

Kocatepe İslami İlimler Dergisi

Journal of Kocatepe Islamic Sciences

e-ISSN: 2757-8399

cilt/volume: 6 • Özel Sayı/Special Issue • (Ekim/October): 238-264

Dindarlık ve İş Doyumu İlişkisinde İş Yeri Maneviyatının Aracı Rolü: Katılım Bankası Çalışanları Örneği

The Mediator Role of Workplace Spirituality in the Relationship between Religiosity and Job Satisfaction: The Example of Participation Bank Employees

Fatma BALCI ARVAS

Dr. Öğr. Üyesi, Balıkesir Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı
Asst. Prof., Balıkesir University Faculty of Theology, Department of Philosophy and Religious Sciences

Balıkesir/Türkiye

✉ fatma.arvas@balikesir.edu.tr  orcid.org/0000-0002-8264-623X

Makale Bilgisi / Article Information

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Received: 15.07.2023

Kabul Tarihi / Accepted: 11.09.2023

Yayın Tarihi / Published: 15.10.2023

Atıf: Balcı Arvas, Fatma. "Dindarlık ve İş Doyumu İlişkisinde İş Yeri Maneviyatının Aracı Rolü: Katılım Bankası Çalışanları Örneği". *Kocatepe İslami İlimler Dergisi* 6/ Özel Sayı (Ekim 2023), 238-264. <https://doi.org/10.52637/kiid.1327925>

Cite as: Balcı Arvas, Fatma. "The Mediator Role of Workplace Spirituality in the Relationship between Religiosity and Job Satisfaction: The Example of Participation Bank Employees". *Journal of Kocatepe Islamic Sciences* 6/Special Issue (October 2023), 238-264. <https://doi.org/10.52637/kiid.1327925>

İntihal/Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelendi ve intihal içermediği teyit edildi/This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software.

Yayıncı/Publisher: Afyon Kocatepe University • <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kiid> • kiid@aku.edu.tr



© Fatma BALCI ARVAS | Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 (CC BY-NC) International License

Dindarlık ve İş Doymu İlişkisinde İş Yeri Maneviyatının Aracı Rolü: Katılım Bankası Çalışanları Örneği*

Öz

Hizmet sektöründe önemli bir yere sahip olan bankacılık ve finans, iş doyumunun oldukça önemli olduğu bir çalışma alanıdır. Bankacılık sektörü ülkemizde ve dünyada iki farklı yapıya sahiptir. Bunlardan ilki konvansiyonel bankacılık diğeri ise katılım bankacılığıdır. Katılım bankacılığı, İslam dininin faiz hassasiyeti dikkate alınarak ve yatırımlarını faizli sistemde değerlendirmek istemeyen müşterilere alternatif sunmak amacıyla oluşturulmuş bir bankacılık türüdür. Katılım bankasını tercih eden müşterilerin genel olarak dini hassasiyetleri olan ve faizsiz bankacılık işlemleri yapmak isteyen müşteriler olduğu söylenebilir. Bu durumun banka çalışanlarında da ortaya çıkacak bir hassasiyet olduğu ön görülmektedir. Bu çalışma, katılım bankası çalışanlarında dindarlık ve iş doymu ilişkisini ve bu ilişkide iş yeri maneviyatının aracı rolünü konu edinmektedir. Bununla birlikte yaş, cinsiyet, kurumda çalışma yılı ve çalışılan ilin bulunduğu coğrafi bölge değişkenlerinin iş doymu ve iş yeri maneviyatı üzerindeki etkisi de araştırılmıştır. Araştırmanın kapsamını, Türkiye'nin farklı illerinde bulunan katılım bankalarında çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmiştir. Örneklem seçiminde, basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma Türkiye'de çeşitli illerde yaşayan ve farklı katılım bankalarında çalışan 157 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu model, iki veya daha çok sayıda değişken arasındaki değişimin varlığını ve derecesini belirlemeye çalışan araştırma modelidir. Bu araştırmada örneklem grubunun dindarlık, iş yeri maneviyatı ve iş doymu arasındaki ilişkiler ele alınmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri yaş, cinsiyet, kurumda çalışma yılı ve çalışılan ilin bulunduğu bölgeden oluşan demografik değişkenler ile dindarlık değişkenidir. Bağımlı değişkenler ise iş yeri maneviyatı ve iş doymudur. İş yeri maneviyatı ayrıca aracı değişken olarak ele alınmıştır. Verilerin toplanılmasında anket tekniğinden faydalanılmıştır. Araştırmada "Dindarlık Ölçeği", "İş Yeri Maneviyatı Ölçeği", "İş Doymu Ölçeği" ve kişisel bilgilerden oluşan bir anket formu uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre iş doymu ve iş yeri maneviyatında erkekler kadınlara göre daha yüksek ortalamalara sahip olmakla birlikte aralarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. İş yeri maneviyatı ve iş doymunun yaşla birlikte genel olarak artış gösterdiği görülmüşse de bu artış istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Kurumda çalışma yılına göre ise iş yeri maneviyatı ve iş doymunun U şeklinde bir değişim gösterdiği, kurumda çalışma yılı 16-20 yıl olanların ve ikinci olarak 0-5 yıl olanların anlamlı olarak diğer gruplardan daha yüksek ortalamalara sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışılan ilin yer aldığı coğrafi bölgeye göre iş yeri maneviyatı ve iş doymusunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bununla birlikte iş doymu ortalamasının en yüksek İç Anadolu Bölgesi'nde çalışanlarda olduğu, iş yeri maneviyatı geneli ortalamasının ise en yüksek Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde çalışanlarda olduğu görülmüştür. Bu araştırmada katılım bankası çalışanlarının dindarlık seviyelerinin, iş yeri maneviyatı algılarının ve iş doymularının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş doymu hem dindarlık hem de iş yeri maneviyatının pozitif etkisine sahiptir. Ayrıca iş yeri maneviyatının bu araştırmada dindarlık ve iş doymu ilişkisinde tam aracı değişken olarak işlev gördüğü tespit edilmiştir. Bu araştırmanın bulgularından yola çıkarak birtakım önerilerde bulunmak mümkündür. Gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı meslek gruplarında dindarlık, iş doymu ve iş yeri maneviyatı arasındaki ilişkiler ele alınabilir. Ayrıca dindarlık ve iş doymu arasındaki ilişkide farklı aracı değişkenler test edilebilir. Örgüt yöneticilerinin dinin hem iş yeri maneviyatı hem de iş doymu üzerindeki olumlu etkilerini dikkate alarak iş yerlerinde çalışanların dini-manevi ihtiyaçlarının karşılanması ve dini-manevi yaşantılarının desteklenmesine yönelik planlamalar yapmaları önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Din Psikolojisi, İş Doymu, İş Yeri Maneviyatı, Dindarlık, Katılım Bankacılığı.

* Bu çalışma Balıkesir Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu'nun 22.06.2023 tarihli ve 2023/04 sayılı toplantısında alınan karar gereği etik açıdan uygun bulunmuştur.

The Mediator Role of Workplace Spirituality in the Relationship between Religiosity and Job Satisfaction: The Example of Participation Bank Employees*

Abstract

Banking and finance, which has an important place in the service sector, is a field of study where job satisfaction is essential. The banking sector has two different structures in our country and the world. The first of these is conventional banking and the other is participation banking. Participation banking is a type of banking that was created by considering the interest sensitivity of the Islamic religion and offering an alternative to customers who do not want to evaluate their investments in the interest-bearing system. It can be said that the customers who prefer the participation bank are generally those who have religious sensitivities and want to make interest-free banking transactions. It is foreseen that this situation is a sensitivity that will arise in bank employees as well. This study deals with the relationship between religiosity and job satisfaction in the participation bank employees and the mediating role of workplace spirituality in this relationship. In addition, the effects of age, gender, working year in the institution and the geographical region of the province where the work is located on job satisfaction and workplace spirituality were also investigated. The scope of the research consists of individuals working in participation banks located in different provinces of Turkey. Sample selection was made in the study. A simple random sampling method was used in sample selection. The research was carried out with 157 participants living in various cities in Turkey and working in different participation banks. A relational screening model was used in the study. This model is a research model that tries to determine the existence and degree of change between two or more variables. In this study, the relationships between religiosity, workplace spirituality and job satisfaction of the sample group are discussed. The independent variables of the study are demographic variables consisting of age, gender, working year in the institution and the region of the province where the study is located, and the variable of religiosity. The dependent variables are workplace spirituality and job satisfaction. Workplace spirituality is also considered a mediating variable. A questionnaire technique was used to collect data. In the research, a questionnaire consisting of a "Religiousness Scale", "Workplace Spirituality Scale", "Job Satisfaction Scale" and personal information was applied. According to the results obtained, although men have higher averages than women in job satisfaction and workplace spirituality, no significant difference was found between them. Although it has been observed that workplace spirituality and job satisfaction generally increase with age, this increase is not statistically significant. It has been determined that workplace spirituality and job satisfaction show a U-shaped change according to the working year in the institution, and those with 16-20 years of employment in the institution and those with 0-5 years have significantly higher averages than other groups. There was no significant difference in workplace spirituality and job satisfaction according to the geographical region of the province where the study is located. On the other hand, it was observed that the highest job satisfaction average was among those working in the Central Anatolia Region, and the highest average overall workplace spirituality was among those working in the Southeastern Anatolia Region. In this study, it was determined that the level of religiosity, workplace spirituality and job satisfaction of participating bank employees were high. Job satisfaction, which is the dependent variable of the research, has a positive effect on both religiosity and workplace spirituality. In addition, it was determined that workplace spirituality functions as a full mediator variable in the relationship between religiosity and job satisfaction in this study. Based on the findings of this study, it is possible to make some suggestions. In future studies, the relationships between religiosity, job satisfaction and workplace spirituality in different occupational groups can be discussed. In addition, different mediator variables can be tested in the relationship between religiosity and job satisfaction. Considering the positive effects of religion on both workplace spirituality and job satisfaction, it can be suggested that organizational managers make plans to meet the religious-spiritual needs of the employees and to support their religious-spiritual lives.

Keywords: Psychology of Religion, Job Satisfaction, Workplace Spirituality, Religiosity, Participation Banking.

* This study was found ethically appropriate in accordance with the decision taken at the meeting of the Social and Human Sciences Ethics Committee of Balıkesir University, dated 22.06.2023 and numbered 2023/04.

GİRİŞ

Günümüz modern toplumlarında iş hayatı, insanların günlük yaşamının önemli bir bölümünü kapsamaktadır. İş yaşamı, kişinin gelir elde etmesine, geçimini sağlamasına, mesleki hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmasının yanı sıra kişinin kendini gerçekleştirme, topluma katkıda bulunması ve kişisel tatmin sağlamasına da fırsat sunar. Ayrıca iş hayatı, kişinin sosyal çevresini genişletmesine ve başkalarıyla etkileşim kurmasına imkân tanır.

İnsana sosyal bir kimlik kazandıran iş hayatında mutlu olmak, hayatın diğer yönlerine de etki eden bir durumdur. İş hayatından memnun olan bireylerin genel hayat memnuniyetlerinin de yüksek olduğu görülmektedir. Bireylerin işlerinden memnun olması anlamına gelen iş doyumu, bireysel olduğu kadar kurumsal açıdan da önemlidir. Günümüzün artan rekabet ortamında insan kaynakları, organizasyonların en önemli parçası haline gelmiştir. Bu bağlamda iş doyumu, örgütlerin başarısı ve verimliliği için oldukça büyük bir öneme sahiptir.

Hizmet sektöründe önemli bir yere sahip olan bankacılık ve finans, kaliteli hizmet üretme ihtiyacı, ileri teknoloji kullanımı ve rekabet ortamı ile iş doyumunun önemli olduğu bir sektördür.¹ Bankacılık sektörünün ülkemizde ve dünyada iki farklı yapıya sahip olduğu görülmektedir. Bunlardan ilki sektörü domine eden ve sektörde önemli paya sahip olan faizli bankacılık esaslarına göre faaliyet gösteren konvansiyonel bankacılıktır. Diğeri ise faizsizlik prensiplerine göre çalışan gerek finansman sağlarken gerekse fon toplarken kâr ve zarara katılma esasına dayalı faaliyet gösteren ve bu prensiplere uygun her türlü bankacılık faaliyetlerini gerçekleştiren katılım bankacılığı modelidir.² Katılım bankacılığı, İslam dininin faiz hassasiyeti dikkate alınarak ve yatırımlarını faizli sistemde değerlendirmek istemeyen müşterilere alternatif sunmak amacıyla 20. yüzyılın ikinci yarısında oluşturulmuş bir bankacılık türüdür. Genellikle Müslüman ülkelerde yaygın bir bankacılık türü olan katılım bankacılığı, ülkemizde 1985 yılında faaliyete başlamıştır. İlk yıllarda özel sermayeli katılım bankaları olarak faaliyet gösteren katılım bankacılığı, 2015 yılında kamu sermayeli katılım bankalarının da sektöre girmesi ile gelişimini sürdürmüştür.³

Katılım bankasını tercih eden müşterilerin genellikle dini hassasiyetleri olan ve faizsiz bankacılık işlemleri yapmak isteyen müşteriler olduğu söylenebilir. Bu durumun banka çalışanlarında da görülebilecek bir hassasiyet olduğu ön görülmektedir. Ancak katılım bankası çalışanlarının tümünün dini kaygılarla bu kurumları tercih ettiklerini söylemek mümkün değildir. Bununla birlikte katılım bankalarında dini hassasiyetlerin gözetildiği, kişilerin ibadet gibi dini ve manevi yaşamlarının desteklendiği, iş yerinde ahlaki ve dini değerlerin dikkate alındığı söylenebilir. Bu ise iş yeri maneviyatı dediğimiz iş yerinin dini veya ahlaki olarak manevi bir şekilde algılanması durumunu gündeme getirmektedir.

İş yerinde inanç ve maneviyat konusu hem psikoloji hem de işletme alanlarında yeni ve az çalışılmış bir konudur. İş yerindeki bireylerin fiziksel ve psikolojik boyutları yoğun bir şekilde çalışılmış olsa da manevi boyutu uzun yıllar ihmal edilmiştir. İşlevselci din teorileri, dinin bütüncüleştirici etkilerinin kişinin işi hakkında belli duygulara yol açabileceğini ileri sürer.⁴ Din, bireyin duygu ve düşüncelerine, tutum ve davranışlarına yön veren bir yapıya sahiptir. Dini bağlılığı olan bir insanın psikolojisini maneviyat ve dinin etkilerinden

¹ Mehmet Merve Özyayın - Ömer Özdemir, "Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği", *İşletme Araştırmaları Dergisi* 6/1 (2014), 251.

