



T.C.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞLETME ANABİLİM DALI

**İŞYERİ MANEVİYATININ İŞE ADANMA ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE POZİTİF PSİKOLOJİK ÖZELLİKLERİN ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

VACİDE ANCIN

**TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. PELİN KANTEN**

ÇANAKKALE – 2024



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**İŞYERİ MANEVİYATININ İŞE ADANMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE
POZİTİF PSİKOLOJİK ÖZELLİKLERİN ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

VACİDE ANCIN

Tez Danışmanı

PROF. DR. PELİN KANTEN

ÇANAKKALE – 2024



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



Vacide ANCIN tarafından Prof. Dr. Pelin KANTEN yönetiminde hazırlanan ve 24/01/2024 tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “İşyeri Maneviyatının İşe Adanma Üzerindeki Etkisinde Pozitif Psikolojik Özelliklerin Rolü” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda DOKTORA TEZİ olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Prof. Dr. Pelin KANTEN
(Danışman)

.....

Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN

.....

Prof. Dr. Dilek DÖNMEZ POLAT

.....

Prof. Dr. Hakkı Okan YELOĞLU

.....

Prof. Dr. Habibe Yelda ŞENER

.....

Tez No :

Tez Savunma Tarihi : 24/01/2024

.....
Prof. Dr. AHMET EVREN ERGİNAL

Enstitü Müdürü

../../2024

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Vacide ANCIN

24/01/2024

TEŞEKKÜR

Hayatımın her evresinde desteğini hiç esirgemeyen, her daim yanımda olan sevgili eşim Uğur ANCIN'a, doktora sürecimde sabırları ve sonsuz anlayışlarıyla beni daha da motive eden canım çocuklarım Ozan ve Zehra' ya, başarılarımla gurur duyan değerli aileme ve dostlarıma çok teşekkür ederim.

Doktora eğitimime başlamam için beni yüreklendiren, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen ve birlikte çalışmaktan mutluluk duyduğum kıymetli dostum, saygı değer hocam Doç. Dr. Pelin Palas KARACA'ya, bilgi ve deneyimleriyle her daim destekçim olan Dr. Benan ARDA ve Öğr. Gör. Dr. Merve Gözde DURMAZ'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Doktora tezim süresince kıymetli görüş ve bilgileri ile yol gösterici olan ve destekleyen tez izleme komiteleri kıymetli hocaları Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN ve Prof. Dr. Dilek DÖNMEZ POLAT' a teşekkürlerimi sunarım.

Doktora eğitimim boyunca bilgisi ve çalışma azmiyle örnek aldığım, danışmanlığımı üstlenmesinden onur duyduğum, desteğini, katkısını, bilgisini ve sabrını benden esirgemeyen kıymetli hocam Prof. Dr. Pelin KANTEN' e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Vacide ANCIN

Çanakkale, Ocak 2024

ÖZET
İŞYERİ MANEVİYATININ İŞE ADANMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE
POZİTİF PSİKOLOJİK ÖZELLİKLERİN ROLÜ

Vacide ANCIN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi
Danışman: Prof. Dr. Pelin KANTEN

24/01/2024, 172

Araştırmada, öğretmenlerin sahip olduğu işyeri maneviyatının işe adanmaları üzerindeki etkisini ortaya koymak ve bu etkide pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırma, kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen Balıkesir il ve ilçelerindeki resmî eğitim kurumlarında görevli ilkokul ve ortaokul öğretmenleri ile sınırlandırılmıştır. Araştırma modeli çerçevesinde 763 öğretmenden anket tekniğiyle veriler toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22 ve Lisrel 8.80 paket programlarından yararlanılmıştır. İşyeri maneviyatının işe adanma üzerindeki etkileri ve bu etkideki pozitif psikolojik sermayenin düzenleyicilik rolü Process Makro ile test edilerek, araştırma hipotezlerinin büyük oranı doğrulanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin işyeri maneviyatı, işe adanma ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında güçlü bir ilişki olduğu ve işyeri maneviyatının öğretmenlerin işe adanma boyutları olan işe bağlılık, kendine işe verme ve enerjik olma durumlarını anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İşyeri maneviyatının işe adanma üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyicilik rolü incelendiğinde ise, pozitif psikolojik sermayenin işe bağlılık ve kendine işe verme durumlarında düzenleyicilik etkisinin bulunduğu, enerjik olma durumu üzerinde ise düzenleyicilik rolünün bulunmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Maneviyatı, İşe Adanma, Pozitif Psikolojik Sermaye

ABSTRACT
**THE ROLE OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS IN THE
EFFECT OF WORKPLACE SPIRITUALITY ON WORK ENGAGEMENT**

Vacide ANCIN
Çanakkale Onsekiz Mart University
School of Graduate Studies
Doctoral Dissertation in Department of Business Administration
Supervisor: Prof. Dr. Pelin KANTEN

24/01/2024, 172

The research aimed to reveal the effect of teachers' workplace spirituality on their work dedication and to determine the moderating role of positive psychological capital in this effect. The research was limited to primary and secondary school teachers working in official educational institutions in Balıkesir province and districts, determined by convenience sampling method. The research sample consisted of a total of 763 teachers and data was collected using the survey technique. SPSS 22 and Lisrel 8.80 were used to analyze the data. The effects of workplace spirituality on work engagement and the moderating role of positive psychological capital in this effect were tested with Process Makro, and most of the research hypotheses were confirmed. As a result of the research, it was seen that there was a strong relationship between teachers' workplace spirituality, work engagement and positive psychological capital levels, and that workplace spirituality significantly affected teachers' work engagement dimensions, namely work engagement, dedication to work and being energetic. When the moderating role of positive psychological capital in the effect of workplace spirituality on work engagement is examined, it was determined that positive psychological capital had a moderating effect on work engagement and dedication, but it did not have a moderating role on the state of being energetic.

Keywords: Workplace Spirituality, Work Engagement, Positive Psychological Capital

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER ve KISALTMALAR.....	x
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	1
İKİNCİ BÖLÜM	
KURAMSAL ÇERÇEVE/ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	7
2.1. İşyeri Maneviyatı Kavramı ve Kapsamı.....	7
2.1.1. Maneviyat.....	7
2.1.2. İşyeri Maneviyatı ve Önemi.....	9
2.1.3. İşyeri Maneviyatı ile İlgili Kuramlar.....	13
2.1.4. İşyeri Maneviyatı ile İlgili Kavramlar.....	15
Din.....	15
Manevi Liderlik.....	16
Örgüt Kültürü.....	18
Etik Değerler.....	18
2.1.5. İşyeri Maneviyatının Boyutları.....	19
Anlamlı İş.....	19
Topluluk Duygusu Boyutu.....	21
İşyeri Değerleriyle Uyum Boyutu.....	22
2.1.6. İşyeri Maneviyatının Öncülleri.....	23
2.1.7. İşyeri Maneviyatının Sonuçları.....	25

2.1.8. İşyeri Maneviyatı ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	30
2.2. İşe Adanma.....	34
2.2.1. İşe Adanma Kavramının Tanımı.....	35
Adanma.....	35
İşe Adanma.....	36
İşe Adanma Kavramını Açıklayan Yaklaşımlar.....	38
2.2.2. İşe Adanmanın Boyutları.....	42
Enerjik Olma/Dinçlik.....	42
İşe Bağlılık.....	43
Kendini İşe Verme.....	44
2.2.3. İşe Adanma ile İlişkili Kavramlar.....	46
İşkoliklik.....	46
İşe Gömülmüslük.....	47
İş Tatmini.....	48
İşi Benimseme.....	49
Örgütsel Bağlılık.....	49
Örgütsel Adanma.....	50
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	51
İş Becerikliliği.....	52
Tükenmişlik.....	52
2.2.4. İşe Adanmanın Sağlanmasında Etkili Olan Faktörler	53
Örgütsel Faktörler.....	55
Bireysel Faktörler.....	57
2.2.5. İşe Adanmanın Sonuçları.....	58
2.2.6. İşe Adanma ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	61
2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye.....	64
2.3.1. Pozitif Psikoloji Bilimi Kavramı.....	64
2.3.2. Pozitif Örgütsel Davranış Kavramı.....	66
2.3.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve Gelişimi.....	67
2.3.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Önemi.....	70
2.3.5. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları.....	73
Öz Yeterlilik Boyutu.....	73
Umut Boyutu.....	74
İyimserlik Boyutu.....	77

Dayanıklılık Boyutu.....	80
2.3.6. Pozitif Psikolojik Sermayenin Öncülleri.....	82
2.3.7. Pozitif Psikolojik Sermayenin Ardılları.....	83
2.3.8. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	86
2.4. İşyeri Maneviyatı, İşe Adanma ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki..	90

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMA YÖNTEMİ/MATERYAL YÖNTEM

97

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	97
3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi.....	98
3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezleri.....	99
3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	101
3.5. Verileri Toplama Kapsamında Kullanılan Ölçekler.....	102

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMA BULGULARI

104

4.1. Demografik Bulgular.....	104
4.2. Güvenilirlik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular.....	105
4.2.1. İşyeri Maneviyatı Ölçeği.....	107
4.2.2. İşe Adanma Ölçeği.....	108
4.2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	110
4.3. Doğrulamalı Faktör Analizi Bulguları.....	112
4.4. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular.....	115
4.5. Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular.....	116
4.6. Fark Testlerine İlişkin Bulgular.....	123

BEŞİNCİ BÖLÜM SONUÇ ve ÖNERİLER

130

5.1. Sonuç ve Tartışma.....	130
5.2. Öneriler.....	137
5.2.1. Araştırmacılara Öneriler.....	138
5.2.2. Yöneticilere Yönelik Öneriler.....	139

KAYNAKÇA	140
EKLER	I
EK 1. ANKET FORMU.....	I
EK 2. ETİK KURUL İZNİ.....	III
EK 3. ARAŞTIRMA UYGULAMA İZNİ.....	IV
EK 4. İŞYERİ MANEVİYATININ İŞE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜ GÖSTEREN SONUÇLAR	V
ÖZGEÇMİŞ	VII



SİMGELER VE KISALTMALAR

AGFI	Adjustment Goodness-of-Fit Index (Düzeltilmiş Uyum İyiği İndeksi)
APA	Amerika Psikoloji Derneği
CFI	Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
Çev.	Çeviren
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
Ed.	Editör(ler)
GFI	Goodness-of-Fit Index (Uyum İyiği İndeksi)
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
KMO	Kaiser Meyer Olkin
LiSREL	Linear Structural Relations (Doğrusal Yapısal İlişkiler)
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEİS	Milli Eğitim İstatistik Sistemi
NFI	Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)
NNFI	Not Normed Fit Index (Normlaştırılmamış Uyum İndeksi)
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)
SRMR	Standardized-Root Mean Square Residual (Standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının karekökü)
TLI	Tucker-Lewis İndeks (Tucker-Lewis İndeksi)
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
Vb.	Ve Benzeri
Vd.	Ve Diğerleri

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Mevcut ve Potansiyel Psikolojik Sermaye Pozitif Yapıları	86
Tablo 2	Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımları	104
Tablo 3	Ölçeklerin KMO, Barlett ve Güvenilirlik Testlerine İlişkin Değerler	106
Tablo 4	İşyeri Maneviyatı Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri	107
Tablo 5	İşyeri Maneviyatı Ölçeği Değişken Ortalamaları	108
Tablo 6	İşe Adanma Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri	109
Tablo 7	İşe Adanma Ölçeği Değişken Ortalamaları	110
Tablo 8	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri	110
Tablo 9	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Değişken Ortalamaları	111
Tablo 10	Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri Dağılımı	112
Tablo 11	Uyum İndekslerine Ait Mükemmel ve Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	113
Tablo 12	Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	115
Tablo 13	İşyeri Maneviyatı ile İşe Bağlılık İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi	117
Tablo 14	İşyeri Maneviyatı ile Kendini İşe Verme İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi	120
Tablo 15	İşyeri Maneviyatı ile Enerjik Olma İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi	122
Tablo 16	İşe Adanma Boyutları Düzeylerinin Okul Türüne Göre T-Testi Sonuçları	123
Tablo 17	İşe Adanma Boyutları Düzeylerinin Branşa Göre T-Testi Sonuçları	124

Tablo 18	Yaş Göre İşe Adanma Boyutlarının ANOVA Testi Sonuçları	125
Tablo 19	Yaş Durumu ANOVA Testi Çoklu Karşılaştıra Sonuçları	125
Tablo 20	Toplam Çalışma Sürelerine Göre İşe Adanma Boyutlarının ANOVA Testi Sonuçları	126
Tablo 21	Toplam Çalışma Süresi ANOVA Testi Çoklu Karşılaştıra Sonuçları	127
Tablo 22	Hipotez Testleri	128



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
Şekil 1	İşyerinde Maneviyatın Oluşturulması ve Devamlılığı	12
Şekil 2	İşyeri Maneviyatı Kavramıyla İlişkilendirilen Kavramlar	29
Şekil 3	İş Kaynakları ve Talepleri Modeli	54
Şekil 4	Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutları	70
Şekil 5	Psikolojik Sermayeyi Etkileyen Faktörler ve Psikolojik Sermayenin Sonuçları	85
Şekil 6	Araştırma Modeli	100
Şekil 7	İşyeri Maneviyatının Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları	113
Şekil 8	İşe Adanma Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları	114
Şekil 9	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları	114
Şekil 10	Model 1- Kavramsal Diyagram	117
Şekil 11	Farklı Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinde İşyeri Maneviyatı ve İşe Bağlılık İlişkisi	119
Şekil 12	Farklı Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinde İşyeri Maneviyatı ve Kendini İşe Verme İlişkisi	121

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Hayatın merkezinde bulunan, zamanın büyük bir çoğunluğunun geçirildiği ve tüm ilişkileri şekillendiren en önemli faktör, yapılan iştir (Örgev ve Günalan, 2011: 52). Yapılan iş, işgörenin insan olarak potansiyelini gerçekleştirmesine yardımcı olduğunda, sosyal bir bağlılık kaynağı olarak görüldüğünde ve işgörenlerin iş rolleriyle bütünleşerek yaşam sürmelerine imkân sağladığında anlamlı olmaktadır. Bu deneyimler, işgörenlerin işi yaşamın ayrılmaz bir parçası olarak görmelerine olanak tanımakta ve onlara meslektaşları ve toplumla daha yüksek düzeyde bağlantı kurma fırsatı vermektedir (Singh ve Singh, 2022: 1299).

İşyeri, işgörenin günlük hayatının büyük çoğunluğunu geçirdiği, kendi değerleri ve inançlarını sergileyerek, işyeri değerleriyle uyumlaştırdığı çalışma alanıdır (Kocabaş ve Toraman, 2018: 395). İşgörenler işyerlerinden fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamasının yanı sıra; sevgi, saygı, kendini gerçekleştirme ve takdir gibi ihtiyaçlarının da karşılanmasını beklemektedirler. Maddi ihtiyaçlarımızın karşılanması ne kadar gerekli ise manevi ihtiyaçlarımızın da karşılanması da aynı derece önem arz etmektedir (Fry, 2003: 705).

Özellikle günümüzde yaşanan hızlı değişimler yeni rekabet ortamları yaratmaktadır. Bu rekabet ortamında, çalışanların değişimlere uyum sağlanabilmesi amacıyla fiziksel ve zihinsel olarak işyerinde bulunmalarının yanında manevi ve ruhsal olarak da işyerinde bulunmaları her geçen gün önem kazanmaktadır (Khanifar vd., 2010: 558). İşyerindeki amaç ve hedeflerin, olayların ya da görevlerin anlamlılığı önemli ölçüde kişisel değerler, inançlar ve ihtiyaçlar tarafından belirlenir (Altman vd., 2022: 24). Bu sebeple işgörenler yaptıkları işin, yaşamlarına anlam katmasını sağlayarak, içsel dünyalarını tatmin etmeyi çalışmaktadır. Dolayısıyla yaptıkları işleri sorgulayarak, maneviyatları ile ilişkilendirmektedir (Neal vd., 1999: 176).

İşletmeler, değişen ekonomik ve sosyo faktörlerle birlikte, işgörenlerin maddi ihtiyaçlarının yanında manevi ihtiyaçlarının da önemli olduğunu ve işletmelerin amaçlarına

ulaşabilmesi için maneviyat kavramının üzerinde durulması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu amaçla çalışanların değer yargılarına saygı duyarak, inançlarını yaşamalarına imkân yaratma, boş zaman ve eğlence olanakları sunma gibi uygulamalar söz konusu olabilmektedir (Adıgüzel vd., 2021: 128). Ayrıca işyerini daha güvenilir ve güçlü yapabilmek ve işgörenlerin gelişmesine imkân tanımak için, çalışanların manevi yönlerini geliştirmek gerekmektedir (Gjorevska, 2021: 4). Yöneticiler de, işyerinin eksikliklerini belirleyerek, bu doğrultuda hareket edilmesini sağlamalı ve işgörenlerin refahını ve manevi uygulamalarını st düzeye çıkarmayı hedefleyen stratejiler geliştirmelidir (Foster, 2014: 2).

2000’li yıllarının başlarından bu yana uygulama olarak sürdürülen işyeri maneviyatı işgörenlerin ihtiyaçlarını karşılayarak ruhsal, fiziksel ve zihinsel olarak işyerinde bulunmalarını sağlamayı amaçlamaktadır (Kaay, 2019: 29). Manevi duygu, işgörenlerin işyerinde veya sosyal yaşamlarında daha tatmin edici şekilde çalışmasını sağlar. Çalışanlar kendi manevi değerleri ile yaptıkları işleri arasında bağ hissederse; yaptıkları iş önemli ve mesleki olduğu kadar, neşeli ve eksiksiz hale gelir (Samul, 2021: 176). Bununla birlikte maneviyata önem veren işgörenler, işyerlerinde etik değerlere daha uygun çalışarak, kuruma ve kendilerine katkı sağlamaktadır (Kocabaş ve Toraman, 2018: 393). Ayrıca işyeri maneviyatıyla birlikte örgütlerde, maliyetlerin azalması, performans, kalite, verimlilik, yenilikçi davranışlarda artış gibi maddi faydalarının yanı sıra sinerji sağlanması, motivasyon ve müşteri tatmininde artış gibi birçok olumlu sonuçlarının yaşandığı elde edilmiştir (Aktaş, 2019: 51). Kısacası işyeri maneviyatı, işletmeyi rekabetçi ve üretken bir hale dönüştürmeye imkân sağlarken, çalışanlar arasında da karşılıklı güvenin gelişmesine yardımcı olmaktadır (Ali vd., 2021: 4). Böylelikle işgörenler çevreye daha kolay uyum sağlayacak, motivasyon ve verimlilikleri artacak, maksimum düzeyde performans sergileyerek daha nitelikli, kaliteli iş yapmalarını imkân tanıyacaktır. Bu sebeple maneviyat kavramı hem işletmeler hem de araştırmacılar tarafından incelenmesi ve üzerinde durulması gereken önemli bir kavram haline gelmiştir.

işyeri maneviyatının rolü ve etkisi, uluslararası literatürde dikkat çekmesine rağmen (Otake-Ebede vd., 2020: 611), ulusal yazında sınırlı sayıda çalışılan bir kavram görülmektedir. Ülkemizde yapılan araştırmalarda işyeri maneviyatı kavramı genellikle çalışma ahlakı ve insan kaynakları yönetimi alanından oluşmakta olup önemli boşlukların

bulunduğu ifade edilmektedir (Seyyar ve Evkaya, 2015: 145). Dolayısıyla bu çalışma, işyeri maneviyatı kavramının derinlemesine incelenmesi açısından önemli ve gereklidir. Aynı zamanda işyerinde maneviyat bilinci ve anlayışına önemli bir katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmelerinde iş görenle örgüt uyumu ve aynı zamanda iş görenle iş uyumu büyük öneme sahiptir. Bu konuda işe adanmışlık kavramı araştırmacıların ve örgütlerin dikkatini çekmektedir. Örgütlerin rekabet avantajı elde edebilmesi, örgütlerde verimliliğin sağlanabilmesi için işe adanma davranışı iş dünyasında istenilen bir özellik olarak görülmektedir (Güler, 2020: 186-187). Literatür çalışmalarında da işe adanmanın örgütsel bağlılığı arttırdığı, performansı iyileştirdiği, refah seviyesinin yükselttiği, işi bırakma niyetinin azalttığı gibi birçok olumlu sonuçlarla ilişkisi ortaya konmaktadır (De Carlo vd., 2020: 2).

İşe adanma kavramı, pozitif örgütsel psikoloji çerçevesinde ele alınmaktadır. İşe adanma; enerjik olma (dinçlik), kendini işe verme ve işe bağlılık olarak nitelendirilen işle ilgili olumlu ve tatmin edici olan bir zihin durumudur. Enerjik olma durumu, işgörenin işini yaparken yüksek seviyede enerjiye ve zihinsel dinçliğe sahip olması, işi için emek harcamaya gönüllü olması ve güçlükler karşısında bile yılmadan devam etmesi olarak nitelendirilmiştir. İşgörenin kendisini işine vermesi ise, tam anlamıyla işine yoğunlaşması ve kendini derinden kaptırmasıdır. Bu sayede iş zamanı hızla geçer ve işgören kendini işten ayırmakta zorlanır (Schaufeli vd., 2002: 74-75). İşe bağlılık ise işgörenin coşku ve önem duygusuyla işine güçlü bir şekilde dahil olmasıdır. İşine adanan işgörenler genellikle yüksek düzeyde enerjiye sahip olmakta ve işlerini istekli yapmaktadır. Böylelikle, kendilerini tamamen işlerine kaptırırlar ve zamanlarını hızla geçirirler (Yongxing vd., 2017: 708).

İşgörenlerin adanmışlık durumları, işyerinin amaçlarına ve hedeflerine ulaşabilmesinde en önemli etkenlerden biridir. İşlerine kendilerini adanmış işgörenleri olan bir örgüt yenilik, yaratıcılık gibi örgütün performansını artıracak ve gelişmesini hız kazandıracak, pozitif bir iklimin ve kültürün hâkim olmasını imkân sağlayacaktır. Ayrıca işe adanma, anlık ve kısa süreli gerçekleşen bir durum değildir. Genel, sistematik, bilişsel,

fiziksel ve duygusal bir durumdur. İşgörenin performansını artırarak, tüm enerjisini işine vermesi ve işini önemli olarak görmesiyle ilişkilidir (Bakker ve Leiter, 2010: 182; Aslantaş, 2016: 66).

İşlerine adanan işgörenler, işlerinde sadece fiziksel çaba harcamakla kalmazlar. Aynı zamanda işlerine yönelik anlamlılık düzeyi arttığı için bilişsel ve duygusal olarak da işine adanma düzeyleri yüksektir (Kapil ve Rastogi, 2017: 2). Ayrıca işe adanmayla birlikte işgörenler genellikle olumlu duygular yaşar. Olumlu duygular yaşayan mutlu insanlarda, daha özgüvenli, iyimser, iş yerindeki fırsatlara karşı daha duyarlı, başkalarına karşı daha dışa dönük ve yardımsever davranışlar sergilemektedir (Yongxing vd., 2017: 711).

Örgütlerin kurumsal başarı ve kazanç elde edebilmeleri, devamlılık ve topluma fayda sağlayabilmeleri işgören performanslarıyla yakından ilgilidir. Aynı zamanda işletmeler sürekli olarak gelişen ve değişen çevre faktörlerinde belirsizliklerle karşı karşıyadır. Yaşanan stresli rekabet ortamında, tüm örgütler sadece finansal sermayeye ve fiziksel sermayeye odaklanmak yerine insan sermayesini geliştirmeye ve sürdürmeye odaklanmaktadır. İnsan sermayesi, “her işgörenin yaptığı çalışma, bilgi, deneyim, yetenek ve becerilerine göre ortaya konan değer” anlamına gelir. Psikolojik sermaye işgörenlerin insan sermayesinin bir parçası olarak, işgörenin işyerindeki başarısını artıran olumlu kişisel kaynaklardan biridir. Psikolojik sermaye, “pozitif psikoloji” ve “pozitif örgütsel davranış” alanlarında ortaya çıkan önemli kavramlarından biridir (Sihag ve Sarikwal, 2014: 128).

Pozitif psikolojinin öznel düzeydeki alanı; esenlik, memnuniyet, umut, iyimserlik ve mutluluk gibi bireyin öznel deneyimleriyle ilgilidir. Öznel düzeyde cesaret, azim, kişilerarası beceri, özgünlük, yüksek yetenek ve bilgi, estetik, bağışlayıcılık, maneviyat, duyarlılık, geleceğe yönelik fikirlilik gibi olumlu bireysel özellikleri kapsamaktadır. Grup düzeyinde ise, vatandaşlık erdemleri ve bireyi daha iyi vatandaşlığa yönlendiren sorumluluk, özen, hoşgörü, fedakârlık, nezaket ve iş ahlakı özellikleriyle ilgilidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5).

Örgütün belirlediği amaç ve hedeflere ulaşmasında işgörenlerin sergiledikleri performans büyük önem taşımaktadır. Pozitif psikolojik sermaye hem bilişsel ve hem de motivasyonel süreçlerle birlikte, işgörenlerin performanslarının artmasına imkân tanımaktadır (Choi ve Lee, 2014: 124). Aynı zamanda işgörenlerin stresle başa çıkma yöntemlerini kolaylaştırdığı, işe devamsızlık yapmaları, işi ertelemeleri veya işten kaytarmalarını da azalttığı ileri sürülmektedir (Cole vd., 2009: 466). Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerin, hayallerine ulaşmak için yeni yollar yaratabildikleri (umut), yüksek özgüvene (öz-yeterlik) ve gelecek için olumlu bakış açılarına sahip oldukları (iyimserlik) ve zor zamanlarda bile aksiliklerin üstesinden gelme eğiliminde oldukları (dayanıklılık) söylenebilir (Cherni ve Gozen, 2021: 185).

Pozitif psikolojik sermaye kavramıyla ilişkili çalışmalarda daha çok şirket ve işletmelere odaklanıldığı ifade edilmektedir. Oysa ki, pozitif psikoloji bakış açısına dayalı eğitim ortamlarına yönelik araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır (Zewude ve Hercz, 2022: 255). Gelecek nesiller için önemli görevler üstlenen eğitim kurumlarında pozitif psikolojik sermaye özelliklerine (iyimserlik, öz yeterlilik, umut ve psikolojik dayanıklılık) sahip öğretmenlerin görev yapması çok önemlidir. Hedeflerine gerçekleştirmeye çabalayan eğitim sistemi için kendi özelliklerinin bilincinde olan, geleceğe umutla bakabilen, zorluklar karşısında vazgeçmeden mücadele edebilen, öğrencilerine örnek olan, güvenilir davranışlar sergileyen ve tüm bu özelliklerini geliştirmeye çalışan kişiler öğretmenlerdir. Eğitim sistemi içerisinde pozitif psikolojik özellikleri yüksek olan öğretmenlere sahip olmak umut veren bir sonuçtur. Öğretmenler, eğitim sisteminin gelişmesinde en etkili ve önemli faktörlerdir. Öğretmenlerin olumsuzluklar karşısında iyimser, geleceklerine yönelik umutlu, öğrencilerine yönelik model ve tabi ki güvenilir bir özelliğe ve duygulara sahip olması durumunda, eğitim sistemine katkı sağlayabilecektir (Akyavuz, 2021). Ayrıca öğretmenler, öğrencilerin hayatındaki birçok alanda çok önemli role sahip olmasından dolayı öğrencilerin hem eğitimsel hem de zihinsel olarak öğretmenlerinden oldukça fazla etkilenebileceklerine inanılmaktadır (Xu, 2023: 5).

Psikolojik sermaye, öğretmenlere zorluklar karşısında daha çok mücadele edebilme gücü sağlarken, sorunlara karşı daha hoşgörülü ve çok daha az endişeli olma imkânı sunar (Olanrewaju ve Tinuke, 2022: 17). Psikolojik sermaye, bir bireyin psikolojik durumunu

etkileyebilir, olumsuz olaylar ve duygularla başa çıkma becerilerini geliştirebilir ve işleriyle ilgili olumlu bir bakış açısını sağlayabilir. Böylece psikolojik sermaye, öğretmenlerin işin anlamını bulmalarına ve işe adanmalarını güçlendirme isteklerini artırmalarına yardımcı olur (Xue vd., 2023: 6251).

Bu çalışma olumlu çıktıların en çok önemli olduğu eğitim sektöründe çalışan kamuda görevli öğretmenlerin, ulusal literatürde az sayıda çalışılmış olan işyeri maneviyatlarını inceleyerek, işe adanma ve pozitif psikolojik özellikleri değişkenleriyle ilişkisini ortaya koyması açısından özgün ve önemli olacaktır. Eğitimin kalitesini artırmada ve öğretmenlerin devamlılığını sağlanmada işe adanma önemlidir. İşe adanmayı artırabilecek faktörlerden biri de işyeri maneviyatıdır. Okul ortamında işyeri maneviyatı yüksek olursa, öğretmenler kendilerini mümkün olduğunca çalışmaya ve rollerini yerine getirmeye devam ettirir (Aprilia ve Katiara, 2020: 63). Dolayısıyla işyeri maneviyatları yüksek eğitimcilerin işe adanmışlıklarının da yüksek olması beklenir. Eğitim sektöründe yapılması nedeniyle ayrıca önem taşıyan bu çalışma, işyeri maneviyatının sağlanması ve işe adanma konularında yaşanan problemleri gidereceği, işyeri maneviyatı ve pozitif psikolojik sermaye ile işe adanmanın açıklanmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu değerlendirmeler ışığında kurumlar için büyük önem taşıyan işyeri maneviyatı, işe adanma ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarının incelenmesi, işyeri maneviyatının işe adanma üzerindeki etkisini ve bu etkideki pozitif psikolojik özelliklerinin düzenleyicilik rolünün tespit edilmesi araştırmanın amacını ortaya koymaktadır. Böylece eğitim sektörüne yön verebilecek bulguların elde edilmesi beklenmektedir.

Literatürdeki değerlendirmelerden yola çıkarak, iş yeri maneviyatı, işe adanma ve pozitif psikolojik sermaye değişkenleri bireysel ve örgütsel açıdan pek çok olumlu sonuçlara imkân sağlamaktadır. Bu çalışma çerçevesinde; öğretmenlerin işyeri maneviyatlarının işe adanma üzerindeki etkileri ortaya çıkarılacak ve bu etkideki pozitif psikolojik sermaye özelliklerinin düzenleyicilik etkisi tespit edilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE/ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Çalışmanın ikinci bölümünde işyeri maneviyatı, işe adanma ve pozitif psikolojik sermaye kavramları ve kuramsal çerçevesi incelenecektir. Ayrıca her bir değişkenin özelliklerine, önemine ve literatürde yapılan çalışmalara yer verilecektir.

2.1. İşyeri Maneviyatı Kavramı ve Kapsamı

Bu başlıkta işyeri maneviyatı kavramının tanımı, önemi, işyeri maneviyatı ile ilgili kavramlar, boyutları üzerinde durulacaktır.

2.1.1. Maneviyat

Maneviyat, her insan için farklı anlamlar çağrıştıran zengin, kültürler arası ve çok katmanlı bir kavramdır. Sürdürülebilir performans artışı için gerekli olan örgütsel manevi prensibin önemli bir unsuru olarak ortaya çıkmaktadır (Iqbal vd., 2020: 353). Fakat iş hayatında maneviyatın ne olmadığını açıklamaya çalışmak ne olduğunu tanımlamaktan çok daha kolaydır (Laabs, 1995: 60; Rego ve Cunha, 2008: 55). Bu konuda Krishnakumar ve Neck (2002: 154), “maneviyat” kavramının tanımının tartışmalı olduğunu ve kavrama yönelik birçok tanım ve bakış açısının bulunduğunu belirtmektedir.

Maneviyat, tanımlanması kişiye göre değişkenlik gösteren geniş bir anlam yelpazesine sahiptir. Birçokları için maneviyat ilgi çekici, hassas ve karmaşık bir kavramdır ve bu da sayısız tanımlamaya ve kavramsal boyutlara yol açmıştır. Maneviyat, hayata anlam katan bir tatmin duygusudur ve değerlerle birleştğinde, başkalarının farkındalığını kucaklayan karmaşık bir fenomeni temsil etmektedir. Maneviyat, bireyin hayatına anlam, amaç ve tatminlik kazandıran her şeyi temsil eder. İnsanlara hayatın anlamını keşfetme, yaşamını anlamlandırma ve kendisinden daha büyük bir olayın parçası olma duygusu kazandırma aracıdır. Ayrıca maneviyat aidiyet ve umut duygusunu sağlamasının yanında başa çıkma stratejilerine ve kontrol duygusuna destek olduğu için önemli bir kavram olarak tanımlanmıştır (Foster, 2014: 26-30).

Maneviyat kavramı tanımlanırken içsel, dini ve varoluşçu olmak üzere üç bakış açısından yararlanılmıştır. İçsel bakış açısıyla tanımlanan maneviyat, bireyin içinden geldiğini ve bireyin “iç bilinci” olarak kabul edildiğini ifade etmektedir. Dine göre maneviyat ise, bireyin inançlarına, mezhebine veya kendisinden daha üstün bir gücü içeren dini ilkelere veya dini bakış açısına göre tanımlanmaktadır. Varoluşçu bakış açısına göre tanımlanan maneviyat, bireyin yaptığı işe ilişkin anlam arayışını ve örgütün ekonomik yapısındaki rolünü, işlevini ve varlığını ifade etmektedir (Sumpter, 2015: 4).

Krishnakumar ve Neck (2002: 159) ise maneviyatı, kişiliğin en önemli boyutlarından birisi olarak ele almakta ve örgütün maneviyatı teşvik etmesiyle işgörenlerin zihinsel ve bedensel anlamda iş yerinde bulunmalarını teşvik edeceğini belirtmektedir. Maneviyat, işgörenlerin içsel motivasyonun artmasına imkân sağlayan önemli bir etmendir (Abbas vd., 2020: 13). Ayrıca sahip olunan manevi güç, bireyin yaşadığı zorluklara rağmen yüksek bir motivasyonla bu zorluklara direnebilme becerisini ortaya koymaktadır. Bu açıdan maneviyat, bir bireyin ruhunun gıdası ve iyi bir yol göstericisidir (Seyyar ve Evkaya, 2015: 149).

Maneviyat, her bireyin içinde eyleme geçirilmeye hazır olan evrensel güçlerini harekete geçiren bir süreç olarak tanımlanmıştır. İş bağlamında, işgörenin kendisi ve çevresindeki insanlar için daha tatmin edici deneyimler oluşturması amacıyla geliştirdiği tüm erdemleri ve becerileri kullanmayı ifade etmektedir (Vasconcelos, 2018: 790). Maneviyatın bir iş fırsatı veya bir yönetim aracı olarak algılanmaması, kurumsal itibarı geliştirmek için faydacı olmayan bir seçenek olarak kullanılmaması gerektiği savunulmaktadır. İşyerinde manevi değerleri yüksek olan işgörenlerin, sorun durumlarıyla karşılaştığında açık fikirli ve esnek oldukları, olaylara bütüncül yaklaşabildikleri vurgulanmaktadır (Kaçay, 2019: 33). Ayrıca işgörenlerin manevi ihtiyaçlarının tanınması, desteklenmesi ve geliştirilmesi, bağlılık düzeyi daha yüksek iş görenlere olanak sağlar (James, 2021: 34).

2.1.2. İşyeri Maneviyatı ve Önemi

“İşyeri” ile “maneviyat” kavramlarının bir arada kullanımı çelişkiler yaratmasına rağmen (Pelenk ve Acaray, 2020: 481), yabancı yazında birçok araştırmacı tarafından birlikte kullanılarak tanımlanmış, çeşitli alanlardan araştırmacıların dikkatini çekmiştir. İş yerindeki maneviyat, dinle ya da işgörenlerin belirli bir inanç sistemine dönüştürülmesiyle ilgili değildir. İşyeri maneviyatının, belirli bir dini geleneğe bağlı olması şart değildir, bunun yerine kişisel değerlere ve felsefeye dayandırılmaktadır (Rego ve Cunha, 2008: 55).

Günümüzde insanların işyerlerinde çok fazla zaman geçirmesi ve manevi kimliklerinin örgütlerinde yerleşmiş olması nedeniyle örgütler manevi varlıklar olarak görülebilir (Afsar vd., 2016: 80). İşyeri maneviyatı, maneviyat kavramının iş hayatına yansıtılmasıyla oluşmaktadır (Kanbur ve Kavuklu, 2018: 20). İnsanlar hem evde hem işte manevi varlıklardır. Çünkü işgörenler işyerlerine geldiklerinde manevi yanlarını evde bırakmazlar (Samul, 2021: 174). Ayrıca işyeri maneviyatı, iş görenlere dine veya katı yöntemlere uymaya zorlamaz, onları kurumun ayrılmaz bir parçası olduklarını hissettirmek için etkili bir yöntem olarak kullanılır (Paul vd., 2015: 274).

İşyeri maneviyatı, kişinin yaşama amacına ulaşması ve işiyle, iş arkadaşlarıyla güçlü ilişkiler geliştirmesi, işgörenlerin değerleriyle, işyeri değerlerinin arasında uyum sağlama çabaları olarak ifade edilmektedir (Mitroff ve Denton, 1999: 90). Samul (2021: 175), bir işgörenin görevini yerine getirmesinde, işletmenin amaçlarına ulaşmasında yüksek ruha sahip olması olarak tanımlarken; Gjorevska (2021: 3) bireysel ve toplumsal problemleri ele alan, kendini işine adanmış toplumsal bir hareket olarak tanımlamaktadır. Ayrıca işyeri maneviyatı örgütün manevi değeri ile bireyin manevi değeri arasındaki ilişki olarak ele alınmaktadır (Kolodinsky vd., 2008: 467).

