T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İNANÇ DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ

Emre SUZUK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

Danışman

Dr. Öğretim Üyesi Mehmet YORULMAZ

KONYA-2020

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İNANÇ DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ

Emre SUZUK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

DANIŞMAN

Dr. Öğretim Üyesi Mehmet YORULMAZ

KONYA-2020

ONAY SAYFASI

S.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Emre SUZUK tarafından savunulan bu çalışma, jürimiz tarafından Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında yüksek lisans tezi olarak oy birliği / oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı:	Dr. Öğr. Üyesi Burhanettin Uysal Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	İmza
Danışman:	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YORULMAZ Selçuk Üniversitesi	İmza
Üye:	Doç. Dr. Yunus Emre ÖZTÜRK Selçuk Üniversitesi	İmza

ONAY:

Bu tez, Selçuk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu …… tarih ve …… sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

İmza
Prof. Dr. Hasan Hüseyin DÖNMEZ
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Sağlık hizmetleri tıbbi ve sosyolojik bir yapısının olmasının yanında birçok bileşenden meydana gelen hem zor ve hem de karmaşık hizmetlerdir. Bu hizmetlerin yerine getirilmesi hususunda azami gayret sarf eden hem idari olarak hem de mesleki olarak birçok insan görev yapmakta ve eşgüdüm içerisinde çalışmaktadırlar. Her işin kendine göre zorluğu olduğundan hareketle sağlık alanının da kendine has zorlukları olduğu bilinmektedir. Sağlık hizmetini sunan çalışanların tutum ve davranışlarını birçok unsur etkilemektedir. Bu tutum ve davranışlar hizmetin verimliliği açısından büyük bir öneme sahiptir.

Başlangıcını insanlık tarihi kadar gerilere götürebileceğimiz din; kişinin duygu, düşünce, tutum, davranış, beklenti, amaç ve idealleri, bireysel hayat ve toplumsal ilişkileri üzerinde çok büyük bir etkiye sahiptir. Din kendisi ve evren hakkındaki çok eski sorularına akla uygun yanıtlar vererek ve karşılaştığı zorluklarla başa çıkmada yüce bir gücün varlığına sığınma imkânı vererek, insana huzur, güven ve teselli kaynağı olmaktadır. Dinin, insan davranışlarını yönlendiren güçlü bir motivasyon kaynağı olması ve bu motivasyonun, iş ve meslek hayatındaki yönlendiriciliği, kişinin işiyle ilgili duygu, düşünce ve memnun olma derecesini de etkilemektedir. Din insanların mutluluğu için vardır. Barış ve adalet temel ilkelerindendir. Bu sebepledir ki, bütün insanlığın mutluluk ve iyiliğini sağlayacak olan değerlerin yaşatılması ve paylaşılması noktasında da din çok önemli bir göreve sahiptir.

Sağlık çalışanlarının demografik özellikleri ile dindarlık ve iş doyumu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada değerli görüş ve önerilerini benimle paylaşan, her aşamada bana destek veren ve öğrencisi olmaktan gurur duyduğum değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YORULMAZ hocama yardımlarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans hayatım boyunca ve tez savunma sınavımda engin tecrübe ve bilgilerini benimle paylaşmaktan çekinmeyen ve kendisini her daim yanımda hissettiğim Doç. Dr. Yunus Emre ÖZTÜRK hocama teşekkürü bir borç bilirim.

Bu çalışmada istatistiksel sonuçlara ulaşmamda büyük gayret sarf eden, tez savunma sınavımda da değerli görüş ve önerilerini benden esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Burhanettin UYSAL hocama şükranlarımı sunarım.

Hayatım boyunca bugünlere gelmemde en büyük paya sahip olan, destek ilgi ve sevgilerini hiçbir zaman esirgemeyen canım annem FATMA SUZUK ve babam Nuri SUZUK'a, her daim maddi ve manevi olarak yanımda olan abilerim Cüneyt SUZUK ve Sıtkı SUZUK'a, ne kadar uzakta olsa da her daim yanımda hissettiğim can dostum Serdar COŞKUN'a ve ayrıca tezimin tüm aşamalarında bana hep destek olan, başarabileceğimi sürekli hatırlatan ve her an yanımda olan cennetim, eşim Zübeyde SUZUK'a ve canım kızım Ebrar'a minnettar olduğumu arz eder, muhabbetlerimi sunarım.

Emre SUZUK

Nisan 2020

İÇİNDEKİLER Sayfa

ONAY SAYFASI ii

ÖNSÖZ iii

İÇİNDEKİLER v

SİMGELER VE KISALTMALAR vii

ÖZET viii

SUMMARY ix

1. GİRİŞ 1

1.1. İnanç 2

1.1.1. Din 4

1.1.2. Dindar ve Dindarlık 5

1.1.3. İnançsızlık, Dinsizlik ve Spiritüelite (Maneviyat) 6

1.1.4. Dini İnancın Etkileri 8

1.1.5. Dini İnançlara Etki Eden Faktörler 13

1.1.6. Dini İnanç Ölçme Çalışmaları 16

1.1.7.İş Hayatında Dini İnanç Üzerine Yapılan Araştırmalar 19

1.2. İş Doyumu 22

1.2.1. İş Doyumu Kavramı 22

1.2.2. İş Doyumunun Önemi 24

1.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler 25

1.2.4. İş Doyumunun Sonuçları ve İş Ortamına Sağladığı Yararlar 37

1.2.5. İş Doyumu Sağlanamadığında Oluşabilecek Olumsuzluklar 39

1.2.6. Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Üzerine Yapılan Araştırmalar 41

2. GEREÇ ve YÖNTEM 45

2.1. Araştırmanın Amacı 45

2.2. Araştırmanın Önemi 45

2.3. Araştırmanın Modeli 45
2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 46
2.5. Araştırmada Kullanılan Veri Toplam Araçları 47
2.5.1. Minnesota Doyum Ölçeği 47
2.5.2. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeği 48
2.6. Verilerin Toplanması 49
2.7. Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler 49
2.8. Verilerin Analizi 49
2.9. Araştırmanın Etik Boyutu 52
2.10.Araştırmanın Hipotezleri 52
3.BULGULAR 55
3.1. Sosyo-Demografik Bulgular 55
3.2. Ölçeklere Ait Betimleyici Bulgular 57
3.3. Karşılaştırma Analizlerine Ait Bulgular 70
3.4. Regresyon Analizleri 83
3.5. Hipotezlerin Kabul ya da Ret Durumu 88
4. TARTIŞMA ve SONUÇ 91
5. ÖNERİLER 97
6. KAYNAKLAR 99
7. EKLER 109
EK A: Anket Formu 109
EK B: Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurul Kararı 112
EK C: S.Ü. Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimliği Araştırma İzni 113
EK D: S.Ü. Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimliği'nin Araştırma İzin Yazısına Cevabı 114
8. ÖZGEÇMİŞ 115

SİMGELER VE KISALTMALAR

Akt. **:** Aktaran

Çev. **:** Çeviren

DİSOL **:** Dindar ve Spiritüel Olmama

Ed. **:** Editör

MDÖ **:** Minnesota Doyum Ölçeği

MSQ **:** Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Doyum Ölçeği)

N **:** Evren

NRNS **:** Nonreligiouns-Nonspirituel

p **:** İstatistiksel anlamlılık değeri

p. **:** Page

r **:** Korelasyon katsayısı

S **:** Örneklem

s. **:** Sayfa

sd **:** Serbestlik derecesi

ss **:** Standart sapma

Sağ. Tek. **:** Sağlık Teknisyeni/Teknikeri

SPSS **:** Statistical Program For Social Sciences

vb. **:** Ve benzeri

Yard. Hiz. Sın. **:** Yardımcı Hizmet Sınıfı

ÖZET

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Sağlık Çalışanlarının İnanç Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisi

Emre SUZUK

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ / KONYA-2019

Bu araştırmada sağlık çalışanlarının inanç düzeyleri ve spiritüelite eğilimleri ile iş doyumu faktörleri arasında nasıl bir ilişki içerisinde olduğunun incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada inanç-iş doyumu ilişkileri ile birlikte cinsiyet, yaş, medeni durum, iş deneyimi, görev unvanı, aylık gelir durumu gibi demografik özelliklerin, inanç ve iş doyumu üzerinde nasıl bir açıklama gücüne sahip olduğu da hedeflenmiştir.

Bu araştırmada sağlık çalışanlarında inanç ve spiritüelitenin iş doyumu ile ilişkisinin açıklanmasına katkı sağlayacak olması ve literatürde daha önce benzer çalışmaların az olması çalışmanın önemini vurgulamaktadır.

Araştırma Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışanları kapsamaktadır. Araştırmanın evrenini yaklaşık 2250 kişi oluşturmakla birlikte araştırmaya toplam 351 sağlık çalışanı katılmıştır.

Araştırmada anket yöntemi kullanılmış olup anketler uygulanmadan önce araştırma onam formundaki gönüllülük esası, katılımcılara hem sözel hem de yazılı olarak bildirilmiştir. Araştırmada Cragun ve ark (2015) tarafından geliştirilen "NonReligious-NonSpiritual Scale"in Türkçe uyarlaması olan "Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan diğer bir ölçek ise, Dawis ve ark (1967) tarafından geliştirilmiş ve ülkemizde Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmış "Minnesota İş Doyum Ölçeği" (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)dir. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 25.0 paket programlarından yararlanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular özetle şöyledir: katılımcıların büyük çoğunluğunu (%68,4) kadınlar oluşturmaktadır. Çalışmaya katılanların büyük çoğunluğunu orta yaş gurubundaki insanlar oluşturmaktadır. Yaklaşık 2/3'ünü evli, 1/3'ü ise bekâr katılımcılar oluşturmuştur. İş deneyimi değişkeninin büyük bir kısmını (%62,2) 6-15 yıl aralığında olanlar oluşturmuştur. Katılımcıların 1/3'ünü ilköğretim ve ortaöğretim mezunu olanlar oluşturmaktadır. Çalışanların yaklaşık %35'ini hemşire-sağlık teknisyeni grubu oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının %51'inin geliri 3.500 TL'nin altındadır.

Bu araştırmada varılan sonuç, dini inanç ve spiritüelitenin yaş ve medeni duruma göre ölçek puanlarında anlamlı fark tespit edilmiş olup, cinsiyet, eğitim düzeyi, görev unvanı, aylık gelir durumu ve iş deneyimi değişkenine göre anlamlı ilişki bulunamamıştır. İş doyumu bağlamında ise görev unvanı değişkenine göre yönetici ve hekim kaynaklı olduğu düşünülen anlamlı farkın olduğu görülmüştür. Eğitim durumu değişkenine göre iş doyumu arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi yükseldikçe işten alınan tatminde o derece fazla olduğu saptanmıştır. Ayriyeten yaş ve aylık gelir durumu değişkenleri ile MDÖ arasında anlamlı fark bulunurken, cinsiyet ve medeni durum değişkeni ile MDÖ arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. MDÖ ile DİSOL ölçeği arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı ve dindar ve spiritüel olmamanın MDÖ ve alt boyutları bağlamında herhangi bir etkisinin bulunmadığı da saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: İnanç; Spiritüelite; İş Doyumu; Sağlık Çalışanı

SUMMARY

REPUBLIC of TURKEY
SELÇUK UNIVERSITY
HEALTH SCIENCES INSTITUTE

Effect of Belief Levels of Health Care Professionals on Job Satisfaction

Emre SUZUK

Department of Healthcare Management

MASTER THESIS / KONYA-2019

In this study, it is aimed to examine what kind of relationship exists between belief level and spirituality tendencies and job satisfaction factors among health professionals. In this research, it is also aimed that how demographic characteristics such as gender, age, marital status, work experience, position title, monthly income along with belief – job satisfication relationships have an explanation power on belief and job satisfaction.

In this research, the contribution to explaining the relationship between belief, spirituality and job satisfaction among health professionals and the raraness of such a study in the literature before, emphasize the importance of the study.

The research was carried out on the personnel of the Selçuk University Medical Faculty Hospital. The population of the study was approximately 2250 people and 351 healt professionals attended in research.

A surwey method was used in the research and before the questionnaire, voluntary basis in research consent from was notified to participants both verbally and in writing. In research, "Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeği" which is the Turkish version of "NonReligious-NonSpiritual Scale" developed by Cragun and his friends (2015) was used. Another scale used in the study was Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaie (MSQ) which was adapted to Turkish by Baycan in our country and developed by Davis and his friends (1967). The data obtained from research was analyzed and interpreted using the SPSS 25.0 packages.

The findings of the research are as follows: Women constitute the majority of the participants (%68,4). Approximately 2/3 of the participants are married and 1/3 of them are single. A major part (%62,2) of the variety of work experience has been established between 6-15 years. 1/3 of the participants are primary and secondary school graduates. Approximately 35% of professionals are nurses and health technicians. 51% of the health professionals participating in the study have income below 3500 TL.

The result in this research is that a significant difference was found in the scale points of religious belief and spirituality according to age, gender, marital status. However, it was not observed an important relationship on the factors of gender, educational level; position title, monthly income and work experience. As to the context of job satisfication, it was seen that there is a significiant difference by position title factor that is thought to be originated from the manager and physician. Also, a significiant difference was found among job satisfication by educational background factor. It was determined that the higher the educational level, the more satisfication received from the job. Also, an important difference was found between the factors of age and monthly income and MDÖ, but it was not found a relationship between the factors of gender and marital status and MDÖ. It was also determined that there was not a statistically significiant relationship between MDÖ and DİSOL scale and being religious and spiritual has no effect in the context of MDÖ and its subdimensions

Keywords: Belief; Spirituality; Job Satisfaction; Healt Professionals

1. GİRİŞ

Tanı, tedavi, bakım ve rehabilitasyon gibi hizmetlerin verildiği kurumlar ve bu hizmetleri yerine getiren sağlık çalışanlarının özellikleri insan sağlığı yönünden gereksinimi olan en önemli hususlardandır. Sağlık hizmetleri, insan sağlığının korunması, teşhis, tedavi, bakım ve rehabilitasyonu için birey ve kurum olarak, kamu veya özel kurumların yerine getirmiş oldukları hizmetlerdir (Odabaşı 2001).

Sağlık hizmetleri tıbbi ve sosyolojik bir yapısının olmasının yanında birçok bileşenden meydana gelen hem zor hem de bir o kadar karmaşık hizmetlerdir. Bu hizmetlerin yerine getirilmesi hususunda azami gayret sarf eden birçok insan görev yapmakta ve eşgüdüm içerisinde çalışmaktadırlar. Sağlık çalışanları en mühim rolü teşhis, tedavi, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinde görev alan hekim, hemşire, ebe, sağlık teknisyeni, fizyoterapist, diyetisyen, biyolog, psikolog ve idari çalışanlar üstlenmektedir. Bu sağlık çalışanları, bütün topluma özenle hizmet etmektedirler (Stanko 2002).

İnsanların ahlaki gelişim sürecinde etkili olan bazı psiko-sosyal etmenler arasında kalıtım, aile ve arkadaş çevresi, eğitim, sosyal medya, ekonomi ve kültür ile birlikte meslek de sayılmaktadır (Şengün 2007). Sağlık hizmetini sunan çalışanların tutum ve davranışlarını da sayılan bu dinamikler etkilemekle birlikte hizmetin verimliliği yönünden bu dinamikler büyük bir öneme sahiptir (Genç ve Durğun 2018).

Meslekler insanların hayatlarında sergiledikleri tutum ve davranışlarında etkili bir yere sahip olup bir süre sonra insanların mesleki tutum ve davranışları günlük hayatlarına yansımaktadır. Sağlık çalışanları da bir tutum geliştirirken birçok unsurdan etkilenip olgunlaşan tutumları mesleki hayatlarına yansımaktadır. Örneğin her sağlık çalışanın hastasına yaklaşımı, olayları algılaması, yorumlaması, sorun giderme yetisi ve sabır düzeyi birbirinden farklıdır. Sağlık çalışanları başka işlerde çalışanların karşılaştığı iş risklerinin yanında, yerine getirdikleri hizmetlerin özelliklerine göre daha değişik iş riskleriyle de karşılaşmaktadırlar. Bundan dolayı sağlık hizmetleri, toplumun tamamı ile sıkı bir iletişim içinde olan özel bir çalışma alanıdır (Genç ve Durğun 2018).

Dini inançlar, insanların hayatlarında önemli bir yere sahip olmasının yanında sağlık çalışanlarının mesleki hayatlarındaki tutum ve davranışları arasında da en etkili unsurlardan arasındadır. Çünkü inançlar insanların kişilik ve davranışlarında etkili olan fakat görünmeyen bir güçtür. Dini inançların insanların tutum ve davranışlarına olan etkileri literatürde mevcuttur. (Genç ve Durğun 2018).

Literatürde dini inancın hayat doyumunu etkilemesi konusu, dini inancın iş doyumunu etkilemesi konusuna göre daha çok irdelenmiştir (Ayten 2017). Bu araştırmanın önemini, dini inancın iş doyumuna etkisinin sağlık çalışanları özelinde yapılan araştırmaların az olması artırmaktadır.

1.1. İnanç

İnsanları diğer canlılardan ayıran ana niteliklerden birisi, insanın inanma ihtiyacıdır. Hemen hemen bütün insanlar ilk günden bugüne bir inanç modeline bağlanmışlardır. Bu modelleri, hayatı anlamlandırma ihtiyacını karşılamak ile görevli olduğu belirtilmektedir (Kaya ve Aydın 2011). İnsanlar bazen olaylar karşısında tutumlarını belli bir inanca göre şekillendirmektedirler. İnançlar anlama, tanıma ve muhakeme sonucunda meydana gelmektedir (Kavas 2013).

İnanç, sözlükte bir fikre bağlanma ve o fikri kabul etme ve doğrulama anlamlarına gelmektedir. İnanç aslında iman ile aynı manada kullanılıyorsa da kapsamı ondan daha geniştir (Kaya ve Aydın 2011). İnanç, ihtimalin tüm derecelerini içerisinde barındırmaktadır. İnancın hem bireysel hem de toplumsal hayatta etkinliği yüksektir. İnsanın iç dünyası ve sosyal hayatındaki dengeleri sağlamadaki işlevi oldukça önemlidir (Karacoşkun 2004). Tüm amaçlı fiillerin ön şartının da inanç olduğu da belirtilmektedir (Houxley 1996).

Günlük hayattaki kullanımıyla da inanç, birine inanmayı, ona güven duymayı ifade eder. Günlük hayattaki inanç, sosyal ve bireysel hayatı tek tek bireylerin davranışları ile ve bazen örgütlenmiş grup davranışları ile düzenleyen faal bir sosyal yaptırım mekanizmasıdır (Karacoşkun 2004).

Dini inanç ise kişinin kendisi ve tüm alemdeki egemenliğini kabullendiği, yüce güç sahibi ve bu güç sahibi ile insanlar arasındaki ilişkiyi tanzim eden inançlar

olarak tanımlanabilir. İnsanların inanmaya eğilimli oldukları genelde kabul görmüş ve dini inançlar insanların vazgeçilmez bir ihtiyacı olduğu belirtilmiştir (Peker 2000).

Dini inançlar, birey ve toplumla olan ilişkisi yönünden hem psikolojik hem de sosyolojik bir olgu olarak karşımızda durmaktadırlar. Bir dini inanca sahip olmak, psikolojik bağlamda doyum sağladığından bireyi ilgilendiren psikolojik bir yöne; sosyal bütünleşme ve kaynaşmayı sağladığından toplumu ilgilendirdiği için ise sosyolojik bir yöne sahip olduğu söylenebilir (Keskin 2004). Sosyolojik bağlamda dini inanç, toplumların zihniyet yapısının oluşmasına katkıda bulunur. Bunun en belirgin yansıması ise kültürler üzerinde olmaktadır (Sezen 1998). Dini inancın, devletleri de çeşitli şekillerde etkileyip yönlendirici bir niteliğe sahip olduğu belirtilmektedir (Wach 1987). Dini inançlar, bir sosyal kontrol aracı şekli ile (Güneş 2014) toplumsal bütünlük ve dayanışmanın oluşması ve korunmasına da katkı sağlarlar (Wilber 1995). Tüm dinler, inananlarına olgu ve olaylara yönelik nasıl pozisyon alacaklarına ilişkin belirli davranış modelleri aşılamaktadırlar. Bu yönüyle her dini inanç, yeni bir toplumsal yapı inşa etme özelliğine sahiptir (Keskin 2004). Psikolojik anlamda ise, dini inancın kişinin hayat kalitesine olan etkisi göz ardı edilemez. Hayat kalitesinin en bariz yansıması huzur ve mutluluktur. Bununla irtibatlı bir şekilde dini inancın insan sağlığına olan etkisi de araştırmalarla tespit edilmiştir. Sevgi, hoşgörü, dürüstlük, yardımseverlik, affedicilik genel manada tüm dini inanç ve düşüncelerin psikolojik açıdan empoze etmeye çalıştığı davranış biçimleridir (Güneş 2014).

Dini inançlar tüm toplumlarda mevcuttur. ABD'de halkın sadece %5'i bir Tanrı'ya inanmadığını belirtmiştir (Phillips ve Catherine 2007). Bu oran toplumdan topluma değişmekte, bazı toplumlarda dini inançlar yüksek oranda olurken, bazılarında ise düşük çıkmaktadır. Burada vurgulamak istediğimiz, her toplumda bir dini inancın bulunmasıdır (Cufta 2016).

Bazı çalışmalarda, dinin insanın kişilik bütünlüğüne katkısı olduğu saptanmış olup; dinini inanç düzeyi yüksek insanların psikolojik uyum kurmada daha başarılı oldukları, hayatta yüzleşilen buhranlara yönelik daha kolay direnebildikleri görülmektedir (Yıldız 2006).

Dini inançların kaynağının temelde kişinin kendisi olduğuna dair görüşlerin ağırlıkta olduğu belirtilmektedir. Buna göre, her kişinin bir inanç nesnesi veya bir dini inanç edinmeye dönük psikolojik bir eğilimi olduğu söylenebilir. Türlü dini inançların meydana gelmesininse, çeşitli bireysel ve toplumsal faktörler sebebi ile, bu eğilimi fiiliyata dönüştürme esnasında oluştuğu söylenebilir (Karacoşkun 2004).

1.1.1. Din

Din ilk insandan bugüne kadar varlığını hep hissettirmiştir (Güneş 2014). Tarih boyunca dinsiz olduğunu belirten bir toplum tespit edilememiştir (Abuzar 2017). Toplumsal hayatın en önemli öğelerinden biri olan din, insanoğlunu her yerinden kuşatmış durumdadır. Kişinin düşüncelerini, davranışlarını, sosyolojik bağlamda ilişkilerini tartışmasız etkileyen en önemli faktörlerin başında din sayılmaktadır (Köktaş 1993).

Avrupa'da 16. yüzyıldan itibaren kullanılmaya başlanan religion sözcüğü Arapça'daki din kelimesini karşılamaktadır (Mehmedoğlu 2006). Din kavramını anlamlandırmak isteyen bazı araştırmacılar, dine kendi amaçlarına uygun bir şekilde açıklama getirirler. Mesela din psikolojisi ile ilgilenenlerin dine bakışları bireysel ya da toplumsal odaklıdır (Arslan 2006).

Vergote (1999) dini, doğaüstü varlık veya varlıklarla ilişkili olan çeşitli belirti, duygu ve düşüncelerin tamamıdır şeklinde tanımlamaktadır. Mehmet Aydın (2001) ise dini, bireysel ve toplumsal tarafı olan, çeşitli görüşler bağlamında bir düzene haiz, kişilere birer hayat tarzı biçimleyen ve bu kişileri belli bir dünya görüşü çerçevesinde toparlayan kurumdur, şeklinde anlamlandırır.

Din konusunda araştırma yapmak isteyen herkesin öncelikle dinin ne olduğu konusuna yanıt aramasının gerekli olduğu belirtilmektedir. Din, incelenmesi ve araştırılması zor olan konular arasında bulunmaktadır (Ulu 2013). Bu yüzden din olgusu üzerinde çalışma yapan araştırmacı ve disiplinler kendi amaçlarına uygun bir tanım yapma yoluna gitmiş, kendi alanları ne ise dini o bağlamda tanımlamaya çalışmışlar ve bu da çok sayıda farklı din tanımının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bir sosyolog dini sosyal bir kurum olarak ele alırken, bir psikolog ise dini insanların

yaşadığı tecrübe olarak tanımlamışlardır. Kısacası din kavramını, araştırmacılar tek boyutluymuş gibi değerlendirmekte, kavramın yalnızca kendi alanına bakan tarafı ile ilgilenmektedirler (Aydın 2001). Örneğin Freud dini, psikolojik bir değerlendirme ile güdülerin baskılanması sebebi ile oluşan bir fenomen olarak anlatmaya çalışmıştır (Köse 2000).

Farklı dini inançlara sahip insanların din tanımlaması da farklı olmaktadır. Örneğin bir Hindu ile bir Hristiyan'ın din algısı aynı değildir. Din denilince bir Budist'in anladığı din ile bir Müslüman'ın ya da Yahudi'nin anladığı din farklıdır. Bir Müslüman hayatının tamamını kapsayan bir din algısına sahip olmasına rağmen, bir Hristiyan'da bu durum farklıdır, hayatının tamamını kuşatan değil, sadece belli başlı kısımlarını alakadar eden bir din algısına sahiptir (Aydın 2001).

Din ile ilgili yapılan araştırmalardan kaliteli bir sonuç elde edebilmek için dini hem özel hayat ile ilgili hem de toplumsal bir kurum olarak incelemenin gerekli olduğu araştırmacılar tarafından belirtilmektedir (Arslan 2006).

1.1.2. Dindar ve Dindarlık

Dindarlık, teolojik olarak ya da psikolojik olarak fark etmez, nasıl ele alınırsa alınsın insani bir vasıftır. Teolojik bağlamda incelendiğinde dindarların dinin emirlerini, yasaklarını yerine getirmesidir. Psikolojik bakımdan incelendiğinde ise dindarlığın kişinin kutsal olanla arasında var olan özel bir bağ olduğu görülmektedir. Burada birey aktiftir ve bu aktiflik durumu bireyin hayatının her alanında kendisini gösterir. Din kavramının anlamlandırılmasıyla dindar kavramının anlamlandırılması doğal olarak bağlantılıdır. Dinin nasıl anlamlandırıldığı dindarlığın da sınır hatlarını belirlemektedir. Özetle din kavramının içeriği dindar olan kişinin hayatını çevreler (Ulu 2013)

Dindar, kendi dininin inanç, uygulama ve sembollerini benimseyip bunları davranışlarına yansıtandır (Kurt 2009). Dindar kavramı en çok insan ruhu, hissi ya da daha yüksek ahlaki değerler gibi dinin tamamen uygulamalı veya manevi etkilerinin göstergesi şekilde tanımlanmaktadır. Dindar kelimesi, kutsal emirlere bağlanan kişiyi tanımlamakta da kullanılır (Ulu 2013).

Dindarlık, dini inanç ile ilgili düşünce, tutum ve davranışları da kapsayan çok geniş bir kavramdır. (Horozcu 2010). Dinin tanımlanması konusunda olduğu gibi dindarlığın tanımlanmasında da araştırmacılar arasında görüş farklılıkları vardır. Bu görüş farklılıklarının sebebi dinin tanımlanması için geçerli olan güçlüklerin dindarlığın tanımlanmasında da aynen geçerli olmasıdır. Yani dindarlık da din gibi göreceli bir kavramdır ve dinden bağımsız olarak değerlendirilemez (Kurt 2009).

Dindarlık, genel manada ferdiyet ile çerçevelenir. Bu bağlamda dindarlık, "dinin kişinin hayatı etkileme derecesi" şeklinde de tanımlanabilir (Tekin 2004). Başka bir tanım yapılması gerekirse dindarlık, kutsal olanın veya bir dinin belli zaman ve şartlarda belirli fert, grup ya da toplumsal olarak yaşanmasıdır (Günay 2006).

1.1.3. İnançsızlık, Dinsizlik ve Spiritüelite (Maneviyat)

İnançsızlık, daha yeni sayılabilecek bir kavram olduğundan dolayı üzerinde uzlaşılmış bir tanımı yoktur (Sevinç ve ark 2015). Günümüzde inançsızlık düzeyleri artmakta olup (Brown 2013) herhangi bir dine mensubiyet ise azalmakta olduğu belirtilmektedir (Baker ve Smith 2009). Ülkemizde inançsız bireylerin oranı batıyla kıyaslandığında çok düşüktür. Fakat ülkemizde dinin önemi diğer bazı Müslüman ülkelerle kıyaslandığında düşük olduğu ortaya konulmuştur. Bu yüzden inançsızlık, inançsızlığın nedenleri ve inançsızlığın gelişimi konularının önemi yüksektir (Sevinç ve ark 2015).

Dindarlık düzeyinin düşük olması ile dinsizlik arasında ya da inançsızlık arasında önemli anlam farklılıkları bulunmaktadır. Bir dine mensup olan kişi dindarlık düzeyi düşük olabilir. Herhangi bir dine mensubiyeti bulunmayan ve kendisini dinsiz olarak nitelendirenlerden kimileri inançlıyken kimileri ise inançsız olabilmektedir. Dini inancı olmayan herkes, dinsizdir ama her dinsiz, inançsız değildir (Sevinç ve ark 2015).

Farklı tiplerde inançsızlıklar olmasına karşın ateizm bunların en yaygını ve en bilinenidir (Silver 2013). Ateizm dar anlamda teist olmayış olarak anlamlandırılırken, geniş manada tüm aşkınlık ve doğaüstü gerçekliği reddetmek manasına gelir ki günümüzde daha çok bu anlamda kullanılmaktadır (Martin 2007).

Bu kullanıma göre madde ötesinde bir gerçekliğin olmadığı, evrenin madde ve fiziksel güçlerden oluştuğu belirtilmektedir (Cevizci 2000).

İnançsızlık, sadece dini inançsızlık değil bunun da ötesinde daha geniş bir manaya gelmektedir. Dinsizlerin büyük çoğunluğunun yüce bir kuvvete inanmayı sürdürdükleri araştırmalar sonucunda tespit edilmiştir (Hout ve Fischer). Dinden ayrılmak, Tanrı'yı inkâr anlamına gelmez. Bunun için dini inancı olmayan bir kişiye direkt inançsız demek doğru değildir. Dolayısıyla inançsızlık hem dini hem de spiritüel yani ruhsal inanca sahip olmama anlamına gelir. Streib ve Klein'e (2013) göre inançsızlar dindar düşünceye karşın spiritüelliğe yani manevi düşünceye daha yakındırlar. Buradaki spiritüeliteden kasıt, yatay olan spiritüelliktir. Kısaca inançsızlık, dini ya da dikey spiritüelite bağlamında bir inanca sahip olmamak olarak tanımlanması mümkündür (Sevinç ve ark 2015).

Maneviyat araştırmaları, batılı araştırmacıların son yıllarda adeta odak noktası olmuştur. Daha önceden dindarlık kavramından farklı ve ondan ayrı bir biçimde değerlendirilmesine rağmen, daha sonraları inanç ile ilgili olan çoğu şey maneviyat serlevhası altında dile getirilir olmuştur. Hatta maneviyat ve onunla ilgili hususlardaki çalışmaların sayısı da artmış durumdadır. Dindarlık kavramının yerine maneviyat kavramının kullanıldığı belirtilmektedir (Zinnbauer ve Pargament 2005). Maneviyat, İslam'dan Hristiyanlık, Budizm ve hatta Hümanizm'e kadar birçok din veya düşünce ekollerince anlaşılmaya ve yorumlanılmaya çalışılmıştır (Swinton 2003).

Maneviyat kelimesi, Latince spiritulis veya spiritus kökünden geldiği söylenmektedir. Doğası gereği psiko-sosyal bir fenomen olan maneviyatın, ruhsal sağlık ile önemli bir ilişkisi olduğu belirtilmiştir. Maneviyat, bireysel olan bir tecrübeyi tarif etmek için kullanılmış bir terimdir ve kişisel aşkınlık olarak anlamlandırılmaktadır (Kımter 2013).

Spiritüelite kavramı, bireysel veya topluluk şeklinde kutsalı aramak olarak tanımlandığı (Zinnbauer ve Pargament 2013) gibi hayata ait bir tutum ve davranış, hayatı anlamlandırmak, başkaları ile ilişki kurmak ve yüce olan varlık ile bütünleşmek arayışı şeklinde de anlamlandırılmaktadır (Rio ve White 2016).

1.1.4. Dini İnancın Etkileri

İnsan üzerinde psiko-sosyol ve fizyolojik etkileri olan dini inancın literatürde daha çok psikolojik etkilerine vurgu yapılmıştır. Din zaten insanın kişiliğine, karakterine, ruhsal sağlığına, ahlaki tutum ve davranışlarına yön veren bir olgu olduğu malumdur. Dini inançların hem kişisel hem de toplumsal hayata etkisinin fazla olduğu literatürde mevcuttur. (Yapıcı 2006, Topuz 2013, Erdoğan 2015).

Ruh sağlığına olan etkileri

Dini inancın genel manada kişinin psikolojik durumuna yaptığı etkinin çok anlamlı bir şekilde müspet olduğu yapılan incelemelerde ulaşılan bir sonuçtur (Güven 2008, Yüksel 2019). Dini inanç, insanın ruhsal sağlığını koruyucu bir nitelikte olup, ruhsal sağlığı negatife doğru bir yönelim gösterenler için de bir çözüm yolu olarak anlaşılmaktadır (Erdoğan 2015).

