A'DAN Z'YE İLETİŞİM ÇALIŞMALARI-4

EDİTÖRLER
Prof. Dr. Gül Rengin KÜÇÜKERDOĞAN
Doç. Dr. Hasan ÇİFTÇİ



İKSAD
Publishing House

A'dan Z'ye İletişim Çalışmaları

EDİTÖRLER

Doç. Dr. Hasan ÇİFTÇİ
Prof. Dr. Gül Rengin KÜÇÜKERDOĞAN

YAZARLAR

Prof. Dr. Bülent KÜÇÜKERDOĞAN
Prof. Dr. Mine Biret TAVMAN
Prof. Dr. M. Nedim BAYUK
Prof. Dr. Volkan EKİN
Doç. Dr. Ahmet AKGÜL
Doç. Dr. Ali Fikret AYDIN
Doç. Dr. Bahar URHAN
Doç. Dr. Çiğdem KARAKAYA
Doç. Dr. Devrim ÖZKAN
Doç. Dr. Emel DEMİR ASKEROĞLU
Doç. Dr. Feriha D. DELİCEIRMAK
Doç. Dr. Fulya ERENDAĞ SÜMER
Doç. Dr. Haluk ÖLÇEKÇİ
Doç. Dr. Hatice AYDIN
Doç. Dr. Hüseyin KOÇARSLAN
Doç. Dr. Mehmet ÖZMEN
Doç. Dr. Mustafa KINIK
Doç. Dr. Şermin TAĞ KALAFATOĞLU
Doç. Dr. Tolga ÇELİK
Dr. Öğr. Üyesi Emel BIROL
Dr. Öğr. Üyesi Esra VONA KURT
Dr. Öğr. Üyesi Neslihan GÖKER
Yrd. Doç. Dr. Nimet HARMANCI
Dr. Öğr. Üyesi Lutfi ÖZDEMİR
Dr. Öğr. Üyesi Mahmut BARAKAZI
Dr. Öğr. Üyesi Petek DURGEÇ
Dr. Öğr. Üyesi Pınar Tınaz
Dr. Öğr. Üyesi Simge Deniz DEMİREL
Dr. Selen BUTGEL TUNALI
Öğr. Gör. Atiye GÜNER
Öğr. Gör. İkram ALPSOY
Öğr. Gör. Mehmet Fatih EMİNOĞLU
Arş. Gör. Ebru TANRIKULU1
Arş. Gör. Esra YARAR
Arş. Gör. Çağatay BİLSEL
Res. Asst. Ufuk GÜRBÜZDAL
Doktora Öğrencisi Emine KARAOĞLU
Ayşe HİMMETOĞLU
Halime KILINÇ
Hilal DOĞRUEL

İKSAD
Publishing House

Copyright © 2021 by iksad publishing house
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed or transmitted in any form or by
any means, including photocopying, recording or other electronic or mechanical methods, without the prior written permission of the publisher, except in the case of brief quotations embodied in critical reviews and certain other noncommercial uses permitted by copyright law. Institution of Economic Development and Social Researches Publications®
(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)
TURKEY TR: +90 342 606 06 75
USA: +1 631 685 0 853
E mail: iksadyayinevi@gmail.com
www.iksadyayinevi.com

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.
Iksad Publications – 2021©

ISBN: 978-625-8423-58-7
December / 2021
Cover Design: İbrahim KAYA
Ankara / Turkey
Size: 16x24 cm

İÇİNDEKİLER

EDİTÖRDEN
ÖNSÖZ
Prof. Dr. Gül Rengin KÜÇÜKERDOĞAN.....1

BÖLÜM 1
KÜLTÜRLERARASI İLETİŞİM VE
TÜRK KÜLTÜR COĞRAFYASINDA ETKİLEŞİMLER
Doç. Dr. Haluk ÖLÇEKÇİ……....5

BÖLÜM 2
BAĞIMSIZ SİNEMA: ANLAMI, GELİŞİMİ VE BOYUTLARI
Dr. Öğr. Üyesi Neslihan GÖKER.....37

BÖLÜM 3
DESTİNASYON ZİYARETÇİLERİ GÖZÜNDEN BİR
DESTİNASYON MARKASI OLARAK GÖBEKLİTEPE
Dr. Selen BUTGEL TUNALI…….87

BÖLÜM 4
PANDEMİDE HALKLA İLİŞKİLER, KRİZ İLETİŞİMİ VE
BELİRSİZLİĞİ YÖNETMEK
Doç. Dr. Bahar URHAN……..…....133

BÖLÜM 5

COVİD 19 PANDEMİ SÜRECİNDE İLETİŞİM DOYUMUNUN YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Çiğdem KARAKAYA

Doç. Dr. Fulya ERENDAĞ SÜMER

Ayşe HİMMETOĞLU……..157

BÖLÜM 6

DİJİTAL ÇAĞ'DA KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE DİJİTAL TÜKETİCİ DAVRANIŞLARI

Arş. Gör. Ebru TANRIKULU1

Prof. Dr. M. Nedim BAYUK……....187

BÖLÜM 7

MADDE YAZIDAN İLK HARF FORMLARINA GEÇİŞ

Doç. Dr. Mustafa KINIK……..251

BÖLÜM 8

İŞYERİNDE KUŞAKLARLA İLETİŞİM

Doç. Dr. Mehmet ÖZMEN……...289

BÖLÜM 9

BLOCKCHAIN FROM THE PUBLIC RELATIONS PERSPECTIVE

Doç. Dr. Ali Fikret AYDIN……..315

BÖLÜM 10

DİJİTAL GAZETECİLİKTE HABER İÇERİKLERİNDE METALAŞMA SORUNUNA İLİŞKİN GENEL BİR DEĞERLENDİRME

Dr. Öğr. Üyesi Simge Deniz DEMİREL……...341

BÖLÜM 11

COVİD-19 PANDEMİSİNİN HABER TÜKETİM PRATİKLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK BİR DEĞERLENDİRME

Dr. Öğr. Üyesi Esra VONA KURT……...375

BÖLÜM 12

FREDERICK WISEMAN'IN KAMERASINDAN KURUMLARA BAKIŞ: TITICUT FOLLIES

Doç. Dr. Şermin TAĞ KALAFATOĞLU……....409

BÖLÜM 13

İNTERNET HABER SİTELERİNİN SOSYAL MEDYA KULLANIMININ ÇERÇEVELEME KURAMI BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

Doç. Dr. Tolga ÇELİK

Doktora Öğrencisi Emine KARAOĞLU……..421

CHAPTER 14
THE PRACTICAL REFLECTION OF HATE SPEECH IN TURKEY AND NORTHERN CYPRUS TRADITIONAL AND SOCIAL MEDIA: THE CASE OF THE NORTHERN CYPRUS PRESIDENTIAL ELECTIONS 2020
Doç. Dr. Feriha D. DELİCEIRMAK
Yrd. Doç. Dr. Nimet HARMANCI……...445

BÖLÜM 15
HALKLA İLİŞKİLERDE KRİZLER VE GÜVENİN İŞLEVİ: WHATSAPP TÜRKİYE ÖRNEĞİ
Doç. Dr. Emel DEMİR ASKEROĞLU……....481

BÖLÜM 16
EŞİK BEKÇİLİĞİ KAVRAMININ TOPLUMSAL SORUMLULUK KURAMI BAĞLAMINDA BELİRGİNLEŞEN ROLÜ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME
Dr. Öğr. Üyesi Petek DURGEÇ……....507

