

Yıl: 2025

Cilt: 7

Sayı: 1

Sayfa: 1-24

Makale Geliş Tarihi: 15.01.2025

Makale Kabul Tarihi: 17.04.2025

Makale Yayın Tarihi: 30.04.2025

Doi: 10.38009/ekimad.1621097

Araştırma Makalesi

Rss-14 (Dini ve Manevi Mücadele Ölçeği) Türkçeye Uyarlaması ve İş Motivasyonuna Etkisinin İncelenmesi

Hatice Kübra Yapıcı Kuru *

Elif Baykal **

Öz

Bu çalışmada, The RSS-14: Religious and Spiritual Struggles Scale (Dini ve Manevi Mücadeleler Ölçeği)'nin Türkçe'ye uyarlanma süreci detaylı bir şekilde ele alınmıştır. İlk aşamada, ölçeğin orijinal dildeki maddeleri Türkçeye çevrilmiş ve dilsel eşdeğerliği sağlamak için İngilizce ve Türkçe dillerine hâkim iki uzman tarafından çeviri yapılmıştır. Çeviri sonrası, dilsel eşdeğerlik ve kültürel eş değerlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın ardından geçici Türkçe ölçek ve orijinal dildeki ölçek soruları pilot çalışmaya dâhil edilmiştir. Pilot çalışmada, her iki dildeki sorular arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmış, ilişkili grup t testi, momentler katsayısı ve kültürel uygunluk geçerlik kapsam puanları incelenmiştir. Ölçeğin Türkçeye çevrilen versiyonunun faktör analizi yapılmış ve faktör yüklerinin .553 ile .937 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Faktör yük değeri .30'un altında olan kişilerarası mücadeleler boyutu ölçekten çıkartılmıştır. Güvenirlilik analizi Cronbach Alpha değeriyle yapılmış ve en düşük .808 olarak bulunmuştur. Son olarak, nihai ölçek 261 katılımcı üzerinde test edilerek, faktör yük değerleri .638 ile 1.011 arasında değişmiş, ölçeğin güvenilirliği ve geçerliği doğrulanmıştır. Elde edilen veriler IBM SPSS Statistics programında analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Maneviyat, işyeri maneviyatı, iş motivasyonu, ölçek uyarlama, dini ve manevi mücadeleler

JEL Sınıflandırması: M20, M21, M29

*Yüksek Lisans Mezunu İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, haticekubrayapici@gmail.com ORCID NO:0000-0002-7769-8916

** Doç. Dr., İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, elif.baykal@medipol.edu.tr , ORCID NO: 0000-0002-4966-8074

Atıf: Yapıcı Kuru, H.K. & Baykal, E. (2025). Rss-14 (Dini ve Manevi Mücadele Ölçeği) Türkçeye Uyarlaması ve İş Motivasyonuna Etkisinin İncelenmesi. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 7(1),1-24

Rss-14 (Religious and Spiritual Struggle Scale) Turkish Adaptation and Examining It's Effect on Work Motivation**Abstract**

In this study, the adaptation process of the RSS-14: Religious and Spiritual Struggles Scale to Turkish is discussed in detail. In the first stage, the items in the original language of the scale were translated into Turkish and in order to ensure linguistic equivalence, the translation was carried out by two experts who are fluent in English and Turkish. After the translation, linguistic equivalence and cultural equivalence analyses were conducted. Following this study, the temporary Turkish scale and the scale questions in the original language were included in the pilot study. In the pilot study, correlation coefficients between the questions in both languages were calculated, and related group t-test, coefficient of moments and cultural appropriateness validity scope scores were examined. Factor analysis was performed on the translated version of the scale into Turkish and it was determined that the factor loadings ranged between .553 and .937. The Interpersonal Struggles dimension with a factor loading value below .30 was removed from the scale. Reliability analysis was performed using Cronbach's Alpha value and the lowest was found to be .808. Finally, the final scale was tested on 261 participants, with factor loading values ranging from .638 to 1.011, confirming the reliability and validity of the scale. The data obtained were analyzed in the IBM SPSS Statistics program.

Keywords: Religious and spiritual struggles, spirituality, scale adaptation, spirituality workplace spirituality, work motivation

JEL Classification: M20, M21, M29

1.Giriş

Maneviyat, bireyin içsel dünyasında anlam arayışı, değerleriyle bütünleşme ve hayatına derin bir anlam katma sürecini ifade eder. Bu süreç, insanın kendisini dinlemesi, ruhsal yapısını anlaması ve benliğinin derinliklerine inmesiyle şekillenir. Maneviyat, sadece bir dini inançla sınırlı olmayıp, daha geniş bir perspektifle kişinin yaşamına, amacına ve değerlerine dair derin bir farkındalık geliştirmesine yardımcı olur. Bu, bireyin hem kişisel hem de toplumsal düzeyde daha anlamlı bir yaşam sürmesini sağlar (Lepherd, 2015). Ancak, maneviyat her bireyde farklı seviyelerde ve yoğunluklarda hissedilebilir. Bireylerin maneviyatı, bulundukları kültür, etnik köken ve çevre gibi faktörlere bağlı olarak değişkenlik gösterebilir ve bu durum yalnızca farklı kültürlerde değil, aynı kültür içerisinde de gözlemlenebilir.

Maneviyatın tanımlanmasında ise literatürde keskin bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bunun nedeni, kavramın soyut ve çok yönlü oluşu, dini inançlarla karıştırılması ve kavramsal açıdan karmaşıklık taşımasıdır. Araştırmacılar zaman içinde farklı tanımlar önererek, maneviyatın bireyin yaşamına katabileceği derinliği ve anlamı açıklamaya çalışmışlardır.

Günümüz iş dünyasında, rekabetin yüksek olduğu, stres ve kaygının yaygın olduğu ve aşırı iş yükünün normalleştiği çalışma ortamları, çalışanların psikolojik sağlığını olumsuz etkileyerek, onların anlam arayışını kaybetmelerine, yabancılaşmalarına ve motivasyon eksikliklerine yol açmaktadır. Bu durum, bireylerin iş tatmini ve verimliliğini düşürebilir. İşte bu noktada, işyeri maneviyatı önemli bir rol oynamaktadır. Maneviyat, bireylerin yalnızca kişisel yaşamlarında değil, iş yaşamlarında da anlam bulmalarını ve içsel motivasyonlarını artırmalarını sağlar. Çalışanlar, işyerindeki maneviyat aracılığıyla, kurumun değerleriyle uyum içinde olduklarında daha yüksek bir tatmin duygusu yaşarlar ve bu da onların performanslarını olumlu yönde etkiler. İşyeri maneviyatı, kurumda çalışanların hem içsel bir değer bulmalarını hem de işlerine olan bağlılıklarını artırmalarını sağlar (Rathee ve Rajain, 2020).

Bu bağlamda, maneviyatın iş motivasyonu üzerindeki etkilerini anlamak önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir. Bu çalışma, özellikle 2022 yılında geliştirilen "Dini ve Manevi Mücadeleler Ölçeği" (RSS-14) ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanarak, maneviyatın iş yaşamındaki etkileri üzerine derinlemesine bir inceleme yapmaktadır. Türkiye literatüründe maneviyatla ilgili ölçek uyarlamaları sınırlı olduğu

için, bu çalışma maneviyatın farklı kültürel bağlamlarda nasıl algılandığını ve iş motivasyonunu nasıl şekillendirdiğini anlamaya yönelik önemli bir katkı sunmaktadır. Çalışma, maneviyatın iş dünyasında daha fazla değer kazandığı ve bireylerin içsel motivasyonunu artırarak daha anlamlı bir iş yaşamı sürdürmelerine yardımcı olacağı varsayımından hareketle, ölçek uyarlama sürecini, analizlerini ve elde edilen bulguları detaylı bir şekilde ele almaktadır.

2. Maneviyat Kavramı Nedir?

Maneviyat, günümüzde yaygın bir kavram olmasına rağmen anlamı belirsiz ve soyut olduğu için çeşitli şekillerde tanımlanabilir. Farklı bireylerin kişisel anlayışlarına göre şekillenen maneviyat, genellikle somut olmayan, duyularla algılanamayan, ruhani ve tinsel bir yönü ifade eder. Bu kavram, kişinin yaşamının merkezinde aşkın bir anlam veya manevi yönle yönelmesiyle ilgili olarak da açıklanabilir. Maneviyatın kökeni Latince "spiritus" kelimesine dayanır ve bu kelime "yaşamın nefesi" anlamına gelir (Pradhan, Jenar ve Soto, 2017). Türkçeye Arapçadan geçmiş olan "maneviyat" kelimesi, ruhani güç veya duyularla sezilebilen manevi bir durum olarak tanımlanır (Ok, 2006). Maneviyatı tanımlayan çeşitli görüşler vardır. Tepper (2003), maneviyatı bireyin varoluşunda kutsal bir anlam bulma süreci olarak tanımlarken, Karakas (2010) bu durumu bireyin varoluşsal benliğiyle derin bir ilişki kurma yolculuğu olarak açıklar. Benner (1989) ise maneviyatı, Tanrı ile güçlü bir bağlantı kurma çabası olarak nitelendirir. Fry (2003) ise maneviyatı, bireyin toplumda sergilediği davranışları yönlendiren güçlü bir varlığın etkisi olarak tanımlar. Maneviyat ayrıca, bireyin yaşamındaki anlam ve amaç arayışı, değerler doğrultusunda yaşama isteği, ve bir yüce gücün rehberliğinde hayatını sürdürebilme çabasıyla da ilişkilendirilir. Özetle, maneviyat, bireyin içsel varoluşunu ve toplumla olan bağını anlamaya çalıştığı, hayatın nihai amacını bulma yolundaki bir süreçtir.

