

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

AŞIRI İŞ YÜKÜNÜN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNDE İŞYERİ MANEVİYATININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ*

THE MODERATOR ROLE OF WORKPLACE SPIRITUALITY ON THE EFFECT OF WORK OVERLOAD ON JOB SATISFACTION

Dr. Öğr. Üyesi Saadet Ela PELENK¹

Dr. Öğr. Üyesi Ali ACARAY²

ÖZ

Çalışma hayatındaki görev ve sorumluluklar, her birey için farklı bir anlam ifade etmektedir. Bazı çalışanlar, aşırı iş yükünün görevlerinin bir parçası olduğunu düşünürken; bu durum, diğerlerini fiziksel ve psikolojik olarak zorlayabilmektedir. Ancak, “insan olarak yaşamın” her açıdan zorlaştığı dünyada manevi düşünceler, kişiye pozitif bir duygu ve anlam kazandırabilir. Yaşam rotasını bulmaya yardım eden maneviyat, iş yerinde çalışanın tatmin ve paylaşma duygusunu arttırabilir. Bu noktada aşırı iş yükü, stres, yıkıcı eleştiri, haset vb. negatif duygu ve durumların çalışana verdiği zarar da azalabilir. Bu çalışmanın temel amacı, aşırı iş yükünün iş tatmini üzerine etkisi ve bu etkide işyeri maneviyatının düzenleyicilik rolünü incelemektir. Araştırmanın verileri, bankacılık sektöründeki 166 çalışandan anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırmada, kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçları; aşırı iş yükünün iş tatminini negatif olarak etkilediğini; iş yer maneviyatının, iş tatminini pozitif olarak etkilediğini ve aşırı iş yükü ile iş tatmini arasındaki ilişkide işyeri maneviyatının düzenleyicilik rolü üstlendiğini ortaya koymuştur. Çalışmanın, İnsan Kaynakları Yöneticilerine en önemli katkısı, iş yer maneviyatının iş görenlerin tutum ve davranışlarının yönlendirilebilmesinde önemli bir değişken olabileceğidir.


Anahtar Kelimeler: Aşırı İş Yükü, İş Tatmini, İşyeri Maneviyatı.


JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M12, M15.

ABSTRACT

Duties and responsibilities in working life have different meanings for each individual. Some employees think that work overload is a part of their duties, while for others it may force them physically and psychologically. However, in a world where living as a human being becomes difficult in every aspect, spiritual thoughts can give a positive feeling and meaning to a person. Spirituality, which helps to find the course of life, can enhance employee satisfaction and sharing. At this point, work overload, stress, destructive criticism, envy and other negative feelings and situations may also reduce the harm to the employee. The main purpose of the study is to examine the effect of work overload on job satisfaction and the moderator role of workplace spirituality on this effect. Research data is collected from 166 employees in the banking sector by questionnaire technique. Convenience sampling method

* Bu çalışmanın önceki hali, 10-12 Mayıs 2018 tarihleri arasında Trabzon’da düzenlenen 26. Yönetim ve Organizasyon Kongresinde genişletilmiş özet olarak sunulmuştur.

¹  Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Fındıklı Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Bankacılık ve Finans Bölümü, saadetela.pelenk@erdogan.edu.tr

²  Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Fındıklı Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Bankacılık ve Finans Bölümü, ali.acaray@erdogan.edu.tr

is used in the research. According to the results of the analysis, “job workload has negative effect on job satisfaction; workplace spirituality has positive effect on job satisfaction and workplace spirituality has moderator role on relationship between job overload and job satisfaction. The most important contribution of the study to Human Resources Managers is that workplace spirituality may be an important variable to shape employees' attitudes and behaviors.

Keywords: Work Overload, Job Satisfaction, Workplace Spirituality.

JEL Classification Codes: M10, M12, M15.

1. GİRİŞ

Modern iş yöntem ve tasarım süreçlerinde yaşanan hızlı değişimler ile birlikte işletmelerin artan rekabetleri çalışanların mesai saatlerini uzatmakta olup; çalışanların işe ayırdıkları zaman ve yaşamlarının büyük bir bölümünü kaplamaktadır. İnsanın yaşam yolculuğundaki iş gereklilikleri, amirin beklentileri, bir yerlere yetişme kaygısı, ekonomik ve sosyal olarak varlığı devam ettirebilme telaşı, “duygular ve hisler” dâhil olmak üzere her şeyin otomatikleşmesine ya da hızlıca tüketilmesine yol açabilmektedir. Bu durum, sunulan “hayatın güzelliklerinin” fark edilememesine yol açmaktadır. Örneğin iş, sadece sübjektif açıdan belirli standartlarda yaşamayı sağlayan bir araç ise neden insan yaşamının merkezinde yer almaktadır?

İlgili yazında, iş hayatında yaşanan hızlı değişim ve gelişmelerin, işyeri maneviyatını daha önemli hâle getirdiği vurgulanmaktadır (Ashmos ve Duchon, 2000; Mitroff ve Denton, 1999; Neal, 1999; Krishnakumar ve Neck, 2002; Karadağ ve Cankul, 2015). Bu noktada maneviyat, “duygu, heyecan ve entelektüel unsurların sezgisel bir karşılığı” olarak insan yaşamına anlam katan bir yaşama bilinci (Cavanagh ve Bandsuch, 2002; Bosch, 2009) olarak ifade edilmiştir.

1980’li yıllarda “işyeri” ile “maneviyat” kelimelerin bir araya gelmesi aslında bir çelişkiye neden olmuştur. Ancak bu durum, “anamlı bir iş ve iş yeri değerleriyle uyum” temalarını ön plana çıkararak, kişisellikten uzak olan bir topluluk bilinci oluşturmuştur (Mitroff ve Denton, 1999; Sheep, 2006). Burada ifade edilen çalışanın işini anlamlı bulması, işinin amacı ve hedefi konusunda pozitif değerlendirmeler yapabilmesidir. Topluluk bilinci, çalışanın diğer çalışanlar ile sinerjiyi yakalayarak; ortak bir ruhsallık ve dayanışma içinde hareket etmesidir. Ve son olarak iş ve iş değerleri ile uyum, çalışanın iş çevresi ile ortak değerlere sahip olması ve çevresine verdiği katkıyı arttırmasıdır (Khanifar, Jandaghi ve Shojaie, 2010).

İşyeri maneviyatı, kişide içsel bir tatmin duygusuna işaret etmekte olup; kişinin hayatın amacı ve anlamının farkında olmasıdır (Ellison 1983; Stoll ve Stoll, 1989). İşyeri maneviyatının boyutları, Ashmos ve Duchon’ın (2000) araştırmasında “bireyin iç dünyası, işin anlamı ve topluluk bilinci” bileşenlerinden oluşmaktadır. Milliman, Czaplewski ve Ferguson (2003), maneviyat unsurlarını “anamlı iş, topluluk bilinci ve kişi-örgüt uyumu” ile genişletmişlerdir. Diğer boyutlar anlam, derin bilgi, aşkınlık (Dehler ve Welsh, 2003); hayatın amacı ve anlamı, aşkın kişilik ve pozitif tutumlar (Neck ve Milliman, 1994); şefkat, anlam, öz-farkındalık, aşkınlık (Petchsawang ve Duchon, 2009) gibi sıralanabilir. Eğer maneviyat ruhsal bir dinginlik, hayatın anlamı ve hayata bir amaç katarak bilinçlenmek ise (Lowder, 2006); bu ruhsal anlamda sakinlik, iş etkinliği (Schmidt-Wilk, Alexander ve Swanson, 1996), işyeri ile bütünleşme ve iş tatmini (Kolodinsky, Giacalone ve Jurkiewicz, 2008) gibi pozitif sonuçları da beraberinde getirebilmektedir.

İş tatmini, çalışanın işi ve çevresel sonuçları hakkındaki pozitif değerlendirmesidir (Karadal, 1994; Ugboro ve Obeng, 2000). İş tatmini, kişinin işiyle ilgili memnuniyeti ile sonuçlanan, algısal bir durumdur. Ayrıca bu durum, çalışanların bedensel, bilişsel, fiziksel ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. Çalışanın işini değerli ve anlamlı algılaması iş tatmini açısından kritik bir faktördür. Çünkü bu sayede çalışan, bir birey olarak yaşam yolculuğundan keyif alabilecektir (Loscocco ve Roschelle, 1991; Şimşek, Akgemci ve Çelik, 1998). Diğer yandan kişinin içsel bir yolculuğu olan maneviyatın işyerine yansımaları, çalışanın kendini ve meslektaşlarını mutlu ederek tatmin olması ile sonuçlanabilmektedir (Halsey, 1988; Fry, 2003). Çalışanların hijyen faktörleri ile iş ortamı, yönetici yaklaşımı gibi davranışsal ve tutumsal unsurlardan etkilenmesi iş tatminini etkiler (Herzberg, 1964). Bu durum, işyeri maneviyatının motivasyonel bir stratejik faktör olarak İnsan Kaynakları (İK) yönetim sürecine katılmasına neden olmaktadır (Açıkel ve Sunar, 2013’dan aktaran Seyyar ve Evkaya, 2015).

