düzeyindeki öğretim elemanları medya kalitesinden daha az hoşnuttur.

Katılımcıların Anadolu Üniversitesi'nde çalıştıkları yıla göre, medya kalitesi ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı varyans değişimi gözlemlenmektedir [F(5,227)=5.640, p<.001]. 2001-2005 yılı mezunları (M=4.94, SS=1.23) ile 2006-2009 yılı mezunları (M=5.32, SS=.91) medya kalitesini, 1991-1995 yılı mezunları (M=4.23, SS=1.15) ve 1996-2000 yılı mezunlarından (M=3.99, SS=1.22) istatistiksel olarak anlamlı olarak daha olumlu algılamaktadır. 1986-1990 yılı mezunları (M=4.38, SS=1.34) ile 1985 yılı ve öncesi mezunlarının (M=4.33, SS=1.03) olumlu algılama eğilimleri vardır. Medya kalitesinden son 10 yıldır çalışanların ve 20 yıl üzeri çalışanların, 10-20 yıl çalışanlara oranla daha hoşnut oldukları söylenilebilir.

Medeni duruma göre, medya kalitesi ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(2,230)=5.635, p<.01]. Bekarlar (M=4.84, SS=1.17) medya kalitesini, boşanmış-dul olanlar (M=4.12, SS=1.12) ve evlilere (M=4.30, SS=1.23) göre daha anlamlı bulmaktadır. Bekarlar medya kalitesi boyutundan daha hoşnuttur.

Öğretim elemanlarının ağırlıklı olarak yetiştiği yere göre medya kalitesi değerlendirmeleri istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(2,230)=5.635, p<.01]. Kasabada (M=5.23, SS=.90) ve şehirde yetişenler (M=4.34, SS=1.24) medya kalitesi hakkında, köyde (M=3.77, SS=.95) ve yurtdışında yetişenlere (M=4.28, SS=1.34) göre daha olumlu görüşlere sahiptir. Özellikle kasabada yetişenler en yüksek, köyde yetişenler en düşük medya kalitesi doyumuna sahiptir.

Medya kalitesi, katılımcıların kadro unvanına, eğitim düzeyine, Anadolu Üniversitesi'nde çalıştıkları yıla, medeni durumuna, baba eğitimine ve çocuk sayısına göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

4.3.5. Genel bakış açısı (örgüt bilgisi)

Genel bakış açısı ya da örgüt bilgisi, örgütün mali durumundan, stratejilerine kadar örgütün temel işleyişinden ne ölçüde haberdar olunduğudur. Demografik veriler bağımsız değişken, örgütsel iletişim doyumu ölçeğinin genel bakış açısı (örgüt bilgisi) alt boyutu bağımlı değişken olarak alınarak tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Yalnızca istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar rapor edilmiş, anlamlı olmayanlara değinilmemiştir.

Cinsiyete göre, genel bakış açısı (örgüt bilgisi) puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir [$F(1,231)=4.532$, $p<.05$]. Kadınlar ($M=4.15$, $SS=1.15$), erkeklere ($M=3.79$, $SS=1.41$) göre genel bakış açısından (örgüt bilgisi) daha memnundur.

Katılımcıların Anadolu Üniversitesinde çalıştıkları yıl, genel bakış açısını (örgüt bilgisi) istatistiksel açıdan anlamlı olarak etkileyen bir değişkendir [$F(5,227)=2.921$, $p<.01$]. En büyük farklılık 1-5 yıl çalışanlarla ($M=4.22$, $SS=1.10$) ve 6-10 yıl çalışanlarla ($M=4.29$, $SS=1.26$), 11-15 yıl çalışanlar ($M=3.48$, $SS=1.48$) arasında olup farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır. 16-20 yıl çalışanların ($M=3.73$, $SS=1.33$) genel bakış açısını (örgüt bilgisi) değerlendirmeleri düşük olma, daha yüksek çalışma yılına sahip olanlarda yeniden yükselme eğilimindedir. Kısaca ilk 10 yıl yüksek olan genel bakış açısı (örgüt bilgisi) doyumu, 10-20 yıl çalışanlarda düşme, 20 yıl üzeri çalışanlarda yeniden artma eğilimindedir.

Lisans mezuniyet yılına göre, genel bakış açısı (örgüt bilgisi) puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir [$F(5,227)=2.858$, $p<.05$]. 1991-1995 mezunları ($M=3.73$, $SS=1.25$), 1996-2000 mezunları ($M=3.62$, $SS=1.38$) ve 1985 öncesi mezunlar ($M=3.80$, $SS=1.22$) en düşük genel bakış açısı (örgüt bilgisi) ortalamalarına sahiptir. 2001-2005 mezunları ($M=4.35$, $SS=1.23$); 2006-2009 mezunları ($M=4.28$, $SS=1.07$) ve 1986-1990 mezunlarının ($M=4.34$, $SS=1.31$) genel bakış açısı (örgüt bilgisi) ortalamaları yüksektir. Genel bakış açısını (örgüt bilgisi) sırasıyla, son 10

yılda mezun olanlar ve 1986-1990 yılında mezunlar; 10-20 yıl önce mezun olanlardan daha olumlu değerlendirmektedir.

Genel bakış açısı (örgüt bilgisi), katılımcıların cinsiyetine, Anadolu Üniversitesi'nde çalıştıkları yıla ve lisans mezuniyet yılına göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

4.3.6. Yatay iletişim

Yatay iletişim, Anadolu Üniversitesi'ndeki eşit düzeydeki öğretim elemanlarının resmi olmayan iletişim hakkındaki görüşleridir. Demografik veriler bağımsız değişken, örgütsel iletişim doyumu ölçeğinin yatay iletişim alt boyutu bağımlı değişken olarak alınarak tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Yalnızca istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar rapor edilmiş, anlamlı olmayanlara değinilmemiştir.

Kadro farklılıklarına göre, yatay iletişim ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(5,227)=3.382, p<.01]. Araştırma görevlileri (M=4.43, SS=1.16) ve doçentler (M=4.19, SS=1.03) yatay iletişimi en olumlu bulan gruplardır. Profesörler (M=3.73, SS=1.398), yardımcı doçentler (M=3.85, SS=1.16), öğretim görevlileri (M=3.67, SS=.94) ve uzman-okutmanlar (M=3.62, SS=1.20) yatay iletişimden görece daha az hoşnuttur.

Anadolu Üniversitesi'nde çalışılan yıla göre, yatay iletişim puanları istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(5,227)=3.751, p<.01]. 1-5 yıl arası çalışan katılımcılar (M=4.43, SS=1.21), 11-15 yıl çalışan (M=3.69, SS=1.15) ve 16-20 yıl çalışan (M=3.59, SS=.89) katılımcılara göre yatay iletişimi daha olumlu algılamaktadır. 6-10 yıl çalışanların da yatay iletişim ortalamaları yüksektir (M=4.20, SS=1.09). Katılımcılar yatay iletişimi ilk 10 yıl olumlu, 11-25 yıl arasında daha düşük, 26 yıldan sonra yine olumlu bulma eğilimindedir.

Lisans mezuniyet yılına göre, yatay iletişim değerlendirmeleri istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(5,227)=4.358, p<.001]. 1991-1995 mezunları

(M=3.78, SS=1.03) ve 1996-2000 mezunları (M=3.66, SS=1.21), en düşük yatay iletişim ortalamalarına sahip olup, 2001-2005 mezunlarının (M=4.46, SS=1.21) ve 2006-2009 (M=4.71, SS=1.09) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı derecede düşüktür. Yatay iletişimi sırasıyla, son 10 yılda mezun olanlar, 10-20 yıl önce mezun olanlardan daha olumlu değerlendirmektedir.

Medeni duruma göre, yatay iletişim ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir [F(2,230)=5.829, p<.01]. Bekarlarda (M=4.39, SS=1.39) yüksek olan yatay iletişim doyumu evlilerde (M=3.83, SS=1.16) anlamlı derecede düşük olup boşanmışlar-dul olanlarda (M=4.03, SS=1.18) düşük olma eğilimindedir. Yatay iletişimden bekarlar, evli ve boşanmış-dul olanlara göre daha hoşnuttur.

Katılımcıların ağırlıklı olarak yetiştiği yer bağlamında, yatay iletişim doyumu istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(3,229)=3.807, p<.01]. Yatay iletişimi, en olumsuz köyde yetişenler (M=2.90, SS=1.18), en olumlu kasabada yetişenler (M=4.72, SS=1.14) değerlendirmektedir.

Baba eğitimine göre de, yatay iletişim istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(6,226)=2.748, p<.05]. Babası okuryazar olmayan katılımcılar (M=2.91, SS=1.35), babası doktora (M=4.62, SS=1.19) eğitimi olan katılımcılardan anlamlı derecede daha düşük yatay iletişim ortalamalarına sahiptir. Babası ortaokul (M=4.26, SS=1.15) ve lisans mezunu olanların (M=4.20, SS=1.11) yatay iletişim ortalamaları yüksek olma eğilimindedir. Özetle, en yüksek yatay iletişim doyumu, babası doktora mezunu olanlarda, en düşük ise babası okuryazar olmayanlardadır.

Yatay iletişim, öğretim elemanlarının kadro unvanına, Anadolu Üniversitesi'nde çalıştıkları yıla, lisans mezuniyet yılına, medeni durumuna, ağırlıklı olarak yetiştiği yere ve baba eğitimine göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

4.3.7. Bireysel geribildirim

Bireysel geribildirim, öğretim elemanlarına çeşitli boyutlardaki performansları hakkında verilen bilgidir. Demografik veriler bağımsız değişken, örgütsel iletişim doyumunu ölçeğinin bireysel geribildirim alt boyutu bağımlı değişken olarak alınarak tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Yalnızca istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar rapor edilmiş, anlamlı olmayanlara değinilmemiştir.

Kadro farklılıklarına göre, katılımcıların bireysel geribildirim hakkındaki değerlendirmeleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir [$F(5,227)=4.223$, $p<.001$]. En yüksek bireysel geribildirim ortalaması araştırma görevlilerinin ($M=4.05$, $SS=1.28$) olup, yardımcı doçentler ($M=3.37$, $SS=1.23$) ve öğretim görevlileriyle ($M=2.86$, $SS=1.32$) istatistiksel olarak anlamlı derecede farklıdır. Profesörlerin ($M=3.45$, $SS=1.65$), doçentlerin ($M=3.69$, $SS=1.34$), ve uzman-okutmanların ($M=3.22$, $SS=1.18$) görece düşük bireysel geribildirim ortalaması vardır. Araştırma görevlileri dışındaki diğer tüm kadrolarda görevli öğretim elemanlarının bireysel geribildirim ortalamaları düşük olma eğilimindedir.

Anadolu Üniversite'sinde çalışılan yıla göre, öğretim elemanlarının bireysel geribildirim ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(5,227)=4.713$, $p<.001$]. 11-25 yıl çalışanlar ($M=2.97$, $SS=1.30$); 1-5 yıl çalışanlar ($M=3.96$, $SS=1.32$) ve 6-10 yıl çalışanlardan ($M=3.94$, $SS=1.23$) anlamlı ölçüde daha düşük bireysel geribildirim doyumuna sahiptir. 16-20 yıl çalışanlar ($M=3.14$, $SS=1.12$), 21-25 çalışanlar ($M=3.49$, $SS=1.66$) ve 26-40 yıl çalışanların ($M=3.56$, $SS=1.37$) bireysel geribildirim ortalamaları vardır. Özetle, 10 yıl çalışanlar ve 20 yılın üzerinde çalışanlar; 10-20 yıl çalışanlardan daha olumlu bireysel geribildirim değerlendirmelerine sahiptir.

Lisans mezuniyet yılına göre, bireysel geribildirim puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir [$F(5,227)=6.233$, $p<.001$]. 1991-1995 mezunları ($M=3.13$, $SS=1.28$), 1996-2000 mezunları ($M=3.01$, $SS=1.27$) ve 1985 öncesi mezunlar ($M=3.38$, $SS=1.32$) en düşük bireysel geribildirim ortalamalarına sahiptir. 2001-2005

mezunları (M=4.20, SS=1.24), 2006-2009 mezunları (M=4.09, SS=1.30) ve 1986-1990 mezunlarının (M=3.80, SS=1.43) genel bakış açısı (örgüt bilgisi) ortalamaları görece daha yüksektir. Bireysel geribildirim, son 10 yılda mezun olanlar ve 1986-1990 yılı mezunları; 10-20 yıl önce mezun olanlardan daha olumlu değerlendirmektedir.

Medeni durumdaki farklılıklara göre, bireysel geribildirim ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(2,230)=5.093 p<.05]. Bekarlar (M=3.87, SS=1.24) bireysel geribildirim, boşanmış-dul olanlar (M=3.29, SS=1.54) ve evlilere (M=3.41, SS=1.40) göre daha anlamlı bulmaktadır. Bekarlar bireysel geribildirim boyutundan daha hoşnuttur.

Anne eğitimi, bireysel geribildirim istatistiksel olarak anlamlı olarak etkileyen bir değişkendir [F(6,226)=2.308, p<.05]. Annesi okuryazar olmayan katılımcılar (M=2.91, SS=1.35) en düşük, lisans mezunu olanlar (M=3.98, SS=1.51) en yüksek bireysel geribildirim ortalamalarına sahiptir.

Bireysel geribildirim, katılımcıların kadro unvanına, Anadolu Üniversitesi'nde çalıştıkları yıla, lisans mezuniyet yılına, medeni durumuna ve anne eğitimine göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

4.3.8. Astlarla iletişim

Astlarla iletişim, yöneticilerin astlarının iletişimini değerlendirdiği boyut olup yukarı-aşağı ve aşağı-yukarı iletişime odaklanmaktadır. Yalnızca yönetici olanlar üst iletişimi boyutunu yanıtlamıştır. Toplam yanıt verenlerin sayısı 30'dur. Bu nedenle demografik veriler analiz edilememiştir. Yönetici olanlar ve yönetici olmayanların örgütsel iletişim doyumu ve alt boyutlarındaki doyumları tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmış olup, hiçbir boyutta istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yöneticiler ile yönetici olmayanların örgütsel iletişim hakkındaki görüşlerinde farklılık yoktur.

Öğretim elemanların demografik verileri ile örgütsel iletişim doyumunun alt boyutları ve genel boyutuna ilişkin varyans analizleri sonuçları Çizelge 8’de özetlenmiştir. Demografik verilerden cinsiyet, görev yapılan fakülte, eğitim düzeyi ve anne eğitiminin kısıtlı olarak, örgütsel iletişimin yalnızca bir alt boyutu ile etkileşimi belirlenmiştir. Kadro unvanı, Anadolu Üniversitesi’nde çalışılan yıl, lisans mezuniyet yılı, medeni durum, ağırlıklı olarak yetişilen yer ve baba eğitimi örgütsel iletişim doyumunda anlamlı olan demografik değişkenlerdir.

Çizelge 8. Demografik Verilerin Bağımsız, Örgütsel İletişimin Bağımlı Değişken Olarak Alındığı Varyans Analizi Özetleri (√= anlamlı farklılık)

	İletişim iklimi	Üstlerle iletişim	Örgüt. bütün.	Medya kalitesi	G.bakış açısı	Yatay iletişim	Geri-bildirim	Toplam Örg.İlt.
Cinsiyet	---	---	---	---	√	---	---	---
Kadro	---	√	√	√	---	√	√	√
Fakülte	---	---	√	---	---	---	---	---
Eğitim düz.	---	---	---	√	---	---	---	---
Çalışılan yıl	√	√	√	√	√	√	√	√
Lisans mez.	√	√	√	---	√	√	√	√
Medeni dur.	√	√	√	√	---	√	√	√
Yetiştigi yer	√	---	---	√	---	√	---	√
Anne eğitimi	---	---	---	---	---	---	√	---
Baba eğitimi	---	√	---	---	---	√	---	√
Çocuk sayısı	√	√	---	---	---	---	---	---

4.4. Yaşam Alanlarındaki Doyum

Bu bölümde, araştırmanın temel değişkenlerinden yaşam alanlarındaki doyumun sekiz alt faktörüne ve toplam puanına ilişkin bulgular ve yorumlarına yer verilmiştir. Yaşam alanlarındaki doyum, aşağıdan yukarıya kuram kapsamında, yaşam doyumunun her bir yaşam alanındaki doyumun toplamı olduğu görüşüne dayanmaktadır. Yaşam alanlarındaki doyum ölçeğine ilişkin minimum ve maksimum puanlar, ortalamalar ve standart sapmalar Çizelge 9’da sunulmuştur.

Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği'nin 0-10 arasındaki puan aralığındaki 7 maddesinin ortalaması (M=7.06, SS=1.64), 100 üzerinden 70.6'dır. Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının genel olarak yaşam alanlarından doyum sağladığı söylenebilir. Doyum ortalaması, genel yaşam doyumunu ölçen ilk madde dışında kalan yedi maddenin ortalamasıdır. Genel memnuniyet (M=7.20, SS=1.94), yukarı aşağı kurama dayanan bir ölçüm olduğundan ve ölçeğin kılavuzuna (International Wellbeing Group, 2006) dayanarak yaşam alanlarındaki doyum ortalamasına dahil edilmemiştir.

Çizelge 9. Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeğine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Demografik Veri	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
1. Genel memnuniyet	233	1,00	10,00	7,20	1,94
2. Yaşam standartları	233	,00	10,00	6,99	2,14
3. Sağlık	233	,00	10,00	7,24	2,31
4. Başarı	233	2,00	10,00	7,48	1,95
5. Kişisel ilişkiler	233	,00	10,00	7,42	1,96
6. Kendini güvende hissetme	233	1,00	10,00	7,16	2,13
7. Topluluk üyeliği	233	,00	10,00	7,14	2,26
8. Geleceğin güvenliği	233	,00	10,00	5,99	2,58
Toplam yaşam alanları doyumu	233	1,71	9,71	7,06	1,64

Yaşam alanları ayrı ayrı değerlendirildiğinde, en yüksek doyum başarı (M=7.48, SS=1.95) ve kişisel ilişkiler (M=7.42, SS=1.96) boyutlarındadır. En düşük doyum ise geleceğin güvenliği (M=5.99, SS=2.58) ve yaşam standartları (M=6.99, SS=2.14) boyutlarındadır. Katılımcıların görüşlerinin en farklı olduğu boyutun geleceğin güvenliği (SS=2.58) olduğu görülmektedir.

Yaşam alanlarındaki doyum toplam puanının çeşitli demografik değişkenlere göre ne ölçüde farklılaştığını belirlemek amacıyla ortalamalar ve standart sapmalar belirlenmiş olup Çizelge 10'da sunulmuştur. Söz konusu ortalamalardaki farklılıkların anlamlılığı, sırayla ilgili demografik verinin bağımsız, yaşam alanlarındaki doyum toplam puanının bağımlı değişken olarak alındığı tek yönlü varyans analizleri yapılmış ve Tukey çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır.

Cinsiyet bağlamında, toplam yaşam alanlarındaki doyum; kadınlarda (M=7.15, SS=1.61), erkeklerden (M=6.94, SS=1.67) biraz daha yüksek olmakla birlikte aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir [F(1,231)=.948, p=.331]. Cinsiyet yaşam alanlarındaki doyumunu etkileyen bir değişken olarak ortaya çıkmamıştır.

Kadro bağlamında, yaşam alanlarındaki doyum ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir [F(5,227)=3.89, p<.005]. Yaşam alanlarından en çok memnun olanlar profesörler (M=7.93, SS=1.13) ve doçentler (M=7.65, SS=1.56), en az memnun olanlar ise öğretim görevlileri (M=6.40, SS=1.72) ve uzman-okutmanlardır (M=6.61, SS=2.34). Yardımcı doçentlerde (M=6.83, SS=.98) görece düşük olan yaşam alanlarındaki doyum, doçentler ve profesörlerde doğrusal olarak artmaktadır. Kadro açısından uzman-okutmanlar ve öğretim görevlileri alt grupta olup yardımcı doçent, doçent ve profesörlerden daha düşük doyuma sahiptir. Kadro unvanı arttıkça yaşam alanlarındaki doyumun arttığı söylenebilir.

Görev yapılan fakülte bağlamında; en yüksek doyum Eczacılık Fakültesi (M= 7.30, SS=1.63), en düşük doyum ise Hukuk Fakültesi (M= 6.66, SS=1.06) ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi'ndedir (M=6.78, SS=2.11). Ancak fakülte farklılıklarının, toplam yaşam alanlarındaki doyumun varyans değişimine etkisi genel olarak anlamlı değildir [F(8,224)=.193, p=.992].

Eğitim düzeyi bağlamında, lisans (M=7.43, SS=1.36), yüksek lisans (M=7.20, SS=1.52) ve doktora (M=6.98, SS=1.69) düzeyindeki öğretim elemanlarının toplam yaşam alanlarındaki doyum farklılıkları istatistiksel olarak anlamlı değildir [F(2,230)=.751, p=.473]. Eğitim düzeyi arttıkça, yaşam alanlarındaki doyum ortalamaları azalma eğilimindedir.

Anadolu Üniversitesi'nde çalışılan yıla göre, toplam yaşam alanlarındaki doyum istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(5,227)=2.360, p<.05]. 21-25 yıl çalışanlar (M=7.73, SS=1.37) ve 26-40 yıl çalışanlar (M=7.69, SS=1.64) toplam yaşam alanlarındaki doyumunu en yüksek gruptur. 1-5 yıl çalışanların doyumunu hafif

yüksek olmakla birlikte ($M=7.15$, $SS=1.59$), çalışılan yıl sayısı artıkça toplam yaşam alanlarındaki doyum ortalamaları doğrusal olarak artma eğilimindedir.

Lisans mezuniyet yılı bağlamında, toplam yaşam alanlarındaki doyum ortalamaları incelendiğinde, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı ölçüde varyans farklılığı gözlemlenmiştir [$F(5,227)=4.691$, $p<.001$]. 1996-2000 mezunlarının ($M=6.25$, $SS=1.73$) toplam yaşam alanlarındaki doyumunu, 2006-2009 mezunlarından ($M=7.72$, $SS=1.22$), 1986-1990 mezunlarından ($M=7.60$, $SS=1.41$) ve 1985 öncesi mezunlarından ($M=7.57$, $SS=1.35$) anlamlı derecede düşüktür. 5 yıllık bir zaman dilimi öncesinde mezun olanların yüksek yaşam alanlarındaki doyumunu bir kenara bırakılırsa, mezuniyet yılı geriye gittikçe yaşam alanlarındaki doyum doğrusal olarak artma eğilimindedir.

Medeni durum bağlamında, toplam yaşam alanlarındaki doyum ortalamaları evlilerde ($M=7.23$, $SS=1.51$), bekarlarda ($M=6.81$, $SS=1.80$) ve boşanmış-dullarda ($M=6.59$, $SS=1.83$) olup aralarındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir [$F(2,230)=5.569$, $p>.05$]. Evliler, daha yüksek toplam yaşam alanlarındaki doyuma sahip olma eğilimindedir.

Katılımcıların yetiştiği yer bağlamında, toplam yaşam alanlarındaki doyum istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmamaktadır [$F(3,229)=.115$, $p=.951$]. Ortalamalar birbirine oldukça yakındır.

Anne ve baba eğitimi bağlamında, özellikle anneleri okur yazar olmayan ($M= 6.41$, $SS=1.99$) ve lise mezunu ($M=6.74$, $SS=1.70$) katılımcıların toplam yaşam alanlarındaki doyumunu düşük olmakla birlikte, anne eğitimine göre yaşam alanlarındaki doyumda anlamlı bir varyans farklılığı yoktur [$F(6,226)=1.274$, $p=.270$]. Katılımcılardan babası okur yazar olmayanların ($M=5.69$, $SS=1.61$) toplam yaşam alanlarındaki doyumunu oldukça düşüktür. Ancak baba eğitimi de toplam yaşam alanlarındaki doyumda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır [$F(6,226)=1.357$, $p=.233$]. Genel olarak katılımcılardan anneleri ve babaları okur

yazar olmayanların daha düşük toplam yaşam alanlarındaki doyum ortalamalarına sahip olma eğilimi vardır.

Son olarak, çocuk sayısına göre toplam yaşam alanlarındaki doyum değerlendirmeleri istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(3,229)=2.645, p<.05$]. Toplam yaşam alanlarındaki doyum; iki çocuğu olanlarda ($M=7.59, SS=1.50$), çocuksuz olanlardan ($M=6.81, SS=1.72$) anlamlı olarak daha yüksektir. Üç çocuklu olanlar ($M=7.60, SS=1.64$) en yüksek yaşam alanlarındaki doyuma sahiptir. Genel olarak çocuklu olanlar yaşam alanlarından daha fazla doyum sağlamaktadır.

Yaşam alanlarındaki doyum ortalamaları, katılımcıların kadro unvanlarına, Anadolu Üniversitesi'nde çalıştıkları yıla, lisans mezuniyet yılına ve çocuk sayısına göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

4.4.1. Genel memnuniyet

Genel memnuniyet; yaşam alanlarındaki doyum ölçeğinin ilk maddesi olmasına karşın genel yaşam doyumuna ilişkin değerlendirmedir. Yaşam alanlarından ayrı değerlendirilmektedir. Demografik veriler bağımsız değişken, yaşam alanlarındaki doyum ölçeğinin genel memnuniyet boyutu bağımlı değişken olarak alınarak tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Yalnızca istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar rapor edilmiş, anlamlı olmayanlara değinilmemiştir.

Kadro farklılıklarına göre, genel memnuniyet değerlendirmeleri istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(5,227)=3.230, p<.001$]. En yüksek genel memnuniyet ortalaması profesörlerin ($M=8.23, SS=1.07$) olup öğretim görevlileriyle ($M=6.39, SS=2.31$) istatistiksel olarak anlamlı derecede farklıdır. Kadro unvanı yükseldikçe genel memnuniyet ortalamaları artmaktadır.

Lisans mezuniyet yılına göre, genel memnuniyet puanları istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılık göstermektedir [$F(5,227)=4.159, p<.001$]. 1996-2000 mezunları ($M=6.25, SS=1.73$); 1986-1990 mezunları ($M=7.60, SS=1.41$) ve 1985 ve öncesi mezunlardan ($M=7.57, SS=1.35$) anlamlı derecede düşük genel memnuniyete sahiptir.

2006-2009 mezunlarında ($M=7.72$, $SS=1.22$) yüksek olan genel memnuniyet sonraki yıllarda mezun olanlarda düşmekte olup, 20 yıl öncesi mezunlardan itibaren tekrar artmaktadır.

Medeni duruma göre, genel memnuniyet ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(2,230)=5.854$ $p<.01$]. Evlilerin ($M=7.51$, $SS=1.64$) genel memnuniyeti, bekarlar ($M=6.81$, $SS=2.15$) ve boşanmış-dul olanlardan ($M=6.08$, $SS=2.72$) anlamlı derecede yüksektir. Evliler genel olarak yaşamlarından daha memnundur.

Çocuk sayısına göre, genel memnuniyet istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(3,229)=3.390$, $p<.01$]. En yüksek memnuniyet üç çocuğa sahip olanlarda olup ($M=8.5$, $SS=1.05$), çocuk sayısı ile genel memnuniyet artışı paraleldir.

Genel yaşam memnuniyeti, katılımcıların kadro unvanlarına, lisans mezuniyet yılına, medeni durumuna ve çocuk sayısına göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

4.4.2. Yaşam standartları

Yaşam standartları, maddi koşulların bireyin beklentileriyle karşılaştırılmasına ilişkin doyum faktörüdür. Demografik veriler bağımsız değişken, yaşam alanlarındaki doyum ölçeğinin yaşam standartları alt boyutu bağımlı değişken olarak alınarak tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Yalnızca istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar rapor edilmiş, anlamlı olmayanlara değinilmemiştir.

Kadro farklılıklarına göre, katılımcıların yaşam standartları istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(5,227)=4.722$, $p<.001$]. En düşük yaşam standartları öğretim görevlilerinin ($M=5.81$, $SS=2.26$) olup, profesörler ($M=8.15$, $SS=1.19$), doçentler ($M=7.57$, $SS=2.30$) ve araştırma görevlilerinden ($M=7.11$, $SS=1.83$) istatistiksel olarak anlamlı derecede farklıdır. Araştırma görevlileri dışında, kadro unvanı arttıkça yaşam standartları doyumunu yükselmektedir.