BÖLÜM 17
KÜLTÜRLERARASI İLETİŞİMDE GASTRONOMİ
Dr. Öğr. Üyesi Mahmut BARAKAZI……...531

BÖLÜM 18
YİYECEK İÇECEK İŞLETMELERİNDE HALKLA İLİŞKİLER
Dr. Öğr. Üyesi Mahmut BARAKAZI……...551

BÖLÜM 19
PIERRE BOURDİEU'NUN TEMEL KAVRAMLARI PERSPEKTİFİNDEN ERKEN CUMHURİYET DÖNEMİNDEKİ KADIN İNTİHARLARI'NIN DEĞERLENDİRİLMESİ
Hilal DOĞRUEL……...575

BÖLÜM 20
DİJİTAL İLETİŞİM ÇAĞINDA İSTENÇ VE TASARIMIN SAHASI OLARAK POLİTİKA FELSEFESİ
Doç. Dr. Devrim ÖZKAN.....599

BÖLÜM 21
AMERİKAN DİZİ FİLMLERİNİN ÜLKE İMAJINA ve SPORA ETKİLERİ
Prof. Dr. Volkan EKİN……..……...617

CHAPTER 22
QUESTIONING HABITUAL IMAGES OF HUMAN LIFE IN THE HISTORY OF CINEMA: CONSIDERATION OF DE-FAMILIARIZATION TECHNIQUES OF FORMALIST, BRECHTIAN AND SITUATIONIST APPROACHES
Res. Asst. Ufuk GÜRBÜZDAL……....645

BÖLÜM 23

KESİNTİSİZ MÜŞTERİ İLETİŞİMİNDE OMNİ KANAL PAZARLAMA

Doç. Dr. Hatice AYDIN.....665

BÖLÜM 24

ELEKTRONİK AĞIZDAN AĞIZA PAZARLAMA

Halime KILINÇ

Doç. Dr. Hüseyin KOÇARSLAN…….....685

BÖLÜM 25

KENT İMAJI ÜRETİMİNDE SOKAK FOTOĞRAFÇILIĞI ETKİSİ: GAZİANTEP ÖRNEĞİ

Prof. Dr. Bülent KÜÇÜKERDOĞAN

Öğr. Gör. Mehmet Fatih EMİNOĞLU……..717

BÖLÜM 26

GÖRÜNMEYEN KADININ TEMSİLİ

"NETFLİX DİZİSİ 'FATMA'NIN BECHDEL TESTİ ÇERÇEVESİNDE ANALİZİ"

Dr. Öğr. Üyesi Pınar Tınaz……....751

BÖLÜM 27

YARATICI TİPOGRAFİK YÖNTEMLERİN ÖRNEKLENMESİ

Öğretim Görevlisi Atiye GÜNER

Araştırma Görevlisi Çağatay BİLSEL……..785

BÖLÜM 28

GÖRSEL İLETİŞİM TASARIMI BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN DİJİTAL TASARIM DERSLERİNDEKİ ÇALIŞMALARININ GÖRSEL KRİTERLERE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ: BROŞÜR TASARIM ÖRNEĞİ

Doç. Dr. Ahmet AKGÜL

Dr. Öğr. Üyesi Emel BIROL

Dr. Öğr. Üyesi Lutfi ÖZDEMİR……...821

BÖLÜM 29

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK YAKLAŞIMI OLARAK VEGAN KÜLTÜR'ÜN MARKA TERCİHİNE YANSIMASI

Doç. Dr. Emel DEMİR ASKEROĞLU……....849

BÖLÜM 30

ERZURUM'DA YEREL-YAYGIN MEDYADA SURİYELİLER'E YÖNELİK HABERLERİN İNCELENMESİ

Öğr. Gör. İkram ALPSOY……....869

BÖLÜM 31

İŞ YERİ GÜVENLİĞİNİ KONU ALAN REKLAMLARIN HÜZÜN ÇEKİCİLİĞİ BOYUTUNDA İNCELENMESİ

Dr. Tuğba BAYTİMUR……893

BÖLÜM 32

ÖRME TEKNİĞİNİN TASARIM ALANINDA KULLANIMI

Prof. Dr. Mine Biret TAVMAN

Arş. Gör. Esra YARAR

…….933

BÖLÜM 5

COVİD 19 PANDEMİ SÜRECİNDE İLETİŞİM DOYUMUNUN YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Çiğdem KARAKAYA[1]
Doç. Dr. Fulya ERENDAĞ SÜMER[2]
Ayşe HİMMETOĞLU[3]

[1] Akdeniz Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, Antalya/Türkiye, csatir@akdeniz.edu.tr, ORCİD: 0000-0002-1172-0973
[2] Akdeniz Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, Antalya/Türkiye, fulyaerendag@akdeniz.edu.tr, ORCİD: 0000-0002-5655-4542
[3] Akdeniz Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, Antalya/Türkiye, aysehimmetoglu@akdeniz.edu.tr, ORCİD: 0000-0002-2132-9898

GİRİŞ

Covid 19 pandemisi küresel bir sağlık krizi olarak acil müdahale gerektiren sorunlarla bireylerin yaşamını birçok anlamda etkilemektedir. Nitekim pandeminin insanları etkileme boyutu ekonomik, politik, sosyolojik ve sağlık değişkenlerine bağlıdır. Bunlar arasında bireylerin sosyoekonomik statüleri, toplum bağışıklığı, ülkenin sağlık hizmetlerinin kalitesi, salgının değişim seyri ile bireylerin yaşamlarında ve çalışma hayatlarında barındırdıkları risk faktörleri öne çıkan unsurlardır (Aktürk, 2020). Sağlığın korunması ve sürdürülmesinin birincil hedef olduğu bu dönemde sağlık hizmetlerine ilişkin talepler de doğal olarak ciddi oranda artmaktadır (DSÖ, 2020). Bu durum pandemi sürecinde tüm bireyleri etkilerken; özellikle sağlık sektörü içerisinde yer alan ve Covid 19 hastaları ile yakın temasta bulunan sağlık çalışanları üzerine daha fazla sorumluluk yüklemekte ve daha fazla etki oluşturmaktadır (Baltacı vd., 2021). Sağlık çalışanlarının enfekte olma ve aile bireylerine bulaştırma gibi kaygılarının yanı sıra artan iş yükü ve virüse ilişkin belirsizlikler çalışma ortamlarını daha da riskli hale getirmektedir (DSÖ, 2020). Sağlık çalışanları içerisinde bu süreçten en fazla etkilenen grupta hastayla ilk teması kuran hemşireler yer almaktadır (Dilek ve Ünsar, 2021). Hemşireler, hastalığın klinik yönetiminde, hasta bakımı ve tedavi uygulama sürecinde doğrudan ya da dolaylı olarak virüse maruz kalarak yüksek risk altında kalmaktadır (Chen vd., 2020). Ayrıca virüs kaynaklı risk altında olmalarının yanı sıra çalışma ortamı, uzun ve tempolu çalışma süreleri, çalışma alanlarında uzun dönem ekipman

kullanımı (Jiang vd., 2020), izin hakları sınırlandırmaları, ailelerinden uzakta kalarak görevlerini yerine getirmeleri (Hosgör vd., 2020) duygusal ve sosyal desteğin belirgin düzeyde azalmasına neden olmakta (Xiao vd, 2020; Bradley ve Chahar., 2020) ve stres düzeyleri artmaktadır (Babore vd., 2020). Pandemi sürecinden mesleki anlamda bu etkilenme; günlük yaşamda, sosyal etkileşimde ve ilişkilerde önemli değişikliklere neden olarak bireylerin genel yaşamlarını da olumsuz etkilemektedir (Ardebili vd., 2020). Bu doğrultuda bu çalışmada da Covid 19 pandemi sürecinde hemşirelerin çalışma ortamlarında oluşan iletişim doyumlarını tespit etmek ve iletişim doyumun yaşam doyumları üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır.