İşyeri maneviyatı işyerindeki kişilerin psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan, onları ruhen iyi olmalarını sağlayan, inanç ve değerlerinin temsil edilememesinden kaynaklanan yalnızlık ve yabancılaşma duygusundan kurtaran manevi değerlerin toplamıdır (Tutar ve Oruç, 2020: 1005). Ashmos ve Duchon (2000: 135) işin anlamı üzerinde durarak,

işgörenlerin içsel yaşamı olarak bir işyeri maneviyatını tanımlamıştır. İşyeri maneviyatı, özen, şefkat, dürüstlük ve değerleri içermektedir. İşgörenin işiyle tutkulu ve enerji dolu olması, işinde anlam ve amaç bulması, mükemmelliğin peşinde koşması ve işyerinde kendilerini tam olarak ifade edebileceğini hissetmesiyle ilgilidir (Vasconcelos, 2018: 790).

Maneviyat her bireyin ihtiyacıdır ve işgörenlerin performanslarını etkilemede hayati bir rol oynamaktadır (Mumtaz, 2017: 717). Kinjerski ve Skrypnek (2006) ise işyeri maneviyatını; işe girme, topluluk duygusu, manevi bağlantı ve işyerinde mistik deneyimler olarak görmektedir. Manevi bir işyerinde işgörenlerin anlamlı işler yaptıkları, merhamet duygusuna sahip oldukları ayrıca üstünlük ve tam bir zihinsel farkındalık yaşadıkları inanılmaktadır (Gupta vd., 2014: 81). Maneviyat, işgörenlerin içsel motivasyonun artmasını sağlayan önemli etmenlerden biridir. Ayrıca iş yerinde maneviyat, duyularınızı kullanmak, daha düşünceli bir gözlem yapmak ve sınırlara saygı duymaktır (Abbas vd., 2020: 13).

İşyeri maneviyatı zamanla örgütün temel yapısının içerisinde daha da önem kazandı. İşyeri maneviyatı genel olarak işgörenin maneviyatı ve iş-işyeri deneyimlerinin bileşimi olarak tanımlanmaktadır. Sadece kişisel maneviyatla değil, aynı zamanda örgütün çalışanları için sağladığı manevi ortamı da içermektedir (Garg ve Saxena, 2020: 125). İşyerindeki manevi tatmin, çalışan performansının daha da artmasına katkı sağlayan bir etmen olarak kabul edilmektedir. İşyerinde manevi doyum elde etme fırsatına sahip olan işgörenler, işlerinin kendi değerleri ve inançlarıyla çelişmediğine inandıkları için, genellikle kendilerini daha değerli hissetmekte ve memnun olmaya eğilimleri artmaktadır (Foster, 2012: 79).

Marques vd. (2007) işyeri maneviyatının; güven, açıklık, nezaket (merhamet ve dostluk), saygı, doğruluk, dürüstlük, ahlak, etik, huzur, uyum, estetik açıdan hoş çalışma ortamı, takım odaklılık ve anlayış gibi değerler ve olumlu özelliklerle iç içe olduğunu ifade etmektedir. Crossman (2015) çalışmasında empati, şefkat ve bağlılık duygusu gibi değerleri dahil ederken; Vasconcelos (2013) eğlence, sevgi, esenlik, dindarlık duygusu, huzur, sosyal sorumluluk, işin anlamı, hoşgörü, nezaket, samimiyet, yüksek değerler, tutarlı tutumlar, insana değer verme, ortak ilgi ve hedefler, rehberlik etme ve örnek olma isteği, teşvik edici ortam, dinleme ve dinlenilme, dua etme alışkanlığı, sabır, pozitif enerji ve düşünceler,

diğerlerinin iyiliğiyle ilgilenme ve dayanışma ruhu gibi kavramların da işyeri maneviyatıyla iç içe olduğunu belirterek listeyi genişletmiştir (Vasconcelos, 2021: 124).

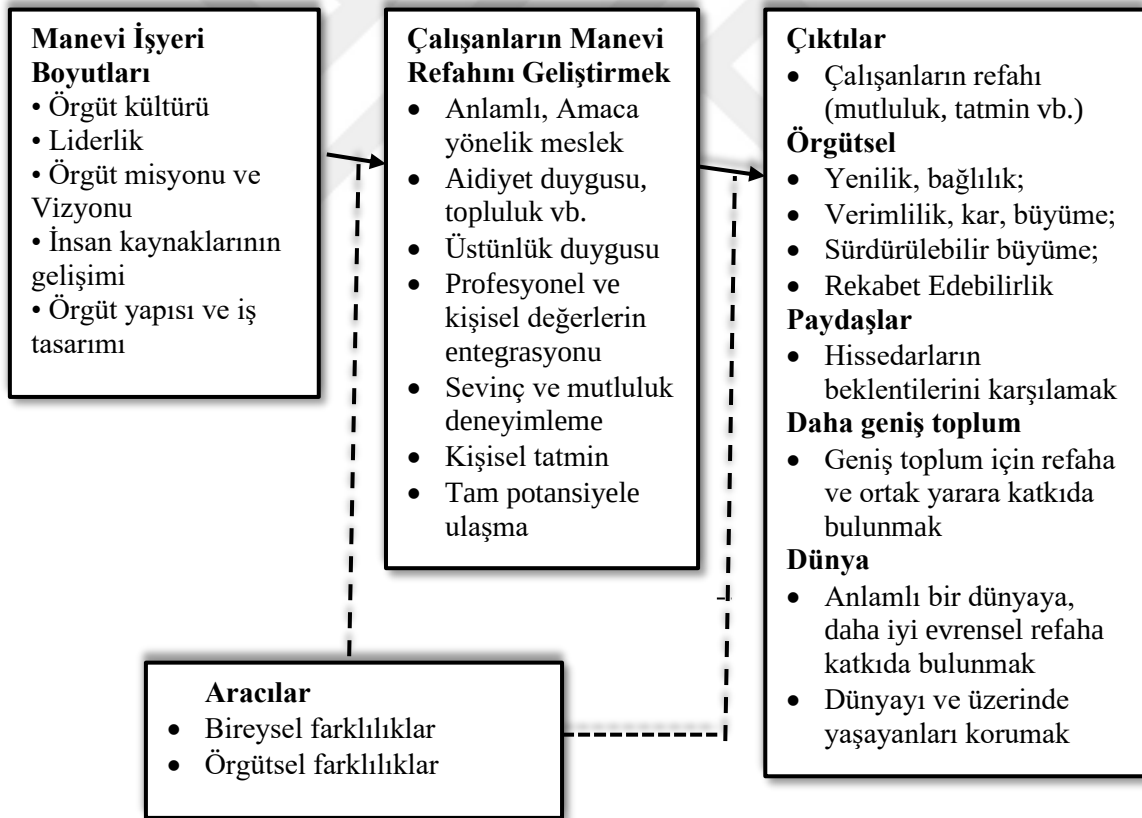
İşyeri maneviyatı, işgörenlerin iş arkadaşlarıyla daha iyi iş ilişkileri kurmalarına, kendilerini daha güvende hissetmelerine ve işlerine daha fazla katılmalarına yardımcı olmaktadır. Bu iyi ortamın etkisi sadece işgörenler tarafından hissedilmemekte aynı zamanda kalite, üretkenlik ve kazanç gibi ölçütler kullanılarak da ekonomik çıktılar yoluyla ölçülebilmektedir (Rathee ve Rajain, 2020: 27). Fakat Rego ve Cunha (2008)'e göre işyerinde manevi zenginliğin teşvik edilmesi kolay değildir ve tüm işgörenlerin ruhsal olarak doyuma ulaşması çok zordur. Ayrıca işyeri maneviyatının, uyum (yani tüm benliği işe getirme yeteneği), anlamlı iş (yani bireyin işinde değer bulması) ve topluluk (yani diğerleriyle karşılıklı bağlılığın farkına varması) boyutlarını kapsadığı ifade edilmektedir (Williams, 2017: 182).

İşyeri maneviyatı kavramının temelinde işyeri maneviyatının çok yönlü, karmaşık bir yapı olması ve kavramın soyut aynı zamanda bireysel olması gibi özellikleri vurgulanmaktadır (Gotsis ve Kortezi, 2008: 577). İşyeri maneviyatı içsel yaşam, anlamlı ve amaçlı çalışma gibi kavramlarla bireysel düzeyde; topluluk düşüncesiyle grup düzeyinde, kuruluşun değerlerine, vizyonuna ve amacına yansıtan manevi iklim veya kültürle örgüt düzeyinde kavramsallaştırılmaktadır (Gjorevska, 2021: 4). İşgörenlerin işyerlerinde ortak bir vicdan oluşturarak, birbirleriyle samimi ve güvenilir ilişkiler kurmasını ve bu ilişkilerin gelişmesini imkân sağlamaktadır (Örgev ve Günelan, 2011: 54).

İşyeri maneviyatı bireysel ve örgütsel olarak iki düzeyde algılanabilir. Bireysel düzeyde, işyeri maneviyatı çalışanlara amaç ve üstünlük duygusu sağlar. Örgütsel düzeyde işyeri maneviyatı, işgörenle örgüt arasındaki bağların güçlendirilmesine yardımcı olmakta ve genel bağlılık duygusunu yaratmaktadır (James, 2021: 36). Ayrıca örgüt düzeyinde işyeri maneviyatı, liderlik ve iş uygulamaları tarafından yönlendirilen, sosyal olarak sorumlu ve değer odaklı misyon ifadelerini içeren, işgörenlerin yaptıkları katkıları kabul eden ve bireysel manevi gelişimi ve refahı özendiren bir örgütün kültürünü ifade etmektedir. Bireysel düzeyde ise, işgörenin tüm yönüyle işte bulunması, anlamlı işlerle meşgul olması ve kişinin

tam potansiyeline ulaşma arzusunı ifade etmektedir. Araştırmacılar tarafından üçüncü bir kavramsallaştırma düzeyi olarak, kişi-çevre uyumu kavramıyla paralellik gösterdiği öne sürülen, birey ve örgüt düzeylerinin etkileşimi eklendi. Böylece işgören değerleri ile kuruluşun değerleri arasındaki uyum güçlü olduğunda, daha olumlu sonuçlanan işler elde edilecektir (Banyhamdan vd., 2012: 76).

Banyhamdan vd. (2012)' ne göre işyerinde maneviyatı oluşturabilmek ve devamlılığını sağlayabilmek için örgüt kültürü, liderlik, örgüt misyonu ve vizyonu, insan kaynaklarının gelişimi, örgüt yapısı ve iş tasarımı gibi temel yolların izlenmesi gerekmektedir. Bunlardan iki veya daha fazlasının etkileşimi, bir işyerinin maneviyat temelli bir işyeri haline getirmede büyük bir etki yaratmaktadır (Banyhamdan vd., 2012: 79).



Şekil 1. İşyerinde maneviyatın oluşturulması ve devamlılığı

Kaynak: Banyhamdan, vd. 2012: 74

2.1.3. İşyeri Maneviyatı ile İlgili Kuramlar

İşyeri maneviyatı ile ilgili teoriler incelendiğinde, bağlanma teorisi, kişi-örgüt uyumu teorisi, paydaş teorisi, iş talepleri kaynakları teorisi, sosyal bilişsel teori, manevi liderlik teorisi gibi teorilere dayandırılmaktadır. Bağlanma teorisi; bireylerin kendilerini destekleyici diğer bireylerle yakınlık kurma eğiliminde olduğunu ifade etmektedir. Kendini güvende hisseden işgörenlerin işyerinde daha yüksek düzeyde tatmin ve adanma yaşamakta ve prososyal davranışlar sergilemektedir. Ayrıca işgörenin bağlanması işyerini daha sıcak, daha ilgili ve daha manevi olarak algılamasını sağlamaktadır (Singh ve Singh, 2022: 1303). Bu teori sayesinde birey hem fiziksel hem de psikolojik olarak güven hisseder. Böylelikle zorluklara direnebilme ve sağlıklı şekilde yaşamına devam edebilme olanağı elde eder. Sağlıklı oluşturulan bağlanma ilişkisi, özellikle arkadaşlık, ebeveynlik, evlilik gibi yakın ilişkilerin de sağlıklı şekilde kurulmasına olanak sağlar (Bostancıoğlu, 2022: 49).

Paydaş teorisi, örgütlerin hissedarlarına ve örgüt uygulamalarından etkilenen gruplarına yönelik sorumluluklarının olduğunu ifade etmektedir. Bu teoride bir örgütün işgörenleri, örgütten etkilenen içsel paydaşları oluşturmaktadır (Taştan ve İşıaık, 2020: 87). Paydaş, kurumsal hedeflere ulaşılmasını etkileyen ve bundan etkilenen birey, grup, kuruluş olarak tanımlanabilir. Ayrıca paydaş teorisi, bir örgütün yönetimi ile paydaşları arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Kişi-örgüt uyumu teorisi ise, bireyin sürekli olarak çevresiyle etkileşime girdiğini varsayan etkileşimsel psikolojiden kaynaklanmaktadır (Singh ve Singh, 2022: 1303). Kişi-örgüt uyumu, kişiler ve örgütler arasındaki uyumluluk derecesidir. Dolayısıyla, kişi ile örgüt arasındaki uyumluluk düzeyinin yüksek olması, bireyin algıladığı anlam ve amaç ihtiyacının yüksek olmasını sağlar. Kişi-örgüt uyumu teorisi, bir örgüt kişisel ihtiyaçları, arzuları veya tercihleri karşıladığında meydana gelmektedir ve işyeri maneviyatını daha geleneksel bir araştırma çerçevesinde birleştirmektedir (Palframan ve Lancaster, 2019: 134).

Manevi liderlik teorisini geliştirmeye yönelik en kapsamlı çalışmalar Fairholm (1998) ve Fry (2003) tarafından yapılmıştır. Fairholm (1998), “manevi” ve “liderlik” terimlerini bir araya getiren ilk bilim adamlarından biridir. Fry (2003)’e göre manevi liderlik pozitif psikoloji, psikolojik iyi oluş, ahlak etiği ve din kavramlarını araştıran ve içsel

motivasyon modeline dayandıran nedensel bir teoridir (Naidoo, 2014: 4). Böylelikle bu kuram, bireysel ve örgütsel ilişkileri olumlu yönde etkileyen nedensel bir modeli açıklamaktadır. Ayrıca manevi lider; liderleri, çalışanları ve örgütü bütünleştirmeyi ve dengelemeyi amaçlar. Bu amaçla manevi liderler, işgörenlerin çıkarlarını ve ihtiyaçlarını, örgütün çıkarları ve ihtiyaçları ile uyumlu hale getirmelidir (Sapta vd., 2021: 2-4). İşgörenin kendisini veya diğerlerini içsel olarak motive etmesinde gerekli olan tutumları, değerleri ve davranışları kapsamaktadır (Fry, 2003: 694).

İş talepleri ve kaynakları modelinde ise iş talepleri; aşırı iş yükü, yüksek baskı, rol çatışması vb. gibi işgörenlerin sürekli fiziksel, duygusal ve bilişsel çabalarını gerektiren işin yönleri üzerinde durmaktadır. İş kaynakları, iş taleplerinin olumsuz etkilerini engelleyen ve hedefe ulaşmayı kolaylaştıran bir işin fiziksel, psikolojik ve örgütsel yönlerini ele almaktadır. İş kaynakları motivasyonu, bağlılığı ve daha yüksek performansı teşvik etmekte iken, aşırı iş talepleri de bağlılığın azalmasına ve tükenmişliğe neden olmaktadır. Manevi deneyimler ise, işgörenin işyerindeki talep ve kaynaklar ile karşılaşma durumunu belirler. Manevi kaynaklar ile iş kaynakları bir araya geldiğinde işgörenlerde güçlü motivasyona dönüşür ve işgörenler arasında da bağlılığı teşvik eder (Singh ve Singh, 2022: 1305).

Sosyal bilişsel teori, bireyleri proaktif olarak kendi kendini yansıttığı, kendi kendini düzenlediği ve kendi kendini organize ettiği bir insan modeli olarak tanımlar. Sosyal bilişsel teori, iç ve dış faktörlere ve bunların birbirleriyle olan ilişkilerine dayanarak, bireyin hedeflenen bir davranışta bulunma yeteneğini tahmin eder. Kişisel, çevresel ve davranışsal faktörlerin ortak etkileşimiyle oluşan üçlü karşılıklılık, bu teorinin temelini oluşturur ve bunlar insan davranışlarının düzenleyicileri ve etkileyicileridir. Sosyal bilişsel teori, ahlak ve diğer psikososyal faktörlerin (çalışma koşulları, iklim vb.), ahlaki akıl yürütmenin ahlaki davranışı nasıl yönettiğini açıklamaktadır. Teoriye göre işyeri maneviyatı ve bireysel maneviyat, prososyal güdülerle meşgul olmada ve ahlaki olarak kabul edilen yargılarda bulunmada işgören davranışlarını etkilemektedir. Sosyal bilişsel teoriye dayanarak bireyin inanç ve güdüler, değer yargılarının ve ahlakının temelini oluşturduğu ve bunların sonucunda ortaya çıkan ahlaki davranışların hem kişiyi hem de çevreyi yansıttığı ifade edilmektedir (Otake-Ebede, 2020: 613-614).

Ayrıca işyeri maneviyatının çalışanların işyerindeki tutum ve davranışları üzerindeki etkisini açıklamak için sosyal değişim teorisini temel almaktadır. Blau (1964) sosyal değişim teorisi, iki tarafın karşılıklı bağımlılık içinde olduğu durumlarda, aralarında bir tür karşılıklı yükümlülüğün geliştiğini, bir tarafın yaptığı eylemin diğer taraftan başka bir eylem veya tepki ile sonuçlandığını varsaymaktadır. Örneğin, işgörenlerin örgütte olumlu deneyime sahip olduklarında örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi olumlu tutum ve davranışları sergilemesi beklenmektedir. Öte yandan işgörenlerin olumsuzluk deneyimleri de, sinizm, ihmalkâr veya örgüttten ayrılma niyeti gibi olumsuz tutum ve davranışların yaşanmasına sebep olmaktadır (Shrestha ve Jena, 2021: 61). Özellikle kişilerin çalışma hayatlarında tükenmişlik ve stres yaşamaları, iş-yaşam dengesinin eksikliği ve pandemi sürecinde kötüleşen iş şartları, modern yönetim hastalıkları gibi olumsuz şartlar, işyeri maneviyatı ile çözüm getirilebilmektedir (Samul, 2021: 174). Fakat çoğu birey işyeri maneviyatı konusunda istekli iken, akranlarını gücendirebileceklerini düşündüklerinden dolayı uygulamakta tereddüt ettiklerini ve kararsız kaldıklarını belirtmektedir (Mitroff ve Denton, 1999: 87).

2.1.4. İşyeri Maneviyatı ile İlgili Kavramlar

Din

Maneviyat kavramı ile din kavramı sıklıkla karıştırılmasına rağmen, maneviyat tamamen din ile aynı şey değildir. Maneviyat ve din kavramları birbirinden bağımsız olarak ele alınmaktadır. Din, maneviyatın sadece bir ifadesidir. Bireyin maneviyatının odak noktası veya ifade edilme şekli olabilir (Foster, 2014: 28). Aynı zamanda din, hiyerarşik ve kurumsal olarak görülen ve belirli unsurlardan oluşan bir inanç sistemidir. Yöneticiler, işyerine maneviyatın dahil edilmesini savunurken, resmi dinin tanıtımına genellikle karşı çıkmaktadır (Singh ve Singh, 2022: 1299). Ayrıca din, zihniyeti ve bireysel benliği kontrol eden bir gücün varlığına olan inancıdır ve onu takip eden kişinin zihniyetini ve benlik duygusunu güçlü bir şekilde etkilemektedir (Narsa ve Wijayanti, 2021: 646). Manevi bir kişi dindar olabilir, ancak dindar bir kişi her zaman manevi değildir. Bir dini takip etmek basittir ama manevi olmak zordur. Din, içinde yaşadığımız mevcut toplumun temelini oluştururken, maneviyat (içimizdeki ruhumuzun gerçeği) toplumdaki değerleri destekler. Din, hayattaki mutlak gerçekleri sunarken; maneviyat, benliğe doğru içsel bir yolculuğa çıkarır. Maneviyat,

inançları ve değerleri temsil eden kapsamlı bir kavram iken din ise, davranışla ilgili daha dar bir kavramdır (Gupta vd., 2014: 80-81).

Maneviyatın örgüt yönetimiyle uyumluluğunu inceleyen Mitroff ve Denton (1999), maneviyatı tartışmaya uygun bir konu olarak görmekte iken, dini ise işyerinde son derece uygunsuz bir ifade veya konu biçimi olarak sınıflandırmaktadırlar (Rathee ve Rajain, 2020: 29; Mitroff ve Denton, 1999: 83). Vitell vd. (2016)'ne göre din, belirli bir inancı gösterme eğilimindeyken; maneviyat, kişinin kendini adadığı değerleri, hedefleri ve erdemleri kapsamaktadır. Din gözlemlenebilir, ölçülebilir, nesnel ve otoriterdir, daha dışa dönük uygulamalarla şekillenir ve daha çok doktrin özelliklerine yönelik bir davranış biçimini savunur. Maneviyat ise, bireyin ilişkileriyle ilgili öznel algısına yönelik inançları kapsar (Vasconcelos, 2021: 119). Maneviyat, örgütlü ve toplumsal olan dinin tersine oldukça bireysel ve kişiseldir. Ayrıca manevi olmak için dindar olmanıza gerek yoktur (Mitroff ve Denton, 1999: 88).

Bazı bireyler kendilerini manevi olarak sınıflandırmakta iken dindar olmadıklarını ifade etmektedir. Dindarlık, kişisel maneviyatın bir alt bölümü olarak görülebilir ve dini bağlılığı içerebilir veya içermeyebilir. İki terim arasındaki ortak nokta ise, anlamın kaynağı olarak “kutsalın arayışı” olduğu ifade edilmektedir (Sheep, 2006: 359). Mitroff ve Denton (1999: 86) çalışmasında, araştırmaya katılan yöneticilerin yaklaşık yüzde 30'unun din ve maneviyat konusunda pozitif görüşlere ve yüzde 60'ının maneviyat konusunda olumlu düşünmesine rağmen, din konusunda olumsuz görüşlere sahip olduğunu belirtmektedir.

Manevi Liderlik

Liderlik, ortak hedeflere ulaşmak için yürütülen faaliyetlerle başkalarını etkileme çabasıdır. Liderlik literatüründe, liderliğin karar vermede ve strateji yoluyla bir örgütün kaderini belirlemede kritik bir belirleyici olduğu ve örgüt üyelerinin işlevini etkilediği kabul edilmektedir (Sapta vd., 2021: 3). Manevi lider, hem bir örgütün vizyonuna, amacına, değerlerine ve stratejilerine hem de işgörenlerin psikolojik ihtiyaçlarına hizmet eder. İşgörenleri yaptıkları işlerde zorlamaksızın anlam, amaç, aidiyet ve değer bulmalarını sağlar. Günümüzde liderliğin manevi mücadelesi, işgörenlerin manevi esenliğine ve hayatlarındaki

mutluluğuna, işteki performansına aynı zamanda çalıştığı kurumun performansına ve refahına katkı sağlamaktadır (Altman vd., 2022: 50). Manevi liderlikle birlikte daha yüksek düzeyde bağlılık, üretkenlik, memnuniyet, finansal performans ve sosyal sorumluluk meydana geldiği ortaya konmaktadır (Houghton vd., 2016: 18).

Manevi lider, her şeyden önce bireyin tüm yönleriyle bir insan olmasına ve başkalarıyla, toplumla, benlikle ve üstün olanla bağlantı kurarak anlamlı işler aramasına yardımcı olur. Böylece bireyi daha yüksek bir amaç ve anlam için motive eder. Ayrıca, manevi liderler, toplum, gezegen ve doğa ile ilgili endişeleri göz önünde bulundurarak diğer iş arkadaşlarını kendilerinin ötesinde düşünmeye teşvik eder (Afsar, 2016: 81). İşgörenlerin manevi hedeflerine ulaşabilmeleri için uygun bir çalışma ortamı oluşturmaya amaçlar. Manevi liderin tüm çabası, işgörenleri cesaretlendirmeyi, güven vermeyi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamayı kapsamaktadır. Böylelikle manevi liderlik, işyeri maneviyatına ve manevi esenlik yaratmaya katkıda bulunarak, uygun bir çalışma ortamı yaratır. Fakat işyerinde, işyeri maneviyatı sağlanamazsa, manevi liderlik de etkili bir şekilde uygulanamayacaktır (Sapta vd., 2021: 2-5).

Manevi liderlik, grup ve bireysel düzeyde değer uyumu ve vizyon yaratarak, yüksek düzeyde üretkenliği ve örgütsel bağlılığı teşvik etmektir (Altman vd., 2022: 55). Sapta vd. (2021: 3-9) manevi liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide işyeri maneviyatının aracılık rolünü incelediği çalışmada, manevi liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine işyeri maneviyatının aracılık ettiği, fakat manevi liderliğin örgütsel bağlılığı etkilemediği elde edilmiştir. Ayrıca manevi liderliğin işyeri maneviyatı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu kanıtlanmaktadır. Afsar vd. (2016) tarafından Tayland'daki birden fazla sektördeki profesyonel işgörenler üzerinde yapılan araştırmaya göre de manevi liderliğin işyeri maneviyatını pozitif yönde etkilediği ve bu durumun da içsel motivasyonu ve çevresel tutkuyu etkilediği elde edilmiştir (Afsar, 2016: 79).

Manevi liderlik, paylaşılan değer, yönetim ve topluluk olarak üç bileşenden oluşmaktadır. Paylaşılan değerlerde, manevi lider ortak yarar için fayda sağlamayan temel ilkelerden taviz vermeyi reddeder. Yönetimde ise bir güç düzenlemesi olduğunda,

topluluğun iyiliği için sorumluluklara odaklanır. Üçüncüsünde ise örgüt içinde iyi ilişkilerin sürdürülmesini vurgulayan bir topluluk duygusunun gerekliliği vurgulanmaktadır. Bu nedenle manevi liderlik, çalışan refahı ve topluma hizmet yaratma çabalarını vurguladığı için geleneksel liderlikten farklıdır (Sapta vd., 2021: 4).

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, işgörenlerin işyerinde nasıl davranmaları gerektiğini şekillendiren ve iş yapma yöntemlerini belirleyen değerler ve ilkelerdir. Bu değer ve ilkeler zaman içerisinde gelişmekte ve örgütteki tüm işlerin nasıl yapılması gerektiğini belirlemektedir. Örgütün ve yöneticilerinin misyonunu ve vizyonunu ortaya koymaktadır (Robbins vd., 2016: 38). İşgörenlerin kurum içinde keşfettiği, geliştirdiği, diğer bireylerle paylaştığı inançları, düşünceleri, fikirleri, hikayeleri, masalları gibi yapılardan oluşan değerlerdir. Bu değerler örgüt tarafından olduğu gibi kabul edilmekte, işgörenler için ise sembolik anlam taşıyabilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2018: 158). Oluşan örgüt kültürü, örgütün başarısı için en önemli olan işgören davranışlarını ve algılarını etkiler. Bir örgütün kültürü açık olduğunda ve her işgören bilinçli olarak kültürel seçimler yaptığında hem işgören hem de örgüt belirlenen hedeflere kolaylıkla ulaşabilmektedir (Hernandez vd., 2014: 338).

Manevi değerlere sahip olan işgörenler, bu değerleri işyerlerinde de devam ettirerek örgüt kültürüne destek olmaktadır (Seyyar ve Evkaya, 2015: 146). Örgüt kültürü, işyeri maneviyatının oluşturulmasında ve sürdürülmesinde temel ve kilit bir etmen olarak kabul edilir (Banyhamdan vd., 2012: 80). Aynı zamanda işyeri maneviyatı örgütsel boyutu olarak, yardımseverlik, dürüstlük ve hümanizm gibi değerlere dayalı bir örgüt kültürünün geliştirilmesini içermektedir (Singh ve Singh, 2022: 1299).

Etik Değerler

Farklı bilim dalları tarafından birçok kez tanımlanan etik kavramı, insan ilişkilerinin temellini oluşturan norm ve ilkelerden meydana gelmektedir. Etik, neyin iyi neyin kötü veya neyin doğru neyin yanlış olduğunu ahlaki bakımdan araştıran bir disiplindir. Dürüst, doğru, sözünde duran, sadakatli ve adaletli davranan, başkalarına yardım eden, saygı gösteren,

sorumluluk sahibi ve mükemmeliyeti arayan bireylerin etik davranışlar sergilediği söylenebilir (Özkalp ve Kirel, 2018: 505). Örgütsel etik, işyerindeki davranışları şekillendirmekte ve örgüt kültürünü olumlu olarak etkilemektedir. Örgütsel etik değerler, işgörenler tarafından kabul edilmiş birçok formal veya informal davranışları içeren örgütsel kültürün parçasıdır. Örgütlerde etik iklimine önem verilerek etik değerlerin tüm işgörenler tarafından benimsenmesi sağlanmalıdır (Gözüm, 2020: 18).

Etik değerlere uygun işyerinde, müşteri, işgören ve tedarikçi arasında dürüst iletişimi, saygıyı ve güveni kolaylaştıran bir kültür hakimdir. Ayrıca etik değerlerin yüksek olduğu bir örgütte faaliyetlerin amaçlarla tutarlı olması, çıkar gruplarıyla etkileşimin rahat olması, adillğin benimsenmesi ve sorumluluğun bireysel olması gibi özellikler gözlenmektedir (Küçüköğlu, 2012: 180). Mitroff ve Denton (1999), kurumlarını daha manevi olarak hisseden yöneticilerin, bununla birlikte daha etik olarak algıladıklarını ifade etmektedir (Sheep, 2006: 359).

2.1.5. İşyeri Maneviyatının Boyutları

İşyeri maneviyatı boyutlarında, görüş birliği sağlanamasa da araştırmacılar tarafından üzerinde durulan ortak boyutlar mevcuttur. İşyeri maneviyatı kavramı ölçeği Ashmos ve Duchon (2000), Khanifar vd. (2010), Rego ve Cunha (2008) ve Milliman vd. (2003) gibi birçok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Sheep (2006) ise işyeri maneviyatını araştırmacılar tarafından üzerinde durulan kişi-işyeri bütünleşmesi, gelişim, kendini aşma ve işin anlamlılığı olmak üzere dört boyutta incelemektedir (Sheep, 2006: 360; Örgen ve Günelan, 2011: 55). Çalışmada Ashmos ve Duchon (2000)'ın geliştirdiği, Milliman vd. (2003) tarafından uyarlanan üç boyutlu yapı tercih edilmiştir. Dolayısıyla araştırmada işyeri maneviyatı anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerler ile uyum olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Milliman vd., 2003: 429).

Anlamlı İş Boyutu

Anlamlı iş, işgörenin işinde yoğun bir anlam hissine sahip olması ve işini önemli bir amaç olarak görmesidir (Sadykova ve Tutar, 2014: 46). Anlamlı iş, bireysel maneviyata

karşılık gelen işyeri maneviyatının önemli bir unsurudur. İşgörenin işinden keyif alması, enerjik olması ve işinde kişisel anlam ve amaç bulması olarak tanımlanmaktadır (James, 2021: 35). Anlamli iş, işgörenin öz yeterliliğini arttırarak, amaçlı bir yaşam sürmesine yardımcı olur (Jeon ve Choi, 2021: 1128). Bu boyut işgörenlerin, varoluşçuluk felsefesiyle ilişkilendirilerek, işindeki anlam arayışının üzerinde durmaktadır (Pelenk ve Acaray, 2020: 482). Varoluş felsefesi ise, insanın varoluşunun anlamını ve kendisini gerçekleştirme olanaklarını kapsamaktadır (Gül, 2014: 27).

Anlamli iş boyutunda Rego vd. (2007), benlik saygısı, duygusal bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini kavramlarının üzerinde durmaktadır. İşgörenlerin, maddi kazancın dışında kalan diğer faktörlerle işe değer verdiğini varsaymaktadır (Rathee ve Rajain, 2020: 31). Para, zorunlu ihtiyaçları karşılamanın dışında, iş için motivasyon kaynağı olarak görülmemektedir. Dolayısıyla işgörenin işinde para kazanma amacını aşan bir anlam taşıdığı ileri sürülmektedir. Ayrıca anlamli iş, bireyin kişisel özellikleriyle içsel olarak; meslek veya çalışma ortamıyla dışsal olarak meydana gelmektedir (Gilbert, 2018: 4).

Anlamli iş, ruh ve iş arasındaki ilişkiyi vurgu yapmaktadır. Başka bir deyişle, birey işyerinde yaşamına anlam katan etkinlikleri yaparken tatmin olmakta ve bir amaç duygusu bulmaktadır (Gangadharan, 2014: 24). İşgörenler sadece kişisel yaşamlarında anlam arayan değil, aynı zamanda işlerinde amaç ve kişisel tatmin arayan bireyler olarak kabul edilmektedir. İşyerinde anlam, öğrenmeyi ve büyümeyi teşvik eden ilgi çekici ve anlamli çalışmalarla yeterlilik ve ustalığa ulaşmayı kapsamaktadır. Anlamli işle birlikte işgörenler yapılan işten zevk almaktadır. Ayrıca kişisel amaçlar gerçekleştirdikleri için bireysel düzeyde de onlara enerji vermektedir (Arsenich, 2018: 49).

Önceki araştırmalarda işgörenlerin maddi kazançların ötesinde, yaptıkları işe dair bir anlam ve amaç beklediklerini göstermektedir. Örneğin Hackman ve Oldham (1976) işteki anlamlılığın, bireyi daha yüksek performansa içsel olarak motive etmede birincil öneme sahip olduğunu belirtmektedir. Mitroff ve Denton (1999) insan kaynakları yöneticileri, üst düzey yöneticiler ve müdürlerle yaptıkları görüşmelerde işte anlam ve amacının önemini vurgulamıştır (Gangadharan, 2014: 28). Mitroff ve Denton (1999: 85), üst yöneticilere ve

idarecilere genel olarak hayatlarına ve işlerine anlam katan faktörleri sorduklarında sırasıyla; işlerinde tüm potansiyellerini gerçekleştirme fırsatının olması, iyi ve etik değerleri benimseyen bir kurumda çalışılması, ilgi çekici işin olması, para kazanma, insanlığa, gelecek nesillere ve yakın çevreye hizmet etme gibi unsurların bulunduğu belirtmektedir. Daha önceki araştırmalarda da işlerinde anlamlı olan en önemli etmenin para olmadığı elde edilmiştir.

Topluluk Duygusu Boyutu

İşgörenlerin birbirleriyle ilişkileri ve bağlantıları olduğunun üzerinde duran topluluk duygusu boyutu (Milliman vd., 2003: 429), işgörenlerin dayanışma içinde olması ve sinerjinin yakalanması gerektiğini vurgulamaktadır (Pelenk ve Acaray, 2020: 481). Topluluk duygusu işgörenlerin, çalışma arkadaşlarıyla iyi ve samimi ilişkiler geliştirmelerine ve kendileriyle çalışma arkadaşları arasında bir bağ olması gerektiğine vurgulamaktadır (Milliman vd., 2003: 429; Marques vd., 2007: 97-98; Kinjerski ve Skrypnek, 2006: 1- 16). Ayrıca işgörenler arasındaki duygusal, zihinsel ve manevi bağ ifade etmektedir (Neal ve Bennett, 2000: 2). Majeed vd. (2018) ise, işgörenlerin arkadaşlarıyla arasındaki karşılıklı desteği ve ilişkileri ifade etmektedir. İşgörenler ortak bir amacı paylaştıklarında topluluk duygusunu sergilemektedir (James, 2021: 35).

Önceki araştırmalarda, topluluk duygusunun, insanların birbirleriyle ilişkili olduğu bir paylaşım ve bağlılık duygusunun olduğu ve bu duygunun “hayat veren” bir duygu olduğu ileri sürülmektedir. Ayrıca, yönetim uygulamalarının işgörenlerin birbiriyle ilişki kurmasına ve işgörenlerin işyerinin bir parçası olarak hissetmesine olanak sağladığı ileri sürülmektedir. Sosyal kimlik teorisinden yola çıkılarak bireylerin kendisiyle uyumlu bir topluluğa ait olduklarına inandıklarında, kendilerini toplulukla özdeşleştirme eğiliminde oldukları ve topluluğun amacına uygun hareket ettikleri söylenebilir (Gangadharan, 2014: 29). Ayrıca topluluk duygusu, bireylerin büyük bir grubun veya topluluğun bileşeni olma ihtiyacını kabul etmektedir. Bu ihtiyaç bireylerin ait olma, güven ve bağlanma duygularını içeren aidiyet ihtiyacıdır. Aidiyet duygusu, birçok yazarın belirttiği gibi karşılanma gerekliliği olan temel bir insan ihtiyacıdır. Neal (2000)’e göre, işyerindeki maneviyat topluluk duygusu

gerektirmektedir. Böylelikle işgörenler birbirlerine gönülden bağlanarak birbirlerine karşılıksız ilgi gösterir ve saygı duyarlar (Göçen ve Özgan, 2018: 1123).

Bir topluluğa ait olma duygusu, işyerindeki maneviyatı artıran önemli bir etkindir (Rathee ve Rajain, 2020: 31). Manevi varlıklar olarak işgörenler, diğer insanlarla ilişki kurmaya ve kendisinden daha büyük unsura ait olmaya çabalamaktadır. İşgörenler, iş arkadaşlarında fiziksel, zihinsel ve ruhsal olarak karşılıklı ilgi ve destek duygusu aramaktadır. Dolayısıyla iş yerindeki topluluk duygusunun, insanların kendi benliğiyle diğer bireylerin benlikleri arasında ilişki olduğu inancına dayandığı ve kendilerini bağlı gördükleri söylenebilir (Arsenich, 2018: 50-51).