İşyeri maneviyatı ile ilgili araştırmalar yeni olmakla birlikte (Heaton, Schmidt-Wilk ve Travis, 2004; Benefiel, 2003), çalışanın iş hedefini ve amacını sorgulaması konusunda *Varoluşçuluk* felsefesi ile yakından ilgilidir (Burack, 1999). Varoluşçuluk felsefesi, insan varlığının anlamını sorgulamakta olup (Sartre, 1997); Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin beşinci basamağında yer alan “kendini gerçekleştirme ihtiyacına” tekabül etmektedir (Fernando, 2005). Bu noktada işyeri maneviyatı; çalışanın, hayatta öncelikle kendi değerini bulması ve bu değeri, iş yeri değerleri ile uyumlaştırma çabasıdır (Burack, 1999; Mitroff ve Denton, 1999). Bu sayede çalışan, iş ortamını ve unsurlarını aile gibi görerek; çevresi ile kaliteli iletişim kurabilir ve çevresine güven duyabilir. Ancak bu süreçte yönetici de kendisine ulaşılabilirliğini ve çalışanına desteğini yansıtmalıdır (Gockel, 2004).

Yazında işyeri maneviyatının pozitif etkileri net olarak ortaya konulamamış olsa da (Fry, 2003; Giacalone ve Jurkiewicz, 2003; Pfeffer, 2010), maneviyatın kademe ilerlemesi, performans artışı gibi sonuçlara yol açtığı tespit edilmiştir (Neck ve Milliman, 1994; Thompson, 2000; Duchon ve Plowman, 2005). Ayrıca işyeri maneviyatı güvenmek, öğrenmek, sorumluluk almak, doğruyu aramak, başarmak ve merhametli olmak gibi davranışları çalışana kazandırmaktadır (Freshman, 1999). Maneviyatın, bireye kazandırdığı bu anlam ile çalışan sadece özel hayatta değil, zamanının büyük bölümünü harcadığı iş hayatında da bu duyguya ihtiyaç duymaktadır (Krishnakumar ve Neck, 2002). İşine manevi bir anlam katan iş gören, öncelikle iç dünyasını zenginleştirmekte; bir bakıma fiziksel, bilişsel ve ruhsal açıdan iyilik kazanarak iş tatminini arttırmaktadır (Mitroff ve Denton, 1999; Ashmos ve Duchon, 2000; Guillory ve Johnson, 2000).

Ekonomik, kültürel, teknolojik değişimler ve rekabetçi iş ortamı çalışanlara ekstra görevler ve sorumluluklar yüklemekte (aşırı iş yükü) ve çalışanlarda stres, gerginlik, işgücü devir hızının artması, iş tatminsizliği (Altaf ve Awan, 2011; Karadağ ve Cankul, 2015) gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirebilmektedir. Dolayısıyla aşırı iş yükü ile çalışan, işin anlam ve amacını kaybedebilmekte ve işinden aldığı hazzı sorgulayabilmektedir (Neal, 1999; Mitroff ve Denton, 1999).

İş görenin yapmak zorunda olduğu gereğinden fazla iş miktarı veya işi yapmak için sarf ettiği ekstra enerji olan aşırı iş yükü (Qureshi vd., 2013); çalışanın yüklendiği yorucu ve zorlayıcı görevler (Greenhaus vd., 1989) ya da görev ve sorumluluk yoğunluğu (Peterson vd., 1995) ile işin, iş gören kapasitesini aşması (Katz ve Kahn, 1978) olarak tanımlanmıştır. Bir başka ifade ile iş yükünün fazla olması, işin nitelik yönünden çalışana denk olmamasıdır (Özkalp ve Kirel, 2001; Yılmaz ve Ekici, 2006). Nitelik yönünden iş yükü, çalışanın ve iş özelliklerinin birbirine uygun olmamasıdır. Ancak aşırı iş yükü, niceliksel de olabilir. Nicel iş yükü fazlalığı, çalışanın yeteneği varken; zaman baskısı vb. nedenlerle bu yeteneğini tam olarak gösterememesidir (Özkalp ve Kirel, 2001; Elloy ve Smith, 2003).

Aşırı iş yükü, fiziksel ve zihinsel olabilir. Fiziksel iş yükü, işin ağırlığı ve mesafesi ile doğru orantılıdır (Öğrüş, 2009). Zihinsel iş yükü ise; analiz, iletişim ve karar gibi işin gerektirdikleri ve iş için sağlanan kaynaklar arasında mevcut olan açıktan meydana gelir (Sanders ve Mc Cormick, 1992). Brown, Jones ve Leigh (2005), öz yeterlilik ve iş performansı ile bağlantılı aşırı iş yükü ve etkilerini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda; iş yükü ile öz yeterlilik ve iş performansı arasında ters orantı tespit edilmiştir. Bu açıdan aşırı iş yükü, çalışanların kapasitesini ve yeteneklerini zorladığından, çalışanın tepkisi ile sonuçlanabilmektedir (Sauter ve Murphy, 1999).

İş yükü artışı ile çalışanlar; belirsizlik, stres (Csiernik ve Adams, 2002) ve iş güvencesizliği (Probst ve Strand, 2010) gibi negatif duygulardan arınmak için, maneviyatı bir anlam olarak görebilirler. Dolayısıyla maneviyat duygusu ile çalışan daha az stres hissederek, örgüte bağlılık ve kişisel gelişim sağlamaktadır (Altaf ve Awan, 2011).

Araştırmanın amacı; aşırı iş yükünün iş tatminine etkisi ve işyeri maneviyatının düzenleyici rolünü incelemektir. Aşırı iş yükü ile zorlaşan işler ve uzayan mesai saatleri, çalışanlar için tatminsizliğe neden olabilir. Bu durum, işletmelerin kârlılığında rekabet yapısına kadar birçok unsurunu olumsuz yönde etkileyebilir. Bu bağlamda günümüz iş dünyasının getirdiği aşırı iş yükünün çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri, maneviyat duygusu ile azalabilir. Bu doğrultuda araştırmanın temel problemi, aşırı iş yükünün iş tatminine etkisinde işyeri maneviyatının düzenleyici bir rol üstlenip üstlenemediğidir.

Araştırma verileri, yoğun ve stresli iş ortamlarında istihdam edilen banka çalışanlarından anket yöntemi ile toplanmıştır. Literatürde işyeri maneviyatı ve iş tatmini (Mitroff ve Denton, 1999; Ashmos ve Duchon, 2000; Guillory ve Johnson, 2000), aşırı iş yükü ve maneviyat (Neal, 1999; Mitroff ve Denton, 1999; Csiernik ve Adams, 2002; Probst ve Strand, 2010) ilişkisi incelenmiştir. Ancak, aşırı iş yükünün iş tatminine etkisinde işyeri maneviyatının düzenleyici rolü araştırılmamıştır. Bu bağlamda; aşırı iş yükünün çalışanlara verdiği yorgunluk ve

gerginliğin maneviyat ile azalması ve dolayısıyla, çalışanların iş tatminlerinin pozitif yönde etkilenmesi beklenmektedir. Araştırmanın; yoğun stres yaşayan çalışanlara, yöneticilere ve ilgili tüm kişilere katkı sağlaması ümit edilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Aşırı İş Yükü

İş yükü, çalışan sayısına ve mesai saatine göre denk gelen iş miktarının fazla olmasıdır (Greenberg, Patricia ve Moore, 1995). İş yükünün fazla olması ya da iş ile çalışan uyumsuzluğu, aşırı iş yükü olarak nitelendirilir (Leiter, 2003). Aşırı iş yükü, çalışmada yoğun stres ve gerginliğe sebep olabilmektedir (Greenberg, Patricia ve Moore, 1995; Gümüştakin ve Öztemiz, 2005; Aycan ve Yavuz, 2007). Aşırı iş yükünün çalışan açısından diğer sonuçları iş performansının azalması ve tükenmişliktir. Bu noktada yetenek ve ilgili kaynaklar konusunda eksiklik duyan çalışan, kendini psikolojik açıdan yorgun hissedebilmektedir (Schaubroeck ve Merritt, 1997; Ildız, 2009).

İş yükünün boyutları fiziksel, bilişsel (zihinsel) ve çevresel olarak üçe ayrılmaktadır. Fiziksel iş yükü, kişinin iskelet-kas gücüyle enerji harcayarak işini yapmasıdır. Fiziksel iş yükü iş ağırlığı, taşıma sıklığı/süresi ve uzaklığı ile artmaktadır. Birçok iş sektöründe bu tür bir iş yükü sakatlanma ya da kas-iskelet sisteminde ağır hasarlara neden olmaktadır (Elloy ve Smith, 2003; Dağdeviren, Eraslan ve Kurt, 2005). Zihinsel iş yükü, çalışanın zihin enerjisini kullanarak, görevlerini tamamlamasıdır. Bu bağlamda; çalışanın iletişim ve karar becerisi, analitik işlemleri, araştırması vb. zihinsel iş yükünü arttırabilir (Jung, 2001). Çevresel iş yükü ise, çevrenin gürültülü, kirli, sesli olması ya da ısınma sorunu olması gibi durumlarda çalışana yüklenen ekstra işler (Dağdeviren, Eraslan ve Kurt, 2005).