Günümüzde din ve maneviyat konularındaki araştırmalar, bu kavramların anlamlarının zamanla değişmesi nedeniyle artmıştır. 19. yüzyılın sonlarına kadar bu iki kavram eş anlamlı kabul edilirken, 20. yüzyılda batı düşüncesinde farklı tanımlara kavuşmuştur (Beçetek, 2021). Araştırmalar, din ve maneviyatın benzer olsa da farklı kavramlar olduğunu ve eş anlamlı kullanılmalarının yanıltıcı olabileceğini ortaya koymaktadır (Paul Victor ve Treschuk, 2020). Din, genellikle ilahi olanın değerleri, uygulamaları ve anlayışları etrafında şekillenen, dini bir topluluğa mensup bireyleri bir araya getiren ve organize bir inanç sistemi olarak tanımlanır (Vieten ve Lukoff, 2022). Kutsal bir güce inanmanın yanı sıra, belirli zamanlarda dini ibadetleri yerine getirmek ve aynı inancı taşıyanlarla sosyal etkileşimde bulunmak gibi inanca dayalı etkinliklere katılım da bu sürecin bir parçasıdır (Jeon ve Choi, 2021). Bireyler, maneviyatı genellikle dini faaliyetlerle ilişkilendirir çünkü dini uygulamalar genellikle manevi değerleri içerir (Dursun, 2019). Ancak, maneviyatın yalnızca dini inançlarla sınırlı olmadığı, dini bir inanç sistemine sahip olmayan bireylerde de manevi bir nitelik bulunabileceği vurgulanmaktadır (Kızılırmak, 2015). Din, bireylerin inanç ve öğretilerine dayalı bir inanç sistemi olarak tanımlanırken, maneviyat bireylerin dünyadaki deneyimlerini daha yüksek bir güçle ilişkilendirerek ifade ettiği içsel bir süreçtir (Jeon ve Choi, 2021; Kimter, 2013; Vieten ve Lukoff, 2022). Bazı araştırmacılar, maneviyatın dinin ötesinde daha geniş bir kapsama sahip olduğunu savunurken, diğerleri dinin maneviyatı kapsadığı görüşündedir (Demiroğlu, 2021). Yine de maneviyat genellikle dinin ötesinde bir anlayışa sahiptir ve dini faaliyetleri de içine alacak şekilde daha kapsamlı bir alanı kapsamaktadır (Kızılırmak, 2015).

3. İşyeri Maneviyatı

Çalışma hayatı, bireylerin hayatlarının önemli bir parçası olup, bu süreçte bireyler işlerini özel yaşamlarından ayırmakta zorluk çekerler (Fairholm, 1996). Geçmişte, kurumsal yapıların manevi değerleri dışlayarak daha mekanik bir iş ortamı sunduğu gözlemlenmişken, günümüzde maneviyatın iş hayatından koparılmasının bireylerin motivasyonunu ve moralini olumsuz yönde etkilediği anlaşılmıştır (Khanifar, Jandaghi ve Shojaie, 2010). Bu sebeple, bireylerin sadece ekonomik değil, manevi ihtiyaçları da göz önünde bulundurulmaktadır. Postmodern dönemde, bireylerin içsel

gereksinimlerini karşılayamamaları ve anlam arayışında yabancılaşmaları sonucu, maneviyatla bağlantılı işlerde daha fazla yer almak istemektedirler (Örgev ve Günelan, 2011). Çalışanlar, işlerinde anlam bulma, daha insan odaklı bir ortamda çalışma ve yüksek bir güçle ilişki kurma gibi arzularla maneviyatı ön plana çıkarmaktadır (Marques, Dhiman ve King, 2005).

İşyeri maneviyatı, çalışanların kurum içindeki süreçlerinde mutluluk ve anlam duygusu oluşturacak şekilde başkalarıyla bağlantı kurmalarını teşvik eden kurumsal değerler çerçevesidir (Rego ve Cunha, 2008). İşyeri maneviyatı, bireylerin yaşam amacını bulmalarına, güçlü ilişkiler geliştirmelerine ve kişisel inançlarıyla kurumun değerlerini uyumlu hale getirmelerine yardımcı olarak motivasyonlarını artırır (Milliman, Czaplewski ve Ferguson, 2003). Ayrıca işyeri maneviyatı, bireylerin içsel yaşamlarını anlamlı görevler yoluyla besleyerek kişisel gelişimlerini destekler (Ashmos ve Duchon, 2000). Bireylerin işteki anlam duygusu, diğerleriyle ilişkileri, kurumun hedefleriyle uyumlu olmayı içerir ve bireylerin içsel doğrularla olumlu davranışlar sergilemesine yol açar (Neck ve Milliman, 1994). İşyerinde maneviyat, bireylerin potansiyellerini ortaya çıkarmalarını ve olumlu bir yaşam tutumu geliştirmelerini sağlayan bir süreç olarak tanımlanır (Neck ve Milliman, 1994).

İşyeri maneviyatı, çalışanların işyerlerinde maneviyatla ilgili ne aradıklarını ve bu kavramın çeşitli boyutlarını ele alan çok sayıda çalışmayı içermektedir. Milliman, Czaplewski ve Ferguson (2003) ise anlamlı iş, kurumsal değerlerle uyum ve topluluk duygusu olarak üç boyut belirlemişlerdir. Diğer yazarlar, işyeri maneviyatının daha fazla boyutunu tanımlamış, örneğin Rego ve Cunha (2008) işyerinde zevk, iç yaşam fırsatları ve topluma katkı duygusu gibi ek boyutlar eklemiştir. Pawar (2009) işyeri maneviyatını anlam, topluluk ve örgütsel amaç olarak üç boyuta ayırırken, Petchsawang ve Duchon (2009) beş ana tema üzerinde durmuşlardır: bağlantı, şefkat, farkındalık, anlamlı çalışma ve aşkınlık. Çeşitli araştırmalar, işyeri maneviyatının çok yönlü olduğunu ve her bir boyutun birbirine bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Çalışmaların ortak noktasında, işyerindeki maneviyatın hem bireysel hem de topluluk düzeyinde önemli bir rol oynadığı görülmektedir (Pardasani, Sharma ve Bindlish, 2014; Milliman, Czaplewski ve Ferguson, 2003; Pawar, 2009; Rego ve Cunha, 2008). Ashmos ve Duchon'un çalışmasına dayanarak, işyeri maneviyatı üç boyuta ayrılmaktadır: anlamlı iş, topluluk duygusu ve içsel yaşam (Ashmos ve Duchon, 2000). Bu boyutlar, işyeri maneviyatının kapsamını genişletmekte ve bireylerin iş yaşamında anlam bulmalarına yardımcı olmaktadır.

Anlamlı iş, bireylerin işlerini sadece maddi kazanç sağlamak amacıyla değil, aynı zamanda kişisel değerleri, hedefleri ve yaşam amacıyla uyumlu olarak yapmalarıdır. Bu tür bir iş, çalışanların kendilerini gerçekleştirmelerine, topluma fayda sağlamalarına ve işlerinde daha derin bir anlam bulmalarına yardımcı olur. Anlamlı işin, çalışanların işlerine kişisel anlam ve amaç yüklemeleri, görevlerini yerine getirirken içsel tatmin ve mutluluk duymalarını sağlar (Chalofsky, 2003; Keleş, 2017). Ayrıca, işin anlamlı olması, çalışanın işini, benliğini ve değerlerini yansıtan bir faaliyet olarak görmesini içerir (Toptaş, 2018). Topluluk duygusu, bireylerin bir grup veya kurum içinde aidiyet hissi geliştirmesi, ortak hedeflere yönelik bağlar kurması ve karşılıklı destek sağlaması sürecidir (McMillan ve Chavis, 1986). İşyerinde, bu duygunun güçlenmesi, bireylerin birbirlerine değer vererek, birlikte daha yüksek düzeyde verimlilik ve bağlılık göstermelerini sağlar (Rovai, 2002; Milliman, Czaplewski ve Ferguson, 2003). Ayrıca, çalışanlar arasında güven, dürüstlük ve adanmışlık gibi tutumlar, topluluk duygusunu destekler ve kurumda öğrenme ile iş tatmini gibi olumlu sonuçlar yaratır (Kinjerski ve Skrypnek, 2004; Ilgaz ve Aşkar, 2009). McMillan (1996), topluluk hissiyatını üyelik, etki, destek ve paylaşılan duygusal bağlar gibi dört ana bileşenle tanımlamıştır. İçsel yaşam ise bireylerin manevi gereksinimlerini karşılayarak benlik saygısını artırmalarını sağlar (Duchon ve Plowman, 2005). Çalışanların içsel dünyalarıyla bağlantı kurmaları, kurumla güçlü bir bağ geliştirmelerine ve daha yüksek motivasyona yol açar (Khari ve Sinha, 2017; Daniel, 2019). İçsel yaşam, bireylerin daha derin bir anlam arayışına girerek kişisel ve sosyal kimliklerini keşfetmelerine yardımcı olur (Weinberg ve Locander, 2014; Jawanmard, 2012).

4. Dini/Manevi Mücadeleler ve Boyutları

Manevi mücadele, bireyin inandığı dini inançla ilgili karşılaşabileceği zorlukları ve bu bağlamda Allah ile yaşadığı problemleri kapsamaktadır. Bu, bireyin Allah tarafından terk edilmiş ya da cezalandırılmış hissiyle bağlantılı olabilir; ayrıca, diğer insanlardan kaynaklanan zorluklarla da ilişkilidir, örneğin, diğer insanların saygı göstermediği algısı. Ruhani mücadele, dini inançla ilgili gerginlik yaratan bir etken olarak tanımlanmaktadır (Krause, Pargament ve Ironson, 2017). Manevi ve dini mücadele kavramı, inanç, Allah ve dini bağlantılarla ilgili çatışma yaşanması ve şüphe duyulması olarak açıklanmaktadır (McConnell, Pargament, Ellison ve Flannelly 2006). Manevi mücadeleler, son zamanlarda yapılan çalışmalarla altı türde incelenmiştir: ilahi mücadeleler (ilahi varlıkla kızgınlık ve ilahi reddedilme endişesi), şeytani mücadeleler (şeytan veya kötü ruhlar tarafından saldırıya uğrama), kişilerarası mücadeleler (dini kurumlar veya bireylerle çatışma), ahlaki mücadeleler (ahlaki kriterlere uyum sağlama mücadelesi ve suçluluk), nihai anlam mücadeleleri (yaşamda anlam eksikliği) ve şüphe mücadeleleri (bireyin inancının doğruluğuna dair kaygılar). Bu mücadele türlerinin, depresyon ve endişe gibi olumsuz duygusal durumlarla ilişkili olduğu belirtilmiştir (Exline, Przeworski, Peterson, Turnamian, Stauner ve Uzdevaines, 2021).

Şeytani mücadeleler, inanç sistemi içinde bireylerin ve kurumların olumsuz deneyimlerle karşılaşmasını ve bu deneyimlerin inançsal çatışmalar yaratmasını ifade eder (Abu-Raiya, Pargament, Krause ve Ironson, 2015). Şeytani mücadeleler, olumsuz durumların kaynağı olarak kötü düşünceler barındıran doğüstü güçlerin hissedilmesiyle ilgilidir (Breuninger, Wilt, Bautista, Pargament, Exline, Fletcher, Stanley ve Teng, 2019). Örneğin, bir birey çevresindeki insanlara karşı kavgacı olabilir veya ahlaki hatalar yapmaya teşvik eden kişilere inanabilir, bu da dinden uzaklaşmalarına yol açabilir (Exline, Van Tongeren, Bradley, Wilt, Stauner, Pargament ve DeWall. 2020). Şeytani mücadelelerde, ilahi varlıkların niyeti pozitif veya negatif olabilir; örneğin, pozitif durumların gölgesinde birey huzur ve minnettarlık hissedebilirken, negatif durumların Allah tarafından yaratıldığı düşüncesiyle birey öfke duyabilir (Exline, Schutt, Pait ve Wilt, 2022). Şeytani mücadeleler, ruhsal çöküş ve kaygı seviyelerinin artmasına yol açarak yaşam doyumunu azaltabilir (Zarzycka ve Zietek, 2019). Bu mücadeleler, bireyin ruhsal gelişimini engelleyebilir ve bireyin öz denetimini zayıflatır (Stauner, Exline, Kusina ve Pargament, 2019).

