

VAİZLERİN İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ: GELİŞTİRİLMESİ, GEÇERLİĞİ VE GÜVENİLİRLİĞİ

Zeynep YÜKSEL*

Öz

İŞ doyumunu, çalışanların işlerinden beklentilerini karŐılıma durumları sonucunda hissettikleri olumlu duygulardır. Vaizlerin iş doyumunun yüksek olması yaygın din eğitiminin verimliliğini etkilemektedir. Vaizlerin iş doyumunu belirleyecek bir ölçek olmaması ‘vaizlerin iş doyumunu’ ölçeğinin geliştirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Diyanet İŞleri Başkanlığı’nda görev yapan vaizlerin İŞ Doyumunu belirlemeye yönelik ölçek geliştirme çalıŐması geçerlik ve güvenirlilik analizlerini yapmak araştırmanın amacını oluŐturmaktadır.

Vaizlerin İŞ Doyumu Ölçeğini geliştirme sürecinde ilgili literatür taranmıştır. Ölçek, önce pilot olarak 20; sonraki adımda ise 57 vaize uygulanmıştır. Ölçek için yapılan analiz sonucunda güvenirlilik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0, 894 bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliği için en çok olabilirlik (direkt oblimin) faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde elde edilen veriler KMO .603 ve barlett testleri x^2 değeri ise 634,847 ($p < .005$) bulunmuştur. Çalışmanın sonucunda 22 maddeli 7 boyutlu, toplamda %68,938 varyans açıklayan, geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmiştir. Bu sonuca göre ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: İŞ Doyumu, Yaygın Din EĞitimi, Diyanet İŞleri Başkanlığı, Vaiz, Ölçek Geliştirme.

Abstract

Job Satisfaction Scale of Preachers: Developing, Validity and Reliability

Job satisfaction is to signify pozitive feelings derived from achieving to their expectations. The positive level of preacher’s job satisfaction significantly influences on efficiency of non-forman religious education. The necessity of job satisfaction of preachers scale development arises from not studying on job satisfaction of preachers

* Doktora ÖĞrencisi, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, zynpbc@gmail.com

226 • VAİZLERİN İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ: GELİŞTİRİLMESİ GEÇERLİĞİ VE GÜVENİLİRLİĞİ

scale. The purpose of this study is to investigate the validity and reliability analysis of job satisfaction scale of preachers working at Presidency of Religious Affairs.

In the aspect of literature review made in the process of improving job satisfaction scale of preachers Survey points are revised and tested as a pilot study on 20 preachers. On the another step, the survey are applied on totally 57 preachers. As a result of reliability analysis improving for scale, reliability coefficient (Cronbach's Alpha) is calculated 0,894. As a result of job satisfaction analyze reliability analyze Cronbach's alpha value is found 0,894. In order to construct validity's scale applied factor analysis (direkt oblimin). In factor analysis, data from working group are found KMO .603 and barlett tests values χ^2 634,847 ($p < .005$). In the result of this project developed scale is acceptable and reliable, 7 dimensions 22 question , total %68,938 explaining variance. In this result, it can be said that job satisfaction scale is valid and reliable.

Keywords: Job satisfaction, non-formal religious education, Presidency of Religious affair, preacher, scale development.

GİRİŞ

İnsanlar hayatlarının oldukça büyük bir bölümünü örgütlerde geçirmektedirler. Bireylerin örgütlerde geçirdikleri zamanın niteliği hayatlarının her alanını etkileyebilmektedir. Özellikle örgütlerde geçen bu zaman, bireyde bazı tutumları geliştirmesine yol açmaktadır. İş doyumunu (Çetinkanat 2000:1) olarak ifade edilen bu tutumlar, duygusal, bilişsel ve davranışsal özelliklerden oluşmaktadır.

Çalışma hayatlarında olumlu tutum geliştiren diğer bir ifadeyle iş doyumunu sağlayan bireyler, sosyal ve aile yaşamlarında da olumlu bir psikoloji içerisinde olmaktadır.

İş doyumunu, aynı zamanda çalışanların işlerinden beklentilerini ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur (Başaran 2008: 263). İş doyumunu bireylerin işlerinden memnuniyet derecesi olarak da tanımlanmaktadır (Tezer 2005: 33).

