

# Örgütsel İletişimin İşe Angaje Olma Üzerindeki Etkisinde Yaşam Tatmininin Aracılık Rolü: Ambalaj Sektöründe Bir Araştırma

## The Mediating Role of Life Satisfaction in the Impact of Organizational Communication on Work Engagement: A Study in the Packaging Industry

Hüseyin Karagöz, Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu,  
E-posta: huseyinkaragoz@kmu.edu.tr;  
ORCID ID: 0000-0003-4981-8156  
Araştırma Makalesi/Research Article

### Öz

#### Anahtar Kelimeler:

örgütsel iletişim, işe angaje olma, yaşam tatmini

Bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan baş döndürücü yenilikler, iletişim alanında da kendisini göstermiş, bu durum örgütler üzerindeki birçok parametreyi de etkilemiştir. Araştırmanın amacı, örgütsel iletişimin (Öİ) işe angaje olma (İAO) üzerindeki etkisinde yaşam tatmininin (YT) aracı rolünü test etmektir. Araştırmada örneklem olarak Karaman Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyetlerini sürdüren ambalaj sektörü çalışanları seçilmiş, ilgili örneklemden yüz yüze anket tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgütsel İletişim Ölçeği, İşe Angaje Olma Ölçeği ve Yaşam Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. İlgili örneklemden toplanan veriler, SPSS 26 ve Hayes Model 4 programı vasıtasıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, araştırma hipotezlerinin tamamı kabul edilmiştir. Örgütsel iletişim, işe angaje olma ve yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Buna ek olarak yaşam tatmini ile işe angaje olma arasında da pozitif yönlü ilişki söz konusudur. Son olarak örgütsel iletişimin işe angaje olma üzerindeki etkisinde yaşam tatmininin kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

### Abstract

#### Keywords:

organizational communication, work engagement, life satisfaction

The dizzying innovations in the areas of information and communication technologies have also manifested themselves in the field of communication, and these innovations have impacted many parameters in organizations. This study aims to test the mediating role of life satisfaction in the impact of organizational communication on work engagement. Packing industry employees in the Karaman Organized Industrial Zone was selected as a sample and the data was collected by the face-to-face survey technique. The Organizational Communication Scale, Work Engagement Scale, and Life Satisfaction Scale were used as data collection tools in the study. The data collected from the relevant sample was analyzed by using SPSS 26 and the Hayes Model 4 program. According to the results of the analysis, all research hypotheses were accepted. That is, organizational communication has a significant impact on work engagement and life satisfaction. In addition, there is a positive correlation between life satisfaction and work engagement. Finally, it was established that life satisfaction played a partial mediating role in the impact of organizational communication on work engagement.

**Başvuru Tarihi:** 15.02.2024

**Yayına Kabul Tarihi:** 03.05.2024

Karagöz, H. (2024). Örgütsel iletişimin işe angaje olma üzerindeki etkisinde yaşam tatmininin aracılık rolü: Ambalaj sektöründe bir araştırma. *Kastamonu İletişim Araştırmaları Dergisi (KIAD)*, (12), 56-77.  
DOI: 10.56676/kiad.1437740

## Giriş

Örgütler belirlenen amaçların gerçekleştirilmesi için kurulan, sosyal organizasyonlardır. Bu nedenle ortaya koymak istediklerini iç ve dış paydaşlara doğru biçimde, doğru kanallarla ulaştırmak durumundadırlar. Bu bağlamda iç ve dış paydaşların yanı sıra, örgüt çalışanlarının beklentileri ve örgütün çevreyle olan ilişkilerini şekillendiren en büyük unsur iletişimdir (Aydemir, 2023, s.195). Örgütsel iletişim, örgütlerin var oluşlarında ve hayatta kalabilmelerinde önemli bir faktör olarak görülmektedir. Çünkü gelişen teknoloji ve artan rekabet ortamında örgütlerin var olabilmesi, dünyayla entegre şekilde faaliyetlerini sürdürebiliyor olmasından geçmektedir. Bunu yapabilmeleri, örgütlerin ortak amaç belirlemeleri, bu amaçtan tüm paydaşların haberdar edilmeleri ve bu doğrultuda örgüt unsurlarının tamamının iş birliği içerisinde faaliyetlerini sürdürmelerine bağlıdır (Emerce, Şahin, Gündüz ve Timur, 2022, s.3). Bunların yanında örgütsel iletişim, mesajları oluşturan, yorumlayan ve karşılıklı etkileşime dayalı bir süreç yönetimidir (Tsoukas, 2017).

Çalışmanın diğer değişkeni olan işe angaje olma, pozitif örgütsel davranış kavramlarından biridir. İşe angaje olma kavramı yabancı literatürdeki “job/work/employee engagement” kavramları ile, Türkçe literatürde ise “işle bütünleşme/işe adanma/işe tutulma/işe cezbolma” kavramları ile açıklanmaktadır (Yeşilkuş, Özbozkurt ve Korkmazıyürek, 2022, s.188). İşe angaje olma; işle bütünleşme, işte ısrarcı olma ve iş doyumunu olarak da tarif edilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2010, s.13). İşe yönelik tatmin duygularını bünyesinde barındıran bu kavram, üç temel boyutla açıklanmaktadır. Bunlar; dinçlik, özümseme ve adanmışlıktır (Maslach ve Leiter, 1997, s. 24). Dinçlik, örgüt çalışanlarının olası güçlükler karşısında ısrarcı ve hırslı olmasını; özümseme, örgüt çalışanlarının yalnızca iş odaklı olmasını ve iş yaparken dalıp gitmesini; adanmışlık ise çalışanın iş yaparken oldukça istekli, keyifli olmasını ifade etmektedir (Baran ve Sypniewska, 2020, s.429; Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008, s.176; Bakker, Albrecht ve Leiter, 2011, s.5). İşe angaje olmuş insan kaynaklarından faydalanmak, örgütler açısından oldukça faydalıdır. Çünkü işe angaje olmuş çalışanlar, bütün motivasyonlarını işe kanalize etmekte, hayatlarının merkezine işlerini koymaktadırlar (Osborne ve Hammoud, 2017).

Yaşam tatminini Veenhoven (1993), “bireyin hayatını tüm yönleriyle ele aldığımda kendi hayatını olumlu yönde değerlendirme derecesi”, Diener, Suh, Lucas ve Smith (1999), “fiziksel ve zihinsel diğer göstergelerin yanında bireyin yaşam kalitesini belirleyen göstergelerden biri” olarak tanımlamaktadır. Kişilerin iyi oluşlarının bir faktörü olarak insanlar arasındaki psikolojik ve sosyal açıdan çoğu olumlu neticenin alınmasında önemli görülen yaşam tatmini, bireyin kendi hayatıyla ilgili iyi oluşun yorumlanması ve memnuniyetlerin hayatında baskın olmasıdır (Prasoon ve Chaturvedi, 2016). Bireyler yaşam tatminlerini ölçerken, hayatlarında var olan iyi ve kötü olguları değerler, eğer olumlu ve iyi olan şeyler fazla ise yaşamlarındaki memnuniyeti fark etmiş olurlar ki bu bir tatmin unsurudur (Song, Jia, Sznajder, Ding ve Yang, 2021). Bu bağlamda çalışmanın amacı örgütsel iletişimin işe angaje olma üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Ayrıca bu etkinin saptanması durumunda yaşam tatmininin bu etkideki aracı rolünün belirlenmesidir.

## Kavramsal Çerçeve

Araştırmanın bu bölümünde çalışma değişkenleri kavramsal açıdan ele alınmış, ardından hipotez geliştirme aşamasına geçilmiştir.