İşgörenlerin işyerinde topluluk duygusu yaşamasıyla birlikte, stres düzeylerinin ve devamsızlıklarının azaldığı, işgörenler arasındaki iletişimin iyileştiği ve karmaşık süreçlerin başarılı şekilde tamamlanabildiği ifade edilmektedir (Gilbert, 2018: 5). Bu nedenle kuruluşlar, işgörenlerin topluluk duygusunu güçlendirerek ortak değerleri ve ahlaki geliştirmeye destekleyen faaliyetleri teşvik etmelidir (James, 2021: 40).

İşyeri Değerleriyle Uyum Boyutu

İşgörenlerin kendi değerleriyle işyerinin misyonu, değerleri, amaçlarındaki uyumluluğudur (Çakıroğlu ve Aydoğan, 2021: 1064; Mitroff ve Denton, 1999: 91). Her iki değer arasında bir bağ kurularak, güçlü uyumun oluşması sağlanmalıdır (Milliman vd., 2003: 430). İş değerleriyle uyum, işyeri maneviyatında hayati bir rol oynar. Milliman vd. (2003), kişinin kendi temel değerleriyle örtüşmeyen bir kuruluştaki çalışmaya asla razı olmaması gerektiğini ifade etmektedir (Gilbert, 2018: 5). Örneğin, örgütlerin etik değerlere sahip ve dürüst olması gerektiğine inanan çalışanlar, iş görenlere, müşterilere ve sunulan hizmete karşı iyi bir niyete sahip kuruluşları seçerler (Arsenich, 2018: 53).

İşverenlerin ve yöneticilerin işyerinde maneviyatı oluşturmaya ve sürdürmeye istekli ve motive olmaları için maneviyatın, örgütsel misyon, vizyon, hedef ve performansı ile uyumlu olmalıdır (Banyhamdan vd., 2012: 78). İşgörenlerde, tüm potansiyellerini

gerçekleştirmelerine yardımcı olan kişisel manevi değerleri ile örgüt kültürü arasında değer uyumu yaratmalıdır. Fakat manevi değerlerin sadece misyon ve vizyonun bir parçası haline getirilmesi yeterli değildir. Örgütler, işyeri maneviyatının olumlu sonuçlarından yararlanabilmeleri için manevi değerleri günlük olarak yaşamalı ve benimsemelidirler (Singh ve Singh, 2022: 1299). Kurumlarıyla ortak değerlere sahip işgörenler, örgütü tahmin edebildikleri için daha az rol belirsizliği yaşamaktadır. Ayrıca kurumda ortak değerlere sahip olmak iş tatminini, örgütsel özdeşleşmeyi ve örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Bu durumun aksine, iş değeriyle uyumsuzluk ise, işgörenlerin hayal kırıklığı yaşamasına ve örgütten ayrılmasına neden olabilir (Gilbert, 2018: 6).

2.1.6. İşyeri Maneviyatının Öncülleri

Maneviyat, bireyin kişiliğinin önemli bir parçasıdır. İşyeri maneviyatı da, bir bireyin içselliğini oluşturan ve olmadan varoluşu imkânsız olan maneviyat kavramından türetilmiştir. Manevi ihtiyaçların çalışarak yerine getirme arzusu işyeri maneviyatının temelini oluşturmaktadır (Singh ve Singh, 2022: 1296). İşyeri maneviyatı, işgörenlerin sadece fiziksel veya zihinsel olarak değil, aynı zamanda manevi ihtiyaçlarını da tatmin ederek (Majeed vd., 2018: 50), işlerini daha anlamlı bulmalarına, işletme değerlerine ve kurallarına bağlı olmalarına, amaç ve hedeflerine saygı göstermelerine olanak tanımaktadır. Böylece işgörenler becerilerini geliştirerek örgütün başarısına daha fazla katkı sağlayacak yeniliklere ilgi duymaya başlayacaktır (Ali vd., 2021: 320).

Maneviyat, kapsayıcı, hoşgörülü ve açık fikirlidir. Manevi olarak algılanan işyerleri, diğerlerine göre daha faydalı olarak görülmektedir. (Rego ve Cunha, 2008: 55-57). Aynı zamanda birçok insan için inkâr edilemeyen bir ihtiyaçtır. İşyeri maneviyatı dikkate alınması gereken önemli bir gerçektir. Bireysel, örgütsel, toplumsal, çevresel ve küresel çeşitli güçler, değişiklikler, zorluklar ve talepler, işyeri maneviyatına olan ilgiyi arttırmaktadır. İşgörenler, hareketli bir yaşamın stresini ve baskısını dengelemek için çeşitli yollar aramaktadır. Bazıları çağdaş yaşamda hissedilen bütünlük eksikliğini tamamlamayı, bazıları bağlılık ve adanmayı, bazıları da yaptıkları işin ötesinde anlamlı bir şeyler istemektedir. Yani kişisel değerlerini meslek hayatlarıyla bütünleştirmeyi beklemektedir. İşin doğasında meydana gelen bu

değişim, örgütlerin doğasında da bir değişime neden olmaktadır (Banyhamdan vd., 2012: 76).

İşyeri maneviyatı öncüllerine yönelik yapılan çalışmalarda liderlik, iş ve örgüt değerleri, yaşam deneyimleri ve hizmetkar liderlik gibi kavramların yer aldığı görülmektedir (Singh ve Singh, 2022: 1300). Pawar (2009: 251), işyeri maneviyatının öncülerinde dönüşümsel liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel destek ve prosedürel adaletten oluşan dört örgütsel davranışın olduğunu ifade etmektedir. Tutar ve Oruç (2020) ise, işgörenlerin kişilik özellikleri olarak dışadönüklük ve vicdanlılığın işyeri maneviyatı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu; fakat açıklık, uyumluluk ve nevroklikliğin işyeri maneviyatı üzerinde önemli bir etkisi olmadığını belirtmektedir. Ayrıca fedakârlık, ortak değerler, birlik ve çeşitlilik gibi faktörler de işyeri maneviyatının geliştirmesine katkı sağlamaktadır (James, 2021: 36). Joshi ve Jain (2016: 99)'e göre ise; işyerinde farkındalık, anlamlı iş, topluluk duygusu, örgütsel değer, merhamet, içsel yaşam gibi faktörler işyeri maneviyatını belirlemeye yardımcı olan faktörlerdir.

Örgüt liderleri, işyerinin manevi bir işyerine dönüştürülmesinde rehber olarak önemli bir rol oynamaktadır. Manevi liderlik, etik liderlik, otantik liderlik ve ahlaki liderlik gibi terimlerin örgütte olması manevi bir zihniyetin uyguladığının göstergesidir. Liderlerin maneviyatı, örgütteki maneviyatı sürdürmeye imkân sağlar (Banyhamdan vd., 2012: 80). İş liderleri, işgörenin performansını, verimliliğini ve etkinliğini artırmak istiyorlarsa, manevi olan ve örgüt içindeki belirsizliği, güvensizliği azaltmaya yardımcı olan bir lider aramaları gerekebilir (Foster, 2014: 7). Bu kapsamda araştırmacılar, hizmetkar liderlik, katılımcı liderlik, güçlendirici liderlik, manevi liderlik ve etik liderlik olmak üzere altı liderlik türünün işyerindeki maneviyatı kolaylaştırdığını öne sürmektedir (Rathee ve Rajain, 2020: 36). Abdullah vd. (2009) tarafından işyeri maneviyatı ile liderlik etkililiği arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, kavramlar arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki elde edilmiştir (Gupta vd., 2014: 84).

Maneviyat, kişisel bir deneyimdir. İnsanlar onu çok farklı şekillerde yaşar ve onu farklı kaynaklardan besler. Ancak, çoğu insanın toplulukta anlamlı işler yapmayı sevdiği,

başkalarının iç yaşamlarına saygı duymasını beklediği, kendi değerleriyle uyumlu bir örgütte çalışma arzusuna sahip olduğu ifade edilmektedir. Örgütler işgörenlerin bu “manevi kaynakları” elde etmelerine ve “manevi ihtiyaçlarını” karşılamalarına izin verirse, işgörenler de tüm benliklerini (duygusal, fiziksel, zihinsel ve ruhsal olarak) işyerine getirmeleri ve işi sadece bir “işten çok bir misyon” olarak görmeleri muhtemeldir (Rego ve Cunha, 2008: 70). Manevi bir işyeri, işgörenlerin kişisel değerlerine ve işyerindeki kültür çeşitliliğine saygı duyan, işgörenleri karar alma süreçlerine ve geliştirme programlarına dahil eden, sağlıklı işveren-işgören ilişkileri sağlayan, hakkaniyetli ve adaletli uygulamaları içeren şirketler tarafından sağlanır (Gupta vd., 2014: 80).

2.1.7. İşyeri Manevîyatının Sonuçları

İşyeri manevîyatı, işgörenin ve örgütün performansını birçok yönden olumlu olarak etkilemektedir. Örneğin manevîyat, işgörenlerin kişisel ve örgütsel üretkenlikleriyle ilgili sezgisel yeteneklerini geliştirmektedir. Manevîyat temelli sezgi de çalışanların yenilikçi davranışlarını arttırarak, örgütsel vizyonun gelişmesine kolaylaştırmaktadır. Manevîyat odaklı iş hedefleri sunan kuruluşlar da işgörenlerin kişisel büyüme ve gelişmeleri için daha fazla imkân yaratarak, işgörenlerin enerjisini ve coşkusunu önemli ölçüde arttırmaktadır. Ayrıca, örgütteki manevi temelli değerler, ekip çalışmasını ve işgörenlerin kuruma olan bağlılığını da katkı sağlamaktadır (Banyhamdan vd., 2012: 78).

Manevîyat, işgören refahını ve yaşam kalitesini yükseltmektedir. Bu açıdan manevîyat, ahlakı, üretkenliği ve örgütsel bağlılığı güçlendirir. İşgörenler işlerine kendilerini verdiklerinde, yürekten bağlı olduklarında, sahip oldukları işi yapmaya hevesli olduklarında ve işleri daha iyi hale getirdiğine inandıklarında yüksek düzeyde işe bağlılık elde edilir. Bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenler, işe tam olarak dahil olmakta, en uygun performans göstermekte ve işlerinde gerektirdiğinden daha fazlasını verme eğilimi göstermektedirler. (Aprilia ve Katiara, 2020: 62-63). Örgütler işgörenlerin iş doyumunu arttırmak için de manevi uygulamaları hayata geçirme konusunda inisiyatif alırsa, işgörenlerin sadece zihinsel ve bedensel yönden değil, ayrıca ruhsal yönden de çalışma istekleri artar. İşgörenlerin manevîyatına odaklanmayan örgütlerde genellikle işgörenlerin tatminsizliği nedeniyle performans düşüklüğü görülmektedir (Mumtaz, 2017: 718).

İşyerinde maneviyat ikliminin yüksek olması, işgörenlerin pozitif davranışlar sergilenmesini ve örgüte olan bağlılığın artmasını sağlar (Kaçay, 2019: 30). Aynı zamanda işletmeyi üretken bir hale dönüştürülmesine ve çalışanlar arasında karşılıklı güvenin geliştirilmesine yardımcı olur (Ali vd., 2021: 319). Ayrıca iş görenleri sorumluluk alma, merhametli olma, doğruyu arama gibi olumlu davranışlar kazandırmakta ve çalışanların iç dünyalarının zenginleşmesini, ruhsal açıdan iyi olmalarını, işlerinden tatmin olmalarını ve performanslarının artmasını sağlamaktadır (Pelenk ve Acaray, 2020: 482). Birçok araştırma, maneviyata saygı duyulan iş yerlerinde işgörenlerin sadece memnun olmadıklarını, aynı zamanda daha tutarlı, daha kararlı ve daha üretken olduklarını göstermiştir. Ayrıca maneviyatın yüksek olduğu işyerlerinde maneviyatın teşvik edilmediği ve saygı duyulmadığı bir işyerine kıyasla, daha düşük bir devamsızlık oranı vardır (Gupta vd., 2014: 80).

İşyeri maneviyatının işgörenlerde oluşmasıyla birlikte, işgörenlerin işyerlerinde yaşadıkları stresleri ve işten ayrılma niyetleri azaltmakta, örgütsel vatandaşlık davranışları artmaktadır (Adıgüzel vd., 2021: 127). Aynı zamanda işyerinde sağlıklı bir maneviyatın oluşturulması işgörenlerin moral ve üretkenliği arttırdığı gibi, iş içinde olumlu sonuçlar yaratmaktadır. Hatta maneviyatın örgütsel performansa katkıda bulunduğu birçok araştırmacı tarafından ifade edilmektedir (Milliman vd., 1999; Giacalone ve Jurkiewicz, 2003; Garcia-Zamor, 2003; Jurkiewicz ve Giacalone, 2004). Bunun yanı sıra işgörenlerin memnuniyet düzeyleri ve yaşam kaliteleri de artmaktadır. Ayrıca işgörenlerin manevi yapı ile ilgili değerlere sahip olması, onları değerler ve davranışlar konusunda daha etik hale getirerek, aralarındaki güveni arttırmaktadır. Örgüt içinde işyeri maneviyatı boyutlarının bulunması, işgörenlerin çalışma ortamına karşı daha hoşgörülü ve sabırlı olmasına, stresin azalmasına ve işlerine olduğu kadar örgüte de bağlılıklarının artmasına imkân sağlayacaktır. Böylelikle bir kuruluştaki en iyi performans gösteren işgörenlerin devamlılığı sağlanabilir (Hassan vd., 2016: 6-11).

İşyerinde adil uygulamaların yapılması, kültürel çeşitliliğin olması, iş görenlere gelişim imkanlarının sunulması gibi uygulamalar, o kurumda maneviyatın sağlandığını göstermektedir (Kaçay, 2019: 32). Maneviyatı benimseyen bir işyerinde sürdürülebilir

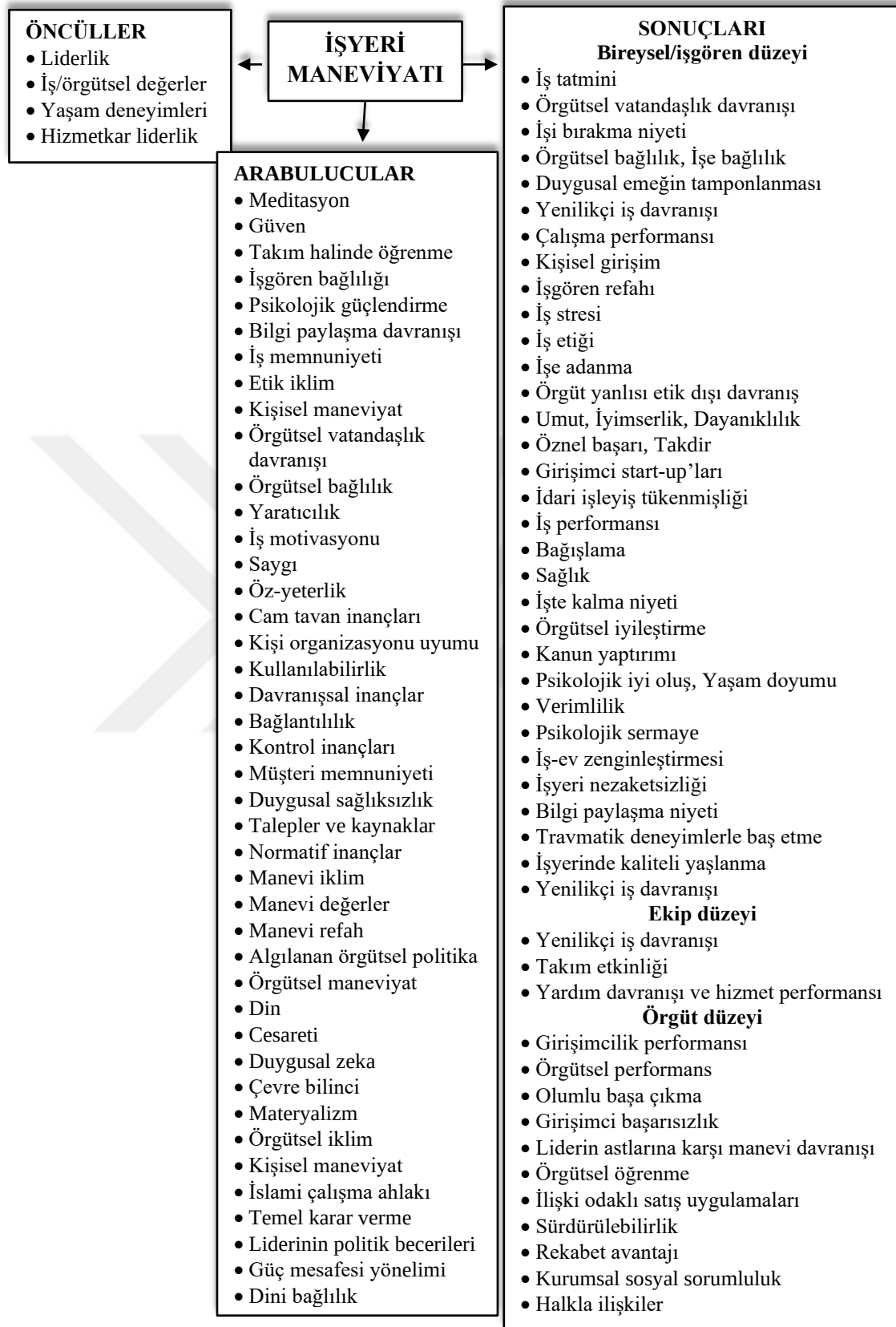
amaçlar edinilmesi, demokratik katılımın önemsenmesi, yenilikçi davranışların desteklenmesi ve hizmet içi eğitimlere önem vermesi gibi genel özellikleri bulunmaktadır (Seyyar ve Evkaya, 2015: 150-151). Ayrıca maneviyatı benimseyen işyerlerinde çalışanlar, mutlu ortamda çalışmaktan aldıkları huzurla, kendilerini daha çok tatmin edebilmektedirler (Saeed vd., 2017: 2). Martin (2005) ise, manevi açıdan zengin olan işyeri çalışanlarının, örgüt hakkında daha olumlu algılar oluşturarak değişimi daha olumlu değerlendirdiklerini ve daha yüksek iş tatmini, psikolojik iyilik ve örgütsel bağlılık yaşadıklarını ifade etmektedir. Böylelikle işgörenler daha az devamsızlık yapmakta ve işten ayrılma niyetleri azalmaktadır (Rego ve Cunha, 2008: 69). Bunun yanı sıra işyeri maneviyatı bir bütün olarak da örgütsel performans, işe katılım, işe bağlılık ve iş tatmini gibi iş tutumları üzerinde de dikkate değer bir etkisi olduğu elde edilmiştir (Rathee ve Rajain, 2020: 27).

Areba (2019: 59) işyeri maneviyatını teşvik etmenin örgütsel kârlılığı, etik davranışı, işgören refahını, örgütsel performansı, örgütsel bağlılığı, üretkenliği ve sosyal sorumluluğu artırması gibi birçok faydası olduğunu ifade etmektedir. Fakat, işyeri maneviyatının birçok faydasının yanı sıra, bireysel maneviyatın örgütsel kârlılık için kötüye kullanılmasında, toplum için çeşitli sorunlara neden olacağı da ifade edilmektedir. Ayrıca örgütlerde planlanan değişim süreçlerinde işyeri maneviyatının olumsuz olarak etkilenmemesi için dikkatli olunmalıdır. Aksi durumda işgörenin işyerindeki anlam duygusu zarar görmekte, duygusal ve normatif bağlılık azalmakta ve bireysel çaba ve performanslarında azalmalar görülmektedir. Ayrıca işyeri maneviyatı uygun bir şekilde yönetilmezse, örgütsel yapıyı zarar vererek daha yeni ve karmaşık bir yapıyı hizmet eden manevi niteliklere yol açabilmektedir (Rego ve Cunha, 2008: 69).

İşyeri maneviyatının sağlanamaması ise, işgörenler üzerinde fiziksel ve zihinsel yorgunluğa, stres ve devamsızlık oranlarında artışa, dolayısıyla işe bağlılıklarında azalmaya neden olmaktadır (Aprilia ve Katiara, 2020: 63). Hatta işyeri maneviyatının yokluğu, işgörenlerde strese bağlı hastalıklara, şiddete, tükenmişliğe, yozlaşmaya ve devamsızlığa neden olmaktadır (James, 2021: 41). Maneviyatın değerli olmadığı örgütlerde de, devamsızlık ve işten ayrılma oranlarının yüksek olmasının yanı sıra daha az verimli, daha memnuniyetsiz işgörenler ve daha düşük işgören performansı görülmektedir. Bu da daha düşük örgütsel performansına neden olmaktadır (Gupta vd., 2014: 86). Mitroff ve Denton

(1999: 91)'a göre ise, maneviyatın sağlanamadığı işyerleri uzun süre varlığını devam ettirememektedir. İşyeri maneviyatının, alaycı izlenim yönetimi, baskınlık, daha fazla kazanç beklentisi gibi amaçlarla çarpıtılması ise, karanlık yönlerini ortaya çıkarmaktadır (Altman vd., 2022: 34).

İşyeri maneviyatının sonuçlarını inceleyen çalışmalar 1) bireysel veya işgören, 2) ekip ve 3) örgüt açısından sonuçları olmak üzere 3 grupta ele alınmaktadır. İşyeri maneviyatının bireysel veya işgören açısından sonuçları üzerine yapılan çalışmalarda işe adanma, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, duygusal emek, yenilikçi iş davranışı, çalışma performansı gibi kavramlarla ilişkileri incelenmiştir. Ayrıca bu ilişkiye iş etiği, takdir, yönetici işleyişi, tükenme, psikolojik iyi oluş, dayanıklılık, verimlilik, yaşam memnuniyeti, psikolojik sermaye, işyeri nezaketsizliği, bilgi paylaşma niyeti, işyerinde kaliteli yaşlanma gibi kavramlarda dahil edilmiştir. Ekip düzeyinde ise, yenilikçi çalışma davranışı, takım etkinliği, yardımcı davranış ve hizmet performansı gibi kavramlar dikkat çekerken; örgüt seviyesinde de girişimci performansı, örgütsel performans, başarısızlıkla olumlu başa çıkma, liderin astlara karşı manevi davranışı, örgütsel öğrenme, sürdürülebilirlik, rekabet avantajı, kurumsal sosyal sorumluluk ve halkla ilişkiler gibi kavramlarla ilişkileri incelenmiştir. Singh ve Singh (2022) işyerindeki maneviyat alanında yapılmış yüz yirmi bir çalışmanın sistematik bir araştırmasını yaptığı çalışmada öncül, sonuç ve aracı olarak literatürde kullanılan birçok yapıyı ortaya koymaktadır. Bunlar şekil 2’de ifade edilmektedir (Singh ve Singh, 2022: 1300-1302).



Şekil 2. İşyeri maneviyatı kavramıyla ilişkilendirilen kavramlar

Kaynak: Singh ve Singh, 2022: 1300-1302.

2.1.8. İşyeri Maneviyatı ile İlgili Yapılan Araştırmalar

İş hayatında 1970'lerden bu yana karşımıza çıkan işyeri maneviyatının yönetimdeki önemi son yıllarda artış göstermektedir (Gjorevska, 2021: 3). İşyeri maneviyatı çeşitli alanlardan araştırmacıların dikkatini çekmiştir. İşyeri maneviyatının kavramsallaştırılmaya ve ölçmeye (Ashmos ve Duchon, 2000; Milliman vd., 2003; Kinjerski, 2013; Houghton vd., 2016), öncüllerini ortaya koymaya (Ashmos ve Duchon, 2000; Kinjerski, 2013; Haldorai vd., 2019) ve sonuçlarını incelemeye (Ahmad, 2020; Chuna vd., 2014; Petchsawang ve McLean, 2017) yönelik araştırmaların yaygınlık kazandığı görülmektedir (Shrestha ve Jena, 2021: 60).

Rego ve Cunha (2008), işyeri maneviyatının devamlılık, normatif ve duygusal bağlılık üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmasında, işgörenlerin maneviyatla birlikte, işyerlerine daha bağlı oldukları ve işyerine karşı sadakat duygusu yaşadıkları ortaya konmuştur. Usman ve Danish (2010), banka yöneticilerinin maneviyat ve iş tatmini arasındaki ilişkisini incelediği araştırmada işyeri maneviyatının iş tatminini büyük ölçüde etkilediğini elde etmiştir. Piryaee ve Zare (2013) tarafından örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işyeri maneviyatı arasındaki ilişkide bireysel maneviyatın rolünü incelediği çalışmasında, işyeri maneviyatı boyutlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile olumlu yönde ilişkili olduğu, bu ilişkide de bireysel maneviyatında rol oynadığı elde edilmiştir. Daniel (2015), işyeri maneviyatının üç boyutu ile yaşanan iş stresi arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmasında ise, iş stresi ile işyeri maneviyatının alt boyutu olan topluluk duygusu arasında bir ilişki olmadığını elde etmiştir. Jurkiewicz ve Giacalone (2004), Komala ve Anantharaman (2004), Albuquerque vd. (2014), Pirkola vd. (2016)'e göre de örgütsel performans ile işyeri maneviyatı arasında önemli bir ilişki olduğu ve işyeri maneviyatının örgütsel performansla olumlu etkilediği elde edilmiştir. Rego vd. (2007) göre ise de işyeri maneviyatı, bireysel performansın artmasına imkân sağlamaktadır. Örgütsel bağlılıkla işyeri maneviyatı arasındaki ilişkiyi inceleyen Pawar (2009), Fanggida vd. (2016), Piryaee ve Zare (2013) göre ise işyerinde maneviyatı, örgütsel bağlılıkla pozitif ve anlamlı düzeyde ilişkilidir (Rathee ve Rajain, 2020: 31-32).

Fry ve Slocum Jr. (2008) tarafından yürütölen bir araştırmada, yüksek düzeyde manevi liderliğin daha yüksek seviyelerde manevi refaha imkân sağladığı ve bunun da örgötsel bağlılığa, üretkenliğe ve satışların artmasına olumlu yönde etkilediğı elde edilmiştir. Dahası kurumda uygulanan işyeri maneviyatı programları pozitif insan sağlığı ve psikolojik esenlik gibi kişisel olarak fayda sağlamanın yanında, işğörenin örgöte ve işe bağlılığında ve üretkenliğinde artışa, devamsızlık oranlarında ise azalışa imkân sağlamaktadır. Daha manevi bir işyeri de, daha üretken olmakla kalmayıp, aynı zamanda daha yaratıcı ve daha esnek olduğuna ve devamlılık gösteren rekabet avantajı elde ettiğıne dair kanıtlar sunulmaktadır. Fry vd. (2005) manevi liderlik, manevi yaşam ve örgötsel üretkenlik ve bağlılık nitelikleri arasındaki pozitif ilişkileri ortaya koymakta iken Ashar ve Lane-Maher (2004), bir devlet kurumundaki orta ve üst düzey yöneticilerin, başarı kavramını maneviyatla ilişkilendirdiğı ve başarılı olmak için kişinin maneviyatı benimsemesi gerektiğı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Duchon ve Plowman (2005), işyeri performansının işyeri maneviyatı ile ilişkili olduğunu elde etmiştir.

Jurkiewicz ve Giacalone (2004: 129), işyeri maneviyatını örgötsel değerlerler çerçevesinde inceleyerek örgüt költürünün gelişmesine katkı sağladığını belirtmektedir. Thompson ise, maneviyata sahip olmayan işyerlerinde, yüksek devamsızlık, yüksek iş devri ve iş teslim tarihleri ile ilişkili olarak stres ve depresyon yaşanabileceğini belirtmektedir (Thompson, 2000: 19). Milliman vd. (2018: 61) tarafından konaklama şirketleri üzerinde gerçekleştirdiğı araştırmasında işyeri maneviyatının işğörenlerin işe bağlılık düzeylerine ve işte kalma niyetlerine pozitif olarak etkilediğı elde edilmiştir.

Mumtaz (2017: 715) Pakistanlı hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada ise, hemşirelerin iş tatminini artırmada işyeri maneviyatının güçlü rolü vurgulanmıştır. Aynı zamanda işyeri maneviyatının anlamlı iş ve işyeri değerleriyle uyum boyutlarının iş tatmini üzerinde pozitif etki yarattığı, topluluk bilinci boyutunun ise içsel iş tatminine anlamlı bir etkisinin olmadığı elde edilmiştir. Dışsal iş tatminindeki etkisi incelendiğinde, işyeri maneviyatının alt boyutlarının dışsal iş tatminine pozitif etkisinin olduğı elde edilmiştir (Doğan ve Bekiş, 2022: 542). Nwanzu ve Babalola (2021: 127) ise işyeri maneviyatının algılanan örgötsel destek ve iş performansı ile ilişkisini incelemeye yönelik üniversitede idari görevi olan işğörenler üzerinde yaptığı çalışmasında işyeri maneviyatının hissedilen

örgütsel destek ve iş performansı ile pozitif ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu ve işyeri maneviyatının arttırılmasıyla işgörenlerin algılanan örgütsel desteğini ve iş performansını iyileştirildiği ifade edilmektedir.

Jurkiewicz ve Giacalone (2004) ise, işyeri maneviyatı değerlerinin tanımlanabilir olduğunu ve bu değerlerin örgütsel ve işgören performansında olumlu bir etkisinin olduğunu savunmuştur. Şirketler, kültürlerini oluşturan iş uygulamaları, politikaları ve süreçleri aracılığıyla bu değerlerin değişen seviyelerini açığa çıkarabilirler (Rathee ve Rajain, 2020: 30). Neal ve Biberman, (2003: 364)'e göre ise işyeri maneviyatı ile birlikte çalışanlar ortak bir vicdan etrafından birbirleriyle samimi ve güvenilir ilişkiler kurabilmektedir. Paul vd. (2015: 267) Hindistan'daki bilişim sektörü şirketlerinin kadın yöneticileri arasında işyeri maneviyatının iş-yaşam dengesini korumaya etkisi üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya göre, işyerinde veya kişisel yaşamında maneviyat uygulayan, sosyal değişim süreçlerini geliştirerek iş ile ilgili olumlu tutumları, çalışma çabasını ve bağlamsal davranışları artıran bir birey, iş-yaşam dengesini korumaktadır. Abbas vd. (2020: 17)' de araştırmasında iş tatmininin öncülleri olarak işyeri maneviyat boyutlarını incelemiş ve işyeri maneviyatı boyutlarının iş tatmini ile anlamlı ilişkisinin olduğunu göstermiştir.

Garcia-Zamor (2003) ise, işyeri maneviyatı ile örgütsel dinamikleri arasındaki ilişki üzerinde durarak, işyerindeki maneviyatı tarihsel bir bağlamda inceledi ve onu etik teoriler, ahlaki ilkeler ve dini inançlarla karşılaştırdı. Milliman vd. (2003), işyeri maneviyatı ile işgörenlerin beş ortak iş tutumu arasındaki ilişkinin nicel bir gözlemine yapmaya çalışmışlardır. Sonuçlar, araştırılan beş iş tutumu değişkeninin çoğu ile maneviyatın üç boyutunun her biri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca işyeri maneviyatının örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ve pozitif bir ilişkiye sahip olduğu ifade edilmektedir. Araştırmalarda da işyeri maneviyatının hemşirenin örgütsel vatandaşlık davranışını ve örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkilediği elde edilmiştir (Isebor, 2018: 59).

Nwibere ve Emecheta (2012) bankacılık sektöründe çalışan Nijeryalı işçilerle ilgili çalışmada işyeri maneviyatı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, Rego ve Cunha (2008) 154 kuruluş 361 kişiden elde

ettiği verilere göre, işyeri maneviyatının beş boyutu ile örgütsel bağlılığın hem duygusal hem de normatif biçimleri arasında önemli pozitif ilişki olduğu elde edilmiştir. Pawar (2009) işyeri maneviyat boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde önemli doğrudan etkileri olduğunu; Nasina ve Pin (2011) ise, işyeri maneviyatı boyutlarının işgörenlerin duygusal bağlılığına olumlu etkilediğini elde etmiştir. Bu durum işyeri maneviyatı veya işyeri maneviyatı boyutlarıyla örgütsel bağlılık arasında ilişkiyi desteklemektedir (Houghton vd., 2016: 10-11). Nouman vd. (2021: 41) işyeri maneviyatının örgütsel bağlılık üzerinde etkisinde olumlu duyguların aracılık etkisini incelediği çalışmada, işyeri maneviyatının olumlu duygulara anlamlı bir pozitif ilişkisi olduğu ve işyeri maneviyatının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini olumlu duyguların, önemli ölçüde etkilediği ortaya konmuştur.

Beş büyük kişilik özellikleri ile işyeri maneviyatı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Tutar vd. (2020) tarafından yapılan çalışmaya göre, kişilik yapılarının algılanması ile işyeri maneviyatı arasındaki uyumun, işyeri değerlerinin çalışanlar tarafından benimsenmesinin önemli bir etkisinin olduğu elde edilmiştir. Yine Tutar ve Oruç (2020), dışadönüklük ve vicdanlılığın işyeri maneviyatı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu; fakat açıklık, uyumluluk ve nevroitikliğin işyeri maneviyatı üzerinde önemli bir etkisi olmadığını elde etmiştir. Pasha (2022: 56) ise Pakistan bankalarında görev yapan işgörenlerin, kişiliğin beş unsurundan (dışadönüklük, uyumluluk, vicdanlılık, deneyime açıklık ve nevroitiklik), nevroitiklik (duygusal dengesizlik) dışındaki diğer tüm değişkenlerle pozitif olarak ilişkili olduğunu ve işyeri maneviyatının dışa dönüklük ve deneyime açıklık dışında diğer unsurların örgütsel bağlılık üzerinde düzenleyici etki yarattığını elde etmiştir. Ajala (2014) ise, işyeri maneviyatının boyutları ile işgörenlerin işyeri tutumları arasında pozitif ilişki olduğunu belirtmektedir. Bu durum Ashmos ve Duchon (2003) 'un araştırmasını desteklemektedir (Ajala, 2014: 154).

Kolodinsky vd. (2008), işe bağlılıkta işyeri maneviyatının önemli bir rol oynadığını, ancak bireysel düzeyde maneviyatın önemli olmadığını bildirmiştir. Bu bulgular, işyeri maneviyatının bireysel ve örgütsel düzeyde farklı etkileri olabileceğini desteklemektedir (Houghton, vd., 2016: 14). Naseer vd. (2020: 417) Pakistan'ın iletişim, eğitim ve sanayi sektörlerindeki dokuz işletme çalışanlarına üç ayrı zaman aralığında yaptığı çalışmada bir liderin alçak gönüllülüğünün, işyeri maneviyatı aracılığıyla işgörenlerin olumlu duyguları

ve davranışlarında önemli etkisi olduğunu gösteren bulgular elde etmiştir. Alfarajat ve Emeagwali (2021: 320), hizmet sektörü çalışanları üzerine yaptığı araştırmaya göre manevi liderlik ve işyeri maneviyatı girişimleri ve uygulamaları, konaklama işletmelerinde yenilikçi davranışların artmasına imkân sağlamaktadır.

İşyeri maneviyatının eğitim sektörü üzerinde yapılan araştırmalara göre işyeri maneviyatı akademisyenlerin yeni düşünme biçimlerini etkilemektedir. Ayrıca akademisyenlerin güveninin artması ve işlerinden daha fazla tatmin aldıkları yönündeki hipotezleri desteklemektedir (Hassan vd., 2016: 11). Aprilia ve Katiara (2020: 61) lise öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmasında, işyeri maneviyatı ile işe adanma arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğu, öğretmenlerin işyeri maneviyatı ne kadar yüksek olursa, öğretmenin işe adanmalarını o kadar yüksek olacağı elde edilmiştir.

Bibi vd. (2021: 34) tarafından ortaokul düzeyindeki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile işyeri maneviyatı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmaya göre, işyeri maneviyatının örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif olarak ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Mahipalan ve Sheena (2019: 725) tarafından ise, ortaokul öğretmenlerinin üzerinde yaptığı araştırmada maneviyat ve psikolojik iyi olma arasında pozitif bir ilişki olduğu, fakat iş stresleriyle arasında negatif bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca bireysel stresin iyi oluş ve maneviyat arasındaki ilişkide önemli bir etmen olduğu bulunmuştur. Aboobaker vd. (2019: 28), Hindistan'daki yükseköğretim kurumlarında çalışan 523 akademisyenin işyeri maneviyatının, refahı ve örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yaptığı çalışmada, işyeri maneviyatının işgören refahını ve işte kalma niyetini arttırdığını elde etmiştir.

2.2. İşe Adanma

Bu başlıkta adanma ve işe adanma kavramının tanımı, boyutları, işe adanma ile ilişkili kavramları, işe adanmada etkili olan faktörleri ve sonuçları üzerinde durulacaktır.

2.2.1. İşe Adanma Kavramının Tanımı

Adanma

Günümüz çalışma şartlarında işletmelerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri nitelikli işgücüne sahip, alanında yeterli ve yetenekli işgörenlerin istihdam edilmesine bağlıdır (Bakker vd., 2010: 2). Adanmışlık, işgörenin davranışı ile ilgili olmasına rağmen, net olarak tanımlanamamaktadır. Çalışanların güçlü bir katılım duygusuna ve işlerindeki zorluklara kabul etmeye istekli olmalarına vurgu yapmaktadır (Yao vd., 2021: 3357). Adanma, işine tamamen bağlı olma ve bir önem ve coşku duygusu yaşama anlamına gelmektedir (Hu vd., 2022: 2). Adanmışlık, işgörenin iş davranışıyla ilgilidir. İşgörenler her an iş odaklı hareket etmekte ve işleriyle ilgilenmektedir. Ayrıca adanmışlık, her yerde ve her an hissedilen, süreklilik gösteren bir durumdur. (Yavan, 2016: 281). Schaufeli vd. adanmayı kalıcı olan ve herhangi bir nesneye, bireye, olaya veya davranışa odaklanmayan, bilişsel ve duygusal bir husus olarak ele almaktadır (Gill, 2007: 3).