² Okan Ergül, *Banka Çalışanlarının İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması* (İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, MasterThesis, 2015), 17.

³ Ramazan Yanık - Serpil Sumer, "Akademisyenlerin İslami Bankacılık Algısı", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 23/3 (2019), 1178.

⁴ Oscar B. Martinson - Eugene A. Wilkening, "Religion, Work Specialization, and Job Satisfaction: Interactive Effects", *Review of Religious Research* 24/4 (1983), 347.

soyutlanmış olarak düşünmek mümkün değildir. Bu bağlamda kişinin dindarlığının iş ile ilgili tutumları üzerinde de etkili olacağı söylenebilir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Dindarlık

Geçmişten günümüze din konusu ile ilgilenen birçok araştırmacı oldukça kompleks yapıdaki din kavramını tarif etmeye çalışmıştır. Dinin, kutsal arayışından doğan duygu, düşünce, deneyim ve davranışları içeren bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Psikoloji bilimi din kavramından ziyade dindarlık kavramı ile ilgilenmiştir. Dindarlık ise en genel anlamda, dinin bireyin hayatında aldığı şekil olarak tanımlanabilir.⁵

Psikoloji ve Din Psikolojisi literatüründe dindarlığın boyutları ile ilgili genel olarak Glock ve Stark'ın sınıflandırması kabul görmüştür. Bu tasnife göre dindarlık inanç, ibadet, tecrübe, bilgi ve etki boyutlarından oluşmaktadır. İnanç boyutu, kişisel inanç deneyimine odaklanırken, ibadet boyutu, toplulukta yer alan ibadet, ritüel ve uygulama deneyimlerini içerir. Tecrübe boyutu inanç ve ibadetlerle ilişki olan ama onlardan daha hassas ve yoğun bir yaşantıyı içermektedir. Bilgi boyutu, dindar kişinin dininin temel ilkeleri, inanç ve kutsal metinler (tarih, ayinler, ahlak vb.) hakkında bilgili olacağı beklentisiyle ilgilidir. Diğer dört boyuttan farklı olarak etki boyutu, bireyin her gün yaşadığı inanç, bilgi, tecrübe ve ibadetlerin birey hayatındaki etkilerini ifade eder.⁶

Literatürde dindarlığın boyutlarının yanı sıra dindarlık yönelimleri ile ilgili sınıflandırmalar da yapılmıştır. Bunlar arasında Allport ve Ross tarafından ortaya konulan ve araştırmalarda sıklıkla kullanılan iç güdümlü ve dış güdümlü dindarlık sınıflandırması önemlidir. Dindarlığı iki boyutta ele alan bu sınıflandırmaya göre dış güdümlü dindarlar, faydacı bir bakış açısına sahip olup dini, statü, sosyallik ve kendini haklı çıkarma gibi kendi amaçları için kullanmaya eğilimlidirler. İç güdümlü dindarlığa sahip kişiler ise inançlarını içselleştirirler. Bu kişiler, yaşam için ana güdülerini dinde bulurlar ve diğer ihtiyaçlarını, dini inançlarıyla uyumlu hale getirirler.⁷

Dini inanç, bireylerin hayatında birçok önemli etkiye sahiptir. Din, insana hem hayata hem de kendisine dair nedensel açıklamalar sunar.⁸ Din, kişinin başkalarıyla nasıl ilişki kurduğu da dahil olmak üzere yaşanan her olaya karşı tutumunu şekillendirir.⁹ Yapılan araştırmalar dinin, affetme, sabır, şükür gibi birçok erdemle arasında istatistiksel olarak olumlu ilişkiler bulunduğunu söylemektedir.¹⁰ Bununla birlikte birçok çalışma da dinin yaşam doyumu ve iyi oluşu artıran önemli etkenlerden biri olduğunu göstermiştir.¹¹ Dinin bu

⁵ Hüseyin Peker, "Kur'an'a Göre Dindarlığın Boyutları", *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 12/2 (2012), 42.

⁶ Barbara Holdcroft, "What is Religiosity?", *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice* 10/1 (2006), 89-90; Hayati Hökelekli, *Din Psikolojisi* (Ankara: Diyanet Vakfı Yayınları, 2001), 74-75; Hasan Kayıklık, "Bireysel Dindarlığın Boyutları ve İnanç-Davranış Etkileşimi", *İslami Araştırmalar Dergisi* 19/3 (2006), 493.

⁷ Gordon W. Allport - J. Michael Ross, "Personal Religious Orientation and Prejudice", *Journal of Personality and Social Psychology* 5/4 (1967), 432-443.

⁸ İbrahim Gürses, "Yükleme Teorisi ve Din İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme", *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 17/2 (2008), 365-366.

⁹ Donna Brown - Marcel A. Sargeant, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Religious Commitment of Full-Time University Employees", *Journal of Research on Christian Education* 16/2 (2007), 220.

¹⁰ Ali Ayten, "Affedicilik ve Din: Affetme Eğilimi ve Dindarlıkla İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Araştırma", *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 37/2 (2009), 111-128; Mevrure Doğan, *Sabır Psikolojisi* (İstanbul: Çamlıca Yayınları, 2016); Gülüşan Göcen, *Şükür Pozitif Psikolojiden Din Psikolojisine Köprü* (İstanbul: Dem Yayınları, 2014).

¹¹ Christopher G. Ellison vd., "Does Religious Commitment Contribute to Individual Life Satisfaction?", *Social Forces* 68/1 (1989), 100-123; Kerry Chamberlain - Sheryl Zika, "Religiosity, Life Meaning and Wellbeing: Some Relationships in a Sample of Women", *Journal for the Scientific Study of Religion* 27/3 (1988), 411-420; Jeffrey S. Levin - Robert Joseph Taylor, "Panel Analyses of Religious Involvement and Well-Being in African Americans: Contemporaneous vs. Longitudinal Effects", *Journal for the Scientific Study of Religion* 37/4 (1998), 695-709; Fatma Balcı Arvas, "Öznel İyi-Oлма Hali İle Dini İnançlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme", *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 26/2 (2017), 165-201.

çalışmanın konusunu teşkil eden sosyal ortamlardaki bilhassa iş ortamlarındaki olumlu etkisi de araştırma sonuçlarınınca desteklenmiştir.¹²

1.2. İş Yeri Maneviyatı

Maneviyat kavramı psikoloji literatüründe genelde dindarlık ile birlikte zikredilen ancak din ve dindarlıktan bağımsız olarak da araştırmalara konu olan bir kavramdır. Genel olarak maneviyat hayatta amaç ve anlam bulma kapasitesi olarak tanımlanır.¹³ Legere maneviyatı ilahi varlığın hissedilmesi ile ilişkilendirerek din ile ilgili olarak açıklamıştır.¹⁴ Bir başka tanıma göre de maneviyat, aşkın bir boyutun farkındalığıyla ortaya çıkmaktadır; kişinin kendine, başkalarına, doğaya, hayata ve nihai olarak kabul ettiği her şeye dair belirli değerlerle karakterize edilen bir olma ve tecrübe etme durumudur.¹⁵

Maneviyat ile din arasındaki ilişki genel olarak birkaç şekilde ele alınmaktadır. Bunlardan ilkinde göre din ve maneviyat eşanlamlıdır ve birbirinden ayrılamaz; bu nedenle her ikisi de temel inançların veya evrensel değerlerin kaynağıdır. İkinci görüşe göre din, maneviyatı da kapsayan ama ondan daha geniş bir kavramdır. Üçüncü görüşe göre maneviyat dini kapsamına almakta olup ondan daha geniş bir anlam çerçevesine sahiptir. Dördüncü görüş ise maneviyat ve dinin birbirinden tamamen ayrı kavramlar olarak ele alınması gerektiğini savunur. Bu görüşe göre din daha çok kurumsal bağlılıkla ilgili iken maneviyat daha çok kişisel ve içsel bir tecrübeye karşılık gelmektedir.¹⁶

Farklı maneviyat tanımlarından etkilenen iş yeri maneviyatı ise literatürde net bir tanımı olmayan ve üzerinde hala çalışmaların devam ettiği bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte iş yeri maneviyatı genel olarak çalışanın kendi değerleri ile iş yeri kültür ve değerlerinin uyumlu hale getirilmesi ve her iki değerlerin içselleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır.¹⁷ İş yeri maneviyatını dini değerler ile ilişkili olarak ele alanlar olmakla beraber genellikle maneviyat ile ilgili etik bakış açısının bir sonucu olarak bu kavramın, etik değerler ve bu değerlerin benimsenmesi şeklinde açıklandığı görülmektedir.

Kolodinsky ve arkadaşlarına göre işyeri maneviyatı, bireysel, örgütsel veya etkileşimli bir bakış açısıyla ele alınmalıdır. Bireysel bir bakış açısından maneviyat, bireyin kişisel maneviyatının çalışma ortamına uygulanması olarak görülür. İşyeri maneviyatına ilişkin ikinci bakış açısı, örgütün doğasına odaklanır. Bu bakış açısına göre, örgütün üyeleri mutlaka manevi yönelimli olmasalar bile organizasyon manevi olarak kabul edilebilir. İşyeri maneviyatına ilişkin üçüncü bakış açısı, maneviyatın etkileşimli doğasına odaklanmalıdır; bu,

¹² Zeynep Arslan, *Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doymu Üzerine Bir Araştırma* (İstanbul: Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans, 2006); Marcin Wnuk, "Spirituality and Job Satisfaction. Mediating Role of Stress, Gratitude Towards Organization and Trust in Supervisor. Moderating Role of Religious Practices", *Modern Management Review* 23/25 (2018), 277-295; İma Amaliah vd., "The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre", *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 211 (2015), 984-991; Freda Van der Walt, *The Relationship Between Spirituality and Job Satisfaction* (University of Pretoria, Doktora Tezi, 2007); Yasser Rezapour vd., "The Role of Faith in Work, Religious Beliefs, and Spirituality in the Prediction of Job Satisfaction Among Rehabilitation Experts", *Iranian Rehabilitation Journal* 14/4 (2016), 217-222.

¹³ Craig W. Ellison, "Spiritual Well-Being: Conceptualization and Measurement", *Journal of Psychology and Theology* 11/4 (1983), 338.

¹⁴ Thomas E. Legere, "A Spirituality For Today", *Studies in Formative Spirituality* 5/3 (1984), 378.

¹⁵ David N. Elkins vd., "Toward a Humanistic-Phenomenological Spirituality: Definition, Description, and Measurement", *Journal of Humanistic Psychology* 28/4 (1988), 10.

¹⁶ Sevde Düzgüner, *Maneviyat Algısı ve Diğerkamılıkla İlişkisi* (Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi, Doktora Tezi, 2013), 1; Carlos Del M. Rio - RIO ve Lyle J. White, "Maneviyatı Dindarlıktan Ayırmak: Hilomorfik Bir Bakış Açısı", çev. Selma Baş, *Tasavvuf İlimi ve Akademik Araştırma Dergisi* 37/1 (2016), 73; Kenneth I. Pargament, "The Psychology of Religion and Spirituality? Yes and No", *The International Journal for the Psychology of Religion* 9/1 (1999), 3-16; Ralph W. Hood vd., *The Psychology of Religion* (New York, NY: The Guilford Press, 2009).

¹⁷ Saadet Ela Pelenk - Ali Acaray, "Aşırı İş Yükünün İş Tatminine Etkisinde İşyeri Maneviyatının Düzenleyici Rolü", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* 11/27 (2020), 482; Nuri Avcı, "İş Yeri Maneviyatı İle Çalışan Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme", *Electronic Journal of New Media* 3/3 (2019), 214.

iş doyumunu gibi arzu edilen örgütsel sonuçlara ulaşmak için bireysel ve örgütsel maneviyatın uyumlu olması gerektiğini belirtir.¹⁸

İş yeri maneviyatını varoluşsal bir perspektiften ele alan çalışmalar maneviyatın anlamlılık ve tatmin için içsel bir arayışın yanı sıra dinden bağımsız olarak herkes tarafından üstlenilebilecek başkalarıyla bir bağlılık duygusu anlamına geldiğini varsayar.¹⁹ Milliman ve arkadaşları, işyeri maneviyatının insanlarla daha derin bir bağlantı, destek, ifade özgürlüğü ve gerçek ilgiyi içeren bir ilişki anlamına geldiğini belirterek bu maneviyat perspektifine katılmaktadır. Onlar iş yeri maneviyatını, anlamlı bir iş, toplumsallık duygusu ve örgütsel değerlerle uyumluluk şeklinde üç boyutta ele almışlardır.²⁰

İş yeri maneviyatı konusu henüz gelişmekte olan bir konudur. Bununla beraber yapılan araştırmalar iş yerinde maneviyatın teşvik edilmesinin kişisel doyum, güven, yaratıcılık, bağlılık gibi faktörlerle olumlu bir şekilde ilişkili olduğu ve bunun da örgütsel performans, örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş doyumuna yol açacağını göstermektedir.²¹ Wnuk'a göre ise, maneviyat hem dini hem de dünyevi boyutu aracılığıyla organizasyona karşı minnettarlığı etkileyebilir. Allah'la olan ilişki, çalışanların örgütten elde ettikleri faydaları, erdemli insanlarla tanışma ve onlarla olumlu bir ilişki kurma, mesleki ve kişisel deneyimler geliştirme şansı olarak algılamalarına yardımcı olur.²²

1.3. İş Doyumu

İnsanlar kendileri ve aileleri için daha iyi bir yaşam sağlamak amacıyla bir işe sahip olma gereksinimi duyarlar. İş, insanın kendini üreten ve faydalı bir insan olarak algılamasına sebebiyet veren ve varoluş alemindeki konumunu güçlendiren önemli bir faktördür. Bu sebeple kişinin işinden memnun olması önemli bir konudur. Nitekim insanlar günlük yaşantısının büyük bir çoğunluğunu iş ortamlarında geçirmektedir. Bireyin burada geçirdiği zamanın niteliği ve işinden memnun olması genel anlamda hayatından memnun olma durumunu etkilemektedir.