Aşırı iş yükü ile ilgili diğer bir sınıflandırma nicel ve nitel iş yükü ayrımıdır. Nicel iş yükü, çalışanın iş için gerekli yeteneğe sahip olmasına rağmen zaman baskısı ile iş yükünün artış göstermesidir. Niteliksel iş yükü ise nicel iş yükünün tersi olarak, zaman baskısı olmaması fakat kişinin, işin niteliklerini karşılayamamasıdır (Özalp ve Kirel, 2001). Kısaca “nicel iş yükü”, çalışanın yüklendiği görevin “çok” olması; “nitel iş yükü” ise çalışanın yüklendiği görevin “zor” olması olarak tanımlanabilir (Elloy ve Smith, 2003).

Aşırı iş yükü, çalışanları birçok açıdan negatif yönde etkilemektedir. Özellikle, çalışanların fiziksel ya da zihinsel olarak yoğun çaba harcadıkları işler, tükenmişliğe yol açmaktadır (Lee ve Ashforth, 1993). Özellikle bankacılık sektöründe çalışanlar için aşırı iş yükü ve zaman baskısı, çalışanların tükenmişlik duygusunu arttırmaktadır (Tayfur ve Aslan, 2012). Ayrıca aşırı iş yükü; çalışanın kendine yabancılaşması, tükenme hissetmesi ve iş amacını inancı ile bağdaştıramamasına yol açmaktadır. Bu nedenle çalışan, bir anlamsızlık hissetmekte (işyeri maneviyatının olmaması) ve iş hedefini gerçekleştirmek için isteksiz davranmaktadır (Seeman, 1959).

2.2. İşyeri Maneviyatı

Post-modern çağda çalışan verimliliğinin ve performansının artması, çalışanın işinde mutlu ve huzurlu olmasından kaynaklanmaktadır (Schrage, 2000; Claude ve Zamor, 2003). Dolayısıyla kişiler ilgilerini çeken, cazip ve kendileri için “anlamlı” bir işte çalışmak istemektedir. Bu bağlamda para kazanmak önemli ama öncelikli değildir. Diğer yandan; işyeri maneviyatına sahip olmak, çalışanlar tarafından kârlı olmak olarak yorumlanmaktadır (Mitroff, 2003).

Maneviyat, bireyin dünyasına anlam katan sezgi, duygu, entelektüel etmenler (Bosch, 2009); kişinin içsel güç ve kapasitesi (Giacalone ve Jurkiewicz, 2010), hayatın anlamı ve yaşama bilincinin gelişmesidir (Cavanagh, 1999). İşyeri maneviyatı yüksekliği; çalışanın, işyerini “geleneksel ve kalabalık aile yapısının hissettirdiği bağlılık ve güven duygusu” ile benimsemesinden (Ashmos ve Duchon, 2000) ya da çalışanın, iş çevresi tarafından dışlandığı anda içsel bir yenilenme ihtiyacından kaynaklanabilir (Cavanagh, 1999).

İşyerinde maneviyat; çalışanlar arası iletişim, adalet ve yönetim yeteneğini önemli kılar (Gockel, 2004). Bu bağlamda maneviyat; doğru ve kaliteli bir iletişim, çalışanların birbirlerini anlamalarına ve sevmelerine yol açmaktadır. İşyeri maneviyatı olan çalışanlar, duygusal kimliklerini ortaya koyarak dış müşterileri anlamaya çalışırken; yöneticiler de çalışanlara ilgi göstererek onların güvenini kazanırlar (Gockel, 2004; Carmeli, Brueller, ve Dutton, 2008). Bu bağlamda işyeri maneviyatı, kişi-çevre uyumunu sağlamaktadır (Kolodinsky, Giacalone ve Jurkiewicz, 2008).

Milliman, Czaplewski ve Ferguson'a göre (2003) işyeri maneviyatı; "anamlı iş, topluluk bilinci ve kişi-örgüt uyumu" olarak üç boyuttur. Rego ve Cunha (2008) işyeri maneviyatını beş boyut olarak ifade etmiştir. Bu boyutlar "topluluk bilinci, kişi-örgüt değerleri arası ahenk, katılımcılık, iş yerinde keyifli vakit geçirme ve içsel gelişim fırsatı" olarak sıralanmıştır.

Marschke (2008); işletmelerde İK yönetiminin, işyeri maneviyatını desteklediği ve cesaretlendirdiğini ifade etmiştir. Bu amaçla çalışanın manevi duyguları; çalışanın güvenilir, örgüte bağlı, örgütü ile bütünleşen, nitelikli ve yaratıcı olmasını sağlamaktadır. İşyeri maneviyatının sonuçlarından birisi de iş tatminini etkilemesidir (Hackman ve Oldham, 1975; Kolondinsky, Giacalone ve Jurkiewicz, 2008).

2.3. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanın işyeri ve işiyle ilgili maddi ve manevi doyunluk hissetmesi ve mutluluk hâlidir (Kaya, 2016). Maddi iş tatmini, çalışanın iş sonuçlarından duyduğu memnuniyet duygusu olup (Locke, 1969), iş beklentisinin karşılanmasıdır (Asunakutlu ve Avcı, 2010). İş tatmini, kişisel ve örgütsel değişkenlerden etkilenebilir (Horman, 2010). Bu bağlamda aşırı iş yükü ve işyeri maneviyatının, iş tatmini ile kesişim noktası, örgütsel iş tatmini değişkenleri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu değişkenlerden biri olan işin kendisi; çalışanın yeteneği, işin anlam ve önemi ile yöneticinin geri bildirimini konularını içermektedir (Luthans, 1995; Chen, 2007).

Yönetici faktörü, iş yeri maneviyatı için önemli bir unsurdur. Çünkü çalışanların iş yeri ile bütünlük sağlaması, katılımcı yönetim anlayışı ve onları destekleyen yöneticileri ile mümkündür (Feldman ve Hugh, 1986). İşyeri maneviyatının getirdiği toplulukçu kültür ve arkadaş desteği, çalışanın iş tatminini arttıran diğer bir unsurdur (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). İşyeri maneviyatı, çalışanlara bir anlam ve amaç sunarak, yaşam kalitelerini arttırmaktadır. Diğer yandan maneviyat, topluluk bilinci (Karakas, 2010) vasıtasıyla çalışanın iş yeri ile uyumunu sağlamakta ve iş tatminini arttırmaktadır (Kolodinsky vd., 2008). Bu bağlamda çalışanın işinden elde ettiği sonuçların, ihtiyaçları ve değer yargıları ile örtüşmesi iş tatminini sağlamaktadır (Öztürk ve Hançer, 2011). Çalışanın işinden tatmin olması, iş performansını yükseltirken aksine çalışanın işinden tatmin olmaması; işten ayrılma, devamsızlık, hatalı kararlar, yetersizlik, stres, yabancılaşma, tükenmişlik gibi sorunları beraberinde getirmektedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik 2007).

3. HİPOTEZ GELİŞTİRME

İş yükü artışı; fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları ile birlikte bilişsel ve duygusal açıdan çalışanları olumsuz etkilemektedir. Bu araştırma; bankacılık sektörü çalışanlarında aşırı iş yükünün iş tatminine etkisini ve işyeri maneviyatının düzenleyici rolünü incelemiştir.

3.1. Aşırı İş Yükü ve İş Tatmini İlişkisi

Varoluş gereği bir insan; bilişsel, duygusal ve fiziksel tüm özellikleri ile birlikte dünyaya gelir. İnsan, topluma uyum sağlayabilmek ve yaşamını sürdürebilmek çabası içindedir. İnsan, yaşamak için çalışmak ve çalışabilmek için de işinin gerektirdiği rol ve sorumluluğu tamamlamalıdır. Eğer çalışandan istenen rol ve sorumluluklar, yetenek ve kapasitesi üstünde ise, çalışanın performansı düşebilmekte ve motivasyonu azalabilmektedir (Katz ve Kahn, 1978; Ildız, 2009). Bu bağlamda aşırı iş yükü, "çalışanın iş kapasitesi, iş kaynakları ve sorumlulukları" arasındaki denge ile ilgilidir (Hart ve Staveland, 1988).

Çalışanın iş yükü fazlalığı, iş rolünü ve görevini zorlaştırmaktadır (Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz ve Beutell, 1989). Bir süre sonra çalışan, işine karşı ilgisiz ve duyarsız davranmaktadır (Lee ve Ashforth, 1993). Mazloun vd. (2008), çalışanın iş yükü fazlalığının iş tatminini azalttığını tespit etmiştir. Bu bağlamda aşırı iş yükü; az zaman ve kıt kaynak ile birçok işin başarılmasını gerektirdiğinden, çalışan üzerinde stres ve baskıya yol açmaktadır. Dolayısıyla bir süre sonra çalışanın performansı ve motivasyonu düşmeye başlamaktadır (Leiter, 2003).

