



T.C.

MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

İŞYERİ RUHSALLIĞI İLE ÖZNEL İYİ OLUŞ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÖĞRETMENLERİN
ALGILARINA GÖRE İNCELENMESİ

İzzeddin CEYLAN

Mardin 2024

T.C.
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

İŞYERİ RUHSALLIĞI İLE ÖZNEL İYİ OLUŞ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÖĞRETMENLERİN
ALGILARINA GÖRE İNCELENMESİ

İzzeddin CEYLAN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Halil KARADAŞ

Mardin 2024

T.C.
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı 22702012 numaralı öğrencisi İzzeddin CEYLAN'ın hazırladığı “İşyeri Ruhsallığı ile Özel İyi Oluş Arasındaki İlişkinin Öğretmenlerin Algılarına Göre İncelenmesi” başlıklı çalışma, 04/07/2024 tarihinde yapılan tez savunma sınavında oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri	Unvanı Adı, SOYADI	İmza
Başkan	Dr. Öğretim Üyesi Ömer Murat ÖTER	
Üye	Doç. Dr. Bünyamin AĞALDAY	
Üye	Doç. Dr. Halil KARADAŞ (Danışman)	
Üye		
Üye		

ONAY:

Bu tezin kabulü, Enstitü Yönetim Kurulu'nun .../.../2024 tarih ve .../... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

.../.../2024

Enstitü Müdürü

Doç. Dr. Ahmet KAYAOĞLU

ETİK BEYAN

Mardin Artuklu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içindeki bütün bilgileri etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tez çalışmasının hazırlık, bilgi, belge, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarda bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun davrandığımı,
- Tez çalışmada kullanılan tüm eserlere eksiksiz atıf yaptığımı ve kullanılan tüm eserlere kaynaklar/kaynakçada yer verdiğimi,
- Tez çalışmasının özgün olduğunu,
- Tez çalışmasının Mardin Artuklu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı” ile tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan eder, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabullendiğimi bildiririm.

İmza

İzzeddin CEYLAN

04/07/2024

ÖZET

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

İŞYERİ RUHSALLIĞI İLE ÖZNEL İYİ OLUŞ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE İNCELENMESİ

İZZEDDİN CEYLAN

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Mardin ilinin Artuklu ilçesinde bulunan okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan 2814 öğretmen oluşturmuştur. Örneklem ise evreni temsil ettiğini düşünülen 563 öğretmenden oluşmaktadır. Evrenden örneklem alınırken olasılıklı örneklem yöntemlerinden olan tabakalı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada veri toplama araçları olarak; Kişisel Bilgi Formu, Özgan (2017) tarafından geliştirilen Öğretmen İşyeri Ruhsallığı Ölçeği ve Renshaw vd. (2015) tarafından geliştirilen ve Ergün ve Nartgün (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analiz edilmesi için SPSS paket programı kullanılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin işyeri ruhsallığına ilişkin algılarının yüksek, “özalgi” ve “anlamli iş” alt boyutlarındaki algının çok yüksek ve “örgütsel değerler” ve “aşkınlık” alt boyutlarında yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin öznel iyi oluş algıları ise hem ölçek genelinde hem de alt boyutlarda çok yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. İşyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluş arasında pozitif, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Ayrıca işyeri ruhsallığının alt boyutları ile öznel iyi oluş alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiş ve en güçlü ilişkinin işyeri ruhsallığının örgütsel değerler alt boyutu ile öznel iyi oluşun okul bağlılığı alt boyutu arasında olduğu, en zayıf ilişkinin ise işyeri ruhsallığının örgütsel değerler ile öznel iyi oluşun öğretim yeterliliği arasında olduğu görülmüştür. Ayrıca işyeri ruhsallığının öznel iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve öznel iyi oluşta yaşanan değişimin %43'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. İşyeri ruhsallığının öznel iyi oluşu olumlu etkilediği bulgusundan hareketle, eğitim kurumlarında öğretmenlerin ruhsallığını ve ruhsal ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanması ve buna yönelik etkinliklerin yapılması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Ruhsallığı, Mutluluk, Öğretmen, Öznel İyi Oluş

ABSTRACT

DEPARTMENT OF EDUCATIONAL SCIENCES

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK SPIRITUALITY AND SUBJECTIVE WELL-BEING ACCORDING TO THE PERCEPTIONS OF TEACHERS

İZZEDDİN CEYLAN

The purpose of this study is to explore the relationship between teachers' workplace spirituality and their subjective well-being. The study prefers the relational survey model, which is one of the quantitative research designs. The study subjects included 2814 teachers from kindergartens, primary schools, middle schools, and high schools in Artuklu district of Mardin province in the academic year 2023-2024. The sample consisted of 563 teachers, who were assumed to be representative of the population. When sampling the population, the stratified sampling method was preferred, which is one of the probability sampling methods. The data collection instruments used were the personal information form, the Teachers' Workplace Spirituality Scale developed by Özgün (2017), and the Teachers' Subjective Well-being Scale developed by Renshaw et al. (2015) and translated into Turkish by Ergün and Nartgün (2017). The SPSS package was used to analyze the data. The study found that teachers had a high level of awareness of workplace spirituality, a high level of awareness in the subdimensions of "self-awareness" and "meaningful work", and a high level of awareness in the sub-dimensions of "organizational values" and "meaningful work". "Transcendence" is high. Teachers' subjective well-being is at a high level both overall and in different dimensions. There is a positive, significant, and moderate relationship between workplace spirituality and subjective well-being. In addition, the relationship between the workplace spirituality subdimensions and the subjective well-being sub-dimensions was examined, and it was found that the strongest relationship was between the organizational values of the workplace spirituality subdimension and school engagement. The sub-dimension of subjective well-being, while the weakest relationship was between the organizational values of workplace spirituality and teaching effectiveness of subjective well-being. The study also found that workplace spirituality was a significant predictor of subjective wellbeing, explaining 43% of the variance in subjective well-being. Based on the finding that workplace spirituality has a positive impact on subjective well-being, it can be suggested that educational institutions should be designed to meet the spiritual and mental needs of teachers and carry out activities for this purpose.

Key Words: Happiness, Subjective Well-Being, Teacher, Workplace Spirituality

TEŞEKKÜR

Araştırmam boyunca tecrübelerinden faydalandığım ve bana rehber olan, desteğini üzerimden esirgemeyen, zorluk çektiğim konularda yardımcı olan ve her zaman beni anlayışla karşılayarak olumlu şekilde teşvik eden değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Halil KARADAŞ’a teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim süresince akademik anlamda gelişmeme önemli derecede katkıları olan çok değerli hocalarım Prof. Dr. Abdurrahman EKİNCİ, Doç. Dr. Mehmet Ali AKIN, Doç. Dr. Bünyamin AĞALDAY, Doç. Dr. Nurettin BELTEKİN, Dr. Öğrt. Üyesi Engin İŞ, Dr. Öğrt. Üyesi Ömer Murat ÖTER ve Dr. Öğrt. Üyesi Meltem SÜNKÜR ÇAKMAK’a teşekkür ederim.

Araştırma süresince çalışmama bulundukları katkılar ile tezimi şekillendirmeme destek olan Mardin’in Artuklu ilçesinde bulunan okul öğretmenleri ve müdürlerine teşekkür ederim.

Son olarak tüm hayatım boyunca her türlü yardımını esirgemeyen ve manevi desteklerini hep hissettiğim değerli anne ve babama, zamanlarını almama rağmen hayatımın her anında varlıklarıyla ve destekleriyle her zaman yanımda olan ve beni motive eden çok değerli eşim ve oğluma teşekkür ederim.

Mardin, Temmuz 2024

İzzeddin CEYLAN

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	v
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
KISALTMALAR DİZİNİ	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	7
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
1.1. İşyeri Ruhsallığı	7
1.1.1. Ruh	7
1.1.2. Ruhsallık	8
1.1.3. İşyeri Ruhsallığı	10
1.1.4. İşyeri Ruhsallığının Boyutları	13
1.1.5. İşyeri Ruhsallığının Faydaları	16
1.1.6. Eğitim Örgütlerinde İşyeri Ruhsallığı	19
1.2. Öznel İyi Oluş	20
1.2.1. Öznel İyi Oluş Kuramları	23
1.2.2. Öznel İyi Oluşun Faydaları	27
1.2.3. Eğitim Örgütlerinde Öznel İyi Oluş	29
1.3. İlgili Araştırmalar	30
1.3.1. İşyeri Ruhsallığı ile İlgili Yapılan Araştırmalar	30
1.3.2. Öznel İyi Oluş ile İlgili Yapılan Araştırmalar	34
İKİNCİ BÖLÜM	39
2. YÖNTEM	39
2.1. Araştırmanın Modeli	39
2.2. Evren ve Örneklem	39
2.3. Veri Toplama Araçları	43
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu	43
2.3.2. İşyeri Ruhsallığı Ölçeği	44
2.3.3. Öznel İyi Oluş Ölçeği	46
2.4. Verilerin Toplanması	48
2.5. Verilerin Analizi	48
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	55
3. BULGULAR	55
3.1. Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair Analiz Değerleri	55

3.2. Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına İlişkin Algı Düzeylerinin Farklı Değişkenler Bağlamında İncelenmesi	57
3.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair Algıları	57
3.2.2. Öğretmenlerin Yaş Aralığı Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair Algıları	58
3.2.3. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair Algıları	61
3.2.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair Algıları	62
3.2.5. Öğretmenlerin Okul Türü Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair Algıları	64
3.2.6. Öğretmenlerin Çalıştıkları Branş Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair Algıları	66
3.2.7. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair Algıları	68
3.3. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşuna Dair Algı Düzeyleri	69
3.4. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Farklı Değişkenler Bağlamında İncelenmesi	70
3.4.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Bağlamında Öznel İyi Oluşlarına Dair Algıları	70
3.4.2. Öğretmenlerin Yaş Aralığı Değişkeni Bağlamında Öznel İyi Oluşlarına Dair Algıları	71
3.4.3. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Bağlamında Öznel İyi Oluşlarına Dair Algıları	73
3.4.4. Mesleki Kıdem Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair Algıları	74
3.4.5. Okul Türü Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair Algıları	76
3.4.6. Branş Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair Algıları	78
3.4.7. Eğitim Düzeyi Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair Algıları	79
3.5. İşyeri Ruhsallığı ile Öznel İyi Oluş Algı Düzeyleri Arasındaki İlişki	80
3.6. Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığının Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Algı Düzeylerini Yordama Gücü	82
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	87
4. TARTIŞMA	87
SONUÇ VE ÖNERİLER	104
KAYNAKÇA	107
EKLER	132
ÖZGEÇMİŞ	140

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Ruh ile İlgili Alanyazında Yer Alan Farklı Tanımlar	8
Tablo 1.2. Öznel İyi Oluşun Somut Faydaları	28
Tablo 1.3. Türkiye’de İşyeri Ruhsallığı (Maneviyatı) Üzerine Yapılan Diğer Çalışmalar	33
Tablo 1.4. Türkiye’de Yıllara Göre Öznel İyi Oluş ile İlgili Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmaları	37
Tablo 2.1. Evren ve Örnekleme Dair Veriler	41
Tablo 2.2. Katılımcı Öğretmenlere Ait Demografik Özellikler	42
Tablo 2.3. Öğretmen İşyeri Ruhsallığı Ölçeği ve Alt Boyutlarına Dair Cronbach’s Alpha Katsayısı Verileri	45
Tablo 2.4. İşyeri Ruhsallığı Ölçeği ve Alt Boyutlarına Dair Veriler.....	45
Tablo 2.5. Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği ve Alt Boyutlarına Dair Cronbach’s Alpha Katsayısı Verileri.....	47
Tablo 2.6. 10Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği ve Alt Boyutlarına Dair Veriler.....	48
Tablo 2.7. Kullanılan Ölçme Araçlarına Dair Merkezi Eğilim Ölçüleri (Ortalama, Ortanca, Tepe Değer) Verileri	51
Tablo 2.8. Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı ve Öznel İyi Oluş Ölçeklerine Dair Çarpıklık ve Basıklık Analiz Verileri	51
Tablo 2.9. Araştırma Amaçları Bağlamında Veri Analizinde Kullanılan Yöntemler.....	53
Tablo 2.10. Öğretmen İşyeri Ruhsallığı Ölçeği Puan Aralıkları Değerleri.....	53
Tablo 2.11. Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği Puan Aralıkları Değerleri.....	54
Tablo 3.1. Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı ve Alt Boyutlarına Dair Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Verileri.....	55
Tablo 3.2. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair t-Testi Analiz Verileri	58
Tablo 3.3. Yaş Aralığı Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair Ortalama ve Standart Sapma Analiz Verileri	59
Tablo 3.4. Yaş Aralığı Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair Algıların ANOVA Testi Analiz Verileri	60
Tablo 3.5. Medeni Durum Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair Algılarının t-Testi Analiz Verileri	61
Tablo 3.6. Mesleki Kıdem Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair Ortalama ve Standart Sapma Analiz Verileri	62
Tablo 3.7. Mesleki Kıdem Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair ANOVA Testi Analiz Verileri.....	63
Tablo 3.8. Okul Türü Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair Ortalama ve Standart Sapma Analiz Verileri	64
Tablo 3.9. Okul Türü Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair ANOVA Testi Analiz Verileri.....	65

Tablo 3.10. Branş Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair Ortalama ve Standart Sapma Analiz Verileri	66
Tablo 3.11. Branş Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair ANOVA Testi Analiz Verileri.....	67
Tablo 3.12. Eğitim Düzeyi Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair t-Testi Analiz Verileri.....	68
Tablo 3.13. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş ve Alt Boyutlarına Dair Ortalama ve Standart Sapma Verileri	69
Tablo 3.14. Cinsiyet Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair t-Testi Analiz Verileri	70
Tablo 3.15. Yaş Aralığı Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair Ortalama ve Standart Sapma Analiz Verileri	71
Tablo 3.16. Yaş Aralığı Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair ANOVA Testi Analiz Verileri.....	72
Tablo 3.17. Medeni Durum Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair t-Testi Analiz Verileri	73
Tablo 3.18. Mesleki Kıdem Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair Ortalama ve Standart Sapma Analiz Verileri	74
Tablo 3.19. Mesleki Kıdem Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair ANOVA Testi Analiz Verileri	75
Tablo 3.20. Okul Türü Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair Ortalama ve Standart Sapma Analiz Verileri	76
Tablo 3.21. Okul Türü Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair ANOVA Testi Analiz Verileri.....	77
Tablo 3.22. Branş Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair Ortalama ve Standart Sapma Analiz Verileri	78
Tablo 3.23. Branş Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair ANOVA Testi Analiz Verileri.....	79
Tablo 3.24. Eğitim Düzeyi Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair t-Testi Analiz Verileri.....	79
Tablo 3.25. Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı ile Öznel İyi Oluş Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Kolerasyon Analiz Verileri	80
Tablo 3.26. İşyeri Ruhsallığının Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Algı Düzeylerini Yordama Gücüne Dair Basit Doğrusal Regresyon Analiz Verileri	82
Tablo 3.27. Öznel İyi Oluşun İşyeri Ruhsallığının Alt Boyutları (Örgütsel Değerler, Aşkınlık, Özalgı ve Anlamli İş) Tarafından Yordanmasına Dair Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Verileri	83
Tablo 3.28. Okul Bağlılığının İşyeri Ruhsallığının Alt Boyutları (Örgütsel Değerler, Aşkınlık, Özalgı ve Anlamli İş) Tarafından Yordanmasına Dair Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Verileri	84

Tablo 3.29. Öğretim Yeterliliğinin İşyeri Ruhsallığının Alt Boyutları (Örgütsel Değerler, Aşkınlık, Özalgı ve Anlamli İş) Tarafından Yordanmasına Dair Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Verileri	85
---	----



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. İşyeri Ruhsallığı İlkeleri	11
Şekil 1.2. İşyeri Ruhsallığının Faydaları	17
Şekil 2.1. Öğretmen İşyeri Ruhsallığı Ölçeği Normal Dağılıma Dair Q-Q Plot Grafiği.....	50
Şekil 2.2. Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği Normal Dağılıma Dair Q-Q Plot Grafiği.....	50



KISALTMALAR DİZİNİ

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
ÖİRÖ	: Öğretmen İşyeri Ruhsallığı Ölçeği
ÖÖİÖÖ	: Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği
Sh	: Standart hata
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
Ss	: Standart sapma
TDK	:Türk Dil Kurumu
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu



GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, problem durumuna, araştırmanın amacına ve araştırmanın amacı bağlamında cevabı aranan araştırma sorularına, araştırmanın önemine, araştırmanın sınırlılıklarına, araştırmanın sayıltılarına ve araştırma ile ilgili tanımlara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Bilgi ve teknoloji çağı olarak tanımlanan yirmi birinci yüzyılın, birçok alanda meydana getirdiği hızlı değişim ve gelişmeler, kurumların amaçlarını, işleyişini ve organizasyonlarını değiştirme konusunda bazı haklı nedenler oluşturmuştur. Bu nedenler, kurumlar için yeni kurallar ve düzenlemelerin temelini hazırlamıştır. Mevcut kurumlar, sosyal sistemler olarak başarılı olmak istiyorlarsa değişikliklere uyum sağlamak ve çağın gereklerine ayak uydurmak zorundadırlar. Okullar da eğitim kurumları olarak bu değişimin bir parçası olarak görülmektedir. Bu süreçte toplumun eğitim kurumlarından beklentileri de değişmektedir. Okullar artık rekabet edebilirlik, değişime uyum sağlama ve girişimcilik gibi becerilere sahip bireyler yetiştirmeye yönelik baskılarla karşı karşıyadır. Okulların bu gereksinimleri karşılayabilmesi için, eğitimcilerin girişimci olmalarına ve hızlı değişimi sınıflara ve okullara yansıtabilmelerine izin veren örgütsel yapı ve düzenlemelere ihtiyaç vardır (Ağalday ve Dağlı, 2021; Ağalday, 2017; Cerit, 2012).

Büyük bilimsel ilerlemelerin, devasa teknolojik atılımların, toplumsal taleplerin ve belirsizliklerin yaşandığı bir çağda olmamıza rağmen, kurum ve kuruluşların daha derin değişimlerle uyumlu hale geldiğine dair neredeyse ikna edici bir kanıt yoktur. Bu durum, büyük ölçüdeki kurumsal yaşamın çağdaş deneyimini ve iş yaşam dengesi arayışını bir şekilde engellemektedir (Vasconcelos, 2011a). İş yaşam dengesi kurmakta sorun yaşayan çalışanların gerek işlerinde gerekse yaşamlarında bazı sorunlar yaşamaları kaçınılmazdır. Oliveira'ya (2004) göre kurumlar, çalışanların ihtiyaçlarını karşıladığı oranda başarılı olurlar. Kurumun öncelemesi gereken ilk ihtiyaçlardan biri de çalışanların ruhsallığıdır. Kurumlar tarafından çalışanları için ruhsal hallerini bilecekleri ve karşısındakine rahatça ifade edebilecekleri ortamlar oluşturulmalıdır.

Çalışanların ihtiyaçları ortada olmasına rağmen dünya üzerinde bazı onurlu girişimler dışında, ticari işletmelerde hâkim olan mantığın aslında ekonomik kaygılar etrafında toplandığı görülmektedir (Vasconcelos, 2011b). Buna göre; misyon ifadeleri, iş stratejileri, yapısal ve örgütsel söylemler genellikle artan karlara, pazar genişlemelerine ve yatırımların geri dönüşüne yönelik olmaktadır. Bu tür yerlerde sağlıklı ve sürdürülebilir toplumlar inşa etmeye yönelik iş birliği çabaları aramak neredeyse olanaksızdır. Çünkü böyle yerlerde kurumsal yaşam bir savaş alanı gibi görülmektedir (Waddock, 2005). Bu anlayışın bir sonucu olarak, özellikle son yıllarda çalışma sürelerinin uzunluğu, işyeri ortamındaki olumsuz iletişim ve etkileşim deneyimleri ile işyeri ortamında yaşanan istikrarsızlıklar bireylerin örgütlere karşı güvensizlik hissine kapılmasına neden olmaktadır (Fry, 2003).

İşyerinde yaşanan olumsuzluklar dikkate alındığında, aslında bu kurum ve kuruluşların geleneksel iş kaygılarını ve toplumsal kaygıları daha akıllıca ele almaları beklenmektedir. Başka bir deyişle işverenlerin, işyerinde paydaşı olan çalışanların ihtiyaçlarını da saygılı ve hassas bir şekilde ele almaları beklenmektedir (Gioia, 2003). İşverenler kurumlarında çalışanlarının isteklerini, ihtiyaçlarını, özlemlerini ve hayallerini öyle bir şekilde karşılamalıdır ki yetenekli insanlar kendilerini onlar için çalışmaya ve misyonlarını savunmaya mecbur hissetsinler. Böylece kurumlar, kurumsal markalarına yönelik en iyi algıları harekete geçirme konusunda son derece yetkin ve etkin olmuş olurlar (Vasconcelos, 2015). Nitekim yapılan araştırmalar incelendiğinde kurumsal bağlılığın çalışanların öznel iyi oluşuna olumlu yansıdığını göstermektedir (Soyyigit, 2022). Dolayısıyla çalışanların kurumlara ihtiyacı olduğu gibi kurumların da çalışanlara ihtiyacı vardır. Bu karşılıklı durumda, kurumlar çalışanlardan kurumun hedeflerinin gerçekleştirilmesi için çalışma ve gayret beklerken; çalışanlar da çalışma ve gayretlerinin neticesi olarak kurumlardan bireysel amaç ve ihtiyaçlarının dikkate alınmasını beklerler (Korkut, 2019).

Diğer yandan yaşamlarının önemli bir kısmını iş ortamında geçirmek zorunda kalma hali (Duchom ve Plowman, 2005; Fairholm, 1996), çalışanlar için iş ortamının sağladığı maddi kazancın ötesinde hayatlarını anlamlı kılan, değerli görülmelerini sağlayan ve iç dünyalarındaki duygu ve düşüncelerinin anlaşıldığını gördükleri manevi haz duygusunu yaşamaya elverişlilikleri bakımından da önemli hale getirmektedir (Duchom ve Plowman, 2005; Ajala, 2013). Çalışanların ruhsal yönünün dikkate alınmasının; üretimi (Thompson, 2000), işyerine bağlılık ve sadakati (Rego ve Cunha,

2008), iş performansını ve yaratıcılığı (Petchsawanga ve Duchon, 2012), örgütsel güven, çalışkanlık, üretkenlik ve pozitif davranışları (Sadykova ve Tutar , 2014), çalışanların pozitif psikolojilerini (Barut, 2017) ve merhameti arttığını (Aydemir, 2020); çalışan stersini (Petchsawanga ve Duchon, 2012) ve örgütsel sessizliği azalttığını (Moçoşoğlu, 2019) saptayan çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, işyeri ruhsallığının, birçok durumda çalışanların “öznel iyi oluş” davranışlarına yardımcı olabileceği söylenebilir.

Bu konuda ulusal ve uluslararası alanyazın irdelendiğinde; “işyeri ruhsallığı” hakkında bazı araştırmaların olduğu görülmektedir. İşyeri ruhsallığı ile ilgili araştırmalar içinde; işyeri ruhsallığının, *çalışanların iş tutumlarına* (Milliman vd., 2003), *örgütsel performansa* (Jurkiewicz ve Giacalone, 2004), *stres faktörleri ve öznel iyi oluşa* (Fabricatore vd., 2012; Kuchinka, 2021), *meditasyon ve iş performansına* (Petchsawang ve Duchon, 2012), *iş tatminine* (Awan ve Hussain, 2015), *pozitif psikolojik sermayeye* (Barut, 2017), *çalışanların iyi olma haline* (Garg, 2017), *okul ruhsallık programına* (Göçen, 2017), *örgütsel sessizlik ve sesliliğe* (Moçoşoğlu, 2019), *merhamete* (Aydemir., 2020), *psikolojik sağlamlık ve prososyal motivasyona* (Demir ve Çobanoğlu, 2023), *pozitif psikolojiye* (Baysal, 2022) *çalışanların performansına* (Noraidah, 2021) göre incelendiği araştırmaların yanında ayrıca katılımcı *öğretim görevlileri* (Altay Gökmen, 2021) ve *öğretmen görüşlerine* (Tan, 2022) göre incelendiği çalışmalar sayılabilir.

Ayrıca “öznel iyi oluş” ile ilgili son yıllarda ulusal ve uluslararası alanyazında konuyla alakalı yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde; öznel iyi oluşun, *ergenlerde* (Morgan vd., 2009), *öz-duyarlılık ve öznel yaşam enerjisi* (Dolunay Cuğ, 2015), *üniversite öğrencilerinin bağlanma stilleri* (Pekin, 2017), *mutluluk ve yaratıcılık* (Bilgin, 2017), *evli bireylerde* (Ateş, 2018), *okul bağlamında* (Ayan, 2019), *oyun bağımlılığı* (Yavaş, 2020), *çocukluk travmaları ve dayanıklılık* (Katı, 2020), *kimlik gelişimi* (Gören, 2022), *bağlanma stilleri ve ilişki doyumu* (Karadağ, 2022), *pozitif şemalar* (Polat, 2022), *okula bağlanma* (Soyyigit, 2022), *yalnızlık* (Kahraman, 2022), *ebeveyn tutumları* (Muhcı, 2023), *öğretmen liderliği* (Odabaşı, 2023), *okullardaki informal ilişkiler* (Dikbaş, 2023), *lise öğrencilerinde aile işlevselliği, benlik kurgusu* (Koçoğlu, 2023), *okul yöneticilerinin mizah davranışları* (Sahetmammedov, 2023), *sosyal ve duygusal yalnızlık, yetişkin bağlanma stilleri, yaşam amaçları* (Çiftçi, 2024),

öz şefkat ve bilişsel esneklik (Sel, 2024), *ebeveynlik tutumu* (Arman, 2024) gibi bazı değişkenlerle arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir.

Yukarıda yapılan çalışmaların yaklaşık %70'i özel sektörde yapıldığı için işyeri ruhsallığının eğitim kurumlarında nasıl bir sonuç doğuracağı belirsizliğini korumaktadır. Ulusal literatürde işyeri ruhsallığının eğitim kurumları üzerindeki etkisini inceleyen sınırlı sayıdaki çalışma (Ağalday, 2022; Barut, 2017; Göçen, 2017; Moçoşoğlu, 2019) ile bir tespitte bulunmak oldukça güçtür. Bu noktada, öğretmenlerin işyeri konumundaki okullarda, öğretmenlerin yaşadığı işyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluş davranışları arasındaki muhtemel ilişki bir problem olarak belirmektedir. Bu çalışmalar içinde yukarıda problem olarak beliren, “işyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi” inceleyip araştıran herhangi bir çalışma ile karşılaşılmamıştır. Böyle bir araştırmanın okullarda uygulayıcı konumunda olan okul yöneticileri ve öğretmenlere, ayrıca ilgili konuda çalışma yapmayı düşünen araştırmacılara fayda sağlayacağı öngörülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada, öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluş davranışları arasındaki ilişki incelenecek, işyeri ruhsallığının öznel iyi oluş yordama gücü ortaya konmaya çalışılacaktır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluş algılarının ne düzeyde olduğunu belirlemek ve aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Bu amaç bağlamında aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

- 1- Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile ilgili algıları hangi düzeydedir?
- 2- Öğretmenlerin işyeri ruhsallık algı düzeyleri; cinsiyet, yaş aralığı, medeni durum, mesleki kıdem, okul türü, branş ve eğitim düzeyi bağlamında anlamlı bir farklılık sergilemekte midir?
- 3- Öğretmenlerin öznel iyi oluş ile ilgili algıları hangi düzeydedir?
- 4- Öğretmenlerin öznel iyi oluş algıları; cinsiyet, yaş aralığı, medeni durum, mesleki kıdem, okul türü, branş ve eğitim düzeyi bağlamında anlamlı bir farklılık sergilemekte midir?
- 5- Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algıları ile öznel iyi oluş algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

6- Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algıları, öğretmen öznel iyi oluş algılarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Araştırmanın Önemi

Okullarda öğretmenlerin işyeri ruhsallığının öznel iyi oluş ile ilişkisinin incelenmesi, okulun işleyişi ve okulda öznel iyi oluş düzeyi yüksek öğretmenlerin okulda oluşturacağı olumlu iklim açısından önemli görülebilir. Bu açıdan bakıldığında, öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırma konusu olabilir.

Son yıllarda uluslararası literatürde özellikle de Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa ülkelerinde işyeri ruhsallığı ile ilgili pek çok sayıda araştırma yapılmasına rağmen, ulusal literatürde ise işyeri ruhsallığı üzerine yapılmış çalışmalar çok sınırlı sayıda kalmaktadır. Türkiye'nin uluslararası alanda dikkat çeken bir konuda daha fazla uzak duramayacağı gerçeğinden hareketle, mevcut araştırmanın ulusal alanyazına katkı sağlaması ve araştırmacılara işyeri ruhsallığı ve öznel iyi oluş konularında kaynaklık oluşturması beklenmektedir.

Mevcut çalışma ile beraber eğitim sisteminin olmazsa olmazı olan öğretmenlerin, işyerinde yaşayacakları ruhsal doyumun onların öznel iyi oluşları üzerindeki olumlu etkisinin, işyerinde ve hayatlarının geri kalan kısımlarındaki olumlu yansımalarının yöneticilerde bir farkındalık oluşturacağı düşünülmektedir. Böylece çalışmanın, öğretmenlerin okula ve okulun diğer paydaşlarına ruhsal olarak da katkı sunmasını ve öznel iyi oluş düzeylerinin artmasına ortam hazırlaması beklenmektedir.

Sınırlılıkları

- 1- Bu araştırma, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Mardin ili Artuklu ilçesinde bulunan resmî okullarda çalışan öğretmenler ile sınırlıdır.
- 2- Araştırma bulguları, Mardin ili Artuklu ilçesinde örnekleme dahil edilen 537 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır.
- 3- Araştırma bulguları, kullanılan veri toplama araçlarında yer alan sorular ile sınırlıdır.

Sayıtlar

1- Araştırmaya dahil olan öğretmenler, ölçek formunu gönüllü bir şekilde doldurmuştur.

2- Araştırmaya dahil olan öğretmenler, veri toplama sürecinde sorulara samimi bir şekilde yanıt vermişlerdir.

Araştırma ile İlgili Tanımlar

Ruh: Bireyi ve aynı zamanda bütün insanları yaşama bağlayan, canlandırıcı ve soyut bir güçtür. (Fairholm, 1998).

Ruhsallık: İnsanların madde veya maddi bir kaygı taşımadan hür bir şekilde işlerinde ve hayatının her anında anlam arayışıdır (Brooke ve Parker, 2009). Yani ruhsallık için, insanın maddi yönü dışında kalan ve daha çok insanın duygusal yönü üzerinde odaklanır denilebilir (Kaya, 2015).

İşyeri ruhsallığı: Kişilerin, işyerinde hayattaki asıl amacına ulaşmak için çabalama, işyeri arkadaşları, diğer kişiler ve evrenle kuvvetli bir bağ kurma ve kendi değerleriyle işyeri değerleri arasında uyum sağlama konusundaki başarısıdır (Mitroff ve Denton, 1999).

Aşknlık: Kişinin kendi benliğinin ötesine geçmesidir. Yani beden, akıl ve mantığın koyduğu sınırları aşması olarak tanımlanabilir (Göçen ve Özgan, 2018). Aşknlık, kişiyi mevcut düşünme, hissetme veya hareket etme biçiminin ötesine taşır denilebilir (Nelson, 2009).

Özel iyi oluş: Bir kişinin günlük yaşamında olumsuz duyguların az, olumlu duygularının çok yaşanmasıyla yaşadığı ruh hâli ya da hayatta yaşadığı doyum olarak tanımlanabilir (Diener vd., 1999).

Psikolojik iyi oluş: Kişinin genel itibariyle günlük hayatında karşılaştığı güçlükleri yönetebilme ve onlarla başa çıkma yeteneğidir (Deci ve Ryan, 2008).

BİRİNCİ BÖLÜM

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde; araştırmanın kavramsal çerçevesi kapsamında işyeri ruhsallığı ve öznel iyi oluş başlıklarına ve ilgili başlıkların alt başlıklarına yer verilmiştir.

1.1. İşyeri Ruhsallığı

1.1.1. Ruh

Alanyazın incelendiğinde ruhun var olup olmadığı konusunda bir tartışma olduğu görülmektedir. Ruhun varlığına inanlar olduğu gibi, ruhun olmadığını iddia edenler de vardır. Farklı dinlere mensup birçok insan ruhun varlığına inanmaktadır. Başta semavi dinler olmak üzere dünya dinlerinin dini alanyazını incelendiğinde ruhun varlığına inandıkları görülmektedir (Awan ve Hussain, 2015). Aksi görüşü savunan materyalistlerin ise insanın da makine gibi olduğunu, madde(beden) dışında onu oluşturan herhangi bir cevhere sahip olmadığını iddia etmektedirler (La Mettrie, 1980). Diğer yandan birçok filozof ruhun doğasını ve bedeninin bir parçası mı yoksa ona bağlı bir şey mi olduğu sorusunu tartışmıştır. Gazali'nin insan ruhuna ilişkin doktrinleri, insanı ruhani bir cevher (cevher-i rubani) olarak tanımlar; bu cevher ne bir bedene hapsedilmiş ne ona basılmış ne ona eklenmiş ne de ondan ayrılmıştır. Bilgi ve algıya sahiptir ve bu nedenle bir araz değildir. Diğer İslam bilgini İbn-i Sina ise ruhu bilginin faili olarak görmektedir (Awan ve Hussain, 2015). Aristo ise ruh hakkında güvenli bir bilgiye ulaşmanın tamamıyla ve her açıdan en zor şeylerden biri olduğunu iddia etmektedir (Aristoteles, 2001).

Ruh kavramı, farklı kültürlerde, dinlerde, felsefi sistemlerde ve bilimsel yaklaşımlarda farklı şekillerde anlaşılabilir ve farklı şekillerde tanımlanıp, yorumlanabilir. Bunun yanında ruh, felsefe, sosyoloji, din, psikoloji gibi birçok bilim dalının ilgi alanına giren disiplinler arası bir kavramdır. Bu sebepten ötürü alanyazında ruh ile ilgili birçok farklı tanım görülmektedir. Eski Yunanlılar ruha ölümsüz tanrısal iz derken, (Gilbert, 2006; Güç, 2018), Eski Mısırlılar bedenden ayrı gerçek öz demişlerdir (Güç, 2018). Latince’de ise, ruh ile ilgili spiritus kelimesi kullanılmaktadır. Bu kelime

nefes, insanın ruhu ve canı gibi birçok anlama gelmektedir. Günümüzde İngilizce’de kullanılan spirit kelimesi de buradan gelmektedir (Gilbert, 2006).

İslam dini açısından ruh kavramı “geniş ve ferahlık veren” anlamında kullanılan Arapçadaki “revh” kökünden gelmektedir. Ayrıca “canlıların hayatta kalmasını sağlayan unsur” şeklinde ifade edilmektedir. Dolayısıyla ruh, insanın yaşamasını sağlayan, olayları idrak kabiliyetini arttıran ve yaşananları anlamlandırması konusunda destek sunan bilici unsurdur denilebilir. Ruh kavramı âlimler tarafından farklı şekillerde izah edilmiş olsa da ortak noktalar dikkate alındığında; “ana rahminde oluşması sırasında melek tarafından insanın bedenine üflenene ve ölümü anında insan bedeninden çıkarılan idrak edici ve bilici hakikati” şeklinde tanımlanabilir (Yavuz, 2008). Türk Dil Kurumu’na göre ruh, “Allah tarafından insan bedenine üflenene, ölümden sonra da varlığı devam eden ve mahiyeti tam olarak bilinemeyen ilahi ve manevi cevher, tin” demektir (TDK, 2023). Konunun özünden uzaklaşmamak adına ruh ile ilgili alanyazında yer alan farklı tanımlar Tablo 1.1 sunulmuştur.

Tablo 1.1. Ruh ile İlgili Alanyazında Yer Alan Farklı Tanımlar

Ruh, maddeden ayrı bir cevherdir ve idealar dünyasından yeryüzüne inmiştir.	(Platon, 2001).
Ruh, pasif bedeni harekete geçiren aktif ilkedir.	(Cevizci, 2003).
Ruh, insanın benliğinin oluşup ortaya çıkmasına destek olan, kişilik oluşumunu güçlendiren içsel enerjidir.	(Moxley, 2000).
Ruh, bireyi ve aynı zamanda bütün insanları yaşama bağlayan, canlandırıcı ve soyut bir güçtür.	(Fairholm, 1996).
Ruh, insanın kendisi, çevresindeki diğer insanlar ve tüm evrenle olan bağıdır.	(Mitroff ve Denton, 1999).
Ruh, gözle görünmeyen bedendir.	(Osho, 2010).
Mevlana’ya göre ruh, insanın maddi varlığı olan bedeninin zıttı olan ilahi bir varlıktır.	(Bayraktar, 2007; Cevizci, 2014).
Farabi’ye göre ruh, beden cevherinin yanında insanın sahip olduğu şeklen var olmayan ve yalnızca düşünceyle kavranılan ikinci cevherdir.	(Çubukçu, 1966).
Ruh, düşünen bir cevherdir.	(Descartes, 1984).
Ruh, ölümsüz ve metafizik bir varlıktır.	(Kant, 1994).

Tablo 1.1 incelendiğinde ruh ile ilgili tanımların, ruhun metafizik, soyut, canlandırıcı, enerji veren ve içsel özelliklerinin vurgulandığı görülmektedir. Bu bağlamda ruh kavramı ve özellikleri düşünüldüğünde doğası gereği üzerinde ittifak edilen bir tanımın olmadığı ortaya çıkmaktadır.

1.1.2. Ruhsallık

Konunun ulusal alanyazında özellikle yönetim alanında, anlamından öteye geçip bir araştırma alanı olarak boyut kazanmamasının nedenlerinden birinin çeviri olduğu

düşünülmektedir. İngilizce’de “spirituality” olarak geçen kavram bazen “maneviyat” olarak Türkçeye çevrilirken, bazen de çalışmalarda “ruhsallık” ya da “tinsellik” olarak çevrilmektedir (Apak, 2018; Avcı, 2019). Ulusal alanyazında genellikle maneviyat kavramı kullanılmakla beraber, ruhsallık ve tinsellik kavramları ise daha çok felsefe, psikoloji ve pedagoji alanyazınlarında kullanılmaktadır (Düzgüner, 2013).

Ruhsallık ile ilgili bir diğer sorunun ise konunun materyalistler tarafından araştırmaya değer bulunmaması ve bu konuda gösterdikleri dirençtir denilebilir. Bu konuda, Krahnke vd. (2003), ruhsallığın yalnızca nesnel, gözlemlenebilir olan davranışlarının ve sosyal kısımlarının ele alınıp incelenmesi gerektiğini; ruhsallığın ölçülemeyen ya da tanımlanamayan bölümlerinin ise yok hükmünde olması ya da önemsiz olarak sayılması gerektiğini dile getirmektedirler. Aynı şekilde Benefiel (2003) de, ruhsallık gibi metafizik olan bir konunun pozitif bilimin yöntem ve tekniklerini kullanmaya çalışmasının, aslında birbirinden farklı alanlar olan ruhsallık ile yönetimin, birçok önemli soruya cevap vermekte yetersiz kaldığını ya da cevap veremediğini iddia etmektedir.

Yukarıda bahsi geçen durumlardan birincisi ulusal alanyazını ilgilendirirken ikincisi de hem ulusal hem uluslararası alanyazını bağlayan bir durumdur. Bunların yanında, ruhsallık kavramının tanımlanmasının zor olduğu da söylenebilir. Ruhsallık, yaygın olarak kullanılmasına ve anlaşılmasına rağmen, sıra tanımlanması ve açıkça ifade edilmesine gelince tanımlamakta zorlandığımız bir kavramdır. Çünkü ne anlama geldiği bilinmesine rağmen, sıra bunu keşfetmeye ya da tanımlamaya gelince daha zor hale gelmektedir (Mathews, 2017). Ruhsallığı tanımlamanın veya bir kalıp içine sokmanın zorluğu bilinen bir gerçek olmasına rağmen alanyazında var olan bazı tanımlamaların incelenmesinde fayda görülmektedir. Ruhsallık (maneviyat), ruh ile ilgili olan veya ruha ait olan durumu ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Mitroff ve Denton’a (1999) göre ruhsallık, kişinin kendisiyle, başkalarıyla ve tüm evrenle bağlantılı olduğuna dair temel duygudur. Bu duygunun dikey ve yatay bağlantıları vardır. Dikey bağlantı evrenle olan bağlantıyı ifade ederken, yatay bağlantı ise kişinin ailesi, arkadaşları, iş arkadaşları vb. ile olan bağlantısına karşılık gelmektedir (Rathee ve Yadav, 2016). Ruhsallık, gözle görülmeyen, ancak diğer duyularla sezilebilen, ruhani, tinsel, manevi boyutları olan ve insanın ruhsal ihtiyaçlarını konu alan bir alan şeklinde açıklanabilir (Topaloğlu, 2003). Ruh ve hakikat ile ilgili olan konularla ilgilenen, insanoğlunun bazı zorluklar ve tehlikeler karşısında inanç ve ahlaki değerlere

bağlanmaktan ortaya çıkan dayanma gücü, ruhsal güç, moral anlamlarına da gelmektedir (Ayverdi, 2005).

1.1.3. İşyeri Ruhsallığı

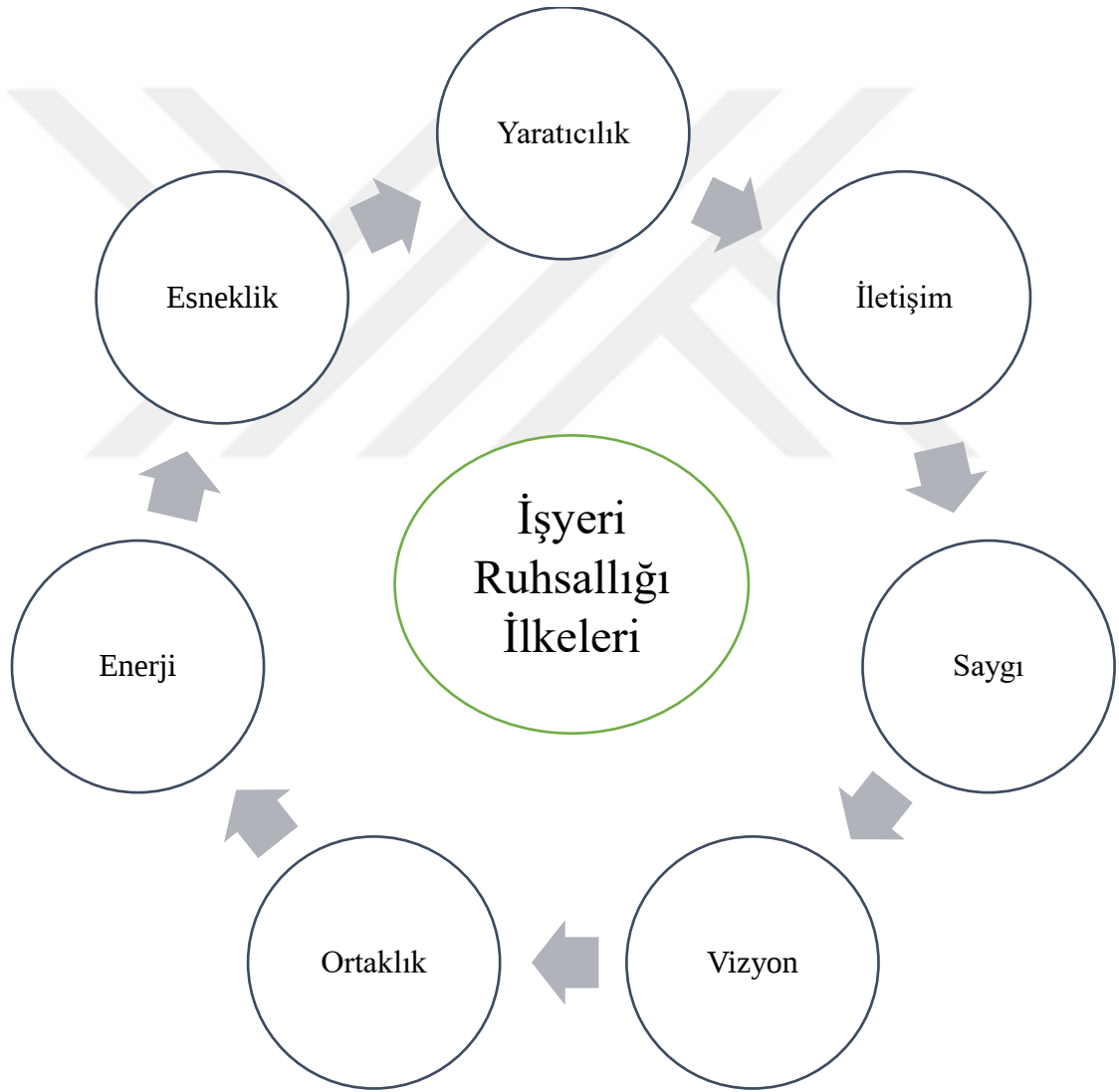
İşyeri ruhsallığı, 20. yüzyılın başlarından itibaren çalışanların işyerinde kendi inanç ve değerleriyle yaşama ihtiyacı ve isteği nedeniyle başlamıştır. Öncelikle ABD merkezli çalışmalarla başlayan bu ruhsal hareket, son yıllarda uluslararası hal almıştır (Neck ve Milliman, 1994). İşyeri ruhsallığı, her ne kadar 20. yüzyılın başlarında görülmüş olsa da ciddi anlamda araştırmalarda yer alması ve yaygınlaşması özellikle yüzyılın son çeyreğinde, çalışanların çalıştığı yere karşı yabancılaşması ile neticelenen iş dünyasındaki uygulamalara karşı tepki oluşturacak şekilde bir boyut kazanmıştır (Baykal,2019; Mitroff ve Denton, 1999).