Lisans mezuniyet yılına göre, yaşam standartları değerlendirmeleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir [$F(5,227)=2.601$, $p<.001$]. 2006-2009 mezunları ($M=7.56$, $SS=1.69$) ve 2001-2005 ($M=7.19$, $SS=1.59$) mezunları dışında mezuniyet yılı geriye gittikçe, yaşam standartları yükselmektedir.

Medeni durumdaki farklılıklara göre, bireysel geribildirim ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı değişim gözlemlenmektedir [$F(2,230)=3.072$, $p<.05$]. Evlilerin ($M=7.25$, $SS=1.97$) yaşam standartları değerlendirmeleri, boşanmış-dul olanlar ($M=6.62$, $SS=2.60$) ve bekarlara ($M=6.53$, $SS=2.31$) göre daha yüksektir. Evliler yaşam standartlarından daha hoşnuttur.

Çocuk sayısına göre, yaşam standartları değerlendirmeleri istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(3,229)=3.390$, $p<.01$]. En yüksek memnuniyet iki çocuğa sahip olanlarda olup ($M=7.91$, $SS=1.57$), çocuğu olmayan ($M=6.75$) ve tek çocuğu olanlardan ($M=6.77$, $SS=2.36$) anlamlı derecede yüksektir.

Yaşam standartlarına ilişkin doyum, katılımcıların kadro unvanlarına, lisans mezuniyet yılına, medeni durumuna ve çocuk sayısına göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

4.4.3. Sağlık

Sağlık alt boyutu, katılımcının kendi sağlığına ilişkin kişisel değerlendirmesidir. Demografik veriler bağımsız değişken, yaşam alanlarındaki doyum ölçeğinin sağlık alt boyutu bağımlı değişken olarak alınarak tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Sağlık alt boyutuna hiçbir demografik verinin istatistiksel olarak anlamlı etkisi yoktur. Katılımcıların sağlıklarına ilişkin doyum ortalaması ($M=7.24$, $SS=2.31$), 100 üzerinden 72.4 olup sağlıklarından genel olarak memnun oldukları değerlendirilmiştir.

4.4.4. Başarı

Başarı alt boyutu, öğretim elemanlarının yaşamlarında başardıklarına ilişkin doyumunu değerlendirilmesidir. Demografik veriler bağımsız değişken, yaşam alanlarındaki doyum ölçeğinin başarı boyutu bağımlı değişken olarak alınarak tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Yalnızca istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar rapor edilmiş, anlamlı olmayanlara değinilmemiştir.

Kadro farklılıklarına göre, başarı ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı ölçüde varyans farklılığı vardır [$F(5,227)=5.257$, $p<.001$]. Öğretim görevlileri ($M=6.90$, $SS=1.87$) ve uzman-okutmanlar ($M=6.90$, $SS=2.56$) başarılarından en az memnun olanlardır. Yardımcı doçentler ($M=7.03$, $SS=2.15$), doçentler ($M=8.37$, $SS=1.65$) ve profesörlerin ($M=8.73$, $SS=1.16$) başarı memnuniyetleri yüksektir. Kadro unvanı yükseldikçe başarıdan sağlanan doyum artmaktadır.

Anadolu Üniversitesi'nde çalışılan yıla göre, başarı değerlendirmeleri istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(5,227)=2.773$, $p<.05$]. 1-5 yıl arası çalışan katılımcıların ($M=7.52$, $SS=1.73$) yüksek başarı değerlendirmeleri bir tarafa bırakılırsa, çalışılan yıl sayısı arttıkça başarıdan duyulan doyum artmaktadır.

Lisans mezuniyet yılına göre, katılımcıların başarı ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılık göstermektedir [$F(5,227)=2.829$, $p<.05$]. 1996-2000 mezunları ($M=6.62$, $SS=2.24$), en düşük başarı doyumunu ortalamalarına sahiptir. Son on yılda mezun olanların başarı doyumunu hafif yüksek olmakla birlikte, 1996-2000 döneminde en düşük ($M=6.62$, $SS=2.24$) seviyesine ulaşmakta ve daha önce mezun olanlarda doğrusal olarak artmaktadır. Eski mezunların başarı doyumları daha yüksektir.

Medeni duruma göre, başarı ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(2,230)=5.867$, $p<.01$]. Evlilerde ($M=7.77$, $S=1.69$) en yüksek olan başarı doyumunu, bekarlarda ($M=7.16$, $S=2.07$) ve boşanmış dul olanlarda ($M=6.15$, $SS=1.95$) azalmaktadır.

Başarıya ilişkin doyum, katılımcıların kadro unvanlarına, lisans mezuniyet yılına, Anadolu Üniversitesi'nde çalıştıkları yıla, medeni durumuna ve çocuk sayısına göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

4.4.5. Kişisel ilişkiler

Kişisel ilişkiler boyutu, öğretim elemanlarının diğer insanlarla kurduğu ilişkilerini değerlendirmeleridir. Demografik veriler bağımsız değişken, yaşam alanlarındaki doyum ölçeğinin kişisel ilişki boyutu bağımlı değişken olarak alınarak tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Yalnızca istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar rapor edilmiş, anlamlı olmayanlara değinilmemiştir.

Cinsiyete göre, kadınlar ($M=7.66$, $SS=1.96$), erkeklerden ($M=7.16$, $SS=2.06$) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde kişisel ilişkilerinden daha çok doyum sağlamaktadır [$F(2,231)=3.872$, $p<.05$].

Eğitim düzeyine göre, kişisel ilişki değerlendirmeleri anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(5,227)=2.829$, $p<.05$]. Lisans düzeyindekilerin ($M=8.14$, $SS=1.10$), yüksek lisans düzeyindekilerden ($M=7.92$, $SS=1.59$) ve doktora düzeyindekilerden ($M=7.21$, $SS=2.09$) daha yüksek doyum ortalamaları vardır. Eğitim düzeyi arttıkça, kişisel ilişkilerden sağlanan doyum azalmaktadır.

Kişisel ilişkilerden sağlanan doyum, katılımcıların cinsiyetine ve eğitim düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

4.4.6. Kendini güvende hissetme

Kendini güvende hissetme, bireyin içinde bulunduğu ortam ve şartlardan memnuniyetine ve bu ortam ve şartların sürekliliğine olan inancına ilişkin bireysel görüşleridir. Demografik veriler bağımsız değişken, yaşam alanlarındaki doyum

ölçeğinin kendini güvende hissetme boyutu bağımlı değişken olarak alınarak tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır.

Yalnızca lisans mezuniyet yılına göre, kendini güvende hissetme ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(5,227)=5.041, p<.01]. 2006-2009 mezunlarının (M=8.33, SS=1.46) oldukça yüksek kendini güvende hissetme düzeyi vardır. Bu yeni mezunlar haricinde, mezuniyet yılı geriye gittikçe, öğretim elemanları kendilerini daha fazla güvende hissetmektedir.

Kendini güvende hissetme, katılımcıların yalnızca lisans mezuniyet yılına göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

4.4.7. Topluluk üyeliği

Topluluk üyeliği, öğretim elemanının sosyal yaşamıyla ilişkili olarak, bir topluluğa ait olmasıyla deneyimlediği doyumdur. Demografik veriler bağımsız değişken, yaşam alanlarındaki doyum ölçeğinin topluluk üyeliği boyutu bağımlı değişken olarak alınarak tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Yalnızca istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar rapor edilmiş, anlamlı olmayanlara değinilmemiştir.

Anadolu Üniversitesi'nde çalışılan yıla göre, katılımcının topluluk üyeliğinden sağladığı doyum istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. [F(5,227)=2.335, p<.05]. Topluluk üyeliği doyumları 10 yıl ve 20 üzeri yıl çalışanlarda yüksektir. 10-20 yıl çalışanların topluluk üyeliğine ilişkin doyumları düşüktür.

Lisans mezuniyet yılına göre, katılımcıların topluluk üyeliğinden sağladığı doyum istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(5,227)=3.640, p<.01]. Son on yılda mezun olanların topluluk üyeliğinden sağladığı doyum yüksek olmakla birlikte, 1996-2000 döneminde en düşük (M=6.62, SS=2.24) düzeye ulaşmakta ve daha önce mezun olanlarda doğrusal olarak artmaktadır. En yeni ve eski mezunların topluluk üyeliği doyumları daha yüksektir.

Topluluk üyeliğinden sağlanan doyum, katılımcıların Anadolu Üniversitesi'nde çalıştığı yıla ve lisans mezuniyet yılına göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

4.4.8. Geleceğin güvenliği

Geleceğin güvenliği, öğretim elemanının gelecek dönemdeki ortam ve koşullara ilişkin değerlendirmesidir. Demografik veriler bağımsız değişken, yaşam alanlarındaki doyum ölçeğinin geleceğin güvenliği boyutu bağımlı değişken olarak alınarak tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Yalnızca istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar rapor edilmiş, anlamlı olmayanlara değinilmemiştir.

Kadro farklılıklarına göre, geleceğin güvenliği değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı varyans değişimi vardır [$F(5,227)=2.940, p<.05$]. Uzman-okutmanlar $M=4.60, SS=3.69$) ve öğretim görevlileri ($M=5.54, SS=2.55$) geleceğin güvenliğinden en az memnun olanlardır. Kadro unvanı arttıkça, geleceğin güvenliğine ilişkin olumlu görüşler artmaktadır.

Lisans mezuniyet yılına göre, geleceğin güvenliğine ilişkin ortalamalar istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(5,227)=3.640, p<.01$]. Son on yılda mezun olanların geleceğin güvenliğine ilişkin doyumları yüksek olmakla birlikte, 1996-2000 döneminde en düşük ($M=4.91, SS=2.40$) düzeye ulaşmakta ve daha önce mezun olanlarda doğrusal olarak artmaktadır. En yeni ve eski mezunların geleceğin güvenliğine ilişkin doyumları daha yüksektir.

Geleceğin güvenliğine ilişkin doyum, katılımcıların kadro unvanlarına ve lisans mezuniyet yılına göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

Yaşam alanlarındaki doyum demografik veriler ışığında incelendiğinde, kadro unvanı daha yüksek, Anadolu Üniversitesi'nde çalıştığı yıl sayısı fazla ve daha eski mezunlardan olan ve daha çok çocuğa sahip öğretim elemanlarının daha yüksek

doyumuna sahip olma eğilimi ortaya çıkmıştır. Evli ve çocuklu olmak yaşam alanlarındaki doyumun alt boyutlarında anlamlı ölçüde yüksek doyuma işaret etmektedir.

4.5. Genel Yaşam Doyumu

Genel yaşam doyumunu, yukarı aşağı kuram çerçevesinde bireyin yaşamına ilişkin genel değerlendirmesidir. Genel yaşam doyumunu ölçeğine ilişkin minimum ve maksimum puanlar, ortalamalar ve standart sapmalar Çizelge 11’de sunulmuştur.

Çizelge 11. Genel Yaşam Doyumu Ölçeğinin Betimleyici İstatistiği

Genel Yaşam Doyumu	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sap.
(1)Yaşamımdan memnunum.	233	1,00	7,00	5,61	1,17
(2) Yaşamımda sahip olmak istediğim önemli şeyleri elde ettim.	233	1,00	7,00	5,32	1,28
(3) Yaşamım pek çok yönüyle idealimi karşılamaktadır.	233	1,00	7,00	5,21	1,25
(4) Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hiçbir şeyi değiştirmedim.	233	1,00	7,00	4,24	1,73
(5) Yaşam koşullarım mükemmeldir.	233	1,00	7,00	4,31	1,59
Toplam genel yaşam doyumunu	233	1,80	7,00	4,94	1,14

Genel yaşam doyumunu 1-7 puan aralığında ölçülmekte olup ortalaması (M=4.94, SS=1.14) 100 üzerinden 70.6’ya denktir. Öğretim elemanları genel olarak yaşamlarından memnundur. En yüksek madde ortalaması “madde(1)” (M=5.61, SS=1.17), en düşük madde ortalaması “madde(4)”dedir. (M=4.24, SS=1.73). “Madde(4)” aynı zamanda katılımcılar arasında en fazla görüş farklılığının olduğu maddedir (SS=1.73). Katılımcıların genel yaşam doyumunu ortalamasının üzerinde olup, yaşamlarından hoşnut oldukları söylenebilir.

Genel yaşam doyumu toplam puanının çeşitli demografik değişkenlere göre ne ölçüde farklılaştığını belirlemek amacıyla ortalamalar ve standart sapmalar belirlenmiş olup Çizelge 8’de sunulmuştur. Söz konusu ortalamalardaki farklılıkların anlamlılığı sırayla ilgili demografik verinin bağımsız, genel yaşam doyumunun bağımlı değişken olarak alındığı tek yönlü varyans analiziyle yalnızca istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar rapor edilmiş, anlamlı olmayanlara değinilmemiştir.

Kadro farklılıklarına göre, genel yaşam doyumu değerlendirmeleri istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(5,227)=4.247, p<.001]. En yüksek genel yaşam doyumu ortalaması profesörlerindir (M=5.63, SS=.82). Uzman-okutmanların yüksek genel yaşam doyumu (M=5.16, SS=1.10) ortalamaları bir kenara bırakılırsa, kadro arttıkça genel yaşam doyumu artmaktadır.

Lisans mezuniyet yılına göre, genel yaşam doyumu ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir [F(5,227)=4.159, p<.001]. 1996-2000 mezunları (M=4.46, SS=1.20) oldukça düşük genel yaşam doyumuna sahiptir. Bu grup dışında mezuniyet yılı geriye gittikçe yaşam doyumu artmaktadır.

Medeni durum bağlamında, genel yaşam doyumu değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılık vardır [F(2,230)=56.624 p<.005]. Evlilerin (M=5.14, SS=1.07) genel yaşam doyumu, bekarlar (M=6.62, SS=1.16) ve boşanmış-dul olanlardan (M=4.52, SS=1.37) anlamlı derecede yüksektir. Evliler genel olarak yaşamlarından daha memnundur.

Çocuk sayısına göre de, genel yaşam doyumu ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [F(3,229)=5.104, p<.005]. En yüksek yaşam doyumu iki (M=5.50, SS=.99) ve üç çocuğa sahip olanlarda (M=5.47, SS=5.52) olup, çocuk sayısı arttıkça genel yaşam doyumu artmaktadır.

Çizelge 12. Demografik Verilere Göre Genel Yaşam Doyumunun Betimleyici İstatistiği

	Alt boyutlar	Ort.	Std.S.	N		Alt boyutlar	Ort.	Std.S.	N
Kadro	Prof.Dr.	5,63	,82	26	Anne eğitimi	Okur yazar değil	4,60	1,15	15
	Doç.Dr.	5,29	1,16	30		İlkokul	5,07	1,06	94
	Yrd.Doç.Dr.	4,81	1,10	65		Ortaokul	5,04	1,23	31
	Öğr.Gör.	4,46	1,18	31		Lise	4,79	1,09	46
	Arş.Gör	4,83	1,14	71		Lisans	4,80	1,29	41
	Uzman, Okut.	5,16	1,10	10		Yüksek lisans	4,65	1,05	4
Cins.	Erkek	4,88	1,18	110	Baba eğitimi	Doktora	6,40	,01	2
	Kadın	4,99	1,11	123		Okur yazar değil	4,11	1,06	7
Fakülte	Güzel Sanatlar	4,93	,92	22	Lisans mezuniyeti	İlkokul	5,13	,94	54
	Fen	5,03	1,23	49		Ortaokul	5,06	1,05	24
	İletişim Bilimleri	4,74	1,24	23		Lise	4,92	1,14	58
	Eczacılık	4,85	1,28	23		Lisans	4,84	1,28	69
	Eğitim	5,07	,94	56		Yüksek lisans	4,52	1,35	10
	İktisadi ve İdari B.	4,94	1,09	25		Doktora	5,33	1,01	11
	Müh.ve Mimarlık	4,77	1,40	23		2006-2009 mez.	5,01	,92	18
	Hukuk	4,68	1,57	5		2001-2005 mez.	4,90	1,11	54
	Edebiyat	4,86	1,19	7		1996-2000 mez.	4,46	1,20	45
Eğitim	Lisans	4,89	,94	14	1991-1995 mez.	4,90	1,16	47	
	Yüksek Lisans	4,92	,99	51	1986-1990 mez.	5,36	1,01	28	
	Doktora	4,95	1,21	168	1985 ve öncesi	5,23	1,12	41	
Çalışılan yıl	1-5 yıl çalışanlar	4,92	1,01	65	Medeni	Evli	5,15	1,07	143
	6-10 yıl çalışanlar	4,76	1,37	45		Bekar	4,62	1,16	77
	11-15 yıl çalışanlar	4,81	1,14	53		Boşanmış, Dul	4,52	1,37	13
	16-20 yıl çalışanlar	4,89	1,128	28	Yetiştigi yer	Köy	5,07	,59	6
	21-25 yıl çalışanlar	5,19	1,11	22		Kasaba	4,84	1,13	15
	26-40 yıl çalışanlar	5,50	,94	20		Şehir	4,93	1,16	207
Çocuk sayısı	Çocuksuz	4,79	1,15	117	Yurtdışı	5,56	,98	5	
	Bir çocuk	4,80	1,15	68	Toplam Genel Yaşam Doyumu		4,94	1,14	233
	İki çocuk	5,50	1,00	42					
	Üç çocuk	5,47	,52	6					

Öğretim elemanların demografik verileri ile genel yaşam doyumu ve yaşam alanlarındaki doyuma ilişkin varyans analizleri sonuçları Çizelge 13’de özetlenmiştir.

Çizelge 13. Demografik Verilerin Bağımsız, Yaşam Doyumunun Bağımlı Değişken Olarak Alındığı Varyans Analizi Özetleri (√=anlamli farklılık)

	Gen Mem.	Yaş. Std.	Sağ.	Baş.	Kiş. İlişki	Ken. Güv.	Topl. Üye.	Gel. Güv.	Yaş. Alan.	Gen. Doy
Cinsiyet	---	---	---	---	√	---	---	---	---	
Kadro	√	√	---	√	---	---	---	√	√	√
Fakülte	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Eğt. düzeyi	---	---	---	---	√	---	---	---	---	---
Çalışılan yıl	---	---	---	√	---	√	√	√	√	---
Lisans mez.	√	√	---	√	---	---	√	---	√	√
Med. durum	√	√	---	√	---	---	---	---	---	√
Yetiştigi yer	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Anne eğitim	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Baba eğitim	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Çocuk sayısı	√	√	---	---	---	---	---	---	√	√

Yaşam doyumunda katılımcıların ağırlıklı olarak yetiştikleri yer, anne eğitimleri ve baba eğitimleri anlamli bir varyans farklılığı oluşturmamaktadır. Cinsiyet ve eğitim düzeyi ise yalnızca kişisel ilişkiler boyutunda anlamli farklılık oluşturmaktadır. Bu değişkenlerin dışında; genel olarak kadro unvanlarının, çalışılan yıl sayısının, çocuk sayısının artması, daha eski mezunlardan ve evli olmak daha yüksek yaşam doyumuyla ilişkilendirilmektedir.

4.6. Kişilik

Bu bölümde, araştırmanın temel değişkenlerinden kişiliğin beş alt faktörüne ve toplam puanına ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmiştir. Kişilik ölçeğine ilişkin minimum ve maksimum puanlar, ortalamalar ve standart sapmalar Çizelge 14’de sunulmuştur. Kişilik ile ilgili olarak özellik yaklaşımı benimsendiğinden, demografik veriler gibi çevresel etmenlerin kişiliğe etkisi olmadığı varsayılmıştır.

Çizelge 14. Kişilik Ölçeğinin Betimleyici İstatistiği

Kişilik Ölçeği	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sap.
Dışadönüklük	233	1,75	4,88	3,39	,64
Uyumluluk	233	2,33	5,00	4,09	,50
Sorumluluk	233	2,22	5,00	3,78	,59
Duygusal dengelilik	233	1,25	4,88	3,35	,77
Deneyime açıklık	233	2,20	4,70	3,67	,43
Kişilik Toplam	233	2,57	4,67	3,65	,38

Söz konusu beş faktör, öğretim elemanlarında bulunması arzu edilen kişilik özelliklerini temsil etmektedir. Öğretim elemanlarının 1-5 puan aralığında değerlendirilen bu kişilik özelliklerine bakıldığında, uyumluluk (M=4.09, SS=.50) ve sorumluluk (M=3.78, SS=.59) ortalamalarının görece yüksek, duygusal dengelilik (M=3.35, S=.77) ve dışadönüklük (M=3.39, SS=.64) ortalamalarının görece daha düşük olduğu belirlenmiştir.

4.7. Değişkenler Arasındaki Etkileşim

Temel değişkenler olan örgütsel iletişim doyumu, kişilik, yaşam alanları doyumu ve genel yaşam doyumu ölçekleri arasındaki etkileşimi gösteren altı korelasyon çizelgesi oluşturulmuş ve incelenmiştir.

4.7.1. Örgütsel iletişim doyumu ile genel yaşam doyumu ilişkisi

Bu çalışmanın temel amaçlarından birisi olan örgütsel iletişim doyumu ile genel yaşam doyumu arasındaki ilişki Pearson korelasyonu ile test edilmiş olup sonuçlar Çizelge 15’de sunulmuştur. Örgütsel iletişim doyumu ve genel yaşam doyumu ölçeğinin toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü bir ilişki vardır ($r=.322$, $p<.01$).

Çizelge 15. Örgütsel İletişim Ölçeği ile Genel Yaşam Doyumu Ölçeği İlişkisi

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Doy.TOP.
1. İletişim iklimi	,241**	,127	,224**	,287**	,362**	,315**
2. Üstlerle iletişim	,242**	,112	,193**	,208**	,304**	,265**
3. Örgütsel bütünleşme	,237**	,112	,218**	,249**	,330**	,289**
4. Medya kalitesi	,260**	,087	,214**	,202**	,343**	,277**
5. Yatay iletişim	,230**	,094	,179**	,189**	,331**	,257**
6. Örgüt bilgisi	,167*	,173**	,250**	,216**	,308**	,279**
7. Geribildirim	,150*	,123	,218**	,245**	,356**	,280**
8. İletişim TOPLAM	,250**	,137*	,246**	,262**	,383**	,322**

* Korelasyonlar 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

**Korelasyonlar 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Ölçeklerin alt boyutları temelinde en güçlü ilişki; genel yaşam doyumunun “(5) yaşam koşullarım mükemmeldir” maddesi ile örgütsel iletişim doyumunun tüm maddeleri ve toplam puanı ($r=.383$, $p<.01$) arasındadır. Yaşam koşullarına ilişkin değerlendirmede katılımcıların işyeri ortamını ve iletişimini dikkate aldığı düşünülebilir. Genel yaşam doyumunun “ (2) yaşamımda sahip olmak istediğim şeyleri elde ettim” maddesi istatistiksel açıdan anlamlı olarak yalnızca örgüt bilgisi ve örgütsel iletişim toplam puanı ile ilişkili olup, en düşük korelasyonlara sahiptir.

Kısaca, örgütsel iletişim doyumuna ilişkin tüm alt boyutların ve toplam puanının, genel yaşam doyumunun “(2) yaşamımda sahip olmak istediğim şeyleri elde ettim” maddesi dışındaki tüm maddeleri ve toplam puanı ile anlamlı ilişkisi vardır. Genel yaşam doyumunu, tümdengelimci bir yaklaşım olup yaşama ilişkin genel bir değerlendirmedir. Genel yaşam doyumunu değerlendirmeleri ve örgütsel iletişim arasında güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

4.7.2. Örgütsel iletişim doyumunu ile yaşam alanlarındaki doyum ilişkisi

Bu çalışmanın başka bir temel amacı olan; örgütsel iletişim doyumunu ile yaşam alanlarındaki doyum arasındaki ilişki Pearson korelasyonu ile test edilmiş olup sonuçlar Çizelge 16’da sunulmuştur.

Çizelge 16. Örgütsel İletişim Ölçeği ile Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği İlişkisi

	Büt.doy	Yaş.std	Sağlık	Başarı.	Kiş.ilş.	Güven	Top.üye	Gelec.	Alan TOP
1. İletişim iklimi	,254**	,274**	,142*	,180**	,268**	,311**	,449**	,388**	,390**
2. Üstlerle iletişim	,234**	,284**	,086	,121	,201**	,253**	,414**	,353**	,334**
3. Örgütsel bütünleşme	,275**	,303**	,147*	,208**	,214**	,312**	,401**	,392**	,384**
4. Medya kalitesi	,279**	,284**	,171**	,177**	,283**	,350**	,441**	,366**	,401**
5. Yatay iletişim	,231**	,250**	,186**	,160*	,274**	,337**	,427**	,374**	,390**
6. Örgüt bilgisi	,178**	,302**	,128	,155*	,162*	,271**	,361**	,368**	,341**
7. Geribildirim	,207**	,229**	,068	,160*	,229**	,311**	,440**	,370**	,351**
8. İletişim TOPLAM	,271**	,315**	,150*	,190*	,267**	,350**	,482**	,428**	,424**

* Korelasyonlar 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

**Korelasyonlar 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel iletişim doyumunu ve yaşam alanlarındaki doyum ölçeklerinin toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü bir ilişki vardır ($r=.424$, $p<.01$). Ölçeklerin alt boyutlarındaki en güçlü ilişkiler; yaşam alanlarındaki doyum ölçeğinin “topluluk üyeliği” ile “geleceğin güvenliği” boyutlarıyla örgütsel iletişim doyumunun tüm alt boyutları ve toplam boyutu arasındadır. Yaşam alanlarındaki doyumun “kendini bir topluluğun üyesi olarak hissetme” boyutunun örgütsel iletişim doyumuyla güçlü ilişkisi; katılımcıların topluluk üyeliğini çalıştıkları üniversitedeki ilişkileriyle değerlendirdiği şeklinde yorumlanabilir. “Geleceğin güvenliği” boyutunun örgütsel iletişimle güçlü ilişkisi ise; katılımcıların geleceğe ilişkin değerlendirmeleriyle çalıştıkları örgütün iletişim pratiklerinin etkileştiğini ortaya koymaktadır. Yaşam alanlarından yalnızca sağlık alt boyutu, örgütsel iletişimin bazı alt boyutlarıyla istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içinde değildir. Ancak sağlığın, örgütsel iletişimin toplam puanı ile güçlü olmamakla birlikte, istatistiksel olarak anlamlı ilişkisi vardır.

Özetle, örgütsel iletişim doyumunu ölçeğinin tüm alt boyutları ve toplam puanının, sağlık dışındaki yaşam alanlarındaki doyumunun alt boyutları ve toplam puanı ile anlamlı ilişkisi vardır. Yaşam alanlarındaki doyum, her yaşam alanının ayrı ayrı değerlendirildiği tümevarımcı bir yaklaşımdır. Bulgular, örgütsel iletişimin ayrı ayrı yaşam alanlarıyla etkileştiğini göstermektedir.

4.7.3. Kişilik ile yaşam alanlarındaki doyum ilişkisi

Yaşam alanlarındaki doyumunu etkileyen başka bir değişken kişiliktir. Kişilik ile yaşam alanlarındaki doyum arasındaki ilişki Pearson korelasyonu ile test edilmiş olup sonuçlar Çizelge 17’de sunulmuştur.