Adanmışlık, işgörenin işine güçlü olarak dahil olması ve işine yönelik gurur, önem, meydan okuma, coşku ve ilham gibi duyguları sahip olması anlamına gelmektedir (Mostert ve Rathbone, 2007: 37). Adanmışlık, bazı araştırmacılara göre bağlılık, üretkenlik, sadakat ve sahipliğin bileşimi olarak tanımlanmaktadır. İşgörenlerin performanslarını arttıran hayali gücü nitelemekte ve devamlılık durumunu ifade etmektedir (Tekeli, 2021: 69). Ayrıca örgütsel performansın ve etkinliğin artırılmasının ön koşulu, yetenekli ve kendini işine adanmış bir iş gücüne sahip olunmasıdır. Bu durum bir örgütün genel sağlığı için hayati önemde görülmektedir (Kapil ve Rastogi, 2017: 1). Bu amaçla, işgörenlerin istek ve ihtiyaçlarını belirlenerek ve motivasyonları arttırarak, onların adanma düzeylerinde artış sağlanmalıdır. Örgütler de adanmış işgörenlerin önemini kavrayarak, gerekli yenilikleri ve değişiklikleri planlamalıdır (Yavan, 2016: 279).

Adanma, bazı tanımlarından farklı olarak, uzun süreli ve kalıcı olmaktan ziyade kısa süreli geçici olarak ele alınmaktadır. Bu durumda adanma uzun süreli olarak düşünülmediği için, şekillendirilmesinin veya değiştirilmesinin kolay olduğu varsayılmıştır. Macey ve Schneider (2008) ise, adanmanın sürekli adanma (hayata ve işe ilişkin olumlu görüşler),

duruma adanma (enerji, kendini kaptırma, bağlılık, memnuniyet duyguları) ve davranışsal adanma (ekstra rol davranışı) olarak üç yönü olduğunu belirtmektedir (Wright, 2009: 6).

İşe Adanma

İşe adanma, kendi başına “canlılık, kendini adama ve özümseme ile niteleyen işe dair olumlu ve tatmin edici bir zihin durumu” dur (Schaufeli vd., 2002: 74; Bakker ve Demerouti, 2008: 209). İnsanların sınırlarından ziyade pozitif kaynaklarına ve güçlü yönlerine odaklanan pozitif psikolojiden kaynaklanmaktadır. Bir kişinin bir özelliği olarak değil, bir zihin durumu olarak tanımlanmaktadır (Slatten vd., 2022: 3). İşe adanma, işgörenin işine karşı hissettiği olumlu, tatmin edici psikolojik durumu olarak tanımlanmaktadır (Orgambídez ve Benítez, 2021:791; Baykal, 2019: 269). Macey ve Schneider (2008) göre işe adanma, işgörenlerin işlerine ne kadar dahil olduklarını, bağlılıklarını, coşkularını ve tutkularını tanımlamak için kullanılan bir terimdir (Attridge, 2009: 383). Saks (2006: 602)’a göre ise işe adanma işgörenlerin bireysel performansı ile ilgili davranışsal, bilişsel ve duygusal bileşenlerden oluşan benzersiz ve farklı bir yapıdır.

Pozitif bir kavram olarak ele alınan işe adanma, işgörenin işyerindeki davranışları ve iyilik haliyle ilişkilidir (Şahinbaş ve Erigüç, 2019: 1202). Herhangi bir nedenden dolayı oluşan, özel ve geçici bir süreç değildir. Aksine sürekli hissedilen bilişsel ve duygusal bir süreçtir (Alarcon ve Edwards, 2011: 8; Kanten ve Yeşiltaş, 2013: 86). Kahn işe adanma davranışını, işgörenlerin kendilerini duygusal, bilişsel ve fiziksel olarak yaptıkları işlerine yansıtma olarak tanımlamaktadır (Kahn, 1990: 700). Ayrıca bağlılık, sadakat, üretkenlik ve sahiplenmenin bir karışımı olduğu ileri sürülmektedir (Macey ve Schneider, 2008: 4). Maslach vd. (2001: 416), işgörenin iş doyumunu ve işe bağlılığına göre daha çok işlerine adanarak işleriyle daha fazla bütünleşmesi olarak ifade etmektedir. Yani işgörenin işiyle ilgili olumlu tutum takınarak, tüm yeteneklerini tam kapasite içinde sergilemesi ve performansını en üst seviyeye ulaştırması yönündeki çabalarıdır.

İşe adanma insanların sınırlarından ziyade pozitif kaynaklarına ve güçlü yönlerine odaklanan pozitif psikolojiden kaynaklanmaktadır. Bir kişinin bir özelliği olarak değil, zihinsel bir durumu olarak tanımlanmaktadır (Slatten vd, 2022: 3). İşlerine adanan

işgörenler, işine yoğunlaşabilen, enerjik, heyecanlı, istekli, farklı ve yeni yolların arayışında olan, işi için gereken yeteneğe kazandığını düşünen ve psikolojik bakımdan örgütlerine bağlı olan bireylerdir. İşgörenler işleriyle güçlü olarak özdeşleşmekte ve daha zor görevler üstlenmekte iken işten ayrılma düzeyleri düşmektedir. Ayrıca adanan işgörenler işiyle ilgili zorlu durumlarla karşılaştıklarında ayrıntılara odaklanarak, dikkat dağıtacak ve zaman kaybına neden olan etmenleri ortadan kaldırırlar. Dolayısıyla işe adanma kavramının işgörenleri motive eden bir etmen olduğu ifade edilmektedir (Tekeli, 2021: 70).

İşe adanma, işgörenlerin işleriyle ilgili hissetleri durumdur. İşgörenlerin kendilerini işlerine vererek ve artı değer yükleyerek örgüt amaçlarına destek olma davranışdır. İşe adanma işin niteliğine değer veren tüm örgütler tarafından önem verilmesi gereken bir kavramdır (Aslantaş, 2016: 58). Örgütlerin rekabet avantajı elde edebilmesi ve başarı sağlayabilmesi için en önemli kriterlerden biri işe adanmış iş görenleri örgüte çekebilmek ve elde tutabilmektir (Yavan, 2016: 283). Bu konuda örgütlere önemli sorumluluklar düşmektedir. Örgütler, işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini azaltmak, işleriyle gurur duyarak sahiplenmelerini sağlamak, motivasyonlarını ve verimliliklerini arttırmak dolayısıyla işe adanmalarını sağlamak için uygun politikaları hazırlayarak uygulamalı ve uygun personelin istihdamını sağlamalıdır (Kanten ve Yeşiltaş, 2013: 87).

Kurumlar ve bireylerin işe adanmışlıkla birçok olumlu sonuçlar elde etmesi bu kavramı giderek daha önemli hale getirmektedir. Örneğin işyerinde işe adanmanın yüksek düzeyde sağlanmasıyla birlikte, iş memnuniyeti artmakta ve psikolojik baskı azalmaktadır. Aynı zamanda işten ayrılma niyetini, işte gecikmeyi ve devamsızlığı azaltarak ve duygusal sağlığı iyileştirmektedir. Öte yandan, işe adanmışlığın iş verimliliği, kalitesi ve memnuniyeti üzerinde önemli düzeyde etkisi olmakta, bu da örgütsel sonuçları olumlu anlamda etkilemektedir (Hu vd., 2022: 2). Ayrıca işe adanmışlık işgörenin, çalıştığı örgüte karşı da olumlu duygu beslemesini ve işini en iyi şekilde gerçekleştirme çabasını kapsamaktadır. Bu durum hem işgörenlerin gelişmesine hem de örgütün amaçlarının gerçekleşmesine imkân sağlamaktadır. Yani işlerine adanan işgörenlerin hem işinden hem de çalıştığı kurumdan memnun olma düzeyleri yüksektir. Çalıştığı örgüte pozitif duygular besleyen işgörenin örgüte bağlılığı da yüksek düzeydedir. Bu durum işgörenin örgütsel vatandaşlık davranışını ve proaktif davranışları sergileme eğilimi desteklemektedir (Reyhan ve Kuşakçı, 2022: 341).

Ayrıca işe adanma ile birlikte işgörenlerin performansları ve verimlilikleri artmaktadır. İşgörenler görevlerine fiziksel olarak dahil olmakta, bilişsel olarak uyanık ve dikkatli davranmaktadır (Lee, 2015: 86).

İşe adanma davranışının hem örgütlere hem de bireylere birçok olumlu sonuçlarının yanında olumsuzlara neden olan sonuçlarının da var olabileceği belirtilmektedir. Özellikle iş rotasyonu uygulayan örgütlerde rotasyonla birlikte iş değişikliğine gidildiğinde kendini işine adayan, işiyle bütünleşen işgörenin diğer bir işte benzer oranda verimlilik göstermesinin zor olabileceğinden dolayı, işgören performansında ve verimliliğinde düşüşlere neden olabilir. İşe adanmadan kaynaklanabilecek bir diğer olumsuzluk ise, kendini işine adayan bir işgörenin zamanla özel hayatı ile iş hayatını dengelemekte zorlanması ve işkoliğe neden olmasıdır (Aslantaş, 2016: 68). Ayrıca işe adanmışlık düzeyleri bireyler arasında farklılık gösterebileceği gibi aynı birey için belirli bir zaman içerisinde de değişkenlik gösterebilir (Bakker ve Bal, 2010: 190).

İşe adanma kavramı ilgi, çaba, bağlılık, enerji, kendini işe verme, tutku ve heves gibi farklı anlamları içermesine rağmen (Bakker vd., 2011: 5), genel olarak Schaufeli vd. (2002) tarafından oluşturulan enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme olarak üç boyutta ele alınmaktadır (Schaufeli vd., 2006: 702; Antonison, 2010: 37). Çalışmada Schaufeli vd. (2002)'nin işe adanma boyutları esas alınmaktadır.

İşe Adanma Kavramını Açıklayan Yaklaşımlar

Alan yazında işe adanma kavramı sosyal kimlik teorisi, kaynakların korunması, öz belirleme, rol teorisi, işin özellikleri modeli gibi bir birçok teoride incelenmesine rağmen genel olarak psikolojik var oluş, tükenmişlik teorisi ve sosyal değişim teorisi olarak üç temel yaklaşımda ele alınmaktadır (Kanten, 2016: 79).

Kahn'ın Psikolojik Var Oluş Yaklaşımı: İşe adanma kavramını motivasyonel bir faktör olarak ele alan Kahn, psikolojik var oluş yaklaşımıyla değerlendirmekte ve işgörenlerin duygusal, bilişsel ve fiziksel olarak işlerine sarılmaları olarak incelemektedir

(Kahn, 1990: 692). Psikolojik varoluşun temelleri, bireylerin davranış kalıplarını inceleyen rol teorisine dayandırılmaktadır. Rol teorisi, insan enerjilerinin ve dikkatlerinin yaptıkları rollere göre değişiklik gösterebileceğini savunmaktadır (Kanten, 2016: 79). Kahn'a göre işgörenler aktif olarak üstlendiği rolün gerçekleştirmesine odaklanmaktadır. Kahn (1990) işe adanmayı işgörenlerin kendilerini tamamen işlerine vermeleri şeklinde tanımlamaktadır.

Kahn (1990: 692) işe adanmışlık kavramını zihinsel adanmışlık, fiziksel adanmışlık ve duygusal adanmışlık olarak üç boyutta ele almaktadır. Fiziksel adanmışlıkta, işgören fiziksel açıdan kendisini işine vermekte, çok enerji harcamakta ve yoğun çalışarak çok daha yüksek performans göstermektedir. Bilişsel adanmışlıkta ise, işgören işine daha özen göstererek, işinde daha dikkatli davranmakta ve konsantre olmaktadır. Duygusal adanmışlıkta ise, işgören işinde kendisini daha enerjik hissederek, istekli davranmakta ve işi için pozitif duygular hissetmektedir (Turan ve Özdemir, 2019: 1349). Kahn (1992), adanmanın sadece işgörenlerin psikolojik olarak işyerinde olmalarını sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda iş yerlerinde dikkatli, bağlantılı, bütünleşmiş ve odaklanmış hissetmelerine de yardımcı olduğunu savunmaktadır (Siddiqi, 2014: 25). Ayrıca işlerine adanan işgörenlerin işlerinde psikolojik bir güvenlik duygusu hissetme olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Wright, 2009: 4).

Kahn işgörenlerin iş hayatındaki durumlarını psikolojik bakımdan anlamlılık, güven ve uygunluk olmak üzere üç koşula bağlı olduğunu belirtmiştir. Anlamlılık, işgörenin işine verdiği değeri, işinden aldığı tatmini göstermektedir. Güven, işgörenin tehlikesiz çalışma koşullarında, güvenilir ve olumlu ilişkiler geliştirebilmesidir. Uygunluk ise, işgörenin işiyle bütünleşmesini ve iş rollerini gerçekleştirebilmesini imkân sağlayan kaynakların varlığıdır (Kanten, 2016: 80). Rothbard (2001)'da Kahn'ın modelini takip ederek adanmayı iş veya aile rollerine adanma, dikkat ve kendini verme olarak tanımlamaktadır. Steele ve Fullagar (2009) ise, işe adanmanın zorluklar ve beceriler arasında en uygun denge, hedeflerin netliği, açık olan geri bildirim ve kendi kaderini kontrol etme olarak dört temel bileşenden oluştuğunu öne sürmektedir (Wright, 2009: 5).

Tükenmişlik Teorisi: Tükenmişlik, bireyin duygusal olarak tükenmesi ve işini yapma sürecinde istekli olmamasıdır. Maslach (1981) işe adanma kavramını işe adanma ile negatif yönde ilişkisi olan ve tam zıttı olarak ele aldığı tükenmişlik teorisi olarak incelemektedir. İşe adanmışlık, tükenmişliğin karşıtı olarak geliştirilen motivasyonel bir yapıdır (Iqbal vd., 2020: 354). Bu nedenle işgörenlerin işe adanma düzeylerinin belirlenmesinde tükenmişliklerinin belirlenmesi önemlidir. Tükenmişlik, iş hayatındaki stres faktörlerine tepki olarak yaşanan, bitkinlik, sinizm ve yetersizlik olarak tanımlanan psikolojik bir sendromdur (Simpson, 2009: 1019). Maslach (1981: 99) tükenmişlik teorisini “iş gereği diğer kişilerle ilişki içerisinde bulunan işgörenler arasındaki duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı sendromu” olarak tanımlanmaktadır. Rol belirsizliği, rol çatışması, iş yükü ve sinizm tükenmişliğin önemli yordayıcıları arasındadır (Bakker vd., 2014: 392).

İşe adanmışlık araştırmalarını yönlendiren önemli etmenlerden biri tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalardır. Maslach ve Leiter (1997) işe adanmanın üç boyutunun doğrudan zıttı olan tükenmişliğin boyutlarına dönüştüğünü savunmaktadır. Araştırmacılara göre, tükenmişlik durumunda duygusal tükenmeye, katılım sinizme ve etkinlik ise etkisizliğe dönüşmektedir (Bakker vd., 2014: 391). Maslach ve Leiter’in oluşturdukları tükenmişlik ölçeğine göre, işgörenlerin aynı ölçekle işe adanma veya tükenmişlik düzeylerinin ölçülebileceğini belirtmişlerdir (Kanten, 2016: 84).

İşe adanmanın enerjik olma, işe bağlılık ve kendini verme boyutları tükenmişliğin duygusal olarak tükenme, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissi boyutlarının temsil edeceğini belirtilmektedir (Bakker vd., 2008: 188). Duygusal tükenme, basitçe oluşan bir deneyim değildir, işgören işlerine veya müşterilerine kendilerini çok fazla vermelerinden dolayı duygusal olarak tükenmiş veya fiziksel olarak yorgun hissetmeleriyle ve işgörenin işinden uzaklaşmasıyla oluşur. Duyarsızlaşma, işgörenin kendisiyle müşterileri arasına mesafe koyma girişimidir ve tükenme durumunda ani olarak verilen bir tepkidir. İşgörenler müşterilerine empati duymadan hizmet verdiklerinde, onlara insan yerine nesnelmiş gibi davrandıklarında meydana gelir. Düşük kişisel başarıda ise işgörenin kendisini etkili ve yeterli görmemesi, başarılı olabileceği düşüncesinde zorlanmasıdır. İşgörenler olumsuz benlik algıları yaşadıklarında, kendilerini yetersiz olarak gördüklerinde, işleriyle başa

çıkamayacaklarını hissettiklerinde ve hedeflerine ulaşamayacaklarını inandıklarında ortaya çıkmaktadır (Koppula, 2008: 5; Maslach vd., 2001: 403).

Schaufeli ve Bakker (2004), işe adanma ve tükenmişlik üzerine yaptığı çalışmada işe iki kavram arasında negatif ilişki elde etmesine rağmen (Simpson, 2009: 1015), her iki kavramın bağımsız değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır (Simpson, 2007: 18). Adanma ve tükenmişliğin zıt durumlar olduğunu kabul eden Schaufeli vd. (2002), düşük düzeyde tükenmişlik yaşayan bir işgörenin yüksek düzeyde adanma yaşamayacağını ve benzer şekilde yüksek düzeyde işine adanan bir işgörenin de düşük düzeyde tükenmişlik yaşamayacağını öne sürmektedir. Ayrıca bu yapıların birbirinden benzersiz ve bağımsız olarak değerlendirilmesi gerekliliğini savunarak tükenmişlikten ayrı olarak işe adanmayı tanımlamaktadır (Simpson, 2009: 1019). Ayrıca Schaufeli vd. (2002: 465), tükenme yaşamayan bir işgörenin kesinlikle bir işle meşgul olması gerekmediğini; ayrıca bir işgörenin tükenmemiş olması da enerji dolu olduğu anlamına gelmeyeceğini ifade etmektedir.

Sosyal Mübadele Teorisi: İşgörenlerin işe adanmışlığını teorik olarak açıklamak amacıyla sosyal mübadele teorisinden yararlanılmaktadır. Sosyal mübadele teorisi işgörenler ile örgüt arasında karşılıklı ilişki olduğuna, bu ilişkilerin sadakat, bağlılık ve güven ile zamanla geliştiğine ve bu ilişkide her iki tarafında uyması gereken kuralların olduğuna dayanmaktadır (Kanten, 2016: 81). Bu kurallar uyulmadığında birçok olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Ayrıca bu teoriye göre işgörenler birbirlerine karşılıklı iyilikler yapmaktadır (Ertürk ve Bedük, 2015: 5-6).

Sosyal mübadele teorisine göre, kişi ile örgütün karşılıklı ilişkisinde işgörenin kendi kuralları ve değerleriyle örgütün kuralları ve değerleri bağdaştığında, işgören işi ve örgütü ile daha fazla meşgul olmakta, örgüte yönelik daha fazla bağlılık hissetmekte ve örgütte daha uzun süre kalma eğilimi göstermektedir (Memon, 2014: 207). Ayrıca bu teori adil uygulamaları, örgüt desteğini ve işgörenler arasında karşılıklı ilişkiyi geliştirmektedir (Siddiqi, 2014: 26).

2.2.2. İşe Adanmanın Boyutları

Enerjik Olma/Dinçlik

İngilizce karşılığı “vigor” olarak kullanılan enerjik olma boyutu, işgörenin işinde istekli olarak çaba sarf etmesi olarak açıklanmaktadır (Schaufeli vd., 2006: 702). Enerjik olma (dinçlik) boyutu, işgörenlerin çalışırken yüksek düzeyde enerjik ve zihinsel dayanıklılığa sahip olduklarını ifade etmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008: 210). Enerjik olma, bireyin bedeninin ve zihninin yüksek bir enerjiyle çalışmasını ifade etmektedir. Bireyin işiyle ilgili zorluklarda bile görevine devam etme ve çaba harcama konusundaki coşkusunu ve duygusal olarak daha dirençli olmasını vurgulamaktadır (Iqbal vd., 2020: 354).

Enerjik olma gücü, işgörenin fiziksel gücünü, duygusal enerjisini ve bilişsel canlılığını kapsayan duyguların tümüdür (Shraga ve Shirom, 2009: 272). İşgörenin fiziksel gücü, görevini gerçekleştirme sırasındaki enerjisini; duygusal gücü, sahip olunan kapasitenin işine yönelik kullanılmasını; bilişsel gücü ise zihinsel açıdan kendisini zinde hissetmesini belirtmektedir (Little vd., 2011: 467). Aynı zamanda enerjik olma, belirlenen hedeflerin ulaşılması için önemli bir koşuldur ve kişinin hayatta kalması için gereklidir. Örgütlerdeki motivasyonel süreçler için belirli bir dinçlik seviyesinin gerekli olduğu ifade edilmektedir. İşgörenler kendilerini enerjik hissettiklerinde; motivasyonları, performansları, doğrudan veya dolaylı liderlik etme davranışları, prososyal davranışları ve zorlu durumlarla başa çıkabilmeleri konusundaki özgüvenleri artış göstermektedir (Shraga ve Shirom, 2009: 274).

Enerjik olma, birçok işgörenin sahip olmak istediği bir özelliktir. Bir örgütte çalışanların sahip olduğu enerjiden çalışma arkadaşları da etkilenebilir. Böylelikle örgütte çalışan diğer işgörenlerin de motivasyonları artabilir (Kurt, 2023: 23). Örgütler, yaşanan rekabet ortamında işgörenlerin tüm enerjilerini işlerine adanmalarıyla birlikte üstünlük sağlayabileceklerini belirtmektedir (Girgin, 2021: 37). Fakat işine bağlı ve kendini işine veren bir işgörenin enerjik olma durumunda, aşırı uzun saatler işyerinde bulunduğu ve sıkı derecede çalıştığı anlamı gelmez. Hatta bu durumun kişi üzerinde duygusal açıdan zararlı olabileceği iddia edilmektedir (Derks vd., 2015: 161).

İşgörenlerin enerjik olmaları, örgütsel şartlara ve kişilik özelliklerine bağlıdır. Dolayısıyla işgörenlerin değişiklik gösteren ruhsal durumları veya çalıştıkları örgütün koşulları, işgörenlerin enerjik olma düzeylerini etkilemektedir. Böylelikle işgörenlerin kendilerini enerjik hissetmeleri, motivasyonlarına göre kolaylıkla değişiklik gösterebilmektedir. Ayrıca işgörenlerin enerjik olma durumları, işlerine yönelik yüksek motivasyona sahip olmalarına ve karşılaştıkları zorluklara rağmen işlerine devam edebilmelerine teşvik etmektedir (Kanten, 2012: 15).

İşe Bağlılık

Yabancı literatürde “dedication” olarak ifade edilen işe bağlılık boyutunda, işgörenler işlerin devamlılığı için işleriyle güçlü bağlar kurmakta, zorlu çalışma koşullarında bile işten ayrılma niyetine girmemektedir. Aynı zamanda işgörenler işlerine odaklanarak daha iyi performans göstermekte ve (Christian vd., 2011: 120) mesleğiyle işiyle psikolojik olarak özdeşleşmektedir. İşe bağlılık, ilham, idrak etme, meydan okuma ve gurur olarak nitelendirilir (Schaufeli vd., 2002: 74).

İşe bağlılık, işgörenin işini önemli ve anlamlı görmesini, işiyle gurur duymasını ve işine yönelik istekli olmasını belirten psikolojik bağlanma durumudur. Bununla birlikte işgören işini değerli görmekte, işiyle mutlu olmakta, daha çok çalışarak rol ötesi davranışlar sergilemekte ve işinde olumlu sonuçlara ulaşmaya katkı sağlamaktadır. Böylelikle işgören işiyle özdeşleşerek iş süreçlerine etkin olarak katılmaktadır. Dolayısıyla, işgörenlerin tamamen işleriyle ilgilenmelerinde ve işlerine adanmalarında işe bağlılık durumu ön şart oluşturmaktadır (Kanten, 2016: 109). İşe bağlılık, tatmin edici ve olumlu bir husus olarak betimlenmekte ve işgörenlerin sorumluluğundaki işlere hâkim olmalarına destek olmaktadır. İşlerinde hakimiyet düzeyleri yüksek olan işgörenler ise daha çok işlerine motive olmakta ve dolayısıyla bağlılıkları da artmaktadır (Ergen, 2023: 68). İşgörenlerin işe bağlılıklarını, işyerinden algıladıkları örgütsel destek ve iş stresi düzeyleri etkilemektedir. Algılanan örgütsel destek işgörenlerin işe bağlılıklarını arttırmakta iken, algıladıkları iş stresi ise işe bağlılıklarını azaltmaktadır (Akgunduz vd., 2023: 655).

İşe bağlılık, işgörenin önemli sonuçlar elde etmesinde işine yönelik hissettiği istikrarlı ve olumlu tutumudur. Ayrıca işe bağlılık, işyerindeki kurallara uyma, sorumluluklarını yerine getirme ve çok çalışma gibi konularda dayanıklı olma ve inisiyatif alma gibi disiplinli davranışları kapsamaktadır. İşine bağlı işgörenler, örgütün değerlerini daha iyi anlayıp destekler ve örgütün imajını korumak için daha fazla çaba harcamaya eğilimindedirler. Bu nedenle, örgütün hedeflerine ulaşmasından işine bağlı iş görenlere sahip olmak önem arz etmektedir (Jaya ve Ariyanto, 2021: 312).

İşe bağlılık, işgörenlerin iş deneyimlerinden meydana gelmektedir. İş deneyimi olumlu gerçekleşmesi durumunda, işe bağlılıkları güçlenerek işe adanmaları artmakta, işe bağlılıkları düşük olduğunda ise örgütsel bağlılık oranları düşmektedir (Abosrra, 2017: 9). Ayrıca işe bağlılıkları düşük olan işgörenlerin yaptıkları işten ve çalıştıkları örgütten heyecan ve gurur duymadıkları için işleri gerektiği gibi yerine getirmemektedir (Maisyuri ve Ariyanto, 2021: 692).

İşe bağlılık işgörenin güçlü psikolojik özellikleriyle karakterize edilir. İş, işgörenin hayatında önemli bir yer kaplamaktadır. İşgören işine önem vermekte, işiyle özdeşleşmekte, işini severek yapmakta ve bundan da huzur bulmaktadır (Aydemir, 2021: 14). Böylece işgören, daha fazla sorumluluk üstlenmekte, işini hayatının merkezi olarak görmekte ve işine yönelik daha etkin olmaktadır. İşe bağlılık, performansı, verimliliği, çabayı ve örgütsel bağlılığı arttırmasının yanında işgörenin işten ayrılma niyetini azalttığı için örgütler tarafından oldukça önem verilmektedir. Bu nedenle işe bağlılığa yönelik tutumların oluşması amacıyla en uygun olan insan kaynakları politikaları uygulanmalıdır (Kanten, 2012: 15).

Kendini İşe Verme

Kendini işe verme boyutu ise, işgörenin işine yoğunlaşarak konsantre olması, işinden doyum alarak mutlu şekilde işini gerçekleştirmesi ve işini gerçekleştirirken zamanın nasıl geçtiğini fark edememesi olarak nitelendirilebilir (Bakker ve Demerouti, 2008: Yavan, 2016: 281; 210; Hakanen vd., 2008: 79). Koppula (2008: 6) kendini işe vermeyi, işgörenin işte

verilen görevlere derinlemesine odaklanarak konsantre olabilme yeteneği olarak tanımlamaktadır.

Kendini işine verme, işgörenin daha yaygın ve kalıcı olan ruh halini ifade eden işe adanma özelliklerinden biridir. Bu durum, işgörenlerin işlerinde daha titiz olmalarını teşvik eden temkinli bir tutum doğurur ve bu da iş sonuçlarının kalitesini artırır. Ayrıca kendini işine veren işgörenler, işteki sorumluluklarını yerine getirmeye isteklidirler. Böylelikle kendini işe veren işgörenlerin yaptıkları işler daha iyi performansla sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla kendini işe verme örgütün belirlenen amaç ve hedeflerine ulaşılmasına yardımcı olmaktadır (Jaya ve Ariyanto, 2021: 312). Kendini işe verme düzeyleri yüksek olan işgörenler, işlerine tam olarak konsantre olabilirler. Bu durum onların örgütte gösterdikleri performanslarını olumlu etkileyebilir (Maisyuri ve Ariyanto, 2021: 692).

Kendisini işine veren bir işgören görevini yerine getirirken devamlı olarak iş süreçlerine odaklanmaktadır. Bu durum işgörenin motivasyonunun yüksek olduğunu ve kendi isteğiyle iş süreçlerinde yer aldığını göstermektedir. İşgörenler zihinsel olarak ve istekli şekilde kendilerini tamamen işlerine verirler ve bundan da mutluluk duyarlar. İşlerini yerine getirirken dikkatlerini etkileyen etmenleri uzaklaştırarak, işlerini odaklanırlar (Tekeli, 2021: 75-76). Ayrıca kendini işine veren işgörenler, sadece görevlerine yüksek oranla dahil olmakla kalmaz, aynı zamanda yaptıkları işe karşı da olumlu bir duyguya sahip olurlar (Kapil ve Rastogi, 2017: 2).

Kendilerine işlerine veren işgörenler için zamanın maddi açıdan önemi yoktur ve onları işten ayırmak zordur. İşleriyle ilgili deneyim yaşamaları ve tecrübe kazanmaları onlar için çok zevklidir (Girgin, 2021: 38). Bunun yanı sıra işgörenlerin sosyal ilişkilerine, dinlenmeye gerekli zamanı ayırmadığı, bu sebeple sağlıklı davranışlar sergilemediği belirtilmektedir. Bu açıdan kendini işe verme kavramı işkoliklik kavramıyla ilişkili görülmektedir. Fakat, her kendini işine veren işgören işkolik olarak nitelendirilemez. Kendini işine veren işgörenler işleri için isteyerek zaman harcamakta ve işlerine tüm dikkatlerini vererek yapmakta iken, işkolikler hissettikleri baskı, iş güvencesizliği ve kariyer

planları nedeniyle işlerine odaklanmakta ve bu durumu zorunluluk olarak görmelerinden dolayı fazla çalışmaktadırlar (Kanten, 2012: 17).

2.2.3. İşe Adanma ile İlişkili Kavramlar

Literatürde adanmışlık kavramı, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işkoliklik, işi benimseme veya işe bağlılık gibi kavramlar birbirine benzer görünmesine ve birbiriyle karıştırılmasına rağmen birbirinden farklı yapılardır.

İşkoliklik

İş, sadece bireyin yaptığı mesleği veya uğraşı değil, bununla birlikte bireyin örgüt içinde yaptığı tüm eylemleri içermektedir (Abosrra, 2017: 7). İşkoliklik olgusu ise, dış gereksinimlerden kaynaklanmayan ve işgörenlerin dörtte birini bile kapsamayan çalışan işgörenleri tanımlamak için kullanılmaktadır (Mónico ve Margaça, 2021: 851). İşkolikler, boş zamanlarında bile sürekli olarak işleriyle ilgilenen ve işi için gerektiğinden daha çok çaba harcayan kişilerdir (Kanten, 2012: 19). İşkoliklik, fazlasıyla çok çalışmak ve işene takıntılı olmak olarak betimlenir ve bu durum zorunlu olarak kendini gösterir. Aynı zamanda işkolikler işten ayrılmakta zorlanmakta, sık sık iş hakkında düşünmekte ve işte çok fazla zaman harcamaktadır. Ayrıca suçluluk, kaygı ve utanç gibi olumsuz duygulardan kaçınmak için kendilerini zorlar, meslektaşlarından ve örgütlerinin gerektirdiğinden daha fazla çalışır. İşkoliklik ile işe adanma kavramları birbirine benzer kavramlar olarak görünmesine rağmen farklılıkları mevcuttur. Bu ayrımın yapılmasında tartışmalara neden olan işkoliklik kavramı işe adanmanın karanlık yönü olarak karşımıza çıkmakta ve aksi sonuçlara sebep olabilmektedir (Yulita vd., 2022: 692).

İşe adanmış kişiler işkolik değildir. İşe adanan bireyler işkoliklerin aksine iş dışında da başka şeylerden zevk alırlar ve güçlü, karşı konulmaz bir iç dürtü nedeniyle değil, onlar için eğlenceli olduğundan dolayı daha çok çalışırlar (Bakker ve Demerouti, 2008: 210). İşkolikler ise kendilerini rahatlatan hobilerle zaman geçirmek yerine, iş ile ilgili konularla zaman geçirmeyi daha çok isteklidirler. Schaufeli vd. (2006) de işe adanma ile işkolikliği (fazla çalışma ve zorunlu çalışma faktörleriyle birlikte) birbirinden ayırmaktadır. Buna göre

işe adanma, aşırı çalışma faktörü ile ilişkili fakat zorlayıcı iş ile ilişkili değildir (Wright, 2009: 12). İşe adanan işgörenler kendilerini işlerine kaptırdıkları için istekli olarak çalışmakta, işlerini yaparken kendilerini iyi hissetmekte ve eğlenceli olarak görmektedir. İşkolikler ise bu durumu zorunlu olarak hissettikleri için çalışmadıklarında kendilerini mutsuz hissetmekte, özel hayatlarına zaman ayırmak yerine gönüllü olarak iş için zaman harcamaktadırlar (Öngöre, 2013: 52).

İşe Gömülmüşlük

İşe gömülmüşlük, işgörenlerin mevcut işlerini bağlanmalarını sağlayan veya işlerinden ayrılmalarını engelleyen faktör olarak tanımlanmaktadır. Sosyolojik bakış açısına göre, bir işgörenin mevcut işini değiştirme durumunu veya değiştirme yeteneğini sınırlamak ve kısıtlamak olarak görülmektedir (Marasi vd., 2016: 143). İş gömülmüşlük, bireylerin neden işlerinde kaldıklarını anlamlandırmada en önemli ögedir ve işgörenlerin örgütte kalmalarını sağlamlaştıran güçlerin toplamı olarak karşımıza çıkmaktadır (Kiazad vd., 2015: 641). Mitchell vd. (2001) ise işe gömülmeyi “bir kişiyi işini bırakmaktan alıkoyan birleşik güçler” olarak tanımlamaktadır (Kapil ve Rastogi, 2017: 1). İşgörenin işyeriyle ve mesai arkadaşlarıyla olan ilişkisine ve uyumuna bağlı olarak meydana gelmektedir (Kanten, 2016: 101).

İşe gömülmüşlük, bir işgörenin çalıştığı kuruma ne kadar bağlı hissettiğiyle ilgili olan işle ilgili gömülmüşlük ve bir işgörenin kendi topluluğuna ne kadar dahil olduğunu ifade eden iş dışı gömülmüşlük olarak iki boyuttan meydana gelmektedir. Örgütler, işgörenlerin verimliliği artırmak, işten ayrılmalarını, eğitim ve işe alım maliyetlerini azaltmak amacıyla işgörenlerde işe gömülmüşlüğü benimsetmeye ve yaygınlaştırmayı çabalamaktadırlar (Marasi vd., 2016: 142-143). İşe gömülme sayesinde, işgörenin bir kuruluştan ayrılmayı düşünmeye başlamasına neden olan olumsuz etkiler, en aza indirilir. Aynı zamanda işgörenin geri çekilmesini önlediği, dolayısıyla rol içi ve rol dışı davranışları sergileme fırsatlarını artırdığı düşünüldüğünden, işgörenin performansı da ilişkilidir. Dolayısıyla işlerine gömülen işgörenler, meslektaşlarına göre daha fazla iş performansı sergilemektedir (Kapil ve Rastogi, 2017: 1-2). Fakat gömülü işgörenler zaman zaman kendilerini elverişsiz işlerde sıkışıp kalmış hissedebilir, hayal kırıklığı yaşayabilir veya motivasyonunu

kaybedebilir (Takawira, 2014: 3). Bu nedenle işe gömülmüşlük, örgütsel güvenin düşük olduğu örgütlerde örgütsel sapmalara neden olabilir (Marasi vd., 2016: 142).

İşe adanma ve işe gömülmüşlük kavramları benzerlik göstermesine rağmen, işe adanan işgörenler kolaylıkla işyeri değiştirebilmekte iken; işe gömülmüş işgörenler kolaylıkla kurum değiştirmeyi düşünmemesi iki kavram arasındaki en önemli farklılığı oluşturmaktadır (Kanten, 2016: 102).

İş Tatmini

Bir işgörenin işine yönelik ya da işinin belirli boyutuna yönelik genel tutumudur (Simpson, 2007: 3). İşgörenin farkında olarak veya olmayarak ulaşmayı arzuladığı nokta (Duyan, 2008: 4) ve yaptığı işin karşılığında beklentilerini karşılayabilme düzeyidir (Ekşi, 2019: 16). İş tatmini, iş gerekliliğinin ne kadarının karşılandığı ve bu doyumun ne ölçüde işgören tarafından algılanabildiğidir. Fakat iş tatmini sadece fiziksel gözlemle ölçülemez. İşgörenlerin yaptıkları işten duydukları memnuniyeti doğrudan ifade etmeleri halinde sonuca ulaşabilir. İşinden memnun olan işgörenlerde, çalıştığı kuruma karşı olumlu bir tutum sergileme eğiliminde olacaktır (Purwanto, 2021: 62).