### *Örgütsel İletişim*

İnsanların diğer bireylerle anlaşması, onlarla kuracağı iletişim ile ancak mümkündür. İletişim sayesinde bireyler duygu ve düşüncelerini karşı tarafa aktarma imkânı bulabilmektedir. Köken itibarıyla “commun” sözcüğünden türeyen iletişim kavramı, paylaşmak anlamı taşımaktadır (Topçuoğlu, 2021, s.225). Örgütlerin vazgeçilmez parçaları olan çalışanlarının birbirleriyle olan iletişimi ise örgütsel iletişim olarak adlandırılmaktadır. Açık bir sistem olarak nitelenen örgütsel iletişim, çevresinden etkilenen ve çevreyi etkileyen bir olgudur. Örgütsel iletişim sayesinde örgütlerde pozitif bir hava yaratılabilmektedir (Çetinkaya ve Akkoca, 2021, s.74). İletişim ağları, zaman ve mekân içerisinde mesajların iletilmesi ve değiş tokuş edilmesiyle oluşturulan iletişim ortakları arasındaki iletişim kalıplarıdır. Bu ağlar, çağdaş örgütlerde, kişisel iletişim ağları, gruplar içi ve gruplar arası bilgi akışı, firmalar arasındaki stratejik ittifaklar ve küresel ağ organizasyonları dâhil olmak üzere birçok biçime bürünebilmektedir (Monge ve Contractor 1990, s.440). İletişimden bahsedebilmek için iletişimin başlatıcısı, mesajın iletilme biçimi ya da kanal, mesajın kendisi, yani içeriği ve alıcısının olması gerekmektedir (Saral, 2020).

Örgütsel iletişimin çok eskiye dayandığı bilinmekle birlikte, 1950’lerden 1970’lere kadar örgütsel iletişimin mekanik bir süreç olduğuna inanılmaktadır (Keyton, 2017). Günümüzde ise teknolojinin hızlı gelişimi ile birlikte örgütsel iletişim daha da önem kazanmıştır. Bilgisayar kullanımı, mobil cihazların yaygınlaşması ve internetin geniş ağlarda kullanımı, örgütlerin küresel pazardaki sınırlarını ortadan kaldırmıştır (Allen, Gotcher ve Seibert, 1993). 1990’lı yıllarda örgütsel iletişim alanında çalışan bilim insanları örgütsel iletişimle ilgili eleştirel kuramları kullanmışlardır. Konuyla ilgili eleştirel araştırmalar, örgütlerdeki iletişim biçimlerinin nasıl değiştirilebileceğine odaklanmış, bu bağlamda Lider-Üye Etkileşimi Kuramı, Mesaj Tasarımı Mantığı Kuramı ve Yükleme Kuramı ortaya atılmıştır (Topçuoğlu, 2021, s.226).

Lider-Üye Etkileşimi Kuramı, örgütlerdeki lider ile izleyicisi arasındaki ilişkinin kalitesine önem veren bir yaklaşımdır. Kurama göre her lider, örgütteki her bir ast ile ayrı nitelikte ve kalitede iletişim kurmakta, her birini ayrı motive etmektedir (Amaliyah ve Kuntoro, 2015; Lee, 2020). Astlarına güvenmek ve onların kaynaklara erişmesini sağlamak suretiyle, onlara yüksek düzeyde sorumluluk ve yüksek karar yetkisi tanımakta ve bu sayede örgütsel iletişim optimize edilmektedir (Wong ve Berntzen, 2019). Kurama göre lider ile izleyici birbirlerinden beklentilerini açık biçimde ifade etmekte, yükümlülük duygusu çerçevesinde astlar elinden gelenin en iyisine gayret etmekte ve liderler de onları desteklemektedir (Selvarajan, Singh ve Solansky, 2018). Mesaj Tasarımı Mantığı Kuramı, lider ile izleyicileri arasındaki ilişkileri destekleyen bir kuramdır. Kuram, O’Keefe (1988) tarafından ortaya atılmış, iletişimi bireyler arası duygu ve düşünceyi iletme aracı olarak

tanımlamıştır. Yükleme kuramı ise çokça örgütlerdeki zorba davranışları açıklamakla ilgilenmektedir. Zorbalık, örgütlerde çokça iletişim kanallarıyla uygulanmaktadır. Zorbalık, örgüt çalışanlarının motivasyonunu düşürmekte ve beraberinde verim azalışını, maliyet artışlarını getirebilmektedir. Bu tarz davranışların önlenmesi ise şeffaflıktan geçmektedir (Cowan, 2013).

Literatürde örgütsel iletişimin iki türünden bahsedilmektedir. Bunlar biçimsel ve biçimsel olmayan örgütsel iletişimdir. Biçimsel iletişimde çalışma raporlarının, emirlerin ve örgüt yapılarının çalışanlara iletilmesi amaçlanırken; biçimsel olmayan iletişimde informellik söz konusudur. Yani biçimsel olmayan iletişim, çalışanlar arasında doğal yollarla gelişen, resmiyete dayanmayan ilişkileri konu almaktadır (Başol ve Karatuna, 2016). Biçimsel iletişim dikey, yatay ve çapraz yönlü olabilmektedir. Dikey iletişimde ast-üst arasındaki ilişkiler, yatay iletişimde aynı hiyerarşideki bireyler arasındaki ilişkiler, çapraz iletişimde ise farklı hiyerarşik yapılarıdaki bireyler arasındaki ilişkiler konu alınmaktadır (Timuroğlu ve Balkaya, 2017). Kocabaş (2005)'a göre örgütsel iletişimde amaç; örgütsel hedefleri çalışanlara doğru biçimde aktarmak, yapılan işle alakalı çalışanları bilgilendirmek, örgütün potansiyel risklerini astlarla paylaşmak, geri bildirimlerin önünü açmak, şeffaf ve çift yönlü iletişimi hâkim kılmak, çalışanlara kariyerlerinde ilerleme imkânları sunmak ve örgüt kültürü yaratmaya çalışmaktır.

### *İşe Angaje Olma*

İşe angaje olmanın kesin bir tanımı bulunmamasıyla birlikte kavram, tükenmişliğin tersine çevrilmesi olarak tarif edilmektedir (Ravikumar, 2013, s.177). Tükenmişlik, örgüt çalışanlarının iş ilişkileriyle ilgili sorunlu bir kavram olup, çalışanların sosyal yönleriyle ilgili bir dizi problemi beraberinde getirmektedir (Schaufeli, 2015, s.448). Maslach ve Leiter (2008)'e göre tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve bireysel başarı olmak üzere üç boyutta ele alınan bir kavramdır. Tükenmişlikle baş edemeyen örgütler ciddi problemlerle karşı karşıya kalabilmekte, daha ileri boyutta örgütlerin hayatlarını devam ettirebilme hususunu tartışmalı hale getirebilmektedir. Aynı zamanda tükenmişlik, örgüt çalışanlarının iş performansını da olumsuz etkileyen bir durumdur (Mosadeghrad ve Ferdosi, 2013, s.121). Tükenmişliğin tersine çevrilmesi durumu olarak tanımlanan işe angaje olma ise örgüt çalışanlarının örgüt kültürüne ayak uydurması suretiyle, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi hususunda istekli davranması, örgütün başarıya ulaşabilmesi için çaba sarfetmesi ve örgütsel değerleri benimsemesi olarak tanımlanabilmektedir (Markos ve Sridevi 2010, s.90). İşe angaje olma kavramı, farklı çalışmalarda “işe cezbolma” (Özer, Saygılı ve Uğurluoğlu, 2015), “işe angaje olma” (Markos ve Sridevi, 2010; Güneşer, 2007), “işe tutulma” (Robbins ve Judge, 2012) şeklinde kullanılmaktadır.

İşe angaje olma, örgüt çalışanının kendini işine kaptırması ile karakterize edilmektedir. İşe angaje olma kavramını kavramsallaştıran araştırmacılardan Kahn (1990, s.694) kavramı “örgüt üyelerinin kendilerini iş rollerine bağlaması” olarak tanımlamakla birlikte “işe bağlılıkta insanların rol performansları sırasında kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kullandıklarını ve ifade ettiklerini” söylemiştir. Kahn (1990)'ın teorisine göre işe angaje olma motivasyonel bir kavramdır, çünkü çalışanlar bu sayede kişisel

kaynaklarını iş görevlerine tahsis etmektedirler (Decuypere ve Schaufeli, 2020, s.77). Kahn'a (1990) göre işe angaje olma, çalışanların (1) fiziksel olarak işin içinde olması, (2) bilişsel olarak uyanık olması ve (3) çalışma ortamındaki diğer insanlarla empatik olarak bağlı olması anlamına gelmektedir. Bazı akademisyenler bu kavramsallaştırma üzerinde çalışmış ve işe angaje olmanın üç boyutu olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bunlar; fiziksel, bilişsel ve duygusal bileşenlerdir (May, Gilson ve Harter, 2004).