Yapılan araştırmalar dini inançların menfi etkisinin de olabileceği yönündedir. Şöyle ki, kişinin kendisini cehenneme atmakla tehdit eden bir varlığa yönelik beslediği olumlu olan duygu ve düşünceleri zamanla değişebilir. Korku hissinin sevgi hissiyatının önüne geçecek şekilde algılamak kişiyi ruhsal anlamda menfi etkileyecektir. Buradan çıkarılacak sonuç, yüce olan o gücü sevginin menbaı olarak görüp bilen, böyle bir algıya sahip olan kişinin psikolojik olarak ayakta olmasına destek vermektedir (Emhan ve Çayır (2010).

Başa çıkma davranışındaki etkileri

İnsanların birçoğu zor bir duruma düştüğünde dinden destek alırlar. Bu zor durumlarında din ile duygusal bağlamda ayakta olurlar. Din ayriyeten kişiye bir sakinlik, bir huzur verip adeta kişiyi rahatlatma görevini üstlenir. Yapılan araştırmalar sonucunda, insanların başa çıkılamaz durumlarda dinden destek aldıkları ve dini olan etkinliklere katılarak bu yaşadıkları durumların çözümüne yönelik bir davranış biçimi gösterdikleri belirtilmektedir (Kula 2002, Karaca 2003, Köylü 2010).

Dini inancın, bu içinden çıkılamaz olgu ve olaylardaki müspet etkisi menfiye dönüşme ihtimali de vardır. Çünkü bazı insanlar böyle bir durumla karşılaştığında, bunu kendi hatalarının bir cezası veya o yüce gücün kendilerini bırakması olarak düşünebilirler (Erdoğan 2015).

Stres, kaygı ve depresyona yönelik etkileri

Stres ile mücadele edebilmek için insanların dini inançlarından destek almaları gayet doğal olmakla birlikte bilinçlidir de. Dini inanç bir yönüyle, stresli bir olay ya da duruma hem zihinsel olarak hem de genel tutum ve davranış bakımından alışmayı ve bazı çözümler ortaya koymayı sağlar. (Kavas 2013).

Literatürde dini inançların stres, kaygı ve depresyon gibi durumlara olan yansımasının olumlu yönde olduğu görülmektedir. Yani dini inanç düzeyi arttıkça, yaşanılan stres, kaygı ve depresyon oranının azaldığı vurgulanmaktadır (Karaca 2003, Apaydın 2010, Emhan ve Çayır 2010, Altun 2015, Erdoğan 2015, Yüksel 2019). Bir araştırmada, ameliyat olan yaşlı hastaların ameliyattan sonra katıldıkları dini uygulamaların depresyon ve streslerini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Erdoğan 2015).

Başka bir çalışmada dini inanç düzeyi ve hayat doyumu arasında olumlu yönde bir bağlantının olduğu tespit edilmiştir. Ayriyeten bu çalışmada dini inanç düzeyi fazla olanların, az olanlara göre daha seyrek depresyon yaşadıkları ve daha az derecede kaygı hissettikleri sonucuna varılmıştır. Yapılan araştırmaların sonuçları göstermektedir ki, ibadetlerini düzenli olarak yapanların ibadetlerini yapmayanlara oranla depresyon düzeyleri yarı yarıya azalmaktadır (akt Köylü 2010).

Yalnızlık, ölüm kaygısı ve intihara yönelik etkileri

Yalnızlık da kişinin psikolojisini etkileyen bir faktör olup bu alanda gerçekleştirilen çalışmalar, dini inanç düzeyi yüksek bireylerin daha az bu duyguyu tattıklarını tespit etmişlerdir (akt Köylü 2010).

Dini inanç düzeyleri arttıkça, ölüm kaygısı ve intihara olan teşebbüslerin azaldığı yapılan araştırmalar sonucunda tespit edilmiştir (Köylü 2010). Dini inançların bireylere ümit ve cesaret aşılayıp, bununla birlikte stresin ve depresyonun negatif olan etkilerini de indirgeyerek intihar etme ihtimalini azalttığı bildirilmektedir (Kımter ve Köftegül 2017).

Yapılan araştırmalar, dini inanç düzeyleri yüksek olanların dini inanç düzeyleri yüksek olmayanlara oranla intihara karşı bakışları daha olumsuz olduğu veya daha az intihara yöneldikleri tespit edilmiştir. Bu konuda yapılan başka bir araştırmada, kiliseye gitmeyenlerdeki intihar oranının düzenli bir şekilde kiliseye gidenlerden dört kat daha fazla olduğu saptanmıştır (akt Köylü 2010).

Benlik Saygısı

Kişinin kendini beğenmesi, kendinden memnun olması, kendisini sevilmeye layık bulması ve kendine saygı duyması olarak ifade edilen ruh haline benlik saygısı denir. Bu durumun oluşum ve gelişimini dini inançlar doğrudan etkileyen faktörlerden sayılmaktadır (Kımter 2013). Çalışmalarda, insanlar dinlerini içselleştirdikçe benlik saygılarında da o oranda bir artış meydana gelecektir (Yılmaz 2018).

Yardım, merhamet ve dürüstlüğe olan etkileri

Dini inançlar çoğu zaman sevgi, hoşgörü, merhamet, fedakârlık ve başkalarına karşı yardımcı olma gibi davranışları açıktan özendirir, teşvik ederler (Şahin 2001).

Dini inançların ruhsal bağlamdaki katkılarından birisi de iyimserlik duygusudur. Bir araştırmada, gençlik döneminde iyimser görüşlü kişilerin, kötümserlere göre, yirmi otuz yıl sonra daha sorunlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayriyeten pozitif kişilik algısına sahip olanların diğerlerine kıyasla yedi ya da yedi buçuk sene fazla hayatta kaldıkları bildirilmektedir. Dini inanç ile umut ve iyimserlik arasında anlamlı ve olumlu bir ilişkinin olduğu, bunun yanında dini inanç düzeyi yüksek olanların dini inanç düzeyi yüksek olmayanlara oranla daha fazla umutlu veya iyimser olduğu tespit edilmiştir (akt Köylü 2010).

Psikolojik danışma sürecine olan etkileri

Dini inançların psikolojide kullanılması mümkün olmakla beraber bir inanca sahip kişi derdini paylaştığı ilk insanlar genelde din adamlarıdır. Din adamlarının psikolojide faydalanılabileceğini göstermektedir. İnsan psikolojisini harap eden doğal afetler sebebi ile çok kötü etkilenenlere uygulanacak psikolojik hizmetlerde bu konunun önemsenmesi, çok daha pozitif sonuçlar meydana gelmektedir (Karaca 2003).

Yapılan çalışmalar göstermektedir ki, psikolojik danışman ve psikiyatristlerin, tedavi etmeye gayret ettikleri hastaların dini inanç ve hassasiyetlerini, bu süreçte kullanmaları olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Kısacası tedavi yöntemlerini hastalarının dini durumlarını düşünerek belirleyen psikoterapistlerin tedavilere karşı olumlu manada yanıt aldıkları bildirilmektedir (Karaca 2003).

Hayat doyumuna olan etkileri

Yapılan araştırmalarda dini inançların hayattan bir anlam bulma ve hayat tatminini artırması yanında, buna bağlı olarak kaygı ve stresi azalttığı görülmüştür. Yapılan araştırmalar, dini inancın yüksek oranda hayattan doyum sağlama, mutluluk, moral ve motivasyon yönünden sağlıklı olma ile bağlantılı olduğu aktarılmaktadır. Dini faaliyetlere katılım ile özellikle genç ve orta yaşlılar üzerinde hayattan doyum elde etme ve depresyonu engelleme arasında sıkı bir bağlantı bulunmaktadır. Araştırmacılar bunun direkt bir etkisi bulunmasa da giderek kişinin psikolojisini koruma ve geliştirmede, hele de yaşlandıkça dini katılımın hayatlarına bir anlam yüklediğini ortaya koymaktadırlar (akt Köylü 2010).

Ayten ve Yıldız (2016) çalışmasında dini inanç ile hayat memnuniyeti arasında bir ilişki saptanmış ve bu ilişkinin sebepleri ise şu şekilde açıklanmıştır; insanın içinden çıkılamaz, zor zamanlarındaki durumunu hayra yorabilme, sabır gösterebilme, duaya ve ibadete yönelme ve hem sosyal çevresinden hem de din

adamlarından manevi bağlamda yardım görmeleri sebebiyle hayattan aldıkları doyum düzeyleri de olumlu yönde etkili olmaktadır.

Demek ki yüksek dini inanç düzeyinin insanda hayat doyumuna önemli bir katkısı varsa, hayat doyumu ile iç içe bir kavram olan iş doyumuna da etkisi şüphesiz müspet yönde olacaktır. Genç ve Durğun (2018) dini inançları, sağlık çalışanlarının mesleki hayatlarındaki tutum ve davranışları arasında en etkili unsurlardan birisi olarak ifade etmektedir.

Sosyolojik etkileri

Dini inanç ve değerler sosyal birlik ve beraberliğin ve aynı zamanda toplumsal barışın en önemli kaynaklarından birisidir. Dini inançların sosyal değerlerin korunması ve sürdürülmesindeki önemi büyüktür. Bu sebepledir ki, suç oranları yüksek dini inanca sahip olanlarda düşük dini inanca sahip olanlara göre daha düşüktür. Yapılan araştırmalarda, dini inanç seviyesi yüksek olanların daha yardımsever, daha paylaşımcı, daha kibar ve daha doğrucu oldukları sonucuna varılmıştır. Yapılan başka bir araştırmada dini inanç düzeyi yüksek olan bakıcıların, yaşlı hastalarla daha iyi bir iletişim sergiledikleri, bunun da hastalarda depresyon oranını düşürdüğü saptanmıştır (akt Köylü 2010).

Fizyolojik etkileri

Dini inanç ile beden sağlığı arasındaki ilişkinin olumlu olduğu yapılan çalışmalarla kanıtlanmaktadır. Bunun en önemli göstergelerden birisi dini inanç ile uzun hayat arasındaki pozitif ilişkidir. Literatürde yer alan çalışmaların büyük bir kısmında yüksek dini inanç düzeyinde olanların, dini inaç düzeyi düşük olanlara nazaran daha uzun ve sağlıklı bir ömür geçirdikleri saptanmıştır. (akt Karaca 2003, akt Köylü 2010).

Dini inanç ve etkinliklerin, hastalıkların iyileştirilmesine olan pozitif yansımaları bilimsel olarak kanıtlanmıştır. Amerika'da yapılan bir araştırmaya katılan doktorların %99'u, dini inançların hastalıkları iyileştirici bir etkisi olduğu görüşünde birleşmişlerdir. Başka bir araştırmada da hastaların neredeyse yarısı, dini

inançlarının sağlıklarını müspet manada etkilediklerini belirtmişlerdir (akt Kılavuz 2002). Yüksek tansiyon ile dini inanç arasındaki bağlantıyı inceleyen araştırmalarda da dini inanç düzeyleri daha yüksek olan kişilerin %90'ının daha düşük bir tansiyonu olduğu tespit edilmiştir. Dini inanç ve uygulamaları özümseyenlerin koroner kalp hastalıklarına yakalanma oranlarının daha düşük çıktığı, kalp operasyonları ardından olan ölümle daha az karşılaştıkları ve sağlık hastanelere daha az başvurduklarına dair tespitler bulunmaktadır (akt Karaca 2003).

Yapılan bazı araştırmalarda, kanser hastalığı olanların kanser hastalığı olmayanlara göre daha çok dini uygulamalara iştirak ettiklerini ve bu da kanser olanları psikolojik bağlamda ayakta tutarak görülen semptomları azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani kanserle mücadelede dinin görevinin çok mühim olduğu ortaya çıkmaktadır (akt Köylü 2010).

Dini inancı yüksek düzeyde olan kişiler, dini emir ve yasakları uygulayabilmek için bazı şeylerden uzak olurlar ve bu da endirekt bile olsa hem bedensel hem de ruhsal sağlıklarına olumlu olarak katkı sağlamaktadır. Örneğin bir dini inanç, alkolden uzak durmayı emrederek dolaylı şekilde kişinin sağlığına katkı sağlayabilmektedir. Bu bağlamdaki araştırmalar, dini inanç düzeyleri yüksek olanların daha az sigara, içki ve uyuşturucu kullandıklarını, böylece dini inanç düzeyleri yüksek olmayanlara kıyasla daha sağlıklı olduklarını saptamıştır (akt Karaca 2003).

1.1.5. Dini İnançlara Etki Eden Faktörler

Dini inançların oluşmasında etkili olan bazı faktörler şu şekilde sıralanabilir; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medenî durum, meslek, gelir durumu, dinî öğrenim durumu, doğum yeri vb.

Cinsiyet

Cinsiyet faktörü bağlamında dini inanç düzeyleriyle ilgili ulaşılan sonuçlarda erkeklerin kadınlara kıyasla daha yüksek bir inanç seviyesine sahip olduğu sonucuna ulaşılan çalışmalar (Fırat 1977, Bayyiğit 1989, Uysal 2003, Kontbay 2005, Oluğ

2011, Boyar 2012, Sarıçam ve Güven 2012, Sain 2014) olduğu gibi tam tersi sonuçların elde edildiği çalışmalarda mevcuttur (Arslan 2002, Yapıcı 2007, Çoştu 2011). Taş (2004) tarafından yapılan bir çalışmada ise erkek ve kadınların dini tutum seviyeleri arasında herhangi bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yaş

Yaşın insanların tutum ve davranışlarına etkisi büyük olabilmektedir. Değişik yaşlarda olanlar olayları farklı perspektiften değerlendirebilmektedirler (Taş 2004). Birçok çalışmada gençlerin dini inanç düzeyleri yaşlılara nispetle daha düşük çıkmıştır (Uysal 1995, Taş 2004, Akbaba 2017). Gençlerin dini inanç düzeylerinin daha düşük olmasına sebep olarak ise ergenlik çağındaki bireylerin duygularının karmaşık olduğu, fakat yaşlılarda zihinsel bir stabilliğin olduğu gösterilmektedir (Kurt 2009).

Eğitim düzeyi

Sosyal olgu ve olaylarda etkili olan faktörlerden birisi de eğitim düzeyidir. Eğitim, bireylerin zihin yapılarında ve davranışlarının oluşmasında önemli bir yere sahiptir. Bireylerin eğitim seviyeleri ile olaylara bakışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda dine ait tutumların belirlenmesinde de eğitim incelenmesi gereken değişkenler arasında sayılmaktadır (Taş 2004). Bireylerin eğitim seviyesi arttıkça, dine ait tutumlarının olumsuz yönde arttığı birçok çalışma tarafından saptanmıştır (Uysal 1995, Taş 2004).

Medenî durum

Bireylerin medenî hali, sahip oldukları tutum ve davranışları etkileyebilmektedir. Genelde evliler ile bekâr, dul veya boşanmışların olaylara bakışı farklı olabilmektedir (Taş 2004). Araştırmalara göre evlilerin dini inanç düzeylerinin daha yüksek olduğu birçok araştırmada tespit edilmiştir (Uysal 1995, Koç 2008). Nitekim Kayalık (2003) tarafından yapılan bir araştırmada evli yetişkinlerin, bekar yetişkinlere kıyasla dini inanç düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine Uysal (2003)'ın çalışmasında evli kadınların bekar kadınlara göre daha güçlü dini

inaç düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Farklı sonuçlara ulaşılmış çalışmalarda literatürde yer almaktadır. Nitekim Arslan (2002) ve Çoştu (2011) dul ya da boşanmışların dini inanç düzeyinin, bekâr ve evlilere nazaran daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Dul ya da boşanmışların dini inanç düzeylerindeki yüksekliğin, ölüm veya eşinden ayrılma gibi acı bir olay yaşamalarının yanında hayatta tek başlarına mücadele etmelerinin gerekmesi şeklinde açıklanmaktadır (Arslan 2002).

Meslek

Bireylerin meslekleri de sahip oldukları tutum ve davranışlarında etkili olabilmektedir. Bu bağlamda sahip olunan mesleğin dine ait tutumların oluşmasında, önemli bir değişken olduğu araştırmaların sonuçlarında belirtilmektedir (Taş 2004, Yavuz 2009, Koç 2010, Ayten ve Yıldız 2016).

Gelir durumu

Bireylerin gelir durumu yaşam tarzlarına yansımaktadır. Genellikle alt gelir grubunda olanlarla üst gelir grubunda olanlar olay ve olguları daha değişik açılardan ele alırlar. Bu durum, dini inanç konusunda da geçerliliğini korumaktadır (Taş 2004). Koç (2010) alt ekonomik düzeye sahip olanların dini inanç seviyelerinin üst ekonomik düzeye sahip olanlara nazaran biraz daha fazla olduğunu belirtmiştir. Bu yönde sonuçlara ulaşılan birçok çalışma mevcuttur (Fırat 1977, Acar ve ark 2003, Topuz 2003, Yapıcı 2007, Koç 2010).

Dini öğrenim durumu

Bireylerin, değişik şekillerde aldıkları din eğitimi, onların zihin ve davranışlarının oluşmasında önemli bir role sahiptir. Bir şekilde dinî öğrenim alanların, din öğrenimi almayanlara kıyasla daha yüksek bir dini inanç düzeyine sahip oldukları görülmektedir (Taş 2004).

Doğum yeri

Bireylerin köy veya şehir gibi farklı yerlerde doğmaları ve hayatlarının bir kısmını buralarda geçirmeleri, dünyaya, olaylara ve olgulara bakış açılarını etkilediği gibi dini tutumlarını da etkilediği belirtilmektedir (Taş 2004). Nitekim köyde doğanların, şehir merkezlerinde doğan ve hayatlarının büyük bir kısmını burada geçirenlere nispetle dini inanç düzeylerinin yüksek oldukları tespit edilmiştir (Fırat 1977, Bayyiğit 1989, Mutlu 1989, Taş 2004).

1.1.6. Dini İnanç Ölçme Çalışmaları

Din ve dindarlık kavramlarının tanımlanmasındaki farklılık ve zorlukların dini inançların ölçümünde de yer alacağı görülmektedir (Altunsu-Sönmez 2016). Din kavramına ilgi duyan ve bu alanda araştırma yapmak isteyen kişilerin dini inançların ölçülmesi problemi ile karşılaşacağı belirtilmiştir (Vernon 1962). Dinin insan hayatında yer alan hassas konulardan olması da ölçme probleminin başka bir sorununu teşkil etmektedir. Bu bağlamda dini inançların deneysel yollarla insanların dini inanç düzeylerini ölçmeye çalışmanın zor olacağı belirtilmektedir (Altunsu-Sönmez 2016).

Dini inançları ölçme çalışmaları 1940'larda başlamış, 60'lı yıllarda ivme kazanmış ve 1980-1990 yıllarında zirveye ulaşmıştır (Mehmedoğlu 2006). Aynı dine bağlı olan bireyler bir bakıma dini inanç düzeyleri yüksek olabilir iken bir başka hususta dini inanç düzeyleri yüksek olmayabilirler. Bu durum dini inançların çok boyutlu bir fenomen olduğunun da kanıtıdır, denilebilir (Mueller 1980). Dini inançları ölçme çalışmaları ilk defa ABD'de başlamış olup bu çalışmalarla Hristiyanlık inancı ölçülmeye çalışılmıştır (Altunsu-Sönmez 2016). 1970'lerden itibaren başta İngiltere olmak üzere bazı Avrupa ülkelerinde de dini inanç ölçme çalışmalarının başladığı görülmektedir (Erkol 2015).

Dini inançları çok boyutlu ölçme çalışmalarının hızlandığı dönemde ilk defa Fichter ve Lenski'nin çalışmalarının olduğunu görürüz. Fichter, 1954 yılında gerçekleştirdiği çalışmasında dört boyutlu dini inançtan söz eder (Allport-Ross 1967). Lenski (1963)'de dini inancın dört boyutlu olduğundan bahseder. Lenski'nin

bu çalışması çok boyutlu araştırmaların ilklerinden olması ve sonraki araştırmacıların esinlenmesi sebebi ile önemi fazladır.

Diğer bir ölçek de Allport, dindarlığın içsel ve dışsal olan boyutlarından söz etmiştir. Allport, Ross ile beraber yaptığı çalışmada ise dindarlığın dört boyutu olduğunu (içsel, dışsal, ayrımsız dindar ve dindar olmayan) belirtmiştir (Allport-Ross 1967). Dini inanç düzeylerini ölçme çalışmalarında en fazla kullanılan ve en fazla geliştirilmiş olan bu ölçek, hala geliştirilmeye çalışılsa da hala birçok çalışmada kullanılmaktadır.

Literatürde en çok kullanılan başka bir ölçekse Glock ve Stark'a aittir. Glock ve Stark dini inancın çok boyutlu olduğu ve ona göre incelenmesi gerektiğini en fazla dile getirenlerdendir. "Dinî Bağlılığın Boyutları Ölçeği"ni 1966 yılında oluşturulmuşlardır. Bu ölçek inanç, ritüel, deneyim, bilgi ve sonuçlar olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır (Hill ve Hood 1999). Glock, dini inançlar araştırılırken bu boyutların dünyadaki tüm dinleri kapsayacak bir biçimde uzlaşmaya sebep olacağını vurgulamıştır (Faulkner ve De Jong 1966).

Glock ve Stark'ın ölçeğini geliştirmek amacıyla Faulkner ve De Jong (1966) "Beş Boyutlu Dindarlık Ölçeği"ni oluşturmuşlardır. Daha sonra De Jong ve Faulkner (1976) "Dindarlığın Kültürler Arası Boyutları" ölçeğini geliştirmişlerdir. Bu ölçek inanç, deneyim, dinî pratikler, dinî bilgiler, bireysel ahlaki sonuçlar ve sosyal sonuçlar olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır.

Dindarlığı çok boyutlu olarak ölçen bir diğer ölçekse King'in (1967) geliştirdiği dokuz boyutlu ölçektir. Ölçek, daha sonra King ve Hunt (1969) tarafından geliştirilerek on bir boyutlu hale getirilmiştir. On bir boyutlu hale gelen bu ölçek en son üç ana bölüm altında ve on üç boyutlu bir hale getirilmiştir (King ve Hunt 1975).

Görüldüğü üzere literatürde dini inançların ölçümü konusunda geliştirilmiş birçok ölçek bulunmaktadır. Farklı din ve dindarlık tanımlamaları farklı dini inanç ölçümlerini doğurmuş ve her araştırmacı ölçmeye kendi tanımı üzerinden yaklaşmıştır. Bu da farklı çalışmaların farklı dini inanç ölçekleri kullanmasını beraberinde getirmiştir (Altunsu-Sönmez 2016). Batı'da dindarlığın boyutları

konusundaki tartışmalar ve çalışmalar farklı yaklaşım, boyut, tipleştirme ve kavramlaştırmalarla halen devam etmektedir (Albayrak ve Kurt 2019).

Türkiye'de yapılan dini inanç ölçme çalışmaları

Dini inanç düzeylerinin ölçmesiyle alakalı olarak ülkemizde yapılmış olan çalışmaların aynı uluslararası çalışmalarda olduğu üzre sadece bir ölçeğe sahip olmadığı ve birçok araştırmacının kendi ölçeğini oluşturduğunu görmekteyiz (Altunsu-Sönmez 2016).

Ülkemizde dini inanç ölçekleri ilk defa Taplamacıoğlu (1962) ve daha sonra sırası ile Özbaydar (1970), Fırat (1977) ve Günay (1978) tarafından oluşturulmuştur. Fakat bu çalışmalar hem metod hem teknik alt yapısı bağlamında zamanının gerisinde kalmışlardır (Onay 2004). Bu sebeple ülkemizde dini inanç ölçümüyle alakalı olarak ilk ve en mühim çalışma Mutlu (1989) tarafından oluşturulan "Bir Dindarlık Ölçeği"dir.

2000'li yıllara gelindiğinde Arslan (2003) tarafından "Popüler Dindarlık Ölçeği" geliştirilmiştir. Bu ölçek hem ülkemizde hem de yurt dışında oluşturulan ölçeklerin aksine tıpkı Mutlu (1989) tarafından oluşturulan "Bir Dindarlık Ölçeği" gibi tek boyutludur.

Bir diğer çalışma da Taş (2006) tarafından "Dindarlık Kriterleri Ölçeği" adıyla ortaya konan çalışmadır. Geliştirilen bu çalışma geleneksel, modernist ve popüler olmak üzere toplam üç boyutu ihtiva etmektedir.

Dine normatif ve popüler yaklaşan bir dini yönelim ölçeği Çoştu (2009) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek normatif tarz dinî yönelim ve popüler tarz dinî yönelim olmak üzere iki boyutlu olarak ortaya konmuştur.

Ok (2011) tarafından İslami bir kültürde bireylerin dini tutum düzeylerini ölçmek amacı ile "Dini Tutum Ölçeği" oluşturulmuştur. Ölçek bilişsel, davranışsal, duygusal ve ilişkisel boyutlar olmak üzere toplam dört boyuttan meydana gelmektedir.

Sevinç ve ark (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Dindar ve Spiritüel Olmama (DİSOL) Ölçeği" dini inanç ve spiritüelite düzeylerini ölçmek amacı ile literatüre kazandırılmıştır. Ölçek dindar olmama ve spiritüel olmama şeklinde iki boyuttan oluşmaktadır.

Bir diğer ölçek Seyhan (2015) tarafından geliştirilen ve uygulanan "Dinî Şuur Ölçeği"dir. Bu ölçeği geliştirmekteki maksadı çocukluk dönemi haricindeki tüm dönemlerde uygulanabilir bir ölçek oluşturmak şeklinde belirtmiştir. Bu ölçeğin dinî değer, dinî bilinç ve dinî davranış boyutu olarak üç etmeni açıkladığı saptanmıştır.

Bu ölçekler ülkemizde yapılan dini inanç ölçeklerinin bir kısmını oluşturmaktadır. Bunların dışında kalan ölçekler ise, Ekşi'nin (2001) "Dinî Başa Çıkma Ölçeği", Onay'ın (2002) "Dinî Yönelim Ölçeği", Memiş'in (2003) "Dinsel Başaçıkma Ölçeği", Yapıcı'nın (2006) "Dinin Etkisini Hissetme Ölçeği", Ok'un (2009) "İnanç/Dünya Görüşü Şemaları Ölçeği", Sezen'in (2010) dilimize uyarladığı "Dinsel Fundamentalizm Ölçeği", Karaçay'ın (2011) "Dinî Eğilim Ölçeği", Şahin ve ark'ın (2012) "Dinî Yükleme Ölçeği", Yaşar'ın (2015) "Dinî Şuur Ölçeği", Uysal ve ark'ın (2015) "Motivasyonel Dindarlık Ölçeği", Çayabatmaz'ın (2016) "İslamî Dindarlık Ölçeği", Kuşat ve Bulut'un (2016) "Dinî Dünya Görüşleri Ölçeği" ve Horozcu ve Demir'in (2018) "Ergenler İçin Dinî İnanç Ölçeği"dir. Yurt dışındaki çalışmalara benzer şekilde ülkemizde de dini inançları farklı boyutları ile ölçen çalışmalar yer almaktadır ve halen dini inancı farklı boyutları ölçtüğünü belirten yeni ölçekler oluşturulmaya devam edilmektedir (Altunsu-Sönmez 2016).

1.1.7. İş Hayatında Dini İnanç Üzerine Yapılan Araştırmalar

Uygun (2020) tarafından Nevşehir'de gerçekleştirilen kamu personelinin dini inanç düzeyleri ile görev motivasyonları arasındaki ilişkinin incelediği çalışmaya 291 kişi dahil edilmiştir. Çalışma sonucunda, dini inanç ile görev motivasyonu arasında olumlu bir ilişki bulunduğu fakat bu ilişkinin gücünün, beklenen seviyenin çok çok altında kaldığı tespit edilmiştir.

Genç ve Durğun'un (2018) Bolu ilinde görevli olan sağlık çalışanlarının dini tutum düzeylerini incelediği araştırmasına 333 kişi katılmış olup, unvan ve hizmet

sürelerine göre dini tutum düzeylerinde anlamlı farklılık elde edilmiş olup diğer değişkenlerle anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Akbaba (2017)'nın Amasya ili merkez ilçe sınırları içerisinde çalışan 226 kadının katılım gösterdiği çalışmasında normatif ve popüler din algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada bu normatif ve popüler din algılarının yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, aile tipi, ekonomik seviye ve bireyin dindarlık algılaması gibi değişkenler açısından anlamlı düzeyde farklılık saptanmıştır.

Şahin ve Şahin (2016) tarafından dindarlığın kamu personelinin işine olan bağlılığı üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmaya 325 kişi katılım sağlamıştır. Çalışmada işe bağlılığı etkileyen unsurlar arasında cinsiyet, gelir düzeyi, medeni hal, yaş ve eğitim düzeyi sayılmaktadır. Fakat işe bağlılığı etkileyen en önemli faktörün dindarlık değişkeni olduğu saptanmıştır.

İskender ve ark (2016)'nın hayatı anlamlandırmada inanç ve kişisel değerlerin rolünü incelemeyi amaç edindiği araştırmasına 829 ruh sağlığı çalışan ve öğrencisi katılmıştır. Araştırmada hayatı anlamlandırma, kişisel değerler ve inanç sırası ile; psikiyatriden-pdr-psikoloji ve diğer ruh sağlığı çalışanlarına doğru kuvvetlenmektedir.

Öz (2013) tarafından Şanlıurfa merkezde bulunan ilkokul ve orta okullarda görev alan 261 öğretmene yönelik gerçekleştirilen çalışmada öğretmenlerin dinî anlayış ve yaşayışları incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin dinî anlayış ve dinî yaşayışlarında cinsiyet, yaş, almış oldukları eğitim, sosyo-kültürel çevre ve aile yapılarının etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlara ek olarak öğretmenlerin meslek ve konumları itibariyle dinî anlayış ve dinî yaşayışlara karşı tarafsız kalmaya çalıştıkları ve dinî farklılıkları öne çıkarmamaya gayret ettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Topuz (2013) "dinî değerlerin karar alma süreçlerindeki etkisi" isimli çalışmasına toplam 174 kişi dahil edilmiştir. Çalışmanın meslek seçimine ait dinî değerlerin etkisiyle ilgili sonuçlar incelendiğinde, dinî duygu, dinî tecrübe ve dinî davranışların yoğun olduğu dini inanç tiplerinde, meslek seçimi esnasında dinî

değerlerin etkisi çok az olurken, diğer dini inanç tiplerinde ise meslek seçimini başka faktörler daha fazla etkilemektedir.

Emhan ve Çayır (2010)'ın "Girişimcilerin Stres ile Başedebilmesinde Tinsel Değerlerin Etkisi" başlıklı çalışmasına Diyarbakır'da faaliyet gösteren 112 girişimci katılım sağlamıştır. Bu çalışmada dinsel değerlerin stres azaltıcı ve psikolojik durumu koruyucu etkileri bulunduğu ve kişilerin hayatı anlamlandırmasında önemli bir yere sahip olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre mensup olunan dinî inanç ve değerler, yaşanılan olayların anlamlandırılmasında mühim bir tesiri bulunmaktadır. Yaşanılan stresli bir olay veya buhranlarda Yaratıcı varlığın gücü konusunda kuşkuya kapılma açısından dindarlar ile olmayan bireyler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Koç (2010)'un demografik özellikler ile dindarlık arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasına Bursa il sınırları içerisinde görevli öğretmen, avukat, hekim, din görevlisi ve serbest meslek mensubu olan toplam 475 kişi dahil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda din görevlilerinin, diğer meslek mensuplarına kıyasla daha iç güdümlü bir dindarlığa sahip oldukları; avukatların ise iç güdümlü dindarlık puanlarının en düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sanayi işçilerinin dini yönelimleri ve çalışma tutumları arasındaki ilişkinin incelendiği Yavuz'un (2009) araştırmasında Çorum ilindeki çeşitli sanayi kuruluşlarında çalışan 404 işçi katılım göstermiştir. Çalışma sonucunda dini yönelimlerin çalışma tutumlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Arslan (2006) tarafından gerçekleştirilen dindarlık eğilimleri, değer yönelimleri ve iş doyumu faktörleri arasındaki ilişki incelenmiş olup çalışmaya İstanbul ve İzmit'te görev yapan 155 öğretmen katılmıştır. Çalışmada cinsiyet, yaş, branş ve mesleki kıdem değişkenleri ile dindarlık arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çalışmada dindarlığın iş doyumuna pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu da belirlenmiştir.

Taş (2004)'ın "Dindarlığa Etki Eden Faktörler" başlıklı çalışmasında meslek grupları içinde dindarlığın inanç boyutuna ait en olumlu tutumlara serbest meslek

mensuplarının, en olumsuz tutumlara ise sağlıkçıların sahip olduğu saptanmış, ibadet ve sosyal hayat boyutuna ait en olumlu tutumlara emeklilerin, en olumsuz tutumlara ise teknik elemanların sahip olduğu tespit edilmiştir. Kısacası bu çalışmada dinin hem inanç hem de ibadet ve sosyal hayat boyutlarına ait tutumların oluşmasında meslek faktörünün önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir.

Çapcıoğlu (2003) tarafından Kastamonu ili merkez ilçesinde 285 kişi üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, toplumun dinî inanç, dinî tutum ve dinî davranışlarının belirlenmesi, dinî hayata ait tutumların nasıl bir farklılaşmaya sebep olduğunun ortaya konulması, dinî hayatın sosyal sistem içindeki yeri ve öneminin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda işçi, memur ve öğretmenlerde dinî inanç ve dinî pratiklere bağlılık düzeylerinin diğer meslek mensupları ile karşılaştırıldığında (hizmetli, esnaf, zanaatkar ve teknik meslek grubu) daha düşük olduğu sonucuna ulaşıldığı bildirilmiştir.