İş tatmini, duygusal bir olay ya da duygusal bir tepki olmaktan çok, duygusal bir durumun değerlendirilmesidir. Bir işgörenin hem işi hakkında ne hissettiğini hem de işinin farklı tarafları hakkında ne düşündüğünü kapsamaktadır. Ayrıca, iş tatmini işgörenlerin işlerine yönelik bilişsel ve duyuşsal tepkileriyle gelişmektedir (Rayton ve Yalabık, 2014: 2386). İşin özelliği, işyerindeki arkadaşlıklar, terfi sistemleri, alınan ücret, danışmanlık ve çalışma şartları gibi etmenler iş tatminine etkileyen önemli faktörlerdir (Özkalp ve Kirel, 2018: 115). Memnun edici ve olumlu bir durum olan iş tatmini, işgörenin içinden veya işyerindeki deneyimlerinden ortaya çıkmaktadır (Locke, 1969: 317). İş tatmini işletmelerin amaçlarına ulaşabilmesi, gelişebilmesi ve işgörenlerin verimliliğinin devamı için sağlanmalıdır. İşgörenler işinden tatmin olduklarında işlerini daha değerli görmekte, pozitif duygular beslemekte ve yaptıkları işe daha çok saygı duymaktadırlar. İş tatmini, içsel ve dışsal tatmin olarak iki farklı açıdan ölçülebilmektedir (Özpehlivan, 2018: 45-46).

İş Benimseme

“Job involvement”, kavramının Türkçe çevirisiyle, iş benimseme olarak karşımıza çıkan bu kavram, işgören ile yaptığı iş arasındaki ilişkiyi esas almaktadır. İş benimseme işgörenin daha önceki çalışma hayatı sonucunda oluşmaktadır. İş görenlerde iş benimsemenin güçlü olması hem örgüte hem de mesleğe olan bağlılığı arttıran aynı zamanda olumsuz davranışları azaltan bir durumdur (Ekşi, 2019: 13-15). İş benimseme, işgörenin sürekli işiyle ilgilenmesi, psikolojik olarak onunla özdeşleşmesi ve işini ayrılmaz parçası olarak görmesidir. Böylelikle işgören işini kendisiyle içselleştirmektedir (Kanten, 2012: 23-24).

İşe adanma ile iş benimseme kavramları yakın ifadeler olmasına rağmen, farklılıklar bulunmaktadır. İş benimseme kavramı işe adanmadan, etkinlik ve enerji boyutlarını içermemesinden dolayı farklılık göstermektedir (Rathbone, 2006: 19; Yavan, 2016: 285). Ayrıca işe adanma, işgörenin işini yapabilmesi için harcadığı çabayı ifade etmekte iken; iş benimseme, işgörenin işine olan uygunluğudur. İşgörenlerin iş benimsemesiyle birlikte hem örgütün amaçları desteklenmekte, verimliliğe ve etkinliğe katkı sağlamakta hem de işgörenlerin motivasyonları ve iş tatmin düzeylerini arttırmaktadır (Kanten 2012: 23-24).

Örgütsel Bağlılık

Bir çalışanın örgütle olan ilişkisini niteleyen ve örgütten ayrılma ihtimalini azaltan psikolojik bir durum olarak tanımlanabilir (Allen ve Meyer, 2000: 286). Özellikle işgörenin çalıştığı kuruma atıfta bulunarak, kuruluşla olan ilişkisine ve kuruluşuna olan bağlılığına odaklanmaktadır (Baykal, 2019: 269). Örgütsel bağlılık, işgörenin örgütle kurduğu amaç birliğidir. Örgütsel bağlılıkta işgörenin işinden çok, örgütün amaçlarına bağlılığı söz konusudur. İşgörenlerin örgüt amaç ve hedeflerini benimseyerek bu amaçları yerine getirmek amacıyla çaba harcamasıdır. Örgüt ile işgören arasındaki oluşan bağ hem örgüt kültürünün oluşmasına hem de işgörenin örgüte karşı olan aidiyet duygusunun gelişmesine imkân sağlamaktadır (Abosrra, 2017: 6).

Örgütsel bağlılıkta, işgörenlerin hedefleri ile örgütün hedefleri arasında uyum vardır. Duygusal, normatif ve devam bağlılığı olarak üç faktörden meydana gelmektedir (Sapta vd., 2021: 5). İşgörenin bulunduğu örgütte çalışmaktan mutluluk duyması ve kurumuyla duygusal bir bağ oluşturması duygusal bağlılık olarak karşımıza çıkmakta iken, çalıştığı kurumdan ayrılmasının zorlaşması devamlılık bağlılığını, toplumsal kuralların ve kültürel değerlerin etkili olması ise normatif bağlılığı oluşturmaktadır (Girgin, 2021: 32). Örgütlerine bağlı işgörenler istekli bir şekilde örgütün belirlediği amaçlara inanarak örgüt kurallarına uygun davranışlar sergiler. Literatürde örgütsel bağlılığın, işgören devamlılığı, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini, işe bağlılık, daha düşük devamsızlık oranı gibi işgörenlerin tutumlarını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Ajala, 2014: 148).

Örgütsel bağlılıkta, işgören herhangi bir baskı olmaksızın, örgütü işleyişine ve kurallarına sadık kalmaktadır. İşgören, örgüt amaçlarını benimseyerek, işyerinde bulunmak istemekte, böylece örgüt devamlılığı sağlanmaktadır. Örgütsel bağlılık, işe bağlılık kavramı ile doğru orantılı olması ve benzerlik göstermesine rağmen, işgörenin çalıştığı örgüte karşı psikolojik olarak bağlı hissetmesi açısından farklıdır (Aydemir, 2021: 16-17). Ayrıca örgütsel bağlılık çalışanların örgüte yönelik bağlılıklarını odaklanmakta iken, işe adanmışlık, sadece işin kendisine odaklanmaktadır. İşlerine adanan işgörenler aynı zamanda örgütlerine bağlanmış durumundadır. İşgörenler örgütlerine bağlandıklarında; fiziksel anlamda işleriyle ilgili, bilişsel anlamda ise daha zinde ve duygusal anlamda da bağlılık duygusu yaşadığı anlaşılmalıdır (Yavan, 2016: 283). Örgütlerde işe adanma ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması, işgören performansının iyileştirilmesini teşvik etmektedir (Nabhan ve Munajat, 2023: 2).

Örgütsel Adanma

Örgütsel adanma, işgörenin örgütü düşünerek davranışlar sergilemesini esas almaktadır (Karataş, 2019: 11). Örgütsel adanmışlıkta işgörenler o kurumda çalışmaktan mutlu olmakta ve kendisini kurumun bir parçası olarak görmektedir (Gill, 2007: 4; Yavan, 2016: 282). Ayrıca işgören örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmak için yoğun çaba harcamaktadır. Böylelikle hem işgören hem de işveren ihtiyaçları karşılıklı olarak karşılanmakta ve tatmin olunmaktadır (Şahin, 2020: 33).

Örgütsel adanmışlık, örgüt amaçlarıyla işgören amaçlarının daha çok bütünleşmesiyle oluşmaktadır. İş adanma da ise örgüt amaçlarından ziyade yapılan iş ile işgören amaçlarının bütünleşmesi söz konusudur. Dolayısıyla işe adanmış işgörenlerde iş rotasyonunun uygulanması, işgören performansını olumsuz etkilemekte iken; örgütsel adanan işgörenlerde iş rotasyonunun uygulanması, örgütsel amaçların gerçekleşmesindeki gerekli çabanın devamlılığı gözlenmektedir (Aslantaş, 2016: 72).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık, işgörenin rolleri dışında, karşılıksız olarak ve örgüte fayda sağlamak amacıyla sergiledikleri fazladan çabalarıdır (Akdoğan ve Köksal, 2014: 26). İlk olarak Organ (1988)'in ele aldığı örgütsel vatandaşlık davranışı, rol tanımlarında yer almayan ve herhangi bir anlaşmaya bağlı olmadan gerçekleştirilen, örgüte yararlı davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, bir örgütün başarısını etkileyen, yazılı kurallarla zorunlu kılmayan, temel iş gereksiniminden fazla iş yapılmasıdır (Bibi vd., 2021: 39). İşgörenin gönüllülük esasına dayanarak, iş tanımının dışında yer alan, herhangi bir yaptırım olmaksızın, kendi isteğiyle sergilediği rol davranışlarıdır. İşgörenler takdir edilme, yardım etme, ilgi görme, ödüllendirilme, faydalı olma, üretkenlik gibi isteklerinden dolayı örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemeye yönelmektedir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının kaynağının olumlu olması, örgütsel etkinliği artırması ve çalışılan ortamı daha arzu edilir bir hale getirmesinden dolayı olumlu kavram olarak kabul görmektedir (Aslantaş, 2016: 77).

Örgütsel vatandaşlık davranışı hem örgüte aktif katılmayı hem de hoşgörüyü ve olumsuz davranışlardan kaçınmayı ifade etmektedir (Markóczy vd., 2009: 322). Örgütün devamlılığının sağlanmasında ve hedeflerine ulaşmasında işgörenlerin görev tanımlarının ötesinde rol davranışlarını sergileyebilmeleri büyük önem arz etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarıyla ilgili tam olarak fikir birliği sağlanamasa da genel olarak Organ tarafından sınıflandırılan nezaket, özgecilik, centilmenlik, üstün görev bilinci ve yurttaşlık erdemi boyutlarından oluşan beş boyutlu yapısı esas alınmaktadır (Aslan, 2009: 261).

Bakker vd. tarafından yapılan araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile işe adanmışlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki elde edilmiştir (Bakker vd., 2008: 193). Aynı zamanda Mariani vd. (2020), işyeri maneviyatının örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu ifade etmektedir (Nwanzu ve Babalola, 2021: 133). Ayrıca işe adanma ile örgütsel vatandaşlık davranışı benzer kavramlar olarak değerlendirilmesine rağmen, örgütsel vatandaşlık davranışında işgören örgütle ilgili tüm işlerde daha duyarlı ve sorumluluk almaya istekli iken, işe adanma işgörenlerin kendi işlerine odaklanmasını esas almaktadır (Aslantaş, 2016: 78).

İş Becerikliliği

İşgörenlerin gerçekleştirdikleri işleri bilişsel, fiziksel veya ilişkisel olarak kendiriyle uyumlu hale getirmeleri ve işlerini şekillendirmeleridir. Böylelikle işgörenler yeteneklerine ve ihtiyaçlarına göre işlerini değiştirmede ve yeniden şekillendirmekte, işlerinde proaktif bir şekilde roller üstlenmektedir. İş becerikliliği davranışıyla birlikte, işgörenler stresle daha iyi baş edebilmekte ve iş kaynakları, iş talepleriyle dengelenmektedir (Kerse, 2017: 284-285). İş becerikliliği, İş Talepleri-Kaynaklar teorisine dayandırılarak işgörenlerin işlerini daha sağlıklı bir şekilde gerçekleştirmek için, iş özelliklerini, yani iş taleplerini ve iş kaynaklarını motive edici ve uyumlu bir şekilde ayarlamak için kullandıkları stratejileridir (Demerouti, vd., 2015: 89).

Tükenmişlik

İlk defa 1970'lerde Freudenberg tarafından New York'taki yardım kuruluşlarında gönüllü olarak çalışan kişilerde görülen duygusal tükenmeyi ve motivasyon kaybını tanımlamak için kullanılan tükenmişlik kavramı, mesleki yaşamdan kaynaklanan zihinsel ve fiziksel tükenme ve istenilen sonuçları üretememe durumunu ifade etmektedir. Maslach ve Jackson, tükenmişliği kişisel başarı eksikliği, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme ile oluşan bir durum olarak tanımladılar. Duygusal tükenme, kişinin diğer insanlarla teması nedeniyle duygusal olarak boşalması durumu ve tükenmişliğin merkezi gerilim boyutudur. Duyarsızlaşma, bireyin hizmet veya bakım alıcısı olan bu insanlara karşı olumsuz veya aşırı

derecede mesafeli tepkisini ifade etmektedir. Son olarak, azalan kişisel başarı ise, bir kişinin başarı ve yeterlilik duygularındaki düşüş olarak tanımlanmaktadır (Bakker vd., 2014: 390).

Genellikle işyerinde karşılaşılan sorunlardan meydana gelen tükenmişlik hem özel hayatı hem de iş hayatını olumsuz anlamda etkileyen stresli bir süreçtir. Bu süreçte işgören ile yapılan iş arasında kriz durumu yaşanmaktadır. İşgören hem duygusal hem de fiziksel olarak olumsuz etkilenmekte, kendini başarısız, yetersiz, mutsuz, yorgun ve bitkin hissetmektedir. Aynı zamanda tükenmişlik, işgörenin iş doyumunu ve yaptığı işe, çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağlılığı azalmaktadır (Aydemir, 2021: 19-24). Literatürde de tükenmişliğin kaygı ve depresyonla ilişkili olduğu dair bulgular elde edilmiştir (Maslach vd., 2001: 403).

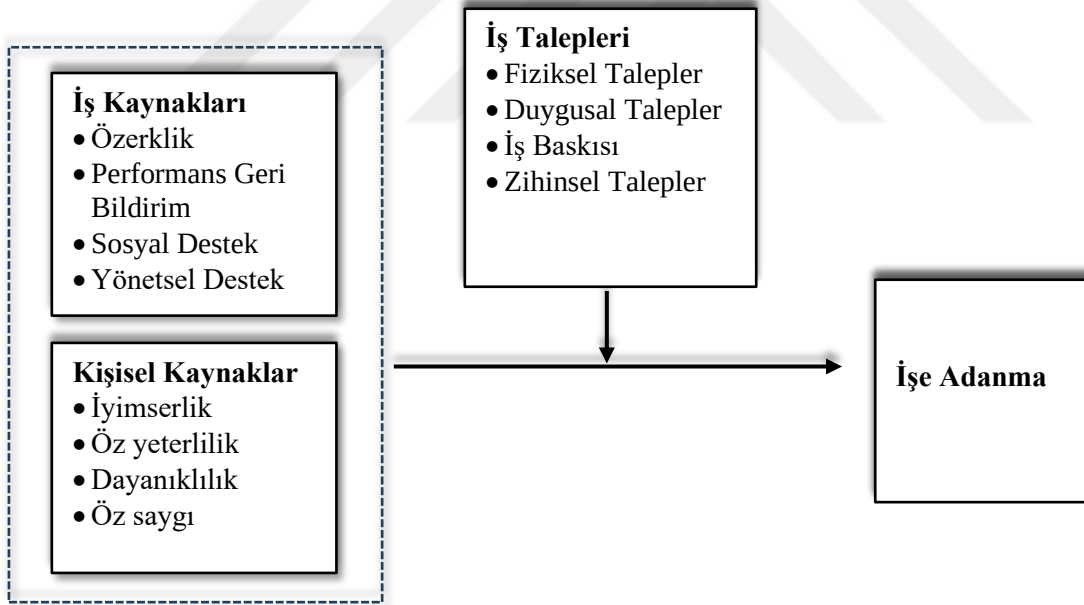
Tükenmişlik ile iş adanma arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla işgörenlerin işte tükenmişlik yaşama düzeylerinde artış olması, işe adanmalarını azaltacağı; işe adanma düzeylerinde artış olması ise, işgörenlerin işte yaşadıkları tükenmişliklerini azaltacağı söylenebilir (Kanten, 2016: 84; Koppula, 2008: 4). Ayrıca tükenmişlik, işgören refahı ve örgütsel performans üzerinde olumsuz bir etkiye sahipken, işe adanmışlık olumlu sonuçları olan arzu edilen bir durumdur. Bu nedenle, tükenmişlik önlenmeye çalışılırken, işe adanma teşvik edilmelidir (Bakker vd., 2014: 402).

2.2.4. İşe Adanmanın Sağlanmasında Etkili Olan Faktörler

İşgörenlerin işe adanmalarını olumlu olarak etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Literatürde kavrama yönelik farklı tanımların kabul edilmesiyle birlikte, işe adanmada etkili faktörlerin de çeşitlilik gösterdiği görülmektedir (Kanten, 2016: 112). Adanmanın öncülleri üzerine yapılan araştırmalarda, birey, iş, ekip ve örgüt gibi çeşitli faktörlerin işe adanmayı etkilediği ifade edilmektedir. Bunlara, özerkliğe ve performansla ilgili geri bildirim izin veren ve işgörenlerin yeterli ve uygun kaynaklara sahip olmasını sağlayan iş tasarımlarının yanı sıra olumlu, otantik liderlik tarzları da dahil edilmektedir (Bailey vd., 2017: 45). Kahn (1990) ise adanmanın kişisel, sosyal ve işin özelliklerinden kaynaklandığını belirtmektedir (Kanten ve Arda, 2021: 381). Yine araştırmalarda işe adanmayı özerklik, öğrenme fırsatları,

sosyal destek, ödöl ve performans geribildirimi gibi iş kaynaklarının etkilediği belirtilmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008: 211; Aslantaş, 2016: 80). Fakat genel olarak işe adanmada etkili olan faktörler Bakker ve Demerouti (2008) tarafından geliştirilen iş kaynakları ve talepleri modeliyle ele alınmaktadır.

Her iş ortamı, işgörenlerin stresine veya refahına etkileyen iş talepleri ve iş kaynakları olarak iki faktöre sahiptir. İş talepleri, işgörenlerin çaba harcamasını gerektiren ve belirli maliyetleri olan işe ait psikolojik, fiziksel, sosyal veya örgütsel yönleri oluşturmaktadır. İş kaynakları ise iş hedeflerine ulaşılmasına yardımcı olan işin psikolojik, fiziksel, sosyal veya örgütsel yönleridir. Örgütler iş taleplerini ve buna bağlı olarak maliyetleri azaltarak kişisel büyümeyi, öğrenmeyi ve gelişmeyi teşvik etmektedir (Chen, 2017: 656).



Şekil 3. İş kaynakları ve talepleri modeli

Kaynak: Bakker ve Demerouti, 2008: 218; Kanten, 2016: 113.

İş kaynakları ve talepleri modeline göre iş kaynaklarında ve kişisel kaynaklarda yer alan faktörlerin birbirinden bağımsız veya birlikte işe adanma üzerinde olumlu etkisinin olacağı, azalan iş taleplerinin de bu etkiyi olumlu arttıracığı kabul edilmektedir. Modele

göre sosyal destek, performans geri bildirimi, özerklik, yönetsel destek gibi unsurlar iş kaynaklarını oluşturarak; fiziksel talepler, iş baskısı, zihinsel talepler, duygusal talepler gibi unsurlar ise iş taleplerini oluşturarak işe adanmada etkili örgütsel faktörleri temsil etmektedir. İyimserlik, öz yeterlilik, dayanıklılık, öz saygı gibi kişisel kaynaklar ise işe adanmada etkili bireysel özellikleri oluşturmaktadır. Bu faktörler şekil 3’de özetlenmektedir. Bu doğrultuda işe adanmada etkili olan faktörler bireysel ve örgütsel (işe ilişkin) faktörler olarak iki ana faktör altında ele alınmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2008: 218; Kanten, 2012: 27). Aşağıda iş kaynakları ve talepleri modelinde yer almayan diğer örgütsel ve bireysel faktörler kısaca açıklanmaktadır.

Örgütsel Faktörler

Örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde önemli düzeyde etkili olan işe adanmışlık kavramına, örgütsel faktörler içerisinde yer alan işin kaynakları ve taleplerinin büyük etkisi vardır. İş kaynakları ile iş talepleri etkileşim içinde işe adanmaya katkı sağlamaktadır (Bakker vd., 2014: 394). Ancak iş kaynakları ve talepleri modelinde belirtilen iş kaynakları ve taleplerinin unsurları dışında kişisel gelişim fırsatları, personel güçlendirme, liderlik, örgüt iklimi gibi unsurlarında işe adanmayı etkilediği vurgulanmaktadır (Gill, 2007; Yavan, 2016).

Kendini Geliştirme: Kişinin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerini tanıyarak gücünü ve potansiyelini ilerletme ve aşmaya çalışma çabasıdır. Sosyal bir varlık olan insan, kişisel anlamda gelişime açıktır ve kişinin bireysel özellikleriyle de yakından ilgilidir. Kişisel gelişim, bireyin kendisini yetersiz gördüğü alanda, yeterli olabilmesi için başlattığı değişim sürecidir. Kişinin bilgi ve beceri düzeylerinin geliştirilmesi ve sürekli olarak yenilerinin eklenmesi sürecidir (Çakmak, 2016: 4). Kişisel gelişim fırsatları, işgörenin çalıştığı kuruma sağladığı faydayı artırmak amacıyla, bilgi ve becerileri geliştirmeye yönelik olan çalışmaların kabul edilmesi ve desteklenmesidir. Böylelikle işgörenin işine verdiği değer ve işine adanma duygusu artmaktadır (Kanten, 2012: 31).

Personel Güçlendirme: İşgörenin kendisini motive edilmiş hissederek, bilgisine ve uzmanlığına olan güvenin artması, olayları denetleyebileceklerine inanmaları, inisiyatifıyla harekete geçme isteği duyması ve kurumun amaçlarına yönelik uygun işleri yapmasının sağlanmasıdır (Koçel, 2018: 419). Personel güçlendirmede, işgören görevini etkin olarak yapabilme yeteneğini geliştirerek, şu an ve gelecek dönemlerdeki performanslarını iyileştirmeye yönelik girişimler veya eylemler bulunmaktadır. Örgüt performansının artırılmasında çok önemli role sahip olan personel güçlendirmenin gerekliliği, örgütler tarafından tartışmasız kabul edilmektedir. Fakat hangi görevlere yönelik güçlendirmenin yapılması gerektiği ve hangi yöntemlerin uygulanması gerektiği tartışma konusu olmaya devam etmektedir (Kansoy, 2021: 1830).

Liderlik: Günümüzde en çok araştırılan ve en çok tartışılan konulardan biridir. En genel tanımıyla lider, bir bireyin ortak amaç ve hedefleri gerçekleştirmesi amacıyla grubu bir araya getiren, yönlendirmeleri yapan ve harekete geçiren kişidir. Lider, amaç ve hedefleri belirleyen, grubu hangi amaçlara yönelik, nasıl yönlendirileceğini önderlik eden rehberlerdir (Durgut ve Günay, 2020: 151). Liderlik ve işe adanma arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda pozitif liderlik biçimleri ile işgörenlerin işe adanma düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Bailey vd., 2017: 39).

Naidoo ve Martins (2014) ise liderliğin, işe adanmışlık üzerinde yüksek düzeyde etkisi olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca çalışmalarda etik liderlik ile işe adanma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu elde edilmiştir (Jia vd., 2022: 4; Topçuoğlu ve Kaygın, 2023: 454; Durgut ve Günay, 2020: 149). Paternalist liderliğin ve dönüşümsel liderliğin de işe adanma üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmada ise dönüşümsel liderliğin paternalist liderliğe göre, işe adanmışlıkta meydana gelen değişimi daha çok açıklayabildiği, bu sebeple işe adanmışlığı arttırmak amacıyla paternalist liderlikle birlikte dönüşümsel liderliğe de önem verilmesinin gerektiği vurgulanmaktadır (Kılıç vd., 2020: 2875).

Örgüt İklimi: Bir kurumu diğerlerinden farklı kılan özelliklerinden ve örgütte hâkim olan genel kurallarından meydana gelmektedir. Kurumun algılanan genel yapısı ve çalışma ortamıdır (Yıldız, 2023: 5). Örgütlerde beklenen ve desteklenen davranışlara yönelik oluşan

algılar ve bu algılara yüklenen anlamdır. Kurumda egemen olan, kurumu diğer kurumlardan ayıran, sadece örgüte özgü olan ve değişmeyen özelliklerdir (Kurt, 2023: 5). İşgörenlerin performansı, motivasyonu ve bağlılığı örgütün özelliklerine göre şekillenmektedir. Bir örgütte hâkim olan genel iklimi işgörenlerin psikojik iyi oluşlarını ve işlerine yönelik pozitif bakış açılarını etkilemektedir. İşgörenlerin işlerine yönelik iyi oluşları ise işe adanmışlıkları olarak ifade edilmektedir. Araştırmalarda örgüt ikliminin işe adanmışlığı pozitif yönde etkilediği, işgörenlerin algıladığı olumlu örgüt ikliminin işe adanmışlık düzeyini arttıracığı elde edilmiştir (Aslan ve Kayar, 2023: 310-313).

Bireysel Faktörler

İşgörenlerin işe adanmaları üzerinde önemli ve pozitif bir etkiye sahip olan bireysel faktörler, işgörenlerin kariyer ve örgütsel başarı sağlamalarını desteklemektedir. İş kaynakları ve talepleri modelinde yer alan kişisel kaynaklar dışında kişilik özelliklerinin de işe adanmayı etkilediği vurgulanmaktadır (Kanten, 2012: 34).

Kişilik Özellikleri: Bireysel faktörlerden en önemlilerden biri, bireyin sahip olduğu kişilik özellikleridir. Kişilik, bireyin farklı durumlarda sergilediği, düşüncesini ve davranışını belirleyen, ayırt edici davranışlarını etkileyen, sabit ve kalıcı özellikleridir. Kişilik özellikleri bireyi diğerlerinden ayıran, belirli sürede oluşan, genellikle tutarlılık gösteren ve sonraki davranışların tahmin dayanağını oluşturan davranış biçimleridir (Çiçek ve Aslan, 2020: 139). Kişilik, işe adanmada önemli bir rol oynamaktadır. Belirli bir kişilik özelliklerine sahip bireyler, farklı özelliklere sahip bireylere göre iş kaynaklarını daha iyi kullanabilirler. Bireysel faktörler ile işe adanma arasındaki ilişkide Mäkikangas vd. (2013), beş büyük faktörden duygusal istikrar, dışa dönüklük ve vicdanlılığın işe adanma ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu ifade etmektedir (Bakker vd., 2014: 394). Özellikle pozitif kişilik özelliğine sahip işgörenler, çevrelerini ve çalışma ortamlarını olumlu algılamakta, yüksek düzeyde adanmaya sahip olmaktadır (Kanten ve Arda, 2021: 381). Ayrıca proaktif kişilik özelliğinin işe adanma üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Yolcu ve Çakmak, 2017: 90).

İşe adanmanın öncüllerini inceleyen araştırmalarda iş kaynakları, pozitif psikolojik durumlar, liderlerin ve kuruluşların olumlu algıları gibi olumlu öncüllerin adanma düzeyleriyle pozitif ilişkili olduğu, olumsuz ruh hali, engelleme, zorbalık veya taciz edici denetim gibi olumsuz öncüllerin ise adanma seviyeleri ile negatif ilişkili olduğu elde edilmiştir. Ayrıca adanma ile kişi-örgüt uyumu, örgütsel özdeşleşme, İKY uygulamaları, psikososyal güvenlik iklimi, değer uyumu, iletişim, ücretlendirme, kurumsal güven ve görüş dahil olmak üzere çok çeşitli faktörler arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir (Bailey vd., 2017: 39). Bu nedenle hem örgütsel hem de bireysel faktörlerin iyileştirmesi, işe adanmanın artmasına katkı sağlamaktadır (Xue vd. 2023: 6255). Bazı çalışmalar işe adanmayı, özellikle iş tatmini, iş tükenmişliği ve örgütsel adanma gibi işle ilgili yapıların öncülü olarak kabul ederken, bazı çalışmalarda bu tür yapıların bir sonucu olarak ele almaktadır (Bailey vd., 2017: 44).

2.2.5. İşe Adanmanın Sonuçları

İşe adanma, bireysel ve örgütsel olarak birçok olumlu sonuçlara imkân sağlayan bir kavramdır. Bu sebeple hem yöneticiler hem de örgütler tarafından üzerinde durulması gereken değerli bir kavramdır (Aslantaş, 2016: 79). Genel olarak işgörenlerin işe adanmalarıyla birlikte ürün ve hizmet kalitesinde, kurumsal imaj ve itibarında artış yaşanmaktadır. Böylelikle müşterileri ilişkileri geliştirmekte, etkinlik ve verimlilik artmakta, stratejik amaçların ulaşılması kolaylaşmakta ve rekabet avantajı sağlamaktadır. Dolayısıyla örgüt büyümekte ve tanınmakta, örgüte sadık müşteriler oluşmaktadır (Kurt, 2023: 32). Wright (2009)'a göre de işgörenlerin işe adanma düzeyleri yüksek olduğunda verimlilik düzeyleri yükselmektedir.

İşlerine adanan iş görenlerde genellikle mutluluk, neşe, yardımseverlik ve coşku gibi pozitif duygular yaşaması (Bakker ve Demerouti, 2008: 215), işlerine yönelik olumlu duygular hissetmesi ve işleri için daha yüksek çaba harcayarak, daha duyarlı, daha özgüvenli ve iyimser hedefler taşıması beklenmektedir (Kanten ve Yeşiltaş; 2013: 86; Attridge, 2009: 384). İşine adanan işgörenler fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işlerine odaklanmakta, adanmayan işgörenler ise yaptıkları işten uzaklaşmaktadır (Gürlek, 2018: 49). Bakker ve Demerouti (2008)'n çalışmasına göre de işlerine adanan işgörenlerin performansları diğer

meslektaşlarına göre daha yüksektir. İşe adanma pozitif duygulara, bu da daha sağlıklı bireylere olanak sağlamaktadır (Macey ve Schneider, 2008: 4). Aynı zamanda işgörenin fiziksel, bilişsel ve duygusal sağlığını, yaşam kalitesini, refahını ve olumlu sonuçları artırmaktadır. İşe adanmışlık, yapıcı stresi besleyerek, iş performansını ve çalışanın toplumsal faaliyetlere katılımını artırmaktadır (Turan ve Özdemir, 2019: 1349). Ayrıca işgörenlerin inisiyatif olarak proaktif davranışları daha çok sergilediği, motivasyonlarının diğer işgörelere göre daha yüksek olduğu, dolayısıyla diğer çalışanlardan daha fazla performans gösterdiği ifade edilmektedir (Bostancı ve Ekiyor, 2015: 40).

İşe adanmanın bireysel sonuçları aynı zamanda örgütsel sonuçlarını da etkilemektedir. Genel olarak işe adanma; işgörenler üzerinde olumlu duygular yaratması, psikolojik olarak iyilik halinde olması, yapılan işlerinden tatmin olması, iş performanslarında, proaktif davranışlarda ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında artışlar görülmesi ve dolayısıyla örgütsel bağlılıklarında artış olması gibi sonuçlara olanak sağlamaktadır (Bakker ve Demerouti, 2008: 218; Kanten, 2012: 28-40). Bunun yanı sıra işgörenlerin iş tatmini, memnuniyet düzeyi, işe bağlılık, örgüte bağlılık ve proaktif davranışları gibi olumlu davranışların artması; işten ayrılma iş devri yapma niyeti gibi olumsuz davranışların azalması da gözlenmektedir. Shimazu vd. (2008) ise, işe adanmanın iş tatmini ile olumlu yönde ilişkili olduğunu ifade etmekte iken Saks (2006), algılanan örgütsel desteğin işe adanma ve örgütsel adanma ile ilişkili olduğunu ifade etmektedir (Wright, 2009: 21). İşine adanan işgörenlerin örgüte daha fazla katkı sağlamakla kalmayıp aynı zamanda daha sadık oldukları ve dolayısıyla örgütten gönüllü olarak ayrılma olasılıklarının daha düşük oldukları ileri sürülmektedir (Macey ve Schneider, 2008: 4).

Bailey vd. (2017: 40-41) ise adanmanın sonuçlarını performansa yönelik ve motivasyona yönelik olarak iki ana grupta ele almaktadır. Performansa yönelik sonuçlar incelendiğinde (1) örgüt veya ekip performansı gibi üst düzey performans sonuçları ve (2) bireysel düzeydeki sonuçlar olmak üzere iki düzeyde ele almaktadır. Bireysel düzeydeki sonuçları; genellikle iş tanımında belirtilen ve örgütün temel amacına katkı sağlayan davranışlarla ilgili olan *rol içi performans*, örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili olan *ekstra rol performans* ve üretkenlik karşıtı veya sapkın davranışları kapsayan, örgüte zarar veren *verimsiz performans* olmak üzere üç kriterde incelemektedir. Üst düzey performans

sonuçlarında ise adanma ile bakım kalitesi, ekip performansı ve müşteri sadakati gibi çeşitli performans sonuçlarıyla olumlu bir ilişki olduğu elde edildi. Ayrıca işe adanmanın motivasyona yönelik sonuçlarında ise (1) refah ve sağlık algıları (2) işle ilgili tutumları olarak iki kriterde incelenmektedir.

İşlerine kendilerini adayan işgörenler hem işlerinin çekiciliğine kapılmakta hem de işlerini eğlenceli olarak algılamaktadırlar. İşgörenler yaptıkları işlerde kendilerini olması gereken yeterlikte hissetmekte ve böylelikle işlerine özgüvenleri artmaktadır. Ayrıca, iyimser bir şekilde iş yüklerinin baş edilebilir ve zorlukların aşılabılır olduğuna inanmaktadırlar. İşine adanmışlıkla birlikte işgörenlerin diğer iş görenlerle olan iletişimleri, müşterileriyle olan ilişkileri ve yaptıkları işin sonucunda elde ettikleri ürünün kalitesi olumlu olarak etkilenmektedir. İşe adanmanın oluşabilmesi, rahat bir çalışma ortamının varlığı ve işgörenin bu davranışı sergileme isteğiyle mümkündür. İşe adanma davranışı örgüt veya yöneticiler tarafından zorlanarak sergilenen bir davranış değildir. Hatta zorlamanın bulunduğu örgütlerde tam aksi durumların yaşanma olasılığı yüksektir. Bu sebeple işgörenlerde işe adanmayı amaçlayan örgütler, işgörenlerin olumlu tutumlarını geliştirmelerine fırsat veren iş ortamları planlayarak, çevresel düzenlemeler yapmalıdır (Aslantaş, 2016: 65-66).

İşe adanma kavramı, proaktif davranışlar, prososyal davranışlar, örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi pozitif örgütsel davranışların sergilenmesini olumlu olarak etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık, prososyal ve proaktif davranışlarının öncülü olarak değerlendirilmekte iken, örgütsel özdeşleşmenin ve örgütsel bağlılığın öncülü aynı zamanda sonucu olarak ele alınmaktadır (Kanten ve Yeşiltaş; 2013: 88). Ayrıca işgörenlerin işten ayrılma niyetinde azalma, iş tatmini ve hizmet kalitesinde artış gibi olumlu etkileri karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla işe adanma durumu, ulaşılmak istenilen tüm kurumsal hedeflere ulaşabilmeyi imkân tanımaktadır (Slåtten, 2022: 4). İşgörenlerin sergiledikleri performanslarında ve işlerine yönelik tutumlarında işlerine adanmaları önemli bir faktördür. Fakat Schaufeli ve Salanova (2011) işlerine aşırı adanan işgörenlerin tükenmişlik riski taşıyabileceğinden dolayı, adanmanın potansiyel bir “karanlık tarafı” olabileceğini öne sürmektedir (Bailey vd., 2017: 44).

2.2.6. İşe Adanma ile İlgili Yapılan Araştırmalar

İşe adanma kavramı yabancı ve yerli literatürde birçok kavramla ilişkilendirilmiştir. İşe adanma üzerinde yapılan elli iki araştırmanın en çok işgörenlerin psikolojik durumlarına atıf yapılmaktadır. Özellikle öz yeterlilik, dayanıklılık ve kişisel kaynakların, yani bireylerin kişisel güçleri ve yeteneklerine ilişkin sahip oldukları olumlu durumlarının işe adanma ile pozitif ilişkili olduğu elde edilmiştir (Bailey vd., 2017: 4). Ayrıca işe adanmışlığın iş tatmini, iş performansı ve örgütsel bağlılık gibi olumlu iş sonuçlarına yol açtığını ve depresyon gibi olumsuz psikolojik durumları azalttığını yapılan çalışmalarla ortaya konmaktadır (Yulita vd., 2022: 694). Örneğin Hu vd. (2022) acil hemşireleriyle yaptığı çalışmada işyeri psikolojik şiddeti ile işe adanma arasında negatif ilişki olduğu, yani psikolojik şiddet düzeyi ne kadar yüksekse, hemşirelerin işe adanma düzeyi o kadar düşük olduğu elde etmiştir (Hu vd., 2022: 11).

Klinik acil serviste çalışan liderlerdeki duygusal zekâ ve işe adanma arasındaki ilişkide dayanıklılığın düzenleyici etkisinin incelendiği çalışmada duygusal zekanın işe bağlılık üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu ortaya konuldu. Ayrıca acil servislerde çalışan liderlerin işe adanmaları arttıkça duygusal zekâlarının arttığı, duygusal zekâları arttıkça da acil servislerdeki klinik uygulamalarla meşgul olma durumlarının arttığı elde edilmiştir (Danquah, 2022: 58). Tisu vd. (2020) ise Romanya’da yaptığı çalışmada kişilik özelliklerinin, işgören performansı, işgörenlerin zihinsel sağlık durumları ve işlerine adanmaları ile karşılıklı ilişkili oldukları görülmüştür.

İşe adanma üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, işe adanma ile geri bildirim, iş kontrolü, yapısal güçlendirme ve iş-rol uyumu ile pozitif ilişki elde edilirken, rol çatışması ile negatif ilişki olduğu elde edilmiştir. Ayrıca gelişim fırsatları; iş zenginleştirme, rol netliği, iş kalitesi, iş yoğunluğu, işi iyi yapma duygusu, çalışma sevinci, görevin kendine özgü anlaşmaları, iş kontrolü ve aktif başa çıkma ile işe adanma arasında olumlu ilişkiler bulunmuştur (Bailey vd., 2017: 38). Christian vd. (2011) ise, vicdanlılık, olumlu etki ve proaktif kişiliğin işe adanma ile pozitif olarak ilişkili olduğunu elde etmiştir. Chen (2017: 655) iş taleplerinin öğretim elemanlarının işe adanmalarını olumsuz yönde, iş kaynaklarının ise öğretim elemanlarının işe adanmalarını olumlu yönde etkilediğini ifade etmektedir.