Tarihsel olarak iş doyumunu konusuna olan ilginin modern endüstriyel organizasyonların ortaya çıkmasıyla başladığı söylenebilir.²³ İş doyumunu kavramı, Birinci Dünya Savaşı sonrası insanların işleri ile ilgili sorunların olduğunun fark edilmesi ile birlikte çalışan verimini artırmak üzere yapılan çalışmalara dayanmaktadır.²⁴ Sosyal psikoloji çalışmalarının yoğunluk kazandığı Birinci ve İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemlerde, iş doyumunu çalışmaları üzerindeki ilgi de artmaya başlamıştır.

İş doyumunu genel olarak, bir çalışanın gerçek sonuçları istenen sonuçlarla karşılaştırmasına dayanan işle ilgili duygusal tepkisi olarak tanımlanır. Locke iş doyumunu kişinin işinin veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan olumlu bir duygusal durum olarak tanımlamaktadır.²⁵ Ghazzawi ve arkadaşlarına göre iş doyumunu,

¹⁸ Robert W. Kolodinsky vd., "Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality", *Journal of Business Ethics* 81/2 (2008), 465-466.

¹⁹ Van der Walt, *The Relationship Between Spirituality and Job Satisfaction*, 42.

²⁰ John Milliman vd., "Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment", *Journal of Organizational Change Management* 16/4 (2003), 429.

²¹ Sukumarakurup Krishnakumar - Christopher Neck, "The 'What', 'Why', and 'How' of spirituality in the workplace", *Journal of Managerial Psychology* 17/3 (2002), 153-164; Milliman vd., "Workplace spirituality and employee work attitudes"; Christopher P. Neck - John F. Milliman, "Thought Self-leadership: Finding Spiritual Fulfilment in Organizational Life", *Journal of Managerial Psychology* 9/6 (1994), 9-16; Tuba Bekiş, *İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma* (Niğde Üniversitesi, Doktora Tezi, 2013); Avcı, "İş Yeri Maneviyatı İle Çalışan Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme", 213-225.

²² Wnuk, "Spirituality and Job Satisfaction", 281.

²³ Skjorshammer Stain, *Religion and Job Satisfaction* (Emory University Dissertations Publishing, 1979), 2-3.

²⁴ Nazife Orhan, *Bankacılık Sektöründe Duygusal Zeka ve Yenilikçi İş Davranışlarının İş Tatmini Üzerine Etkileri* (İstanbul: Beykent Üniversitesi, Yüksek Lisans, 2012), 20.

²⁵ Van der Walt, *The Relationship Between Spirituality and Job Satisfaction*, 12.

bireyin işine ya da iş yerine karşı olumlu tutumu olarak tanımlanmaktadır.²⁶ Bednarczuk iş doyumunun en temel düzeyde kişinin emeğinden aldığı zevk üzerine odaklandığını ifade etmiştir.²⁷ Ayrıca Singhai ve arkadaşlarına göre duygusal, bilişsel ve davranışsal bileşenleri olan iş doyumunu, insanların mevcut işleri hakkında sahip oldukları inanç ve duyguların toplamıdır.²⁸

İş doyumunun teorik temelleri ile ilgili araştırmacılar genellikle motivasyon ve içerik teorileri olarak iki temel çerçeveden bahsetmişlerdir. Bunlardan en çok üzerinde durulan motivasyon teorileridir. Motivasyon teorileri iş tatmininin oluşmasına neyin sebep olduğuna dair yeterli bir açıklama sağlamaktadır. Motivasyon teorileri içerik, süreç ve içsel motivasyon teorileri olarak üçe ayrılmıştır. İçerik teorileri, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, Alderfer'in varlık ilişki ve büyüme teorisi, Herzberg'in iki faktör teorisidir. Süreç teorileri ise Vroom'un beklenti teorisi ve hedef belirleme teorisidir. İçsel motivasyon da Deci ve Ryan tarafından geliştirilen kendini belirleme teorisi ile ilgilidir.²⁹

Yapılan literatür incelemesinde iş doyumunu etkileyen faktörlerin genel olarak Herzberg'in iki faktör teorisine dayalı olarak ele alındığı görülmüştür. Bu teoriye dayandırılarak iş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki kategoride ele alınmıştır. Bireysel faktörler, yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu gibi demografik değişkenler ile özgüven, pozitif düşünce, yaratıcılık, sorumluluk gibi kişilik özelliklerini içermektedir. Örgütsel faktörler ise işin niteliği, çalışma şartları, örgüt ortamı, yönetim biçimi ve ücret gibi faktörleri içermektedir.³⁰

Çalışanların işleri hakkında olumlu tutumlara sahip olması hem bireyler hem de örgütler açısından çok önemlidir. Bir kişinin işinden genel anlamda memnuniyet duymaması, huzursuzluk, ruhsal ve fiziksel sağlıkta bozulma, öfke, kaygı sorunları gibi durumları beraberinde getirebilmektedir. Yaşanan bu tür sorunların iş hayatına ve örgüte etkisi ise iş veriminde düşüş, işe devam sağlamama, sorumluluklarını yerine getirmeme, işten ayrılma gibi durumlarla kendisini gösterebilir.³¹

İş doyumunu yüksek olan çalışanlar niteliksel olarak daha fazla katkı sağlama eğilimindedir. Ayrıca yüksek iş doyumunun yüksek yaşam doyumunu ile de ilişkili olduğu yapılan çalışmalarca desteklenmiştir.³² Bu bağlamda işten memnun olma durumunun çalışanların genel doyumlarına olumlu katkıda bulunduğu, bunun hem bireysel hem örgütsel anlamda ideal olduğu söylenebilir. Ayrıca iş yeri ortamlarında stresi artıran çok sayıda unsur vardır. Örgütsel başarının uzun vadeli sürdürülebilirliğinde iş yeri stresinin azaltılması ve iş doyumuna katkıda bulunacak etkenlerin iyileştirilmesi gerekmektedir.

²⁶ Issam Ghazzawi vd., "Faith and Job Satisfaction: Is Religion a Missing Link?", *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict* 20/1 (2016), 1.

²⁷ Michael Bednarczuk, "God in the Workplace: Religiosity and Job Satisfaction Among US Public Servants", *Journal of Public and Nonprofit Affairs* 5/3 (2019), 262.

²⁸ Manisha Singhai vd., "Job Satisfaction: A Review", *Research Journal of Management Sciences* 5/9 (2016), 66.

²⁹ Van der Walt, *The Relationship Between Spirituality and Job Satisfaction*, 73-82; Brown - Sargeant, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Religious Commitment of Full-Time University Employees", 214-215.

³⁰ Singhai vd., "Job Satisfaction: A Review", 66; Brown - Sargeant, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Religious Commitment of Full-Time University Employees", 212.

³¹ Sultan Sat - Ünal Ay, "Banka Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 14/2 (2010), 48; Zeynep Yüksel, "Vaizlerin İş Doyumu Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenilirliği", *Dini Araştırmalar* 19/48 (2016), 227; Feriştah Güner vd., "Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi* 6/3 (2014), 61.

³² Güner vd., "Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi", 59-76; Ahmet Alpay Dikmen, "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 50/3 (1995), 115-140; Matthew Jaramillo, *Calling, Life Satisfaction and Job Satisfaction: Religion as a Moderator* (Colorado: Colorado State University, Yüksek Lisans, 2011).

1.4. Dindarlık ve İş Doyumu İlişkisi

Din insan hayatının tüm yönlerini etkileyen bir yapıya sahiptir. İnsanların iş hayatındaki tutum ve davranışları da benimsedikleri dini inançtan etkilenmektedir. Konuya İslam dini özelinde yaklaşıldığında İslam'ın ahlak ve muamelat konularının toplumsal ilişkilerde belirleyici olduğu, dinin emir, yasak ve tavsiyelerinin kişilerin sosyal ve mesleki yaşamlarında önemli olduğu söylenebilir. İslam'da çalışmanın bir erdem olarak görülmesi, kişinin kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamasının hem dünyevi hem dini bir yükümlülük olduğunun bilincinde olması, iş yaşamına karşı bakış açısını dini bir perspektifte değerlendirmesini sağlayabilmektedir.

Dindarlık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmacılar, birkaç kategoride konuya yaklaşmışlardır. Bunlardan birincisi dinin insanın hayatına bir anlam ve amaç duygusu vermesidir.³³ Hayatının nihai amacını dinden elde eden insanlar için meslek yaşamı da anlamlıdır. Buna göre çalışmayı bir erdem ve dini yükümlülük olarak gören insanların işlerinden memnuniyet dereceleri daha yüksek olacaktır. ³⁴ İslami iş doyumunu kavramı da bu bağlamda önemli bir kavramdır. Araştırmacılar İslami iş doyumunu kavramı ile Allah'ı hoşnut etmek için yapılan bir işi yapmadan önce, yaparken ve yaptıktan sonra elde edilen bir mutluluk duygusunu kastetmektedirler.³⁵

Dindarlık ve iş doyumunu ilişkisi ile ilgili ikinci açıklama, dinin iş stresi ile başa çıkmayı kolaylaştırmasıdır.³⁶ Din ve stresle başa çıkma konusu ile ilgili yapılan araştırmalar genel olarak dinin önemli bir başa çıkma kaynağı olduğunu göstermiştir.³⁷ İş hayatı da farklı stresörlerin bulunduğu bir ortamdır. Kişinin iş stresi ile başa çıkmada dini kaynakları kullanması, Allah'tan yardım dilemesi, sabır, dua, tevekkül gibi olumlu başa çıkma yöntemlerini kullanmasının iş doyumunu artıracakı söylenebilir.

Dinin iş doyumunu üzerindeki etkisi üçüncü olarak kişinin ve kurumun sahip olduğu değerler ve bu değerlerin uyumu ile ilişkili olarak ele alınmıştır.³⁸ Bireylerin ahlaki değerlere bağlılığı ve bu değerleri sosyal ortamlarda görünür kılmalarında dinin büyük bir önemi vardır. İş yeri maneviyatı çalışmaları da genelde değerlerin iş doyumunu üzerindeki ilişkisi bağlamında değerlendirilmiştir.

Dindarlık ve iş doyumunu ilişkisine dair izahlara bakıldığında dördüncü olarak dinin örgütsel bağlılığı artırdığı ve böylece iş doyumuna da katkıda bulunduğu açıklamaları yer almaktadır.³⁹ Din ve bağlılık arasında ilişki din psikolojisi literatüründe ele alınan önemli konulardan biridir. Anneye bağlanma ve Allah'a bağlanma arasında kurulan ilişkiler, kişinin bağlanma stiline esasen tüm bağlanma biçimlerini etkilediği şeklindeki açıklamalar önemlidir.⁴⁰ Örgütsel bağlılık, kişinin kendini içinde bulunduğu kuruma, iş arkadaşlarına, kurumun amaç ve değerlerine bağlılığı olarak açıklanabilir.⁴¹ Örgütsel bağlılık iş doyumunun önemli belirleyicilerinden olarak görülmektedir. Buradan hareketle araştırmacılar, dini

³³ Wnuk, "Spirituality and Job Satisfaction", 278.

³⁴ Muhammad Yafiz vd., "Islamic Religiosity and Job Satisfaction Among Muslim Teachers in Malaysia", *HTS Theologese Studies / Theological Studies* 78/4 (2022), 1-7.

³⁵ Amaliah vd., "The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre", 986.

³⁶ Wnuk, "Spirituality and Job Satisfaction", 278.

³⁷ Robert A. Bridges - Bernard Spilka, "Religion and The Mental Health of Women", *Religion and Mental Health* (New York, NY, US: Oxford University Press, 1992), 50; Allen C. Sherman - Stephanie Simonton, "Religious Involvement Among Cancer Patients: Associations With Adjustment and Quality of Life", *Faith and Health: Psychological Perspectives* (New York, NY, US: The Guilford Press, 2001), 179-185.

³⁸ Ghazzawi vd., "Faith and Job Satisfaction", 2.

³⁹ Sundjoto Sundjoto vd., "Role of Religion: Implications of Personal Value and Corporate Culture on the Lecturer Job Satisfaction", *Archives of Business Research* 4/3 (2016), 86; Wnuk, "Spirituality and Job Satisfaction", 280.

⁴⁰ Akif Hayta, "Anneden Allah'a: Bağlanma Teorisi ve İslâm'da Allah Tasavvuru", *Değerler Eğitimi Dergisi* 4/12 (2006), 32-34.

⁴¹ Bülent Evirgen vd., "Banka Müdürlerinin Etik Davranışları Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarını Güçlendirir Mi?", *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 17/1 (2016), 4-5.

bağlılığın bireylerin toplumsal ilişkilerdeki bağlılığını ve dolayısıyla örgütsel bağlılığını artırarak iş doyumuna katkıda bulunduğu yorumunu yapmışlardır.⁴²

Son olarak dinin bireylerin genel yaşam doyumunu artırdığı ve böylece iş doyumuna katkıda bulunduğu açıklamaları yer almaktadır.⁴³ Esasen dinin yaşam doyumunu artırarak iş doyumuna katkıda bulunması ile ilgili açıklamalar diğer açıklamalarla da bağlantılı olarak ele alınır. Burada dinin hayatı anlamlı kıldığı, stresle başa çıkmayı kolaylaştırdığı, sosyal destek sağladığı ve değerleri desteklediği ve böylece kişinin yaşam doyumunu artırdığı ifade edilmektedir.⁴⁴ Denilebilir ki bu yöntemlerle yaşam doyumunun artması da iş doyumunun artmasına sebep olmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Dindarlık, iş yeri maneviyatı ve iş doyumunu konu edinen bu çalışmanın amacı, katılım bankası çalışanlarında dindarlık ile iş yeri maneviyatı ve iş doyumunu arasında bir ilişki olup olmadığını, iş yeri maneviyatının dindarlık ve iş doyumunu arasındaki ilişkide aracı role sahip olup olmadığını tespit etmektir. Ayrıca iş yeri maneviyatı ve iş doyumunun demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir.

Araştırmanın kapsamını; Türkiye'nin farklı illerinde bulunan katılım bankalarında çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmiştir. Örneklem seçiminde, basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma örneklemine Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerinde çalışan katılımcılar dahil edilerek genel bir Türkiye örnekleme profili sunulmaya çalışılmıştır.