Çizelge 17. Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği ile Kişilik Ölçeği İlişkisi

	Dışd.	Uyum	Sorum.	Duy.den.	Deney.	Kiş. TOP
1. Bütüncül Doyum	-,003	,205**	,234**	,333**	,154*	,295**
2. Yaşam standartları	-,079	,132*	,121	,236**	-,011	,139*
3. Sağlık	-,062	,108	,172**	,297**	,074	,198**
4. Başarı	,087	,247**	,354**	,309**	,206**	,376**
5. Kişisel ilişkiler	,244**	,346**	,178**	,340**	,105	,389**
6. Güven	,154*	,159*	,163*	,373**	,220**	,345**
7. Topluluk üyeliği	,195**	,217**	,120	,315**	,157*	,323**
8. Geleceğe güven	,055	,070	,054	,296**	,125	,201**
9. Alan doy. TOPLAM	,109	,236**	,214**	,413**	,166*	,370**

* Korelasyonlar 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

**Korelasyonlar 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Kişilik toplam puanı ile yaşam alanlarındaki doyum ölçeklerinin toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü bir ilişki vardır ($r=.370$, $p<.01$). Ölçeklerin alt boyutları temelinde en güçlü ilişkiler; kişilik ölçeğinin “duygusal dengelilik” alt boyutuyla, yaşam alanlarındaki doyumun alt boyutları ve toplam puanı arasındadır ($r=.413$, $p<.01$). “Dışadönüklük” özelliği yaşam alanlarındaki doyumun toplam puanı ile istatistiksel açıdan anlamlı ilişki içinde olmamakla birlikte, “kişisel ilişkiler”, “kendini güvende hissetme” ve “topluluk üyeliği” alt boyutlarıyla etkileşmektedir.

Özetle, dışadönüklük dışında kişilik ölçeğinin tüm alt boyutları, yaşam alanlarındaki doyum toplam puanı ile istatistiksel olarak anlamlı derecede ilişkilidir. Kişilik alt boyutlarının yaşam alanları alt boyutlarına etkisi farklı olup, duygusal dengeliliğin

yaşam alanlarındaki doyumun alt boyutlarının tamamıyla etkileşen bir özellik olduğu belirlenmiştir. Bulgular, kişilik ile yaşam alanlarındaki etkileşimin oldukça karmaşık olduğunu, ancak “duygusal dengelilik” boyutunun yaşam alanlarındaki doyumla etkileşen en belirgin kişilik özelliği olduğunu göstermektedir.

4.7.4. Kişilik ile genel yaşam doyumunu ilişkisi

Kişilik ile genel yaşam doyumunu arasındaki ilişki Pearson korelasyonu ile test edilmiş olup sonuçlar Çizelge 18’de sunulmuştur.

Çizelge 18. Genel Yaşam Doyumu Ölçeği ile Kişilik Ölçeği İlişkisi

	Dışd	Uyum	Sorum.	Duy.den.	Deney.	Kiş. TOP
1. Memnuniyet	,037	,258**	,210**	,329**	,096	,300**
2. Genel elde edilen	,004	,178**	,131*	,189**	,012	,168*
3. İdealler	,129*	,207**	,149*	,268**	,137*	,283**
4. Değişim isteği	,063	,122	,118	,319**	,083	,238**
5. Koşullar	-,003	,157*	,123	,323**	,041	,219**
6. Genel doy. TOPLAM	,055	,219**	,175**	,356**	,089	,294**

* Korelasyonlar 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

**Korelasyonlar 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Kişilik ile genel yaşam doyumunu ölçeklerinin toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü bir ilişki vardır ($r=.294$, $p<.01$). Ölçeklerin alt boyutları temelinde en güçlü ilişki; kişilik ölçeğinin “duygusal dengelilik” alt boyutuyla, genel yaşam doyumunun tüm maddeleri ve toplam puanı arasındadır ($r=.356$, $p<.01$). “Dışadönüklük” ve “deneyime açıklık” kişilik özellikleri, genel yaşam doyumunu toplam puanı ile istatistiksel açıdan anlamlı ilişkili olmayıp, yalnızca “yaşamım pek çok yönüyle idealimi karşılamaktadır” maddesiyle anlamlı ilişkilidir.

Özetle, kişilik ölçeğinin toplam puanı, tüm genel yaşam doyumunu maddeleri ve toplam puanı ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkilidir. Kişilik ölçeğinin alt boyutlarından yalnızca uyumluluk, sorumluluk ve duygusal dengelilik , genel yaşam doyumunu toplam puanı ile istatistiksel olarak anlamlı derecede etkileşmektedir. Kişilik alt boyutlarının

genel yaşam doyumuna etkisi farklı olup, duygusal dengeliliğin genel yaşam doyumunun tüm maddeleriyle güçlü bir şekilde etkileşen özellik olduğu belirlenmiştir. Bulgular, kişilik ile genel yaşam doyumunu arasındaki etkileşimin de farklı kombinasyonlarla değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

4.7.5. Kişilik ile örgütsel iletişim doyumunu ilişkisi

Kişilik ile örgütsel iletişim doyumunu arasındaki ilişki Pearson korelasyonu ile test edilmiş olup, sonuçlar Çizelge 19’da sunulmuştur.

Çizelge 19. Örgütsel İletişim Ölçeği ile Kişilik Ölçeği İlişkisi

	Dışd.	Uyum	Sorum.	Duy.den.	Deney.	Kiş.	TOP
1.İletişim iklimi	,041	,126	-,004	,239**	,000	,142*	
2. Üstlerle iletişim	,022	,113	-,057	,181**	,023	,098	
3. Örgütsel bütünleşme	,076	,104	,053	,160*	-,010	,132*	
4. Medya kalitesi	,036	,184**	,015	,221**	,021	,159*	
5. Yatay iletişim	,030	,164*	-,043	,211**	,003	,126	
6. Örgüt bilgisi	,068	,117	,014	,162*	-,038	,115	
7. Geribildirim	,123	,053	-,027	,170**	-,024	,110	
8. İletişim TOPLAM	,066	,140*	-,009	,220**	-,004	,144*	

* Korelasyonlar 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

**Korelasyonlar 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Kişilik ile örgütsel iletişim doyumunu ölçeklerinin toplam puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($r=.144$, $p<.01$). Ölçeklerin alt boyutları temelinde en güçlü ilişkiler; kişilik ölçeğinin “duygusal dengelilik” alt boyutuyla, örgütsel iletişim doyumunun tüm alt boyutları ve toplam puanı arasındadır ($r=.220$, $p<.01$). Duygusal dengelilik dışında yalnızca “uyumluluk” kişilik özelliği; medya kalitesi, yatay iletişim ve örgütsel iletişim toplam puanı ile istatistiksel olarak anlamlı derecede ilişkilidir.

Özetle, kişilik ölçeğinin toplam puanı, örgütsel iletişim puanının toplam puanı ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkilidir. Ancak, kişilik ölçeğinin alt boyutlarından yalnızca duygusal dengelilik ve uyumluluk örgütsel iletişim doyumuyla

etkileşmektedir. “Duygusal dengelilik”, örgütsel iletişim doyumuyla da en güçlü etkileşen kişilik özelliğidir.

4.7.6. Yaşam alanlarındaki doyum ile genel yaşam doyumunu ilişkisi

Yaşam alanlarındaki doyum ve genel yaşam doyumunu; yaşam doyumunu ölçen iki ayrı paradigmadır. Yaşam alanlarındaki doyum ve genel yaşam doyumunu arasındaki ilişki Pearson korelasyonu ile test edilmiş olup, sonuçlar Çizelge 20’de sunulmuştur.

Çizelge 20. Yaşam Alanlarındaki Doyum ile Genel Yaşam Doyumunu İlişkisi

	Mem.	Elded.	İdeal	Değişim	Kosul	Gen. TOP
1. Bütüncül Doyum	,780**	,506**	,561**	,528**	,598**	,723**
2. Yaşam standartları	,695**	,554**	,544**	,453**	,648**	,704**
3. Sağlık	,542**	,340**	,334**	,355**	,333**	,461**
4. Başarı	,642**	,474**	,526**	,447**	,435**	,610**
5. Kişisel İlişkiler	,541**	,339**	,389**	,400**	,384**	,500**
6. Güven	,549**	,354**	,492**	,400**	,556**	,576**
7. Topluluk üyeliği	,489**	,326**	,441**	,434**	,502**	,542**
8. Geleceğe güven	,496**	,390**	,447**	,399**	,499**	,548**
9. Alan doy. TOPLAM	,752**	,529**	,605**	,551**	,643**	,752**

* Korelasyonlar 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

**Korelasyonlar 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Söz konusu ölçeklerin toplam puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve çok güçlü ilişki vardır ($r=.752$, $p<.01$). Bu ilişki aynı zamanda iki testin paralel test geçerliliğini göstermektedir.

Ölçeklerin alt boyutları temelinde en güçlü ilişki; doğal olarak yaşam alanlarındaki doyum ölçeğinin katılımcının “yaşamdan bir bütün olarak memnuniyeti” ölçen ilk maddesiyle, genel yaşam doyumunun alt maddeleri ve toplam puanı arasındadır ($r=.723$, $p<.01$). Hem yaşamdan bir bütün olarak memnuniyetini ölçen madde ve hem de genel yaşam doyumunu; yaşam doyumunu genel bir durum olarak değerlendiren

yaklaşımındadır. Özetle, yaşam alanlarındaki doyum ile genel yaşam doyumunu tüm alt maddelerde ve toplam puanlarda istatistiksel olarak anlamlı ilişkilidir.

Korelasyon analizleriyle yalnızca, değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığı ve söz konusu ilişkilerin derecesi belirlenmektedir. Ancak nedensellik hakkında yorum yapılamamaktadır. Örgütsel iletişim doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki etkileşimin netleştirilmesi için aralarındaki nedensellik ilişkisinin araştırılması önemlidir.

4.8. Değişkenler Arasındaki Nedensellik İlişkisi

Bu bölümde, genel yaşam doyumunu, yaşam alanlarındaki doyum ve örgütsel iletişim doyumunu ayrı ayrı bağımlı değişken olarak atanarak regresyon analizleri yapılmıştır. Bu analizler, örgütsel iletişim ve yaşam doyumunu arasındaki nedensellik ilişkisinin açıklamaktadır.

4.8.1. Genel yaşam doyumunu yordayan değişkenler

Genel yaşam doyumunu yordayan değişkenleri belirlemek amacıyla *genel yaşam doyumununun bağımlı değişken olarak alındığı* bir seri regresyon analizi yapılmıştır.

İlk olarak örgütsel iletişim, kişilik ve yaşam alanlarındaki doyum ölçekleri ayrı ayrı bağımsız değişken olarak alınarak; üç farklı regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 21’de özetlenmiştir.

Genel yaşam doyumunda; örgütsel iletişim %10.4, kişilik %8.7 varyans değişimini açıklamaktadır. Böylece, örgütsel iletişimin genel yaşam doyumunu en güçlü yordayan öge olduğu belirlenmiştir. Yaşam alanlarındaki doyum ise, genel yaşam doyumundaki varyansın %56.5’ini açıklamaktadır.

Çizelge 21. Regresyon Çizelgesi (Bağımlı Değişken: Genel Yaşam Doyumu; Bağımsız Değişken: Ayrı Ayrı Örgütsel İletişim, Kişilik ve Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeklerinin Toplam Puanları)

Bağımsız değişken	Beta	t	Anlamlılık
1. Örgütsel iletişim doyumu toplam	,32	5,17	,000
	R=.322, R ² = .104, F (1,231) = 26.715, p <.01 y= 3.58+.33 x		
2. Kişilik toplam	,29	4,68	,000
	R=.294, R ² = .087, F (1,231) = 21.903, p <.01 y= 1.71+.88 x		
3. Yaşam alanlarındaki doyum toplam	,75	17,33	,000
	R=.752, R ² = .565, F (1,231) = 300.321, p <.01 y= 1.24+.53 x		

İkinci olarak örgütsel iletişim, kişilik ve yaşam alanlarındaki doyum ölçeklerinin alt boyutları ve demografik veriler ayrı ayrı bağımsız değişkenler olarak alınarak; dört farklı adımsal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 22’de özetlenmiştir.

Genel yaşam doyumunda; örgütsel iletişimin iletişim iklimi %9.9, kişiliğin duygusal dengelilik boyutu %12.6, demografik verilerden medeni durum ile kadro %7.1 ve yaşam alanlarındaki doyumun yaşam standartları, kişisel ilişkiler, kendini güvende hissetme ve sağlık boyutları toplam %61.9 varyans açıklamaktadır. Kişilik genel olarak ele alınmayıp, duygusal dengelilik alt boyutuyla incelendiğinde, genel yaşam doyumunu en güçlü yordayan faktördür.

Son olarak, tüm verilerin toplu olarak değerlendirildiği iki farklı adımsal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 23’de özetlenmiştir.

Çizelge 22. Regresyon Çizelgesi (Bağımlı Değişken: Genel Yaşam Doyumu; Bağımsız Değişken: Ayrı Ayrı Örgütsel İletişim, Kişilik ve Yaşam Alanlarındaki Doym Ölçeklerinin Alt Boyutları, Demografik Veriler)

Bağımsız değişken	Yordayan		Beta	t	Anlamlılık
1. Örgütsel iletişim doyumunu alt boyutlar *adımsal	X	İletişim iklimi	,26	5,26	,000
	R= .315, R ² = .099, F (1,231) = 25.429, p <.01 y= 3.86+.27x				
2. Kişilik alt boyutlar *adımsal	X	Duygusal dengelilik	,36	5,78	,000
	R= ,356, R ² = .126, F (1,231) = 33.424, p <.01 y= 3.18+.53x				
3. Demografik veriler *adımsal	X1	Medeni durum	-,223	-3,016	,003
	X2	Kadro	-,149	-2,295	,023
	R= ,267, R ² = .071, F (2,230) = 8,797 p <.05 y= 5.89-.37 x1-.118 x2				
4. Yaşam alanlarındaki doym alt boyutlar *adımsal	X1	Yaşam standartları	,420	8,000	,000
	X2	Kişisel ilişkiler	,242	4,747	,000
	X3	Kendini güvende hissetme	,197	3,934	,000
	X4	Sağlık	,135	2,939	,000
	R= .787, R ² = .619, F (4,228) = 92.691, p <.01 y= 1.07+.022 x1+.14 x2 + .11 x3+ .07 x4				

İlk regresyon analizi; örgütsel iletişim ve kişilik ölçeklerinin toplam puanları ve ilgili demografik verilerin tamamının bağımsız değişkenler olarak atandığı adımsal regresyondur. Adımsal regresyon analizinde, istatistiksel ölçüte göre bağımsız değişkenler sıralanmaktadır. Anılan bağımsız değişkenler birlikte genel yaşam doyumundaki varyans değişiminin %25.6'sını yordamaktadır. Bu varyansın %10.4'ünü örgütsel iletişim doyumunu tek başına ve istatistiksel ölçüte göre ilk sırada açıklamaktadır. Örgütsel iletişim doyumuna ek olarak, sırayla medeni durum %7, kişilik %5.5 ve kadro %2.8 genel yaşam doyumunu yordamaktadır. Bu bulgular örgütsel iletişim doyumunu toplam puanının, kişilik ve demografik verilerden daha güçlü ve önemli bir genel yaşam doyumunu belirleyicisi olduğunu göstermektedir. Evli olmak, istenilen kişilik özelliklerine sahip olmak ve kadro derecesinin artması, örgütsel iletişim doyumundan daha düşük oranda genel yaşam doyumunu yordamaktadır.

Çizelge 23. Regresyon Çizelgesi (Genel Yaşam Doyumunun Bağımlı Değişken Olduğu Adımsal Regresyon Analizi)

Bağımsız değişken	Yordayan		Beta	t	Anlamlılık
1. Örgütsel iletişim doyumunu, kişilik ve demografik veriler toplam puanlar *adımsal	X1	Örgütsel iletişim doyumunu	,34	5,73	,000
	X2	Medeni durum	-,22	-3,78	,000
	X3	Kişilik Toplam	,23	3,93	,000
	X4	Kadro	-,17	-2,91	,004
	R= .506, R ² = .256, F (4,228) = 19.60, p <.01 y= 2.11+.34 x1- .42 x2+.68 x3 - .14 x4				
2. Örgütsel iletişim doyumunu, kişilik alt boyutlar ve demografik veriler *adımsal	X1	Duygusal dengelilik	,26	4,48	,000
	X2	İletişim iklimi	,30	5,13	,000
	X3	Medeni durum	-,19	-3,03	,003
	X4	Çocuk sayısı	,18	2,90	,004
	X5	Cinsiyet	,12	2,06	,040
	R= ,525, R ² = .276, F (5,227) = 17.265, p <.01 y= 2.53+.39 x1+.26 x2 -.36 x3 + .25x4 + .27x5				

İkinci regresyon analizi, bağımsız değişkenlerin örgütsel iletişim ve kişilik ölçeklerinin alt boyutları ve demografik verilerin tamamından oluştuğu adımsal regresyon analizidir. Anılan bağımsız değişkenlerin tümü birlikte genel yaşam doyumundaki varyans değişiminin %27.6'sını yordamaktadır. İstatistiksel ölçüte göre genel yaşam doyumunu açıklamada ilk sırada duygusal dengelilik olup, %12.6 varyans değişimini açıklamaktadır. İletişim iklimi ikinci sırada olup, varyansı açıklamada ek %5.6 katkıda bulunmaktadır. Daha sonra sırasıyla, medeni durum %5.8, çocuk sayısı %2.1 ve cinsiyet %1.4 genel yaşam doyumunu yordamaktadır. Genel yaşam doyumunu yordayan demografik özellikler açıldığında; evli olan, daha çok çocuğu olan ve bayan olan katılımcıların daha yüksek genel yaşam doyumuna sahiptir. Bulgulara göre, kişilik alt boyutlarından duygusal dengelilik genel yaşam doyumunda en etkili değişkendir. İletişim iklimi, demografik verilerden çok daha güçlü bir genel yaşam doyumunu yordayıcıdır.

4.8.2. Yaşam alanlarındaki doyum yordayan değişkenler

Yaşam alanlarındaki doyum yordayan değişkenleri belirlemek amacıyla *yaşam alanlarındaki doyumun bağımlı değişken olarak alındığı* bir seri regresyon analizi yapılmıştır.

İlk olarak örgütsel iletişim, kişilik ve genel yaşam doyum ölçekleri ayrı ayrı bağımsız değişken olarak alınarak üç farklı regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 24’de özetlenmiştir.

Çizelge 24. Regresyon Çizelgesi (Bağımlı Değişken: Yaşam Alanlarındaki Doyum; Bağımsız Değişken: Ayrı Ayrı Örgütsel İletişim, Kişilik ve Genel Yaşam Doyumu Ölçeklerinin Toplam Puanları)

Bağımsız değişken	Beta	t	Anlamlılık
1. Örgütsel iletişim doyum toplam	,424	7,12	,000
	R=.424, R ² = .180, F (1,231) = 50.644, p <.01 y= 4.49+.62 x		
2. Kişilik toplam	,370	6,05	,000
	R=.370, R ² = .137, F (1,231) = 36.593, p <.01 y= 1.25 + 1.59 x		
3. Genel yaşam doyum toplam	,752	17,330	,000
	R=.752, R ² = .565, F (1,231) = 300.321, p <.01 y= 1.24+.53 x		

Yaşam alanlarındaki doyumda; örgütsel iletişim %18, kişilik %13.7 varyans değişimini açıklamaktadır. Örgütsel iletişimin yaşam alanlarındaki doyum en güçlü yordayan değişken olduğu belirlenmiştir. Genel yaşam doyum ise yaşam alanlarındaki doyumdaki %56.5 varyans değişimini açıklamaktadır.

İkinci olarak örgütsel iletişim, kişilik ve genel yaşam doyum ölçeklerinin alt boyutları ve demografik veriler ayrı ayrı bağımsız değişkenler olarak alınarak; dört farklı adımsal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 25’de özetlenmiştir.

Çizelge 25. Regresyon Çizelgesi (Bağımlı Değişken: Yaşam Alanlarındaki Doyum; Bağımsız Değişken: Ayrı Ayrı Örgütsel İletişim, Kişilik ve Genel Yaşam Doyumu Ölçeklerinin Alt Boyutları, Demografik Veriler)

Bağımsız değişken	Yordayan		Beta	t	Anlamlılık
1. Örgütsel iletişim doyumunu alt boyutlar *adımsal	X1	Medya kalitesi	,259	3,076	,002
	X2	Örgütsel bütünleşme	,201	2,390	,018
	R= .426, R ² = .181, F (2,230) = 25.430, p <.01 y= 4.28+.34x1+28x2				
2. Kişilik alt boyutlar *adımsal	X	Duygusal dengelilik	,413	6,896	,000
	R= ,413, R ² = .171, F (1,231) = 47.557, p <.01 y= 4.13+.87x				
3. Demografik veriler *adımsal	X1	Kadro	-,223	-3,016	,003
	X2	Eğitim	-,149	-2,295	,023
	R=.185, R ² = .034, F (2,230) = 8,933 p <.05 y= 9.88-.34x1-.42 x2				
4.Genel yaşam doyumunu alt maddeler *adımsal	X1	(1)Yaşamımdan memnunun	,54	11,08	,000
	X2	(5)Yaşam koşullarım mükemmeldir.	,28	5,54	,000
	X3	(4)Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hiçbir şeyi değiştirmezdim	,11	2,27	,024
	R= .806, R ² = .650, F (4,228) = 142,001, p <.01 y= 1.11+.75 x1+.29 x2 + .11 x3				

Yaşam alanlarındaki doyumda; örgütsel iletişimin medya kalitesi (%16.1) ve örgütsel bütünleşme (%2) alt boyutları toplam %18.1; kişiliğin duygusal dengelilik boyutu %17.1 ve genel yaşam doyumunun 1 (%56.6), 5 (%7.7) ve 4 (%.08) nolu maddeleri %65 varyansı açıklamaktadır. Demografik veriler, yaşam alanlarındaki doyum varyansının %3.4'ünü yordamaktadır. Yaşam alanlarındaki doyumla, demografik verilerden kadro unvanı doğru, eğitim düzeyi ters orantılıdır. Örgütsel iletişim doyumunu ve kişilik alt boyutları yaşam alanlarındaki doyumunu güçlü bir şekilde yordamaktadır.

Son olarak, tüm verilerin toplu olarak değerlendirildiği iki farklı regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 26’da özetlenmiştir.

Çizelge 26. Regresyon Çizelgesi (Yaşam Alanlarındaki Doyumun Bağımlı Değişken Olduğu Adımsal Regresyon Analizi)

Bağımsız değişken	Yordayan		Beta	t	Anlamlılık
1. Örgütsel iletişim doyumunu, kişilik ve demografik veriler toplam puanlar *adımsal	X1	Örgütsel iletişim toplam	,41	7,49	,000
	X2	Kişilik toplam	,29	5,39	,000
	X3	Çocuk sayısı	,14	2,34	,020
	X4	Kadro	-,22	-3,18	,002
	X5	Eğitim	-,16	-2,54	,012
R= .599, R ² = .359, F (5,227) = 25.429, p <.01 y= 1.86+.60 x1+1.25x2+.28 x3-25 x4-43 x5					
2. Örgütsel iletişim doyumunu, kişilik alt boyutlar ve demografik veriler *adımsal	X1	Duygusal dengelilik	,29	4,92	,000
	X2	Örgütsel bütünleşme	,19	2,48	,014
	X3	Çocuk sayısı	,21	3,82	,000
	X4	Medya kalitesi	,23	2,92	,004
	X5	Deneyime açıklık	,12	2,14	,033
R= .583, R ² = .340, F (5,227) = 23.375, p <.01 y= .51+.60 x1+.26 x2 +.41 x3 + .30x4 + .47x5					

İlk regresyon analizi; örgütsel iletişim ve kişilik ölçeklerinin toplam puanları ve ilgili demografik verilerin tamamının bağımsız değişkenler olarak atandığı adımsal regresyondur. İstatistiksel ölçüte göre yaşam alanlarındaki doyum yordayan bağımsız değişkenler ve açıkladıkları ek varyans oranları sırasıyla şu şekildedir: Örgütsel iletişim toplam (%18), kişilik toplam (%9.7), çocuk sayısı (%4.9), kadro (%1.4), eğitim (%1.8). Anılan bağımsız değişkenlerin tamamı yaşam alanlarındaki doyumda varyans değişiminin %35.9’unu yordamaktadır. Bu bulgular örgütsel iletişim doyumunun toplam puanının, kişilik ve demografik verilerden daha güçlü ve önemli bir yaşam alanlarındaki doyum belirleyicisi olduğunu göstermektedir. Demografik verilerden; daha fazla çocuğa sahip olmak, kadro derecesinin artması ve daha düşük eğitim derecesi yaşam alanlarındaki doyumun artmasında etkilidir.

İkinci regresyon analizi, bağımsız değişkenlerin örgütsel iletişim ve kişilik ölçeklerinin alt boyutları ve demografik verilerin tamamından oluşturduğu adimsal regresyon analizidir. Anılan bağımsız değişkenlerin tamamı yaşam alanlarındaki doyuma varyans değişiminin %34'ünü yordamaktadır. İstatistiksel ölçüte göre yaşam alanlarındaki doyumu yordayan bağımsız değişkenler ve açıkladıkları ek varyans oranları sırasıyla şu şekildedir: Duygusal dengelik (%17.1), örgütsel bütünleşme (%10.4), çocuk sayısı (%2.8), medya kalitesi (%2.4), deneyime açıklık (%1.3). Kişiliğin duygusal dengelik boyutu yaşam alanlarındaki doyumu en fazla yordayan öge olmakla birlikte, örgütsel iletişim doyumu alt boyutları olan örgütsel bütünleşme ve medya kalitesi ilave %12.8 yaşam alanlarındaki doyum varyansını yordamaktadır. Yaşam alanlarındaki doyumu yordayan tek demografik özellik, çocuk sayısıdır.

4.8.3. Örgütsel iletişim doyumunu yordayan değişkenler

Örgütsel iletişim doyumunu yordayan değişkenleri belirlemek amacıyla *örgütsel iletişim doyumunun bağımlı değişken olarak alındığı* bir seri regresyon analizi yapılmıştır. İlk olarak kişilik, genel yaşam doyumu ve yaşam alanlarındaki doyum ölçekleri ayrı ayrı bağımsız değişken olarak alınarak üç farklı regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 27'de özetlenmiştir.

Çizelge 27. Regresyon Çizelgesi (Bağımlı Değişken: Örgütsel İletişim Doyumu; Bağımsız Değişken: Ayrı Ayrı Kişilik, Genel Yaşam Doyumu ve Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeklerinin Toplam Puanları)

Bağımsız değişken	Beta	t	Anlamlılık
1. Kişilik toplam	,14	2,22	,028
	R=.144, R ² = .021, F (1,231) = 4.909, p <.05 y= 2.58+.42 x		
2. Genel yaşam doyumu toplam	,32	5,17	,000
	R=.322, R ² = .104, F (1,231) = 50.644, p <.01 y= 2.57 + .31 x		
3. Yaşam alanlarındaki doyum toplam	,752	17,330	,000
	R=.424, R ² = .180, F (1,231) = 300.321, p <.01 y= 2.09+.29 x		

Örgütsel iletişim doyumunda; kişilik %2, genel yaşam doyumunu %10.4 ve yaşam alanlarındaki doyum %18 varyans değişimini açıklamaktadır. Yaşam alanlarındaki doyum, örgütsel iletişimi en güçlü yordayan değişkendir. Örgütsel iletişim doyumunu yordamada kişiliğin anlamlı olmakla birlikte, genel yaşam doyumunu ve yaşam alanlarındaki doyum kadar güçlü bir değişken olmadığı görülmektedir.

İkinci olarak kişilik, genel yaşam doyumunu ve yaşam alanlarındaki doyum ölçeklerinin alt boyutları ve demografik veriler ayrı ayrı bağımsız değişkenler olarak alınarak; dört farklı adımsal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 28’de özetlenmiştir.