İLETİŞİM DOYUMU

İletişim uygulamalarının ve iletişim etkileşimlerinin sosyo-duygusal bir sonucu olan iletişim doyumu (Hecht, 1978, s.365), örgütsel ilişki ve bilgi akışı sürecindeki değişkenlerin toplamı olarak değerlendirilir (Downs ve Hazen; 1977, s.70). Birey iletişim doyumunu kişiler arası, grup ve örgütsel bağlamlarda iletişimin farkı yönlerinden elde eder (Tsai vd., 2009, s.830). Dolayısıyla iletişim örgütler için kritik bir konuma yerleşir (Linke ve Zerfass, 2011, s.337). Etkin bir şekilde kullanılan iletişim stratejileri, örgütlerin çalışan bağlılığı oluşturulması ve sürdürülmesi (Tkalac Vercic ve Poloski Vokic, 2018, s.888), güçlü bir örgütsel iklimin oluşması (Pinkus, 1986, s.399), üretkenliğin artması, daha yüksek hizmet ve ürün kalitesi, innovasyondaki artış, örgüte duyulan aidiyetin güçlenmesi gibi pozitif örgütsel sonuçlar yaratmaktadır (Dickson vd., 2003, s.39; Downs ve Adrian, 2004;

Hargie ve Tourish, 2002). Etkin bir iletişim süreci ile örgütün tehditlere ve fırsatlara yönelik farkındalığı artarken, iletişimin zayıf olduğu süreçte risk olasılığı artmaktadır (Tkalac Vercic, 2019, s.198). Nitekim, iletişim uygulamaları ve iletişim doyumu arasında etkileşimli bir ilişki söz konusudur (Carriere ve Bourque, 2009, s.45) ve çalışanların sevgi, rahatlama, kontrol, aidiyet ve dahil olma ihtiyaçları karşılanarak iletişim doyumları güçlenmektedir (Anderson ve Martin, 1995, s.258; Hargie vd., 1999;). Çalışanların çalışma ortamındaki toplam iletişim çevresinden algıladığı doyumun genel düzeyini tanımlayan iletişim doyumu (Reeding, 1972, s.429) beklenti standartlarının karşılanmasına yönelik duygusal bir yanıt olarak olumlu bir deneyimi sembolize etmekte ve çalışanlar için uyumun önemli bir belirleyicisi olarak değerlendirilmektedir (Hecht, 1978: 352).

Çok boyutlu bir yapı olarak ele alınan iletişim doyumu kavramını Downs ve Hazen (1977) iletişim ikliminden doyum, üst iletişiminden doyum, örgütsel bütünleşmeden doyum, medya kalitesinden doyum, yatay enformel iletişimden doyum, genel örgütsel perspektiften doyum, ast iletişiminden doyum ve bireysel geribildirim doyumu olarak ele almaktadır (Meintjes ve Steyn, 159-161). Downs ve Hazen (1977) tarafından literatüre kazandırılan bu boyutlar alanda birçok araştırmaya da temel oluşturmuş ve şu şekilde kavramsallaştırılmıştır (Pincus, 1986: 399; Earley vd. 1990, s.88; Gülnar, 2009, s.64-65; Sincic vd., 2020: 371; Meintjes ve Steyn, 2006, 159-161):

- Örgütsel ve bireysel düzeylerde iletişim ortamının genel bir değerlendirmesini kapsayan iletişim ikliminden doyum örgütsel

değerlere ve hedeflere ilişkin bilgilerden oluşan doyumuma yöneliktir. Burada iletişim çalışanların örgüt için değerli olduklarını hissetmelerine ve örgütle bütünleşmelerine, kendilerini örgütün bir parçası olarak tanımlamalarına dayanak oluşturur.

- Üst iletişimden doyum, üstlerle gerçekleştirilen formel ve enformel iletişim sürecinin bütününü kapsar. Bu süreçte üstlerin açıklık, dinleme, ilgi, dikkate alma, yönlendirme ve çözüm getirebilme bağlamında çalışanlarla kurduğu iletişim doyumu oluşturur.
- Çalışanların işleriyle ilgili bilgi alma derecesini ifade eden örgütsel bütünleşme doyumu bireylerin kendilerine en yakın çevrelerinden aldıkları bilgi düzeyine odaklanır. Bu boyutta doyum bölüm plânları, iş gereklilikleri ve çalışanlara yönelik haberler ile ilgili elde edilen bilgiye yöneliktir.
- Farklı iletişim kanallarına ilişkin değerlendirmeleri kapsayan medya kalitesinden doyum, toplantıların nasıl organize edileceği ve yazılı iletişim sürecinin planlanmasından dijital medya aracılığıyla iletişim kurma olasılığını ve kalitesini değerlendiren bir içeriğe sahiptir.
- Yatay ve enformel iletişimden doyum, çalışanlar arasında enformel iletişimin ne ölçüde oluştuğu, dedikodu kanallarının işleyişi ve miktarı, bu süreçlerle elde edilen bilgilerin doğruluğu ve kullanışlılığı gibi çalışanlarla her türlü iletişimden sağlanan doyumu içermektedir.
- Kurumun bir bütün olarak genel değerlendirmesini kapsayan genel örgütsel perspektiften doyum finansal başarı, örgütsel işleyiş,

başarı hedefleri ve yasal düzenlemelere yönelik örgütle ilgili bilgilerden oluşan doyumu içermektedir.

- •Ast iletişiminden doyum astlarla yukarı ve aşağı doğru iletişime odaklanmayı içermektedir. Yönetici pozisyonundaki çalışanların aşağı doğru iletişimde ast sorumluluğu ve astların yukarı doğru iletişimde isteklilik düzeyi gibi konuları kapsamaktadır.
- •Bireysel geribildirim doyumu, bireyin örgüt içi performansının nasıl değerlendirildiğine, iş sonuçları ve örgütsel başarı katkı düzeyine ve benzerlerine ilişkin bilgilerden duyulan doyumu içermektedir.

Nitekim çok boyutlu bir yapı olarak değerlendirilen iletişim doyumu literatürde farklı kavramlarla ilişkilendirilerek analiz edilmiştir. İletişim doyumu; iş doyumu (Pincus, 1986), üretkenlik (Clampitt ve Downs, 1993), örgütsel bağlılık (Putti vd., 1990), örgütsel etkinlik (Gray ve Laidlaw, 2004) ve çalışan bağlılığı (Tkalac Vercic ve Poloski Vokic, 2018: 889) gibi kavramlarla ele alınmıştır. Bu araştırmalar örgütler için etkin bir çalışma ortamının korunmasında önemli bir role sahip olan iletişimin, çalışanların iş doyumu, örgütsel bağlılığı ve örgütsel performansının bir göstergesi olduğunu somutlaştırırken (Tkalac Vercic ve Poloski Vokic, 2018: 886); düşük iletişim doyumunun meslek stresine, devamsızlığa ve tükenmişliğe neden olduğunu (Angle ve Perry, 1981, s.6; Hargie vd., 1999: 17) ve iletişim doyumunun sağlanamadığı durumlarda yaşama ilişkin psikolojik durumların ortaya çıkma belirtisi olarak kabul edildiğini göstermektedir (Hecht, 1978: 352).