İşyerindeki ruhsal dinamiklerin önem kazanmasının temelinde, küresel çapta artan olumsuz ve etik dışı eğilimler yatmaktadır. Ekonomik krizler ve iflaslar gibi finansal sıkıntılar, çalışanların moralini olumsuz etkileyerek, sosyo-ekonomik koşulların değişmesiyle birlikte geleneksel sosyal destek ağlarına olan güvenlerini azaltmaktadır. Bu durum, insanları ruhsal ihtiyaçlarını iş ortamında karşılamaya yöneltmektedir. Dolayısıyla, iş ortamındaki gruplara bağlanma isteği artmakta ve çalışanlar, iş yerinde ruhsal olarak dinlenebilecekleri bir alan arayışına girmektedirler. (Ashmos ve Duchon, 2000; Giacalone ve Jurkiewicz, 2003). Ayrıca sürekli değişen bir çevre, teknoloji ve çeşitlenen işyerleri, sadece kişisel düzeyde değil, aynı zamanda bir kurum için de ruhsallık ihtiyaçlarının artmasına neden olmuştur (Burack,1999). Yaşananları doğru okumanın önemli olduğu nitekim artık hiçbir kurumun ruhsallık olmadan uzun vadede ayakta kalamayacağı (Mitroff ve Denton, 1999) vurgulanmaktadır. Ayrıca ruhsallık, bireylere yanıltan doğruya giden bir yol sağlamaktadır. Bu da ruhsallığın işyerinde önemsenmesiyle birlikte işyerlerine canlılık katması ve birçok anlamda olumlu katkılar sunması beklenmektedir (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003).

İşyeri ruhsallığı, kişiye enerji veren işçilerin ruhu ve iş yaşamı (Harrington vd., 2001) olarak tanımlanabilir. Benliğin ötesinde bir güce inanç, umut ve iyimserlik, anlam ve amaç, ibadet, dua, meditasyon, sevgi ve şefkat, ahlaki ve etik değerler ve aşkınlık olarak da ifade edilebilir (Jacobs, 2012). Giacalone ve Jurkiewicz (2003) ise işyeri ruhsallığını, kültürde kanıtlanmış, iş sürecinde çalışanların aşkın deneyimlerini teşvik eden, doluluk ve neşe duygularını sağlayarak başkalarıyla bağlantı hissini kolaylaştıran

örgütsel değerler çerçevesi şeklinde tanımlamaktadır. Albert Camus, "İş olmadan tüm yaşam çürür. Ama iş ruhsuz olduğunda, yaşam boğulur ve ölür" demektedir (Rathee ve Yadav, 2016). Aslında işyerinde ruhsallığı anlamak, insanların ruhları olan ve işlerinden etkilenebilen varlıklar olduğunun farkına varmaktır (Ashmos ve Duchon, 2000). Bunu erken fark eden kurumlar işyerlerini ruhsal bir işyeri haline getirip çalışanların ortaya çıkan ruhsal ihtiyacını gidermek için çaba harcarlar (Guillory, 2000).

Taylor (2002) işyeri ruhsallığının yedi ilkesini tanımlayarak, ilgili ilkelerin bir işyerine katkıları ve bu ilkelerin olmaması durumunda ise aynı işyerine zararları üzerinde durmuştur. Bahsi geçen yedi ilke aşağıda Şekil 1.1’de incelenmiştir



Şekil 1.1. İşyeri Ruhsallığı İlkeleri

Şekilde 1.1’de görüldüğü gibi işyerinde ruhsallığın sağlıklı bir şekilde yaşanması için yaratıcılık, iletişim, saygı, vizyon, ortaklık, enerji ve esneklikten oluşan yedi ilkeye önem verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Araştırmacı daha sonra bu ilkelere eğlence

ve kendini bulmak ilkelerini de eklemiştir). İşyerinde belirlenen ilkelerin uygulanmaması durumunda ise, işyerinde şiddet, zorbalık, çatışma, kaygı, güvensizlik, şüphe, düşmanlık, engelleme, sağlıksız rekabet, izolasyon, direnme, başkaldırı, nefret, gerilim, iş yavaşlatma, enerji israfı gibi olumsuzlukların yaşanmasına ortam hazırlanabileceği ifade edilebilir (Taylor, 2002).

Karakaş (2010) tarafından yapılan çalışmada işyeri ruhsallığının üç açıdan önemli bir role sahip olduğu ileri sürülmektedir. Birincisi, insan kaynakları yönetimi ile ilgilidir. İnsan kaynakları yönetimi anlayışı; ruhsallığın, çalışanların refahını ve yaşam kalitesini artırabileceğini ileri sürmektedir. Bu bakış açısına göre; ruhsallık, ahlakı, üretkenliği ve kuruma bağlılığı artırabilir. İşyerinde ruhsallığın yokluğu durumunda ise çalışanların strese girmesine, düşük katılım göstermelerine, fiziksel ve zihinsel yorgunluğa düşmelerine neden olabilmektedir. İkincisi ise felsefi bakış açısıdır. Felsefi olarak ruhsallık, çalışanlara işteki hedefler ve anlam hakkında en derin duyguları verecektir. Çalışanlar artık işte para ya da madde odaklı olmadıklarından, çalışanlardaki yaratıcılık artacaktır. Son olarak, kişisel ilişkiler bakış açısından bahsedilebilir. Bu bağlamda ruhsallık, çalışma ortamı ile ilgili çalışanlara bağlılık, sadakat ve işi sahiplenme duygusu verecektir. Böylece, bireyin kişisel düzeyde anlamlı iş, topluluk düzeyinde ise topluluk hissi, kişisel değerlerin uygulanması ve sürdürülmesi ve örgütsel değerlere uyum değerlerin kazandırılmasında etkili olur.

İslam Dininde ise işyeri ruhsallığı "İslami Çalışma Ahlakı" terimi altında ifade edilebilir. İslami Çalışma Ahlakı, işyerinde adalet ve cömertlik değerlerinin kaçınılmaz olması gerektiğini savunur (Yousef, 2000). Bunun yanında İslami Çalışma Ahlakı; dürüstlük, verdiği sözde durmak (akitlerine sadık kalmak), işini elinden geldiğince mükemmel yapmak, sorumluluk sahibi olmak, sırf iktisadi maksatlarla çalışmaktan kaçınmak, kişinin kendisini ve ailesini geçindirmek için gerektiği kadar çalışmak, çalışırken hırs ve tamahın esiri olmamak, çalışırken servet birikimini abartarak aile sosyal hayatının ihmal etmemek, çalışana iyi ve adil muamelede bulunmak, işini yaparken planlı programlı olmak, çalışana yapılan akit doğrultusunda hakkını vermek gibi temel prensipler etrafında şekillenir (Nasr, 2009).

Fairholm'a (1996) göre ruhsallığın önemsendiği ve dikkate alındığı bir işyeri şu özelliklere sahip olmalıdır;

- Bir kurum kültürünün içine yerleştirilmiş, dikkatle tasarlanmış bir kurum felsefesi veya vizyonu,
- Kişinin en iyi hale gelmesi için, kişinin kişisel ve diğer gelişim alanlarına verilen değer,
- Başkasına hizmet etme taahhüdü,
- Etkileşimli ve karşılıklı güven duygusu,
- Kişisel ve kurumsal hedefler için duyulan gerçek bir endişe,
- Açıklığı(şeffaflığı), adaleti, bireyselliği ve yaratıcı olmayı teşvik eden bir işyeri,
- Grup birliğine, ekip çalışmasına ve paylaşıma bağlılık,
- Bütün kişilerarası ilişkilerde dürüstlük,
- Yapı ve sistemlerin basitliği ve esnekliği,
- İlerlemenin sürekli olarak değerlendirilmesini vurgulayan bir süreç.

1.1.4. İşyeri Ruhsallığının Boyutları

İşyeri Ruhsallığının alt boyutlarını belirleme konusunda literatürde pek çok çalışmanın yapıldığı ve çalışmalarda farklı alt boyutlara ulaşıldığı görülmektedir. Bunlar; “topluluk duygusu, kurum-çalışan uyumu, topluma katılma ve yarar hissi, iş yerinden ve işten zevk alma hissi, iç huzur hissi ve Allah’ın gözetimi hissi” (Khanifar vd., 2010); “şefkat, anlamlı iş, öz-farkındalık ve aşkınlık” (Petchsawang ve Duchon, 2009); “takım topluluk hissi, örgütsel ve bireysel değer uyumu, topluma katkıda bulunma duygusu ve işten zevk alma hissi” (Rego ve Cunha, 2008); “benlik ve iş bütünlüğü hissi, bağlantılılık hissi ve kendini gerçekleştirme hissi” (Moore ve Casper, 2006); “anlamlı iş, topluluk duygusu, örgütsel bağlılık, örgütsel değerler ile uyum, işten ayrılma niyeti, içsel iş tatmini, işe dahil olma hissi ve organizasyon tabanlı benlik saygısı” (Milliman vd., 2003); Özğan (2017) ise “anlamlı iş, örgütsel değerler, özalgı ve aşkınlık” olarak ele almıştır. Mevcut çalışmada Özğan tarafından geliştirilen ölçek kullanıldığı için ilgili ölçekteki alt boyutlar incelenerek açıklanmıştır.

1.1.4.1. Örgütsel Değerler

Örgütsel değerler, çalışanların yalnızca kendileriyle ilgili olmayan, başkalarıyla ve toplumla yaşanan etkileşim sonucunda kuruma katkı sağlama konusunda ve daha büyük hedeflere ulaşmak adına çalışanların ve kurumun belirlediği normlardır (Milliman vd., 2003). Yani, işyerinde işveren ve çalışanların ortak değerler etrafında toplandığını ve dolayısıyla topluma katkırıyı öncelikledikleri bir anlayışın yansımasıdır

(Khanifar, 2010). Bireyler, kendi değer yargılarıyla uyum içinde hareket eden bir gruba karşılaştıklarında, kendilerini bu grubun değerleriyle özdeşleştirir ve grubun hedeflerini gerçekleştirme konusunda grubu kendi hedeflerinden ayrı görmez (Gangadharan, 2014). Bazı durumlarda kurumun değerleri o kadar baskın gelir ki kişi kendisinden taviz verir ama kurumdan taviz vermez. Halihazırda her şeyini kaybetmiş Filistinli bir birey karşısında yer alan devasa güce ve teknolojiye rağmen kurumun değerlerinden vazgeçme konusunda çok dirençli olması buna iyi bir örnek teşkil etmektedir.

Farklı zümrelerin değer yargıları ve düşünceleri ruhsallığın uygulandığı bir işyerinde hoşgörü ile karşılanmaktadır. Hatta örgütsel değerlerin, işyerinde ruhsal bir atmosfer oluşturmaya üzerinde etkili olduğu söylenebilir (Daniel, 2010). Böyle bir ortamın işyerinde; iş birliği, topluluk hissi, neşe, sakinlik, huzur gibi davranışları pozitif yönde, işten ayrılma ve devamsızlık gibi olumsuz davranışları da negatif yönde etkilemesi beklenir. Ruhsallığı kişilik haline getirmiş bireyler, kendilerinin ötesine bakma, başkalarını güçlendirme, toplumda fark yaratma ve topluma katkı sunma arzusunda olurlar (Chandra, 2022). Ayrıca kurumlarda ruhsallık düzeyi arttıkça bireyler arasında topluluk ya da biz bilinci artar. Bunun da işyerinde menfaat odaklı olmayan sevgi ve saygının gelişmesine değerlerin uygulandığı bir işyeri kültürünün ortaya çıkmasına katkı sunduğu ileri sürülmektedir (Neal, 2000). İşyerinde menfaat kavramının uzaklaşmasıyla oluşacak olumlu iklim sayesinde kişi hem kendine hem topluma artı değer katacak çalışmalara yoğunlaşabilir.

1.1.4.2. Aşknlık

Aşknlık, kişinin herhangi bir alanda uzmanlaşması veya kendini aşmasıdır. Ancak kişinin maddi konularda (yabancı dil, kano kullanımı veya müzik aletinde ustalaşmak gibi) kendini aşması zayıf aşknlık olarak adlandırılırken, asıl gayenin kavrayışa, anlayışa ve kontrole meydan okuyan güçlü aşknlığa (manevi) ulaşmak olduğu vurgulanmaktadır (Nelson, 2009). Güçlü veya gerçek aşknlık düzeyi, dünyanın günöbirlik meşgaleleriyle uğraşmak yerine hayatın daha derinlerine inmek, yaşamak ve her şeyle bir olmak hazzı ve hissidir (Kendall, 2019; Richardson, 2014).

Kişinin, içinde mevcut olan enerjiyi dışa vurmasıyla ortaya çıktığı düşünölen aşknlığın (Whitaker ve Westerman, 2014), yine kişinin zaman ve mekân duygusunu aşarak, bunların ötesinde kalabilme becerisidir. Bunu başaran kişiler yaşamı daha geniş ve daha objektif bir bakış açısıyla izleme imkânını elde etmiş olurlar (Piedmont, 1999).

Böylece, herkes tarafından deneyimlenen, duyu organları ile sezilen dünyanın ötesinde bir alemle buluşmak mümkün olabilir. Aslına bakılacak olursa aşkınlık, modern yüzyılın materyalist düşüncesiyle direkt ters düşmektedir. Ancak, çağdaş düşünce sisteminde gerçeğin kendisi olarak görülen maddenin yerini alacak kapasiteye sahip olduğunu da belirtmek gerekir (Slife vd., 1999).

1.1.4.3. Özalgi

Özalgi, bir kişinin iş ve işyerine tüm benliğini (zihnini, bedenini, duygularını, ruhunu) getirdiğine dair işaretlerin tümüdür. Kişi potansiyelinin farkındadır ve sahip olduğu bu potansiyelin geliştirmesi için çaba harcar. Ayrıca kişi potansiyelini geliştirirken hayattaki amacıyla uyumlu hareket eder ve amaçlarına ulaşma konusunda olumlu bir inanç sistemine sahiptir (Chalofsky, 2003). Özalgi, kişilerin hayatları boyunca geliştirdikleri kendilerine has benlik algısı ile dış dünyayı nasıl algıladıklarını ve yorumladıklarını belirler. Bu sayede kişilerin tutumları, kişiliğin özünde bulunan benlik olgusunun, kişinin kendisini izah ederken ve tutumlarını hayata yansıtırken referans noktası olarak benlik algısını esas aldığı ortaya çıkmaktadır (Bayat, 2003).

Erikson'a göre kişiliği şekillendiren en güçlü ve bağımsız bölümlerden biri benliktir (Burger, 2006). Modern çağ insanı kurgularken, en çok üzerinde durulan konuların başında da bu güçlü yönlerden olan kendini gerçekleştirme gelir. İnsanla ilgilenen bütün sistemlerin odak noktalarına bu kavramı almalarının, insanı olumlu ve anlamlı yönde etkilemesi olarak kabul edilebilir (Frager ve Fadiman, 1998; Akt. Bayat, 2003). Bir insanın kendini gerçekleştirmesi, kişinin kendi doğasını ve gerçeklerini anlaması ve kabul etmesiyle mümkün olur. Bu, içsel bir uyum ve bütünlük gerektirir. Kişi, iç dünyasının gerçekleriyle uyumlu bir benlik algısı geliştirdiğinde, kendi potansiyelini gerçekleştirmekte zorluk yaşamaz. İçsel odaklı bir benlik algısı, insanın hayatında tutarlılık ve uyum sağlar. Bu nedenle, kişi kendi iç dünyasını keşfettiğinde ve onunla uyumlu bir ilişki kurduğunda, kendini gerçekleştirme süreci daha akıcı ve doğal hale gelir. (Bayat, 2003).

1.1.4.4. Anlamlı İş

Anlamlı iş, bireyin yaşamında ana hedefinin olması ve bunun mutluluğa ulaşmaktan çok uğruna emek vereceği bir hedef olmasıdır. Yani, çalışanların işleriyle ilgili hedefleri doğrultusunda öz-benliklerini bütün yönleriyle süreçte kullanmasıdır (Cline, 2015). Bireyin çalıştığı işe verdiği kıymetin en önemli göstergelerinden biri de

anlamlılıktır. Birey tarafından yerine getirilen işin topluma ve bireyin kendisine ne ölçüde katkı sunduğuyla alakalıdır. Maddi kazanç elde etmekten öte, yapılan işin neticesinde toplumun ve bireyin elde ettiği fayda ve iç huzur önemsendir. Başka bir ifadeyle anlamlılık, bireylerin bir şey almaktan ziyade, bir şey katmalarıyla ilgilidir (Göçen, 2017).

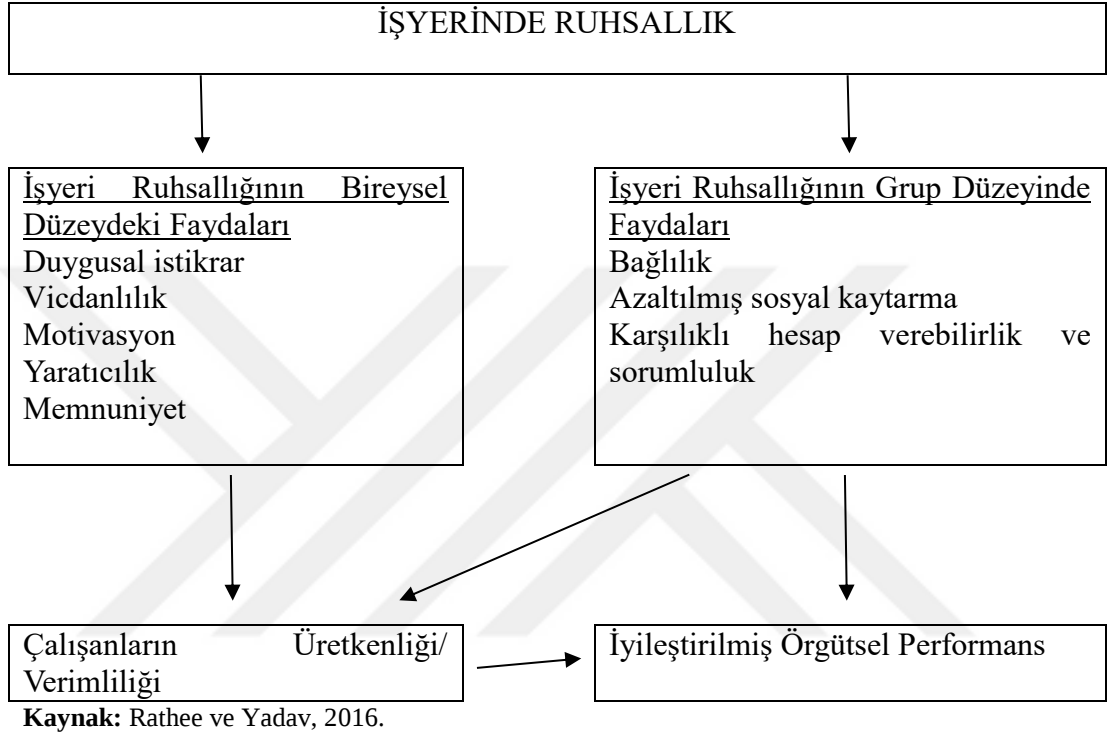
İşyeri ruhsallığının, çalışanları motive eden tutum ve davranışları arttırdığı, motive olan çalışanların kurum için çalışmaya devam etmelerinin anlamlı olarak görüldüğü söylenebilir (Fry, 2003). Çalışanların işine anlam yükleyerek işini yapmasının, işyerinde karşı karşıya kalacağı zorluklarla başa çıkmasında (Bailey ve Madden, 2016), örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık kültürünün (Steger vd., 2012), iç motivasyonunun, aidiyetinin (Balay, 2014) ve işe katılıma isteğinin (Klerk, 2005) artmasında olumlu etkisinin olduğu vurgulanmaktadır.

1.1.5. İşyeri Ruhsallığının Faydaları

İşyeri ruhsallığının faydaları ile ilgili özellikle uluslararası alanyazında pek çok çalışma yapılmış ve işyeri ruhsallığının kurumlara çeşitli faydalarının olduğu tespit edilmiştir. İşyeri ruhsallığının, neşe, sakinlik ve huzur verdiğini bu duyguların da çalışanların daha etik ve özverili çalışmalarını sağladığı (Chandra, 2022), çalışanların memnuniyetini arttırdığını, memnuniyetin de kişisel başarı ve örgütsel bağlılık düzeylerinde artışa sebep olduğunu (Krishnakumar ve Christopher, 2002), yeni bir örgütsel yaklaşım geliştirdiğini bunun da çalışanları daha mutlu ve memnun eden bir kültür ve anlayışına dönüştüğünü (Zamor, 2003) ve ruhsallığın bireyler arasında derin bir bağ veya ilişki geliştirdiğini bunun da iş yerinde topluluk duygusu oluşturmaya zemin hazırladığı vurgulanmaktadır (Ashmos ve Duchon, 2000). Bahsi geçen araştırmalarda dikkat çeken ortak özelliğin araştırmaların neden-sonuç ilişkisi içerisinde ele alınmış olmalarıdır. Yapılan araştırmalar ışığında neden-sonuç ilişkisi incelendiğinde hem kurumlar hem de bireyler açısından işyeri ruhsallığının yüksek olmasının kazan-kazan anlayışını ortaya çıkaracağı söylenebilir.

Benzer şekilde Rathee ve Yadav'ın (2016) da bir araştırma yaptıkları görülmektedir. Örgütsel performansı en üst seviyeye çıkarmak, çalışanların kurumlarıyla barışık bir ortamda hizmet üretmesinin sağlamak için Rathee ve Yadav (2016) tarafından geliştirilen aşağıdaki modelde görüldüğü üzere, ruhsal bir işyerinde ne birey ne grup ihmal edilmez. Karşılıklı sorumluluk ve güven esasına dayanan iki

tarafında üzerine düşeni yapmasıyla birlikte verimlilik ve üretkenlik kendiliğinden artmaktadır. Bu da döngünün sağlıklı bir şekilde çalışmasına bağlıdır. Bu bağlamda örgütsel performansını üst seviyede tutmayı hedefleyen örgüt ve örgüt yöneticilerinin ne bireyi ne de grubu ihmal etme lüksleri yoktur. Rathee ve Yadav yaptıkları araştırma sonucunda bazı bulgulara ulaşmışlardır. Elde edilen bulgular ışığında geliştirilen işyeri ruhsallık döngüsü aşağıda Şekil 1.2’de verilmiştir.



Şekil 1.2. İşyeri Ruhsallığının Faydaları

1.1.5.1. Bireysel Düzeydeki Faydaları

Ruhsallık ve Duygusal İstikrar: Duygusal istikrar, kişinin yaptıklarının kendisi ve başkaları üzerindeki etkisini anlama yeteneğidir. Ruhsallık bireyi daha güçlü kıldığı için duygusal olarak çok güçlü ve dengeli olur. Duygusal olarak dengeli olan bireyler, işyerinde bağırma, taşkınlık ve işten kaytarma gibi davranışsal özellikler göstermezler (Rathee ve Yadav, 2016). Ruhsallık işyeri çalışanlarını duygusal olarak daha istikrarlı hale getirir (Vineet ve Kumar, 2014). Duygusal olarak daha istikrarlı olan çalışanlar, kurum için daha yüksek kar ve başarı getirecektir (Sharma ve Raney, 2014).

Ruhsallık ve Vicdanlılık: Vicdan, “kişiyi kendi davranışları hakkında bir yargıda bulunmaya iten, kişinin kendi ahlak değerleri üzerine dolaysız ve kendiliğinden yargılama yapmasını sağlayan duygu” olarak tanımlanır. Vicdanlılık ise vicdanlı olma durumunu ifade eder (TDK, 2024). Ruhsallık bireyin vicdanlılığını artırır (Giegle,

2012). Bu durum da işyerinde örgütsel başarıya yol açan bağlılık duygusunu olumlu yönde etkilemektedir. (Ahmad vd., 2014).

Ruhsallık ve Motivasyon: Motivasyon, belli bir amaç için harekete geçen ya da yönelen bir bireyin amacını gerçekleştirmek için kendi güdüleriyle davranmasıdır (Karaman, 2010). Ruhsallık, bireyin yaşamında yer alan işin anlamını ve amacını anlamasını sağlar. Bunlar da bireyin yaşamında içsel motivasyona yol açar (Klerk, 2005). Ruhsallık, kurumda bütünlük, adalet, karşılıklılık, anlayışlılık ve saygının artacağı bir ortam oluşturur. Buda, kurumdaki çalışanların motivasyonlarının artmasına yol açacaktır (Jurkiewicz ve Giacalone 2004). Aynı zamanda ruhsallığın olduğu işyerinde memnuniyetsizliklerin (performans düşüklüğü, devamsızlık, vb.) azaltılması ve dolayısıyla bireylerin motivasyonunun artmasına ortam oluşturur (Rathee ve Yadav, 2016).

Ruhsallık ve Yaratıcılık: Yaratıcılık, yapılan bir ürünün yeni veya sıra dışı olduğunu gösteren önemli bir kavramdır. Bahsi geçen bu iki kriter yaratıcılık için olmazsa olmazdır (Cropley, 2019). Yaratıcı olduğu iddia edilen bir ürün, orijinaldir ya da olağandışıdır ve tahmin edilenin ötesinde bir üretilmektedir denilebilir (Sak, 2018). Ruhsallık, kurum içinde yaratıcılığı teşvik eden sezgilere yol açar (Freshman, 1999). Böylece, ruhsallığın etkin olduğu ve uygulandığı bir kurumda yaratıcılığın çok rahat ortaya çıkması beklenir.

Ruhsallık ve Memnuniyet: Memnuniyet, “memnun olmak, sevinç duymak, sevinmek” şeklinde tarif edilir (TDK, 2024). Ruhsallığın bireylerin memnuniyeti üzerindeki etkisini gösteren birçok çalışma bulunmaktadır. Çalışanlar ve çalışanların memnuniyeti kurum için önemli bir katkı sağlamaktadır (Rathee ve Yadav, 2016). Ruhsallığın uygulandığı bir işyeri, çalışanlar üzerindeki iş baskısını azaltan huzurlu bir iş ortamı sağlar. Bu da çalışanların memnuniyetini beraberinde getirir (Sharma ve Raney, 2014).

1.1.5.2. Grup Düzeyindeki Faydalar

Ruhsallık ve Bağlılık: Bağlılık, bireylerin kurumsal hedef ve değerleri kabullenmesi, kurum tarafından konulan hedeflere ulaşmak için gayret sarfetmesi ve kurumdaki üyeliğini devam ettirme konusundaki arzudur (Durna ve Eren, 2005). İşyerinde ruhsallık, çalışanlarda bağlanma, karşılıklı destek ve çalışanların ortak bir

amaç etrafında kenetlenmesini sağlar (Milliman vd., 2003). Ruhsal bir işyerinin, çalışanların kuruma bağlılığını arttırdığı (Rego vd., 2007) vurgulanmaktadır.

Ruhsallık ve Azaltılmış Sosyal Kaytarma: Sosyal kaytarma, bireylerin yalnız çalışırken yapmadıkları olumsuz davranışların gruplar halinde çalışmaları halinde ortaya çıkan kimlik belirsizliğidir (Liden vd., 2004). Yani, çalışanların ortak işlerdeki motivasyon ve gayretlerinin, bireysel işlerdekine oranla azalması halidir (İlgın, 2013). Ruhsal bir iş yerinde güven, tutarlılık ve karşılıklı sorumluluk gibi etkenler ortama dahil olduğu için böyle olumsuz bir durumu ortadan kaldırır ve sosyal kaytarma davranışı azalır (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003). Bunun yanında ruhsal bir işyerinde olan özgüven ve hizmet etme duygusunun çalışanlar arasında sosyal kaytarmanın azaltılması üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu da söylenebilir (Rathee ve Yadav, 2016).

Ruhsallık ve Karşılıklı Hesap Verilebilirlik ve Sorumluluk: Sorumluluk, “kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi” olarak tanımlanabilir (TDK, 2024). Bir grup veya ekip, karşılıklı hesap verebilirliği ve sorumluluğu paylaşırsa verimli çalışabilir ve ortak gündem etrafında bir güven ortamında rahatça çalışabilir (Robinson, 2005). Bir kurumun ruhsal bir çalışma ortamına sahip olması halinde, çalışanlar rol ve sorumluluklarını daha kolay kabul ederler (Harrington vd., 2001). Rol ve sorumluluğunu kabul eden ve bunun farkında olan bireylerin daha verimli çalışması ve kurum kültürüne sahip çıkması beklenir.

1.1.6. Eğitim Örgütlerinde İşyeri Ruhsallığı

Günümüz iş yaşamı, birey ve grupların bütün gereksinimlerini gerçekleştirebilecekleri bir alan olarak algılanmaktadır. İşyerindeki takdir ve haz alma duygusu azımsanmayacak bir hale ulaşmıştır. Bireylerin işyeri ortamından bekledikleri sadece maddi kazanç değildir. Bilinmelidir ki, maddi kazanç ve ödüller ruhu yalnızca bir süreliğine besler, ama daha sonra ruha zarar vererek onu aç gözlü bir canavar haline getirebilir (Fry, 2003). Bu nedenle bireyi bir bütün olarak değerlendiren ve bireyin ihtiyaçlarını karşılamaya çalışan işyerlerinin gelecekte başarılı olacağı ve çalışanlarını memnun edeceği söylenebilir.

Son dönemlerde ruhsallığın etkili öğrenme, öğretmen liderliği ve dinamik kurum yaşamına etkisi konusunda önemli çalışmalar yapılmakta ve bunun çok büyük öneme sahip olduğunu dile getiren araştırmacı sayısı giderek artmaktadır (Boone vd., 2010).

Bu bağlamda eğitim kurumlarında ruhsallığın dikkate alınmasıyla birlikte okullardaki yönetici, öğretmen, öğrenci, veli ve diğer paydaşların bundan olumlu etkileneceği söylenebilir.

Ruhsal bir işyerinde liderin görevi farklılıklara saygılı bir kurum ya da toplum oluşturmak, kişiye çağrıda bulunmak, onlara işyerinde aitlik hissini tattırmak ve takdir edilmelerini sağlayarak çalışanların verimliliğini arttırmaktır (Fry, 2003). Kriger ve Seng (2005) araştırmalarında çalışan bağlılığının yöneticilerin ruhsallığı tarafından önemli seviyede etkilendiğini tespit etmişlerdir. Başka bir çalışmada okullarda ruhsallık çalışmalarının öğretmenlerin (okullarda ruhsal liderlik uygun şekilde kullanıldığında, bütünlük ve mesleki beceriyle desteklendiğinde) okul için pozitif etkiler oluşturacağını ortaya koymaktadır (Gibson, 2011). Yapılan başka bir araştırmada Amerikalı yönetici ve liderlerin para ve boş zamandan çok, işyerlerinde daha derin anlam ifade eden ve aynı zamanda onları tatmin eden bir değer peşinde olduklarını göstermektedir (Fry, 2003).

Okullardaki davranışların daha iyi anlaşılması için okullarda çalışan öğretmenlerin fiziksel, psikolojik ve ruhsal açıdan incelenmesi gerekir (Walt ve Klerk, 2014). İşyerinde fiziki ve psikolojik şartların etkisini inceleyen çalışmalar yoğun olmasına karşın, çalışanların ruhsal boyutu uzun yıllardır ihmal edilmiştir (Göçen, 2017). Oysa öğrenme yalnızca beyinsel bir etkinliğe indirgenemez. Öğrenme bütün benliği içeren ve ilgilendiren bir durumdur. Eğitim öğretim sürecinde her ne kadar en iyi öğretim metotları, araştırma ve etkililikler olsa da ruhsal değerler ve özellikler bu süreçten bağımsız olmamalıdır (Hill, 2009). Bu nedenle sağlık bir eğitim öğretim süreci için ruhsal boyutun ihmal edilmemesi gerekir. Sağlıklı ve nitelikli bir eğitim öğretim süreci de beraberinde sağlıklı bir birey ve toplum meydana getirir.

Kurth'a (2003) göre ise; işyeri ruhsallığı için hem liderler hem de izleyenleri açısından takip edip; uygulayacakları dört temel ruhsal uygulama bulunmaktadır. Bunlar; kişinin kendini bilmesi, başkalarının ihtiyaçlarına saygı duyması, olabildiği kadar başkalarının güvenilir olduğuna inanması ve ruhsal anlamda rahatlatıcı uygulamalar yapması (doğada zaman geçirmesi, dua etmesi, derin düşünme, aydınlanma sağlayan edebi metinleri okuma vb.) olarak sıralanabilir.

1.2.Öznel İyi Oluş

İyi oluş genel itibarıyla iki şekilde ifade edilmektedir. Bunlardan birincisi hayatı doyum verici biçimde yaşamayı hedefleyen eudomonismdir ve eudomonism psikolojik

iyi oluş olarak ifade edilmektedir. İkincisi ise mutluluk üzerine odaklanan hedonizmdir ve hedonizm de öznel iyi oluşa karşılık gelmektedir. (Deci ve Ryan, 2008).

İyi bir yaşam ve mutluluğun kaynağı eski zamanlardan beri insanların merakını celbetmiştir. Öznel iyi olma hali üzerine çalışan bilim insanları, iyi yaşamın temel belirleyicilerinden birinin bireyin kendi yaşamını sevmesi olduğu üzerinde durmaktadır. Öznel iyi olma hali, bireyin kendi hayatına dair bilişsel ve duygusal anlamda değerlendirmesi olarak tanımlanabilir. Bireyin hayatına dair yaptığı bu değerlendirmeler, olaylar karşısındaki duygusal tepkilerinin yanında memnuniyet ve tatmine ilişkin bilişsel değerleri de içerir. Dolayısıyla, öznel iyi olma hali, iyi duyguların deneyimlenmesini, olumsuz ruh halinin olmayışı ya da çok düşük düzeyde olmasını ve yaşam memnuniyetinin yüksekliğini de kapsayan geniş bir anlama karşılık gelir (Diener, vd., 2005).

Öznel iyi oluş günlük hayatta bireylerin kendilerindeki olumlu ve olumsuz duygulara yaptığı değerlendirmeler olarak açıklanabilir (Diener ve Seligman, 2002). Başka bir deyişle, bir insanın olumsuz duyguları az iken olumlu duygularının çok olması sonucunda aldığı ruh hâli, o insanın öznel iyi oluşu olarak tanımlanmaktadır. Bir insanın yaşadığı olumlu ve olumsuz duygularının azlığı ve çokluğunun yanında ona hayatın verdiği doyum öznel iyi oluşunu etkileyen bir etmendir. Bu yüzden öznel iyi oluşu tanımlarken hayatın bireye verdiği doyumun da göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Diener vd., 1999).

Son yıllarda mutluluk ve iyi oluş konularıyla ilgilenen akademisyenleri bir araya getiren bir terim olan “pozitif psikoloji” kavramı türemiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikolojide ifade edilen ve araştırılan kavramlar arasında öznel iyi oluş da yer almaktadır. Öznel iyi oluşun bilişsel ve duyuşsal bileşenlerden oluştuğu görülmektedir (Diener vd., 1999). Bilişsel bileşen yaşamdan duyulan memnuniyeti ifade eder. Duygusal bileşen bileşeni, olumlu ve olumsuz duygulanımın dengesi veya "oranı" ile ilgilidir. Dolayısıyla, geniş anlamda öznel iyi oluş, insanların yaşamları hakkında nasıl düşündüklerini ve hissettiklerini yansıtır (Özmete, 2016).

Öznel iyi oluş, insanların hayatlarını değerlendirmelerine ilişkin açıklamaları olarak ifade edilmektedir. İnsanlar günlük hayatlarında karşılaştıkları olaylar ve durumlar sonucunda onlarda olumlu ya da olumsuz duygular meydana gelir. Bu oluşan

duygular hayatın verdiği doyum, başarılı olma hissi, kendine saygı gibi bireyin kendisinden kaynaklı ya da dış unsurlardan kaynaklı olabilir. Psikolojik ve fiziksel açıdan iyi olma durumları bireyin öznel iyi oluş derecesini oldukça etkilemekte ve her insanda öznel iyi oluş farklı seviyelerde olmaktadır (Tuzgöl Dost, 2010).

İnsan hayatının sonuna kadar yalnızca olumsuz duygular ya da olumlu duygular yaşamaz. Her insan yaşamının belli zamanlarında olumlu ve olumsuz duygular yaşar. Burada dikkat edilmesi gereken duyguların ne seviyede yaşandığının ruh hâline olan etkisidir. Öznel iyi oluşu yalnızca olumlu duyguların varlığı, olumsuz duyguların hiç olmayışı olarak ifade etmek oldukça yanlış olur (Malkoç, 2011). Öznel iyi oluşu, pozitif duyguların fazla, negatif duyguların az seviyede hissedilmesi olarak tanımlamak yerinde olacaktır (Brani vd., 2014).

Seligman (2012) tarafından ortaya atılan iyi oluş modelinde olumlu duygular, yaşama bağlılık, olumlu ilişkiler, hayatın anlamı ve başarı olarak sıraladığı beş unsur bulunmaktadır. Seligman ilgili beş kavramın İngilizce baş harflerini birleştirerek PERMA ismini verdiği teorisini modellemiştir. Bahsi geçen yaklaşımda modelin parçaları tek başına bir anlam ifade etmezken, her bir parça bütüne katkı sunmaktadır. Ayrıca Seligman araştırmasında bahsi geçen beş kavramın bir kısmının kişilerin kendi değerlendirmesi ile ölçülebildiğini (öznel olduğunu), bir kısmının da başkalarının değerlendirmesi (nesnel olduğunu) ile fark edilebileceğini ortaya koymuştur. Seligman'ın geliştirdiği modelde yer alan kavramlar şunlardır:

- **Olumlu duygular**, kişilerin kendini değerlendirmesi söz konusudur. Olumlu duyguları bazı sınırları vardır. Bu sınır kişinin iyimser olmasıdır. Kişi iyimserliği oranında olumlu duygular yaşayabilir. Kişinin yaşadığı olumlu duygular, hareket ve davranışlarındaki motivasyonu sağlar. Bu sayede, kişinin işyerindeki çalışma performansı artar, paydaşlarla ilişkileri güçlenir, gelecek tasarımı ve olaylara bakışı daha iyimser ve umutlu olur.
- **Yaşama bağlılık**, ulaşılması güç olan bir göreve ulaşmak için, bireyin yeteneklerini, güçlü yanlarını ve dikkatini bir bütün halinde organize ederek kullanma durumudur. Burada amaç kişilerin yaşama tam bağlılığını sağlamaktır. Bunun için de kişilerin dikkatini çekecek etkinlikler bulunmalı ve bu etkinliklerden hangi düzeyde faydalanıp, hayatlarına yansıttıkları ile ilgilenilir.

Önemli olan akıştır, hayatın akışı devam ederken anı ıskalamamak önem arz eder.

- ***Olumlu ilişkiler***, bireylerin başka bireylerle kurdukları bağlar hayatlarına bir gaye ve anlam yükleyebilir. Başka bir deyişle sosyal bir varlık olan insanın ilişkileri hayatlarındaki anlam ile doğru orantılıdır. Bu açıdan iyi oluş için olumlu ilişkiler çok değerlidir. Birey başka bireylerle bağ kurmaya, sevgisini paylaşmaya ve bazı duyguların tatmini için temas kurmaya ihtiyaç hisseder. Mutluluğu arttırın bazı deneyim ve aktiviteler genel olarak olumlu ilişkilerimiz sayesinde ortaya çıkar ve güçlenir. Hayatımızda yer alan kişilerle olumlu ilişki bağlarını güçlendirerek öznel iyi oluş düzeyimizi arttırabiliriz.
- ***Hayatın anlamı***, bireylere yaşamın önemli olduğu ve bunun yaşanmaya değer olduğu duygusunu vermektedir. Hayatta anlam ve gaye hissi, bireyin kişisel amaçlarının da ötesinde, hayatının amacının farkında olmasıdır. Yani kişinin kendinden geçip, önemli olduğunu düşündüğü amaçlarına odaklanmasıdır. Gönüllük esasına göre çalışmak, topluluğa ait olma hissi, topluluğa bağlılık ya da belli bir amacı gerçekleştirmek için eğitim almak gibi kişinin kendisini aşarak daha önemli bir amaca zaman ayırdığında elinden gelenin en mükemmelini yapar. Çünkü ilgili aktivitelerde bir kişiden çok amaç ve anlam hissi vardır.
- ***Başarı***, kişinin hayatında üreten ve üretmenin anlamını kavrayan bir hayat tarzını işaret etmektedir. Bireyler yaşamları boyunca belirledikleri hedefler oranında hayatlarına anlam katmaktadır. Başarı elde edilen hedefler kişilerde tatmin ve başarı duygusunu pekiştirir. Böylece bunu başaran kişilerde, kendinden memnun olma ve özgüven duygusunda artış yaşanır. Kişi geçmiş yaşantısına baktığında bunları iyi ki yaptım diyebiliyorsa hayatında iyi oluşa ulaşmış demektir.

1.2.1. Öznel İyi Oluş Kuramları

Öznel iyi oluş kavramı hakkında alanyazında birçok kuram vardır. Mevcut kuramlar incelendiğinde, kişilerin öznel iyi oluşlarını etkileyen birçok unsura değindikleri anlaşılmaktadır. Bu başlık altında temel kaynaklarda değinilen, ulusal ve uluslararası alanyazında kabul gören ve sık kullanılan bazı kuramlara yer verilmiştir. Yapılan mevcut çalışma etkinlik kuramı bağlamında incelenmiştir.

1.2.1.1. Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağıya Kuramları

Bu kuramlardan olan aşağıdan yukarıya kuramı, kişilerin öznel iyi oluşu (mutluluğu) hayatlarında yaşadıkları yalnızca pek çok küçük hazzın toplamıdır. Başka bir deyişle, kişiler yaşamlarında öznel iyi olup olmayacakları konusunda bir neticeye varırken, zihinlerini yoklamakta geçmişlerinde mutlu ve mutsuz oldukları olayları süzgeçten geçirdikten sonra bir karar vermektedir (Diener ve Ryan, 2009; Diener, 1984; Tuzlugöl Dost, 2004). Mutlu anların toplamı fazla ise öznel iyi oluşu yüksek, mutsuz anların toplamı fazla olursa da öznel iyi oluşları düşüktür denilebilir.

Yukarıdan aşağıya kuramına göre ise, bireylerin öznel iyi oluşu sahip oldukları kişiliğinin bir yansımasıdır ve bu durum bireyin hayatını etkileyebilir. Bu kuram, bireylerin karşılaştıkları durumları olumlu yönde yorumlamak gibi bir yönelimde olduklarını iddia eder. Kişilerin olaylara karşı takındıkları olumlu bakış açısı, ilgili kişilerin dünya ile kurdukları etkileşimi etkiler. Yani, birey aslında öznel iyi oluşu yüksek diye hayattan haz alır, haz aldığı için öznel iyi oluşu yüksek değildir (Diener ve Ryan, 2009; Diener, 1984). Evrensel kişilik özellikleri, bireyin öznel iyi oluşunu etkiler. Yüksek öznel iyi oluş seviyesine sahip olan bireyler, sadece dışsal durumlardan etkilenmekle kalmazlar, aynı zamanda yaşamdan keyif alma eğilimindedirler. Yani, bu kişiler, mutluluklarını sadece dış faktörlere bağlamazlar; aynı zamanda doğaları gereği yaşamın tadını çıkarma eğilimindedirler (Şanal Güngör, 2020). Bu bağlamda kişinin sahip olduğu kişilik ve bu kişiliği oluşturan özellikler öznel iyi oluş üzerinde etkilidir denilebilir.

1.2.1.2. Erek Kuramı

Erek kuramı kişilerin hedef ve ihtiyaçları gibi unsurlara odaklanmaktadır. Bu kapsamda ilgili kuram kişinin yaşam doyumuyla ilgilenir ve kişilerin hayatları boyunca hedeflerini gerçekleştirdiği oranda yaşam doyumlarının artacağını belirtmektedir. Hedeflerini gerçekleştiremeyen kişiler kendini tatmin edemez ve böylece bu kişiler mutsuzluğa sürüklenebilir. Kişilerin doğuştan getirdiği ve daha sonra yaşamlarından doğan bazı ihtiyaçları vardır. Kişiler ancak bu ihtiyaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirdiklerinde mutlu olabilirler. Bu kuram, kişilerin hedeflerini gerçekleştirme konusundaki kararlılığının, günlük yaşamlarında planlı-programlı olmasına ve yaşamlarının daha anlamlı olmasına katkı sağlayacağını savunmaktadır. Bunun yanında, kişilerin yaşamlarında kendilerine bazı hedefler koymas, onların günlük yaşamda

karşılaştığı problemlerle başa çıkma kabiliyetini güçlendirmekte, kötü olaylar karşısında daha dirençli olmalarını sağlamakta ve her durumda iyi oluşlarını koruyabildiklerini göstermektedir (Cantor ve Sanderson, 1999; Diener vd., 1999).

Kişilerin gereksinimleri karşılandıkça mutluluğu da artar. Bu kuramda da belirtildiği gibi kişilerin, hedef ve gereksinimleri karşılandıkça mutlulukları artacaktır. Böylece kişilerin öznel iyi oluş seviyeleri de artmaktadır (İme ve Öztosun, 2020). Hedef ve gereksinimler birbiriyle ilişki içindedir ve hedefler gereksinimleri gidermek üzere oluşmaktadır (Eryılmaz, 2009). Ancak bireyler gereksinimleri giderebildiği ve hedeflerini de uygun bir düzeyde tuttuğu oranda mutluluğa ulaşacaktır. Erek kuramı dikkate alındığında, kişinin bazı engellerle karşılaşması muhtemeldir. Bunlar; a) kişinin kısa dönemli hedefler belirleyerek uzun dönemli hedeflerin gerçekleşmesini engellemesi, b) kişinin hedefleri ve arzularının çatışma durumuna düşmesi ve c) kişinin beceri alanları dışında hedefler belirlemesidir (Diener, 1984).

1.2.1.3. Etkinlik Kuramı

Etkinlik kuramına göre kişilerin öznel iyi oluşları, bireyler tarafından yapılan aktivitenin yan çıktısı olarak düşünülmelidir. İlgili kuramda, hedefler çok önemsenir ve ancak kişilerin hedeflerini gerçekleştirme oranında mutluluğa ulaşacağı iddia edilmektedir. Mesela, dağa tırmanma etkinliğine katılan biri için, zirveye ulaşmaktan ziyade, süreç içerisinde yaşadıkları ona çok daha büyük bir zevk verir. O zaman kişilere zevk veren şeyin, koydukları amaçlara ulaşmak uğruna verdikleri gayrettir denilebilir. Aristo kişileri mutluluğa ulaştıracak olanın erdemli davranışlar olduğunu söylemektedir. Aristo tarafından geliştirilen teoriye göre, kişilerin kendine has bazı yetenekleri vardır. Kişiler bu yeteneklerini ne kadar iyi ortaya koyarlarsa o kadar mutlu olurlar. Kişilerin mutluluğunu arttıracak faaliyetler, ilgilerini çeken hobiler, diğer canlılarla kurdukları sosyal etkileşim ve günlük hayatta yaptıkları egzersizlerdir (Attar, 2018; Diener, 1984). Etkinlik kuramında akış kavramı da önemli yere sahiptir. Akış, kişinin faaliyetleri yaparken benliğini unutarak işle bütünleşmesi ve yaptığı faaliyetten zevk almasıdır. Yapılan işte akış boyutuna ulaşmanın sırrı, kişinin yetenekleri ile yaptığı işin özellik bakımından uyuşmasıdır. (Csikszentmihalyi, 2005). Bu bağlamda kişi iş uyumunun, bireyi motive eden, destekleyen ve onu başarıya götüren önemli unsurlardan biri olduğu anlaşılmaktadır.