Keser (2006), çağrı merkezinin 101 çalışanı ile aşırı iş yükü ve iş tatmini ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çağrı merkezi çalışanlarının iş yükü fazlalığı iş tatminlerini düşürmüştür. Bolat (2011) turizm sektöründe yaptığı çalışmada; aşırı iş yükünün, çalışanların öz yeterliliklerini olumsuz etkileyerek, strese neden olduğunu tespit etmiştir.

İş tatmini; çalışanın işinde mutlu olmasını sağlayan (Brown ve McIntosh, 2003), yaşam kalitesini (Cimete, Gencalp ve Keskin, 2003), fiziksel ve psikolojik sağlığını iyileştiren temel etkenlerdendir (Faragher, Cass ve Cooper, 2005; Chou ve Robert, 2008). Aşırı iş yükü ve iş tatmini arasındaki zıtlık, Chou ve Robert'in (2008) çalışmasında da yer almıştır. Chou ve Robert (2008), WETA programında (Worker Education, Training and Assistance Program) çalışan 984 kişi ile yaptığı araştırmada aşırı iş yükünün, iş tatminini negatif etkilediğini tespit etmişlerdir. Bu sonuç, aşırı iş yükünün stres kaynağı görülmesi nedeniyle iş tatmini ve iş performansını azalttığı şeklinde yorumlanabilir (Hart ve Wickens, 1990; Huey ve Wickens, 1993). İlgili literatürde yer alan araştırmalardan yola çıkılarak H₁ hipotezi oluşturulmuştur:

H₁: Aşırı iş yükü, iş tatminini negatif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

3.2. İşyeri Maneviyatı ve İş Tatmini İlişkisi

Dijitalleşen çağda işletmeler, değişikliklere uyum göstermelidirler. Bu değişim sürecinde; işyeri maneviyatı, çalışan ihtiyaçlarını fiziksel, zihinsel, duygusal ve ruhsal olarak bütüncül bir anlayışta ele almaktadır (Dehler ve Welsh, 2003). Literatürde maneviyat, insanın “yaşam anlamını ve amacını” bulmasıdır. Bu anlamda içsel bir yolculuk olan maneviyat, yine içsel bir memnuniyet (tatmin) sağlamaktadır (Paloutzian ve Ellison 1982; Ellison 1983; Stoll 1989).

İşyeri maneviyatı, çalışanın belli bir tatmin derecesi ile işini anlamlı görebilmesidir (Trott 1996). Maneviyat açısından iş tatmini, çalışanın işi, amiri ve meslektaşı ile pozitif iletişim geliştirerek iş yaşamına anlam katabilmesidir (Locke, 1976; Eroğlu, 2010). İşyeri maneviyatı, aynı zamanda çalışanın meslektaşları ile iletişimini daha etkin hale getirmesini de kapsamaktadır (Milliman, Czaplewski ve Ferguson, 2003).

Altaf ve Awan'a (2011) göre; aşırı iş yükü bulunan bir birey, maneviyat ile rahatlamakta; işlerini daha iyi performans ile yapıp, iş kaynaklı problemleri çözebilmektedir. Bu sonuç; çalışanın pozitif bir ruh hali içinde olmasını sağlayan maneviyatın, iş tatminini arttırdığını gösterebilir.

İşyeri maneviyatı ve iş tatmini ilişkisi, “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi” (Maslow, 1943) ile ifade edilebilir. Bu teoriye göre; her insanın hedef ve amaçlarını gerçekleştirme için belirli ihtiyaçları bulunur. Beş ayrı basamakta sıralanan bu ihtiyaçların, bir alt basamakta olanı karşılanmadan birey bir üst basamaktaki ihtiyacını karşılayamaz. Bu piramidin en üst basamağında kendini gerçekleştirme ihtiyacı yer alır. Bu basamak, bireyin kendi yetenek ve kapasitesinin farkına varması ve kendini her yönden tamamlaması ile ilgilidir. Fernando (2005), “işyeri maneviyatı” ile “İhtiyaçlar Hiyerarşisinin kendini gerçekleştirme basamağı” arasında uyum tespit etmiştir. İlgili araştırmada maneviyat, iç huzuru yükseltmekte ve doğru iletişim kurmayı sağlamaktadır.

Berzah ve Çakır'a göre (2015), işyeri maneviyatı yönetici karar ve uygulamalarından kaynaklanır. Bu durum, çalışanların etik davranışlarını olumlu etkileyerek, daha dürüst davranmalarını sağlamaktadır (Altaf ve Awan, 2011).

Ghasemizad, Motamed ve Khajehei'nin (2012), İran eğitim sektöründe yaptıkları çalışma sonucunda; maneviyat gücünün, iş tatmini ve performansı olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Kolodinsky, Giacalone ve Jurkiewicz (2008), işyeri maneviyatının iş tatmini olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Marschke, Preziosi ve Harrington'a göre (2011); işyeri maneviyatı, kişinin içsel tatminini artırarak, işin anlamlılığını sağlamaktadır. İşini anlamlı bulan bir çalışan da işini yapmaktan daha mutlu olmaktadır (Robert, Young ve Kelly, 2006). Moberg (1986), Stoll (1989), Kerr ve Robinson (2003), Trott (1996) gibi araştırmacılar da işyeri maneviyatının, iş tatminini arttıracığı yönünde sonuçlar elde etmişlerdir. İlgili çalışmalarda maneviyat, insancıl duyguları iş hayatına sunmakta ve çalışanların tatmin olmalarını sağlamaktadır (Mitroff ve Denton, 1999; Fry, 2003; Giacalone ve Jurkiewicz, 2003). Yazındaki araştırmalardan yola çıkılarak H₂ hipotezi oluşturulmuştur:

H₂: İşyeri maneviyatı iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

3.3. Aşırı İş Yükü ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide İşyeri Maneviyatının Düzenleyicilik Rolü

İş kontrolünün sağlanamaması, aşırı iş yükünü arttıracaktır (Rainayee, 2012). Leiter'e göre (2001), çalışanın iş uyumunu etkileyen örgüt iklimi, çalışan kapasitesi ve iş yükünü dengelemektedir. Milliman, Czaplewski ve Ferguson (2003), işyeri maneviyatı ve iş tatmini ilişkisini ilk inceleyen araştırmacılarıdır. İlgili çalışmada;

maneviyat ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Bu bağlamda iş tatmini, maneviyatın davranışsal bir sonucu olarak gösterilebilmektedir (Komala ve Ganesh, 2007; Rego ve Cunha, 2008).

Kanbur (2018), aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumuna etkisinde, işe bağlı gerginliğin aracılık etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda; aşırı iş yükü, iş ve yaşam doyumunu negatif yönlü olarak etkilemiştir. Ayrıca işe bağlı gerginliğin, aşırı iş yükünün yaşam doyumuna etkisinde kısmi aracılık rolü üstlendiğini tespit etmiştir.

Robbins ve Judge'a göre (2012); birey, iş stresine ve gerginliğine karşı maneviyatı, bir denge unsuru olarak görmektedir. Bu sonuca göre bireyin iç dünyasındaki boşluk ya da eksiklik, maddiyatın anlamsızlığı ile artmaktadır. Bu hissiyata sahip birey, maneviyatın kendisine sunduğu içsel zenginlik ile iş ve sosyal yaşamı bütünleştirmektedir.

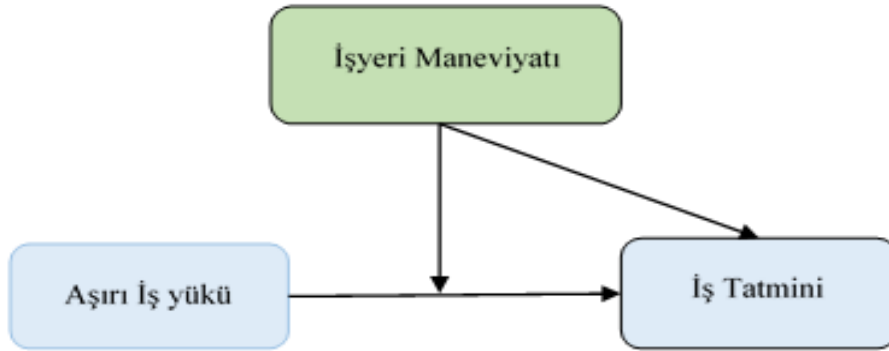
Altay ve Awan, (2011), aşırı iş yükü ve iş tatmini ilişkisinde işyeri maneviyatının düzenleyici etkisini inceledikleri çalışma sonucunda; işyeri maneviyatının iş tatminini olumlu etkilediği ve aşırı iş yükünün, iş tatminini negatif etkilediği tespit etmiştir.