Örgütler, yüksek düzeyde üretkenliği ve işlevsel etkinliği sürdürmek için çalışanlarının odaklandığından ve tüm enerjilerini görevlerini tamamlamaya harcadıklarından emin olmalıdır (Lai, Tang, Lu, Lee ve Lin, 2020). Kahn (1990) buradan hareketle çalışanın işteki psikolojik varlığının veya yokluğunun boyutunu değerlendirmek için işe adanmışlık veya işe angaje olma kavramını önermiştir. İşe angaje olmuş bireyler, psikolojik olarak mevcuttur ve örgütsel rolleri boyunca kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak aktif tutarlar. Bunun aksine işe tam anlamıyla angaje olmayan çalışanlar ise çekilme ve savunma eğilimi sergilemektedirler. Ayrıca, işine bağlı çalışanlar dikkatli, bağlantılı, bütünlümlü ve görev performanslarına odaklanmış durumdadırlar. Başkalarına karşı daha açıktırlar, işyerinde başkalarıyla bağlantı kurmaya isteklidirler ve iş rollerini yerine getirmek için kendilerini bütünüyle ortaya koyarlar (Kahn, 1992). İşine angaje olmuş çalışanların varlığı, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü açısından örgütler için ciddi bir avantajdır (Saks, 2006; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002).

### ***Yaşam Tatmini***

Yaşam tatmini, bireyin kendi hayat tarzından duyduğu memnuniyet düzeyidir (Stuart-Hamilton, 1995). Beutell (2006)'e göre yaşam tatmini, bireyin belli bir zaman dilimindeki hayatına yönelik olumsuzdan iyimserliğe doğru evrilen duygu ve davranışları konu alan genel bir ölçüdür. Colquitt, Lepine ve Wesson'a (2015) göre yaşam tatmini, bireylerin hayatlarından memnun olmaları durumudur. Yaşam tatmini aynı zamanda kişinin kendi hayatını değerlendirdiği bilişsel bir yargılama süreci olarak da tarif edilebilmektedir. Ek olarak yaşam tatmini, bireyin benlik saygısının öncüsüdür (Szczeciński, Mazur, Rodzeń ve Szpunar, 2021, s.1474). Yaşam tatmini, bireyin yaşadığı hayattan ne kadar keyif aldığı ile ilgilidir (Diener, Sapyta ve Suh, 1998). Yaşam memnuniyetini etkileyen birçok değişken vardır. Bunlardan bazıları; yaş, cinsiyet, psikolojik özellikler, yaşam tarzı, boş zaman aktivitelerine katılım ve boş zaman tatmini gibi sosyo-demografik özelliklerdir (Brown ve Frankel, 1993; Wang, 2017; Rajani, Skianis ve Filippidis, 2019). Bireyin yaşam tatmininin değerlendirilmesinde beklentiler önemlidir. Bireyin beklentileri ile gerçekleşen arasında ciddi farklılıklar yoksa, birey yaşam tatminine ulaşmış olmakta, beklentileri ile ortaya çıkan arasında büyük farklar söz konusu ise birey yaşamından tatmin olamamaktadır (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985).

Bireyin sosyal yaşamı, inançları, değerleri, psikolojik durumu, aile ve iş hayatı yaşam tatminini etkilemektedir. Bunlar yanında kişinin gündelik yaşamında kendisini mutlu hissetmesi, hayata dair pozitif hisler beslemesi, işinden ve sosyal hayatından memnun olması, ekonomik anlamda refaha erişmiş olması, küçük şeylerden keyif almayı bilmesi gibi hususların da yaşam tatmininde etkili olduğu düşünülmektedir (Çınar ve

Özyılmaz, 2019, s.541). Bu sayılan hususlar bireyden bireye değişiklik gösterebilecek öznel konulardır (Li, 2020). Kişinin zihninde tasarlamış olduğu hayatla yaşamakta olduğu hayatın kıyaslanması neticesinde ortaya çıkan yaşam tatmini, bireyin yaşamakta olduğu hayatla ilgili olumlu değerlendirmelerini kapsamaktadır (Wang, Chen, Lin ve Wang, 2008; Diener vd., 1985).

Yaşam tatmini, bireyin yaşamının bilişsel bir değerlendirmesi olarak tanımlanırken (Diener, 1984, s.550) değerlendirici bir yargıyı temsil etmektedir. Kavramsal olarak öznel iyi oluşun bir bileşeni kabul edilen yaşam tatmini (Lucas, Diener ve Suh, 1996), Pavot ve Diener (2008)'e göre kişinin yaşamının bir bütün olarak dikkatli bir değerlendirmesini temsil etmekten ziyade, geçici olarak erişilebilen bilgilere (yani, sorguyu çevreleyen, yakın veya çok yeni bağlamdan gelen bilgilere) dayandığını iddia etmiştir. Dolayısıyla yaşam tatmininin değerlendirilmesi, bireyin psikolojik dalgalanmalarından etkilenmektedir (Schwarz ve Clore, 1983). Özetle yaşam tatmini, bireylerin kendi hayatlarını kendi kriterlerine göre değerlemesinden oluşmasından ötürü öznel bir yargısal süreç olarak görülmektedir. Her birey için farklı parametrelerle değerlendirilen yaşam tatmini, sübjektif değerlendirmelere dayandığından kavramın değerlendirilmesinde bireylerin spesifik kriterlerinden ziyade genel yaşam tatmininin üzerinde durulmasının daha faydalı olabileceği düşünülmektedir (Pavot ve Diener, 1993).

### **Hipotez Geliştirme**

Bu bölümde araştırma değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkilerini konu alan çalışmalara değinilmiş ve araştırma hipotezleri oluşturulmuştur.

### ***Örgütsel İletişim ve İşe Angaje Olma İlişkisi***

Ertürk ve Aydın (2018) araştırmalarında örgütsel iletişim ve işe angaje olma arasındaki ilişkiyi 169 öğretmen üzerinde test etmiş, ilgili iki değişken arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Çakıroğlu ve Şimşek (2022) çalışmalarında örgütsel iletişimin işe angaje olma üzerindeki etkisini konu almış, Ankara'daki bir kamu kurumunda bilişim üzerine çalışan 140 personel üzerinde yürüttüğü araştırma sonucunda örgütsel iletişimin işe angaje olmayı pozitif yönde etkilediğini bulmuşlardır. Santalla-Banderalli ve Alvarado (2022) araştırmalarını yürüttüğü 488 çalışan üzerinde benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Yani iletişimin güçlü olduğu örgütlerde işe angaje olma düzeyi artış göstermektedir. Vogelgesang, Leroy ve Avolio (2013) 451 askeri öğrenci üzerinde yürüttükleri çalışma neticesinde şeffaf bir iletişimin benimsendiği örgütlerde işe angaje olmanın arttığını gözlemlemişlerdir. Bu çalışmalara ek olarak örgütsel iletişimin yüksek olduğu örgütlerde işe angaje olmanın artış gösterdiğini ortaya koyan diğer çalışmalar (Abu Dalal, Ramoo, Chong, Danaee ve Aljeesh, 2022; Verčić, Galić ve Žnidar, 2021; Verčić, 2021; Pongton ve Suntrayuth, 2019; Jaupi ve Llaci, 2015; Iyer ve Israel, 2012) da mevcuttur.

Literatürde görülen bu çalışmaların sonucunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H<sub>1</sub>: Örgütsel iletişim ile işe angaje olma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### ***Örgütsel İletişim ve Yaşam Tatmini İlişkisi***

Sinčić Ćorić, Pološki Vokić ve Tkalac (2020) Hırvatistan’da faaliyet gösteren çok uluslu bir bankanın 507 çalışanı üzerinde yürüttüğü çalışmada örgütsel iletişim ile yaşam tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Chen, Popovich ve Kogan (1999) çeşitli örgütlerde faaliyetlerini sürdüren 112 geçici çalışan üzerinde yürüttüğü araştırmalarında örgütsel iletişim ile bireylerin yaşam tatminleri arasında pozitif yönlü ilişki bulgulamışlardır. Downs ve Hazen (1977) de benzer biçimde çalışmalarında örgütsel iletişim ile yaşam tatmini arasında anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Şimşek (2011) Anadolu Üniversitesi’nde görev yapan öğretim elemanları üzerinde yürüttüğü araştırmasında örgütsel iletişim doyumu ile yaşam doyumu arasında güçlü ilişki tespit etmiştir. Literatür incelendiğinde örgütsel iletişim ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Literatürde yaygın olarak örgütsel iletişim ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği ve benzer biçimde ilgili iki değişken arasındaki pozitif yönlü ilişkinin bulgulandığı (Carriere ve Bourque, 2009; Mehra ve Nickerson, 2019; Muchinsky, 1977; Kumar ve Giri, 2009; Pratama, 2019; Musah, Zulkipli ve Ahmad, 2017; Eka ve Anik, 2020; Pettit, Goris ve Vaught, 1997; Pincus, 1986; Bulutlar ve Kamaşak, 2008; Park, Choi ve Ryu, 2015) görülmektedir.