İnsanlar çalışma alanlarında işleriyle ilgili beklentilere sahiptirler. Bu beklentiler doğrultusunda da adil bir geri dönüt istemektedirler. Çalışanın geri dönüt olarak aldığı karşılık, toplumsal anlamda kabul görmüş ölçülerle ve değerlerle uyumlu olduğunda çalışanın doyuma ulaşabileceği söylenebilir. Çalışanlar geri dönüt olarak sadece maddi beklentiler içerisinde değildirler. Çalışanın, fiziksel çalışma koşullarının iyi olması, çalışma arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kurmaları veya çalışma süresinin uygunluğu da iş

yaşamından beklentileri içerisinde değerlendirilebilir. İş görenin, örgütsel çıktılarının dağılımının adil yapıldığına olan inancı iş doyumunu artırabilir. İş doyumunu ya da doyumsuzluğu, çalışanların işlerine, iş ortamlarına ya da iş arkadaşlarına yönelik duygu düşünce ve davranışlarının bir sonucu olarak içsel değerlendirmeleri, işlerine yönelik genel bir tutumu ifade etmektedir (Tarık 2004: 186). Bu tutumu etkileyen faktörlerin etki oranı kişilere göre değişse de çalışma yaşamında adaletin gözetilmesi hususunun herkes tarafından hemen aynı düzeyde önemsendiğini ifade edebiliriz (Kurudilek 2014: 17).

Çalışanların işlerindeki yaşantılarının olumlu ya da olumsuz olması sonucunda işleri hakkındaki tutumları oluşmaktadır. Çalışanların işleri hakkındaki bu tutumların olumsuz olması genellikle huzursuzluk, gerginlik, öfke, anksiyete, depresyon, yorgunluk gibi durumlar ve fizyolojik sorunların oluşumuna sebebiyet vermektedir. Bu sorunların iş yaşamına etkisi ise iş veriminde düşüş, işiyle ilgili hata yapımında artış, sorunlara ve sorumluluklara karşı duyarsızlaşma, iş yaşamında çatışma ve saldırganlık gibi davranışlar şeklinde kendini gösterebilmektedir. İş doyumunu yüksek olan çalışanlar ise görevlerinin gereklerini en iyi biçimde yapabilmek için gayret gösterirler (Beehr vd. 1978: 667). İş doyumuna ulaşmış çalışanlar aynı zamanda örgüte bağlılık davranışı ve görevlerinde yüksek performans gösterme eğilimindedirler (Dinç 2011: 117-119). İş doyumunu sonucu ortaya çıkan bu davranışlar, bireyin örgüt içinde sahip olduğu görev dolayısıyla örgütün amaçlarının gerçekleşmesine ve toplumsal gelişime katkı sağlayacaktır. Özellikle de eğitim alanında görev yapanlar için iş doyumunun yüksek olması birçok olumlu faktörün yanında eğitim performansını olumlu yönde etkileyecektir. Örgün eğitim için olduğu kadar yaygın eğitim için de durum böyledir.

Bir yaygın din eğitimi alanı olan vaazların yetişkinlerin eğitilmesinde önemli katkılar sağladığı kaçınılmazdır. Bu sebepten vaizlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olması örgütsel bağlılık, çalışma verimliliği vb. hususların yanında yaygın din eğitiminin kalitesini de etkilemektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı görevde çalışma yönergesinde belirtildiği üzere vaizlerin çalışma alanları, camiler veya gerektiğinde ceza ve tevkifevleri, çocuk ıslahevleri, güçsüzler yurdu, öğrenci yurdu, hastane, fabrika vb yerlerdir. Yaygın din eğitiminde etkili bir unsur olan vaazların hitap ettiği kesimler açısından da geniş bir yelpazeye sahip olduğu görülmektedir. Vaizlerin dini eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek amacıyla toplumun geniş bir kesimine ulaşmaları, onların yüksek performans göstermesi gerekliliğinin önemini ortaya koymak-