Nihai anlam mücadeleleri, bireyin hayatta amacını veya anlamını keşfetmeye yönelik mücadelesini içerir (Brelsford ve Doheny 2022). Bu mücadele, bireyin inanç sistemindeki kuşkularını sorguladığı ve yaşamının anlamını derinlemesine incelemeye çalıştığı bir süreçtir (Exline, Pargament, Grubbs ve Yali, 2014). Nihai anlam anlayışına odaklanmak, bireyin varoluşsal ve ruhsal kişiliğini güçlendirir ve yaşamın engellerini anlamlandırma sürecidir (Wilt, Stauner, Lindberg, Grubbs, Exline ve Pargament, 2018). Anlam duygusu hayat enerjisi verir ve bireyin hayata tutunmasına yardımcı olur (Baykal, 2019).

Ahlaki mücadeleler, bireyin kendini sorgulaması sonucu ortaya çıkan eksikliklerle yüzleşme çabalarıdır ve bu süreç, bireyin ruhsal yetkinliğini geliştirme veya eksikliklerine direnme çabalarıyla ilişkilidir (Ano, Pargament, Wong, Pomerleau, 2017). Birey, inanç sisteminde yasaklanan bir davranışı sergilemek istediğinde, ilahi varlık tarafından yargılanma korkusu nedeniyle bu davranışı reddedebilir ve bu da suçluluk ve endişeye yol açabilir (Exline, Van Tongeren, Bradley, Wilt, Stauner, Pargament ve DeWall. 2020). Kişilerarası mücadeleler, bireyin çevresindeki insanlar ve manevi toplumlarla olan ilişkilerinde yaşadığı çatışmaları içerir (McConnell, Pargament, Ellison ve Flannelly, 2006). Bu tür mücadeleler, bireyin dini inançları konusunda yaşadığı negatif deneyimlerle ilişkilidir, örneğin dini bir topluluk tarafından dışlanma veya yanlış anlaşılma gibi durumlar (Abu-Raiya, Pargament, Krause ve Ironson, 2015). İlahi mücadeleler, bireyin ilahi varlıkla ilgili hisleriyle doğrudan ilişkilidir ve kişinin kendisini Allah tarafından terk edilmiş hissetmesiyle ortaya çıkar (Brelsford ve Doheny 2022). Bu süreçte, birey Allah'a karşı şikâyetlerde bulunabilir veya Allah ile yabancılaşmış hissedebilir (Exline, Schutt, Pait ve Wilt, 2022). İlahi mücadele süreci üç şekilde gelişebilir: ilk

olarak, birey ilahi varlığa karşı öfke duyar; ikinci olarak, Allah'ın onaylamadığını düşünür ve suçluluk hisseder; üçüncü olarak, birey Allah'ın varlığından şüphe eder (Exline, Grubbs ve Homolka 2015).

5. İş Motivasyonu

Motivasyon kavramının kökeni, Latince dilinde "harekete geçme" anlamına gelen "mot" kelimesine dayanmaktadır (Ünsar, Ayşegül ve Yürük, 2010). Türkçede motivasyon için tam bir karşılık bulunmadığından, bu kavram Fransızcadan Türkçeye geçmiş ve "motive" kelimesiyle özdeşleşmiştir. Motivasyon, bireyin belirlediği hedeflere ulaşması için içsel arzusunu harekete geçirerek tutum sergilemesine yardımcı olan bir güdü olarak tanımlanabilir. İnsanları, arzu edilen yöne yönlendiren ve kendi içlerinden ya da toplumlarından kaynaklanan dürtülerden oluşan bir motivasyon birliğidir (Bahadır,2018). Yaşamın gereksinimlerine odaklanan ve bireyin amacını belirleyip gerçekleştirmesine yönlendiren güdüler topluluğu olarak da açıklanabilir (Yılmaz,2016). Motivasyon, bireyin kararlaştırdığı amaçları yerine getirebilmesi için gereken çabayı yaratma süreci olarak tanımlanır (Aslan ve Doğan, 2020). Bu süreç, tutumsal, bilinçsel ve psikolojik davranışsal faktörleri içerir ve bireyin toplumsal çevresindeki deneyimlerini de bünyesinde barındırır (Yılmaz 2016).

Motivasyon sürecinin dört aşaması bulunmaktadır: tatmin edilmemiş gereksinimler, uyarılma, harekete geçme ve gereksinimlerin tatmini. Motivasyon döngüsünün işleyebilmesi için bireyde gereksinimlerin fark edilmesi, uyarılma sürecinin başlaması ve harekete geçme aşamasının gerçekleştirilmesi gerekir (Köroğlu,2011). Bu sürecin sonunda gereksinimler tatmin edildikçe stres azalır (Gökkaya ve Türker,2018). Motivasyon eksikliği, bireyi harekete geçirecek güdüden yoksun bırakır ve bu durum motivasyonsuzluk olarak adlandırılır. Motivasyonsuzluk, bireyin hedeflerine ulaşma konusunda gösterdiği ilgisizlikle ilişkilidir ve hem içsel hem de dışsal motivasyon eksikliğinden kaynaklanır (Mahmoud, Fuxman, Mohr, Reisel ve Grigoriou,2021).

Motivasyon, kurumsal ortamların gelişiminde de kritik bir rol oynar. Kurumlar, sürdürülebilir kalkınmayı içselleştirebilmek için çalışanları motive etme sürecini yönetmekle yükümlüdür (Kalogiannidis 2021). Kurumlar, rekabetçi bir iş dünyasında başarıyı sürdürebilmek için çalışanlarını hedeflere odaklanmaya teşvik etmek zorundadır. Motivasyon, çalışanların kurumun hedeflerine ulaşmalarını sağlamak için tutum geliştirmelerine, bu tutumları yönlendirmelerine ve sürdürülebilirliğini sağlamalarına yardımcı olur (Ramadanty ve Martinus, 2016). Motivasyon, kurumun içinde iş ruhunu oluşturur ve çalışanların kurumsal bağlılıklarını artırmada önemli bir strateji olarak kabul edilir. İş motivasyonu, organizasyonlar içerisinde çalışan bireylerin görevlerine yönelik tutumlarını uyarma, yönlendirme ve sürdürülebilirliğini sağlama süreci olarak tanımlanabilir (Oran, 2012). İş motivasyonu, organizasyonun hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla bireylerin gayret göstermesini ve bu gayretin kişisel gereksinimlerin tatmin edilmesi ile sonuçlanacağı inancını ifade eder (Keleş, 2011). Motivasyon düzeyi yüksek olan çalışanlar, organizasyona daha fazla katkı sağlar, verimliliklerini artırarak daha iyi performans sergiler (Basalamah ve As'ad 2021). Çalışanların iş motivasyonlarını artırmak, kurumun hedeflerine ulaşma açısından önemlidir.

İçsel ve dışsal motivasyon, iş motivasyonunun iki ana türüdür. İçsel motivasyon, bireyin görevini yerine getirirken duyduğu tatmin ve kişisel gelişim ile ilgilidir. Dışsal motivasyon ise bireyin, kurumdan aldığı ödüller veya sağlanan yararlarla hareket etmesi durumudur (Baldassarre 2011; Dizdar 2009). İçsel motivasyon, bireyin iç dünyasında oluşan güdülenme ile ilgilidir ve bireysel kararlar olarak bu kararları hayata geçirmesini sağlar. Dışsal motivasyon ise, bireylerin belirli ödüller veya dışsal teşviklerle görevlerini yerine getirmelerini sağlar (Deci, Vallerand, Pelletier ve Ryan,1991). İçsel motivasyon, genellikle karmaşık ve yaratıcı görevlerde daha etkili olurken, dışsal motivasyon daha rutin ve basit görevlerde performansı artırır (Kanfer, Frese ve Johnson 2017).

Motivasyon, kurumların performans düzeylerini artırmada önemli bir rol oynar. Motivasyon seviyesinin yüksek olduğu bir kurumda, çalışanlar daha verimli çalışmakta, kurumsal bağlılıkları

artmakta ve dolayısıyla kurumun hedeflerine daha kolay ulaşılmaktadır (Girdwichai ve Sriviboon, 45). Motivasyon, bireylerin özgüvenlerini artırır, iletişim becerilerini geliştirir ve daha sıcak bir kurumsal iklimin oluşmasına yardımcı olur (Şahin, 2021).

6. Araştırma Metodolojisi

Günümüzde bireyler, yaşamlarının büyük bir kısmını geçirdikleri kurumlarını zaman yönetimi, süreklilik ve ilişki kurma gibi kriterlere göre değerlendirmektedir. Çalışanların kişisel nitelikleri arasında yer alan manevi unsurlar, zamanla kurum kültürüne entegre olarak kurumsal faaliyetleri etkilemektedir. Maneviyat, çalışanların yaşam amacını ve anlamını keşfetmelerine yardımcı olarak, iş motivasyonlarını artırmakta ve potansiyellerini ortaya çıkarmalarını desteklemektedir. Bu bağlamda, din ve manevi mücadeleler ölçeğini uyarlayarak iş motivasyonunu incelemeyi amaçlayan bu çalışma, çalışanların motivasyonlarını anlamak ve daha tatmin edici bir iş yaşamı oluşturmak için yeni bir bakış açısı sunmayı hedeflemektedir.

Bu çalışmada, din ve manevi mücadeleleri araştırmak için 2022 yılında Exline, Pargament, Wilt, Grubbs, ve Yali (2023) tarafından geliştirilen, 14 madde ve 6 boyuttan oluşan "The RSS-14: Religious and Spiritual Struggles Scale" (Dini ve Manevi Mücadeleler Ölçeği) Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ayrıca, iş motivasyonunu değerlendirmek için Hande Aksoy'un 2006 yılında geliştirdiği, iki boyut ve 18 maddeden oluşan iş motivasyonu ölçeği kullanılmıştır (Aksoy,2006).