Literatür taraması sonucunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H<sub>2</sub>: Örgütsel iletişim ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### ***İşe Angaje Olma ve Yaşam Tatmini İlişkisi***

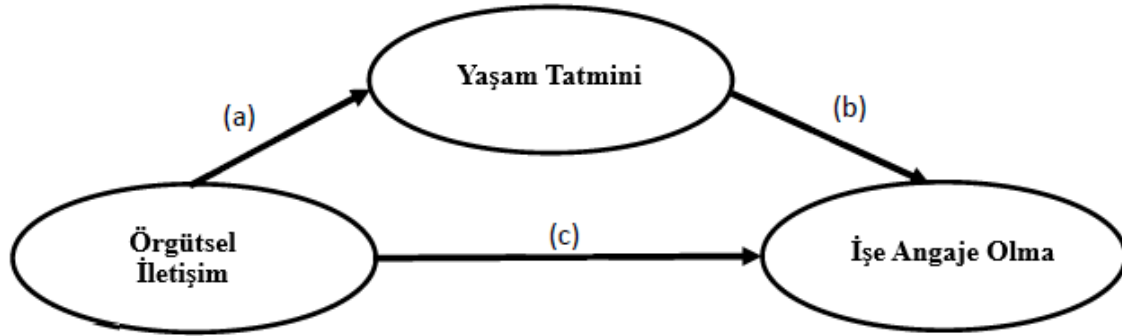
Hakanen ve Schaufeli (2012), Finlandiyalı 3255 diş hekimi üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada İAO ile YT arasında anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Ferreira, Gabriel, Faria, Rodrigues ve Sousa (2020) Portekiz şirketlerinin 571 çalışanı üzerinde yürüttüğü araştırmalarında İAO ile YT arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu bulgulamışlardır. Mache, Vitzthum, Klapp ve Danzer (2014) tıp alanında uzman 123 klinisyen üzerinde yürüttüğü araştırmada İAO ile YT arasında anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Upadyaya, Vartiainen ve Salmela-Aro (2016) 1415 kişi üzerinde uyguladığı araştırmasında İAO ile YT arasında pozitif yönlü ilişki ortaya koymuşlardır. Liu, Zeng, Chen ve Lan (2019) araştırmalarını 760 polis üzerinde yapmış, ilgili örneklemden çalışanların İAO ile YT’leri arasında güçlü ilişki tespit etmişlerdir. Öte yandan Mérida-López ve Extremera (2020) İspanya’daki 190 ortaokul öğretmeni üzerinde yürüttüğü araştırmada İAO ile YT arasında anlamlı ilişki bulgulamışlardır. Blatný, Květon, Jelínek, Šolcová, Záborská, Mudrák ve Machovcová (2018) Çek devlet üniversitelerinde çalışan 2229 akademisyen üzerinde uyguladığı araştırmasında aynı şekilde ilgili iki değişken arasında pozitif yönlü ilişki ortaya koymuşlardır. Babenko, Mosewich, Lee ve Koppula (2019) araştırmalarını doktorlar üzerinde yapmış, benzer şekilde ilgili iki değişken arasında anlamlı ilişki bulgulamışlardır. Ayrıca literatürdeki diğer çalışmalar da (Upadyaya ve Salmela-Aro, 2017; Peláez-Fernández, Mérida-López, Rey ve Extremera, 2022; Çayak, 2021) ilgili değişkenler arasındaki ilişki hususunda benzer sonuçları işaret etmektedir.

İlgili iki değişkenle ilgili yapılan literatür taraması neticesinde aşağıdaki hipotezler

geliştirilmiştir:

H<sub>3</sub>: İşe angaje olma ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>4</sub>: Örgütsel iletişimin işe angaje olma üzerindeki etkisinde yaşam tatmininin aracılık rolü vardır.



Şekil-1: Araştırma Modeli

## Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın amacı ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizi başlıklarına yer verilmiştir.

### *Çalışmanın Amacı ve Örnekleme*

Araştırmanın amacı, örgütsel iletişimin işe angaje olma üzerindeki etkisinde yaşam tatmininin aracılık rolü üstlenip üstlenmediğinin tespit edilmesidir. Bu bağlamda araştırma için Karaman ili ambalaj sektörü çalışanları örneklem olarak seçilmiştir. Karaman Organize Sanayi Bölgesi'nden edinilen bilgiye göre ilgili sektördeki evren büyüklüğü 915'tir. Yani Karaman ilinde ambalaj sektöründeki toplam çalışan sayısı 915'tir. Araştırmanın yürütülmesi için 289 çalışandan anket verileri toplanmış, ilgili anketler değerlendirmeye tabi tutulmuştur. İlgili araştırma "Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun (Tarih: 22.09.2023; Karar No: 14-2023/233) kararı ile etik ilkelere uygun bulunmuştur.

### *Veri Toplama Araçları*

Araştırma için örgütsel iletişim ölçeği, işe angaje olma ölçeği ve yaşam tatmin ölçeğinden faydalanılmıştır.

Örgütsel iletişim ölçeği, Roberts ve O'Reilly (1974) tarafından geliştirilen, "güven", "etki" ve "hareketlilik isteği" olmak üzere üç alt boyuttan ve 11 maddeden oluşan bir ölçektir.

İşe angaje olma ölçeği, Schaufeli ve Bakker (2004) tarafından geliştirilmiş (Utrecht



İş Bağlılığı Ölçeği) (Bakker ve Leiter, 2010, s.182), Bilginoğlu ve Yozgat (2019) tarafından ultra kısa forma dönüştürülmüş ve güvenilirlik ve geçerlilik analizleri gerçekleştirilmiştir. Ölçek ultra kısa formda 3 maddeden oluşmaktadır.

Yaşam tatmini ölçeği ise Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen, Bekmezci ve Mert (2018) tarafından güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmış, 5 maddeden oluşan bir ölçektir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamı 5'li likert tipindedir.

### *Verilerin Analizi*

Araştırma verilerinin analizi için SPSS 26 tercih edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler ışığında katılımcıların demografik değişkenlere ilişkin bulgularına yer verilmiştir. Araştırma verilerinin normal dağıldığının tespiti için basıklık çarpıklık değerleri kontrol edilmiştir. Bu değerlerin  $\pm 2$  arasında olduğu görüldüğünden verilerin normal dağıldığını söylemek mümkündür (George ve Mallery, 2010). Araştırma ölçeklerinin alt boyutları arasındaki ilişkilerin tespiti için Pearson korelasyon yöntemi kullanılmış olup, aracılık analizinde Hayes Model 4 stili kullanılmıştır.