228 • VAİZLERİN İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ: GELİŞTİRİLMESİ GEÇERLİĞİ VE GÜVENİLİRLİĞİ

tadır. Dolayısıyla vaizlerin iş doyumunu örgütsel açıdan olduğu kadar eğitsel açıdan da önemlidir. Vaizlerin iş doyum düzeylerinin tespiti konusunda bir ölçme aracının olmaması ve iş doyumunu ile ilgili ölçeklerin vaizlik mesleğinin hem dini boyutu hem de eğitim boyutunu ölçmemesi sebebiyle vaizlerin iş doyumlarının ölçülmesini sağlamak amacıyla bir ölçek geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Geliştirilen ölçek, iş doyumunu ile ilgili yapılmış tezlerde kullanılan iş doyum ölçeklerinden yararlanılarak geliştirilmiş bağımsız bir ölçektir. Vaizlerin iş doyum ölçeği ifade edilen ihtiyaca cevap vermek üzere geliştirilmiştir. Geliştirilen vaizlerin iş doyumunu ölçeği, sonraki yapılacak çalışmalar için de kaynak olması açısından önemlidir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın katılımcıları, 2015 yılında Ankara, Kırıkkale ve Edirne illerinde görev yapan toplam 57 erkek ve kadın vaizden oluşmaktadır. Yaygın din eğitimi alanında görev yapan vaizlere yönelik olarak geliştirilen “Vaizlerin İş Doyumu Ölçeği”nin geliştirilmesi aşamasında yaygın din eğitimi alanı ve eğitim alanı ile ilgili literatür taranmıştır. Literatürde eğitim alanında kullanılan iş doyum ölçeklerinden vaizlerin çalışma alanlarına uygun sorulardan bir madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzu oluşturulurken bu alanlarda yapılmış akademik çalışmalardan yararlanılmıştır. Oluşturulan madde havuzundaki sorular vaizlerin çalışma alanlarına göre uyarlanmıştır. Vaizlerin iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen anket,

Kapsam geçerliliğini sağlamak amacıyla uzmanların görüşüne başvurulmuştur. Ayrıca konu ile ilgili olarak Din Eğitimi, İstatistik alanında akademisyenler, uzmanlar ile alanda etkin bir konuma sahip vaizler ile görüşülerek iş doyumuna etki edebilecek sorular da madde havuzuna eklenmiştir. Vaizlerin iş doyumunu değerlendirmede uygun olmadığı düşünülen sorular madde havuzundan çıkarılmıştır.

75 maddeden oluşan ölçeğin ilk hali 20 vaize uygulanmıştır. Uygulama sonucunda veriler değerlendirilerek hem ankete katılan vaizlerin hem de uzmanların görüşü alınarak ölçekte yeniden düzenlemeye gidilmiştir. Uzmanların ölçekte vaizlerin iş doyumunu ölçmede uygun bulunduğu maddeler ölçekte bırakılmış, uygun bulunmayan maddeler ölçekten çıkarılmıştır.

Ölçek geliştirme çalışmalarında, ölçeğin farklı konudaki görüşleri, düşünceleri, davranışları, bilgileri ölçmesi durumunda araştırmanın yapılması planlanan evrenden seçilen örneklemin %5’i kadar kişiye pilot çalışma yapıl-

masının yeterli olduğu belirtilmektedir (Büyüköztürk 2005: 139). Bu doğrultuda vaizlerin iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen anket, geçerlik ve güvenirlik analizi yapıldıktan sonra Diyanet İşleri Başkanlığı'nda görev yapan vaizlerden tabakalı küme örnekleme yöntemiyle seçilmiş 1200 vaize uygulanması planlanmaktadır. Dolayısıyla 57 vaiz ön uygulama yapmak için yeterli bir sayıdır. Düzenlenen ölçek formu, içerisinde ön uygulamada bulunan 20 vaizin de olduğu 57 kişiye uygulanmıştır.