2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri yaş, cinsiyet, kurumda çalışma yılı ve çalışılan ilin bulunduğu bölgeden oluşan demografik değişkenler ile dindarlık değişkenidir. Bağımlı değişkenler ise iş yeri maneviyatı ve iş doyumudur. İş yeri maneviyatı ayrıca aracı değişken olarak ele alınmıştır.

Araştırmanın hipotezleri şunlardır:

H.1. İş yeri maneviyatı ve iş doyumunu demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, kurumda çalışma yılı, çalışılan ilin bulunduğu bölge) göre farklılık göstermektedir.

H.2. Dindarlık iş doyumunu üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H.3. Dindarlık iş yeri maneviyatı üzerine pozitif bir etkiye sahiptir.

H.4. İş yeri maneviyatı iş doyumunu üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

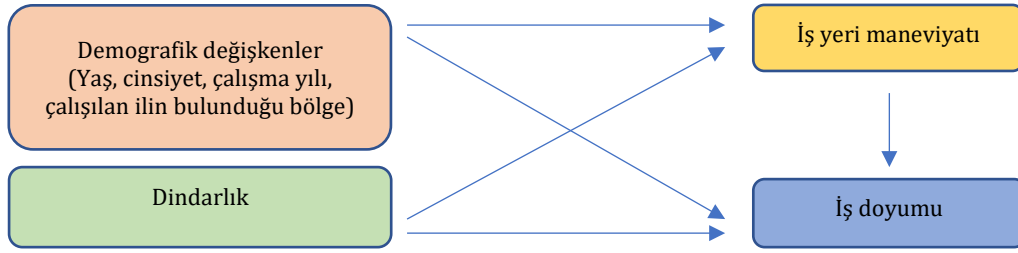
H.5. İş yeri maneviyatı, dindarlık ve iş doyumunu arasındaki ilişkide aracı role sahiptir.

⁴² Sundjoto vd., "Role of Religion", 86.

⁴³ Güner vd., "Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi", 59-76; Dikmen, "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi", 115-140; Jaramillo, *Calling, Life Satisfaction and Job Satisfaction*.

⁴⁴ Ellison vd., "Does Religious Commitment Contribute to Individual Life Satisfaction?", 103; Daniel Nettle, *Happiness: The Science Behind Your Smile* (Oxford: Oxford University Press, 2006), 156; Christopher G. Ellison - Jeffrey S. Levin, "The Religion-Health Connection: Evidence, Theory, and Future Directions", *Health Education & Behavior* 25/6 (1998), 703; Ghazzawi vd., "Faith and Job Satisfaction", 2.

Şekil 1. Araştırma Modeli



2.3. Veri Toplama Araçları

Bilgi toplama ve ölçme aracı olarak kullanılan anket formu, dindarlık ölçeği, iş doyumu ölçeği, iş yeri maneviyatı ölçeği ile kişisel özelliklerin (cinsiyet, yaş, kurumda çalışma yılı, çalışılan ilin bulunduğu bölge) tespitine yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Dindarlık Ölçeği (DÖ): Araştırmada katılımcıların dindarlık düzeylerini tespit etmek için Ayten'in, oluşturduğu "Dindarlık Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, inanç-etki, bilgi-ibadet olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ayten'in yaptığı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin KMO değeri 0,830, Bartlett Testi sonucu $\chi^2=2325,27$; $p=0,000$ şeklindedir. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için yapılan iç tutarlılık analizine göre de ölçek genelinin Cronbach Alpha değeri 0,800, inanç-etki boyutu 0,743, bilgi-ibadet boyutu 0,742 şeklinde elde edilmiştir.⁴⁵ Ölçek daha sonra Ayten ve Yıldız tarafından revize edilerek 10 madde ve 5'li likert tipte bir ölçek haline getirilmiştir.⁴⁶ Araştırmada ölçeğin son hali kullanılmıştır. Bu araştırmada da yapılan iç tutarlılık analizine göre ölçek genelinin Cronbach Alpha değeri 0,776, inanç-etki boyutu 0,760, bilgi-ibadet boyutu 0,564 şeklinde elde edilmiştir.

İş Yeri Maneviyatı Ölçeği (İYMÖ): Araştırmada Ashmos ve Duchon tarafından geliştirilen ve Bekiş tarafından Türkçeye çevrilen "İş Yeri Maneviyatı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek anlamlı iş, topluluk bilinci ve iş yeri değerleri ile uyum olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek genelinin Cronbach Alpha değeri .946, anlamlı iş boyutunun .896, topluluk bilincinin .939, iş yeri değerleriyle uyum boyutunun .942 olarak elde edilmiştir. Keşifsel Faktör Analizi sonucunda, KMO değerinin % 60'dan büyük (0,914), χ^2 değerinin yüksek ve $p=0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde, iş yeri maneviyatını oluşturan alt boyutların birlikte ölçüm modelinin %72,181'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Analizler sonucunda 7. ve 14. madde ölçekten çıkarılmıştır.⁴⁷ Araştırmada ölçeğin son hali kullanılmıştır. Bu araştırmada yapılan iç tutarlılık analizine göre ölçek genelinin Cronbach Alpha değeri 0,924, anlamlı iş boyutu 0,843, topluluk bilinci boyutu 0,894, iş yeri değerleriyle uyum boyutu 0,847 şeklinde bulunmuştur.

İş Doyumu Ölçeği (İDÖ): Araştırmada Hackman ve Oldham'ın geliştirmiş olduğu 14 maddelik ve tek boyutlu olan iş doyumu ölçeği kullanılmıştır. Anket Likert tipi 5 dereceli ölçekle puanlandırılmıştır. Çalışma kapsamında ölçek, Koca ve Özçifçi'nin Türkçeye çevirerek geçerlik ve güvenilirliğini yaptığı hali ile kullanılmıştır. Koca ve Özçifçi ölçeğin Cronbach alfa katsayısı iki ayrı üniversitede 0,87 ve 0,90 olarak tespit etmişlerdir. Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin KMO değeri 0,823 ve 0,881; Bartlett Testi sonuçları

⁴⁵ Ali Ayten, *Prososyal Davranışlarda Dindarlık ve Empatinin Rolü* (İstanbul: Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi, 2009), 100-101.

⁴⁶ Ali Ayten - Refik Yıldız, "Dindarlık, Hayat Memnuniyeti İlişkisinde Dini Başa Çıkmanın Rolü Nedir? Emekliler Üzerine Bir Araştırma", *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 16/1 (2016), 288-289.

⁴⁷ Bekiş, *İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, 128, 143, 144.

57,540 ve 59,670; $p=0.000$ olarak tespit edilmiştir.⁴⁸ Bu araştırmada yapılan iç tutarlılık analizine göre ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,880 olarak bulunmuştur.

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu araştırma, dindarlık, iş doyumu ve iş yeri maneviyatı ilişkilerini incelemek amacıyla, 2023 yılı Temmuz-Ağustos aylarında, Türkiye'nin farklı illerinde yer alan çeşitli katılım bankalarında çalışan 160 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma için etik kurul izni için başvuru yapılmış ve çalışma Balıkesir Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu'nun 22.06.2023 tarihli ve 2023/04 sayılı kararı gereğince etik açıdan uygun bulunmuştur. Anket formu Google Forms üzerinden katılımcılara iletilmiş ve veriler bu platformdan toplanmıştır. Veri ayıklama işleminde 3 anket önemli ölçüde işaretlenmemiş soru olduğu gerekçesiyle araştırmaya dahil edilmemiştir. Analizler 157 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Uygulamada katılımcıların gönüllü olması dikkate alınmıştır.

Bulgular SPSS 21 programına aktararak analiz işlemleri yapılmıştır. Geçerlik ve güvenilirlikleri yapılmış olan ölçeklerin mevcut halleri ile kullanılmasına karar verilmiştir. Analizlere başlamadan önce "Normallik Analizi" yapılmıştır. Elde edilen sonuçlarda çarpıklık ve basıklık değerleri ölçeklere göre sırasıyla şu şekilde tespit edilmiştir: İş doyumu ölçeği -523, 111; dindarlık ölçeği -1,735, 5,991; iş yeri maneviyatı ölçeği -689, 840. Sosyal bilimler araştırmalarında çok değişkenli normalliğin sağlanmasında çarpıklık değerinin -2, +2'den, basıklık değerinin ise -7, +7'den büyük olmaması gerektiği ifade edilmektedir.⁴⁹ Buna göre ölçeklerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Hipotezlerin test edilmesi amacıyla parametrik testlerden olan t-testi, ANOVA, korelasyon ve regresyon testleri kullanılmıştır. Aracılık etkisini tespit etmek için ise aşamalı regresyon analizinden faydalanılmıştır.

3. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde öncelikle örneklemin genel özelliklerine ilişkin bilgiler özetlenecektir. Bu bağlamda örneklemin cinsiyet, yaş, kurumda çalışma yılı ve çalışılan ilin bulunduğu bölgeye dair bilgiler verilecektir. Ayrıca örneklemin iş doyumu, dindarlık, iş yeri maneviyatına yönelik puan ortalamaları verilecektir. İkinci olarak hipotezlere ilişkin bulgulara yer verilecektir. Burada demografik değişkenler ile bağımlı değişken olan iş doyumu ve iş yeri maneviyatı arasındaki ilişkiler ile dindarlık ile iş doyumu ve iş yeri maneviyatı arasındaki ilişki ve etkileşim ele alınacaktır.

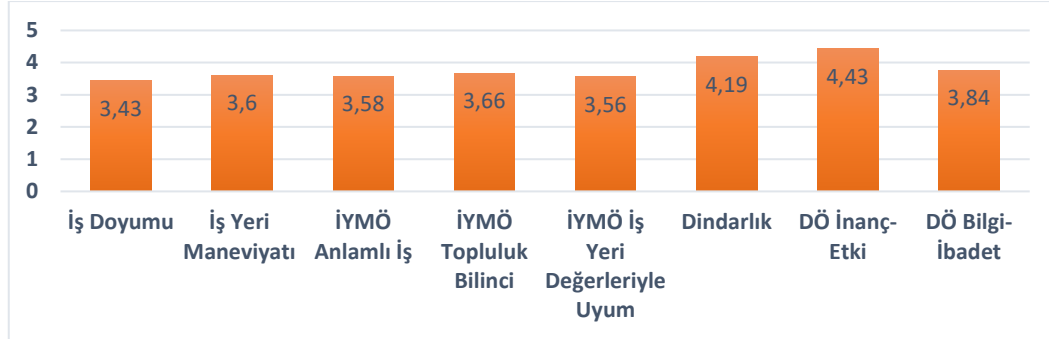
3.1. Örneklemin Genel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın örneklemini oluşturan 157 kişinin 40 tanesi kadın (%25,5), 117 tanesi de erkek (%74,5) katılımcılardan oluşmaktadır. Örneklemin yaşlara göre dağılımı ise şu şekildedir: 18-25 yaş aralığında 10 kişi (%6,4), 26-35 yaş aralığında 73 kişi (%46,5), 36-45 yaş aralığında 64 kişi (%40,8), 46-55 yaş aralığında 10 kişi (%6,4) bulunmaktadır, 56 yaş ve üzeri katılımcı yoktur. Örneklemin kurumda çalışma sürelerine göre dağılımlarında; 0-5 yıl arası çalışan 54 kişi (%34,4), 6-10 yıl arası çalışan 60 (%3,2), 11-15 yıl arası çalışan 3 kişi (%21), 16-20 yıl arası çalışan 7 kişi (%4,5), 20 yıl ve üzeri çalışan 3 kişi (%1,9) bulunmaktadır. Örneklemin Türkiye'nin farklı bölgelerinde çalışan insanlardan oluşması sağlanmaya çalışılmıştır. Buna göre yedi farklı bölgeden katılımcı bulunmaktadır. Örneklemin çalışılan ilin bulunduğu coğrafi bölgeye göre dağılımları ve örneklem içindeki yüzdeleri şu şekildedir: Marmara Bölgesi'nde çalışan 42 kişi (%26,3), Ege Bölgesi'nde çalışan 24 kişi (%15,3), Akdeniz Bölgesi'nde çalışan 11 kişi (%7), Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde çalışan 37 kişi (23,6), Doğu Anadolu Bölgesi'nde çalışan 11 kişi (%7), Karadeniz Bölgesi'nde çalışan 6 kişi (%3,8), İç Anadolu Bölgesi'nde çalışan 17 kişi (%10,8) bulunmaktadır. Örneklemin %5,7'nini oluşturan 9 kişi bu soruda herhangi bir işaretlemeye bulunmamıştır.

⁴⁸ Gökhan Koca - Vesile Özçifçi, "İş Tatmini: Öğretim Elemanlarına Yönelik Bir Uygulama", *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* 48 (2015), 400-415.

⁴⁹ Şener Büyükoztürk vd., *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları* (Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 2012), 169.

Grafik 1. İş Doyumu, İş Yeri Maneviyatı ve Dindarlık Düzeylerine İlişkin Genel Profil



Grafik 1’de yer alan verilere bakıldığında örneklemin iş doyumunu ortalamasının 3,43 olduğu görülmektedir. Bu da iş doyumunun ortanın üzerinde olduğunu göstermektedir. Örneklemin iş yeri maneviyatı ortalaması 3,6 olup iş doyumundan daha yüksektir. İş yeri maneviyatının anlamlı iş alt boyutu 3,58, topluluk bilinci ortalaması 3,66, iş yeri değerleriyle uyum ortalaması da 3,56 olarak tespit edilmiştir. Örneklemin dindarlık ortalamasının 4,19 ile yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte dinin inanç-etki boyutu 4,43 ile, 3,84 olan bilgi-ibadet boyutundan daha yüksektir. Buradan örneklemin dindarlığın inanç-etki boyutunun oldukça yüksek olduğu sonucu çıkmaktadır. Genel olarak dindarlık ölçümlerinden bilgi-ibadet boyutu, inanç-etki boyutuna oranla daha düşük çıkmaktadır.⁵⁰ Buradaki sonuç da benzer araştırmalardaki sonuçları desteklemektedir.