Çizelge 28. Regresyon Çizelgesi (Bağımlı Değişken: Örgütsel İletişim Doyumu; Bağımsız Değişken: Ayrı Ayrı Kişilik, Genel Yaşam Doyumu ve Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeklerinin Alt Boyutları, Demografik Veriler)

Bağımsız değişken	Yordayan		Beta	t	Anlamlılık
1. Kişilik alt boyutlar *adımsal	X	Duygusal dengelilik	,22	3,43	,001
	R= .220, R ² = .049 , F (1,231) = 11.787, p <.01 y= 3.06+.32x				
2. Demografik veriler *adımsal	X	Lisans mezuniyet yılı	-,19	-2,92	,004
	R= .189, R ² = .036 , F (1,231) = 8.514, p <.01 y= 4.60-.13x				
3. Yaşam alanlarındaki doyum *adımsal	X1	Topluluk üyeliği	,35	4,85	,000
	X2	Geleceğin güvenliği	,21	2,89	,004
	R=509, R ² = .259 , F (2,230) = 40.162 p <.01 y= 2.35 +.17x1+.09 x2				
4. Genel yaşam doyumunu alt maddeler *adımsal	X	(5)Yaşam koşullarım mükemmeldir	,38	6,30	,000
	R= .383, R ² = .147 , F (1,231) = 39.739, p <.01 y= 2.97+.27 x				

Örgütsel iletişim doyumunda; kişiliğin duygusal dengelilik boyutu (%4.9), demografik verilerden lisans mezuniyet yılı (%3.6), yaşam alanlarındaki doyumun topluluk üyeliği (%23) ve geleceğin güvenliği (%2.7) alt boyutları birlikte %25.9 ve genel yaşam doyumunun “(5) yaşam koşullarım mükemmeldir” maddesi (%14.7) varyans açıklamaktadır. Demografik veriler, örgütsel iletişim doyumundaki varyansın

%3.6'sını yordamakta olup lisans mezuniyet yılı geriye gittikçe örgütsel iletişim doyumunu azalmaktadır. Yaşam alanlarındaki doyumun topluluk üyeliği boyutu, örgütsel iletişimi en güçlü yordayan faktördür. Bu sonuç, öğretim elemanlarının topluluk üyeliğiyle örgütteki ilişkilerini bağdaştırdığı şeklinde yorumlanabilir. Yine genel yaşam doyumunun “(5) yaşam koşullarım mükemmeldir” maddesindeki koşulların önemli bir kısmının örgütsel iletişimle ilişkilendirildiği düşünülebilir.

Son olarak, tüm verilerin toplu olarak değerlendirildiği iki farklı regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 29'da özetlenmiştir.

Çizelge 29. Regresyon Çizelgesi (Örgütsel İletişim Doyumunun Bağımlı Değişken Olduğu Adımsal Regresyon Analizi)

Bağımsız değişken	Yordayan		Beta	t	Anlamlılık
1. Yaşam alanlarındaki doyum, genel yaşam doyumunu kişilik ve demografik veriler toplam puanlar *adımsal	X1	Yaşam alanlarındaki doyum	,47	8,13	,000
	X2	Lisans mezuniyet yılı	-,22	-3,75	,000
	X3	Medeni durum	,15	2,50	,013
	R= .507, R ² = .258, F (3,229) = 26.478, p <.01 y= 2.03+.32 x1-15 x2+.27 x3				
2. Yaşam alanlarındaki doyum, genel yaşam doyumunu kişilik ve demografik veriler alt boyutlar *adımsal	X1	Topluluk üyeliği	,30	4,32	,000
	X2	Lisans mezuniyet yılı	-,24	-4,50	,000
	X4	(5)Yaşam koşullarım mükemmeldir	,20	3,1	,002
	X5	Medeni durum	,15	2,71	,007
	X6	Geleceğin güvenliği	,18	2,52	,012
	R= .603, R ² = .36.4, F (5,227) = 26.001, p <.01 y= 2.20+.15 x1-17 x2+.14 x3 + 28x4 + .8x5				

İlk regresyon analizi; yaşam doyumunu, yaşam alanlarındaki doyum ve kişilik ölçeklerinin toplam puanları ve ilgili demografik verilerin tamamının bağımsız değişkenler olarak atandığı adımsal regresyondur. İstatistiksel ölçüte göre örgütsel iletişim doyumunu yordayan bağımsız değişkenler ve açıkladıkları ek varyans oranları sırasıyla şu şekildedir: Yaşam alanlarındaki doyum (%18), lisans mezuniyet yılı (%5.7), medeni durum (%2). Anılan bağımsız değişkenlerin tamamı örgütsel iletişim

doyumundaki varyans değişiminin %25.8'ini yordamaktadır. Yaşam alanlarındaki doyum, örgütsel iletişimi en güçlü yordayan ögedir. Demografik verilerden, lisans mezuniyet yılı geriye gittikçe doyum azalmaktadır. Medeni duruma bakıldığında, bekarların örgütsel iletişim doyumunu daha fazladır. Örgütsel iletişim doyumunda kişilik ve genel yaşam doyumunu toplam puanları ek varyans açıklamamaktadır.

İkinci regresyon analizi bağımsız değişkenlerin; yaşam doyumunu, yaşam alanlarındaki doyum ve kişilik ölçeklerinin alt boyutları ve demografik verilerin tamamından oluştuğu adimsal regresyon analizidir. Sonuçlar Çizelge 29'da özetlenmiştir. Anılan bağımsız değişkenlerin tümü bir araya geldiğinde örgütsel iletişim doyumundaki varyans değişiminin %36.4'ünü yordamaktadır. İstatistiksel ölçüte göre örgütsel iletişim doyumunu yordayan bağımsız değişkenler ve açıkladıkları ek varyans oranları sırasıyla şu şekildedir: Topluluk üyeliği (%23.2), lisans mezuniyet yılı (%5.9), yaşam koşulları (%3.4), medeni durum (%2.1) ve geleceğin güvenliği (%1.8). Yaşam alanlarındaki doyumun topluluk üyeliği alt boyutu, örgütsel iletişimi en güçlü yordayan ögedir. Demografik verilerden, lisans mezuniyet yılı geriye gittikçe doyum azalmaktadır. Medeni duruma göre, bekarların örgütsel iletişim doyumunu daha fazladır. Genel yaşam doyumunun "yaşam koşullarım mükemmeldir" maddesi örgütsel iletişim doyumunu anlamlı olarak yordamaktadır. Örgütsel iletişim doyumunda, kişilik alt faktörleri ilave varyans açıklamamaktadır.

4.9. Kategorik Örgütsel İletişim Doyumunun Yaşam Doyumuyla İlişkisi

Yukarıdaki bölümde örgütsel iletişim doyumunun yaşam doyumuyla güçlü bir ilişkisi olduğu ve yaşam doyumunu yordayabildiği belirlenmişti. Burada öğretim elemanlarının örgütsel iletişim doyumunu puanları, ortalama ve standart sapma temel alınarak ($M=4.12$, $SS=1.12$), kategorilere ayrılmış ve bu kategorilerden hangisinde yaşam doyumunun daha yüksek olduğunu belirlenmiştir. Örgütsel iletişim doyumunu ortalamasından bir ve iki standart sapmaya göre dört kategori belirlenmiştir. Her kategorideki yaşam doyumunu ortalamaları hesaplanmış olup sonuçlar Çizelge 30'da özetlenmiştir. Örgütsel iletişim doyumunu arttıkça yaşam doyumunu ortalamalarının arttığı

görülmektedir. En düşük örgütsel iletişim doyumu deneyimleyenler aynı zamanda genel yaşam doyumu ve yaşam alanlarındaki doyum ortalamaları en düşük olanlardır.

Çizelge 30. Örgütsel İletişim Doyumu Kategorilerine Göre Yaşam Doyumu Ortalamaları

ÖİD kategorileri	ÖİD ort. göre kategorilerin dağılımı	N	Genel yaşam doyumu ortalaması	Yaşam alanlarındaki doyum ortalaması
(1) Çok düşük doyum	1.51-3.02	45	4,48	6,09
(2) Düşük doyum	3.03-4.12	60	4,68	6,63
(3) Yüksek doyum	4.13-5.13	83	5,03	7,32
(4) Çok yüksek doyum	5.13-6.74	45	5,56	8,10
Genel ort./top.	4.12	233	4,94	7,06

Örgütsel iletişim doyumu kategorilerine göre yaşam doyumunun iki farklı ölçümünün anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Kategorik örgütsel iletişim doyumu bağımsız değişken, genel yaşam doyumu ve yaşam alanlarındaki doyum bağımlı değişken olarak alınarak iki ayrı analiz gerçekleştirilmiştir.

Örgütsel iletişim doyumu kategorilerine göre, genel yaşam doyumu puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir [$F(3,229)=8.889$, $p<.01$]. Tüm kategorilerin genel yaşam doyumları ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı ölçüde birbirinden farklı olup, örgütsel iletişim doyumu arttıkça yaşam doyumu artmaktadır.

Örgütsel iletişim doyumu kategorilerine göre, yaşam alanlarındaki doyum puanları da istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır [$F(3,229)=16.052$, $p<.01$]. Tüm kategorilerin yaşam alanlarındaki doyum puanları birbirinden farklı olup, örgütsel iletişim doyumu arttıkça yaşam alanlarındaki doyum da artmaktadır.

Sonuç olarak örgütsel iletişim doyumu ile yaşam doyumu arasında doğrusal bir ilişki olduğu, örgütsel iletişim doyumu arttıkça yaşam doyumunun arttığı belirlenmiştir.

5.SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde önce araştırmanın kısa bir özeti yapılarak elde edilen bulgular temel amaçlar ve araştırma soruları doğrultusunda tartışılmış, ulaşılan sonuçlar alanyazındaki çalışmaların sonuçlarıyla karşılaştırılmış, araştırma sonuçlarının doğurguları değerlendirilmiş, yeni araştırmalara ve uygulamalara dönük öneriler yapılmıştır.

5.1. Sonuçlar ve Tartışma

Bu araştırmada, örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. İletişim bilimleri ve olumlu psikoloji alanındaki paradigmaları bütünleştirme yolundaki ilk adımlardan birisi olması açısından çalışma önem taşımaktadır. Araştırma örgütsel iletişimin bireyin tüm yaşamına ve mutluluğuna etkisinin incelendiği ilk araştırmalardan birisi olması nedeniyle de öncü ve disiplinlerarası niteliklidir.

Araştırmanın temel değişkenleri belirlenirken, alanyazında günümüze kadar yaşam doyumunu etkilediği saptanan tüm öğelerin dikkate alınması hedeflenmiştir. Böylece örgütsel iletişimin yaşam doyumundaki rolü geniş bir çerçeve içerisinde çok daha net olarak ortaya konulmuştur. Yaşam doyumunu ve mutluluğu belirleyen temel yapı taşları; kişilik özellikleri, yaşam koşulları ve istemli denetim alanıdır (Lyubomirsky, Sheldon, & Schkade, 2005).

Kişilik özellikleri; duygusal dengelilik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk ve açıklık faktörlerinden oluşan ve “Big Five” olarak adlandırılan beş faktör modeli ile ölçülmüştür. Beş faktör modeli mutlulukla ilgili çalışmalarda kişiliğe ilişkin en geçerli model olarak kabul edilmektedir (DeNeve & Cooper, 1998). Yaşam koşulları; para, evlilik, sağlık, iş, eğitim, ırk, cinsiyet vb. gibi çok geniş bir alanda nesnel göstergeler bağlamında değerlendirilmektedir (Seligman, 2007, s.51). Demografik veriler, yaşam koşullarının belirginleştirilmesi amacıyla araştırmaya eklenmiştir. Ayrıca, yaşam

alanlarındaki doyum da temel yaşam alanlarındaki koşullar hakkında öznel ve nesnel bilgi vermektedir. Örgütsel iletişimi yaşam koşulları bağlamında ve iş yaşam alanı altında sınıflandırmak doğru olacaktır. İstemli denetim alanı; bireyin tutum ve davranışlarına bağlı olan yaşam doyumu yaklaşımı olup, genel yaşam doyumu olarak ölçülmüştür. Araştırmanın temel değişkenleri, alanyazında belirlenen yaşam doyumu yapısını/kavramını içerdiğinden kapsam geçerliliği olduğu değerlendirilmektedir.

Araştırma nicel paradigma kapsamında, karma model (betimsel model, ilişkisel model, karşılaştırmalı model) ile tasarlanmıştır. Varolan durumun olduğu gibi betimlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın uygulaması hiyerarşik ve esnek bir örgüt yapısı olan Anadolu Üniversitesi'nde gerçekleştirilmiştir. Hiyerarşik ve esnek yapı örgütsel iletişimin dikey ve yatay iletişim boyutlarını daha iyi yansıtmak açısından önemlidir.

Veri toplama araçları olarak; Demografik Bilgi Formu, Örgütsel İletişim Doyumu Ölçeği (Downs & Hazen, 1977), Beş Büyük Kişilik Ölçeği (John, Donahue, & Kentle (1991) Genel Yaşam Doyumu Ölçeği (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) ve Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği (International Wellbeing Group, 2006) kullanılmıştır.

Anadolu Üniversitesi'ndeki fakülte sekreterlikleri aracılığıyla, 2010 yılı Haziran ayı içerisinde 245 öğretim elemanından veri toplanmıştır. Eksik veri ve uç yanıtlayıcılar nedeniyle 12 katılımcının verileri dışarıda bırakılarak toplam 233 öğretim elemanının verisi analiz edilmiştir. Örneklem büyüklüğü; örneklemin evreni temsil gücü ve kullanılan istatistiksel yöntemler açısından yeterli büyüklüktedir. Verilerin çözümlenmesinde SPSS 15 paket programı kullanılmıştır.

Betimsel araştırma modeli çerçevesinde, tüm ölçeklere ilişkin betimsel istatistik sonuçları (örneklem sayısı, minimum ve maksimum puanlar, ortalama ve standart sapmalar) rapor edilmiştir. İlişkisel model kapsamında değişkenlerarası ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Karşılaştırmalı model kapsamında tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Demografik verilerdeki farklılıkların (bağımsız

değişken), kişilik, örgütsel iletişim doyumu, yaşam doyumu ve yaşam alanlarındaki doyum ölçeklerinde (bağımlı değişken) anlamlı bir varyans farklılığı oluşturup oluşturmadığı test edilmiştir. Son olarak regresyon analiziyle demografik veriler, örgütsel iletişim doyumu ve kişilik ölçeklerinin (bağımsız değişken), yaşam doyumundaki (bağımlı değişken) varyansın ne kadarını açıkladığı incelenmiştir.

Araştırmanın temel amaçlarına ve araştırma sorularına bağlı olarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar alanyazındaki araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılarak tartışılmıştır.

(1) Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının örgütsel iletişim doyumu, yaşam doyumu ve yaşam alanlarındaki doyum düzeyleri belirlenmiş olup tümünde ortanın üstünde doyum vardır.

Örgütsel iletişim doyumu; iletişim iklimi, üstlerle iletişim, örgütsel bütünleşme, medya kalitesi, yatay iletişim, genel bakış açısı (örgüt bilgisi) ve geribildirim alt boyutlarıyla ölçülmüştür. Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının örgütsel iletişim doyumu ortalaması orta değerlerin biraz üzerindedir. 1-7 puan aralığında M=4.12 olan örgütsel iletişim doyumu ortalaması 100 üzerinden 58.9'dur. Bu çalışmada örgütsel iletişimde en yüksek doyum sağlanan alt boyutların örgütsel bütünleşme, medya kalitesi ve üstlerle iletişim, en az doyum sağlanan boyutun ise örgütsel geribildirim olduğu belirlenmiştir.

Alanyazındaki örgütsel iletişim doyumu ölçeğinin uygulamalarına bakıldığında, bu çalışmayla uyumlu olarak, genellikle üstlerle iletişimden yüksek, geribildirimden düşük doyum sağlandığı görülmektedir. Clappitt ve Downs'ın (1993) üretim ve hizmet sektöründeki iki örgütte yaptıkları uygulamaya, Clappitt'in (1991) 26 şirketteki uygulama verilerinin değerlendirmesine ve Downs'ın (1991) bir yüksek öğretim kurumundaki uygulamasına (aktaran: Polansky, 1994), Jones'ın (2006) kamu çalışanlarına yaptığı uygulamaya, Varona'nın (1996) örgütsel iletişim ölçeğinin kullanıldığı çalışmalara ilişkin genel değerlendirmesine ve Gülnar'ın (2009) Selçuk Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarına yaptığı uygulamaya göre, bu çalışmanın

sonuçlarına benzer olarak örgütlerde üstlerle iletişim boyutunda yüksek, buna karşılık örgütsel geribildirim boyutunda düşük doyum belirlenmiştir. Söz konusu çalışmalarda örgütsel iletişimin örgütsel bütünleşme ve medya kalitesi alt boyutlarındaki ortalamaları genellikle orta düzeyde görülmektedir.

Alanyazındaki genel eğilimden farklı olarak bu çalışmada medya kalitesi ve örgütsel bütünleşme ortalamaları yüksektir. Medya kalitesi; toplantıların iyi organize edilmesi, yazılı direktiflerin kısa ve net olması, iletişimin yeterli olması ile, örgütsel bütünleşme ise bireylerin çalıştıkları bölümün planları, işleri hakkındaki beklentilerinin gerçekleşmesi ve personel haberleri gibi iş çevreleri hakkındaki bilgi düzeylerinin yeterliliği ile ölçülmektedir (Clampitt & Downs, 1993). Bu çalışmadaki uygulamanın bir yüksek öğretim kurumunda yapılması söz konusu ortalamaların yüksek olmasını açıklayabilir. Gülnar'ın (2009) Selçuk Üniversitesi'ndeki örgütsel iletişim doyumunu ölçtüğü uygulamasında da örgütsel bütünleşme ve medya kalitesinden sağlanan doyumun yüksek olması bu savı desteklemektedir. Anadolu Üniversitesi'nde hemen her öğretim elemanının ağı bağlı bilgisayarı olması, kurumun gazete, televizyon gibi yayın organları ve katılımcıların tamamının lisans ve üzeri eğitime sahip olmaları söz konusu boyutlardaki yüksek doyumunu açıklayan öğeler olabilir.

Anadolu Üniversitesi'nde örgütsel iletişim doyumunun en düşük alt boyutu olan geribildirim çalışanların performansı gibi konularda çevresinden aldığı bilgidir (Downs & Hazen, 1977). Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının meslektaşlarıyla karşılaştırılma ölçütlerinin açık olmadığı, bireylerin nasıl değerlendirildiğini, örgütte sorunların nasıl çözüldüğünü bilmediği ve bu durumdan hoşnutsuz olduğu ortaya çıkmıştır. Her düzeydeki öğretim elemanının ve yöneticilerin geribildirim verme konusunda farkındalığa sahip olması ve bu konuda iyileştirmeler yapılmasının örgütteki iletişim doyumunun artmasına önemli katkısı olacaktır.

Yaşam doyumunu; genel yaşam doyumunu ve yaşam alanlarındaki doyum olmak üzere sırayla tümdengelimci ve tümevarımcı iki farklı kurama göre ölçülmüştür. Lance, Mallard ve Michalos (1995) yukarıdan aşağıya (tümdengelimci) ve aşağıdan yukarıya (tümevarımcı) kuram arasındaki nedensel ve iki yönlü ilişki nedeniyle yaşam doyumunu

ölçümlerinde iki kuramın da dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir. Bunun yanı sıra, olumlu psikolojinin kurucularından Diener'in (1994) yaşam doyumunu çoklu ölçümle yapmanın ölçme hatasını azaltacağına ve konu ile ilgili anlayışı artıracığına ilişkin değerlendirmeleri de, bu çalışmada iki farklı ölçüm yapılmasını gerekli kılmıştır.

Genel yaşam doyumunu; bireylerin yaşamlarına ilişkin genel değerlendirmesi olup Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarında 1-7 üzerinden $M=4.94$ 'dür. Bu oran 100 üzerinden yaklaşık 70.6 dolayındadır. Öğretim elemanlarının genel anlamda yaşamlarından hoşnut oldukları görülmektedir. Dünya genelinde de bireylerin yaşam doyumları genellikle ortalamanın üzerinde olduğundan bu sonuç şaşırtıcı değildir (Oishi, Diener, & Lucas, 2007). Sanılanın tersine insanlar genellikle mutludur (Biswas-Diener, Diener, & Tamir, 2004). Bireylerin yaşam doyumlarının 40-100 arasında değişen bir aralıkta olması ve kendilerini mutlu hissetmeleri, uyum ile şekillenen bir bilişsel iyi olma mekanizmasına bağlanmaktadır (Cummins, 2003).

Bireylerin genel olarak kendilerini mutlu hissetmeleri şu şekilde açıklanmaktadır. Yaşam koşullarının iyi ya da kötü olmasına bakmaksızın birey çevresine uyum sağlamakta, başka bir deyişle zamanla alışmaktadır. Bireylerin değerlendirme ölçütleri yeni koşullara göre değişmekte ve bu ölçütler üzerinden hareket etmektedir. Alanyazında, yaşamlarında uç değişimler yaşayan bireylerin bile kısa bir süre sonra eski doyum düzeyine ulaştıkları anlatılmaktadır.

Alanyazındaki örneklere benzer bir olayla araştırmacı da karşılaşmıştır. Araştırmacının 2010 yılı sonlarında ziyaret ettiği bir ailede Burger hastalığı, kılcal damar uçlarında iltihaplanma, nedeniyle engelli olan 38 yaşındaki babanın mutlu olduğunu söylemesi alanyazını doğrulamaktadır. 7-8 yıl önce işyerindeki kötü çalışma koşullarından yakalandığı bu hastalığı nedeniyle işten çıkarılmış, bacakları beş kez kesilerek tekerlekli sandalyeye mahkum olmuş, düzenli bir geliri ve kiracı olduğu evinde yeterli eşyası olmayan, ayda bir kez altı katlı apartmanda merdivenlerden sürünerek dışarı çıkabilen, okula devam eden iki çocuğu olan, hastalığının belirtileri ellerinde de görülmeye başlayan ve ellerinin de kesilmesi olasılığı olan bu birey

konuşma arasında “mutluyum” dediğinde araştırmacı onu mutlu edenin ne olduğunu sormuştur. Yanıt olarak hasta birey yapabildiği şeylere vurgu yaparak, çocuklarına yemek hazırlayabildiğini, geçici işlerde çalışan eşi evde yokken çocuklarının başında durabildiğini anlatmış ve içinde bulunduğu durumu artık kabullendiğini, zaman içinde alıştığını söylemiştir. Uyum mekanizmasının yeni koşullara göre bilişsel değerlendirmeleri düzenlediği ve bireyin belirli bir doyum düzeyinde yaşamını sürdürmesine yardımcı olduğu bu örnek ile pekişmektedir.

Yaşam alanlarındaki doyum, yaşam standartları, sağlık, başarı, kişisel ilişkiler, kendini güvende hissetme, topluluk üyesi olma ve geleceği güvenliği boyutlarından oluşmaktadır. Anadolu Üniversitesi’ndeki öğretim elemanlarının yaşam alanlarındaki doyum ortalaması 0-10 puan aralığında $M=7.06$ olup 100 üzerinden 70.6’dır. Yaşam alanlarındaki doyum ölçeğinin el kitapçığında Batı toplumlarında normların 70-80 arasında değiştiği, Avustralya’da ise 73.4-76.4 olduğu belirtilmektedir (International Wellbeing Group, 2006). Asya toplumlarında ise kültürel yanıtlama önyargılarından dolayı ortalamalar 10 puan kadar yükselebilmektedir (Lau, Cummins, & McPherson, 2004). Yaşam alanlarındaki doyum ortalamaları batı toplumları ve Avustralya ile kıyaslandığında biraz düşük olma eğiliminde olmakla birlikte uyumludur.

Anadolu Üniversitesi’ndeki öğretim elemanları yaşam alanlarının alt boyutlarında da orta değer üzerinde doyum deneyimlemekte olup, yaşam alanlarından genellikle hoşnut oldukları görülmektedir. En çok doyum başarı ve kişisel ilişkiler, en az doyum ise geleceğin güvenliği ve yaşam standartlarındadır. Yaşam alanlarındaki doyumun alt boyutlarının ortalamaları, International Wellbeing Group (2006) tarafından yapılan 74.93 genel ortalamaya sahip yaşam alanlarındaki doyum ölçeğinin norm çalışmasıyla kıyaslandığında, başarı dışında tüm alt boyutlardaki doyumun batı normlarının altında olduğu görülmektedir.

Geleceğin güvenliğine ilişkin alt boyut uluslararası uygulamalarda da en az doyum sağlanan maddelerden birisi olmakla birlikte ($M=70.48$), bu çalışmada ciddi olarak düşüktür ($M=59.9$). Genel olarak birçok ülkede bireylerin geleceğin güvenliğine

ilişkin kaygıları olmakla birlikte, Türkiye'deki uygulamada bu kaygı çok daha fazladır.

Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının yaşam standartlarındaki doyum da (M=69.9) ilgili norm değerden (M=77.25) düşüktür. Bu çalışmada ölçülen yaşam standartları alt boyutu daha çok nesnel standartlara ilişkin öznel bir değerlendirmedir. Öğretim elemanları yaşam standartlarının yükseltilmesini istemektedir. Diener, Diener ve Diener'in (1995), aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 55 ülkeyi kapsayan ve 100.000 katılımcının verilerine dayanarak saptadıkları ülkelerin yaşam doyumu sıralaması çalışmasına göre; Türkiye Kenya'dan sonra 47. olarak oldukça düşük bir doyuma sahiptir. Ülkelerin sıralaması; yüksek gelir, bireycilik, insan hakları ve sosyal eşitlik gibi yaşam doyumuyla ilişkili ölçütler temel alınarak yapılmıştır. Bu ölçütler, gelişmekte olan ülkeler statüsünde yer alan Türkiye'deki yaşam standartları değerlendirmesinin norm değerlerden oldukça düşük olmasına ilişkin önemli ipuçları vermektedir.

World Database of Happiness'deki daha güncel yaşam doyumunu araştırmalarına bakıldığında; 2000-2009 yılı verilerine göre yapılan bir sıralamada, Türkiye 148 ülke arasında 74-77. sıradadır. Ortalama doyum 10 üzerinden 5.8'dir. (Veenhoven, 2009a). 2010 yılında yayınlanan Legatum Refah Endeksine (2010) göre ise Türkiye'deki yaşam doyumunu ortalaması 10 üzerinden 5.1 olarak ölçülmüş olup, 110 ülke arasında 78. sırada olduğu belirlenmiştir Türkiye'deki refah düzeyinin belirlendiği alanlardan, sosyal sermaye (108. sıra), kişisel özgürlükler (95. sıra), emniyet ve güvenlik (83. sıra) ve eğitim (82. sıra) oldukça düşük sıralamalara sahiptir.

Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının başarıya ilişkin 74.8 ortalaması, 73.82 olarak belirlenen normdan yüksek olan tek yaşam alanıdır. Türkiye'de saygın bir meslek olarak kabul edilen akademisyenliğin yapısı gereği sürekli öğrenme ve gelişme olanağı sağlamanın ve elde edilen akademik kariyerin, başarı konusundaki doyumunu artırdığı düşünülmektedir. Kişisel ilişkiler boyutu ise hem uluslararası uygulamalarda (M=79.32) hem de bu çalışmada (M=74.2) en yüksek doyum sağlanan maddelerden birisidir. Genel olarak bireylerin kişisel ilişkilerinden doyum sağladıkları

ve bu ilişkilerin yaşam alanındaki doyuma ilişkin en önemli faktörlerden birisi olduğu gözlenmektedir. İlişki, bilgiyle birlikte iletişimin temel boyutudur. Kişisel ilişkiler boyutunun temel yaşam alanlarından birisi olması, dolaylı olarak iletişimin de bir yaşam alanı olduğunu göstermektedir.

Tüm bu sonuçlar, Türk toplumunun genel olarak çok mutlu ülkeler kategorisinde yer almadığını, diğer ülkelerle karşılaştırıldığında sıralamada ortalamadan biraz düşük bir genel yaşam doyumuna sahip olduğunu göstermektedir. Ancak Türkiye'deki yaşam doyumunu ölçütleri gelir, eşitlik, adalet vb. verilerle daha nesnel hale getirildiğinde, yaşam doyumunda çok daha ciddi bir düşüş gözlemlenmektedir. Bu çalışmada da genel yaşam doyumunu ortalaması, yaşam alanlarındaki doyum ortalamasından daha yüksektir. Genel yaşam doyumunu, yaşam alanlarındaki doyumdan daha öznel niteliktedir. Nesnel ve öznel değerlendirmeler arasında gözlemlenen bu farklılık, içinde bulunulan nesnel koşulların olumlu bir önyargı ile olduğundan daha iyi algılandığını göstermektedir. Kuramlar bölümünde sözü edilen bireylerin içinde bulunduğu olumsuz koşullara uyumlanma yeteneğinin ve homeostatik kontrol mekanizmasının Türk toplumu tarafından oldukça çok kullanıldığı düşünülmektedir.