1.2. İş Doyumu

İş kavramı, belirli bir örgütsel ortamda belli bir zaman içinde yapılan görev olup, bununla beraber bazı ilişkilere de sebep olan ve belli bir maaş karşılığında çalışanın çalıştığı işyerine sağladığı katkıdır. İfade edilen bu katkı ya da değer üretilen mal ve hizmettir. Doyum kavramı ise duygusal bir tepki şekli olarak tariflenir (Sevimli ve İşcan 2005).

1.2.1. İş Doyumu Kavramı

İş hayatı, insan hayatındaki en önemli unsurlarından birisi olup, insanlar hayatlarının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmektedirler. Eğer ki uğraşılan işi, kişi arzuladığı şekilde sonlandırdı ise o kişi bir doyum elde etmektedir. Bunun aksine sonuç beklendiği şekilde değilse o kişi için bir iş doyumsuzluğu vardır demektir (Köroğlu 2012). Çalışan kişide iş doyumsuzluğu var ise bu, işe vaktinden geç gelip erken çıkmak, sürekli izin kullanmak, rapor almak, devamlı birim ya da iş yeri değişikliği, iş verimliliğinde bariz bir düşüklük gibi sonuçlara sebep olmaktadır. Bu noktada, çalışan kişinin yaptığı işten memnun olması işyerini de pozitif bağlamda etkilerken, aksi bir durum da işyerinde negatif etkiler oluşturabileceği kuvvetle muhtemeldir (Eğinli 2009).

İş doyumu kavramı ilk kez 1920'li yıllarda ortaya atılmış, fakat asıl önemi 1930 ve 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. O zamandan bu zamana ilgili alandaki literatürün en fazla çalışılan konusu olduğu görülmektedir. İş doyumunun böyle önemli bir hale gelmesinin birçok sebebi vardır. Bunlardan ilki, insani sebeplerdir. İş doyumu ve hayat doyumu birbiriyle iç içe geçmiş kavramlardır ve bunlar bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilediği öne sürülmektedir (Judge ve Wanatabe 1993, Dikmen 1995, Ergin 1997, Sevimli ve İşcan 2005). Diğer bir sebepse konu işyerleri bağlamında ele alındığında ortaya çıkmaktadır. Çalışma hayatı insan hayatının belki de en önemli parçasıdır. Birey, yaptığı işte tabii olarak bir doyum arzulamakta olup, eğer ki haz alıyorsa doyumun sağlandığı, haz almıyorsa doyumun sağlanamadığı sonucuna varılabilir. Bu doyumsuzluğu etkileyen birçok etken vardır (Keser 2012).

Literatürde iş doyumu ile ilgili 7000'den fazla çalışma vardır. Ancak iş doyumuyla alakalı daha çok çalışmanın olması gerektiği de savunulmaktadır. Çünkü iş doyumu statik olmayıp dinamik bir özelliğe sahiptir. Yönetici konumundakiler bir defa bu doyumu sağlayıp ardından uzun süre bu konuyu gözden uzak tutama lüksüne sahip değillerdir. İş doyumu nasıl çok hızlı oluşuyorsa, bu aynen hatta daha hızlı bir şekilde iş doyumsuzluğuna dönüşebilir (Özmen 2014).

İş doyumunun var olması halinde bir dizi yönetimsel ve davranışa bağlı sonuçlar ortaya çıkar. İş doyumu çağdaş yönetim anlayışında önemli bir yere sahip durumdadır. İş doyumu ahlaki bir gerekliliktir, sosyal bir sorumluluktur. İnsanlar ihtiyaçlarını gidermek için çalışıyorsa, kısa vadede gününün, uzun vadede ömrünün büyük bir bölümünü işyerlerinde geçiriyorsa, yönetici konumunda bulunanlar da çalışanlarını ödüllendirici olmak veya hiç olmazsa sorunsuz bir ortam oluşturmak zorundadırlar. Sağlığımız bizim için ne kadar önemli ise ve sağlığımız bizim genel fiziksel halimizi nasıl gösteriyorsa, iş doyumu da kişinin genel halini ortaya koyması yönünden bir hayli öneme sahiptir. İş doyumu kişilerin genel psikolojik halini yansıtabilmektedir. Kısacası vardığımız nokta yine aynı; iş doyumu eşittir hayat doyumudur (Sevimli ve İşcan 2005).

İş doyumu kavramıyla ilgili literatür araştırılması yapıldığında birçok tanım ile karşılaşmak mümkün olmakla beraber genel olarak kabul görmüş bir tanımı da

yoktur (Yücel 2012). İş doyumuyla ilgili pek çok tanımın olmasının sebebi bu kavramın insanı hem kişisel ve hem de sosyal anlamda inceleyen sosyoloji, sosyal psikoloji, psikoloji ve antropoloji gibi bilimler aracılığıyla açıklanmaya çalışılıyor olmasıdır (Tüzün 2013).

Şimşek ve ark (2007)'nın da ifade ettiği gibi "İş tatmini, 'işten elde edilen maddi çıkarlar ve işçinin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk' şeklinde tanımlanabilir. Eğer işçi çalışması sonucunda ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa, bundan duyacağı gururu onun için tatmin kaynağı olacaktır." Birey emeğinin karşılığını hangi oranda alıyorsa duyacağı iş tatmini de o oranda yüksek olacaktır.

Başka bir tanımda iş doyumu, kişinin işine karşı olumlu etki veya duyguları olduğu başka bir deyişle işçilerin duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizlik durumu olarak ifade edilmiştir (Davis ve John 1989). Çalışan kişinin işi ile ilgili yaşadığı tecrübelerin akabinde meydana gelen psikolojik durumu müspetse bu, iş tatmini, aksine menfi ise iş tatminsizliği kavramı ile açıklanabilir (Barutçugil 2004).

1.2.2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumu, çalışanların yaptıkları işlerinden ve işyerlerinden kaynaklanan çeşitli etkenlerle geliştirdikleri algı ve tutumları ortaya çıkarmaya çalışan bir kavramdır. Lakin iş doyumunu kavrayabilmek için sadece işyerindeki etkenlere değil bununla birlikte bütün hayattaki duygu ve davranış şekillerinin de ele alınması gerektiği belirtilmektedir (Yenihan ve ark 2016).

Saygılı'nın (2008), iş doyumuna dair ifadeleri şöyledir: "İş doyumunda önemli olan, bireyin iş kavramını algılayış biçimi olup bu kavram, kişiden kişiye değişir. Bireyin işten anladığı, işten beklentileri, değer yargıları, inanç ve tutumları iş doyumu ölçütlerini belirler. İşin toplumdaki saygınlığı konusunda, kişilerin verdiği önem ve değerler birbirinden farklıdır. Aynı işte, aynı statüde çalışan bireylerden birini tatmin eden ücret seviyesi, bir diğerini tatmin etmeyebilir. Ayrıca, bir birey, işinde ücret bakımından tatmin olurken, eşit durumdaki başka birine fazla ücret ödenmesi de iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Bundan da anlaşılabileceği gibi iş

doyumu, sadece kişisel beklentilere bağlı değildir; çevresel ilişkiler de etkili olmaktadır."

Herhangi bir işte ya da işyerinde çalışan bir kişi çalışma hayatı boyunca, gördüğü, yaşadığı, kazandığı ya da kaybettiği, mutlulukları ve hüzünleri olabilmektedir. Bütün bu tecrübe ve duyguların sonucu olarak çalışan kişilerin yaptığı işe veya çalıştığı işyerine karşı bir tutumları meydana gelmektedir. İş doyumu da meydana gelen bu tutumların genel bir sonucudur (Greenberg ve Baron 2000).

Luthans (1995) iş doyumunun üç önemli yönü olduğunu belirtir: İş doyumu,

1. Daha çok duygusal bir kavramdır. Çünkü görülemez, ancak hissedilebilir.
2. Genelde üretilen çıktıların hedefleri ne kadar karşılayabildiği ile açıklanabilir.
3. Birbirleri ile ilişkili birçok faktörü (iş, ücret, terfi imkânı, yönetim şekli, birlikte çalışılan kişiler, çalışma süresi vb.) de yanında taşır.

1.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışanların işlerinden aldıkları haz olarak veya duyulan mutsuzluk olarak tariflenen iş doyumu, iş ile ilgili koşullara yönelik geliştirilen müspet tavrını açıklamaktadır. İş doyumunun yüksek olması kişinin birlikte çalıştığı arkadaşlarını ve bu bulunduğu ortamı sevmesi ile ilişkilidir (Eğinli 2009).

İş hayatı, çalışanlara kendi işi ile ilgili belirli bir tecrübe katmasına rağmen, her gün yaşanması muhtemel çeşitli sıkıntıların birikmesine de sebep olmaktadır. Bu çeşitli sıkıntılar kişide hem duygusal bağlamda hem de zihinsel bağlamda işe yönelik bir tutum sergilemesine olanak sunmaktadır. Kişinin işine yönelik bu tutumları sonucunda yaptığı işten ve çalıştığı işyerinden haz almanın ötesinde mutsuz bir çalışan olmasını doğurmaktadır. Lakin bu noktada istenen ve hedeflenen, kişinin yaptığı işten haz alması, işi ile ilgili durumlardan hoşnut olması ve böylece işiyle alakalı bir doyuma ulaşmasıdır. Aynı işyerinde, hatta aynı birimde, aynı şartlara sahip olarak çalışan iki kişiden birisi yaptığı işten zevk alırken yani iş doyumu hissederken, diğer kişi yaptığı işten haz almayabilir yani doyumsuzluk durumuna sahip bir durumda olabilir (Eğinli 2009).

Çalışanlar iş yerinde hem madden hem manen beklentilerinin karşılanmasını beklerler. Eğer ki beklentileri karşılık bulmuyorsa iş doyumsuzluğu kaçınılmaz bir hal almış demektir (Eğinli 2009). Genel manada iş doyumunu etkileyen faktörler, bireysel ve çevresel faktörler başlıkları altında ele alınabilir.

Bireysel faktörler

Bireysel faktörler iş doyumunun var olmasında çok önemli bir pozisyona sahiptir. Bu faktörler, kişinin doğumu ile beraber getirdiği çeşitli özellikler ile hayatı boyunca elde ettiği tecrübeler ile belirlenebilmektedir (Eğinli 2009). Bu faktörler kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, kişilik özellikleri, performansı, çalıştığı pozisyon, işyerinde geçirdiği zaman, bulunduğu psikolojik hal vb. şeklinde sıralanabilir.

- **Yaş:** Yaş odaklı düşünüldüğünde, kişinin bulunduğu yaş, onun tutum, davranış ve düşüncelerinde etkilidir. Bu sebepten ötürüdür ki kişinin işiyle alakalı tutum, davranış ve düşüncelerinde yaşına bağlı olarak çeşitli farklılıkların bulunması doğal bir durumdur (Arslan 2009). Buna rağmen yapılan araştırmaların sonuçlarındaki ifadeler çelişkilidir. Hickson ve Oshagbemi (1999) tarafından yapılan araştırmaya göre yaş ve iş doyumu arasında olumlu bir bağlantı olduğu görülmektedir. Yaş arttıkça iş doyumu da artmaktadır. Bunun sebebi tecrübe ile işe ve işyerine olan uyumun artmasıdır.

Yine de bazı araştırmalarda, çalışanların yaşları arttıkça iş doyum oranları da bununla paralel arttığı, diğer bazı araştırmalar da ise yaş arttıkça doyum oranının da azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Keser 2006, Sönmez 2014).

Yaşı 18-25 arasında olan, çalışmaya yeni başlamış gençlerin, terfi edebilme, çalışma şartları ve yöneticilerle ilişkileri konularında, kendisinden büyük olanlara göre daha müspet tutumlara sahip olduğu açıklanmıştır. Gençlerin işlerinden beklentilerinin düşük oranda olması bununla birlikte bulunduğu koşullara bakış açılarının müspet olması da iş doyum oranlarının yüksek olmasına sebep olan etkenlerdir (Pınar ve ark, 2008).

- **Cinsiyet:** Kişinin erkek ya da kadın olması aynı yaş gibi iş doyumunda çok önemli bir role sahip olduğu yapılan literatür araştırmasında elde edilmiştir (Yelboğa 2007, Izgar 2008, İşcan ve Sayın 2010, Akarsu 2016). Kişilerin cinsiyetleri işe yönelik davranışlarının meydana gelmesinde ve yapılan işin bulunduğu ortamın ele alınmasında bazı farklılıklar oluşturabilir. Cinsiyetin iş doyumuna olan etkisini konu edinen araştırmaların sonuçları incelendiğinde, bazı araştırmalarda kadınların iş doyum oranlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Groot ve Van Den Brink 1999, Kaya ve Oğuzöncül 2016). Başka bir araştırmada ise bu sonuçların tam tersine erkeklerdeki iş doyum oranları kadınlara nazaran yüksek bulunmuştur (Yılmaz ve Aslan 2018). Erkek çalışanların kadınlara göre iş yerinde kendilerini daha fazla ifade edebilmesi ve yine erkeklerin kadın çalışanlara oranla kendilerini ispatlamaları için daha fazla olanak buluyor olması, işe biçtikleri değerin yükselmesini buna bağlı olarak da işten alınan doyumunun artmasını sağlamaktadır (Okpara 2006). Bayanların iş doyumlarının düşük çıkmasına sebep olarak ev ve aileyle ilgili sahip oldukları sorumluluklar sebebiyle daha çok çatışma yaşaması gösterilmektedir (Eğinli 2009).

Başka bir araştırmaya göre cinsiyet açısından dengeli olan işyerinde çalışanların iş doyum düzeyleri, bir cinsiyetin diğerine baskın olduğu işyerinde çalışanlara oranla daha yüksektir (Fields ve Blum 1997).

İş doyumu ile cinsiyet arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmaların birinde; işteki kişisel gelişim, kişilerarası ilişkiler, ekonomik kazanç, iş koşulları olarak dört değişik etkene erkek ve kadınların verdikleri cevaplar değerlendirilmiş ve sonucunda, kişilerarası ilişkiler faktörünün erkekler için iş doyumu hususunda çok önemli olduğu, kadınlar içinse bu kişiler arası ilişkiler faktörünün çok bir önem taşımadığı tespit edilmiştir. Kadın çalışanlar açısından iş koşulları faktörü iş doyumunda önemli bir etken iken, erkeklerde pekte önemli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Garcia-Bernal ve ark 2005).

- **Eğitim düzeyi:** İş doyumunu etkileyen faktörlerden bir diğeri de eğitim düzeyidir (Yelboğa 2007, Barutcu ve Ağca 2012, Kaya ve Oğuzöncül 2016, Yaşar ve Sunay 2018). İş doyumu ile eğitim düzeyi bağlamında yapılan araştırma sonuçları genel bir değerlendirilmeye tabi tutulduğunda, eğitim seviyesi düşük olanların iş

doyum oranlarının, eğitim seviyesi daha yüksek olanlara göre daha az olduğu görülmektedir. Çalışanlar, eğitim seviyelerine ve tecrübelerine uygun pozisyonlarda bulunmadığı durumlarda mutlu olma olasılığı düşmekte ve buna binaen de iş doyumu azalmaktadır. Kendisinde bulunan yeterliliklerden daha fazla beklentilerin bulunduğu bir yerde görevlendirilenlerde de yüksek bir kaygı durumuna ve bununla paralel stres halinde artışa sebep olabilmektedir. Bunun sonucunda da iş doyumunda azalmalara sebep olmaktadır (Eğinli 2009).

Bireylerin almış oldukları eğitimlere göre yetenek ve görüşlerinin değiştiği bu sebep ile insanların eğitim seviyelerine göre iş hayatındaki temennileri de değişime uğramaktadır. Çalışanlar eğitim düzeyleri ve hayat tarzlarına uymayan statülerde bulunduklarında daha mutsuz olacaklar bunun sonucu olarak da iş doyumları azalacaktır (Sönmez 2014).

- **Medeni durum:** Medeni durum ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda genelde evli olanların bekar olanlara göre iş doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür. Evlilerin işten ayrılma oranları da bekarlara kıyasla daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Evli olanların daha düzenli çalışması ve sorumluluklarının fazla olması buna sebep olarak gösterilmektedir (Önem 2018).

- **Kişilik özellikleri:** İş doyumu ile kişilik özellikleri arasında da bir ilişkinin var olduğu belirtilmektedir. Mesela sinirli olan kişilerin daha çok iş doyumsuzluğu yaşadığı bildirilmektedir. Çünkü bu kişiler başkalarıyla güzel bir iletişim biçimi sergileyememektedirler. Bu kişilerin hayata yönelik bakışları genelde olumsuz olmaktadır. Fakat insani ilişkileri iyi olan bireyler işyerinde mutludurlar. Bu kişilerde ise iş doyumunun sağlanması daha kolaydır. (Aydoğmuş 2011).

- **Değerler ve inançlar:** Ortak değer ve inançların birlikte çalışan kişilerin iş yerindeki davranışları üzerinde direkt etkisi olduğu düşünülmektedir. Çalışma arkadaşları arasında paylaşılan bu ortak değerler, kişisel ilişkilere de yansımaktadır. Ortak ya da benzer değerlere sahip olanların birbirleriyle ilişkilerinin daha kuvvetli olduğu görülmektedir. Örneğin aynı din, aynı mezhep ve hatta aynı tarikata tabi olan kişilerin iş ortamındaki ilişkileri de müspet yönde olması gerektir. Böylece bu ortak iletişim şekli, belirsizlik ve uyarım fazlalığı gibi işyerinde yaşanan ilişkilerindeki

olumsuz etkenleri bertaraf etmektedir. İnsanların farklı inanç, değer ve beklentileri sonucu olarak iş tatmin düzeylerinin de farklı olması sonucunu doğurmaktadır (Dinç-Özcan 2011).

- **Mesleki kıdem:** İş doyumu ile çalışan kişinin işyerindeki pozisyonu arasında da bir ilişkinin var olduğu görülmektedir (Çetinkaya-Uslusoy 2010) Kişinin işindeki üstlendiği sorumluluklar, buna ek olarak çalışan bu kişinin işi ve işyerindeki çalışma arkadaşları, ast ve üstleri ile olan iletişim şekli de iş doyumunu etkilemektedir (Ergözen 2018).

İş ve işyerine ait faktörler

İş doyumunda bireysel faktörler ne kadar etkili ve önemli ise örgütsel faktörler de o denli etkili olup, belirli bir öneme sahiptir. Örgütsel faktörler olarak iş ve iş ortamı ile ilgili birçok değişkenin etkisi söz konusu olabilmektedir. Bunlar yapılan işin gerektirmiş olduğu bilgi seviyesi, çalışan kişinin yetenek ve ustalık derecesi, yapılan işin çalışan kişiye sunduğu sosyo-ekonomik avantajlar şeklinde sıralanabilir. Bu faktörler, bireysel değil örgütseldir, analiz edilip ölçülebilir, başka işyerleriyle kıyaslanabilir. İş tatmini, birbiri ile alakalı birçok tutumun bileşimidir. İş tatmini, çalışanın iş ve işyerine ait olan bir dizi etkenin oluşturduğu tutumların bileşimidir (Özgen ve ark 2002).

- **İşin kendisi**: Çalışanların iş doyum seviyelerinin çok olmasında işe ait özellik ve niteliklerinde birbiriyle uyumlu olmasının etkisi çok önemli bir konudur. Çalışanların sahip oldukları özellikler ile yapmış oldukları işin özellikleri arasında bir bağın olması, çalışan kişilerin daha verimli olmalarına ve işlerini daha fazla severek yapmalarına olanak tanımaktadır. Ayriyeten bu şartlar altında çalışan kişilerin performansına da olumlu yönde yansıdığı belirtilmektedir. (Tutar 2010).

Daha önceden yapılmış olan çalışmalar da işin sahip olduğu özelliklerin çalışanların iş doyumlarına etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Duyan 2007, Karaman ve Altunoğlu 2007, Demirbilek ve Türkan 2008, Tutar 2010). İşin nitelikleri ile çalışanlarda var olan nitelikler arasında görülen ahenk, işten doyumun sağlanmasında etkili olduğu ifade edilmektedir (Ceylan ve ark 2016).

İşin sıkıcı, stresli ve tehlikeli (Dinç-Özcan 2011) olması iş doyumunu etkileyen etmenlerin başında sayılmaktadır. Genel bağlamda böyle özellikleri bulunan işlerde çalışanların iş doyum dereceleri belirgin oranda düşebilmektedir (Duyan 2007). Sosyal güvencenin olmaması da iş doyumunu menfi olarak etkilemektedir (Demirbilek ve Türkan 2008). Çalışan kişiler yaptıkları işlerden haz almalarının ve işyerine ait kararları özgürce alabilmelerinin de doyum konusunda etkili olduğu belirtilmektedir (Karaman ve Altunoğlu 2007). Bakan ve Büyükmeşe (2004) ise çalışanların işlerine devam etmeleri konusunda garantilerinin olması yani işten çıkarılma gibi korkularının olmamasının da iş doyumunu etkileyebileceğini dile getirmişlerdir.

Kişiler çalıştıkları işlerinden bazı beklentilere sahip olurlar. Genel anlamda ilk beklenti işverenlerin empati kurabilmesidir. İşin nitelikleri beklenti ve ihtiyaçlara cevap veremiyorsa iş doyumunun az olması ihtimali yüksektir (Türkçapar 2012).

- **Ücret:** İş doyumunun sağlanması noktasında ana faktörlerin başında ücret sayılmaktadır. Çalışan kişinin parasal anlamdaki beklentilerinin tam manasıyla karşılanamaması iş doyumunun oluşmasına büyük bir engeldir. İnsanların hayatlarını sürdürebilmeleri aldıkları ücretle doğrudan bağlantılı olması sebebiyle alınan ücret iş doyumlarına etki etmektedir (Yüksel 2013).

İşyerlerinde ücret sistemi ile ilgilenen bir birimin var olması ve ücret politikasını yönetmek için belirli bir programın oluşturulması zorunludur. Ücreti yöneten bu birimin amacı çalışanın işyerinde kalmasını sağlamaktır. Yapılan araştırmalarda, ücret politikalarından hoşnut kalmayanlarda işe adapte olmakta zorluk, çalışma isteğinde azalma, iş doyumunda bariz düşüş ve hatta işten ayrılma düşüncelerinin meydana geldiği görülmüştür (Göksu ve Öz 2008).

Ücret politikası tespit edilirken maddiyat ile birlikte çalışanın iş hayatındaki kalitesini belirleme ve işyerine aidiyeti gibi konular da belirlenir. Bu politikalar her işyerinde farklı şekillerde belirlenmekle beraber tüm dünyada kabul görmüş bazı temel faktörler bulunmakta olup bunları şu şekilde sıralayabiliriz (Ergül 2006):

- ✓ Verilen ücretler, aynı özelliklere sahip işyerlerinde birbirinden farklı olmamalı,

- ✓ Terfi eden bir kişinin aldığı ücret terfi etmeden önceki almış olduğu ücrete oranla az olmamalı,
- ✓ Ücretler adil bir biçimde ödenmeli,
- ✓ İşyeri ücret politikasını değişen konjonktürlere göre belirlemeli,
- ✓ Ücret politikaları anlaşılır ve şeffaf olacak biçimde hazırlanmalıdır.

Çalışanlara verilen ücretin miktarı ve ödeme biçimi iş doyumları üzerinde etkilidir (Aydemir ve Erdoğan 2013). Bununla birlikte aynı statüde çalışanlar arasında daha düşük bir ücret almanın da iş doyumuna olan etkisi büyüktür. Bunlara ilaveten, çalışan kişinin aldığı ücretin az veya çok olması bir tarafa yaptığı işe karşılık hak ettiği değeri bulup bulmaması değerlendirilmeye değer bir durumdur (İmamoğlu ve ark 2004).

Ücret, kişinin işine yönelik olan tutumunu, verilen ücretin yeterliliği, olması gereken ücrete oranla normalliği ve gereksinimlerini giderme derecesi belirleyecektir. Kişi çalıştığı yerin uyguladığı ücret tarifesinin adil ve beklentilerine uygun olmasını arzulamaktadır. Ücret, yapılan işe, çalışanın yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına uygunsa çalışan da işine yönelik tavrı müspet yönde olacaktır. Ücretteki en önemli nokta ücretin fazlalığından ziyade aynı statüdeki çalışana oranla dengeli ve adil olmasıdır (Sevimli ve İşcan 2005).

İş doyumu ile ücret arasındaki etkinin ele alındığı bir araştırmada çalışan kişilerin maaşlarının azalmasıyla beraber iş doyumunda da negatif yönde bir eğilimin olduğu açıklanmaktadır (Groot ve Van Den Brink 1999).

- **Tecrübe:** Aynı iş yerinde uzun bir müddet bulunan kişilerin iş doyumları da o derece çok olmaktadır. Bunun genelde çalışılan ortamın tanınması, oraya karşı bir aidiyet hissedilmesi, kişinin işindeki tecrübeleri ve beklentileri arasındaki uygunluğun olması durumu ile ifade edilebilir. Dolayısıyla iş doyumu üzerinde tecrübenin etkisi vardır (Özgen ve ark 2002).

İş yerindeki çalışma süresi ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmanın sonuçlarına göre, bir işyerinde on yılı aşkın bir süredir çalışan yöneticilerin, on yıldan daha az süre ile çalışan yöneticilere göre iş doyum oranlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayriyeten aynı araştırmada erkek

yöneticilerin kazandıkları ücret ve elde ettikleri imkanlara kadın yöneticilerden daha çok önem verdikleri de tespit edilmiştir (Okpara 2006).

Bu bağlamda çalışmaya yeni başlayanların iş doyumu oranları uzun bir müddettir çalışanlara oranla daha düşük seviyededir. Buna sebep olarak çalışma hayatına yeni atılanların işinden ve işyerinden beklentilerinin daha çok olması, bunun ötesinde afaki beklentilere sahip bulunmaları gösterilebilir. Yeterli bir iş tecrübesine sahip olmayıp iş hayatına yeni başlayanların gerçekçi olmayan beklentileri, kendi hayal gücünün eseri olabileceği gibi basım-yayım organlarının yanıltması ve kişinin işe kabulü zamanındaki mülakatı yapan yöneticinin hatalı ve aldatıcı bilgiler vermesinden kaynaklanabilir (Sevimli ve İşcan 2005).

- **Kariyer ve terfi imkânı:** Kariyer kavramı ilerlemenin devamlı olması anlamına gelmektedir. Bugünkü konjonktürde, çalışanlar için kariyer ve terfi olanakları maddiyattan daha önemli bir hale gelmiştir. Bunun sonucunda insanlar, bir işe girerken o işin kendileri için getireceği kariyer imkanlarına da çok önem vermişlerdir. Hatta birçok insan işyerini değiştirecekken yeni işin ona sağlayacağı kariyer imkanını ilk önce değerlendirme eğilimine girmişlerdir. Çalıştığı işte kariyer yapma imkanının bulunmaması, insanların işlerini değiştirmesine sebep olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda işyerlerinde kariyer imkanının olması iş doyumunu etkileyen bir etken olmasını sağlamıştır. İş doyumunu yükseltebilmek için işyerlerinin çalışanlarına ideal bir terfi imkânı sunması, etkili kariyer geliştirme programlarının öncellenmesi gereklidir (Uyargil 2008).

Yapılan bir araştırmada terfi etme imkanını bulanların ücretlerindeki iyileşme ile de iş doyum oranlarının yükseleceği sonucuna ulaşılmıştır (Pınar ve ark 2008). Bunlara ilave olarak söz edilebilecek önemli bir nokta daha vardır ki bu da terfi imkanının bulunup bulunmaması durumudur. Aynı işyerinde yıllardır çalışıp da terfi olanağı bulunmayanların iş doyumlarında negatif yönde bir gelişim gösterdiğinden söz edilmektedir (Oshagbemi 2000). Oysa kişi işinde terfi imkanının olduğunu bilse işine daha sıkı sarılacak, işine olan aidiyet duygusu artacak, bunların sonucu olarak işindeki mutlulukla beraber iş doyumu oranı da yükselecektir.

- **Ödüllendirme ve takdir etme:** İşyerinde adil bir ödül sisteminin bulunması ve bunun da bir temele dayanması iş doyumunun sağlanmasında etkili bir faktördür. Kişi yaptığı başarılı bir iş sebebiyle takdir görmez ise veya performansı düşük başka kişi ödüllendirilirse bunun sonucu olarak da başarılı olan o çalışanda menfi yönde tesiri olacaktır (Eğinli 2009). İnsanlar yaptıkları iş karşılığında takdir edilmeyi istemektedirler. Eğer ki işyeri adil bir ödüllendirme sistemi benimserse ödülü hak edenlerde iş doyumu da artacaktır. Yalnız adil ödüllendirmenin yanında doğru ve gerçekçi bir başarı değerleme sistemi de var olması gereklidir. Bu nokta da bu sistemin hatalı olması, başarılı olduğuna inananların iş doyumunu negatif olarak etkileyecektir (Sevimli ve İşcan 2005).

Takdir etme davranışı, çalışan birisinin güzel, kaliteli bir iş sergilemesinin hemen ardından yapıldığında o kişinin iş doyumunu artıran bir güce sahiptir (Yüksel 2002). Bunun sabit bir kuralı veya şekli yoktur. Bu örgütler arasında ya da konumlar arasında değişiklik arz edebilir (Erdil ve ark 2004).

- **Performans:** Çalışan kişinin iş doyumunu işyerindeki performans ve verimliliği de etkilemektedir. Çalışanın performansının yüksek olması iş doyumunun da yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Çalışan kişinin işinde yüksek bir performans göstermesi halinde bu üstün performansı sebebi ile bu kişinin ödüllendirildiği ve buna bağlı olarak da iş doyumunda artışın olması durumu söz konusudur. Başka bir pencereden bakıldığında ise iş doyumu yüksek olan kişinin bu durumunun performansına da olumlu bir biçimde yansıması söz konusudur (Telman ve Ünsal 2004). Yani çalışanların iş doyumu ne kadar fazla ise performansları da o denli yüksek olacaktır, denilebilir.

- **Kararlara katılma:** İşyerinde karar verme ile ilgili bir birimde bulunanların iş doyumu, diğer birimlerde çalışanlara oranla daha fazla olduğu bildirilmektedir (Karaman ve Altunoğlu 2007). İşyerinde alınan kararlara çalışanların katılması çalışan kişi yönünden düşünüldüğünde önemlidir (Şahin 2007).

- **Yönetim şekli:** Yönetim şekli de çalışanların iş doyumu üzerinde etkili olan bir başka faktördür. Çalışanlarla fikir alışverişinde bulunmayan, onların sıkıntılarını önemsemeyen ve işi ile alakalı bilgi birikimi olmayan yöneticiler çalışanın iş

doyumuna engel olabilmektedirler (Bozkurt ve Bozkurt 2008). Bununla birlikte yönetimde bulunanların çalışanlarla devamlı problem yaşamaları çalışan kişileri huzursuzluğa sevk edip iş doyum derecelerini olumsuz biçimde etkilemektedir (Özdemir ve Yirmibeş 2016).

Yöneticiler elbette çalışanlarını işyerinin amaçlarına göre yönlendirmek isteyecektir ama burada iş doyumuna da önem vermesi gerekecektir. Lider, çalışma şartlarını düzeltici ve geliştirici adımlar atmalıdır. Lider; çalışanlarıyla olan iletişimi, planları hayata geçirme biçimi, amaçlar belirlenirken kullanılan ölçütleri iyi bir şekilde yürütebildiğinde çalışan kişilerin de iş doyumuna artırıcı bir etkisi olacaktır (Demir 2013).

Çalışanlarına karşı adil bir tavır takınmayan yöneticilerin iş doyum seviyesini düşürdüğü bildirilmiştir. Çalışma hayatında ast-üst arasında olan ilişkilerde üstün asta karşı tavır ve davranışları, iş doyumunda önemli bir faktördür. Üstün astlarına karşı eşit bir tutum ortaya koyması, dinleyen ve anlamaya çalışan, insancıl bir iletişim şeklini kendisine benimsemesi astlarında iş doyumunun yükselmesine olanak tanımaktadır (Keklik ve Çoşkun-Us 2013).

Yapılan bir araştırmada yöneticilerin tutumları çalışanların iş doyumlarına etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aydın ve Basım 2017). Bu bağlamda iş doyum oranlarının arttırılması için yöneticilere bazı görevler düşmektedir (Dağdeviren ve ark 2011).

- **İşyeri arkadaşları ile olan ilişki:** Çalışanlar zamanlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmektedirler. Hal böyle olunca günümüzde artık insanlar işyeri dışında kalan arkadaş ve akrabalarına yeterli miktarda zaman ayıramamaktadırlar. Bu duruma olumlu tarafından bakarsak işyeri arkadaşlığı oluşacak, işyeri ortamında bir yakınlaşma meydana gelecek ve böylece birbirlerine bilgi ve deneyimlerini paylaşacaklardır. (Büyükyılmaz ve Biçer 2018).

Çalışanların başarılı bir örgüt içinde bulunması, düşüncelerinde uyum sağlanması iş doyumunu arttırmaktadır. Bir kişi zamanının büyük bir bölümünü geçirdiği işyerinden olan beklentisi yalnızca ekonomik anlamda bir beklenti olmayıp,

işyerinde sosyalleşerek kendilerine dost ve destekleyici kişiler elde etmek isterler. Akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırmada iş doyumu ile işyeri arkadaşlıkları arasında müspet yönde bir sonuca ulaşılmıştır (Erdil ve ark 2004).