Aşırı iş yükünün materyalist yapısına karşılık maneviyat, yaşamın gerçek anlam ve amacını bulmanın gerekli olduğu vurgulamaktadır (Berzah ve Çakır, 2015). Bu çalışmada maneviyatın düzenleyici etkisi, kuramsal olarak açılardan önemlidir. Öncelikle manevi örgütler, kendi kültürlerini güçlü bir amaç etrafında kurarlar. Bu anlamda kârlılık öncelikli olmayıp; değer verdikleri amaç önemlidir. *Bankaların kurumsal ilkeleri gereği*, maneviyat karşılıklı *güven ve açıklığı* yansıtır. Diğer taraftan maneviyat; çalışan hakları, güçlendirilmesi, grup ve birey temelli çalışma programları sağlayarak, çalışanların duyguları üzerinde baskı oluşturmaz (Robbins ve Judge, 2012).

Maneviyatın olumlu etkileri, materyalist bir süreç olan aşırı iş yükünün, iş tatmini üzerindeki negatif etkisini azaltabilir. Bu durum, Neck ve Milliman'ın (1994), "Düşünce Öz Liderliği Teorisine" dayandırılabilir. Bu teoriye göre; çalışanlar, manevi bir vizyon oluşturmakta ve iş algılarını kontrol ederken, iş tatmini ve performanslarını arttırabilmektedirler. Literatürde yer alan diğer çalışmalardan hareket ile H₃ hipotezi oluşturulmuştur:

H₃: İşyeri maneviyatı, aşırı iş yükü ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyicilik etkisine sahiptir.

Araştırmanın hipotezlerinden yola çıkılarak oluşturulan model Şekil 1'deki gibidir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4. YÖNTEM

4.1. Örneklem Süreci

Araştırmanın verilerine Kocaeli ilindeki çeşitli bankalarda tam zamanlı bir şekilde görevini yapan 166 çalışandan kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılmıştır. Anketleri tam olarak dolduran örneklem % 62,7'si erkek, % 71,1'i evli, yaşları 23 ile 48 yaş arasında değişmekte ve ortalaması 35,85 (ss:5,24), kıdemleri 1 ile 15 yıl arasında değişmekte ve ortalaması 7,33 (ss:3,69), % 67,5'i üniversite mezunu, % 39'u müşteri temsilcisi ve % 35,5'i 3500-4000 TL aylık kazanç arasında görevlerini yapmaktadırlar.

4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

İş görenlerin aşırı iş yükü, işyeri maneviyatı ve iş tatminine dair algılamaları (1=Kesinlikle katılmıyorum ile 5= Kesinlikle katılıyorum) 5'li Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Demografik özelliklerin ortaya konulması için; cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, medeni durum, kıdem, görev ve kazançları ile ilgili olarak yedi adet soru sorulmuştur.

İş görenlerin aşırı iş yükü algılamaları; Peterson, Smith, Akande ve Ayestaran (1995) geliştirdiği 11 ifadeli ve tek boyutlu aşırı iş yükü ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçekteki ifadelerden birisi “işlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakârlık yapmam gerekiyor” şeklindedir. Peterson, Smith, Akande ve Ayestaran'ın (1995) çalışmasında ölçeğin güvenilirliği 0,93 (α) olarak hesaplanmıştır.

İş görenlerin iş tatmini algılamaları; Tsui ve arkadaşlarının (1992) çalışmasında kullandığı 6 ifadeli ve tek boyutlu iş tatmini ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçekteki ifadelerden birisi “işyerimde, arkadaşlarımla olan ilişkilerimden memnunum” şeklindedir. Tsui ve arkadaşlarının (1992) çalışmasında ölçeğin güvenilirliği 0,73 (α) olarak hesaplanmıştır.

İş görenlerin işyeri maneviyatı algılamaları; Milliman ve arkadaşlarının (2003) uyarladıkları ve Bekiş'in (2013) çalışmasında kullandığı 21 ifade ve üç alt boyuttan oluşan işyeri maneviyatı ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçekteki ifadelerden birisi “işyerimdeki değerler hakkında olumlu şeyler hissediyorum” şeklindedir. Bekiş'in (2013) çalışmasında ölçeğin güvenilirliği 0,94 (α) olarak hesaplanmıştır.

5. BULGULAR

5.1. Normallik Testine Dair Bulgular

Araştırmada kullanılan verilerin normal dağılıma sahip olup olmadıkları temelde basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakılarak karar verilebilmektedir. Yapılan hesaplamalarda kurtosis ve skewness değerleri eğer -2,0 ile +2,0 arasında ise verilerin normallik varsayımını karşıladığı kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2012). Aşırı iş yükü, iş tatmini ve işyeri maneviyatı değişkenlerine ilişkin ulaşılan değerlerin ilgili referans aralığında olması nedeniyle verilerin normal dağıldığı ifade edilebilir (Tablo 1).

Tablo 1. Faktörlerin Normal Dağılım İstatistik Sonuçları

Faktör	Kurtosis	Skewness
Aşırı İş yükü	-1,846	-,172
İş Tatmini	,813	-1,499
İşyeri Maneviyatı	1,799	-1,907

5.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlikleri ile İlgili Bulgular

Ölçeklerin geçerlilik testlerinde keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik testlerinde Cronbach alfa analizi yapılmıştır. İlgili analizlerde, SPSS.23 istatistik programı kullanılmıştır. Kullanılan örneklem büyüklüğünün faktör analizinde yeterli olup olmadığı, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerleri ile karşılaştırılmıştır. KMO değerleri için alt sınır 0,50 (Field, 2000) alınarak, her üç ölçeğin KMO değerlerinin bu alt sınır değerini aştıkları görülerek faktör analizi yapılmıştır. Keşfedici faktör analizi, temel bileşenler analizi ve varimax eksen döndürmesi aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Analiz neticesinde işyeri maneviyatı ölçeğinde yer alan beş ifadenin farklı bir faktörde kümelenmesi nedeniyle analizden çıkarılmıştır.

Keşfedici faktör analizinde, ölçekteki faktörlerin belirlenmesinde öz değeri birden büyük olanlar alınmış ve aşırı iş yükü ve iş tatmini ölçeklerinin boyutları literatüre uygun şekilde ortaya çıkmıştır. Ancak işyeri maneviyatı ölçeğinin boyutları, Milliman ve arkadaşları (2003) ile Bekiş'in (2013) çalışmalarında üç alt boyutlu olarak ortaya çıkarken, bu çalışmada yirmi bir ifadeli ölçeğin beş ifadesi bir boyut, geri kalan on altı ifadesi ise ayrı bir boyut olarak ortaya çıkmıştır. Beş ifadeden oluşan alt boyutun ifadeleri, ölçeğin kullanıldığı çalışmalarda ikisinin “anamlı iş”, ikisinin “topluluk bilinci” ve birinin ise “işyeri değerleri ile uyum” alt boyutlarına ait olduğu görülmüştür. Ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin, 0,70'in üzerinde olduğu görülerek, üç ölçeğin de güvenilir olduğuna karar verilmiştir (Kalaycı, 2008). Tablo 2, Tablo 3 ve Tablo 4'teki sonuçlar, geçerlilik ve güvenilirliğe ilişkin bulguları göstermektedir.

Tablo 2. Aşırı İş Yükü Ölçeğinin Faktör ve Güvenirlik Analiz Sonuçları

Ölçek Adı	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa
Aşırı İş Yükü (AİY)	AİY 1	0,873	0,922
	AİY 2	0,932	
	AİY 3	0,905	
	AİY 4	0,935	
	AİY 5	0,910	
	AİY 6	0,932	
	AİY 7	0,874	
	AİY 8	0,845	
	AİY 9	0,919	
	AİY 10	0,932	
	AİY 11	0,913	
Öz değer			8,884
Açıklanan Toplam Varyans			% 80,76
KMO Değeri			0,950
Barlett Küresellik Değeri			$X^2=2513,733$; $p=0,000$

Aşırı iş yükü ölçeğinin keşfedici faktör analizinde öz değeri (8,884) 1'den büyük tek faktörlü ve faktör yüklerinin 0,845-0,935 arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Aşırı iş yükünün 11 ifadesinin toplam varyansın % 80,76'sını açıkladığı ve KMO değerinin 0,950 (Bartlett testi $p=0,000$) olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,922 tespit edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 3. İşyeri Maneviyatı Ölçeğinin Faktör ve Güvenirlik Analiz Sonuçları

Ölçek Adı	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa
İşyeri Maneviyatı (İM)	İM 1	*	0,959
	İM 2	0,813	
	İM 3	0,794	
	İM 4	0,783	
	İM 5	*	
	İM 6	0,811	
	İM 7	*	
	İM 8	0,855	
	İM 9	*	
	İM 10	0,769	
	İM 11	0,812	
	İM 12	0,826	
	İM 13	0,774	
	İM 14	0,828	
	İM 15	*	
	İM 16	0,822	
	İM 17	*	
	İM 18	0,801	
	İM 19	0,780	
	İM 20	0,744	
	İM 21	0,812	
Özdeğer			9,654
Açıklanan Toplam Varyans			% 64,36
KMO Değeri			0,952
Barlett Küresellik Değeri			$X^2=2094,079$; $p=0,000$

*Farklı bir faktör altında kümelenmesi nedeniyle analiz dışında tutulmuştur.