Baykal (2019) ise yenilikçi örgüt ikliminin işe adanma üzerinde olumlu etkisini değinmektedir.

Araştırmalar, yaş, kıdem ve sosyo-demografik özelliklerinin işe adanmayı etkilediğini göstermektedir. Önceki araştırmalar, ileri yaşlardaki çalışanların daha genç yaşlarda olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde işe adanma yaşadıklarını bildirmektedir. Ayrıca çalışmalar uzun süreli çalışanların ve uzun deneyime sahip olanların işe adanma da daha büyük bir düşüş gösterdiği ileri sürülmektedir. Buna göre işgörenlerin bir kurumda ne kadar uzun kalırsa, o kadar az bağlı oldukları elde edilmiştir. Dolayısıyla, deneyim ve işe adanmanın negatif ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Yadav (2016) tarafından yapılan araştırmada ise, bir kuruluşta ilk yıllardan sonra işe adanma düzeylerinin düştüğünü, ancak on yıllık deneyimden sonra işe adanmanın istikrarlı bir şekilde tekrar arttığını elde etmiştir (Machiha ve Brew, 2019: 21). Schaufeli vd. (2006) ise, işgörenlerin işe adanma düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediğini, fakat mavi yakalı işgörenlerin yöneticilere, eğitimcilere ve polis memurlarına göre daha az işe adanma yaşamalarından dolayı meslek grupları arasında farklılıklar olduğunu ifade etmektedir (Wright, 2009: 12). Bunun yanında kendi işyerinde çalışan, serbest mesleğe sahip kişilerin adanmışlık düzeyleri, bir işyerinde maaşla çalışanlara göre daha yüksek olduğu elde edilmiştir (Yavan, 2016: 286).

Bakker vd. (2012), proaktif kişilik ve işe adanmışlık arasındaki ilişki üzerinde durarak proaktif bir kişiliğe sahip işgörenin işini tamamlama durumunun daha yüksek olduğunu, Hakanen vd. (2008) ise, işe adanma ve kişisel inisiyatif arasında karşılıklı ve pozitif bir ilişki olduğunu elde etmiştir. Ayrıca literatürde, işgörenlerin işe adanmaları ile örgütsel performansları arasındaki ilişkinin pozitif olduğu öne sürülmektedir. Bu konuda Harter vd. (2002), işe adanmanın daha yüksek karlılık ve müşteri memnuniyeti/sadakatıyla ilişkili olduğunu göstermiştir (Bakker vd., 2014: 395-398). Arokiasamy ve Tat (2020) ise Malezya'daki özel yükseköğretim kurumlarındaki akademik çalışanların işe adanma ve işyeri maneviyatı üzerindeki dönüşümcü liderliğin etkisini araştırmak üzere yaptığı çalışmasında işe adanmışlığın işyeri maneviyatı ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu elde edilmektedir (Arokiasamy ve Tat, 2020: 861).

Yapılan çalışmalarda İKY uygulamalarının algılanması ile işe adanma arasında (Alfes vd., 2013a) ve psikososyal güvenlik iklimi ile adanma arasında da pozitif bir ilişki olduğu elde edilmiştir. Vera vd. (2010), tarafından akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışmaya göre de görevleri daha çok araştırma yapmaktan oluşan akademisyenlerin adanma düzeylerinin, görevleri yönetime odaklanan akademisyenlere göre yüksek olduğu elde edilmiştir. Ayrıca yöneticisine veya liderine güven ile adanma arasında (Rees vd., 2013) ilişki olduğu elde edilmiştir. Aynı zamanda literatürde adanma ile örgütsel vatandaşlık davranışı (Rich vd., 2010), iş performansı (Yalabık vd., 2013), yenilikçi davranış (Alfes vd., 2013b) arasında ilişki olduğu gözlenmekte iken, üretkenlik karşıtı iş davranışı (Den Hartog ve Belschak, 2012) ve stres veya tükenmişlik ile (Buys ve Rothmann, 2010) negatif ilişki olduğu ifade edilmektedir. Bunların yanı sıra taciz veya kişiler arası çatışma gibi işgörenin olumsuz örgütsel deneyimleri ile adanma arasında negatif bir ilişki (Cogin ve Fish, 2009) olduğu elde edilmiştir (Bailey vd., 2017: 39-41).

Literatürde öğretmenlerin işine adanmalarıyla ilgili araştırmalar bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleğinde adanmışlık, öğretmenlerin psikolojik bakımdan mesleğine bağlı olduğunun göstergesidir. İşe adanma düzeyi yüksek olan öğretmenlerin de öğrencilerin gelişimleriyle yakından ilgilendikleri ve mesleklerindeki gelişmeye önem verdikleri ifade edilmektedir (Yıldırım, 2019: 55). Kozikoğlu (2016), Turhan vd. (2012), Babaoğlu ve Ertürk (2013) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin mesleki adanmışlıklarının yüksek düzeyde oldukları vurgulanmaktadır (Yıldırım ve Tösten, 2020: 16).

Hakanen vd. (2006), öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada işe adanma, iş kaynaklarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine aracılık ettiğini elde etmiştir (Wright, 2009: 21). Bakker vd. (2006) 105 okul müdürü ve 232 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada işe adanma puanları olarak okul müdürleri ve öğretmenleri arasında anlamlı ve olumlu ilişki olduğu, okul müdürlerinin işe adanma düzeyleri ne kadar yüksekse işle ilgili sorunlarla başa çıkmak için o kadar çeşitli yollar bulduğu ve iş arkadaşlarına ilham vererek, onları teşvik ettiği bulunmuştur (Bakker ve Demerouti, 2008: 215).

Bakker ve Bal (2010), işlerine adanan öğretmenlerin üstlerinden rol içi performans konusunda daha yüksek puanlar aldıklarını ifade etmektedir. Bu durumda işlerine adanan işgörenlerin iyi performans gösterdiğini ve fazladan rol üstlenmeye istekli olduklarını göstermektedir (Yongxing vd., 2017: 711). Ayrıca Finlandiya ve Avustralya’da yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin diğer tüm hizmetlere ve beyaz yakalı işgörelere göre en yüksek iş stresi ve tükenmişlik seviyesine sahip olduğu fakat çoğu öğretmenin endişeli, stresli, motivasyonsuz veya tükenmiş olmadığı, tam tersine büyük çoğunluğunun memnun, coşkulu ve işlerini ödüllendirici, tatmin edici ve ilgi çekici buldukları elde edilmiştir (Machiha ve Brew, 2019: 21).

2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye

Bu başlıkta pozitif psikoloji bilimi, pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarının tanımı, önemi, boyutları, öncülleri ve ardılları üzerinde durulacaktır.

2.3.1. Pozitif Psikoloji Bilimi Kavramı

Günümüz dünyasında toplum doğal afetler, salgın hastalıklar, küresel ısınma, ekonomik kriz, terörizm ve savaşlar gibi son derece zorlu durumlarla karşı karşıyadır. Tüm bu olumsuz şartlar altında pozitif psikoloji refah, mutluluk, kişisel güçlü yönler, bilgelik, yaratıcılık, kurumların hayal gücü ve pozitif gruplara odaklanmaktadır. Aynı zamanda sadece bireylerin nasıl mutlu edileceğine değil, ben-merkezci, narsist bir yaklaşımın sürdürülmemesine ve grup düzeyinde mutluluğa ve gelişmeye odaklanmaktadır (Hefferon ve Bonimell, 2011: 2). Ayrıca örgütlerin verimli, etkili ve başarılı olabilmeleri insan kaynaklarına verilen önemle ilişkilendirilmektedir. İnsan kaynaklarının nitelikli ve başarılı olabilmesi için, işgörenlerin ekonomik ihtiyaçlarının karşılanması yanında psikolojik ihtiyaçlarının da dikkate alınması önem arz etmektedir. Özellikle son zamanlarda literatürde yer alan araştırmalarda insan faktörüne ve pozitif psikolojiye odaklanılarak, bireylerin güçlü yönlerinin üzerinde durulmakta ve geliştirilmesi önem kazandırılmaktadır (Akyavuz, 2021: 933).

Abraham Maslow (1954) “Motivasyon ve Kişilik” kitabıyla pozitif psikoloji kavramını ilk kez ele almasına rağmen (Yaman, 2021: 13), pozitif psikolojinin temelleri Profesör Martin Seligman tarafından atılmıştır (Hefferon ve Boniwell, 2011: 4). Maslow psikolojinin düzensizlik ve işlevsizlikle meşgul olduğuna, olumlu yönden çok olumsuz özelliklerle daha çok ilgilendiğine ve insanın kusurları, hastalığı, günahları hakkında çok şey ifşa ettiğine, fakat bireylerin yapabilecekleri, erdemleri veya potansiyel yüksekliği hakkında çok az şey olduğunu ifade etmektedir (Maslow, 1954: 354).

Pozitif psikolojinin önde gelen savunucusu olan Seligman ise, psikolojinin odağından daha pozitif psikolojiye doğru bir yönelme için APA başkanlığını kullanmaya karar verdi ve Pozitif Psikoloji Yönlendirme Komitesi’yle bu süreci hızlandırdı (Alex Linley vd., 2006: 4). Seligman (1998) insanların daha çok pozitif özelliğine odaklanılması gerektiğini savunan temel yaklaşımla ve birçok araştırmacının çalışmaları ve bu çalışmalara verilen destekle daha da gelişmiştir (Sridevi ve Srinivasan, 2012: 26). Seligman’a göre pozitif psikoloji, bireylerin ve kurumların gelişmesine imkân sağlayan yüksek düzeydeki bireysel faaliyetlerin ortaya çıkarılması, geliştirilmesi ve teşvik edilmesi için çaba harcanılan bilimsel bir anlayıştır (Durmaz, 2019: 42). Ayrıca insanların, grupların ve örgütlerin gelişmesine veya işleyişine katkıda bulunan süreçlerin ve koşulların araştırılmasıdır (Gable ve Haidt, 2005: 104). Aynı zamanda pozitif psikoloji memnuniyet, iyi olma ve maneviyat gibi hayattaki olumlu konular üzerine odaklanmaktadır (Bell, 2016: 40).

Pozitif psikoloji insan gücüne dikkat çekerek insan davranışlarının daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına katkıda bulunmayı amaçlar. Geleneksel psikoloji, insanın olumsuz yönlerine odaklanırken (Xue ve Woo, 2022: 5), pozitif psikoloji yaklaşımı, bireylerin sadece olumsuz özelliklerini nasıl ortadan kaldırılacağını değil, aynı zamanda insan için gerekli olan olumlu psikolojik özellikleri nasıl geliştirebileceğinin de tartışılması gerektiğinin üzerinde durmaktadır (Akyavuz, 2021: 933). Bireylerin bilgelik, umut, yaratıcılık, cesaret, ileri görüşlülük, sorumluluk ve azim gibi olumlu özelliklerini öne çıkarmayı amaçlayan bu yeni akım “pozitif psikoloji” olarak adlandırılmaktadır (Kanten ve Arda, 2021: 380). Pozitif psikolojinin amacı, olumsuzlukları onarmaya çalışmak yerine, olumlu özellikleri ortaya çıkarmaya çalışmaktır (Seligman, 2002: 3; Alex Linley vd., 2006: 6; Yıldırım ve Tösten,

2020: 11) ve optimal işleyiş veya yetkinliğin nasıl elde edileceğine ve sürdürüleceğine odaklanmaktadır (Wright, 2009: 2).

2.3.2. Pozitif Örgütsel Davranış Kavramı

Hızla değişen rekabet ortamında insan faktörü en önemli rekabet avantajını sağlamaktadır. Daha önceki dönemlerde, örgütsel davranış çalışmalarında, bireyin pozitif yönlerinden çok negatif yönlerinin araştırıldığı ve hatalara odaklanıldığı gözlenmekteyken, günümüzde hem örgütsel hem de bireysel gelişime katkı sağlayacak olumlu özelliklere yönelik çalışmaların yaygınlaştığı görülmektedir (Durmaz, 2019: 45). Günümüzde insanların zayıflıklarına ve sorunlarına odaklanmak yerine güçlü yönlerini geliştirmek, en önemli ihtiyaçtır. İşgörenlerin daha çok pozitif özelliklerine odaklanılmasını gerektiğini savunan Luthans (2002) da pozitif psikolojinin uzantısı olarak kabul edilen pozitif örgütsel davranış kavramını ortaya atmıştır. Pozitif örgütsel davranış pozitif psikolojiye dayanmaktadır ve bu kavramı en iyi karşılayan yapılar; umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, ve öz yeterlilik (Sridevi ve Srinivasan, 2012: 25-26).

Pozitif psikoloji kavramının örgütteki etkisi olan pozitif örgütsel davranış, örgütler için en önemli kaynak olan insan kaynağının olumlu özellikleriyle ilişkilendirilmektedir. Pozitif örgütsel davranışa göre, örgütün sürdürülebilir olması, amaç ve hedeflerine ulaşması ve gelişmesi için işgörenlerin güçlendirilmesi, geliştirilmesi ve yönetilmesi gereklidir. Bu sebeple, işgörenlerin çalışma hayatlarında mutlu, huzurlu ve sağlıklı olmaları önemlidir (Kanten, 2012: 8). Pozitif örgütsel davranış Luthans (2002a: 59), “performansın iyileştirilmesi için, işyerinde ölçülebilen, etkin olarak yönetilebilen ve geliştirilebilen pozitif yönelimli insan kaynağının ve psikolojik kapasitenin incelenmesi” olarak tanımlamaktadır. Pozitif örgütsel davranış, bireyin psikolojik özellikleri ve bunların bireysel performans üzerindeki etkileriyle ilgilenerek olumlu örgütsel sonuçlara imkân sağlar (Donaldson ve Ko, 2010: 179). Sadece pozitifliği değil, aynı zamanda benzersizlik, ölçme, gelişime açık olma, lider etkinliği ve çalışan performansını iyileştirme gibi gerekli kriterleri belirler (Luthans, 2002b: 703). Aynı zamanda pozitif örgütsel davranış, işgörenlerin mutluluk, iyimserlik, umut ve kendini gerçekleştirme gibi olumlu düşünceleri önem vermesiyle işyerilerindeki olumsuz düşüncelerin varlığını azaltmaktadır (Uygungil, 2017: 13).

2.3.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve Gelişimi

Psikoloji kavramı insanların gelişimine imkân tanıyan ve kolaylaştıran bir bilimdir. II. Dünya Savaşı öncesinde, psikoloji bilimi; psikolojik rahatsızlıkların iyileştirilmesi, insanın hayatını daha tatmin edici ve üretken hale dönüştürmesi, yeteneklerini belirleyip onları geliştirmesi gibi görevleri vardı (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6). Ancak savaş sonrasında daha çok negatif faktörleri inceleyerek, bireylerin olumsuz özelliklerine ve eksikliklerine odaklanmıştır (Luthans, 2002b: 697). 2000' li yılların başında ise pozitif psikoloji kavramı gündeme gelerek, bireylerin pozitif özelliklerinin geliştirilmesi gerektiği ortaya konmuştur (Narsa ve Wijayanti, 2021: 646). Dolayısıyla psikolojinin, özellikle savaşlar ve krizler sebebiyle olumsuzluklara odaklanmasıyla birlikte pozitif konuların göz ardı edilmesine neden olduğu söylenebilir (Luthans ve Broad, 2022: 1).

Pozitif psikoloji bir bireyin; zorlu göreviyle mücadelesinde başarılı olabilmesi için gerekli gayreti gösterme konusunda güvene (öz yeterlik); şimdi veya gelecekte başarılı olabileceği noktasında olumlu düşünceye (iyimserlik); hedefine ulaşabilmesi amacıyla gerekli olan ümide (umut); güçlüklerle mücadelede bile başarılı olmak için gerekli dayanma gücüne (dayanıklılık) sahip olması gibi özelliklerle ifade edilen olumlu psikolojik gelişim durumu olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007a: 3). Pozitif psikoloji ve örgütlerdeki pozitif örgütsel davranış yansımasıyla birlikte pozitif konulara yönelim artmış ve pozitif psikolojik sermaye kavramının doğmasına olanak sağlamıştır (Luthans ve Broad, 2022: 1).

Pozitif örgütsel davranışın bir dalı olan psikolojik sermaye bireyin pozitifliğini temel almaktadır. İnsanların kim oldukları üzerinde duran Luthans, bireylerin olumlu gelişimlerini odaklanarak, pozitif psikolojik sermaye kavramını ilk olarak 2002 yılında literatüre kazandırmıştır (Luthans, 2002). Psikolojik sermaye, işgörenin ne kadar dirençli, umutlu ve iyimser olduğunu ve ne kadar kendine güvendiğini içermektedir. Bireyin umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik ile ilişkilendirilen pozitif psikolojik gelişim durumunu ifade etmektedir. Bu psikolojik kapasiteler, yoğun rekabet ve belirsizlikle karakterize edilen günümüzün iş bağlamında büyük öneme sahiptir (Sridevi ve Srinivasan, 2012: 25). Ayrıca psikolojik sermaye; entelektüel sermaye, sosyal sermaye ve kültürel sermaye ile birlikte

işgörenlerin ve örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmeleri için gerekli olan sermaye olarak kabul edilmektedir. Psikolojik sermaye, bir bireyin hedefe ulaşılmasında ve performansın iyileşmesinde katkısı olan pozitif bir psikolojik özelliğidir. Yani, bireylerin psikolojik özellikleri, olumlu şekle dönüştürüldüğünde ve örgütsel verimlilik veya performans olarak ifade edildiklerinde, sermaye olarak işlev görmektedir (Xue ve Woo, 2022: 5).

Psikolojik sermayenin kilit noktalarında aşağıda belirtilen unsurlar yer almaktadır (Luthans vd., 2005: 253);

- Pozitif psikoloji paradigmasına dayalı olması,
- Pozitif örgütsel davranış kriterlerine dayalı psikolojik durumları içermesi,
- Beşerî sermayeyi ve sosyal sermayeyi geçerek “kim olduğunuzun” sorgulanması ve
- Performans artışı ve rekabet avantajına yönelik yatırım yapılması ve geliştirilmesi (ekonomik/finansal sermaye gibi) yer almaktadır.

Psikolojik sermaye “kim olduğunuz” ve gelişimsel olarak “kime dönüştüğünüz” ile ilgilenir. Gerçek benlikten (insan, sosyal ve psikolojik sermaye) olası benliğe geçişi (gelişmeyi) kapsamaktadır (Luthans vd., 2007a: 21). Ayrıca psikolojik sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermaye kavramlarından farklılık göstererek, “Sen kimsin?” ve “kim olabilirsin?” gibi soruları temel almakta ve pozitif psikolojik güçlü yönlerin neler olduğuna odaklanmaktadır. Aynı zamanda, ruh hali gibi sıklıkla değişen bir özellik değil, daha kararlı bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Sridevi ve Srinivasan, 2012).

Psikolojik sermaye, pozitif psikolojinin teorik çerçevesinden oluşan bir kavramdır. Üretkenliği ve performansı artırmak için bireylerin güçlü yönlerini ve özelliklerini ortaya çıkarır. Psikolojik sermaye, pozitif psikolojiyi örgütsel davranış alanına getirerek, işgörenlerin hem kişisel hem de mesleki başarısını artırmayı amaçlamaktadır (Al-Ghazali ve Afsar, 2022: 3). Günümüz araştırmacıları ve uzmanları, psikolojik sermayenin örgütün daha fazla gelişmesine imkân sağladığını inanarak, psikolojik sermayenin rolünü ve işlevini kabul etmektedir (Zewude ve Hercz, 2022: 246). Narsa ve Wijayanti (2021: 646)’ ne göre, hiç

kimse psikolojik sermayeden yoksun değildir. Fakat bireyleri birbirinden ayıran en önemli bir faktör, bireylerin sahip olduğu psikolojik sermaye seviyelerinin zamanla dalgalanma göstermesidir. Psikolojik sermaye bireysel düzeyde, performansı ve büyümeyi artıran psikolojik bir kaynak iken; örgütsel düzeyde, işgörenlerin performansını artırarak yatırım getirisi ve rekabet avantajına katkı sağlayan bir yönetim aracıdır (Luthans vd., 2005: 253; Akyavuz, 2021: 934).

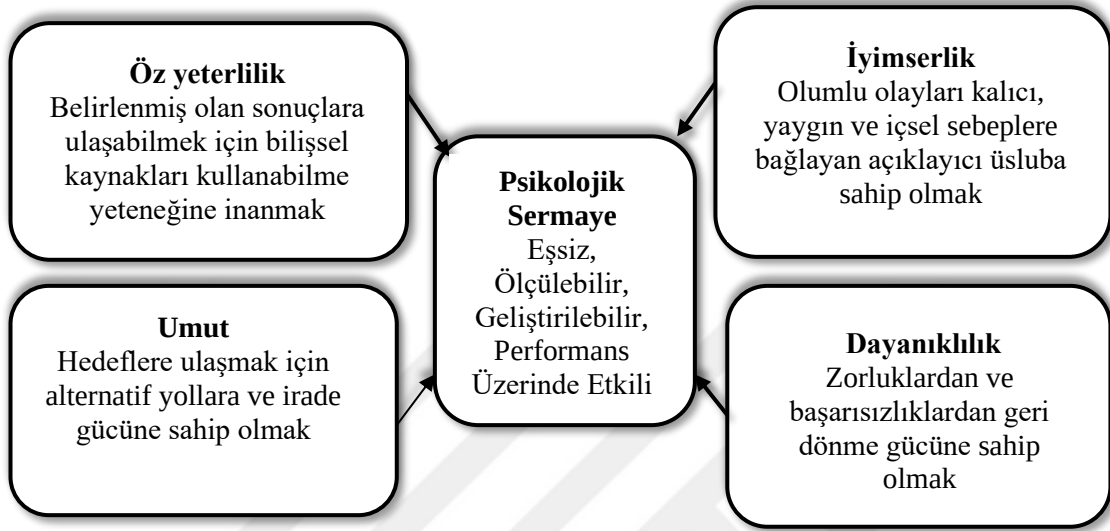
Psikolojik sermaye, bireyin pozitif psikolojik gelişim durumudur ve dört bileşenden meydana gelmektedir. Bunlar (Luthans vd., 2007a: 3; Luthans vd., 2007b: 544; Luthans ve Avolio, 2009: 300; Sridevi ve Srinivasan, 2012: 2; Shrestha ve Jena, 2021: 65);

- Zorlu görevleri yüklenmek ve bu görevleri başarmak için gerekli gayreti gösterebilme güvenine (öz yeterliliğe) sahip olmak,
- Görevde başarı sağlamak için olumlu yükleme (iyimserlik) yapmak,
- Hedeflere ve başarıya ulaşmak için gerekirse hedeflere (umuda) yönlendirmek, değiştirmek ve
- Başarıya elde edebilmek için sorun ve zorluklar karşısında bile devam edebilmek kendini toparlayabilmek ve dirençlilik (dayanıklılık) gösterebilmektir.

Pozitif psikolojik sermaye, teoriye dayanan, geçerli ölçüm araçları bulunan, araştırılabilir, talep edilen çıktılarda pozitif etkilere sahip ve bireyin psikolojik durumunu odaklanan bir kavramdır (Luthans ve Broad, 2022: 2; Luthans vd., 2010: 42-43). Luthans vd. tarafından incelenen psikolojik sermaye bireylerin geliştirilmeye açık, süreklilik arz eden olumlu psikolojik durumunun kaynağı olarak ele alınmaktadır (Narsa ve Wijayanti, 2021: 646). Psikologlar tarafından bireyin üretkenliğine katkı sağladığına inandığı kişilik özellikleri olarak tanımlanmaktadır (Cole vd., 2009: 464).

Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin davranışsal sorunlarıyla ilgilenerek, işyerinde daha iyi performans göstermesine yardımcı olan olumlu özelliklere odaklanmaktadır (Paul ve Jena, 2022: 637). Envick (2005: 44) ise psikojik sermayenin bireyin kendisine olan bakış açısına veya benlik saygısına yansıttığını belirterek, örgüte getirdiği ekonomik, sosyal ve

beşerî sermayeyi verimli şekilde kullanabilme yeteneği olarak ifade etmektedir. Bireyin üretkenliğini etkileyebilecek bir dizi kişisel özellikleri kapsayan psikolojik sermaye; öz yeterlik, dayanıklılık, iyimserlik ve umut olarak dört boyuttan oluşan yapıdan daha üst düzey bir pozitif yapıdır (Luthans vd., 2007a: 4).



Şekil 4. Pozitif psikolojik sermaye boyutları

Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004: 15.

Bu dört psikolojik yapı içerisinde bulunan ortak pozitiflik birleşerek, psikolojik sermayeyi oluşturmaktadır. Ayrıca bu bileşenlerinde ölçümler yapılarak, koçluk, danışmanlık ve eğitim yöntemleriyle geliştirme ve performans iyileştirme çalışmaları yapılmaktadır. Psikolojik sermayeyi diğer yapılardan farklı kılan en önemli etmenlerden biri de budur. Lorenz vd. (2016) ise umudu, kişinin mevcut kaynaklarla bir görevi tamamlama motivasyonu; iyimserliği, olumlu sonuçları beklemekle; dayanıklılığı, değişen durumlara ve olumsuz olaylara uyum sağlamayla ve öz yeterliliği ise, kişinin inanç ve güveniyle ilgili olduğunu öne sürmektedir (Al-Ghazali ve Afsar, 2022: 3-4).

2.3.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Önemi

Pozitif psikolojik sermayenin psikolojinin teorik yaklaşımlarından faydalanması, bireysel ve örgütsel iş performansı ile ilgili olması, değişime ve gelişime açık olması aynı zaman da ölçülebilir ve eşsiz olması en önemli nitelikleri arasında sayılabilir (Aslaner, 2020:

11). Pozitif psikoloji yanlış olandan çok doğru olana (Luthans, 2002b: 696), zayıf özelliklerden çok güçlü olanın üzerine odaklanmaktadır. Bireyin olumlu, güçlü özellikleri üzerinde durarak, bu özelliklerin ortaya çıkmasına imkân sağlamaktadır (Zhao ve Hou, 2009: 35). Böylelikle bireylerin hayatlarını daha değerli görmeleri sağlanmakta (Donaldson ve Ko, 2010: 177) ve bireysel mutluluktan ziyade, tüm örgütün mutluluğu amaçlanmaktadır (Erdoğan, 2018: 7).

Psikolojik sermaye, bireylerin zorlu ve belirsiz durumlar karşısında, bu olumsuzluklarla yüzleşmelerine ve onlardan mümkün olabilecek en kısa sürede kurtulmaları amacıyla umutlu, iyimser ve dirençli kalmalarına yönelik kaynak sağlar. Aynı zamanda zorlu dönemler bir tünele benzetilerek, tünelin sonunda ışık olduğu ve bu olumsuzlukların er geç geçeceği umudu uyandırılır. Zorlu zamanların yeni fırsatlar getirdiğine, bireylerin bu olumsuzluklara bile olumlu tarafından bakılması gerektiğine dair bireysel inanca vurgu yapılmaktadır (Al-Ghazali ve Afsar, 2022: 7). Psikolojik sermaye, kurumların hedeflerine ulaşabilmeleri ve geliştirebilmeleri için de işgörenlerin sessiz kalması yerine seslerini yükseltmelerini imkân yaratan anahtardır. Araştırmalar, yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip işgörenlerin daha az sessiz davranışta bulunduğunu ve örgütleri geliştirmek için önerilerde bulunma imkanlarının daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır (Kaya ve Bacaksız, 2022: 1794).

Pozitif psikolojik sermaye işyerinde işgörenlerin motivasyonunu artırırken, streslerinin de azalmasına sağlayan pozitif bir faktördür. Psikolojik sermayenin yüksek düzeyde olması, sadece stresle mücadelede değil, sorunların çözülmesinde, engellerin aşılmasında önemli rol oynar (Narsa ve Wijayanti, 2021: 659). Bireyler, karşılaştıkları sorunları aktif olarak çözebilme iradesine (Xue ve Woo, 2022: 5), güvenine ve gelecek için olumlu beklentilere sahiptirler. Avey vd. (2008) psikolojik sermayesi yüksek olan işgörenlerin daha çok yetkilendirildiği dolayısıyla işten ayrılma niyetlerinin azaldığını elde etmiştir. Yine literatürde, işgörenlerin refah düzeylerini etkilediği, iş ve kişisel yaşam kalitesini iyileştirdiği ortaya konmaktadır (Newman vd., 2014). Bununla birlikte psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler düşük düzeyde nevrozla sahiptir. Olumsuzluklarını kendi kendine düzeltebilir ve kendi kendini motive edebilir; hedeflerine bağlı kalabilir ve aksiliklere rağmen hedeflere yönelik çabalamaya devam edebilir (Denny, 2023: 63). Ayrıca

pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan kişilerin sadece çalışma hayatında başarılı olmadığı, aynı zamanda yaşamlarından memnun ve yaşam kalitesi düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir (Santisi vd., 2020: 1).

Pozitif psikolojik sermaye, bireyin gelişiminde kendini gösteren pozitif bir zihin durumudur. İşyerinde psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireyler, psikolojik sermaye düzeyi düşük olanlara göre daha yüksek istihdam edilmekte ve işe daha fazla katılım sağlamaktadır (Sun vd., 2021: 2815). Chen ve Lim (2012), pozitif psikolojiye sahip işgörenin iş bulma becerilerinin çok daha yüksek olduğunu değinmektedir (Jung ve Yoon, 2015: 1136). Aynı zamanda iş performansı, işe bağlılık, iş tatmini, işyerinden sapma, örgütsel bağlılık, güven, örgütsel vatandaşlık davranışı ve psikolojik iyi olma gibi konularda işgörenlerin davranışları ve tutumlarına olumlu şekilde etkilemektedir (Narsa ve Wijayanti, 2021: 646). Pozitif psikolojik sermaye, bireylerdeki yüksek motivasyonel eğilimi değerlendirmek için birleşen, öz yeterlik, iyimserlik, dayanıklılık ve umut olmak üzere dört faktörden oluşan üst düzey bir yapıdır. Bu yapı kişisel düzeyde gelişim ve performansı iyileştirme etkisinin yanı sıra örgütsel düzeyde de yatırım getirisi ve rekabet avantajı sağlayarak, sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmeyi imkân tanımaktadır (Khurram vd., 2019: 43). Fakat kurumların iyi performans gösterdiği veya belirsizliklerin ve zorlu dönemlerin düşük olduğu dönemlerde psikolojik sermayeye ihtiyaç duyulmayabilir. Dolayısıyla psikolojik sermaye sakinlik ve mutluluğun hâkim olduğu, kar oranının yüksek ve işgörenlerin takdir edildiği ortamlarda değil; zorlu ve olağanüstü dönemlerde daha çok gündeme gelebilir (Al-Ghazali ve Afsar, 2022: 8).

Psikolojik sermayesi düşük olan bireylerin ise zihinsel dayanıklılığı düşük olmasından dolayı (Narsa ve Wijayanti, 2021: 659), gayretlerinde azalmalar, hatta tamamen vazgeçmeler görülebilir. Aynı zamanda zorlu ve belirsiz işler karşısında stres yaşayarak, erteleme, kaçınma, devamsızlık ve işten ayrılma gibi davranışsal problemlerin ortaya çıkmasına sebep olabilir (Cole vd., 2009: 466). Bunun yanı sıra işgörenlerin yüksek düzeyde stres yaşamaları da hem kendileri hem de kurumları için olumsuzlukları artırırken, baş edemeyecekleri yeni sorunların yaşanmasına da neden olabilir. Dolayısıyla azalan gelire, artan strese, belirsizliğe, bilinmezlik korkularına ve işten çıkarmalara çözüm üretmek için, psikolojik sermaye kaynaklarına ihtiyaç duyulmaktadır (Al-Ghazali ve Afsar, 2022: 8).

2.3.5. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Luthans (2002) psikolojik sermayeyi öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olarak boyutlandırmakta ve umut, öz yeterlik, iyimserlik ve dayanıklılık kavramlarının birbirinden farklı faktörler olduğunu ileri sürmektedir (Luthans, 2002b: 695). Pozitif psikolojik sermayenin temellerini oluşturan bu olumlu bileşenlerin her biri, geçerli ölçüt ve teorilere dayandırılmaktadır. Bu bileşenler işgören tutum, davranış ve performanslarını olumlu yönde etkilemektedir (Durmaz, 2019: 54). Ayrıca bu dört boyutun her biri, pozitif, benzersiz, ölçülebilir, gelişime açık ve performansla ilgili oldukları için pozitif örgütsel davranış kuralına uygundur (Cherni ve Gozen, 2021: 185).

Öz Yeterlilik Boyutu

Öz yeterlik, “işgörenin, belirli bir süreçte, belirli bir görevde başarılı olabilmesi için gerekli olan motivasyonunu, bilişsel kaynaklarını ve eylem biçimlerini harekete geçirme yeteneklerine olan inancı (veya güveni)” dır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66; Luthans vd., 2008a: 210; Sridevi ve Srinivasan, 2012: 27). Zorlu durumlarla mücadele edebilmede kendine olan güveni ifade etmektedir (Luthans vd., 2007a: 3). Ayrıca bireyin, kendi yeteneğine inandığında belli başarılar elde edeceğini belirtmektedir (Xu, 2023: 5). Görevi tamamlama ve istenen sonuca ulaşma inancı, yeteneği ve güveni kapsamaktadır. Bireye, olumsuz durumlarla karşılaştığında bile sakin kalarak, kendinden emin hareket etmesini ve baskılara direnerek, empati gösterebilmesini yardımcı olur. Pozitif yeterlilik hem geliştirilebilen hem de verimli şekilde yönetilebilen bir durumdur. Öz yeterliliği yüksek işgörenlerin bağımsız hareket etmeyi sevdiği, planlama konusunda daha çok yeterliliğe sahip olduğu, işe bağlılıklarının arttığı ve depresyon, stres, tükenmişlik, kaygı ve işten ayrılma niyetini azalttığı ileri sürülmüştür (Al-Ghazali ve Afsar, 2022: 4).

Bandura’nın sosyal bilişsel teorisine dayanan (Luthans vd., 2008a: 210) öz yeterlik, bireyin performansını artırabilmesi için motivasyonunu, davranış tarzlarını ve bilişsel kaynaklarını harekete geçirme becerisine olan güveni ifade etmektedir. Yüksek öz yeterliğe sahip bireyler, öz yeterliği düşük olanlara göre genellikle sonuçları kontrol etme ve

zorluklarla baş edebilme yeteneklerine yönelik daha güçlüdürler (Newman vd., 2014: 122). Genellikle zorlukları kabul ederek, hedeflerine ulaşmak için kendilerini motive ederler (Jung, 2023: 8).

Luthans vd. (2007), yüksek öz yeterliğe sahip işgörenlerin (Ch vd., 2022: 3);

- Yüksek hedefler belirlemek;
- Sorunları kavramak ve ardından başarmak;
- Doğal olarak uyarılmış veya motive edilmiş şekilde davranmak;
- Hedefler için çabalamak ve
- Engellerin üstesinden gelmek için direnmek gibi özelliklere önem verdiğini belirtmektedir.

Öz yeterlilik işgörenin kendi başına gerçekleştirdiği işlerdeki, olumlu çıktılara yönelik beklentisini de kapsamaktadır. Pozitif psikolojik bileşenleri içerisinde, işgörenin etkinliğine yönelik güçlü kuramlara dayalı olan bir bileşendir. Bandura (1997), öz yeterliliğin (Luthans vd., 2008b: 223);

- İşgörenin başarıyı deneyimlemesi,
- İşgörenin grup arkadaşlarını gözlemleyerek dolaylı olarak öğrenmesi,
- Saygı duydukları kişiler tarafından ikna edilmesi veya onlardan olumlu geribildirim alması ve
- Etkinlik, fizyolojik ve/veya psikolojik uyarılma gibi belirtilen yöntemle geliştirilebileceğini belirtmiştir.

Umut Boyutu

Pozitif psikolojide umut kavramı Snyder (1994) tarafından “güçlendirici bir düşünme biçimi” olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2010: 45). Yerine getirilme beklentisinin eşlik ettiği bir arzu (Envick, 2005: 45) olan umut, işyeri davranışlarıyla ilgilidir ve işgörenlerin hedeflerine ulaşmasında kararlı olmalarını olanak sağlar. Umut, işgörenlerin başarıma isteğini ve başarıya giden yolunu belirleyerek, netleştirme ve devam edebilme yeteneğini ifade eder (Luthans vd., 2007b: 545). Hedeflere ulaşmada ısrar etmesi, hedeflere

ulaşmak için sürekli alternatif yollar araması olarak tanımlanmaktadır (Narsa ve Wijayanti, 2021: 646). Aynı zamanda amaçları belirleyebilme ve bu amaçları ulaşabilme inancını içeren motivasyonel süreçtir (etin ve Basım, 2012: 123).

Umut, hedeflere ulaşmada engeller olsa bile, ulaşabileceğine dair inanç duygusunu besleyerek, motive olmayı kapsar. Hatta hedefe ulaşma sırasında karşılaşılan engellerin alternatif yollarla yeni fırsatlar sunduğuna inanarak, hedefe ulaşmada bireye güven vermektedir. Ayrıca umut, zihinsel ve fiziksel refahı da artırmaktadır. Umutlu işğrenler, hedeflerini belirlemek, bu hedefler doğrultusunda planlar yapmak için gerekli enerjiye ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli güce sahiptirler (Al-Ghazali ve Afsar, 2022: 3). Aynı zamanda insanların hedeflerine inanmalarını yardımcı olmakta ve bu hedeflere ulaşmak için harekete geçmelerine teşvik etmektedir (Olanrewaju ve Tinuke, 2022: 18).