İşyerinde yalnız kalmak insanı iş hayatında başarısızlıklara sürükler. Kişi kendisini mutsuzluk ve umutsuzluk gibi durumlarında bulabilir. Kendisini böyle bir durumda bulan kişi sosyalleşmeden uzaklaşır. İşyeri yalnızlığı, sosyal çevrenin kişiyi tek başına bırakması ve kişinin içine kapanarak yalnızlaşmasıdır. Normal hayatta sosyal anlamda sağlıklı olan bir kişi, işyerinde sosyal ilişki bağlamında ve sosyal destek alma hususunda sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bunun sonucu olarak da kişi işyerinde yalnız kalma duygusu ile karşı karşıya kalabilmektedir. Yalnızlık her ne sebeple olursa olsun, kişinin isteyebileceği bir hal olmasa gerektir. Yalnızlık kişiyi işinde isteksiz, mutsuz, üzüntülü ve dışlanmış bir hale getirerek verimsizleştirir. Doğal olarak bu kişinin iş doyumu negatif bir durumdadır. Hatta kişinin işten ayrılmasına sebep bile olabilir (Akduru ve Semercioöz 2017).

Turizm sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada, psiko-sosyal etmenlerin çalışanlardaki iş doyumunu en çok etkileyen faktör olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle kişinin işyerindeki diğer faktörlerden daha çok psiko-sosyal faktörlerin etkisi sonucu iş doyumunun oluştuğu veya tam tersine iş doyumsuzluğunun geliştiği aktarılmaktadır (Akıncı 2002).

- **Mesleki düzey:** Toplumsal bağlamda daha yüksek düzeyli işlerde iş doyumu da daha fazla olduğu belirtilmektedir (Davis 1988). Bu sebeple yöneticilerin veya statü olarak üst düzey bir pozisyonda bulunan kişilerin diğer çalışanlara oranla iş doyumları daha yüksektir (Oshagbemi 1999).

- **İşin toplumdaki algı şekli:** Yapılan iş hakkındaki toplumsal algı biçimi de iş doyumunu doğrudan etkileyen faktörler arasında sayılmaktadır. Kültürün dikte ettiği idealler olduğu gibi, kişilerin yapmak istemeyecekleri, yapmayı hayal dahi etmedikleri işler de vardır. İşin kendine has özelliği de iş doyumunu etkilemektedir. Yapılan işin çekici olması, işi yapana öğrenme imkânı sunması iş doyumuna birer sebep olarak sayılabilir. Yapılan iş kişiye ne kadar ilgi çekici geliyorsa ve yaptığı iş ne kadar değişken -monotonluktan uzak- ise iş doyumu da o derece yüksek olabilmektedir. (Erdoğan 1996).

- **Sektör farklılığı:** Sektör farklılığı olarak kastettiğimiz kamu ve özel sektör olmasıdır. Sektör farklılığı da iş tatmininde etkili olan etmenlerden sayılmaktadır (Gedik ve Üstüner 2017). İş doyumunun kamu veya özelde herhangi bir farkın olup olmadığının incelendiği bir araştırmanın sonuçlarına göre özel sektörde çalışanların ve yöneticilerin işlerine daha çok konsantre oldukları görülmüştür. Buna temel sebep olarak ise, özel sektörün çalışanlarına sağladığı maddi imkanların kamuya oranla daha yüksek olması gösterilmektedir (Buelens ve Van den Broeck 2007).

Kamu ve özel sektör çalışanlarındaki iş doyumunun incelendiği İzmir'de yapılan bir araştırmada varılan sonuç ise kamu sektörü çalışanlarındaki iş doyumunun özel sektör çalışanlarına göre daha fazla çıkmıştır. Lakin kamu sektöründeki bu iş doyumunun yüksek bir düzeyde olmayıp orta düzeyde olduğuna da dikkat çekilmiştir (Eğinli 2009).

- **İşin zorluk derecesi:** Yapılan işin zorluk derecesi iş doyumunu genelde olumlu şekilde etkilemektedir. Çalışanlar başarma istek ve arzuları, başarılarını görme ve gösterme bağlamında bir düşünceye sahiptir. Zihinsel anlamda zor olan bir iş eğer ki başarılıyorsa, çevre de bunu görüyorsa çalışanda yüksek bir iş doyumuna neden olacaktır. Buna karşın fiziksel olarak zorluğun olduğu bir işte iş doyumu bağlamında bir fark olmadığı görülmektedir. Yapılan iş çok ağır, yorucu ve yıpratıcı ise bu da çalışan kişinin kişisel özellik ve niteliklerinin üzerinde ise bu durumda sıkıntı ve moral bozukluğu ortaya çıkacaktır. Bunun sonucu olarak da pek tabii bir iş doyumsuzluğu meydana gelecektir (Sevimli ve İşcan 2005).

- **Fiziksel çalışma koşulları:** Yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre iş doyumunun oluşmasında, yapılan işten haz alma ve çalışma koşullarının ilk sıralarda olması dikkate değer bir durumdur (Eğinli 2009). Fiziksel şartların olumsuz olduğu işyerinde çalışanlardan ne yüksek bir performans ne de iş doyumu düzeylerinin yüksek olması beklenir. Yapılan araştırma sonuçları göstermektedir ki, insanlar tehlikesiz ve rahat fiziksel çalışma koşullarından hoşlanmaktadırlar (Erdoğan 1996).

Literatürdeki sonuçlar da çalışma ortamının ve çalışma şartlarının iş doyumuna etkisinin olduğunu göstermektedir (Akşit-Aşık 2010, Büyükgöze ve Özdemir 2017). İşyerinin çok sıcak ya da soğuk olması, yine aynı şekilde nem

oranının haddinden fazla olması veya havanın kuru olması, ortamın gürültülü olması, yapılan işin tehlike arz etmesi (Keser 2006) veyahut da bu işin üst düzey bir dikkat gerektirmesi vb. gibi durumlar çalışan kişinin işini severek yapmasına, yaptığı işten haz duymasına engel teşkil etmekte ve bunlara bağlı olarak da işine konsantre olamamasında belirleyici olmaktadırlar. Tüzün (2013) de ısıtma, nem miktarı, havalandırma ve gürültüye ek olarak ışıklandırma ve çalışma araçlarının özellikleri gibi öğelerin de iş doyumunu menfi olarak etkilediğini belirtmiştir.

- **İşyerinin büyüklüğü:** Daha küçük ya da daha az sayıda çalışanın olduğu bir işyerinde daha büyük ya da daha fazla çalışana sahip olan işyerine göre iş doyumu oranı daha yüksek bir seviyede olduğu görülmüştür. Büyük olan örgütlerdeki iş doyumunun az olmasına sebep olarak çalışanların dilek ve şikayetlerinin yöneticiler tarafından gözlenememesi gösterilmektedir. Bu sebebin yanına başka bir sebep daha eklenmek istenirse bu, çalışanlar arasında yakınlık ve arkadaşlık duygularının gelişememesi olabilir (Solmuş 2004).

1.2.4. İş Doyumunun Sonuçları ve İş Ortamına Sağladığı Yararlar

İş doyumuna ulaşmış olanlar hem iş hem de özel hayatlarında başarılı olmaya güdülenmiş insanlardır. Bu işyeri bağlamında düşünüldüğünde, çalışanların iş doyumunu olması gereken seviyede tutabilen işyerlerinin amaçlarına daha kolay vardıkları ifade edilmektedir (Şahin 2007). Çalışan bireyin iş doyum oranını artırmak onun; daha verimli çalışabilmesine, performansının yükselmesine (Astar ve ark 2018), devamsızlıklarını azaltmasına, işyeri aidiyetinin yükselmesine ve iş gücü devir oranının azalmasına yararı olmaktadır (Aydoğmuş 2011).

Çalışan insanlarda iş doyumunun sağlanması moral-motivasyonu artırdığı, performansın artırdığı, işgücü devir oranını azalttığı ve çalışanların işyerine olan aidiyetlerini artırıp işyerinde bir bütünleşme olmasını sağladığı belirtilmektedir. (Sevimli ve İşcan 2005, Akşit-Aşık 2010).

Yüksek moral sağlaması

Konsantrasyonu yüksek ve iş doyumu sağlanmış bir çalışan daha yüksek bir morale sahip olup işine olan katkısı da artmış olur. Mutlu olan bir kişi işyerine mutluluk ve enerji saçacak, işlerini severek ve isteyerek yapacaktır. Morali yüksek olan bu kişi ayriyeten disiplinli olup işyeri kurallarına azami önem gösterecektir. Bu yüksel moral, işgücü devri ve devamsızlık gibi konularda olumlu katkılar sağlar (Sevimli ve İşcan 2005).

Çalışanların işlerine ve işyerlerine aidiyetini sağlaması

Çalışan kişinin işine ve işyerine tam manasıyla aidiyetlerinin sağlanabilmesi ve ondan istenen verimin yüksek oranda alınabilmesi, işinden haz alarak çalışabilmesi için çeşitli koşulların var olması gerekir. Çalışan kişi yaptığı işten hem psikolojik hem de sosyo-ekonomik bir doyuma ulaşabilmelidir. İşyeri yöneticilerine bu bağlamda görevler düşmektedir. Eğer ki işyeri yöneticisi de çalışanının beklentilerine cevap verebiliyorsa o zaman o kişinin işine ve işyerine olan aidiyeti ve motivasyonunu yüksek oranda artacaktır (Astar ve ark 2018).

Performansın artmasını sağlaması

İşyerlerinde insan gücü önemli bir yere sahiptir. İşyerinin başarısını ve verimini direkt etkileyen faktör çalışanın performansıdır. Çalışanlarında istenilen performansı sergileyebilmeleri ve işyeri hedeflerine ulaşabilmede en büyük yardımı yapabilmeleri de onların iş doyumuna ulaşmalarına bağlıdır (Akşit-Aşık 2010).

İşyerinde bütünleşme sağlaması

İşyerindeki verimliliği artırabilmenin bir diğer yolu ise çalışanların işyerine uyumunun sağlanmasıdır. Çünkü kişi örgüt ile uyum içerisinde ise, örgütün amaç ve araçlarını özümseyecektir. Çalışanlar işyerlerinin amaçlarını ne derece özümser ise, bu da amaçların gelişmesine o derece katkı sağlayacaktır. İşi yavaşlatma ve işyerinde var olan dengenin bozulması gibi bazı aksaklık ve problemler bertaraf edilmiş olacaktır. Ayriyeten, yönetenler ve çalışanların işyerindeki beklentilerine ulaşması

akabinde bu gruplar arasında uyum görülecektir. Böylece iki grup arasında uyuşmazlıklar ve çekişmeler en az seviyede inip işyerinin sürekliliği de sağlanmış olacaktır (Sevimli ve İşcan 2005).

İşgücü devir oranının azalmasını sağlaması

Çalışanların iş doyumsuzluğunun olması işgücü devir seviyelerinin yükselmesine ve iş sürekliliğinin olmasına engel olmaktadır. İş tatmini yüksek olan çalışanın aile ve sosyal hayatındaki tatmini de o derece yükselmektedir. Bu, mutluluğu getirmekle beraber çalışanın işine daha fazla katkı sağlamasına yol açmaktadır. Kısacası işyerinin amaçlarına ulaşma derecesi ile çalışanların iş doyumu arasında bir paralellik vardır (Yücel 2012).

1.2.5. İş Doyumu Sağlanamadığında Oluşabilecek Olumsuzluklar

İş doyumsuzluğu durumunda ortaya çıkabilecek olan olumsuzluklar bireysel ve işyeri açısından olmak üzere iki şekilde ele alınabilir (Sevimli ve İşcan 2005):

Bireysel açıdan

İşyerinde kendini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip olmayan ve başkalarının amaçlarına katkısı olan yani bir araç özelliği taşıyan insan, günümüzde kendi kendine, işyerine ve giderek topluma yabancılaşmaktadır. Çalışana yapıcı gücünü sergileyebilecek bir ortam oluşturulmalıdır. Bu da ancak çalışan kişinin kendisini ilgilendiren konularda kararlara katılması ile sağlanabilecektir. Çalışan kişi çalıştığı işyerinde fiziksel gücünü ortaya koyarken, zihinsel gücünden de faydalanıldığını fark etmekle işine ve işyerine yönelik yabancılık hissiyatından yüksek oranda kurtulacak, yaptığı iş bir anlam kazanacak ve işyerinin amaçlara daha fazla sahip çıkacak ve o yönde çalışacaktır. Yapılan işin çalışana anlamsız gelmesi, sıkıntıların yönetim tarafından gerekli şekilde ve zamanında giderilmemesi, yönetimin aldığı kararların çalışana gereği gibi anlatılmaması gibi olaylar sonucu çalışan kişi işyerinden kendisini uzak tutmakta, çalışma isteğini yitirmekte ve yaptığı işten haz almamaktadır. Ayrıca işindeki ve işyerindeki beklentilerine ulaşamamış olan bir kişi, tepkisini çocukça bir davranış şekline dönüştürebilmekte, mesela surat

asıp ağlayabilmekte, hatta bazı kişilerde saldırganlık gibi bir davranışın meydana gelmesine sebep olmaktadır. Bu saldırganlık hareketi insana ya da eşyaya sözlü veya fiili bir şekilde gün yüzüne çıkmaktadır (Sevimli ve İşcan 2005).

İş doyumsuzluğunun var olduğu bir bireyde stres oranı artmakta, stresin de tesiriyle fiziksel ve ruhsal hastalıklar meydana gelebilmektedir. Bu da haliyle performans ve verimliliği aşağı seviyelere çekmekte ve ayriyeten örgütsel bağı zayıflatmaktadır (Aydoğmuş 2011).

Çalışanlarda iş doyumsuzluğunun var olması işyerindeki işgücü devrinin yüksek olmasına da bağlanabilir. Çalışanların maddi veya manevi beklentilerinin karşılık bulmaması sonucu değişik bir iş arayışı durumunda olmaları, kendilerini çalıştığı işe ya da işyerine ait hissetmemeleri akabinde mevcut ortamda olmaktan dolayı hoşnut olmamaktadırlar. Yapılan araştırmalar sonucunda iş doyumu yüksek seviyede bulunan kişilerin işgücü devir oranlarının düşük olduğu tespit edilmiş, işten ayrılma oranları yüksek olanların iş doyumlarının da düşük olduğu sonucuna varılmıştır (Poon 2004).

İş doyumsuzluğunun bireysel bağlamda sonuçları şu şekilde özetlenebilir;

- ✓ Çalışanların hem fiziksel hem sosyal ve hem de zihinsel uyumları daha zor bir duruma gelebilir,
- ✓ İşlerinde vurdumduymaz olabilirler,
- ✓ Geleceklerine ait karamsar bir düşünce yapısı içerisine girebilirler,
- ✓ İşlerine karşı kendilerini yetersiz hissetme gibi bir duruma kapılabilirler,
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği hususunda şüpheleri oluşabilir ve bazı sorunlar ortaya çıkabilir,
- ✓ Doyumsuzluğa karşı etkili baş edebilme stratejisi olmayanlar tükenmişlik sendromunun etkisi altında kalabilmektedirler (Izgar 2008, Bacak ve Yiğit 2010, Yücel 2012).

İşyeri açısından

İşinde doyumsuzluk yaşayan bir kişinin performansı da bu oranda düşük olacağından bununla beraber düşük moral ve motivasyonunun etkisi, diğer mesai

arkadaşlarına da yansımaktadır. Bu sebeple işyerinde iş doyumsuzluğu yaşayan çok az sayıda insanın olması bile işyerinin grup olarak ruhsal sağlığını tehdit etmekte, verim ve performansın düşmesine yol açmaktadır (Gedik ve Üstüner 2017). Morallerin kötü olması çalışanlarda düşük iş doyumu, işi yavaşlatma, geçimsizlik, sinirlilik gibi hallere sokmaktadır. Doyumun düşük olması yüksek ihtimalle, işgücü devir oranının da artmasına sebebiyet verir, bu durum da yetişmiş iş gücünün kaybı anlamına gelmektedir (Bacak ve Yiğit 2010).

Çalışanlar birçok durumda, hiç katkıları olmayan bir düzen içerisinde çalışmaktadırlar. Bu yeni düzen çalışanlar arasında huzursuzluklara neden olmaktadır. Bu da bazen devamsızlık, işe geç gelme, emirlere riayet etmeme, işin yavaş ve düşük kalitede yapılmasına yol açmaktadır. İşinde mutlu ve memnun olmayan bir kişi işyerindeki işinden çok kendi özel işleri ile ilgilenecektir. Böyle bir kişinin iş kazalarına yakalanma ihtimali artmaktadır. Çünkü iş kazalarının kişinin fiziksel ve psikolojik haliyle ilişkisi bulunmaktadır (Sevimli ve İşcan 2005).

İş doyumsuzluğunun işyeri bağlamında sonuçları şu şekilde özetlenebilir;

- ✓ Çalışanlar arasındaki iş birliği bozulabilir,
- ✓ İşyeri verim ve performansını düşürebilir,
- ✓ İş bırakma oranlarında artış olabilir,
- ✓ Üretim düşüp ve maliyet artabilir,
- ✓ Yeni işe alınacakların eğitim maliyetleri oluşabilir,
- ✓ Çalışanların duygusal manadaki bağlarının zedelenmesine sebep olabilir,
- ✓ Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin artmasına yol açabilir (Izgar 2008, Bacak ve Yiğit 2010, Yücel 2012).

1.2.6. Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Üzerine Yapılan Araştırmalar

Yorulmaz ve ark (2018) bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan toplam 240 personelin katıldığı araştırmada sağlık çalışanlarının meslekte geçirdikleri süre, unvan ve çalıştıkları birim iş doyum düzeylerini etkilediği ve aralarında anlamlı farkın olduğu saptanmıştır. Fakat eğitim düzeyi ve cinsiyet ile iş doyumu arasında anlamlı farkın olmadığı tespit edilmiştir.

Akyurt (2017) radyoloji yöneticileri ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasına 144 kişi katılmış ve genel iş doyum düzeyleri düşük çıkmıştır. Hem genel hem içsel hem de dışsal iş doyum oranları eğitim durumu değişkeni ile anlamlı düzeyde farklılık oluşturduğunu saptamıştır.

Hatip (2017) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin kendi aralarındaki iş birliğinin kendi üzerlerindeki iş doyumuna olan etkisinin incelenmesi hedeflenmiş olup, yapılan bu çalışmaya 750 hemşire katılmıştır. Hemşirelerin iş hayatlarında iş birliği ile çalışmalarının iş doyum oranlarını müspet bağlamda etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Zengin ve ark (2017) tarafından yapılan çalışmada birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan ebe ve hemşirelerin iş doyum oranlarının incelenmesi amaç edinilmiş olup, çalışmaya Sakarya şehrinde bulunan sağlık kurumlarında görevli 100 personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda mesleklerini kendi istekleriyle seçen ebe ve hemşirelerin iş doyum derecelerinin daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir.

Kemeröz-Karakaya (2017) psikiyatri servisinde görevli hemşirelerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmasının sonucunda gece vardiyasında çalışan hemşirelerin iş doyum oranlarının düşük olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada ayriyeten hemşirelerin duygusal tükenme düzeylerinin iş doyum düzeylerini negatif bir biçimde etkilediği tespit edilmiş, bireysel başarı ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

Sönmez ve ark'nın (2016) çalışmasında radyoloji teknisyenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik durumları ve bunları etkileyen etmenlerin belirlenmesi amaçlanmış olup, çalışmaya 177 radyoloji teknisyeni katılmıştır. Sonuç olarak kadınlarda tükenmişlik, erkeklerde ise iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur.

Kardaş'ın (2016) hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörlerin şehir merkezi ve merkez dışında bulunan hastaneler ile karşılaştırılması amaçlanan çalışmasına 300 hemşire katılmıştır. Araştırmanın sonunda hemşirelerin dışsal doyum oranlarının orta seviyede olduğu sonucuna ulaşılmış, içsel doyum oranlarının

dışsal doyum derecelerine kıyasla daha fazla çıktığı saptanmıştır. Bu araştırmada ayriyeten şehirde görev yapan hemşirelerin şehir dışında görev alan hemşirelere oranla iş tatmin düzeyleri anlamlı seviyede yüksek çıktığı belirtilmiştir.

Yalnız ve Karaca-Saydam'ın (2015) yaptığı bir çalışmada ebelerde iş stresinin iş doyumuna olan etkisinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya Antalya'da görev yapan 365 ebe katılmıştır. Sonuç olarak ebelerin içsel iş doyum düzeylerinin orta, dışsal doyum düzeylerinin ise düşük çıktığı saptanmıştır. Ayriyeten ebelerin iş stresinin iş doyumlarını anlamlı bir biçimde olumsuz manada etkilediği tespit edilmiştir.

Bursa Devlet Hastanesi'nde Öztürk (2014) tarafından yapılan bir araştırmada hemşirelerin iş doyumlarının incelenmesi hedeflenmiş, çalışmaya 138 hemşire katılmıştır. Yapılan bu çalışmanın sonucunda hemşirelerin iş doyum oranlarının orta düzeyde çıktığı saptanmış, iş doyumlarının mesleğini kendi iradesiyle seçme, mesleğini sevme, yaş ve eğitim seviyesi faktörleri ile anlamlı bir farklılık arz ettiği kaydedilmiştir.

Kalay ve ark (2013) tarafından kadrolu ve 4/b sözleşmeli yardımcı sağlık personellerinin iş doyum oranlarının incelenmesi amaçlanmış olup çalışmaya dört farklı kamu hastanesinde çalışan 250 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda, hekim dışındaki sağlık çalışanlarının genel iş doyumunun düşük olduğu, kadrolu ve sözleşmeli olması ile yaş ve kıdem değişkenlerinin iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenleri ile iş doyumu arasında ise anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Yine benzer bir çalışmada yönetici hemşirelerin iletişiminin diğer hemşireler üzerindeki iş doyumuna etkisi konu edilmiş, çalışmaya İstanbul'un Avrupa yakasında görev alan toplam 751 hemşire katılmıştır. Araştırman sonucunda yönetici hemşirelerin diğer hemşirelere göre iş tatmin seviyelerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı araştırmada yönetici olan hemşirelerin iletişim becerilerinin diğer hemşirelerin iş tatmin düzeylerini anlamlı bir biçimde artırdığı belirlenmiştir (Timuçin 2013).

Çetin ve ark, (2013) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada Antalya Atatürk Devlet Hastanesi'nde görev alan sağlık çalışanının iş tatmin seviyesini etkileyen sosyo-demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış olup, çalışmaya 134 kişi katılmıştır. Yapılan bu araştırmada maaş, iş yeri güvenliği, çalışılan ortam ve sosyal güvence faktörlerinin iş doyumunu anlamlı bir biçimde etkilediği sonucu elde edilmiştir.

Kuzulugil (2012)'in İstanbul'da hizmet veren iki kamu hastanesinde yaptığı çalışmasına toplam 331 sağlık çalışanı katılmıştır. Hekimlerin iş tatmininde belirleyici unsurların cinsiyet, yaş, kurumda hizmet süresi ile fark edilme, yetkinlik ve manevi ödül olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hemşirelerin iş doyumunda belirleyici olan etkenlerinse cinsiyet ile saygınlık, fark edilme ve işyeri olanakları olarak saptamıştır.

Sağlık çalışanlarının sağlık hizmetini en verimli biçimde yerine getirebilmeleri için öncelikle kendileri hem bedenen hem ruhen sağlıklı olmaları gereklidir. Bu sebepten ötürüdür ki sağlık çalışanlarının çalışma şartlarının iyileştirilmeli ve kendi özlük haklarına riayet edilmeli, ücret ve terfi sistemlerinin gözden geçirilmelidir. Sözü edilen bu faktörler ne kadar olumsuz ise çalışanın işten doyum sağlaması beklenemez. Çalışanın kendini ifade edebilmesi önemli bir unsur olması sebebiyle verdiği hizmetin karşılığını elbette almak isteyecektir (Gürer 2018).

2. GEREÇ ve YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, önemi, yöntemi, evren ve örneklemi başlıklar halinde aktarıldıktan sonra araştırmada kullanılan veri toplama araçları kısaca açıklanmaktadır. Daha sonra ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler verilmektedir. Araştırmanın etik boyutu ile ilgili bilgiler paylaşıldıktan sonra son olarak kurulan hipotezler belirtilmektedir.

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma sağlık çalışanlarının inanç eğilimleri ile iş doyumu faktörleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmada inanç-iş doyumu ilişkileri ile birlikte cinsiyet, yaş, medeni durum, iş deneyimi, görev unvanı ve aylık gelir durumu gibi demografik özelliklerin, inanç ve iş doyumu üzerinde nasıl bir açıklama gücüne sahip olduğu da hedeflenmiştir.

2.2. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmada sağlık çalışanlarında inanç, dindarlık ve spiritüelitenin iş doyumu ile ilişkisinin açıklanmasına katkı sağlayacak olması ve literatürde daha önce benzer çalışmaların az olması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda bu araştırma bundan sonra yapılacak çalışmalara örnek teşkil etmesi açısından da önem arz etmektedir.

2.3. Araştırmanın Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup, tanımlayıcı nitelikte bulgular ortaya konulmuştur. Nicel araştırma en basit manası ile nicel verilerin toplanmasını ve analizini gerektiren çalışmalardır. Tanımlayıcı araştırmaların en önemli özelliği ise araştırma sonuçlarının bir durumu tanımlaması, ancak bu durumu açıklamak üzere karşılaştırmalar yapmıyor olmasıdır (Büyüköztürk ve ark 2013).

2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma, Selçuk Üniversitesi (SÜ) Tıp Fakültesi Hastanesi'nde görev alan toplam 351 sağlık çalışanı üzerinde uygulanmış olup, anketler uygulanmadan önce araştırma onam formundaki gönüllülük esası, katılımcıların hepsine ayrı ayrı hem yazılı ve hem de sözel olarak bildirilmiştir. Araştırmanın evrenini 2250 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak örneklem büyüklüğünün belirlenmesi amacıyla aşağıdaki çizelgeden faydalanılmıştır (Altunışık ve ark 2012).

Çizelge 2.4.1'e göre araştırmada anket uygulanmış olup toplam sağlık çalışanı sayısı 331 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada, hastanedeki 500 çalışana anket formu dağıtılmış olup, bunlardan toplam 386 (%77,2) anketten geri dönüş sağlanmıştır. Bunlar içerisinden eksik doldurulan veya özensiz olan 35 adet anket formu ise değerlendirmeye tabi tutulmamıştır.

Çizelge 2.4.1. Belirli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örnek Büyüklükleri

N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	190	127	1100	285	5000	357
20	19	200	132	1200	291	6000	361
30	28	250	152	1300	297	7000	364
40	36	300	169	1400	302	8000	367
50	44	350	185	1500	306	9000	368
60	52	400	196	1600	310	10000	370
70	59	450	212	1700	313	15000	375
80	66	500	217	1800	317	20000	377
90	73	550	226	1900	320	30000	379
100	80	*600*	234	2000	322	40000	380
110	86	650	241	2200	327	50000	381
120	92	700	248	**2400**	**331**	75000	382
130	97	750	254	2600	335	100000	384
140	103	800	260	2800	338	1000000	384
150	108	850	265	3000	341	10000000	384
160	113	900	269	3500	346		

Kaynak: Altunışık ve ark 2012 (N=Evren büyüklüğü, S= Gerekli Örnek Büyüklüğü)

2.5. Araştırmada Kullanılan Veri Toplam Araçları

Araştırmada temel demografik bulgular için kişisel bilgi formu, Minnesota Doyum Ölçeği (MDÖ) (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire = MSQ) ve Dindar ve Spiritüel Olmama (DİSOL) Ölçeği kullanılmıştır.

2.5.1. Minnesota Doyum Ölçeği

Araştırmada kullanılan Minnesota Doyum Ölçeği Dawis, Weiss, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiş ve ülkemizde Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Minnesota Doyum Ölçeği (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ) içsel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip, 20 maddeden oluşan ve ifadelere katılma düzeyi beşli likert tipi (1'den 5'e kadar değişen puanlamaya sahip) bir araçtır. Değerlendirmede her bir ifadeye katılım düzeyi çok memnunum, memnunum, kararsızım, memnun değilim, hiç memnun değilim şeklindedir. "çok memnunum" seçeneği 5 puan, "memnunum" 4, "kararsızım" 3, "memnun değilim" 2 ve "hiç memnun değilim" seçeneği ise 1 puandır.

Minnesota ölçeğinden genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum puanları elde edilmektedir. Genel doyum puanı, maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesi ile tespit edilmektedir. İçsel doyum; içsel faktörleri oluşturan başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, iş sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin öğelerden oluşmaktadır. Bu boyut 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. ifadelerden oluşmaktadır. İçsel doyum puanı, içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi sonucunda bulunmaktadır. Dışsal doyum ise; kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma arkadaşları ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine yönelik öğelerden oluşmaktadır. Bu boyut 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. ifadelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı da dışsal faktörleri içeren maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesiyle tespit edilmektedir (Derin 2007).

2.5.2. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeği

Araştırmada kullanılan Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeği Cragun, Hammer ve Nielsen (2015) tarafından geliştirilmiş ve ülkemizde Sevinç ve ark (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeği (DİSOL), dinsizlik (nonreligious) ve dikey spiritüel olmayış (nonspiritual) alt boyutlarını içermekte olup toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ilk 8 madde dinsizliği, kalan son 8 madde ise spiritüel olmayışı ölçmektedir. Başlangıçta, katılımcıya "din" kavramından neyin kastedildiği kısaca açıklanmaktadır. İlk 8 maddeden sonra, spiritüellik ile ilgili sorular başlamadan hemen önce yine "spiritüel" kavramı ile neyin kastedildiği konusunda katılımcıya kısa bir bilgi verilmektedir.

Ölçekteki ifadelere katılım düzeyleri, beşli likert tipinde hazırlanmış olup her bir madde bir yargı ifadesi içermekte ve katılımcıdan bu yargı ifadesinin kendisine uygunluğunu 1'den 5'e kadar bir ölçekte derecelendirmesi istenmektedir. 4. ve 7. maddeler değerlendirme aşamasında ters kodlanması gereken maddelerdir. Katılımcı bu iki sorudan biri için "(1) Bana çok uygun" seçeneğini işaretlemişse bu madde (5) olarak kodlanmalıdır. Puanlama yapılırken tüm maddelerin ortalaması alınarak her bir katılımcı için DİSOL (NRNS-non religiouns-non spirituel) puanı hesaplanır. En yüksek puan 5 ve en düşük puan 1'dir. 1 puanı, güçlü olan bir dindarlığı ve spiritüel olmayı ifade eder. 5 puan ise, güçlü bir dindar olmayışı (non religiousness) ve spiritüel olmayışı (non spirituality) ifade etmektedir.

Bu ölçekten yüksek puan almak, bireyin daha düşük bir dindarlık düzeyine ve daha düşük dikey spiritüelliğe sahip olduğunu ortaya koymakta buna karşın bu kişinin kendisini inançsız olarak tanımladığı anlamına da gelmemektedir. Çünkü bir kişinin inançsız olarak kabul edilebilmesi için, bu kişinin Tanrı'nın olduğuna inanmadığını ya da varlık veya yokluğunun bilinemeyeceğini açıkça söylemesi gerekmektedir. Öte yandan inançsızların ne dindar ne de spiritüel olmadıkları gerçeği, bu ölçekten yüksek puan alan bireylerin kendilerini açıkça bir inançsızlık biçimiyle tanımlamasalar da belirgin olmayan inançsızlık şekilleri ile (pasif inançsızlık, dini alakasızlık, vb.) ilişkili olabileceklerini göstermektedir.

2.6. Verilerin Toplanması

Araştırmalar verilerin toplanması bakımından anlık, kesitsel ve boylamsal olmak üzere üç kısma ayrılmaktadır (Büyüköztürk ve ark 2013). Buna göre araştırma için ihtiyaç duyulan veriler belirlenen bir aralıkta anlık olarak toplanmıştır.

Veriler araştırmacı tarafından 21.10.2019 ile 17.12.2019 tarihleri arasında anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Bir anketin doldurulması için ortalama olarak 10 dakikalık bir süre yeterli olabilmektedir. Ankette ilk olarak bilgilendirilmiş onam formu, ardından demografik veriler ve daha sonra da ölçme araçlarına ait (MDÖ ve DİSOL Ölçeği) sorular bulunmaktadır.

2.7. Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Çizelge 2.7.1. Ölçekleri Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekler ve Alt Boyutları	N	$\bar{x} \pm ss$
MDÖ	351	3,06 ± 0,73
İçsel Doyum	351	3,25 ± 0,73
Dışsal Doyum	351	2,78 ± 0,84
DİSOL	351	1,92 ± 0,65

Çizelge 2.5.1'de araştırmada kullanılan ölçeklerin ortalama ve standart sapmalarına ilişkin bilgiler gösterilmektedir. Minnesota Doyum Ölçeğinin toplam ortalama puanı (3,06 ± 0,73) olarak bulunmuştur. MDÖ İçsel doyum alt boyutunda ise ortalama puan (3,25 ± 0,73) olarak tespit edilirken, MDÖ Dışsal doyum alt boyutu ortalaması ise (2,78 ± 0,84) olarak saptanmıştır. DİSOL ölçeğinin ortalama puanı (1,92 ± 0,65) olarak belirlenmiştir. Dışsal alt boyutta standart sapma değerleri diğer boyuta ve ölçek genel skorlarına göre daha yüksektir. En düşük standart sapma değeri DİSOL ölçeğine aittir.