1.2.1.4. Uyum Kuramı

Uyum kuramı adından da anlaşılacağı üzere, kişilerin yaşamları boyunca karşı karşıya kaldıkları olaylara uyum sağlama sürecidir. Kişiler bir olay veya durumla karşı karşıya kaldıklarında tepkileri ilk karşılaşma ile aynı olmaz, kişilerin tepkileri zamanla ve edindikleri deneyime göre uyum gösterir. Bu kurama göre, kişilerin öznel iyi oluşları, yaşadıkları olayların olumlu-olumsuzluğuna bağlı olarak değişmektedir. Ayrıca öznel iyi oluş uzun süreli değildir. Dolayısıyla belli bir süre geçtikten sonra kişiye zevk veren değişkenlere kişi alışmaya başlayınca ilk başta oluşturduğu etki yok olur. Yani, bireylerin öznel iyi oluşları sürekli olarak devam etmez. Kişilere, zevk veren uyarıcılara uyum sağlayınca yaşadıkları zevk ve mutluluk sona erebilir. Aynı durum olumsuz uyarıcılar için de geçerlidir, kişiler onları üzen olaylara zamanla uyum sağlar ve böylece eski tepkiyi vermezler. Uyum kuramında diğer önemli husus da standartlardır. Kişiler kendi deneyim ve tecrübelerinden yola çıkarak bazı standartlar oluşturmaktadırlar. Kişilerin bu standartları, günlük hayattaki yaşantılarından yüksekte kalırsa mutsuz, kişiler bu standartları yakalar ve geçerse mutlu olurlar. Yalnız, olumlu olaylar devam ettikçe uyum tekrar kurulacak ve kişilerin standardı sürekli değişecektir (Diener, 1984). Uyum sürecindeki standartların, ekonomik, siyasi ve toplumsal pek çok olaydan etkilenmesi ve yaşanan olaylar sonucunda dinamik bir uyum sürecinin tekrar tekrar gerçekleşmesi beklenir.

1.2.1.5. Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı

Bu kuramın amacı, öznel iyi oluş, mutluluk ve doyumu açıklamaktır. Bahsi geçen doyum kavramı, yaşamın bir bütün olarak ele alınmasını ve buradan elde edilen memnuniyeti kapsamaktadır. Kişinin hayatında yaşanan bazı olaylar (evlenme, arkadaş ilişkileri, işyeri, eğlenme, barınma) bu kapsamdaki memnuniyet içerisinde ele alınıp değerlendirilebilir. Çok yönlü uyuşmazlık kuramı, uyum kuramında olduğu gibi standartlar vardır. Kişiler motivasyonlarını arttırmak için kıyaslama yoluna başvurabilir. Buna göre, mutluluk belirlenen standartlar ile gerçekte var olan durumlar arasındaki kıyaslamaların altında yatar. Gerçek hayatta yaşananlar, belirlenen standardın üstünde ise, mutluluk gerçekleşir. (Michalos, 1985). Diğer yandan, kişiler yaptıkları kıyaslamada kendilerini düşük seviyede görürlerse mutsuz olmaları söz konusudur (Özsavaner, 2019).

1.2.2. Öznel İyi Oluşun Faydaları

Öznel iyi oluş, işyerinde üretkenliği, yaratıcılığı ve iş birliğini teşvik ettiği için işyeri başarısı açısından çok önemlidir. Bunun böyle olmasının elbette ki çeşitli nedenleri vardır. Kişilerin olumlu duygular yaşaması, onları işte başarılı olmaya ve hedeflerine ulaşma konusunda çabalarını sürdürmeye motive eder. Buna ek olarak, daha fazla mutlu olan bireyler yeni fikirlere yol açan bilgileri daha iyi entegre eder, bu da yaratıcılığa ve yeniliğe yol açar. Ayrıca, daha fazla mutlu olan bireyler daha iyi sosyal ilişkilere sahip olma eğilimindedir. Bu durum da işyerinde iş arkadaşları arasında ve müşterilerle daha fazla iş birliğine yol açar (De Neve vd., 2013).

Öznel iyi oluşun faydaları ile ilgili alanyazın incelendiğinde, yapılan bilimsel çalışmalarla öznel iyi oluşun somut faydalar sağladığı ve bunun giderek arttığına işaret eden pek çok araştırma vardır. Calaguas (2017) öznel iyi oluşa sahip kişilerin, yaşamlarından memnun ve sık sık olumlu duygular yaşayan kişiler olduğunu bulgulamıştır. Yapılan başka bir çalışmada öznel iyi oluşa sahip kişilerin; olumlu bir mizaca sahip, olaylara iyi tarafından bakma eğiliminde, kötü olaylar hakkında sık sık konuşmayan, ekonomik açıdan gelişmiş bir toplumda yaşamını sürdüren, sırdaşları olan ve değerli hedeflere ulaşmak için yeterli kaynaklara sahip olan kişiler olarak görüldüğü anlaşılmaktadır (Calaguas, 2017; Diener vd., 1999).

Öznel iyi olma hali yüksek olan çalışanların isteyken daha fazla başarı elde etme olasılığı daha yüksektir. Peterson vd. (2011), iyimser ve umutlu, dirençli ve öz yeterliliği yüksek olan mutlu çalışanların, amir tarafından değerlendirilen performans ve finansal performans açısından diğerlerine oranla daha olumlu olduklarını bulgulamıştır. Ayrıca olumlu duygular devamsızlığı azaltırken, olumsuz duygular ise devamsızlığın yanı sıra işten ayrılmayı da artırmaktadır. Oswald vd. (2015) ise olumlu duyguların üretkenliği nasıl etkilediğini deneysel bir ortamda araştırmışlar. Araştırmacılar, araştırma katılımcılarına birkaç gün boyunca parça bası ücret ödenmesini içeren bir deneyde, olumlu bir ruh haline sahip çalışanların daha fazla iş çıktısı miktarına sahip olduğunu bulmuşlardır. Aynı çalışmada ayrıca aile hastalığı veya yaş nedeniyle oluşan kötü ruh halinin üretkenlik üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Diener ve Chan (2011) yaptıkları çalışmayla öznel iyi oluşun sağlık ve uzun ömür üzerindeki etkisini inceleyerek bazı tespitlerde bulunmuşlar. Bu tespitlere göre, öznel iyi oluş ile sağlık arasında nedensel bir bağlantının olduğu ve olumlu duyguların büyük ölçüde sağlıkla ilişkili olduğunu bulgulamışlar. Öznel iyi oluş sadece daha iyi bir

sağlığa değil, aynı zamanda daha uzun bir yaşama da yol açar. Danner vd. (2001) da daha mutlu rahibelerin daha az mutlu meslektaşlarından (diğer bütün değişkenler eşit iken) yaklaşık 10 yıl daha uzun yaşadığını tespit etmişler.

Benzer şekilde yapılan araştırmalarda öznel iyi oluşun sağlık ve uzun ömür üzerindeki olumlu etkileri görülmektedir. Bunlar; çocuklukta yaşanan sıkıntı ve stresin, yaşamın ilerleyen dönemlerinde daha yüksek iltihaplanmaya sebep olduğu (Appleton vd., 2011; Slopen vd., 2012), olumlu duyguların kardiyovasküler, bağışıklık ve endokrin sistemlere yardımcı olduğu (Cohen vd., 2003; Kiecolt Glaser vd., 2002), kalp atış hızı değişkenliğini olumlu etkilediği (Bhattacharyya vd., 2008), daha düşük inme ve kalp hastalığı oranları ve viral enfeksiyona yatkınlığı düşürdüğü (Cohen vd., 2003; Davidson vd., 2010), daha sağlıklı beslenme ve egzersiz yapmaya yol açtığı, sigara içme ve kilo alma olasılığını düşürdüğü (Blanchflower vd., 2012; Kubzansky vd., 2012; Schneider et al., 2009), iyileşmeyi hızlandırarak zararlı fizyolojik etkileri ortadan kaldırabildiği (Fredrickson, 2001; Fredrickson vd., 2000), daha düşük ölüm riskine sahip olmayı sağladığı (Pressman ve Cohen, 2012; Wiest vd., 2011; Russ vd., 2012; Steptoe ve Wardle, 2011) ortaya çıkmaktadır. De Neve vd. (2013) öznel iyi oluş ile ilgili yapılan araştırmaları incelemiş, elde edilen sonuçları kategorize ederek tablo haline getirmişler. İlgili kişiler tarafından derlenen bilgiler Tablo 1.2’dir.

Tablo 1.2. Öznel İyi Oluşun Somut Faydaları

Alan-Sektör	Faydalar
Sağlık ve Uzun Ömür	*Azaltılmış enflamasyon *Geliştirilmiş kardiyovasküler sağlık, bağışıklık ve endokrin sistemler *Kalp hastalığı, felç ve enfeksiyona yatkınlık riskinde azalma *İyi sağlık davranışları uygulamak *İyileşme hızında artış *Hayatta kalma ve uzun ömürde olumlu etki
Gelir, Verimlilik ve Örgütsel Davranış	*Artan üretkenlik * Akran değerlendirmesi ve finansal performans * Azaltılmış devamsızlık * Yaratıcılık ve bilişsel esneklik * İş birliği ve ortak çalışma * Daha yüksek gelir *Organizasyonel performans
Bireysel ve Sosyal Davranış	*Daha uzun vadeli zaman tercihleri azaltılmış tüketim ve gecikmiş memnuniyet *Azaltılmış tüketim ve artan tasarruf - İstihdam *Azaltılmış risk alma *Sosyal sorumluluk davranışları (para bağışı ve gönüllülük) *Sosyallik, sosyal ilişkiler ve ağlar

Kaynak: De Neve vd., 2013

Alanyazında yapılan araştırmalara bakıldığında, öznel iyi oluşun pek çok sektörde çalışanları olumlu yönde etkilediği ve olumlu duyguları harekete geçirdiği anlaşılmaktadır. Bu durumun eğitim öğretime yansması da elbette kaçınılmazdır. Öznel iyi oluşu yüksek öğretmenlerin okuldaki diğer paydaşlara faydalı olma ihtimalinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda okulda öğretmenlerin sağlıklı bir yaşam sürmeleri, yaptıkları işten doyum almaları, üretken ve verimli olmaları ve kurum içi ve kurum dışı sosyal ilişkilerde olumlu bir bakış açısına sahip olmaları beklenir (Diener ve Ryan, 2009). Ayrıca öznel iyi oluş düzeyi yüksek öğretmenlerin çalıştıkları okulun verimliliğini artırarak olumlu bir eğitim öğretim ortamı oluşturduğu ve öğrencileri üstünde pozitif bir etki oluşturduğu söylenebilir (Kahraman, 2021). Bunun yanında öznel iyi oluşun okullarda sağlıklı ve verimli bir işleyiş için gerekli olduğu ifade edilebilir (Renshaw vd., 2015). Öğretmenlerin öznel iyi oluşları arttıkça okulda en fazla gözlemlenen olumlu tutumların öz yeterlik, olumlu sosyal ilişkiler ve olumlu etki olduğu görülmüştür (Van Horn vd., 2004).

1.2.3. Eğitim Örgütlerinde Öznel İyi Oluş

Kişilerin öznel iyi oluş seviyelerinin yüksek olması kişilere bireysel ve sosyal hayatta önemli katkılar sağlamaktadır. Bunlar; sağlıklı ve uzun ömür, işte verimlilik, iş ve gelir imkânı, işte üretkenlik, olumlu örgütsel ve sosyal davranışlar şeklinde sıralanabilir (Diener ve Ryan, 2009). Bireyin öznel iyi oluşunun düşük olması bireyin yaşamını mutsuz hale getirerek işlevselliğini de engelleyebilmektedir (Diener, 2006).

Öğretmenlik mesleği, yapısı gereği stresli bir meslektir. Dolayısıyla öğretmenlik, kesintisiz bağlılık, odaklanmış dikkat, bilişsel esneklik, duygu düzenleme, güven ve dayanıklılık gerektiren son derece zorlu ve belirsiz duygusal çalışmaları kapsamaktadır (Hargreaves, 1998). Bütün bunlara rağmen toplumun görev ve sorumluluklarını yerine getirme yeteneğine haiz ve motivasyonu yüksek öğretmenlere ihtiyacı vardır. Öğretmenler kendilerini iyi hisseder ve okuldaki çalışma ortamından memnun kalırlarsa, olumlu bilişsel sağlığı destekleyen ve akademik başarıyı arttıran bir atmosfer oluşturma şansları daha da yükselir. Bu sebeple, okullar kendilerini iyileştirme çalışmaları yaparken, öğretmenlerin okul memnuniyetini ve öznel iyi oluş düzeylerini dikkate almaları önem arz etmektedir (Sisask vd., 2014).

Öznel iyi oluş, kişilerin toplumsal açıdan yararlı olmasını hedeflemektir. Bu nedenle öznel iyi oluş ile ilgili literatür incelendiğinde birçok çalışmanın olduğu

anlaşılmaktadır. Literatürde ayrıca öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile ilgili yapılan çalışmalara da rastlanmaktadır. Yukarıda öznel iyi oluşun faydaları kısmında ilgili araştırmalara geniş bir şekilde yer verilmiştir. Bahsi geçen faydaların okul ortamına ve eğitim öğretim sürecine de taşınması için okullarda öznel iyi oluşu yüksek öğretmenlere ihtiyaç olduğu unutulmamalıdır.

Bu bağlamda Eryılmaz (2016) yaptığı araştırmada bireylerin iyi oluşlarını arttırmak için beş önemli stratejiye ihtiyaç olduğunu dile getirmiştir. Bunlar:

- Çevreden olumlu tepki almak
- Çevreye olumlu tepki vermek
- İstekleri tatmin etmek (doyurmak)
- Dini inanç ile ilgili ihtiyaçları karşılamak
- Mutluluğu muhafaza etmek yani mental kontrol yapmaktır.

1.3. İlgili Araştırmalar

Konu bağlamında yapılan araştırmalar incelenirken hem işyeri ruhsallığı hem öznel iyi oluş için özellikle en son yapılan çalışmalar incelenmiştir. Çalışmalar en yeniden eskiye doğru sıralanmış olup, eğitim sektörüne odaklanan çalışmalar öncelenmiştir.

1.3.1. İşyeri Ruhsallığı ile İlgili Yapılan Araştırmalar

1.3.1.1. İşyeri Ruhsallığı ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Ağalday (2022) tarafından yapılan çalışmada öğretmen bakış açılarına göre işyeri ruhsallığı ile örgütsel ikiyeüzlülük arasındaki ilişkinin incelemesi amaçlamıştır. Araştırmada nicel yöntem kullanılmıştır. Araştırmaya 2021-2022 eğitim öğretim yılında Türkiye’de çalışan 276 öğretmen katılmıştır. Yapılan çalışma sonucuna göre elde edilen bulgulardan hareketle öğretmenlerin işyeri ruhsallık algıları yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada işyeri ruhsallığının örgütsel ikiyeüzlülüğün anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmıştır.

Tan (2022) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin işyeri ruhsallığına ilişkin algıları ve bu algının bazı değişkenlere göre incelemesi amaçlamıştır. Araştırmada karma model kullanılmıştır. Araştırmanın nitel kısmına 2021-2022 eğitim öğretim

yılında Siirt ilinde çalışan 25 öğretmen, nicel kısmına da aynı ilde çalışan 341 öğretmen katılmıştır. Yapılan çalışma sonucuna göre elde edilen bulgulardan hareketle öğretmenlerin işyeri ruhsallık algıları yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algılarında yaş, medeni durum, meslekteki görev süresi ve branş değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Altay Gökmen (2021) tarafından yapılan çalışmada işyeri ruhsallığı ve ruhsal liderlik kavramlarının boyutları tespit edildikten sonra bu kavramların birey, örgüt ve toplum üstündeki etkilerini ortaya koymaya çalışan bir model geliştirmek amaçlanmıştır. Çalışmada İstanbul devlet üniversitelerinde Yabancı Diller Yüksekokulu İngilizce bölümünde çalışan öğretim görevlileri ile bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Karma yöntem kullanılan çalışmanın nitel kısmına 30 öğretim görevlisi, nicel kısmına 100 öğretim görevlisi katılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre katılımcı öğretim görevlilerinin, işyeri ruhsallığının uygulandığı bir işyerinde, yapılan işten keyif alındığı, yapılan işin başkasına katkı sunduğu, işe seerek gitmeye yol açtığı, ruhsal alanda ana gereksinimlerini karşıladığı, kendini gerçekleştirme ve bütünlük yönünden katkı sağladığı için işi anlamlı hale getireceğine dair bulgular elde edilmiştir.

Aydemir (2020) tarafından yapılan çalışmada okullardaki işyeri ruhsallığı ve merhamet arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve bu kavramların bazı değişkenler bağlamında incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 2019-2020 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa'nın Eyyübiye ilçesinde çalışan 300 öğretmen dahil edilmiştir. Çalışmada nicel yöntem tercih edilmiş olup, katılımcı öğretmenlere “İşyeri Ruhsallığı Ölçeği” ve “Merhamet Ölçeği” uygulanmıştır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin işyeri ruhsallık algı düzeylerinin “yüksek” olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca algılanan işyeri ruhsallığının cinsiyet, yaş, medeni durum, okuldaki görev süresi, meslekteki görev süresi, okuldaki görevi ve okulun yeri değişkenleri bağlamında anlamlı bir farklılık sergilemediği tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, öğretmen işyeri ruhsallığı ile merhamet arasında orta seviyeye yakın düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Moçoşoğlu (2019) tarafından yapılan çalışmada okullarda öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile örgütsel sessizlik ve seslilik arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca ilgili ölçeklerin çeşitli değişkenler bağlamında anlamlı bir farklılık sergileyip sergilenmediği de ele alınmıştır. Çalışmaya 2018-2019 eğitim öğretim döneminde Şanlıurfa'nın merkez ilçelerinde (Eyyübiye, Haliliye ve Karaköprü) çalışan 527 öğretmen dahil edilmiştir.

Çalışmada nicel yöntem tercih edilmiş olup, katılımcı öğretmenlere “İşyeri Ruhsallığı Ölçeği” ve “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” uygulanmıştır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin işyeri ruhsallık algı düzeylerinin “yüksek” olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin algılarına göre algılanan işyeri ruhsallık düzeyinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş alanı, mezuniyet, sendika üyeliği değişkenleri bağlamında anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bunun yanında, iş yeri ruhsallığı öğretmen algılarının medeni durum, okuldaki hizmet süresi, okul türü, okuldaki öğretmen sayısı ve okul çevresinin sosyoekonomik düzeyi değişkenleri bağlamında ise anlamlı farklılık olduğu bulgulanmıştır.

Göçen (2017) tarafından yapılan çalışmada işyeri ruhsallığı dikkate alınarak hazırlanan Okul Ruhsallık Programı’nın öğretmen ruhsallık seviyelerine dair etkisi ve öğretmenlerin ORP’ye dair fikirlerini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışmada 2016-2017 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa’da çalışan öğretmenler ile bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Karma yöntem kullanılan çalışmanın nicel kısmına deney ve kontrol grupları için 38 öğretmen, nitel kısmına ise deney grubundaki 19 öğretmen katılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda Okul Ruhsallık Programı’nın toplam ölçek puanında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Alt boyutlar bağlamında sonuçlara bakıldığında ise ön test ile son test sonuçları arasında Okul Ruhsallık Programı’nın “Aşkınlık, Anlamlı İş” alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılar ayrıca Okul Ruhsallık Programı faydalı bulurken, Okul Ruhsallık Programı’nın katılımcılar üstünde “Hayat, Okul içi İlişkiler, Özbenlik, Amaçlar, Anlam” temalar bazında olumlu etki bıraktığı da tespit edilmiştir.

Barut (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasında ilişki olup olmadığı ve öğretmenlerin demografik özellikleri bağlamında algılarının farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışmaya 2016-2017 eğitim öğretim döneminde Gaziantep’in Şehitkamil ilçesinde kamu kurumlarında çalışan 311 öğretmen dahil edilmiştir. Çalışmada nicel yöntem kullanılmış olup, katılımcı öğretmenlere “İşyeri Ruhsallığı Ölçeği” ve “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” uygulanmıştır. Yapılan araştırmada; öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algı düzeylerinin yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin işyeri ruhsallık algısının, cinsiyet değişkeni bağlamında kadınlar lehine anlamlı bir şekilde farklılık sergilediği bulgulanmıştır.

Bunun yanında çalışmada işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasında orta seviyede, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 1.3. Türkiye’de İşyeri Ruhsallığı (Maneviyatı) Üzerine Yapılan Diğer Çalışmalar

Hazırlayan	Çalışmanın Adı	Çalışmanın Türü	Yılı
Tuba BEKİŞ	İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma	Doktora Tezi	2013
Nuri AVCI	İş Yeri Maneviyatı ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme	Makale	2019
Zülbiye KAÇAY	İşyeri Yılmazlığının Yordayıcıları: Örgütsel Güven, Lider-Üye Etkileşimi ve İşyeri Maneviyatı (Spor Genel Müdürlüğü Örneği)	Doktora Tezi	2019
Faik Sabri ÇAVUŞOĞLU	İşyeri Maneviyatının, Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üretim Karşıtı İş Davranışı Üzerinde Etkisi	Yüksek Lisans Tezi	2021
Ali İmran BOSTANCIOĞLU	İşyeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: İstanbul’daki İmam Hatip Liselerinde Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma	Doktora Tezi	2022
Şenol ATAKUL	İşyeri Maneviyatı ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri	Doktora Tezi	2022
Tuğçe AYDOĞDU	Etik Liderlik ve Çalışan Sessizliğinin Ekip Performansına Etkisinde İşyeri Maneviyatının Aracı Rolü	Yüksek Lisans Tezi	2022
Hacı Mehmet ADIGÜZEL	İş Yeri Maneviyatının İş Performansına Etkisi: Kişi-İş Uyumunun Aracılık Rolü	Yüksek Lisans Tezi	2023

1.3.1.2. İşyeri Ruhsallığı ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Kuchinka (2021) tarafından yapılan çalışmada sağlık çalışanlarında işyeri ruhsallığının stres ve öznel iyi oluş üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada nicel yöntem kullanılmıştır. ABD’nin güney kesiminde yer alan köklü bir hastanede ve ABD’nin kuzey orta batı kesiminde çalışan 105 sağlık çalışanı çalışmaya dâhil edilmiştir. Çalışma sonucunda işyeri ruhsallığı, stres ve öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Çalışmada ayrıca sağlık hizmeti ortamlarında ruhsallığın benimsenmesinin hem hizmet veren için hem hasta için etkili bakımın sağlanmasında bir değer olduğunu gösteren kanıtlar elde edilmiştir.

Milliman vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada işyeri ruhsallığının hizmet sektöründe çalışanların iş yerinde kalma niyeti, bağlılığı ve hizmet sunumu üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada nicel yöntem kullanılmıştır. ABD’de konaklama sektöründe çalışan 292 çalışan çalışmaya dahil edilmiştir. Yapılan çalışma sonuçlarına göre işyeri ruhsallık algılarının işgörenlerin işte kalma niyeti üstünde doğrudan etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Garg (2017) tarafından yapılan çalışmada işyeri ruhsallığı ile çalışanların iyi olma hali arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Araştırmacı bunun için işyeri ruhsallığı kavramını kullanarak, kavramsal ve ampirik boşluğu ele almış ve işyeri ruhsallığı ile çalışan bağlılığı, iş tatmini ve iş-yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada nicel yöntem kullanılmıştır. Hindistan'ın Mumbai, Chennai ve Bengaluru'da hizmet ve imalat sektöründe çalışan 207 kişi çalışmaya dahil edilmiştir. Yapılan çalışma sonucuna göre elde edilen bulgulardan hareketle işyeri ruhsallığının çalışan bağlılığı, iş tatmini ve iş-yaşam dengesi tatminin gerekli bir belirleyicisi olduğu ortaya konmuştur.

Forsythe (2016) tarafından yapılan çalışmada ilköğretmenlerinin işyeri ruhsallık düzeyleri ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelemesi amaçlanmıştır. Çalışmada nicel yöntem kullanılmıştır. ABD'nin Kaliforniya eyaletinin bir bölgesinde çalışan 131 ilköğretmeni çalışmaya dahil edilmiştir. Yapılan çalışma sonucuna göre elde edilen bulgulardan hareketle işyeri ruhsallık düzeyleri ile iş tatmini arasında orta seviyede, anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca katılımcı öğretmenlerin demografik bilgileri açısından işyeri ruhsallığı ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık sergilemediği de görülmüştür.

Awan ve Hussain (2015) yaptıkları çalışmada bir işyerinde, işyeri tatminin sağlanmasında işyeri ruhsallığının rolünü araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışmada nicel yöntem kullanılmıştır. Keşmir'in beş bölgesinde özel sektörde farklı hizmet kollarında çalışan 383 çalışan çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışma sonucuna göre işyerinde işyeri tatmini etkileyen birçok faktör tespit edilmiştir. Bunların işyeri ruhsallığının yanında, gelir, yaş, eğitim, sağlık ve iş sektörü gibi geleneksel değişkenler olduğu vurgulanmıştır.

1.3.2. Öznel İyi Oluş ile İlgili Yapılan Araştırmalar

1.3.2.1. Öznel İyi Oluş ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Harkın Gemicioğlu (2024) tarafından yapılan çalışmada İletişim Becerileri Odaklı Psikoeğitim Programının şizofreni tanılı bireylerin Öznel İyi Oluş düzeyi üzerine etkisini değerlendirmeyi amaçlamıştır. Çalışma randomize, iki girişim ve bir kontrol gruplu, ön test, son test ve izlem ölçümlü deneysel desende gerçekleştirildi. Araştırma bir üniversite hastanesi psikiyatri polikliniği'ne Haziran 2020 ile Mayıs 2021 tarihleri arasında başvuran ve belirlenen kriterlere göre şizofreni tanısı almış bireylere

bakım veren 279 aile üyesi dahil edilmiştir. Araştırmada karma yöntem kullanıldı ve katılımcılara, "Zarit Bakım Yüğü Ölçeğı", "İletişim Becerileri Ölçeğı", "Öznel İyi Oluş Ölçeğı" ve "Katılımcı Grup Deneyim Formu" uygulandı. Yapılan araştırma sonuçlarına göre İBOP katılımcılarının girişim öncesi ÖİÖÖ ortalama puanı ile girişim sonrası ve izlem aşamaları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptandı. Sonuç olarak, İBOP'a katılan bakım verenlerin ÖİÖ düzeyi üzerine olumlu etkiler gösterdiği ve bu etkilerin sonrasında da devam ettiği görüldü. Uygulama sonrası İBOP katılımcılarının öz bildirimleri ile kendileri ve çevreleriyle iletişimlerine karşı farkındalıklarında, sosyal etkileşimlerinde artış olduğu ve özgüvenlerinin geliştiğı belirlendi.

Güler (2023) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun aracılık rolünü ortaya koymak ve incelemek amaçlanmıştır. Çalışmaya 2022-2023 eğitim öğretim döneminde Van'ın Tuşba ilçesinde çalışan 430 öğretmen dâhil edilmiştir. Çalışmada nicel yöntem tercih edilmiş olup, katılımcı öğretmenlere "Etik Liderlik Ölçeğı", "Örgütsel Sinizm Ölçeğı" ve "Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğı" uygulanmıştır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre öğretmen öznel iyi oluşun "okul bağlılığı" alt boyutunda, bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkeni ve okul türü değişkeni bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile öznel iyi oluş algıları arasında orta seviyede, negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanında okul müdürlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin öznel iyi oluş algıları arasında orta seviyede pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, öznel iyi oluşun, etik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Arslan (2022) tarafından yapılan çalışmada öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik tarzları ile öğretmen öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Çalışmaya 2020-2021 eğitim öğretim döneminde Elazığ ilinde çeşitli kademelerdeki okullarda çalışan 505 öğretmen dâhil edilmiştir. Çalışmada nicel yöntem kullanılmış olup, katılımcı öğretmenlere "Liderlik Tarzı Davranışı Ölçeğı" ve "Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğı" uygulanmıştır. Yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının, liderlik tarzı davranışları alt boyutlarına kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenler, okul

yöneticilerine ilişkin liderlik tarzı davranış algılarının demokratik alt boyutundaki algıları yüksek iken, diğer alt boyutlardaki algılarının daha düşük olduğu görülmüştür. Bunun yanında liderlik tarzı davranış algılarının *demokratik ve serbest bırakıcı* alt boyutlarında cinsiyet değişkeni bağlamında anlamlı fark olduğu ortaya konmuştur. Öğretmenlerin liderlik tarzı davranış algıları, öznel iyi oluş algı düzeyinin %29'unu açıkladıkları anlaşılmıştır.

Bıçak (2021) tarafından yapılan çalışmada, sınıf öğretmenlerinin öznel iyi oluş durumları ile mesleki tükenmişlik aralarındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Bu bağlamda Ordu ili Altınordu, Fatsa ve Ünye ilçelerinde 2019-2020 eğitim öğretim döneminde devlete bağlı ilkokullarda çalışan 530 sınıf öğretmeni çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmada nicel yöntem kullanılmış ve katılımcı öğretmenlere "Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği" ve "Maslach Tükenmişlik Ölçeği-Eğitimci Formu" uygulanmıştır. Yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, sınıf öğretmenlerinin öznel iyi oluş algı düzeylerinin hem ölçek genelinde hem de alt boyutlar bağlamında "yüksek" olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca cinsiyet değişkeni bağlamında "Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği" ölçek geneli ve alt boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemişken, yaş aralığı, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenleri bağlamında ise ölçek geneli ve alt boyutlarında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında sınıf öğretmenlerinin öznel iyi oluş algıları ile tükenmişliğin ölçek geneli ve duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları algıları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki; öğretmen öznel iyi oluş algıları ile tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Uzalgiden (2019) tarafından yapılan çalışmada, Psikolojik ihtiyaçların doyumu ve öz yeterlilik inancı ile öznel iyi oluş arasındaki ilişki incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç bağlamında Şanlıurfa ilinde 2018- 2019 eğitim öğretim döneminde çalışan 944 öğretmen çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmada nicel yöntem kullanılmış ve katılımcı öğretmenlere "Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği" ve "Öğretmen Öz yeterlik İnancı Ölçeği" ve "Psikolojik İhtiyaç Doyumunda Denge Ölçeği" uygulanmıştır. Yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin öz yeterlik inancı ile psikolojik gereksinimlerin doyurulmasında denge ve öznel iyi oluş arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının medeni durum, yaş aralığı, meslekteki kıdem, kadro sınıfı, zorunlu hizmeti tamamlama ve memleketinde görev yapma durumları bağlamında anlamlı seviyede farklılık sergilediği

görülmüştür. Bununla birlikte öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının cinsiyet, çalışılan okul kademesi, branş bağlamında ise anlamlı seviyede bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Son olarak mesleki öz yeterlik, özerklik ihtiyaç doyumu, sosyal öz yeterlik, akademik öz yeterlik algılarının toplamda öznel iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordadığı ve bu değişkenlerin toplam varyansın %30.3'ünün açıklandığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 1.4. Türkiye’de Yıllara Göre Öznel İyi Oluş ile İlgili Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmaları

Yıl	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam	Yıl	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
2004	1	0	1	2015	16	1	17
2005	2	1	3	2016	19	3	22
2006	0	1	1	2017	18	4	22
2007	0	0	0	2018	34	5	39
2008	4	0	4	2019	41	10	51
2009	1	2	3	2020	27	3	30
2010	5	0	5	2021	21	7	28
2011	1	3	4	2022	34	7	41
2012	2	2	4	2023	36	6	42
2013	8	0	8	2024	5	1	6
2014	8	6	14				

Kaynak: tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp

1.3.2.2. Öznel İyi Oluş ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Kanagaraj ve Anjum (2022) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin tükenmişlikleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada nicel yöntem kullanılmış ve Hindistan’ın Tamil Nadu eyaleti çevresinde çalışan 156 öğretmen çalışmaya dahil edilmiştir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre öznel iyi oluş ile tükenmişlik arasında anlamlı negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin tükenmişlikleri artıkça öznel iyi oluş düzeylerinin düştüğü söylenebilir.

Herrera vd. (2022) tarafından yapılan araştırmada örgütsel adaletin öğretmenlerin öznel iyi oluşları üzerindeki etkisi ve okul yeterliliğinin aracı rolü incelemek amaçlanmıştır. Çalışmada nicel yöntem kullanılmış ve Şili genelinde devlet okullarında çalışan 693 öğretmen çalışmaya dahil edilmiştir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre örgütsel adaletin öznel iyi oluşa etkisinde okul yeterliliğinin tam aracılık rolü olduğuna dair bulgular tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında kolektif yeterlilik algılarının içsel bir faktör olarak öznel iyi oluşu açıklamada merkezi bir öneme sahip olduğu söylenebilir.

Lampropoulou (2018) tarafından yapılan araştırmada okul, aile ve kişiliğin ergenlerin öznel iyi oluşu üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada

nicel yöntem kullanılmış ve Yunanistan’da ortaokul ve liseye devam eden 714 ergen ve ebeveyni çalışmaya dahil edilmiştir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre yaşı küçük olan ergenlerin yaşı büyük olanlardan ve erkek çocuklarının da kızlardan öznel iyi oluş düzeyi olarak daha yüksek öznel iyi oluş düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca elde edilen bir diğer sonuç ise belirli okulların, ailelerin ve kişilik özelliklerinin öznel iyi oluşun yordayıcıları olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen bulguların önemine vurgu yapılarak, bulguların sadece ergenlerin öznel iyi oluşları hakkında bir fikir vermediği, bunların aynı zamanda okul psikolojik danışmanlarının daha iyi uygulamaları için veri sunduğu belirtilmiştir.

Calaguas (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin iş tatmini ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelemesi amaçlanmıştır. Çalışmada nicel yöntem kullanılmış ve Filipinler’in Pampanga ve Tarlac eyaletlerinde 52 farklı devlet okulunda çalışan 251 öğretmen çalışmaya dahil edilmiştir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin genel olarak hem iş doyumu düzeyinin ve hem de öznel iyi oluş düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda iş doyumu yüksek olan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin de yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanında çalışmada iş tatmini ve öznel iyi oluş arasında anlamlı, pozitif yönlü ilişki olduğu ve iş tatminin ve öznel iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

Heidmets ve Liik (2014) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin benimsemiş oldukları liderlik tarzının, okuldaki öğretmenlerin öznel iyi oluşları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlar. Çalışmada nicel yöntem kullanılmış ve Estonya’nın 12 farklı devlet okulunda çalışan 305 öğretmen çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışma sonucunda dönüşümcü liderlik stilinin etkileşimci liderlikten nicel olarak daha fazla görüldüğü tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı arttıkça öğretmenlerin tükenmişlik, iş güvensizliği algısının düştüğünü gösteren kanıtlar elde edilmiştir. Böylece, okul müdürlerinin liderlik tarzı, öğretmenlerin okuldaki öznel iyi oluşunu şekillendiren bir faktör olarak düşünülebilir ve öğretmenlerin bir işyeri olarak okula duygusal bağlılıklarını da etkileyebildiği vurgulanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, araştırmanın yapıldığı evren ve örneklem, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, veri toplama sürecinde takip edilen aşamalar ve elde edilen verilerin analiz süreci ile ilgili adımlara yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Mardin ili Artuklu ilçesinde kamu kurumlarında çalışan öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile öğretmen öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan bu araştırmada, ilişkisel tarama modelinden faydalanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2013). Araştırmada kullanılan ilişkisel tarama modelinde, iki ve daha çok değişken arasında birlikte yaşanan değişimin varlığına ya da derecesine bakılır. Bu modelde ayrıca değişkenler arasındaki neden-sonuç ile ilgili ilişkiler varsa bunlar tespit edilmeye çalışılır (Büyüköztürk vd., 2013; Karasar, 2009).

Araştırmanın bağımlı değişkeni öğretmen öznel iyi oluşu, bağımsız değişkeni ise öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ve alt boyutları olan örgütsel değerler, aşkınlık, özalgı ve anlamlı iştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişki belirlenmiş ve alt boyutlarıyla birlikte ele alınarak değerlendirilmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

2023-2024 eğitim öğretim yılında Mardin ili Artuklu ilçesinde bulunan 23 okul öncesi, 101 ilkokul, 52 ortaokul ve 26 lise (araştırma yapılırken bahsi geçen kurumlar dışında kalan kurumların anlamlı bir tabaka oluşturmaması sebebiyle bu kurumlarda çalışan 179 öğretmen araştırma dışında tutulmuştur) olmak üzere toplam 202 kamu kurumunda çalışan 2814 öğretmen, araştırmanın evrenini oluşturmuştur (Mardin Artuklu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, 2024a; 2024b). Zaman, enerji ve maliyet gibi nedenlerle tüm evrene ulaşmanın güç olduğu düşünüldüğünden, araştırma için evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem; araştırmacının belirli bir evrene genelleme

yapmak amacıyla, evrenden yansızlık (random) kuralı dikkate alınarak seçilen küçük örnek grupları ifade eder (Karasar, 2009).

Evrenden örneklem alınırken olasılıklı örnekleme yöntemleri arasında yer alan “tabakalı örnekleme” yöntemi tercih edilmiştir. Tabakalı örneklem yöntemi, evreni meydana getiren birim veya parçaların, çalışma konusu ile alakalı özelliklerinin birbirinden farklı olması halinde tercih edilir (Büyüköztürk vd., 2017; Ural ve Kılıç, 2011). Evrende ortaya konan tabakaların büyüklüğü birbirinden farklıysa ve bunların da çalışmaya dahil olması gerekiyorsa, her bir tabakadan örneklem alınmalı ve her bir alt tabakanın evren içindeki oranı dikkate alınarak belirlenmelidir (Can, 2016; Ural ve Kılıç, 2011). Buna göre Mardin ili Artuklu ilçesinde bulunan okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise gibi kurumların her biri tabaka olarak örnekleme alınmıştır. Bu kurumlarda çalışan öğretmenler ise yine olasılıklı örnekleme yöntemlerinden biri olan “basit seçkisiz örnekleme” yöntemi tercih edilerek seçilmiştir. Basit seçkisiz örneklem yönteminde örneklem seçimi yapılırken ya hazırlanan evren listesi aracılığıyla örneklem birimlerin içinden seçkisiz olarak yapılır (Büyüköztürk vd., 2013) ya da bilgisayar yardımıyla evren içinden şansa bağlı olarak (rastgele) belirlenmesi yolu tercih edilebilir (Büyüköztürk vd., 2017; Ural ve Kılıç, 2011).

n = Örneklem büyüklüğü

N = Evren büyüklüğü (2814)

t = Güven düzeyine karşılık gelen tablodaki değer (1,96)

p = Örneklem belli bir özelliğe sahip olma oranı (0,05)

d = Örneklem belli bir özelliğe sahip olmama oranı ($1-p=0,05$)

$$[n = n_0 / [1 + (n_0 - 1) / N]]$$

$$n_0 = (t^2 \times pq) / d^2$$

$$n_0 = (1,962 \times 0,25) / 0,052 = 0,9604 / 0,0025 = 384,16 \text{ (Büyüköztürk vd., 2017).}$$

$n = n_0 / [1 + (n_0 - 1) / N]$ formülünde N ve n_0 değerleri yerleştirilince;

$n = 384,16 / [1 + (384,16 - 1) / 2814] = 384,16 / 1,136162 = 338,12$ sonucu dikkate alınarak örneklem büyüklüğünün minimum 338 olması gerektiği anlaşılmaktadır.

Evrenden örneklem seçimi yapılırken, Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından hazırlanan Örneklem Büyüklükleri Tablosu (Ek: 8) ve Büyüköztürk vd. (2017)

tarafından verilen formül dikkate alınarak yapılan hesaplamada 338 öğretmenin evreni temsil edebileceği varsayılmıştır (Büyüköztürk vd., 2017; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Örneklem seçimi yapılırken, kurumlarda çalışan kişi sayısının, evrendeki toplam kişi sayısına oranı dikkate alınarak hesaplanmıştır. Fakat uygulama yapılırken yaşanacak sorunlar ve veri kayıpları da dikkate alınarak Mardin ili Artuklu ilçesinde farklı kurumlarda çalışan 563 öğretmenden veri toplanmıştır. Elektronik ve fiziki ortamda toplanan formlardan hatalı olanlar ve yapılan analizler sonrası değerlendirilmesi uygun görülmeyen formlar ayıklandıktan sonra kalan toplam 537 form dikkate alınarak değerlendirme yapılmıştır. Aşağıda, araştırmaya katılan öğretmenlerin tabakalara göre dağılımı Tablo 2.1'de sunulmuştur.

Tablo 2.1. Öğretmenlerin Tabakalara Göre Dağılımına Dair Veriler

Kurum	Evren (N)	%	Örneklem (n)	Kullanılan
Okul Öncesi	163	5.79	56	52
İlkokul	811	28.82	168	161
Ortaokul	944	33.55	180	172
Lise	896	31.84	159	152
Toplam	2814	100	563	537

Tablo 2.1'de görüldüğü gibi, Mardin İli Artuklu ilçesinde farklı kademelerdeki kurumlarda çalışan toplam 2814 öğretmen görev yapmaktadır. Bu sonuç bağlamında farklı kademedeki bütün kurumlar için kurumdaki öğretmen sayısının evrende temsil ettiği oran hesaplanmış, ancak yaşanacak sıkıntılar da göz önünde bulundurularak ölçek formları biraz daha fazla dağıtılmıştır. Araştırmada uygulanacak ölçek formları ile ilgili etik kurul (Ek-6) ve okullarda uygulama izni (Ek-7) alındıktan sonra bir kısmı araştırmacı tarafından bizzat okullara gidilip kurumlarda bulunan ve araştırmaya katılma konusunda gönüllü olduğu belirlenen öğretmenlere uygulanmıştır. Kurumda mevcut olmayan ve kurumda olup müsait olmayan ama katılma konusunda istekli olan öğretmenlere ulaştırılması için kurum müdürüyle elektronik formun ilgili linki paylaşılmıştır.

Yapılan araştırmada okullarda bulunan öğretmenlere dağıtılan formlar hemen geri alındığı için boş form gelmemiştir. Formlardan gelen bu geri dönüş sağlıklı bir analiz ve yorumlama yapılabilmesi için beklenen geri dönüş (%70-80) üzerindedir (Büyüköztürk vd., 2017). Bu bağlamda, katılımcılardan araştırmaya geri dönüş oranı yeterli olarak görülmektedir. Elde edilen ölçek formlarından hatalı olanlar, eksik olanlar ile yapılan analiz sonucu araştırma dışı bırakılan formlar hariç diğerleri

değerlendirmeye alınmıştır. Bu kapsamda, 537 geçerli form dikkate alınmıştır. Araştırma katılan 537 öğretmenin demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 2.2’ de sunulmuştur.

Tablo 2.2. Katılımcı Öğretmenlere Ait Demografik Özellikler

Değişkenler	Alt Değişken	N	%
Cinsiyet	Kadın	249	46.37
	Erkek	288	53.63
Yaş Aralığı	21-30	122	22.72
	31-40	226	42.09
	41-50	158	29.42
	51 ve üstü	31	5.77
Medeni Durum	Evli	406	75.60
	Bekar	131	24.40
Mesleki kıdem	0-5	115	21.41
	6-10	116	21.61
	11-15	105	19.55
	16 ve üzeri	201	37.43
Okul Türü	Okul Öncesi	52	9.69
	İlkokul	161	29.98
	Ortaokul	172	32.03
	Lise	152	28.30
Branş	Sözel Dersler	320	59.59
	Sayısal Dersler	82	15.27
	Sanat ve Spor Dersleri	40	7.45
	Meslek Dersleri	30	5.59
	Dil Dersleri	65	12.10
Eğitim Düzeyi	Lisans	395	73.56
	Lisansüstü	142	26.44
Toplam		537	100

Tablo 2.2’de görüldüğü gibi, araştırmaya 537 öğretmen katılmıştır. Katılımcı öğretmenlerin 249’u (%46.37) kadın, 288’i (%53.63) erkektir. Katılımcıların 122’si (%22.72) 21-30 yaş aralığında, 226’sı (%42.09) 31-40 yaş aralığında, 158’i (%29.42) 41-50yaş aralığında ve 31’i (5.77) 51 ve üstü yaş aralığındadır. Katılımcı öğretmenlerin 406’sı (%75.60) evli iken 131’i (%24.40) bekardır. Mesleki kıdeme bakıldığında katılımcıların, 115’nin (%21.41) 0-5 yıllık mesleki kıdeme, 116’sının (%21.61) 6-10 yıllık mesleki kıdeme, 105’nin (%19.55) 11-15 yıllık mesleki kıdeme ve 201’nin (%37.43) 16 ve üzeri yıllık mesleki kıdeme sahiptir. Katılımcıların 52’si (%9.69) okul öncesinde, 161’i (%29.98) ilkokulda, 172’si (%32.03) ortaokulda ve 152’si (%28.30) lisede çalışmaktadır. Öğretmenlerin 320’si (%59.59) sözel derslerde, 82’si (%15.27) sayısal derslerde, 40’ı (%7.45) sanat ve spor derslerinde, 30’u (%5.59) mesleki derslerde ve 65’i (%12.10) dil dersleri grubunda ders vermektedir. Katılımcıların 395’i (%73.56) lisans mezunu iken, 142’si (%26.44) lisansüstü mezunudur.

Araştırmada incelenen değişkenlerden biri de branş değişkenidir. Araştırma sürecinde toplanan veriler incelendiğinde 57 farklı branştan öğretmenin çalışmaya katıldığı tespit edilmiştir. 57 farklı branşın analiz sürecinde oluşturacağı zorluk dikkate alınarak branş değişkeninde gruplandırmaya gidilmiştir. Tablo 3.2’de görüldüğü gibi branş değişkeni; “sözel dersler”, “sayısal dersler”, “sanat ve spor dersleri”, “mesleki dersler” ve “dil dersleri” şeklinde beş alt başlık altında incelenmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada verilerin toplanması için üç adet veri toplama aracı kullanılmıştır. Birincisi araştırmacı tarafından hazırlanan ve çalışmaya dâhil olan öğretmenlerin cinsiyetleri, yaş aralıkları, medeni durumlarını, mesleki kıdemlerini, çalıştıkları okul türlerini, çalıştıkları kurumda okuttukları dersleri ve eğitim düzeyleri gibi demografik verilerin toplanmasına dair sorular bulunan “Kişisel Bilgi Formu” dur. İkincisi, öğretmenlerin işyeri ruhsallık algı düzeylerinin belirlenmesi sürecinde kullanılan “Öğretmen İşyeri Ruhsallığı Ölçeği” (ÖİYRÖ) ve üçüncüsü de öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeylerinin belirlenmesi sürecinde kullanılan “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” (ÖÖİÖÖ) dir.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu ile çalışma dâhilinde katılımcı öğretmenleri tanımak için farklı değişkenlerden oluşan 7 soru sorulmuştur (EK-1). Bu sorular;

- 1- Cinsiyet
- 2- Yaş aralığı
- 3- Medeni durum
- 4- Mesleki kıdem
- 5- Okul türü,
- 6- Branş
- 7- Eğitim düzeyleri

gibi demografik bilgileri ortaya çıkarmaya yönelik sorulardan oluşmaktadır. Veri toplama esnasında katılımcı öğretmenlerden bu soruları boş bırakmadan doldurmaları istenmiştir.