Dini ve Manevi Mücadeleler Ölçeği'nin dilsel eşdeğerliğini belirlemek için örneklem sayısının tespiti sırasında, değerlendirme aracındaki toplam soru sayısı göz önünde bulundurulmuştur. Heterojen sonuçlar elde etmek amacıyla, değerlendirme aracındaki madde sayısının üç katından fazla bir örneklem büyüklüğü hedeflenmiştir. Bu aşamada, değerlendirme aracının çevirisi ve geri çevirisi yaptırılan dilsel yeterliliği olan grup 40 kişiden oluşmaktadır. Dilsel yeterliliğe sahip 40 kişi ölçeği hem İngilizce hem de Türkçe versiyonlarıyla yanıtlamıştır. Dilsel yeterlilik grubundan elde edilen veriler sonucunda Dilsel Eşdeğerlik ve Kültürel Eşdeğerlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Dilsel ve Kültürel Eşdeğerlik çalışmalarının ardından Dini ve Manevi Mücadeleler Ölçeği'nin Türkçe versiyonu anket haline getirilerek pilot çalışma için örneklem grubu belirlemiştir. Örneklem grubu, İstanbul'daki özel sektörde bulunan şirketlerde çalışan, üniversite mezunu ve beyaz yakalı profesyonellerden (Hastane, Üniversite, Banka ve Gıda sektörü) oluşmaktadır. Pilot çalışma sırasında toplam 260 katılımcıdan veri toplanmıştır. Elde edilen veriler üzerinden faktör analizi ve güvenirlik analizi yapılarak, Türkçe versiyonlu Dini ve Manevi Mücadeleler Ölçeği oluşturulmuştur. Uyarlanan Dini ve Manevi Mücadele Ölçeği, İş Motivasyonu Ölçeği ile birleştirilerek saha çalışmasında kullanılmak üzere tekrar katılımcılara sunulmuştur. 261 katılımcı anket aracılığıyla katılım sağlamıştır. Katılımcılar, 2023 Ekim ile 2024 yılı arasında İstanbul'da, özel sektörde aktif olarak çalışan, üniversite mezunu beyaz yakalı profesyonellerden (Hastane, Üniversite, Banka ve Gıda sektörü) oluşmaktadır. Bu örneklem, pilot çalışmadaki katılımcı profiliyle aynı niteliklere sahiptir. Veri seti oluşturulurken, örneklemin seçilmesinde amaç, genelleme yapmak ya da çeşitlilik yaratmak değil; farklı koşullar altında ortak özelliklere sahip olguların varlığını anlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Araştırmanın temel amacı, "The RSS-14: Religious and Spiritual Struggles Scale" ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve bu ölçeğin iş motivasyonu üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Özellikle günümüzde stres düzeyinin yüksek olduğu ve duygularının bahsedilmediği zor koşullarda bireysel maneviyat nitelikler kurumsal niteliklerle ilişki kuramadığı belirtilmektedir. Bu anlamda Dini ve Manevi mücadeleler ölçeğini uyarlayarak iş motivasyonunu ölçmeyi amaçlayan bu çalışma, bireylerin iş hayatlarındaki motivasyonlarını anlamada yeni bir bakış açısı sunacaktır. Bu araştırma, çalışanların manevi ihtiyaçlarını ve mücadelelerini dikkate alarak, daha anlamlı ve tatmin edici bir iş yaşamı yaratma yolunda önemli bir adım olabilir.

Ölçek uyarlama sürecinde, literatürde belirtilen yöntem ve öneriler dikkate alınmış, dilsel eşdeğerlilik ve psikometrik analizler gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte, orijinal ölçeğin yapısal özellikleri korunarak

hedef kültüre uygun düzenlemeler yapılmış, geçerlik ve güvenirlik analizleri ile ölçeğin uyarlanabilirliği test edilmiştir. Çalışmanın nihai hedefi, ülkemizde kullanılabilir ve güvenilir bir ölçeğe aracı sunmaktır.

6.1. Dilsel Eşdeğerlik Çalışması

Dilsel eşdeğerlik aşaması, her bir ölçek maddesinin Türkçeye çevrilmesinde herhangi bir zorluk yaşanıp yaşanmadığını ve maddelerin amacını ne ölçüde yansıttığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Dilsel eşdeğerlik çalışması, "Dini ve Manevi Mücadeleler Ölçeği"nin Türkçeye çevrilmesiyle başlamıştır. Orijinal ölçeğin çevirisi (İngilizce), dili çok iyi bilen ve alanında uzman iki öğretim üyesi tarafından yapılmıştır. Çeviri işleminden sonra, geri çeviri için İstanbul Medipol Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Bölümü'nde görevli üç öğretim üyesi tarafından bir süreç başlatılmıştır. Çeviri sürecinin ardından, araştırmacılar, anlam kaybı veya yanlışlık olduğu düşünülen maddeleri gözden geçirmiş ve gerekli düzeltmeleri yapmışlardır. Düzeltilen çeviriler sonrasında, geçici bir Türkçe form oluşturulmuştur. Uyarlama sürecinde, tüm maddelerin Türkçeye doğru şekilde aktarılması, ifade ve anlam bakımından ana hedef olmuştur. Eşdeğerlik analizi için, dini ve manevi mücadeleler ölçeğinin İngilizce ve Türkçe formları çevrildikten sonra, her iki dildeki anketler çevrimiçi olarak hazırlanmıştır. Bu formlar, İstanbul Medipol Üniversitesi'nde akademik görevde bulunan ve her iki dili çok iyi bilen 40 kişilik bir grup tarafından üç hafta arayla iki kez dağıtılmıştır. Anket sonuçları hem her bir soru bazında hem de alt ölçekler açısından korelasyon katsayıları hesaplanarak değerlendirilmiştir. Korelasyon katsayılarının yanı sıra, ilişkili grup t-test sonuçları da incelenmiştir.

Tablo 1: Dini ve Manevi Mücadeleler Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri

		İngilizce	Türkçe
	Geçerli	40	40
	Geçerli olmayan	0	0
Ortalama		24.359	22.160
Standart Sapma		.37348	.60619
Varyans		.139	.367
Çarpıklık		-.011	.003
Standart Çarpıklık Hatası		.369	.369
Basıklık		-0.987	-0.854
Standart Basıklık Hatası		.724	.724

Tablo 1'de analiz sonuçları incelendiğinde genel olarak dini ve manevi mücadeleler ölçeğinin İngilizce versiyonundan oluşan ankete verilen cevapların Türkçe versiyonlu ankete verilen cevaplara göre bir derece daha yüksek puanlandığını görülmektedir.

Tablo 2: İlişkili T Test Sonuçları

	Eşleştirilmiş Farklılıklar				
		Ortalama	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi (2 Yönlü)
Madde 1	E1 - T1	-.12195	-.525	40	.602
Madde 2	E2 - T2	1.46341	11.161	40	.000
Madde 3	E3 - T3	.39024	1.421	40	.163
Madde 4	E4 - T4	1.12195	5.416	40	.000
Madde 5	E5 - T5	-.63415	-2.223	40	.032
Madde 6	E6 - T6	-.65854	-2.529	40	.015
Madde 7	E7 - T7	.24390	.848	40	.401
Madde 8	E8 - T8	.65854	2.677	40	.011
Madde 9	E9 - T9	.43902	1.894	40	.065

Madde 10	E10 - T10	.43902	1.559	40	.127
Madde 11	E11 - T11	.78049	3.350	40	.002
Madde 12	E12- T12	1.14634	6.763	40	.000
Madde 13	E13- T13	.26829	1.298	40	.202
Madde 14	E14 - T14	.34146	1.311	40	.197

Tablo 2’de yer alan ilişkili T testi sonuçları incelendiğinde, bazı maddelerde anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Tablodaki "E1 - T1" ifadesi, orijinal ölçekteki Madde 1’i; "T1" ise Türkçeye uyarlanan Madde 1’i temsil etmektedir. Öne çıkan sonuçlar arasında Madde 2, Madde 4, Madde 6, Madde 8, Madde 11 ve Madde 12’nin anlamlılık düzeylerinin 0.05’in altında olduğu tespit edilmiştir. Örneğin, Madde 2’nin t değeri 11.161 ($p < .001$), Madde 4’ün t değeri 5.416 ($p < .001$) ve Madde 12’nin t değeri 6.763 ($p < .001$) olarak bulunmuştur. Buna karşın Madde 1, Madde 7, Madde 10, Madde 13 ve Madde 14 gibi bazı maddelerde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p > .05$). Bu durum, ölçekte yer alan bazı maddelerin anlamlı farklılık gösterirken bazılarının istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç üretmediğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3: Dilsel Eşdeğerlik için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları Sonuçları

		N	Korelasyon	Anlamlılık Düzeyi
Madde 1	E1 & T1	40	.823	.000
Madde 2	E2 & T2	40	.932	.000
Madde 3	E3 & T3	40	.607	.000
Madde 4	E4 & T4	40	.636	.000
Madde 5	E5 & T5	40	.561	.000
Madde 6	E6 & T6	40	-.034	.833
Madde 7	E7 & T7	40	.770	.000
Madde 8	E8 & T8	40	.517	.000
Madde 9	E9 & T9	40	.309	.000
Madde 10	E10 & T10	40	.838	.000
Madde 11	E11 & T11	40	.933	.000
Madde 12	E12 & T12	40	.811	.000
Madde 13	E13 & T13	40	.877	.000
Madde 14	E14 & T14	40	.992	.000

İngilizce versiyonlu ve Türkçe versiyonlu anketlerdeki maddeler yan yana getirilip kıyaslandığında ise tablo 2 ’de ilişkili t test sonuçları ve tablo 3’ de ki pearson momentler çarpımı sonuçlarına bakıldığında 6. soruda yer alan İngilizce çeviri ile Türkçe çeviri arasında sıkıntı olduğu gözlemlenmiştir. Tablo 3 ’de elde edilen korelasyon sonuçları da bu durumu destekleyen değerler ortaya çıkarmıştır. Ölçekte yer alan 6. maddenin korelasyon sonucu -.034 olduğu görülmektedir. Tablodaki "E1 & T1" ifadesi, orijinal ölçekteki Madde 1’i; "T1" ise Türkçeye uyarlanan Madde 1’i temsil etmektedir.

6.2. Kültürel Eş Değerlik Çalışması

Dini ve Manevi Mücadeleler Ölçeği’nin Türkçe uyarlama süreci, titiz bir çeviri ve değerlendirme sürecini kapsamaktadır. Ölçekte yer alan maddeler, iki uzman tarafından Türkçeye çevrilmiş ve ardından üç akademisyenden oluşan bir ekip tarafından geri çeviri yapılmıştır. Çeviri işleminin ardından, nihai metnin kültürel uygunluğu ve dilsel tutarlılığı 40 uzman tarafından 5’li Likert ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu süreçte, ölçek maddeleri için kapsam geçerlik oranı (KGO) hesaplanmıştır.

Tablo 4: Kültürel Uygunluk Kapsam Geçerlilik Oranları

	N	Dilsel Uygunluk	Kültürel Uygunluk
Madde 1	40	.823	.801
Madde 2	40	.932	.911
Madde 3	40	.733	.712
Madde 4	40	.746	.705
Madde 5	40	.661	.603
Madde 6	40	.443	.611
Madde 7	40	.798	.764
Madde 8	40	.614	.623
Madde 9	40	.426	.489
Madde 10	40	.897	.911
Madde 11	40	.951	.987
Madde 12	40	.804	.856
Madde 13	40	.892	.886
Madde 14	40	.943	.967

Tablo 4’ de uzman görüşlerinden elde edilen analizlere göre, bazı maddelerin dilsel veya kültürel açıdan yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Örneğin, 6. madde kültürel uygunluk açısından yeterli bulunmuş (KGO = 0.611), ancak dilsel uygunluk açısından düşük puan almıştır (KGO = 0.443). Benzer şekilde, 9. madde hem kültürel (KGO = 0.489) hem de dilsel uygunluk (KGO = 0.426) açısından yetersiz olarak değerlendirilmiştir. Bu analizler, ölçeğin bazı maddelerinin revize edilmesi gerektiğini ortaya koymuştur.