(2) Örgütsel iletişim doyumunu ve kişilik özellikleriyle yaşam doyumunu (genel yaşam doyumunu, yaşam alanlarındaki doyum) arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki vardır.

Örgütsel iletişim doyumunu, yaşam doyumuyla anlamlı ve güçlü biçimde ilişkilidir. Çalışma yaşamındaki doyum ve çalışma-dışı yaşam doyumunu, genel yaşam doyumunu oluşturmaktadır (Rice, Frone, Mcfarlin, & Dean, 1992). Genel anlamda örgütsel iletişimin çalışma yaşamındaki doyumunu etkilediği bilinmektedir (Carrière, Bourque, & Bonaccio, 2007; Downs & Hazen, 1977; Pearce & Segal, 1998; Tseng, 2007). Ancak örgütsel iletişimin dolaysız olarak genel yaşam doyumuyla güçlü ilişkisi ilk kez bu çalışmada ortaya konulmuş olup bu çalışmanın en önemli sonuçlarından birisidir.

Örgütsel iletişim, genel yaşam doyumuyla anlamlı ve güçlü biçimde ilişkilidir. Özellikle genel yaşam doyumunun “Yaşam koşullarım mükemmeldir” maddesi, örgütsel iletişimle en güçlü etkileşimi olan maddedir. Bu durum, yaşam koşullarına

ilişkin genel değerlendirmenin örgütsel iletişim pratikleriyle paralel olduğuna işaret etmektedir. İş yaşamı her şeye kapalı olmayıp, bireyin tüm yaşamına ilişkin değerlendirmeleriyle etkileşmektedir. Bu etkileşimde örgütsel iletişimin kalitesi önemli yer almaktadır. Örgütte olumlu iletişim pratikleri deneyimleyenler, aynı zamanda yaşam koşullarını daha olumlu bulanlar ve yaşamlarından daha yüksek doyum sağlayanlardır.

Örgütsel iletişim, yaşam alanlarındaki doyumla da anlamlı ve genel yaşam doyumuyla olandan daha güçlü bir ilişki içindedir. Yaşam alanlarından özellikle, kendini bir topluluğun üyesi olarak hissetme, geleceğin güvenliği ve yaşam standartları boyutlarının, örgütsel iletişim doyumuyla etkileşimleri ön plandadır. Alanyazında çalışma yaşamındaki doyum ile yaşam doyumunun etkileştiğine ilişkin bulgular doğrultusunda (Keser, 2005a) çalışma yaşamındaki iletişimin bireye ait olma ve güvenlik konusunda olumlu getirileri vardır.

Kişilik, hem örgütsel iletişim doyumunu, hem de yaşam doyumunu (genel yaşam doyumunu ve yaşam alanlarındaki doyum) ilişkilidir. Ancak kişiliğin örgütsel iletişim doyumunu ilişkiyi yaşam doyumunu ilişkiyi kadar güçlü değildir. Yalnızca uyumluluk ve duygusal dengelilik alt boyutlarının puanları ile kişilik toplam puanının örgütsel iletişimde önemli olduğu belirlenmiştir. Uyumluluk; medya kalitesi, yatay iletişim ve örgütsel iletişim doyumunun toplam puanı ile duygusal dengelilik ise örgütsel iletişim doyumunun tüm boyutlarıyla anlamlı biçimde ilişkilidir. Dışadönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklığın örgütsel iletişimle etkileşimi bulunmamaktadır.

Hatfield ve Huseman (1981) özellikle ast-üst ilişkilerine odaklanarak, örgütteki bireylerin algısal uyumluluğun iletişim ve iş doyumunda anlamlı olmakla birlikte çok güçlü olmayan bir ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada, uyumluluk ast ve üst iletişimden çok yatay iletişimle ilişkili bulunmuştur. Ast ve üst iletişiminde bireysel özelliklerden daha ağır basan resmi kurallar ve davranış biçimleri olduğu, bireylerin ister istemez bunlara uyduğu bilinmektedir. Yatay iletişim daha az resmi bir tarzda gerçekleştiğinden bireysel özelliklerin daha belirleyici olduğu düşünülmektedir.

Toy (2007) zihinsel, duygusal ve davranışsal iletişim becerileri ile beş faktör kişilik özelliklerinin tamamı arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Riggio ve Riggio'nun (2002), meta-analizinde, dışadönüklük ve duygusal dengelilik ile bir iletişim becerisi olan kendini ifade edebilme arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Duygusal dengeli olanların daha az kaygı deneyimleyen, başkalarına karşı kolaylıkla sinirlenmeyen, rahat, özgüvenli, olumsuz duygulardan uzak, strese daha dayanıklı bireyler olmaları, daha yüksek iletişim doyumu sağlamalarının nedeni olabilir.

Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının yaşam doyumuyla en yüksek düzeyde etkileşen kişilik boyutları, kişilik toplam puanı, duygusal dengelilik, uyumluluk ve sorumluluk özellikleridir. Seligman (2007), kişiliğin yaşam doyumunda en etkili değişken olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yaşam doyumunun kalıcılığı, kişilik özellikleriyle olan güçlü ilişkisine bağlanmaktadır (Diener, Oishi, & Lucas, 2003).

Alanyazında kişilikle ilgili yaşam doyumunu araştırmalarının çoğu beş faktör modeline dayanmakta olup, sıklıkla nörotizm-duygusal dengelilik ve dışadönüklük üzerine vurgu yapılmaktadır (Biswas-Diener, Diener, & Tamir, 2007; Suh, Diener, & Fujita, 1996). Duygusal dengelilik daha az kaygı, suçluluk ve depresyon, sosyal rollerde ve olaylarda tutarlılık; dışadönüklük ise daha fazla sosyallik, ödüllere duyarlılık, olumlu deneyim yoluyla yaşam doyumunu artırmaktadır.

DeNeve ve Cooper'in (1998) meta-analizi ise yaşam doyumunda yalnızca dışadönüklük ve duygusal dengelilik boyutlarına odaklanmanın doğru olmadığını, uyumluluk ve sorumluluk boyutlarının da dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir. Mutluluğu yordamada duygusal dengelilik ve dışadönüklük, yaşam doyumunda ise duygusal dengelilik ve sorumluluk öne çıkmaktadır. Uyumluluk ve sorumluluk yaklaşık $r=.20$ düzeyinde yaşam doyumuyla ilişkilidir. McCrae ve Costa'ya (1991) göre uyumluluk ve sorumluluk sosyal alanlarda ve başarıya ilişkin durumlarda daha olumlu deneyimlere sahip olmayı kolaylaştırdığı için daha yüksek düzeyde iyi olma haline neden olmaktadır.

Bu çalışmadaki kişilik özelliklerinin yaşam doyumu ile etkileşimi alanyazınla uyumludur. Daha güçlü duygusal dengelik özelliğine sahip olan öğretim elemanları, daha olumlu yaşam doyumu değerlendirmelerine sahiptir. Uyumluluk ve sorumluluk boyutların yaşam doyumuyla ilişki düzeyi DeNeve ve Cooper'ın (1998) bulgularıyla benzerdir. Dışadönüklük yalnızca yaşam alanlarındaki doyum ölçeğinin kişisel ilişkiler, topluluk üyeliği gibi sosyal ilişkiye dayalı maddeleriyle anlamlı biçimde ilişkilidir. Yaşam alanlarındaki doyuma ilişkin toplam puan ile anlamlı ilişkisi olmayan tek kişilik özelliğinin dışadönüklük olması, kişiliğin yaşam doyumuyla ilişkisinin kültürel bağlamda tekrar değerlendirilmesi gereğini ortaya koymaktadır. Başka bir deyişle kültür, kişilik-yaşam doyumu ilişkisinde aracı bir değişken olduğundan (Diener, Oishi, & Lucas, 2003), dışadönüklüğün içinde bulunduğumuz kültür yapısında mutluluğu artıran bir öge olmadığı düşünülebilir. Türk kültüründe dışadönüklüğün yaşam doyumuyla etkileşiminin daha ayrıntılı araştırmalarla belirlenmesine gereksinim duyulmaktadır.

Kişiliğin, örgütsel iletişime ve yaşam doyumuna etkisi daha önceden bilinmektedir. Bu bağlamda örgütsel iletişim ve yaşam doyumu, biraz da kalıtsal faktörlerin güdümündedir. Ancak örgütsel iletişimin yaşam doyumuyla güçlü ilişkisi beraberinde bir çok doğurguyu getirecek yeni bir bulgudur. İlişkisel analizler, ilişkinin yönü, başka bir deyişle nedenselliğini açıklamadığından daha kapsamlı istatistiksel analizler yapılmıştır. İlgili sonuçlar dördüncü maddede tartışılmıştır.

(3) Demografik verilere göre, hem örgütsel iletişim doyumu hem de yaşam doyumu farklılaşmaktadır.

Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının hem örgütsel iletişim doyumunda hem de yaşam doyumunda bazı demografik verilere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Örgütsel iletişim doyumu ortalamaları; kadro unvanlarına, Anadolu Üniversitesi'nde çalıştıkları yıla, lisans mezuniyet yılına, ağırlıklı olarak yetiştiği yere, baba eğitimine ve medeni durumuna göre farklılaşmaktadır. Yaşam doyumu ortalamaları ise öğretim elemanlarının kadro

unvanlarının, Anadolu Üniversitesi'nde çalıştıkları yılın, lisans mezuniyet yılının ve medeni durumunun yanı sıra çocuk sayısı ile de farklılaşmaktadır.

Örgütsel iletişim doyumunda anlamlı farklılık oluşturan demografik özellikler ayrıntılı olarak incelenmiştir. Kadro unvanına göre, örgütsel iletişim doyumunun bağımlı değişken olarak alındığı varyans analizinde; araştırma görevlilerinin ve doçentlerin oldukça yüksek, öğretim görevlilerin ise oldukça düşük örgütsel iletişim doyumları göze çarpmaktadır. Çalışılan yıla göre; 1-10 yıl çalışanlar ve 20 yıldan fazla çalışanların örgütsel iletişim doyumları, 11-20 yıl çalışanlardan oldukça yüksektir. Lisans mezuniyet yılına göre; 2001-2009 yılları arasında mezun olanlar ve 1990 yılı ve öncesinde mezun olanlar, özellikle 1991-2000 yılında mezun olanlardan daha olumlu örgütsel iletişim değerlendirmelerine sahiptir. Ağırlıklı olarak yetiştiği yere göre; kasabada yetişenler örgütsel iletişimden daha memnundur. Baba eğitimine göre; babası doktora ve ortaokul mezunu olanların örgütsel iletişim doyumları yüksektir. Medeni duruma göre ise; bekarların örgütsel iletişim doyumları, evli ve boşanmış-dul olanlara göre daha yüksektir.

Örgütsel iletişim doyumunda farklılık oluşturan bu demografik özelliklerin hiyerarşik olarak bir üst yapıda birleştiği düşünülmektedir. Anadolu Üniversitesi'nde çalışılan yıl ve lisans mezuniyet yılı yaklaşık olarak eşdeğer kavramlardır. Genellikle mezuniyetten hemen sonra Anadolu Üniversitesi'nde çalışmaya başlandığı belirlenmiştir. Kadro unvanı da çoğunlukla görelilik olarak çalışılan yıl ile ilişkili olduğundan, örgütsel iletişim doyumunun söz konusu demografik verilere göre farklılaşmasının neredeyse aynı olması kolayca açıklanabilir. Ayrıca örgütte yeni çalışmaya başlayanların, yeni mezun olanların ve daha genç kadro unvanına sahip olanların bekar olma eğiliminde olduğu düşünülürse, medeni durum değişkeni de diğer demografik değişkenlerle bir bütün olarak ilişkilendirilebilir.

Alanyazında, demografik değişkenlerin örgütsel iletişim doyumunun açıklanmasındaki rolünün sınırlı olduğu konusunda uzlaşma vardır (Polansky, 1993; Varona, 1996). Birçok çalışmada cinsiyet, görev türü, çalışma yılı, statü, yaş, cinsiyet, eğitim ve medeni durum örgütsel iletişim doyumunu ortalamalarında bir farklılık

oluşturmamıştır (Carrière, Bourque, & Bonaccio, 2007; Polansky, 1993, Tseng, 2006). Carrière, Bourque ve Bonaccio (2007) yalnızca örgütte kalma süresi (tenure), yaş ve vardiya türünün (12 ya da 8 saat) örgütsel iletişim doyumuyla anlamlı biçimde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Örgütte kalma süresi daha fazla olanlarda ve 8 saatlik vardiyalarda daha düşük örgütsel iletişim doyumunu gözlemlenmiştir. Daha genç olanlar ise biraz daha olumlu örgütsel iletişim değerlendirmelerine sahiptir.

Yaşam doyumunda etkili olan demografik değişkenlere bakıldığında; kadro unvanının, Anadolu Üniversitesi'nde çalıştıkları yılın, lisans mezuniyet yılının, medeni durumun ve çocuk sayısının önemli olduğu görülmektedir. Kadro unvanının yükselmesi, Anadolu Üniversitesi'nde çalışılan yıl sayısının artması, mezuniyet yılının daha eski olması, evli olmak, daha çok sayıda çocuğa sahip olmak yaşam doyumunu doğrusal olarak artıran öğelerdir. İstisna olarak son 5 yılda mezun olanların ve 5 yıldır Anadolu Üniversitesi'nde çalışanların yaşam doyumlarının hafif yüksek olduğu görülmüştür.

Alanyazında demografik verilerin yaşam doyumunda ancak çok küçük bir varyansı açıkladığı ve demografik verilerin yaşam doyumunda çok etkili değişkenler olmadığı konusunda uzlaşma vardır (Diener, Oishi, & Lucas, 2003; Diener & Suh, 1997). Yaşam doyumunu artırdığı belirlenen başlıca demografik veriler; özellikle gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerde gelir düzeyi (Diener & Biswas-Diener, 2002), medeni durum açısından evli olmak (Seligman, 2007, s.62) ve algılanan sosyal statünün artmasıdır (Czizszentmihayli & Hunter, 2003; Lundberg & Kristenson, 2008). Yaş ve cinsiyetin yaşam doyumuna fazla etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Yaşam doyumunda farklılık oluşturan demografik özelliklerin de hiyerarşik olarak bir üst yapıda birleştiği düşünülmektedir. Bu çalışmada; Anadolu Üniversitesi'nde çalışılan yılın artması, mezuniyet yılının daha eski olması ve kadro unvanının yükselmesi, aynı zamanda algılanan statünün, gelir düzeyinin, evli ve çocuk sahibi olma olasılığının artması anlamına gelmektedir. Söz konusu demografik verilerle, yaşam doyumunu yordayan alanyazındaki bulgular tutarlıdır. Evli olan öğretim elemanlarının daha yüksek yaşam doyumuna sahip olmaları, genel anlamda evliliğin

bireylere maddi ve manevi boyutta sosyal destek sağlaması ile bağdaştırılmaktadır (Wan, Jaccard, & Ramey, 1996).

Genel bir değerlendirme ile daha genç olanlar, bekar olanlar ve mesleğe yeni başlayanlar (araştırma görevlileri) ve yaklaşık 10 yıl çalışma süresi olanların daha yüksek örgütsel iletişim doyumuna sahip olma eğilimi vardır. Evli, daha çok çocuk sayısına sahip, kadro unvanı yüksek, 20 yıl ve daha öncesinde mezun olan, çalışma süresi 20 yıldan uzun olan öğretim elemanlarının ise yaşam doyumunu daha yüksek olma eğilimindedir. Çalışma yaşamının ilk yıllarında örgütsel iletişimden sağlanan doyum yüksek olmasına karşın yaşamın bütününe ilişkin doyum görece düşüktür. Çalışma yaşamının ilerleyen yıllarında yaşam doyumunu artarken iletişim doyumunu aynı doğrusal artışı göstermemekte, önce azalmakta sonra artma eğilimine girmektedir.

Yaşam doyumunun, çalışma yaşamının ileri dönemlerinde giderek artması yaşın yaşam doyumundaki olumlu etkisiyle açıklanabilir. Yaş ilerledikçe yaşamdaki ekonomik ve psikolojik getiriler artmaktadır (Planagol & Easterlin, 2008). Ancak örgütsel iletişim doyumunun yıllara göre \cap (curvilinear) şeklinde seyreden yapısı daha karmaşık bir yapıdadır. Anadolu Üniversitesi'nde yeni çalışmaya başlayanlar aynı zamanda araştırma görevlileri olup örgütsel iletişim doyumlarının yüksek olması alanyazın bulguları ile uyumludur (Carrière, Bourque, & Bonaccio, 2007). Doçentlerde yüksek olan örgütsel iletişim doyumunun, hedef olma özelliğindeki doçentlik kadro unvanının bir ödül olarak algılanması ve öğretim elemanının alanında iyice yetkinleşmesi ile işleyen farklı bir mekanizma ile gerçekleştiği düşünülmektedir. Çalışma yaşamının ilk yıllarında olanların bekar olma oranları daha yüksektir. Bekarların örgütsel iletişimden daha memnun olmaları, iş ortamına daha çok zaman ayırabilmeleri, daha çok özen göstermeleri ile de açıklanabilir.

(4) Örgütsel iletişim doyumunun, yaşam doyumunu (genel yaşam doyumunu ve yaşam alanlarındaki doyum) açıklama oranı oldukça yüksektir. Kişilik özellikleri ve demografik veriler de ek varyans açıklamaktadır.

Bu çalışma sonucunda, örgütsel iletişim doyumunun, kişilik özelliklerinden ve demografik verilerden çok daha güçlü bir yaşam doyumu yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Saptanabildiği kadarıyla, alanyazında ilk kez bu çalışmada ortaya konulan bu sonuç, aynı zamanda bu çalışmanın belki de en önemli sonucudur.

Regresyon analizleri sonuçlarına göre genel yaşam doyumunda örgütsel iletişimin tek başına açıkladığı varyans (%10.4), kişiliğin (%8.7) ve demografik verilerin (%7.1) açıkladığı varyanstan daha yüksektir. Yaşam alanlarındaki doyumda; örgütsel iletişim (%18), kişilik (%13.7) ve demografik verilerden (%3.4) daha yüksek düzeyde bir yaşam alanlarındaki doyum varyansını açıklamaktadır. Özellikle demografik verilerin yaşam doyumunu açıklamadaki katkısının oldukça sınırlı kaldığı belirlenmiştir. Örgütsel iletişim, kişilik özellikleri ve demografik veriler toplam olarak, genel yaşam doyumundaki %25.6, yaşam alanlarındaki doyumdaki ise %25.8 varyans değişimini açıklamaktadır.

Genel yaşam doyumunu; örgütsel iletişimin alt boyutlarından iletişim iklimi, kişilik özelliklerinden duygusal dengelilik, demografik verilerden ise medeni durum ve kadro unvanları yordamaktadır. Yaşam alanlarındaki doyumunu ise; örgütsel iletişimin alt boyutlarından medya kalitesi ve örgütsel bütünleşme, kişilik özelliklerinden duygusal dengelilik ve demografik verilerden kadro unvanı ve eğitim düzeyi yordamaktadır. Kişilik ve demografik özelliklerin yaşam doyumuyla etkileşimi daha önceki bölümde açıklandığından burada yalnızca örgütsel iletişim alt boyutları tartışılacaktır.

Genel yaşam doyumunun en önemli belirleyicisinin iletişim iklimi olması, söz konusu doyum değerlendirmelerde aynı bilişsel mekanizmaların kullanılmasına bağlanmaktadır. Yaşam doyumunu da, iletişim iklimi değerlendirmeleri de varolan somut koşulların nesnel değerlendirilmesi yerine daha çok algıların öznel ve bilişsel bir değerlendirmesidir. Bu değerlendirmeler, bireylerin genel olarak yaşamlarından ve örgütteki çalışma ortamından beklentilerinin ne ölçüde gerçekleştiğini yansıtmaktadır. Birey örgüt yaşantısındaki iletişim pratikleri ve genel yaşamı hakkında yargıda bulunurken, kalıp gibi düşünülebilecek aynı bilişsel mekanizma etkin olmaktadır. Bilişsel işleyişin en önemli göstergeleri olan bireyin düşünme, değerlendirme, karar

verme biçimleri bireye özgü bir bakış açısı oluşturmakta olup benzer bakış açısıyla değerlendirme yapılması iletişim ikliminin yaşam doyumunu yordamasını açıklayabilir.

Yaşam alanlarındaki doyumunu, medya kalitesi ve örgütsel bütünleşmenin yordaması tüm değişkenlerin nesnel koşulların öznel değerlendirmesi olmasıyla ilişkilendirilebilir. Medya kalitesinde; toplantıların başarılı bir biçimde düzenlenmesi, yazılı yönergelerin raporların açık ve anlaşılır olması, iletişime ilişkin tutumun sağlıklı olması, bireye üstlerinin güvenmesi ve iletişim miktarının uygun olması beklenmektedir. Örgütsel bütünleşmede ise; personel haberleri, bireyin işiyle ilgili bireysel ilerlemesi hakkında verilen bilgi, işin gerekleri hakkındaki bilgi, çalıştığı akademik birimin politikaları ve hedefleri hakkındaki bilgi, çalışanların ücretleri ve ödemeleri hakkındaki bilgi düzeyleri ölçülmektedir. Yaşam alanlarındaki doyumun da nesnel koşullara ilişkin bir değerlendirme olduğu unutulmamalıdır.

Genel yaşam doyumunda hem bilgi hem de ilişkilerin önemli olduğu belirlenmiştir çünkü onu yordayan iletişim iklimi, iletişimin hem bilgi hem de ilişki boyutunu kapsamaktadır (Pincus, 1986). Downs ve Hazen'e göre (1977), örgütsel iletişim doyumunu ölçeğindeki iletişim iklimi boyutunu aynı zamanda örgütsel iletişim doyumunun genel bir ölçümüdür. Bu çalışmada da iletişim doyumunu toplam puanı ile en güçlü ilişkisi olan alt boyutun iletişim iklimi olduğu görülmektedir ($r=.913$, $p<.01$). İletişim iklimi, bireyin kendi değerleri ile örgüt kültürü, yani değerler, normlar, inançlar ile uyumunu göstermektedir. İş ortamında algılanan sosyal havanın iyi olması, bireyler arasındaki olumlu ilişkiler, bireylerin birbirlerine iyi davranmaları, yardımcı olmaları, gerekli bilgi akışının sağlıklı bir şekilde yapılması, kısaca tüm örgütsel iletişim pratiklerinin bireyin arzuladığı gibi gerçekleşmesi bireyin tüm yaşamına olumlu etkide bulunmaktadır. Pek çok insan olumlu bir iş ortamına sahip olduğunda, mutlu olduğunu belirtip daha iyi nesnel koşullara sahip işleri düşünmemektedir. İşten ayrılma niyeti ve ayrılma ise iş ortamındaki olumsuzluklar nedeniyle yaşam doyumundaki azalmadan kaynaklanmaktadır (Sümer & Ven, 2007)

Yaşam alanlarındaki doyumda, ilişkilerden daha çok bilginin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaşam alanlarındaki doyumu yordayan medya kalitesi ve örgütsel bütünleşme iletişimin bilgi boyutunda sınıflandırılmaktadır (Pincus, 1986). Örgütlerin çalışanlarına işlerini doğru bir biçimde yapmalarını sağlayacak bilgiyi ve kurumla ilgili iletileri yeteri kadar ve zamanında sağlaması, yaşam alanlarındaki doyumlarında yatay ve dikey ilişkilerden çok daha önemlidir. Polansky (1994), çalışanların iletişim gereksinimi olarak daha çok işle ilgili bilgiyi talep ettiklerini, özellikle üstleriyle ilişkilerinde kendini açma vb. kişisel bilgi beklentilerinin bulunmadığını belirlemiştir. Örgütlerdeki iletişimin nasıl daha iyi olabileceğini sorgulayan araştırmada, medya kalitesi, örgütsel bütünleşme, üst iletişimi ve geribildirim alanlarına odaklanılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Sorumlu iletişim kavramı çerçevesinde daha etkili dinleme, empati kurma ve işle ilgili bilgisel gereksinimlerin karşılanması önerilmektedir. Çalışanlara örgütsel etkinlikler, planlanmış toplantılar vb. hakkında bilgi sağlanmalı, daha fazla ilgi gösterilmeli ve rehberlik yapılmalıdır.

Örgütsel iletişimin yaşam doyumunda etkili olduğuna ilişkin sonuç beklenmekle birlikte, kişilik özelliklerinden çok daha güçlü bir yaşam doyumu belirleyicisi olması sürpriz olmuştur. Alanyazında, doğuştan gelen özellikler olarak tanımlanan kişiliğin, yaşam doyumunu etkileyen en önemli öge olduğu konusunda uzlaşmaya karşıt bulgular elde edilmiştir. Bu çalışma sonucunda, bireylerin kendi yaşamlarına ilişkin değerlendirmelerinde örgütteki bilgi akışı ve ilişkilerdeki memnuniyetin, kişilikten daha çok göz önünde bulundurulması gerektiği anlaşılmıştır.

(5) Örgütsel iletişim doyumu dört dereceye (çok düşük, düşük, yüksek, çok yüksek) göre gruplandığında, örgütsel iletişim doyumu arttıkça yaşam doyumu artmaktadır.

Örgütsel iletişim doyumu ortalama ve standart sapmalarına göre 4 kategori oluşturulmuştur. Kategorik örgütsel iletişim doyumu arttıkça yaşam doyumu ortalamalarının arttığı ve bütün örgütsel iletişim doyumu kategorilerinde yaşam doyumunun anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. En yüksek yaşam doyumu, en yüksek örgütsel iletişim doyumuna sahip olanlardadır. Benzer şekilde en düşük yaşam

doyumunu, en düşük örgütsel iletişim doyumuna sahip olanlardadır. Bu sonuçlar doğrultusunda örgütsel iletişim doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisinin doğrusal olduğu söylenebilir. Yaşam doyumunu açısından ideal bir örgütsel iletişim doyumunu derecesi olmayıp, örgütsel iletişim kalitesinin mümkün olduğunca artırılması yaşam doyumunu da yükseltmektedir.

5.2. Doğurgular

Bu araştırmanın sonuçları bütün olarak değerlendirildiğinde; en çarpıcı sonuç örgütsel iletişimin bireylerin yaşam doyumlarını önemli ölçüde etkilemesidir. Örgütsel iletişim ve yaşam doyumunun birbirinden bağımsız olmadığı anlaşılmaktadır. Clark'ın (2000) Sınır Kuramına göre; işle ilgili olan ve işle doğrudan ilgili olmayan aile gibi alanlar arasında fiziksel, psikolojik ve geçici sınırlar vardır. Bireyin örgüt dışı yaşantısı ile örgüt yaşantısı ayrı olmakla birlikte, bu sınırlar geçirgenlik göstermekte ve birbirini etkilemektedir. Örgütsel iletişimin yaşam doyumuyla ilişkisi söz konusu sınırların geçirgenliğini doğrulamaktadır. Bu sınırların esnek olması ve yönetim çalışmalarında aile-dostu önlemlerin alınması çalışanların mutluluğunu artıracaktır.

Araştırma sonuçları; çalışma yaşamından alınan doyum ile yaşam doyumunu ilişkisini açıklamak üzere önerilen taşma yaklaşımına göre de yorumlanmıştır Örgütsel iletişimin örgütle sınırlı olmadığı sonuçları, örgüt yaşamı ve örgüt dışı yaşamın etkileşimi anlamına gelen taşma yaklaşımını (Keser, 2005a) desteklemektedir. Bireylerin yaşamlarını iş yaşamı ve iş dışındaki yaşam gibi keskin bir çizgiyle ikiye ayıran bölünme yaklaşımının mümkün olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla, örgütlerdeki insan kaynakları ve yönetim işlevleri, tüm uygulamalarında insan odaklı bir yaklaşımla bireyin yaşamını bir bütün olarak değerlendirmelidir.