YAŞAM DOYUMU

Yaşam doyumu bireyin ihtiyaç ve beklentileri ile elinde olanların karşılaştırılmasıyla elde edilen bir sonuçtur (Özer ve Karabulut, 2003: 72) ve bireyin bir bütün olarak yaşamını nasıl değerlendirdiğine dair mevcut durumu ortaya koyan bilişsel bir yargıdır (Diener vd., 1985; Diener, 2006: 397; Linley vd., 2009: 878). Bireyin bir bütün olarak kendi yaşamının genel kalitesini olumlu olarak değerlendirme derecesini ortaya koyar (Kaba vd., 2018: 3). Zihinsel sağlığın temel bir göstergesi olarak değerlendirilen yaşam doyumu, psikolojik, davranışsal, sosyal, kişilerarası ve kişisel sonuçlarla ilişkili (Proctor vd., 2008: 625) bireyin yaşamındaki nihai bir amaçtır (Diener ve Biswas-Diener, 2008). Genel olarak bireyin istek ve başarıları arasındaki uyum ne kadar çok ise yaşamdan o kadar çok doyum alınacağı varsayılmaktadır (Diener vd., 2003: 421). Beklentilerin ve gereksinimlerin karşılanması durumunda bireylerde yüksek yaşam doyumu, karşılanmaması durumunda ise düşük yaşam doyumu görüldüğü farklı çalışmalar ile ortaya konulmuştur (Diener vd.,1985; Oishi vd.,1999; Diener, 2000).

Ayrıca yaşam doyumu bireyin tüm yaşamını ve bu yaşamın farklı boyutlarını içermektedir (Vara, 1999: 17). Aşağıdan yukarıya yaklaşıma göre yaşam doyumu yaşamın bir alanındaki doyumun yaşamın diğer alanlarına yayılabileceğini ve genel yaşam doyumu gibi hiyerarşik olarak üstün yapılara yayılabileceğini öne sürmektedir (Hagmaier vd., 2018: 154). Bu yaklaşım yaşam doyumunu sağlık, aile, toplum, boş zaman ve çalışma ortamı gibi birçok ayrı fakat birbiriyle

ilişkili alanın bir işlevi olarak görür (Pavot ve Diener, 2008: 4). Bireylere yaşam doyumları sorulduğunda, bireyler farklı yaşam alanlarıyla karmaşık bir doyum işlevi bildirirler, ancak yaşam doyumu, insanların her bir alanı nasıl değerlendirdiklerine göre farklılık gösterir (Erdoğan vd., 2012: 1072). Nitekim, bireylerin yaşam doyumu yargıları durumsal koşullara göre değişmekte, olumlu ve olumsuz yaşam olaylarının yaşam doyumu üzerinde etkisi olduğu ifade edilmektedir (Hagmaier vd., 2018). Bu durumda bireylerin çalışma ortamlarındaki örgütsel ilişki süreci ile gelişen iletişim doyumunun da yaşam doyumu ile ilişkili bir işlev olduğu görülmektedir. Nitekim, Sincic Coric vd. (2020: 373) iletişim doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin önemine vurgu yaparken; Erdoğan vd. (2012: 1081) de yaşam doyumunun öncülü olarak iletişim doyumunun ele alındığını belirtmiş, ayrıca çalışma alanının yaşam doyumuna katkısı ile ilgili kesin bir yanıt bulunmadığını da ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda bu çalışmada da hemşirelerin iletişim doyumları ve yaşam doyumlarını ortaya koyarak, iletişim doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek önem taşımaktadır. Böylesi bir çalışmanın özellikle günlük yaşam kriterlerini tamamen değiştiren Covid 19 pandemi sürecinde ve sağlık hizmetlerinin kilit sağlayıcıları ve en büyük grubunu oluşturan hemşireler (Nemcek ve James, 2007: 243) üzerinden ele alınması da çalışmanın bir diğer önemini ortaya koymaktadır.

YÖNTEM

Bu araştırma Covid 19 pandemi sürecinde kamusal sağlık kuruluşlarında çalışan hemşirelerin iletişim doyumları ve yaşam

doyumlarını ortaya koyarak, iletişim doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma soruları oluşturulmuştur:

- Pandemi sürecinde hemşirelerin yaşam doyumları nasıldır?
- Pandemi sürecinde hemşirelerin iletişim doyumları nasıldır?
- Pandemi sürecinde hemşirelerin iletişim doyumlarının yaşam doyumlarına etkisi var mıdır?

Veriler alan araştırması ile 2021 Nisan ayında Antalya'da toplanmıştır. Araştırmanın evrenini Antalya'da kamu hastanelerinde görev yapan 4.279 hemşire oluşturmaktadır[4]. Uygunluk örneklemi kullanılarak 398 hemşire araştırmaya dahil edilmiştir. Betimsel türde bir alan araştırması olan çalışmanın temel kısıtı araştırmanın sadece Antalya'da ve kamu hastaneleri kapsamında gerçekleştirilmiş olmasıdır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu dört bölüm ve 74 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özelliklere ilişkin 11 soru; ikinci bölümde pandemi koşullarında çalışma ortamına ilişkin 8 soru, üçüncü bölümde yaşam doyumuna ilişkin 21 soru ve dördüncü bölümde iletişim doyumuna ilişkin 35 soru yer almaktadır. Yaşam doyumu için Kaba vd. (2018) tarafından geliştirilen ve 5 alt boyuttan oluşan yaşam doyumu ölçeği (YDÖ), iletişim doyumu için Downs ve Hazen'ın 1977 yılında geliştirdikleri ve 2006 yılında Meintjes ve Steyn tarafından kullanılan

[4] Evrene ilişkin sayı Antalya İl Sağlık Müdürlüğü İstatistik Analiz ve Raporlama Birimi'nden alınmıştır (Mart, 2021).

iletişim doyumu ölçeği (İDÖ) kullanılmıştır. İletişim doyumu ölçeğinde yer alan astlarla iletişim alt boyutuna ilişkin 5 soru araştırmanın evrenini oluşturan hemşirelerin astları olmadığı için uzman görüşü alınarak anketten çıkarılmış ve 7 boyutu ile ölçek kullanılmıştır.

BULGULAR

Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

- Araştırmaya katılan tüm hemşireler kadındır. Araştırmada uygunluk örneklemi kullanılması ve evrenin %97'sinin zaten kadın hemşirelerden oluşması bu bulguyu desteklemektedir.
- Katılımcıların %41'i 42-49 yaş aralığında, %27'si 50 ve üzeri yaşlarda, %15'i 27-34 yaş aralığında, %10'u 18-26 yaş aralığında, %72si 35-41 yaş aralığındadır.
- Katılımcıların %75'i evli, %25'i bekardır. Katılımcıların %77'sinin çocuğu vardır ve çocuğu olanların %76'sının iki ve üzerinde, %24'ünün tek çocuğu vardır. Çocuk sahibi olan katılımcıların çocuklarının %36'sı üniversite, %22'si lise, %10'u orta öğretim, %10'u ilköğretim ve %10'u okul öncesi eğitim alırken; %22'si çalışmaktadır.
- Katılımcıların %51'i lisans, %35'i önlisans, %11'i lisansüstü ve %3'ü sağlık meslek lisesi eğitimi aldığını belirtmiştir.
- Katılımcıların %62'sinin hane geliri 5001-10000 TL arasında, %18'inin 5000 TL ve altında, %15'inin 10001-15000 TL arasında ve %5'inin de 15001 TL ve üzerindedir.
- Katılımcıların %75'i 12 yıl ve üzerinde, %19'u 4-11 yıl arasında, %6'sı 3 ve daha az yıldır hemşire olarak çalıştıklarını

belirtmişlerdir. Katılımcıların %41'i 12 yıl ve üzerinde, %30'u 4-11 yıl arasında, %29'u 3 ve daha az yıldır aynı kamu hastanesinde çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Pandemi Sürecinde Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular

- Katılımcıların %53'ü pandemi sürecinde 7-8 saat, %27'si 11 saat ve üzerinde, %20'si 9-10 saat günlük çalışma süreleri olduğunu belirtmiştir.
- Katılımcıların %75'inin çalıştığı kurumda pandemi sürecinde esnek çalışma sistemi uygulanmamıştır.
- Katılımcıların %60'ı pandemi sürecinde ailelerinden ayrı kalmak durumunda kalmıştır.
- Katılımcıların %66'sı pandemi sürecinde ek ücret almamıştır.
- Katılımcıların %51'i Covid bölümlerinde görev almazken, %49'u Covid bölümlerinde görev almıştır.
- Katılımcıların %74'ü pandemi sürecinde psikolojik destek almadığını, %8'i şu an psikolojik destek aldığını ve %18'i psikolojik destek almak istediğini belirtmiştir.
- Katılımcıların %59'u pandemi sürecinde sosyal faaliyetlere katılmadığını, %39'u sosyal faaliyetlere çok nadir katıldığını, %2'si de sosyal faaliyetlere katıldığını belirtmiştir.