İşyeri maneviyatı ölçeğinin keşfedici faktör analizinde öz değeri (9,654) 1'den büyük tek faktörlü ve faktör yüklerinin 0,744-0,855 arasında olduğu ortaya çıkmıştır. İşyeri maneviyatının 16 ifadesinin toplam varyansın % 64,36'sını açıkladığı ve KMO değerinin 0,952 (Bartlett testi; $p=0,000$) olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,959 tespit edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 4. İş Tatmini Ölçeğinin Faktör ve Güvenirlik Analiz Sonuçları

Ölçek Adı	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa
İş Tatmini (İT)	İT 1	0,885	0,920
	İT 2	0,846	
	İT 3	0,812	
	İT 4	0,799	
	İT 5	0,876	
	İT 6	0,866	
Özdeğer			4,314
Açıklanan Toplam Varyans			% 71,90
KMO Değeri			0,863
Barlett Küresellik Değeri			$X^2=731,217$; $p=0,000$

İş tatmini ölçeğinin keşfedici faktör analizinde öz değeri (4,314) birden büyük tek faktörlü ve faktör yüklerinin de 0,799-0,885 arasında olduğu ortaya çıkmıştır. İş tatminin altı ifadesinin toplam varyansın % 71,90'nını açıkladığı ve KMO değerinin 0,863 (Bartlett testi; $p=0,000$) olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,920 tespit edilmiştir (Tablo 4).

5.3. Hipotez Testleri

Değişkenler arası değişim ilişkilerinin belirlenmesi için, korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 5). İlgili analizde; aşırı iş yükü ile iş tatmini ($r= -0,421$, $p<0,01$) ve aşırı iş yükü ile işyeri maneviyatı ($r= -0,389$, $p<0,01$) arasındaki değişim ilişkisinin negatif; iş tatmini ile işyeri maneviyatı ($r= 0,895$, $p<0,01$) arasındaki değişim ilişkisinin pozitif olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 5. Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	2	3
Aşırı İş Yükü-1	---		
İş Tatmini-2	-0,421**	---	
İşyeri Maneviyatı-3	-0,389**	0,895**	---
Ortalama	3,073	3,818	3,959

N=166, * $p<0,05$, ** $p<0,01$

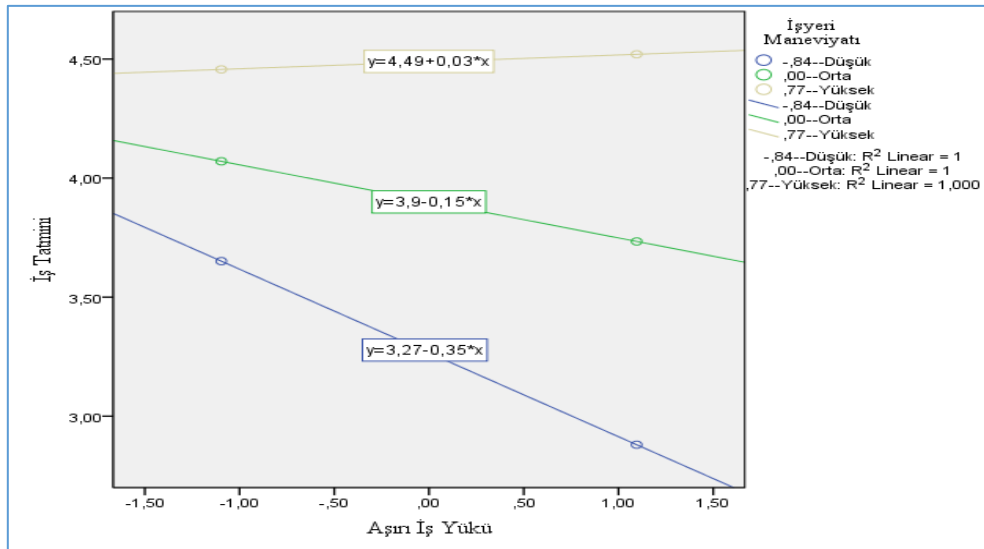
Aşırı iş yükü algısı ile iş tatmini arasındaki ilişki ve bu ilişkide işyeri maneviyatının düzenleyicilik rolü, Hayes'in (2013) Spss programındaki Process makrosu kullanılarak test edilmiştir. Değişkenlerin arasında çoklu doğrusallık (multicollinearity) problemin ortaya çıkabilmesinden ötürü bağımsız ve düzenleyici değişkenler merkezleştirilmiştir (Aiken ve West, 1991; Cohen ve Cohen, 1983).

Tablo 6. Aşırı İş Yükü İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide İşyeri Maneviyatının Düzenleyici Rolü

İş Tatmini		
Değişkenler	Model-1	Model-2
Regresyon Sabiti	4,960**	3,902**
Bağımsız Değişken		
Aşırı İş Yükü	-0,372**	-0,153**
F	35,241	
R	0,421	
R ²	0,177	
Düzenleyici Değişken		
İşyeri Maneviyatı		0,757**
Etkileşim Değişkeni		
Aşırı İş Yükü x İşyeri Maneviyatı		0,236**
F		235,097
R		0,901
R ²		0,812
Etkileşim Sonucunda R ²		
R ² Değişimi		0,006
F		5,551
p		0,019

* p<0,05, ** p<0,01, Hesaplamalarda standartlaştırılmamış beta katsayıları kullanılmıştır.

Tablo 6'da kurulan Regresyon Modeli-1, istatistiki olarak anlamlıdır ($R^2 = 0,177$; $F = 35,241$; $p < 0,01$). Yapılan analizler, aşırı iş yükünün iş tatminini negatif ve anlamlı biçimde etkilediğini ($\beta = -0,372$; $p < 0,01$) göstermiş olup; H_1 hipotezi desteklenmiştir. Bununla birlikte işyeri maneviyatının (Model-2: $R^2 = 0,812$; $F = 235,097$; $p < 0,01$) düzenleyicilik etkisine yönelik kurulan regresyon modeli de istatistiki olarak anlamlıdır. Bu modelde işyeri maneviyatı, iş tatminini pozitif ve anlamlı biçimde etkilemekte ($\beta = -0,757$; $p < 0,01$) olup, H_2 hipotezi desteklenmiştir. Tablo 6'da yer alan bilgilere göre, Model-2'de etkileşim değişkeninin (aşırı iş yükü x işyeri maneviyatı) ($\beta = 0,146$; $p < 0,01$) aşırı iş yükü ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün istatistiki olarak anlamlılığı tespit edilmiş olup; H_3 hipotezi desteklenmiştir. İşyeri maneviyatının ulaşılan bu düzenleyicilik rolü, işyeri maneviyatı seviyesinin düşük ($\beta = -0,351$; $p < 0,01$) ve orta olanlarda ($\beta = -0,153$; $p < 0,01$) anlamlıdır.



Şekil 2. Aşırı İş Yükü İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide İşyeri Maneviyatının Düzenleyici Rolü

Şekil 2’de işyeri maneviyatının farklı seviyelerinde aşırı iş yükü ile iş tatmini arasındaki ilişkinin yönü görülmektedir. Aşırı iş yükü ile iş tatmini arasındaki negatif ilişki işyeri maneviyatının düşük olduğu koşulda daha çok artarken; orta olduğu koşulda aşırı iş yükü ile iş tatmini arasındaki negatif ilişki biraz azalmaktadır.

6. SONUÇ

Çalışanların yaptıkları işlerin onlara anlamlı gelmesi, çalışılan ortamın aile duygusunu vermesi, çalışanların birbirlerine destek olması ve birbirlerini önemsemesi, çalışanın kendisini bir topluluğun parçası gibi hissetmesi, çalışan ile iş yeri arasındaki güçlü bir uyum oluşması, “maneviyatı güçlendiren” unsurlardandır.

Aşırı iş yükü ile iş tatmini ilişkisinde işyeri maneviyatının düzenleyicilik etkisinin incelenmiş olduğu bu araştırma sonucunda; “aşırı iş yükünün, iş tatminini negatif”, “işyeri maneviyatının, iş tatminini pozitif” olarak etkilediği bununla birlikte, “aşırı iş yükü ile iş tatmini arasındaki ilişkide işyeri maneviyatının düzenleyici rolü” olduğu tespit edilmiştir.