Bir ölçeğin bireyin ölçülmesi planlanan özelliğini ne kadar ölçtüğünü ifade eden kavram geçerliliklerdir. Bir ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olması ve yapı geçerliğinin sağlanmış olması geçerli olabilmesi için önemli etkenlerdir (Büyüköztürk 2008: 168). Vaizlerin İş Doyumu ölçeğinin geçerliği ile ilgili olarak kapsam geçerliğinin yanı sıra güvenirlik analizi ve yapı geçerliği ile ilgili gerekli analizler yapılmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliğini ortaya koymak amacıyla “En Çok Olabilirlik” tekniği ve “Direct Oblimin” faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizinde çalışma grubundan elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek amacı ile KMO ve Barlett testleri yapılmış ve KMO .603 ve barlett testleri χ^2 değeri ise 634,847 ($p < .005$) olarak bulunmuştur. KMO değeri, araştırma için yeterli sayıda örneklem grubuna ulaşıldığını göstermektedir (Field 2009: s. 433). Faktör analizinden elde edilen bulgular Tablo II'de verilmiştir. Analiz sonucunda 7 faktör elde edilmiştir. Faktör analizinde elde edilen alt boyutların maddeleri özetlenmiştir.

Faktör analizi sonucunda madde faktör yüklerinin 1,005 ile -0,860 arasında değer aldığı gözlemlenmiştir. Ölçeğin toplam açıkladığı varyans oranı ise %68,938 olarak bulunmuştur.

230 • VAİZLERİN İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ: GELİŞTİRİLMESİ GEÇERLİĞİ VE GÜVENİLİRLİĞİ

Tablo I. Madde Faktör Yükleri, Alt Ölçeğin Açıkladığı Varyanslar ve Madde Analizleri							
Madde No	1.Fak.	2.Fak.	3.Fak.	4. Fak.	5. Fak.	6. Fak.	7.Fak.
ISD_S2_17 (m24)	1,005						
ISD_S2_16(m23)	,670						
ISD_S2_2 (m9)		,989					
ISD_S2_1 (m8)		,758					
ISD_S7_4 (m63)			-,860				
ISD_S7_5 (m64)			-,845				
ISD_S1_7 (m7)			-,342				
ISD_S4_3 (m48)				,930			
ISD_S4_2 (m47)				,903			
ISD_S2_14 (m21)					,863		
ISD_S3_15 (m39)					,694		
ISD_S2_13 (m20)					,649		
ISD_S1_4 (m4)					,404		
ISD_S3_20 (m44)					,302		
ISD_S8_4 (m68)						,836	
ISD_S8_5 (m67)						,617	
ISD_S3_7 (m31)						,528	
ISD_S3_18 (m42)							,729
ISD_S5_2 (m50)							,684
ISD_S5_3 (m49)							,612
ISD_S5_6 (m54)							,585
ISD_S2_7 (m14)							,313
	%19,363	%6,796	%7,952	%10,829	%11,818	%6,247	%5,932
Toplam Varyans: %68,938							

Tablo I'den de görüleceği gibi ölçeğin yedi faktörlü bir yapıya sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu faktörlerden birincisi, m23, m24 maddelerinden oluşan İşe Yüklenen Değer alt boyuttur. İkincisi m8 ve m9 maddelerinden oluşan Vaizlerin Gelişme Olanakları alt boyuttur. Üçüncüsü m7, m63, m64 maddelerinden oluşan İş Seviyesi ve Kariyer Olanakları alt boyuttur. Dördüncüsü m47 ve m48 maddelerinden oluşan Maaş alt boyuttur, Beşincisi m4 m20 m21 m39 ve m44 maddelerinden oluşan İş ve İşin Niteliği alt boyuttur. Altıncı alt boyut m31, m67, m68 maddelerinden oluşan Çalışılan Kurumda Kişiler Arası İlişkiler alt boyuttur. Yedinci alt boyut ise m14, m42, m49, m50, m54 maddelerinden oluşan Vaizlerin İşe Bakış Açısı alt boyuttur.