### **Bulgular**

Bu araştırmada örgütsel iletişimin işe angaje olma üzerindeki etkisinde yaşam tatmininin aracı rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda ilk olarak demografik bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo-1:** Demografik Değişkenlere Göre Dağılım Tablosu

Değişkenler	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	41	14,2
	Erkek	248	85,8
Yaş	18-23	47	16,3
	24-29	87	30,1
	30-35	96	33,2
	36-41	36	12,5
	41 ve Üzeri	23	8
Medeni durum	Evli	195	67,5
	Bekâr	94	32,5
	İlkokul	16	5,5
Eğitim düzeyi	Lise	48	16,6
	Ön lisans	109	37,7
	Lisans	93	32,2
	Lisansüstü	23	8

Çalışma süresi	1-3 Yıl	87	30,1
	4-6 Yıl	82	28,4
	7-10 Yıl	88	30,4
	11 Yıl ve Üzeri	32	11,1
Çalışılan pozisyon	Çalışan	107	37
	Alt Düzey Yönetici	110	38,1
	Orta Düzey Yönetici	46	15,9
	Üst Düzey Yönetici	26	9

Araştırmada 289 katılımcı yer almaktadır. Katılımcıların %14,2'si kadın, %85,8'i erkektir. Katılımcıların %33,2'si 30-35 yaş, %30,1'i 24-29 yaş, %16,3'ü 18-23 yaş, %12,5'i 36-41 yaş ve %8'i 41 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %67,5'i evli %32,5'i bekârdır. Eğitim düzeyine göre dağılım; ön lisans (%37,2), lisans (%32,2), lise (%16,6), lisansüstü (%8) ve ilkökul (%5,5) olarak elde edilmiştir. Katılımcıların %30,4'ü 7-10 yıl, %30,1'i 1-3 yıl, %28,4'ü 4-6 yıl ve %11,1'i 11 yıl ve üzeri süre ile çalışmaktadır. Ek olarak çalışanların pozisyonuna göre dağılımı; alt düzey yönetici (%38,1), çalışan (%37), orta düzey yönetici (%15,9) ve üst düzey yönetici (%9) olarak saptanmıştır.

**Tablo-2:** Ölçek Puanlarının Betimleyici İstatistik Tablosu

Ölçek Boyutlar	En Küçük	En Büyük	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel İletişim	11	55	40,24	11,18	-1,084	-0,087
İşe Angaje Olma	3	15	11,38	3,98	-1,117	-0,477
Yaşam Tatmini	5	25	15,34	7,24	-0,061	-1,908

Ölçek puanları maddelerin toplamıyla elde edilmiştir. Örgütsel iletişim ölçeği puanları 11-55 arasında ve ortalaması 40,24, işe angaje olma ölçeği puanları 3-15 arasında ve ortalaması 11,38 ve yaşam tatmini ölçeği puanları 5-25 arasında ve ortalaması 15,34 olarak elde edilmiştir. Çarpıklık ile basıklık değerleri  $\pm 2$  arasında olduğunda puan dağılımı normaldir (George ve Mallery, 2010).

### **Aracılık Bulgusu**

Örgütsel iletişimin işe angaje olma durumuna olan etkisinde yaşam tatmininin aracılık rolünü tespit etmek için hiyerarşik regresyon kullanılmış ve Hayes tarafından belirtilen model 4 makro yöntemi kullanılmıştır. Araştırma bulguları Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya konulmuş olan üç regresyonlu modele göre incelenmiştir. Model 1'de aracı değişken hariç tutulmak suretiyle bağımlı ve bağımsız değişken arasında regresyon modeli kurulur; kurulan bu modelin anlamlı olması gerekmektedir, aksi takdirde aracılıktan bahsedilemeyecektir. Model 2'de ise bağımsız ve aracı değişken arasında regresyon modeli kurulur; modelin anlamlı olması gerekmektedir, aksi takdirde yine aracılıktan söz edilemeyecektir. Model 3'te ise çalışmanın aracı değişkeni model 1'e eklenmekte, aracı değişkenin modele dahil olması durumunda model 3'te bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki regresyon katsayısı ( $c'$ ) ile model 1'de bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki regresyon katsayısı ( $c$ ) ile kıyas edilir. Oluşan ilgili denklemde

$c=c'+a*b$  olup  $a*b$  aracılık etkisini göstermektedir. Buradaki  $c'$  değeri istatistiksel olarak anlamlı değilse modelde tam aracılık,  $c'$  değeri istatistiksel olarak anlamlı ve  $c$  katsayısına göre miktarında azalma var ise kısmi aracılıktan söz edilebilecektir (Şimşek, 2007; Baron ve Kenny, 1986).

**Tablo-3:** Hiyerarşik Regresyon Tablosu

Model	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	R2	Model İst.
Model 1	İAO	Öİ	0,847	26,952	,000	0,717	726.412**
Model 2	YT	Öİ	0,663	14,991	,000	0,439	224.732**
Model 3	İAO	Öİ YT	0,773 0,111	18,628 2,672	,000 0,008	0,727	347.547**

\*\* $p<.001$ ; Öİ: Örgütsel İletişim; YT: Yaşam Tatmini, İAO: İşe Angaje Olma

Model 1'e göre örgütsel iletişim puanlarının işe angaje olma durumuna etkisine ilişkin oluşturulan regresyon modeli (RM) anlamlı çıkmıştır ( $F_{(1,287)}=726.412$ ,  $p<.001$ ). İşe angaje olma katsayılarında oluşan değişkenliğin %71,7'si ( $R^2$ ) örgütsel iletişim puanlarıyla açıklanmaktadır. Buna göre örgütsel iletişim puanları işe angaje olma durumunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir ( $\beta=0.847$ ,  $t=26.952$ ,  $p<.001$ ). Örgütsel iletişim puanlarında oluşabilecek 1 birimlik artış durumunda, işe angaje olma puanları da 0.847 birimlik artış göstermektedir.

Model 2'ye göre örgütsel iletişim puanlarının yaşam tatminine olan etkisine ilişkin oluşturulan RM anlamlıdır ( $F_{(1,287)}=224.732$ ,  $p<.001$ ). Yaşam tatmini puanlarda olan değişkenliğin %43,9'u örgütsel iletişim puanlarıyla açıklanmaktadır. Örgütsel iletişim puanları yaşam tatminini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir ( $\beta=0.663$ ,  $t=14.991$ ,  $p<.001$ ). Örgütsel iletişim puanlarındaki 1 birimlik artış, yaşam tatmini puanlarında 0.663 birimlik artış sağlamaktadır.

Aracı değişken olan yaşam tatmini değişkeni model 1'e eklendikten sonra oluşturulan RM (model 3) istatistiksel olarak anlamlıdır ( $F_{(2,286)}=347.547$ ,  $p<.001$ ). İşe angaje olma puanlarında oluşabilecek değişimin %72,7'si örgütsel iletişim ile yaşam tatmini puanlarıyla açıklanmaktadır. Örgütsel iletişim ( $\beta=0.773$ ,  $t=18.628$ ,  $p<.001$ ) ve yaşam tatmini ( $\beta=0.111$ ,  $t=2.672$ ,  $p<.001$ ) katılımcıların işe angaje olma durumunu anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

**Tablo-4:** Etki Tablosu

	Öİ-->YT-->İAO	%95 GA
Toplam Etki (c)	0,301*	0,279-0,323
Direkt Etki (c')	0,275*	0,246-0,304
Aracılık Etkisi (c-c')	0,026*	0,003-0,050

\*\* $p<.05$ , GA:Güven Aralığı

Aracılık bulgusu incelendiğinde kısmi aracılık elde edilmiştir. Toplam etki 0.301, direkt etki 0.275 ve aracılık etkisi ise 0.026 olarak elde edilmiş olup, tüm etki büyüklükleri

anlamlıdır. Dolayısıyla örgütsel iletişimin işe angaje olma üzerindeki etkisinde yaşam tatmininin kısmi aracılık etkisi söz konusudur.

### Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada örgütsel iletişimin işe angaje olma üzerindeki etkisinde yaşam tatmininin aracılık rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın veri analizinde SPSS 26 programı, ölçek alt boyutları arasındaki ilişkinin tespitinde Pearson korelasyon yöntemi ve aracılık analizinde ise Hayes Model 4 yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda Tablo 1’de demografik bulgulara yer verilmiştir. Tablo 2’de araştırma ölçeklerinin puanları verilmiş, basıklık çarpıklık değerleri incelenmiştir. Bu değerler  $\pm 2$  aralığında çıkmıştır. Yani analiz sonuçlarına bakıldığında verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir. Tablo 3’te ise hiyerarşik regresyon analizi sonuçları verilmiş olup, araştırma bulgularına göre  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$  ve  $H_4$  hipotezleri kabul edilmiştir.