3.2. Hipotezlere İlişkin Bulgular

3.2.1. Demografik Değişkenlere Göre İş Doyumu ve İş Yeri Maneviyatı

Bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre iş doyumunu, iş yeri maneviyatı genelinde, iş yeri maneviyatı anlamlı iş ve topluluk bilinci alt boyutlarında erkekler kadınlara göre daha yüksek ortalamalara sahiptir. Bununla birlikte iş yeri maneviyatının iş yeri değerleriyle uyum alt boyutunda kadınlar daha yüksek ortalamalara sahiptir. Ancak söz konusu değişkenlerde cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Konuyla ilgili yapılan çalışmalardan bazılarında; erkeklerin iş doyumunun kadınlara oranla daha yüksek olduğu⁵¹, bazılarında da kadınların iş doyumlarının erkeklerden daha yüksek olduğu⁵² sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte bu çalışmadaki sonuçlara paralel olarak kadın ve erkeklerin iş doyumlarında anlamlı bir farklılık olmadığını söyleyen araştırma sonuçları da söz konusudur.⁵³ Bankacılık sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan

⁵⁰ Betül Acat, *Ergenlerde Dindarlık, Değerler, İnternet Bağımlılığı ve Hayat Memnuniyeti İlişkisi* (İstanbul: Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans, 2019), 47.

⁵¹ Evirgen vd., “Banka Müdürlerinin Etik Davranışları Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarını Güçlendirir Mi?”, 6.

⁵² Dikmen, “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, 134.

⁵³ Özyayın - Özdemir, “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri”, 274; Emrah Bakır, *Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etki Eden Faktörler Üzerindeki Etkisi ve T.C. Ziraat Bankası A.Ş.’de Bir Uygulama* (Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Yüksek Lisans, 2009), 139; Hossein Jenaabadi, “Studying The Relationship Between Religious Orientation and Job Satisfaction of Employees in Saravan’s Offices”, *Journal of Educational & Instructional Studies in the World* 3/4 (2013), 9-14; Selamettin Tunç, *İş Doyumunun Yaşam Memnuniyetine Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma* (İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Yüksek Lisans, 2019), 46; Arslan, *Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*, 68; Sevgül Akgündüz, *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma* (İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans, 2006), 176; Seda Tekeli - Didem Paşaoğlu, “Türkiye’de Banka Çalışanlarının Performansını Etkileyen Faktörler: Eskişehir İli Kamu Ve Özel Banka Örneği”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 4/2 (2012), 187-188; Jenaabadi, “Studying The Relationship Between

bu araştırmada kadın ve erkekler arasında iş doyumunu arasında bir farklılık olmaması, bankacılık sektöründe kadın ve erkeklerin aynı koşullarda çalışması ile açıklanabilir. Bununla birlikte erkeklerin iş doyumunu genelinde daha yüksek ortalamaya sahip olmasında, bankacılık sektörünün çalışma saatleri ve çalışma koşullarının kadınların özel ve aile hayatı açısından birtakım zorlukları beraberinde getirmesinin etkili olduğu söylenebilir. İş yeri maneviyatı ile ilgili Avcı'nın⁵⁴ ve Bekiş'in⁵⁵ bulgularına göre de bu araştırmadaki sonuçlarla uyumlu olarak iş yeri maneviyatı ve alt boyutları cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.

Bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre iş doyumunun genel olarak yaşla birlikte arttığı tespit edilmiştir. Ancak söz konusu farklılıklarda istatistiksel olarak bir anlamlılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). İş yeri maneviyatı genelinde ve anlamlı iş, topluluk bilinci ve iş yeri değerleriyle uyum alt boyutlarında ise en yüksek ortalamanın 46-55 yaş aralığında olan katılımcılarda olduğu görülmüştür. Burada da istatistiksel açıdan bir anlamlılık gözlenememiştir ($p>0,05$).

Literatürde yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye dair farklı kanıtlar mevcuttur. Yapılan çalışmalar genel olarak yaş ile birlikte iş doyumunda bir artışın olduğunu tespit etmişlerdir.⁵⁶ Bununla birlikte yaş ile birlikte istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını söyleyen çalışmalar da vardır.⁵⁷ Herzberg ve arkadaşları, yaş ve iş tatmini arasında U-şeklindeki ilişkiyi ilk rapor edenlerden biridir. Herzberg ve arkadaşları, genç işçiler arasında moralin yüksek olmasına rağmen, istihdamın ilk birkaç yılında düşme eğiliminde olduğunu öne sürmüştür. Bu dönemden sonra memnuniyet yaşla birlikte artış göstermektedir.⁵⁸ Özcan ve Bayarçelik'in banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada X kuşağında olan çalışanların Y kuşağında olanlara oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu bulmuştur.⁵⁹ Bu araştırmada her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı olmasa da iş doyumunun yaş ile birlikte arttığı görülmüştür. Bu da yaş ile birlikte çalışanın işin inceliklerini öğrenmesi, yeterli birikime ve tecrübeye sahip olmaya başlaması, işin zorluklarıyla daha kolay başa çıkabilmeyi öğrenmesi ile ilişkili olabilir. Ayrıca yaş ile birlikte psikolojik olgunluğun artması, bireylerin olayları ve durumları çok yönlü bir bakış açısıyla değerlendirebilme kabiliyeti geliştirebilmesi ile de açıklanabilir. İş yeri maneviyatı ve yaş arasındaki ilişkiyle ilgili yapılan çalışmalarda ise bizim araştırma bulgularımıza paralel olarak yaşla birlikte artışın olduğu ama anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir.⁶⁰ İş yeri maneviyatı, iş yerine, iş ortamına ve iş yaşamına karşı manevi bir bakış açısı olarak ele alındığında, değerlerin benimsenmesi ve dindarlık ile ilişkili olarak değerlendirilebilir. Yaş ile birlikte ahlaki değerlerin, dindarlığın ve maneviyatın arttığını söyleyen çalışmalar bulunmaktadır.⁶¹ Bu da iş yeri maneviyatı algısının ileri yaşlarda daha yüksek olmasını sağlayabilmektedir.

Religious Orientation and Job Satisfaction of Employees in Saravan's Offices"; Sat - Ay, "Banka Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", 64.

⁵⁴ Avcı, "İş Yeri Maneviyatı İle Çalışan Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme", 219.

⁵⁵ Bekiş, *İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, 147.

⁵⁶ Sat - Ay, "Banka Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", 63-64; Evirgen vd., "Banka Müdürlerinin Etik Davranışları Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarını Güçlendirir Mi?"; Özyayın - Özdemir, "Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri", 274; Arslan, *Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*, 70; Tekeli - Paşaoğlu, "Türkiye'de Banka Çalışanlarının Performansını Etkileyen Faktörler", 187-188.

⁵⁷ Akgündüz, *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*, 176; Tunç, *İş Doyumunun Yaşam Memnuniyetine Etkisi*, 49.

⁵⁸ Brown - Sargeant, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Religious Commitment of Full-Time University Employees", 215-216.

⁵⁹ Anıl Hıdır Özcan - Ebru Beyza Bayarçelik, "Kuşaklara Göre İş Tatmini, Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi", *International Journal of Management and Administration* 4/7 (2020), 65.

⁶⁰ Avcı, "İş Yeri Maneviyatı İle Çalışan Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme", 221; Bekiş, *İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, 147.

⁶¹ Ali Ayten, *Empati ve Din: Türkiye'de Yardımlaşma ve Dindarlık Üzerine Psiko-Sosyal Bir Araştırma* (İz Yayıncılık, 2010), 143; Göcen, *şükür Pozitif Psikolojiden Din Psikolojisine Köprü*, 208; Ali Ulvi Mehmedoğlu, *Kişilik ve Din*

İş doyumu ve iş yeri maneviyatının kurumda çalışma yılı açısından farklılaşmış farklılaşmadığı ile ilgili yapılan analiz sonuçlarına göre iş doyumu ortalamasının en yüksek olduğu grubun kurumda çalışma yılı 16-20 arasında olan grup olduğu görülmüştür. İş doyumunda kurumda çalışma yılı 16-20 olan grubun 6-10 olan gruptan ve 11-15 olan gruptan anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Yine iş yeri maneviyatı genel ortalaması, anlamlı iş, topluluk bilinci ve anlamlı iş alt boyutlarında da kurumda çalışma yılı 16-20 yıl arasında olanların en yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. İş yeri maneviyatının kurumda çalışma yılı 0-5 yıl arasında olanların 6-10 yıl arasında olanlara göre daha yüksek olduğu ve bu farklılaşmanın anlamlı olduğu; 16-20 yıl arasında olanların da 6-10 yıl arasında olanlara göre yüksek olduğu ve bu farklılaşmanın da anlamlı olduğu tespit edilmiştir. İş yeri maneviyatının anlamlı iş boyutunda yalnızca 16-20 yıl arası olanlar ile 11-15 yıl arasında olanlar arasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. İş yeri maneviyatının topluluk bilinci boyutunda 0-5 yıl arası çalışma süresi olanlar ile 6-10 yıl olanlar arasında anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmıştır. İş yeri değerleriyle uyum boyutuna bakıldığında 0-5 yıl arası çalışma süresi olanlar 6-10 yıl olanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek ortalamaya sahip olmuşlar; 16-20 yıl çalışma süresi olanlar da 6-10 yıl çalışma süresi olanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek ortalamaya sahip olmuşlardır. Buradan çıkan sonuca göre genel olarak kıdem süresi ile iş doyumu ve iş yeri maneviyatının U şeklinde değişim gösterdiği görülmektedir. 20 yıldan daha fazla çalışma süresi olan kişi sayısının oldukça düşük olduğu ve en yüksek ortalamaya sahip olanların 16-20 yıl arası çalışma süresi olanlar, ikinci olarak 0-5 yıl olanlar olduğu dikkate alındığında bu sonuca varılabilir. Burada ilk çalışma yıllarında işe karşı duyulan heyecan ve çalışma şevkinin iş doyumu ve iş yeri maneviyatında etkili olduğu söylenebilir. Daha sonraki yıllarda ise unvan, ücret, sosyal statü gibi durumlarda iyileşmeler oldukça iş doyumunun ve iş yeri maneviyatının arttığı söylenebilir.

Yapılan çalışmalar arasında iş doyumunun kıdem/çalışma süresi bakımından farklılaşmadığını tespit eden araştırmalar bulunmaktadır.⁶² Bununla birlikte çalışma süresi arttıkça iş doyumunda artış olduğunu bulan çalışmalar da söz konusudur.⁶³ Akgündüz ise bu çalışmanın sonuçlarına benzer bir şekilde çalışma süresi ve iş doyumu arasında ilişki ile ilgili U şeklinde bir sonuçtan bahsetmektedir.⁶⁴ İş yeri maneviyatının çalışma süresine göre farklılaşması ile ilgili Avcı, işe tutkunluk, gizemli deneyim ve topluluk duygusu alt boyutlarında çalışma süresi 5 yıl ve daha az olanların diğerlerinden anlamlı olarak daha yüksek ortalamalara sahip olduğunu bulmuştur.⁶⁵ Bekiş'in bulgularına göre ise iş yeri maneviyatı ve alt boyutlarında çalışma süresine göre bir farklılaşma tespit edilememiştir.⁶⁶

İş doyumu ve iş yeri maneviyatının demografik değişkenlerin sonuncusu olan çalışılan ilin yer aldığı coğrafi bölgeye göre farklılaşmış farklılaşmadığı test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre iş doyumu ortalamasının en yüksek İç Anadolu Bölgesi'nde çalışanlarda olduğu, iş yeri maneviyatı genelinin ortalamasının da Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde çalışanlarda olduğu görülmektedir. İş yeri maneviyatının anlamlı iş alt boyutunda en yüksek ortalama Ege Bölgesi'nde çalışanlarda, topluluk bilinci ve iş yeri değerleriyle uyum alt boyutlarında da Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde çalışanlarda olduğu görülmektedir. Bununla birlikte yapılan ANOVA ve Tukey testlerine göre gruplar arasında istatistiksel

(İstanbul: Dem Yayınları, 2004), 138-139; Balcı Arvas, "Kişisel Değerler ve Dindarlık İlişkisi Üzerine Bir İnceleme", 51-52.

⁶² Tekeli - Paşaoğlu, "Türkiye'de Banka Çalışanlarının Performansını Etkileyen Faktörler", 176; Akgündüz, *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*, 176; Tunç, *İş Doyumunun Yaşam Memnuniyetine Etkisi*, 50.

⁶³ Özyayın - Özdemir, "Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri", 276; Arslan, *Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*, 73; Brown - Sargeant, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Religious Commitment of Full-Time University Employees", 211.

⁶⁴ Akgündüz, *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*, 175.

⁶⁵ Avcı, "İş Yeri Maneviyatı ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme", 223.

⁶⁶ Bekiş, *İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, 147.

açından anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir ($p>0,05$). Burada iş yeri maneviyatı genelinin Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde daha yüksek çıkmasının o bölgede yaşayan insanların dini ve manevi değerlere verdikleri önem ile ilişkili olabileceği düşünülebilir. Özellikle topluluk bilinci ve iş yeri değerleriyle uyum boyutları bakımından Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde çalışan ve yaşayanların daha fazla kollektif kültüre sahip olduğu, daha paylaşımcı ve uyumlu bir çalışma ortamı içerisinde olmayı önemstedikleri sonucuna varılabilir.

Demografik değişkenler ile iş doyumunu ve iş yeri maneviyatı arasında yapılan analizler sonucu cinsiyet, yaş, çalışılan bölge açısından bir farklılaşmanın olmadığı, yalnızca kurumda çalışma yılı açısından bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda Hipotez 1'in yalnızca bir kısmının desteklendiği söylenebilir.