Örgütsel iletişim ile yaşam doyumunu arasındaki nedensellik ilişkisine bakıldığında, örgütsel iletişimin yaşam doyumunu yordadığı belirlenmiştir. Alanyazındaki örgüt yaşamından alınan doyum ve yaşam doyumunu etkileşimine bakıldığında, daha çok örgüt yaşamından alınan doyumun yaşam doyumunu etkilediğine yönelik bir eğilim bulunmakta (Keser, 2005a) olup böyle bir bulgu bu çalışmanın sonuçlarıyla tutarlıdır.

Bu araştırmada ortaya konulan örgütsel iletişim doyumunun yaşam doyumundaki güçlü etkisi beraberinde pek çok doğurguyu getirmektedir. Yaşam doyumuyla ilişkisine bakılan örgütsel değişken genellikle iş doyumudur. Örgütsel iletişimin iş doyumuyla kurulan güçlü ilişkisinden daha önce söz edilmişti. Yaşam doyumunda iş doyumunun açıkladığı varyans %5-%10 arasında değişirken (Keser, 2005b), bu çalışmadaki bulgulara göre örgütsel iletişim doyumunu %10-%18 arasında bir varyans açıklamaktadır. Bu durum, yaşam doyumunda iş doyumunun yanı sıra örgütsel pratikler konusunda daha derinlemesine bilgi veren örgütsel iletişimin dikkate alınabileceğini göstermektedir. Araştırmacılara ve uygulamacılara yönelik öneriler bölümünde bu doğurgular ayrıntılı olarak yer almaktadır.

Örgütsel iletişimin yaşam doyumuna etkisi sistem yaklaşımıyla açıklanabilmektedir. Örgütsel iletişim çok boyutlu bir olgu olup önceden belirlenmiş bürokratik ilişkileri belirleyen statik bir yapı yanında çoğunlukla örgüt kurulduktan sonra şekillenen sosyal bir iletişim yapısı da bulunmaktadır. Bu iletişim çerçevesine bireylerin psikolojik yapılarının da eklenmesi gereklidir. Örgütsel iletişim ancak birey, yapı, kültür gibi farklı ölçütlerin bütünleştirilmesiyle anlaşılabilir. Örgütsel iletişim, sistemin dış çevreden aldığı enerjinin kullanımı ve tekrar üretimi konusunda kilit roledir. Örgütün kapalı hale dönüşmesi yani sistem elemanları ve dış çevre ile enerji akışının başka bir deyişle iletişiminin kesilmesi hem bireyde mutsuzluğa hem de örgütün yok olmasına yol açabilmektedir.

Bireysel düzeyde de örgütsel iletişimin yaşamsal önemi olduğu görülmektedir. Bireyin örgütteki yaşamı ile örgüt dışındaki yaşamı etkileşim halindedir. Örgütteki bireyleri yalnızca katı bir örgüt yapısı altında düşünmek, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini ihmal etmek bireyin iş dışındaki yaşamıyla etkileşimini zedeleyecektir. Yaşamındaki dengelerin bozulması bireyde gerginliğe, uyumsuzluğa ve mutsuzluğa yol açabilecektir. Örgütsel iletişimin olumlu şekilde gerçekteşmesi için üzerinde durulması gereken en önemli nokta, bireyi yalnızca çalışan olarak değil diğer yaşam alanlarını da hesaba katarak bir insan olarak görmektir.

İletişim doyumunun yaşam doyumunu etkileme mekanizmasının şu şekilde çalıştığı düşünülmektedir. İletişim iklimi, medya kalitesi ve örgüt bilgisi yaşam doyumunu anlamlı olarak yordayan alt iletişim doyumunu boyutlarıdır. Olumlu bir iletişim ortamının yaratılması bireyin kendisini daha değerli hissetmesini sağlamaktadır (Telman & Ünsal, 2004, s.12). Örgütte bireyin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ya da zenginleştirilmesinin bireyin hem iş hem de özel yaşamını daha anlamlı kıldığı bilinmektedir.

Bireylere yapacakları işin net bir şekilde anlatılması, başka bir deyişle işle ve örgütle ilgili bilgi sunulması ve işyerinde kurduğu ilişkiler yaşam doyumunu artırmada en önemli etmenlerden birisidir. İş ortamı bireyin zamanını en çok geçirdiği yer olduğundan, iş arkadaşları bireyin yaşamındaki önemli insanlardır. İş arkadaşları ve iş çevresindeki öteki bireylerle kurulan olumlu iletişim, bireyin kendisini daha iyi ifade etmesine, kişisel ilişkilerinde kalitenin yükselmesine ve daha kolay sosyalleşmesine neden olmaktadır. Bu sayede olumlu yönde gelişen ilişkilere dayanan istenilen yönde bir iletişim iklimi, bürokratik engellerin azaltılmasını ve işle ilgili bilgi akışının daha doğru, hızlı ve dostça yapılmasını sağlamaktadır. Örgüt bilgisi ve medya kalitesi boyutlarıyla da ifade edilen bilgiye ulaşımın kolaylaşması, bireylerin stresindeki en önemli etken olan belirsizlik etmeninin azaltılması (Modena, 2009) yanında, yapılan işin de daha kaliteli olması, bireyin performansının artması anlamına da gelmektedir.

Örgüt ve iş hakkında sağlanan bilgi bireyde bütünlük, aidiyet ve güven duyguları oluşturmaktadır. Örgütler genellikle bölümlere ayrılmakta ve bireyler çalışmalarına kendi bölümlerinde, kendi uzmanlık alanlarında devam etmektedir. Birey zamanla örgütün bütünlüğünden kopmakta ve kendi yerini tam olarak belirleyememektedir. Çalıştığı örgüt aracılığıyla kimliğini tanımlamada ve rollerini şekillendirmede sıkıntı yaşayabilmektedir. Bireye kendi işini nasıl yapması gerektiği hakkında bilgi verilmesi ve kendi performansı hakkında geribildirim sağlanması yanında, örgütün ve kendi bölümünün politikaları, başarı ve başarısızlıkları hakkında açıklamalar yapılması da yararlıdır. Bu açıklamalar bireylere kuralları, normları, değerleri öğretecek, sosyal karşılaştırma yapmaları için odak noktası sağlayacak, adalet değerlendirmelerine ışık

tutacak, ait olma hissini güçlendirecek, güvenlerini artıracak ve gelecek planlarının şekillendirmesine yardımcı olacaktır.

Olumlu bir iletişim ikliminde, kendisinin bir birey olarak kabul edildiğini, dinlendiğini, iş yerindeki insanlardan oluşan bir gruba ait olduğunu, iyi ya da zor zamanlarında yanında birilerinin olduğunu, yalnız kalmadığını hissedenden bireyin yaşam doyumunda artış meydana gelmektedir. Sosyal olarak dışlanma ise yaşam doyumunu azaltmaktadır (Bayram, Sam, Aytaç, & Aytaç, 2010). Olumlu iletişim, dolaylı ya da dolaysız olarak para kazanma boyutuyla temel gereksinimlerin yanında sevgi, saygı, ait olma, başarılı olma, kendini gerçekleştirme gibi büyüme gereksinimlerini de karşılamaktadır. Olumlu iletişim sürecinde maddi ve manevi gereksinimleri karşılanan bireyler daha az fiziksel ve ruhsal olumsuz belirti göstermektedir. Olumsuz iletişim sürecinde gözlemlenen bireylerin işe geç gelmesi, işten ayrılması ve iş kazaları yerini olumlu iletişimin sağladığı doyuma bırakmaktadır.

Olumlu örgütsel iletişim süreci hem bireyleri hem de örgütü çeşitli olumsuzluklardan korumaktadır. Bir maden ocağında dünya standartlarının çok üzerinde gerçekleşen kazaların nedeni analiz edildiğinde astlar ve üstler arasında neredeyse hiç iletişim olmadığı belirlenmiştir. Örgütlerdeki iletişim sistemi bu örnek doğrultusunda, hem sinir sistemine hem de kan dolaşım sistemine benzetilebilir. Çevrede olan gelişmelerin izlenmesi, algılanması, ilgili birimlere aktarılması ve gerekli tepkinin zamanında gösterilerek örgütün korunması sağlıklı yürüyen iletişim mekanizmasına bağlıdır. İletişim sağlıklı bir şekilde gerçekleşmediğinde, sorunlar hakkında bilgi akışı olmadığından, iyileştirmeler yapılamadığından ve geribildirimler verilemediğinden yaşamsal tepkiler ortaya çıkamamakta ve hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ciddi zararlar deneyimlenmektedir.

İletişim sisteminin kan dolaşımına benzetilmesi ise örgütün yaşamsal gereksinimi olan bilginin, iletişim ağları yoluyla kesintisiz iletilmesi zorunluluğundandır. Örgütlerde iletişim ağları o kadar önemlidir ki örgüt kavramı yerine ağ (network) kavramının kullanılması gittikçe yaygınlaşmaktadır (Sennett, 2002, s.88). İletişim resmi ya da resmi olmayan şekillerde gerekli beslemeyi yaparak örgütün yaşamını devam

ettirmesini sağlamaktadır. Bu konuda yaşanabilecek herhangi bir aksaklık zamanla örgütte zayıflamaya, çürümeye, güç kaybetmeye, yok olmaya ve örgütün bünyesindeki bireylerin gereksinimlerine yanıt veremez hale gelmesine yol açmaktadır.

Gerek örgütsel iletişim doyumunun gerekse yaşam doyumunun ölçümü genellikle bilişsel ağırlıklı olup duyuşsal boyutun rolünün de araştırılması gerekli görülmektedir. Duyuşsal boyut, ölçme zorluğu, tutarsızlık vb. nedenlerle genellikle ihmal edilmektedir. Örgütsel iletişimin bireye düşündürdükleri yanında hissettirdiklerinin ölçülmesi, alanın bireysel açıdan değerlendirmelerle zenginleştirilmesi çabalarına yeni bir boyut getirecektir. Halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında müşteri-örgüt ilişkisi açısından dikkate alınan duyuşsal boyut, örgütsel iletişimde motivasyon adı altında sınırlı şekilde göz önünde bulundurulmaktadır. Motivasyonda temel amaç çalışanların kendini daha iyi hissetmesi değil, çalışanlardan daha fazla verim elde etmek amacıyla kendini iyi hissettiğini düşünmesinin sağlanmasıdır. Birçok örgütte, bireylerin duyguları ve düşünceleri örgütün işleyiş sürecinde ezilmekte ve bireyde kişiliğin zayıflaması, işkoliklik, değersizlik, yabancılaşma, düşmanlık hisleri ortaya çıkmaktadır (Sennett, 2002).

Endüstri psikologları bu olumsuz duyguları iş zenginleştirme, çeşitlendirme, rollerin artırımı, statü verilmesi gibi yöntemlerle azaltmaya çalışırken asıl sorunun bireyi göz ardı etmeleri olduğunun farkına varamamaktadırlar. Olumlu örgütsel iletişimde duyuşsal boyut, örgütte çalışan yerine birey kavramının temel alındığı bir yapıda, şirketin rekabet, hız, kar gibi amaçları birinci derecede önceliklendirilmeden değerlendirilmelidir. Olumlu duygulanımı daha yüksek olan çalışanların örgütün insan sermayesini artıracığı, örgüt içinde uyumlu ilişkilerin, müşterilere karşı olumlu davranış ve tutumların, olumlu iklim ve kültürün ve öteki örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi gibi örgüte dolaylı getirileri olacağı açıktır.

Örgütteki olumlu getirileri, yaşam doyumunun ve iletişim doyumunun döngüsel bir süreç olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada işyerindeki olumlu ilişkilerin ve bilgi akışının yaşam doyumunu artırdığı belirlenmişti. Windle ve von Treuer (2008) ise,

yaşam doyumunun işyerindeki ilişkilerin ve toplumsallaşmanın bireylerin beklentisi doğrultusunda olup olmadığını yordayabildiğini belirtmektedir. Yaşam doyumunu, psikolojik sözleşme olarak adlandırılan örgütteki çalışanların ve işverenin algıladıkları psikolojik beklentilerin ne ölçüde gerçekleştiğini açıklama gücüne sahiptir. Yaşam doyumunu ve iletişim doyumunu artırmaya yönelik her çaba, olumlu zihinsel, psikolojik ve örgütsel ilerlemeyi doğuracak ve bu doğurgular yaşam doyumunu yüksek tutmaya devam edecektir. Yaşam doyumunu ve iletişim doyumunu kendisini sürekli yeniden üretecektir.

Demografik değişkenler açısından örgütsel iletişim doyumunu ve yaşam doyumunu değerlendirildiğinde, bu çalışmadaki tüm demografik değişkenlerin bir üst boyut altında birleştiği ve doyuma etkisinin sınırlı olduğu görülmektedir. Alanyazınla uyumlu olarak, kadro unvanındaki artışla birlikte değerlendirilen daha çok gelire ya da daha yüksek statüye sahip olmak yaşam doyumunu ancak küçük bir oranda belirlemekte olup doyumda kişilik ve örgütsel iletişim gibi farklı etmenler üzerine odaklanmak daha doğru olacaktır.

Kişiliğin hem yaşam doyumuyla hem de örgütsel iletişim doyumuyla olan ilişkisi, farklı doyum kararlarında kişiliğin etkili olduğunu göstermektedir. Heller, Judge ve Watson (2002), doyumun kalıtsal temeli olduğunu, dolayısıyla gerek iş gerekse yaşam doyumunda benzer kişilik özelliklerinin etkili olduğunu söylemektedir. Duygusal dengelilik ve uyumluluk gibi kişilik özelliklerinin yaşam doyumunun yanı sıra iletişim doyumunda da etkili olması, doyumun kalıtsallığa dayalı genel bir özellik olduğuna ilişkin yukarıdan aşağıya kuramını desteklemektedir.

Alanyazında kişiliğin yaşam doyumundaki en önemli öge olarak belirlenmesine karşın bu çalışmada örgütsel iletişimin kişilikten daha güçlü bir yaşam doyumunu belirleyicisi olması, kişilik ölçümüne ilişkin sorgulamayı da gerektirmektedir. Çoğunlukla yabancı kaynaklı olan kişilik ölçekleri, geliştirildiği kültüre özgü boyutları ölçmektedir. Her ne kadar beş faktör modelinde olduğu gibi bu kişilik özelliklerinin evrensel olduğu kanıtlanırsa da kendi kültürümüze ve işin yapısında uygun kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve ölçüm araçlarının geliştirilmesi önemlidir (Sümer, Sümer, Çiftçi, &

Demirutku, 2000). Avrupa ve Amerika'daki sonuçların tersine, dışadönüklüğün bu çalışmada yaşam doyumuyla anlamlı ilişkisinin bulunmaması, kültürel açıdan kişiliğin yeniden ele alınması gerektiğine kanıt oluşturmaktadır. Türk toplumunda yaşam doyumunu belirleyen kişilik özellikleri çok daha geniş bir yelpazede ele alınmalıdır. Kendine güven ya da iyimserlik gibi özelliklerin ölçümü kişiliğin yaşam doyumundaki gerçek rolünün tanımlanmasına katkı sağlayacaktır.

Örgütsel iletişim doyumunun hem kişilikten hem de demografik verilerden daha güçlü bir yaşam doyumunu belirleyicisi olması örgütlerde olumlu iletişime dair yeni araştırma ve uygulamaların yolunu açmaktadır.

5.3. Öneriler

Bu bölümde, araştırma bulguları ve alanyazındaki bilgiler doğrultusunda yeni araştırmalar yapacak kişilere ve örgütlerdeki uygulamacılara yönelik bazı öneriler sunulmuştur.

5.2.1. Araştırmacılara yönelik öneriler

- (1) Örgütsel iletişim doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki güçlü etkileşim, olumlu psikoloji kuramı ve uygulamalarına koşturarak yeni “olumlu örgütsel iletişim alanı” oluşturulması gerektiğini göstermektedir. Bu çalışma, olumlu örgüt iletişimindeki öncü çalışmalardan birisi olmakla birlikte, bilimsel anlamda alınması gereken uzun bir yol vardır. Bireye odaklanan olumlu örgütsel iletişim alanında, sağlıklı ve olumlu iletişim ortamına ve uygulamalarına yönelik yeni araştırmalar yapılmalı, alternatif modeller ve kuramlar geliştirilmelidir.
- (2) Örgütsel iletişimin yaşam doyumunu etkileme mekanizmasını açıklamak ve nedensellik ilişkisini güçlendirmek için nitel yöntemlerin de kullanıldığı araştırmalar yararlı olacaktır. Örgütsel iletişimin yaşam doyumuna etkisi bu çalışmada nicel paradigma temel alınarak incelenmiştir. Örnekolay incelemeleri, gözlemler ve görüşmeler, örgütsel iletişim pratiklerinin değerlendirilmesi

konusunda derinlemesine bilgi sağlayabilecek, sorunlu ya da iyi olan yönlerin ortaya çıkmasına katkıda bulunacaktır.

- (3) Örgütsel iletişim ve yaşam doyumu etkileşiminin geçerliliğinin daha farklı örgütlerde ya da meslek gruplarında yapılacak araştırmalarla sınanmasına ve güçlendirilmesine gereksinim duyulmaktadır. Bu çalışmada, yalnızca üniversite örneklemindeki incelenmiştir.
- (4) Örgütsel iletişimde, iletişim becerilerinin rolü olumlu iletişim alanının geliştirilmesinde temel oluşturmakta olup bireylerin hangi iletişim becerilerinin yaşamlarını ne ölçüde etkilediği belirlenmelidir. Bu sayede etkili iletişim becerilerinin geliştirilmesi gibi yöntemlerle, yaşam doyumunun yükseltilmesine katkı sağlanabilir.
- (5) Örgütteki bireylerin dış çevreyle olan iletişimi ve itibar algılamalarının, yaşam doyumlarını ne ölçüde etkilediği araştırılabilecek başka bir konudur. Örgütsel iletişim doyumu, örgütün dış ortamla iletişimini dikkate almamakta ve örgüt içine odaklanmaktadır. Örgütsel iletişimin dış paydaşları da dikkate alınarak, daha kapsamlı bir olumlu örgütsel iletişim değerlendirmesi yapılabilir ve bireylerin yaşamlarına etkisi araştırılabilir.
- (6) Örgütsel iletişimin, yaşam doyumu dışında bireylerin yaşamına olan öteki katkıları da incelenmelidir. Çalışma yaşamı; kendini gerçekleştirme, kimliğini geliştirme, sosyal ilişki kurma gibi önemli gereksinimlerini karşılamakta, insanların yaşamına anlam katmaktadır. Bu süreci temel alan çalışmalarda iletişimin oynadığı rol üzerinde daha yoğun olarak durulmalıdır.
- (7) Örgüt çalışanlarının yaşam doyumlarının, örgütteki motivasyon, örgüte bağlılık, verimlilik, işe geç gelme, ayrılma ve ayrılma niyeti gibi diğer araştırma konuları ile etkileşimleri belirlenmelidir. Elde edilecek sonuçlar doğrultusunda yaşam doyumu kavramının, bir üst yapı olarak hem örgütün hem de bireyin

gereksinimlerini kapsamaması nedeniyle iş doyumunu kavramının yerini alabileceği düşünülmektedir.

- (8) Öznel iyi olma, alanyazında genellikle bilişsel ve duyuşsal iyi olma şeklinde sınıflandırılmakta olup ölçme zorlukları, geçerlilik, tutarlılık gibi nedenlerle ihmal edilen duyuşsal iyi olmayı temel alan çalışmaların artırılması gereklidir. Genellikle bilişsel boyut üzerinde daha çok durulmaktadır. Bilişsel ve duyuşsal iyi olma arasındaki kuramsal ilişkinin netleştirilmesi, iyi olma yapısının/kavramının daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.
- (9) Yaşam doyumunda etkili kişilik özellikleri daha ayrıntılı şekilde değerlendirilmelidir. Kişilik genellikle beş faktör temelinde ölçülmektedir. Ancak iyimserlik, kendine güven gibi daha dar kapsamlı ölçümlerin yaşam doyumunda tek başına varyans açıklaması, kişilik-yaşam doyumunu ilişkisinin kültüre duyarlı olması gibi nedenlerle Türk toplumuna özgü olarak belirlenen daha ayrıntılı kişilik özellikleriyle yaşam doyumunun değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

5.2.2. Uygulamacılara yönelik öneriler

- (10) Örgütlerde özellikle yönetim kademesi, çalışanları yalnızca örgütsel vatandaşlar olarak değil, iş ve iş dışındaki yaşamıyla bir bütün olarak değerlendirmelidir. Örgütsel iletişimin bireylerin yaşam alanlarındaki doyumunu belirlemedeki güçlü etkisi, örgüt yaşamına ilişkin deneyimlerin ve doyumun etkilerinin yalnızca örgütle sınırlı olmadığına işaret etmektedir. İş yaşamı ve iş dışındaki yaşam geçirgendir. Örgütler çalışanlarının iş dışı yaşamına ve gereksinimlerine de duyarlı olunmalıdır.
- (11) Örgütlerde bireyin iş yaşamının yanında iş dışındaki yaşantısını göz önünde bulunduran insan odaklı yönetim yaklaşımlarının başarısı, yönetim kademesinin iş doyumunun yanı sıra daha geniş bir kavram olan yaşam doyumunun hedef almasının daha yerinde olduğunu göstermektedir. Yaşam doyumunu yaklaşımı,

hem örgütsel hem de bireysel amaçların gerçekleştirilmesine yardımcı olmaktadır.

- (12) Örgütlerde yaşam doyumunu artırmak için olumlu iletişim felsefesi benimsenmeli ve yaygınlaştırılmalıdır. Bu felsefenin temel yaklaşımı; örgütsel iletişim yapısının bireyin de gereksinimlerini karşılayacak şekilde tasarlanması olmalıdır. Örgütlerde geliştirilecek “iletişim gereksinim analizi” ile insan odaklı düzenlemeler yapılması sağlanmalıdır. Örgütlerde bireylerinin iletişim becerilerinin ve farkındalıklarının artırılması, bölümler arası sorunların, bilgi akışının ve ilişkilerin düzenlenmesi, daha fazla geribildirim verilmesi vb. gereksinimler netleştirilmelidir. Bu sayede yabancılaşma, çatışma gibi olumsuzluklar yerini bilinçlenmeye, mutluluğa ve doyuma bırakacaktır.
- (13) Her düzeydeki çalışanlar ve yöneticiler bilgi akışının önemini farkında olmalıdır. Bilgi akışının doğru, zamanında ve yeterli olması için önlemler alınmalı, iletişim araçları ve yöntemleri çeşitlendirilmeli, öz-denetim ve geri besleme mekanizmaları işe koşulmalıdır. Örgütlerde çalışanlara gerek örgüt gerekse yaptıkları iş ve performansları hakkında ayrıntılı bilgi verilmesi, iş performanslarının yükselmesi yanında yaşam doyumlarını da artıran en önemli öğelerdendir.
- (14) Yaşam doyumunu yaklaşımını benimseyen örgütlerin, demokratik ve destekleyici bir çalışma ortamı yaratması beklenmektedir. Baskı, rekabet, katı disiplin gibi dışarıdan etkiyle sürdürülen yıpratıcı bir örgüt kültürü yapısı yerine, çalışanlara yaşam yönetimi becerileri kazandıracak ve kendisini tanımasını ya da gerçekleştirmesini sağlayacak bir örgüt kültürü yapısının oluşturulması, olumlu iletişim yapısının geliştirilmesi, günlük ilişkilerin, zamanın daha sağlıklı düzenlenmesini ve olumsuz duyguların azaltılmasını sağlayacaktır. Çalışanların stres, kaygı, depresyon, çatışma gibi olumsuz deneyimlerini azaltmak ve olumlu ruh sağlığına sahip bir personel yapısına sahip olmak örgütün sosyal sermayesini artıracaktır.

(15) Örgüt çalışanlarının yaşam doyumunun artırılması için, örgütlerde olumlu psikoloji uzmanlarının istihdam edilmesi ya da varolan insan kaynakları çalışanlarının bu alanda yetiştirilmesi yerinde olacaktır. Amerika'da olumlu endüstri psikolojisi alanındaki lisansüstü programlar bu konuda atılan ilk adımlar olup, endüstri psikolojisinin örgüt odaklı yaklaşımını, birey odaklı hale dönüştürmesi beklenmektedir. Türkiye'de mutluluk yöneticisi (chief happiness officer) unvanının kullanılmaya başlandığı, ancak bu kişilerin çalışanların mutluluğunu iş doyumu olarak görme gibi önemli bir yanlışlığı taşıdıkları görülmüştür (Hürriyet İK, 31 Ekim 2010, s.8). Olumlu psikoloji kuram ve araştırma sonuçlarının örgütsel yaşama aktarılmasıyla yaşam koçluğu, mutluluk yöneticisi gibi uygulamalar daha bilimsel hale gelecektir.