Kültürel uygunluk ve Dilsel geçerlilik oranlarını analiz ettikten sonra Dini ve Manevi Mücadeleler Ölçeği’nin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla, 14 maddelik form 260 katılımcıya uygulanmıştır. Katılımcılar, çeşitli sektörlerde (banka, hastane, üniversite, gıda) çalışan beyaz yakalı profesyonellerden oluşmaktadır.

Tablo 5: KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçüsü.		.750
Bartlett Testi	Ki-Kare Değeri	5255.133
	Serbestlik Derecesi	1485
	Anlamlılık Düzeyi	.000

Ölçek, faktör analizine uygunluk açısından incelenmiş ve tablo 5’deki görüldüğü gibi Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.750 olarak bulunmuştur. Bu, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi de anlamlı sonuçlar vermiştir ($\chi^2 = 5255.133$, $p < 0.001$), bu da verilerin faktör analizine uygun olduğunu kanıtlamaktadır.

Tablo 6: Dini ve Manevi Mücadeleler Ölçeğinin Pilot Çalışma Faktör Analizi ve Güvenirlik Sonuçları

Ölçek Soruları	1	2	3	4	5	Cronbach's Alpha
SUS9	.937					.946
SUS1	.908					
IM2		.923				.887
IM10		.887				
IM12		.849				
AM7			.895			.919
AM14			.915			
NA5				.891		.753
NA13				.884		
D11					.849	.681
D4					.553	

Tablo 6’da faktör yükleri incelendiğinde 0.553 ile 0.937 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçek maddelerinin bu alt boyutlar altında toplanması, ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle, Cronbach’s Alpha değerleri ölçek alt boyutlarının güvenilirlik açısından kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu doğrulamaktadır. Pilot çalışmasının sonuçlarına göre, kişilerarası mücadeleler boyutuna ait üç sorunun yük değerleri 0.30’dan düşük olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Sonuç olarak, dini ve manevi mücadeleler ölçeğinin yeni hali on bir sorudan ve beş boyuttan oluşmaktadır.

Tablo 7: Faktör Yük Değeri Yüksek Olan ve Güvenirliği Sağlanmış Dini/Manevi Mücadele Soruları

Madde	Boyut
Din ve maneviyatla ilgili şüpheler veya sorular beni rahatsız etti.	Şüphe Mücadeleleri
Dini/manevi konular konusunda kafam karıştı.	
Allah'a karşı öfkeliyim.	İlahi Mücadeleler
Allah’ın beni cezalandırdığını düşündüm.	
Allah’ın beni terk ettiğini düşündüm	
Ahlaki ilkelerimi takip etme girişimleriyle boğuştu.	Ahlaki Mücadeleler
Ahlaki standartlarıma uygun yaşamadığım için kendimi suçlu hissettim.	
Hayatın gerçekten anlam ifade edip etmediğini sorguladım.	Nihai Anlam Mücadeleler
Hayatımın hiçbir derin manası olmadığını hissettim.	
Karşılaştığım sorunların şeytanın veya kötü ruhların işi olmasından endişe duydum.	Şeytani Mücadeleler
Şeytan veya kötü ruhlar tarafından saldırıya uğradığımı hissettim.	

Tablo 8: Dini ve Manevi Mücadele Ölçeğinden Çıkarılmış Maddeler

Maddeler	Boyut
Dindar/maneviyatı yüksek insanların tavırlarından incindim, rahatsız oldum ve gücendim.	Kişilerarası Mücadele
Sistematik dine karşı öfke duydum.	
Dini/manevi konularda diğer insanlarla çatışmalar yaşadım.	

Tablo 7 ve 8 incelendiğinde Dini ve manevi mücadele ölçeğinin incelenmesi sonucunda, faktör yük değeri 0.30'un altında olan soruların veri analizi için uygun olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle, bu soruların ölçekten çıkarılmasına karar verilmiş ve bir sonraki saha çalışmasında kullanılmaması planlanmıştır. 0.30'un altında kalan kişilerarası mücadele boyutuna ait sorular ölçekten çıkartılmıştır.

6.3. Uyarlama Ölçeğinin Araştırma Modelinde Kullanılması

Yürütülen çalışmanın devamında, ölçeğin gerekli analizler sonrasında oluşturulan son sürümü için yeniden bir saha çalışması planlanmış ve bu süreç uygulanmaya başlanmıştır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu, üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş aralığı, eğitim durumu ve çalıştıkları kurumda görev yapma sürelerini belirlemeye yönelik kapalı uçlu demografik sorular yer almıştır. İkinci bölümde dini ve manevi mücadeleler ölçeği, üçüncü bölümde ise iş motivasyonu ölçeği bulunmakta olup, anket toplamda 33 sorudan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler için 5'li Likert tipi yanıt ölçeği tercih edilmiştir. Dini ve manevi mücadeleler ölçeği için yanıt seçenekleri "Kesinlikle katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle katılıyorum" şeklinde düzenlenmiştir. İş motivasyonu ölçeğinde ise "Hiç memnun değilim", "Memnun değilim", "Kararsızım", "Memnunum" ve "Çok memnunum" ifadeleri kullanılmıştır. Araştırma kapsamında toplam 261 katılımcıdan veri toplanmıştır. Katılımcı profili, pilot çalışmadaki örneklem ile benzer özelliklere sahiptir. Örneklem grubunda yer alan bireyler, üniversite mezunu olup banka, hastane, üniversite ve gıda sektörlerinde görev yapan beyaz yaka çalışanlarından oluşmaktadır.

Çalışmaya katılan 261 kişiden 152'si (%58.24) kadın, 109'u (%41.76) erkek olup, yaş aralıkları 20-30 yaş (%30.27), 31-40 yaş (%34.87), 41-50 yaş (%23.75) ve 50 yaş ve üzeri (%11.11) şeklinde dağılmaktadır. Eğitim durumu incelendiğinde, katılımcıların 26'sı (%9.96) ön lisans, 157'si (%60.15) lisans, 61'i (%23.37) yüksek lisans, 17'si (%6.51) doktora yapmıştır. Çalışma süresi ise 0-1 yıl (%18.39), 1-5 yıl (%29.50), 6-10 yıl (%25.67), 11-20 yıl (%17.24), 21-30 yıl (%7.28) ve 30 yıl ve üzeri (%1.92) olarak sıralanmaktadır.

Tablo 9: Son Sürüm Dini ve Manevi Mücadeleler Ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçüsü.		.890
Bartlett Testi	Ki-Kare	2.559.379
	Serbestlik Derecesi	55
	Anlamlılık Düzeyi	.000

Tablo 9'da son sürümü olan dini ve manevi mücadeleler ölçeğinin sorularının yeterliliğinin ölçüm değeri .890 olduğu belirlenmiştir. Elde edilen değer, ölçeğin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğunu gösterdi. Bartlett analizi, ki-kare değerinin 2559.379 olduğunu ve serbestlik derecesinin 55 olduğunu göstermektedir. Anlamlı olma düzeyi ise .000 düzeyinde olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 10: Son Sürüm Dini/ Manevi Mücadele Ölçeğinin Faktör Yük Değerleri

Ölçek Soruları	1	2	3	4	5	Özdeğer	Açıklanan Varyans%	Toplam Varyans
IM2	1.011						64.718	88.909
IM12	.979					7.119		
IM10	.710							
NA13		.935					9.938	
NA5		.928				1.093		
D11			.941				6.192	
D4			.845			.681		
SUS9				.983			4.143	
SUS1				.638		.456		
AM7					.880		3.918	
AM14					.709	.431		

Tablo 10’da yer alan faktör analizi sonucunda, Dini ve Manevi Mücadeleler Ölçeğinin 11 sorudan ve 5 boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Soruların faktör yük değerleri .638 ile 1.011 arasında değişmektedir. İlahi Mücadeleler boyutunun (IM2, IM12, IM10) faktör yükleri sırasıyla 1.011, .979 ve .710; öz değeri 7.119; açıklanan varyansı %64.718’dir. Nihai Anlam Mücadeleleri (NA13, NA5) faktör yükleri .935 ve .928; öz değeri 1.093; varyansı %9.938’dir. Şeytani Mücadeleler (D11, D4) faktör yükleri .941 ve .845; öz değeri .681; varyansı %6.192’dir. Şüphe Mücadeleleri (SUS9, SUS1) faktör yükleri .983 ve .638; öz değeri .456; varyansı %4.143’tür. Ahlaki Mücadeleler (AM7, AM14) faktör yükleri .880 ve .709; öz değeri .431; varyansı %3.918’dir. Beş boyutun toplam varyansı %88.909 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 11. Son Sürüm Dini ve Manevi Mücadeleler Ölçeğinin Güvenirlik Sonuçları

Madde	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach's Alpha (α)
SUS9	2.46	1086	.808
SUS1	2.32	1050	
IM2	1.96	1.055	.908
IM10	2.21	1.164	
IM12	2.06	1.087	
AM7	2.41	1.108	.848
AM14	2.49	1.111	
D11	2.54	1.138	.918
D4	2.41	1.169	
NA5	2.59	1.255	.916
NA13	2.43	1.209	

Tablo 11’de şüphe mücadeleleri boyutunun Cronbach’s Alpha değeri .808, ilahi mücadeleler boyutunun .908, ahlaki mücadeleler boyutunun .848, nihai anlam mücadeleleri boyutunun .916 ve şeytani mücadeleler boyutunun .918 olarak bulunmuştur. Tüm boyutların Cronbach’s Alpha değerleri .60’ın üzerinde olup, güvenilir oldukları tespit edilmiştir. Maddelerin ortalama değerleri ve standart sapmaları da belirtilmiştir. Bu sonuçlar, dini ve manevi mücadeleler ölçeğindeki tüm boyutların güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 12: İş Motivasyonu Ölçeğinin KMO ve Bartlett Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçüsü.		.958
Bartlett Testi	Ki-Kare	4772.931
	Serbestlik Derecesi	153
	Anlamlılık Düzeyi	.000

Tablo 12 incelendiğinde İş Motivasyonu Ölçeği'nin KMO değeri .958 olarak belirlenmiştir. Bartlett testi sonuçlarında ki-kare değeri 4772.931, serbestlik derecesi 153, anlamlılık düzeyi ise .000 olarak hesaplanmış ve testin anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 13: İş Motivasyon Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

	Madde	1	2	Özdeğer	Açıklanan Varyans%	Toplam Varyans
İçsel Motivasyon	ICM10	.959		11.499	63.883	75.095
	ICM5	.937				
	ICM12	.893				
	ICM15	.886				
	ICM9	.880				
	ICM17	.868				
	ICM3	.844				
	ICM7	.780				
	ICM16	.765				
Dışsal Motivasyon	DM1		.934	2.018	11.211	
	DM6		.900			
	DM18		.891			
	DM8		.877			
	DM11		.808			
	DM14		.792			
	DM13		.724			
	DM4		.682			
	DM2		.616			

Tablo 13'de yer alan Faktör yükü analiz sonuçlarına göre, iş motivasyonu ölçeği iki faktöre ayrılmıştır. İçsel motivasyon boyutundaki maddelerin faktör yük değerleri .765 ile .959 arasında değişirken, dışsal motivasyon boyutundaki maddeler için bu değerler .616 ile .934 arasında gözlemlenmiştir. İçsel motivasyon boyutunun açıklanan varyansı 63.83, dışsal motivasyon boyutunun varyansı ise 11.211'dir. Toplam varyans ise 75.095 olarak tespit edilmiştir. İçsel ve dışsal motivasyon maddelerinin faktör yükleri .30'un üzerinde olduğu için, çalışmadan herhangi bir soru çıkarılmamıştır.