Umut “(1) düşünme faaliyeti veya irade gücü, (2) yollar veya yol gücü ve (3) hedef olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır. İrade gücü, hedeflere ulaşmak için gereken çabayı başlatma ve sürdürme kararlılığını belirtirken; yollar, hedeflere ulaşmanın önündeki engeller karşısında alternatifler ve uygun planlar oluşturma yeteneğine olan inancı” ifade etmektedir (Donaldson ve Ko, 2010: 186). Snyder (2000), umudun geliştirilebilir olduğuna dair de kanıtlar sunmaktadır (Sridevi ve Srinivasan, 2012: 27). Ayrıca tanımlanmış ve işlevselleştirilmiş umuda sahip olmak için, umudun tek bir bileşeninin yeterli olmadığını, bireyin hem belirli bir görevde başarılı olma iradesine hem de bu görevi başarmak için geçerli bir araca veya yola sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır (Luthans vd., 2008b: 221). Eğ bir işğren, gerekli yolları belirleme yeteneğine (yol gücüne) ve bu yollar için abalayacak enerjiye (iradeye) sahipse, hedefleri ulaşabilmede daha başarılı olacaktır. İrade gücü veya yol gücünün azalmasıyla birlikte yaşanan umudun azalması, tüm yapılan işler üzerinde olumsuzluğ neden olacaktır. Hatta bu durum beşerî veya sosyal sermayenin bile azalmasına sebep olabilir (Envick, 2005: 45).

Umudu geliştirmek, zorlayıcı hedefler belirlemeyi, beklenmedik anı planlamayı ve yanlış belirlenmiş umuttan kaçınmayı, gerektiğinde yeniden hedef belirlemeyi içermektedir.

Böylece umut, pozitif örgütsel davranış olarak dahil edilme kriterlerini karşılamaktadır (Youssef ve Luthans, 2007: 778).

Umudun geliştirilmesi üzerinde etkili olan faktörler (Luthans vd., 2007a);

- Hedefleri belirleme,
- Hedefleri esnetme,
- Adım atma,
- Katılım,
- Ödül sistemleri,
- Kaynaklar,
- Stratejik uyum,
- Eğitim olarak sıralanmaktadır.

Umut, hedefleri belirlemek ve bu hedefleri ulaşabilmek için gerekli olan yolları planlamaktır. İşgörenlerin olumlu ve güçlü yönlerini görerek, hedefe ulaşmak için gerekli olan yolların en iyisini bekleme aracıdır. İşgörenlerin yetkilendirilmesi, motivasyonun teşvik edilmesi, bilgi paylaşılması, katılımcı iş ortamı ve açık iletişim kanalları umudu arttırabilecek faktörler içerisindedir (Durmaz, 2019: 59). Bireyin iradesinin güçlendirilmesini olanak sağlayan umut, stresin yönetilebilmesine de yardımcı olmaktadır (Narsa ve Wijayanti, 2021: 646). Ayrıca umut, kriz dönemlerinde hem işgören motivasyonunun hem de sergiledikleri performans ve verimliliğin artmasına imkân sağlayan önemli bir etmenlerdir (Güneş vd., 2022: 451).

Örgütlerin devamlılığının sağlanması ve gelişmesinde umut düzeyi yüksek yöneticilere sahip olmak çok önemlidir. Sadece kavramsal, teknik ve insani özelliklere sahip olmak umutlu yönetici için yeterli değildir. Bugünün iş dünyası için gerekli olan umutlu yöneticiler, amaca yönelik irade ve yol gücüne sahip olan yöneticilerdir. Gerekli enerji ve kararlılığa sahip, işgörenleri motive eden, zorlu hedefler koyabilen ve bu hedefleri örgütün en önemli hedefleriyle uyumlu hale getiren etkili planlayıcılardır. Aynı zamanda iş arkadaşlarının akıl hocaları, koçları ve geliştiricileridir. Dolayısıyla psikolojik sermayede umudun oluşturulması hem kişisel hem de profesyonel olarak yaşam boyu öğrenme ve uyum

sağlama için önemlidir. Peterson ve Luthans (2003), yöneticilerin umut düzeyleri ile örgütün karlılığı, işgören tatmini ve işgören bağlılığı arasındaki pozitif bir ilişkinin varlığını ifade etmiştir (Luthans vd., 2007a: 68-73).

Umudu yüksek olan işgörenlerin, performanslarını artırmaya yönelik daha fazla düşünce ve davranışlarla meşgul oldukları, karşılaştıkları sorunları daha kolay çözebildikleri ve hedeflere ulaşmada daha başarılı oldukları görülmektedir (Donaldson ve Ko, 2010: 186). Ayrıca yüksek düzeyde umudu olanların daha sağlıklı ve uyumlu oldukları elde edilmiştir. Hatta, Frank (1968) umudun psikoterapi sürecinde olan bireyin iyileşmesinde olumlu etkisinin olduğunu ifade etmektedir (Durmaz, 2019: 59).

İyimserlik Boyutu

Seligman (1998) yüklem teorisini temel alarak iyimserleri, “olumlu olayları kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlerle ve olumsuz olayları dışsal, geçici ve duruma özgü olarak atfedenler” olarak tanımlamaktadır (Youssef ve Luthans, 2007: 778; Koperski, 2017: 4). En çok konuşulan psikolojik güçlerden biri olmasına rağmen, en az anlaşılan bir kavramdır. Günlük hayatımızda iyimser bireyler, gelecekle ilgili olumlu ve arzulanan beklentileri olan kişiler iken, kötümser bireyler, sürekli olumsuz düşünen ve istenmeyen olaylar yaşanılacağına inanan kişilerdir. Ancak psikolojik sermaye iyimserliği sadece gelecekte iyi olayların olacağını tahmin etmek değildir (Luthans vd., 2007a: 87).

İyimserlik, olumlu ve olumsuz durumları açıklamakta kullanılan duygunun pozitif yönüdür. Bu durum kalıcı ve geçici olarak iki önemli boyuttan oluşur. Kalıcılık zaman kavramıyla ilgilidir. İyimser birey, olumsuz bir olay olduğunda, bu durumu sadece geçici bir süreç olarak görmekte, kötümser birey ise bu durumu kalıcı olarak algılamaktadır (Envick, 2005: 47). İyimserlik, değerlendiricinin kendi avantajı için sosyal olarak arzu edilir gördüğü ruh hali veya tutumdur (Jung ve Yoon, 2015: 1137). İyimser kişilere göre yaşanan aksilikler ve zorluklar bir başarısızlık değil, başarılı bir sonuç için geliştirilebilecek fırsatlardır (Luthans vd., 2005: 255). Etkili iyimserlikte, işgörenler başarılarını içselleştirerek kontrol altına almaya çalışırken veya her türlü başarısızlığını dışsallaştırarak sorumluluktan

kaçarken aşırıya kaçmamalıdır. İyimserliği yüksek olanlar, bulundukları durumun kendilerine sunabileceği fırsatları değerlendirebilir, beceri ve yeteneklerini geliştirebilir ve gelecekteki şanslarını arttırabilirler. Aynı zamanda olumsuz durumlarda gerçekleri görebilir, hatalardan ders çıkarabilir, değiştiremeyeceklerini kabul ederek, yollarına devam edebilirler (Luthans vd., 2007a: 96).

İyimserlik, bireyin olumlu sonuçlar beklentisini ifade eder. İyimserliği yüksek olan işgörenler, hedeflerine ulaşmakta ve zor durumlarla başa çıkmakta kendilerini motive etmekte (Newman vd., 2014: 122), zorluklar karşısında çabalamaya devam ettirmekte (Hefferon ve Boniwell, 2011: 95) ve her zaman en iyisini bekleyerek, hedeflerine ulaşmada ısrarcı davranmaktadır. İyimser bireyler, hayatlarındaki olumlu durumların sorumluluklarını üstlenir. Arzu edilen olayların nedenlerini kendi kontrollerinde görürler ve bu olayların gelecekte devam etmesini beklerler. Ayrıca iyimser kişiler, istenmeyen durumlarla karşılaştıklarında veya olumsuz olaylar yaşadıklarında bu durumları dışsal, geçici ve ana özgü olarak görmektedir. Böylelikle, gelecek için güvenli kalmaya ve olumlu bakmaya devam ederler (Luthans vd., 2007a: 91).

İyimserler, çalışmaya daha kolay motive ve yaptıkları işten daha fazla tatmin olurlar. Hedeflere ulaşabilmek için daha istekli, engeller ve zorluklar karşısında da daha sabırlı davranırlar. Hatalarını kişisel değil, geçici sorunlar olarak görürler (Bozgeyikli, 2017: 126). Yapılan araştırmalarda, iyimserliğin artmasıyla motivasyonun, verimliliğin ve fiziksel sağlığın arttığı elde edilmiştir (Sridevi ve Srinivasan, 2012: 28). Ayrıca yüksek düzeyde iyimserliğe sahip olan liderlerin risk alma düzeyleri daha yüksektir, ancak gerçekçi ve esnek oldukları için sadece hesaplanmış ve gerekli riskleri alma eğiliminde oldukları görülmektedir. İyimserler kapasitelerini ve zayıflıklarını bilmesinin yanında takipçilerinin de durumlarını iyi şekilde değerlendirebilir. Kendilerini, ortaklarını ve kurumlarını geliştirmek için motive edebilir. Takipçilerinin başarılarını kıskanmak yerine onlarla gurur duyar ve onları takdir ederler. Ayrıca psikolojik sermayesi yüksek iyimser liderler, hedeflere ulaşabilmek için takipçileri adına tüm kararları vermek ve her şeyi yapmak yerine, onları güvenir, etkinleştirir ve yetkilendirir. İşgörenlerin sadece başarılı olması için değil, beraberinde kendilerine ait kişisel, kalıcı ve yaygın özellikler oluşturabilmeleri için onlara gerekli olan motivasyon, bilgi, beceri ve yetenekle donatırlar (Luthans vd., 2007a: 100).

İyimserlik, stresle başa çıkmada önemli bir psikolojik kaynaktır. Bu konuda Liu vd. (2016), iyimserlik ile stresin olumsuz etkisinin azaldığını, Kapikiran (2012), iyimserliğin, olumlu duygularla pozitif ilişki olduğunu belirtirken, risk faktörlerinin ruh sağlığı üzerindeki olumsuz etkisini de azaltabileceğini ve He vd. (2016) de, iyimserliği düşük olan bireylerin, zorluklarla karşılaştığında hedeflerinden kolayca vazgeçebileceğini ve bununda stres gibi olumsuz sonuçlara yol açarak kısır bir döngü oluşturacağını ifade etmektedir (Narsa ve Wijayanti, 2021: 649).

İyimserler, gelecekle ilgili fırsatlar ararlar ve şu andaki durum ne kadar kötü olursa olsun her zaman tünelin sonundaki aydınlığı görürler (Al-Ghazali ve Afsar, 2022: 4). Ayrıca iyimser bireylerin olaylara (iç ve dış) atfetme ve açıklama biçimleri, onların geleceğe dair kendinden emin ve umutlu olmalarına sağlar. Fakat gerçekçi iyimserliği gerçekçi olmayan iyimserlikten ayırmak önemlidir. İyimserlik gerçekçi olmalıdır ve aşırı iyimser olmak, gerçekçi olmayan beklentilere ve zararlı sonuçlara neden olabilir (Koperski, 2017). Gerçekçi iyimserlik, eldeki durumun gerçekçi bir şekilde değerlendirilmesi ve mevcut kaynaklarla neler yapılabileceğinin anlaşılmasıdır (Sridevi ve Srinivasan, 2012: 28). Peterson ve Chang (2002), gerçekçi olmayan iyimserliğin, fiziksel sağlık ve psikolojik iyilik hali üzerindeki olumsuz etkisini şiddetlendirdiğini elde etmiştir (Luthans vd., 2007a: 95).

İyimser bireylerin aksine kötümser bireyler yaşadıkları olumlu olaylar için kendilerini sorumlu görmezler. Karamsar bireyler, olumlu olayların nedenlerini geçici ve duruma özgü olarak görmekte ve tekrarlanma şansının düşük olduğunu inanmaktadır. Hayatlarındaki talihsiz ve olumsuz olaylardan ise kendilerini sorumlu tutmakta ve bu olayları içselleştirerek gelecekte de kendileri için var olmaya hatta hayatlarının her alanında başarılarını tehdit etmeye devam edeceklerini inanmaktadırlar (Luthans vd., 2007a: 91). Karamsar kişiler, başarıların genellikle olumlu etkisini engellerken, başarısızlıkların yıkıcı etkisini de artırır (Al-Ghazali ve Afsar, 2022: 4).

Dayanıklılık boyutu

Dayanıklılık, sorun durumlarına olumlu tepki verme veya uyum sağlama sürecidir (Sridevi ve Srinivasan, 2012: 27). Bireyin sadece hayatta kalmasına değil, aynı zamanda sorunlarla başa çıkması ve bireysel gelişmesine yardımcı olmasından dolayı en önemli boyut olarak kabul edilmektedir (Narsa ve Wijayanti, 2021: 649). Dayanıklılık, çatışmalardan, zorluklardan, belirsizlikten, başarısızlıktan hatta pozitif değişim, gelişim ve artan sorumluluktan geri adım atabilmek için sahip olunan olumlu psikolojik kapasite olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle dayanıklılık sadece olumsuz olaylarla değil, aynı zamanda aşırı olumlu olaylarla da baş etme durumudur (Luthans vd., 2008b: 222). Dolayısıyla dayanıklılık, bireyin çatışmalardan, zorluklardan ve başarısızlıklardan veya olumlu olaylardan hızla kurtulma yeteneğidir (Jung ve Yoon, 2015: 1137). İşyerine uyarlanabilen üç tür dayanıklılık geliştirme stratejisi olduğu ifade edilmektedir. Bunlar (Luthans vd., 2007a);

- Süreç odaklı stratejiler,
- Varlık odaklı stratejiler ve
- Risk odaklı stratejiler olarak sıralanabilir.

Dayanıklılık, bireyin olumsuz durumla başa çıkmasını sağlayan pozitif psikolojik kapasitesidir (Akyavuz, 2021: 935). Sadece iyileşmeye değil aynı zamanda öğrenerek ve sorun durumlarını çözerek büyümeyi olanak sağlar. Yani hem olumsuzluklardan kurtulmayı hem de olumlu fakat zorlayıcı süreçleri içerebilir (Youssef ve Luthans, 2007: 778). Ayrıca dayanıklılık, bir bireyin sıkıntılı, belirsiz, riskli, değişen ve stresli şartlara adapte olabilme yeteneğidir (Newman vd., 2014: 122). Dayanıklılığı sadece reaktif olarak değil, proaktif olarak görmek, sürdürülebilir pozitif çıktılara imkân sağlar. Dayanıklılık dinamik, şekillendirilebilir, geliştirilebilir psikolojik bir kapasite veya güçtür. Pozitif psikoloji ve iş danışmanlığı alanları da dayanıklılığı gelişime açık bir unsur olarak kabul etmektedir (Luthans vd., 2007a).

Dayanıklılık özelliğine sahip bireyler, imkana, zamana ve enerjiye yatırım yaparak hızla toparlanmakta, hatta problem durumlarını bile fırsat olarak görmektedir. Ayrıca değişimi, olumsuzlukları, zorlukları, sorun durumlarını ve belirsizlikleri pozitif bakış açısıyla karşılamakta ve bu durumlarda karamsarlık yaşamamaktadır. Yaşanılan sorun

durumlarında olumsuz şartlara uyum sağlayabilmekte ve hedeflere ulaşabilmek için çabalamaya devam etmektedir. Dayanıklılık öğrenmeye, durumlara hızla uyum sağlamaya ve pozitif ilişkiler kurmaya yardımcı olmaktadır (Al-Ghazali ve Afsar, 2022:4-8). Ayrıca işyerindeki en kötü koşullarda bile olumsuz düşüncelere ve konulara kendilerini kaptırmadan, pozitifliğini ve tutarlılığını sergilemektedir (Ch, 2022: 4).

Dayanıklı insanlar gerçeği tereddüt etmeden kabul ederler. Önemli değişikliklere uyum sağlamada olağandışı yeteneğe sahiptirler ve hayatın anlamlı olduğuna derinden inanırlar. Araştırmalarla dayanıklılığın tüm başarılı girişimcilerin ortak bir özellik olduğu elde edilmiştir (Envick, 2005: 46). Luthans ve Youssef (2004), yüksek dayanıklılığına sahip olan bireylerin problemler ve zorluklar karşısında başarıya ulaştıklarını hatta başarı durumlarını geliştirmeye devam ettiklerini savunmaktadır (Bozgeyikli, 2017: 126). Ayrıca dayanıklı bireyler, olumsuz deneyimler ve dış çevredeki değişiklikler karşısında daha iyi uyum sağlama eğilimindedir (Newman vd., 2014: 122). Literatürde dayanıklılığın işyerindeki performansla ilişkili olduğu, aynı zamanda ölçülebilir ve uygulanabilir olduğu vurgulanmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007: 779).

Kişinin psikolojik dayanıklılık durumunu sergileyememesi ve bu durumu kontrol edememesi ise tükenmişliğe, stresin ve olumsuzluk düzeyinin artmasına neden olmaktadır (Ch, 2022: 4). Yapılan araştırmalarla da dayanıklı işgörenlerin, daha düşük tükenmişlik ve devamsızlık sergilediği elde edilmiştir (Sridevi ve Srinivasan, 2012: 27). Küçülmeye karar veren işletmeler incelendiğinde ise, sadece yüksek dayanıklılığa sahip işgörenlerin yüksek performans gösterdiği ve daha fazla güçlü duygularla devam ettiği ifade edilmektedir (Narsa ve Wijayanti, 2021: 649).

Psikolojik sermaye boyutlarının birbirinden farklılık gösterdiği öneri sürülmektedir. Örneğin dayanıklılık doğası gereği; öz-yeterlilik, umut ve iyimserlikten farklı olarak daha duyarlıdır (Luthans vd., 2007a). Umut, farklı yollar bulmaya destek olduğu için, en kötü şartlarda bile bireylerin iradelerine inanmalarını ve kararlılıklarını tekrar sorgulamalarını sağlar. İrade ve kararlılıktaki bu durum, bireyleri olumlu ve proaktif olan alternatif ve yeni yöntemler aramayı yönlendirir. İyimserlik ise daha kapsamlı bir bakış açısını benimseyerek

yalnızca benliğe değil, olumsuz olayların ve başarısızlıkların dışsal nedenlerine de odaklanır. Umutla bir araya geldiğinde ise birey, abartılı ve gerçek olmayan hedef koymak yerine gerçek hedeflere yönelir (Al-Ghazali ve Afsar, 2022: 4). Dayanıklılığın daha dar kapsamlı olması ve proaktif olmaktan çok reaktif olması ise öz yeterlilik arasındaki farkı oluşturmaktadır (Luthans, 2002b: 702). Öz yeterlik ise, belirli bir görevin sınırları içindeki bir inanç iken; iyimserlik de, olumlu sonuçlara ilişkin bir beklentidir (Luthans vd., 2010: 46). Öz yeterlik, amaca yönelik bir bilişsel süreç olmasından dolayı umuda benzemesine rağmen belirli bir görevi başarmaya yönelik güven gerektirmesi açısından farklılık göstermektedir (Koperski, 2017: 12).

Pozitif psikolojik sermayede, her bir boyut birbirinden farklı özellikleri içermesine rağmen, her bir boyut toplamından daha büyük fayda sağlamaktadır (Levene, 2015: 17). Bu doğrultuda pozitif psikolojik sermaye kavramının her bir boyutu diğer boyutlarıyla etkileşim içerisinde olduğu söylenebilir. Örneğin öz yeterlilik ve umut, bireyin öz benliğine yönelik gerçekleşmekte iken, iyimserlik ve dayanıklılık dış ortamlardaki koşullara bağlı olarak meydana gelmektedir. Umutlu bireyler başarıya ulaşabilmek için kendi yollarını belirlemekte, böylelikle daha dayanıklı ve iyimser olmaktadır (Aliyev ve Karakus, 2015: 70-71).

2.3.6. Pozitif Psikolojik Sermayenin Öncülleri

Denny (2023) psikolojik sermaye üzerinde etkili olan ana faktörleri; bireysel, çevresel ve sosyal öncüller olmak üzere 3 ana grupta incelemektedir. Bireysel öncüllerde; kişilik özellikleri, duygusal zeka, mizah anlayışı, motivasyon özellikleri, maneviyat, içsel motivasyon, bağımlılık, egzersiz yapma durumu, anlamlı iş, manevi zeka, değişken kariyer yönelimi, öz liderlik, işkoliklik, dini motivasyon, bölgesel ve ulusal kültür, pozitif duygular ve pozitif bilişsel değerlendirmeler önemli görülmektedir. Örneğin, yaş, görev süresi, kadro, eğitim düzeyi gibi demografik özellikleri bireysel psikolojik sermaye ile önemli ölçüde ilişkili olduğu elde edilmiştir. Psikolojik sermayenin önemli öncüllerinden biri de dışadönüklük, vicdanlılık gibi bireyin sahip olduğu kişisel özellikleridir (Denny, 2023: 71). Bozgeyikli (2017: 125) tarafından öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada beş büyük kişilik özelliği olan dışadönüklük, açıklık, uyumluluk ve vicdanlılık ile psikolojik

sermaye boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ve nevrotik kişilik özelliği ile ise negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yordama analizlerinde de kişilik özelliklerinin psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarının tümüne anlamlı yordadığı elde edilmiştir. Ayrıca dışadönük insanlar, karşılaştıkları sorunlar hakkında konuşarak çözüm odaklı yaklaşabilmektedir. Öğretmenler de mesleklerinde daha yaratıcı ve modern düşünceye sahip olmakta ve bir problem durumuyla karşılaştıklarında cesur ve özgüvenli olarak, gerektiğinde danışarak sorunları çözmeye odaklanmaktadır (Xu, 2023: 6).

Çevresel öncüllerde; iş veya iş dışı faktörler, yüksek performanslı çalışma sistemleri, kurumsal sosyal sorumluluk politikaları ve ahlaki kimlik, algılanan kurumsal destek ve ekogirişimler, örgütsel adalet, insan kaynakları yönetimi uygulamaları, endüstri ve pazar etkisi, iş özellikleri, iş kaynakları, mesleki stres, organizasyonel özellikler, destekleyici örgütsel iklimler (örgüt iklimi, öğrenme iklimi, yenilikçi iklim), fiziksel şartlar, işyeri maneviyatı gibi etmenler yer almaktadır. Sosyal değişim (kişilerarası) öncüllerin de ise; liderlik (özellikle transformasyonel liderlik, transaksyonel liderlik, otantik liderlik, hizmetkar liderlik, babacan liderlik, hayırsever liderlik, otoriter liderlik, nevrotik liderlik davranışı, etik liderlik, manevi liderlik), sosyal sermaye, arkadaş desteği, iş yeri eğlencesi, sosyal kimlik, sapkın iş davranışı (sosyal baltalama, nezaketsizlik, işyeri şiddeti), örgütsel adalet, algılanan örgütsel destek, algılanan sosyal normlar, çok yönlü örgüt kültürü, örgütsel demokratik kültür gibi faktörler psikolojik sermayeyi etkileyen etmenler arasında yer almaktadır (Denny, 2023).

2.3.7. Pozitif Psikolojik Sermayenin Ardılları

Pozitif psikolojik sermayenin etkileri ele alındığında ulusal ve uluslararası birçok çalışma dikkat çekmektedir. Erkmen ve Esen (2012: 97) tarafından 49 tez ve makale incelenerek pozitif psikolojik sermaye ile ilişkili olan 20 kavram elde edilmiştir. Çalışmaya göre pozitif psikolojik sermaye işgörenlerin sapkın davranışları, iş stresi, işten ayrılma niyeti, çalışan devamsızlığı, kaba davranışlar ve iş arama davranışıyla negatif yönlü; iş tatmini, pozitif duygular, iş performansı, örgütsel bağlılık, otantik liderlik, örgütsel vatandaşlık, işgören performansı, etkinlik, yaratıcı performans, dönüşümcü ve değişimci liderlik, pozitif örgüt iklimi ve yaşam kalitesiyle pozitif yönlü ilişkileri olduğu kavramlar elde edilmiştir. Yapılan literatür çalışmalarında psikolojik sermayenin iş doyumu, iş performansı, işe

bağlılık, sinizm, işten ayrılma niyetleri, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş, örgütsel vatandaşlık, sapkın davranışlar, devamsızlık, stres düzeyleri gibi faktörler üzerinde etkisinin olduğuna yönelik birçok araştırma yapıldığı görülmektedir (Sridevi ve Srinivasan, 2012).

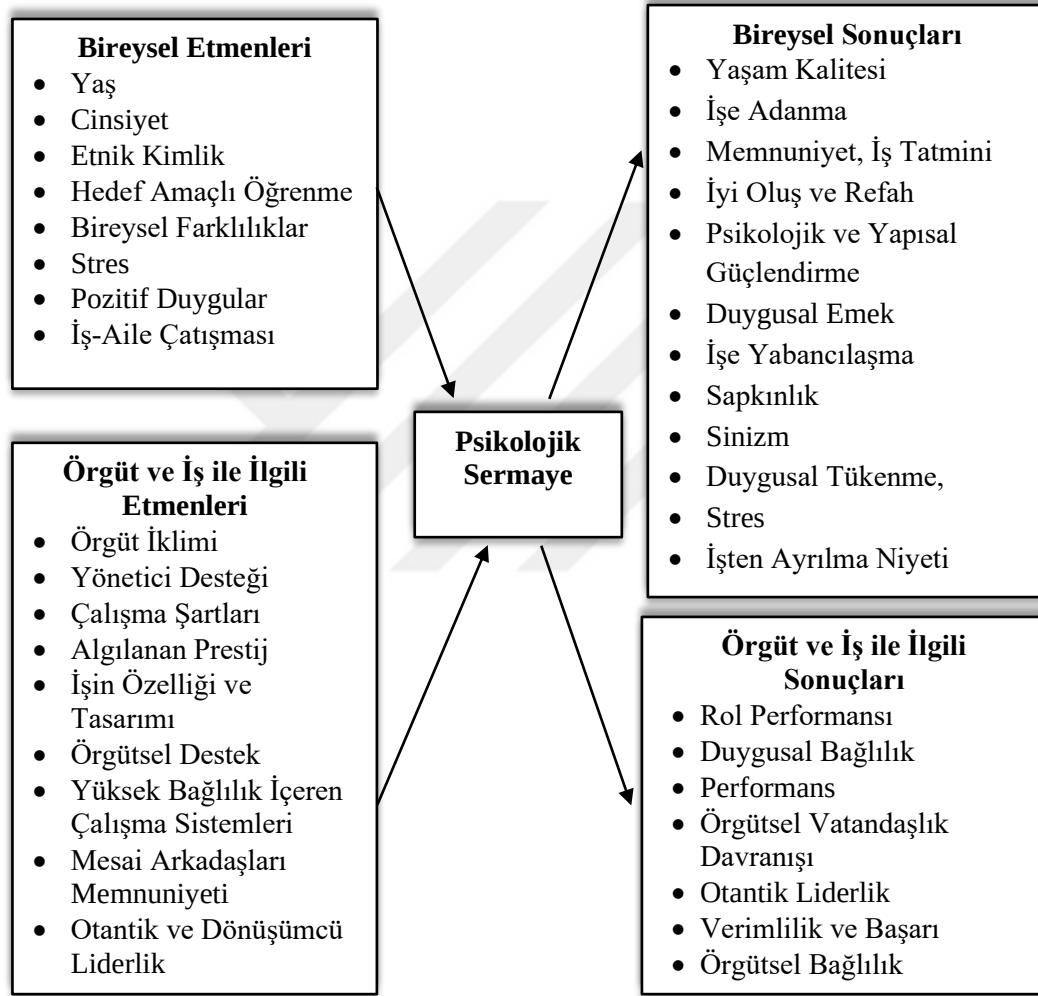
Çalışmalarda psikolojik sermayenin işgören performansına pozitif ve anlamlı olarak etkilediği elde edilmiştir. Ayrıca, psikolojik sermayenin, işgörenin yaratıcı performansı üzerindeki etkisini incelemeye yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Abbas ve Raja (2015) tarafından, psikolojik sermayesi daha yüksek olan bireylerin, düşük olan bireylere kıyasla, daha yenilikçi davranışlar sergilediklerini ortaya koymaktadır. Yine, Sweetman vd. (2011), psikolojik sermaye ve her bir boyutunun yaratıcı performansla pozitif düzeyde ilişkili olduğunu elde etmiştir. Ayrıca Vanno vd. (2015) Tayland'da 10 üniversiteden lisans öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada grup düzeyinde olan pozitif psikolojik sermayenin, konu grubu ödevinde birlikte çalışan öğrenci grup etkinliğine olumlu ve pozitif yönde etkilediğini elde etmiştir (Vanno vd., 2015: 1312-1313).

Avey vd. (2009), psikolojik sermayesi düşük olanların stresi algılamaya daha yatkın olduklarını, dolayısıyla işten ayrılma niyetine ve iş arama davranışına yol açtığını, aynı zamanda psikolojik iyi oluşlarında arzu edilen sonuçlara olanak sağladığını ortaya koymaktadır. Chen (2018: 384) yüksek bağlılığa sahip çalışma sistemlerinin adanma ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ve psikolojik sermaye aracılığıyla işe bağlılığa aracılık ettiğini göstermektedir. Cheung vd. (2011) ise Çin'deki öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmaya göre pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişlik, duygusal emek ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki vardır.

Roberts vd. (2011) tarafından yapılan bir çalışmada ise, psikolojik sermayenin iş stresini ve nezaketsiz davranışlar üzerindeki etkisini azalttığını elde etmişlerdir. Yine, yapılan araştırmalarda psikolojik sermaye ile hem gönüllü hem de gönülsüz devamsızlıkla negatif ilişkili olduğu belirtilmektedir (Sridevi ve Srinivasan, 2012). Chen ve Lim (2012) çalışmasına göre ise pozitif psikolojik sermayenin iş arama davranışını arttırdığı, kavramlar arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkinin olduğu elde edilmiştir (Yeni ve Sezici, 2022: 2380). Bu sebeple iş arama davranışları da pozitif psikolojik sermayenin ardılları arasında

bahsedilir. Ayrıca Lehoczky (2013) psikolojik sermayenin iş bulma, işinde mutlu olma ve iyi gelir elde etme gibi değişkenler üzerinde belirleyici rolü olduğunu ifade etmektedir.

Baran (2019: 109) ise psikolojik sermayeyi etkileyen etmenleri ve psikolojik sermayenin sonuçlarını şekil 5’deki gibi özetlemektedir;



Şekil 5. Psikolojik sermayeyi etkileyen faktörler ve psikolojik sermayenin sonuçları

Kaynak: Baran, 2019: 109.

Önümüzdeki yıllarda pozitif psikolojik sermayeyi zenginleştirmek ve diğer pozitif kavramlarla ilişkileri geliştirmek amacıyla bireyin genel psikolojik sermayesini gösteren mevcut psikolojik sermaye kavramına eklemelerin yapılması beklenmektedir. Şu an ki haliyle öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarıyla ele alınan pozitif

psikolojik sermaye kavramına, şimdi ve gelecekte dahil olabilecek olumlu bazı yapılara yönelik sınıflandırmaları ve dahil olabilmeleri için gerekli özellikleri tablo 1’de verilmektedir (Luthans vd., 2007a: 146-177; Şevik, 2023: 1046).

Tablo 1

Mevcut ve potansiyel psikolojik sermaye pozitif yapıları

Kategori		Olumlu Yapı	Teoriye Dayalı mı?	Özellik/Nispeten Sabit mi?	Durumsal Özellik/ Biçimlendirilebilir mi?	Ölçülebilir mi?	İş performansıyla mı ilgili?	Diğer Olumlu yapılarla ilişkisi mi?
Mevcut Boyutlar		Öz yeterlilik	✓		✓	✓	✓	✓
		Umut	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		İyimserlik	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Dayanıklılık	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Potansiyel Boyutlar	Bilişsel	Yaratıcılık	✓	✓	?	✓	?	?
		Bilgelik	✓	✓	✓	✓	?	?
	Duygusal	Öznel iyi oluş	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Akış	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Mizah	✓	✓	✓	✓	?	✓
Olması Beklenen Boyutlar	Sosyal	Minnettarlık	✓	✓	✓	?	?	✓
		Bağışlama	✓	✓	✓	✓	?	✓
		Duygusal Zekâ	✓	?	?	✓	✓	✓
	Üst Düzey Özellikler	Maneviyat	✓	✓	✓	✓	?	✓
		Özgünlük	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Cesaret	✓	✓	✓	✓	?	✓

Kaynakça: Luthans vd. 2007a:146,177; Şevik, 2023: 1046.

2.3.8. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Psikolojik sermaye hem işyerinde hem de akademik ortamlarda sergilenen performansın önemli bir göstergesidir. Literatürde pozitif psikolojik sermayenin olumlu davranışlarla ilişkisini belirlemeye yönelik birçok çalışma yer almaktadır. Örneğin, 899 işgören üzerinde gerçekleştirilen çalışmada psikolojik sermaye ve her bir boyutunun, yaratıcı performansla olumlu ilişkili olduğu belirtilmiştir (Sweetman vd., 2011: 10). Suudi Arabistan’da 567 otel çalışanı üzerinde gerçekleştirilen nicel bir araştırma, psikolojik sermayenin bir işgörenin zihinsel sağlığını ve örgütsel değişime hazır olma durumunu

geliştirdiğini göstermektedir. Çalışmada daha yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip işgörenlerin daha yüksek zihinsel sağlığa sahip oldukları bulunmuştur. Ayrıca umut, öz yeterlik, iyimserlik ve dayanıklılık gibi kişisel kaynakları kullanabilen otel çalışanlarının örgütsel değişimlere daha hazır oldukları ve psikolojik sermayenin otel çalışanları arasında iş güvencesizliği algılarını olumsuz yönde etkiledikleri bulunmuştur (Al-Ghazali ve Afsar, 2022: 1-15). Sheng-Hsiung vd. (2019) ise, işyeri eğlencesinin otel çalışanlarının psikolojik sermayesi üzerinde önemli ölçüde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca psikolojik sermaye, işyeri eğlencesi ile işe bağlılık arasında kısmen aracılık etmektedir (Denny, 2023: 60).

Bhatnagar (2022: 584), pozitif psikolojinin sadakat, memnuniyet ve güven üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik gerçekleştirdiği araştırmasında psikolojik sermayenin umut, öz yeterlik ve dayanıklılık boyutlarının sadakati doğrudan etkilediğini, dayanıklılık ve öz yeterliliğin memnuniyet ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğunu; umut, dayanıklılık ve öz yeterliliğin ise güven ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu elde ederken, iyimserlik boyutunun sadakat, memnuniyet ve güven ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Kaya ve Bacaksız (2021) tarafından hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye seviyelerini belirlemek ve pozitif psikolojik sermayenin çalışan sessizliği ve örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla yaptığı çalışmada; pozitif psikolojik sermaye ile çalışan sessizliği arasında ve pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı ve pozitif ilişki elde etmişlerdir (Kaya ve Bacaksız, 2022: 1793). Al-Ghazali ve Afsar (2022: 15) ise araştırmasında psikolojik sermayeye daha yüksek düzeyde sahip olan işgörenlerin daha iyi zihinsel sağlığa (duygusal, sosyal ve psikolojik refaha) sahip olduğunu ifade etmektedir.

Psikolojik sermayenin iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve iyi oluş gibi beklenen işgören davranışlarıyla ilişkili olduğu birçok araştırma ile kanıtlanmıştır. Örneğin, 24 lüks otel çalışanının pozitif psikolojik sermayelerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu üzerinde etkisinin incelendiği çalışmada, çalışanların pozitif psikolojik sermayesinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu elde edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayedeki umutların ve iyimserliklerin iş doyumunda önemli bir etkisinin bulunduğu ve umut ve dayanıklılığın

örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği ortaya konmaktadır (Jung ve Yoon, 2015: 1135). Baykal ve Zehir (2018: 135), psikolojik sermayenin manevi liderlik ile işgören performansı arasındaki ilişkiyi mükemmel düzeyde aracı rolü olduğunu ve manevi liderliğin işgörenlerin psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu, psikolojik sermayenin de işgören performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu kanıtlamaktadır. Yine Luthans vd. (2005), pozitif psikolojik sermaye ile işgörenlerin performansları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu vurgulamaktadır. Luthans vd. (2008b) göre pozitif psikolojik sermaye işgören performansını, iş tatminini ve işe adanmayı pozitif olarak etkilemektedir.

Bunun yanı sıra literatürde pozitif psikolojik sermaye ile girişimcilik niyeti arasında arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Jin (2017: 707) pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlik, dayanıklılık ve umut boyutlarıyla; Önay vd. (2017: 55) ise öz yeterlik ve umut boyutlarıyla girişimcilik niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki elde etmiştir. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermayede olan artış, girişimcilik istediğini artırdığı söylenebilir.