Buna göre;

- $H_1$ : Örgütsel iletişim ile işe angaje olma arasında anlamlı bir ilişki vardır. İlgili değişkenler arasındaki ilişki pozitif yönlüdür. İşe angaje olma puanlarında görülen değişkenliğin %71,7’si ( $R^2$ ) örgütsel iletişim puanlarıyla açıklamaktadır. Örgütsel iletişim puanlarında 1 birimlik artış olduğunda işe angaje olma puanları da 0.847 birimlik artış göstermektedir.

- $H_2$ : Örgütsel iletişim ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel iletişim puanlarının yaşam tatminine olan etkisine ilişkin kurulan regresyon modeli anlamlıdır ( $F_{(1,287)}=224.732$ ,  $p<.001$ ). Araştırma bulgularına göre yaşam tatmini puanlarda olan değişkenliğin %43,9’u örgütsel iletişim puanlarıyla açıklamaktadır. Yani örgütsel iletişim ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki söz konusudur. ( $\beta=0.663$ ,  $t=14.991$ ,  $p<.001$ ). Araştırma bulgularına göre örgütsel iletişim puanlarında 1 birimlik artış olduğunda yaşam tatmini puanlarında da 0.663 birimlik artış görülmektedir.

-Öte yandan aracı değişken olan yaşam tatmininin modele dâhil edilmesinden sonra kurulan regresyon modeli de anlamlıdır ( $F_{(2,286)}=347.547$ ,  $p<.001$ ). İşe angaje olma puanlarında olan değişkenliğin %72,7’si örgütsel iletişim ile yaşam tatmini puanlarıyla açıklamaktadır. Örgütsel iletişim ( $\beta=0.773$ ,  $t=18.628$ ,  $p<.001$ ) ve yaşam tatmini ( $\beta=0.111$ ,  $t=2.672$ ,  $p<.001$ ) katılımcıların işe angaje olma durumunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Yani araştırma bulgularınca örgütsel iletişimin işe angaje olma üzerindeki etkisinde yaşam tatmininin kısmi aracılığı söz konusudur.

Literatür incelendiğinde (Walden, Jung ve Westerman, 2017; Sarangi ve Srivastava, 2012; Singh, 2022; Oksa, Kaakinen, Savela, Ellonen ve Oksanen, 2021; Welch, 2011; Hahm, 2017; Shah, 2019; Stranzl, Ruppel ve Einwiller, 2021) örgütsel iletişim ile işe angaje olma arasında; (Kumar ve Giri, 2009; Pratama, 2019; Musah, Zulkipli ve Ahmad, 2017; Eka ve Anik, 2020; Pettit, Goris ve Vaught, 1997) örgütsel iletişim ile yaşam tatmini arasında; (Bernales-Turpo, Quispe-Velasquez, Flores-Ticona, Saintila, Ruiz Mamani, Huanchaure-Vega, ... ve Morales-García, 2022; Mauno, Hirvonen ve Kiuru,

2018; Harini, Luddin ve Hamidah, 2019) işe angaje olma ile yaşam tatmini arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülmektedir. Bunların yanı sıra literatürde çalışma değişkenlerinin tamamının ilişki testini konu alan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu durum, çalışmanın önemini artırabilecektir. Dolayısıyla araştırma bulguları literatürdeki diğer çalışmalarla benzerlik göstermektedir.

Araştırma, Karaman Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyetlerini sürdüren ambalaj sektörü çalışanlarını kapsamaktadır. İlgili değişkenleri konu alan bir çalışmanın başka sektörlerde uygulanması araştırmacılara önerilebilecektir. Buna ek olarak, araştırma, uygulanan sektör gereği genellikle mavi yakalı çalışanları kapsamaktadır. Benzer bir çalışmanın beyaz yakalılar üzerinde gerçekleştirilmesi farklı sonuçlar ortaya koyabileceğinden araştırmacılar için önerilebilecektir. Ayrıca örgütsel iletişimin örgütlerde sağlıklı biçimde işletilmesinin çalışanların işe angaje olmasında ya da mevcut işleri ile bütünleşmesinde önemli olduğu görülmektedir. Bu bakımdan örgütlerdeki iletişim kanallarının açık tutulması, çalışanların işlerine odaklanması hususunda önemli bir parametre olarak kabul gördüğünden örgüt yöneticilerine önerilebilecektir. Ek olarak, örgütsel iletişimin yaşam tatminine de olumlu etkisi tespit edilmiştir. Örgütlerdeki iletişimin, bireylerin yaşam tatminlerine de olumlu katkılarının olduğu görüldüğünden, örgütlerdeki çift yönlü iletişimin birçok olumlu örgütsel çıktıları beraberinde getirmesi öngörülmektedir. Son olarak araştırma bulgularınca örgütsel iletişimin sağlıklı işletildiği, iş ile çalışanın bütünleşmiş olduğu örgütlerde bireylerin yaşam tatminlerinin de arttığı gözlemlenmiştir. Bu hususlar örgüt çalışanlarına ve yöneticilerine yol gösterici niteliktedir.

Araştırmanın belli kısıtları da söz konusudur. Araştırmanın çoğunlukla üretim yapan mavi yakalılar üzerinde uygulanması anket verilerinin elde edilmesini zorlaştırmıştır. Öte yandan araştırma için ayrılan zaman, iş kesintisini beraberinde getirdiğinden yöneticilerden bu hususta izin almanın zor olması, araştırmaya dâhil edilen anket sayısının artırılmasını engellemiştir.

**Etik Beyan:** Bu çalışma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun (Tarih: 22.09.2023; Karar No: 14-2023/233) onayı alınmıştır.

**Yazar Katkıları:** Yazar katkı oranı %100

**Çıkar Çatışması Beyanı:** Herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

### **Kaynakça**

Abu Dalal, H., Ramoo, V., Chong, M., Danaee, M., & Aljeesh, Y. (2022). The impact of organisational communication satisfaction on health care professionals' work engagement. *Journal Of Nursing Management*, 30(1), 214-225. doi:10.1111/jonm.13476

Allen, M.W., Gotcher, J.M., & Seibert, J.H. (1993). A decade of organizational communication research: journal articles 1980–1991. *Annals of the International Communication Association*, 16(1), 252-330. doi:10.1080/23808985.1993.116788

- Amaliyah, E. A., & Kuntoro, B. (2015). Influence of organizational culture and leader member exchange to affirmative action policy, diversity and employee work quality at pt pelabuhan indonesia iii. *American International Journal of Social Science*, 4(2), 261-276.
- Aydemir, S. (2023). Örgütsel iletişim iklimi ve iş tatmininin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (39), 194-210. doi:10.18092/ulikidince.1239620
- Babenko, O., Mosewich, A. D., Lee, A., & Koppula, S. (2019). Association of physicians' self-compassion with work engagement, exhaustion, and professional life satisfaction. *Medical Sciences*, 7(2), 29. doi:10.3390/medsci7020029
- Bakker, A. B., & M. P. Leiter (2010). *Where to from here: integration and future research on work engagement*. A.B. Bakker & M.P. Leiter, M.P. (Ed.) *Work engagement: a handbook of essential theory and research* (181-196) içinde. Hove: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28. doi:10.1080/1359432X.2010.485352
- Baran, M., & Sypniewska, B. (2020). The impact of management methods on employee engagement. *Sustainability*, 12(1), 426-440. doi:10.3390/su12010426
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Başol, O., & Karatuna, İ. (2016). Örgütlerde olumsuz durumların ifşa edilmesi ve örgütsel iletişim ilişkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 37(2), 153-170. doi:10.14780/iibd.99620
- Bekmezci, M., & Mert, İ. S. (2018). Yaşam tatmini ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8), 166-177.
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huanchuire-Vega, S., ... Morales-García, W. C. (2022). Burnout, professional self-efficacy, and life satisfaction as predictors of job performance in health care workers: The mediating role of work engagement. *Journal Of Primary Care & Community Health*, 13, 1-9. doi: 10.1177/21501319221101845
- Beutell, N. (2006). Life satisfaction, a sloan network encyclopaedia entry. *Journal of Sloan Work and Family*, 2(3), 1125–1127.
- Bilginoğlu, E., & Yozgat, U. (2019). Ultra-kısa işe angaje olma ölçeği Türkçe formunun

- geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2863-2872. doi:10.15295/bmij.v7i5.1354
- Blatný, M., Květon, P., Jelínek, M., Šolcová, I., Zábrowská, K., Mudrák, J., & Machovcová, K. (2018). The influence of personality traits on life satisfaction through work engagement and job satisfaction among academic faculty members. *Studia Psychologica*, 60(4), 274-286.
- Brown, B. A., & Frankel, B. G. (1993). Activity through the years: Leisure, leisure satisfaction, and life satisfaction. *Sociology of Sport Journal*, 10(1), 1-17. doi:10.1123/ssj.10.1.1
- 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.
- Carriere, J., & 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. doi:10.1108/13620430910933565
- Chen, P. Y., Popovich, P. M., & Kogan, M. (1999). Let's talk: Patterns and correlates of social support among temporary employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(1), 55. doi:10.1037/1076-8998.4.1.55
- Collquit, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Cowan, R.L. (2013). “\*\*It rolls downhill” and other attributions for why adult bullying happens in organizations from the human resource professional’s perspective. *Qualitative Research Reports in Communication*, 14(1), 97-104. doi:10.1080/17459435.2013.835347
- Çakıroğlu, D., & Şimşek, T. (2022). Örgütsel iletişim doyumu ile işe angaje olma arasındaki ilişkide örgüte güvenin aracılık rolü. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 951-972. doi:10.26745/ahbvuibfd.1116797
- Çayak, S. (2021). The mediating role of organizational happiness in the relationship between work engagement and life satisfaction: A study on teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 27-46. doi:10.33200/ijcer.852454
- Çetinkaya, F. F., & Akkoca, Y. (2021). Stratejik liderlik ile örgütsel çeviklik arasındaki ilişkide örgütsel iletişimin aracı rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 66-84. doi:10.30798/makuiibf.790072
- Çınar, Ö., & Özyılmaz, F. Z. (2019). İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki: Bayburt üniversitesinde bir uygulama. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (17), 533-556.

- Decuyper, A., & Schaufeli, W. (2020). Leadership and work engagement: exploring explanatory mechanisms. *German Journal of Human Resource Management*, 34(1), 69-95. doi:10.1177/2397002219892197
- Diener E, Sapyta J.J, & Suh E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychol Inq*, 9(1), 33-37. doi:10.1207/s15327965pli0901\_3
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575. doi: 10.1037/0033-2909.95.3.542
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Suh, E.H., Lucas, R.E., & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302. doi:10.1037/0033-2909.125.2.276
- Downs, C. W., & Hazen, M. D. (1977). A factor analytic study of communication satisfaction. *The Journal of Business Communication (1973)*, 14(3), 63-73. doi:10.1177/002194367701400306
- Eka, F., & Anik, H. (2020). The effect of organizational communication and job satisfaction on employee engagement and employee performance at pt. abyor international. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(4), 479-489.
- Emerce, A., Şahin, S., Gündüz, R., & Timur, Ş. (2022). Örgütsel iletişim ve okul iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre tespiti. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 10(13), 1-39.
- Ertürk, R., & Aydın, B. (2018). Yeniçağa ve Dörtdivan ilçelerindeki okullarda örgütsel iletişim ve işe angaje olma davranışı: öğretmen görüşlerine dayalı ilişkisel bir analiz. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 86-99.
- Ferreira, P., Gabriel, C., Faria, S., Rodrigues, P., & Sousa Pereira, M. (2020). What if employees brought their life to work? The relation of life satisfaction and work engagement. *Sustainability*, 12(7), 1-12. doi:10.3390/su12072743
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Pearson Publisher.
- Güneşer, A. B. (2007). *The effect of person-organization fit on organizational commitment and work engagement: The role of person-supervisor fit*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hahm, S. W. (2017). Communication strategies of online-based leadership and members' work engagement and job burnout. *Journal of Internet Computing and Services*, 18(5), 103-112.



- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal Of Affective Disorders*, 141(2-3), 415-424. doi:10.1016/j.jad.2012.02.043
- Harini, S., Luddin, M. R., & Hamidah, H. (2019). Work life balance, job satisfaction, work engagement and organizational commitment among lecturers. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 14(7), 2195-2202.
- Iyer, S., & Israel, D. (2012). Structural equation modeling for testing the impact of organization communication satisfaction on employee engagement. *South Asian Journal of Management*, 19(1), 51-81.
- Jaupi, F., & Llaci, S. (2015). The impact of communication satisfaction and demographic variables on employee engagement. *Journal of Service Science and Management*, 8(02), 191-200.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 4692-4724. doi:10.5465/256287
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321-349. doi:10.1177/001872679204500402
- Keyton, J. (2017). Communication in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 501-526.
- Kocabaş, F. (2005). Değişime uyum sürecinde iç ve dış örgütsel iletişim çabalarının entegrasyonu gerekliliği. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 247-252.
- Kumar, B. P., & Giri, V. N. (2009). Examining the relationship of organizational communication and job satisfaction in indian organizations. *Journal of Creative Communications*, 4(3), 177-184. doi:10.1177/097325861000400303
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *Sage Open*, 10(1), 1-11. doi:10.1177/2158244019899085
- Lee, S. H. (2020). Achieving corporate sustainability performance: the influence of corporate ethical value, and lmx on employee behaviors and organizational performance. *Fashion and Textiles*, 7(25), 1-17.
- Liu, T., Zeng, X., Chen, M., & Lan, T. (2019). The harder you work, the higher your satisfaction with life? the influence of police work engagement on life satisfaction: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 10(826), 1-11. doi:10.3389/fpsyg.2019.00826
- Lucas, R.E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 616-628. doi:10.1037/0022-3514.71.3.616

- Mache, S., Vitzthum, K., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2014). Surgeons' work engagement: Influencing factors and relations to job and life satisfaction. *The Surgeon*, 12(4), 181-190. doi:10.1016/j.surge.2013.11.015
- Markos, S., & Sridevi M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89-96.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. USA: John Wiley & Sons.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. doi:10.1037/0021-9010.93.3.498
- Mauno, S., Hirvonen, R., & Kiuru, N. (2018). Children's life satisfaction: The roles of mothers' work engagement and recovery from work. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1373-1393.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37. doi:10.1348/096317904322915892
- Mehra, P., & Nickerson, C. (2019). Organizational communication and job satisfaction: what role do generational differences play?. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 524-547. doi:10.1108/IJOA-12-2017-1297
- Mérida-López, S., & Extremera, N. (2020). The interplay of emotional intelligence abilities and work engagement on job and life satisfaction: Which emotional abilities matter most for secondary-school teachers?. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-9. doi:10.3389/fpsyg.2020.563634
- Monge, P. R., & Contractor, N. S. (1990). *Emergence of communication networks*. F. M. Jablin ve L. Putnam (Ed.), *The new handbook of organizational communication* (s.440-502) içinde. London: Sage Publications.
- Mosadeghrad, A. M., & Ferdosi, M. (2013). Leadership, job satisfaction and organizational commitment in healthcare sector: Proposing and testing a model. *Mat Soc Med*, 25(2), 121-126.
- Muchinsky, P. M. (1977). Organizational communication: relationships to organizational climate and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 20(4), 592-607.
- Musah, A. A., Zulkipli, G., & Ahmad, N. S. I. (2017). Relationship between organizational communication and job satisfaction in temporary work environment: An empirical study of plant turnaround workers. *Global Business and Management Research*, 9(1), 73-84.
- O'Keefe, B.J. (1988). The logic of message design: individual differences in reasoning about communication. *Communication Monographs*, 55(1), 80-103. doi:10.1080/03637758809376159

- Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Ellonen, N., & Oksanen, A. (2021). Professional social media usage: work engagement perspective. *New Media & Society*, 23(8), 2303-2326. doi:10.1177/1461444820921938
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective employee engagement in the workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1), 50-67.
- Özer, Ö., Saygılı, M., & Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272.
- Park, Y. N., Choi, Y. K., & Ryu, D. Y. (2015). Influence of organizational communication satisfaction on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: focused on the mediated effects of interpersonal stress. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, 15(5), 797-804. doi:10.13065/jksdh.2015.15.05.797
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172. doi:10.1037/1040-3590.5.2.164
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The journal of positive psychology*, 3(2), 137-152. doi:10.1080/17439760701756946
- Peláez-Fernández, M. A., Mérida-López, S., Rey, L., & Extremera, N. (2022). Burnout, work engagement and life satisfaction among spanish teachers: The unique contribution of core self-evaluations. *Personality and Individual Differences*, 196, 1-6. doi:10.1016/j.paid.2022.111727
- Pettit Jr, J. D., Goris, J. R., & Vaught, B. C. (1997). An examination of organizational communication as a moderator of the relationship between job performance and job satisfaction. *The Journal of Business Communication (1973)*, 34(1), 81-98. doi:10.1177/002194369703400105.
- Pincus, J. D. (1986). Communication satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Human Communication Research*, 12(3), 395-419. doi:10.1111/j.1468-2958.1986.tb00084.x
- Pongton, P., & Suntrayuth, S. (2019). Communication satisfaction, employee engagement, job satisfaction, and job performance in higher education institutions. *ABAC Journal*, 39(3), 90-110.
- Prasoon, R., & Chaturvedi, K. R. (2016). Life satisfaction: A literature review. *International Journal of Management Humanities and Social Sciences*, 1(2), 24-31.
- Pratama, S. (2019). Effect of organizational communication and job satisfaction on employee achievement at central bureau of statistics (bps) binjai city. *International Journal of Research and Review*, 7(11), 547-550.
- Rajani, N. B., Skianis, V., & Filippidis, F. T. (2019). Association of environmental and sociodemographic factors with life satisfaction in 27 European countries. *BMC*

*Public Health*, 19, 1-8. doi:10.1186/s12889-019-6886-y

- Ravikumar, T. (2013). A study on impact of team work, work culture, leadership and compensation on engagement level of employees in msme in India. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2(8), 175-185.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Tutumlar ve iş tatmini*. İ.Erdem (Ed.), Örgütsel davranış (s. 71-97) içinde. İstanbul: Nobel Yayınları.
- Roberts, K. H., & O'Reilly, C. A. (1974). Measuring organizational communication. *Journal of Applied Psychology*, 59(3), 321-326. doi:10.1037/h0036660
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. doi:10.1108/02683940610690169
- Santalla-Banderali, Z., & Alvarado, J. M. (2022). Incidence of leader–member exchange quality, communication satisfaction, and employee work engagement on self-evaluated work performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14), 1-22. doi:10.3390/ijerph1914876
- Saral, E. (2020). Jakobson, peirce ve gestalt yaklaşımı üçgeninde müziğin iletişimsel yönü üzerine bir deneme. *The Journal of Social Sciences*, (44), 533-546.
- Sarangi, S., & Srivastava, R. K. (2012). Impact of organizational culture and communication on employee engagement: An investigation of Indian private banks. *South Asian Journal of Management*, 19(3), 18-33.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement, bringing clarity to the concept*. A. B. Bakker & M. P. Leiter (Ed.), Work engagement, a handbook of essential theory and research (s. 10-24) içinde. New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, 20(5), 446-463.
- Schaufeli, W. B., & A. Bakker (2004). *Uwes utrecht work engagement scale*. Erişim adresi: [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_English.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf)
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, (3), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied Psychology*, 57(2), 173-203. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x
- Schwarz, N., & Clore, G.L. (1983). Mood, misattribution, and judgments of well-being: Informative and directive functions of affective states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(3), 513–523. doi:10.1037/0022-3514.45.3.513

- Selvarajan, T. T., Singh, B., & Solansky, S. (2018). Performance appraisal fairness, lmx, and motivation to improve performance: A study of us and Mexican employees. *Journal of Business Research*, (85), 142–154. doi:10.1016/j.jbusres.2017.11.043
- Shah, D.M. (2019). Impact of organizational communication strength on employee engagement: The mediating role of perceived supervisor support and moderating role of organizational trust. *Journal of Business & Tourism*, 5(1), 239-252. doi:10.34260/jbt.v5i1.130
- Sinčić Ćorić, D., Pološki Vokić, N., & Tkalac Verčić, A. (2020). Does good internal communication enhance life satisfaction?. *Journal of Communication Management*, 24(4), 363-376. doi:10.1108/JCOM-11-2019-0146
- Singh, A. (2022). Linking empowerment, engagement, communication and organizational health: Moderated mediation model. *Management Research Review*, 45(2), 261-280. doi:10.1108/MRR-03-2021-0220
- Song, Y., Jia, Y., Sznajder, K., Ding, J., & Yang, X. (2021). Recovery experiences mediate the effect of burnout on life satisfaction among chinese physicians: A structural equation modeling analysis. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(1), 31-41.
- Stranzl, J., Ruppel, C., & Einwiller, S. (2021). Examining the role of transparent organizational communication for employees' job engagement and disengagement during the Covid-19 Pandemic in Austria. *Journal of International Crisis and Risk Communication Research*, 4(2), 271-308.
- Stuart-Hamilton, I. (1995). *Dictionary of developmental psychology*. China: Jessica Kingsley Publisher.
- Szcześniak, M., Mazur, P., Rodzeń, W., & Szpunar, K. (2021). Influence of life satisfaction on self-esteem among young adults: The mediating role of self-presentation. *Psychology Research And Behavior Management*, (14), 1473-1482.
- Şimşek, E. (2011). *Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri* (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Şimşek, O. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş*. Ankara: Ekinoks.
- Timuroğlu, M., & Balkaya, E. (2017). Örgütsel iletişim ve motivasyon ilişkisi- bir uygulama. *U.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 89-113.
- Topçuoğlu, E. (2021). Örgütlerde iletişim sorunları kapsamında örgütsel sessizlik davranışının incelenmesi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 225-230. doi:10.47542/sauied.1035813
- Tsoukas, H. (2017). Don't simplify, complexify: from disjunctive to conjunctive theorizing in organization and management studies. *Journal of Management Studies*, 54(2), 132-153. doi:10.1111/joms.12219

- Upadyaya, K., & Salmela-Aro, K. (2017). Developmental dynamics between young adults' life satisfaction and engagement with studies and work. *Longitudinal and Life Course Studies*, 8(1), 20-34. doi:10.14301/llcs.v8i1.398
- Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3(4), 101-108. doi:10.1016/j.burn.2016.10.001
- Veenhoven, R. (1993). Happiness as an indicator in social policy evaluation: Some objections considered. *Essays on Social Policy Research*, 1(13), 195-206.
- Verčič, A. T. (2021). The impact of employee engagement, organizational support and employer branding on internal communication satisfaction. *Public Relations Review*, 47(1), 1-7. doi:10.1016/j.pubrev.2021.102009
- Verčič, A. T., Galić, Z., & Žnidar, K. (2021). The relationship of internal communication satisfaction with employee engagement and employer attractiveness: Testing the joint mediating effect of the social exchange quality indicators. *International Journal of Business Communication*, 4(60), 1-28. doi:10.1177/23294884211053839
- Vogelgesang, G. R., Leroy, H., & Avolio, B. J. (2013). The mediating effects of leader integrity with transparency in communication and work engagement/performance. *The Leadership Quarterly*, 24(3), 405-413. doi:10.1016/j.leaqua.2013.01.004
- Walden, J., Jung, E. H., & Westerman, C. Y. (2017). Employee communication, job engagement, and organizational commitment: A study of members of the millennial generation. *Journal of Public Relations Research*, 29(2-3), 73-89. doi:10.1080/1062726X.2017.1329737
- Wang, E. S. T., Chen, L. S. L., Lin, J. Y. C., & Wang, M. C. H. (2008). The relationship between leisure satisfaction and life satisfaction of adolescents concerning online games. *Adolescence*, 43(169), 177-184.
- Wang, S. (2017). Leisure travel outcomes and life satisfaction: An integrative look. *Annals of Tourism Research*, 63, 169-182.
- Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: Communication implications. *Corporate Communications: An International Journal*, 16(4), 328-346.
- Wong, S. I., & Berntzen, M. N. (2019). Transformational leadership and lmx in distributed teams: The roles of electronic dependence and team task interdependence. *Computers in Human Behavior*, 92, 381-392. doi:10.1016/j.chb.2018.11.032
- Yeşilkuş, F., Özbozkurt, O. B., & Korkmazıyürek, H. (2022). Psikolojik sermayenin işe angaje olma üzerindeki etkisinde pozitif ses çıkartma davranışının aracılık rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (48), 185-202. doi:10.30794/pausbed.949035