2.3.2. İşyeri Ruhsallığı Ölçeği

Özgan (2017) tarafından geliştirilen İşyeri Ruhsallığı Ölçeği'ne gerekli çalışmaların ardından 2017 yılında son hali verilmiş ve Türkiye'de alanyazına kazandırılmıştır. İşyeri ruhsallığı ölçeği dört boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Boyutlar; örgütsel değerler, aşkınlık, özalgı ve anlamlı iş'tir. İşyeri ruhsallık ölçeğinde, likert tipi derecelendirme ölçeklerinden olan 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçek maddeleri “(1) Kesinlikle Katılmıyorum”, “(2) Katılmıyorum”, “(3) Kararsızım”, “(4) Katılıyorum”, “(5) Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde sıralanmıştır.

İşyeri Ruhsallığı Ölçeği'nin, yapı geçerliliğinin tespit edilmesinde Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan AFA sonucunda, elde edilen sonuçların toplam varyansının %64'ünün ölçek maddeleri tarafından açıkladığı bulgulanmıştır. Bu bağlamda ölçeğin alt boyutlarıyla kabul edilebilir bir model oluşturduğu ortaya konmuştur. Ölçek geliştirme sürecinde elde edilen uyum indeksleri ($\chi^2 = 237$; $df = 125$; $GFI = .93$; $CFI = .96$; $AGFI = .90$ ve $RMSEA = .051$ ve $\chi^2 / df = 1.894$) modelin güçlü bir uyum sergilediğinin ispatıdır (Özgan, 2017). Mevcut araştırma verilerinin doğrulanması için de Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmış (DFA) ve standart uyum indekslerinin ($\chi^2/sd=3.15$; $CFI=.95$; $GFI=.92$; $NFI=.93$ ve $RMSEA=.063$) kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmüştür. Elde edilen veriler kapsamında, veri setinin faktör analizine uygun düşüp düşmediğini belirlemek amacıyla madde değerleri tutarlılığı için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, $KMO .888$ ve Barlett Sphericity testi ise $\chi^2=3025,842$; $Sd = 171$; $p = .000$ olarak hesaplanmıştır. Analizlerden anlamlı sonuçların çıkmasıyla birlikte ölçeğin aracından ulaşılan bulguların faktör analizinin yapılabileceği değerlendirilmiştir.

Ayrıca, kullanılan ölçeğin aracının güvenirlik katsayısına bakılmıştır. Ölçek geliştirme sürecinde Cronbach's Alpha değeri $.87$ olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar, İYRÖ maddelerinin öğretmenlerin algı düzeylerini ölçmek için uygun bir ölçek olduğunu, başka bir deyişle ölçek iç tutarlılığının sağlandığını ortaya koymaktadır. Ölçeğin kapsam geçerliliğinin sağlanması için geliştirme sürecinde uzman görüşlerine başvurulduğu, ayrıca ölçeğin ilk Türkçe işyeri ruhsallığı ölçeği olduğu vurgulanmıştır. (Özgan, 2017). Mevcut araştırma için de Cronbach's Alpha değerlerine bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen Cronbach's Alpha verileri Tablo 2.3'te verilmiştir.

Tablo 2.3. İşyeri Ruhsallığı Ölçeği ve Alt Boyutlarına Dair Cronbach's Alpha Katsayısı Verileri

Ölçek/Boyut	<i>a</i>	Madde Sayısı
Örgütsel Değerler	.89	7
Aşkınlık	.87	4
Özalgı	.88	4
Anlamlı İş	.88	3
Ölçek Geneli	.85	18

Tablo 2.3 incelendiğinde ÖİYRÖ Cronbach's Alpha katsayılarının “örgütsel değerler” alt boyutunda .89; “aşkınlık” alt boyutunda .87; “özalgı” alt boyutunda .88; “anlamlı iş” alt boyutunda .88 ve ölçek genelinde ise .85 olduğu tespit edilmiştir. Cronbach's Alpha katsayılarının .70 sınırının üzerinde olması güvenilirliğe işaret ettiği bildirilmektedir (Büyüköztürk vd., 2017). Bu bağlamda Tablo 2.3'teki verilerin hepsi bu sınırın üstünde olduğu için öğretmen işyeri ruhsallığı ölçeğinin daha önce test edilen güvenilirliği bu araştırmada da sağladığı görülmektedir.

İşyeri Ruhsallığı Ölçeği'nin ilk hali yalnızca Barut (2017) tarafından tez araştırmasında kullanılmıştır. Daha sonra yapılan bütün çalışmalarda (Ağalday, 2022; Altay Gökmen, 2021; Aydemir, 2020; Göçen, 2017; Moçoşoğlu, 2019; Tan, 2022) ölçeğin son hali kullanılmıştır. Özgan (2017)'ın geliştirmiş olduğu işyeri ruhsallığı ölçeğinin ilk ve son hali arasında sadece bir boyut isminde farklılık mevcuttur. Ölçeğin ilk halindeki “Fedakârlık” boyutu “Özalgı” şeklinde değiştirilmiştir. Özgan (2017) tarafından boyut isminde değişiklik yapılırken, ölçeğin maddelerine karışılmamış bütün maddeler ölçeğin ilk halinde olduğu gibi korunmuştur (Özgan, 2017). İşyeri ruhsallığı ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin bilgiler Tablo 2.4'te sunulmuştur.

Tablo 2.4. İşyeri Ruhsallığı Ölçeği ve Alt Boyutlarına Dair Veriler

Alt Boyut	Alt Boyut Maddeleri
Örgütsel Değerler	1-2-3-4-5-6 ve 7
Aşkınlık	8-9-10 ve 11
Özalgı	12-13-14 ve 15
Anlamlı İş	16-17 ve 18

(Özgan, 2017).

Tablo 2.4'te görüldüğü gibi öğretmen işyeri ruhsallığı ölçeğinde dört alt boyut ve bu alt boyutlar altında yer alan toplam 18 madde bulunmaktadır. Buna göre, ölçeğin ilk alt boyutunda “örgütsel değerler” 7 madde, ikinci alt boyutunda “aşkınlık” 4 madde,

üçüncü boyutunda “özalgı” 4 madde ve dördüncü alt boyutunda “anlamli iş” 3 madde olduğu görölmektedir. Çalışmada kullanılan “İşyeri Ruhsallığı Ölçeğı” ekler bölümünde EK-2 olarak sunulmuştur.

2.3.3. Öznel İyi Oluş Ölçeğı

Renshaw vd. (2015) tarafından geliştirilen Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğı, Ergün ve Sezgin Nartgün (2017) tarafından gerekli çalışmalar yapılarak Türkçe’ye uyarlanmış ve ulusal alanyazına kazandırılmıştır. Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğı, Renshaw vd. (2015) tarafından öğretmenlerin işe dair öznel iyi oluşlarını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Ölçek Türkçe’ye uyarlanırken pilot aşamasındaki orijinal haliyle üç alt boyut ve 12 maddeden oluşmaktaydı. Fakat Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılırken alt boyutlardan birinin çalışmaması üzerine ilgili alt boyut ölçek dışı bırakılmıştır. Böylece ulusal alanyazında kullanılmak üzere Türkçe’ye uyarlanan öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinin orijinal halinden farklı olarak iki alt boyut ve 8 maddeden olduğu görölmektedir. Öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinde, likert tipi derecelendirme ölçeklerinden olan 4’lü likert ölçeğı kullanılmıştır. Ölçek maddeleri “(1) Neredeyse Hiçbir Zaman”, “(2) Bazen”, “(3) Sık Sık” ve “(4) Neredeyse Her Zaman” şeklinde sıralanmıştır.

Ölçme aracından alınacak en yüksek puanın 32, en düşük puanın ise 8 olduğu görölmektedir. Ölçme aracından alınacak düşük ortalamalar öznel iyi oluş seviyesinin düşük ve olumsuz olduğunu, alınacak yüksek ortalamalar ise öznel iyi oluş seviyesinin yüksek ve olumlu olduğunun göstergesidir. Bunun yanında ölçeğin uyum geçerliliğı testleri yapılmış ve yapılan test analizleri sonucunda öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinin daha önce niteliğı ortaya konmuş benzer yapıdaki ölçme araçlarıyla aralarında güçlü bir uyum olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca, kullanılan ölçme aracının güvenilirlik katsayısına bakılmıştır. Ölçek geliştirme sürecinde Cronbach’s Alpha değerleri ölçek geneli .83, okul bağlılığı alt boyutunda .82 ve öğretim yeterliğı alt boyutunda ise .89 olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar, öznel iyi oluş ölçeğı maddelerinin öğretmenlerin algı düzeylerini ölçmek için uygun bir ölçek olduğunu, başka bir deyişle ölçek iç tutarlılığının sağlandığını ortaya koymaktadır (Renshaw vd., 2015). Mevcut araştırmada da ölçeğin Cronbach’s Alpha değerleri hesaplanmış ve hesaplanan veriler Tablo 2.5’te sunulmuştur.

Tablo 2.5. Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği ve Alt Boyutlarına Dair Cronbach's Alpha Katsayısı Verileri

Ölçek/Boyut	<i>a</i>	Madde Sayısı
Okul Bağlılığı	.87	4
Öğretim Yeterliği	.88	4
Ölçek Geneli	.86	8

Tablo 2.5 incelendiğinde öğretmen öznel iyi oluş ölçeği Cronbach's Alpha katsayılarının “okul bağlılığı” alt boyutunda .87; “öğretim yeterliliği” alt boyutunda .88 ve ölçek genelinde ise .86 olduğu tespit edilmiştir. Cronbach's Alpha katsayılarının .70 sınırının üzerinde olması güvenilirliğe işaret ettiği bildirilmektedir (Büyüköztürk vd., 2017). Bu bağlamda Tablo 2.5'teki verilerin hepsi bu sınırın üstünde olduğu için öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinin daha önce test edilen güvenilirliği bu araştırmada da teyit edilmiş oldu.

Ergün ve Sezgin Nartgün (2017) tarafından Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması sürecinde ve yapı geçerliliğinin tespit edilmesinde Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış olup, elde edilen sonuçların toplam varyansın %64.80'inin ölçme aracının maddeleri tarafından açıkladığı belirtilmiştir. Bu bağlamda ölçeğin alt boyutlarıyla kabul edilebilir bir model oluşturduğu ortaya konmuştur. Ergün ve Sezgin Nartgün (2017) tarafından ölçek geliştirme sürecinde elde edilen uyum indeksleri ($\chi^2 = 56.01$; $sd = 18$; $GFI = .96$; $CFI = .98$; $AGFI = .93$ ve $RMSEA = .075$ ve $\chi^2 / sd = 3.111$) modelin güçlü bir uyum gösterdiğini göstermektedir. Mevcut araştırma verilerinin doğrulanması için de Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış ve standart uyum indekslerinin ($\chi^2/sd=3.75$; $CFI=.97$; $GFI=.97$; $NFI=.96$ ve $RMSEA=.072$) kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmüştür. Elde edilen veriler kapsamında, veri setinin faktör analizine uygun düşüp düşmediğini belirlemek amacıyla madde değerleri tutarlılığı için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, KMO .83 değeri almış ve Barlett Sphericity testi değerleri ise $\chi^2=536,62$; $sd = 18$; $p = .00$ olarak hesaplanmıştır. Yapılan analizler bağlamında model-veri uyumunun yüksek bulunmuş ve ölçme aracındaki yapısal geçerliğin sağlandığı ifade edilebilir. Ayrıca analizlerden anlamlı sonuçların çıkmasıyla birlikte ölçme aracından ulaşılan bulguların faktör analizinin yapılabileceği görülmüştür.

Bu bağlamda Öğretmen öznel iyi oluş ölçeği ve alt boyutlarına dair veriler aşağıda Tablo 2.6'da sunulmuştur.

Tablo 2.6. Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği ve Alt Boyutlarına Dair Veriler

Alt Boyut	Alt Boyut Maddeleri
Okul Bağlılığı	1-3-5 ve 7
Öğretim Yeterliliği	2-4-6 ve 8

(Ergün ve Sezgin Nartgün, 2017).

Tablo 2.6’da görüldüğü gibi öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinde iki alt boyut ve bu alt boyutlar altında yer alan toplam 8 madde bulunmaktadır. Buna göre, ölçeğin ilk alt boyutunda “okul bağlılığı” 4 madde ve ikinci alt boyutunda “öğretim yeterliliği” da 4 madde bulunduğu görülmektedir.

2.4. Verilerin Toplanması

İlk etapta ölçeklerin (Ek-4 ve Ek-5) kullanım izinleri alındı. Daha sonra Mardin Artuklu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan gerekli etik izin (Ek-6) alındıktan sonra Mardin İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden MEB’e bağlı kamu kurumlarında araştırma ölçeklerini uygulamak için izin (Ek-7) dilekçesi verilmiştir. Gerekli izinler alındıktan ve yasal prosedürler tamamlandıktan sonra araştırmacı tarafından okullara gidilerek okul yöneticilerine gerekli izinler gösterilmiş, okulların uygun oldukları saatlerde ölçme araçlarının yer aldığı formlar araştırmaya katılma konusunda gönüllü olduğunu belirten öğretmenlere uygulanmıştır. Ayrıca okul ziyaretleri sırasında müsait olmayan ama formu doldurmak isteyen öğretmenler için okul yönetimi ve öğretmenlere elektronik formun ilgili linki paylaşılmıştır. Araştırma süreci boyunca bu iki yöntem kullanılarak veriler toplanmıştır.

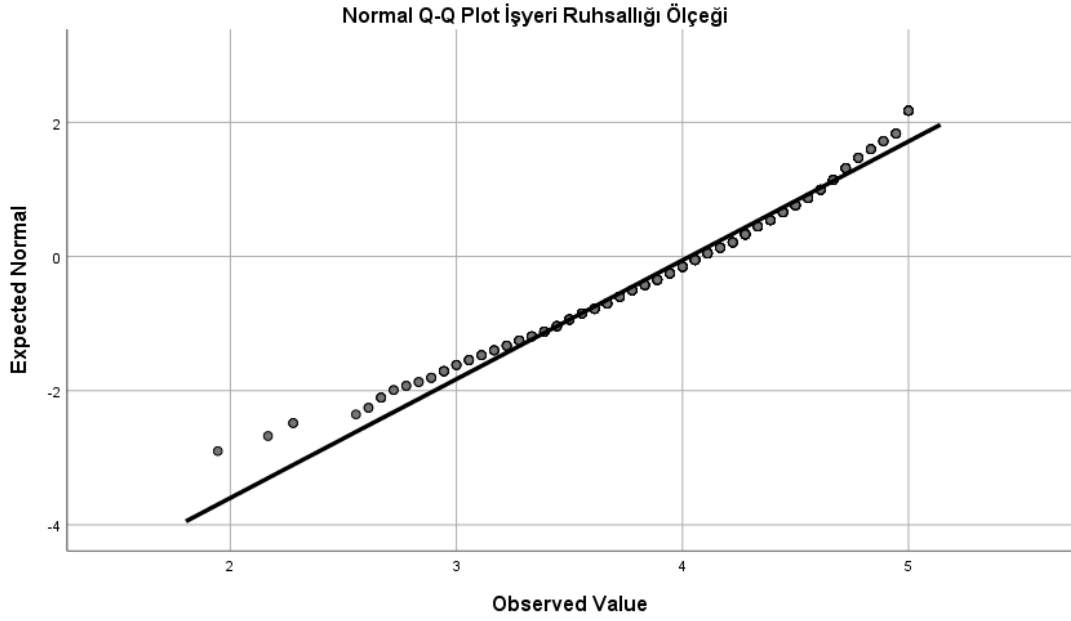
2.5. Verilerin Analizi

Çalışma bağlamında ulaşılan değerler SPSS analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma ile ilgili elden ve elektronik ortamda toplanan veriler paket programda analiz edilmek üzere programa yüklendi. Verilerin analiz sürecine başlanmadan önce elde edilen verilerde eksik kısım olup olmadığına bakılmıştır. Sınırlı sayıdaki eksikliklerin giderilmesi için Expectation Maximization (EM) yöntemi kullanılarak eksik veriler tamamlanmıştır. Dempster vd. (1977) tarafından geliştirilen EM algoritması veriler içerisindeki kayıp ya da eksik değerlerin bulunmasını ve bunların regresyon tahminleriyle, en iyi ihtimaller tespit edilerek yerlerine en yakın değerlerin atanmasını sağlayan önemli bir adım olarak tanımlanabilir (Dempster vd., 1977; Hedderley ve Wakeling, 1995). Bu bağlamda veriler içerisindeki eksik değerler

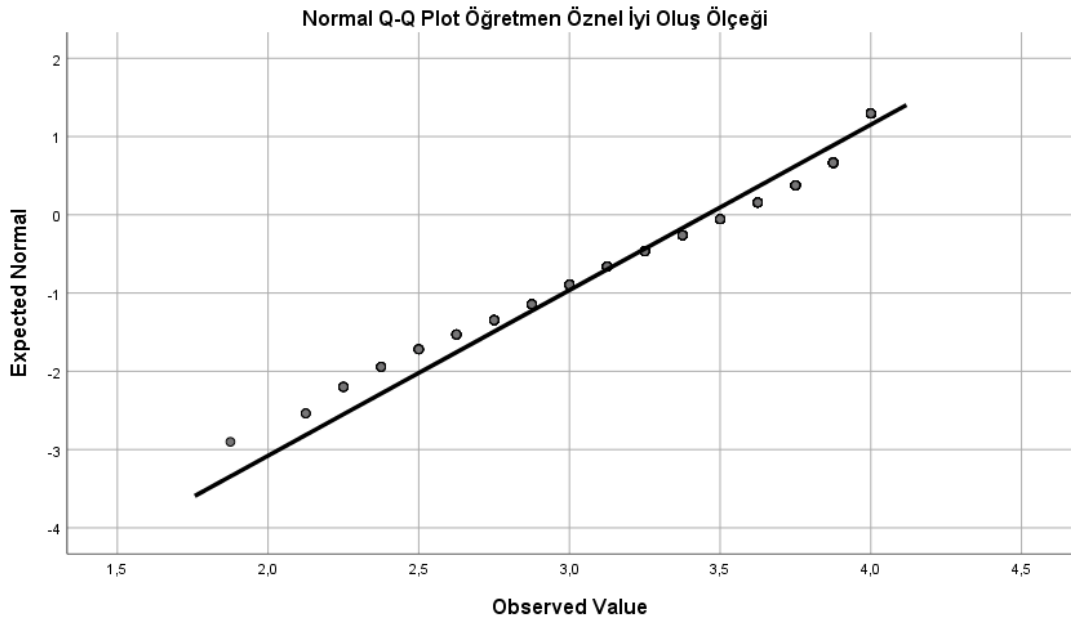
EM algoritması kullanılarak belirlenmiş ve yerlerine atamalar yapılarak veriler bir sonraki aşama için hazır hale getirilmiştir.

Veri analizinin daha sağlıklı yapılabilmesi için yapılması gereken ikinci işlem, araştırmanın normal dağılım üstünde olumsuz etkisi olan uç verilerin tespit edilmesi ve veriler arasından ayıklanması işidir (Özdemir, 2018). Bu kapsamda normal dağılım dışında kalan en yüksek ve en düşük değerler tespit edilmiş ve normal verilerden ayıklanmıştır. Bu kapsamda tespit edilen veriler sebebiyle dikkate alınmayan toplam 26 katılımcıya ait veri, veriler dizininden atılarak, çalışmaya kalan 537 katılımcıdan toplanan verilerle devam edilmiştir.

Eksik verilerin tamamlanması ve uç değerlerin ayıklanmasından sonra araştırma için önemli bir aşama olan normallik testlerine geçilmiştir. Pek çok testin yapılabilmesi için belli koşullara ihtiyaç vardır. Verilerin normal dağılım sergilemesi oldukça önemli bir ön koşuldur ve pek çok testten önce verilerin normalliği sınanmalıdır (Büyüköztürk, 2012; Can, 2017). Alanyazında uygulanan farklı birçok normallik testi bulunmaktadır. Bunlar; Q-Q plot normallik grafikleri (Can, 2017; McKillup, 2012), aritmetik ortalama, tepe değer, ortanca, çarpıklık ve basıklık katsayıları (Kirk, 2008; Can, 2017), Kolmogorov Smirnov, Shapiro Wilks uygunluk testi (Can, 2017) gibi yöntemlerdir. Ancak verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için süreç içinde birkaç farklı tekniğin birlikte kullanılması ve sonuçların bütüncül olarak ele alınması daha doğru bir yaklaşım olarak vurgulanmaktadır (Çokluk vd., 2018). Bu kapsamda daha sağlıklı sonuç elde etmek için araştırmada bu analiz yöntemlerinden birden fazlası kullanılacaktır. Bunlardan ilki Q-Q plot grafiğidir. Aşağıda Şekil 2.1’de öğretmen işyeri ruhsallığı ölçeğine ait Q- Q plot grafiği ve Şekil 2.2’de öğretmen öznel iyi oluş ölçeğine ait Q-Q plot grafiği verilmiştir.



Şekil 2.1. Öğretmen İşyeri Ruhsallığı Ölçeği Normal Dağılıma Dair Q-Q Plot Grafiği



Şekil 2.2. Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği Normal Dağılıma Dair Q-Q Plot Grafiği

Şekil 2.1 ve Şekil 2.2 incelendiğinde verilerin doğrunun etrafında toplandığı görülmektedir. Normalliğin tespit edilmesinde sık sık kullanılan yöntemlerden biri de Q-Q plot grafiğidir. Burada normal dağılımdan bahsetmek için, değerlerin 45 derecelik açıyla çizilen doğrunun üzerinde ya da etrafında bulunması gerekir (Öztuna vd., 2006; Can, 2017). Verilerin normalliğini kontrol etmek için yapılan aritmetik ortalama, ortanca, tepe değer ve standart sapma analiz verileri Tablo 2.7’dedir.

Tablo 2.7. Kullanılan Ölçme Araçlarına Dair Merkezi Eğilim Ölçüleri (Ortalama, Ortanca, Tepe Değer) Verileri

Ölçek	Bakılan Parametre	İstatistik Değerler	Standart Hata (Sh)
Öğretmen İşyeri Ruhsallığı Ölçeği	Aritmetik Ortalama ($\bar{X}$)	4.03	
	Ortanca	4.05	
	Tepe Değer	4.07	.105
	Standart Sapma (Ss)	0.56	.210
Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği	Aritmetik Ortalama ($\bar{X}$)	3.45	
	Ortanca	3.50	
	Tepe Değer	3.49	.105
	Standart Sapma (Ss)	0.47	.210

Tablo 2.7 incelendiğinde verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespit edilmesi için grafiksel tekniklerle elde edilen verilerin teyit edilmesi için betimsel istatistiklere de başvurulmuştur. Bu kapsamda Tablo 2.7’de sunulan analizlerin “Öğretmen İşyeri Ruhsallığı Ölçeğinde” Aritmetik ortalama: 4.03; Ortanca: 4.05; Tepe değer: 4.07, “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğinde” Aritmetik ortalama: 3.45; Ortanca: 3.50; Tepe değer: 3.49 olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde, aritmetik ortalama, ortanca ve tepe değer verilerinin hem öğretmen işyeri ruhsallığı ölçeğinde hem de öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinde birbirlerine yakın değerler aldığını ortaya koymaktadır. Araştırmalarda normal dağılım için arzu edilen değerlerin, aritmetik ortalama, ortanca ve tepe değer çakışık olmasıdır. Yani bahsi geçen değerler birbirine yakın olduğu ölçüde dağılımın da o seviyede normallüğünde bahsedilebilir (Can, 2017). Bu bağlamda veriler incelendiğinde normallüğün ikinci bir yöntemle de teyit edildiği görülmektedir. Araştırma verilerinin analizinde grupların normal dağılıp dağılmadığını görmek için yapılan testlerin yanında bir de çarpıklık ve basıklık analizi sonuçlarına bakılmıştır. Tablo 2.8’de “Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı Ölçeği” ve “Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Ölçeği” çarpıklık-basıklık analiz değerleri sunulmuştur.

Tablo 2.8. Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı ve Öznel İyi Oluş Ölçeklerine Dair Çarpıklık ve Basıklık Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	N	Çarpıklık	Sh	Basıklık	Sh
Örgütsel Değerler	537	-.558	105	.151	210
Aşkınlık	537	-.908	105	1.048	210
Özalgi	537	-.720	105	.389	210
Anlamli İş	537	-.930	105	.521	210
ÖÖİYR	537	-.584	105	.152	210
Ölçek Genel					
Okul Bağlılığı	537	-.878	105	.187	210
Öğretim Yeterliliği	537	-.762	105	-.376	210
ÖÖÖİO	537	-.696	105	-.267	210
Ölçek Genel					

Tablo 2.8’de görüldüğü gibi öğretmenlerin gerek işyeri ruhsallığı ölçeği gerekse öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinin toplamaları ve iki ölçeğin alt boyutlarından elde edilen istatistiki sonuçların normallik dağılımı çarpıklık ve basıklık analizi yapılarak incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ölçeği ve öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeğinin toplamaları ve alt boyutlarından elde edilen değerlerin çarpıklık ve basıklık analiz sonuçlarının +1.5 ile -1.5 aralığında olduğu ve normal dağılım sergilediği tespit edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık sonuçlarının +1.5 ile -1.5 arasında dağılmasının değerlerin normal dağıldığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Alanyazın incelendiğinde +2 ile -2 arasında dağılan değerlerin de normal kabul edildiğini göstermektedir (Gravetter ve Wallnau, 2014; Şencan, 2005; Tabachnick ve Fidell, 2013). Normalliğin test edilmesinde kullanılan diğer bir yöntem de çarpıklık ve basıklık değerleri kendi standart hatasına bölünür elde edilen değer +1,96 ile -1,96 aralığında bir değer alıyorsa dağılım normal olarak değerlendirilir (Can, 2017). Bu kapsamda kullanılan iki ölçeğin ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağıldığını göstermektedir. Şimdiye kadar yapılan gerek grafiksel gerekse betimsel analiz sonuçları alanyazında referans alınan değerlerle örtüştüğü dolayısıyla verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Bu bağlamda veri analizi için gerekli olan diğer aşamaya geçilmiştir.

Parametrik testlerin uygulanmasına geçilebilmek için alanyazında gerekli olan iki şarttan bahsedilmektedir. Bunlar; örneklem grubunun yeterince büyük olması (Ghasemi ve Zahediasl, 2012) ve verilerin normal dağılım göstermesi (Büyüköztürk, 2012) olarak sıralanabilir. Bu çalışmada iki şart da sağlandığı için parametrik testler tercih edilmiştir.

Araştırmada veri analiz sürecine geçilmeden önce son olarak bu süreçte kullanılacak olan istatistiki tekniklere karar verilmesidir. Burada kullanılacak olan istatistiki yöntemlerinin seçiminin araştırma bulgularının doğru analiz edilmesi için çok önemli olduğu bilinmektedir. Araştırmada elde edilen verilerin analiz edilebilmesi için kullanılacak istatistiki yöntemler, araştırmanın amacı ve araştırma soruları dikkate alınarak seçilmiştir. Bu kapsamda çalışmanın araştırma soruları doğrultusunda elde edilen verilerin analiz sürecinde kullanılmasına karar verilen istatistiki teknikler Tablo 2.9’dadır.

Tablo 2.9. Araştırma Amaçları Bağlamında Veri Analizinde Kullanılan Yöntemler

Araştırmanın Alt Amaçları Bağlamında Cevabı Aranılan Sorular	Kullanılan Analiz Yöntemleri
1- Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile ilgili algıları hangi düzeydedir?	Tanımlayıcı istatistik hesaplamaları
2- Öğretmenlerin işyeri ruhsallık algı düzeyleri; cinsiyet, yaş aralığı, medeni durum, mesleki kıdem, okul türü, branş ve eğitim düzeyi bağlamında anlamlı bir farklılık sergilemekte midir?	Bağımsız gruplar t-testi Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi Scheffe Testi
3- Öğretmenlerin öznel iyi oluş ile ilgili algıları hangi düzeydedir?	Tanımlayıcı istatistik hesaplamaları
4- Öğretmenlerin öznel iyi oluş algıları; cinsiyet, yaş aralığı, medeni durum, mesleki kıdem, okul türü, branş ve eğitim düzeyi bağlamında anlamlı bir farklılık sergilemekte midir?	Bağımsız gruplar t-testi Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi Scheffe Testi
5- Öğretmenlerin işyeri ruhsallığına dair algıları ile öğretmen öznel iyi oluşa dair algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır?	Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı
6- Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algıları, öğretmen öznel iyi oluş algılarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?	Basit doğrusal regresyon analizi Çoklu doğrusal regresyon analizi

Tablo 2.9’da görüldüğü gibi toplanan verilerin çözümlenmesinde amaca uygun çeşitli testlerden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin algı düzeylerinin yorumlanmasında formlardaki maddeler, alt boyutlar ve ölçeğin geneli bazında tanımlayıcı istatistik teknikleri kullanılarak yorumlanmıştır.

Araştırmalarda elde edilen verilerin yorumlanması da önemli bir konudur. Mevcut araştırmada toplanan verilerin yorumlanması için ulusal ve uluslararası literatürde kabul görmüş teknikler tercih edilmiştir. Bu bağlamda Tablo 2.10’da beşli likert tekniği ile hazırlanmış işyeri ruhsallığı ölçeğinin ve Tablo 2.11’de dördümlü likert tekniği ile hazırlanmış öznel iyi oluş ölçeğinin yorumlama sürecinde dikkate alınan puan aralıkları yer almaktadır. Puan aralıkları belirlenirken [(ölçekteki maddelerin alabileceği en yüksek puan–ölçekteki maddelerin alabileceği en düşük puan)/likert sayısı] formülünden faydalanılmıştır (Tekin, 2019). Ölçme araçları kullanılarak toplanan veriler yorumlanırken, aşağıda Tablo 2.10 ve Tablo 2.11’deki ölçütler esas alınmıştır.

Tablo 2.10. Öğretmen İşyeri Ruhsallığı Ölçeği Puan Aralıkları Değerleri

Puan Aralıkları	Likert Basamağı	Yorum
1.00 – 1.79	Kesinlikle Katılmıyorum	Çok Düşük
1.80 – 2.59	Katılmıyorum	Düşük
2.60 – 3.39	Kararsızım	Orta
3.40 – 4.19	Katılıyorum	Yüksek
4.20 – 5.00	Kesinlikle Katılıyorum	Çok Yüksek

$$[(5-1)/5]=0,80$$

Tablo 2.11. Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği Puan Aralıkları Değerleri

Puan Aralıkları	Likert Basamağı	Yorum
1.00-1.74	Neredeyse Hiçbir Zaman	Çok Düşük
1.75-2.49	Bazen	Düşük
2.50-3.24	Sık Sık	Yüksek
3.25-4.00	Neredeyse Her Zaman	Çok Yüksek

$[(4-1)/4]=0,75$

Öğretmen algılarının çeşitli değişkenler açısından değişip değişmediği incelenirken bağımsız gruplar t-testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) testinden faydalanılmıştır. Anlamlı fark var ise (Grup ortalamaları arasındaki farka bakılırken $\alpha = .05$ anlamlılık düzeyi esas kabul edilmiştir) bunun kaynağını tespit etmede Scheffe testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin işyeri ruhsallığına ilişkin algıları ile öğretmen öznel iyi oluşa ilişkin algı ortalamaları arasında anlamlı ilişki bulunulup bulunmadığını kontrol etmek için de pearson momentler korelasyon katsayısından faydalanılmıştır. Korelasyon katsayı verileri +1 ile -1 aralığında bir değer alır. Korelasyon katsayı değerinin 0 bulunması, incelenen veriler arasında ilişkinin olmadığını, katsayı değerinin +1 bulunması incelenen veriler arasında mükemmel pozitif bir ilişkinin varlığına ve katsayı değerinin -1 olması ise incelenen veriler arasında mükemmel negatif bir ilişkinin varlığını göstermektedir (Baykul ve Güzeller, 2016; Büyüköztürk, 2012; Taylor, 1990). Bunun yanında korelasyon katsayı değerlerinin 0,70-1,00 aralığında bulunması “yüksek” seviyede, 0,30 ile 0,70 aralığında bulunması “orta” seviyede, 0,00-0,30 aralığında bulunması da “düşük” seviyede bir ilişkinin varlığına işaret eder. Ancak burada örneklem büyüklüğü çok önemlidir. Değişkenler arasında hesaplanıp elde edilen bir korelasyon katsayısı değerinin sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığına dair yapılacak analiz sonucunda, elde edilen değerler çok düşük çıkmasına rağmen anlamlı olabilir veya yüksek düzeyde elde edilen bir değer katsayısı anlamlılık göstermeyebilir. Bahsi geçen durum büyük oranda verilerin toplandığı örneklem sayısı ile ilgilidir (Büyüköztürk, 2012). Korelasyon testinden sonra öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algıları, öğretmen öznel iyi oluş algılarının anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığına bakılırken regresyon analizinden faydalanılmıştır. Burada İYRÖ ve ÖİÖÖ baz alınarak basit doğrusal regresyon analizi yapılmış daha sonra alt boyutlar da işe koşularak çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır (Büyüköztürk, 2012; Can, 2017).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.BULGULAR

Bu bölümde öğretmenlerin işyeri ruhsallığına ilişkin algı düzeyleri, öğretmenlerin öznel iyi oluşlarına ilişkin algı düzeyleri ile işyeri ruhsallığı algılarının ve öznel iyi oluşlarının öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, mesleki kıdemleri, çalıştıkları okul türü, çalıştıkları branş ve eğitim düzeyleri gibi değişkenlere göre farklılaşma düzeylerine bakılmıştır. Yine öğretmenlerin işyeri ruhsallığına ilişkin algıları ile öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile ilgili algıları arasındaki ilişkilere ve ayrıca öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile ilgili algılarının öznel iyi oluşa ilişkin algıları üstündeki yordayıcılık gücüne ilişkin araştırma sonucunda tespit edilen bulgular sunulmuştur.

3.1. Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair Analiz Değerleri

Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algıları ve öğretmenlerin işyeri ruhsallığının alt boyutlarına dair algılarının ortalama ve standart sapma verileri hesaplanmış ve Tablo 3.1'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı ve Alt Boyutlarına Dair Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Verileri

Ölçek/ Boyut	Madde İfadeleri	$\bar{X}$	Ss	Düzyey
Örgütsel Değerler	1-Çalışanlar birbirlerine karşılık beklemeden yardım eder.	3.69	1.01	Katılıyorum
	2-Çalışanlar arasında takım ruhu vardır.	3.55	1.01	Katılıyorum
	3-Çalışanlar birbirlerine karşı samimi davranırlar.	3.58	1.03	Katılıyorum
	4-İşyerimde çalışanlar birbirlerine güvenir.	3.55	1.04	Katılıyorum
	5-İşyerimde mesleki etik kurallara göre davranılır.	3.82	.94	Katılıyorum
	6- İşyerimde ayrımı yapılmaksızın (ırk, cins, dil, din vb.) herkes aynı hak ve imkânlara sahiptir.	4.06	1.07	Katılıyorum
	7-Sorunlarımı iş arkadaşlarımla rahatça paylaşabilirim.	3.54	1.12	Katılıyorum
Boyut Ortalaması		3.68	.85	Katılıyorum

Tablo 3.1. devamı

Ölçek/ Boyut	Madde İfadeleri	$\bar{X}$	Ss	Düzye
Aşkınlık	8- İşimi yaparken yer ve zamandan bağımsız içsel bir huzur hissettiğim anlar olur.	3.92	.96	Katılıyorum
	9-İşimin ruhsal yolculuğumun bir parçası olduğuna inanırım.	4.01	.93	Katılıyorum
	10-İşimi yaparken manevi bir güç hissedirim.	4.07	.91	Katılıyorum
	11-İşimde tanımlaması zor bir çalışma aşkı hissettiğim zamanlar olur.	3.89	.98	Katılıyorum
	Boyut Ortalaması	3.97	.79	Katılıyorum
Özalgı	12-Kendimi (sosyal-ruhsal-psikolojik vb. açıdan) tanırım.	4.41	.63	Kesinlikle Katılıyorum
	13-İşyerimde zorluk ve sıkıntılara karşı sabrederim.	4.29	.63	Kesinlikle Katılıyorum
	14-İşim için elimden gelen fedakârlığı yaparım.	4.53	.56	Kesinlikle Katılıyorum
	15-İşimin topluma katkısı yüksektir.	4.68	.54	Kesinlikle Katılıyorum
	Boyut Ortalaması	4.47	.44	Kesinlikle Katılıyorum
Anlamlı İş	16-İşim, hayatıma anlam katar.	4.40	.73	Kesinlikle Katılıyorum
	17-İşim beni manevi olarak tatmin eder.	4.20	.86	Kesinlikle Katılıyorum
	18- Önem verdiğim değerlerim ile işim arasında güçlü bir bağ vardır.	4.36	.73	Kesinlikle Katılıyorum
	Boyut Ortalaması	4.32	.68	Kesinlikle Katılıyorum
Ölçeğin Genel Ortalaması		4.03	.56	Katılıyorum

Tablo 3.1 incelendiğinde, katılımcı öğretmenlerin ÖİYR'nin genelinde ortalamalarının ($\bar{X}$ =4.03) “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Katılımcı öğretmenlerin algı düzeyleri en fazla "özalgı" ($\bar{X}$ =4.47) alt boyutunda, en az ise "örgütsel değerler" ($\bar{X}$ =3.68) alt boyutunda tespit edilmiştir.

Katılımcıların, işyeri ruhsallığının “örgütsel değerler” alt boyutu ile ilgili en fazla “İşyerimde ayrımı yapılmaksızın (ırk, cins, dil, din vb.) herkes aynı hak ve imkânlara sahiptir” ($\bar{X}$ =4.06) maddesine, en az “Sorunlarımı iş arkadaşlarımla rahatça paylaşabilirim” ($\bar{X}$ =3.54) maddesine “katılıyorum” düzeyinde ve bahsi geçen alt boyutun geneline ilişkin de ($\bar{X}$ =3.68), “katılıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir.

Katılımcıların, işyeri ruhsallığının “aşkınlık” alt boyutu ile ilgili en fazla “İşimi yaparken manevi bir güç hissedirim” maddesine ($\bar{X}$ =4.07), en az “İşimde tanımlaması zor bir çalışma aşkı hissettiğim zamanlar olur” maddesine ($\bar{X}$ =3.89) “katılıyorum”

düzeyinde ve bahsi geçen alt boyutta da ($\bar{X}=3.97$), “katılıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir.

Katılımcıların, işyeri ruhsallığının “*özalgi*” alt boyutu ile ilgili en fazla “*İşimin topluma katkısı yüksektir*” maddesine ($\bar{X}=4.68$), en az “*İşyerimde zorluk ve sıkıntılara karşı sabrederim*” maddesine ($\bar{X}=4.29$) “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde ve bahsi geçen alt boyutta da ($\bar{X}=4.47$) “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir.

Katılımcıların, işyeri ruhsallığının “*anlamli iş*” alt boyutu ile ilgili en fazla “*işim, hayatıma anlam katar*” maddesine ($\bar{X}=4.40$), en az “*işim beni manevi olarak tatmin eder*” maddesine ($\bar{X}=4.20$) “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde ve bahsi geçen alt boyutta da ($\bar{X}=4.32$) “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmüştür.

Tablo 3.1’deki değerler dikkate alındığında öğretmenlerin “*özalgi*” ve “*anlamli iş*” alt boyutlarındaki algının “*örgütsel değerler*” ve “*aşknlık*” alt boyutlarındaki algıdan daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca alt boyutlardaki maddeler incelendiğinde “*özalgi*” ve “*anlamli iş*” alt boyutlarındaki maddelerin tamamında “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde, “*örgütsel değerler*” ve “*aşknlık*” alt boyutlarında ise katılımcıların bütün maddelere “katılıyorum” düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir.

3.2. Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına İlişkin Algı Düzeylerinin Farklı Değişkenler Bağlamında İncelenmesi

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin "cinsiyet", "yaş aralığı", "medeni durum", "mesleki kıdem", "okul türü", “brans” ve "eğitim düzeyi" gibi değişkenler bağlamında işyeri ruhsallığına ilişkin algıları incelenmiştir. Ayrıca öğretmen algılarının ilgili değişkenler bağlamında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ele alınmış ve ulaşılan bulgular aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

3.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair Algıları

Katılımcı öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algılarının cinsiyet değişkeni bağlamında anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğine dair t-testi değerleri Tablo 3.2’dedir.

Tablo 3.2. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair t-Testi Analiz Verileri

Ölçek/Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p
Örgütsel Değerler	Kadın	249	3.56	.94	535	-2.939	.003*
	Erkek	288	3.78	.76			
Aşkınlık	Kadın	249	3.95	.78	535	-.575	.565
	Erkek	288	3.99	.79			
Özalgi	Kadın	249	4.46	.47	535	-.566	.572
	Erkek	288	4.48	.42			
Anlamli İş	Kadın	249	4.34	.68	535	.540	.589
	Erkek	288	4.30	.68			
Ölçek Geneli	Kadın	249	3.98	.59	535	-1.924	.055
	Erkek	288	4.07	.53			

*: $p < .05$

Tablo 3.2 incelendiğinde, cinsiyet değişkeni bağlamında katılımcı öğretmenlerin ÖİYR algılarının hem kadın öğretmenlerde ($\bar{X} = 3.98$) hem erkek öğretmenlerde ($\bar{X} = 4.07$) “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. İşyeri ruhsallığının alt boyutlarında ise; “örgütsel değerler” boyutunda ($\bar{X} = 3.56$; $\bar{X} = 3.78$) “katılıyorum” düzeyinde, “aşkınlık” boyutunda ($\bar{X} = 3.95$; $\bar{X} = 3.99$) “katılıyorum”, “özalgi” boyutunda ($\bar{X} = 4.46$; $\bar{X} = 4.48$) “kesinlikle katılıyorum” ve “anlamli iş” boyutunda ($\bar{X} = 4.34$; $\bar{X} = 4.30$) “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

Cinsiyet bağlamında katılımcı algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında ÖİYR’nin “örgütsel değerler” alt boyutunda [$t_{(535)} = -2.939$; $p < .05$] anlamlı bir şekilde farklılık gözlenmiştir. Tablodaki bilgilerden hareketle; erkek katılımcıların işyeri ruhsallığına dair algıları ($\bar{X} = 3.78$), “örgütsel değerler” alt boyutunda, kadın katılımcıların algılarından ($\bar{X} = 3.56$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, “aşkınlık” [$t_{(535)} = -.575$; $p > .05$], “özalgi” [$t_{(535)} = -.566$; $p > .05$], “anlamli iş” [$t_{(535)} = .540$; $p > .05$] alt boyutlarında ve işyeri ruhsallığının ölçek geneli toplamında [$t_{(535)} = -1.924$; $p > .05$], cinsiyete göre katılımcı öğretmen algılarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

3.2.2. Öğretmenlerin Yaş Aralığı Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair Algıları

Katılımcı öğretmenlerin yaş aralığı değişkeni bağlamında öğretmenlerin işyeri ruhsallığına dair tutumlarının ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 3.3’te verilmiştir.

Tablo 3.3. Yaş Aralığı Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair Ortalama ve Standart Sapma Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Yaş Aralığı	N	$\bar{X}$	Ss
Örgütsel Değerler	21-30	122	3.64	.92
	31-40	226	3.61	.83
	41-50	158	3.80	.82
	51 ve üstü	31	3.74	.86
	Toplam	537	3.68	.85
Aşkınlık	21-30	122	3.92	.77
	31-40	226	3.88	.79
	41-50	158	4.08	.81
	51 ve üstü	31	4.23	.57
	Toplam	537	3.97	.79
Özalgi	21-30	122	4.46	.43
	31-40	226	4.45	.43
	41-50	158	4.54	.45
	51 ve üstü	31	4.41	.55
	Toplam	537	4.47	.44
Anlamli İş	21-30	122	4.25	.73
	31-40	226	4.28	.68
	41-50	158	4.40	.67
	51 ve üstü	31	4.47	.48
	Toplam	537	4.32	.68
Ölçek Geneli	21-30	122	3.98	.59
	31-40	226	3.97	.54
	41-50	158	4.13	.56
	51 ve üstü	31	4.12	.52
	Toplam	537	4.03	.56

Tablo 3.3 incelendiğinde ÖİYR'nin yaş aralığına göre öğretmen algıları ortalamasının 21-30 yaş aralığında ($\bar{X}$ =3.98), 31-40 yaş aralığında ($\bar{X}$ =3.97), 41-50 yaş aralığında ($\bar{X}$ =4.13), 51 ve üstü yaş aralığında ($\bar{X}$ =4.12) ve ÖİR ölçek genelinde ($\bar{X}$ =4.03) “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Diğer yandan katılımcı öğretmenlerin, ÖİYR'nin öğretmen algı ortalamaları "örgütsel değerler" boyutunda ($\bar{X}$ =3.61-3.80) puan aralığında, "aşkınlık" alt boyutunda ($\bar{X}$ =3.88-4.23) puan aralığında, "özalgi" alt boyutunda ($\bar{X}$ =4.41-4.54) puan aralığında, "anlamli iş" alt boyutunda ($\bar{X}$ =4.25-4.47) puan aralığında, ÖİYR'nin toplam ortalamasının da ($\bar{X}$ =3.97-4.13) puan aralığında olduğu tespit edilmiştir. Tablodaki puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediklerini ortaya koymak için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmış ve yapılan analiz neticesinde ulaşılan değerler aşağıda Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3.4. Yaş Aralığı Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair Algıların ANOVA Testi Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Varyansın Kaynağı	Kt	Sd	Ko	F	p	Farklılık
Örgütsel Değerler	Gruplar Arası	3.838	3	1.279	1.747	.156	
	Gruplar İçi	390.302	533	.732			
	Toplam	394.140	536				
Aşkınlık	Gruplar Arası	6.162	3	2.054	3.332	.019*	4-2
	Gruplar İçi	328.598	533	.617			
	Toplam	334.760	536				
Özalgı	Gruplar Arası	.969	3	.323	1.609	.186	
	Gruplar İçi	107.013	533	.201			
	Toplam	107.982	536				
Anlamlı İş	Gruplar Arası	2.667	3	.889	1.891	.130	
	Gruplar İçi	250.496	533	.470			
	Toplam	253.162	536				
Ölçek Geneli	Gruplar Arası	2.867	3	.956	3.033	.029*	3-2
	Gruplar İçi	167.946	533	.315			
	Toplam	170.813	536				

*: $p < .05$

Tablo 3.4'te katılımcı öğretmenlerin ÖİYR ölçeği ile ilgili aldıkları puanların yaş aralığı değişkeni bağlamında anlamlı bir şekilde farklılık sergileyip sergilemediklerine dair yapılan tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) elde edilen sonuçlar verilmiştir. Tablo 3.4'teki verilerden de anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin algılarına dair ortalamaların, yaş aralığı değişkeni bağlamında, ÖİYR'nin "*aşkınlık*" [$F_{(3-533)} = 3.332$; $p < .05$] alt boyutunda ve ÖİYR'nin ölçek genelinde [$F_{(3-533)} = 3.033$; $p < .05$] anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. ÖİYR'nin "*aşkınlık*" alt boyutunda 51 ve üstü yaş arasındaki katılımcılar ile 31-40 yaş arasındaki katılımcıların algıları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Verilere göre; 51 ve üstü yaş arasındaki katılımcıların, ÖİYR'nin "*aşkınlık*" alt boyutuna ilişkin algıları ($\bar{X} = 4.23$), 31-40 yaş arasındaki ($\bar{X} = 3.88$) katılımcıların algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Yine ÖİYR'nin ölçek genelinde 41-50 yaş arasındaki katılımcılar ile 31-40 yaş arasındaki katılımcıların algıları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Verilere göre; 41-50 yaş arasındaki katılımcıların, ÖİYR'nin ölçek geneline ilişkin algıları ($\bar{X} = 4.13$), 31-40 yaş arasındaki ($\bar{X} = 3.97$) katılımcıların algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Diğer taraftan katılımcıların ÖİYR algılarının; "*örgütsel değerler*" [$F_{(3-533)} = 1.747$; $p > .05$], "*özalgı*" [$F_{(3-533)} = 1.609$; $p > .05$] ve "*anlamli iş*" [$F_{(3-533)} = 1.891$; $p > .05$] alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bahsi geçen alt boyutlarda anlamlı

bir fark saptanmamış olsa da 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin algısı en düşük çıkan grup olduğu söylenebilir.