İş görenlerin araştırma değişkenlerini algılamaları incelendiğinde; aşırı iş yükü, işyeri maneviyatı ve iş tatmini değerlerinin, ortalamanın üzerinde olduğu görülmüştür. Banka çalışanlarının aşırı iş yüküne dair algılamaları yüksek iken, iş tatmini ve iş yeri maneviyatı algılamaları da yüksek seviyede çıkmıştır. Aslında normal koşullarda, orta derecenin hemen üstünde bir aşırı iş yükü algılamasına sahip iş görenlerin, yine orta derecenin bir hayli üzerinde bir iş tatmini algılamasına sahip olması bir zıt bir durum yaratsa da; ekonomideki yüksek işsizlik oranları düşünüldüğünde tutarlı bir algılama olarak değerlendirilebilir. Bu çalışmada; aşırı iş yükü algılamalarına rağmen, iş görenlerin iş tatmin duygusu önemli düzeyde yüksek çıkmıştır. Bu durum, anket cevaplayanların ağırlıklı olarak satış ve pazarlama çalışanları olmasından kaynaklanabilir. Satış ve pazarlama birimlerine bağlı müşteri temsilcileri ve operasyon yöneticileri, mevcut ve potansiyel müşterileri sayesinde işlerinin devamlılıklarını sağlamaktadırlar. Dolayısıyla satış biriminde çalışanların yoğun toplantıları ve iş seyahatleri olduğundan iş yükleri oldukça fazladır. Ancak satış ve pazarlama becerisi; yüksek motivasyon, dayanışma, destek gibi pozitif davranış ve duygulardan beslendiğinden işyeri maneviyatı, çalışanların motivasyonlarını artırabilir.

Araştırmanın birinci bulgusu; aşırı iş yükünün, iş tatminini azaltmasıdır. Çalışanların normalden fazla iş yüküne sahip olduklarını algılamaları, onların işlerini yaparken zorluk ve stres yaşamalarına yol açabilmektedir. Bu durum da çalışanların iş tatminlerini azaltabilmektedir. Bu sonuç, Mazloun vd.’nin (2008) ve Keser’in (2006) çalışmaları tarafından desteklenmiştir.

Araştırmanın ikinci bulgusu; işyeri maneviyatının, iş tatmini arttırmasıdır. Çalışanların işyerlerinde yaptıkları işin, kendileri için anlamlı olduğunu hissetmeleri, bir topluluk bilinci içerisinde görevlerini yaptıklarını düşünmeleri ve işyeri ile yüksek bir uyum içinde olduklarına inanmaları onların iş tatminlerini arttıracaktır. Araştırma sonuçları; Türkiye gibi ortak vicdan, topluluk bilinci, kolektivist değerlerin önemsendiği bir ülkede mantıklı görülmektedir. Araştırmada ulaşılan bu sonuç, Ghasemizad vd.’nin (2012), Altaf ve Awan’ın (2011) ve Kolodinsky vd.’nin (2008) yaptıkları çalışmaların sonuçları tarafından desteklenmiştir.

Araştırmanın üçüncü bulgusu; aşırı iş yükü ile iş tatmini arasındaki negatif ilişkinin işyeri maneviyatı ile düzenlendiğidir. Başka bir deyişle, işyeri maneviyatının düşük olduğu koşulda, aşırı iş yükü ile iş tatmini arasındaki negatif ilişki en yüksek iken; işyeri maneviyatının seviyesi orta düzeye geldiğinde, söz konusu negatif ilişki biraz azalmıştır. İşyeri maneviyatının seviyesi arttıkça, aşırı iş yükü ile iş tatmini arasındaki negatif ilişki hafiflemiştir.

Araştırmada elde edilen tüm bu sonuçlar, banka yöneticilerinin pratikte kullanabileceği bilgiler niteliğinde, literatüre önemli katkılar sağlayabilir. Bankacılık sektöründe aşırı iş yükü algılaması, çalışanların iş tatminlerini düşürebilmektedir. Örgütlerde iş tatmininin yüksek ya da düşük algılanması; yönetici uygulamalarının etkisini yansıtabilir. Bu bağlamda iş tatmini seviyesi, çalışanların pek çok olumlu ya da olumsuz tutum ve davranışının öncülü olabilmektedir. Eğer bir çalışan, işinden aşırı tatmin oluyorsa algısal nedenler ile kendisine düşen fazla iş yükünü fark etmeyebilir. Bu durum, bir süre sonra çalışanın tükenmişlik ve stres hissetmesine dolayısıyla verimlilik kaybına yol açar ve kurumlar için ekonomik bir sorun kaynağı olabilir. Bu bağlamda iş yeri maneviyatı, kişinin hem iç dünyası (benliğini) hem de dış dünyasını (iş ortamını) tanımasını ve dengelemesini sağlayan bir terazi olarak ifade edilebilir.

Bir iç müşteri olan çalışanın işinden tatmin olması, işletmenin dış müşteri tatminini sağlamak için önemli bir öncül olmaktadır. İş yeri maneviyatı, iş tatmini üzerinde pozitif etki uyandıran etmenlerden bir tanesi olması açısından bu çalışmada incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda; işyeri maneviyatının arttıkça, aşırı iş yükünün iş tatmini üzerindeki olumsuz etkisinin azaldığı tespit edilmiştir.

Çalışmanın önemli bir kısıtı, örneklemin sadece bankacılık sektörü çalışanlarından oluşması ve verilerin tek bir zaman kesitinde toplanmasıdır. Dolayısıyla ulaşılan sonuçların; sadece bankacılık sektörü örneklemini açısından değerlendirilmesi gerekmektedir. İleride yapılacak çalışmalarda; değişkenler arasındaki ilişki farklı sektör çalışanları ile elde edilen veriler ile genişletilebilir. Ayrıca aşırı iş yükünün iş tatmini yanında örgütsel bağlılık, bireysel yenilikçilik ve yaratıcılığa etkisi, işyeri maneviyatının düzenleyici rolü açısından incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park: Sage Publications.
- Altaf, A. ve Awan, A. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93-99.
- Ashmos, D. P. ve Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A Conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Asunakutlu T. ve Avcı, U. (2010). Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2).
- Aycan, Z. E. ve Yavuz, M. (2007). *Hayat dengesi iş, aile ve özel hayatı dengeleme sanatı*. İstanbul: Sistem Yayınları.
- Azırı, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Bekiş, T. (2013). *İşyeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma*, Doktora Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Benefiel, M. (2003). Irreconcilable foes? The discourse of spirituality and the discourse of organizational science. *Organization*, 10, 383-391.
- Berzah, M. Ç. ve Çakır, M. (2015). İş hayatında maneviyat yaklaşımı ne vaat ediyor? *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 135-149.
- Bolat, O. (2011). İş Yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2).
- Bosch, L. (2009). The inevitable role of spirituality in the workplace. *Business Intelligence Journal*, 2(1).
- Brown, D. ve Mc Intosh, S. (2003). Job satisfaction in the low wage service sector. *Applied Economics*, 35(10), 1241-1254.
- Brown, S. P., Jones, E. ve Leigh, T. W. (2005). The attenuating effect of role overload on relationships linking self-efficacy and goal level to work performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 972-979.
- Burack, E. H. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 280-292.
- Carmeli, A., Brueller, D. ve Dutton, J. E (2008). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science Reserach*, 26.
- Cavanagh, G. F. (1999). Spirituality for managers: context and critique. *Journal of Organizational Change Management*, 12, 186-199.
- Cavanagh, G. F. ve Bandsuch, M. R. (2002). Virtue as a benchmark for spirituality in business. *Journal of Business Ethics*, 38(1), 109-117.

- Chen, L. H. (2007). Job satisfaction among information system (is) personnel. *Computers in Human Behavior*, 24.
- Cimete, G., Gencalp, N. S. ve Keskin, G. (2003). Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 18(2), 151-158.
- Claude, J. ve G. Zamor (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63.
- Chou, R. J. ve Robert, S. A. (2008). Workplace support, role overload and job satisfaction of direct care workers in assisted living. *The Journal of Health and Social Behavior*, 49, 208-222.
- Cohen, J. ve Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Csiernik, R. ve Adams, D. W. (2002). Spirituality, stress and work. *Employee Assistance Quarterly*, 18(2), 29-40.
- Dehler, G. E. ve Welsh, M. A. (2003). The experience of work: Spirituality and the new workplace. R. A. Giacalone ve C. L. Jurkiewicz (Ed.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* içinde (108-122), Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Duchon, D. ve Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16, 807-833.
- Ellison, C. W. (1983). Spiritual well-being: Conceptualization and measurement. *Journal of Psychology and Theology*, 11, 330-340.
- Elloy, D.F. ve Smith, C.R. (2003). Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 10(1), 55-56.
- Eroğlu, E. (2010). Örgüt sel iletişimin iş görenlerin duyu gösterimlerinin yönetimine olan etkisi. *Selçuk İletişim Dergisi*, 6(3), 18-33.
- Faragher, E. B., Cass, M. ve Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-112.
- Feldman, D. ve Hugh, A. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*, New York: Mc Graw Hill.
- Fernando, M. (2005). Self-actualising workplace spirituality: An empirical study. In K. Weaver (Eds.), *65th Annual Academy of Management Conference* (1-35). USA: Academy of Management.
- Field, A. P. (2000). *Discovering statistics using spss for windows*. London: Sage Publications.
- Freshman, B. (1999). An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4).
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A simple guide and reference, 17.0 update (10a ed.)*. Boston: Pearson.
- Ghasemizad, A., Motamed, H. ve Khajehei, H. (2012). The relationship among constructivist learning environment perception, epistemological beliefs and academic achievement using structural equation model. *Wulfenia Journal*, 19, 9-21.
- Giacalone, R. A. ve Jurkiewicz, C. L. (2003). Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85-97.
- Giacalone, R. A. ve Jurkiewicz, C. L. (2010). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York: M.E. Sharpe.