Ölçme Aracının Geçerliliği ve Güvenirliği

Ankette yer alan ölçeklerin güvenirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Yaşam doyumu ölçeği için Cronbach Alpha değeri .91; iletişim doyumu ölçeği için Cronbach Alpha değeri

.97 olarak tespit edilmiştir. Her iki ölçeğin de güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ankette yaşam doyumu ölçeğinde yer alan 21 ifadeye varimax rotasyonlu faktör analizi uygulanmış ve 4 boyutlu anlamlı bir faktör yapısına ulaşılmıştır (Tablo 1). Ölçek iyileştirmesi için communality değerleri dikkate alınarak communality değeri .30'un altında olan 6. madde ölçekten çıkarılarak yeniden varimax rotasyonlu faktör analizi uygulanmış ve dört faktörün toplam varyansı açıklama oranı %64, KMO 0.908 ve Bartlett Küresellik testi değeri ($p<0.00$) olarak tespit edilmiştir. KMO değerinin 0.60 üzerinde olması Büyüköztürk'ün de (2004) belirttiği gibi verilerin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir.

Tablo 1: Yaşam Doyumu Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	Faktör 1 Genel Yaşam Doyumu	Faktör 2 İlişki Doyumu	Faktör 3 Sosyal Çevre ve Benlik Doyumu	Faktör 4 İş Doyumu
S2	0,843			
S5	0,827			
S1	0,780			
S3	0,764			
S18	0,644			
S4	0,579			
S12	0,484			
S10		0,857		
S11		0,827		
S9		0,821		
S8		0,569		
S7		0,562		
S13		0,480		
S16			0,844	

S17			0,820	
S15			0,649	
S14			0,520	
S21				0,807
S20				0,734
S19				0,694
Toplam varyans açıklama oranı (64,3)	40	11,3	6,9	6
Cronbah Alpha (,91)	,87	,85	,81	,76

Orijinal ölçekte yer alan genel yaşam doyumu, ilişki doyumu ve iş doyumu alt boyutları bu çalışmada da orijinal ölçekteki gibi kendi içlerinde homojen algılanmış ve Faktör 1 genel yaşam doyumu, Faktör 2 ilişki doyumu ve Faktör 4 iş doyumu olarak adlandırılmıştır. Orijinal ölçekte yer alan sosyal çevre doyumu ve benlik doyumu alt boyutlarına ait ifadeler bu çalışmada tek bir faktör altında toplanarak bu faktörün ortak bir adla isimlendirilmesini gerekli kılmış ve Faktör 3 sosyal çevre ve benlik doyumu olarak adlandırılmıştır.

Ankette iletişim doyumu ölçeğinde yer alan 35 ifadeye varimax rotasyonlu faktör analizi uygulanmış ve 4 boyutlu anlamlı bir faktör yapısına ulaşılmıştır (Tablo 2). Bu dört faktörün toplam varyansı açıklama oranı %72, KMO 0.970 ve Bartlett Küresellik testi değeri ($p<0.00$) olarak tespit edilmiştir. Yine bu ölçek için de KMO değerinin 0.60 üzerinde olması Büyüköztürk'ün de (2004) belirttiği gibi verilerin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir.

Tablo 2: İletişim Doyumu Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	Faktör 1 Kurumsal Bilgi	Faktör 2 Kurumsal İletişim	Faktör 3 Üstle İletişim	Faktör 4 Bireysel İletişim
S2	0,797			
S5	0,768			
S3	0,748			
S1	0,733			
S4	0,701			
S7	0,698			
S9	0,686			
S6	0,678			
S11	0,666			
S10	0,662			
S8	0,655			
S12	0,628			
S13	0,578			
S14	0,518			
S30		0,789		
S29		0,788		
S22		0,735		
S27		0,706		
S28		0,697		
S34		0,673		
S23		0,671		
S35		0,660		
S24		0,612		
S25		0,609		
S33		0,609		
S32		0,606		
S31		0,559		
S21		0,551		
S17			0,792	
S19			0,784	
S20			0,748	
S18			0,742	
S16			0,712	
S26				0,742
S15				0,620
Toplam varyans açıklama oranı (72,2)	57,2	7,7	4,5	3,0
Cronbah Alpha (,97)	0,96	0,96	0,94	0,67

Orijinal ölçekte yer alan "bireysel geri bildirim", "kurumsal perspektif" ve "kurumsal bütünleşme" boyutlarındaki ifadelerin bu çalışmada

katılımcılar tarafından homojen algılanarak tek bir boyut altında Faktör 1'de toplanması bu faktörün ortak bir adla isimlendirilmesini gerektirmiş ve bu faktör "kurumsal bilgi" olarak adlandırılmıştır. Bu boyutta yer alan ifadeler bireysel performansa yönelik bilgi, iş süreçlerine yönelik bilgi, mesleki gereksinimlere yönelik bilgi, diğer çalışanlarla ilgili bilgi, finansal süreçlere ilişkin bilgi ile örgütteki değişiklikler ve örgütsel stratejilerle ilgili çalışanların bilgilendirilmelerine yöneliktir. Nitekim, bilgiye dayalı bu ifadeler kurumun bütünündeki bilginin akışı ve içeriğine ilişkin doyum üzerinde odaklanmaktadır (Pincus, 1986).

Orijinal ölçekteki "iletişim ilkimi", "yatay iletişim" ve "medya kalitesi" boyutlarındaki ifadeler bu çalışmada yine katılımcılar tarafından homojen algılanarak tek bir boyut altında Faktör 2'de toplanmış ve Faktör 2 "kurumsal iletişim" olarak adlandırılmıştır. Bu boyutta yer alan ifadeler iletişimin bireyleri motive etmesi, iletişim becerileri, çalışanlar arası ilişki uyumu ve enformel iletişim süreci gibi ilişkiye yöneliktir. Nitekim ilişkiye dayalı bu ifadeler ağırlıklı olarak çalışanlar arasında oluşan iletişim süreci ve ilişkilerinden elde edilen doyum üzerine odaklanmaktadır (Pincus, 1986).

"Üstlerle iletişim" boyutuna ait ifadeler bu çalışmada da orijinal ölçekteki gibi homojen algılanarak aynı faktörde toplanmış ve Faktör 3 "üstlerle iletişim" olarak adlandırılmıştır.

Orijinal ölçekte "kurumsal bütünleşme" ve "yatay iletişim" boyutlarında yer alan birer ifade bu çalışmada katılımcılar tarafından homojen algılanarak yeni bir faktör oluşturmuştur. Bu ifadelerin ortak özellikleri dikkate alınarak adlandırılmaya çalışıldığında Faktör 4 "bireysel iletişim" olarak adlandırılmıştır. Nitekim, bireysel iletişim, bireyin bir başkasıyla birebir etkileşime girme sürecine dayanır ve geri bildirim ortamı yaratır. Ayrıca, bireylerin karşılıklı etki ve tepkilerini, iletişim akışının sürekli olmasını, dolayısıyla bireylerin birbirlerinin düşünce ve görüşlerini daha iyi anlamalarını ve birbirlerine doğrudan cevap verebilmelerini de kapsar (Oetzel, 1998).