Ekler Listesi

	<u>Sayfa</u>
Ek 1. Ülkelerin Yaşam Doyumu Sıralamaları	192
Ek2. Yaşam Doyumu, Yaşam Kalitesi, Öznel İyi Olma Ölçekleri.....	196
Ek3. Araştırma Modeli	201

Ek 1. Ülkelerin Yaşam Doyumu Sıralamaları

<i>No</i>	<i>Ülke</i>	<i>Yaşam Doyumu</i>	<i>Ölçek Sayısı</i>	<i>Sıralama</i>
1	Kostarika	8,5	1	1
2	Danimarka	8,3	5	2
3	İzlanda	8,2	2	3
4	Kanada	8	1	4-5
5	İsviçre	8	4	4-5
6	Finlandiya	7,9	5	6-8
7	Meksika	7,9	2	6-8
8	Norveç	7,9	4	6-8
9	Panama	7,8	1	9-10
10	İsveç	7,8	9	9-10
11	Avustralya	7,7	8	11-14
12	Avusturya	7,7	7	11-14
13	Kolombiya	7,7	2	11-14
14	Lüksemburg	7,7	3	11-14
15	Dominik Cumhuriyeti	7,6	2	15-17
16	İrlanda	7,6	3	15-17
17	Hollanda	7,6	5	15-17
18	Brezilya	7,5	2	18-19
19	Yeni Zelanda	7,5	2	18-19
20	Birleşik Devletleri (ABD)	7,4	2	20
21	Arjantin	7,3	2	21-23
22	Belçika	7,3	5	21-23
23	İspanya	7,3	9	21-23
24	Birleşik Arap Emirlikleri	7,3	1	24-27
25	Guatemala	7,2	3	24-27
26	İngiltere	7,2	6	24-27
27	Venezuela	7,2	1	24-27
28	Almanya	7,1	9	28-30
29	Malta	7,1	1	28-30
30	Nikaragua	7,1	1	28-30
31	Kıbrıs Rum Kesimi	7	3	31-33
32	Honduras	7	1	31-33
33	Trinidad-Tabago	7	1	31-33
34	İsrail	6,9	3	34-36
35	Paraguay	6,9	1	34-36

36	Slovenya	6,9	5	34-36
37	Andora	6,8	1	37-39
38	Katar	6,8	1	37-39
39	Uruguay	6,8	1	37-39
40	El Salvador	6,7	1	40-43
41	İtalya	6,7	4	40-43
42	Jamaika	6,7	1	40-43
43	Singapur	6,7	3	40-43
44	Belize	6,6	1	44-49
45	Şili	6,6	2	44-49
46	Fransa	6,6	5	44-49
47	Kuveyt	6,6	2	44-49
48	Malezya	6,6	2	44-49
49	Tayland	6,6	2	44-49
50	Bolivya	6,5	1	50-53
51	Çek Cumhuriyeti	6,5	4	50-53
52	Guyana	6,5	1	50-53
53	Suudi Arabistan	6,5	3	50-53
54	Çin	6,4	2	54-55
55	Ekvator	6,4	1	54-55
56	Yunanistan	6,3	3	56-58
57	Peru	6,3	3	56-58
58	Polonya	6,3	5	56-58
59	Japonya	6,2	3	59-62
60	Ürdün	6,2	4	59-62
61	Laos	6,2	1	59-62
62	Tayvan	6,2	1	59-62
63	Endonezya	6,1	3	63-66
64	Kazakistan	6,1	1	63-66
65	Güney Kore	6,1	2	63-66
66	Vietnam	6,1	3	63-66
67	Hırvatistan	6	1	67-70
68	Hong Kong	6	1	67-70
69	Güney Afrika	6	4	67-70
70	Özbekistan	6	1	67-70
71	Estonya	5,9	3	71-73
72	Suriye	5,9	1	71-73
73	Tunus	5,9	1	71-73
74	Bosna-Hersek	5,8	1	74-77

75	İran	5,8	2	74-77
76	Slovakya	5,8	2	74-77
77	Türkiye	5,8	4	74-77
78	Beyaz Rusya	5,7	2	78-84
79	Cibuti	5,7	1	78-84
80	Mısır	5,7	4	78-84
81	Moğolistan	5,7	1	78-84
82	Nijerya	5,7	2	78-84
83	Portekiz	5,7	4	78-84
84	Romanya	5,7	4	78-84
85	Rusya	5,6	3	85-86
86	Sırbistan	5,6	2	85-86
87	Macaristan	5,5	4	87-91
88	Hindistan	5,5	1	87-91
89	Kırgızistan	5,5	2	87-91
90	Litvanya	5,5	1	87-91
91	Filipinler	5,5	2	87-91
92	Cezair	5,4	2	92-95
93	Çad	5,4	1	92-95
94	Kosova	5,4	2	92-95
95	Pakistan	5,4	3	92-95
96	Azerbaycan	5,3	1	96-100
97	Bangladeş	5,3	2	96-100
98	Letonya	5,3	1	96-100
99	Fas	5,3	3	96-100
100	Nepal	5,3	1	96-100
101	Gana	5,2	2	101-103
102	Karadağ	5,2	1	101-103
103	Namibya	5,2	1	101-103
104	Sri Lanka	5,1	2	104-106
105	Tacikistan	5,1	1	104-106
106	Ermenistan	5	1	106-110
107	Moritanya	5	1	106-110
108	Filistin	5	1	106-110
109	Sudan	5	1	111-113
110	Ukrayna	5	3	106-110
111	Zambia	5	2	106-110
112	Kamboçya	4,9	1	111-113
113	Moldova	4,9	3	111-113

114	Malavi	4,8	2	114-120
115	Yemen	4,8	2	114-120
116	Botsvana	4,7	1	114-120
117	Irak	4,7	3	114-120
118	Lübnan	4,7	1	114-120
119	Makedonya	4,7	1	114-120
120	Mali	4,7	2	114-120
121	Arnavutluk	4,6	1	121-122
122	Orta Afrika Cumhuriyeti	4,6	1	121-122
123	Gine	4,5	1	123-126
124	Fildişi Sahilleri	4,5	1	123-126
125	Senegal	4,5	1	123-126
126	Uganda	4,5	2	123-126
127	Bulgaristan	4,4	2	127-128
128	Burkina Faso	4,4	2	127-128
129	Kongo (Kinshasa)	4,4	1	134-135
130	Angola	4,3	1	129-132
131	Gürcistan	4,3	1	129-132
132	Liberya	4,3	1	129-132
133	Ruanda	4,3	2	129-132
134	Etiyopya	4,2	2	133
135	Afganistan	4,1	1	134-135
136	Kamerun	3,9	1	136-137
137	Haiti	3,9	2	136-137
138	Mozambik	3,8	1	138-139
139	Nijer	3,8	1	138-139
140	Kongo-Brazzaville	3,7	1	140-141
141	Madagaskar	3,7	1	140-141
142	Sierra Leone	3,6	1	142
143	Kenya	3,4	1	143
144	Benin	3	1	144
145	Burundi	2,9	1	145
146	Zimbabve	2,8	2	146
147	Tanzanya	2,6	2	147-148
148	Togo	2,6	1	147-148

Kaynak: Veenhoven, 2009.

Ek 2. Yaşam Doyumu, Yaşam Kalitesi, Öznel İyi Olma Ölçekleri

	Ölçeğin Adı	Ülke Yıl	Ölçtüğü Alanlar (Örnek Soru)	Dağılım Aralığı
1	Health Related Quality of Life (HRQOL)	ABD 1994	Öznel ve nesnel sağlık ölçümü (Ör: Sağlığınız genel olarak nasıldır ?)	1-4
2	World Health Organization Quality of Life (WHOQOL)	WHO 1992	Fiziksel, psikolojik, bağımsızlık derecesi, sosyal ilişkiler, çevre ve kutsallık (Ör: Uykunuzdan memnun musunuz ?)	Çeşitli
3	Consumer Confidence Index (CCI)	ABD 1952	Toplumun gelecekteki ekonomik beklentilerinin ölçümü (Ör: Siz ve aileniz ekonomik olarak geçen seneye göre, daha iyi mi daha kötü mü durumdasınız ?)	Çeşitli
4	Money's Best Places	ABD 1997	Şehirde yaşamak için önemli olan 40 ölçüt (Ör: Şehirdeki suç oranları vb.)	1-10
5	Index of Economic Well-Being (IEWB)	Halifax 1998	Kişi başına tüketim akışı, zenginlik stokları, eşitsizlik, ekonomik güvenlik	
6	Genuine Progree Index (GPI)	ABD 1950	GSMH haricinde kalan ekonomik yaşamın 20'den fazla özelliği (Ör: Ev işlerinde harcanan zaman, ebeveynlik, araba kazaları, kirlilik vb.)	
7	American Demographics Index of Well Being	ABD 1998	Tüketici tutumları, gelir, istihdam olanakları, sosyal ve fiziksel çevre, boş zaman aktiviteleri, üretkenlik ve teknoloji	
8	Johnston's QOL Index	1988	Sağlık, kamu güvenliği, eğitim, istihdam, gelir, yoksulluk, yerleşim, aile stabilitesi, eşitlik (Ör: Doğum oranı, bebek ölüm oranı vb.)	
9	Eurobarometer	EC-EU 1973	Yönlendirdiğiniz yaşamınızdan memnun musunuz ? Ülkenizdeki demokrasinin işleyen şeklinden memnun musunuz ?	1-4
10	Veenhoven's Happy Life Expectancy Scale	1996	Yıl olarak standart yaşam beklentisi ile 0 - 1 arasındaki ortalama mutluluk miktarının	0-10

	(HLE)		çarpımı ile mutlu yaşam yılı beklentisinin bulunması	
11	International Living Index	1984	Ekonomi, sağlık, kültür ve rekreasyon, altyapı, yaşam pahalılığı, özgürlük, güvenlik ve risk	
12	U.N. Human Development Index	1990	Yaşam beklentisi, gelir, bilgi (Ör: Okuma yazma oranı ve okula gidilen yıl)	Çeşitli
13	Miringoffs' Index of Social Health	1999	16 temel alan (Ör: Bebek ölüm oranı, çocuk istismarı, yoksul çocuklar, genç intiharı, uyuşturucu kullanımı, liseyi bırakma oranı, ergen doğumu, işsizlik, ortalama haftalık kazanç, sağlık sigortası kapsamı, 65 yaş üstü yoksulluk, şiddet suçları oranı, alkol ile ilişkili ölümcül trafik kazaları, yaşam beklentisi, yerleşim, alım gücü, gelir dağılımı arasındaki uçurum)	
14	State Level QOL Surveys	ABD 1992	Genel yaşam kalitesi, aile, iş yaşamı, sağlık, eğitim, kamu güvenliği, çevre ve iş yaşamından doyum, kişisel doyum ve mutluluk öteki konular	
15	Estes' Index of Social Progress (ISP)	1984	10 temel alan, 46 sosyal gösterge (Ör: Eğitim, sağlık durumu, kadınların statüsü, savunma çabası, ekonomi, demografi, coğrafya, politik katılım, kültürel çeşitlilik, refah çabası)	
16	Diener's Basic and Advanced QOL Indexes	ABD 1995	Temel batarya objektif, gelişmiş batarya objektif ve subjektif öğeleri ölçmektedir	
17	Cummins' Comprehensive Quality of Life Scale (ComQol)	Avustralya 1995	7 temel alan (Ör: Materyal iyi olma, sağlık, üretkenlik, yakınlık, emniyet, toplumsal ve duygusal iyi olma)	1-7
18	Michalos' North American Social Report	ABD 1980-1982	12 temel alan, 126 göstege (Ör: Nüfus yapısı, ölüm, hastalık, sağlık koruma, suç ve adalet, politika ve organizasyonlar, bilim ve teknoloji, eğitim, rekreasyon, doğal çevre ve kaynaklar, ulaşım ve	

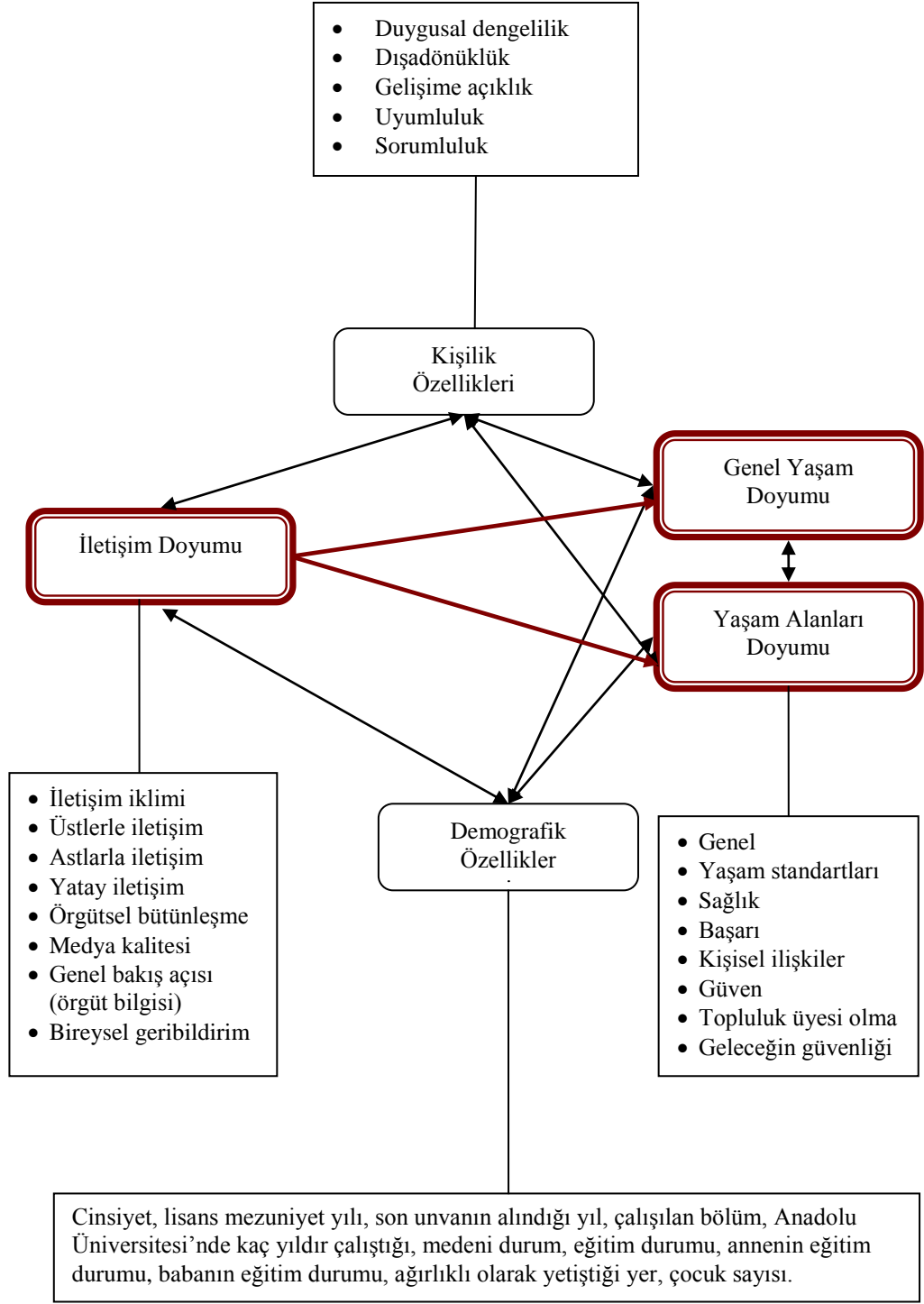
			iletişim, yerleşim, ekonomi, ahlak ve toplumsal gelenekler)	
19	Philippines' Weather Station	Filipinler 1985	14 ölçüt (Ör: Yaşam kalitesi,yoksulluk, suç kurbanı olma, çeşitli konularda hükümet performansından memnuniyet, başkandan memnuniyet vb.)	
20	Netherlands Living Conditions Index (LCI)	Hollanda 1974	8 temel alan (Ör: Yerleşim, sağlık, alım gücü, bol zaman aktiviteleri, mobilite, toplumsal katılım, spor aktiviteleri, tatil)	
21	German System of Social Indicators	Almanya 1978	13 temel alan (Ör: Nüfus, sosyo-ekonomik statü, öznel sınıf tanımlaması, labor market ve çalışma yaşamı, gelir ve gelir dağılımı, ürün ve servislerin sağlanması ve tüketimi, ulaşım, yerleşim, eğitim, sağlık, katılım, çevre, kamu güvenliği ve suç oranı, boş zaman, medya tüketimi)	Çeşitli
22	Swedish ULF System	İsveç 1974	12 temel alan, 120 toplumsal gösterge (Ör: Eğitim, toplumsal mobilite, istihdam, iş çevresi, materyal yaşam standartları, yerleşim, ulaşım, boş zaman, sosyal bağlantılar, katılım, suç kurbanı olma, sağlık)	
23	American Changing Lifes	ABD	Yaşamınızı bütün olarak düşündüğünüzde, ondan ne kadar memnunsunuz?	Çeşitli
24	British Household Panel Survey	İngiltere 1991	Yaşamınızdan bütün olarak ne kadar memnunsunuz? Geçen yıl yaşamınızdan daha fazla, daha az ya da aynı derecede mi memnundunuz ?	Çeşitli
25	Canadian General Social Survey (CGSS)	Kanada 1985	Yaşamınızı nasıl tanımlarsınız ?	Çeşitli
26	European Social (Values) Survey	Avrupa	Herşeyi birlikte düşündüğünüzde, bugünlerde yaşamınızdan ne kadar memnunsunuz ?	1-10
27	German Socio-Economic Panel	Almanya	Şu anda yaşamınızdan bütün olarak ne kadar memnunsunuz?	1-10

	Survey (GSOEP)		Şu anda yaşamınızdan bütün olarak ne kadar mutlusunuz ?	
28	Household Income and Labour Dynamics in Australia Survey (HILDA)	Avustralya	Herşeyi birlikte düşündüğünüzde, yaşamınızdan ne kadar memnunsunuz ?	1-10
29	Hungarian Household Panel Survey (Run by Tarki) (HHPS)	Macaristan 1991	Lütfen hayatınızın her bir bölümünden ne ölçüde memnun olduğunuzu söyleyiniz (Yaşamınızın işleyiş yönü ve yaşam standartlarınız dahil)	1-10
30	International Social Survey Program (ISSP)	41 ülke	Bugünlerde yaşamınızı genel olarak düşündüğünüzde, bütün olarak ne kadar mutlu ya da mutsuzsunuz ?	1-4
31	Latino-barometer	17 İsponyalca konuşan ülke 1997-2000	Yaşamınızdan ne kadar memnunsunuz ?	1-4
32	Midlife in the US	ABD	Lütfen bugünlerde bütün olarak yaşamınızı 0 ile 10 arasında değerlendiriniz ?	0-10
33	National Child Development Survey (NCDS)	İngiltere 1958	Yaşamınızdan ne kadar memnunsunuz ? 5 sene önce yaşamınızdan ne kadar memnundunuz? 5 yıl sonra yaşamınızdan ne kadar memnun olacağınızı bekliyorsunuz ?	0-10
34	National Survey of Families and Households (NSFH)	ABD 1987	Her şeyi bütünüyle ele aldığımızda, bugünlerde yaşamınızın nasıl olduğunu söylersiniz ?	1-7
35	Social capital Community Benchmark Survey (SCBS)	ABD	Bütünüyle düşündüğünüzde, nasıl olduğunuzu söylersiniz ? (Çok mutlu- mutlu- çok mutlu değil- hiç mutlu değil)	1-4
36	Russian Longitudinal Monitoring Survey (RLMS)	Rusya 1995-1998	Şu anda yaşamınızdan ne ölçüde memnunsunuz ?	1-5
37	Swedish Level of	İsveç	Yaşamınızın farklı alanlarındaki	1-5

	Living Survey (LNU)	1968	koşullarınızla ilgili bazı sorularımız olacaktır. Yaşam koşullarınızı nasıl görüyorsunuz ? Tümüyle düşündüğünüzde durumunuz; (Çok iyi-oldukça iyi-ne iyi ne kötü- oldukça kötü- çok kötü)	
38	Swiss Household Panel Survey	İsviçre 1999-2004	Genel olarak yaşamınızdan ne kadar memnunsunuz?	0-10
39	US General Social Survey (USGSS)	ABD 1972-1994	Her şeyi dikkate aldığımızda bugünlerde nasıl olduğunuzu söylersiniz ? (Çok mutlu- oldukça mutlu- çok mutlu değil)	1-3
40	World Values Survey (WVS)	Mori ve Gallup 1998	Her şeyi düşündüğünüzde, bugünlerde yaşamınızdan ne kadar memnunsunuz ? Bugünlerde; nasıl olduğunuzu söyleyebilirsiniz ? (Çok mutlu, oldukça mutlu, çok mutlu değil, hiç mutlu değil)	Çeşitli

Kaynak: Dolan, Peasgood, & White, 2008; Hagerty ve diğerleri, 2001 (1-22 arasındaki ölçekler Hagerty ve diğerleri'nin (2001) çalışmasından, 23-40 arasındaki ölçekleri ise Dolan, Peasgood ve White'in (2008) çalışmasından alınmıştır).

Ek 3. Araştırma Modeli



Kaynakça

- ACCI & BCA. (2002). Employability skills for the future. Australian Chamber of Commerce and Industry & Business Council of Australia. Canberra. Retrieved at 15 March 2010 from: http://www.dest.gov.au/sectors/training_skills/publications_resources/other_publications/.
- Ahrens, C. & Ryff C. D. (2006). Multiple roles and well-being: Sociodemographic and psychological moderators. *Sex Roles*, 55, 801–815.
- Akıncı, Z. B. (1998). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim*. İstanbul: İletişim.
- Akkirman, A. D., & Harris, D. L. (2005). Organizational communication satisfaction in the virtual workplace. *The Journal of Management Development*, 24(5), 397-409.
- Alıcı, M. (2006). Heindrich Frick'e göre dinler tarihinde tipoloji. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, VI (1), 77-85.
- Allen, B. P. (2000). *Personality theories, development, growth and diversity*. Needham Heights, MA: Allyn& Bacon.
- Altusser, L. (2006). *İdeoloji ve devletin ideolojik aygıtları*. (Çev. A. Tümertekin). İstanbul: İthaki Yayınları.
- Andrews, F. M. & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of wellbeing: Americans' perceptions of life quality*. New York: Plenumress.
- Argyle, M. & Lu, L. (1990). The happiness of extraverts. *Personality and Individual Differences*, 11(10), 1011-1017.
- Argyris, C. (1964). *Integrating the individual and the organization*, New York: Wiley.
- Baker, K. A. (2002). Organizational communication. Chapter 13. Retrieved 10 May 2010 from: <http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/doe/benchmark/ch13.pdf>.
- Bandura, A. (2001) Social cognitive theory of mass communication. *Media Psychology*, 3, 265–299.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış, insanın üretim gücü*. Ankara: Ekinoks.

- Bayram, N., Bayram, N., Sam, N., Aytac, S., & Aytac, M. (2010). Yaşam tatmini ve sosyal dışlanma. *İş, Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(4), 79-92.
- Beycioğlu, K. (2007). Z kuramı ve okul yönetimine uygulanabilirliği açısından değerlendirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(1), 63-72.
- Birand, K. (1964). *İlk çağ felsefesi tarihi* (2. baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Biswas-Diener, R. & Diener, E. (2006). The subjective well-being of the homeless, and lessons for happiness. *Social Indicators Research*, 76, 185–205.
- Biswas-Diener, R., Diener, E., & Tamir, M. (2004). The psychology of subjective well-being. *Daedalus*, 133, 18-25.
- Blood, M.A. & Hulin, C.L. (1967). Alienation, work characteristics and worker responses. *Journal of Applied Psychology*, 51, 284-290.
- Blore, J. D. (2008). *Subjective wellbeing: An assessment of competing theories*. Unpublished Doctoral Dissertation. Deakin University. Retrieved 15 September 2009 from: <http://www.deakin.edu.au/research/acqol/publications/resources/thesis-blore-j-part1-ch1-2.pdf>.
- Borman, W. C. & Mottowidlo S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N.Schmitt and W.C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations*. (pp.71-98). San Francisco: Jossey Bass.
- Boseman , G. & Phatak, A. (1989). *Strategic management: Text and cases*. New York: Wiley.
- Bowen, G. L. (1988). Family life satisfaction: A value-based approach. *Family Relations*, 37, 458-462.
- Brickman, P. & Campbell, D. T. (1971). Hedonic relativism and the good society. In M.H. Appley (Ed). *Adaptation-Level Theory: A symposium* . Academic Press.
- Brülde, B. (2007a). Happiness and the good life introduction and conceptual framework. *Journal of Happiness Studies*, 8, 1-14.

- Brülde, B. (2007b). Happiness theories of the good life. *Journal of Happiness Studies*, 8, 15-49.
- Bryant, F. B. & Marquez, J. T. (1986). Educational status and the structure of subjective well-being in men and women. *Social Psychology Quarterly*, 49(2), 142-153.
- Bulutlar, F. & Kamaşak, R. (2008) The relationship between organizational communication and job satisfaction: An empirical study of blue collar workers. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 129-141.
- Camfield, L., Choudhury, K., & Devine, J. (2007). Well-being, happiness, and why relationships matter: Evidence from Bangladesh. *Journal of Happiness Studies*, 10(1), 71-91.
- Campbell J. P., Wise, L. L., & Mc Henry, J. (1990). Identifying optimal predictor composites and testing for generalizability across jobs and performance factors. *Personnel Psychology*, 43, 355-365.
- Can, H. (1992). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Adam Yayınları.
- Candan, M. (1999). *Örgütsel iletişim kavramı ve küçük ölçekli bir işletmede uygulama (Kalibre Boru San. veTic. A.Ş)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Carrière, J., Bourque, O. C., & Bonaccio, S. (2007). *The role of communication satisfaction as a mediator between an organization's internal communication systems and two job outcomes: Job satisfaction and organizational commitment*. ASAC 2007, pp.60-75, Retrieved 14 May 2010 from: http://libra.acadiau.ca/library/ASAC/v28/05/05_60.pdf.
- Cha, K. H. (2003). Subjective well-being among college students. *Social Indicators Research*, 63, 455-477.
- Chamberlain, K. & Zika, S. (1992). Stability and change in subjective well-being over short time periods. *Social Indicators Research*, 26, 101-117.
- Chan, R. & Joseph, S. (2000). Dimensions of personality, domains of aspiration, and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 28(2), 347-354.

- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Chen, Z. & Davey, G. (2009). Subjective quality of life in South China: A public survey, *Social Indicators Research*, 91(2), 243-258.
- Cheng, H. & Furnham, A. (2001). Attributional style and personality as predictors of happiness and mental health. *Journal of Happiness Studies*, 2, 307-327.
- Chiang, C. F. (2006). *An expectancy theory model for the hotel employee motivation: The moderating role of communication satisfaction*. Unpublished Doctoral Dissertation, Kansas State University. ProQuest UMI Dissertations & Theses Database.
- Chung, J. (2008). The communication chi/qi/ki of organizational communication: The process of generating energy flow with dialectics. *China Media Research*, 4(3), 92-100.
- Clampitt, P. & Downs, C. W. (1993). Employee perceptions of the relationship between communication and productivity: A field study. *The Journal of Business Communication*, 30(1), 5-28.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cleary, M., Flynn R., & Thomasson, S. (2006). *Employability skills, from framework to practice. An introductory guide for trainers and assessors*. Australian Government, Department of Education, Science and Training. Retrieved 14 March 2010 from: [http://www.training.com.au/documents/Employability %20 Skills_From%20Framework%20to%20Practices.pdf](http://www.training.com.au/documents/Employability%20Skills_From%20Framework%20to%20Practices.pdf).
- Cockrum, J. & White, P. (1985). Influences on the life satisfaction of never-married men and women. *Family Relations*, 34, 551-556.
- Cohen, E. (2000). A facet theory approach of examining overall and life facet satisfaction relationships. *Social Indicators Research*, 51, 223-237.
- Crino, M. D. & White, M. C. (1981). Satisfaction in communication: An examination of the Downs-Hazen measure. *Psychological Reports*, 49, 831-838.

- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper and Row.
- Csikszentmihalyi, M. & Hunter, J. (2003). Happiness in everyday life: The uses of experience sampling. *Journal of Happiness Studies*, 4, 185-199.
- Cummins, R. A. (2000a). Personal income and subjective well-being: A review. *Journal of Happiness Studies*, 1, 133-158.
- Cummins, R. A. (2000b). Objective and subjective quality of life: An interactive model. *Social Indicators Research*, 52, 55-72.
- Cummins, R. A. (2003). Normative life satisfaction: Measurement issues and a homostatic model. *Social Indicators Research*, 64, 225-256.
- Cummins, R. A., Lau, A. A., Mellor, D., & Stokes, M. A. (2009). Encouraging governments to enhance the happiness of the nation: Step 1 Understand subjective wellbeing. *Social Indicators Research*, 91, 23-24.
- Davern, M., & Cummins, R. A. (2006). Is life dissatisfaction the opposite of life satisfaction? *Australian Journal of Psychology*, 58(1), 1-7.
- Demir, M. (2009). Close relationships and happiness among emerging adults. *Journal of Happiness Studies*, DOI 10.1007/s10902-009-9141-x.
- DeNeve, K. & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta analysis of 137 personality traits and subjective well being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229.
- Denton, D. W. (1999). The attraction-selection-attrition model of organizational behavior and the homogeneity of managerial personality. *Current Research in Social Psychology*, 4(8), Retrieved 14 September 2009 from: www.uiwa.edu/~grpproc/crisp/crisp.4.8.htm.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E. (1995). A value based index for measuring national quality of life. *Social Indicators Research*, 36, 107-127.

- Diener, E. (2000). Subjective well-being, the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E. (2009a). Positive psychology: Past, present, and future. In C.R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). *Oxford Handbook of Positive Psychology*. (pp.7-11). Oxford: Oxford University Press.
- Diener, E. (2009b). *Frequently answered questions, a primer for reporters and newcomers*. Retrieved 10 August 2008 from: <http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/faq.html>.
- Diener, E. & Biswas-Diener, R. (2001). Making the best of a bad situation: Satisfaction in the slums of Calcutta. *Social Indicators Research*, 55, 329-352.
- Diener, E. & Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? A literature review and guide to needed research. *Social Indicators Research*, 57, 119-169.
- Diener, E., Scollon C. K., N., Oishi, S., Dzokoto, V., & Suh, E. M. (2000). Positivity and the construction of life satisfaction judgements: Global happiness is not the sum of its parts. *Journal of Happiness Studies*, 1, 159-176.
- Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (1995). Factors prediction the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 851-864.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E. & Emmons, R. (1985). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 71-75.
- Diener, E., Horwitz, J., & Emmons, R. (1985). Happiness of very wealthy. *Social Indicators Research*, 16, 263-274.
- Diener, E., Larsen, R., Levine, S., & Emmons, R. A. (1985). Intensity and frequency: Dimensions underlying positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1253-1265.