3.2.2. Dindarlık ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

Bu araştırmada dindarlık ile iş doyumunu ve iş yeri maneviyatı arasında olumlu bir ilişki olacağı öngörülmüştür. Bunu tespit etmek için öncelikle ölçekler ve alt boyutları arasında korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 1. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Dindarlık	1	,907**	,800**	,367**	,308**	,271**	,360**	,374**
2. DÖ İnanç-Etki		1	,473**	,335**	,256**	,281**	,319**	,358**
3. DÖ Bilgi-İbadet			1	,291**	,279**	,167*	,299**	,273**
4. İş Yeri Maneviyatı				1	,812**	,833**	,918**	,822**
5. İYMÖ Anlamlı İş					1	,449**	,654**	,658**
6. İYMÖ Topluluk Bilinci						1	,682**	,667**
7. İYMÖ İş Yeri Değerleriyle Uyum							1	,780**
8. İş Doyumu								1

** $p<,01$ * $p<,05$

Elde edilen sonuçlara göre dindarlık ve alt boyutları ile iş doyumunu, iş yeri maneviyatı ve iş yeri maneviyatının tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Dindarlığın iş doyumunu üzerindeki etkisi regresyon analizi ile ölçülmüş ve aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2. Dindarlığın İş Doyumunu Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	β	p
Dindarlık	İş Doyumu	,140	25,252**	,374	,000
Dindarlık İnanç/Etki	İş Doyumu	,128	22,785**	,328	,000
Dindarlık Bilgi/İbadet	İş Doyumu	,075	12,488**	,273	,001

Tabloda görüldüğü üzere dindarlık iş doyumundaki artışın %14'ünü açıklamaktadır ($R^2=,140$). Ayrıca, regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğu ($F=25,252$, $p<0,01$)

görülmektedir. Tahmin edilen parametrelerin anlamlılık düzeyine bakıldığında, sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p=0,000<0,01$). Beta değeri ($\beta=,374$), ilişkinin yönünü ve gücünü göstermektedir. Beta değerinin pozitif işaretli olması, dindarlık ile iş doyumunu arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre, dindarlık iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısıdır. Dindarlığın inanç/etki ile bilgi/ibadet boyutlarının da benzer şekilde iş doyumunun yordayıcısı olduğu görülmektedir. Burada dindarlığın inanç/etki boyutunun bilgi/ibadet boyutuna göre daha güçlü bir yordayıcılığa sahip olduğu görülmektedir. Araştırmamızda yer alan "Dindarlık iş doyumunu üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir." şeklindeki Hipotez 2 doğrulanmıştır.

İş doyumunu ve dindarlık arasındaki ilişkiye dair Türkiye örnekleminde yapılan az sayıda çalışma bulunmaktadır. Yurtdışında Müslüman örneklem üzerinde yapılan çalışmalar da genellikle Malezya, Endonezya bölgesinde yoğunlaşmış görünmektedir. Yafiz, Malezya'daki Müslüman öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada dindarlık ile iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur.⁶⁷ Amaliah ve diğerlerinin Endonezya'da yaptıkları çalışmanın sonuçları İslami dindarlığın değerlerinin, İslami iş tatmini üzerinde önemli ölçüde olumlu etkisi olduğunu göstermiştir. Çalışanların maddi ve manevi doyumunu birlikte hissedebilmeleri için İslami değerlerin işyerinde içselleştirilmesine ihtiyaç duyulduğu sonucuna varılmıştır.⁶⁸ Wnuk tarafından yapılan araştırmada, çalışanların maneviyatının iş doyumları üzerindeki önemli rolü teyit edilmiştir. Ayrıca örgüte karşı minnettarlığın maneviyat ve iş doyumunu arasında aracılık yaptığı, stresin Tanrı veya Yüce Güç'le iş doyumunu arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığı bulunmuştur.⁶⁹ Bednarczuk dindar bürokratların dindar olmayan bürokratlara göre işlerinden daha fazla memnun olduklarını tespit etmiştir.⁷⁰ Wening ve Choerudin'in çalışmasında dindarlığın örgüt bağlılığı, iş doyumunu ve bir örgütteki bireysel performans üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir.⁷¹ Brown ve Sargeant tarafından yapılan araştırmada bir üniversitede çalışanlar arasında iş tatmini ile örgütsel ve dini bağlılık arasındaki ilişki araştırılmıştır. Sonuçlar 46 yaşından büyük çalışanların genç çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna, örgütsel bağlılığa ve dini bağlılığa sahip olduğunu ortaya koymuştur.⁷² Rezapour ve arkadaşları tarafından İran'da rehabilitasyon uzmanları üzerinde yapılan çalışmada bulgular, dini inançların ve iş yerindeki inancın rehabilitasyon uzmanları arasında iş tatminini önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermiştir. Ancak maneviyat aynı etkiye sahip değildir. Yazarlar dini inançların maneviyattan daha üstün olduğunu söylemişlerdir.⁷³ Robert ve arkadaşlarının yaptıkları araştırma sonuçları manevi iyi oluş, dini iyi oluş ve varoluşsal iyi oluşun iş doyumunu ile pozitif olarak ilişkili olduğunu göstermiştir.⁷⁴ Arslan'ın Türkiye örnekleminde yaptığı araştırmada dindarlık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyle ilgili dindarlığın inanç boyutuyla, iş doyumunu ve işe yönelik duygusal tutum boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı araştırmada dindarlığın etki boyutuyla işe yönelik duygusal tutum boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.⁷⁵ Dindarlık ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulamayan çalışmalar da

⁶⁷ Yafiz vd., "Islamic Religiosity and Job Satisfaction Among Muslim Teachers in Malaysia", 1-7.

⁶⁸ Amaliah vd., "The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre", 984-991.

⁶⁹ Wnuk, "Spirituality and Job Satisfaction", 277-295.

⁷⁰ Bednarczuk, "God in the Workplace", 270.

⁷¹ N. Wening - A. Choerudin, "The Influence of Religiosity Towards Organizational Commitment, Job Satisfaction and Personal Performance", *Polish Journal of Management Studies* 11/2 (2015), 190.

⁷² Brown - Sargeant, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Religious Commitment of Full-Time University Employees", 211-241.

⁷³ Rezapour vd., "The Role of Faith in Work, Religious Beliefs, and Spirituality in the Prediction of Job Satisfaction Among Rehabilitation Experts", 217-222.

⁷⁴ Tracey Robert vd., "Relationships Between Adult Workers' Spiritual Well-Being and Job Satisfaction: A Preliminary Study", *Counseling and Values* 50 (2006), 165-175.

⁷⁵ Arslan, *Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doyumunu Üzerine Bir Araştırma*, 82.

söz konusudur.⁷⁶ Bununla birlikte farklı dinlere mensup katılımcıları aynı örnekleme ele alıp değerlendiren çalışmalar da mevcuttur. Bunlardan Ghazzawi ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada araştırmacılar dini bağlılık düzeyinin zayıf bir ilişki ile de olsa iş tatminini etkilediğini bulmuştur.⁷⁷

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar ve farklı ülkelerde Müslüman örneklem üzerinde yapılan çalışmalar birlikte incelendiğinde, genel olarak dinin çalışanların iş doyumları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu çalışmadaki örneklemin katılım bankası çalışanlarından oluştuğu dikkate alındığında bu etkinin daha önemli olduğu söylenebilir. Nitekim örneklemin dindarlık ortalamasının yüksek olduğu görülmüştür (Bk. Grafik 1). Dinin insan hayatının tümünde etkili olan bir yapı olması onun iş yaşamındaki memnuniyet durumunu da etkileyebileceğini göstermektedir. Nitekim araştırmalar yalnızca iş doyumunu değil iş hayatında yaşanan stres ve mesleki tükenmişlik gibi durumlarla baş etme durumunda da dindarlığın önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.⁷⁸ Bu sebeple dinin iş doyumunu koruyucu, artırıcı ve destekleyici bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

3.3.3. Dindarlık ile İş Yeri Maneviyatı Arasındaki İlişki

Dindarlığın iş yeri maneviyatı üzerindeki etkisini anlamak üzere regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3. Dindarlığın İş Yeri Maneviyatı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	β	p
Dindarlık	İş Yeri Maneviyatı	,135	24,130**	,367	,000
Dindarlık İnanç/Etki	İş Yeri Maneviyatı	,112	19,591**	,335	,000
Dindarlık Bilgi/İbadet	İş Yeri Maneviyatı	,085	14,311**	,291	,000

Tabloda gösterilen regresyon analizi sonuçları iş yeri maneviyatındaki değişimin %13,5'inin dindarlık ile açıklandığını (R²=,135) göstermektedir. Ayrıca, regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğu (F=24,130, p<0,01) görülmektedir. Tahmin edilen parametrelerin anlamlılık düzeyine (p=0,000<0,01) bakıldığında, sonuçların istatistiksel açıdan anlamlı olduğu söylenebilir. Beta değeri (β=,382) dindarlık ile iş yeri maneviyatı arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Buna göre dindarlık iş yeri maneviyatının anlamlı bir yordayıcısıdır. Dindarlığın inanç/etki ile bilgi/ibadet boyutlarının da iş yeri maneviyatının yordayıcısı olduğu görülmektedir. Burada dindarlığın inanç/etki boyutunun bilgi/ibadet boyutuna göre daha güçlü bir yordayıcılığa sahip olduğu söylenebilir. Böylelikle araştırmamızdaki "Dindarlık iş yeri maneviyatı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir." şeklindeki Hipotez 3 doğrulanmıştır.

İş yeri maneviyatı kişinin kendi değerleriyle örgüt değerlerinin uyuşması anlamının yanı sıra manevi bağ, anlamlı bir işe sahip olma inancı, gizemli deneyim gibi psikolojik durumların yaşanmasını da kapsamaktadır.⁷⁹ Yapılan birçok araştırma da göstermiştir ki din, değerlerin benimsenmesini ve hayata geçirilmesini kolaylaştırmaktadır. Henüz literatürde çok yoğun çalışılmamış olan iş yeri maneviyatı kavramı da iş yerinde değerlerin önemli olması, iş yerine ve işe manevi bir anlam yüklenmesini içermektedir. Bu bağlamda

⁷⁶ Jenaabadi, "Studying The Relationship Between Religious Orientation and Job Satisfaction of Employees in Saravan's Offices", 9-14.

⁷⁷ Ghazzawi vd., "Faith and Job Satisfaction", 21.

⁷⁸ Abdullah Dağcı - Saffet Kartopu, "Meslekî Tükenmişlik İle Dindarlık Eğilimi Arasındaki İlişki Üzerine Ampirik Bir Araştırma", *Turkish Studies* 9/8 (2014), 378.

⁷⁹ Val M. Kinjerski - Berna J. Skrypnek, "Defining Spirit at Work: Finding Common Ground", *Journal of Organizational Change Management* 17/1 (2004), 26.

dindar bireylerin iş yeri manevîyatının da yüksek olması beklenmektedir. Bu çalışmanın örneklemini katılım bankasında çalışanlardan oluşmaktadır. Katılım bankacılığı da sektörel duruş itibarıyla etik ve manevi değerlerin, İslam dininin hassasiyetlerinin gözetildiği bir kurumsal yapıdadır. Bu bağlamda katılım bankasında çalışanların hem dini ve etik değerlere hem de iş yaşamına ve iş yeri ortamına manevi bir bakış açısıyla yaklaşımları söylenebilir. Dindarlığın iş yeri manevîyatı üzerinde etkili olması, dindar bireylerin iş yerine karşı daha değer merkezli ve manevi bir bakış açısına sahip oldukları, işlerini daha anlamlı gördükleri, daha fazla topluluk bilincine sahip oldukları ve iş yeri değerleriyle daha fazla uyum içinde oldukları anlamında yorumlanabilir.

3.3.4. İş Yeri Manevîyatı ile İş Doymu Arasındaki İlişki

İş yeri manevîyatının iş doymu üzerindeki etkisini anlamak üzere regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4. İş Yeri Manevîyatının İş Doymu Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	β	p
İş Yeri Manevîyatı	İş Doymu	,676	323,931**	,822	,000
İş Yeri Manevîyatı- Anlamlı İş	İş Doymu	,433	118,195**	,658	,000
İş Yeri Manevîyatı- Topluluk Bilinci	İş Doymu	,445	124,077**	,667	,000
İş Yeri Manevîyatı- İş Yeri Değerleriyle Uyum	İş Doymu	,609	241,438**	,780	,000

Tablodaki sonuçlara göre iş yeri manevîyatı iş doymundaki artışın %67,6'sını açıklamaktadır (R²=,676). F değerinden regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğu (F=24,130, p<0,01) görülmektedir. Parametrelerin anlamlılık düzeyine bakıldığında, sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (p=0,000<0,01). Beta değeri (β=,822) iş yeri manevîyatı ile iş doymu arasında doğrusal ve oldukça güçlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Buna göre iş yeri manevîyatı iş doymunun anlamlı ve güçlü bir yordayıcısıdır. Tablodaki veriler dikkate alındığında benzer şekilde iş yeri manevîyatının anlamlı iş, topluluk bilinci ve iş yeri değerleriyle uyum alt boyutlarının da iş doymunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Burada açıklayıcılık gücü en yüksek olan alt boyutun iş yeri değerleriyle uyum boyutu olduğu görülmektedir. Araştırmamızdaki "İş yeri manevîyatı iş doymu üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir." şeklindeki Hipotez 4 doğrulanmıştır.

İş etiği literatüründe giderek daha fazla tartışılan ve uygulanan işyerindeki manevi değerler, bireysel, örgütsel veya etkileşimli bir bakış açısıyla değerlendirilebilir. İş yeri manevîyatı ve iş doymu arasındaki ilişkiye dair yapılan araştırmalar genellikle bizim sonuçlarımıza paralel olarak bu iki olgu arasında pozitif yönlü ilişkiler bulmuşlardır. Sadykova ve Tutar'ın araştırmasında, iş yeri manevîyatının anlamlı iş, topluluk duygusu ve iş yeri değerleriyle uyum boyutları ile örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş doymu arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır.⁸⁰

Valt araştırmasında iş yeri manevîyatı ile iş doymu arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.⁸¹ Sundjato ve arkadaşları tarafından öğretim görevlileri üzerinde yapılan araştırmada dinin, kurum kültürünün ve kişisel değerlerin iş doymunu önemli ölçüde

⁸⁰ Guzel Sadykova - Hasan Tutar, "İşyeri Manevîyatı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma / A Study on The Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Trust", *Sayıştay Dergisi* 93 (2014), 54.