3.2.3. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair Algıları

Katılımcı öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algılarının medeni durum bağlamında anlamlı bir şekilde farklılık sergileyip sergilemediğine dair t-testi değerleri Tablo 3.5’de sunulmuştur.

Tablo 3.5. Medeni Durum Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair Algılarının t-Testi Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p
Örgütsel Değerler	Evli	406	3.73	.82	535	2.190	.030*
	Bekar	131	3.53	.94			
Aşkınlık	Evli	406	4.00	.77	535	1.730	.084
	Bekar	131	3.87	.83			
Özalgı	Evli	406	4.50	.42	535	2.714	.007*
	Bekar	131	4.37	.50			
Anlamlı İş	Evli	406	4.35	.68	535	1.653	.099
	Bekar	131	4.23	.69			
Ölçek Geneli	Evli	406	4.07	.54	535	2.630	.009*
	Bekar	131	3.91	.60			

*: $p < .05$

Tablo 3.5 incelendiğinde, medeni durum değişkeni bağlamında katılımcı öğretmenlerin ÖİYR algılarının evli öğretmenlerde ($\bar{X}$ =4.07), bekar öğretmenlerde ($\bar{X}$ =3.91) “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. ÖİYR’nin alt boyutlarında ise; “örgütsel değerler” boyutunda ($\bar{X}$ =3.73; $\bar{X}$ = 3,53) “katılıyorum” düzeyinde, “aşkınlık” boyutunda ($\bar{X}$ =4.00; $\bar{X}$ = 3.87) “katılıyorum” düzeyinde, “özalgı” boyutunda ($\bar{X}$ =4.50; $\bar{X}$ = 4.37) “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde ve “anlamlı iş” boyutunda ($\bar{X}$ =4.35; $\bar{X}$ = 4.23) “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

Medeni duruma göre katılımcı öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakıldığında ÖİYR’nin “örgütsel değerler” alt boyutunda [$t_{(535)} = 2.190$; $p < .05$], “özalgı” alt boyutunda [$t_{(535)} = 2.714$; $p < .05$] ve ölçek genelinde [$t_{(535)} = 2.630$; $p < .05$] anlamlı bir fark gözlenmiştir. Tablodaki bilgilerden hareketle; evli öğretmenlerin ÖİYR’ye ilişkin algıları bekar öğretmenlerin algılarından “örgütsel değerler” ($\bar{X}$ =3.73; $\bar{X}$ = 3.53) ve “özalgı” alt boyutlarında ($\bar{X}$ =4.50; $\bar{X}$ = 4.37) ayrıca ÖİYR ölçek geneli ortalamada ($\bar{X}$ =4.07; $\bar{X}$ = 3.91) anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan, “aşkınlık” [$t_{(535)} = 1.730$; $p > .05$] ve “anlamlı iş”

$[t_{(535)} = 1.653 ; p > .05]$ alt boyutlarında medeni duruma bağlamında katılımcı öğretmen algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bahsi geçen “aşkınlık” ve “anlamlı iş” alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamış olsa da evli öğretmen algı puanlarının bekâr öğretmen algı puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.2.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair Algıları

Mesleki kıdem değişkeni bağlamında öğretmenlerin işyeri ruhsallığına dair tutumlarının ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3.6'dadır.

Tablo 3.6. Mesleki Kıdem Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair Ortalama ve Standart Sapma Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss
Örgütsel Değerler	0-5	115	3.71	.88
	6-10	116	3.55	.87
	11-15	105	3.62	.90
	16 ve üzeri	201	3.77	.79
	Toplam	537	3.68	.85
Aşkınlık	0-5	115	4.00	.74
	6-10	116	3.90	.82
	11-15	105	3.82	.89
	16 ve üzeri	201	4.07	.72
	Toplam	537	3.97	.79
Özalgi	0-5	115	4.50	.44
	6-10	116	4.43	.44
	11-15	105	4.44	.43
	16 ve üzeri	201	4.50	.46
	Toplam	537	4.47	.44
Anlamlı İş	0-5	115	4.38	.64
	6-10	116	4.30	.71
	11-15	105	4.20	.73
	16 ve üzeri	201	4.35	.66
	Toplam	537	4.32	.68
Ölçek Geneli	0-5	115	4.06	.54
	6-10	116	3.95	.59
	11-15	105	3.94	.61
	16 ve üzeri	201	4.10	.52
	Toplam	537	4.03	.56

Tablo 3.6 incelendiğinde ÖİYR'nin mesleki kıdem değişkenine göre öğretmen algıları ortalamalarının 0-5 mesleki kıdem grubunda ($\bar{X}=4.06$), 6-10 mesleki kıdem grubunda ($\bar{X}=3.95$), 11-15 mesleki kıdem grubunda ($\bar{X}=3.94$), 16 ve üzeri mesleki kıdem grubunda ($\bar{X}=4.10$) ve ölçek geneli ($\bar{X}=4.03$) “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Diğer yandan katılımcı öğretmenlerin, ÖİYR'nin öğretmen algı ortalamaları "örgütsel değerler" boyutunda ($\bar{X}$ =3.55-3.77) puan aralığında, "aşkınlık" boyutunda ($\bar{X}$ =3.82-4.07) puan aralığında, "özalgi" boyutunda ($\bar{X}$ =4.43-4.50) puan aralığında, "anlamli iş" boyutunda ($\bar{X}$ =4.20-4.35) puan aralığında, ÖİYR'nin toplam ortalamasının da ($\bar{X}$ =3.94-4.10) puan aralığında olduğu tespit edilmiştir. Tablodaki puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediklerini ortaya koymak için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmış ve yapılan analiz neticesinde ulaşılan değerler aşağıda Tablo 3.7'dedir.

Tablo 3.7. Mesleki Kıdem Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair ANOVA Testi Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Varyansın Kaynağı	Kt	Sd	Ko	F	p	Farklılık
Örgütsel Değerler	Gruplar Arası	4.161	3	1.387	1.896	.129	
	Gruplar İçi	389.980	533	.732			
	Toplam	394.140	536				
Aşkınlık	Gruplar Arası	4.799	3	1.600	2.584	.053	
	Gruplar İçi	329.961	533	.619			
	Toplam	334.760	536				
Özalgi	Gruplar Arası	.610	3	.203	1.010	.388	
	Gruplar İçi	107.372	533	.201			
	Toplam	107.982	536				
Anlamli İş	Gruplar Arası	2.167	3	.722	1.534	.205	
	Gruplar İçi	250.996	533	.471			
	Toplam	253.162	536				
Ölçek Geneli	Gruplar Arası	2.574	3	.858	2.718	.044*	4-3*
	Gruplar İçi	168.240	533	.316			
	Toplam	170.813	536				

*: $p < .05$

Tablo 3.7'de katılımcı öğretmenlerin ÖİYR ölçeği ile ilgili aldıkları puanların mesleki kıdem değişkeni bağlamında anlamlı bir şekilde farklılık sergileyip sergilemediğine dair yapılan tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) elde edilen sonuçlar verilmiştir. Tablo 3.7'deki verilerden de anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin algılarına dair ortalamaların, mesleki kıdem değişkeni bağlamında, ÖİYR'nin ölçek genelinde [$F_{(3-533)} = 2.718$; $p < .05$] anlamlı bir farklılık bulgulanmıştır. ÖİYR'nin ölçek genelinde 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcılar ile 11-15 yıl arasında mesleki kıdemi olan katılımcıların algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Verilere göre; 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların, ÖİYR'nin ölçek geneline ilişkin algıları ($\bar{X}$ = 4.10), 11-15 yıl arasında mesleki kıdemi olan ($\bar{X}$ = 3.94) katılımcıların algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olarak bulunmuştur. Diğer taraftan

katılımcıların ÖİYR algılarının, "örgütsel değerler" [$F_{(3-533)} = 1.896; p>.05$], "aşkınlık" [$F_{(3-533)} = 2.584; p>.05$], "özalgi" [$F_{(3-533)} = 1.010; p>.05$] ve "anlamlı iş" [$F_{(3-533)} = 1.534; p>.05$] alt boyutlarında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bahsi geçen alt boyutlarda anlamlı bir fark saptanmamış olsa da 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların algılarının diğer gruplarda yer alan katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir.

3.2.5. Öğretmenlerin Okul Türü Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair Algıları

Katılımcı öğretmenlerin okul türü değişkeni bağlamında öğretmenlerin işyeri ruhsallığına dair tutumlarının ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 3.8'dedir.

Tablo 3.8. Okul Türü Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair Ortalama ve Standart Sapma Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Okul Türü	N	$\bar{X}$	Ss
Örgütsel Değerler	Okul Öncesi	52	3.81	.85
	İlkokul	161	3.61	.91
	Ortaokul	172	3.76	.79
	Lise	152	3.62	.85
	Toplam	537	3.68	.85
Aşkınlık	Okul Öncesi	52	4.09	.77
	İlkokul	161	3.86	.78
	Ortaokul	172	3.97	.82
	Lise	152	4.04	.76
	Toplam	537	3.97	.79
Özalgi	Okul Öncesi	52	4.61	.37
	İlkokul	161	4.42	.50
	Ortaokul	172	4.50	.40
	Lise	152	4.46	.45
	Toplam	537	4.47	.44
Anlamlı İş	Okul Öncesi	52	4.42	.70
	İlkokul	161	4.24	.71
	Ortaokul	172	4.30	.68
	Lise	152	4.38	.65
	Toplam	537	4.32	.68
Ölçek Geneli	Okul Öncesi	52	4.15	.57
	İlkokul	161	3.95	.57
	Ortaokul	172	4.06	.56
	Lise	152	4.03	.54
	Toplam	537	4.03	.56

Tablo 3.8 incelendiğinde ÖİYR'nin okul türü değişkenine göre öğretmen algıları ortalamalarının okulöncesinde ($\bar{X}=4.15$), ilkokulda ($\bar{X}=3.95$), ortaokulda ($\bar{X}=4.06$), lisede ($\bar{X}=4.03$) ve ölçek geneli ($\bar{X}=4.03$) "katılıyorum" düzeyinde olduğu görülmektedir.

Diğer yandan katılımcı öğretmenlerin, ÖİYR'nin öğretmen algı ortalamaları "örgütsel değerler" boyutunda ($\bar{X}$ =3,61-3,81) puan aralığında, "aşkınlık" boyutunda ($\bar{X}$ =3.86-4.09) puan aralığında, "özalgi" boyutunda ($\bar{X}$ =4.46-4.61) puan aralığında, "anlamli iş" boyutunda ($\bar{X}$ =4.24-4.42) puan aralığında, ÖİYR'nin toplam ortalamasının da ($\bar{X}$ =3.95-4.15) puan aralığında olduğu görülmüştür. Tablodaki puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediklerini ortaya koymak için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmış ve yapılan analiz neticesinde ulaşılan değerler aşağıda Tablo 3.9'da verilmiştir.

Tablo 3.9. Okul Türü Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair ANOVA Testi Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Varyansın Kaynağı	Kt	Sd	Ko	F	p*
Örgütsel Değerler	Gruplar Arası	3.337	3	1.112	1.517	.209
	Gruplar İçi	390.804	533	.733		
	Toplam	394.140	536			
Aşkınlık	Gruplar Arası	3.412	3	1.137	1.829	.141
	Gruplar İçi	331.348	533	.622		
	Toplam	334.760	536			
Özalgi	Gruplar Arası	1.519	3	.506	2.536	.056
	Gruplar İçi	106.462	533	.200		
	Toplam	107.982	536			
Anlamli İş	Gruplar Arası	2.227	3	.742	1.577	.194
	Gruplar İçi	250.935	533	.471		
	Toplam	253.162	536			
Ölçek Geneli	Gruplar Arası	1.915	3	.638	2.015	.111
	Gruplar İçi	168.898	533	.317		
	Toplam	170.813	536			

*: $p>.05$

Tablo 3.9'da katılımcı öğretmenlerin ÖİYR ölçeği ile ilgili aldıkları puanların okul türü değişkeni bağlamında anlamlı bir şekilde farklılık sergileyip sergilemediğine dair yapılan tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) elde edilen sonuçlar verilmiştir. Tablo 3.9'daki verilerden de anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin algılarına dair ortalamaların, okul türü değişkeni bağlamında, ÖİYR algıları arasında, "örgütsel değerler" [$F_{(3-533)} = 1.537$; $p>.05$], "aşkınlık" [$F_{(3-533)} = 1.829$; $p>.05$], "özalgi" [$F_{(3-533)} = 2.536$; $p>.05$] ve "anlamli iş" [$F_{(3-533)} = 1.577$; $p>.05$] alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bunun yanında, öğretmenlerin ÖİYR'nin ölçek geneli puan ortalamalarında da [$F_{(3-533)} = 2.015$; $p>.05$] anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Öğretmenlerin çalıştığı okul türü bağlamında anlamlı bir fark saptanmamış olsa da

okulöncesinde çalışan öğretmenlerin algılarının diğer kurumlarda çalışan öğretmen algılarından daha olumlu olduğu görülmektedir.

3.2.6. Öğretmenlerin Çalıştıkları Branş Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair Algıları

Katılımcı öğretmenlerin çalıştıkları branş değişkeni bağlamında öğretmenlerin işyeri ruhsallığına dair tutumlarının ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 3.10'da sunulmuştur.

Tablo 3.10. Branş Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair Ortalama ve Standart Sapma Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Branş	N	$\bar{X}$	Ss
Örgütsel Değerler	Sözel Dersler	320	3.66	,87
	Sayısal Dersler	82	3.78	,83
	Sanat ve Spor Dersleri	40	3.77	,82
	Meslek Dersleri	30	3.73	,77
	Dil Dersleri	65	3.56	,85
	Toplam	537	3.68	,85
Aşkınlık	Sözel Dersler	320	3.94	,78
	Sayısal Dersler	82	4.01	,80
	Sanat ve Spor Dersleri	40	4.08	,79
	Meslek Dersleri	30	4.03	,73
	Dil Dersleri	65	3.98	,84
	Toplam	537	3.97	,79
Özalgi	Sözel Dersler	320	4.46	,46
	Sayısal Dersler	82	4.50	,41
	Sanat ve Spor Dersleri	40	4.55	,42
	Meslek Dersleri	30	4.43	,43
	Dil Dersleri	65	4.50	,40
	Toplam	537	4.47	,44
Anlamli İş	Sözel Dersler	320	4.32	,69
	Sayısal Dersler	82	4.28	,67
	Sanat ve Spor Dersleri	40	4.44	,61
	Meslek Dersleri	30	4.17	,73
	Dil Dersleri	65	4.35	,68
	Toplam	537	4.32	,68
Ölçek Geneli	Sözel Dersler	320	4.01	,56
	Sayısal Dersler	82	4.07	,54
	Sanat ve Spor Dersleri	40	4.12	,59
	Meslek Dersleri	30	4.03	,53
	Dil Dersleri	65	3.99	,58
	Toplam	537	4.03	,56

Tablo 3.10 incelendiğinde ÖİYR'nin branş değişkenine göre öğretmen algıları ortalamalarının sözel dersler grubunda ($\bar{X}$ =4.01), sayısal dersler grubunda ($\bar{X}$ =4.07), sanat ve spor dersleri grubunda ($\bar{X}$ =4.12), mesleki dersler grubunda ($\bar{X}$ =4.03), dil

dersleri grubunda ($\bar{X}=3.99$) ve ölçek geneli ($\bar{X}=4.03$) “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Diğer yandan katılımcı öğretmenlerin, ÖİYR’nin öğretmen algı ortalamaları "örgütsel değerler" boyutunda ($\bar{X}=3.56-3.78$) puan aralığında, "aşkınlık" boyutunda ($\bar{X}=3.94-4.08$) puan aralığında, "özalgi" boyutunda ($\bar{X}=4.43-4.55$) puan aralığında, "anlamli iş" boyutunda ($\bar{X}=4.28-4.44$) puan aralığında ve ÖİYR’nin toplam ortalamasının da ($\bar{X}=3.99-4.12$) puan aralığında olduğu tespit edilmiştir. Tablodaki puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediklerini ortaya koymak için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmış ve yapılan analiz neticesinde ulaşılan değerler aşağıda Tablo 3.11’de verilmiştir.

Tablo 3.11. Branş Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına Dair ANOVA Testi Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p*
Örgütsel Değerler	Gruplar Arası	2.271	4	.568	.771	.545
	Gruplar İçi	391.870	532	.737		
	Toplam	394.140	536			
Aşkınlık	Gruplar Arası	1.016	4	.254	.405	.805
	Gruplar İçi	333.744	532	.627		
	Toplam	334.760	536			
Özalgi	Gruplar Arası	.457	4	.114	.566	.688
	Gruplar İçi	107.525	532	.202		
	Toplam	107.982	536			
Anlamli İş	Gruplar Arası	1.377	4	.344	.727	.574
	Gruplar İçi	251.785	532	.473		
	Toplam	253.162	536			
Ölçek Geneli	Gruplar Arası	.693	4	.173	.542	.705
	Gruplar İçi	170.120	532	.320		
	Toplam	170.813	536			

*: $p>.05$

Tablo 3.11’de katılımcı öğretmenlerin ÖİYR ölçeği ile ilgili aldıkları puanların çalıştıkları branş değişkeni bağlamında anlamlı bir şekilde farklılık sergileyip sergilemediğine dair yapılan tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) elde edilen sonuçlar verilmiştir. Öğretmenlerin ÖİYR algıları arasında, "örgütsel değerler" [$F_{(4-532)} = .771$; $p>.05$], "aşkınlık" [$F_{(4-532)} = .405$; $p>.05$], "özalgi" [$F_{(4-532)} = .566$; $p>.05$] ve "anlamli iş" [$F_{(4-532)} = .727$; $p>.05$] alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bunun yanında, öğretmenlerin ÖİYR’nin ölçek geneli puan ortalamasında da [$F_{(4-532)} = .542$; $p>.05$] anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Öğretmenlerin çalıştığı branş bağlamında anlamlı bir fark saptanmamış olsa da sanat ve spor branşlarında

çalışan öğretmenlerin algılarının diğer branşlarda çalışan öğretmen algılarından daha olumlu olduğuna dair yorum yapılabilir.

3.2.7. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair Algıları

Katılımcı öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algılarının eğitim düzeyi bağlamında anlamlı bir şekilde farklılık sergileyip sergilemediğine dair t-testi değerleri Tablo 3.12’dedir.

Tablo 3.12. Eğitim Düzeyi Değişkeni Bağlamında İşyeri Ruhsallığına Dair t-Testi Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	P*
Örgütsel Değerler	Lisans	395	3.71	.84	535	1.504	.133
	Lisansüstü	142	3.59	.89			
Aşkınlık	Lisans	395	3.96	.77	535	-.334	.738
	Lisansüstü	142	3.99	.84			
Özalgı	Lisans	395	4.47	.43	535	.017	.987
	Lisansüstü	142	4.47	.48			
Anlamlı İş	Lisans	395	4.33	.68	535	.498	.619
	Lisansüstü	142	4.29	.70			
Ölçek Geneli	Lisans	395	4.04	.55	535	.887	.375
	Lisansüstü	142	3.99	.59			

*: $p > .05$

Tablo 3.12’deki veriler incelendiğinde, eğitim düzeyi değişkeni bağlamında katılımcı öğretmenlerin ÖİYR algılarının hem lisans mezunu öğretmenlerde ($\bar{X}$ =4.04) hem lisansüstü mezunu öğretmenlerde ($\bar{X}$ =3.99) “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. ÖİYR’nin alt boyutlarında ise; “örgütsel değerler” boyutunda ($\bar{X}$ =3,71; $\bar{X}$ =3.59) “katılıyorum” düzeyinde, “aşkınlık” boyutunda ($\bar{X}$ =3.96; $\bar{X}$ =3.99) “katılıyorum” düzeyinde, “özalgı” boyutunda ($\bar{X}$ =4.47; $\bar{X}$ =4.47) “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde ve “anlamlı iş” boyutunda ($\bar{X}$ =4.33; $\bar{X}$ =4.29) “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Eğitim düzeyine göre katılımcı öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakıldığında ÖİYR’nin "örgütsel değerler" [$t_{(535)} = 1.504$; $p > .05$], "aşkınlık" [$t_{(535)} = -.334$; $p > .05$] "özalgı" [$t_{(535)} = .017$; $p > .05$], "anlamlı iş" [$t_{(535)} = .498$; $p > .05$] alt boyutlarında ve ölçek geneli toplamında [$t_{(535)} = .887$; $p < .05$] eğitim düzeyi bağlamında katılımcı öğretmen algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bahsi geçen eğitim düzeyi değişkeni kapsamında anlamlı bir fark saptanmamış olsa da

lisans mezunu öğretmenlerin algılarının lisansüstü mezunu öğretmenlerin algılarından az da olsa daha olumlu olduğu söylenebilir.

3.3. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşuna Dair Algı Düzeyleri

Katılımcı öğretmenlerin öznel iyi oluş ve alt boyutlarına dair tutumlarının ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 3.13'te sunulmuştur.

Tablo 3.13. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş ve Alt Boyutlarına Dair Ortalama ve Standart Sapma Verileri

Ölçek/ Boyut	Madde İfadeleri	$\bar{X}$	Ss	Düzey
Okul Bağlılığı	1- Kendimi bu okula ait hissediyorum.	3.33	.85	Neredeyse Her Zaman
	3- Bu okulda gerçekten kendim olabilirim.	3.25	.82	Neredeyse Her Zaman
	5- Bu okuldaki insanların beni önemsediklerini hissediyorum.	3.30	.75	Neredeyse Her Zaman
	7- Bu okulda saygı görüyorum.	3.50	.65	Neredeyse Her Zaman
	Boyut Ortalaması	3.34	.62	Neredeyse Her Zaman
Öğretim Yeterliği	2- Başarılı bir öğretmenim.	3.56	.53	Neredeyse Her Zaman
	4- Öğrencilerin yeni şeyler öğrenmesine yardım etmede iyiyim.	3.67	.50	Neredeyse Her Zaman
	6- Bir öğretmen olarak pek çok şey başardım.	3.42	.64	Neredeyse Her Zaman
	8- Öğretmenliğimin etkili ve yararlı olduğunu hissediyorum.	3.61	.58	Neredeyse Her Zaman
	Boyut Ortalaması	3.56	.45	Neredeyse Her Zaman
Ölçeğin Genel Ortalaması		3.45	.47	Neredeyse Her Zaman

Tablo 3.13'teki veriler incelendiğinde, katılımcı öğretmenler ÖÖİÖ'nün genel puan ortalamasına ($\bar{X}=3.45$) “neredeyse her zaman” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerin algı düzeyleri en fazla "*öğretim yeterliği*" alt boyutunda, en az ise "*okul bağlılığı*" alt boyutunda tespit edilmiştir.

Öğretmenler, ÖÖİÖ'nün "*okul bağlılığı*" alt boyutunda en çok “*Bu okulda saygı görüyorum*” ($\bar{X}=3.50$) maddesine, en az “*Bu okulda gerçekten kendim olabilirim*” ($\bar{X}=3.25$) maddesine “neredeyse her zaman” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Katılımcı öğretmenler ilgili alt boyutta da ($\bar{X}=3.34$), “neredeyse her zaman” düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

Öğretmenler, ÖÖİÖ'nün "öğretim yeterliği" alt boyutunda en çok "Öğrencilerin yeni şeyler öğrenmesine yardım etmede iyiyim" maddesine ($\bar{X}$ =3.67), en az "Bir öğretmen olarak pek çok şey başardım" maddesine ($\bar{X}$ =3.42) "neredeyse her zaman" düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmenler ilgili alt boyutta da ($\bar{X}$ =3,56), "neredeyse her zaman" düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

Tablo 3.13'teki değerler dikkate alındığında katılımcı öğretmenlerin hem ölçek geneline hem de alt boyutlardaki bütün maddelere "neredeyse her zaman" düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir.

3.4. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Farklı Değişkenler Bağlamında İncelenmesi

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin "cinsiyet", "yaş aralığı", "medeni durum", "mesleki kıdem", "okul türü", "branş" ve "eğitim düzeyi" gibi değişkenler bağlamında öznel iyi oluşlarına ilişkin algıları incelenmiştir. Ayrıca öğretmen algılarının ilgili değişkenler bağlamında anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediği ele alınmış ve elde edilen bulgular aşağıda sırayla sunulmuştur.

3.4.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Bağlamında Öznel İyi Oluşlarına Dair Algıları

Katılımcı öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının cinsiyet değişkeni bağlamında anlamlı bir şekilde farklılık sergileyip sergilemediğini dair t-testi değerleri Tablo 3.14'te verilmiştir.

Tablo 3.14. Cinsiyet Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair t-Testi Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p
Okul Bağlılığı	Kadın	249	3.25	.68	535	-3.181	.002*
	Erkek	288	3.42	.55			
Öğretim Yeterliği	Kadın	249	3.58	.46	535	.839	.402
	Erkek	288	3.54	.44			
Ölçek Geneli	Kadın	249	3.41	.50	535	-1.719	.086
	Erkek	288	3.48	.44			

*: $p < .05$

Tablo 3.14'teki verilere bakıldığında, cinsiyet değişkeni bağlamında katılımcı öğretmenlerin ÖÖİÖ algılarının hem kadın öğretmenlerde ($\bar{X}$ =3.41) hem de erkek öğretmenlerde ($\bar{X}$ =3.48) "neredeyse her zaman" düzeyinde olduğu görülmektedir. ÖÖİÖ'nün alt boyutlarında ise; "okul bağlılığı" alt boyutunda ($\bar{X}$ =3.25; $\bar{X}$ = 3.42)

“neredeyse her zaman” düzeyinde ve “*öğretim yeterliliği*” alt boyutunda ($\bar{X}=3.58$; $\bar{X}=3.54$) “neredeyse her zaman” düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

Cinsiyet değişkeni bağlamında katılımcı öğretmenlerin algılarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına bakıldığında ÖÖİÖ’nün “*okul bağlılığı*” alt boyutunda [$t_{(535)} = -3.181$; $p < .05$] anlamlı bir fark gözlenmiştir. Tablodaki bilgilerden hareketle; erkek katılımcıların öznel iyi oluşlarına ilişkin algıları ($\bar{X} = 3.42$), “*okul bağlılığı*” alt boyutunda, kadın katılımcıların algılarından ($\bar{X} = 3.25$) anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşın, “*öğretim yeterliliği*” [$t_{(535)} = .839$; $p > .05$] alt boyutunda ve ÖÖİÖ’nün ölçek geneli toplamında [$t_{(535)} = -1.719$; $p > .05$], cinsiyete göre katılımcı öğretmen ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

3.4.2. Öğretmenlerin Yaş Aralığı Değişkeni Bağlamında Öznel İyi Oluş Dair Algıları

Katılımcı öğretmenlerin yaş aralığı değişkeni bağlamında öğretmenlerin öznel iyi oluşlarına dair tutumlarının ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 3.15’te sunulmuştur.

Tablo 3.15. Yaş Aralığı Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair Ortalama ve Standart Sapma Analizi

z Verileri

Ölçek/ Boyut	Yaş Aralığı	N	$\bar{X}$	Ss
Okul Bağlılığı	21-30	122	3.25	.67
	31-40	226	3.28	.59
	41-50	158	3.47	.62
	51 ve üstü	31	3.48	.49
	Toplam	537	3.34	.62
Öğretim Yeterliği	21-30	122	3.49	.47
	31-40	226	3.51	.45
	41-50	158	3.67	.41
	51 ve üstü	31	3.65	.37
	Toplam	537	3.56	.45
Ölçek Geneli	21-30	122	3.37	.50
	31-40	226	3.39	.46
	41-50	158	3.57	.45
	51 ve üstü	31	3.56	.39
	Toplam	537	3.45	.47

Tablo 3.15 incelendiğinde ÖÖİÖ’nün yaş aralığına göre öğretmen algılarının puan ortalamaları 21-30 yaş aralığında ($\bar{X}=3.37$), 31-40 yaş aralığında ($\bar{X}=3.39$), 41-50

yaş aralığında ($\bar{X}=3.57$), 51 ve üstü yaş aralığında ($\bar{X}=3.56$) ve ölçek geneli ($\bar{X}=3.45$) “neredeyse her zaman” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Diğer yandan katılımcı öğretmenlerin, ÖÖİÖ’nün öğretmen algı ortalamaları "okul bağlılığı" alt boyutunda ($\bar{X}=3.25-3.48$) puan aralığında, "öğretim yeterliliği" alt boyutunda ($\bar{X}=3.49-3.67$) puan aralığında, ÖÖİÖ’nün toplam ortalamasının da ($\bar{X}=3.37-3.57$) puan aralığında olduğu bulgulanmıştır. Tablodaki puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediklerini ortaya koymak için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmış ve yapılan analiz neticesinde ulaşılan değerler aşağıda Tablo 3.16’da verilmiştir.

Tablo 3.16. Yaş Aralığı Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair ANOVA Testi Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Varyansın Kaynağı	Kt	Sd	Ko	F	p	Farklılık
Okul Bağlılığı	Gruplar Arası	4.852	3	1.617	4.213	.006*	3-1*
	Gruplar İçi	204.612	533	.384			3-2*
	Toplam	209.465	536				
Öğretim Yeterliliği	Gruplar Arası	3.541	3	1.180	5.980	.001*	3-1*
	Gruplar İçi	105.212	533	.197			3-2*
	Toplam	108.753	536				
Ölçek Geneli	Gruplar Arası	4.162	3	1.387	6.398	.000*	3-1*
	Gruplar İçi	115.578	533	.217			3-2*
	Toplam	119.740	536				

*: $p < .05$

Tablo 3.16’da katılımcı öğretmenlerin ÖÖİÖ ölçeği ile ilgili aldıkları puanların yaş aralığı değişkeni bağlamında anlamlı bir şekilde farklılık sergileyip sergilemediğine dair yapılan tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) elde edilen sonuçlar verilmiştir. Tablo 3.16’daki verilerden de anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin algılarına dair ortalamaların, yaş aralığı değişkeni bağlamında, ÖÖİÖ’nün "okul bağlılığı" [$F_{(3-533)} = 4.213$; $p < .05$] ve "öğretim yeterliliği" [$F_{(3-533)} = 5.980$; $p < .05$] alt boyutlarında ve ÖÖİÖ’nün ölçek genelinde [$F_{(3-533)} = 6.398$; $p < .05$] anlamlı bir farklılık bulgulanmıştır. ÖÖİÖ’nün "okul bağlılığı" alt boyutunda 41-50 yaş aralığının bulunan katılımcılar ile 21-30 ve 31-40 yaş aralığında bulunan katılımcıların algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Verilere göre; 41-50 yaş aralığındaki katılımcıların ÖÖİÖ’nün "okul bağlılığı" alt boyutuna ilişkin algıları ($\bar{X} = 3.47$), 21-30 yaş aralığındaki ($\bar{X} = 3.25$) ve 31-40 yaş aralığındaki ($\bar{X}=3.28$) katılımcıların algılarından anlamlı şekilde daha yüksektir. Yine ÖÖİÖ’nün "öğretim yeterliliği" alt boyutunda 41-50 yaş aralığında bulunan katılımcılar ile 21-30 ve 31-40 yaş aralığında bulunan katılımcıların algıları

arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Verilere göre; 41-50 yaş aralığındaki katılımcıların ÖÖİÖ'nün "öğretim yeterliliği" alt boyutuna ilişkin algıları ($\bar{X}$ =3.67), 21-30 yaş aralığındaki ($\bar{X}$ =3.49) ve 31-40 yaş aralığındaki ($\bar{X}$ =3.51) katılımcıların algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Benzer sonuçlar ÖÖİÖ'nün ölçek genelinde de görülmektedir. Burada 41-50 yaş aralığında bulunan katılımcılar ile 21-30 ve 31-40 yaş aralığında bulunan katılımcıların algıları arasında anlamlı bir şekilde farklılık olduğu görülmüştür. Verilere göre; 41-50 yaş aralığındaki katılımcıların ÖÖİÖ'nün ölçek geneline ilişkin algıları ($\bar{X}$ =3.57), 21-30 yaş aralığındaki ($\bar{X}$ =3.37) ve 31-40 yaş aralığındaki ($\bar{X}$ =3.39) katılımcıların algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

3.4.3. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Bağlamında Öznel İyi Oluşlarına Dair Algıları

Katılımcı öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının medeni durum değişkeni bağlamında anlamlı bir şekilde farklılık sergileyip sergilemediğine dair t-testi değerleri Tablo 3.17'dedir.

Tablo 3.17. Medeni Durum Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair t-Testi Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p
Okul Bağlılığı	Evli	406	3.38	.60	535	2.696	.008*
	Bekar	131	3.21	.66			
Öğretim Yeterliği	Evli	406	3.59	.43	535	2.327	.021*
	Bekar	131	3.48	.47			
Ölçek Geneli	Evli	406	3.49	.45	535	2.873	.005*
	Bekar	131	3.34	.50			

*: $p < .05$

Tablo 3.17 incelendiğinde, medeni durum değişkeni bağlamında katılımcı öğretmenlerin ÖÖİÖ algılarının hem evli öğretmenlerde ($\bar{X}$ =3.49) hem de bekar öğretmenlerde ($\bar{X}$ =3.34) “neredeyse her zaman” düzeyinde olduğu görülmektedir. ÖÖİÖ'nün alt boyutlarında ise; “okul bağlılığı” alt boyutunda evli öğretmenler ($\bar{X}$ =3.38) “neredeyse her zaman” düzeyinde, bekar öğretmenler ($\bar{X}$ =3.21) “sık sık” düzeyinde ve “öğretim yeterliliği” alt boyutunda ($\bar{X}$ =3.59; $\bar{X}$ = 3.48) evli ve bekar öğretmenler “neredeyse her zaman” düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

Medeni durum değişkeni bağlamında katılımcı öğretmenlerin algı puanları arasında anlamlı bir fark sergileyip sergilemediğine bakıldığında ÖÖİÖ'nün ölçek geneli toplam puanında [$t_{(535)} = -3.181$; $p < .05$], ÖÖİÖ'nün "okul bağlılığı" [$t_{(535)} = -$

3.181 ; $p < .05$] ve “*öğretim yeterliliği*” alt boyutlarında [$t_{(535)} = -3.181$; $p < .05$] anlamlı bir fark gözlenmiştir. Tablodaki bilgilerden hareketle; evli öğretmenlerin ÖÖİÖ’ a ilişkin algıları bekar öğretmenlerin algılarından; ölçek geneli toplam puanında ($\bar{X} = 3.49$; $\bar{X} = 3.34$), “*okul bağlılığı*” ($\bar{X} = 3.38$; $\bar{X} = 3.21$) ve “*öğretim yeterliliği*” alt boyutlarında ($\bar{X} = 3.59$; $\bar{X} = 3.48$) anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.4.4. Mesleki Kıdem Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair Algıları

Katılımcı öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni bağlamında öğretmenlerin öznel iyi oluşlarına dair tutumlarının ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 3.18'dedir.

Tablo 3.18. Mesleki Kıdem Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair Ortalama ve Standart Sapma Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss
Okul Bağlılığı	0-5	115	3.28	.65
	6-10	116	3.31	.58
	11-15	105	3.30	.69
	16 ve üzeri	201	3.42	.58
	Toplam	537	3.34	.62
Öğretim Yeterliği	0-5	115	3.50	.47
	6-10	116	3.53	.47
	11-15	105	3.51	.43
	16 ve üzeri	201	3.64	.42
	Toplam	537	3.56	.45
Ölçek Geneli	0-5	115	3.39	.49
	6-10	116	3.42	.46
	11-15	105	3.40	.48
	16 ve üzeri	201	3.53	.45
	Toplam	537	3.45	.47

Tablo 3.18 incelendiğinde ÖÖİÖ’nun mesleki kıdem değişkenine göre öğretmen algıları ortalamalarının 0-5 mesleki kıdem grubunda ($\bar{X} = 3.39$), 6-10 mesleki kıdem grubunda ($\bar{X} = 3.42$), 11-15 mesleki kıdem grubunda ($\bar{X} = 3.40$), 16 ve üzeri mesleki kıdem grubunda ($\bar{X} = 3.53$) ve ÖÖİÖ ölçek genelinde ($\bar{X} = 3.45$) “neredeyse her zaman” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Diğer yandan katılımcı öğretmenlerin, ÖÖİÖ’nun mesleki kıdeme göre öğretmen algı ortalamaları “*okul bağlılığı*” alt boyutunda ($\bar{X} = 3.28-3.42$) puan aralığında, “*öğretim yeterliliği*” alt boyutunda ($\bar{X} = 3.50-3.64$) puan aralığında, ÖÖİÖ’nun ölçek geneli toplam ortalamasının da ($\bar{X} = 3.39-3.53$) puan aralığında olduğu tespit edilmiştir. Tablodaki puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediklerini ortaya

koymak için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmış ve yapılan analiz neticesinde ulaşılan değerler aşağıda Tablo 3.19’da verilmiştir.

Tablo 3.19. Mesleki Kıdem Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair ANOVA Testi Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Varyansın Kaynağı	Kt	Sd	Ko	F	p	Farklılık
Okul Bağlılığı	Gruplar Arası	2.076	3	.692	1.779	.150	
	Gruplar İçi	207.388	533	.389			
	Toplam	209.465	536				
Öğretim Yeterliliği	Gruplar Arası	1.976	3	.659	3.288	.021*	4-1*
	Gruplar İçi	106.777	533	.200			
	Toplam	108.753	536				
Ölçek Genel	Gruplar Arası	2.021	3	.674	3.050	.028*	4-1*
	Gruplar İçi	117.719	533	.221			
	Toplam	119.740	536				

*: $p < .05$

Tablo 3.19’da katılımcı öğretmenlerin ÖİYR ölçeği ile ilgili aldıkları puanların mesleki kıdem değişkeni bağlamında anlamlı bir şekilde farklılık sergileyip sergilemediğine dair yapılan tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) elde edilen sonuçlar verilmiştir. Tablo 3.19’daki verilerden de anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin algılarına dair ortalamaların, mesleki kıdem değişkeni bağlamında, ÖÖİÖ’nün "*öğretim yeterliliği*" [$F_{(3-533)} = 3.288$; $p < .05$] alt boyutunda ve ÖÖİÖ’nün ölçek genelinde [$F_{(3-533)} = 3,050$; $p < .05$] anlamlı bir farklılık saptanmıştır. ÖÖİÖ’nün "*öğretim yeterliliği*" alt boyutuna bakıldığında 16 yıl ve üstü mesleki kıdemi olan katılımcılar ile 0-5 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların algıları arasında anlamlı bir şekilde farklılık tespit edilmiştir. Verilere göre; 16 yıl ve üstü mesleki kıdemi olan katılımcıların ÖÖİÖ’nün "*öğretim yeterliliği*" alt boyutuna ilişkin algıları ($\bar{X} = 3.64$), 0-5 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların algılarından ($\bar{X} = 3.50$) anlamlı şekilde daha yüksektir. Benzer sonuçlar ÖÖİÖ’nün ölçek genelinde de görülmektedir. Burada da 16 yıl ve üstü mesleki kıdemi olan katılımcılar ile 0-5 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların algıları arasında anlamlı bir şekilde farklılık tespit edilmiştir. Verilere göre; 16 yıl ve üstü mesleki kıdemi olan katılımcıların ÖÖİÖ’nün ölçek geneline ilişkin algıları ($\bar{X} = 3.53$), 0-5 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların algılarından ($\bar{X} = 3.39$) anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Diğer yandan ÖÖİÖ’nün "*okul bağlılığı*" [$F_{(3-533)} = 1.779$; $p > .05$] alt boyutunda öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. İlgili alt boyutta anlamlı bir fark saptanmamış olsa da tablodaki veriler incelendiğinde anlamlı fark saptanan kısımlarla sonuçların paralellik arz ettiği söylenebilir.

3.4.5. Okul Türü Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair Algıları

Katılımcı öğretmenlerin okul türü değişkeni bağlamında öğretmenlerin öznel iyi oluşlarına dair tutumlarının ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 3.20'dedir.

Tablo 3.20. Okul Türü Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair Ortalama ve Standart Sapma Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Okul Türü	N	$\bar{X}$	Ss
Okul Bağlılığı	Okul Öncesi	52	3.52	.53
	İlkokul	161	3.24	.65
	Ortaokul	172	3.35	.62
	Lise	152	3.38	.60
	Toplam	537	3.34	.62
Öğretim Yeterliği	Okul Öncesi	52	3.70	.35
	İlkokul	161	3.56	.44
	Ortaokul	172	3.52	.45
	Lise	152	3.56	.47
	Toplam	537	3.56	.45
Ölçek Geneli	Okul Öncesi	52	3.61	.38
	İlkokul	161	3.40	.47
	Ortaokul	172	3.43	.47
	Lise	152	3.47	.47
	Toplam	537	3.45	.47

Tablo 3.20 incelendiğinde ÖÖİÖ'nün okul türü değişkenine göre öğretmen algıları ortalamasının okulöncesinde çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}$ =3.61), ilkokulda çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}$ =3.40), ortaokulda çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}$ =3.43), lisede çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}$ =3.47) ve ölçek geneli ($\bar{X}$ =3.45) "neredeysse her zaman" düzeyinde olduğu görülmektedir.

Diğer yandan katılımcı öğretmenlerin, ÖÖİÖ'nün okul türü değişkenine göre öğretmen algı ortalamaları "*okul bağlılığı*" alt boyutunda ($\bar{X}$ =3,24-3,52) puan aralığında, "*öğretim yeterliliği*" alt boyutunda ($\bar{X}$ =3.52-3.70) puan aralığında, ÖÖİÖ'nün ölçek geneli toplam ortalamasının da ($\bar{X}$ =3.40-3.61) puan aralığında olduğu tespit edilmiştir. Tablodaki puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediklerini ortaya koymak için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmış ve yapılan analiz neticesinde ulaşılan değerler aşağıda Tablo 3.21'de verilmiştir.

Tablo 3.21. Okul Türü Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair ANOVA Testi Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Farkın Kaynağı
Okul Bağlılığı	Gruplar Arası	3.433	3	1.144	2.960	.032*	1-2*
	Gruplar İçi	206.032	533	.387			
	Toplam	209.465	536				
Öğretim Yeterliliği	Gruplar Arası	1.238	3	.413	2.045	.107	
	Gruplar İçi	107.515	533	.202			
	Toplam	108.753	536				
Ölçek Geneli	Gruplar Arası	1.815	3	.605	2.734	.043*	1-2*
	Gruplar İçi	117.925	533	.221			
	Toplam	119.740	536				

*: $p < .05$

Tablo 3.21’de katılımcı öğretmenlerin ÖÖİÖ ölçeği ile ilgili aldıkları puanların okul türü değişkeni bağlamında anlamlı bir şekilde farklılık sergileyip sergilemediğine dair yapılan tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) elde edilen sonuçlar verilmiştir. Tablo 3.21’deki verilerden de anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin algılarına dair ortalamaların, okul türü değişkeni bağlamında, ÖÖİÖ’nün "*okul bağlılığı*" [$F_{(3-533)} = 2.960$; $p < .05$] alt boyutunda ve ÖÖİÖ’nün ölçek genelinde [$F_{(3-533)} = 2.734$; $p < .05$] anlamlı bir farklılık görülmüştür. ÖÖİÖ’nün "*okul bağlılığı*" alt boyutunda okulöncesinde çalışan katılımcılar ile ilkokulda çalışan katılımcıların algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Verilere göre; okul öncesinde çalışan katılımcıların ÖÖİÖ’nün "*okul bağlılığı*" alt boyutuna ilişkin algıları ($\bar{X} = 3.70$), ilkokulda çalışan katılımcıların algılarından ($\bar{X}=3.56$) anlamlı bir şekilde daha yüksek olarak bulgulanmıştır. Benzer sonuçlar ÖÖİÖ’nün ölçek genelinde de görülmektedir. Burada da okulöncesinde çalışan katılımcılar ile ilkokulda çalışan katılımcıların algıları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre; okulöncesinde çalışan katılımcıların ÖÖİÖ’nün ölçek geneline ilişkin algıları ($\bar{X}= 3.61$), ilkokulda çalışan katılımcıların algılarından ($\bar{X}= 3.40$) anlamlı bir şekilde daha yüksek bulgulanmıştır.