Araştırma Sorularının Test edilmesi

Pandemi sürecinde hemşirelerin yaşam doyumları nasıldır? araştırma sorusuna cevap vermek için yaşam doyumu ölçeğinde yer alan soruların ortalamaları alınmış ve katılımcıların yaşam doyumu ortalamaları 2.7 (st.sp. 0,7) olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, yaşam doyumunun alt boyutlarına ilişkin ortalamalar Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Yaşam Doyumuna İlişkin Alt Boyut Ortalamaları

Alt Boyutlar	Ortalama	Standart sapma
Sosyal Çevre ve Benlik Doyumu	3,5	0,9
İlişki Doyumu	3,3	0,9
İş Doyumu	2,2	1,0
Genel Yaşam Doyumu	1,9	0,9

Katılımcıların yaşam doyumları 2.7 ile ortalama bir düzeydeyken, alt boyutlar özelinde incelediğimizde sosyal çevre ve benlik doyumu ile

ilişki doyumu ortalamalarının yaşam doyumuna oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Pandemi sürecinde hemşirelerin iletişim doyumları nasıldır? araştırma sorusuna cevap vermek için iletişim doyumu ölçeğinde yer alan soruların ortalamaları alınmış ve katılımcıların iletişim doyumu ortalamaları 2.4 (st.sp. 0,9) olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, iletişim doyumunun alt boyutlarına ilişkin ortalamalar Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: İletişim Doyumuna İlişkin Alt Boyut Ortalamaları

Alt Boyutlar	Ortalama	Standart sapma
Kurumsal İletişim	2,6	1,0
Üstlerle iletişim	2,6	1,0
Kurumsal Bilgi	2,2	0,9
Bireysel iletişim	1,6	0,8

Katılımcıların iletişim doyumları 2.4 ile ortalama bir düzeydedir bu durumun alt boyut ortalamalarına da benzer şekilde yansıdığı Tablo 4'te görülmektedir.

Üçüncü araştırma sorusuna cevap vermek için iletişim doyumunun yaşam doyumu üzerindeki etkisini alt boyutlar bağlamında tespit etmek için regresyon analizi yapılmıştır. İlk önce faktör analizi sonucu iletişim doyumu alt boyutlarını oluşturan ifadelerin değerleri toplanıp ifade sayısına bölünerek her bir alt boyut için aritmetik ortalama alınmış ve regresyon analizine dahil edilmiştir. Regresyon analizinde ilişkilerin

doğrusal olduğu varsayılmış ve "enter" yöntemi uygulanmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır:

Tablo 5: İletişim Doyumunun Yaşam Doyumuna Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621[a]	,386	,379	,60288
a. Predictors: (Constant), bireysel iletişim, üstlerle iletişim, kurumsal iletişim, kurumsal bilgi				

Tablo 5'te yer alan R=0,621 değeri bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasında ilişki olduğunu ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki değişimin bir kısmını açıkladığını göstermektedir. Belirleme katsayısı R^2=0.386 olarak hesaplanmıştır ve bağımlı değişkendeki değişimin yüzde kaçlık kısmının bağımsız değişken tarafından açıklandığını göstermektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Bu doğrultuda yaşam doyumundaki %38lik değişimin iletişim doyumu alt boyutlarındaki değişime bağlı olduğu söylenilebilir. Ayrıca iletişim doyumunun yaşam doyumu üzerindeki etkisine ilişkin ANOVA analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir:

Tablo 6: İletişim Doyumunun Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,619	4	22,405	61,643	,000[b]
	Residual	142,840	393	,363		
	Total	232,459	397			
a. Dependent Variable: Yaşam Doyumu						
b. Predictors: (Constant), bireysel iletişim, üstlerle iletişim, kurumsal iletişim, kurumsal bilgi						

ANOVA analizi sonucu bulunan F=61,643 değeri 0.000 düzeyinde anlamlıdır. Bu bulgu mevcut modelin bağımlı değişkeni açıklamada katkı sağladığını göstermektedir. İletişim doyumu alt boyutlarının bu katkıdaki etkisini göstermek için regresyon denklemi katsayılar tablosu Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: İletişim Doyumu Boyutları ile Yaşam Doyumu Regresyon Denklemi Sonuçları

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Sabit)	1,590	,085		18,724	,000
	Kurumsal Bilgi	,397	,056	,517	7,117	,000
	Kurumsal İletişim	,170	,053	,230	3,235	,001
	Üstlerle İletişim	,060	,041	,098	1,454	,147
	Bireysel İletişim	,017	,045	,020	,378	,706
a. Dependent Variable: Yaşam Doyumu						

Tablo 7'de yer alan bulgulara göre, iletişim doyumunun sadece kurumsal bilgi ve kurumsal iletişim boyutlarının yaşam doyumu üzerinde 0.000 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (B=,397 ve B=,170). Regresyon denklemine göre kurumsal bilgi boyutundaki bir birimlik artış yaşam doyumunu ,397 birim; kurumsal iletişim boyutundaki bir birimlik artış yaşam doyumunu ,170 birim artırmaktadır.

Ayrıca araştırma kapsamında hemşirelerin demografik özellikleri ile pandemi dönemindeki çalışma koşullarına (pandemi sürecinde günlük çalışma süreleri, esnek çalışma sistemi, aileden ayrı çalışma süreci, ek ücret, Covid bölümlerinde görev alma, psikolojik destek alma, sosyal

faaliyetlere katılma) göre iletişim doyumları ve yaşam doyumları arasında farklılık olup olmadığı incelenmiş; demografik özelliklere ya da çalışma koşullarına göre ne iletişim doyumuna ilişkin ne de yaşam doyumlarına ilişkin anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

SONUÇ

Covid 19 pandemi sürecinde hemşirelerin iletişim doyumları ve yaşam doyumlarını ortaya koyarak iletişim doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu çalışmanın sonucunda hemşirelerin hem yaşam doyumlarının hem de iletişim doyumlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yaşam doyumunun içinde bulunulan koşullar bağlamında değişken ve dinamik doğası (Dağlı ve Baysal, 2016) özellikle kriz koşullarında yaşam doyum düzeyini olumsuz etkilemekte ve düşük yaşam doyum düzeyine neden olmaktadır (Demirel ve Canat, 2004, 6). Bu durumu özellikle Covid 19 pandemi sürecinde yapılan araştırmalarla somutlaşmış; tükenmişlik, kaygı, stres, fiziksel ve duygusal yorgunluk, duyarsızlaşma, üretkenlikte azalma, umutsuzluk gibi kavramlarla bireylerin yaşam doyumlarının düşük olduğu tespit edilmiştir (Aktürk, 2020; Ardebili vd., 2020; Babore, vd., 2020; Bradley ve Chahar, 2020; Hoşgör, vd. 2020; Jiang, vd., 2020; Xiao, vd., 2020). Nitekim, ortaya çıkış nedeninin somut olarak tanımlanamaması, gözle görülememesi ve toplumun tüm bireylerinin risk altında olması pandemiyi küresel bir kriz haline getirirken; bu durumun sosyal ve ekonomik düzenin etkilendiği, güvensizlik duygusuyla temel değerlerin sorgulandığı, belirsizlik ve endişenin hakim olduğu bir ortamda bireylerde negatif

psikolojik tepkiler yaratması olağandır (Avçin ve Erkoç, 2021). Böylesi bir pandemi ortamında bu süreçten en fazla etkilendiği ifade edilen hemşirelerin (Dilek ve Ünsar, 2021) yaşam doyum düzeylerin orta seviyede olması; dahası yaşam doyumu alt boyutlarından sosyal çevre ve benlik doyumu ile ilişki doyumu boyutlarının hemşireler tarafından ortalamanın da oldukça üzerinde algılanması dikkat çekicidir. Bu durum bireylerin zorlayıcı ve caydırıcı yaşam olayları karşısında daha dirençli oldukları (Prayag vd., 2020) görüşü ile ilişkilendirilebilir. Bu görüşü Baykal da Covid 19 pandemisi gibi kritik süreçlerde bireylerin hastalığa yönelik farkındalık düzeylerinin artmasıyla mücadele etme güçleri ve psikolojik dayanıklılıklarının da arttığını ifade ederek desteklemektedir.