⁸¹ Van der Walt, *The Relationship Between Spirituality and Job Satisfaction*, IV-V.

etkilediği bulunmuştur.⁸² Kolodinsky ve arkadaşları tarafından iş yeri maneviyatının işe bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve iş ödülleri doyumu ile pozitif ve örgütsel hayal kırıklığı ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Kişisel maneviyat, içsel, dışsal ve toplam iş ödülleri doyumu ile pozitif olarak ilişki bulunmuştur. Kişisel maneviyat ve örgütsel maneviyatın etkileşimi, toplam iş ödülleri doyumu ile ilgili bulunmuştur.⁸³

Yapılan çalışmalar ve bu araştırmanın sonuçları birlikte ele alındığında iş yeri maneviyatının iş doyumunu olumlu olarak etkilediği görülmektedir. İş yeri maneviyatı bağlamında işini anlamlı bulan, topluluk bilincine sahip olan ve iş yeri değerleriyle uyum içinde olan çalışanlarının iş doyumlarında artış olduğu söylenebilir.

3.3.5. Dindarlık ile İş Doyumu Arasındaki İlişkide İş Yeri Maneviyatının Aracı Rolü

Bu bölümde değişkenler arasında aracılık etkisinin olup olmadığı test edilmektedir. Aracı değişken, bağımlı ve bağımsız değişken ilişkisini etkileyen üçüncü değişkendir. Aracı değişken analizlerinde amaç, bir değişkenin diğer değişken üzerindeki etkisinin farklı bir aracı değişken tarafından sağlanıp sağlanmadığının ya da ilişkinin bir bölümünün veya tamamının aracı değişken üzerinden gerçekleşip gerçekleşmediğinin anlaşılmasıdır. Bir analizde aracılık etkisinin olabilmesi için bağımsız değişkenin hem bağımlı değişken hem de aracı değişken üzerinde bir etkisinin olması gerekir. Daha sonra aracı değişken regresyon analizine dahil edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin azalması veya ortadan kalkması ve aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde etkisinin olması gerekir.⁸⁴ Aşağıdaki tabloda aracı değişken analizinin sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 5. İş Yeri Maneviyatının Dindarlık ve İş Doyumu İlişkisindeki Aracı Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	R ²	F	β	p
İş Yeri Maneviyatı	İş Doyumu	,682	165,464**	,792	,000
Dindarlık				,084	,088

İş yeri maneviyatının, dindarlık ve iş doyumunu arasındaki ilişkide aracılık etkisi olup olmadığını tespit edebilmek için öncelikle iş yeri maneviyatı modele dahil edilmeden dindarlığın iş doyumunu üzerindeki etkisi incelenmiştir (Bkz. Tablo 2). Ayrıca ikinci şart olan dindarlığın aracı değişken üzerindeki etkisi de incelenmiştir (Bk. Tablo 3). Dindarlığın iş doyumunu ve iş yeri maneviyatı üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiş olduğundan üçüncü aşama olarak iş yeri maneviyatı ve dindarlık birlikte modele dahil edilmiştir. Dindarlık tek başına iş doyumundaki artışın %14'ünü açıklarken (Bk. Tablo 2) dindarlık ve iş yeri maneviyatı modele birlikte dahil edildiğinde modelin %68,2'sini (R²=,682) açıklamaktadır (Bk. Tablo 5). Dindarlık ve iş yeri maneviyatı birlikte modele dahil edildiğinde dindarlığın anlamlılığı ortadan kalkarken (p=0,088; p>0,05), iş yeri maneviyatının anlamlılığı devam etmektedir (p=0,000). Bu durumda iş yeri maneviyatı dindarlık ve iş doyumunu arasındaki ilişkide tam aracı etkiye sahiptir. Bu da dindarlığın iş doyumunu üzerindeki etkisinin iş yeri maneviyatı üzerinden gerçekleştiği anlamına gelmektedir. Buradan elde edilen sonuca göre araştırmamızda yer alan "İş yeri maneviyatı, dindarlık ve iş doyumunu arasındaki ilişkide aracı role sahiptir." şeklindeki Hipotez 5 doğrulanmıştır.

İş doyumunu, dindarlık veya iş yeri maneviyatını konu alan ve aracılık veya düzenleyicilik ilişkilerini inceleyen farklı çalışmalar bulunmaktadır. Wnuk tarafından yapılan araştırmada, çalışanların maneviyatının iş doyumları üzerindeki önemli rolü teyit edilmiştir.

⁸² Sundjoto vd., "Role of Religion", 86-93.

⁸³ Kolodinsky vd., "Workplace Values and Outcomes", 465-480.

⁸⁴ R. M. Baron - D. A. Kenny, "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology* 51/6 (1986), 1173-1182.

Ayrıca örgüte karşı minnettarlığın maneviyat ve iş doyumunu arasında aracılık yaptığı, stresin Tanrı'yla iş doyumunu arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığı bulunmuştur.⁸⁵ Zauniddin ve arkadaşları İslami işyeri ortamının, iş doyumunu ve iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracı değişken olduğu bir kavramsal model önermişlerdir.⁸⁶ Bir başka çalışmanın sonuçları iç güdümlü dindarlığın meslek ve yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasındaki ilişkide aracılık ettiğini göstermiştir.⁸⁷ Pelenk ve Acaray yaptıkları araştırmada, aşırı iş yükünün iş doyumunu üzerindeki negatif etkisinde iş yeri maneviyatının düzenleyici bir rolü olduğunu tespit etmiştir.⁸⁸

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye'deki farklı katılım bankalarında çalışan 157 katılımcı ile gerçekleştirilen bu çalışma dindarlık ve iş doyumunu ilişkisini ve bu ilişkide iş yeri maneviyatının aracı rolünü konu edinmektedir. Bununla birlikte yaş, cinsiyet, kurumda çalışma süresi ve çalışılan ilin bulunduğu coğrafi bölge değişkenlerinin de iş doyumunu ve iş yeri maneviyatı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmada yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmış ve veriler, anket tekniğinden faydalanılarak toplanmıştır.

Bu araştırmada öncelikle cinsiyet, yaş, kurumda çalışma yılı ve çalışılan ilin bulunduğu coğrafi bölge değişkenlerinin iş yeri maneviyatı ve iş doyumunu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre iş doyumunu ve iş yeri maneviyatında erkekler kadınlara göre daha yüksek ortalamalara sahip olmakla birlikte aralarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. İş yeri maneviyatı ve iş doyumunun yaşla birlikte genel olarak artış gösterdiği görülmüşse de bu artış istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Kurumda çalışma yılına göre ise iş yeri maneviyatı ve iş doyumunun U şeklinde bir değişim gösterdiği, kurumda çalışma yılı 16-20 yıl olanların ve ikinci olarak 0-5 yıl olanların anlamlı olarak diğer gruplardan daha yüksek ortalamalara sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışılan ilin yer aldığı coğrafi bölgeye göre iş yeri maneviyatı ve iş doyumunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Bu araştırmada katılım bankası çalışanlarının hem dindarlık seviyelerinin hem de iş yeri maneviyatı algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş doyumunu ise hem dindarlık hem de iş yeri maneviyatı üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Ayrıca iş yeri maneviyatının bu araştırmada dindarlık ve iş doyumunu ilişkisinde tam aracı değişken olarak işlev gördüğü tespit edilmiştir. Bu da dindarlık ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin iş yeri maneviyatı üzerinden gerçekleştiği anlamına gelmektedir. Bir başka ifadeyle dindarlık iş yeri maneviyatı ile birlikte iş doyumuna olumlu etkide bulunmaktadır. Bu durumda hem dindar hem de iş yeri maneviyatı yüksek çalışanlarının iş doyumlarının yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır.

İş yeri maneviyatı dindarlık faktöründen ayrı bir şekilde de ortaya çıkabilir. Ancak din, değerlerin kazanımı ve desteklenmesi hususunda önemli bir etkiye sahiptir. Ayrıca işe karşı manevi bir yaklaşım, çalışmayı Allah'ın rızasını kazanma yolu olarak görme, işinde doğru dürüst ve ahlaklı davranmayı dinin bir emri olarak telakki etme durumu din ve iş yeri maneviyatı arasındaki ilişkinin gücünü göstermektedir. Bu bağlamda dindarların iş yeri maneviyatı olmadan iş doyumlarında anlamlı bir ilişkinin olmaması durumu çok anlaşılır bir durumdur. Nitekim İslam dini özelinde ahlaki tutum ve davranıştan soyutlanmış bir dindarlığın düşünülmemesi, insanların dini bağlılıkların bir gereği olarak ahlaklı davranmaya ve yaşamlarındaki diğer olaylara da manevi bir bakış açısıyla yaklaşmaya eğilimli oldukları söylenebilir. Bu durum iş yaşamı içerisinde de kendisini göstermektedir. İş hayatı, çalışan insanların günlük yaşamının büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Bu sebeple

⁸⁵ Wnuk, "Spirituality and Job Satisfaction", 277-295.

⁸⁶ Muhamad Izzuddin Zainudin vd., "Islamic Working Environment, Organizational Commitment and Employee's Job Satisfaction and Performance in Service Industry in Malaysia: A Conceptual Paper", *Advances in Business Research International Journal* 4 (2018), 73.

⁸⁷ Jaramillo, *Calling, Life Satisfaction and Job Satisfaction*.

⁸⁸ Pelenk - Acaray, "Aşırı İş Yükünün İş Tatminine Etkisinde İşyeri Maneviyatının Düzenleyici Rolü", 280-297.

iş hayatı, dini manevi yaşantının ve dinin insan hayatına etkilerinin açık olarak görüldüğü bir alandır.

Din, çalışanların iş yaşamındaki toplumsal ilişkilerinden işe karşı tutumlarına ve ahlaki davranışlarına kadar geniş bir alanı etkileyebilmektedir. Bu çalışmanın evrenini teşkil eden katılım bankası çalışanlarında dinin etkisinin daha fazla görünür olması beklenmektedir. Nitekim çalışma ortamı insanların dini düşünce ve davranışlarının görünürlüğü açısından belirleyici olabilmektedir. Bu bağlamda faizsizlik prensibiyle çalışan ve İslam dininin hassasiyetlerini dikkate alan kurumlar olarak değerlendirilen katılım bankalarının gerek müşterilerin gerekse çalışanlarının dini-manevi ihtiyaç ve hassasiyetlerine karşı duyarlı olduğu söylenebilir. Bu nedenle araştırmamızın bulguları oldukça önem arz etmektedir. Araştırmanın bulguları katılım bankalarında çalışanlardan oluşan örneklemimizin iş doyumunun yüksek olduğunu göstermesi açısından da önemlidir. İş doyumuna etki eden birçok faktör olmakla birlikte çalışanların dini-manevi algılarının ve yaşantılarının genel iş doyumlarına üzerinde etkili olduğu bu araştırmada ortaya konulmuştur. Dinin çalışanların iş yeri maneviyatını artırması ve böylece iş doyumlarına katkıda bulunması örgüt psikolojisi açısından da önemli bir sonuçtur. Araştırmada elde edilen tüm bu sonuçların, banka yöneticilerinin ve farklı sektörlerdeki yöneticilerin pratikte kullanabileceği bilgiler niteliğinde literatüre önemli katkılar sağlaması umulmaktadır.

Sosyal bir varlık olan insan çalışma ortamında kendini güvende hissettiği, adalet, hoşgörü, saygı gibi değerlerin hâkim olduğu iş yerlerine daha kolay bağlanabilmektedir. İş yeri maneviyatı, çalışan motivasyonuna katkı sağlayarak performansına ivme kazandırmaktadır. Manevi değerlerin önemsendiği bir iş yerinin, sadece çalışanlar arasında değil, aynı zamanda çalışanlar ile işverenler ve organizasyon ile tüketiciler arasında da güvene yol açan etik davranışları ortaya çıkaracağı, çalışanların moral ve motivasyonunu yükselteceği söylenebilir. Bu da çalışanların gelişmesini, kişisel tatminini ve iş başarısını artırabilir. Aynı zamanda iş başarısızlığına karşı tolerans, stresle daha kolay başa çıkabilme ve örgüte daha fazla bağlı olmayı beraberinde getirebilir.

Günümüz modern toplumlarının iş yaşamında rekabetin ve kazanma hırsının merkeze alındığı, her şeyin otomatikleşip hızla tüketildiği iş ortamlarında duyguların, değerlerin ve dini-manevi yaşantıların ikinci plana itildiği söylenebilir. Bu bağlamda iş yerinin dini-manevi yaşantılara destek olması, çalışanların işlerini anlamlı ve değerli bulmalarına ve kendilerini iş değerleriyle uyumlu görmelerine katkı sağlayabilmesi açısından büyük bir öneme sahiptir.

Örgüt psikolojisi ve din psikolojisinin kesiştiği bir noktada bulunan bu araştırma dinin hem iş yeri maneviyatı hem de iş doyumunu üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuçlardan yola çıkarak birtakım önerilerimiz olacaktır. Dinin hem iş yeri maneviyatı hem de iş doyumunu üzerindeki olumlu etkilerini dikkate alarak, örgüt yöneticilerine iş yerlerinde çalışanların dini-manevi ihtiyaçlarının karşılanması ve dini-manevi yaşantılarının desteklenmesine yönelik planlamalar yapmaları önerilebilir. Ayrıca genelde örgüt çalışanları özelde katılım bankası çalışanların iş doyumlarını olumlu veya olumsuz etkileyen faktörlerin tespit edilmesi ve iş doyumlarının daha da artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması önerilebilir. Bu çalışma katılım bankası çalışanlarından oluşan bir örneklem ile sınırlı olduğundan dindarlık, iş yeri maneviyatı ve iş doyumunu ilişkilerinin farklı örneklem gruplarıyla yapılması da önerilmektedir. Ayrıca katılım bankası çalışanları üzerinde söz konusu değişkenlere yönelik derinlikli mülakat çalışmalarının yapılması da alana önemli bir katkı sağlayacaktır. Yine katılım bankası çalışanları üzerinde yapılan bu çalışmanın farklı değişkenler ile katılım bankasını tercih eden müşteriler üzerinde de yapılması, müşteri tercihlerinin Din Psikolojisi açısından değerlendirilmesi açısından faydalı bilgiler sunabilir. Psikolojinin farklı alanları ile Din Psikolojisi'nin araştırma alanlarının kesiştiği konular hakkında yapılacak çalışmalar her iki alanın gelişimine de katkı sunacaktır.

Etik Beyan/Ethical Statement: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur / It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

Finansman/Funding: Yazar, bu araştırmayı desteklemek için herhangi bir dış fon almadığını kabul eder / The author acknowledge that they received no external funding in support of this research.