Tablo 14: İçsel Motivasyon Boyutunun Güvenirlik Analiz Sonuçları

Boyut	Madde	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach's Alpha (α)
İçsel Motivasyon	ICM3	3.19	1.110	.966
	ICM5	3.16	1.138	
	ICM7	3.09	1.186	
	ICM9	3.05	1.113	
	ICM10	3.11	1.158	
	ICM12	3.03	1.111	
	ICM15	3.07	1.121	
	ICM16	2.96	1.131	
	ICM17	3.06	1.123	

Tablo 14'de İçsel motivasyon boyutunun Cronbach's Alpha değeri .966 olup, bu değer boyutun yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. İçsel motivasyon maddelerinin ortalama değeri 2.96 ile 3.19 arasında değişirken, standart sapma 1.110 ile 1.186 arasında belirlenmiştir

Tablo 15: Dışsal Motivasyon Boyutunun Güvenirlik Analiz Sonuçları

Boyut	Madde	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach's Alpha (α)
Dışsal Motivasyon	DM1	2.75	1.125	.948
	DM2	3.00	1.072	
	DM4	3.10	1.174	
	DM6	2.77	1.183	
	DM8	2.77	1.123	
	DM11	3.00	1.144	
	DM13	3.07	1.104	
	DM14	2.77	1.232	
	DM18	2.79	1.201	

Tablo 15'de ise dışsal motivasyon boyutunun Cronbach's Alpha değeri .948 olarak tespit edilmiştir, bu da dışsal motivasyon boyutunun güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Dışsal motivasyon maddelerinin ortalama değeri 2.75 ile 3.10 arasında değişmekte, standart sapma ise 1.072 ile 1.232 arasında gözlemlenmiştir.

Tablo 16: Dini ve Manevi Mücadele Boyutlarının Korelasyon Analiz Sonuçları

	Ort.	Standart Sapma	Şüphe Müc.	İlahi Müc.	Ahlaki Müc.	Nihai Anlam Müc.	Şeytani Müc.
Şüphe Mücadeleler	2.3870	0,97845	1				
İlahi Mücadeleler	2.0792	1,01385	.628**	1			
Ahlaki Mücadeleler	2.4464	1,03357	.725**	.667**	1		
Nihai Anlam Mücadeleler	2.5096	1,18358	.640**	.571**	.712**	1	
Şeytani Mücadeleler	2.4732	1,10907	.695**	.621**	.743**	.763**	1

Tablo 16'da dini ve manevi mücadele ölçeği boyutlarına yönelik korelasyon analizi sonuçları incelenmiştir. İlahi mücadeleler ile şüphe mücadeleleri arasında .628 oranında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Ahlaki mücadeleler ile şüphe mücadeleleri arasında ise .725 oranında pozitif yönde yüksek düzeyde bir bağlantı gözlemlenmiştir. Ahlaki mücadeleler ile ilahi mücadeleler arasındaki ilişki düzeyi ise .667 olup, bu da pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkiye işaret etmektedir. Nihai anlam mücadeleleri, diğer üç boyutla pozitif ilişkiler göstermektedir. En yüksek ilişki .712 oranıyla ahlaki mücadelelerle, orta düzeydeki pozitif ilişkiler ise .640 oranıyla şüphe mücadeleleri ve .571 oranıyla ilahi mücadelelerle kurulmuştur. Şeytani mücadeleler boyutu, toplam

dört boyutla ilişki göstermiştir. Bu boyutun, .743 oranıyla ahlaki mücadelelerle ve .763 oranıyla nihai anlam mücadeleleriyle pozitif yönde yüksek düzeyde bağlantı kurduğu görülmüştür. Ayrıca, şüphe mücadeleleri (.695) ve ilahi mücadelelerle (.621) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuç olarak, korelasyon analizi, ölçek boyutları arasında farklı düzeylerde pozitif ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur.

Tablo 17: İş Motivasyonu Boyutlarının Korelasyon Analiz Sonuçları

	Ortalama	Standart Sapma	Dışsal Motivasyon	İçsel Motivasyon
Dışsal Motivasyon	2.8919	0.96739	1	
İçsel Motivasyon	3.0796	1.00296	.710**	1

Tablo 17’de yapılan analizde, içsel motivasyon ile dışsal motivasyon arasında .710 düzeyinde pozitif yönde yüksek bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 18: Dini/Manevi Mücadeleler Boyutlarının ve Dışsal Motivasyonun Boyutunun Regresyon Modeli Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Tahmin Hatası
1	.209 ^a	.044	.025	.95533
Tahminciler: (Sabit) Şeytani Mücadeleler, İlahi Mücadeleler, Şüphe Mücadeleler, Nihai Anlam Mücadeleler, Ahlaki Mücadeleler				

Tablo 18’de yapılan regresyon analizinde, dini ve manevi mücadele boyutları (şeytani, ilahi, şüphe, nihai anlam ve ahlaki mücadeleler) bağımsız değişken olarak, dışsal motivasyon ise bağımlı değişken olarak incelenmiştir. Analiz sonucu, bu boyutların dışsal motivasyondaki varyansın yalnızca %4.4’ünü açıkladığı görülmüştür, bu da dini ve manevi mücadelelerin dışsal motivasyonu açıklamadaki katkısının sınırlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 19: Dini/Manevi Mücadeleler Boyutlarının ile Dışsal Motivasyonun Boyutunun Regresyon Analizi

	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta(β)		
Sabit	2.614	.167		15.631	0.000
Şüphe Mücadeleler	.084	.096	.085	.878	.381
İlahi Mücadeleler	-.133	.083	-.140	-1.603	.110
Ahlaki Mücadeleler	.141	.102	.151	1.383	.168
Nihai Anlam Mücadeleler	-.164	.083	-.200	-1.976	.049
Şeytani Mücadeleler	.169	.096	.194	1.762	.079
Bağımlı Değişken: Dışsal Motivasyon					

Tablo 19’daki regresyon analizinde ise her boyutun dışsal motivasyon üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Şüphe mücadeleleri ile dışsal motivasyon arasındaki ilişki zayıf ve anlamlı değildir ($p > 0.05$). İlahi mücadeleler boyutunun etkisi de negatif olup, anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$). Ahlaki mücadeleler ile dışsal motivasyon arasındaki ilişki pozitif yönlü olsa da istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > 0.05$). Nihai anlam mücadelelerinin dışsal motivasyon üzerindeki etkisi ise anlamlı bulunmuş ($p = 0.049$) ve negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, şeytani mücadeleler boyutunun etkisi de istatistiksel olarak anlamlı olmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 20: Dini/Manevi Mücadeleler Boyutlarının ve İçsel Motivasyonun Boyutunun Regresyon Modeli Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Tahmin Hatası
1	.247 ^a	.061	.043	.98131
Tahminciler: (Sabit) Şeytani Mücadeleler, İlahi Mücadeleler, Şüphe Mücadeleler, Nihai Anlam Mücadeleler, Ahlaki Mücadeleler				

Tablo 20’de belirtilen analiz sonuçlarına göre, dini ve manevi mücadeleler boyutlarının (şeytani, ilahi, şüphe, nihai anlam ve ahlaki mücadeleler) bağımlı değişken olan içsel motivasyon üzerinde %6,1’lik bir açıklama payına sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 21: Dini/Manevi Mücadeleler Boyutlarının ile Dışsal Motivasyonun Boyutunun Regresyon Analizi

	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta(β)		
Sabit	2.631	.172		15.320	.000
Şüphe Mücadeleler	.151	.099	.148	1.531	.127
İlahi Mücadeleler	-.190	.085	-.192	-2.228	.027
Ahlaki Mücadeleler	.194	.105	.199	1.843	.066
Nihai Anlam Mücadeleler	-.096	.085	-.114	-1.132	.259
Şeytani Mücadeleler	.101	.099	.112	1.028	.305
Bağımlı Değişken: İçsel Motivasyon					

Tablo 21’de yer alan regresyon analizi, dini ve manevi mücadeleler boyutları (şeytani, ilahi, şüphe, ahlaki, nihai anlam) ile içsel motivasyon arasındaki ilişkileri incelemektedir. Şüphe mücadeleleri boyutunun içsel motivasyon üzerindeki etkisi zayıf olup, p değeri 0.127 olduğu için istatistiksel olarak anlamlı değildir. İlahi mücadeleler boyutunun içsel motivasyon ile ilişkisi ise negatif yöndedir (B = -0.190) ve p değeri 0.027 olduğu için bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır. Ahlaki mücadeleler boyutunun içsel motivasyon üzerindeki etkisi pozitif yönlüdür (B = 0.194), ancak p değeri 0.066 olduğundan istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmemektedir. Nihai anlam mücadeleleri ve şeytani mücadeleler boyutları ile içsel motivasyon arasındaki ilişkiler ise sırasıyla p = 0.259 ve p = 0.305 olduğu için anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgular, bazı dini ve manevi mücadele boyutlarının içsel motivasyon üzerinde anlamlı etkiler yaratırken, diğerlerinin etkilerinin istatistiksel olarak geçerli olmadığını göstermektedir.