Diğer yandan ÖÖİÖ’nün "*öğretim yeterliliği*" [$F_{(3-533)} = 2.045$; $p > .05$] alt boyutunda katılımcıların algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. İlgili alt boyutta anlamlı bir fark saptanmamış olsa da tablodaki veriler incelendiğinde anlamlı farklılık saptanan kısımlarla sonuçların benzerlik gösterdiği söylenebilir.

3.4.6. Branş Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair Algıları

Katılımcı öğretmenlerin çalıştığı branş değişkeni bağlamında öğretmenlerin öznel iyi oluşlarına dair tutumlarının ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 3.22'dedir.

Tablo 3.22. Branş Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair Ortalama ve Standart Sapma Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Branş	N	$\bar{X}$	Ss
Okul Bağlılığı	Sözel Dersler	320	3.32	.63
	Sayısal Dersler	82	3.47	.52
	Sanat ve Spor Dersleri	40	3.35	.71
	Meslek Dersleri	30	3.49	.51
	Dil Dersleri	65	3.21	.64
	Toplam	537	3.34	.62
Öğretim Yeterliliği	Sözel Dersler	320	3.55	.45
	Sayısal Dersler	82	3.57	.40
	Sanat ve Spor Dersleri	40	3.61	.48
	Meslek Dersleri	30	3.53	.52
	Dil Dersleri	65	3.59	.44
	Toplam	537	3.56	.45
Ölçek Geneli	Sözel Dersler	320	3.43	.47
	Sayısal Dersler	82	3.52	.39
	Sanat ve Spor Dersleri	40	3.48	.51
	Meslek Dersleri	30	3.51	.48
	Dil Dersleri	65	3.40	.49
	Toplam	537	3.45	.47

Tablo 3.22 incelendiğinde ÖÖİÖ'nün branş değişkenine göre öğretmen algıları ortalamasının sözel derslerde çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}$ =3.43), sayısal derslerde çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}$ =3.52), sanat ve spor derslerinde çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}$ =3.48), mesleki derslerde çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}$ =3.51), dil derslerinde çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}$ =3.40) ve ölçek geneli ($\bar{X}$ =3.45) “neredeyse her zaman” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Diğer yandan katılımcı öğretmenlerin, ÖÖİÖ'nün branş değişkenine göre öğretmen algı ortalamaları "*okul bağlılığı*" boyutunda ($\bar{X}$ =3.21-3.49) puan aralığında, "*öğretim yeterliliği*" boyutunda ($\bar{X}$ =3.53-3.61) puan aralığında, ÖÖİÖ'nün toplam ortalamasının da ($\bar{X}$ =3.40-3.52) puan aralığında olduğu tespit edilmiştir. Tablodaki puan ortalamalarının branş bağlamında anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediklerini ortaya koymak için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmış ve yapılan analiz neticesinde ulaşılan değerler aşağıda Tablo 3.23'te verilmiştir.

Tablo 3.23. Branş Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair ANOVA Testi Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p*
Okul Bağlılığı	Gruplar Arası	3.240	4	.810	2.090	.081
	Gruplar İçi	206.224	532	.388		
	Toplam	209.465	536			
Öğretim Yeterliği	Gruplar Arası	.271	4	.068	.333	.856
	Gruplar İçi	108.482	532	.204		
	Toplam	108.753	536			
Ölçek Geneli	Gruplar Arası	.801	4	.200	.896	.466
	Gruplar İçi	118.938	532	.224		
	Toplam	119.740	536			

*: $p > .05$

Tablo 3.23'te katılımcı öğretmenlerin ÖÖİÖ ölçeği ile ilgili aldıkları puanların çalıştıkları branş değişkeni bağlamında anlamlı bir şekilde farklılık sergileyip sergilemediğine dair yapılan tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) elde edilen sonuçlar verilmiştir. Tablo 3.23'teki verilerden de anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin algılarına dair ortalamaların, çalıştıkları branş değişkeni bağlamında, ÖÖİÖ'nün ölçek geneli ortalamasında [$F_{(4-532)} = .896$; $p > .05$], "okul bağlılığı" [$F_{(4-532)} = 2.090$; $p > .05$] ve "öğretim yeterliliği" [$F_{(4-532)} = .333$; $p > .05$] alt boyutlarında katılımcıların algı puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

3.4.7. Eğitim Düzeyi Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair Algıları

Katılımcı öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının eğitim düzeyi değişkeni bağlamında anlamlı bir şekilde farklılık sergileyip sergilemediğine dair t-testi değerleri Tablo 3.24'te sunulmuştur.

Tablo 3.24. Eğitim Düzeyi Değişkeni Bağlamında Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarına Dair t-Testi Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p
Okul Bağlılığı	Lisans	395	3.33	.62	535	-1.017	.309
	Lisansüstü	142	3.39	.63			
Öğretim Yeterliği	Lisans	395	3.53	.45	535	-2.703	.007*
	Lisansüstü	142	3.64	.42			
Ölçek Geneli	Lisans	395	3.43	.47	535	-1.914	.056
	Lisansüstü	142	3.52	.46			

*: $p < .05$

Tablo 3.24 incelendiğinde, eğitim durumu değişkenine göre katılımcı öğretmenlerin ÖÖİÖ algılarının hem lisans düzeyinden mezun olan öğretmenlerde ($\bar{X}$

=3.43) hem de lisansüstü düzeyinden mezun olan öğretmenlerde ($\bar{X}=3.52$) “neredeyse her zaman” düzeyinde olduğu görülmektedir. ÖÖİÖ’nün alt boyutlarında ise; “*okul bağlılığı*” alt boyutunda lisans ve lisansüstü düzeyinden mezun öğretmenler ($\bar{X}=3.59$; $\bar{X}=3.48$) “neredeyse her zaman” düzeyinde ve “*öğretim yeterliliği*” alt boyutunda da ($\bar{X}=3.53$; $\bar{X}=3.64$) “neredeyse her zaman” düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

Eğitim düzeyi değişkeni bağlamında, katılımcı öğretmenlerin algı puanları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında ÖÖİÖ’nün “*öğretim yeterliliği*” alt boyutu kısmında [$t_{(535)} = -2.703$; $p < .05$] anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Tablodaki bilgilerden hareketle; lisansüstü mezunu öğretmenlerin ÖÖİÖ’ne ilişkin algıları lisans mezunu öğretmenlerin algılarından; “*öğretim yeterliliği*” alt boyutunda ($\bar{X}=3.64$; $\bar{X}=3.53$) anlamlı olarak daha yüksek tespit edilmiştir.

Diğer yandan ÖÖİÖ’nün ölçek geneli toplam puanında [$t_{(535)} = -1.914$; $p > .05$] ve ÖÖİÖ’nün “*okul bağlılığı*” alt boyutunda [$t_{(535)} = -1.017$; $p > .05$] eğitim düzeyi bağlamında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bahsi geçen değişken kapsamında iki kısımda da anlamlı bir fark saptanmamış olsa da lisansüstü mezunu öğretmenlerin algılarının lisans mezunu öğretmenlerin algılarından az da olsa daha olumlu olduğu söylenebilir.

3.5. İşyeri Ruhsallığı ile Öznel İyi Oluş Algı Düzeyleri Arasındaki İlişki

İşyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluş algı puanları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson Korelasyon Analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.25’te sunulmuştur.

Tablo 3.25. Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı ile Öznel İyi Oluş Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analiz Verileri

Ölçek/ Boyut		Örgütsel Değerler	Aşkınlık	Özalgı	Anlamlı İş	Ölçek Geneli
Okul Bağlılığı	r	.602*	.495*	.424*	.405*	.667*
	p	.000	.000	.000	.000	.000
	N	537	537	537	537	537
Öğretim Yeterliliği	r	.258*	.356*	.520*	.499*	.456*
	p	.000	.000	.000	.000	.000
	N	537	537	537	537	537
Ölçek Geneli	r	.521*	.497*	.528*	.506*	.658*
	p	.000	.000	.000	.000	.000
	N	537	537	537	537	537

*: Korelasyon, .01 düzeyinde anlamlı olarak ölçülmüştür.

Tablo 3.25'te görüldüğü üzere, öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeyleri arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığını tespit etmek için basit doğrusal korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları bağlamında, öğretmen işyeri ruhsallığının “*örgütsel değerler*” alt boyutuyla öğretmen öznel iyi oluşunun “*okul bağlılığı*” alt boyutu arasında "orta" seviyede, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=.602$; $p<.01$) saptanmıştır. Öğretmen işyeri ruhsallığının “*örgütsel değerler*” alt boyutuyla öğretmen öznel iyi oluşun “*öğretim yeterliliği*” alt boyutu arasında “düşük” seviyede, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=.258$; $p<.01$) saptanmıştır. Öğretmen işyeri ruhsallığının “*örgütsel değerler*” alt boyutuyla öğretmen öznel iyi oluşunun ölçek geneli algıları arasında "orta" seviyede, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=.521$; $p<.01$) saptanmıştır.

Öğretmen işyeri ruhsallığının “*aşkınlık*” alt boyutuyla öğretmen öznel iyi oluşunun “*okul bağlılığı*” alt boyutu arasında "orta" seviyede, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=.495$; $p<.01$) saptanmıştır. Öğretmen işyeri ruhsallığının “*aşkınlık*” alt boyutuyla öğretmen öznel iyi oluşunun “*öğretim yeterliliği*” alt boyutu arasında “orta” seviyede, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=.356$; $p<.01$) saptanmıştır. Öğretmen işyeri ruhsallığının “*aşkınlık*” alt boyutuyla öğretmen öznel iyi oluşunun ölçek geneli algıları arasında "orta" seviyede, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=.497$; $p<.01$) saptanmıştır.

Öğretmen işyeri ruhsallığının “*özalgı*” alt boyutuyla öğretmen öznel iyi oluşunun “*okul bağlılığı*” alt boyutu arasında "orta" seviyede, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=.424$; $p<.01$) saptanmıştır. Öğretmen işyeri ruhsallığının “*özalgı*” alt boyutuyla öğretmen öznel iyi oluşunun “*öğretim yeterliliği*” alt boyutu arasında “orta” seviyede, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=.520$; $p<.01$) saptanmıştır. Öğretmen işyeri ruhsallığının “*özalgı*” alt boyutuyla öğretmen öznel iyi oluşunun ölçek geneli algıları arasında "orta" seviyede, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=.528$; $p<.01$) saptanmıştır.

Öğretmen işyeri ruhsallığının “*anlamlı iş*” alt boyutuyla öğretmen öznel iyi oluşunun “*okul bağlılığı*” alt boyutu arasında "orta" seviyede, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=.405$; $p<.01$) saptanmıştır. Öğretmen işyeri ruhsallığının “*anlamlı iş*” alt boyutuyla öğretmen öznel iyi oluşunun “*öğretim yeterliliği*” alt boyutu arasında “orta” seviyede, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=.499$; $p<.01$) saptanmıştır. Öğretmen işyeri ruhsallığının “*anlamlı iş*” alt boyutuyla öğretmen öznel iyi oluşunun ölçek geneli algıları arasında "orta" seviyede, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=.506$; $p<.01$) saptanmıştır.

Devlet kurumlarında çalışan öğretmenlerin işyeri ruhsallığının ölçek geneli toplamı ile öğretmen öznel iyi oluşunun "*okul bağlılığı*" alt boyutu arasında "orta" seviyede, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=.667$; $p<.01$) saptanmıştır. Öğretmen işyeri ruhsallığının ölçek geneli toplamı ile öğretmen öznel iyi oluşunun "*öğretim yeterliliği*" alt boyutu arasında "orta" seviyede, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=.456$; $p<.01$) saptanmıştır. Öğretmen işyeri ruhsallığının ölçek geneli toplamı ile öğretmen öznel iyi oluşunun ölçek geneli algıları arasında "orta" seviyede, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=.658$; $p<.01$) saptanmıştır.

3.6. Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığının Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Algı Düzeylerini Yordama Gücü

İşyeri ruhsallığının öznel iyi oluş algı düzeyini yordama gücünü belirlemek için, basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu bağlamda ulaşılan basit doğrusal regresyon analiz verileri aşağıda Tablo 3.26'dadır.

Tablo 3.26. İşyeri Ruhsallığının Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Algı Düzeylerini Yordama Gücüne Dair Basit Doğrusal Regresyon Analiz Verileri

	Yordanan (Öznel İyi Oluş) Değişken				
	B	Sh	β	t	p
Sabit	1.233	.111		11.117	.000*
Yordayan (İşyeri Ruhsallığı) Değişken	.551	.027	.658	20.227	.000*
R^2 (R Squared) = .433			$R = .658$		
R^2 (Adjusted R2) = .432			$F_{(1-535)} = 409.126$		

*: $p<.01$

Tablo 3.26'daki verilerde görüldüğü üzere, öğretmenlerin işyeri ruhsallığının öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeylerini anlamlı şekilde yordayıp yordamadığını ortaya koymak için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen verilere göre, öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki ($R=.658$, $R^2=.433$) olduğu saptanmıştır. Başka bir deyişle öğretmenlerin işyeri ruhsallığının öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir ($F_{(1-535)}=409.126$, $p<.01$). Buna göre, öğretmenlerin işyeri ruhsallığı, öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeylerindeki değişimin %43'ünü açıklamaktadır. Regresyon denkleminin esas yordayıcısı olan işyeri

ruhsallığı katsayısının ($\beta=.658$) anlamlılık testi de öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığını ortaya koymaktadır ($p<.01$).

İşyeri ruhsallığı alt boyutlarının öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeylerini yordama gücünü tespit etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sürecinde, işyeri ruhsallığının alt boyutları (Örgütsel Değerler, Aşkınlık, Özalgı ve Anlamlı İş) bağımsız değişken, öznel iyi oluş da bağımlı değişken olarak incelenmiştir. Çoklu doğrusal regresyon analiz verileri aşağıda Tablo 3.27’de verilmiştir.

Tablo 3.27. Öznel İyi Oluşun İşyeri Ruhsallığının Alt Boyutları (Örgütsel Değerler, Aşkınlık, Özalgı ve Anlamlı İş) Tarafından Yordanmasına Dair Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Verileri

İşyeri Ruhsallığı Boyutları	B	Sh	β	t	p
Sabit	.762	.152		5.009	.000*
Örgütsel Değerler	.179	.020	.324	8.728	.000*
Aşkınlık	.057	.026	.095	2.200	.028**
Özalgı	.246	.042	.233	5.854	.000*
Anlamlı İş	.164	.029	.239	5.695	.000*
R^2 (R Squared) = .460			$R = 678$		
R^2 (Adjusted R2) = .456			$F_{(4-532)} = 113.172$		

Belirleyiciler: (sabit), örgütsel değerler, aşkınlık, özalgı, anlamlı iş

*: $p<.01$

** : $p<.05$

Tablo 3.27 incelendiğinde, işyeri ruhsallığının alt boyutları olan örgütsel değerler, aşkınlık, özalgı ve anlamlı iş gibi değişkenlerin, öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeylerini anlamlı şekilde yordayıp yordamadığını tespit etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, örgütsel değerler, aşkınlık, özalgı ve anlamlı iş değişkenlerinin birlikte, öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeylerini ($R=0.678$, $R^2=0.460$) anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir ($F_{(4-532)}=113.172$, $p<.01$). Bahsi geçen yordayıcı değişkenlerin toplamda, öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeylerindeki farklılığın %46’sını yordadığı görülmüştür. Regresyon denkleminin esas yordayıcı olan katsayılar göre, yordayıcı alt boyutların, öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeyleri üzerindeki etkileri sırasıyla; örgütsel değerler ($\beta=.324$), anlamlı iş ($\beta=.239$), özalgı ($\beta=.233$) ve aşkınlık ($\beta=.095$) olarak tespit edilmiştir. Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri dikkate alınıp incelendiğinde, yordayıcı alt boyutların; *örgütsel değerler* ($p<.01$), *aşkınlık* ($p<.05$), *özalgı* ($p<.01$) ve

anlamlı iş ($p<.01$) alt boyutlarının, öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarını anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

Yordayıcı değişken işyeri ruhsallığı alt boyutlarının öznel iyi oluş alt boyutlarını yordama gücünü tespit etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sürecinde, işyeri ruhsallığının alt boyutları bağımsız değişken, öznel iyi oluşun alt boyutları da bağımlı değişken olarak ele alınıp incelenmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordam gücü sırasıyla ele alınmış ve aşağıda Tablo 3.28 ve Tablo 3.29’da irdelenmiştir. İşyeri ruhsallığı alt boyutlarının öznel iyi oluşun okul bağlılığı alt boyutunu yordama gücünü tespit etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analiz verileri Tablo 3.28’de sunulmuştur.

Tablo 3.28. Okul Bağlılığının İşyeri Ruhsallığının Alt Boyutları (Örgütsel Değerler, Aşkınlık, Özalgı ve Anlamlı İş) Tarafından Yordanmasına Dair Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Verileri

İşyeri Ruhsallığı Boyutları	B	Sh	β	t	p
Sabit	.435	.203		2.138	.033
Örgütsel Değerler	.331	.027	.453	12.088	.000*
Aşkınlık	.115	.034	.145	3.334	.001*
Özalgı	.153	.056	.110	2.722	.007*
Anlamlı İş	.128	.039	.141	3.328	.001*
R^2 (R Squared) = .448			$R = 670$		
R^2 (Adjusted R2) = .444			$F_{(4-532)} = 108.044$		

Belirleyiciler: (sabit), örgütsel değerler, aşkınlık, özalgı, anlamlı iş

*: $p<.01$

Tablo 3.28 incelendiğinde, işyeri ruhsallığının alt boyutları olan *örgütsel değerler*, *aşkınlık*, *özalgı* ve *anlamlı iş* değişkenlerinin, öğretmenlerin okul bağlılığı algılarını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde, örgütsel değerler, aşkınlık, özalgı ve anlamlı iş alt boyutlarının birlikte, öğretmenlerin okul bağlılığı algılarını anlamlı bir şekilde ($R=0,670$, $R^2=0,448$) yordadığı tespit edilmiştir ($F_{(4-532)}=108,044$, $p<.01$). Bahsi geçen yordayıcı alt boyutların birlikte, öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeylerinde yaşanan değişimin %44’ünü açıkladığı görülmektedir. Regresyon denkleminin esas yordayıcı olan katsayılar göre, yordayıcı alt boyutların, öğretmenlerin öznel iyi oluş okul bağlılığı alt boyutu algı düzeyleri üzerindeki etkileri

sırasıyla; örgütsel değerler ($\beta = .453$), aşkınlık ($\beta = .145$), anlamlı iş ($\beta = .141$) ve özalgı ($\beta = .110$) olarak tespit edilmiştir. Regresyon katsayılarının anlamlılık test verileri dikkate alındığında, yordayıcı değişkenlerin örgütsel değerler ($p < .01$), aşkınlık ($p < .01$), özalgı ($p < .01$) ve anlamlı iş ($p < .01$) alt boyutlarının, öğretmenlerin okul bağlılığı algı düzeyleri üstünde anlamlı birer yordayıcı oldukları bulgulanmıştır. İşyeri ruhsallığı alt boyutlarının öznel iyi oluşun öğretim yeterliliği alt boyutunu yordama gücünü tespit etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analiz verileri Tablo 3.29’da sunulmuştur.

Tablo 3.29. Öğretim Yeterliliğinin İşyeri Ruhsallığının Alt Boyutları (Örgütsel Değerler, Aşkınlık, Özalgı ve Anlamlı İş) Tarafından Yordanmasına Dair Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Verileri

İş yeri Ruhsallığı Boyutları	B	Sh	β	t	p
Sabit	1.090	.160		6.799	.000*
Örgütsel Değerler	.027	.022	.051	1.233	.218
Aşkınlık	-.001	.027	-.003	-.053	.957
Özalgı	.339	.044	.338	7.662	.000*
Anlamlı İş	.200	.030	.305	6.590	.000*
R^2 (R Squared) = .340			$R = 583$		
R^2 (Adjusted R2) = .335			$F_{(4-532)} = 68.522$		

Belirleyiciler: (sabit), örgütsel değerler, aşkınlık, özalgı, anlamlı iş

*: $p < .01$

Tablo 3.29 incelendiğinde, işyeri ruhsallığının alt boyutları olan örgütsel değerler, aşkınlık, özalgı ve anlamlı iş gibi değişkenlerin, öğretmenlerin öznel iyi oluşunun öğretim yeterliliği alt boyutundaki algılarını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde, örgütsel değerler, aşkınlık, özalgı ve anlamlı iş alt boyutlarının birlikte, öğretmenlerin öğretim yeterliliği algı düzeylerini anlamlı bir şekilde ($R = .583$, $R^2 = .340$) yordadığı anlaşılmıştır ($F_{(4-532)} = 68.522$, $p < .01$). Bahsi geçen yordayıcı alt boyutların toplamda, öğretmenlerin öğretim yeterliliği algılarındaki yaşanan farklılığın %34’ünü açıkladığı görülmektedir. Regresyon denkleminin esas yordayıcı olan katsayılar göre, yordayıcı alt boyutların, öğretmenlerin öznel iyi oluş öğretim yeterliliği alt boyutu algı düzeyleri üzerindeki etkileri sırasıyla; özalgı ($\beta = .338$), anlamlı iş ($\beta = .305$), örgütsel değerler ($\beta = .051$) ve aşkınlık ($\beta = -.003$) olarak tespit edilmiştir. Regresyon katsayılarının anlamlılık test verileri dikkate alındığında,

yordayıcı değişkenlerin özalğı ($p<.01$) ve anlamlı iş ($p<.01$) yordayıcı alt boyutlarının, öğretmenlerin öğretim yeterliliği algı düzeyleri üstünde anlamlı birer yordayıcı oldukları bulgulanmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgular yorumlanmış ve araştırmada ele alınan konular ile ilgili ulusal ve uluslararası alanyazında bulunan diğer araştırmaların bulguları ile karşılaştırılarak tartışılmıştır. Yapılan araştırmada, öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile öğretmen öznel iyi oluş tutumlarına dair algıları; bu algıların cinsiyetlerine, yaş aralıklarına, medeni durumlarına, mesleki kıdemlerine, görev yaptıkları okul türüne, çalıştıkları branşa ve eğitim düzeylerine göre farklılaşma düzeyleri; öğretmen işyeri ruhsallığına ilişkin algıları ile öğretmen öznel iyi oluşa ilişkin algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Çalışmanın birinci sorusuyla ilgili bulgular incelenmiş, yapılan inceleme neticesinde öğretmenlerin işyeri ruhsallığına ilişkin ölçek geneli algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmen işyeri ruhsallığı alt boyutlarına dair ise öğretmenlerin “özalgı” ve “anlamli iş” alt boyutlarındaki algının çok yüksek düzeyde, “örgütsel değerler” ve “aşkınlık” alt boyutlarında öğretmen algılarının ise yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. En yüksek öğretmen algısı özalgı alt boyutunda ve en düşük öğretmen algısı da örgütsel değerler alt boyutunda tespit edilmiştir. Öğretmen işyeri ruhsallığı ile ilgili ulusal alanyazın incelendiğinde çok az sayıda araştırmanın olduğu, buna karşın uluslararası alanyazında son yıllarda giderek artan bir ilginin olduğu görülmektedir. Hem ulusal hem uluslararası alanyazında yapılan araştırmalardan elde edilen bulguların ilgili araştırmanın bulgularıyla uyum arz ettiği görülmektedir. (Ağalday, 2022; Aksakal ve Kahveci, 2021; Avcı, 2019; Aydemir, 2020; Barut, 2017; Çavuşoğlu, 2021; Demir ve Çobanoğlu, 2023 Fawcett vd., 2008; Göçen, 2017; Göçen ve Özgan, 2018; Kaçay, 2019; Korkmaz ve Menge, 2018; Moçoşoğlu, 2019; Neal ve Biberman, 2003; Pelenk, 2018; Rajappan vd., 2017; Sadykova ve Tutar, 2014; Tan, 2022). Bunun yanında, alanyazında öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algı düzeyinin orta ya da düşük düzeyde olduğunu ortaya koyan bir araştırmaya olmamakla beraber konu ile ilgili farklı sonuçların ulaşıldığı, çalışanların işyeri ruhsallığı algı düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulgulayan çalışmalar da vardır. Bu araştırmalarda elde edilen

bulgular işyeri ruhsallığının çok yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir (Adıgüzel, 2023; Atakul, 2022; Bostancıoğlu, 2022). Alanyazında yapılan çalışmalarda meydana gelen bu farklılığın çalışmalarda merkeze alınan örneklem grupları içinde yer alan çalışanların demografik özelliklerinden, araştırmalara katılan çalışanların görev yaptıkları kurumlarından (çalıştıkları işletmelerin özelliklerinden) ya da çalışmalarda veri toplamak için kullanılan farklı ölçme araçlarından da kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda daha sağlıklı ve nitelikli bulgular için sınırlı sayıda olan işyeri ruhsallığı ile ilgili çalışmaların; çeşitli çalışma gruplarında, çeşitli kurumlarda ve farklı bölgelerde daha çok araştırılması gerekebilir. İlgili çalışmada, öğretmenlerin işyeri ruhsallığının geneli ile ilgili algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmişken, ÖİYR'nin “özalgi” ve “anamlı iş” alt boyutlarının “örgütsel değerler” ve “aşkınlık” alt boyutlarına göre ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Barut, (2017) yaptığı araştırmada öğretmenlerin işyeri ruhsallığı alt boyutlarını incelemiş ve en yüksek ortalamanın fedakârlık(özalgi) alt boyutunda olduğunu tespit etmiştir, yine Özbek vd. (2007) öğretmen adaylarının meslek ile ilgili tutumlarını incelemiş ve fedakârlık alt boyutunun en yüksek ortalamaya sahip tutumlardan biri olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, Demir (2022) tarafından yapılan araştırmada, okulda yaşanacak olan ruhsallığın öğretmenlerin yapmış oldukları işlere gönülden bağlanmalarını artırdığı bulgulanmıştır. Buna göre öğretmenlerin okulda kendini tanıdığı, işyerinde zorluk ve sıkıntılara karşı sabrettiği, işte elinden gelen fedakârlığı yaptığı, işinin topluma yüksek katkısının olduğu, işinin hayatına anlam kattığını, işin manevi olarak öğretmenleri tatmin ettiği ve öğretmenlerin önem verdiği değerler ile işi arasında güçlü bir bağ kurmuş olduğu söylenebilir.

Çalışmanın ikinci alt amacı ile ilgili bulgular incelenmiş, yapılan inceleme neticesinde öğretmenlerin işyeri ruhsallığı tutumları ile ilgili öğretmen algıları arasında “cinsiyet” değişkeni için *örgütsel değerler* alt boyutunda anlamlı bir şekilde farklılık tespit edilmiştir. Bu kapsamda, erkek öğretmenlerin, işyeri ruhsallığı örgütsel değerler davranışlarına ilişkin algıları, kadın öğretmenlerin algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olarak belirlenmiştir. Tan (2022) yaptığı araştırmada benzer sonuçlara ulaşmış olup cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin işyeri ruhsallığı örgütsel değerler alt boyutunda anlamlı bir fark saptamış ve bunun erkekler lehine olduğunu tespit etmiştir. Bunun sebeplerini tahlil etmek için araştırmanın nitel kısmında katılımcı öğretmenlere sorular sormuş ve bazı sonuçlar elde etmiştir. Bunlar; erkeklerin olaylara daha gerçekçi

yaklaşmaları, toplumun erkek ve kadınlara yüklediği farklı roller, erken yaşta erkeklerin sorumluluk alma ve meslek hayatına atılma gibi durumların işyerinde kadın ve erkek davranışlarını farklı yönde etkileyeceğini ve çalışma hayatında farklılıklar oluşturabileceğine değinmiştir. Ayrıca Kaçay (2019) farklı bir sektörde yaptığı çalışmada benzer şekilde işyeri maneviyat algısında erkekler lehine bir sonuca ulaşmıştır. Bazı araştırmalar incelendiğinde ise araştırma bulgularında anlamlı bir fark bulunmamasına rağmen sonuçları itibariyle mevcut araştırmayı destekler niteliktedir. Yani araştırma sonucunda anlamlı fark olmamasına karşın, algı düzeyinin erkekler lehine olduğu görülmektedir (Moçoşoğlu, 2019; Avcı, 2019). Buna karşın alanyazında farklı sonuçlar elde eden araştırmalar da vardır. Barut, (2017) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin işyeri ruhsallığının cinsiyet bağlamında fedakârlık alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulgulanmıştır. Başka bir deyişle cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığın kadın öğretmenlerin lehine olduğu ortaya konmuştur. Awan ve Hussain, (2015) de yaptıkları çalışmada kadınların işyeri ruhsallığını anlamlı bir şekilde daha yüksek tespit etmişlerdir. Aydemir (2020) tarafından yapılan çalışmada ise cinsiyet bağlamında anlamlı bir farklılık saptamamıştır. Cinsiyet değişkeni bakımından, kadınlar ile erkeklerin kurumsal bağlılık düzeyleri ve işyeri ruhsallığı konusunda yapılan çalışmalarda farklı görüşler ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamdaki görüşlere göre, kadınlar aile içindeki görevlerini ve rollerini öncelikledikleri için çalıştıkları kurumları ikinci planda tutmakta ve böylece kuruma erkeklere göre düşük düzeyde bağlandıkları anlaşılmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005). Mevcut araştırmada, her ne kadar işyeri ruhsallığının geneli ile aşkınlık ve özalgı alt boyutlarında cinsiyet değişkeni bağlamında öğretmenlerin algı puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş olsa da erkek öğretmen algılarının kadın öğretmen algılarından daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Buna göre işyeri ruhsallığı ölçeğinde, cinsiyet değişkeninin yalnızca örgütsel değerler alt boyutunda etkili olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı tutumları ile öğretmenlerin ortalama puanları arasında “yaş aralığı” değişkenine göre *aşkınlık* alt boyutunda ve *ÖİYR ölçek toplamında* anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu bağlamda, 51 yaş ve üstü öğretmenlerin, işyeri ruhsallığı aşkınlık davranışlarına ilişkin algı düzeyi, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin algı düzeyinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Yine işyeri ruhsallığı ölçek geneli toplamında 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin, işyeri ruhsallığı genel davranışlarına ilişkin algı düzeyi, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin

algı düzeyinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Tan (2022) tarafından yapılan araştırmada anlamlı bir fark bulunmamış olsa da yaşın ilerledikçe algı düzeyinin yükseldiği tespit edilmiştir. Mevcut araştırmayla benzerlik gösteren bu araştırmaya karşın alanyazında farklı bulgular elde edilen araştırmalar da vardır. Avcı (2019) yaptığı çalışmada işyeri ruhsallığının işe tutkunluk ve gizemli deneyim alt boyutlarında 30 yaş ve altı katılımcıların algılarının diğer yaş gruplarındaki çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Başka bir deyişle genç çalışanlar lehine elde bu bulgu mevcut araştırmayla tezat bulguları içermektedir. Aydemir, (2020), Moçoşoğlu, (2019), Avcı, (2019) ve Kaçay (2019)’ın araştırmalarında ise çalışan öğretmenlerin işyeri ruhsallığına ilişkin ortalamaları arasında yaş aralığı bağlamında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Öğretmenler atandıkları andan itibaren çalıştıkları okullarda birçok paydaşı etkilemekte ve bu paydaşlardan etkilenmektedirler. Bu durum zamanla ve içinde bulunulan yaş aralığına göre şekillenebilir. Nitekim yapılan çalışmalarda; çalışanların, içinde bulundukları yaş aralıklarının etkisiyle işlerine karşı olan algı, beklenti, istek ve tutumlarının etkilenebileceği vurgulanmaktadır (Çolakoğlu vd., 2009). Mevcut araştırmada, her ne kadar işyeri ruhsallığının örgütsel değerler, anlamlı iş ve özalgı alt boyutlarında yaş aralığı ile ilgili öğretmenlerin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş olsa da 41-50 ile 51 ve üstü yaş aralığında olan öğretmenlerin algılarının diğer yaş aralığındaki öğretmenlerin algılarından daha olumlu olduğu ifade edilebilir. Genel anlamda, yaş aralığı değişkeninin ölçek geneli ve aşkınlık alt boyutu üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı tutumları ile öğretmen ortalamaları arasında “medeni durum” bağlamında *örgütsel değerler*, *özalgı* alt boyutlarında ve *ÖİYR ölçek toplamında* anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ulaşılan bulgular ele alınıp incelendiğinde, evli öğretmenlerin, işyeri ruhsallığı örgütsel değerler ve özalgı alt boyutlarıyla işyeri ruhsallığı ölçek geneli tutumlarına ilişkin ortalamaları, bekar öğretmenlerin ortalamalarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun yanında araştırmalarda anlamlı bir fark saptanmamış ancak evli öğretmen algılarının daha yüksek olduğunu ortaya koyan çalışmalar da vardır (Barut, 2017; Tan, 2022). Ayrıca yapılan çalışmalarda, evli çalışanların genellikle sorumluluklarının daha fazla olmasından dolayı bekâr çalışanlara göre daha yüksek düzeyde kurumsal bağlılığa sahip oldukları bulgulanmıştır (Iverson ve Buttigieg, 1999; Kurşunoğlu vd., 2010). Elde edilen bulgulara göre, evli öğretmenler lehine çıkan bu sonucun, çoğunlukla evli olduğu

düşünülen okul yöneticileriyle kurulan empatinin bir neticesi olduğu ifade edilebilir. Araştırmada medeni durum değişkeni bağlamında örgütsel değerler alt boyutunda ve ölçek genelinde anlamlı bir farklılık bulunmamış olsa da ilgili araştırmada ulaşılan bulgunun aksine, bekâr öğretmenlerin işyeri ruhsallığına ilişkin algılarının evli öğretmenlerin algılarından daha olumlu olduğu saptanmıştır. Bu göre, bekâr öğretmenlerin evlilere oranla işyerine daha fazla vakit ayırmaları ve evlilere göre daha az sorumluluk sahibi olmaları gibi sebeplerin bu sonucu doğurabileceği vurgulanmıştır (Moçoşoğlu, 2019). Diğer taraftan, bazı araştırmalardan (Avcı, 2019; Aydemir, 2020; Barut, 2017; Tan, 2022) ulaşılan bulgulara bakıldığında medeni duruma bağlamında öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. İlgili çalışmada, işyeri ruhsallığının aşkınlık ve anlamlı iş alt boyutlarında medeni durum bağlamında öğretmenlerin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş olsa da evli öğretmenlerin algılarının bekar öğretmenlerin algılarından daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Genel anlamda ise, medeni durum değişkeninin işyeri ruhsallığı ölçek genelinde, örgütsel değerler ve özalgı alt boyutları üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı davranışları ile ilgili öğretmen algı puanları arasında “mesleki kıdem” bağlamında *ÖİYR ölçek geneli toplamında* anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Ulaşılan bulgular incelendiğinde, 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin, işyeri ruhsallığı ölçek geneli davranışlarına ilişkin algı düzeyi, 11-15 yıl aralığında mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin algılarında anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu da öğretmenlerin mesleklerine başlarken işyeri ruhsallığının yüksek olduğu, onuncu yıldan itibaren düşme eğilimi gösterse de ilerleyen yıllarda mesleki kıdem arttıkça işyeri ruhsallık düzeyinin de arttığı şeklinde yorumlanabilir. Mevcut araştırmada elde edilen bulgunun aksine Aydemir (2020) ve Avcı (2019) genç çalışanlar lehine bulgular elde etmişlerdir. Aydemir (2020) tarafından yapılan araştırmada anlamlı iş alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buradan hareketle, 1-4 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, ÖİYR anlamlı iş alt boyutundaki davranışlarına ilişkin algı puanları, 5-9 yıl ve 10-14 yıl aralığında mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin algı puanlarından; 5-9 yıl aralığında mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin, ÖİYR anlamlı iş alt boyutundaki davranışlarına ilişkin algı puanı, 10-14 yıl aralığında mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin algı puanından ve 15 ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin, ÖİYR anlamlı iş alt

boyutundaki davranışlarına ilişkin algı puanı, 10-14 yıl aralığında mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin algı puanından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Avcı (2019) tarafından farklı bir sektörde yapılan araştırmada ise 5 yıl ve altı mesleki kıdemi bulunan çalışanların işyeri ruhsallığı algılarının, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan çalışanlara oranla daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Yapılan bazı araştırmalarında ise katılımcıların işyeri ruhsallığı ile ilgili algı puanları arasında mesleki kıdem bağlamında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir (Barut, 2017; Moçoşoğlu, 2019; Tan, 2022).

Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı davranışları ile ilgili öğretmen algıları arasında “çalıştıkları okul türü”, “çalıştıkları branş” ve “eğitim düzeyi” değişkenleri bağlamında *ÖİYR ölçek geneli toplamında ve örgütsel değerler, aşkınlık, özalgı ve anlamlı iş* alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkeni kapsamında (Tan, 2022), branş değişkeni kapsamında (Moçoşoğlu, 2019; Tan, 2022) ve eğitim düzeyi değişkeni kapsamında (Barut, 2017; Moçoşoğlu, 2019) yaptıkları araştırmalarda anlamlı bir fark bulgulanmamış ve mevcut araştırmayla aynı bulgulara ulaşmışlardır. Ancak Avcı (2019) tarafından yapılan araştırmada “eğitim düzeyi” değişkenine göre manevi bağ alt boyutunda eğitim düzeyi bağlamında anlamlı fark olduğu bulgulanmıştır. Buna göre, lise düzeyinden mezun olan katılımcıların manevi bağ alt boyutu ile ilgili algı düzeyleri, üniversite düzeyinden mezun olan katılımcıların algı düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olarak belirlenmiştir. Moçoşoğlu (2019) tarafından yapılan araştırmada ise, öğretmenlerin işyeri ruhsallığı davranışları ile ilgili öğretmen algıları arasında “çalıştıkları okul türü” değişkenine göre *ÖİYR ölçek geneli toplamında, örgütsel değerler ve aşkınlık alt boyutlarında* anlamlı bir farklılık ortaya konmuştur. Verilere göre, okul öncesinde çalışan öğretmenlerin, işyeri ruhsallığı ölçek geneli tutumlarına ilişkin algıları, ilkokul ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin algılarından; ortaokulda çalışan öğretmenlerin, işyeri ruhsallığı ölçek geneli davranışlarına ilişkin algıları, ilkokulda çalışan öğretmenlerin algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Örgütsel değerler alt boyutunda okul öncesinde çalışan öğretmenlerin, işyeri ruhsallığı tutumlarına ilişkin algıları, ilkokul ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin algılarından; aşkınlık alt boyutunda ise okul öncesinde ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin, işyeri ruhsallığı tutumlarına ilişkin algıları, ilkokulda çalışan öğretmenlerin algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olarak bulgulanmıştır.

Çalışmanın üçüncü alt amacı ile ilgili bulgular incelenmiş, yapılan inceleme neticesinde öğretmenlerin öznel iyi oluşuna dair ölçek geneli algı düzeylerinin çok yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Aynı şekilde öğretmen öznel iyi oluş alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin “okul bağlılığı” ile “öğretim yeterliliği” alt boyutlarındaki algıları da çok yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. En yüksek öğretmen algısı öğretim yeterliliği alt boyutunda ve en düşük öğretmen algısı da okul bağlılığı alt boyutunda tespit edilmiştir. Öğretmenlerin öznel iyi oluşu ile ilgili ulusal alanyazında son yıllarda çokça araştırmanın olduğu görülmektedir. Mevcut araştırma ile benzer bulgulara ulaşan ve öğretmenlerin öznel iyi oluşunu çok yüksek düzeyde tespit eden araştırmalara rastlamak mümkündür (Çetin, 2019; Güngör, 2024). Bunun yanında, alanyazında öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeyinin çok düşük düzeyde olduğunu ortaya koyan bir araştırma olmamakla beraber konu ile ilgili farklı bulguların elde edildiği araştırmalar da vardır. Bu bağlamda alanyazında çalışanların öznel iyi oluşuna yönelik algılarının yüksek (Arslan 2022; Aslan ve Zincirli, 2022; Bakar, 2018; Bıçak, 2021; Boyacı, 2022; Brouskeli vd., 2018; Cop, 2020; Çetin, 2019; Dikbaş, 2023; Dilekçi ve Limon, 2020; Durmaz, 2020; Enginar, 2022; Ergün ve Sezgin Nartgün, 2017; Gül ve Dikbaş, 2022; Heidmets ve Liik, 2014; Kahraman, 2021; Katıtaş vd., 2022; Odabaşı, 2023; Öztürk, 2015; Rahm ve Heise, 2019; Renshaw vd., 2015; Sahetmammedov, 2023; Sezgin ve Çakmak, 2023; Sürücü vd., 2018; Şimşek, 2022), orta (Dülger, 2021; Kılıç, 2022; Sasmoko vd., 2017; Yaman, 2023) ve düşük (Kahraman ve Arastaman, 2022) düzeyde olduğuna dair bulgular elde eden çalışmalar da bulunmaktadır. Elde edilen farklı sonuçların birçok sebebi olabilir. Bunlar; çalışmalarda seçilen örneklem grupları ve grup üyelerinin demografik özellikleri, çalışmaya dahil edilen katılımcıların görev yaptıkları kurumlar ya da çalışmalarda kullanılan ölçme araçlarındaki farklılıklardan dolayı oluşabileceği düşünülmektedir.

İlgili çalışmada, öğretmenlerin öznel iyi oluş davranışlarına dair algılarının çok yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiş olup, aynı bulguların ÖÖİÖ’nün “okul bağlılığı” ve “öğretim yeterliliği” alt boyutlarında da olduğu saptanmıştır. Ancak öğretmenlerin öğretim yeterliliği alt boyutundaki algı düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılana alanyazın incelemesinde Çetin (2019), Durmaz (2020), Ergün ve Sezgin-Nartgün (2017), Kahraman (2021), Kahraman ve Arastaman (2022) ve Uzakgiden (2019)’in de yaptıkları araştırmalarda ÖÖİÖ alt boyutlarından olan *öğretim yeterliliği* alt boyutunun *okula bağlılık* alt boyutuna göre daha yüksek bir algı düzeyine

sahip olduğunu bulgulamışlardır. Bu bağlamda, öğretmenlerin okulda öğretim alanında kendilerini başarılı olarak gördükleri, öğrencilere yeni şeyler öğrettikleri, öğretmenliklerinin etkili ve yararlı olduğunu düşündükleri ve dolayısıyla öğretim yeterliliklerinin okula bağlanma konusuna göre daha baskın geldiği ifade edilebilir.