- Greenberg, E. S., Patricia, G., ve Moore, L. (1995). *Work teams and organizational commitment working paper*. Erişim adresi: <https://studylib.net/doc/18208799/work-teams-and-organizational-commitment> (10.12.2019).
- Greenhaus, J. H., Parasuraman S., Granrose C. S., Rabinowitz, S. ve Beutell N.J. (1989). Sources of work- family conflict among two career couples. *Journal of Vocational Behaviour*, 34, 133-153.
- Gockel, A. (2004). The trend toward spirituality in the workplace: Overview and implications for career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 41(4).
- Guillory, W. A. ve Johnson, R. (2000). The living organization: spirituality in the workplace. UT: Innovations International Inc.
- Gümüştekin G. E. ve Öztemiz B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159- 170.
- Halsey, W. (1988). *Macmillan contemporary dictionary*. İstanbul: ABC Tanıtım Basımevi.
- Hart, S. G. ve Staveland, L. E. (1988). *Development of NASA-TLX (task load index): Results of empirical and theoretical research, human mental workload*. Amsterdam: North Holland Press. Human Mental Workload, Publisher: Elsevier, Editors: P. A. Hancock, N. Meshkati (139-183).
- Hart, S. G. ve Wickens, C. D. (1990). *Workload assessment and prediction*. H. R. Booher (Ed.), *Manprint: An approach to systems integration* içinde (257–296). New York: Van Nostrand Reinhold.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: The Guilford Press.
- Heaton, D. P., Schmidt-Wilk, J. ve Travis, F. (2004). Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 62-82.
- Herzberg, F. (1964). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. *Personnel Administration*, 27, 3-7.
- Horman, B. (2010). *Türk inşaat sektöründe örgütsel bağlılık ve iş tatmini*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Huey, B. M. ve Wickens, C. D. (Ed.). (1993). *Workload Transition: Implications for Individual and Team Performance*. Washington, DC, US: National Academy.
- Ildız, G. Ö. (2009). *Proje yönetimi: İnşaat firmalarında proje müdürlerinin iş yükü, iş stresi, iş tatmini ve motivasyon ilişkisi*, Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Jung, H. S. (2001). Establishment of overall workload assessment technique for various tasks and workplaces. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 28, 341-353.
- Kalaycı, Ş. (2008). *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: İşe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5 (2).
- Karadağ, M. ve Cankul, İ.H. (2015). Hekimlerde zihinsel iş yükü değerlendirmesi. *The Journal of Academic Social Science*, 35, 361-370.
- Karadal, H. (1994). *Organizasyonlarda iş doyumu: Yükseköğrenim kredi ve yurtlar kurumunda bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Adana Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Karakaş, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.

- Kaya, B. (2016). *Örgütsel iletişim ve iş tatmin*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100-119
- Khanifar, H., Jandaghi, G. ve Shojaie, S. (2010). Organizational consideration between spirituality and professional commitment. *European Journal of Social Sciences*, 12(4), 558-571.
- Kolodinsky, R., Giacalone, R. ve Jurkiewicz, C. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational and interactive workplace spirituality, *Journal of Business Ethics*, 81(2), 465-480.
- Komala, K. ve Ganesh, L. S. (2007). Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction and burnout: An exploratory study among healthcare professionals. *The Business Review*, 7(1), 124-129.
- Krishnakumar, S. ve Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*. 17(3), 153-164.
- Lee, R. T. ve Ashforth, B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 3-20.
- Leiter, M.P. (2003). *Areas of worklife survey manual*. Center of organizational research and development. Canada: Wolfville, NS.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette, (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology içinde* (1297-1343).
- Loscocco, K. ve Roschelle, A. (1991). Influences on the quality of work and nonwork life: Two decades in review. *Journal of Vocational Behavior*, 39,182-225.
- Lowder, B. T. (2006). New dimensions of corporate culture: A construct for stakeholder ethics in a spiritual workplace. *SSRN Electronic Journal*, doi: 10.2139/ssrn.916740.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Marschke, E. B. (2008). *A comparative study: Do corporations that embrace spirituality in the workplace encourage desired organizational outcomes?* Unpublished Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University, School of Business and Entrepreneurship, Florida, USA.
- Marschke, E., Preziosi, R. C. ve Harrington, W. (2011). Professionals and executives support a relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace. *Journal of Business & Economics Research*, 7(8).
- Mazloum, A., Kumashiro, M., Izumi, H. ve Higuchi, Y. (2008). *Quantitative overload: A source of stress in data-entry vdt work induced by time pressure and work difficulty*. *Industrial Health*, 46, 269-280.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. ve Ferguson, J. M. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I. I. ve Denton, E.A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40, 83-92.
- Mitroff, I. I. (2003). Do not promote religion under the guise of spirituality. *organization*, 10(2).
- Moberg, D. O. (1986). Spirituality and science, the progress, problems and promise of scientific research on spiritual well-being. *Journal of the American Scientific Affiliation*, 38, 186-194.
- Neal, C. (1999). A conscious change in the workplace. *Journal for Quality and Participation*, 22(2), 27-30.
- Neck, C. P. ve Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfilment in the organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-16.

- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K. ve Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.
- Öğrücü, I. G. (2009). *İnşaat firmalarında proje müdürlerinin iş yükü, iş stresi, iş tatmini ve motivasyon ilişkisi*, Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Kitapevi Yayınları.
- Öztürk, A. B. ve Hançer, M. (2011). The effect of demographics on job satisfaction: A study of hotel managers in Turkey. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 12, 189-201.
- Peterson, M. F., Smith, P. B, Akande, A. ve Ayestaran, S. (1995). Role conflict, ambiguity and overload: A 21Nation Study. *Academy of Management Journal*, 38, 429-452.
- Petchsawang, P. ve Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459-468.
- Peterson, M.F., Smith, P. B., Akande, A. ve Ayestaran, S. (1995). Role conflict, ambiguity and overload: A 21-Nation Study. *The Academy of Management Journal*, 38(2), 429-452.
- Pfeffer, J. (2010). Building sustainable organizations: The human factor. *Academy of Management Perspectives*, 24(1), 34-45.
- Probst, T. M. ve P. Strand (2010). Perceiving and responding to job insecurity: A workplace spirituality perspective. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 7(2), 135–156.
- Rego, A. ve Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Robbins, S. ve Judge, T. (2012). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Robert, T. E., Young, J. S. ve Kelly, V. A. (2006). Relationships between adult workers' spiritual well-being and job satisfaction: a preliminary study. *Counseling and Values*, 50(3).
- Sanders, M.S. ve Mc Cormick, E.J. (1992). *Human factors in engineering and design*, 7th edition, New York: Mc Graw-Hill.
- Sauter, L. ve Murphy, S. (1999). *Occupational stress issues and development in research*. New York: McGraw-Hill.
- Sartre, J. P. (1997). *Varoluşçuluk*, A. Bezirci (Çev.), İstanbul: Say Yayınları.
- Schmidt-Wilk, J., Alexander, C. ve G. Swanson (1996). Developing Consciousness in organizations, the transcendental meditation program in business. *Journal of Business and Psychology*, 10(4), 429–444.
- Schaubroeck, J. ve Merritt, D.E. (1997). Divergent effects of job control on coping with work stressors: The key role of self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 40, 738-754.
- Schrage, M. (2000). Sorry about the profits. My feng shui is off. *Fortune*, 142(13), 306.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24, 783-790.
- Seyyar, A. ve Evkaya, C. (2015). Batıda işyeri maneviyatı üzerine yapılan bilimsel çalışmaların Türk bilim camiasına etkileri. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 143-171.
- Sheep, M. L. (2006). Nurturing the whole person: The ethics of workplace spirituality in a society of organizationas. *Journal of Business Ethics*, 66, 357-375.
- Stoll, R. ve Stoll, I. (1989). *The essence of spirituality in spiritual dimensions of nursing practice*. Philadelphia: W.B. Saunders.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (1998). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Şimşek, M. Ş., Akgeçici, T. ve Çelik, A. (2007). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Tayfur, Ö. ve Arslan, M. (2012). Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: İş-aile çatışmasını aracılık rolü. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172.
- Thompson, W. D. (2000). Can you train people to be spiritual? *Training and Development*, 54(12), 18-19.
- Trott, D. C. (1996). *Spiritual Well-Being of Workers*, Doctoral dissertation, University of Texas, Austin.
- Tsui, A. S., Egan, T. D. ve O'Reilly, C. A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37(4), 549-579.
- Ugboro, I. O. ve Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction and customer satisfaction in TQM organizations: An empirical study. *Journal of Quality Management*, 5(2), 247-272.
- Yılmaz, A. ve Süleyman., E. (2006). Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının örgütsel stres kaynakları üzerine bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(1).