Araştırmanın sonuçlarından bir diğeri hemşirelerin çalışma ortamlarında oluşan iletişim doyumlarının da orta düzeyde olduğudur. İçinde bulunulan pandemi koşullarının yarattığı belirsizlik ve kaos ortamında hemşirelerin iletişim doyum düzeylerin orta seviyede olması hemşirelik mesleğinin doğası gereği oluşan çalışma ortamı koşullarıyla ilişkilendirilebilir. Nitekim, hemşirelerin iş yaşam kalitelerine yönelik yapılan çalışmaların bulguları da bu durumu desteklemektedir. Brooks ve Anderson (2005); Altuntaş ve Baykal (2008); Mollaoğlu vd. (2010) ile Tamer ve Öztürk, 2021 (2021) hemşireler üzerine yaptıkları çalışmalarda çalışma ortamına ilişkin genel yaşam kalitesinin hemşireler için orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Nitekim hemşirelik mesleği çalışma koşullarının farklı olmasına bağlı olarak doğası gereği bireyler üzerinde baskı ve stres oluşturmaktadır

(Hiçdurmaz ve Üzar Özçetin, 2020). Herhangi bir kriz dönemi ya da pandemi süreci olmadan da hemşireler için uzun çalışma sürelerinin, iş yükü fazlalığının, çalışma ortamından kaynaklı olumsuzlukların, görev tanımı dışı sorumlukları yüklenme beklentisinin, mesleki gelişime yönelik kısıtlı fırsatların hemşireleri negatif etkilediği (Bostan ve Köse, 2011; Hiçdurmaz ve Üzar Özçetin, 2020; Mollaoğlu vd., 2010; Tamer ve Öztürk, 2021) ve bu koşulların hemşireleri meslekten ayrılmaya da yönlendirdiği ifade edilmektedir (Alçelik vd., 2005). Nitekim araştırmanın bir diğer dikkat çekici sonucu olan hemşirelerin pandemi dönemindeki çalışma koşullarına göre iletişim doyumlarının farklılaşmadığı sonucu da mesleğin bu mevcut koşulları ile ilişkilendirilebilir. Ayrıca hemşirelerin demografik özelliklerine göre de iletişim doyumlarında bir farklılık oluşmamıştır. Bu bulgu literatürde yer alan demografik değişkenlerin iletişim doyum düzeyinin açıklanmasında farklılık yaratmadığı ya da oldukça sınırlı düzeyde katkı sağladığı görüşünü desteklemektedir (Varona 1996, Clampitt ve Girard, 1993, Kant ve Akpınar, 2017).

Araştırmanın bir diğer önemli sonucu iletişim doyumunun yaşam doyumunu etkilediğidir. İletişim doyumunun özellikle kurumsal bilgi ve kurumsal iletişim alt boyutları yaşam doyumunu açıklamada etkili olan boyutlardır. Bu durum Hagmaier vd.'nin (2018) aşağıdan yukarıya yaklaşımına göre yaşamın bir alanındaki doyumun yaşamın diğer alanlarını etkilediği ve içinde bulunulan bağlamın koşullara göre değişerek genel yaşam doyumu üzerinde hiyerarşik etki oluşturduğu görüşü ile de örtüşmektedir.

Bu araştırmanın ortaya çıkan sonuçları doğrultusunda pandemi sürecinde iletişim doyumu ve yaşam doyumu konulu yapılacak yeni araştırmalarda süreci etkileyen değişkenlerin nitel araştırmalarla ele alınarak bağlama özgü açılımların yapılması önerilebilir. Ayrıca pandemi sürecinde iletişim doyumunun yaşam doyumuna etkisi farklı meslekler ve örneklemler kapsamında da ele alınarak çalışılabilir.

KAYNAKÇA

Aktürk, H. (2020). Yeni Koronavirüs Hastalığı Pandemisi Döneminde Online Yaşam ve Psikolojik Etkileri. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Alçelik, A., Deniz, F., Yeşildal, N., Mayda, A. S., Şerifi, B. A. (2005). AİBU Tıp Fakültesi Hastanesinde görev yapan hemşirelerin sağlık sorunları ve yaşam alışkanlıklarının değerlendirilmesi. TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, 4(2), 55-65.

Altuntaş, S., Baykal, Ü. (2008). İşe karşı tutum ölçeğinin hemşireler için uyarlanması. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 11 (1), 51-61.

Anderson, C. ve Martin, M. (1995). Why employees speak to coworkers and bosses: motives, gender, and organizational satisfaction. Journal of Business Communication, 32(3), 249-266.

Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. Administrative Science Quarterly, 26(1), 1-14.

Ardebili, M. E., Naserbakht, M., Bernstein, C., Alazmani-Noodeh, F., Hakimi, H. ve Ranjbar, H. (2020). Healthcare providers experience of working during the COVID-19 pandemic: A qualitative study. American Journal of Infection Control, InPress. https://doi.org/10.1016/j.ajic.2020.10.001

Avçin, E. ve Erkoç, B. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinde Sağlık Anksiyetesi, Yaşam Doyumu ve İlişkili Değişkenler. Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi. Haziran/17. 1-13.

Babore, A., Lombardi, L., Viceconti, M. L., Pignataro, S., Marino, V., Crudele, M., ... Trumello, C. (2020). Psychological effects of the COVID-2019 pandemic: Perceived stress and coping strategies among healthcare professionals. Psychiatry Research, 293, 113366. https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113366

Baltacı, Ö.; Akbulut, Ö. F. ve Yılmaz, E. (2021). Problemli İnternet Kullanımında Güncel Bir Risk Faktörü: COVID-19 Pandemisi. Journal of International Psychological Counseling and Guidance Researches. 3(1). 97-121.

Bostan, S., Köse, A. (2011). Hemşirelerin yönetsel hizmetleri ve çalışma ortamlarını değerlendirmesi-bir üniversite hastanesi örneği. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 1(3), 178-183.

Bradley, M. ve Chahar, P. (2020). Burnout of healthcare providers during COVID-19. Cleveland Clinic Journal of Medicine, 1-3. https://doi.org/10.3949/ccjm.87a.ccc051

Brooks, B. A. ve Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nursing work life. Nurse Economic, 23(6), 319-326.

Büyüköztürk, Ş. (2004). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabi. Ankara: PegemA.

Carriere, J. ve Bourque, C. (2009). The effects of organizational communication on job satisfaction and organizational commitment in a land ambulance service and the mediating role of communication satisfaction. Career Development International, 14 (1), 29-49.

Chen, P.Y., Popovich, P.M. ve Kogan, M. (1999). Let's talk: patterns and correlates of social support among temporary employees. Journal of Occupational Health Psychology, 4(1), 55-62.

Clampitt, P. G. ve Downs, C. W. (1993). Employee Perceptions of the Relationship Between Communication and Productivity: A Field Study. The Journal of Business Communication,30(1), 7-30.

Clampitt, P. G. ve Girard, D. (1993). Communication satisfaction: A useful construct?, New Jersey Journal of Communication, 1(2), 84-102.

Dağlı, A. ve Baysal (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 15(59). 1250-1263.