2.8. Verilerin Analizi

Veri toplama araçlarından elde edilen veriler SPSS 25.0 (Statistical Package For Social Sciences) paket programı kullanılarak analizleri yapılıp yorumlanmıştır. Tanımlayıcı bilgiler yüzde ve frekans olarak verilmiştir.

Çizelge 2.8.1. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik Analizi	Cronbach's Alfa (α) Değeri	Madde Sayısı
İş Doyumu	0,93	20
İçsel Doyum	0,89	12
Dışsal Doyum	0,87	8
DİSOL	0,93	16

Güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha (α) değerine bakılarak anlaşılmaktadır. Bu analiz, sorulara verilen cevapların rastgele mi yoksa okunarak, düşünülerek cevap verilip verilmediği hakkında araştırmacıya bilgi verir. Güvenilirlik analizi anketlerin tutarlı olup olmadığı, tesadüfiliğini ve topyekûn güvenilirliğini test etmek amacı ile yapılmaktadır.

Yapılan araştırmalardan elde edilen güvenirlik analizine göre;
$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirdir.
$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek güvenilirdir (Karagöz 2016).

Ölçeğin Cronbach's Alpha (α) değeri 0,70 ve üzeri ise güvenilir, 0,80 ve üzeri ise yüksek güvenilir olarak değerlendirilmektedir (Durğun 2017). Likert tarzı sorularda güvenilirliği saptamak için alfa yöntemi (Croncbach's Alpha katsayısı) kullanılmakta olup alfa katsayısı 0 - 1 arasında pozitif bir değer almaktadır. Likert tip ölçekte konuyu ölçen k sayıda ifade ve n sayıda birim bulunur. k sayıdaki ifadelerin bütünlük arz edip etmediği, aralarındaki homojenliği, ifadeler arasındaki benzerlik, yakınlık alfa katsayısının yorumu ile belirlenmektedir (Nakip 2006'dan akt Genç ve ark 2018).

Araştırmada katılımcılara uygulanan ölçeklerin güvenilirlik analizlerine göre; Alpha değeri Minnesota Genel Doyum Ölçeğinde 0,93 tespit edilmiştir. MDÖ içsel doyum alt boyutunda 0,89 olarak saptanan alpha değeri, MDÖ dışsal alt boyutta ise 0,87 olarak bulunmuştur. DİSOL Ölçeğinin alpha değeri ise 0,93 olarak belirlenmiştir. Bu çıkan sonuçlara göre kullanılan ölçeklerin oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir.

Verileri yorumlamadan önce araştırma sorusuna bağlı olarak hipotezleri meydana getiren ölçümsel verinin istatistik yöntemleri ile test edilmesi gerekmektedir. Shapiro-wilks (n < 30), Lilliefors (n > 30), Kolmogorov Smirnov ya da Scheffe testleri bu amaçla sıkça kullanılmaktadır. Bu testlerde p değeri < 0,05 olduğunda normal dağılım olmadığını ve dolayısı ile parametrik olmayan testlerle analiz yapılması gerektiğini ifade eder (Kaptanoğlu Yıldırım 2013'den akt Genç ark 2018). Tüm veriler üzerinde normallik (Kolmogorov-Simirnov) (n > 30) testi yapılmıştır. Bu doğrultuda Minnesota ölçeğinin ve DİSOL Ölçeğinin normallik analizleri yapılmıştır.

Çizelge 2.8.2. Ölçeklerin Normallik Testi

Ölçekler ve Alt Boyutları	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	Sd	p
İş Doyumu	0,06	351	0,01
İçsel Doyum	0,08	351	0,00
Dışsal Doyum	0,07	351	0,00
DİSOL	0,16	351	0,00

* sd = serbestlik derecesi
* p < 0,05 (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Yapılacak analizlerde hangi test tekniklerinin kullanıldığını belirlemek için yapılan normallik testi sonuçları Çizelge 2.8.2'de sunulmaktadır.

Minnesota İş Doyum ölçeğinin içsel alt boyutunun normallik varsayımını (Kolmogorov-Smirnov = 0,08; p < 0,05) yerine getirmediği görülmüştür. Aynı şekilde MDÖ dışsal alt boyutunun (Kolmogorov-Smirnov = 0,07; p < 0,05) ve ölçek toplamı bağlamında da (Kolmogorov-Smirnov = 0,06; p < 0,05) iş doyumu ölçeğinin normallik varsayımını yerine getirmediği ve yine DİSOL ölçeğinin de normallik varsayımını (Kolmogorov-Smirnov = 0,16; p < 0,05) karşılamadığı bulunmuştur.

Ulaşılan bu sonuçlara göre analizlerde parametrik olmayan test teknikleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H ve çözümleme sonucunda gruplar arasında beliren anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla da PostHoc testlerinden homojen dağılım olduğu durumlarda

TUKEY testi, homojen olmadığı durumlarda da Tamhane's T2 testi kullanılmıştır (Kayri 2009'dan akt Genç ve ark 2018).

2.9. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırmanın yürütülebilmesi için SÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 25.09.2018 tarihli 1208 sayılı etik kurulu izni alınmıştır.

Araştırmanın uygulanabilmesi için SÜ Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimliğinden 21.10.2019 tarih 30292447-100 sayılı araştırma izni alınmıştır.

Araştırmaya katılan kişilere araştırma ile ilgili gerekli olan açıklamalar anket formunun ön kısmında belirtilmiş olup sözel olarak da bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

2.10. Araştırmanın Hipotezleri

Yaptığımız araştırmanın başlangıcında kurduğumuz toplam on altı hipotez aşağıda belirtilmektedir:

Hipotez 1. *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."*

Hipotez 2. *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından Cinsiyete göre anlamlı bir fark vardır."*

Hipotez 3. *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."*

Hipotez 4. *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından Yaşa göre anlamlı bir fark vardır."*

Hipotez 5. *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."*

Hipotez 6. *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından Medeni duruma göre anlamlı bir fark vardır."*

Hipotez 7. *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri İş deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."*

Hipotez 8. *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından İş Deneyimine göre anlamlı bir fark vardır."*

Hipotez 9. *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."*

Hipotez 10. *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüellik olmama açısından Eğitim durumuna göre anlamlı bir fark vardır."*

Hipotez 11. *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Görev unvanına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."*

Hipotez 12. *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından Görev unvanına göre anlamlı bir fark vardır."*

Hipotez 13. *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Aylık gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."*

Hipotez 14. *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından Aylık gelir durumuna göre anlamlı bir fark vardır."*

Hipotez 15. *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri ile Dindar ve spiritüel olmaması arasında ilişki vardır."*

Hipotez 16. *"Dindar olmama ile spiritüel olmama arasında ilişki vardır."*

Hipotez 17. *"Dindar ve spiritüel olmama iş doyumunu etkiler."*

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde verilerden elde edilen bulguların analizlerine yer verilmektedir.

3.1.1. Sosyo-Demografik Bulgular

Araştırmada veri setinden elde edilen bilgilere göre katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Çizelge 3.1.1'de sunulmaktadır.

Çizelge 3.1.1. Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Bulgular

Cinsiyet	**Frekans**	**%**
Erkek	111	31,6
Kadın	240	68,4
Toplam	351	100,0
Yaş	**Frekans**	**%**
18-25	50	14,2
26-35	146	41,6
36-55	133	37,9
56 yaş ve üstü	22	6,3
Toplam	351	100,0
Medeni Durum	**Frekans**	**%**
Evli	235	67,0
Bekar	86	24,5
Boşanmış	22	6,3
Dul	8	2,3
Toplam	351	100,0
Öğrenim Durumu	**Frekans**	**%**
İlköğretim	35	10,0
Lise	84	23,9
Ön Lisans	85	24,2
Lisans	88	25,1
Yüksek Lisans	33	9,4
Doktora	26	7,4
Toplam	351	100,0

Çizelge 3.1.1 (Devam). Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Bulgular

Aylık Gelir Durumu (TL)	**Frekans**	**%**
0-2500	99	28,2
2501-3500	84	23,9
3501-4500	67	19,1
4501-5500	50	14,3
5501 ve üzeri	51	14,5
Toplam	351	100,0
Görev Unvanı	**Frekans**	**%**
Yönetici	11	3,1
İdari Çalışan	77	21,9
Hekim	37	10,5
Hemşire-Sağ. Tek.	121	34,6
Yard. Hiz. Sın.	105	29,9
Toplam	351	100,0
İş Deneyimi	**Frekans**	**%**
1-5 yıl	67	19,0
6-10 yıl	109	31,1
11-15 yıl	109	31,1
16 yıl ve üzeri	66	18,8
Toplam	351	100,0

Çizelge 3.1.1'de araştırmaya katılan bireylerin demografik dağılımları verilmiştir. Bu çizelgede yer alan bilgilere göre, katılımcıların büyük çoğunluğunu (%68,4) kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş aralığına bakıldığında ise büyük çoğunluğunu orta yaş grubundaki (26-55 yaş ve 36-55 yaş) insanların oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların yaklaşık 2/3'ünü evli katılımcılar oluşturmuştur. Katılımcıların iş deneyimlerine bakıldığında ise 6-15 yıl aralığında olanların çoğunluğu (%62,2) oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların 1/3'ünü ilköğretim ve lise mezunu, yaklaşık 1/2'sini de ön lisans ve lisans olan katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %35'ini hemşire-sağlık teknisyeni/teknikeri (sağ. tek.) olanlar oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının yaklaşık %51'inin gelirinin 3.500 TL'nin altında olduğu görülmektedir.

3.2. Ölçekler Ait Betimleyici Bulgular

Çizelge 3.2.1. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Mesleğimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından		**Frekans**	**%**
MDÖ 1	Hiç memnun değilim	33	9,4
	Memnun değilim	44	12,5
	Kararsızım	92	26,2
	Memnunum	147	41,9
	Çok memnunum	35	10,0

Çizelge 3.2.1'de görüldüğü üzere, katılımcıların mesleğimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından memnunum, ifadesine %41,9 oranında katılım göstermişlerdir.

Çizelge 3.2.2. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Mesleğimden bağımsız çalışma imkânı bakımından		**Frekans**	**%**
MDÖ 2	Hiç memnun değilim	36	10,3
	Memnun değilim	75	21,4
	Kararsızım	117	33,3
	Memnunum	103	29,3
	Çok memnunum	20	5,7

Çizelge 3.2.2'de görüldüğü üzere, katılımcıların mesleğimden bağımsız çalışma imkânı bakımından ifadesine yönelik verdiği cevaplar incelendiğinde 1/3 oranında (%33,3) "Kararsızım" şeklinde ifade vermişlerdir. "Memnunum" oranı ise "Kararsızım"dan az olmakla beraber (29,3) diğerlerinden daha yüksek oranda katılım göstermişlerdir.

Çizelge 3.2.3. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Mesleğimden ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından		**Frekans**	**%**
MDÖ 3	Hiç memnun değilim	39	11,1
	Memnun değilim	77	21,9
	Kararsızım	101	28,8
	Memnunum	113	32,2
	Çok memnunum	21	6,0

Çizelge 3.2.3'te görüldüğü üzere, katılımcıların mesleğimden ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından ifadesine yönelik verdiği cevaplar incelendiğinde "Memnun değilim", "Kararsızım ve "Memnunum" şeklinde cevap verenlerin oranı birbirlerine yakın olmakla beraber diğer iki cevaba ("Hiç memnun değilim" ve "Çok memnunum") nazaran daha yüksek çıkmıştır (%82,9).

Çizelge 3.2.4. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Mesleğimden toplumda "saygın bir kişi" olma şansını vermesi bakımından		**Frekans**	**%**
MDÖ 4	Hiç memnun değilim	24	6,84
	Memnun değilim	41	11,7
	Kararsızım	98	27,9
	Memnunum	137	39,0
	Çok memnunum	51	14,5

Çizelge 3.2.4'da görüldüğü üzere, kararsızlar eşit bir şekilde dağıtıldığında katılımcılardan mesleğinin toplumda kendisine saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından memnun olanların oranı (%67,5) memnun olmayanlara göre (%32,5) daha yüksektir.

Çizelge 3.2.5. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Mesleğimden yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından		**Frekans**	**%**
MDÖ 5	Hiç memnun değilim	77	21,9
	Memnun değilim	91	25,9
	Kararsızım	89	25,4
	Memnunum	77	21,9
	Çok memnunum	17	4,9

Çizelge 3.2.5'de görüldüğü üzere katılımcıların mesleğimden yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından çok memnunum, ifadesine sadece %4,9 oranında katılım göstermişlerdir.

Çizelge 3.2.6. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Mesleğimden yöneticinin karar verme yeteneği bakımından		Frekans	%
MDÖ 6	Hiç memnun değilim	79	22,5
	Memnun değilim	81	23,1
	Kararsızım	99	28,2
	Memnunum	80	22,8
	Çok memnunum	12	3,4

Çizelge 3.2.6'da görüldüğü üzere, katılımcıların mesleğimden yöneticinin karar verme yeteneği bakımından çok memnunum, ifadesine sadece %3,4 oranında katılım göstermişlerdir.

Çizelge 3.2.7. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Mesleğimden vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden		Frekans	%
MDÖ 7	Hiç memnun değilim	22	6,3
	Memnun değilim	32	9,1
	Kararsızım	89	25,4
	Memnunum	143	40,7
	Çok memnunum	65	18,5

Çizelge 3.2.7'de görüldüğü üzere, katılımcıların mesleğimden vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden memnunum, ifadesine yaklaşık yarısı katılım göstermiştir (40,7).

Çizelge 3.2.8. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Mesleğimden bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden		Frekans	%
MDÖ 8	Hiç memnun değilim	26	7,4
	Memnun değilim	47	13,4
	Kararsızım	110	31,3
	Memnunum	135	38,5
	Çok memnunum	33	9,4

Çizelge 3.2.8'de görüldüğü üzere, katılımcıların yaklaşık 2/3'ünü (%69,8) mesleğimden bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden "Kararsızım" ve "Memnunum" oluşturmaktadır.

Çizelge 3.2.9. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Mesleğimden başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden		**Frekans**	**%**
MDÖ 9	Hiç memnun değilim	4	1,1
	Memnun değilim	20	5,7
	Kararsızım	69	19,7
	Memnunum	159	45,3
	Çok memnunum	99	28,2

Çizelge 3.2.9'da görüldüğü üzere, katılımcıların mesleğimden başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden memnunum, ifadesine %45,3 oranında katılım göstermişlerdir. Burada dikkat çeken başka bir unsur ise hiç memnun olmayanların oranıdır (%1,1) ki sadece 4 kişi katılım göstermiştir.

Çizelge 3.2.10. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Mesleğimden kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden		**Frekans**	**%**
MDÖ 10	Hiç memnun değilim	10	2,8
	Memnun değilim	34	9,7
	Kararsızım	104	29,6
	Memnunum	161	45,9
	Çok memnunum	42	12,0

Çizelge 3.2.10'da görüldüğü üzere, katılımcıların mesleğimden kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden memnunum, ifadesine yarısına yakınını (%45,9) katılım göstermişlerdir. Burada dikkat çeken diğer bir unsur ise hiç memnun olmayanların oranıdır (%2,8).

Çizelge 3.2.11. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Mesleğimden kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden		**Frekans**	**%**
MDÖ 11	Hiç memnun değilim	16	4,4
	Memnun değilim	47	13,4
	Kararsızım	88	25,1
	Memnunum	154	43,9
	Çok memnunum	45	12,8

Çizelge 3.2.11'de görüldüğü üzere, katılımcıların mesleğimden kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden ifadesine yönelik verdiği cevaplar incelendiğinde 2/3'ünden fazlası (%69) memnun ve kararsız durumundalar.

Çizelge 3.2.12. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden		**Frekans**	**%**
MDÖ 12	Hiç memnun değilim	42	12,0
	Memnun değilim	78	22,2
	Kararsızım	111	31,6
	Memnunum	101	28,8
	Çok memnunum	19	5,4

Çizelge 3.2.12'de görüldüğü üzere, katılımcıların işimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden ifadesine yönelik verilen cevaplar kararsızlar eşit olarak dağıtıldığında memnun olmayanların oranı (%62) memnun olanlara (%38) göre daha yüksektir.

Çizelge 3.2.13. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden		**Frekans**	**%**
MDÖ 13	Hiç memnun değilim	114	32,5
	Memnun değilim	83	23,6
	Kararsızım	75	21,4
	Memnunum	63	17.9
	Çok memnunum	16	4,6

Çizelge 3.2.13'de görüldüğü üzere, katılımcıların yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden ifadesinde kararsızlar eşit şekilde dağıtıldığında memnun olamayanların oranı (%66,8) memnun olanlara göre (%33,2) iki kat daha fazladır.

Çizelge 3.2.14. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Mesleğimden terfi imkânının olması yönünden		**Frekans**	**%**
MDÖ 14	Hiç memnun değilim	95	27,1
	Memnun değilim	93	26,5
	Kararsızım	92	26,2
	Memnunum	53	15,1
	Çok memnunum	18	5,1

Çizelge 3.2.14'te görüldüğü üzere, katılımcılar mesleklerinde terfi imkânının olması yönünden pekte memnun olmayıp, sadece %5,1 oranında çok memnun olanlar katılım göstermişlerdir.

Çizelge 3.2.15. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden		**Frekans**	**%**
MDÖ 15	Hiç memnun değilim	68	19,4
	Memnun değilim	88	25,1
	Kararsızım	106	30,2
	Memnunum	69	19,6
	Çok memnunum	20	5,7

Çizelge 3.2.15'de görüldüğü üzere, katılımcıların kendi fikir-kanaatlerini rahatça kullanamamalarından şikayetçi oldukları ortadadır. Şüphesiz "Çok memnunum" ifadesine katılım sadece %5,7 düzeyindedir.

Çizelge 3.2.16. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Çalışma şartları yönünden		**Frekans**	**%**
MDÖ 16	Hiç memnun değilim	84	23,9
	Memnun değilim	86	24,5
	Kararsızım	86	24,5
	Memnunum	82	23,4
	Çok memnunum	13	3,7

Çizelge 3.2.16'da görüldüğü gibi katılımcıların çalışma şartları yönünden memnun olma düzeyleri çok düşüktür. Zira "Çok memnunum" ifadesine katılım oranı sadece %3,7'dir.

Çizelge 3.2.17. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden		**Frekans**	**%**
MDÖ 17	Hiç memnun değilim	48	13,7
	Memnun değilim	60	17,1
	Kararsızım	96	27,4
	Memnunum	116	33,0
	Çok memnunum	31	8,8

Çizelge 3.2.17'de görüldüğü üzere, katılımcıların çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları yönünden ifadesine yönelik verdikleri cevaplar incelendiğinde 1/3'ü (%33) "Memnunum", yine 1/3'üne yakını (%27,4) "Kararsızım" şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Çizelge 3.2.18. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Mesleğimden yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden		**Frekans**	**%**
MDÖ 18	Hiç memnun değilim	65	18,5
	Memnun değilim	69	19,7
	Kararsızım	115	32,7
	Memnunum	82	23,4
	Çok memnunum	20	5,7

Çizelge 3.2.18'de görüldüğü üzere, katılımcılar %5,7 oranında yaptıkları iş karşılığında takdir edilmesi yönünden çok memnun olduklarını belirtmişlerdir. Kararsız kalanların katılım oranları ise 1/3 (%32,7) düzeyindedir.

Çizelge 3.2.19. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden		**Frekans**	**%**
MDÖ 19	Hiç memnun değilim	28	8,0
	Memnun değilim	38	10,8
	Kararsızım	89	25,3
	Memnunum	141	40,2
	Çok memnunum	55	15,7

Çizelge 3.2.19'da görüldüğü üzere, katılımcıların yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden memnunum, ifadesine 4/5 oranında (%40,2) katılım göstermişlerdir. 1/4'ünü (%25,3) ise kararsızlar oluşturmaktadır.

Çizelge 3.2.20. İş Doyum Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri

Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından		**Frekans**	**%**
MDÖ 20	Hiç memnun değilim	34	9,7
	Memnun değilim	60	17,1
	Kararsızım	90	25,6
	Memnunum	133	37,9
	Çok memnunum	34	9,7

Çizelge 3.2.20'de görüldüğü üzere, katılımcıların mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından, ifadesine yönelik verdikleri cevaplar incelendiğinde "Hiç memnun değilim" ve "Çok memnunum" eşit düzeydedir (%9,7). Memnun olanların memnun olmayanlara oranı ise daha yüksektir.

Çizelge 3.2.21. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeğine Yönelik İfadelere Katılım Düzeyleri

Hayatımla ilgili önemli kararlar alırken din bana yol gösterir		**Frekans**	**%**
DİSOL 1	Bana çok uygun	138	39,3
	Bana uygun	183	52,0
	Kararsızım	16	4,7
	Bana uygun değil	8	2,3
	Bana hiç uygun değil	6	1,7

Çizelge 3.2.21'de görüldüğü üzere, hayatımla ilgili önemli kararlar alırken din bana yol gösterir, ifadesine %91,3 oranında "Bana çok uygun" (%39,3) ve "Bana uygun" (%52) diyen katılımcılar oluşturmaktadır.

Çizelge 3.2.22. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeğine Yönelik İfadelere Katılım Düzeyleri

Din, neyin doğru neyin yanlış olduğunu gösteren en güçlü rehberdir		**Frekans**	**%**
DİSOL 2	Bana çok uygun	165	47,0
	Bana uygun	164	46,7
	Kararsızım	13	3,7
	Bana uygun değil	3	0,9
	Bana hiç uygun değil	6	1,7

Çizelge 3.2.22'de görüldüğü üzere, din, neyin doğru neyin yanlış olduğunu gösteren en güçlü rehberdir, ifadesine "Bana çok uygun" (%47) ve "Bana uygun" (%46,7) şeklinde katılım gösterenlerin oranı bir hayli yüksektir (%93,7).

Çizelge 3.2.23. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeğine Yönelik İfadelere Katılım Düzeyleri

Hayatımda zorluklarla karşılaştığımda dinden destek alırım		**Frekans**	**%**
DİSOL 3	Bana çok uygun	164	46,8
	Bana uygun	161	45,9
	Kararsızım	9	2,5
	Bana uygun değil	9	2,5
	Bana hiç uygun değil	8	2,3

Çizelge 3.2.23'de görüldüğü üzere, hayatımda zorluklarla karşılaştığımda dinden destek alırım, "Bana çok uygun" (%46,8) ve "Bana uygun" (%45,9) şeklinde katılım gösterenlerin oranı çok yüksektir (%92,7).

Çizelge 3.2.24. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeğine Yönelik İfadelere Katılım Düzeyleri

Dini faaliyetlerle hiç meşgul olmam		**Frekans**	**%**
DİSOL 4	Bana çok uygun	19	5,4
	Bana uygun	37	10,5
	Kararsızım	25	7,1
	Bana uygun değil	95	27,1
	Bana hiç uygun değil	175	49,9

Çizelge 3.2.24.'de görüldüğü üzere, katılımcıların 2/3'ünden fazlası (%77) dini faaliyetlerle meşgul olduğunu belirtmişlerdir.

Çizelge 3.2.25. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeğine Yönelik İfadelere Katılım Düzeyleri

Din, hayatın anlamıyla ilgili sahip olduğum birçok soruya cevap vermeme yardım eder		**Frekans**	**%**
DİSOL 5	Bana çok uygun	133	37,9
	Bana uygun	173	49,3
	Kararsızım	29	8,3
	Bana uygun değil	9	2,5
	Bana hiç uygun değil	7	2,0

Çizelge 3.2.25'de görüldüğü üzere, din, hayatın anlamıyla ilgili sahip olduğum birçok soruya cevap vermeme yardım eder ifadesine yönelik verilen cevaplar incelendiğinde katılımcıların yarısına yakını (%49,3) "Bana uygun" ifadesine katılım göstermişlerdir. "Bana uygun" ifadesine katılma oranı (%37,9) da diğer üç ifadeye göre çok yüksek bulunmuştur.

Çizelge 3.2.26. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeğine Yönelik İfadelere Katılım Düzeyleri

Kendimi dindar bir kişi olarak tanımlayabilirim		**Frekans**	**%**
DİSOL 6	Bana çok uygun	46	13,1
	Bana uygun	176	50,1
	Kararsızım	94	26,8
	Bana uygun değil	22	6,3
	Bana hiç uygun değil	13	3,7

Çizelge 3.2.26'da görüldüğü üzere kendini dindar olarak tanımlayanlar oldukça yüksek düzeydedir (%63,2). Kararsız olanların oranı ise 1/3'e (%26,8) yakındır.

Çizelge 3.2.27. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeğine Yönelik İfadelere Katılım Düzeyleri

Din, kişisel mutluluğum için gerekli değildir		**Frekans**	**%**
DİSOL 7	Bana çok uygun	18	5,1
	Bana uygun	18	5,1
	Kararsızım	33	9,4
	Bana uygun değil	93	26,5
	Bana hiç uygun değil	189	53,9

Çizelge 3.2.27'de görüldüğü üzere, dini kişisel mutluluğu için gerekli bulmayan katılımcılar oldukça azınlıktadır (%10,2). Katılımcıların yarısından fazlası (%53,9) bu yargı "Bana hiç uygun değil"i işaretlemişlerdir.

Çizelge 3.2.28. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeğine Yönelik İfadelere Katılım Düzeyleri

Çocuğumun dindar olmayan biriyle evlenmek istemesi beni rahatsız eder		**Frekans**	**%**
DİSOL 8	Bana çok uygun	120	34,2
	Bana uygun	118	33,6
	Kararsızım	47	13,4
	Bana uygun değil	35	10,0
	Bana hiç uygun değil	31	8,8

Çizelge 3.2.28'de görüldüğü üzere, çocuğunun dindar olmayan biriyle evlenmesinden rahatsız olanların oranı 2/3'tan fazladır. (%67,8). Kararsızlar eşit bir şekilde dağıtıldığında bu oran %74,5'e çıkmaktadır.

Çizelge 3.2.29. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeğine Yönelik İfadelere Katılım Düzeyleri

Maneviyat benim için önemlidir		**Frekans**	**%**
DİSOL 9	Bana çok uygun	147	41,9
	Bana uygun	172	49,0
	Kararsızım	20	5,7
	Bana uygun değil	8	2,3
	Bana hiç uygun değil	4	1,1

Çizelge 3.2.29'da yer aldığı üzere maneviyata önem verenler çok yüksek orandadır (%90,9). Maneviyatı önemsiz bulanların oranı ise sadece %3,4 düzeyindedir.

Çizelge 3.2.30. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeğine Yönelik İfadelere Katılım Düzeyleri

Bu dünyada yaptıklarımızın doğruluğu veya yanlışlığı, öldükten sonra bize ne olacağını belirler		**Frekans**	**%**
DİSOL 10	Bana çok uygun	159	45,3
	Bana uygun	162	46,2
	Kararsızım	17	4,8
	Bana uygun değil	9	2,6
	Bana hiç uygun değil	4	1,1

Çizelge 3.2.30'da görüldüğü üzere, bu dünyada yaptıklarımızın doğruluğu veya yanlışlığı, öldükten sonra bize ne olacağını belirler, ifadesine "Bana çok uygun" (%45,3) ve "Bana uygun" (%46,2) şeklinde katılım gösterenlerin oranı çok yüksektir (%91,5).

Çizelge 3.2.31. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeğine Yönelik İfadelere Katılım Düzeyleri

Fiziksel bedenimin ötesinde ben bir ruha/öze sahibim		**Frekans**	**%**
DİSOL 11	Bana çok uygun	142	40,5
	Bana uygun	176	50,1
	Kararsızım	26	7,4
	Bana uygun değil	2	0,6
	Bana hiç uygun değil	5	1,4

Çizelge 3.2.31'de görüldüğü üzere, fiziksel bedenimin ötesinde ben bir ruha/öze sahibim, ifadesine "Bana çok uygun" (%40,5) ve "Bana uygun" (%50,1) şeklinde katılım gösterenlerin oranı bir hayli yüksektir (%90,6).

Çizelge 3.2.32. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeğine Yönelik İfadelere Katılım Düzeyleri

Her açıdan eşit düzeye sahip olan iki kişiden maneviyatla ilgilenen daha iyidir		**Frekans**	**%**
DİSOL 12	Bana çok uygun	115	32,8
	Bana uygun	158	45,0
	Kararsızım	53	15,1
	Bana uygun değil	12	3,4
	Bana hiç uygun değil	13	3,7

Çizelge 3.2.32'de görüldüğü üzere, her açıdan eşit düzeye sahip olan iki kişiden maneviyatla ilgilenen daha iyidir ifadesine "Bana çok uygun" (%32,8) ve "Bana uygun" (%45) şeklinde katılım gösterenler çoğunluğu (%77,8) oluşturmaktadır.

Çizelge 3.2.33. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeğine Yönelik İfadelere Katılım Düzeyleri

Doğaüstü bir gerçeklik vardır		**Frekans**	**%**
DİSOL 13	Bana çok uygun	125	35,6
	Bana uygun	177	50,4
	Kararsızım	39	10,1
	Bana uygun değil	2	0,6
	Bana hiç uygun değil	8	2,3

Çizelge 3.2.33'te görüldüğü üzere, katılımcıların %86'sı doğaüstü bir gerçekliğin var olduğunu belirtmişlerdir.

Çizelge 3.2.34. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeğine Yönelik İfadelere Katılım Düzeyleri

Manevi etkinliklerde bulunurum		**Frekans**	**%**
DİSOL 14	Bana çok uygun	80	22,8
	Bana uygun	199	56,7
	Kararsızım	40	11,4
	Bana uygun değil	19	5,4
	Bana hiç uygun değil	13	3,7

Çizelge 3.2.34'te görüldüğü üzere, katılımcıların manevi etkinliklerde bulunduğunu belirtenlerin oranı %79,5'tir.

Çizelge 3.2.35. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeğine Yönelik İfadelere Katılım Düzeyleri

Bilimsel olarak gördüğümüz ölçtüğümüz veya test ettiğimiz dünyanın ötesindeki şeylerle bir irtibatım olduğunu hissediyorum		**Frekans**	**%**
DİSOL 15	Bana çok uygun	66	18,8
	Bana uygun	159	45,3
	Kararsızım	70	20,0
	Bana uygun değil	31	8,8
	Bana hiç uygun değil	25	7,1

Çizelge 3.2.35'te görüldüğü üzere, bilimsel olarak gördüğümüz ölçtüğümüz veya test ettiğimiz dünyanın ötesindeki şeylerle bir irtibatı olduğunu hissedenlerin oranı (%64,1) hissetmeyenlere göre (%15,9) çok daha fazladır. Kararsız kalanlar ise tam 1/5'i (%20) oranında katılım sağlamışlardır.

Çizelge 3.2.36. Dindar ve Spiritüel Olmama Ölçeğine Yönelik İfadelere Katılım Düzeyleri

Maneviyat olmadan hayatta kayda değer bir anlamın olacağını düşünmüyorum		**Frekans**	**%**
DİSOL 16	Bana çok uygun	109	31,0
	Bana uygun	175	49,9
	Kararsızım	44	12,5
	Bana uygun değil	13	3,7
	Bana hiç uygun değil	10	2,9

Çizelge 3.2.36'da görüldüğü üzere, maneviyat olmadan hayatta kayda değer bir anlamın olmayacağını düşünenlerin oranı oldukça yüksektir (%80,9).

3.3. Karşılaştırma Analizlerine Ait Bulgular

Araştırmada sosyo-demografik özelliklerine göre ölçekler arasındaki karşılaştırma çizelgeleri aşağıda sunulmaktadır:

Çizelge 3.3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırma

Cinsiyet Değişkeni ile MDÖ Puanları Arasındaki İlişki						
Cinsiyet	**N**	**Sıra Ortalama**	**Sıra Toplamı**	**U**	**Z**	**p**
Kadın	240	173,77	41704,50	12784,50	-0,61	0,54
Erkek	111	180,82	20071,50			
Cinsiyet Değişkeni ile MDÖ İçsel Doyum Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki						
Cinsiyet	**N**	**Sıra Ortalama**	**Sıra Toplamı**	**U**	**Z**	**p**
Kadın	240	173,79	41709,50	12789,50	-0,60	0,55
Erkek	111	180,78	20066,50			
Cinsiyet Değişkeniyle MDÖ Dışsal Doyum Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki						
Cinsiyet	**N**	**Sıra Ortalama**	**Sıra Toplamı**	**U**	**Z**	**p**
Kadın	240	173,91	41739,50	12819,50	-0,57	0,57
Erkek	111	180,51	20036,50			
Cinsiyet Değişkeni ile DİSOL Ölçeği Puanları Arasındaki İlişki						
Cinsiyet	**N**	**Sıra Ortalama**	**Sıra Toplamı**	**U**	**Z**	**p**
Kadın	240	173,95	41747,00	12827,00	-0,56	0,58
Erkek	111	180,44	20029,00			

* $p < 0,05$ (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.3.1'de görüldüğü üzere, cinsiyet değişkenine göre ölçekler ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu bilgilere göre **Hipotez 1.** *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."* ve **Hipotez 2.** *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından Cinsiyete göre anlamlı bir fark vardır."* reddedilmiştir. Ancak hem ölçekler (MDÖ ve DİSOL) hem de MDÖ ölçeği alt boyutlarında erkek katılımcıların ortalama skorları kadın katılımcıların ortalama skorlarından daha yüksektir.