F1- İşe Yüklenen Değer alt boyutu

1. Vicdanıma aykırı şeyleri yapma durumunda kalmamam bakımından,
2. Başkaları için bir şeyler yapma imkânına sahip olma bakımından,

F2- Vaizlerin Gelişme Olanakları alt boyutu

1. Hizmet içi eğitimlerin düzeyi bakımından,
2. Hizmet içi eğitimlerde görevlendirilmem bakımından,

F3-: İş Seviyesi ve Kariyer Olanakları alt boyutu

1. Kurumda gelecekte mesleğimde yükselebileceğime inanmam bakımından,
2. Vaizlik dışı kurumsal kariyer imkânı olması bakımından,
3. Vaizlik, kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkı sağlaması bakımından,

F4- Maaş alt boyutu

1. Aldığım maaşın istediğim yaşam standartlarını sağlamada yeterli olması bakımından,
2. Aldığım maaşın eğitim durumumla tutarlı olması bakımından,

F5- İş ve İşin Niteliği alt boyutu

1. Vaizliğin toplumsal yararlılığının doyurucu olması bakımından,
2. Çalıştığım kurumda çalışma odamın fiziksel koşulları yeterli olması bakımından,
3. Toplumun vaizlere değer vermesi bakımından,
4. Kurumda beni ilgilendiren kararlara katılma olanağım olması bakımından,
5. Alo fetva veya ADRB nöbetlerinde görevlendirme yapılmam bakımından,

F6- Çalışılan Kurumda Kişiler Arası İlişkiler alt boyutu

1. Çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşması bakımından,

232 • VAİZLERİN İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ: GELİŞTİRİLMESİ GEÇERLİĞİ VE GÜVENİLİRLİĞİ

2. Kurumda yönetim ve vaizlerin iletişiminin saygılı ve güvenli olması bakımından,

3. Yaptığım iş karşılığında taltif edilmem bakımından,

F7- Vaizlerin İşe Bakış Açısı alt boyutu

1. Kurumda görevimle ilgili bilgilendirme ve duyurular açık ve net olarak zamanında yapılması bakımından,

2. Kurumda karşılaştığım problemlerin giderilmesinde yöneticilerin ellerinden geleni yapması bakımından,

3. Çalıştığım kurumda adaletli bir görev dağılımı olması bakımından,

4. Kurumda çalışma programının düzenlenmesinde yöneticilerin benim fikrimi alması bakımından,

5. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânını bana sağlaması bakımından,

Vaizlerin memnuniyetlerini ölçen sorulardan oluşmaktadır. Ölçekte alt boyutların isimlendirilmesinde literatürde iş doyumuna etki eden faktörler dikkate alınmıştır.

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla yapılan iç tutarlık analizi sonrasında ölçeğin tamamının ve alt boyutlarının iç tutarlık katsayısını gösteren Cronbach Alfa değerleri ise Tablo II’te gösterildiği şekildedir.

Tablo II. Ölçeğin Güvenirlik Analizi Sonucu Elde Edilen Alfa Değerleri

Ölçek Alt Boyutları	Cronbach Alfa değeri
F1:İşe Yüklenen Değer	0,795
F2: Vaizlerin Gelişme Olanakları	0,737
F3: İş Seviyesi ve Kariyer Olanakları	0,742
F4: Maaş	0,963
F5:İş ve İşin Niteliği	0,719
F6: Çalışılan Kurumda Kişiler Arası İlişkiler	0,741
F7: Vaizlerin İşe Bakış Açısı	0,790
Genel toplam:	0,894

Hem faktör hem de tutarlık analizi sonuçları ölçeğin geçerli, güvenilir ve istatistiki açıdan kullanımının uygun olduğunu göstermektedir.

SONUÇ

İş doyumu, bireylerin çalışma yaşamlarından beklentilerinin karşılanma durumuna göre edindikleri hislerin toplamıdır. İş doyumu bireyin çalışma performansını etkilemektedir. Çalışma performansı örgütlerin işleyişine olumlu katkılar sağlamaktadır. Bunun yanında eğitimle ilgili alanlarda hizmet veren örgütlerde görev yapan eğitimcilerin muhatap olduğu toplumsal grubun da çalışma performansından etkilenmesi kaçınılmazdır. Eğitim alanında görev yapan çalışanların iş doyumu konusunda olumlu duygular geliştirmesi sunulan eğitimin kalitesini de olumlu yönde etkilemektedir. Bu durum yayın din eğitimi için de geçerlidir. Vaazlar etkili bir yaygın din eğitimi aracıdır. Vaazlarda etkinliğin sağlanmasının yollarından biri de vaizlerin iş doyumu konusunda olumlu tutum geliştirmeleridir. Vaizlerin iş doyum düzeylerinin tespiti vaizlerin çalışma alanlarında yaşadıkları sorunların tespitine katkı sağlayacaktır. Hem eğitim yönü hem de örgütsel yönü bulunan vaizlik mesleğine sahip din görevlilerinin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları durumlar sonucu edindikleri duygu durumunu ölçen bir ölçeğin olmaması sebebiyle “Vaizlerin İş Doyum Ölçeği” geliştirilmiştir.

Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında eğitim alanında ve yaygın eğitim alanında iş doyumu konusunda yapılan akademik çalışmalar taranmıştır. Bu çalışmalarda uygulanan anketlerdeki sorulardan bir madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan madde havuzundaki sorular, uzman görüşü alınarak vaizlerin çalışma alanlarına uyarlanmıştır. 76 maddeden oluşan bir ölçek hazırlanmıştır. Ölçekte beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; Hiç Memnun Değilim, Memnun Değilim, Ne Memnunum Ne Memnun Değilim, Memnunum, Oldukça Memnunum seçeneklerinden oluşmuştur.

Uzman görüşü alınarak düzenlenen ölçek öncelikle pilot olarak 20 vaize uygulanmıştır. Uygulamanın ardından anlaşılmayan ve anlam karışıklığına sebep olan sorular ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek sonraki aşamada 57 vaize uygulanarak güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Akademisyen ve uzmanların görüşü alındıktan sonra anlam karışıklığına sebebiyet veren ve iç tutarlığını etkileyen maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini sağlamak amacıyla en çok olabilirlik faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,894 olarak bulunmuştur.

Çalışmanın sonucunda 22 madde 7 alt boyuttan oluşan bir ölçeğe ulaşılmıştır. 23 ve 24 maddeler birinci alt boyutta; 8 ve 9 numaralı maddeler ikinci alt boyutta; 7, 63, 64 numaralı maddeler üçüncü alt boyutta; 47 ve 48 numaralı

234 • VAİZLERİN İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ: GELİŞTİRİLMESİ GEÇERLİĞİ VE GÜVENİLİRLİĞİ

maddeler dördüncü alt boyutta; 4, 20, 21, 39, 44 numaralı maddeler beşinci alt boyutta; 31, 67, 68 numaralı maddeler altıncı alt boyutta; 14, 42, 49, 50, 54 numaralı maddeler yedinci alt boyutta toplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarıyla birlikte açıkladığı toplam varyans %68,938'dir

“Vaizlerin İş Doyumu Ölçeği” Diyanet İşleri Başkanlığı’nda görev yapan vaizlerin iş doyumlarını belirlemede kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu ifade edilebilir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, bu çalışma kapsamında geliştirilen ölçeğin sonraki yapılacak çalışmalarda kullanılabilir bir ölçme aracı özelliğine de sahiptir.

Kaynaklar

- Başaran İbrahim Ethem, (2008). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü, Siyasal Basın Yayın Dağıtım*, Ankara.
- Beehr Terry A., Newman Jhon E., (1978). Job Stress Employee Health and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review, *Personel Psychology*, S. 31, s. 665-699.
- Büyüköztürk Şener, (2005). “Anket Geliştirme”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, C. 3, S. 2, 133-155.
- Büyüköztürk Şener, (2008). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Pegem A Akademi, Ankara.
- Çekin Abdülkadir, (2013). “Vaizlerde Mesleki Doyum”, *Vaaz ve Vaizlik Sempozyumu*, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- Çetinkanat Canan, (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Dinç Özcan, Esra, (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Field, Andy. (2009). *Discovering Statistic Using Spss for Windows*. SAGE Publications, London
- Solmuş Tarık, (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*, Beta Basım, İstanbul.
- Kurudilek Alparslan Muhrrem, (2014). *Örgütsel Adalet Algısı ve İş Doyumu İlişkisi; Doğu Anadolu Bölgesi Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerinde Bir Çalışma*, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Sağlık Bilimleri Anadolı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Erzurum.
- Tezer Esin, (2005)“İş Doyumu Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerliliği”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, C. II, S. 16.
- www2.diyamet.gov.tr/HukukMusavirligi/Mevzuat/Mulga/gorevde_calisma_yonergesi.pdf (20.10.15).