Demirel, S. ve Canat, S. (2004). Ankara'daki Beş Eğitim Kurumunda Kendini Yaralama Davranışı Üzerine Bir Çalışma. Kriz Dergisi. 12(3). 1-9.

Dickson, D., Reiney, S. ve Hargie, O. (2003). Communication sensitive business issues: Part 1. Corporate Communications, 8(1), 35-43.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. Journal of Personality Assessment, 49(1), 71-75.

Diener, E. (2000). Subjective well-being, the science of happiness and a proposal for a nationalindex. American Psychologist, 55(1), 34-43.

Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, andsubjectivewell-being: Emotional and cognitive evaluations of life. Annu.Rev.Psychol, 54, 403-425.

Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. Journal of Happiness Studies, 7(4), 397-404.

Diener, E. ve Biswas-Diener, R. (2008). Happiness: Unlocking the Mysteries of Psychological Wealth. Blackwell Publishing, Malden.

Dilek, F. ve Ünsar, S. (2021). Fitzpatrick Ritim Kuramına Göre Bir COVID-19 Pandemi Servisi Sorumlu Hemşiresinin Deneyimleri: Nitel bir çalışma. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 6(2): 163-167.

Downs, C. W. ve Adrian, A. D. (2004). Assessing organizational communication. London: Guilford.

Downs, C. W. ve Hazen, M. D. (1977). A Factor Analytic Study of Communication Satisfaction. Journal of Business Communication, 14(63), 63-73.

Dünya Sağlık Örgütü DSÖ (2020). Coronavirus disease (COVID-19) outbreak: rights, roles and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety and health. (Erişim 3 Aralık 2020, https://www.who.int/docs/defaultsource/coronaviruse/who-rights-roles-responhwcovid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401_0).

Earley, P. C., Northcraft, G. B., Lee, C. ve Lituchy, T. R. (1990). Impact of Process and Outcome Feedback on the Relation of Goal Setting to Task Performance. Academy of Management Journal, 33 (1), 87-105.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M. ve Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: a review of the life satisfaction literature", Journal of Management, 38(4), 1038-1083.

Gray, J. ve Laidlaw, H. (2004). Improving the measurement of communications satisfaction. Management Communication Quarterly, 17(3), 425-448.

Gülnar, B. (2009). İletişim Doyumu Boyutları İle Örgütlenme Yapısı İlişkisi: Selçuk Üniversitesi Akademisyenleri Örneği. Selçuk İletişim, 5(4), 62-82.

Hagmaier, T., Abele, A. E. ve Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate?. Journal of Managerial Psychology, 33(2), 142-160.

Hargie, O., Dickson, D. ve Tourish, D. (1999). Communication in Management. Gower Publishing, Aldershot, England.

Hargie, O. ve Tourish, D. (2002). Handbook of Communication Audits for Organizations. Routledge, London.

Hecht, M. L. (1978). Measures of Communication Satisfaction. Human Communication Research, 4(4), 350-368.

Hiçdurmaz, D., Üzar Özçetin, Y. S. (2020). Covıd-19 Pandemisinde ön safta çalışan hemşirelerin ruhsal sağlığının korunması ve ruhsal travmanın önlenmesi. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 7, 1-7.

Hoşgör, H., Dörttepe, Z. Ü., Sağcan, H. (2020). Acil sağlık hizmetleri çalışanlarında covid19 anksiyetesi ve mesleki performans ilişkisinin tanımlayıcı değişkenler açısından incelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(3), 865-886.

Jiang, L., Broome, M. E. ve Ning, C. (2020). The performance and professionalism of nurses in the fight against the new outbreak of Covıd-19 epidemic is laudable. International journal of nursing studies, 107, 103578. https:// doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103578.

Kaba, İ., Erol, M. ve Güç, K. (2018). Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeğinin Geliştirilmesi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(1), 1-14.

Kant, E. ve Akpınar, R. (2017). Hemşirelerin İletişim Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Atatürk İletişim Dergisi. 14, 203-215.

Linke, A. ve Zerfass, A. (2011). Internal communication and innovation culture: developing a change framework. Journal of Communication Management, 15(4), 332-348.

Linley, P.A., Maltby, J., Wood, A.M., Osborne, G. ve Hurling, R. (2009). Measuring happiness: the higher order factor structure of subjective and psychological

well-being measures. Personality and Individual Differences, 47(8), 878-884.

Meintjes, C. ve Steyn, B. (2006). A critical evaluation of the Downs-Hazen instrument (CSQ) by measuring employee communication satisfaction at a private higher education institution in South Africa. Communicatio, 32(1), 152-188.

Mollaoğlu, M., Fertelli, T. K., Tuncay, F. O. (2010). Hastanede çalışan hemşirelerin çalışma ortamlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, 5(15), 17-30.

Nemcek, M.A. ve James, G.D. (2007). Relationships among the nurse work environment, self-nurturance and life satisfaction. Journal of Advanced Nursing, 59(3), 240–247.

Oetzel, J.G. (1998). Explaining Individual Communication Processes in Homogeneous and Heterogeneous Groups Through Individualism - Collectivism and Self - Construal.Human Communication Research, 25(2), 202–224.

Oishi, S., Diener, E., Lucas, R. E. ve Suh, E. (1999). Cross cultural variations in predictors of life satisfaction: Perspectives from needs and values.Personal. Soc. Psychol. Bull., 25, 980-990.

Özer, M. ve Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. Geriatri, 6(2), 72- 74.

Pavot, W.G. ve Diener, E. (2008). The Satisfaction with Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. The Journal of Positive Psychology, 3(2), 137-152.

Pincus, J.D. (1986). Communication satisfaction, job satisfaction and job performance. Human Communication Research, 12(3), 395-419.

Prayag, G., Spector, S., Orchiston, C. ve Chowdhury, M. (2020). Psychological resilience, organizational resilience and life satisfaction in tourism firms: insights from the Canterbury earthquakes, Current Issues in Tourism, 23:10, 1216-1233.

Proctor, C. L., Linley, P. A., ve Maltby, J. (2008). Youth life satisfaction: A review of the literature. Journal of Happiness Studies, 10, 583–630.

Putti, J.M., Aryee, S. ve Phua, J. (1990). Communication relationship satisfaction and organizational commitment. Group and Organization Studies, 15(1), 44-52.

Redding, W. C. (1972). Communications within the organization: An interpretive review of theory and research. New York: Industrial Communication Council.

Sincic Coric, D., Croatia, Z. ve Tkalac Vercic, A. (2020). Does good internal communication enhance life satisfaction? Journal of Communication Management, 24(4), 363-376.

Tamer, E. ve Öztürk, H. (2021). Hemşirelerin iş yaşam Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. EGEHFD, 37(2), 107-119.

Tkalac Vercic, A. ve Poloski Vokic N. (2018). Engaging employees through internal Communication. Public Relations Review, 43(5), 885-893.

Tkalac Vercic, A. (2019). Internal communication with a global perspective. In Shriramesh, K. And Vercic, D. (Eds), The Global Public Relations Handbook Theory, Research, and Practice, Routledge, New York, NY, 195-205.

Tsai, M., Chuang, S. ve Hsieh, W. (2009). An integrated process model of communication satisfaction and organizational outcomes. Social Behavior and Personality: International Journal, 37(6), 825-834.

Vara, Ş. (1999). Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumu ve genel yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Varona, F. (1996). Relationship Between Communication Satisfaction and Organizationial Commitment in Three Guatemalan Organiizations, The Journal of Business Communicaition, 33 (2), 111-140.

Xiao, H., Zhang, Y., Kong, D., Li, S., Yang, N. (2020). The effects of social support on sleep quality of medical staff treating patients with coronavirus disease 2019 (COVID-19) in January and February 2020 in China.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004) SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara, Detay Yayıncılık.