Çizelge 3.3.2. Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırma

Ölçek ve Alt Boyutları	Yaş	N	Sıra Ortalama	Kruskal Wallis-H
İş Doyumu	18-25	50	176,62	x^2= 9,98
	26-35	146	167,21	sd= 3
	36-55	133	174,77	p= **0,02***
	56 yaş ve üstü	22	240,34	
İçsel Doyum	18-25	50	172,27	x^2= 8,92
	26-35	146	167,37	sd= 3
	36-55	133	176,91	p= **0,03***
	56 yaş ve üstü	22	236,27	
Dışsal Doyum	18-25	50	179,82	x^2= 8,09
	26-35	146	169,74	sd= 3
	36-55	133	171,83	p= **0,04***
	56 yaş ve üstü	22	234,07	
DİSOL	18-25	50	218,11	x^2= 15,45
	26-35	146	169,56	sd= 3
	36-55	133	176,10	p= **0,001***
	56 yaş ve üstü	22	122,45	

* sd = serbestlik derecesi
* p < 0,05 (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.3.2'de görüldüğü gibi yaş değişkenine göre MDÖ Ölçeği ve alt boyutları p < 0,05 ve DİSOL Ölçeğinde p < 0,001 düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu bilgilere göre **Hipotez 3.** *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."* ve **Hipotez 4.** *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından Yaşa göre anlamlı bir fark vardır."* kabul edilmiştir.

Bu analizde parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Analiz neticesinde farklılığın kaynağını bulmak için varyansların homojen dağılım gösterip göstermediğine bakılması gerekmektedir. Çizelge 3.3.3'te ölçeklerin ve alt boyutlarının homojenlik testi sonucunda elde edilen bilgiler gösterilmektedir.

Çizelge 3.3.3. Varyansların Homojenliği Testi

Ölçek ve Alt Boyutları	Levene İstatistiği	sd*1	sd2	p
İş Doyumu	0,32	3	347	0,81
İçsel Doyum	0,17	3	347	0,92
Dışsal Doyum	1,09	3	347	0,36
DİSOL	1,57	3	347	0,20

* sd = serbestlik derecesi
* p < 0,05 (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.3.3'te p > 0,05 olması sebebi ile varyanslar homojen dağılım göstermiştir. Dolayısıyla farklılığın kaynağını tespit etmek için PostHoc testlerinden Tukey HSD testi kullanılmıştır. Test neticesinde katılımcıların Toplam İş Doyumunda 56 yaş ve üstü = 3,54 ile 18-25 yaş = 3,10 ve 56 yaş ve üstü = 3,54 ile 26-35 yaş = 3,00 ile ve 56 yaş ve üstü = 3,54 ile 36-55 yaş = 3,04 arasında anlamlı farklılığın kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre yaş arttıkça mesleki doyumun da arttığı söylenebilir.

İçsel doyum alt boyutunda ise anlamlı farklılığın 56 yaş ve üstü = 3,70 ile 26-35 yaş = 3,18 ve 56 yaş ve üstü = 3,70 ile 36-55 yaş = 3,23 arasından kaynaklandığı bulgulanmıştır.

Dışsal boyutta da benzer nitelikte bir sonuç çıkmış ve 56 yaş ve üstü = 3,30 ile 26-35 yaş = 2,74 ve 56 yaş ve üstü = 3,30 ile 36-55 yaş = 2,74 arasında anlamlı farklılığın kaynaklandığı bulunmuştur.

DİSOL ölçeğinde de anlamlı farklılığın 18-25 yaş = 2,17 ile 26-35 yaş = 1,87 ve yine 18-25 yaş = 2,17 ile 56 yaş ve üstü = 1,61 arasında kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Burada ise puan ortalamasının yüksek olması dini inanç ve spiritüelite düzeyinin az olduğu anlamına gelmektedir. Dolayısıyla 18-25 yaş grubu arasındaki katılımcıların dini inanç ve spiritüelite algıları düşüktür, denilebilir.

Çizelge 3.3.4. Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırma

Ölçekler ve Alt Boyutları	Medeni Durum	N	Sıra Ortalama	Kruskal Wallis-H
İş Doyumu	Evli	235	172,77	x^2= 1,56 sd= 3 p= 0,67
	Bekâr	86	186,37	
	Boşanmış	22	178,32	
	Dul	8	153,06	
İçsel Doyum	Evli	235	173,87	x^2= 0,89 sd= 3 p= 0,83
	Bekâr	86	182,57	
	Boşanmış	22	181,00	
	Dul	8	154,31	
Dışsal Doyum	Evli	235	171,49	x^2= 2,99 sd= 3 p= 0,40
	Bekâr	86	190,03	
	Boşanmış	22	181,05	
	Dul	8	143,63	
DİSOL	Evli	235	161,37	x^2= 17,35 sd= 3 p= **0,001***
	Bekâr	86	207,76	
	Boşanmış	22	216,43	
	Dul	8	153,06	

* sd = serbestlik derecesi
* p < 0,05 (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.3.4'te görüldüğü gibi medeni durum değişkenine göre hem toplam mesleki doyum hem de alt boyutlar bağlamında mesleki doyum arasında anlamlı bir farklılık bulgulanmazken, DİSOL ölçeğinde medeni durum değişkenine göre p < 0,001 düzeyinde anlamlı farklılık bulgulanmıştır. Bu bilgilere göre **Hipotez 5.** *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."* reddedilmiş olup **Hipotez 6.** *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından Medeni duruma göre anlamlı bir fark vardır."* kabul edilmiştir.

DİSOL ölçeğindeki anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla öncelikle hangi PostHoc testinin kullanılması gerektiğini belirlemek için varyansın homojenliğine bakılması gerekmektedir. Çizelge 3.3.5'te p < 0,05 olduğu için varyansların homojen dağılım göstermediği tespit edilmiştir.

Çizelge 3.3.5. Varyansların Homojenliği Testi

Ölçek	Levene İstatistiği	sd1	sd2	p
DİSOL	6,55	3	347	0,00

* sd = serbestlik derecesi
* p < 0,05 (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.3.5'te görüldüğü üzere, varyanslar homojen dağılım göstermediği için PostHoc testlerinden Tamhane's T2 testi kullanılmıştır. Test neticesinde anlamlı farklılığın evli = 1,81 ile bekâr = 2,17 arasından kaynaklandığı bulgulanmıştır. Dolayısıyla sonuç yorumlandığında evlilerin dindarlık ve spiritüelite algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Çizelge 3.3.6. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırma

Ölçek ve Alt Boyutları	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalama	Kruskal Wallis H
İş Doyumu	İlköğretim	35	159,71	x^2= 35,71 sd= 5 p= **0,00***
	Lise	84	156,70	
	Ön Lisans	85	167,28	
	Lisans	88	169,52	
	Yüksek Lisans	33	197,29	
	Doktora	26	283,69	
İçsel Doyum	İlköğretim	35	141,59	x^2= 38,19 sd= 5 p= **0,00***
	Lise	84	156,19	
	Ön Lisans	85	172,94	
	Lisans	88	173,61	
	Yüksek Lisans	33	191,33	
	Doktora	26	284,98	
Dışsal Doyum	İlköğretim	35	179,01	x^2= 26,23 sd= 5 p= **0,00***
	Lise	84	161,00	
	Ön Lisans	85	159,83	
	Lisans	88	167,91	
	Yüksek Lisans	33	206,68	
	Doktora	26	261,69	
DİSOL	İlköğretim	35	188,31	x^2= 6,79 sd= 5 p= 0,24
	Lise	84	178,67	
	Ön Lisans	85	187,17	
	Lisans	88	162,83	
	Yüksek Lisans	33	147,09	
	Doktora	26	195,54	

* sd = serbestlik derecesi
* p < 0,001 (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.3.6'da görüldüğü gibi eğitim durumu değişkenine göre DİSOL hariç diğer İş Doyumu Ölçeği ve ölçek alt boyutlarında $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu bilgilere göre **Hipotez 9.** *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."* kabul edilmiştir. Ancak **Hipotez 10.** *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüellik olmama açısından Eğitim durumuna göre anlamlı bir fark vardır."* reddedilmiştir.

Bu analizde parametrik olmayan testlerden olan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Analiz neticesinde farklılığın kaynağını bulmak için varyansların homojen dağılım gösterip göstermediğine bakılması gerekmektedir. Çizelge 3.3.7'de ölçeklerin ve alt boyutlarının homojenlik testi sonucunda elde edilen bilgiler gösterilmektedir.

Çizelge 3.3.7. Varyansların Homojenliği Testi

Ölçek ve Alt Boyutları	Levene İstatistiği	sd1	sd2	p
MDÖ	2,36	5	345	0,04
İçsel Doyum	2,51	5	345	0,03
Dışsal Doyum	0,76	5	345	0,58

* sd = serbestlik derecesi
* $p < 0,05$ (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.3.7'de görüldüğü üzere MDÖ ve MDÖ içsel alt boyutunda varyanslar homojen dağılmadığı için Tamhane's T2 testi kullanılırken MDÖ dışsal alt boyutta varyanslar homojen dağıldığı için Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Analiz neticesinde Toplam iş doyumunda anlamlı farklılığın Doktora = 3,83 ile ilköğretim = 2,91 ve doktora = 3,83 ile lise = 2,953ve doktora = 3,83 ile ön lisans = 2,98 ve doktora = 3,83 ile lisans = 2,98 ve doktora = 3,83 ile yüksek lisans = 3,02 arasında kaynaklandığı saptanmıştır. Dolayısıyla eğitim seviyesi yükseldikçe toplam mesleki doyum ortalaması da yükselmektedir.

MDÖ içsel alt boyutta da benzer şekilde doktora = 4,04 ile ilköğretim = 3,00 ve doktora = 4,04 ile lise = 3,14 ve doktora = 4,04 ile ön lisans = 3,19 ve doktora =

4,04 ile lisans = 3,23 ve doktora = 4,04 ile yüksek lisans = 3,36 arasında kaynaklandığı bulunmuştur.

MDÖ dışsal alt boyutta ise içsel alt boyutta ve toplam MDÖ de olduğu gibi anlamlı farklılığın doktora = 3,51 ile ilköğretim = 2,77 ve doktora = 3,51 ile lise = 2,67 ve doktora = 3,51 ile ön lisans = 2,67 ve doktora = 3,51 ile lisans = 2,70 ve doktora = 3,51 ile yüksek lisans = 3,03 arasında kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Çizelge 3.3.8. Görev Unvanı Değişkenine Göre Karşılaştırma

Ölçekler ve Alt Boyutları	Görev Unvanı	N	Sıra Ortalama	Kruskal Wallis-H
İş Doyumu	Yönetici	11	277,59	x^2= 40,50 sd= 4 p= **0,00***
	İdari Çalışan	77	159,63	
	Hekim	37	257,31	
	Hemşire-Sağ. Tek.	121	160,97	
	Yard. Hiz. Sın.	105	166,03	
İçsel Doyum	Yönetici	11	264,50	x^2= 35,30 sd= 4 p= **0,00***
	İdari Çalışan	77	151,38	
	Hekim	37	251,84	
	Hemşire-Sağ. Tek.	121	169,89	
	Yard. Hiz. Sın.	105	165,10	
Dışsal Doyum	Yönetici	11	282,41	x^2= 38,49 sd= 4 p= **0,00***
	İdari Çalışan	77	172,36	
	Hekim	37	249,22	
	Hemşire-Sağ. Tek.	121	152,83	
	Yard. Hiz. Sın.	105	168,42	
DİSOL	Yönetici	11	130,95	x^2= 8,16 sd= 4 p= 0,09
	İdari Çalışan	77	196,36	
	Hekim	37	186,64	
	Hemşire-Sağ. Tek.	121	177,08	
	Yard. Hiz. Sın.	105	160,79	

* sd = serbestlik derecesi
* p < 0,05 (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.3.8'de görüldüğü gibi görev unvanı değişkenine göre DİSOL hariç diğer MDÖ ölçeği ve ölçek alt boyutlarında $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu bilgilere istinaden **Hipotez 11.** *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Görev unvanına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."* kabul edilmiştir. Fakat **Hipotez 12.** *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından Görev unvanına göre anlamlı bir fark vardır."* reddedilmiştir.

Bu analizde parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Analiz neticesinde farklılığın kaynağını bulmak için varyansların homojen dağılım gösterip göstermediğine bakılması gerekmektedir. Çizelge 3.3.9'da ölçeklerin ve alt boyutlarının homojenlik testi sonucunda elde edilen bilgiler gösterilmektedir.

Çizelge 3.3.9. Minnesota Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarda Varyansların Homojenliği Testi

Ölçek ve Alt Boyutları	Levene İstatistiği	sd1	sd2	p
MDÖ	0,58	4	346	0,68
İçsel Alt Boyut	0,76	4	346	0,55
Dışsal Alt Boyut	0,32	4	346	0,87

* sd = serbestlik derecesi
* $p < 0,05$ (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.3.9'da $p > 0.05$ olduğu için varyanslar homojen dağılım göstermiştir. Dolayısıyla farklılığın kaynağını tespit etmek için PostHoc testlerinden Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Analiz neticesinde katılımcıların Toplam iş doyumunda yönetici = 3,85 ile idari çalışan = 2,93 ve yönetici = 3,85 ile hemşire-sağ. tek. = 2,97 ve yönetici = 3,85 ile yardımcı hizmet sınıfı (yard. hiz. sın.) = 2,98 ve hekim = 3,63 ile idari çalışan = 2,93 ve hekim = 3,63 ile hemşire-sağ. tek. = 2,97 ve hekim = 3,63 ile yard. hiz. sın. = 2,98 arasında anlamlı farklılığın kaynaklandığı bulunmuştur.

İçsel mesleki doyumunda ise farklılığın; yönetici = 3,92 ile idari çalışan = 3,06 ve yönetici = 3,92 ile hemşire-sağ. tek. = 3,22 ve yönetici = 3,92 ile yard. hiz. sın. = 3,16 ve hekim = 3,78 ile idari çalışan = 3,06 ve hekim = 3,78 ile hemşire-sağ.

tek. = 3,22 ve hekim = 3,78 ile yard. hiz. sın. = 3,16 grubundan kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak dışsal mesleki doyumdaki farklılığın ise yine yönetici = 3,76 ile idari çalışan = 2,73 ve yönetici = 3,76 ile hemşire-sağ. tek. = 2,60 ve yönetici = 3,76 ile yard. hiz. sın. = 2,71 ve hekim = 3,39 ile idari çalışan = 2,73 ve hekim = 3,39 ile hemşire-sağ. tek. = 2,60 ve hekim = 3,39 ile yard. hiz. sın. = 2,71 arasından kaynaklandığı bulunmuştur.

Çizelge 3.3.10. Aylık Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırma

Ölçekler ve Alt Boyutları	Aylık gelir (TL)	N	Sıra Ortalama	Kruskal Wallis-H
İş Doyumu	0-2500	99	160,96	x^2= 37,90 sd= 4 p= **0,00***
	2501-3500	84	170,98	
	3501-4500	67	152,46	
	4501-5500	50	164,75	
	5501 ve üzeri	51	255,43	
İçsel Doyum	0-2500	99	156,82	x^2= 35,34 sd= 4 p= **0,00***
	2501-3500	84	170,02	
	3501-4500	67	158,60	
	4501-5500	50	169,01	
	5501 ve üzeri	51	252,80	
Dışsal Doyum	0-2500	99	168,18	x^2= 33,96 sd= 4 p= **0,00***
	2501-3500	84	171,58	
	3501-4500	67	146,39	
	4501-5500	50	164,85	
	5501 ve üzeri	51	248,28	
DİSOL	0-2500	99	174,02	x^2= 5,77 sd= 4 p= 0,22
	2501-3500	84	197,13	
	3501-4500	67	161,44	
	4501-5500	50	164,31	
	5501 ve üzeri	51	175,64	

* sd = serbestlik derecesi
* p < 0,001 (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.3.10'da görüldüğü gibi aylık gelir durumu değişkenine göre DİSOL hariç diğer İş Doyumu Ölçeği ve ölçek alt boyutlarında $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu bilgilerden yola çıkarak **Hipotez 13.** *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Aylık gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."* kabul edilmiştir. Fakat **Hipotez 14.** *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından Aylık gelir durumuna göre anlamlı bir fark vardır."* reddedilmiştir.

Bu analizde parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Analiz neticesinde farklılığın kaynağını bulmak için varyansların homojen dağılım gösterip göstermediğine bakılması gerekmektedir. Çizelge 3.3.11'de ölçeklerin ve alt boyutlarının homojenlik testi sonucunda elde edilen bilgiler yer almaktadır.

Çizelge 3.3.11. İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarda Varyansların Homojenliği Testi

Ölçek ve Alt Boyutları	Levene İstatistiği	sd1	sd2	p
İş Doyumu	0,34	4	346	0,85
İçsel Boyut	0,83	4	346	0,51
Dışsal Boyut	0,09	4	346	0,99

* sd = serbestlik derecesi
* $p < 0,05$ (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.3.11'de $p > 0,05$ olduğu için varyanslar homojen dağılım göstermiştir. Dolayısıyla farklılığın kaynağını tespit etmek için PostHoc testlerinden Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Test neticesinde katılımcıların hem toplam iş doyumu hem içsel alt boyut hem de dışsal alt boyutta 5501 ve üzeri maaş alanlar ile diğer aralıklarda maaş alanlar arasında anlamlı farklılığın kaynaklandığı tespit edilmiştir. Toplam iş doyumunda; 5501 ve üzeri = 3,67 ile 0-2500 = 2,94 ve 5501 ve üzeri = 3,67 ile 2501-3500 = 3,01 ve 5501 ve üzeri = 3,67 ile 3501-4500 = 2,91 ve 5501 ve üzeri = 3,67 ile 4501-5500 = 2,98 arasında anlamlı farklılığın kaynaklandığı bulunmuştur. Dolayısıyla toplam mesleki doyumu en çok olanlar 3,67 ortalama puan ile 5501 ve üzeri aylık gelir elde edenlerindir denilebilir.

İçsel alt boyutta da benzer bir tablo söz konusudur. 5501 ve üzeri = 3,84 ile 0-2500 = 3,10 ve 5501 ve üzeri = 3,84 ile 2501-3500 = 3,19 ve 5501 ve üzeri = 3,84 ile 3501-4500 = 3,15 ve 5501 ve üzeri = 3,84 ile 4501-5500 = 3,17 arasında anlamlı farklılığın kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Aynı şekilde dışsal doyum alt boyutta da 5501 ve üzeri = 3,41 ile 0-2500 = 2,71 ve 5501 ve üzeri = 3,41 ile 2501-3500 = 2,74 ve 5501 ve üzeri = 3,41 ile 3501-4500 = 2,54 ve 5501 ve üzeri = 3,41 ile 4501-5500 = 2,68 arasında anlamlı farklılığın kaynaklandığı saptanmıştır.

Çizelge 3.3.12. İş Deneyimi Değişkenine Göre Karşılaştırma

Ölçekler ve Alt Boyutları	Deneyim	N	Sıra Ortalama	Kruskal Wallis H
İş Doyumu	**a.** 1-5 yıl	67	193,47	x^2= 8,04 sd= 3 p= **0,05***
	b. 6-10 yıl	109	159,50	
	c. 11-15 yıl	109	169,34	
	d. 16 ve üzeri	66	196,51	
İçsel Doyum	**a.** 1-5 yıl	67	188,84	x^2= 8,14 sd= 3 p= **0,04***
	b. 6-10 yıl	109	158,19	
	c. 11-15 yıl	109	171,78	
	d. 16 ve üzeri	66	199,36	
Dışsal Doyum	**a.** 1-5 yıl	67	197,47	x^2= 7,14 sd= 3 p= 0,07
	b. 6-10 yıl	109	162,67	
	c. 11-15 yıl	109	167,17	
	d. 16 ve üzeri	66	190,80	
DİSOL	**a.** 1-5 yıl	67	188,74	x^2= 4,00 sd= 3 p= 0,26
	b. 6-10 yıl	109	185,42	
	c. 11-15 yıl	109	164,19	
	d. 16 ve üzeri	66	167,02	

* sd = serbestlik derecesi
* p < 0,05 (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.3.12'da görüldüğü gibi iş deneyimi durumu değişkenine göre DİSOL ve MDÖ dışsal alt boyut hariç diğer MDÖ ölçeği ve MDÖ içsel alt boyutta p < 0,05 düzeyinde anlamlı farklılık bulgulanmıştır. Bu bilgilere dayanarak **Hipotez 7.**

"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri İş deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir." kabul edilmiş, fakat MDÖ dışsal alt boyutta reddedilmiştir. **Hipotez 8.** *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından İş Deneyimine göre anlamlı bir fark vardır."* reddedilmiştir.

Bu analizde parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Analiz neticesinde farklılığın kaynağını bulmak için varyansların homojen dağılım gösterip göstermediğine bakılması gerekmektedir. Çizelge 3.3.13'te İş Doyumu Ölçeği ile İş Doyumu Ölçeği içsel alt boyutunun homojenlik testi sonucunda elde edilen istatistikler gösterilmektedir.

Çizelge 3.3.13. İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarda Varyansların Homojenliği Testi

Ölçek ve Alt Boyutu	Levene İstatistiği	sd1	sd2	p
İş Doyumu	1,04	3	347	0,38
İçsel Alt Boyut	0,58	3	347	0,63

* sd = serbestlik derecesi
* p < 0,05 (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.3.13'te p > 0.05 olduğu için varyanslar homojen dağılım göstermiştir. Dolayısıyla farklılığın kaynağını tespit etmek için PostHoc testlerinden LSD testi kullanılmıştır.

Analiz neticesinde formulasyon şöyledir: 1-5 yıl = a, 6-10 yıl = b, 11-15 yıl = c ve 16 ve üzeri yıl = d olarak kodlanarak MDÖ ölçeğinde anlamlı farklılığın a > b, d > b arasında kaynaklandığı bulgulanmıştır (a = 3,22 - b = 2,93 - c = 3,01, d = 3,21).

Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin içsel alt boyutunda ise anlamlı farklılığın yine a > b, d > b arasından kaynaklandığı bulunmuştur (a = 3,39 - b = 3,11 - c = 3,20 - d = 3,42).

Sonuç olarak 1-5 yıl arasında çalışanların toplam ve içsel doyum düzeyleri diğer çalışanlara kıyasla daha yüksektir, denilebilir. 16 yıl ve üzeri çalışanlar ise 1-5 yıl arasında çalışanlara nispetle toplam ve içsel doyum düzeyleri daha düşük olsa da diğerlerine nazaran daha yüksektir, denilebilir.

Çizelge 3.3.14. Korelasyon Analizi (N=351)

Ölçekler ve Alt Boyutları	r ve p	1	1.1.	1.2.	2	2.1.	2.2.
1. İş Doyumu	r	1,00	0,94**	0,92**	-,04	-0,08	,01
	p	.	0,00	0,00	,47	0,12	,94
1.1. İçsel Doyum	r		1,00	0,75**	-,04	-0,07	-,02
	p		.	0,00	,42	0,19	,76
1.2. Dışsal Doyum	r			1,00	-,04	-0,09	,01
	p			.	,44	0,10	,82
2. DİSOL	r				1,00	0,91**	,87**
	p				.	0,00	0,00
2.1 Dindar Olmama	r					1,00	0,63**
	p					.	0,00
2.2. Spirituel Olmama	r						1,00
	p						.

sı
* p < 0,05 (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)
** Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Çizelge 3.3.14'te görüldüğü üzere, ölçekler ve alt boyutlarının ortalama skorlarına göre yapılan korelasyon analizi neticesinde İş Doyumu ile DİSOL arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (p > 0,05). Bu sebepten **Hipotez 15.** "Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri ile Dindar ve spiritüel olmaması arasında ilişki vardır." reddedilmiştir.

Toplam doyum ölçeğinde alt boyutu olan içsel doyum ile diğer boyuta göre daha yüksek bir ilişki bulunmaktadır (r = 0,94; p = 0,00).

DİSOL ölçeğinde ise alt boyutu olan Dinsizlik boyutu ile diğer boyuta nazaran daha yüksek bir ilişki bulunmaktadır (r = 0,91; p = 0,00). Dindar ve spiritüel olmama arasında pozitif yönlü, orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r = 0,63; p = 0,00). Buna göre **Hipotez 16.** *"Dindar olmama ile spiritüel olmama arasında ilişki vardır."* kabul edilmiştir.

3.4. Regresyon Analizleri

Spiritüel olmamanın dindar olmamayı etkileyip etkilemediği amacıyla yapılan regresyon analizinden elde edilen sonuç Çizelge 3.4.1'de gösterilmiştir.

Çizelge 3.4.1. Dindar Olmamanın Spiritüelite Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	R	R^2	F	Standardize Edilmemiş B	sd	t	p
Dindar Olmama	**Sabit**	**0,79**	**0,62**	577,41	0,37	1	5,42	**0,00**
	Spiritüel Olmama				0,80	349	24,03	

* sd = serbestlik derecesi
* p < 0,05 (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Yapılan analiz sonucunda kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (F = 577,41; p < 0,05). Bu sonuca göre spiritüel olmama, dindar olmamayı etkilemektedir (B = 0,80; p < 0,05).

Spiritüel olmamanın dindar olmamayı etkileyip etkilemediğini tespit etmek amacıyla kurulan **r**egresyon modeline göre dindar olmamanın %62,3'ünü spiritüel olmama açıklamaktadır. Spiritüel olmama, dindar olmamada %79,9 oranında değişim meydana getirmektedir.

Dindar ve spiritüel olmamanın toplam iş doyumunu ve toplam iş doyumunun alt boyutları olan içsel ve dışsal alt boyutlarını etkileyip etkilemediğini ortaya koymak amacı ile yapılan çoklu regresyon analizlerinden elde edilen sonuçlar aşağıdaki çizelgelerde gösterilmiştir.

Çizelge 3.4.2. Dindar ve Spiritüel Olmamanın Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Model Özeti

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	R	R^2	Düzeltilmiş R Katsayısı	Std. Tahmin Hatası	Durbin-Watson
Toplam İş Doyumu	**Dindar ve Spiritüel Olmama**	0,11	**0,01**	**0,01**	0,73	1,69

Çizelge 3.4.2'ye göre değişkenler (toplam iş doyumu ile dindar ve spiritüel olmama) arasındaki ilişki düzeyi R = 0,01 ve düzeltilmiş determinasyon katsayısı $\bar{R}^2$ = 0,01'dir. Bu nedenle toplam iş doyumu değişkenindeki toplam değişimin %1,1'i dindar ve spiritüel olmama alt boyutları tarafından belirlenmektedir. %98,9'luk değişimin sebebi ise bilinmemektedir. Ayrıca $\bar{R}^2$ = 0,01 olması, modelin uyum iyiliğinin düşük olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3.4.3. Dindar ve Spiritüel Olmamanın Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Anova Testi

Model	Toplam Kare	Sd	Ortalama Kare	F	p
Regression	2,07	2	1,04	1,95	**0,15**
Residual	184,70	348	0,53		
Toplam	186,77	350			

* sd = serbestlik derecesi
* p < 0,05 (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.4.3'te ise F testinin p değeri 0,05'ten büyük olduğundan (0,15 > 0,05), kurulan regresyon modeli de anlamlı değildir.

Çizelge 3.4.4. Dindar ve Spiritüel Olmamanın Toplam İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik t Testi

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	t	P	Eşdoğrusallık İstatistikleri	
	B	Std. Hata	Beta			Tolerance	VIF
Sabit	**3,03**	0,12		24,86	**0,00**		
Dindar Olmama	**-0,16**	0,09	-0,16	-1,78	**0,08**	0,38	2,65
Spiritüel Olmama	**0,18**	0,09	0,17	1,93	**0,06**	0,38	2,65

* sd = serbestlik derecesi
* p < 0,05 (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.4.4'te görüldüğü gibi t testinin p değeri 0,05'den küçük olduğu için (0,00 < 0,05) β_0 parametresi önemlidir.

t testinin dindar olmama alt boyutundaki p değeri 0,05'den büyük olduğu için (0,08 > 0,05) β_1 parametresi önemli değildir. Yani dindar olmama alt boyutunun toplam iş doyumuna etkisi yoktur.

Diğer alt boyutta ise t testinin değeri benzer şekilde 0,05'den büyük olduğu için (0,06 > 0,05) β_2 parametresi de önemli değildir. Yani spiritüel olmama alt boyutunun da toplam iş doyumuna etkisi yoktur.

Çizelge 3.4.5. Dindar ve Spiritüel Olmamanın İş Doyumunun İçsel Alt Boyutu Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Model Özeti

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	R	R^2	Düzeltilmiş R Katsayısı	Std. Tahmin Hatası	Durbin-Watson
İçsel İş Doyumu	**Dindar ve Spiritüel Olmama**	,01	**0,01**	**0,00**	0,72	1,67

Çizelge 3.4.5'e göre değişkenler (toplam iş doyumu, içsel alt boyutu ile dindar ve spiritüel olmama) arasındaki ilişki düzeyi R = 0,01 ve düzeltilmiş determinasyon katsayısı $\bar{R}^2$ = 0,00'dır. Bu nedenle iş doyumu içsel alt boyutu değişkenindeki toplam değişimin %0,2'i dindar ve spiritüel olmama alt boyutları tarafından belirlenmektedir. %99,8'lik değişimin sebebi ise bilinmemektedir. Ayrıca $\bar{R}^2$ = 0,00 olması, modelin uyum iyiliğinin düşük olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3.4.6. Dindar ve Spiritüel Olmamanın İş Doyumunun İçsel Alt Boyutu Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Anova Testi

Model	Toplam Kare	Sd	Ortalama Kare	F	p
Regression	1,33	2	0,66	1,26	**0,28**
Residual	182,71	348	0,53		
Toplam	184,03	350			

* sd = serbestlik derecesi
* p < 0,05 (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.4.6'da ise F testinin p değeri 0,05'ten büyük olduğundan (0,28 > 0,05), kurulan regresyon modeli de anlamlı değildir.

Çizelge 3.4.7. Dindar ve Spiritüel Olmamanın İş Doyumunun İçsel Alt Boyutu Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik t Testi

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p	Eşdoğrusallık İstatistikleri	
	B	Std. Hata	Beta			Tolerance	VIF
Sabit	**3,22**	0,12		26,56	**0,00**		
Dindar Olmama	**-0,13**	0,09	-0,12	-1,43	**0,16**	0,38	2,65
Spiritüel Olmama	**0,14**	0,09	0,14	1,56	**0,12**	0,38	2,65

* $p < 0,05$ (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.4.7'de görüldüğü üzere t testinin p değeri 0,05'den küçük olduğu için ($0,00 < 0,05$) β_0 parametresi önemlidir.

t testinin dindar olmama alt boyutundaki p değeri 0,05'den büyük olduğu için ($0,16 > 0,05$) β_1 parametresi önemli değildir. Yani dindar olmama alt boyutunun toplam iş doyumunun içsel alt boyutuna etkisi yoktur.

Spiritüel olmama alt boyutunda ise t testinin değeri dindar olmama alt boyutunda olduğu gibi 0,05'den büyük olduğu için ($0,12 > 0,05$) β_2 parametresi de önemli değildir. Yani spiritüel olmama alt boyutunun da toplam iş doyumunun içsel alt boyutuna etkisi yoktur.

Çizelge 3.4.8. Dindar ve Spiritüel Olmamanın İş Doyumunun Dışsal Alt Boyutu Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Model Özeti

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	R	R^2	Düzeltilmiş R Katsayısı	Std. Tahmin Hatası	Durbin-Watson
Dışsal İş Doyumu	**Dindar ve Spiritüel Olmama**	0,12	**0,01**	**0,01**	0,84	1,74

Çizelge 3.4.8'e göre değişkenler (toplam iş doyumu dışsal alt boyutu ile dindar ve spiritüel olmama) arasındaki ilişki düzeyi R = 0,01 ve düzeltilmiş

determinasyon katsayısı $\bar{R}^2$ = 0,01'dir. Bu nedenle "iş doyumu dışsal alt boyutu" değişkenindeki toplam değişimin %1,4'ü dindar ve spiritüel olmama alt boyutları tarafından belirlenmektedir. %98,6'lık değişimin sebebi ise bilinmemektedir. Ayrıca $\bar{R}^2$ = 0,01 olması, modelin uyum iyiliğinin düşük olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3.4.9. Dindar ve Spiritüel Olmamanın İş Doyumunun Dışsal Alt Boyutu Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Anova Testi

Model	Toplam Kare	sd	Ortalama Kare	F	p
Regression	3,49	2	1,75	2,48	**0,09**
Residual	244,85	348	0,70		
Toplam	248,34	350			

* sd = serbestlik derecesi
* p < 0,05 (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.4.3'te ise F testinin p değeri 0,05'ten büyük olduğundan (0,09 > 0,05), kurulan regresyon modeli de anlamlı değildir.

Çizelge 3.4.10. Dindar ve Spiritüel Olmamanın İş Doyumunun Dışsal Alt Boyutu Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik t Testi

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p	Eşdoğrusallık İstatistikleri	
	B	Std. Hata	Beta			Tolerance	VIF
Sabit	**2,74**	0,14		19,55	**0,00**		
Dindar Olmama	**-0,21**	0,11	-0,18	-2,02	**0,04**	,38	2,65
Spiritüel Olmama	**0,23**	0,11	0,19	2,17	**0,03**	,38	2,65

* p < 0,05 (İstatistiksel Anlamlılık Değeri)

Çizelge 3.4.10'de görüldüğü üzere t testi her ne kadar önemli (β_0 = 0,00 < 0,05; β_1 = 0,04 < 0,05 ve β_2 = 0,03 < 0,05) çıksa da ANOVA (F) testi önemli olmadığı ve p değeri (0,09 > 0,05) olduğu için bu regresyon denklemi tahminde kullanılamaz. Dolayısıyla dindar ve spiritüel olmama alt boyutlarının toplam iş doyumunun dışsal alt boyutuna etkisi yoktur.