Çalışmanın dördüncü alt amacı ile ilgili bulgular incelenmiş ve yapılan inceleme neticesinde, öğretmenlerin öznel iyi oluş tutumlarıyla ilgili öğretmen algı puanları arasında “cinsiyet” değişkeni bağlamında *okul bağlılığı* alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulgulanmıştır. Verilere göre, erkek öğretmenlerin, ÖÖİÖ okul bağlılığı tutumlarına dair algı düzeyleri, kadın öğretmenlerin algı düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olarak bulgulanmıştır. Mevcut araştırmada olduğu gibi Uzun (2023) da *okul bağlılığı* alt boyutu bağlamında erkekler lehine anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Durmaz (2020) öğretmenlerin öznel iyi oluşu ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi incelerken benzer sonuçlara ulaşmış olup, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin öznel iyi oluşunda anlamlı bir fark saptamış ve bunun erkekler lehine olduğunu tespit etmiştir. Böyle bir sonuca ulaşılmasının sebeplerini irdeleyen Durmaz, toplumsal roller ve bu rollerin kadın öğretmenlere yüklediği ev, eş, annelik gibi sorumlulukların öğretmenlik mesleği ile bir arada yürütülmesinin öznel iyi oluşu olumsuz etkileyebileceği üzerinde durmuştur. Yine okul yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırmada Sesveren (2015), erkek yöneticilerinin öznel iyi oluş algılarının kadın yöneticilerin algılarından daha yüksek olduğu tespit etmiştir. Öznel iyi oluş ile ilgili benzer bulgular Düzgün (2016), Gül ve Dikbaş (2022), Kahraman (2021), Plagnol ve Easterlin (2008), Roy (2018), Saföz ve Güven (2008), Tümkiye (2011), Yurcu ve Atay (2015) tarafından da saptanmıştır. Erkeklerin duygusal açıdan kadınlara göre daha istikrarlı ve tutarlı olmasının erkeklerin iyi oluşunu olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir (İlhan, 2005). Alanyazında öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeyleri arasında cinsiyet değişkeni kapsamında anlamlı bir farklılık saptanmamasına rağmen, erkek öğretmen algılarının kadın öğretmen algılarından daha yüksek puanlara sahip olduğunu vurgulayan araştırmalar da vardır (Aslan ve Zincirli, 2022; Sahetmammedov, 2023; Yaman, 2023). Buna karşın alanyazında farklı sonuçlar elde eden araştırmalar da vardır. Kabal (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin öznel iyi oluşunun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermiş olduğu, tespit edilen bu farklılığın da kadın öğretmenlerin lehine olduğu anlaşılmaktadır. Cenkseven (2004), Erdil (2018), Gündoğdu ve Yavuzer (2012), Kermen vd. (2016), Şahin vd. (2012) de yaptıkları

çalışmalarda kadınların öznel iyi oluşunun anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Güler (2023) ise yaptığı araştırmada cinsiyet bağlamında anlamlı bir farklılık saptamamıştır. Arslan (2022), Aydoğan (2019), Bakar (2018), Bıçak (2021), Boyacı (2022), Cihangir Çankaya (2009), Dikbaş (2023), Dinç (2018), Enginar (2022), Horton (2017), İncekara (2020), Odabaşı (2023), Öztürk (2015), Sasmoko vd. (2017), Saz (2023), Solmaz (2014), Şimşek (2022), Tuzgöl Dost (2010), Uzakgiden (2019), Yolcu ve Bakar (2019) da benzer şekilde araştırmalarında öznel iyi oluşun cinsiyet değişkeni bağlamında anlamlı bir fark görölmemiştir. Demir ve Murat (2017)’a göre, kişinin öznel olarak kendini iyi hissedip hissetmemesi cinsiyetiyle alakalı değildir. Bu durum kişinin iç dünyası ve sahip olduğu kişisel özellikleriyle ilgilidir. Nitekim başka bir araştırmada, öznel iyi oluşun, sahip olunan olumlu veya olumsuz kişilik özelliklerinden etkileneceği belirtilmiştir. Bu bağlamda olumlu kişilik özellikleri pozitif yönlü bir ilişkiyi tetiklerken, olumsuz kişilik özellikleri de negatif yönlü bir ilişkisinin yaşanmasına sebep olmaktadır (Doğan, 2013). Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin öznel iyi oluşu ile ilgili yapılan araştırmalarda erkeklerin veya kadınların lehine bulguların elde edildiği araştırmaların yanında cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olmadığı araştırmalar da vardır. Bu durum farklılığının araştırmada belirlenen örneklem gruplarından ve bu örneklem gruplarının sahip olduğu farklı özelliklerden kaynaklanabileceği ifade edilebilir. Mevcut araştırmada, her ne kadar öznel iyi oluş genelinde cinsiyete kapsamında öğretmenlerin algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş olsa da erkek öğretmen algı puanlarının kadın öğretmen algı puanlarından daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Genel anlamda, cinsiyet değişkeninin yalnızca okul bağlılığı üstünde etkili olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin öznel iyi oluş davranışları ile ilgili öğretmen algıları arasında “yaş aralığı” değişkenine göre *okul bağlılığı ve öğretim yeterliliği* alt boyutlarında ve *ÖÖİÖ ölçek toplamında* anlamlı bir farklılık olduğu görölmüştür. Bulgulara göre, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin, öznel iyi oluş ve alt boyutlarındaki davranışlarına ilişkin algı düzeyi, 21-30 yaş ve 31-40 yaş arasındaki öğretmenlerin algı düzeyinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Uzakgiden (2019) tarafından yapılan araştırmada benzer sonuçlara ulaşmış olup yaş aralığı değişkenine göre öğretmenlerin öznel iyi oluşunda anlamlı bir fark saptanmış ve bunun 46-53 yaş aralığına sahip öğretmenlerin lehine olduğunu tespit etmiştir. Veriler doğrultusunda, 46-53 yaş aralığındaki öğretmenlerin öznel iyi oluş algıları, 22-29 ve 38-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin algılarından

anlamalı bir şekilde daha yüksek olarak belirlenmiştir. Yine Durmaz (2020) yaptığı araştırmada benzer sonuçlara ulaşmış ve bunun 54 ve üzeri yaşa sahip bireyler lehine olduğunu tespit etmiştir. Farklı kültürlerde yapılan ve benzer bulgular elde edilen araştırmalarda vardır (Lee vd., 2016; Ryff, 1989; Tang, 2018). Bu bulgulardan hareketle 40 yaş ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin diğer yaş gruplarında yer alan öğretmenlere oranla okula bağlanma, kendini mesleğine ve öğretime adanma konusunda daha istekli olduğu ifade edilebilir. Ayrıca yaşın ilerledikçe öğretmenlerde öznel iyi oluşun arttığını göstermesi bakımından da önemli bir bulgu olduğu söylenebilir. Ancak alanyazında mevcut araştırma ile farklı bulgular elde eden araştırmalar da vardır. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin öznel iyi oluşu arasındaki ilişkiyi inceleyen Kahraman (2021) yaş aralığı değişkeni bağlamında 20-29 ile 30-39 yaş arasında yer alan öğretmenlerin lehine bir sonuca ulaşmıştır. Bu verilerden hareketle, 20-29 ile 30-39 yaş arasında yer alan öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının 40- 49 ile 50 ve üstü yaş arasında yer alan öğretmenlerin algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Saz (2023) da benzer şekilde 25 yaş ve altında yer alan öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarını 26-35 ile 46-50 yaş arasında yer alan öğretmenlerin algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksek bulgulanmıştır. Son olarak Ağaçbacak (2019) sınıf öğretmenleri ile yaptığı çalışmada öznel iyi oluş algı düzeylerinin genç öğretmenler lehine olduğunu bulgulanmıştır. Sahetmammedov (2023) ise yaptığı araştırmada yaş aralığı değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptamamıştır. Benzer şekilde Dinç (2018), Enginar (2022), Odabaşı (2023) ve Uzun (2023)'un araştırmasında da anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Öğretmenlerin öznel iyi oluş tutumlarıyla ilgili öğretmen algıları arasında “medeni durum” değişkeni bağlamında *okul bağlılığı ve öğretim yeterliliği* alt boyutlarında ve *ÖÖİÖ ölçek toplamında* anlamlı bir farklılık bulgulanmıştır. Verilere göre, evli öğretmenlerin, öznel iyi oluş ve alt boyutlarındaki tutumlarına dair algı puanları, bekâr öğretmenlerin algı puanlarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Dikbaş (2023) okullardaki informal ilişkiler ile eğitimcilerin öznel iyi oluşu arasındaki ilişkiyi incelerken benzer sonuçlara ulaşmış olup, öğretmen öznel iyi oluş ölçek genelinde ve okul bağlılığı alt boyutunda evli öğretmenlerin algılarının bekâr öğretmenlerin algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir. Dikbaş bu durumun sebeplerini irdelemiş ve evli öğretmenlerin etrafında sıkıntılarını ve sevinçlerini paylaşabilecekleri birilerinin bulunuyor olmasına bağlamıştır. Diener

(2000), Kahraman (2021), Ndayambaje vd. (2020), ve Uzun (2023) tarafından yapılan araştırmalarda da anlamlı bir fark gözlemlenmiş ve öznel iyi oluş algı puanlarının evlilerin lehine olduğu görölmüştür. Ayrıca Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan yaşam memnuniyet araştırmasında da evlilerin bekârlara oranla daha mutlu olduğu görölmektedir (TÜİK, 2023; TÜİK, 2022). Alanyazında yapılan bazı araştırmalarda ise medeni durum bağlamında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir (Bakar, 2018; Dinç, 2018, Moçoşoğlu ve Kaya, 2018; Sahetmammedov, 2023; Saz, 2023; Sesveren, 2015; Yaman 2023).

Öğretmenlerin öznel iyi oluş tutumlarıyla ilgili öğretmen algıları arasında “mesleki kıdem” değişkeni bağlamında *öğretim yeterliliği* alt boyutu ve *ÖÖİÖ ölçek geneli toplamında* anlamlı bir fark olduğu görölmüştür. Buna göre, 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin, hem ÖÖİÖ öğretim yeterliliği alt boyutunda ve hem de ÖÖİÖ ölçek geneli davranışlarına ilişkin algı düzeyi, 0-5 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin algı düzeyinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olarak bulgulanmıştır. Uzakgiden (2019) tarafından yapılan araştırmada katılımcıların öznel iyi oluş algı ortalamalarında mesleki kıdem değişkeni bağlamında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Verilere göre, 7 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların öznel iyi oluş algı ortalamaları, 1-3 yıl arası ve 4-6 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların algı ortalamalarından anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Bıçak (2021), Dikbaş (2023), Durmaz (2020), Sahetmammedov (2023), Saz (2023), şimşek (2022) ve Yerlioğlu (2020) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlerde mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin öznel iyi oluş algı ve tutumlarının arttığı tespit edilmiştir. Nitekim yapılan araştırmalarda mesleki kıldemin mutluluk üzerinde etkili olduğunu göstermiştir (Düzgün, 2016). Öğretmenler süreç içerisinde eğitim yaşantılarından elde ettikleri mesleki bir kimlik geliştirirler. Geliştirilen mesleki kimlik, öğretmenin bilinçli hareket etmesini ve icra ettiği işten doyum almasını sağlamaktadır. Nihayetinde alınan doyum öğretmenlerde mesleki aidiyet duygusunun gelişmesine yardımcı olur (Durmaz, 2020). Buna karşın alanyazında mevcut araştırma ile farklı bulgular elde eden araştırmalar da vardır. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin öznel iyi oluşu arasındaki ilişkiyi inceleyen Kahraman (2021) mesleki kıdem değişkeni bağlamında, 1- 5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların öznel iyi oluş algıları 16-20 yıl ve 26 ve üzeri yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların algılarından daha yüksektir. Ayrıca

alanyazında anlamlı bir farklılık tespit etmeyen araştırmacılar da mevcuttur. Arslan (2022) Dağ (2019), Dinç (2018), Enginar (2022), Gül ve Dikbaş (2022), Güler (2023), Odabaşı (2023), Üstün ve Bostancı (2021), Yolcu ve Bakar'ın (2019) çalışmalarında mesleki kıdem değişkenine göre herhangi bir farklılık saptanmamıştır.

Öğretmenlerin öznel iyi oluş tutumlarıyla ilgili öğretmen algı puanları arasında “okul türü” değişkeni bağlamında *okul bağlılığı* alt boyutu ve *ÖÖİÖ ölçek geneli toplamında* anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Verilere göre, okul öncesinde çalışan katılımcı öğretmenlerin, hem öznel iyi oluş ölçek genelinde hem de ÖÖİÖ okul bağlılığı alt boyutundaki tutumlarına dair algı düzeyi, ilkokulda çalışan katılımcı öğretmenlerin algı düzeyinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olarak bulgulanmıştır. Farklılık tespit edilen okul bağlılığı alt boyutu, kurumdaki diğer paydaşlar tarafından desteklenme ve onlarla olumlu ilişki kurma olarak tanımlanmaktadır (Renshaw vd., 2015). Dolayısıyla mevcut araştırmada okul öncesinde çalışan öğretmenler arasında paylaşma ve iş birliğinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Okul müdürlerinin liderlik anlayışı ile sinizm arasındaki ilişkiyi incelerken öznel iyi oluşun aracılık rolünü ele alan Güler (2023) benzer şekilde ilkokul öğretmenlerinin aleyhine bir bulguya ulaşmıştır. Araştırmada okul türü değişkenine göre, ortaokul öğretmenlerinin öznel iyi oluş algı düzeyi ilkokul öğretmenlerinin algı düzeyinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Burada ilkokul öğretmenlerinin düşük düzeydeki algıları irdelenmiş ve sınıf yönetimi, özel eğitim öğrencileri, istenmeyen öğrenci davranışları, öğretim süreçleri ve materyalleri, öğrenci velileri ve okul yönetimi gibi birçok sorunla diğer öğretmenlere göre daha fazla muhatap olmaları onların öznel iyi oluşlarını olumsuz etkileyebileceğine değinilmiştir. Buna karşın alanyazında farklı bulgulara ulaşan araştırmalar da vardır. Arslan (2022) ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerini karşılaştırmış ve ilkokul öğretmenleri lehine bir bulguya ulaşmıştır. Odabaşı (2023), Aslan ve Zincirli (2022) ve Durmaz (2020) da aynı okul kademeleriyle yaptıkları çalışmada Odabaşı ilkokul ve ortaokul öğretmenleri, Aslan ve Zincirli ilkokul öğretmenleri, Durmaz ise ilkokul ve lise öğretmenlerinin lehine bir sonuca ulaşmıştır. Elde edilen bu bulgular mevcut araştırma verileriyle çelişmektedir. Temel eğitim de çalışmanın zorluğu düşünüldüğünde bu alanda çalışan öğretmenlerin daha çok yıpranması ve tükenme yaşaması beklenebilir. Ancak bütün bunlara rağmen bu kademede çalışan öğretmenlerin, beceri ve uzmanlıklarını hayatının merkezine aldıkları gözlemlenmektedir (Maral Polat vd.,

2022). Cop (2020), Enginar (2022), Uzakgiden (2019) tarafından yapılan araştırmalarda ise okul türü değişkeni bağlamında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Öğretmenlerin öznel iyi oluş tutumlarıyla ilgili öğretmen algı puanları arasında “eğitim düzeyi” değişkeni bağlamında *öğretim yeterliliği* alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Verilere göre, lisansüstü seviyesinden mezun öğretmenlerin, öznel iyi oluş öğretim yeterliliği tutumlarına dair algı düzeyi, lisans seviyesinden mezun öğretmenlerin algı düzeyinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olarak bulgulanmıştır. Okul yöneticilerinin mizah davranışları ile öğretmenlerin öznel iyi oluşu arasındaki ilişkileri inceleyen Sahetmammedov (2023) benzer şekilde lisansüstü düzeyinden mezun öğretmenlerinin lehine bir bulguya ulaşmıştır. Türkiye İstatistik Kurumunun her yıl yaptığı yaşam memnuniyet araştırmasında da eğitim düzeyinin arttıkça mutluluğun da arttığını göstermektedir (TÜİK, 2023). Ancak alanyazında farklı sonuçlar elde eden araştırmalar da vardır. Saz (2023) örgütsel bağlılık ile öğretmenlerin öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada lisans düzeyinden mezun olan öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarının yüksek lisans ve ön lisanstan mezun öğretmenlerin algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksek bulgulanmıştır. Gökdemir Dumludağ (2011) yaptığı çalışmada eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin öznel iyi oluşlarının düşük olmasının nedenini irdelemiş ve buna ilişkin bu kişilerin hayattan beklentileri arttığı için hayatta buna karşılık bulamamaları sebebiyle öznel iyi oluşlarını olumsuz etkileyebileceğini söylemektedir. Yapılan bazı çalışmalarda ise eğitim düzeyi bağlamında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çetin, 2021; Din, 2018; Enginar, 2022; Güler, 2023; Kahraman, 2021; şimşek, 2022).

Öğretmenlerin öznel iyi oluş davranışları ile ilgili öğretmen algıları arasında “branş” değişkenine göre *ÖÖİÖ ölçek geneli toplamında* ve *okul bağlılığı* ve *öğretim yeterliliği* alt boyutlarında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Benzer şekilde Arslan (2022), Bıçak (2021), Çetin (2021), Dikbaş (2023) ve Uzakgiden (2019) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmen öznel iyi oluşun branş değişkeni bağlamında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sahetmammedov (2023) tarafından yapılan araştırmada da anlamlı bir fark saptanmamış olsa da güzel sanatlar derslerini okutan öğretmenlerin algı ortalamaları sözel ve sayısal derslerini okutan öğretmenlerin algı ortalamalarından daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Buna karşın alanyazında farklı bulgulara ulaşan araştırmalar da vardır. Bulut (2015) tarafından yapılan araştırmada sözel ve sayısal dersleri okutan öğretmenleri karşılaştırılmış ve sözel dersleri okutan

öğretmenlerin lehine bir bulguya ulaşmıştır. Odabaşı (2023) da okul bağlılığı alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Çalışmasında temel eğitim branşlarında çalışan öğretmenlerle sayısal branşlarda çalışan öğretmenler karşılaştırılmıştır ve farklılığın, temel eğitim branşındaki öğretmenlerin lehine olduğu gözlenmiştir. Durmaz (2020) ise İngilizce öğretmenlerinin öznel iyi oluş algı düzeylerinin diğer branşlara göre anlamlı bir şekilde daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Bunlar mevcut araştırma sonuçlarıyla çelişmektedir. Alanyazında anlamlı farklılık tespit eden araştırmalar olduğu gibi anlamlı farklılık saptamayan araştırmalarda vardır. Bunun durumun öğretmenleri branşlarına göre gruplandırırken izlenen farklı stratejilerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Çalışmanın beşinci alt amacına dair bulgular incelenmiş ve öğretmenlerin işyeri ruhsallığı davranışlarından “ölçek geneli”, “örgütsel değerler”, “aşkınlık”, “özalgı” ve “anlamlı iş” alt boyutları ile öğretmenlerin öznel iyi oluş "okul bağlılığı" alt boyutu arasında pozitif yönde ve "orta" düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu; öğretmenlerin işyeri ruhsallığı davranışlarından “ölçek geneli”, “aşkınlık”, “özalgı” ve “anlamlı iş” alt boyutları ile öğretmenlerin öznel iyi oluş "öğretim yeterliliği" alt boyutu arasında pozitif yönde ve "orta" düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu; öğretmenlerin işyeri ruhsallığı davranışlarından “örgütsel değerler” alt boyutu ile öğretmenlerin öznel iyi oluş "öğretim yeterliliği" alt boyutu arasında pozitif yönde ve "düşük" düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu; öğretmenlerin işyeri ruhsallığı davranışlarından “ölçek geneli”, “örgütsel değerler”, “aşkınlık”, “özalgı” ve “anlamlı iş” alt boyutları ile öğretmenlerin öznel iyi oluş "ölçek geneli" arasında pozitif yönde ve "orta" düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Öğretmen işyeri ruhsallığının alt boyutları ile Öğretmen öznel iyi oluş alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiş ve en güçlü ilişkinin ÖİYR örgütsel değerler ile ÖÖİÖ okul bağlılığı arasında olduğu, en zayıf ilişkinin ise ÖİYR örgütsel değerler ile ÖÖİÖ öğretim yeterliliği arasında olduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan, öğretmen işyeri ruhsallığı ile öğretmen öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin genel anlamda orta düzeyde olduğu görülmüştür. İlgili araştırmada, yalnızca ÖİYR örgütsel değerler ile ÖÖİÖ öğretim yeterliliği arasındaki ilişkinin düşük düzeyde çıkması ilgi çekicidir. Bunun dışında kalan bütün alt boyutlar arasındaki ilişki orta düzeyde tespit edilmiştir. Genel anlamda, öğretmen algıları bağlamında, öğretmenlerin sergilenen işyeri ruhsallığı davranışlarının, öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeylerini orta düzeyde arttıracakı söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile öğretmen öznel iyi oluşu arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak yapılan bazı araştırmalarda okul iklimi ile öğretmen öznel iyi oluşu arasında yüksek düzeyde bir ilişki (Yang vd., 2022), etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında orta düzeyde bir ilişki (Güler, 2023; Katıtaş vd., 2022), okul müdürlerinin sergiledikleri destekleyici davranışlar ile öznel iyi oluşları arasında güçlü bir ilişki (Janovská vd., 2017), okul yöneticilerinin mizah (olumlu mizah) davranışları ile öğretmen öznel iyi oluşları arasında pozitif yönde ilişki (Sahetmammedov, 2023) ve örgütsel bağlılık ile öğretmen öznel iyi oluşları arasında pozitif yönde ilişki (Saz, 2023; Uzun, 2023) olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışmalar okullarda oluşacak olumlu iklim konusunda mevcut çalışmayla benzerlik göstermektedir. Aslında öznel iyi oluş, işyerinde çalışan bir kişinin mutlu olmasında ön şart olarak kabul edilmektedir. (Zakharova vd., 2022). Bu bağlamda bireyin hayattan doyum alıp almadığını etkileyen alanlarından biri de işyeri ve işyeri yaşamıdır. Kişinin hayatındaki iş kişiye doyum veriyorsa, yaşamındaki istek ve beklentilerine uygun olan bir mesleke ve yaşamını pozitif yönde etkiliyorsa bireyin mutlu olduğu ifade edilebilir (Demir ve Murat, 2017). Mutlu olan ve öznel iyi oluşları yüksek öğretmenlerin okulda yüksek düzeyde olumlu ilişkiler kurması, ortamda oluşacak stresin azalması (Erdoğan, 2022), olumlu okul iklimi oluşturmaları, olumlu iklimin oluşmasıyla okullarda iletişim, iş birliği ve empati duygusunun artması (Şahin ve Atbaşı, 2020), öğrenci davranışlarında görülen sorunların sıklığında ve okul disiplin sorunlarında azalma olması beklenmektedir (Gregory vd., 2010).

Çalışmanın altıncı alt amacına dair bulgular incelenmiş ve öğretmenlerin işyeri ruhsallığının öğretmen öznel iyi oluşu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin işyeri ruhsallığının öğretmenlerin öznel iyi oluş algı ortalamalarında yaşanan farklılığın % 43'ünü açıkladığı görülmüştür. Başka bir deyişle, öğretmenlerin öznel iyi oluş algı ortalamalarının % 43'ünün öğretmenlerin işyeri ruhsallığı davranışlarından kaynaklandığı ifade edilebilir. Bunun yanında işyeri ruhsallığının alt boyutları olan örgütsel değerler, aşkınlık, özalgı ve anlamlı işin öğretmenlerin öznel iyi oluşu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu da tespit edilmiştir. İlgili alt boyutların öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeylerindeki değişimin % 46'sını açıkladığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, işyeri ruhsallığının alt boyutları olan yordayıcı değişkenlerin, öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeyleri üzerindeki önem sırası;

örgütsel değerler, anlamlı iş, özalgı ve aşkınlık şeklindedir. Buradan hareketle, öğretmenlerin işyeri ruhsallığı davranışlarının alt boyutlar bazında öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeyleri üstünde en fazla etkinin örgütsel değerler alt boyutuna ait olduğu söylenebilir. Bu durum, okulda öğretmenlerin beklenti içine girmeden paydaşlarına yardım etmesi, öğretmenler arasında birliğin olması, öğretmelerin paydaşlarına karşı samimi olması, öğretmenlerin okulda birbirlerine güvenmesi, okulda mesleki etik kurallara göre davranması, okulda ayırım olmadan herkesin aynı hak ve fırsatlara sahip olması ve okulda öğretmenlerin sorunlarını iş arkadaşlarıyla rahatça paylaşmasının okulda olumlu bir iklim oluşturduğu ve öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarını etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

Mevcut araştırmanın altıncı alt amacına ilişkin elde edilen diğer bir bulgu ise öğretmenlerin işyeri ruhsallığı alt boyutları olan örgütsel değerler, aşkınlık, özalgı ve anlamlı işin öğretmen öznel iyi oluş alt boyutlarından olan okul bağlılığı üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğudur. Buna göre, ilgili alt boyutların birlikte öğretmenlerin öznel iyi oluş okul bağlılığı alt boyutu algı düzeylerindeki değişimin % 44'ünü açıkladığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, işyeri ruhsallığının alt boyutları olan yordayıcı değişkenlerin, öğretmenlerin öznel iyi oluş okul bağlılığı alt boyutu algı düzeyleri üzerindeki önem sırası; örgütsel değerler, aşkınlık, özalgı ve anlamlı iş şeklindedir. Bu bağlamda, okulda öğretmenlerin beklenti içine girmeden paydaşlarına yardım etmesi, samimi olması, birlik içinde hareket etmesi, güvenmesi, mesleki etik kurallarına uyması ve sorunlarını iş arkadaşlarıyla rahatça paylaşmasının öğretmenlerin kendini okula ait olduklarını, önemsendiklerini, kendi olabildikleri ve saygı gördüklerini hissetmelerine sebep olmuştur şeklinde yorumlanabilir.

Bunun yanında, öğretmenlerin işyeri ruhsallığı alt boyutları olan örgütsel değerler, aşkınlık, özalgı ve anlamlı işin öğretmen öznel iyi oluş alt boyutu olan öğretim yeterliliği üzerinde de anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, ilgili alt boyutların birlikte öğretmenlerin öznel iyi oluş öğretim yeterliliği alt boyutu algı düzeylerindeki değişimin % 34'ünü açıkladığı görülmüştür. İşyeri ruhsallığının alt boyutları olan yordayıcı değişkenlerin, öğretmenlerin öznel iyi oluş öğretim yeterliliği alt boyutu algı düzeyleri üzerindeki önem sırası; özalgı, anlamlı iş, örgütsel değerler ve aşkınlık şeklindedir. Bu kapsamda, öğretmenlerin kendini (sosyal-ruhsal-psikolojik vb. açıdan) tanıyan, okulda zorluk ve sıkıntılara karşı sabreden, öğretmenlik mesleği için elinden gelen fedakârlığı yapan ve işinin topluma katkısının yüksek olduğunu belirten

öğretmenlerin; öğrencilerin yeni şeyler öğrenmesine yardım eden, mesleğinde pek çok şey başaran ve öğretmenliğinin etkili ve yararlı olduğunu düşünen ve böylece öğretmenlerin kendini başarılı olarak görmelerini sağlaması beklenir.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç

Araştırmanın bu bölümünde toplanan verilerden elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

- Çalışmada öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algı düzeylerinin ölçek genelinde yüksek, “özalgı” ve “anlamli iş” alt boyutlarında çok yüksek, “örgütsel değerler” ve “aşkınlık” alt boyutlarında ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
- Öğretmen öznel iyi oluş algı düzeylerinin ölçek geneli, “okul bağıllığı” ve “öğretim yeterliliği” alt boyutlarında çok yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
- Öğretmen işyeri ruhsallığının cinsiyet, yaş aralığı, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenleri bağlamında anlamli bir farklılığın olduğu, okul türü, branş ve eğitim düzeyi bağlamında ise anlamli bir farklılığın olmadığı görülmüştür. İlgili veriler bulgular ve tartışma bölümünde ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.
- Öğretmen öznel iyi oluşunun cinsiyet, yaş aralığı, medeni durum, mesleki kıdem, okul türü ve eğitim düzeyi değişkenleri bağlamında anlamli bir farklılığın olduğu, branş bağlamında ise anlamli bir farklılığın olmadığı görülmüştür. İlgili veriler bulgular ve tartışma bölümünde ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.
- Çalışmada işyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluş arasında genel olarak orta seviyede, pozitif yönlü ve anlamli bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak işyeri ruhsallığının “örgütsel değerler” alt boyutu ile öznel iyi oluş “öğretim yeterliliği” alt boyutu arasında düşük seviyede, pozitif yönlü ve anlamli bir ilişki saptanmıştır. Araştırmada en güçlü ilişkinin işyeri ruhsallığı ölçek geneli ile öznel iyi oluş “okul bağıllığı” alt boyutu arasında tespit edilmiştir.
- Araştırmada işyeri ruhsallığının öznel iyi oluşun anlamli bir yordayıcısı olduğu ve yaşanan değişimin %43’ünü açıkladığı görülmüştür. Aynı zamanda işyeri ruhsallığı alt boyutlarının da öznel iyi oluşun anlamli bir yordayıcısı olduğu ve

toplamda yaşanan değişimin %46'sını açıkladığı görölmüştür. Yaşanan bu değişimde en büyük etkinin ise işyeri ruhsallığı “örgütsel değerler” alt boyutuna ait olduğu saptanmıştır.

Öneriler

Bu bölümde yapılan araştırmadan elde edilen verilerin rehberliğinde uygulayıcı ve araştırmacılar için önerilere yer verilmiştir.

Uygulayıcılar için Öneriler

- İşyeri ruhsallığının öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını olumlu etkilediği bulgusundan hareketle, öncelikle okullarda daha sonra bütün eğitim kurumlarında öğretmenler için (öğretmenlerin ruhsal ihtiyaçları dikkate alınarak) ruhsal bir işyerinin oluşturulması sağlanabilir.
- Eğitim kurumlarında öznel iyi oluş düzeyi yüksek öğretmenlerin hem okul bağlılığının arttığı hem de öğretim alanında daha yetkin olduğu gerçeğinden hareketle, dezavantajlı kurumlarda çalışan öğretmenlerin öznel iyi oluşunu yükseltecek uygulama ve etkinlikler artırılabilir.
- Kurum yöneticilerinin yönetsel anlamda ruhsallıktan faydalanması ve bunu kurum felsefesine entegre etmesiyle öğretmenlerin birçok anlamda okula bağlılığını olum yönünde etkileyecektir.
- Öğretmenlerin içsel güdülenmesini harekete geçirecek ve onları ruhsal anlamda kurumun bir parçası olduğunu hissettirecek yöneticiler kurumlarda olumlu bir iklim oluştururlar. Bu bağlamda kurumun öğretmenlerin ruhsal ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde tasarlanması önerilebilir.
- Eğitim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışmanlık birimi, öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını arttırmak için sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemeli ve bunları belli aralıklarla tekrar etmelidir.

Araştırmacılar için Öneriler

- Mevcut çalışma Mardin'in Artuklu ilçesinde kamu kurumlarında çalışan öğretmenler ile yapılmıştır. Çalışma sonuçlarının daha sağlıklı yorumlanması ve genellenebilmesi için çalışmanın farklı il ve bölgelerde yapılması önerilebilir.

- Mevcut araştırmada kamu kurumlarında çalışan öğretmenlerden veri toplanmıştır. Özel sektörde çalışan öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiden elde edilecek veriler mevcut araştırmalarla karşılaştırılabilir. Bu alandaki boşluğu doldurmak için özel sektörde çalışan öğretmenlerle ilgili bir araştırma yapılabilir.
- Mevcut çalışmada veriler nicel yöntem ve teknikler kullanılarak toplanmıştır. Dolayısıyla nitel, karma ve deneysel yöntemler kullanılarak elde edilecek veriler de önem arz etmektedir. Bu kapsamda farklı yöntem ve teknikler kullanılarak veri toplanması önerilebilir.
- Ulusal alanyazın incelendiğinde işyeri ruhsallığı ile ilgili çalışmaların çok sınırlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda işyeri ruhsallığıının farklı değişkenlerle olan ilişkisinin incelenmesi önerilebilir.
- İşyeri ruhsallığı ile ilgili çalışmaların sınırlı olmasının yanında mevcut çalışmaların çoğu özel sektörde kâr amacı güden kuruluşlar üzerinde yapıldığı görülmektedir. Bu sebeple kâr amacı gütmeyen eğitim kurumlarında daha fazla çalışma yapılması tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, H.M. (2023). *İş Yeri Maneviyatının İş Performansına Etkisi: Kişi-İş Uyumunun Aracılık Rolü*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Ağaçbacak, P. M. (2019). *Pozitif psikoloji bağlamında sınıf öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile özyeterlik inançları ve örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Doktora tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Ağalday, B. (2022). The Role of Workplace Spirituality in Reducing Organizational Hypocrisy in Schools. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 9(2), 390-404. <http://dx.doi.org/10.52380/ijpes.2022.9.2.618>
- Ağalday, B. ve Dağlı, A. (2021). The investigation of the relations between paternalistic leadership, organizational creativity and organizational dissent. *Research in Educational Administration and Leadership*, 6(4), 748-794. <http://dx.doi.org/10.30828/real/2021.4.1>
- Ağalday, B. (2017). *İlkokul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık ve Örgütsel Muhalefet Düzeyleri Arasındaki İlişki*. [Yayınlanmamış Doktora tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Ahmad, J., Ather, M.R. ve Hussain, M. (2014). Impact of big five personality traits on the job performance (organizational commitment as a mediator). *International conference of Human Capital without Borders: Knowledge and learning for quality of life*. Erişim: 11 Aralık 2023, https://www.researchgate.net/publication/320166477_Impact_of_Big_Five_personality_traits_on_Job-Performance_Organizational_Commitment_as_mediator
- Ajala, E.M. (2013). *The impact of workplace spirituality and employees' wellbeing at the industrial sector: the Nigerian experience*. *The African Symposium*. Erişim: 23 Aralık 2023, https://www.researchgate.net/publication/321126365_The_Impact_of_Workplace_Spirituality_and_Employees'_Wellbeing_at_the_Industrial_Sectors_The_Nigerian_Experience
- Aksakal, H. İ., ve Kahveci, G. (2021). Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Maneviyatın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2), 802-819. <https://doi.org/10.24315/tred.718336>
- Altay Gökmen, İ. (2021). *Yükseköğretimde İşyeri Ruhsallığının Öğretim Görevlilerinin Görüşlerine Göre Modellenmesi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).

- Apak, H. (2018). *Sosyal Hizmet ve Maneviyat*. Bir Yayıncılık.
- Appleton, A. A. Buka, S. L., McCormick, M. C., Koenen, K. C., Loucks, E. B., Gilman, S. E., ve Kubzansky, L. D. (2011). Emotional functioning at age 7 years is associated with C-reactive protein in middle adulthood. *Psychosomatic Medicine*, 73(4), 295-303. <https://doi.org/10.1097%2FPSY.0b013e31821534f6>
- Aristoteles (2001). *Ruh Üzerine (Peri Psykhes, de Anima)* (Z. Özcan Çev.). Alfa Yayınları.
- Arman, A. (2024). *Ergenlerin Algıladığı Ebeveynlik Tutumu ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkide Duygusal Özerklik ve Bilişsel Esneklik*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Arslan, Ş. ve Zincirli, M. (2022). Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzları ile Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 13(26), 301-326.
- Arslan, Ş. N. (2022). *Öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik tarzlarına ilişkin algıları ve öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Ashmos, D. P. ve Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145. <http://dx.doi.org/10.1177/105649260092008>
- Atakul, Ş. (2022). *İşyeri Maneviyatı ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Ateş, G. (2018). *Evli Bireylerde Öznel İyi-Oluşla İlişkili Faktörler: İnternet Üzerinden Aldatma Eğilimi, Cinsiyet Roller ve Evlilik Doyumu*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Attar, F. (2018). *Mantıku't-tayr*. Kaknüs Yayınları.
- Avcı, N. (2019). İş Yeri Maneviyatı ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme. *Yeni Medya Elektronik Dergisi*, 3(3), 213-225.
- Ayan, T. (2019). *Okul Bağlamında Çocukların Öznel İyi Oluş Hallerinin Değerlendirilmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Aydemir, F. (2020). *Merhamet ve İş Yeri Ruhsallığı Arasındaki İlişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Aydoğan, İ. (2019). *Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Okul İklimi Algıları*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Ayverdi, İ. (2005). *Misalli Büyük Türkçe Sözlük*. Kubbealtı Yayınları.

- Awan, A., ve Hussain, S. N. (2015). Achieving Job Satisfaction through Spirituality: A Case Study of Muslim Employees. *International Journal of Islamic Economics and Finance Studies*, 1(1), 119-152.
- Bailey, C., ve Madden, A. (2016). What makes work meaningful or meaningless. *MIT Sloan Management Review*, 53-61. https://www.researchgate.net/publication/303750729_What_Makes_work_meaningful_-_Or_meaningless
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Pegem Akademi.
- Bakar, H. (2018). *Lise öğretmenlerinin duygusal emek davranışı ile öznel iyi oluş düzeyleri ve aralarındaki ilişkilerin incelenmesi: Kastamonu ili örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Barut, A. (2017). *Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı İle Pozitif Psikolojik Sermaye Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı İle Pozitif Psikolojik Sermaye*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Bayat, B. (2003). Bireylerin Benlik Algısı (Benlik Tasarımları) Sistemi ve Bu Sistemin Davranışları Üzerindeki Rolü. *Kamu İş*, 7 (2), 1-11. Erişim: 09.01.2024, https://www.researchgate.net/publication/267921326_BIREYLERIN_BENLIK_ALGISI_BENLIK_TASARIMLARI_SISTEMI_VE_BU_SISTEMIN_DAVRANISLARI_UZERINDEKI_ROLU
- Baykal, E. (2019). Rol-İçi ve Rol-Üstü Performansın İşyeri Ruhsallığı ile Arttırılması. *Uluslararası Hukuk ve Sosyal Bilim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 15-25.
- Baykul, Y. ve Güzeller, C. O. (2016). *Sosyal bilimler için istatistik: SPSS uygulamalı*. Pegem Akademi.
- Bayraktar, L. (2007). Mevlâna ve Bergson'da Ruh Kavramı. M. V. Dörtbudak (Ed.). *Mevlâna Mesnevi Mevlevihaneler Sempozyumu*. (27-31).
- Baysal, M. (2022). Positive psychology and spirituality: A review study. *Spiritual Psychology and Counseling*, 7(3), 359-18. <https://dx.doi.org/10.37898/spc.2022.7.3.179>
- Bekiş T. (2013). *İş yeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Benefiel, M.. (2003). Mapping The Terrain of Spirituality in Organizations Research. *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 367-377. <http://dx.doi.org/10.1108/09534810310484136>
- Bıçak, M. (2021). *Sınıf öğretmenlerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).

- Bilgin, D. (2017). *Psikolojik ve Öznel İyi Oluş Bağlamında Mutluluk ile Yaratıcılık Arasındaki İlişkiyi Anlamlandırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Bhattacharyya, M. R., Whitehead, D. L., Rakhit, R., ve Steptoe, A. (2008). Depressed mood, positive affect, and heart rate variability in patients with suspected coronary artery disease. *Psychosomatic Medicine*, 70, 1020-1027. <https://doi.org/10.1097/psy.0b013e318189afcc>
- Blanchflower, D. G., Oswald, A. J., ve Stewart-Brown, S. (2012). Is psychological well-being linked to the consumption of fruit and vegetables? *Social Indicators Research*, 114, 785-801. <https://www.nber.org/papers/w18469>
- Bostancıoğlu, A.İ. (2022). *İşyeri Manevîyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: İstanbul'daki İmam Hatip Liselerinde Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Brani, O., Hefferon, K., Lomas, T., Ivtzan, I. ve Painter, J. (2014). The impact of body awareness on subjective wellbeing: The role of mindfulness. *International Body Psychotherapy Journal*, 13(1), 95-107. https://www.researchgate.net/publication/261985035_The_Impact_of_Body_Awareness_on_Subjective_Wellbeing_The_Role_of_Mindfulness
- Brooke, C., ve Parker, S. (2009). Researching spirituality and meaning in the workplace. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 7(1), 1-10
- Brouskeli, V., Kaltsi, V., ve Loumakou, M. (2018). Resilience and occupational well-being of secondary education teachers in Greece. *Issues in Educational Research*, 28(1), 43-60.
- Boone, M., Fite, K., & Reardon, R. F. (2010). The spiritual dispositions of emerging teachers: A preliminary study. *Journal of Thought*, 45(3), 43-58, Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/816832623?accountid=15958>
- Boyacı, P. (2022). *Investigating the relationship between Turkish EFL teachers' subjective well-being and their occupational resilience in university contexts*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Burack, E.H. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organisation Change Management*, 12(4), 280-292.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. (İ. D. Erguvan Sarıoğlu Çev.). Kaknüs Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Akademi.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., ve Köklü, N. (2017). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. Pegem Akademi.
- Calagus, G.M. (2017). Satisfied and Happy: Establishing Link between Job Satisfaction and Subjective Well- Being. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 5(1), 104-111. <https://www.apjmr.com/wp-content/uploads/2017/02/APJMR-2017.5.1.2.12.pdf>
- Can, A. (2017). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Pegem Akademi.
- Cantor, N. ve Sanderson, C.A. (1999). “Life task participation and well-being: The importance of taking part in daily life” In D. Kahneman, E. Diener ve N. Schwarz (eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology*, New York: Russell Sage Foundation. <https://psycnet.apa.org/record/1999-02842-012>
- Cerit, Y. (2012). Paternalistik Liderlik ile Yöneticiden ve İşin Doğasından Doyum Arasındaki İlişki. *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 35-56. <https://doi.org/10.7822/egt11>
- Cevizci, A. (2003). *Felsefe Terimleri Sözlüğü*. Paradigma Yayınları.
- Cevizci, A. (2014). *Eğitim Felsefesi*. Say Yayınları.
- Cenkseven, F. (2004). *Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi*. [Yayınlanmamış Doktora tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83. <http://dx.doi.org/10.1080/1367886022000016785>
- Chandra, R. (2022). Spirituality in Workplace. *www.ijcrt.org* 10 (7). <https://ijcrt.org/papers/IJCRT2207232.pdf>
- Cihangir Çankaya, Z. (2009). Özerklik desteği, temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve öznel iyi olma: Öz-belirleme kuramı. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(31), 23-31.
- Cline, P. W. (2015). *Organizational commitment in the K-12 public school work environment: A workplace spirituality perspective*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Northcentral University. <https://www.proquest.com/docview/1746623345?acco->
- Cohen, S., Doyle, W. J., Turner, R. B., Alper, C. M., ve Skoner, D. P. (2003). Emotional style and susceptibility to the common cold. *Psychosomatic Medicine*, 65, 652-657. <https://doi.org/10.1097/01.psy.0000077508.57784.da>

- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Akış: Mutluluk bilimi*. HYB Yayıncılık.
- Cop, M. R. (2020). *Öğretmenlerin değişim eğilimleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiler*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Cropley, A. (2019). Definitions of creativity. *Encyclopedia of creativity*, (2), 315-322. Academic Press.
https://www.researchgate.net/publication/266031380_Definitions_of_Creativity
- Çavuşoğlu, F.S. (2021). *İşyeri Manevîyatının, Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üretim Karşısı İş Davranışı Üzerinde Etkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Çetin, A. (2019). An analysis of the relationship between teachers' subjective wellbeing and their occupational resilience. *Sakarya University Journal of Education*, 9(3), 506-521. <https://doi.org/10.19126/suje.533847>
- Çiftçi, Z. (2024). *Beliren Yetişkinlikte Sosyal ve Duygusal Yalnızlık, Yetişkin Bağlanma Stilleri, Yaşam Amaçları ve Öznel İyi Oluş Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 77-89.
- Çubukçu, İ. A. (1966). Türk filozofu Farabi'nin din felsefesi. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 14(1), 67-82.
- Dağ, A. (2019). *Spor merkezi çalışanlarının öznel iyi oluş düzeylerinin iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi: Sakarya ili örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Sakarya.
- Danner, D. D., Snowdon, D. A., ve Friesen, W. V. (2001). Positive emotions in early life and longevity: Findings from the nun study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 804-813. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.80.5.804>
- Daniel, J. L. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development*, 29(5), 442-456.
<http://dx.doi.org/10.1108/02621711011039213>
- Davidson, K. W., Mostofsky, E., ve Whang, W. (2010). Don't worry, be happy: Positive affect and reduced 10-year incident coronary heart disease: The Canadian Nova

- Scotia Health Survey. *European Heart Journal*, 31, 1065-1070. <https://doi.org/10.1093/eurheartj/ehp603>
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction, *Journal of Happiness Studies*, 9, 1-11. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10902-006-9018-1>
- Demir, R., ve Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmalar Dergisi*, 7(13), 347-378. <https://doi.org/10.26466/opus.347656>
- Demir, S. ve Çobanoğlu, N. (2023). İşyeri Ruhsallığının Öğretmenlerin Psikolojik Sağlamlık ve Prososyal Motivasyon Düzeylerine Etkisi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 52-66. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1253498>
- Demir, S. (2022). The role of workplace spirituality on work engagement in schools. In J. V. Andrei and M. E. Kalgı (Eds.), *Full Texts Books* (pp. 1015- 1021). Paper presented at 5th International Aegean Conferences On Social Sciences ve Humanities, ISPEC Publishing House.
- Dempster, A. P., Laird, N. M. ve Rubin, D. B. (1977). Maximum likelihood estimation from incomplete data via the EM algorithm (with discussion). *J. Roy. Statist. Soc. Series*, 39, 1-38.
- De Neve, J.E., Diener, E., Tay, L. ve Xuereb, C. (2013). The objective benefits of subjective well-being. In Helliwell, J., Layard, R., ve Sachs, J., eds. *World Happiness Report 2013*. https://www.researchgate.net/publication/255483372_The_Objective_Benefits_of_Subjective_Well-Being
- Descartes, R. (1984). *Metod Üzerine Konuşma*. (K. Sahir Sel Çev.). Sosyal Yayınları.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. *Journal of Happiness Studies*, 7, 397-404. <http://dx.doi.org/10.1007/s11482-006-9007-x>
- Diener, E., ve Chan, M. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Wellbeing*, 3, 1-43. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x>
- Diener, E., Lucas, R. E., ve Oishi, S. (2005). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder, ve S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. 63-73. <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017>

- Diener, E., ve Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Diener, E., ve Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Dikbaş, E. (2023). *Okullardaki İnfornel İlişkiler ile Eğitimcilerin Özneİ İyi Oluşları Arasındaki İlişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Dilekçi, Ü., ve Limon, İ. (2020). Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki adanmışlıkları arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun aracı rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 26(4), 743-798.
- Dinç, G. (2018). *Özel eğitim kurumlarında çalışan özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Doğan, T. (2013). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Dolunay Cuğ, F. (2015). *Öznel İyi Oluşun Yordayıcıları Olarak Kendini Affetme, Öz-Duyarlılık, Öznel Yaşam Enerjisi ve Muthuluğa Yönelim*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Duchon, D., ve Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807-834. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.008>
- Durmaz, C. (2020). *Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ile okul iklimine ilişkin algıları ve sınıf yönetim becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Durna, U., ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Dülger, Ş. (2021). *Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Yönetiminde Kararlara Katılımları ile Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (İstanbul İli Esenyurt İlçesi Örneği). [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Düzgüner, S. “Ruh-Beden ve İnsan-Aşkın Varlık İlişkisine Yönelik Psikolojik Yaklaşımın Tarihi Serüveni”. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 45(2), 253-84. <https://doi.org/10.15370/muifd.93764>.

- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Enginar, R. (2022). *Öğretmenlerin izlenim yönetimi taktikleri, örgütsel muhalefet düzeyleri ile öznel iyi oluş durumları arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Erdil, R. (2018). *İlkokul Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öznel İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Erdoğan, E. (2022). *Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile Mintzberg'in yönetici rolleri arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Ergün, E., ve Sezgin-Nartgün, Ş. (2017). Öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 385-397.
- Eryılmaz, A. (2009). Ergen öznel iyi oluş ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 7(4). 975-989.
- Fabricatore, A.N., Handal, P.J. ve Fenzezl, M. (2012). Personal spirituality as a moderator between stressors and subjective well-being. *Journal of Psychology and Theology*, 28(3),221-228. <http://dx.doi.org/10.1177/009164710002800305>
- Fairholm, G. (1998). *Perspectives on leadership: From the science of management to its heart*. Westport, CT: Greenwood Publishing Group, Inc. <http://ndl.ether.net.edu.et/bitstream/123456789/47657/1/408.pdf>
- Fairholm, G.W. (1996). Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work. *Leadership ve Organization Development Journal*, 17(5), 11-17.
- Fawcet, S. E., Brau, J. C., Rhoad, G. K., Whitlark, D., ve Fawcet, A. M. (2008). Spirituality and organizational culture: cultivating the ABC's of an inspiring workplace. *International Journal of Public Administration*, 31(4), s. 420-438. <https://doi.org/10.1080/01900690701590819>
- Forsythe, G.L. (2016). *Spirituality and job satisfaction: a corretional study of elementary school teachers*. Universty of La Verne ProQuest Dissetation ve Theses. <https://www.proquest.com/openview/e61fd7f499c691b55fdabb504558e9a4/1?pq-origsite=gscholarvecbl=18750>
- Fragar R. ve Fadiman J. (1998). *Personality and Personal Growth*. Wesley Longman inc.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The Broaden-and-Build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226. <https://doi.org/10.1097/01.psy.0000077508.57784.da>

- Fredrickson, B. L., Mancuso, R. A., Branigan, C., ve Tugade, M. M. (2000). The undoing effect of positive emotions. *Motivation and Emotion*, 24, 237-258. <https://doi.org/10.1023%2Fa%3A1010796329158>
- Freshman, B. (1999). An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace. *Journal of Organisational Change Management*, 12 (4), 318-327. <http://dx.doi.org/10.1108/09534819910282153>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Gangadharan, A. (2014). Can I smile with spirit? towards a process model associating workplace spirituality and emotional labor. *Available from ProQuest Dissertations ve Theses Global*. <https://www.proquest.com/docview/1641126039>
- Garg, N. (2017). Workplace Spirituality and Employee Well-being: An Empirical Exploration. *Journal of Human Values*, 23(5). <https://doi.org/10.1177/0971685816689741>
- Giacalone, R. A. ve Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone and C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (3-28). New York: M. E. Sharpe.
- Gibson, A. R. (2011). *Spirituality in principal leadership and its influence on teachers and teaching*. (Doctoral Dissertation), University of Waikato: New Zealand. https://www.researchgate.net/publication/50405149_Spirituality_in_principal_leadership_and_its_influence_on_teachers_and_teaching
- Giegle, D. (2012). Workplace Spirituality Empirical Research: A Literature Review. *Business and Management Review*, 2 (14), 14-27. <https://www.yumpu.com/en/document/view/11028450/workplace-spirituality-empirical-research-a-literature-review>
- Gilbert, P. (2006). *Breathing Out-Breathing In, Reaching the Spirit: Social Perspectives Network*, London: SPN StudyDaypaper nine.
- Gioia, D. A. (2003). Business organization as instrument of societal responsibility. *Organization*, 10(3), 435-438.
- Ghasemi, A. ve Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology Metabolism*, 10(2), 486-489.
- Gregory, A., Cornell, D., Fan, X., Sheras, P., Shih, T.S. ve Huang, F. (2010). Authoritative school discipline: high school practices associated with lower bullying and victimization. *Journal of Educational Psychology*. 102 (2), 483–496.
- Göçen, A., ve Özgan, H. (2018). Okullarda işyeri ruhsallığı gelişimi üzerine bir inceleme. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(67).