- Diener, E. & Larsen, R.J. (1993). The experience of emotional well-being. In M. Lewis & J.M. Haviland (Eds.). *Handbook of emotions*. (pp.405–415).New York: Guilford.
- Diener, E., Lucas, R. E., Oishi, S., & Suh, E. M. (2002). Looking up and looking down: Weighting good and bad information in life satisfaction judgements. *Soc. Psychol. Bull.*, 28(4), 437-445.
- Diener, E. & Lucas, R. E. (2000). Explaining differences in societal levels of happiness: relative standarts, need fulfillment, culture and evaluation theory. *Journal of Happiness Studies*, 1, 41-78.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annu.Rev.Psychol*, 54, 403-25.
- Diener, E. & Seligman, M.E.P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.
- Diener, E. & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicator. *Social Indicators Research*, 40, 189-216.
- Diener, E., Wolsic, B., & Fujita, F. (1995). Physical attractiveness and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 120-129.
- Dikmen, A. A. (1995). *İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi*. 25 Ağustos 2008 tarihinde şu adresten erişilmiştir: <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/473/5449.pdf>.
- Dinçer, Ö. & Fidan, Y. (2000). *İşletme yönetimine giriş*. İstanbul: Beta.
- Dinçer, Ö. (1999). *Stratejik yönetim işletme politikası*. İstanbul: Beta.
- Dolan, P., Peasgood, T., & White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29, 94-122.
- Donalson, S. I. & Bligh, M. C. (2006). Rewarding careers applying positive psychological science to improve quality of work life and organizational effectiveness. In S.I.Donaldson, D.E.Berger & K. Pezdek (Eds.). *Applied*

- Psychology: New Frontiers and Rewarding Careers* (pp.277-295). Mahwah, Nj: Lawrence Erlbaum Associates.
- Downs, C. W & Hazen, M. D. (1977). A factor analytic study of communication satisfaction. *Journal of Business Communication*, 14(3), 63-73.
- Downs, C. W., Downs, A. A., Ticehurst, W., Potvin, T., & Verona, F. (1996). *Cultural comparisons of the relationships among communication and organizational commitment*, presented at the Pan-Pasific Conference XIII, Chiba, Japan, May 28-31, 1996, published by Pan-Pasific Conference XIII Proceedings, 351-353, Chiba, Japan.
- Edwards S. W. (2010). *The mediating effects of trust, communication, satisfaction, and withdrawal behavior on the relationship between justice and outcome acceptability*. Unpublished Doctoral Thesis. TUI University, California. ProQuest UMI Dissertations & Theses Database.
- Eid, M. & Diener, E. (2004). Global judgments of subjective well-being: Situational variability and long-term stability. *Social Indicators Research*, 65, 245-277.
- Ellis, A. & Harper, R.A. (2005). *Akılcı yaşam kılavuzu: Bakış açınızı değiştirin, gördükleriniz ve hissettikleriniz değişecektir*. (Çev: S. K. Akbaş). Ankara: HYB.
- Emmons, R. A. & Diener, E. (1985). Factors predicting satisfaction judgements: A comparative examination. *Social Indicators Research*, 16, 157-167.
- Encyclopedia of Business (2010). *Theory X and theory Y*. Retrieved 01 June 2010 from: <http://www.referenceforbusiness.com/management/Str-Ti/Theory-X-and-Theory-Y.html>.
- Erdoğan, İ. (2005). *İletişimi anlamak*. Ankara: Olumlu Matbaacılık.
- Eynseck, H. J. (1971). *The structure of human personality*. (pp.1-104). London: Methuen.
- Eynseck, H. J. (1995). Trait theories of personality. In S.E. Hampson & M.A. Colman (Eds.). *Individual differences and personality*. (pp.40-50). Newyork: Longman.
- Ezer, S. (2006). *Mutluluk*. 11 Şubat 2008 tarihinde şu adresten erişilmiştir: http://serpilezer.blogcu.com/mutluluk_1197919.html.

- Featherstone, M. (2005). *Postmodernizm ve tüketim kültürü*. (Çev. M. Küçük). İstanbul: Ayrıntı.
- Fox, C. R. & Kahneman, D. (1992). Correlations, causes and heuristics in surveys of life satisfaction. *Social Indicators Research*, 27, 221-234.
- Francis, L. J., Brown, L. B., Lester, D., & Philipchalk, R. (1998). Happiness as stable extraversion: A cross-cultural examination of the reliability and validity of the oxford happiness inventory among students in the U.K., U.S.A., Australia, and Canada. *Personality and Individual Differences*, 24(2), 67-171.
- Frankl, E. V. (1999). *Duyulmayan anlam çığığı: Psikoterapi ve humanizm*. (Çev. S. Budak). Ankara: Öteki Psikoloji Dizisi.
- Frish, M. B. (2006). *Quality of life therapy: Applying a life satisfaction approach to positive psychology and cognitive therapy*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Furnham, A. (1991). Work and leisure satisfaction in subjective well-being: An interdisciplinary perspective. In F. Strack, M. Argyle, & N. Schwartz (Eds.). *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective*. (pp.243-259). New York: Pergamon Press.
- Furnham, A. & Brewin, C. R. (1990). Personality and happiness. *Personality and Individual Differences*, 11(10), 1093-1096.
- Gable, S. L. & Haidth, J. (2005). What (and why) is positive psychology. *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Geuss, R. (2002). *Eleştirel kuram: Habermas ve Frankfurt okulu*. (Çev. F. Keskin). İstanbul: Ayrıntı.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J. & Swann W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality* 37, 504-528.
- Gökberk, M. (1979). *Felsefenin evrimi*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Gray, J. & Laidlaw, H. (2002). The part time employment and communication satisfaction in an Australian retail organisation. *Employee Relations*, 24(2), 211-228.

- Gray, J. & Laidlaw, H. (2004). Improving the measurement of communication satisfaction. *Management Communication Quarterly*, 17(3), 425-448.
- Greenbaum, H. H., Clampitt, P., & Willihnganz, S. (1988). Organizational communication: An examination of four instruments. *Management Communication Quarterly*, 2(2), 245-282.
- Griffin, J. (2007). What do happiness studies study? *Journal of Happiness Studies*, 8, 39-148.
- Gülner, B. (2007). *Örgütlerde iletişim ve iş doyumunu*. İstanbul: Literatürk.
- Gülner, B. (2009). İletişim doyumunu boyutları ile örgütlenme yapısı ilişkisi: Selçuk Üniversitesi akademisyenleri örneği. *Selçuk İletişim*, 5(4), 62-82.
- Gürüz, D. & Eğinli, A. T. (2008). *İletişim becerileri, anlamak- anlatmak-anlaşmak*. Ankara: Nobel.
- Habermas, J. (2003). *Kamusal yaşamın yapısal dönüşümü*. (Çev. T. Bora & M. Sancar). İstanbul: İletişim.
- Hagerty, M. R., Cummins, R. A., Ferriss, A. L., Land, K., Michalos, A. C., Peterson, M., Sharpe, A., Sirgy, J., & Vogel, J. (2001). Quality of life indexes for national policy: Review and agenda for research. *Social Indicators Research*, 55, 1-96.
- Hajiran, H. (2006). Toward a quality of life theory: Net domestic product of happiness. *Social Indicators Research*, 75, 31-43.
- Hançerlioğlu, O. (1965). *Başlangıcından bugüne mutluluk düşüncesi*. İstanbul: Varlık.
- Hatfield, J. D. & Huseman, R. C. (1982). Perceptual congruence about communication as related to satisfaction: Moderating effects of individual characteristics. *The Academy of Management Journal*, 25(2), 349-358.
- Haybron, D. M. (2000). Two philosophical problems in the study of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 1, 207-225.
- Hayes, N. & Joseph, S. (2003). Big 5 correlates of three measures of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 34(4), 723-727.

- Headey, B. & Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 731-739.
- Hecht, M. L. (1978a). *Conceptual correlates of communication satisfaction*. Paper presented in the Annual Meeting of the Speech Communication Association 64th, Minneapolis, Minnesota, November 2-5, 1978.
- Hecht, M. L. (1978b). Toward a conceptualization of communication satisfaction. *Quarterly Journal of Speech*, 64, 47-62.
- Heller, D., Judge, T. A. & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815-835.
- Hogan, R., Hogan, J., & Robert, B. W. (1996). Personality measurement and employment decisions. *American Psychologist*, 51(5), 469-477.
- Hopper, M. L. (2009). *Communication satisfaction, job satisfaction, organizational commitment and intention to leave*. Unpublished Master Thesis. The University of Waikato. Retrieved 14 May 2010 from: <http://hdl.handle.net/10289/2801>.
- Horkheimer, M. (2005). *Akıl tutulması*. (Çev. O. Koçak). İstanbul: Metis.
- Huck, S. W. (2008). *Reading statistics and research (5th edition)*. Boston: Pearson.
- Hürriyet Gazetesi, İnsan Kaynakları Eki. 31 Ekim 2010 Pazar, s.8. *Çalışanları ne mutlu eder? Mutluluktan sorumlu başkanlar iş başında*.
- International Wellbeing Group.(2006). *Personal wellbeing index-adult (PWI-A): 4th Edition*. Melbourne: Australian Centre on Quality of Life, Deakin University. Retrieved 10 September 2009 from: http://www.deakin.edu.au/research/acqol/instruments/wellbeing_index.htm.
- Johansson, C. (2007). Research on organizational communication: The case of Sweden. *Nordicom Review* 28(1), 93-110.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The big five inventory-versions 4a and 54*. Berkeley: University of California, Berkeley, Institute of Personality

and Social Research. Retrieved 12 April 2010 from: <http://www.ocf.berkeley.edu/~johnlab/bfi.htm>.

John, O. P. & Srivastava, S. (1999). *The big-five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives*. Retrieved 12 May 2010 from: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.133.2251&rep=rep1&type=pdf>.

Jones, C. T. (2006). *In search of communication satisfaction at the state bar of Georgia*. Unpublished Master Thesis. Georgia State University, http://digitalarchive.gsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=communication_theses.

Karakoç, N. (1989). Örgütsel iletişim ve örgütsel zaman arasındaki ilişkiler. *Kurgu Dergisi*, 6, 81-90.

Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355-372.

Keser, A. (2005a). Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bakış. *İktisat Fakültesi Mecmuası, (Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı), İstanbul, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını*, 55 (1), 898-913.

Keser, A. (2005b). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4, 76-96.

Koçarslan, E. (2005). The applicability of Turkish Armed Force Personality Battery to the selection of Turkish Air Force cadets. Unpublished Master Thesis. Ankara: Middle East Technical University.

Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi

Kraut, R. E., Fish, R., Root, R., & Chalfonte, B. (1990). Informal communication in organizations: Form, function, and technology. In S. Oskamp and S. Scacapan (Eds.). *Human reactions to technology: Claremont symposium on applied social psychology*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

- Kreps, G. L. (1986). *Organizational communication*. White Plains: Longman,
Retrieved 10 October 2009 from: http://en.wikipedia.org/wiki/W._Charles_Redding#cite_note-4.
- Kumar, R. (1999). *Research methodology. A step-by-step guide for beginners*. London: Sage.
- Kuzgun, Y. (1982). *Kendini gerçeğeleştirme*. 25 Ocak 2009 tarihinde şu adresten erişilmiştir: <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/34/970/11942.pdf>.
- Laird, A. & Clampitt, P. G. (1983). Effective performance appraisal: Viewpoints from managers. *The Journal Of Business Communication* , 22(3), 49-57.
- Lance, C. E., Mallard, A. G., & Michalos, A. C. (1995). Tests of the causal directions of global-life facet satisfaction relationships. *Social Indicators Research*, 34(1), 69-92.
- Larsen, R. J., Diener, E., & Emmons, R. A. (1985). An evaluation of subjective well-being measures. *Social Indicators Research*, 17, 1-17.
- Lau, A. L. D., Cummins, R. A., and McPherson, W. (2005). An investigation into the cross-cultural equivalence of the personal wellbeing index. *Social Indicators Research*, 72, 403-432.
- Lavallee, L. F., Hatch, P. M., Michalos, A. C. & McKinley, T. (2007). Development of the contentment with life assessment scale (clas): Using daily life experiences to verify levels of self-reported life satisfaction. *Social Indicators Research*, 83, 201–244.
- Legatum Refah İndeksi. (2010). The 2010 Legatum Prosperity Index: An inquiry into global wealth and wellbeing. Legatum Institute. Retrieved 12 September 2010 from: <http://www.prosperity.com/downloads/2010Legatum ProsperityIndex Brochure.pdf>.
- Levinsohn, P. M., Redner, J. E., & Seeley, J. R. (1991). The relationship between life satisfaction and psychological variables: New perspectives. In F. Strack, M. Argyle & N. Schwartz (Eds). *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective*. (pp. 141-169). New York: Pergamon Press.

- Lu, L., Shih, J. B., Lin, Y. Y., & Ju, L. S. (1997). Personal and environmental correlates of happiness. *Personality and Individual Differences*, 23(3), 453-462.
- Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(3), 616-628.
- Lundberg, J. & Kristenson, M. (2008). Is subjective status influenced by psychosocial factors. *Social Indicators Research*, 89, 375-390.
- Lykken, D. T. & Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon, research report. *Psychological Science*, 7(3), 186-189. Retrieved 12 September 2010 from: <http://cogprints.org/767/3/167.pdf>.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive effect: Does happiness lead to success. *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.
- Martin, M. W. (2007). Paradoxes of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 9, 171-184 DOI: 10.1007/s10902-007-9056-3.
- McCrae R. R. & Costa P. T.(1991). Adding liebe und arbeit: The full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 227-232.
- McCrae, R. R. & Terracciano, A. (2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective: Data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(3), 547-561.
- Mcquail, D. & Windahl, S. (2005). *Kitle iletişim çalışmalarında-iletişim modelleri*. (Çev. K. Kumlu). İstanbul: İmge.
- Meyer, J. C. (2002). Organizational communication assessment: Fuzzy methods and the accessibility of symbols. *Management Communication Quarterly*, 15(3), 472-479.
- Michalos, A. C. (1985). Multiple discrepancies theory (MDT). *Social Indicators Research*, 16(4), 347-413.

- Miner, J. B. (2005) *Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership*. New York: Armonk.
- Modena, I. (2009). Communication uncertainty and the fictional role of organizational culture. *Journal of US-China Public Administration*, 6(1), 37-44.
- Morgan, C. T. (1999). *Psikolojiye giriş (13. baskı)*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, (Yayın no:1).
- Mount, M. K. & Barrick, M. R. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 25-26.
- Mueller, B. H. & Lee, J. (2002). Satisfaction in multiple contexts leader-member exchange and organizational communication. *Journal of Business Communication*, 39, 220-244.
- Naftali, A. & Vella-Brobrick, D. A. (2008). Studying happiness: Wellbeing interventions and individual differences. *Proceedings of the 10th Australian Conference on Quality of Life, Deaken University, 20 Nov 2008*. Retrieved at 10 January 2010 from: <http://www.deakin.edu.au/research/acql/conferences/abstracts-papers/2008/index.phc>.
- Near, J. P., Rice R. W., & Hunt, R. G. (1978). Work and extra-work correlates of life and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 2, 248-264.
- Nicholson, J. (1980). *Analysis of communication satisfaction in an urban school system*. Unpublished doctoral dissertation, Vanderbilt University, Nashville, TN. ProQuest UMI Dissertations & Theses Database.
- Norrish, J. & Vella-Brodrick, D. A. (2008). Is the study of happiness a worthy scientific pursuit? *Social Indicators Research*, 87, 393-407.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- Oishi, S., Diener, E., Lucas, R. E., & Suh, E. (1999). Cross cultural variations in predictors of life satisfaction: Perspectives from needs and values. *Personal. Soc. Psychol. Bull.*, 25, 980-990.

- Oishi, S., Diener, E., & Lucas, R. E. (2007). The optimum level of well-being: Can people be too happy? *Perspectives on Psychological Science*, 2(4), 346-360.
- Oskay, Ü. (2000). *XIX. yüzyıldan günümüze kitle iletişiminin kültürel işlevleri: Kuramsal bir yaklaşım*. İstanbul: Der.
- Öztopçu, A. (2010). *Farabi*. 10 Ocak 2011 tarihinde şu adresten erişilmiştir: <http://mimoza.marmara.edu.tr/~avni/dersbelgeliği/felsefekolu/farabi.htm>.
- Pavot, W. & Diener, E. (2009). Review of satisfaction with life scale. In E. Diener Ed.). *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener*. Social Indicators Research Series 39.
- Pavot, W., Diener, E., Colvin, C. R., & Sandvik, E. (1991). Further validation of the satisfaction with life scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality and Assessment*, 57(1), 149-161.
- Pearce, C. G. & Segal, G. J. (1998). *Effects of organizational communication satisfaction on job performance and firm growth in small businesses*. Retrieved 20 April 2010 from: <http://www.sbaer.uca.edu/research/1998/SDIDA/98sbi178.txt>.
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6, 25-41.
- Pincus, J. D. (1986). Communication satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Human Communication Research*, 12(3), 395-419.
- Plagnol, A. C. & Easterline, R. A. (2008). Aspirations, attainments, and satisfaction: Life cycle differences between American women and men. *Journal of Happiness Studies*, 9, 601-619.
- Polansky, B. J. (1993). *An examination of communication satisfaction and communication competence in three professional technical organizations*. Unpublished Doctoral Dissertation. The University of Kansas. ProQuest UMI Dissertations & Theses Database.

- Prieto, C. K., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C., & Diener, M. (2005). Integrating the diverse definitions of happiness: A time-sequential framework of subjective well-being. *Journal Of Happiness Studies*, 6, 261-300.
- Proctor, C. L., Linley P. A., & Maltby J. (2008). Youth life satisfaction: A review of the literature. *Journal of Happiness Studies*, DOI 10.1007/s10902-008-9110-9.
- Ran, N. H. (1961). *Saman Sarısı*. 20 Ekim 2010 tarihinde şu adresten erişilmiştir: [http:// www.siirderyasi.com/siir-Saman_Sarisi-1627.html](http://www.siirderyasi.com/siir-Saman_Sarisi-1627.html).
- Rao, M. S. (2010). *Where knowledge is wealth: Employability skills*. Retrieved 09 April 2010 from: <http://profmsr.blogspot.com/2010/04/employability-skills-profmsrao.html#ixzz0mfzKwnww> .
- Rice, R. W., Frone, M. R. & McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 155–168.
- Riggio, H. R. & Riggio, R. E. (2002). Emotional expressiveness, extraversion, and neuroticism: A meta-analysis. *Journal of Nonverbal Behavior*, 26(4), 195-218.
- Roberts, K. H. & O'Reilly, C. A. (1979). Some correlations of communication roles in organizations. *The Academy of Management Journal*, 22(1), 42-57.
- Rowe, F. & Struck, D. (1999). Cultural values, media richness and telecommunication use in an organization. *Accounting, Management and Information Technologies*, 9(3), 161-192.
- Schimmack, U. & Diener, E. (2003). Experience sampling methodology in happiness research. *Journal of Happiness Studies*, 4, 1-4.
- Schimmack, U., Radhakrishnan, P., Oishi, S., Dzokoto, V., & Ahadi, S. (2002). Culture, personality, and subjective well-being: Integrating process models of life satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(4), 582-593.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Schuerger, J. M., Zarella, K. L., & Hotz, A. S. (1989). Factors that influence the temporal stability of personality by questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 777-783.

- Schwartz, H. & Davis, S. (1981). Matching corporate culture and business strategy. *Organizational Dynamics*, 10(1), 30-48.
- Schwarz, N. & Strack, F. (1991). Evaluating one's life: A judgement model of subjective well being. In F. Strack, M. Argyle, & N. Schwarz (Eds.). *Subjective well-being* (1st ed., pp. 27–47). Oxford, England: Pergamon Press.
- Seligman, M. E. P. (2007). *Gerçek mutluluk. Kalıcı doyum potansiyelinizi geliştirmek için yeni olumlu psikolojinin kullanılması*. Ankara: HYB.
- Seligman, M., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Sennett, R. (2002). *Karakter aşınması: Yeni kapitalizmde işin kişilik üzerine etkileri*. (Çev. B. Yıldırım). İstanbul: Ayrıntı.
- Sirgy, M. J. (1986). A quality-of-life theory derived from Maslow's development perspective: Quality is related to progressive satisfaction of a hierarchy of needs, lower order and higher. *American Journal of Economics and Sociology*, 45(3), 329-342.
- Sirgy, M. J. (2009). Can QOL researchers learn anything “scientifically” meaningful from popular cultural icons who speak on happiness and well-being? *Journal Of Happiness Studies*, 10, 769–771.
- Sirgy, J. M., Michalos, A. C., Ferris, A., Easterlin, R., Patrick, D., & Pavot, W. (2006). The quality-of-life (QoL) research movement: Past, present, and future. *Social Indicators Research*, 76, 343-466.
- Sirgy, J. M. & Wu, J. (2007). The pleasant life, the engaged life, and the meaningful life: What about the balanced life. *Journal of Happiness Studies*, DOI 10.1007/s10902-007-9074-1.
- Smith, R. D., Diener, E., & Wedel, D. H. (1989). Intrapersonal and social comparison determinants of happiness: a range-frequency analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 317-325.

- Solomon, R.L. (1980). The opponent process theory of acquired motivation: The cost of pleasure and the benefits of pain. *American Psychologist*, 35, 691-712.
- Srivastava, S. (2010). *Measuring the big five personality factors*. Retrieved 10 April 2010 from: <http://www.uoregon.edu/~sanjay/bigfive.html>.
- Suh, E., Diener, E., & Fujita, F. (1996). Events and subjective well-being: Only recent events matter. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 1091-1102.
- Şimşek, A. (2006). Kavramların öğretimi. A.Şimşek (Ed.). *İçerik türlerine dayalı öğretim*. Ankara: Nobel.
- Şimşek, E. (2010, Haziran). Yeni yüzyılın paradigması: Olumlu psikoloji. *Türk Psikiyatri Derneği 19. Psikiyatri Günleri'nde sunulan poster bildiri*. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Kongre ve Kültür Merkezi, 16-19 Haziran 2010.
- Sümer, H. C., Sümer, N., Çifci, O. S., & Demirutku, K. (2000). Measurement of officer personality attributes: A construct validity study. *Turkish Psychological Journal*, 15(45), 15-39.
- Sümer, H. C. & Ven, C. A. (2007). A proposed model of military turnover. *Final Report of Research Task Group on Recruitment and Retention of Military Personnel, HFM-107*, 4B1-4B18.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, S. F. (1999). *Using multivariate statistics (4th edition)*. New York: Allyn & Bacon.
- Telman, N. & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon.
- Torrey, E. F. (1999). *Psikiyatrinin ölümü*. (Çev. R. Pınar). İstanbul: Öteki Psikoloji Dizisi.
- Toy, S. (2007). *Mühendislik ve hukuk fakülteleri öğrencilerinin iletişim becerileri açısından karşılaştırılması ve iletişim becerileriyle bazı değişkenler arasındaki ilişkiler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tsai, M. T., Chuang, S. S., & Hsieh, W. P. (2009). An integrated process model of communication satisfaction and organizational outcomes. *Social Behavior and Personality*, 37(6), 825-834.

- Tseng, H. Y. (2006). *Communication factors which promote employee's job satisfaction in Taiwan high-tech industry: A personality traits study*. Unpublished Master Thesis. University of Akron. Retrieved 10 April 2010 from: [http://etd.ohiolink.edu/send-pdf.cgi/Tseng%20Hsing %20 Yu.pdf? acc num=akron1154029935](http://etd.ohiolink.edu/send-pdf.cgi/Tseng%20Hsing%20Yu.pdf?accnum=akron1154029935).
- Tutar, H., Yılmaz, M. K., & Erdönmez, C. (2005). *İşletme becerileri grup çalışması*. Ankara: Nobel.
- Tüzmen, İ. (1992). *Etken iletişim modeli (Yöneticiler için)*. Ankara: MPM Yayınları.
- Usluata, A. *İletişim*. (1997). Yeni Yüzyıl Kitaplığı, İletişim Yayınları.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu E., Çıraklar N. (1998). İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin üç temel varsayım altında incelenmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(11), 193-204.
- Vanasse, B. (2004). Personality. Retrieved 15 September 2008 from: <http://www.humansource.com/article.php?sid=13>.
- Varona, F. (1996). Relationship between communication satisfaction and organizational commitment in three Guatemalan organizations. *Journal of Business Communication*, 33(2), 111-140.
- Veenhoven. R. (1988). The utility of happiness. *Social Indicators Research*, 20, 333-354.
- Veenhoven. R. (2000). The four qualities of life, ordering concepts and measures of the good life. *Journal Of Happiness Studies*, 1, 1-39.
- Veenhoven, R. (2005). Happy life-expectancy: A comprehensive measure of quality-of-life in nations. *Social Indicators Research*, 39, 1-58.
- Veenhoven. R. (2009a). *Average happiness in 148 nations 2000-2009*. World Database of Happiness. RankReport 2009-1d. Retrieved 10 October 2009 from: http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_nat/nat_fp.php.
- Veenhoven. R. (2009b). *Happy life years in 148 nations 2000-2009*. World Database of Happiness. Rank Report 2009-2d. Retrieved 10 October 2009 from: http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_nat/nat_fp.php.

- Veenhoven. R. (2009c). *Inequality of happiness in 143 nations 2000-2009*. World Database of Happiness. RankReport 2009-3c". Retrieved 10 October 2009 from: http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_nat/nat_fp.php.
- Veenhoven. R. (2009d). *Inequality-adjusted happiness in 143 nations 2000-2009*. World Database of Happiness, Rank Report 2009-4b, Retrieved 10 October 2009 from: http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_nat/nat_fp.php.
- Veenhoven, R. & Hagerty, M. (2006). Rising happiness in nations 1946-2004: A reply to Easterlin. *Social Indicators Research*, 79, 421-436.
- Vella-Brodrick, D. A., Park, N., & Peterson, C. (2009). Three ways to be happy: Pleasure, engagement, and meaning- findings from Australian and US samples. *Social Indicators Research*, 90, 165-17.
- Villegas M. & Cerveny C. (2004). *Is communication a moderator of the relationship between job satisfaction and absenteeism?* Buena Vista University, Retrieved 10 April 2010 from: <http://web.bvu.edu/students/villmar/Proposal.pdf>.
- Vitterso, J., Biswas-Diener, R., & Diener, E. (2005). The divergent meanings of life satisfaction: Item response modeling of the satisfaction with life scale in Greenland and Norway. *Social Indicators Research*, 74, 327-348.
- Vitterso, J. & Nilsen, F. (2002). The conceptual and relational structure of subjective well-being, neuroticism, and extraversion: Once again, neuroticism is the important predictor of happiness, *Social Indicators Research*, 57(1), 89-118.
- Vural, B. A. & Coşkun, G. (2007). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel.
- Walter, J. B.(1988). Communication satisfaction in the bank: An audit evaluation, *Journal of Business Communication*, 25(3),79-88.
- Wan, C. K., Jaccard, J., & Ramey, S. L (1996). The relationship between social support and life satisfaction as a function of family structure: An analysis of four types of support. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 502-513.
- Williams, J. W. & Egglend, S. A. (1991). Örgütlerde iletişim. (Çev.Y. Büyükerşen, Ş. Öz-Alp, H. Seçim & A.A. Bir). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları (No: 628).

- Windle, K. & Treuer, Von K. (2008). Subjective wellbeing and positive employment relationships. *Proceedings of the 10th Australian Conference on Quality of Life, Deaken University, 20 Nov 2008*. Retrieved at 10 January 2010 from: <http://www.deakin.edu.au/research/acql/conferences/abstracts-papers/2008/index.phc>.
- Yaylagül, L. (2006). *Kitle iletişim kuramları-egemen ve eleştirel yaklaşımlar*. Ankara: Dipnot.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. İstanbul: Bağlam.
- Yılmaz, H. (2004). AB'ye giriş sürecinde ortaöğretimde diğer dinlerin öğretimi ile ilgili öğrencilerin düşünceleri. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 8(2), 101-127.
- Zillioğlu, M. (2007). *İletişim nedir?* İstanbul: Cem.
- Zwijze-Koning, K., & Jong, M. (2007). Evaluating the communication satisfaction questionnaire as a communication audit tool. *Management Communication Quarterly*, 20(3), 261-282.
- , (1991). *An orientation to organizational communication*. Chapter 1, 1-18. Retrieved 10 September 2010 from: http://www.sagepub.com/upm.data/17539_Chapter_1.pdf.