Eğer ANOVA (F) değeri de anlamlı yani önemli çıksa idi şu şekilde yorumlayabilecektik:

- β_0 parametresinin değeri 2,74, β_1 parametresinin değeri -0,21 ve β_2 parametresinin değeri de 0,23 olduğundan regresyon denklemi,
- (Dışsal İş Doyumu = 2,74 – 0,21* Dinsizlik Alt Boyut + 0,23* Spiritüel Olmama Alt Boyut)
- β_0 değeri her zaman bir anlam ifade etmez,
- β_1 = -0,21; Spiritüel olmama değişkeninin MDÖ dışsal alt boyut üzerindeki etkisi sabit tutulduğunda, dindar olmama değişkenindeki bir birim azalışa karşılık, MDÖ dışsal alt boyutunda ortalama -0,21 birim azalacaktır.
- β_2 = 0,23; Dindar olmama değişkeninin MDÖ dışsal alt boyut üzerindeki etkisi sabit tutulduğunda, spiritüel olmama değişkenindeki bir birim artışa karşılık, Dışsal İş Doyumu 0,23 birim artar.

Dindar ve spiritüel olmamanın toplam iş doyumunu ve toplam iş doyumunun alt boyutları olan içsel ve dışsal alt boyutlarını etkileyip etkilemediğini ortaya koymak amacı ile yapılan analizler sonucu kurulan çoklu regresyon modellerinin herhangi bir anlamı olmadığı tespit edilmiş olup bu sonuca göre **Hipotez 17.** *"Dindar ve spiritüel olmama iş doyumunu etkiler."* reddedilmiştir. Yani, dindar ve spiritüel olmamak çalışanların iş doyumlarını (hem toplam iş doyumu hem de bunun alt boyutları olan içsel ve dışsal iş doyumu) etkilememektedir. Başka bir değişle, dindar olan veya maneviyatı yüksek olan kişilerin iş doyum düzeyleri yüksektir ya da düşüktür, diyemeyiz. Kısaca, dindar ve spiritüel olmamanın MDÖ ve alt boyutları bağlamında herhangi bir etkisi yoktur.

3.5. Hipotezlerin Kabul ya da Ret Durumu

Araştırmada geliştirilen on yedi hipotezden sekiz tanesi kabul edilirken (3, 4, 6, 7, 9, 11, 13, 16) geriye kalan dokuz hipotez ise reddedilmiştir (1, 2, 5, 8, 10, 12, 14, 15, 17).

Hipotez 1. *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."* ***reddedilmiştir.***

Hipotez 2. *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından Cinsiyete göre anlamlı bir fark vardır."* ***reddedilmiştir.***

Hipotez 3. *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."* ***kabul edilmiştir.***

Hipotez 4. *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından Yaşa göre anlamlı bir fark vardır."* ***kabul edilmiştir.***

Hipotez 5. *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."* ***reddedilmiştir.***

Hipotez 6. *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından Medeni duruma göre anlamlı bir fark vardır."* ***kabul edilmiştir.***

Hipotez 7. *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri İş deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."* ***kabul edilmiştir.***

Hipotez 8. *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından İş Deneyimine göre anlamlı bir fark vardır."* ***reddedilmiştir.***

Hipotez 9. *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."* ***kabul edilmiştir.***

Hipotez 10. *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüellik olmama açısından Eğitim durumuna göre anlamlı bir fark vardır."* ***reddedilmiştir.***

Hipotez 11. *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Görev unvanına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."* ***kabul edilmiştir.***

Hipotez 12. *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından Görev unvanına göre anlamlı bir fark vardır."* ***reddedilmiştir.***

Hipotez 13. *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri Aylık gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."* ***kabul edilmiştir.***

Hipotez 14. *"Araştırmaya katılan bireylerde Dindar ve spiritüel olmama açısından Aylık gelir durumuna göre anlamlı bir fark vardır."* ***reddedilmiştir.***

Hipotez 15. *"Araştırmaya katılan bireylerin İş Doyum düzeyleri ile Dindar ve spiritüel olmaması arasında ilişki vardır."* ***reddedilmiştir.***

Hipotez 16. *"Dindar olmama ile spiritüel olmama arasında ilişki vardır."* ***kabul edilmiştir.***

Hipotez 17. *"Dindar ve spiritüel olmama iş doyumunu etkiler."* ***reddedilmiştir.***

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmadan elde edilen bilgiler doğrultusunda;

Katılımcıların büyük çoğunluğu (%68,4) kadın ve orta yaş grubundan oluşmuştur. Yaklaşık 2/3'ünü evli katılımcılar oluşturmuştur. İş deneyimi değişkenine göre çoğunluğu (%62,2) 6-15 yıl aralığında bir deneyime sahip olanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların 2/3'ü ön lisans ve üstü bir eğitim düzeyine sahiptir. Yaklaşık 1/3'ünden fazlasını (%35) hemşire-sağlık teknisyeni-sağlık teknikeri grubu oluşturmuştur. Gelir durumuna bakıldığında ise katılımcıların çoğunluğunun (yaklaşık %51) geliri 3.500 TL'nin altında olduğu görülmektedir.

Araştırmamızda hem DİSOL hem de Toplam MDÖ Ölçeği ve ölçek alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Fakat erkek katılımcıların dini inanç düzeylerinin daha düşük ve maneviyatsızlığa daha yatkın oldukları, bu sonuca göre kadın katılımcıların dine bakış açılarının ve manevi duygularının erkeklerden daha yüksek olduğu söylenebilir. Dini inanç algısının cinsiyet değişkeni bağlamında daha önceden yapılan çalışmalara baktığımızda araştırmamızla paralellik arz ettiği görülmektedir. Sonuçlar genelde kadınların dini inanç düzeylerinin erkeklere nazaran daha yüksek olduğu yönündedir (Arslan 2002, Çoştu 2011). Kımter (2012)'in üniversiteli gençler üzerindeki çalışmasında da kızlar lehine farklılıklar gözlendiğini belirtmiştir. Hemen hemen tüm toplumlardaki genel kanaat kadınların erkeklere nazaran dini inanç düzeylerinin daha yüksek olduğudur. Yine bizim bulgularımızla paralellik arz eden bir başka çalışmada Yapıcı (2007)'nın gerçekleştirdiği çalışmadır. Ülkemizde yapılan başka çalışmalarda araştırma bulgularımıza ters düşen bulguların bulunduğu da görülmektedir (Fırat 1977, Bayyiğit 1989, Uysal 2003, Kontbay 2005, Oluğ 2011, Boyar 2012, Sarıçam ve Güven 2012, Sain 2014). Taş (2004) tarafından yapılan bir çalışmada ise erkek ve kadınların dini tutum düzeyleri arasında herhangi bir farkın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan araştırmalarda cinsiyet değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı farklılığın olduğunu tespit eden çalışmalar olduğu gibi bizim araştırmamızdan elde ettiğimiz sonuç ile paralellik arz eden çalışmalar da mevcuttur. Kaya (2013), Sönmez ve ark (2016), Erdoğan (2017) ve Demirci (2018) iş doyumu ile cinsiyet arasında

anlamlı farklılığın tespit edildiği çalışmalara örnek olarak verilebilir. Anlamlı farklılık elde edilememiş çalışmalara ise Kalay ve ark (2013), Öztürk (2014) ve Yorulmaz ve ark (2018) örnek olarak gösterilebilir.

Araştırmamızda yaş değişkenine göre DİSOL Ölçeğinde $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çalışmamızda yaş grupları arasında 18-25 yaş aralığında olan katılımcıların dini inanç ve spiritüelite algılarının düşük olduğu söylenebilir. Nitekim Akbaba (2017) tarafından Amasya ilinde gerçekleştirilen çalışmada gençlerin dini inanç düzeylerinin ileri yaşta olanlara nispetle daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte dini tutumları da yaşla beraber güçlenmektedir. Gençlerdeki bu dini yöneliminin yüksek olmamasının nedeni eğitim-öğretim ile birlikte dini ve kültürel değerlerden uzaklaşma çabaları içerisinde olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Uysal (1995) ve Taş (2004) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda da gençlerin dini inanç düzeylerinin ileri yaşta olan kişilere oranla daha düşük çıktığı tespit edilmiştir. Yine bizim sonucumuzu destekleyen bir çalışmada, yaşın ilerlemesiyle beraber dini inanç düzyinin de arttığı savunulmuştur. Sebep olarak ise ergenlik çağındaki bireylerin duygularının karmaşık olduğu, fakat yaşlı olan bireylerde zihin olarak bir stabilliğin olduğu gösterilmektedir (Kurt 2009).

Yaş değişkenine göre MDÖ Ölçeği ve ölçek alt boyutları bağlamında ise $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı farklılık saptanmıştır. Araştırmada çalışanlarda yaş değişkenine göre yapılan inceleme neticesinde elde edilen bulgulara göre katılımcıların yaşı arttıkça mesleki doyum düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Bu elde ettiğimiz sonucu teyit eden birçok çalışma vardır (Derin 2007, Kanbay 2010, Kaya 2013, Ağapınar ve Şahin 2014, Erdoğan 2017, Demirci 2018). Bunların aksine Tamer (2019) tarafından iş tatmini ile yaş değişkeni arasında anlamlılık düzeyinde bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yaptığımız araştırmada medeni durum değişkenine göre DİSOL ölçeğinde $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Medeni durum değişkeninde evli olan katılımcıların dini inanç ve spiritüel algılarının bekarlardan daha yüksek olduğu söylenebilir. Ülkemizde yapılan birçok araştırma da bizim sonucumuzu destekler mahiyettedir. Örneğin Kayalık (2003) tarafından Erzurum'da

gerçekleştirilen bir araştırmada evli yetişkinlerin, bekar yetişkinlere kıyasla daha dindar oldukları sonucuna ulaşmıştır. Yine Uysal'ın (2003) dini inanca yönelik çalışmasında evli kadınların bekar kadınlara nispetle daha güçlü bir dini inanç düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Koç (2008)'ta evli olanlardaki dindarlık -özellikle iç güdümlü dindarlık- düzeyinin bekarlara ve dullara kıyasla daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Ters değil ama, farklı sonuçlara ulaşılmış çalışmalarda literatürde yer almaktadır. Nitekim Çoştu (2011) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada dul ya da boşanmış olan kişilerin dini inanç düzeylerinin, bekâr ve evli olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Aynı şekilde Arslan (2002)'da böyle bir sonuç ile karşılaşmıştır. Dul ya da boşanmışların dini inanç düzeylerindeki yüksekliği, ölüm veya eşinden ayrılma gibi acı bir olay yaşamalarının yanında hayatta tek başlarına mücadele etmelerinin gerekmesi şeklinde açıklamaktadır. Bizimde elde ettiğimiz sonuçtan yola çıkarak evli olan bireylerin üzerlerindeki hayat yükünün, ailevi ve sosyal sorumluluklarının onları dindarlığa ve maneviyata yönlendirebildiği düşünülebilir.

Medeni durum değişkenine göre ise hem toplam MDÖ hem de alt boyutları bağlamında ise anlamlı bir farklılık bulgulanamamıştır. Literatürde de bu sonucu destekleyen birçok çalışma mevcuttur (Kaya ve ark 2013, Öztürk 2014). Fakat Kaya (2013) çalışmasında hemşirelerin iş doyum oranlarını birçok değişken ile birlikte medeni durumunda anlamlı farklılığı oluşturan bir değişken olarak tespit edilmiştir.

Araştırmamızda eğitim durumu değişkenine göre DİSOL Ölçeği açısından anlamlı farklılık saptanamamıştır. Arslan (2006) tarafından gerçekleştirilen dindarlık eğilimleri, değer yönelimleri ve iş doyumu faktörleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada cinsiyet değişkeni ile dindarlık arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bireylerin eğitim seviyesi arttıkça, dine ait tutumlarının olumsuz yönde arttığı birçok çalışma tarafından tespit edilmiştir (Uysal 1995, Taş 2004).

Eğitim düzeyi değişkenine göre İş Doyumu Ölçeği ve ölçek alt boyutlarında ise $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu değişkene göre katılımcıların eğitim seviyesi yükseldikçe toplam iş doyumu düzeyi de yükselmektedir. Bu sonuçtan yola çıkarak kişilerin eğitim düzeyi ile birlikte özlük ve maaş haklarının artması, onlarda iş doyumu düzeyini olumlu yönde

etkileyebilmektedir. Derin (2007), Gülyan ve ark (2011), Kaya (2013), Öztürk (2014) ve Demirci (2018) eğitim düzeyinin iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşmış ve bizi teyit etmişlerdir. Eğitim düzeyi değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı ilişki tespit edilememiş olan araştırmalarda literatürde mevcuttur (Kalay ve ark 2013, Yorulmaz ve ark 2018, Tamer 2019).

Araştırmamızda görev unvanı değişkenine göre DİSOL Ölçeğinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Akbaba (2017) da Amasya'da gerçekleştirdiği çalışmasında dini inanç ve meslek değişkeni ilişkisine yönelik herhangi bir farklılaşma tespit edememiştir. Koç (2010) ise çalışmasında oldukça önemli düzeyde anlamlılık tespit etmiştir. Bu sonuca etki eden meslek gurubunun din görevlileri olması dikkat çekici olmakla birlikte, diğer meslek mensupları arasında anlamlı derecede bir farklılık görülememiştir. Ayten ve Yıldız'ın (2016) araştırmasında ise anlamlı farklılığı oluşturanların emekliler olduğu belirtilmektedir. Yine Genç ve Durğun (2018) sağlık çalışanlarının dini tutum düzeyini incelediği çalışmasında unvan değişkeni ile dini tutum arasında ilişkinin olmadığını saptamıştır.

Görev unvanı değişkenine göre MDÖ Ölçeği ve MDÖ ölçek alt boyutlarında ise $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın yönetici ve hekim kaynaklı olduğu bulunmuştur. Çimen ve Şahin (2000) tarafından yapılan çalışmada hemşireler en düşük iş doyum düzeyine sahipken, sağlık idarecileri ise en yüksek düzeye sahip olan meslek grubu olarak saptanmıştır. Derin (2007) unvana göre iş doyum oranlarında anlamlaşan bir farklılık tespit etmiş ve bu farkı oluşturan meslek grubunun bizim çalışmamızda da ulaştığımız sonuç olan hekim grubu olduğunu belirtmiştir. Erigüç (2000) yaptığı çalışmada pratisyen hekimlerin ve hemşirelerin, diğer meslek mensuplarına oranla iş doyum oranı düşük çıkmıştır.

Araştırmamızda aylık gelir durumu değişkenine göre DİSOL Ölçeği bağlamında anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan literatüre bakıldığında dini inanç ve gelir durumu değişkeni Koç (2010)'un çalışmasında üst ekonomik düzeyden alt ekonomik düzeye doğru dini inanç seviyesinin arttığı, fakat bu artışın çok az olduğu tespit edilmiştir. Yapıcı (2007) ve Topuz (2003) tarafından yapılan araştırmalarda da sosyo-ekonomik düzey yükseldikçe dini inanç eğilimlerinde düşüş olduğu bulgulanmıştır. Bu yöndeki çalışmalar daha çok olmakla

birlikte (Acar ve ark 2003, Koç 2010), ekonomik gelir değişkeni ile dindarlık arasında anlamlı ilişki tespit edilememiş çalışmalar da vardır (Akdoğan 2004, Uysal 2006).

Aylık gelir durumu değişkenine göre İş Doyumu Ölçeği ve ölçek alt boyutlarında ise $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Katılımcıların gerek toplam iş doyumunda gerek içsel alt boyutta gerekse de dışsal alt boyutta 5501 TL ve üzeri maaş alanlar ile diğer aralıklarda maaş alanlar arasında anlamlı farklılığın kaynaklandığı saptanmıştır. Toplam mesleki doyumu yüksek olan gelir grubu 3,6676 ortalama puan ile 5501 ve üzeri aylık gelir elde edenlerindir, denilebilir. Literatürde aylık gelir durumu değişkeni ile iş doyumu arasındaki etkinin anlamlı düzeyde olduğu birçok çalışma mevcuttur; Pişkin (2001), Kanbay (2010), Bezek-Güre (2011), Kaya ve Akdolun-Balkaya (2013), Tüfekci (2015), Kaya ve Oğuzöncül (2016).

Araştırmamızda iş deneyimi durumu değişkenine göre DİSOL Ölçeği açısından anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bizim de ulaştığımız sonuç gibi Akbaba'da (2017) mesleki deneyim süresi ile dini inanç arasında küçük farklılaşmalar varsa da bunun anlamlı bir düzeyde olmadığını tespit etmiştir. Fakat Arslan (2006) ise çalışmasında mesleki kıdem değişkeni ile dini inanç arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir.

İş deneyimi değişkenine göre MDÖ dışsal alt boyut hariç diğer Toplam MDÖ Ölçeği ve MDÖ içsel alt boyutta $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı farklılık belirlenmiştir. Elde edilen bilgilere göre 6-10 yıl arası çalışanların bu farkı ortaya çıkardığı söylenebilir. Bizim ulaştığımız sonuca paralel çalışmalar literatürde mevcuttur (Kaya 2013, Kahraman ve ark 2015, Tüfekci ve ark 2015, Derin 2018, Yorulmaz ve ark 2018).

Ölçekler ve alt boyutlarının ortalama skorlarına göre yapılan korelasyon analizi neticesinde MDÖ ile DİSOL arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($p > 0,05$). Dini inançların psiko-sosyal etkilerinin yüksek olması bu yöndeki araştırmaların çokluğu ile sabittir. Fakat dini inanç ve iş doyumu bağlamında literatürde bir boşluk bulunmaktadır. Arslan (2006), çalışmasında dini inancın iş

doyumuna pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayten ve Yıldız'ın (2016) çalışmasında ise dini inanç ile hayat memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu sebeple, yüksek dini inanç düzeyinin insanda hayat doyumuna önemli bir katkısı varsa, hayat doyumu ile iç içe bir kavram olan iş doyumuna da etkisi şüphesiz müspet yönde olacaktır. Genç ve Durğun (2018) dindarlığı, sağlık çalışanlarının mesleki hayatlarındaki tutum ve davranışları arasında en etkili unsurlardan birisi olarak ifade etmektedir.

Çalışanlar açısından toplam doyum ölçeği içerisinde içsel doyumun dışsal doyumdan daha çok ön plana çıktığı söylenebilir. Diğer boyuta göre daha yüksek bir ilişki bulunmaktadır (r= ,942; p= ,000). Nitekim çalışmamızdan elde edilen sonuçla paralellik gösteren birçok çalışma mevcuttur (Güdücü-Tüfekci ve ark 2015, Çankaya ve ark 2018, Tamer 2019). Dışsal iş doyumunun araştırmamızda ve diğer araştırmalarda düşük çıkma sebebi terfi sistemi ve ücret politikası ile ilgili olması dikkate değer bir durumdur.

DİSOL ölçeğinde ise dindar olmama boyutunun spiritüelite boyutundan daha çok ön plana çıktığı söylenebilir. Kişilerin dini inanç düzeylerinin düşük olması spiritüel olmamalarını müspet yönde etkilemektedir. Yani kişilerin dini inanç seviyelerinin yüksek olması maneviyatlarını olumlu bağlamda etkilemektedir, denebilir. Diğer bir değişle maneviyatı düşük olan bireylerin dindar olma eğilimleri düşük düzeylerde görülebilir.

Dindar ve spiritüel olmamanın toplam iş doyumunu ve toplam iş doyumunun alt boyutları olan içsel ve dışsal alt boyutlarını etkileyip etkilemediğini ortaya koymak amacı ile yapılan analizler sonucu kurulan çoklu regresyon modellerinin herhangi bir anlam ifade etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Yani dindar ve spiritüel olmamanın çalışanların iş doyum (hem toplam iş doyumu hem de bunun alt boyutları olan içsel ve dışsal iş doyumu) oranlarını etkilemediği araştırma sonucuna göre söylenebilir.

5. ÖNERİLER

Sağlık çalışanları üzerinde yapılan bu araştırmadan elde edilen veriler ve ulaşılan sonuçlar, araştırmanın gerçekleştirildiği zaman, mekân, örneklem kitlesi ve araştırmada uygulanan yöntem ile beraber tercih edilen ölçeklerle sınırlıdır. Bu nedenledir ki ulaşılan sonuçlarla bir genellemeye varmanın doğru olmayacağı belirtilmelidir. Bu bağlamda farklı örneklemler üzerinde hem niceliksel hem de niteliksel benzer araştırmaların yapılması önerilmektedir. Bu araştırmada varılan sonuçlar sosyal bilimlere ve ilgililere katkı sağlayabilecek niteliktedir. İnanç ve iş doyumu bağlamında literatürde bir boşluk bulunmakta olup, bu boşluğun doldurulmasına yönelik çalışmalar artırılmalı, özelinde sağlık çalışanları olan inanç düzeylerinin ölçülmesiyle ilgili çalışmaların çok az bulunması sebebi ile bu alandaki eksikliğin giderilmesine yönelik araştırmalar yapılmalıdır. Bunlara ilaveten değişkenler üzerinden elde edilen sonuçlarla şu önerilerde bulunulabilir:

- Gençlerin dini inanç ve manevi algılarının en az yetişkinlerin seviyesine yükseltilmesi için gerekli dini ve kültürel eğitimlerin verilmesi konusunda çalışmalar başlatılmalı,
- Bekâr olan katılımcıların dini ve manevi seviyelerinin neden düşük olduğu araştırılmalı ve bu seviyenin nasıl artırılması gerektiği uzmanlarca değerlendirilmeli,
- Çalışanların iş doyum puanlarını düşüren olaylar ve durumlar ortadan kaldırılmalı veya minimize edilebilmeli, özellikle gençlerde bulunan mesleki doyumsuzluğun sebepleri araştırılmalı,
- Çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça iş doyum düzeyleri de bununla paralel artması sebebi ile eğitim düzeyleri düşük olan kişilerin eğitimlerini arttırmaları için teşvikte bulunulmalı, bununla birlikte eğitim düzeyleri düşük olanların da özlük ve maaş haklarının arttırılarak işlerinden alacakları doyumun yükseltilmesi sağlanmalı,
- İdari çalışanlar, hemşireler, sağlık teknisyenleri ve yardımcı sağlık personellerinin işlerindeki doyumsuzlukların kaynağının neler olduğu saptanmalı, bu çalışanların iş doyumunun tam anlamı ile sağlanabilmesi için hangi mekanizmaların devreye sokulacağı hem sağlık bakanlığı hem de üniversitelerce tartışılması gerekmekte,
- Çalışanların gelir seviyesi arttıkça mesleki doyumlarının da artması nedeniyle

gelir seviyesi düşük olanların maaş seviyelerinin yükseltilmesi ya da maaş modellerinin değiştirilmesi veya belirli periyotlarla ödül sisteminin geliştirilmesi ile beraber iş doyumlarının arttırılması konusunda düşünceler geliştirilmeli,

- İşlerinde yeni olanların veya artık emeklilik hayali kurmaya başlayanların dışında olanların mesleki doyumsuzluklarına yönelik çalışmalar yapılmalı ve böylece işlerinden daha çok doyum almaları sağlanmalıdır.

6. KAYNAKLAR

Abuzar C, 2017. Din-toplum etkileşimi ve eğitim. Harran Maarif Dergisi, (2)2, s. 50-8.

Ağapınar S, Şahin HG, 2014. Ağrı ilinde çalışan ebelerin tükenmişlik düzeylerinin iş doyumları ve empatik eğilimleri üzerine etkisi. Taf Preventive Medicine Bulletin, 13(2), s. 141-50.

Akarsu SF, 2016. Hemşirelerde çalışan sessizliği ve iş doyumu arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Akbaba O, 2017. Kent yaşamında çalışan kadının din algısı (Amasya örneği). Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.

Akdoğan A, 2004. Sosyal değişme ve din. İstanbul, Rağbet Yayınları, s. 190-361.

Akduru HE, Semercioöz F, 2007. Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve iş yeri yalnızlığına dair bir araştırma. International Journal of Management Economics & Business, Ek Özel Sayısı, 13(5), s. 106-19.

Akıncı Z, 2002. Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4, s. 1-25.

Akyurt N, 2017. Radyoloji yöneticilerinin iş doyumu "özel hastane örneği". Turkiye Klinikleri J Radiol-Special Topics, 10(1), s. 25-30.

Akşit Aşık N, 2010. Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme, Türk İdare Dergisi, 467(6), s. 31-51.

Allport GW, Ross JM, 1967. Personal religious orientation and prejudice. Journal for the Scientific Study of Religion, 5(4), p. 432-43.

Allport GW, 1969. The individual and his religion. London, McMillian Company.

Altunışık R, Coskun R, Bayraktaroğlu S, Yıldırım E, 2012. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı, Sakarya, Sakarya Yayıncılık.

Altun R, 2015. Dindarlık ve depresyon ilişkisi. International. Journal of Humanities and Education, 1(1), s. 15-42.

Altunsu-Sönmez Ö, 2016. Dindarlığın ölçülebilirliği üzerine geliştirilen dindarlık ölçekleri. Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 36, s. 557-78.

Apaydın H, 2010. Ruh sağlığı - din ilişkisi araştırmalarına bir bakış. Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi, 10(2), s. 59-77.

Arslan H, 2009. Dinî tutumların oluşum, gelişim ve değişimi. Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 9(1), s. 77-96.

Arslan M, 2002. Dinsel boyutluluğun sosyolojik bağlamı: faktör analitik bir çalışma. Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi, 2(4), s. 194-99.

Arslan Z, 2006. Öğretmenlerde dindarlık, değerler ve iş doyumu üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aslan H, Aslan O, Kesepara C, Alparslan ZN, Ünal M., 1998. İşe bağlı gerginlik ölçeğinin sağlık alanında çalışanlarda geçerlik ve güvenirliği, Düşünen Adam Dergisi, 11(2), s. 4-8.

Astar M, Bahadır E, Umutlu F, 2018. Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık etkisi. FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, 11, s. 121-36.

Aydın E, Basım N, 2017. İş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık etkileşiminde algılanan yönetici desteğinin rolü: görgül bir araştırma. Business and Economics Research Journal, 8(4), s. 773-84.

Aydın MS, 2001. Din Felsefesi. İzmir, İzmir İlahiyat Fakültesi Yayınları, s. 5-16.

Aydemir P, Erdoğan E, 2013. İş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısı. Kamu-İş, 13(2), s. 127-53.

Aydoğmuş C, 2011. Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ayten A, 2017. The Relationship between helping behaviors, religiosity and life satisfaction. A case study on Turkish Muslims. Yakın Doğu Üniversitesi İslam Tetkikleri Merkezi Dergisi, 3(2), s. 7-25.

Ayten A, Yıldız R, 2016. Dindarlık, hayat memnuniyeti ilişkisinde dini başa çıkmanın rolü nedir? Emekliler üzerine bir araştırma. Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi, 16(1), s. 281-308.

Bacak B, Yiğit Y, 2010. İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1), s. 29-44.

Bakan İ, Büyükbeşe T, 2004. Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23, s. 35-59.

Baker JO, Smith B, 2009. None too simple: Examining issues of religious nonbelief and nonbelonging in the united states", Journal for the Scientific Study of Religion, 48(4), p. 719-33.

Barutcu M, Ağca A, 2012. Kamu kuruluşlarında muhasebe çalışanlarının iş tatminine etki eden faktörler: Kumluca örneği. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 32, s. 217-32.

Barutçugil İ, 2004. Stratejik insan kaynakları yönetimi, İstanbul, Kariyer yayıncılık, s. 389.

Baycan A, 1985. An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bayyiğit M, 1989. Üniversite gençliğinin dinî inanç tutum ve davranışları üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Bezek-Güre Ö, 2011. Batman ili merkezde yer alan hastanelerde görev yapan hemşirelerin iş doyumu ve örgütsel bağlılıklarının değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Boyar G, 2012. Aileye ve parçalanmış aileye sahip ergenlerin dini tutum ve davranışları üzerine bir araştırma (Kahramanmaraş örneği). Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Bozkurt Ö, Bozkurt İ, 2008. İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(1), s. 1-18.

Brown CG, 2013. The twentieth century, The Oxford handbook of atheism içinde Eds. Bullivant S, Ruse M, Oxford, Oxford University Press.

Büyükgöze H, Özdemir M, 2017. İş doyumu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(1), s. 311-25.

Büyüköztürk Ş, Kılıç Çakmak E, Akgün ÖE, Karadeniz Ş, Demirel F, 2013. Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara, Pegem Akademi.

Büyükyılmaz O, Biçer C, 2018. İş yeri arkadaşlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık rolü. Social Sciences Dergisi, 13(2), s. 29.

Buelens M, Van Den Broeck H, 2007. An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations. p. 65-7.

Ceylan H, Gül N, Öksüz M, 2016. Sosyal çalışmacılarda iş doyumu ve tükenmişliğe etki eden faktörlerin sosyal hizmet alanlarına göre karşılaştırmalı incelenmesi. Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 11, s. 44-68.

Cragun RT, Hammer JH, Nielsen M, 2015. Thenonreligious-nonspiritualscale (NRNSS): measuring every one from atheist stozionists. Science, Religion&Culture. 2(3), p. 36-53.

Cufta M, 2016. Stres ve dini inanç. Pamukkale Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 3(5), s. 50-70.

Çankaya S, Gürdal O, Tunç T, Orhan H, 2018. Eğitim-araştırma hastanelerinde çalışanların iş doyumu, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: Ordu ili örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 25(4), s. 436-49.

Çapcıoğlu İ, 2003. Sosyal değişme sürecinde din ve kadının toplumsal konumu (Kastamonu örneği), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Çayabatmaz E, 2016. Kur'an'ı Kerim bağlamında İslami dindarlık ölçeği denemesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Çetin H, Aygen-Zetter S, Taş S, Çaylak M, 2013. İş doyumu ve çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi örneği. Akdeniz İİBF Dergisi, 26, s. 145-63.

Cevizci A, 2000. Felsefe Sözlügü, 4. Baskı, İstanbul, Paradigma Yayınları.

Çetinkaya-Uslusoy E, 2010. Hemşirelerde meslektaş dayanışması ölçeği'nin geliştirilmesi ve meslektaş dayanışmasının iş doyumu ile ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Çimen M, Şahin İ, 2000. Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 5(4), s. 53-67.

Çoştu Y, 2009. Dine normatif ve popüler yaklaşım "bir dinî yönelim ölçeği denemesi". Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 8(15), s. 119-39.

Çoştu Y, 2011. Toplumsallaşma ve dindarlık (Samsun örneği). Ankara, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

Dağdeviren N, Musaoğlu Z, Kurt-Ömürlü İ, Öztora S, 2011. Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Edirne, 28, s. 69-74.

Davis K, 1988. İşletmelerde insan davranışı-örgütsel davranış. Çev. Tosun K, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, s. 100.

Davis K, John W, 1989. Newstrom human behavior at work, organizational behavior. Eighth. ed. Newyork, McGraw HillBook Company, p. 177.

De Jong FG, Faulkner EJ etc. 1976. Dimensions of religiosity reconsidered: Evidence from a cross-cultural study. Social Forces, 54(4), p. 866-89.

Demirbilek S, Türkan ÖU, 2008. Çalışma yaşamı kalitesinin artırılmasında personel güçlendirmenin rolü. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(1), s. 48-67.

Demirci B, 2018. Hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özellikleri ile iş doyumlarının mesleki bağlılıkları üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Derin N, 2007. Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Dikmen AA, 1995. Kamu çalışanlarında iş doyumu ve yaşam doyumu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Dinç-Özcan E, 2011. Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini. İstanbul, Beta Basım, s. 113-24.

Durğun A, 2017. Hastanelerde bakım hizmeti sunan meslek elemanlarının manevi bakıma ilişkin düşüncelerinin belirlenmesi (Bolu örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Duyan EC, 2007. İş ve yaşam tatmininde yoga'nın etkileri üzerine bir araştırma. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26(1), s. 25-34.

Eğinli AT, 2009. Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23, s. 35-52.

Ekşi H., 2001. Başaçıkma, dini başaçıkma ve ruh sağlığı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Emhan A, Çayır C, 2010. Girişimcilerin stres ile başedebilmesinde tinsel değerlerin etkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(2), s. 101-20.

Erdil O, Keskin H, İmamoğlu SZ, Erat S, 2004. Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5(1), s. 17-26.

Erdoğan E, 2015. Tanrı algısı, dini yönelim biçimleri ve öznel dindarlığın psikolojik dayanıklılıkla ilişkisi: üniversite örneklemi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12(29), s. 223-46.

Erdoğan İ, 1996. İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul, Avcıoğlu basım yayım, s. 236-45.

Erdoğan M, 2017. Yenidoğan ve çocuk yoğun bakım hemşirelerin bazı özellikleri ile iş doyumlarının motivasyon düzeylerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Ergözen Ö, 2018. Hemşirelerin mizah tarzlarının iş doyumları üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Ergül FH, 2006. Kurumlarda ücret, ücret sistemleri ve ücret-başarı ilişkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 5(18), s. 92-105.