Çıkar Çatışması / Competing Interests: Yazar, çıkar çatışması olmadığını beyan eder / The author declare that have no competing interests.

KAYNAKÇA

- Acat, Betül. *Ergenlerde Dindarlık, Değerler, İnternet Bağımlılığı ve Hayat Memnuniyeti İlişkisi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans, 2019.
- Akgündüz, Sevgül. *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans, 2006.
- Allport, Gordon W. - Ross, J. Michael. "Personal Religious Orientation and Prejudice". *Journal of Personality and Social Psychology* 5/4 (1967), 432-443. <https://doi.org/10.1037/h0021212>
- Amaliah, Ima vd. "The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre". *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 211 (2015), 984-991. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.131>
- Arslan, Zeynep. *Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans, 2006.
- Avcı, Nuri. "İş Yeri Maneviyatı ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme". *Electronic Journal of New Media* 3/3 (2019), 213-225. <https://doi.org/10.17932/IAU.EJNM.25480200.2019.3/3.213-225>
- Ayten, Ali. "Affedicilik ve Din: Affetme Eğilimi ve Dindarlıkla İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Araştırma". *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 37/2 (2009), 111-128.
- Ayten, Ali. *Empati ve Din: Türkiye'de Yardımlaşma ve Dindarlık Üzerine Psiko-Sosyal Bir Araştırma*. İz Yayıncılık, 2010.
- Ayten, Ali. *Prososyal Davranışlarda Dindarlık ve Empatinin Rolü*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi, 2009.
- Ayten, Ali - Yıldız, Refik. "Dindarlık, Hayat Memnuniyeti İlişkisinde Dini Başa Çıkmanın Rolü Nedir? Emekliler Üzerine Bir Araştırma". *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 16/1 (2016), 281-308.
- Bakır, Emrah. *Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etki Eden Faktörler Üzerindeki Etkisi ve T.C. Ziraat Bankası A.Ş.'de Bir Uygulama*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Yüksek Lisans, 2009.
- Balcı Arvas, Fatma. "Kişisel Değerler ve Dindarlık İlişkisi Üzerine Bir İnceleme". *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 7/5 (2018), 40-63. <https://doi.org/10.15869/itobiad.463831>
- Balcı Arvas, Fatma. "Öznel İyi-Oлма Hali ile Dini İnançlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme". *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 26/2 (2017), 165-201.
- Baron, R. M. - Kenny, D. A. "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations". *Journal of Personality and Social Psychology* 51/6 (1986), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>

- Bednarczuk, Michael. "God in the Workplace: Religiosity and Job Satisfaction Among US Public Servants". *Journal of Public and Nonprofit Affairs* 5/3 (2019), 261-276. <https://doi.org/10.20899/jpna.5.3.261-276>
- Bekiş, Tuba. *İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Niğde Üniversitesi, Doktora Tezi, 2013.
- Bridges, Robert A. - Spilka, Bernard. "Religion and The Mental Health of Women". *Religion and Mental Health*. 43-53. New York, NY, US: Oxford University Press, 1992.
- Brown, Donna - Sargeant, Marcel A. "Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Religious Commitment of Full-Time University Employees". *Journal of Research on Christian Education* 16/2 (2007), 211-241. <https://doi.org/10.1080/10656210701647613>
- Büyüköztürk, Şener vd. *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 2012.
- Chamberlain, Kerry - Zika, Sheryl. "Religiosity, Life Meaning and Wellbeing: Some Relationships in a Sample of Women". *Journal for the Scientific Study of Religion* 27/3 (1988), 411-420. <https://doi.org/10.2307/1387379>
- Dağcı, Abdullah - Kartopu, Saffet. "Meslekî Tükenmişlik ile Dindarlık Eğilimi Arasındaki İlişki Üzerine Ampirik Bir Araştırma". *Turkish Studies* 9/8 (2014), 365-383. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.7360>
- Dikmen, Ahmet Alpay. "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 50/3 (1995), 115-140. <https://doi.org/10.1501/SBFder.0000001851>
- Doğan, Mebrure. *Sabır Psikolojisi*. İstanbul: Çamlıca Yayınları, 2016.
- Düzgüner, Sevide. *Maneviyat Algısı ve Diğerkamlıkla İlişkisi*. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi, Doktora Tezi, 2013.
- Elkins, David N. vd. "Toward a Humanistic-Phenomenological Spirituality: Definition, Description, and Measurement". *Journal of Humanistic Psychology* 28/4 (1988), 5-18. <https://doi.org/10.1177/0022167888284002>
- Ellison, Christopher G. vd. "Does Religious Commitment Contribute to Individual Life Satisfaction?" *Social Forces* 68/1 (1989), 100-123. <https://doi.org/10.2307/2579222>
- Ellison, Christopher G. - Levin, Jeffrey S. "The Religion-Health Connection: Evidence, Theory, and Future Directions". *Health Education & Behavior* 25/6 (1998), 700-720. <https://doi.org/10.1177/109019819802500603>
- Ellison, Craig W. "Spiritual Well-Being: Conceptualization and Measurement". *Journal of Psychology and Theology* 11/4 (1983), 330-340. <https://doi.org/10.1177/009164718301100406>
- Ergül, Okan. *Banka Çalışanlarının İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, MasterThesis, 2015.
- Evirgen, Bülent vd. "Banka Müdürlerinin Etik Davranışları Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarını Güçlendirir Mi?" *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 17/1 (2016), 1-21. <https://doi.org/10.1177/009164718301100406>
- Ghazzawi, Issam vd. "Faith and Job Satisfaction: Is Religion a Missing Link?" *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict* 20/1 (2016), 1-29.
- Göcen, Gülüşan. *Şükür Pozitif Psikolojiden Din Psikolojisine Köprü*. İstanbul: Dem Yayınları, 2014.
- Güner, Feriştah vd. "Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi". *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi* 6/3 (2014), 59-76.
- Gürses, İbrahim. "Yükleme Teorisi ve Din İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme". *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 17/2 (2008), 359-377.

- Hayta, Akif. "Anneden Allah'a: Bağlanma Teorisi ve İslâm'da Allah Tasavvuru". *Değerler Eğitimi Dergisi* 4/12 (2006), 29-63.
- Hıdır Özcan, Anıl - Bayarçelik, Ebru Beyza. "Kuşaklara Göre İş Tatmini, Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi". *International Journal of Management and Administration* 4/7 (2020), 54-70. <https://doi.org/10.29064/ijma.665688>
- Holdcroft, Barbara. "What is Religiosity?" *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice* 10/1 (2006). <https://doi.org/10.15365/joce.1001082013>
- Hood, Ralph W. vd. *The Psychology of Religion*. New York, NY: The Guilford Press, 2009.
- Hökelekli, Hayati. *Din Psikolojisi*. Ankara: Diyanet Vakfı Yayınları, 2001.
- Jaramillo, Matthew. *Calling, Life Satisfaction and Job Satisfaction: Religion as a Moderator*. Colorado: Colorado State University, Yüksek Lisans, 2011. <https://doi.org/10.1037/e608872010-001>
- Jenaabadi, Hossein. "Studying The Relationship Between Religious Orientation and Job Satisfaction of Employees in Saravan's Offices". *Journal of Educational & Instructional Studies in the World* 3/4 (2013), 9-14.
- Kayıklık, Hasan. "Bireysel Dindarlığın Boyutları ve İnanç-Davranış Etkileşimi". *İslami Araştırmalar Dergisi* 19/3 (2006), 491-499.
- Kinjerski, Val M. - Skrypnik, Berna J. "Defining Spirit at Work: Finding Common Ground". *Journal of Organizational Change Management* 17/1 (2004), 26-42. <https://doi.org/10.1108/09534810410511288>
- Koca, Gökhan - Özçifçi, Vesile. "İş Tatmini: Öğretim Elemanlarına Yönelik Bir Uygulama". *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* 48 (2015), 400-415.
- Kolodinsky, Robert W. vd. "Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality". *Journal of Business Ethics* 81/2 (2008), 465-480. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9507-0>
- Krishnakumar, Sukumarakurup - Neck, Christopher. "The 'What', 'Why', and 'How' of spirituality in the workplace". *Journal of Managerial Psychology* 17/3 (2002), 153-164. <https://doi.org/10.1108/02683940210423060>
- Legere, Thomas E. "A Spirituality For Today". *Studies in Formative Spirituality* 5/3 (1984), 375-383.
- Levin, Jeffrey S. - Taylor, Robert Joseph. "Panel Analyses of Religious Involvement and Well-Being in African Americans: Contemporaneous vs. Longitudinal Effects". *Journal for the Scientific Study of Religion* 37/4 (1998), 695-709. <https://doi.org/10.2307/1388151>
- Martinson, Oscar B. - Wilkening, Eugene A. "Religion, Work Specialization, and Job Satisfaction: Interactive Effects". *Review of Religious Research* 24/4 (1983), 347-356. <https://doi.org/10.2307/3511013>
- Mehmedoğlu, Ali Ulvi. *Kişilik ve Din*. İstanbul: Dem Yayınları, 2004.
- Milliman, John vd. "Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment". *Journal of Organizational Change Management* 16/4 (01 Ocak 2003), 426-447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Neck, Christopher P. - Milliman, John F. "Thought Self-leadership: Finding Spiritual Fulfilment in Organizational Life". *Journal of Managerial Psychology* 9/6 (01 Ocak 1994), 9-16. <https://doi.org/10.1108/02683949410070151>
- Nettle, Daniel. *Happiness: The Science Behind Your Smile*. Oxford: Oxford University Press, 2006. <https://doi.org/10.7861/clinmedicine.6-2-214>
- Orhan, Nazife. *Bankacılık Sektöründe Duygusal Zekâ ve Yenilikçi İş Davranışlarının İş Tatmini Üzerine Etkileri*. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Yüksek Lisans, 2012.
- Özaydın, Mehmet Merve - Özdemir, Ömer. "Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği". *İşletme Araştırmaları Dergisi* 6/1 (2014), 251-281.

- Pargament, Kenneth I. "The Psychology of Religion and Spirituality? Yes and No". *The International Journal for the Psychology of Religion* 9/1 (1999), 3-16. https://doi.org/10.1207/s15327582ijpr0901_2
- Peker, Hüseyin. "Kur'an'a Göre Dindarlığın Boyutları". *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 12/2 (2012), 41-49.
- Pelenk, Saadet Ela - Acaray, Ali. "Aşırı İş Yükünün İş Tatminine Etkisinde İşyeri Maneviyatının Düzenleyici Rolü". *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* 11/27 (2020), 480-497. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.651135>
- Rezapour, Yasser vd. "The Role of Faith in Work, Religious Beliefs, and Spirituality in the Prediction of Job Satisfaction Among Rehabilitation Experts". *Iranian Rehabilitation Journal* 14/4 (2016), 217-222. <https://doi.org/10.18869/nrip.irj.14.4.217>
- Rio, Carlos Del M. - White, RIO ve Lyle J. "Maneviyatı Dindarlıktan Ayırmak: Hilomorfik Bir Bakış Açısı". çev. Selma Baş. *Tasavvuf İlmî ve Akademik Araştırma Dergisi* 37/1 (2016), 73-113.
- Robert, Tracey vd. "Relationships Between Adult Workers' Spiritual Well-Being and Job Satisfaction: A Preliminary Study". *Counseling and Values* 50 (2006), 165-175. <https://doi.org/10.1002/j.2161-007X.2006.tb00053.x>
- Sadykova, Guzel - Tutar, Hasan. "İşyeri Maneviyatı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma / A Study on The Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Trust". *Sayıştay Dergisi* 93 (2014), 43-65.
- Sat, Sultan - Ay, Ünal. "Banka Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi". *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 14/2 (01 Aralık 2010), 47-66.
- Sherman, Allen C. - Simonton, Stephanie. "Religious Involvement Among Cancer Patients: Associations With Adjustment and Quality of Life". *Faith and Health: Psychological Perspectives*. 167-194. New York, NY, US: The Guilford Press, 2001.
- Singhai, Manisha vd. "Job Satisfaction: A Review". *Research Journal of Management Sciences* 5/9 (2016), 66-68.
- Stain, Skjorshammer. *Religion and Job Satisfaction*. Emory University Dissertations Publishing, 1979.
- Sundjoto, Sundjoto vd. "Role of Religion: Implications of Personal Value and Corporate Culture on the Lecturer Job Satisfaction". *Archives of Business Research* 4/3 (2016), 86-93.
- Tekeli, Seda - Paşaoğlu, Didem. "Türkiye'de Banka Çalışanlarının Performansını Etkileyen Faktörler: Eskişehir İli Kamu ve Özel Banka Örneği". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 4/2 (2012), 177-189.
- Tunç, Selamettin. *İş Doyumunun Yaşam Memnuniyetine Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Yüksek Lisans, 2019.
- Van der Walt, Freda. *The Relationship Between Spirituality and Job Satisfaction*. University of Pretoria, Doktora Tezi, 2007.
- Wening, N. - Choerudin, A. "The Influence of Religiosity Towards Organizational Commitment, Job Satisfaction and Personal Performance". *Polish Journal of Management Studies* 11/2 (2015), 181-191.
- Wnuk, Marcin. "Spirituality and Job Satisfaction. Mediating Role of Stress, Gratitude Towards Organization and Trust in Supervisor. Moderating Role of Religious Practices". *Modern Management Review* 23/25 (2018), 277-295. <https://doi.org/10.7862/rz.2018.mmr.59>
- Yafiz, Muhammad vd. "Islamic Religiosity and Job Satisfaction Among Muslim Teachers in Malaysia". *HTS Teologiese Studies / Theological Studies* 78/4 (2022), 1-7. <https://doi.org/10.4102/hts.v78i4.7569>
- Yanık, Ramazan - Sumer, Serpil. "Akademisyenlerin İslami Bankacılık Algısı". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 23/3 (2019), 1177-1190.

- Yüksel, Zeynep. "Vaizlerin İş Doyumu Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenilirliği". *Dini Araştırmalar* 19/48 (2016), 225-234. <https://doi.org/10.15745/da.95028>
- Zainudin, Muhamad Izzuddin vd. "Islamic Working Environment, Organizational Commitment and Employee's Job Satisfaction and Performance in Service Industry in Malaysia: A Conceptual Paper". *Advances in Business Research International Journal* 4 (2018), 67-76. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10082>