- Göçen, A. (2017). *Eğitim Kurumlarında İşyeri Ruhsallığının Geliştirilmesine Yönelik DeneySEL Bir Uygulama*. [Yayınlanmamış Doktora tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Gökdemir Dumludağ, Ö. (2011). *Mutluluk ve İktisadi Parametreler Üzerine Bir İnceleme*. [Yayınlanmamış Doktora tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Gören, M.H. (2022). *Ergenlerin Kimlik Gelişimleri ile Öznel İyi Oluşları Arasında Ahlaki Olgunluklarının Aracı Rolü*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Gravetter, F. ve Wallnau, L. (2014). *Essentials of statistics for the behavioral sciences*. (8th Edition), Wadsworth, Belmont, CA: Cengage Learning.
- Guillory, W. A. (2000). *The Living Organisation: Spirituality in the workplace*. Innovations International, Inc. Erişim:10 Eylül 2023, <https://www.innovint.com/wp-content/uploads/2020/06/Spirituality-in-the-Workplace.pdf>
- Güç, A. (2018). Diğer Dinler’de Ruh. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi* 35, s.197-199. TDV Yayınları.
- Güler, H. (2023). *Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Öznel İyi Oluşun Aracılık Rolü*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Gül, İ. ve Dikbaş, E. (2022), The relationship between teachers' and school administrators' informal relationships and their subjective well-being levels. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 15(1), 715–740.
- Gündoğdu, R., ve Yavuzer, Y. (2012). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş ve psikolojik ihtiyaçlarının demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 115-131.
- Güngör, Ş. (2024). *Öğretmenlerin Dijital Okuryazarlık Düzeyleri ile Öznel İyi Oluşları Arasındaki İlişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Hargreaves, A. (1998). The emotional practice of teaching. *Teaching and teacher education*, 14, 835-854. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(98\)00025-0](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(98)00025-0)
- Harkın Gemicioğlu, Ş. (2024). *İletişim Becerileri Odaklı Psikoeğitimin Şizofreni Tanılı Bireylerin Bakım Verenlerinin Öznel İyi-Oluş Düzeyine Etkisi*. [Yayınlanmamış Doktora tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Harrington, W.J., Preziosi, R.C. ve Gooden, D.J. (2001). Perceptions of Workplace Spirituality among Professionals and Executives. *Employee Responsibility and Rights Journal*, 13(3). 155-163. <https://dx.doi.org/10.1023/a:1014966901725>

- Hedderley, D. ve Wakeling, I. (1995). A comparison of imputation techniques for internal preferencemapping using Monte Carlo simulation. *Food Quality and Preference*, 6, 281-297.
- Heidmets, M., ve Liik, K. (2014). School principals' leadership style and teachers' subjective well-being at school. *Problems of Education in the 21st Century*, 62(62), 40-50. <https://dx.doi.org/10.17059/2013-1-11>.
- Herrera, C., Torres-Vallejos, J., Martínez-Líbano, J., Rubio, A., Céspedes, C., Oyanedel, J. C., Acuña, E., ve Pedraza, D. (2022). Perceived collective school efficacy mediates the organizational justice effect in teachers' subjective well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710963>
- Horton, N.L. (2017). *Does Leadership Style Predict Higher Levels of Self-Compassion, Subjective Well-Being, and Job Satisfaction?* The Chicago School of Professional Psychology ProQuest Dissertation ve Theses. <https://www.proquest.com/openview/6221cf747ff9caedf904004c7df72465/1?pq-origsite=gscholarvecbl=18750>
- Hill, P. D. (2009). *Perspective of spirituality: Influences on K-12 leadership*. Available from ProQuest Central; ProQuest Dissertations & Theses Global. <https://search.proquest.com/docview/305161511?accountid=15958>
- İlgin, B. (2013). Toplumsal Bir Hastalık: Sosyal Kaytarma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (3), 238-270. <https://doi.org/10.12780/UUSBD215>
- Iverson, R. D., ve Buttigieg, D. M. (1999). Affective, Normative and Continuance Commitment: Can the "Right Kind" of Commitment Be Managed? *Journal of Management Studies*, 36(3): 307-333.
- İlhan, T., ve Özbay, Y. (2010). The Predictive Role of Life Goals and Psychological Need Satisfaction On Subjective Well-Being. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(34), 109-116. <https://doi.org/10.17066/pdrd.73398>
- İlhan, T. (2005). *Öznel iyi oluşa dayalı mizah tarzları modeli*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- İme, Y. ve Öztosun, A. (2020). "Pozitif psikoloji ekseninde iyi oluş" D. Ümmet (Ed.) *Tüm kavram ve yaklaşımlarıyla pozitif psikoloji*. (s.167-189) Ankara: Pegem Akademi.
- İncekara, S. (2020). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Jacobs, A.C. (2012). South African teachers' views on the inclusion of spirituality education in the subject life orientation. *International Journal of Children's Spirituality*, 17(3), 235-253. <https://doi.org/10.1080/1364436X.2012.741061>

- Janovská, A., Orosová, O., ve Janovský, J. (2017). Head teacher's social support, personality variables and subjective well-being of slovak primary teachers. *Orbis scholae*, 10(3), 71-87. <https://doi.org/10.14712/23363177.2017.8>
- Jurkiewicz, C.L. ve Giacalone, R.A. (2004). A values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organisational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49 (2), 129-142. <http://dx.doi.org/10.1023/B:BUSI.0000015843.22195.b9>
- Kabal, D. (2019). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve mutluluk düzeyleri üzerine bir çalışma (Kocaeli örneği)*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Kaçay, Z. (2019). İşyeri Yılmazlığının Yordayıcıları: Örgütsel Güven, Lider-Üye Etkileşimi ve İşyeri Maneviyatı (Spor Genel Müdürlüğü Örneği). [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Kahraman, G., ve Arastaman, G. (2022). Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderliği ile Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşları Arasındaki İlişki: Korelasyonel Bir Çalışma. *E-Kafkas Journal of Educational Research*, 9(2), 564-580. <https://doi.org/10.30900/kafkasegt.1016859>
- Kahraman, A. (2022). *Yalnızlık ve Öznel İyi Oluş İlişkisinde Materyalizmin Aracılık Etkisi: Genç Yetişkinler Üzerine Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Kahraman, G. (2021). *Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile ilişkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Kanagaraj, R. ve Anjum, R. (2022). The Role Of Burnout On Teachers' Subjective Wellbeing Among The Teachers Of Tamil Nadu. *Journal of Positive School Psychology*, 6(11). <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/13999>
- Kant, I. (1994). *Pratik Usun Eleştirisi*. (İsmet Zeki Eyüboğlu Çev.). Say Yayınları.
- Karadaş, H., ve Akın, M. A. (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Mutlulukları ile Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 289-309. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1247022>
- Karaman, F. (2010). *İşletmede motivasyon ve verimlilik*. Etap Yayınevi.
- Karadağ, A. (2022). *Romantik İlişkilerde Genç Yetişkin Bireylerin Bağlanma Stilleri ile İlişki Doyumu ve Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Karakaş, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>

- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Katı, Ö. (2020). *Yetişkinlerin Çocukluk Çağı Travmaları ile Dayanıklılık ve Öznel İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Katıtaş, S., Karadaş, H., ve Coşkun, B. (2022). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumları üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 62, 182-207. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.949243>
- Kaya, A. (2015). The relationship between spiritual leadership and organizational citizenship behaviors: A research on school principals' behaviors. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(3), 597-606. <https://dx.doi.org/10.12738/estp.2015.3.1988>
- Kendall, M. H. (2019). Workplace spirituality and the motivational power of meaningful work: An experimental study. 19(2). <https://doi.org/10.33423/jop.v19i2.2045>
- Kermen, U., İlçin Tosun, N. ve Doğan, U. (2016). Yaşam Doyumu ve Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcısı Olarak Sosyal Kaygı. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 20-29.
- Kılıç, A. (2022). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile işten ayrılma niyeti algıları arasındaki ilişki: Öznel iyi oluşun aracılık rolü*. [Yayınlanmamış Doktora tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Kiecolt-Glaser, J. K., McGuire, L., Robles, T. F., ve Glaser, R. (2002). Emotions, morbidity, and mortality: New perspectives from psychoneuroimmunology. *Annual Review of Psychology*, 53, 83-107. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135217>
- Kirk, R. E. (2008). *Statistics an introduction* (5th Edition). United States: Thomson Higher Education.
- Khanifar H., Jandaghi, G. ve Shojaie S. (2010). Organizational Consideration between Spirituality and Professional Commitment. *European Journal of Social Sciences*, 12 (4), 558-571.
- Klerk, J.J., (2005). Spirituality, Meaning in Life, and work wellness: A Research Agenda. *International Journal of Organizational Analysis*, 13 (1), 64-68. <https://dx.doi.org/10.1108/eb028998>
- Koçoğlu, M. (2023). *Lise Öğrencilerinde Aile İşlevselliği, Benlik Kurgusu ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Korkmaz, T. ve Menge, S. (2018). The impact of workplace spirituality on organizational commitment at schools: The moderating effect of gender. *European Journal of Educational Management*, 1(1), 9-16. <https://dx.doi.org/10.12973/eujem.1.1.9>

- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*. [Yayınlanmamış Doktora tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Krahnke, K., Giacalone, R. A. ve Jurkiewicz, C. L.. (2003). *Point-Counterpoint: Measuring Workplace Spirituality. Journal of Organizational Change Management*. 16 (4): 396-405.
- Kruger, M., & Seng, Y. (2005). Leadership with inner meaning: A contingency theory of leadership based on the worldviews of five religions. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 771-806. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.007>
- Krishnakumar, S. ve Christopher P.N (2002). "The 'What', 'Why' and 'How' of Spirituality in the Workplace", *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3), 153-164. <https://doi.org/10.1108/02683940210423060>
- Kubzansky, L. D., Gilthorpe, M. S., ve Goodman, E. (2012). A prospective study of psychological distress and weight status in adolescents/young adults. *Annals of Behavioral Medicine*, 43, 219-228. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135217>
- Kuchinka, D.G.J. (2021). Spirituality And Its Impact On Stress And Subjective Well-Being Among Healthcare Professionals. *European Journal Of Management*, 21(1), 66-76. <http://dx.doi.org/10.18374/EJM-21-1.5>
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Kurth, K. (2003). Spiritually renewing ourselves at work. In R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (Edit.) *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 447-460).
- Kutluer, İ. (2018). Felsefe’de Ruh. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi* 35, s.193-197. TDV Yayınları.
- La Mettrie, J. O.D. (1980). *İnsan Bir Makine*. (Zehra Bayramoğlu Çev.). Havass Yayınları.
- Lampropoulou, A. (2018). Personality, school, and family: What is their role in adolescents' subjective well-being. *Journal of Adolescence*, 67, 12-21. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2018.05.013>
- Lee, H. M., Chou, M.J., Chuang, C.H. ve Wu, H.T. (2016). The relationship between social support and subjective well-being of preschool teachers: take age as the moderator variable. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 4(8), 63-75. Erişim:11 Mart 2024, <https://www.idpublications.org/wp-content/uploads/2016/08/Full-Paper-THE-RELATIONSHIP-BETWEEN-SOCIAL-SUPPORT-AND-SUBJECTIVE-WELL-BEING-OF-PRESCHOOL-TEACHERS.pdf>

- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A. ve Bennett, N. (2004). Social loafing: A field investigation. *Journal of Management*, 30 (2) 285–304. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jm.2003.02.002>
- MAİMEM (2024). *İlçe Milli Eğitim Genel Ağ İstatistiki Veriler*. Erişim:21 Mart 2024, <https://artuklu.meb.gov.tr/>
- MAİMEM (2024). *İlçe Milli Eğitim Genel Ağ İstatistiki Veriler*. Erişim:21 Mart 2024, <https://www.meb.gov.tr/baglantilar/okullar/index.php?ILKODU=47veILCEKODU=15>
- Malkoç, A. (2011). *Öznel iyi oluş müdahale programının üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerine etkisi*. [Yayınlanmamış Doktora tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Maral Polat, Ç., Yıldız, K., ve Yıldız, S. (2022). Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine bağlılık algıları ile öğretim programına bağlılık algıları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(3), 1124-1160. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2022..-1105108>
- Mathews, I. (2017). *Sosyal Hizmet ve Maneviyat*, (N. Özmen Çev.). Bilge Kültür Sanat Yayınları.
- McKillup, S. (2011). *Statistics explained: An introductory guide for life scientists* (2nd Edition). United States: Cambridge University Press.
- Michalos, A. C. (1985). Multiple discrepancies theory (MDT). *Social Indicators Research*, 16(4), 347-413. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00333288>
- Milliman, J., Gatling, A. ve Kim, J.S. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56-65. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.03.002>
- Milliman, J., Czaplewski, A.J. ve Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical investigation. *Journal of Organisation Change Management*, 16 (4), 426-447. <http://dx.doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Mitroff, I.I., Denton, E.A. ve Alpaslan, C.M. (2009). A spiritual audit of corporate America: Ten years later (spirituality and attachment theory, an interim report). *Journal of Management Spirituality ve Religion Spirituality and Religion*, (1), 27-41. <https://dx.doi.org/10.1080/14766080802648698>
- Mitroff, I.I. ve Denton, E.A. (1999). *A Spiritual Audit of Corporate America*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco, CA.
- Moçoşoğlu, B. (2019). *Okullardaki İş Yeri Ruhsallığı, Örgütsel Sessizlik ve Sessizlik Arasındaki İlişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).

- Moçoşoğlu, B., ve Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Maarif Dergisi*, 3(1), 52-70. <https://doi.org/10.22596/2018.0301.52.70>
- Moore, T.W. ve Casper, W. J. (2006). An examination of proxy measures of workplace spirituality: A profile model of multidimensional constructs. *Journal of Leadership ve Organizational Studies*, 12(4), 109-118. <http://dx.doi.org/10.1177/107179190601200407>
- Morgan, M.L., Vera, E.M., Gonzales, R., Conner, W., Vacek, K. ve Coyle L.D. (2009). Subjective Well-Being in Urban Adolescents: Interpersonal, Individual, and Community Influences. *Youth ve Society*, 41(1), 224-233. <http://dx.doi.org/10.1177/0044118X09353517>
- Moxley, R. S. (2000). *Leadership And Spirit: Breathing New Vitality And Energy Into Individuals And Organizations*. New York: Jossey-Bass Publishers.
- Muhcı, Ö. (2023). *Genç Yetişkinlerin Algıladığı Ebeveyn Tutumları ve Öznel İyi Oluşları ile Kariyer Uyumluluğu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Nasr, S.H. (2009). İslami Çalışma Ahlakı. *Turkish Journal of Business Ethics*. 2(3), 143-151. <https://isahlakidergisi.com/content/7-sayilar/3-2-cilt-1-sayi/b007/nasr.pdf>
- Neal, J. ve Biberman, J. (2003). The Leading Edge In Research On Spirituality And Organizations. *Journal of Organizaitonal Change Management*, 16(4), 363-366. <https://dx.doi.org/10.1108/09534810310484127>
- Neal, J. (2000). Work as service to the divine: Giving our gifts selflessly and with joy. *American Behavioral Scientist*, 43(8), 1316-1333. <https://doi.org/10.1177/00027640021955883>
- Neck, C.P. ve Milliman, J.F. (1994). Thought self-leadership: finding spiritual fulfilment in organisational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-16. <https://dx.doi.org/10.1108/02683949410070151>
- Nelson, J.M. (2009). *Psychology, Religion, and Spirituality*. Springer.
- Ndayambaje, E., Pierewan, A. C., Nizeyumukiza, E., Nkundimana, B., ve Ayiriza, Y. (2020). Marital status and subjective well-being: Does education level take into account. *Cakrawala Pandidikan*, 39(1), 120-132. <https://dx.doi.org/10.21831/cp.v39i1.29620>
- Noraidah, A.L. (2021). The Effect of Workplace Spirituality on Employee Performance. *Faculty of Business, Multimedia University*, 1(1). <https://doi.org/10.33093/ipbss.2021.1.3>
- Odabaşı, M.A. (2023). *Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşu ile Öğretmen Liderliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).

- Oliveira, A. (2004). The Place of Spirituality in Organizational Theory. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies (EJBO)*, 9 (2), 17-21.
- Osho (Rajneesh, B.S.). (2010). *Beden ile Zihni Dengelemek: Bedeninizle Dost Olmanıza Yönelik Bir Rehber*. (M. Bolak Çev.). Butik Yayınları.
- Oswald, Andrew J. , Proto, Eugenio and Sgroi, Daniel. (2015) Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33 (4), 789-822. <http://wrap.warwick.ac.uk/63228>
- Özbek, R., Kahyaoğlu, M., ve Özgen, N. (2007). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 221-232.
- Özdemir, M. (2018). *Eğitim Yönetimi: Alanın Temelleri ve Çağdaş Yönelimler*. ANI Yayınları.
- Özğan, H. (2017). İşyeri Ruhsallığı Ölçeği, *Transylvanian Review*, <http://transylvanianreviewjournal.org/index.php>
- Özmete, E. (2016). Evli Kadınlar ve Erkekler İçin Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlaması. *Bilig*(78), 361-391.
- Özsavaner, B. B. (2019). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Destek Algısının Öznel İyi Oluş Üzerine Etkisi: Havacılık Yer Hizmeti Şirketine Yönelik Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Öztuna, D., Elhan, A. H., ve Tüccar, E. (2006). Investigation of four different normality tests in terms of type 1 error rate and power under different distributions. *Turkish Journal of Medical Sciences*, 36(3), 171-176.
- Öztürk, A. (2015). Öğretmenlerin Sahip Oldukları Yaşam Amaçları Ve Sosyal Desteğin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2015(5), 338-347.
- Pekin, Z. (2017). *Üniversite Öğrencilerinin Bağlanma Stilleri, Öznel İyi Oluş ve Kontrol Odağı Düzeylerinin Sosyal Görünüş Kaygı Düzeyleri Üzerindeki Yordayıcı Rollerinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Pelenk, S. E. (2018). İş Yeri Maneviyatı, Çalışmaya Tutkunluk ve İş Stresi Arasındaki İlişki: Sağlık Sektörü Çalışanları ile Bir Araştırma. *ICOAEF'18 IV. International Conference on Applied Economics and Finance ve Extended With Social Sciences*, 751-760.
- Petchsawanga, P. ve Duchon, D. (2012), Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance. *Journal of Management Spirituality ve Religion*, 9(2), 1-20. <https://dx.doi.org/10.1080/14766086.2012.688623>

- Petchsawang, P., ve Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human resource development international*, 12(4), 459-468. <http://dx.doi.org/10.1080/13678860903135912>
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., ve Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Piedmont, R. L. (1999). Does spirituality represent the sixth factor of personality? Spiritual transcendence and the five-factor model. *Journal of Personality*, 67(6), 985-1013. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-6494.00080>
- Plagnol, A. ve Easterlin, R. A. (2008). Aspirations, attainments, and satisfaction: Life cycle differences between American women and men. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 601-619. <https://dx.doi.org/10.1007/s10902-008-9106-5>
- Platon (2001). *Phaidon*. (H. R. Atademir ve K. Yetkin, Çev.). Sosyal Yayınları.
- Polat, M. (2022). *Romantik İlişkilerde Öznel İyi Oluşun Pozitif Şemalar Benliğinin Ayrışması ve Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Pressman, S. D., ve Cohen, S. (2012). Positive emotion word use and longevity in famous deceased psychologists. *Health Psychology*, 31, 297-305. <https://doi.org/10.1037/a0025339>
- Rahm, T., ve Heise, E. (2019). Teaching happiness to teachers - development and evaluation of a training in subjective well-being. *Frontiers in Psychology*, 10(2), 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02703>
- Rajappan, S., Nair, R. S., Priyadarshini, K., ve Sivakumar, V. (2017). Exploring the effect of workplace spirituality on job embeddedness among higher secondary school teachers in Ernakulam district. *Cogent Business ve Management*, 4(1), 1-9. <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2017.1334419>
- Rathee, V.ve Yadav, R. (2016). Spirituality at Workplace: An Essence for the Business. *International Journal of Research in Management, Economics and Commerce*, 6(9), 40-46. https://www.academia.edu/28862203/Spirituality_at_Workplace_An_Essence_for_the_Business
- Rego, A. ve Cunha, M.P. (2008), "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study", *Journal of Organizational Change Management*, 21 (1), 53-75. <https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- Rego, A., Cunha, M.P., ve Souto, S. (2007). Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. *RAE-eletrônica*, 6(2). <http://dx.doi.org/10.1590/S1676-56482007000200003>

- Renshaw, T. L., Long, A. C. J., ve Cook, C. R. (2015). Assessing teachers' positive psychological functioning at work: Development and validation of the teacher subjective wellbeing questionnaire. *School Psychology Quarterly*, 30(2), 289–306. <https://doi.org/10.1037/spq0000112>
- Richardson, F. C. (2014). Investigating psychology and transcendence. *Pastoral Psychology*, 63(3), 355-365. <http://dx.doi.org/10.1007/s11089-013-0536-6>
- Robinson, M. (2005). Mutual Accountability: Emerging good practice. *Paris Declaration on Aid Effectiveness*. Erişim: 13.01.2024, <https://www.oecd.org/dac/effectiveness/49656340.pdf>
- Roy, S. (2018). Ortaokul ve Yüksek Ortaokul Öğretmenlerinin refahı. *Uluslararası Araştırma ve Analitik İncelemeler Dergisi*, 5 (3), 2348-1269.
- Russ. T. C., Stamatakis, E., Hamer, M., Starr, J. M., Kivimaki, M., ve Batty, G. D. (2012). Association between psychological distress and mortality: Individual participant pooled analysis of 10 prospective cohort studies. *British Medical Journal*, 31, 345. <https://doi.org/10.1136/bmj.e4933>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069- 1081. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Sadykova, G. ve Tutar, H. (2014). İşyeri Maneviyatı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişi Üzerine Bir Araştırma. *Sayıştay Dergisi*, (93),43-65.
- Saföz Güven, İ. K. (2008). *Fen ve genel lise öğrencilerinin cinsiyet ve sosyometrik statülerine göre öznel iyi oluş düzeyleri, genel sağık örüntüleri ve psikolojik belirti türleri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Sahetmammedov, R. (2023). *Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranışları ile Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşu Arasındaki İlişi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Sak, U. (2018). *Yaratıcılık Gelişimi ve Eğitimi*. Vizetek Yayınları.
- Sasmoko, S., Herisetyantri, I., Suroso, J. S., Harisno, Ying, Y., Rosalin, K., Chairiyani, R. P., Pane, M. M., ve Permai, S.D. (2017). Am I a well being teacher? (A review of subjective wellbeing for elementary teachers). *Man in India*, 97(19), 293-300.
- Saz, A. (2023). *Örgütsel Bağlılık ve Öznel İyi Oluş İlişkisi Üzerine Bir Alan Araştırması: Bitlis İlindeki Temel ve Ortaöğretim Öğretmenleri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Schneider, M., Graham, D., Grant, A., King, P., ve Cooper, D. (2009). Regional brain activation and affective response to physical activity among healthy adolescents. *Biological Psychology*, 82(3), 246-252. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.biopsycho.2009.08.003>

- Sel, K. (2024). *Özel Yetenekli Öğrencilerde Öznel İyi Oluşun Yordanmasında Öz Şefkat Ve Bilişsel Esnekliğin Rolü*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Sesveren, S. (2015). *Okul yöneticilerinin etkili liderlik özellikleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Sezgin, Y., ve Çakmak Yıldızhan, Y. (2023). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Öznel İyi Oluş ve Duygusal Zekâ Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 21(2), 1-18. <https://doi.org/10.33689/spormetre.1149173>
- Sharma, A. ve Raney, V. (2014). Role of Spirituality at Workplace. *Sansodhan Chetnaa*, 3 (1), 24-35.
- Sisask, M., Värnik, P., Värnik, A., Apter, A., Balazs, J., Balint, M., ... & Wasserman, D. (2014). Teacher satisfaction with school and psychological well-being affects their readiness to help children with mental health problems. *Health education journal*, 73(4), 382-393. <http://dx.doi.org/10.1177/0017896913485742>
- Slife, B. D., Hope, C., ve Nebeker, R. S. (1999). Examining the relationship between religious spirituality and psychological science. *Journal of Humanistic Psychology*, 39(2), 51-85.
- Slopen, N., Kubzansky, L. D., McLaughlin, K. A., ve Koenen, K. C. (2012). Childhood adversity and inflammatory processes in youth: A prospective study. *Psychoneuroendocrinology*, in press. 32(2), 188-200. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2012.05.013>
- Solmaz, D. (2014). Öğretmen adaylarının öznel iyi oluş düzeyleri: Anadolu Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(35), 651-657.
- Soyyigit, M.K. (2022). *Ergenlerin Okula Bağlanmalarında Algılanan Sosyal Destek ve Okulda Öznel İyi Oluşun Rolü*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Steger, M. F., Dik, B. J., ve Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Stephoe, A., ve Wardle, J. (2011) Positive affect measured using ecological momentary assessment and survival in older men and women. *PNAS: Proceedings of*

National Academy of Sciences, 108(45), 18244-18248.
<https://doi.org/10.1073/pnas.1110892108>

- Sürücü, A., Yıldırım, A. ve Ünal, A. (2018). Okul Güvenliği ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Milli Eğitim Dergisi*, 47(217), 179-192.
- Şahin, A., ve Atbaşı, Z. (2020). Olumlu Okul İklimi Oluşturmada Öğretmenin Rolünün İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 672-689. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.742972>
- Şahin, M., Aydın, B., Sarı, S. V., Kaya, S., ve Pala, H. (2012). Öznel İyi Oluşu Açıklamada Umut ve Yaşamda Anlamların Rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(3), 827-836.
- Şanal Güngör, B. (2020). *Tek ebeveynle ve iki ebeveynle yaşayan ergenlerin öznel iyi oluşuna göre okulda öznel iyi oluş ve arkadaşla bağlanma düzeylerinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlik ve Geçerlilik*. Seçkin Yayıncılık.
- Şimşek, A. İ. (2022). *Öğretmen zihniyeti ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sınıf öğretmenleri örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics* (New International ed.). Pearson Education Limited
- Tan, F.S. (2022). *İşyeri Ruhsallığının Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi: Karma Yöntemli Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Tang, Y. (2018). What makes rural teachers happy? An investigation on the subjective well-being (SWB) of Chinese rural teachers. *International Journal of Educational Development*, 62(3), 192–200. DOI:[10.1016/j.ijedudev.2018.05.001](https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2018.05.001)
- Taylor, B. (2002). *Seven Principles of Spirituality in Workplace*. Erişim: 05.02.2024, <https://www.itstime.com/rainbow.htm#:~:text=We%20define%20%22Spirituality%20in%20the,are%20related%3B%20all%20are%20important.>
- Taylor, R. (1990). Interpretation of the correlation coefficient: A basic review. *Journal of Diagnostic Medical Sonography*, 6(1), 35-39. <https://doi.org/10.1177/875647939000600106>
- Thompson, W. D. (2000). Can You Train People to be Spiritual?. *Training and Development*, 54(12), 18–19.
- Topaloğlu, A. (2003). *Materyalizm*. İslam Ansiklopedisi. Erişim: 13.03.2024, <https://islamansiklopedisi.org.tr/materyalizm>.

- Tuzgöl Dost, M. (2010). Güney Afrika ve Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin bazı değişkenlere göre öznel iyi oluş ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35(158), 75-89.
- Tuzgöl-Dost, M. (2004). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Tümekaya, S. (2011). Humor styles and socio-demographic variables as predictors of subjective well-being of Turkish University students. *Education and Science*, 36(160), 158-170.
- Türk Dil Kurumu [TDK]. (2024). *Elektronik Sözlük*. Erişim: 25.03.2024, <https://sozluk.gov.tr/>
- Türk Dil Kurumu [TDK]. (2023). *Elektronik Sözlük*. Erişim: 17.11.2023, <https://sozluk.gov.tr/>
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2022). *Yaşam Memnuniyeti Araştırması*. Erişim: 24 Nisan 2024, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yasam-Memnuniyeti-Arastirmasi-2022-49691>
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2023). *Yaşam Memnuniyeti Araştırması*. Erişim: 24 Nisan 2024, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yasam-Memnuniyeti-Arastirmasi-2023-49692#:~:text=Bireylerin%20ortalama%20ya%C5%9Fam%20memnuniyet%20d%C3%BCzeyi%205%2C7%20oldu&text=Bireylerin%20ortalama%20ya%C5%9Fam%20memnuniyet%20d%C3%BCzeyi%202022%20y%C4%B1l%C4%B1nda%205%2C5%20hesaplan%C4%B1rken,kad%C4%B1nlarda%20ise%205%2C8%20oldu>.
- Uludağ, S. (2018). Tasavvuf’ta Ruh. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 35, 192-193. TDV Yayınları.
- Ural, A. ve Kılıç, İ., (2011) *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Detay Yayıncılık.
- Uzakgiden, A. M. (2019). *Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının öz-yeterlik inançları ve psikolojik ihtiyaçların doyumunda denge değişkenleri açısından incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği)*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Uzun, T. (2023). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Okul İklimi ve Öğretmen Öznel İyi Oluşu Yönüyle İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Üstün, M. ve Bostancı, A. B. (2021). The relationships between the informal communication levels in schools and the psychological capital of the teachers. *European Journal of Education Studies*, 8(2), 152-180.
- Vasconcelos, A. F. (2015). The Spiritually-Based Organization: A Theoretical Review and its Potential Role in the Third Millennium. *Cad. EBAPE.BR*, 3(1), 183-205. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395110386>

- Vasconcelos, A. F. (2011a). Societal marketing concept and spirituality in the workplace theory: finding the common ground. *Cadernos EBAPE.BR*, 9(1), 97-116.
- Vasconcelos, A. F. (2011b). Pursuing organizational spirituality: some lessons from a financial services corporation. *Management ve Marketing*, 6(3), 365-392.
- Van-Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., ve Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1348/0963179041752718>
- Vineet, K. ve Kumar, S., (2014). Workplace spirituality as a moderator in relation between stress and health: An exploratory empirical assessment. *International Review of Psychiatry*, 26 (3), 344-351. <https://doi.org/10.3109/09540261.2014.924909>
- Waddock, S. (2005). Positive psychology of leading corporate citizenship. In: Giacalone, R. A.; Jurkiewicz, C. L.; Dunn, C. (Eds.). *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility*. Information Age Publishing, 23-45.
- Wiest, M., Schuz, B., Webster, N., ve Wurm, S. (2011). Subjective well-being and mortality revisited: Differential effects of cognitive and emotional facets of well-being on mortality. *Health Psychology*, 30(6), 728-735. <https://doi.org/10.1037/a0023839>
- Whitaker, B. G., ve Westerman, J. W. (2014). Linking spirituality and values to personal initiative through psychological empowerment. *Journal of Management, Spirituality ve Religion*, 11(3), 269-291. <http://dx.doi.org/10.1080/14766086.2014.905221>
- Yalçın, A., ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 95-114.
- Yaman, B. (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Öznel İyi Oluşları Arasındaki İlişki. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Yang, C., Chan, M. K., Nickerson, A. B., Jenkins, L., Xie, J. S. ve Fredrick, S. S. (2022). Teacher victimization and teachers' subjective well-being: Does school climate matter? *Aggressive Behavior*, 48(4), 379-392. <https://doi.org/10.1002/ab.22030>
- Yavaş, G. (2020). *Ergenlerin Öznel İyi Oluşu Arttırma Stratejileri, Oyun Bağımlılığı ve Akran İlişkilerinin, Öznel İyi Oluş ile İlişkisinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Yavuz, Y. Ş. (2018). Ruh. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 35, 187-192). TDV Yayınları.

- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık.
- Yerlioğlu, D. (2020). *Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi).
- Yolcu, H. ve Bakar, H. (2019). Okul yöneticilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin farklı değişkenler bakımından incelenmesi: Kastamonu ili örneği. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(29), 275-295. <https://doi.org/10.29329/mjer.2019.210.15>
- Yousef, D. (2000). Organisational Commitment as a mediator of relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organisational change. *Human Relations*, 53(4), 513-537. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726700534003>
- Yurcu, G. ve Atay, H. (2015). Çalışanların Öznel İyi Oluşunu Etkileyen Demografik Faktörlerin İncelenmesi: Antalya İli Konaklama İşletmeleri Örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 17-34.
- Zakharova, L., Saralieva, Z., ve Leonova, I. (2022). Subjective well-being at the workplace as a social action: opportunities for management and self-management. Irtelli, F., ve Gabrielli, F. (Eds.), *Happiness and Wellness: Biopsychosocial and Anthropological Perspectives*, 299-329. <https://www.intechopen.com/chapters/83334>
- Zamor, J.C.G. (2003). Workplace Spirituality and Organisational Performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-363. <https://doi.org/10.1111/1540-6210.00295>

EKLER

Ek-1: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Öğretmenim

Bu çalışma öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile öznel iyi oluş algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu amaçla üç bölümden oluşan bir bilgi toplama formu hazırlanmıştır. Formun birinci bölümünde bazı kişisel bilgileriniz istenmektedir. İkinci bölümde İşyeri Ruhsallığı Ölçeği ve üçüncü bölümünde ise Öznel İyi Oluş Ölçeği ile ilgili sorular yer almaktadır. Formun hiçbir yerine adınızı yazmanıza gerek yoktur. Araştırmada elde edilecek bilgilerin doğruluğu, formda yer alan ifadeleri içtenlikle yanıtlamanıza bağlıdır. Katkılarınız ve katılımınız için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Halil KARADAŞ
MAÜ, Sağlık Bilimleri Fakültesi
Çocuk Gelişimi Bölüm Başkanı

İzzeddin CEYLAN
Yüksek Lisans Öğrencisi, MAÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Kişisel Bilgi Formu

1.Cinsiyetiniz	Kadın ()		Erkek ()	
2.Yaşınız	21-30 ()	31-40 ()	41-50()	51ve üstü ()
3.Medeni Durum	Evli ()		Bekar ()	
4.Kıdeminiz	0-5 ()	6-10 ()	11-15 ()	15 ve üstü ()
5.Okul Türü	Okulöncesi ()	İlkokul ()	Ortaokul ()	Lise ()
6.Branşınız				
7. Eğitim Durumu	Lisans ()	Lisansüstü ()	Diğer ()	

Ek-2: İşyeri Ruhsallığı Ölçeği

İşyeri Ruhsallığı Ölçeği		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalışanlar birbirlerine karşılık beklemeden yardım eder.	1	2	3	4	5
2	Çalışanlar arasında takım ruhu vardır.	1	2	3	4	5
3	Çalışanlar birbirlerine karşı samimi davranırlar.	1	2	3	4	5
4	İşyerimde çalışanlar birbirlerine güvenir.	1	2	3	4	5
5	İşyerimde mesleki etik kurallara göre davranılır.	1	2	3	4	5
6	İşyerimde ayrımı yapılmaksızın (ırk, cins, dil, din vb.) herkes aynı hak ve imkânlarla sahiptir.	1	2	3	4	5
7	Sorunlarımı iş arkadaşlarımla rahatça paylaşabilirim.	1	2	3	4	5
8	İşimi yaparken yer ve zamandan bağımsız içsel bir huzur hissettiğim anlar olur.	1	2	3	4	5
9	İşimin ruhsal yolculuğumun bir parçası olduğuna inanırım.	1	2	3	4	5
10	İşimi yaparken manevi bir güç hissedirim.	1	2	3	4	5
11	İşimde tanımlaması zor bir çalışma aşkı hissettiğim zamanlar olur.	1	2	3	4	5
	<i>Lütfen bu madde için üçü(3) işaretleyiniz. (Kontrol maddesi)</i>	1	2	3	4	5
12	Kendimi (sosyal-ruhsal-psikolojik vb. açıdan) tanırım.	1	2	3	4	5
13	İşyerimde zorluk ve sıkıntılara karşı sabrederim.	1	2	3	4	5
14	İşim için elimden gelen fedakârlığı yaparım.	1	2	3	4	5
15	İşimin topluma katkısı yüksektir.	1	2	3	4	5
16	İşim, hayatıma anlam katar.	1	2	3	4	5
17	İşim beni manevi olarak tatmin eder.	1	2	3	4	5
18	Önem verdiğim değerlerim ile işim arasında güçlü bir bağ vardır.	1	2	3	4	5

Ek-3: Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği

Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği	Neredeyse hiçbir zaman	Bazen	Sık sık	Neredeyse her zaman
1. Kendimi bu okula ait hissediyorum.	1	2	3	4
2. Başarılı bir öğretmenim.	1	2	3	4
3. Bu okulda gerçekten kendim olabilirim.	1	2	3	4
4. Öğrencilerin yeni şeyler öğrenmesine yardım etmede iyiyim.	1	2	3	4
<i>Lütfen bu madde için biri(1) işaretleyiniz. (Kontrol maddesi)</i>	1	2	3	4
5. Bu okuldaki insanların beni önemsediklerini hissediyorum.	1	2	3	4
6. Bir öğretmen olarak pek çok şey başardım.	1	2	3	4
7. Bu okulda saygı görüyorum.	1	2	3	4
8. Öğretmenliğimin etkili ve yararlı olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4

Ek-4: Öğretmen İşyeri Ruhsallığı Ölçeği Kullanma İzni

İşyeri Ruhsallığı Ölçeği Kullanma İzni



Gelen Kutusu



izzeddin ceylan 5 Eyl

Sayın Hocamıyi günler, iyi çalışmalar.Ben
Mardin Artuklu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim



Habib ÖZKAN 5 Eyl

Alıcılar: ben ▾



Merhaba İzzeddin Ceylan
İş yeri ruhsallığı ölçeğini kullanmanızdan memnuniyet duyar
çalışmalarınızda başarılar dilerim
ölçeği doçent doktor Ahmet göçen'e ait doktora tezinden
YÖK tez merkezi'nden bulabilirsin
selamlar

5 Eyl 2023 Sal 18:35 tarihinde izzeddin ceylan
şunu yazdı:

[Alıntılanan metni göster](#)

Ek-5: Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği Kullanma İzni

Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği Kullanma İzni



Gelen Kutusu



izzeddin ceylan 24 Ağu

Sayın Hocam İyi günler, iyi çalışmalar. Ben
Mardin Artuklu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim



Elif YAZICI 25 Ağu

Alıcılar: ben



Merhabalar,

Ölçeği tez çalışmanızda kullanabilirsiniz.
Gerekli bilgileri ekte bulabilirsiniz.

Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Dr. Elif ERGÜN

Faculty of Education

Department of Educational Administration and Supervision

Abant İzzet Baysal University

Bolu/Turkey

Ek-6: Etik Kurul Onay Belgesi

T.C. MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ			
	ÜNİVERSİTE BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KARARI	Dok. No: MAU-FRM-01-KARARLAR/02	
		İlk Düz. Tar.: 02/01/2020	
		Rev. No/Tar.: 00/...	
		Sayfa: 1/1	
OTURUM YILI	OTURUM SAYISI	OTURUM TARİHİ	OTURUM SAATİ
2023	10	11.10.2023	15.00

Üniversitemiz Etik Kurulu, Prof. Dr. Serhat HARMAN Başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.

GÜNDEM 1:

Dr. Öğr. Üyesi Halil KARADAŞ' ın "Evrak Tarih ve Sayısı: 29/09/2023-112737" olan dilekçesi ile sorumlu araştırmacısı olduğu "*İşyeri Ruhsallığı ile Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkinin Öğretmenlerin Algılarına Göre İncelenmesi* " başlıklı araştırmasının etik açıdan değerlendirilmesi,

KARAR 1 :

Dr. Öğr. Üyesi Halil KARADAŞ' ın "Evrak Tarih ve Sayısı: 29/09/2023-112737" olan dilekçesi ile sorumlu araştırmacısı olduğu "*İşyeri Ruhsallığı ile Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkinin Öğretmenlerin Algılarına Göre İncelenmesi* " başlıklı araştırmasının etik açıdan değerlendirilerek uygun olduğu görüş ve kanaatine oy birliği ile karar verilmiştir.

(*Etik Kurulu Üyelerinden Dr. Öğr. Üyesi Halil KARADAŞ'ın Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Yayın Etiği Yönergesinin 8. maddesinin 6. bendi bu çalışmanın görüşmelerine katılmamış oy kullanmamıştır.)

Hazırlayan: Birim Kalite Komisyonu	Kontrol Eden: Üniversite Kalite Komisyonu	Onaylayan: Üniversite Kalite Komisyon Başkanı
---------------------------------------	--	--

Ek-7: MEB'e Bağlı Okullarda Araştırma ve Uygulama İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 22/11/2023-120267



T.C.
MARDİN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-63050228-605.01-90143351
Konu : Araştırma Uygulama İzinleri

21.11.2023

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı yazısı (Genelge No: 2020/2).
b) Mardin Artuklu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 09/11/2023 tarih ve E-65966818-302.99-118664 sayılı yazısı.
c) Dicle Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın 10/11/2023 tarih ve E-68508712-100-598002 sayılı yazısı.
d) Gümüşhane Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün Bila tarih ve E-77847504-100-215850 sayılı yazısı.
e) Valilik Makamının 08/09/2023 tarihli ve E-63050228-605.01-90037191 sayılı Oluru.

İlgi (b) yazıya istinaden; Mardin Artuklu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi İzzettin CEYLAN' ın Dr. Öğretim Üyesi Halil KARADAŞ danışmanlığında **"İşyeri Ruhsallığı ile Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkinin Öğretmenlerin Algılarına göre İncelenmesi"** başlıklı 2023-2024 Eğitim ve Öğretim yılının 20/11/2023-20/05/2024 tarihleri arasında Mardin' nin Artuklu İlçesine bağlı tüm Anaokulu, İlkokulu, Ortaokulu ve Lise öğretmenlerine Anket Uygulama yapma talebi ile ilgili evrakları incelenmiştir.

İlgi (c) yazıya istinaden; Dicle Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Eğitim Bilimleri Enstitüsü Fizik Eğitimi Bilim Dalı 14956103 numaralı tezli yüksek lisans öğrencisi Bahattin DURMAZ' ın **"Fizik Öğretmenlerinin Öğretim Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlara ve Çözüm Önerilerine Yönelik Görüşleri"** başlıklı 2023-2024 Eğitim ve Öğretim yılının 20/11/2023-20/03/2024 tarihleri arasında Müdürlüğümüze bağlı Mardin İli Merkez ve İlçelerdeki Ortaöğretim kurumlarında Anket Araştırma Uygulama yapma talebi ile ilgili evrakları incelenmiştir.

(d) Gümüşhane Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nün Afet Yönetimi Anabilim Dalı tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ecem GÖK' ün **"Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Küresel İklim Değişikliği Kaygı, Farkındalık Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler"** başlıklı 2023-2024 Eğitim ve Öğretim yılının 20/11/2023-20/03/2024 tarihleri arasında Mardin İli sınırları içerisinde Müdürlüğümüze bağlı resmi Ortaokul, resmi Yatılı Bölge Ortaokulu, resmi İmam hatip Ortaokullarındaki Fen Bilimleri öğretmenlerine Anket çalışması yapma talebi ile ilgili evrakları incelenmiştir.

İlgi (b,c,d) yazılar ilgi (a) Genelgeye göre incelenmiş olup; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa, yürürlükteki diğer tüm düzenlemelerde belirtilen hüküm esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimleri ilgili ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına dayalı olarak yapması ilgi (e) yazıda uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve Gereğini arz/rica ederim.

Murat DEMİR

Vali a.

İl Millî Eğitim Müdürü

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Mardin İl Millî Eğitim Müdürlüğü Yenişehir Mahallesi 34.Sokak
No 9 47100 Artuklu/Mardin
Telefon No : 0 (482) 212 12 58
E-Posta: stratejelistime47@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Muazzez SALGİT
Unvan : Memur
İnternet Adresi: www.mardin.meb.gov.tr
Faks:4822121236

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden afe6-70f2-35cd-8b02-2eb7 kodu ile teyit edilebilir.

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak doğrulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=7447&eD=BSN4S9YSF4&eS=120267> adresinden yapılabilir.

Ek-8: Örneklem Büyüklüğü Tablosu

Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyüklüğü	± 0.03 örneklem hatası (d)			± 0.05 örneklem hatası (d)			± 0.10 örneklem hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı	İzzeddin CEYLAN
Yabancı Dili	İngilizce
Orcid Numarası	0009-0000-8867-3848
Ulusal Tez Merkezi Referans Numarası	10568775
Lise	Çavuşlu Çok Programlı Lisesi
Lisans	Gazi Üniversitesi, Kırşehir Eğitim Fakültesi, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Bölümü
Yüksek Lisans	Mardin Artuklu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bölümü
Mesleki Deneyim	2009-2012 Van-MEB'e Bağlı Kurumlar 2012-2017 Mardin-MEB'e Bağlı Kurumlar 2019-2019 Hakkari-MEB'e Bağlı Kurumlar 2019-... Mardin-MEB'e Bağlı Kurumlar
Akademik Çalışmalar	1. Bildiri: Karadaş, H. ve Ceylan, İ. (2023). Özel Yetenekli Öğrenciler İçin Yapılan Etkinliklerin Öğrencilerin Eğitsel Gelişimine Katkısı. <i>INTERNATIONAL EJER CONGRESS</i> . 8.11.2023. 2. Bildiri: Ceylan, İ. (2024). Öğretmenlerin Yönetici Olma Motivasyonları. 2. <i>Uluslararası Türk Dünyası Beşeri, Sosyal, Eğitim ve Finans Kongresi</i> . 06-08.06.2024. 3. Makale: Ceylan, İ. ve Karadaş, H. (2024). Bilim ve sanat merkezlerinde yapılan etkinliklerin öğrencilerin eğitsel gelişimine katkısı. <i>Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi</i> , 24(4).