7.Sonuç

Bu araştırma, Dini ve Manevi Mücadeleler Ölçeği (RSS-14)’nin Türk kültürüne uyarlanmasını, yapı geçerliliği ve güvenilirlik düzeylerini inceleyerek, ölçeğin iş motivasyonu ile ilişkisini değerlendirmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçları, ölçeğin Türkçe versiyonunun hem orijinal ölçekle uyumlu olduğunu hem de Türk kültürüne uygun bir şekilde adapte edildiğini ortaya koymaktadır. Yapılan kapsamlı analizler, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak Türkçe formunun kullanılabilirliğini desteklemektedir. RSS-14’ün Türkçe uyarlamasında, ölçek maddeleri üzerinde yapılan faktör analizleri sonucunda 5 boyuttan oluşan bir yapı ortaya çıkmıştır. Kişilerarası mücadeleler boyutundaki maddelerin düşük faktör yük değerleri nedeniyle çıkarılması, ölçeğin Türk kültürüne özgü özelliklere uyarlanmasının gerekliliğini vurgulamaktadır. Özellikle, bu boyutun çıkarılmasına rağmen ölçeğin genel yapısının bozulmaması ve diğer boyutların orijinal ölçekle büyük ölçüde uyum göstermesi, ölçeğin yapısal geçerliliğinin güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Orijinal ölçekle karşılaştırıldığında, Türkçe uyarlamada ilahi mücadeleler boyutunda faktör yük değerleri

(.979, 1.011, .710) orijinal ölçekteki değerlerle (.91, .90, .86) uyum göstermiştir. Benzer şekilde, ahlaki mücadeleler boyutunun uyarlanan ölçekteki faktör yük değerleri (.880, .709), orijinal ölçekteki değerlerle (.87, .83) tutarlıdır. Şüphe mücadeleleri boyutunda da uyarlanan ölçekte faktör yük değerlerinin (.983, .638) orijinal ölçekle (.90, .85) paralellik gösterdiği tespit edilmiştir. Nihai Anlam Mücadeleleri boyutunun uyarlanan ölçekteki faktör yük değerleri (.935 ve .928), orijinal ölçekteki yük değerleri (.92 ve .87) ile büyük ölçüde uyumludur. Benzer şekilde, Şeytani Mücadeleler boyutunun uyarlanan ölçekteki faktör yük değerleri (.941 ve .845) de orijinal ölçekteki değerler (.95 ve .89) ile paralellik göstermektedir. Bu durum, uyarlanan ölçeğin orijinal ölçeğe yapısal olarak benzerliğini ve tutarlılığını desteklemektedir. Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayıları .75 ile .88 arasında değişirken, Türkçe uyarlamada bu değerlerin .80 ile .91 arasında değiştiği bulunmuştur. Özellikle, Türkçe uyarlamada şeytani mücadeleler boyutunun güvenilirlik değeri (.918) en yüksek düzeyde bulunmuş; bu da ölçeğin bu boyutunun Türk kültüründe daha güçlü bir şekilde işlediğini göstermektedir. Genel olarak, hem özgün hem de uyarlanan ölçekler yüksek düzeyde iç tutarlılık göstermiştir. Bu durum, Türkçe ölçeğin güvenilir bir araç olarak kullanılabileceğini desteklemektedir.

Dışsal motivasyon açısından, ölçeğin alt boyutlarının büyük bir kısmı anlamlı bir etkide bulunmamıştır. Ancak nihai anlam mücadeleleri boyutunun dışsal motivasyonu negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir ($B = -0.164$, $\beta = -0.200$, $p = 0.049$). Bu bulgu, bireylerin yaşamlarının derin anlamını arama sürecine odaklandıklarında maddi ödüller gibi dışsal motivasyon kaynaklarına daha az önem verdiklerini göstermektedir. İçsel motivasyon açısından ise yalnızca ilahi mücadeleler boyutunun anlamlı bir etkisi olduğu ve bu etkinin negatif yönlü olduğu belirlenmiştir ($B = -0.190$, $\beta = -0.192$, $p = 0.027$). İlahi mücadelelerin artmasıyla, bireyin içsel motivasyonunun azaldığı görülmüştür. Bu bulgu, bireylerin dini inançlarında yaşadığı çatışmaların içsel dünyalarını ve motivasyonlarını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Bu durum, bireyin manevi anlamda huzursuzluk yaşadığında, iş motivasyonunun da düşebileceğini ifade etmektedir.

Dini ve Manevi Mücadeleler Ölçeği'nin (RSS-14) Türkçe uyarlaması, uluslararası literatürde farklı kültürlerde yapılan adaptasyon çalışmalarıyla karşılaştırıldığında hem yapısal benzerlikler hem de kültürel farklılıklardan kaynaklanan bazı uyarlamalar içermektedir. Özellikle Polonya ve Brezilya gibi farklı kültürlerde gerçekleştirilen uyarlama çalışmalarında ölçeğin temel yapısının korunduğu görülse de, her kültürün manevi ve dini mücadelelere yaklaşımında farklılıklar olduğu dikkat çekmektedir. Polonya'da Adam Falewicz ve arkadaşlarının 2023 yılında yürüttükleri çalışmada, RSS-14 ölçeği üç ayrı analiz sürecinden geçirilmiştir. Çalışmaya toplamda 811 katılımcı dahil edilmiştir. Polonya uyarlaması, ölçeğin altı faktörlü orijinal yapısını korurken, faktör yük değerlerinin orijinal ölçekteki değerlerle tutarlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Örneğin, ilahi mücadeleler boyutunda faktör yük değerleri sırasıyla .80, .77 ve .79; şeytani mücadeleler boyutunda .79 ve .86; nihai anlam mücadeleler boyutunda ise .93 ve .83 olarak hesaplanmıştır. Polonya uyarlamasında, ölçeğin kişilerarası mücadeleler boyutunun da geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçüm sağladığı tespit edilmiştir. Bu boyutun faktör yük değerleri .84, .68 ve .68 olarak bulunmuştur. Ancak Türkçe uyarlamada bu boyutun düşük faktör yük değerleri (.30'un altında) nedeniyle çıkarılması gerektiği görülmüştür. Bu durum, Türk ve Polonya kültürlerinin kişilerarası manevi çatışmaları algılama şekillerindeki farklılıklara işaret etmektedir. Polonya uyarlamasında Cronbach's Alpha değerleri alt boyutlar için .77 ile .93 arasında değişirken, Türkçe uyarlamada bu değerlerin .804 ile .918 arasında değiştiği görülmüştür. Türkçe uyarlamanın bazı alt boyutlar için daha yüksek güvenilirlik değerleri sunduğu tespit edilmiştir (Falewicz, Szcześniak, Rybarski, Chmiel, Wilt ve Zarzycka, 2023).

Brezilya'da Mary Rute Gomes Esperandio ve arkadaşlarının 2022 yılında yürüttükleri "Validation of a 14-Item Version of the Religious and Spiritual Struggles Scale (RSS-14): Factorial Structure, Psychometric Properties, and Clinical Correlates" adlı çalışmada, RSS-14 ölçeği hem kısa (RSS-14) hem de uzun versiyonuyla test edilmiştir. Çalışmaya 597 kişi katılmış ve farklı dinlere inanan bireylerin dahil edilmesiyle ölçeğin geniş bir bağlamda test edilmesi sağlanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin altı faktörlü yapısının Brezilya kültüründe de geçerli olduğunu göstermiştir

(CFI = .988, TLI = .982, RMSEA = .030). Brezilya uyarlamasında Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri, ilahi mücadeleler boyutu için .789, şeytani mücadeleler boyutu için .793, nihai anlam mücadeleler boyutu için .769 olarak hesaplanmıştır. Kişilerarası mücadeleler boyutu ise .727 ile en düşük güvenilirlik değerine sahip olmuştur. Türkçe uyarlamada, kişilerarası mücadeleler boyutunun düşük faktör yükleri nedeniyle çıkarılmış olması bu iki kültür arasında bir başka önemli farklılığı ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, Türkçe uyarlamada şeytani mücadeleler boyutu için daha yüksek bir güvenilirlik değeri elde edilmiştir (.918) (Esperandio, Viacava, Franco, Pargament ve Exline, 2022).

Türkçe RSS-14 uyarlaması, uluslararası uyarlamalarla karşılaştırıldığında hem benzer süreçler hem de kültüre özgü uyarlamalar içermektedir. Polonya ve Brezilya uyarlamaları, ölçeğin altı faktörlü yapısını korurken, Türkçe uyarlamada kişilerarası mücadeleler boyutunun çıkarılması, kültürler arası farklılıkların ölçek yapılarına etkisini göstermektedir. Güvenirlik analizleri açısından Türkçe uyarlamanın genel olarak daha yüksek değerler sunduğu görülmüştür.

YAZARLARIN KATKISI

Bu çalışmanın bütün bölümleri iki yazar tarafından eşit paylaşım ile hazırlanmıştır.

ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır

KAYNAKÇA

- Abu-Raiya, H., Pargament, K. I., Krause, N., & Ironson, G. (2015). Robust links between religious/spiritual struggles, psychological distress, and well-being in a national sample of American adults. *American Journal of Orthopsychiatry*, 85(6), 565.
- Aksoy, H. (2006). *Örgüt ikliminin motivasyon üzerine etkisi* (Master's thesis, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Ano, G. G., Pargament, K. I., Wong, S., & Pomerleau, J. (2017). From vice to virtue: Evaluating a manualized intervention for moral spiritual struggles. *Spirituality in Clinical Practice*, 4(2), 129.
- Ashmos, D. P. and Duchon, D. (2000), "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure", *Journal of Management Inquiry*, 9 (2), 134-145.
- Aslan, M., & Doğan, S. (2020). Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 291-301.
- Bahadır, M. (2018). Hizmet Sektöründe Gelir Unsurunun İş Motivasyonuna ve Aile İçi Huzura Etkisi: Kastamonu Üniversitesi Örneği (Doctoral dissertation, Kastamonu Üniversitesi).
- Baldassarre, G. (2011, August). What Are Intrinsic Motivations? A Biological Perspective. *In 2011 IEEE international conference on development and learning (ICDL)* (Vol. 2, pp. 1-8). IEEE.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.