Erigüç G, 2000. Sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doyumu üzerine bir inceleme. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 5(3), s. 7-39.

Erkol M, 2015. Türkiye'de dini hayatı anlamlandırmak: Dindarlık olgusu ve dindarlığın ölçülmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(2), s. 131-61.

Faulkner EJ, De Jong FG, 1966. Religiosity in 5-D: An empirical analysis. Social Forces 45(2), p. 246-54.

Fırat E, 1977. Üniversite öğrencilerinde Allah inancı ve din duygusu: Din psikolojisi açısından bir değerlendirme. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Fields DL, Blum TC, 1997. Employee satisfaction in work groups with different gender composition. Journal of Organizational Behavior, 18(2), 181-96.

Garcia-Bernal J, Gargallo-Castel A, Marzo-Navarro M, Rivera-Torres P, 2005. Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. Women in Management Review, 20(4), 279-88.

Gedik A, Üstüner M, 2017. Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 8(2), s. 41-57.

Genç Y, Durğun A, 2018. Sağlık çalışanlarının dini tutum düzeyleri. Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 20(38), s. 253-81.

Genç Y, Durğun A, Kara HZ, Çakır R, 2018. İnternet kullanımının üniversite öğrencilerinin yalnızlık algılarına etkileri. Akademik İncelemeler Dergisi (AID), 13(2), s. 301-36.

Genç Y, Seyyar A, 2010. Tutum, diyânet - sosyal hizmet terimleri-1. Sakarya, Sakarya Kitabevi, s.183.

Glock CY, 1998. Dindarlığın boyutları üzerine, In: Din sosyolojisi. Ed: Köktaş ME, Aktay Y, Ankara, Vadi Yayınları.

Gökdoğan F, 2000. Sağlık çalışanlarının ilişkileri ve bazı belirleyicileri. Toplum ve Hekim Dergisi, 15(3), s. 171-73.

Göksu N, Öz B, 2008. Etkin ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararlar konusunda iş gören algılamaları: Bir alan çalışması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20, s. 419-36.

Greenberg J, Baron RA, 2000. Behavior in organizations. Seventh ed. New Jersey, Prentice Hall, p. 177.

Groot W, Van Den Brink HM, 1999. Job satisfaction of older workers. International Journal of Manpower, 20(6), p. 344.

Günay Ü, 1978. Erzurum kenti ve çevre köylerinde dini hayat. Erzurum.

Güneş A, 2014. Sosyolojik olarak din ve toplum ilişkileri. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24(1), s. 153-64.

Gürer A, 2018. Sağlık hizmetlerinde çalışan güvenliği. Journal of Health Services and Education, 2(1), s. 9-14

Güven H, 2008. Depresyon ve dindarlık ilişkisi. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Hatip Ö, 2017. Hemşire-hemşire işbirliğinin hemşirelerin iş doyumuyla ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Hickson C, Oshagbemi T, 1999. The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. International Journal of Social Economics, 26(4), p. 537-44.

Hill CP, Hood WR, 1999. Measures of religiosity. Birmingham, Alabama: Religious Education Press.

Horozcu Ü, 2010. Tecrübî araştırmalar ışığında dindarlık ve maneviyat ile ruhsal ve bedensel sağlık arasındaki ilişki. Milel ve Nihal İnanç, Kültür ve Mitoloji Dergisi, 7(1), s. 209-40.

Horozcu Ü, Demir Z, 2018. Ergenler için dinî inanç ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Yakın Doğu Üniversitesi İslam Tetkikleri Merkezi Dergisi, 4(1), s. 81-92.

Hout M, Fischer C, 2002. Why more Americans have no religious preference: Politics and generations, American Sociological Review, 67(2), p. 165-90.

Houxley A, 1996. Kalıcı felsefe. Çev. Boyacı L, İstanbul, İnsan Yayınları, s. 239.

Hökelekli H, 2011. Din psikolojisi. 9. Baskı, Ankara, TDV Yayınları, s. 74-5.

Izgar H, 2008. Okul yöneticilerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık. Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 25, s. 317-34.

İmamoğlu SZ, Keskin H, Erat S, 2004. Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 11(1), s. 168-76.

İskender M, Akgül Ö, Tura G, 2016. Ruh sağlığı uzman ve öğrencilerinin kişisel değerlerinin hayat amaçları ve dindarlık eğilimleriyle ilişkisi. Değerler Eğitimi Dergisi, 14(31), s. 135-58.

İşcan ÖF, Sayın U, 2010. Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(4), s. 195-216.

Judge TA, Wanatabe S, 1993. Another look at the job satisfaction lifesatisfaction commons relationship. Journal of Applied Psychology, 78(6), p. 939-48.

Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E, 2011. Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, 4(1), s. 12-8.

Kalay F, Arslan H, Oflas Ş, 2013. Kadrolu ve 4/b sözleşmeli yardımcı sağlık personellerinin iş doyumlarının karşılaştırılması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 29, s. 111-121.

Kanbay A, 2010. Hemşirelerin iş doyumu ve örgütsel bağlılığı. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Karaca F, 2003. Dindarlığın fonksiyonelliği üzerine. Dinî Araştırmalar, 3(16), s. 75-85.

Karacoşkun M, 2004. Dinî inanç-dinî davranış ilişkisine sosyo-psikolojik yaklaşımlar. Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi, 4(3), s. 23-36.

Karaçay G, 2011. İşsiz bireylerde yaşam doyumu: Eğitim, dini duygulanım ve sistemi meşrulaştırma bakımından bir inceleme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Karagöz Y, 2016. SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler. Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.

Karaman F, Altunoglu AE, 2007. Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 14(1), s. 110-20.

Karaşahin H, 2007. Türkiye kırsal dindarlığı üzerine bir pilot araştırma (Gördes ve çevre köyleri örneği). Dinî Araştırmalar, 10 (4), s. 105-17.

Kardaş K, 2016. Hemşirelerde iş doyumu ve etkileyen faktörlerin kentsel ve kırsal kesimdeki özel ve kamu hastaneleri ile karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kavas E, 2013. Dini tutum - stresle başa çıkma ilişkisi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 37, s. 143-68.

Kaya A, 2013. Antalya il merkezi hastanelerindeki yönetici hemşirelerin profesyonel değerler algısı ile iş doyum düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya.

Kaya B, Akdolun-Balkaya N, 2013. Aydın ilindeki ebelerin iş doyumu ve tükenmişliklerini etkileyen faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, 6(4), s. 184-97.

Kaya F, Oğuzöncül AF, 2016. Birinci basamak sağlık çalışanlarında iş doyumu ve etkileyen faktörler. Dicle Tıp Dergisi, 43(2), s. 248-55.

Kaya M, Aydın C, 2011. Üniversite öğrencilerinin dini inanç ile ahlaki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi. 30(30), s. 15-42

Kayalık H, 2003. Orta yaş ve yaşlılıkta dinsel eğilimler. Adana, Baki Kitabevi Yayınları, s. 205.

Keklik B, Coşkun-Us N, 2013. Örgütsel adalet algılamalarının iş tatminine etkisi: hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2), s. 143-61.

Kemeröz-Karakaya H, 2017. Psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerde iş doyumu, tükenmişlik düzeyi ve ilişkili değişkenlerin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Keser A, 2006. Çalışma yaşamında motivasyon. İstanbul, Alfa Aktüel Yayınları, s. 9-115.

Keser A, 2012. Çalışma psikolojisi. Bursa, Ekin Yayınları.

Keskin YM, 2004. Din ve toplum ilişkileri üzerine bir genelleme. Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi, 4(2), s.7-21.

Kılavuz MA, 2002. Hasta hekim ilişkileri açısından din öğreniminin önemi. Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 11(2), s. 73-86.

Kımter N, 2013. Din ve maneviyatı kavramlaştırma: Birleşme ve ayrılma noktaları. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (0)3, s. 85-118.

Kımter N, 2013. Ergenlerde benlik saygısı ve öznel dindarlık algısının bazı değişkenler açısından incelenmesi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(17), s. 439-68.

Kımter N, Köftegül Ö, 2017. Yetişkinlerde ölüm kaygısı ile dindarlık arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 19(36), s. 55-82.

King BM, Hunt AR, 1969. Measuring the religious variable: Amended findings. Journal for the Scientific Study of Religion, 8(2), p. 321-23.

King BM, Hunt AR, 1975. Measuring the religious variable national replication. Journal for the Scientific Study of Religion, 14(1), p. 13-22.

King BM, 1967. Measuring the religious variable: Nine proposed dimensions. Journal for the Scientific Study of Religion, 6(2), p. 173-90.

Kontbay S, 2005. Psiko-sosyal değişkenlere göre ortaöğretim öğrencilerinin dini tutumları. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

Koç M, 2008. Yetişkinlik döneminde dindarlık ile benlik kavramı değişkenleri arasındaki ilişki. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Koç M, 2010. Demografik özellikler ile dindarlık arasındaki ilişki: Yetişkinler üzerine ampirik bir araştırma. Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 19(2), s. 217-48.

Köktaş ME, 1993. Türkiye'de dinî hayat, İzmir Örneği. İstanbul, İşaret Yayınları.

Köroğlu Ö, 2012. İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Turist rehberleri üzerinde bir araştırma. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13(2), s. 275-89.

Köse A, 2000. Freud ve din. İstanbul, İz Yayıncılık, s. 65-78.

Köylü M, 2010. Ruh ve beden sağlığı ile din ilişkisi üzerine yapılan araştırmaların bir değerlendirmesi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 28(28), s. 5-36.

Kula N, 2002. Gençlik döneminde kimlik ve din. H. Hökelekli içinde, gençlik, din ve değerler psikolojisi. Ankara, Ankara Okulu Yayınları, s. 48.

Kula N, 2002. Deprem ve dinî başa çıkma. Gazi Üniversitesi Çorum İlâhiyat Fakültesi Dergisi, 1(1), s. 234-55.

Kurt A, 2009. Dindarlığı etkileyen faktörler. Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 18(2), s. 1-26.

Kuşat A, Bulut MB, 2016. Dini dünya görüşleri ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(43), s. 2502-9.

Lenski EG, 1963. The religious factor; A sociological study of religion's impact on politics, economics and family life. Garden City, New York, Anchor Books.

Martin M, 2007. Atheism and religion, The Cambridge companion to atheism içinde, Eds, Martin M, New York., Cambridge University Press.

Mehmedoğlu AU, 2006. Gençlik, değerler ve din, küreselleşme, ahlak ve değerler. Ed: Mehmedoğlu Y, Mehmedoğlu AU, İstanbul, Litera Yayınevi.

Mehmedoğlu AU, 2006. Dindarlığın peşinde: Din psikolojisinde araştırma, ölçme ve yorumlama üzerine. İslami Araştırmalar Dergisi, 19(3), s. 465-78.

Memiş H, 2003. Dinsel başaçıkma faaliyetleri ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik çalışması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Mueller HG,1980. The dimensions of religiosity. Sociological Analysis, 41(1), p. 1-24.

Mutlu K, 1989. Bir dindarlik ölçeği: Sosyoloji'de yöntem üzerine bir tartışma. İslâmî Araştırmalar Dergisi, 3(4), s. 194-9.

Odabaşı Y, 2001. Sağlık hizmetleri pazarlaması. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, s. 25.

Ok Ü. 2009. Dini şemalar ölçeğinden inanç veya dünya görüşü şemaları ölçeğine. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 35(2), s. 149-55.

Ok Ü, 2011. Dini tutum ölçeği: Ölçek geliştirme ve geçerlik çalışması. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 8(2), s. 528-49.

Okpara JO, 2006. The relationship of personal characteristics and job satisfaction: a study of nigerian managers in the oil industry. The Journal of American Academy of Business, 10(1), p. 50-5.

Oluğ F, 2011. Erinlik dönemindeki öğrencilerde dini tutum ve davranışlar (Sakarya örneği). Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Onay A, 2004. Dindarlık, etkileşim ve değişim: Üniversite öğrencileri örneklemi. İstanbul, Dem Yayınları.

Onay A, 2006. Dini yönelim ölçeği: Ölçek geliştirmede yöntem, teorik altyapı, geçerlilik ve güvenilirlik. İslamiyat Dergisi, 5(4), s. 181-92.

Oshagbemi T, 1999. Academics and their managers: a comparative study in job atisfaction. Personel Review, 28(1-2), p. 108-23.

Oshagbemi T, 2000. Is length of service related to the level of job satisfaction? International Journal of Social Economics, 27(3), p. 213-26.

Önem Ö, 2018. Hemşirelerin duygusal emek düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Öz S, 2013. Din, dindarlık ilişkisi çerçevesinde öğretmenlerin dini anlayış ve yaşayışları. Bozok Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 3(3) s. 61-77.

Özbaydar B, 1970. Din ve Tanrı inancının gelişmesi üzerine bir araştırma. Ankara, Baha Matbaası.

Özdemir M, Yirmibeş A, 2016. Okullarda liderlik ekibi uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde iş doyumunun aracı etkisi. GEFAD, 36(2), s. 324-48.

Özgen H., Öztürk A, Yalçın A, 2002. İnsan kaynakları yönetimi, Adana, Nobel Kitabevi, s. 330-2.

Özmen M, 2014. Mağaza çalışanlarının duygusal zekâ, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerine bir araştırma: Antalya ili örneği. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Öztürk D, 2014. Hemşirelerin iş doyumu Bursa Devlet Hastanesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Peker H, 2000. Din psikolojisi Samsun, Aksiseda Matbaası, s. 44.

Pınar İ, Kamaşak R, Bulutlar F, 2008. İş tatmini oluşturan boyutların toplam tatmin üzerindeki etkilerinin doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi üzerine Türk işletmelerinde bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37(2), s. 151-66.

Pişkin A, 2002. Malatya Turgut Özal Tıp Merkezinde çalışan sağlık, idari, teknik ve yardımcı hizmetler sınıfındaki personelin iş doyumu. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Poon JML, 2004. Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. Personel Review, 33(3), p. 325.

Rio CDM, White LJ, 2016. Maneviyatı dindarlıktan ayırmak: Hilomorfik bir bakış açısı. Çev. Baş S. Tasavvuf İlmi ve Akademik Araştırmalar Dergisi, 37(1), s. 73-113.

Sain M, 2014. Diyanet ihtisas kursiyerlerinin felsefe ve din bilimleri derslerine yönelik tutumları ile dini tutumları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Sarıçam H, Güven M, 2012. Özgüven ve dini tutum. The Journal of Academic Social Science Studies, 5(7), s. 573-86.

Saygılı M, Çelik Y, 2011. Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 14(1), s. 40-71.

Sevimli F, İşcan ÖF, 2005. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. Ege Akademik Bakış Dergisi, 5(1), s. 55-64.

Sevinç K, Güven M, Metinyurt T, 2015. Dindar ve spiritüel olmama (DİSOL) ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 6, s. 59-86.

Seyhan BY, 2015. Dinî şuur ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Ekev Akademi Dergisi, 19(61), s. 399-414.

Sezen A, 2010. Dinsel fundamentalizm ölçeğinin Türkçe çevirisinin geçerlik ve güvenirlik çalışması, Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 30, s. 136-47.

Sezen Y, 1998. Sosyoloji Açısından Din. İstanbul, MÜİFV Yayınları, s. 106.

Sezgin S, Mutlu A, 2017. Ülkemizde gürültü farkındalığı sorunu: Şişli örneği. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(2), s. 725-41.

Solmuş T, 2004. İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler, psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi. İstanbul, Beta Yayınları, s. 189.

Sönmez B, Sönmez Ö, Orhan D, Öksüz E, 2016. Ankara'da radyoloji teknisyenlerinin iş doyumu ve tükenme durumları: Kesitsel bir çalışma. Euras J Fam Med, 5(1), s. 25-32.

Sönmez H, 2014. Değişim yaşanan örgütlerde iş tatmini ile örgütsel bağlılık ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Şahin A, Tatlılıoğlu K, Küçükköse İ, 2012. Dini yükleme ölçeğinin psikometrik özellikleri. Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(1), s. 131-57.

Şahin B, Şahin İ, 2016. Dindarlığın kamu personelinin işe bağlılığı üzerindeki etkisi: Yapısal eşitlik modeli çalışması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 35, 249-60.

Şahin Y, 2001. Dindarlığın etkileri (II) bireysel düzey. Necmettin Erbakan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 11(11), s. 177-90.

Şahin N, 2007. Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Şengün M, 2007. Ahlaki gelişimin psiko-sosyal dinamikleri. Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 23(23), s. 201-21.

Silver C, 2013. Atheism, agnosticism, and nonbelief: A qualitative and quantitative study of type and narrative. Yayınlanmamıs Doktora Tezi, The University Of Tennessee.

Şimşek MŞ, Akgemci T, Çelik A, 2007. Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. Konya, Adım Matbaacılık & Ofset, s. 150.

Stanko EA, 2002. Knowledge about the impact of violence at work in the health sector. Workplace Violence in the Health Sector: State of the Art, Ed. Cary LC, Swanson N, p. 49-60. International Council of Nurses.

Swinton J, 2003. Spirituality and mental health care. London and Philadelphia, Jessica Kingsley Publishers.

Taş K, 2003. Dindarlık ölçeği: Dinî tutumlar üzerine bir araştırma. Tabula Rasa Dergisi, Mayıs-Ağustos (8), s. 239-47.

Taş K, 2004. Dindarlığa etki eden faktörler. Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 13, s. 63-83.

Tamer G, 2019. Sağlık çalışanlarında çalışma stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Bakırköy ilçesinde bir araştırma. EUropean Journal of Managerial Research (EUJMR), 3(5), s. 162-86.

Taplamacıoğlu M, 1962. Yaşlara göre dini yaşayışın şiddet ve kesafeti üzerinde bir anket denemesi. Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 10, s. 141-51.

Telman N, Ünsal P, 2004. Çalışan memnuniyeti. İstanbul, Epsilon Yayınları, s. 21.

Timuçin A, 2013. Yönetici hemşire iletişiminin çalışan hemşirelerin iş doyumuna etkisi. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Topuz İ, 2013. Dinî değerlerin karar alma süreçlerindeki etkisi. Marife, Kış, s. 69-88.

Topuz İ, 2003. Dinî gelişim seviyeleri ile dinî başa çıkma tutumları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Tutar H, 2010. Toplam kalite yönetimi çerçevesinde büro yönetimi teknikleri. Erzurum, Bakanlar Matbaacılık, s. 186.

Türkçapar Ü, 2012. Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açıcından iş doyumu düzeylerinin incelenmesi. GEFAD, 32(2), s. 331-46.

Tüzün BA, 2013. İş tatmininin örgüte bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin perakende sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ulu M, 2013. Dindarlığın tanımı, boyutları ve ölçülmesi üzerine psikolojik bir araştırma. Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Uyargil C, 2008. Performansın planlanması, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi. İşletmelerde performans yönetimi sistemi. İstanbul, Arıkan Basım Yayın Dağıtım, s. 8.

Uygun SV, 2020. Kamu personelinin belirtilmiş dindarlık düzeyleri ile görev motivasyonları ilişkisi üzerine bir inceleme. OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 15(21), s. 232-256.

Uysal V, 1995. İslami dindarlık ölçeği üzerine bir pilot çalışma. İslâmî Araştırmalar Dergisi, 8(3-4), s. 263-71.

Uysal V, 2003. Türkiye'de dindarlık ve kadın. İstanbul, Çamlıca Yayınları, s. 139.

Uysal V, 2006. Geleneksellik-çağdaşlık bağlamında Türkiye'de dindarlık ve kadın. İstanbul, Dem Yayınları.

Uysal V, Turan Ş, Işık Z, 2015. Motivasyonel dindarlık ölçeği (MMRI) üzerine bir değerlendirme. İslami Araştırmalar Dergisi, 25, s. 15-27

Vergote A, 1999. Din, inanç ve inançsızlık. Çev: Uysal V, İstanbul, Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları.

Vermon MG, 1962. Measuring religion: Two methods compared. Review of Religious Research, 3(4), s. 159-65.

Wach J, 1987. Din Sosyolojisine Giriş. Çev. İnandı B, Ankara, s. 21.

Wilber K, 1995. Transandantal Sosyoloji. Çev. Polat C, İstanbul, İnsan Yayınları, s. 24.

Yalnız H, Karaca-Saydam B, 2015. Ebelerde iş stresinin iş doyumuna etkisi. Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi, 4(1), s. 16-23.

Yapıcı A, 2006. Yeni bir dindarlık ölçeği ve üniversiteli gençlerin dinin etkisini hissetme düzeyi: Çukurova Üniversitesi öreneği. Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 6 (1), s. 65-116.

Yapıcı A, 2007. Ruh sağlığı ve din psiko-sosyal uyum ve dindarlık. Adana, Karahan Kitabevi, s. 250-6.

Yaşar OM, Sunay H, 2018. Futbol antrenörlerinin iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. Journal of Human Sciences, 15(2), s. 952-67.

Yavuz S, 2009. Sanayi işçilerinin dini yönelimleri ve çalışma tutumları arasındaki ilişki - Çorum örneği. Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 8(16), s. 51-75.

Yelboğa A, 2007. Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), s. 1-18.

Yenihan B, Öner M, Balcı B, 2016. İş doyumu ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin çalışanları üzerine bir araştırma. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 4(1), s. 33-44.

Yıldız M, 2001. Dindarlığın tanımı ve boyutları üzerine psikolojik bir çalışma. Tabula Rasa Dergisi, 1(1), s. 29-30.

Yıldız M, 2006. Ölüm kaygısı ve dindarlık. İzmir, İzmir İlahiyat Vakfi Yayınları.

Yılmaz E, 2018. Kur'an kursları, dindarlık ve benlik saygısı. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 5(9), s. 147-66.

Yılmaz E, Aslan S, 2018. Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumu ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(3), s. 1861-86.

Yorulmaz M, Kıraç R, Yılmazsoy B, 2018. Sağlık çalışanlarında demografik özelliklerinin iş doyumu üzerine etkisi. 2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, s. 844-51, 12 Ekim 2018, Muğla, Türkiye.

Yücel İ, 2012. İş tatmini ile tükenmişlik duygusu arasındaki ilişki ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişki üzerindeki etkisi-sağlık sektöründe bir uygulama. Akademik Bakış Dergisi, 33, s. 1-20.

Yüksel BN, 2019. Dindarlık algısının stresle başa çıkma yöntemleri ile ilişkisi: İlahiyat fakültesi örneği. Düzce Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 3(1), s. 68-84.

Yüksel C, 2013. Hemşirelerde uyku kalitesi iş doyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Yüksel İ, 2002. Hemşirelerin iş doyum düzeylerini ayırt edici iş doyum öğelerinin diskriminant analizi ile belirlenmesi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi, 3, s. 67-78.

Zengin H, Çevirme A, Ertürk Ö, 2017. Sakarya iline bağlı Adapazarı, Serdivan, Erenler ilçelerinde birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan hemşire ve ebelerin mesleki doyumları. Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi, 23, s. 1-14.

Zinbauer BJ, Pargament KI, Scott AB, 2005. Religiousness and spirituality. Newyork and London, Guild Press, p. 21-42.

Zinnbauer BJ, Pargament KI, 2013. Dindarlık ve maneviyat. Çev. Düzgüner S. RF Paloutzian ve CL Park Ed, Din ve maneviyat psikolojisi. Ankara, Phoenix Yayınevi, s. 61-102.

7. EKLER

EK A: Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Programı kapsamında yürütülen bir tez çalışmasıdır. Çalışmanın amacı, "sağlık kurumları çalışanlarında dindarlığın iş doyumu ile ilişkisinin ortaya koyulması hedeflenmiştir." Çalışmaya katılım tamamıyla gönüllülük temelindedir. Ölçeklerin tamamlanması yaklaşık 10-15 dakikanızı alacaktır. Sizin dürüst ve içten cevaplar vermeniz geçerli ve güvenilir sonuçlar elde etmek açısından önemlidir. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplarınız tamamıyla gizli tutulacak ve sadece çalışma kapsamında değerlendirilecektir; elde edilecek bilgiler sadece bilimsel yayımlarda kullanılacaktır. Katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz cevaplamayabilirsiniz. Anket sonunda, bu çalışmayla ilgili sorularınız varsa cevaplanacaktır. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Emre SUZUK (Eposta: emresuzuk@gmail.com) ile iletişim kurabilirsiniz. Gösterdiğiniz ilgi ve yardım için şimdiden teşekkür ederim.

1. Yaşınız	**:**18-25 ☐	26-35 ☐	36-55 ☐	56 yaş ve üstü ☐
2. Cinsiyetiniz	**:**Kadın ☐		Erkek ☐	
3. Medeni Durum:	Evli ☐	Bekar ☐	Boşanmış ☐	Dul ☐
4. Eğitim Düzeyi :	İlköğretim☐	Lise ☐	Ön Lisans ☐	Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐
5. Görev Ünvanı :	Yönetici ☐	İdari Çalışan☐	Hekim ☐	Hemşire-Sağ. Tek.☐ Yard.Hiz.Sın.☐
6. Aylık Gelir	**:** 0-2500 ☐	2501-3500 ☐	3501-4500 ☐	4501-5501 ☐ 5501 ve üzeri ☐
7. İş Deneyimi/yıl:	1-5 yıl ☐	6-10 yıl ☐	11-15 yıl ☐	16 ve üzeri ☐

MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ (MSQ)					
Aşağıda mesleğinizin çesitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılarına (X) isareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunum?" diye kendinize sorunuz. **MESLEĞİMDEN**	**Hiç Memnun Değilim**	**Memnun Değilim**	**Kararsızım**	**Memnunum**	**Çok Memnunum**
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânı bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını vermesi bakımından					
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12.İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16.Çalışma şartları yönünden					
17.Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

DİNDAR VE SPİRİTÜEL OLMAMA ÖLÇEĞİ (DSOL)					
Hemen herkes "din" kelimesini duymuştur ve ne anlama geldiğine dair bir fikri vardır. Bu araştırmada din kelimesini belli bir anlamda ele almanızı istiyoruz. Din ile ilgili aşağıdaki sorularda, sizden kurumsal dini dikkate almanızı ya da kutsal/doğaüstü ile ilgili inançları paylaşan ve aynı organizasyonun üyeleri olan bir grup insanı göz önünde bulundurmanızı bekliyoruz. Bu anlamda İslam bir dindir, çünkü burada kutsal/doğaüstü ile ilgili inançları paylaşan ve aynı organizasyonun üyeleri olan bir grup insan vardır. Bir futbol kulübü veya siyasi bir ideoloji, aynı amaç etrafında bir araya gelmiş üyelerden oluşmasına rağmen, din olarak kabul edilmemektedir, çünkü doğaüstüyle ilgili paylaşılan inançları yoktur. Lütfen aşağıdaki ifadelerin size ne kadar uygun olduğunu 1'den 5'e kadar bir ölçekte derecelendirin:	**Bana Çok Uygun**	**Bana Uygun**	**Kararsızım**	**Bana Uygun Değil**	**Bana Hiç Uygun Değil**
1. Hayatımla ilgili önemli kararlar alırken din bana yol gösterir.					
2. Din, neyin doğru neyin yanlış olduğunu gösteren en güçlü rehberdir.					
3. Hayatımda zorluklarla karşılaştığımda dinden destek alırım.					
4. Dini faaliyetlerle hiç meşgul olmam.					
5. Din, hayatın anlamıyla ilgili sahip olduğum birçok soruya cevap vermeme yardım eder.					
6. Kendimi dindar bir kişi olarak tanımlayabilirim.					
7. Din, kişisel mutluluğum için gerekli değildir.					
8. Çocuğumun dindar OLMAYAN biriyle evlenmek istemesi beni rahatsız eder.					
Bazı insanlar "manevi" ve "maneviyat" kavramlarını doğaüstüne inanmama anlamına da gelecek şekilde geniş bir anlamda kullanırlar. Bu kişilere göre maneviyat: özel ve yoğun bir tecrübe, varlığa değer verilmesi, hayatın anlamı, huzur, doğayla uyum, iyilik halinin arayışı veya insanlarla, insanlıkla, doğayla veya evrenle duygusal bir bağlantıdır. Bu anlamda bir ateist kendisini maneviyatçı olarak tanımlayabilir veya manevi bir tecrübe yaşadığını söyleyebilir. Maneviyatın bu geniş anlamına rağmen bu araştırmada maneviyat kavramı, doğaüstü bir anlamda, yani bu maddi evrenin ve doğanın ötesinde veya üstünde bir eylerin olduğunu kabul etmek anlamında kullanılmaktadır. Tanrı, ruhlar, melekler, şeytan, kutsal alemler, mucizeler ve telepati bu özel tanıma göre doğaüstüdür. Lütfen aşağıdaki ifadelerin size ne kadar uygun olduğunu 1'den 5'e kadar bir ölçekte derecelendirin:	**Bana Çok Uygun**	**Bana Uygun**	**Kararsızım**	**Bana Uygun Değil**	**Bana Hiç Uygun Değil**
9. Maneviyat benim için önemlidir.					
10. Bu dünyada yaptıklarımızın doğruluğu veya yanlışlığı, öldükten sonra bize ne olacağını belirler.					
11. Fiziksel bedenimin ötesinde ben bir ruha/öze sahibim.					
12. Her açıdan eşit düzeye sahip olan iki kişiden maneviyatla ilgilenen daha iyidir.					
13. Doğaüstü bir gerçeklik vardır.					
14. Manevi etkinliklerde bulunurum.					
15. Bilimsel olarak gördüğümüz ölçtüğümüz veya test ettiğimiz dünyanın ötesindeki şeylerle bir irtibatım olduğunu hissediyorum.					
16. Maneviyat olmadan hayatta kayda değer bir anlamın olacağını düşünmüyorum.					

EK C: S.Ü. Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimliği Araştırma İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 21/10/2019-E.100381

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 42933958-100/
Konu : Emre Suzuk Hk.

TIP FAKÜLTESİ HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİNE

Enstitümüz Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı 173272002010 numaralı öğrencisi Emre SUZUK'un, Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YORULMAZ'ın danışmanlığında hazırlamış olduğu, " Sağlık Kurumları Çalışanlarında Dindarlığın İş Doyumuna Etkisi: Konya İli Örneği" başlıklı tez çalışmasının anket uygulamasını, 21.10.2019-17.12.2019 tarihleri arasında Üniversitemiz Tıp Fakültesi Hastanesinde uygulayabilmesi için gerekli müsaadenin sağlanması hususunda gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Hasan Hüseyin DÖNMEZ
Enstitü Müdürü

Ek : 12 sayfa

21/10/2019 S. İşçi : Ü.ÖZTÜRK

Evrakı Doğrulamak İçin : https://evrakdogrulama.selcuk.edu.tr/enVision-Sorgula/Validate_Doc.aspx?V=BEACKS85R
T.C. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Alaeddin Keykubad Yerleşkesi Yeni İstanbul Caddesi
No:335 Selçuklu-KONYA
Bilgi için: Ümmüye ÖZTÜRK Faks:3322410551
e-Posta :sagbil@selcuk.edu.tr Elektronik Ağ :www.selcuk.edu.tr selcukuniversitesi@hs01.kep.tr

EK D: S.Ü. Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimliği'nin Araştırma İzin Yazısına Cevabı

Evrak Tarih ve Sayısı: 30/10/2019-E.103422

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimliği

Sayı : 30292447-100/
Konu : Emre Suzuk Hk.

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 21/10/2019 tarihli, 100381 sayılı yazı

İlgide kayıtlı yazınız içeriğinde bahsi geçen Enstitünüz Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı 173272002010 numaralı öğrencisi Emre SUZUK'un, Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YORULMAZ'ın danışmanlığında hazırlamış olduğu, " Sağlık Kurumları Çalışanlarında Dindarlığın İş Doyumuna Etkisi: Konya İli Örneği" başlıklı tez çalışmasının anket uygulamasını, 21.10.2019-17.12.2019 tarihleri arasında **Hastanemizde uygulavabilmesi için gerekli kurum izni talebi Başhekimliğimizce değerlendirilmiş olup hasta mahremiyeti, kurum mahremiyeti hususları göz önünde bulundurularak kurum işlevişini aksatmayacak şekilde yapılması uygun görülmüştür.**

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Hüseyin YILMAZ
Hastane Başhekimi

Evrakı Doğrulamak İçin : https://evrakdogrulama.selcuk.edu.tr/enVision-Sorgula/Validate_Doc.aspx?V=BENNKULET
Selçuk Üniversitesi Alaeddin Keykubat Yerleşkesi 42250 Selçuklu / KONYA
Bilgi için; Bilnur SILAY Tel:44256 Faks:0332 224 42 63
e-Posta :seltip@selcuk.edu.tr Elektronik Ağ :www.hastane.selcuk.edu.tr

8. ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı:	Emre SUZUK		
Doğum Yeri:	Konya		
Doğum Tarihi:	16.06.1989		
Medeni Durumu:	Evli		
Öğrenim Durumu			
Derece	Okul Adı	Bölüm	Mezuniyet tarihi
Lise	Atatürk Sağlık Meslek Lisesi	Sağlık Memurluğu	2008
Lisans	Anadolu Üniversitesi	Kamu Yönetimi	2015
Yüksek Lisans	Selçuk Üniversitesi	Sağlık Yönetimi	2019
İş Deneyimi			
S.Ü. Tıp Fak. Hastanesi	Radyoloji Birimi		
İletişim Bilgileri			
e-posta	emresuzuk@gmail.com		
Telefon	0 543 535 70 98		
Adres	Nişantaş Mah. Yatkın Sk. Yapıcı St. 5/9 Selçuklu / KONYA		