- Baykal, E. (2019). Participation banks: A suitable environment for workplace spirituality. *Mevzu– Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 43-63.
- Beçetek, G. (2021). *Polislerde Stresle Başa Çıkma Maneviyatın Rolü* (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Benner, D. G. 1989. Toward A Psychology of Spirituality: Implications for Personality and Psychotherapy. *Journal of Psychology and Christianity* 5: 19-30
- Brelsford, G. M., & Doheny, K. K. (2022). Parents' spiritual struggles and stress: Associations with mental health and cognitive well-being following a neonatal intensive care unit experience. *Psychology of Religion and Spirituality*, 14(1), 119
- Breuninger, M. M., Wilt, J. A., Bautista, C. L., Pargament, K. I., Exline, J. J., Fletcher, T. L., Stanley A.M., & Teng, E. J. (2019). The invisible battle: A descriptive study of religious/spiritual struggles in veterans. *Military Psychology*, 31(6), 433-449
- Chalofsky, N. (2003). An Emerging Construct for Meaningful Work. *Human Resource Development International Journal*, 6(1), 69-83.
- Daniel, J. L. (2019). Trust as a Mediator Of Workplace Spirituality and Job Performance. *Journal of Business and Behavioral Sciences*, 31(2), 80-103.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivation and Education: The Self-Determination Perspective. *Educational psychologist*, 26(3-4), 325-346.
- Demiroğlu, B. (2021). *Yetişkinlerin Maneviyat ve Sosyal Medya Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi).
- Dizdar, A. (2009). *Çalışanların İçsel Motivasyon Algısı ve Konuyla İlgili Bir Uygulama* (Doktorla dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance. *The leadership quarterly*, 16(5), 807-833.
- Dursun, N. (2019). *Evli ve Bekar Bireylerin Yaşamının Anlamı ve Maneviyat İlişkisi Arasındaki İlişkiyi İncelemek* (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Anabilim Dalı).
- Esperandio, M. R. G., Viacava, J. J. C., Franco, R. S., Pargament, K. I., & Exline, J. J. (2022). Brazilian adaptation and validation of the religious and spiritual struggles (RSS) scale—extended and short version. *Religions*, 13(4), 282
- Exline, J. J., Grubbs, J. B., & Homolka, S. J. (2015). Seeing God as cruel or distant: Links with divine struggles involving anger, doubt, and fear of God's disapproval. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 25(1), 29-41.
- Exline, J. J., Pargament, K. I., Grubbs, J. B., & Yali, A. M. (2014). The Religious and Spiritual Struggles Scale: Development and initial validation. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 208.
- Exline, J. J., Pargament, K. I., Wilt, J. A., Grubbs, J. B., & Yali, A. M. (2023). The RSS-14: Development and preliminary validation of a 14-item form of the Religious and Spiritual Struggles Scale. *Psychology of Religion and Spirituality*, 15(4), 592.
- Exline, J. J., Przeworski, A., Peterson, E. K., Turnamian, M. R., Stauner, N., & Uzdavines, A. (2021). Religious and spiritual struggles among transgender and gender-nonconforming adults. *Psychology of Religion and Spirituality*, 13(3), 276

- Exline, J. J., Schutt, W. A., Pait, K. C., & Wilt, J. A. (2022). Do Psychedelic Trips Open the Door to Messages from God, Spirits, Transcendent Realities, or the Devil? Links with Attitudes About Psychedelics, Opinions About Legalization, and Interest in Personal Use. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 1-19.
- Exline, J. J., Van Tongeren, D. R., Bradley, D. F., Wilt, J. A., Stauner, N., Pargament, K. I., & DeWall, C. N. (2020). Pulling away from religion: Religious/spiritual struggles and religious disengagement among college students. *Psychology of Religion and Spirituality*.
- Fairholm, G. W.. (1996). Spiritual Leadership: Fulfilling Whole-Self Needs at Work. *Leadership & Organizational Development Journal*, 17 (5): 11-17.
- Falewicz, A., Szcześniak, M., Rybarski, R., Chmiel, M., Wilt, J. A., & Zarzycka, B. (2023). Polish validation of a 14-item version of the religious and spiritual struggles scale (RSS-14): Factorial structure, psychometric properties, and clinical correlates. *Journal of religion and health*, 62(5), 3579-3603.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Employee Motivation And Performance: Do The Work Environment and The Training Matter?. *Journal of Security & Sustainability Issues*, 9.
- Gökkaya, S., & Türker, N. (2018). İş Motivasyonu ile İş Tatmini Üzerine Otel İşletmelerinde Karşılaştırmalı bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 12-2
- Ilgaz, H., & Aşkar, P. (2009). Çevrimiçi Uzaktan Eğitim Ortamında Topluluk Hissi Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 1(1).
- Jawanmard, H. (2012). The Impact of Spirituality on Work Performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 5(1): 1961-1966
- Jeon, K. S., & Choi, B. K. (2021). Workplace spirituality, organizational commitment and life satisfaction: the moderating role of religious affiliation. *Journal of Organizational Change Management*, 34(5), 1125-1143.
- Kalogiannidis, S. (2021). Impact of Employee Motivation on Organizational Performance. A Scoping Review Paper for Public Sector. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 8 (3), 984, 996, 3.
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of business ethics*, 94(1), 89-106.
- Keleş, H. N. (2011). Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 129-139
- Keleş, H. N. (2017). Anlamlı İş ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 154-167.
- Khanifar H., G. Jandaghi & S. Shojaie (2010). "Organizational Consideration between Spirituality and Professional Commitment". *European Journal of Social Sciences*, V. 12 (4): 558-571
- Khari, C., & Sinha, S. (2017). Impact of workplace spirituality on knowledge sharing intention: A conceptual framework. *Journal of Human Values*, 23(1), 27-39.

- Kızılırmak, Ö. (2015). *Genç Yetişkinlerde Yaşamda Anlamın Maneviyat ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kimter, N. (2013). Din ve maneviyatı kavramlaştırma: birleşme ve ayrılma noktaları. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (3), 85-118.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnik, B. J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of organizational change management*, 17(1), 26-42.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma*. (Doctoral dissertation, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Krause, N., Pargament, K. I., Ironson, G., & Hill, P. (2017). Religious involvement, financial strain, and poly-drug use: Exploring the moderating role of meaning in life. *Substance use & misuse*, 52(3), 286-293
- Lepherd, L. (2015). Spirituality: Everyone has it, but what is it?. *International Journal of Nursing Practice*, 21(5), 566-574.
- Mahmoud, A. B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W. D., & Grigoriou, N. (2021). “We Aren't Your Reincarnation!” Workplace Motivation Across X, Y and Z Generations. *International Journal of Manpower*, 42(1), 193-209.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.
- McConnell, K. M., Pargament, K. I., Ellison, C. G., & Flannelly, K. J. (2006). Examining the links between spiritual struggles and symptoms of psychopathology in a national sample. *Journal of clinical psychology*, 62(12), 1469-1484.
- McMillan, D. W. (1996). Sense of community. *Journal of community psychology*, 24(4), 315-325
- McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of community psychology*, 14(1), 6-23.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J. and Ferguson, J. (2003), “*Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment*”, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16 No. 4, pp. 426-47.
- Neck, C.P., and J.F. Milliman. 1994. Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology* 6: 9–16
- Ok, Ü. (2006). Türkiye’de din psikolojisi: Neredeyiz ve nereye gidebiliriz. *İslami Araştırmalar Dergisi*, 19(3), 441-456.
- Oran, F. Ç. (2012). *Örgütsel Bağlılık ve İş Motivasyonu İlişkisi: Kamu sektöründe bir uygulama* (Master's thesis, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Örgev, M., & Günelan, M. (2011). İşyeri maneviyatı üzerine eleştirel bir değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 51-64.
- Pardasani, R., Sharma, R. R., & Bindlish, P. (2014). Facilitating workplace spirituality: lessons from Indian spiritual traditions. *Journal of Management Development*
- Paul Victor, C. G., & Treschuk, J. V. (2020). Critical literature review on the definition clarity of the concept of faith, religion, and spirituality. *Journal of Holistic Nursing*, 38(1), 107-113.

- Pawar, B. S. (2009). Workplace spirituality facilitation: A comprehensive model. *Journal of business ethics*, 90(3), 375-386.
- Petchsawang, P., ve Duchon, D. "Measuring Workplace Spirituality in an Asian Context." *Journal of Managerial Psychology* 24, no. 5 (2009): 472-484.
- Pradhan, R. K., Jenar, L. K., & Soto, C. M. (2017). Workplace spirituality in Indian organisations: Construction of reliable and valid measurement scale. *Business: Theory and Practice*, 18, 43-53.
- Ramadanty, S., & Martinus, H. (2016). Organizational Communication: Communication and Motivation in the Workplace. *Humaniora*, 7(1), 77-86.
- Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace spirituality: A comparative study of various models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 27-40.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*, 21(1), 53-75.
- Rovai, A. P. (2002). Building sense of community at a distance. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 3(1), 1-16
- Stauner, N., Exline, J. J., Kusina, J. R., & Pargament, K. I. (2019). Religious and spiritual struggles, religiousness, and alcohol problems among undergraduates. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 47(3), 243-258.
- Şahin, S., (2021). Örgüt İkliminin Çalışanların İş Motivasyonuna Etkisi ve Buna Yönelik Bir Araştırma (Master's thesis, İstanbul Aydın Üniversitesi, Eğitim Enstitüsü)
- Tepper, B. J. (2003). "Organizational citizenship behavior and the spiritual self: Exploring the relationship in a work context." *Academy of Management Review*, 28(2), 183-200.
- Toptaş, B. (2018). Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeyleri ve İşlerini Anlamlı Bulmalarını Etkileyen Etmenler. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 521-542.
- Ünsar, A. S., İnan, A., & Yürük, P. (2010). Çalışma Hayatında Motivasyon ve Kişiyi Motive Eden Faktörler: Bir Alan Araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 248-262.
- Vieten, C., & Lukoff, D. (2022). Spiritual and religious competencies in psychology. *American Psychologist*, 77(1), 26.
- Weinberg, F. J., & Locander, W. B. (2014). Advancing Workplace Spiritual Development: A Dyadic Mentoring Approach. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 391-408.
- Wilt, J. A., Stauner, N., Lindberg, M. J., Grubbs, J. B., Exline, J. J., & Pargament, K. I. (2018). Struggle with ultimate meaning: Nuanced associations with search for meaning, presence of meaning, and mental health. *The Journal of Positive Psychology*, 13(3), 240-251.
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (1999). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (11 baskı: 1999-2018).
- Yılmaz, P. S. (2016). Motivasyon ve Motivasyon ile Bağlantılı Faktörler: Beyaz Yaka Çalışanlara Yönelik Yapısal Eşitlik Modeli Uygulaması. *Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*.
- Zarzycka, B., & Zietek, P. (2019). Spiritual growth or decline and meaning-making as mediators of anxiety and satisfaction with life during religious struggle. *Journal of religion and health*, 58, 1072-1086

Ek 1: Türkçe Diline Uyarlanan Dini ve Manevi Mücadeleler Anket Soruları

No	Soru	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Din ve maneviyatla ilgili şüpheler veya sorular beni rahatsız etti.					
2	Allah'a karşı öfkeliyim.					
3	Şeytan veya kötü ruhlar tarafından saldırıya uğradığımı hissettim.					
4	Hayatın gerçekten anlam ifade edip etmediğini sorguladım.					
5	Ahlaki ilkelerimi takip etme girişimleriyle boğuştum.					
6	Dini/manevi konular konusunda kafam karıştı.					
7	Allah'ın beni cezalandırdığını düşündüm					
8	Karşılaştığım sorunların şeytanın veya kötü ruhların işi olmasından endişe duydum.					
9	Allah'ın beni terk ettiğini düşündüm.					
10	Hayatımın hiçbir derin manası olmadığını hissettim.					
11	Ahlaki standartlarıma uygun yaşamadığımı için kendimi suçlu hissettim.					