Akademik ortamlardaki araştırmalarda ise, psikolojik sermayenin öğrencilerin olumlu duygularla akademik performanslarına; liderlik ile algılanan örgütsel destek, iş performansı, ses çıkarma davranışı, iş güvensizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına aracılık ettiği ortaya konmuştur (Denny, 2023: 6). 179 lisans işletme öğrencisiyle gerçekleştirilen çalışmada ise, öğrenci dürüstlüğüne daha yüksek akademik performansa dönüştürmede psikolojik sermayenin oynadığı kilit rol ortaya konmaktadır (Chaffin vd., 2023: 93). Gupta vd. (2017) tarafından Hindistan'daki hizmet sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık ile iki yönü anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ve psikolojik sermayenin işe adanma ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında önemli bir moderatör olduğu elde edilmiştir. Luthans vd (2007), psikolojik sermaye alt boyutları ile memnuniyet ve performansı arasında önemli derecede pozitif bir ilişki olduğunu elde etmiştir. Yani psikolojik sermayesi yüksek olan işgörenlerin işlerinden daha fazla doyum almakta ve daha iyi performans göstermektedirler (Xu, 2023: 3).

Alan yazında yapılan araştırmalarda öğretmenlerin ise pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek olduğu gözlenmektedir. Keser (2013), Tösten (2015), Aslan (2017) ve Anık (2018) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalarında, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek seviyede olduğu elde edilmiştir (Yıldırım ve Tösten, 2020). 270 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen araştırmada ise, öğretmenlerin pozitif psikoloji algı düzeylerinin maksimum düzeyde olduğu ve yöneticilerin, velilerin, meslektaşların, kurumların ve öğrencilerin kendilerini pozitif psikolojik sermayeden uzaklaştırdığı belirtilmektedir (Akyavuz, 2021: 933).

Atış ve Terzi (2021) yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve okul etkililiği arasındaki ilişkilerin özel okullar ve devlet okulları bağlamından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya göre hem özel okullarda hem de devlet okullarında çalışan öğretmenlerin düşüncelerine göre pozitif psikolojik sermayenin boyutları ve okul etkililiği arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu elde edilmiştir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin okul etkililiği ve pozitif psikolojik sermayelerinin devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha yüksek seviyede olduğu ulaşılmıştır. Anık ve Tösten (2019: 332) 'in 496 öğretmenle gerçekleştirdiği araştırmasında öğretmenlerin yüksek olan pozitif psikolojik sermayeleri ile orta düzeyde olan problem çözme becerileri arasında olumlu yönde orta düzeyde ilişki olduğu elde edilmiştir. Nijerya'daki ortaokul öğretmenlerinin sahip olduğu psikolojik sermaye ile yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik gerçekleştirilen çalışmada ise, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin en üst düzeyde olduğu, psikolojik sermayenin öğretmenlerin yaşam kalitesini yükselttiği, ayrıca umut ve dayanıklılık ile yaşam kaliteleri arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Olanrewaju ve Tinuke, 2022: 19).

Bozgeyikli (2017: 132) tarafından yapılan araştırmaya göre öğretmenlerin psikolojik sermaye boyutlarından umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık ile nevrozlar arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve açıklık, uyumluluk, vicdanlılık ve dışadönüklük ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu vurgulanmaktadır. Elcicek vd. (2022: 1) Batman ilinde görev yapan 376 öğretmenle gerçekleştirdiği ve öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin iş doyumları üzerindeki etkisini incelediği araştırmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin oldukça yüksek düzeyde olduğu ve ekonomik ihtiyaçları yeterince karşılanmasa da öz yeterlilik ve iyimserlik bileşenlerini mesleki motivasyonunu

artırmak için kullanılabileceğini elde etmiştir. Erdoğan ve Demir (2023) tarafından ise ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve yönetsel destek algıları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada öğretmenlerin sergilediği vatandaşlık davranışları düzeyleri ile yönetsel destek algısı ve pozitif psikolojik sermaye boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki elde edilmiştir. Yapılan çalışmalarda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleriyle tükenmişlikleri arasında negatif ve anlamlı ilişkili olduğu, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel tükenmeyi anlamlı olarak etkilediği elde edilmiştir (Yazıcı ve Hüsrevşahi, 2022: 250).

2.4. İşyeri Maneviyatı, İşe Adanma ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki

Literatürde bahsi geçen değişkenlerle ilgili araştırmalar yapılmasına rağmen, bu kavramların bir arada kullanıldığı bir çalışma rastlanmamıştır. Alan yazında psikolojik sermayenin işe adanma davranışı ile önemli bir pozitif ilişkiye sahip olduğu ileri sürülmektedir. Psikolojik sermayedeki olumlu manevi unsurlar, işgörenlerin işlerine karşı olan adanmalarını artırmaya yardımcı olmaktadır. Psikolojik sermayeyi oluşturan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık kişisel kaynakların harekete geçirilmesinde, kişinin yeteneklerine yönelik olumlu tutumlar ve güven oluşturmada ve dolayısıyla kişinin ilgili görevlere adanmasını artırmada çok önemli rol üstlenmektedir (Chen, 2015: 2352). Araştırmalarda da psikolojik sermaye ile işe adanma arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmaktadır (Thawinratna, 2023: 41).

Psikolojik sermaye; enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme olarak boyutlandırılan, işle ilgili olumlu ve tatmin edici ruh hali olarak tanımlanan işe adanmayı teşvik etmektedir (Karatepe ve Avcı, 2017: 1029). Psikolojik sermayenin yüksek düzeyde olması, işgörenlerin yüksek düzeyde adanmayı içeren pozitif bir psikolojiye ulaşmalarını olanak sağlamaktadır. İşgörenler pozitif psikolojik sermayeye sahip olduklarında, olumlu davranışlar sergileyerek, işlerine yönelik motivasyonları ve işe adanmaları artmaktadır. Araştırmalarda bireysel öz yeterlik ve umut boyutlarının, bireylerin zorlukları başarmada ve motivasyonu artırmada, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının ise, strese daha hızlı kurtulmalarına yardımcı olabileceği vurgulanmaktadır (Cheng vd., 2023: 154).

Sihag ve Sarikwal (2014: 127), psikolojik sermayenin işgören adanması üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yaptığı çalışmada psikolojik sermayenin işgören adanmasına olumlu etkilediği ortaya konmaktadır. Alessandri vd. (2018) ise psikolojik sermayenin işe adanma ve işgören performansı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada psikolojik sermayenin artmasıyla işe adanma ile işgören performansının da arttığı kanıtlanmıştır. Çiftçi (2018) tarafından yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlığa pozitif yönde etkilediği ve otantik liderliğin işe adanmışlık düzeyine etkisinde pozitif psikolojik sermayenin kısmen aracılık ettiği belirtilmektedir. Xanthopoulou vd. (2007) ise kişisel kaynakların iş kaynakları ile işe adanma arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini belirtmektedir.

Luthans vd. (2005) Çinli fabrika işçilerine yönelik yaptığı araştırmasında psikolojik sermaye gibi pozitif örgütsel davranışlarının her birinin, araştırma kapsamında bulunan işçilerin performans sonuçlarıyla olumlu şekilde ilişkili olduğu, yani daha fazla psikolojik sermayeye sahip olan Çinli işçilerin daha yüksek performans gösterdikleri elde edilmiştir (Luthans vd., 2005: 263). Yine Matara (2016: 151) tarafından pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik ve adanmışlık üzerindeki etkilerini araştırdığı çalışmada, sağlık personellerinin psikolojik sermayeleri ile işe adanmaları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Ertosun vd (2018: 1033) tarafından yapılan çalışmada ise pozitif psikolojik sermaye düzeyine yönelik yapılan eğitimin işgörenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinde yaklaşık yüzde beşlik bir artışa olanak sağlamasına rağmen, işgörenlerin işe adanmışlık ve örgüte adanmışlık düzeylerinde anlamlı herhangi bir değişiklik gerçekleşmediği elde edilmiştir.

Manevi değerler hayatımızın manevi parçasıdır ve enerjimizi, yaşamımızı olumlu yönde dönüştürmemize yardımcı olmaktadır. Manevi değerler, iş hayatını daha anlamlı hale dönüştürmenin yanında, işgörenleri teşvik eder, destekler ve özgüven sahibi olmalarını sağlar (Zehra ve Husain, 2015: 255). Maneviyat, bireyler arasında fedakarlığı, şefkati, minnettarlığı, takdiri, güveni ve sevgiyi teşvik eder. Ayrıca manevi bireylerin manevi olmayan bireylere göre daha umutlu oldukları, hayatta daha fazla anlam ve amaç deneyimledikleri de gözlemlenmiştir (Sarkar ve Garg, 2020: 715). İşyeri maneviyatına yönelik daha önceki araştırmalar maneviyatın işyerinde insan sağlığını iyileştirmedeki

faydasını da ortaya koymaktadır. Dolayısıyla manevi yön, sadece fiziksel sorunlara değil, sosyal ve duygusal kaygılara da yönelmektedir (Iqbal vd., 2020: 352).

Bireyin manevi yönelimi, öz-yeterlik düzeyini de güçlendirmektedir. Maneviyatı yüksek bireylerin karar verme konusunda kendilerine daha fazla güvenmektedir. Bireylerin manevi inançları, karşılaşılan zorluk ve sorunlarla baş etmeye destek olmaktadır. Maneviyat aynı zamanda, umudu beslemektedir ve maneviyat ile umut arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca maneviyat insanların kendileri ve başkaları hakkındaki iyimser olmalarında önemli bir rol oynamaktadır. Bunun yanında maneviyat, bireyin refahını ve iyimserliğini etkileyen olumlu duygusal durumları desteklemektedir. Maneviyatı yüksek bireyler yaşamları ve gelecekleri hakkında daha olumlu bir bakış açısına sahiptir. Maneviyat ve dayanıklılık arasındaki ilişki de ise maneviyat, dayanıklılığı etkileyen unsurlardan biridir (Sarkar ve Garg, 2020: 715-716).

Jena ve Pradhan (2015: 1), işgörenlerin psikolojik sermayeleri ile işyeri maneviyatı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ifade etmektedir. Hindistan’da üniversite çalışanları arasında manevi değerler ile öz yeterlik, manevi değerler ve umut, manevi değerler ve dayanıklılık, manevi değerler ile iyimserlik ve manevi değerler ile psikolojik sermaye arasında da anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuştur (Zehra ve Husain, 2015: 253). İşyeri maneviyatı, psikolojik sermaye ve öğretmen motivasyonu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişkiler vardır (Wu ve Tsai, 2021: 8101).

Jung (2023:1) ise kadın profesyonel dansçıların işyeri maneviyatının pozitif psikolojik sermaye, takım güveni ve özsaygı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki olduğunu ifade etmektedir. İşyeri maneviyatı ile öğretmenlerin mesleki iyi oluşları arasındaki ilişkileri incelemek ve bu ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünü tespit etmek üzere Paul ve Jena (2022: 633) tarafından Hindistan’ daki yüksek öğretim kurumlarında çalışan 345 öğretmenle yapılan çalışmada işyeri maneviyatının ve öğretmenlerin mesleki iyi oluşları arasında pozitif ilişki olduğu ve pozitif psikolojik sermayenin bu iki değişken arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği ortaya konmaktadır.

Ayrıca pozitif psikolojik sermaye, işyeri maneviyatı ile etkileşime girebilecek ve işgörenler arasındaki olumsuzluğu azaltabilecek bir unsur olarak ele alınabilir. Shrestha ve Jena (2021) işyeri maneviyatının işgörenlerin sinizmini ve işten ayrılma niyetini olumsuz olarak etkilediğini ortaya koymaktadır. Fakat işyeri maneviyatı, üretken olmayan iş davranışını etkilemezken; psikolojik sermaye, işyeri maneviyatı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tampon etkisi yaratmaktadır (Shrestha ve Jena, 2021: 59).

Sarkar ve Garg (2020: 709) tarafından yapılan araştırmaya göre, psikolojik sermayenin dört boyutu da bireysel maneviyat ile işyerindeki şiddet içermeyen davranış arasındaki ilişkiye kısmen aracılık etmektedir. Yine Kanbur ve Kabuklu (2018:17) tarafından yapılan araştırmada işyerinde maneviyatının psikolojik sermaye ve psikolojik sermayenin alt boyutlarında anlamlı ve pozitif etki yarattığı vurgulanmaktadır. Bu bulgulara göre işyerindeki maneviyatın psikolojik sermayeyi yordadığı ifade edilebilir.

İşyeri maneviyatının işe adanma ile pozitif ilişkili olduğu da birçok araştırmada ifade edilmektedir. İşyeri maneviyatı ve işe adanma kavramları arasında takdir edilme ve dahil olma duyguları, bütünlük ve bütünlük duygusu, örgütsel bağlanma ve özdeşleşme gibi birçok benzerlikten söz edilmektedir. Bu doğrultuda manevi duygular, bireylerin işle ilgili bilişsel süreçlere dahil olmasının yanında, iş arkadaşları veya amirleriyle duygusal olarak anlamlı bir ilişki kurmalarına ve diğer duygularla ilgilenmelerine de destek olmaktadır (Iqbal vd., 2020: 355).

İnsanlar manevi yaşamlarından tatmin olduklarında, bu tatminler iş hayatlarına da yansımaktadır. İşgörenler işyerinde mutlu olduklarında işlerine de daha fazla adanmaktadırlar. Ayrıca, işyerinde maneviyatın teşvik edilmesi, potansiyel olarak örgüte yönelik olumlu algıları da etkileyecektir. Aslında işgörenler örgütlerin, maneviyatlarını geliştirmeyi desteklediğini algıladıklarında, daha fazla çaba göstermeleri ve daha fazla adanmaları muhtemeldir. İşyeri maneviyatının işe adanmayı teşvik etmesinin potansiyel bir yolu, manevi çalışanların işlerini anlamlı bulmaları yoluyla açıklanabilir ve anlamlılık, onları işlerine daha fazla katılmaya yönlendirecektir. İşlerini ne kadar anlamlı bulurlarsa, o kadar

istekle çalışırlar, dolayısıyla işlerindeki zorlukların üstesinden gelmek için daha fazla enerjiye sahip olurlar ve işe adanmaları artar (Adnan vd., 2020: 11-13).

İşyeri maneviyatı, işgörenin işinde anlam ve amaca ulaşmasına, işine karşı iyi hissetmesine ve iş performansını artırmasına yardımcı olabilir. İşyeri maneviyatını destekleyen örgütler, işgörenlerin işyeri maneviyatının sonuçları olan olumlu duygulara ve ruha sahip olması nedeniyle verimliliği artırabilir (Thawinratna, 2023: 40). İşyeri maneviyatı ve işe adanma arasındaki benzerliklere rağmen, işyeri maneviyatının işe adanmanın öncüsü olduğu ortaya konmaktadır (De Carlo vd., 2020: 2). Milliman vd. (2003)'e göre de işyeri maneviyatının olumlu sonuçlarından bir diğeri de işe adanmayı arttırmasıdır.

Aprilia ve Katiara (2020) tarafından lise öğretmenlerinin işyeri maneviyatı ile işe adanmaları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada işyeri maneviyatı ile işe adanmaları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin işyeri maneviyatı ne kadar yüksek olursa, işe adanmalarının da o kadar yüksek olacağı belirtilmektedir. Saks (2011) da işe adanmışlığın işyeri maneviyatı ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, işgörenlerin işyerindeki anlamlılığı ve bireysel işe adanma düzeyinin korunması için önemlidir. İşyeri maneviyatı, işgörenleri anlamlı işler elde etmeye teşvik eder ve bireylerin yeteneklerini göstermelerine ve işte tatmin olmalarına imkân sağlar (Aprilia ve Katiara, 2020: 62).

Arokiasamy ve Tat (2020: 861) ise işe adanmanın işyeri maneviyatı üzerinde çok düşük bir güç düzeyinde de olsa olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. İşyeri maneviyatının hemşirelerin işe adanması üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla Endonezya devlet hastaneleri üzerine ampirik bir çalışma yapan Iqbal vd. (2020: 351), işyeri maneviyatının hemşirelerin işe adanmaları üzerindeki pozitif etkisini ortaya koymaktadır. Yine araştırmalar Endonezya'daki öğretim elemanların işyeri maneviyatının işgören bağlılığı üzerinde doğrudan etkisinin olduğu ve işe adanmanın ise işyeri maneviyatı ile işgören bağlılığı arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahip olduğunu göstermektedir (Margaretha vd., 2021: 346).

Birçok çalışmada psikolojik sermaye aracılık rolüyle karşımıza çıkmaktadır. Araştırmalarda algılanan örgütsel özen ile işgörenlerin işe adanması arasındaki olumlu ilişkide psikolojik sermayenin aracılık ettiği görülmektedir (Cheng vd., 2023: 161). Yine Çinli yoğun bakım hemşirelerinde sağlıklı çalışma ortamı ve işe adanma arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü incelediği araştırmada psikolojik sermaye ile işe adanma arasında önemli ölçüde ilişki elde edilmiştir. Hemşirelerin sağlıklı çalışma ortamı işe adanmalarını psikolojik sermaye aracılığıyla etkilemektedir (Xue vd., 2023: 6251).

Shrestha ve Jena (2021: 59), Nepal'deki özel ve kamu kuruluşlarında görevli 138 çalışan üzerinde yaptığı araştırmasında, işyeri maneviyatının işgörenlerin olumsuz davranışları (işten ayrılma niyet, üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel sinizm) üzerinde negatif etkisinin olduğunu ve psikolojik sermayenin işyeri maneviyatı ile işgören olumsuzluğu arasındaki ilişkiye aracılık etkisinin olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte literatürde işgörenlerin toplam kalite uygulama algılarının işe adanmışlık üzerinde olan etkisini psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu kısmı olarak aracılık ettiği elde edilmiştir (Özsüzer, 2019: 1).

Motivasyon ve beceri arttıran insan kaynakları uygulamalarının işe işe adanma üzerindeki etkilerinde, psikolojik sermayenin kısmi aracılık ettiği ifade edilmektedir (Aybas ve Acar, 2017: 363). Yine araştırmalarda, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bakım ile işe adanma arasında pozitif bir ilişki oluşturduğu vurgulanmaktadır (Cheng vd., 2023: 150). Ayrıca Chen (2018) tarafından, yüksek bağlılığa sahip iş sistemlerinin işe adanma ile pozitif yönde ilişkili olduğu ve psikolojik sermayenin işe adanmaya aracılık ettiği ileri sürülmektedir. Tarhan (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre ise paternalistik liderlik ile işgörenlerin değişimine direnç göstermeleri arasında negatif yönde ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında psikolojik sermaye, paternalistik liderlikle işgörenlerin değişime yönelik gösterdiği dirençlilik arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynamaktadır. Fakat işyerindeki maneviyatın ve işgörenlerin örgüte dayalı özsaygısının bu ilişkide düzenleyici rolü olmadığı değinilmektedir.

Literatürde, araştırma konusunda yer alan kavramlarla eğitimciler üzerinde de araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Örneğin, Yıldırım (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin ve mesleklerine yönelik adanmışlıklarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca mesleki adanmışlıkları ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğuna değinilmektedir. Xu (2023: 6) Çinli öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile öğretmenlerin işe adanmaları arasındaki ilişkisinin incelendiği çalışmada ise, pozitif psikolojik sermayenin öğretmenlerin işlerine adanmalarında önemli rol oynadığı kanıtlanarak doğrudan anlamlı bir korelasyon olduğu vurgulanmaktadır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ/MATERYAL VE YÖNTEM

Doktora tezi çerçevesinde araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın amacına, önemine, araştırma kapsamına, örnekleme, modeline, hipotezlerine, yöntemine ve verilerin toplanma sırasında kullanılan ölçeklere yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bir ülkedeki kalkınma hızını belirleyen en önemli faktör eğitimin kalitesidir. Eğitimin kalitesi, ülkenin başarı düzeyi ile zorunlu olarak ilişkilidir. Bu nedenle, dünyadaki hemen hemen tüm ülkeler, toplumun yaşam kalitesini iyileştirmek için eğitim kalitesini sürekli iyileştirmeye çalışmaktadır. Eğitimin kalitesi büyük ölçüde en uygun öğretmen performansı tarafından belirlenir. Ayrıca tüm süreçlerde kaliteyi artırmanın en önemli yolu eğitimden geçer ve burada da en önemli faktör öğretmenlerdir. Öğretmenler, sadece bilgi aktarma ve öğretme rolleri yanı sıra, öğrencilerin karakter oluşumları ve geleceklerinin şekillenmesinde etkili ve önemli uzman kişilerdir. Aynı zamanda öğretmenler, öğrencileri rehberlik etmekten sorumlu kişilerdir. İyi ele alınmadığında eğitim kalitesinin ve başarısının düşmesine etki edecektir (Aprilia ve Katiara, 2020 :62).

Bu araştırmanın ana amacı; işyeri maneviyatının işe adanma üzerindeki etkisini ortaya koymak ve bu etkide pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü tespit etmektir. Böylelikle ulusal literatürde sınırlı sayıda çalışılan işyeri maneviyatı kavramı derinlemesine incelenerek, işyeri maneviyatı bilinci ve anlayışına önemli bir katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu araştırmanın eğitim alanında yapılmasıyla da eğitim sektörüne yön verebilecek bulguların elde edilmesi amaçlanmıştır.

Literatürde işyeri maneviyatı, işe adanma kavramı ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarının işgören ve örgütler üzerindeki etkisini ayrı ayrı inceleyen birçok çalışma mevcuttur. Fakat, bu kavramların bir arada kullanıldığı, aralarındaki etkilerinin incelendiği çalışmaların yapılmadığı görülmektedir. Bu araştırma bahsi geçen bu eksiklerin giderilmesi ve literatüre katkı sağlaması açısından önemlidir. Ayrıca öğretmenlerin işyeri maneviyatı

düzeylerinin, işe adanmadaki etkisinin belirlenmesi ve bu etkide pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün tespit edilmesi açısından önemlidir. Eğitim alanında yapılacak olan bu araştırma, ilerleyen dönemlerde farklı alan ve sektörlerde incelenerek daha geniş sonuçların elde edilmesine, diğer alanların özelinde de saptamalar yaparak çözüm önerilerinin geliştirilmesine ortam hazırlayacaktır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi

Araştırmada kapsam olarak eğitim sektöründe görev yapan öğretmenler esas alınmıştır. Araştırma konusu olarak ise, resmi (kamu) kurumda görev yapan öğretmenlerin işyeri maneviyatının incelemesi ve işyerindeki maneviyatın eğitimcilerin işe adanmaları üzerindeki etkisinin ortaya konması, aynı zamanda eğitimcilerin pozitif psikolojik özelliklerinin bu etkideki düzenleyici rolünün tespit edilmesiyle sınırlandırılmıştır. Çalışmada Balıkesir il ve ilçelerindeki resmî kurumlarında görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin dahil edilmesinden dolayı sınırlılık bulunmaktadır. Ayrıca araştırmada yer alan öğretmenlerin demografik sorulara eksik cevaplar vermeleri bir diğer sınırlılık olarak belirtilebilir.

Araştırma amacı kapsamında resmî kurumlardaki ilkokul ve ortaokul öğretmenleri araştırmanın genel evrenini oluşturmaktadır. TÜİK 24 Aralık 2021 tarihi verilerine göre Türkiye geneli 306.937 ilkokul ve 370.798 ortaokul öğretmeni olmak üzere toplam 677.735 ilköğretim öğretmeni görev yapmaktadır (TÜİK, 2022). Ancak, ülkemizde bulunan tüm ilköğretim öğretmenlerinin ulaşılmasındaki zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle, araştırma evreninin sınırlandırılması gerekmektedir. Bu sebeple uygulama açısından araştırma, olasılıksız örnekleme yönteminde yer alan kolayda örnekleme deseniyle belirlenen Balıkesir il ve ilçelerindeki resmî kurumlarında görevli ilkokul ve ortaokul öğretmenlerini kapsamaktadır. Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemiyle araştırmaya katılmayı gönüllü olan, erişilmesi kolay katılımcılar örneklem grubuna dahil edilmiştir.

Örneklem olarak Balıkesir ilinin seçilmesinin nedeni; Marmara ve Ege Bölgesinde toprakları ve denize kıyısı bulunan, metropol şehirler arasında önemli bir geçiş güzergahına

sahip, tercih edilebilirliği yüksek olmasından dolayı göç alan ve ölkemizin en kalabalık şehirlerinden biri olmasıdır. Nisan 2022 Meis Sorgu Modölünden alınan bilgilere göre Balıkesir ilindeki merkez ve taşrasında bulunan resmî kurumlarında görevli 3.979 ilkokul öğretmeni ve 5.184 ortaokul öğretmeni olmak üzere 9.163 ilköğretim öğretmeni görev yapmaktadır.

Araştırma örneklemini üzerinde çalışma yapmak amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı araştırma izni ön başvuru formu ayse.meb.gov.tr adresinden 08/08/2022 tarihinde yapılmıştır. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma Etik Kurulundan “E-84026528-050.0|04-2200193003 sayılı ve 26.08.2022 tarihli karar” ile araştırmanın etik kurul izni alınmıştır. Alınan Etik Kurul izniyle birlikte Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne başvurulmuş, “E-99191664-605.01-57932425 sayılı ve 16.09.2022 tarihli karar” ile Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ den araştırma uygulama izni alınmıştır.

Araştırma kapsamında Balıkesir ilinde bulunan Altıeylöl, Karesi, İvrindi, Balya, Ayvalık, Edremit, Havran, Bandırma, Sındırgı, Burhaniye, Marmara, Dursunbey, Kepsut, Erdek, Savaştepe, Gömeç, Manyas ve Susurluk ilçeleri dahil edilerek toplam 20 ilçesindeki 35 ilkokul ve 35 ortaokul olmak üzere 70 resmi kurumdan veri toplanmıştır. Anketler, 20.09.2022-20.11.2022 tarihleri arasında yüz yüze görüşmelerle ve e-posta yoluyla uygulanmıştır. Teslim edilen 1200 anketten, 832 adet anket geri dönüş yapılmıştır. Ancak eksik veri sebebiyle bazı anketler analizlere dahil edilmeyerek 811 anket araştırma analizlerine uygun bulunmuştur. Araştırmada gönüllü olarak yer alan katılımcıların anket formundaki ifadelere doğru olarak cevapladıkları ve cevapların gerçek durumlarını yansıttığı varsayılmaktadır.

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

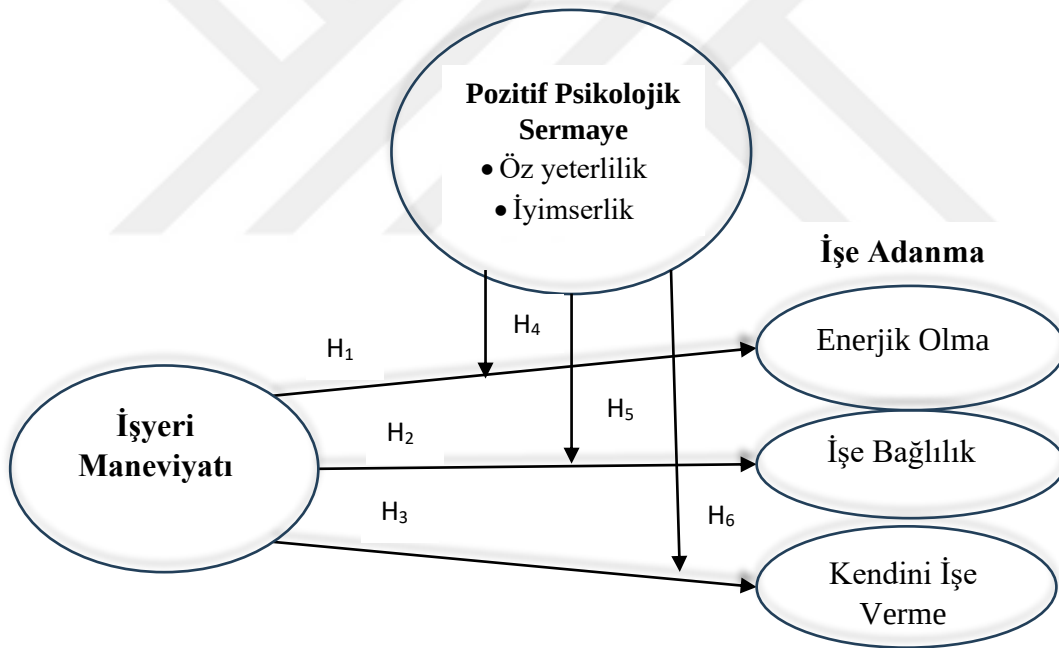
Araştırmanın modeli, literatürde kabul edilen değişkenlerin ilişkilerini test etmeye yönelik hazırlanmıştır. Literatürdeki değerlendirmelerden yola çıkarak hazırlanan araştırma modeliyle öğretmenlerin işyeri maneviyatının işe adanma üzerindeki etkileri ortaya çıkarılacak ve bu etkideki pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü tespit edilecektir.

Araştırma modelinde işyeri maneviyatı bağımsız değişken, işe adanma bağımlı değişken, pozitif psikolojik sermaye düzenleyici (moderatör) değişken olarak ele alınmaktadır. Şekil 6’da araştırma modeli verilmektedir. Araştırma modelinde belirtilen değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesi amacıyla geliştirilen hipotezler şu şekildedir;

H₁: İşyeri maneviyatı işe adanmanın alt boyutu olan enerjik olmayı anlamlı olarak etkilemektedir.

H₂: İşyeri maneviyatı işe adanmanın alt boyutu olan işe bağlılığı anlamlı olarak etkilemektedir.

H₃: İşyeri maneviyatı işe adanmanın alt boyutu olan kendini işe vermeyi anlamlı olarak etkilemektedir.



Şekil 6. Araştırma modeli

H₄: İşyeri maneviyatının işe adanmanın alt boyutu olan enerjik olma üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

H₅: İşyeri maneviyatının işe adanmanın alt boyutu olan işe bağlılık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

H₆: İşyeri maneviyatının işe adanmanın alt boyutu olan kendini işe verme üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

H₇: Öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri, okul türüne göre farklılaşmaktadır.

H₈: Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri, okul türüne göre farklılaşmaktadır.

H₉: Öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri, okul türüne göre farklılaşmaktadır.

H₁₀: Öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri, branşa göre farklılaşmaktadır.

H₁₁: Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri, branşa göre farklılaşmaktadır.

H₁₂: Öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri, branşa göre farklılaşmaktadır.

H₁₃: Öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri, yaşa göre farklılaşmaktadır.

H₁₄: Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri, yaşa göre farklılaşmaktadır.

H₁₅: Öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri, yaşa göre farklılaşmaktadır.

H₁₆: Öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri, toplam çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır.

H₁₇: Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri, toplam çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır.

H₁₈: Öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri, toplam çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel yöntem kullanılarak, veri toplanması aşamasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde, belirli istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır. Elde edilen veriler “SPSS 22.0” ve “Lisrell 8.80” paket programları kullanılarak analizleri yapılmıştır. Araştırma analizi sırasında öncelikle uç verileri tespit etmek amacıyla uç değer analizi yapılmıştır. Araştırmada uç değer analiziyle birlikte, örnekleme açıklamakta olan değerlerin, diğerlerinden sapma gösterdiği tespit edilenler ve araştırmacı tarafından şüpheli görülenler analizden çıkarılmıştır (Koğar, 2010: 18). Böylelikle şüpheli görülen 48 değer analize dahil edilmemiş, uygulanan 811 anketten kalan 763 anket ile araştırma analizleri yapılmıştır. Araştırmada kullanılan her ölçeğin ve alt

faktörlerinin iç tutarlık katsayıları (Cronbach's Alpha) analizleri yapılarak, güvenilirlikleri belirlenmiştir.

Araştırmada tanımlayıcı istatistikler, fark analizleri, güvenilirlik analizleri, keşfedici faktör analizleri, korelasyon analizleri, geliştirilen araştırma modeli ve hipotezleri “SPSS 22.0” programıyla, doğrulayıcı faktör analizleri “Lisrell 8.80” programıyla test edilmiştir.

3.5. Verileri Toplama Kapsamında Kullanılan Ölçekler

Araştırma kapsamında kullanılan işyeri maneviyatı, işe adanma ve pozitif psikolojik sermaye ölçekleri literatürde kullanılan, geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilen ölçeklerdir. Ölçeklerdeki ifadeler beşli Likert tipi (1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 4- Katılıyorum ve 5- Kesinlikle katılıyorum) olarak hazırlanmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ise 8 sorudan yararlanılmıştır.

Öğretmenlerin işyeri maneviyatı düzeylerini ölçmek amacıyla Ashmos ve Duchon (2000)'nin geliştirdiği ve Milliman vd. (2003) tarafından kendi çalışmalarına uyarlanan “İş Yeri Maneviyatı Ölçeği”nden yararlanılmıştır. 21 ifade ve üç alt boyuttan (anlamli iş, topluluk bilinci, işyeri değerleri ile uyum) oluşan ölçeğin Türkçe uyarlaması, Bekiş (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçekte yer alan anlamli iş boyutu 6, topluluk bilinci boyutu 7, işyeri değerleri ile uyum boyutu ise 8 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek kapsamında, “Yaptığım iş hayatta önemli olduğunu düşündüğüm şeylerle bağlantılıdır”, “İşim ruhuma olumlu enerji veriyor”, “Genellikle işe gelmek için sabırsızlanırım” gibi benzer ifadeler bulunmaktadır.

Araştırmada kullanılan işe adanma değişkeni için Salanova vd. (2005) tarafından geliştirilen; kendini işe verme, enerjik olma ve işe bağlılık boyutları olmak üzere 3 boyuttan ve 17 ifadeden oluşan “İşe Adanma” ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Kanten (2012) tarafından Türkçe uyarlaması yapılarak tez çalışmasında kullanılmıştır. Ölçekte yer alan enerjik olma boyutu 6, işe bağlılık boyutu 5, kendini işe verme boyutu 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek

kapsamında “İşimde, kendimi enerji dolu hissediyorum”, “İşimde, kendimi güçlü ve dinç hissediyorum”, “İşimde çok uzun saatler çalışabiliyorum” gibi ifadeler yer almaktadır.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için ise Luthans vd. (2007)’nin geliştirdiği, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılan “Pozitif Psikolojik Sermaye” ölçeğinden yararlanılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört boyut ve 24 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte bulunan öz yeterlilik boyutu 6, umut boyutu 6, iyimserlik boyutu 6, dayanıklılık boyutu ise 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek kapsamında “Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez”, “Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim”, “Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır” gibi ifadeler kullanılmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde; katılımcıların demografik bulgularına, güvenilirlik, keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve ölçüm modeline ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 763 katılımcının demografik özellikleri cinsiyet, eğitim durumu, yaş, toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi, görev yaptığı okul türü, idari görevi ve branşları olarak değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre elde edilen bulguların frekans ve yüzde dağılımları aşağıda tablolandırılmıştır.

Tablo 2

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımı

Cinsiyet	Katılımcı Sayısı	Branş	Katılımcı Sayısı	Okul Türü	Katılımcı Sayısı	İdari Görev	Katılımcı Sayısı
Kadın	482 (%66,1)	Sınıf Öğretmeni	319 (%43,6)	İlkokul	366 (%50,6)	Evet	74 (%10,3)
Erkek	247 (%33,9)	Branş Öğretmeni	412 (%56,4)	Ortaokul	357 (%49,4)	Hayır	641 (%89,7)
Kayıp Veri	34	Kayıp Veri	32	Kayıp Veri	40	Kayıp Veri	48
Toplam	729	Toplam	731	Toplam	723	Toplam	715
Mezuniyet Düzeyi	Katılımcı Sayısı	Yaş	Katılımcı Sayısı	Toplam Çalışma Süresi	Katılımcı Sayısı	Kurumda Çalışma Süresi	Katılımcı Sayısı
Lisans	647 (%89,2)	22-27 yaş aralığı	22 (%3,0)	0-4 yıl	24 (%3,3)	0-4 yıl	274 (%38,3)
Yüksek Lisans	75 (%10,3)	28-33 yaş aralığı	94 (%12,8)	5-9 yıl	86 (%11,9)	5-9 yıl	252 (%35,2)
Doktora	4 (%,5)	34-39 yaş aralığı	193 (%26,4)	10-14 yıl	133 (%18,4)	10-14 yıl	120 (%16,8)
Kayıp Veri	37	40-45 yaş aralığı	202 (%27,6)	15-19 yıl	171 (%23,6)	15-19 yıl	54 (%7,6)
Toplam	726	46-51 yaş aralığı	121 (%16,5)	20-24 yıl	152 (%21,0)	20-24 yıl	5 (%,7)
		52 üzeri yaş	100 (%13,7)	25 yıl ve üstü	158 (%21,8)	25 yıl ve üstü	10 (%1,4)
		Kayıp Veri	31	Kayıp Veri	39	Kayıp Veri	48
		Toplam	732	Toplam	724	Toplam	715

Tablo 2' ye göre öğretmenlerin bir bölümünün bazı demografik sorulara cevap vermekten kaçındığı görülmektedir. Araştırmaya katılan 70 devlet okulunda görevli 763 öğretmenin 34'ünün "cinsiyet" sorusunu cevaplandırmadığı, cevap veren 729 öğretmenin de %66'sının kadın; %34'ünün erkek olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyine yönelik olan soruya cevap veren 726 öğretmenin % 89'u lisans; %10'u yüksek lisans; % 0,5'i ise doktora düzeyinde eğitime sahip olduğu elde edilmiştir. Araştırmaya katılan 763 öğretmenden yaş durumuna yönelik soruyu cevap veren 732 öğretmenin ise %12,8'inin 28-33 arası yaş grubunda; %26,4'ünün 34-39 yaş aralığında; %27,6'sının 40-45 yaş aralığı ve % 16,5'inin ise 46-51 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Katılımcıların toplam çalışma süresi ile ilgili soruya cevap veren 724 öğretmenin %18,4'ünün 10-14 yıl arası; %23,6'sının 15-19 yıl arası; %21'in ise 20-24 yıl arası ve %21,8'inin 25 yıl ve üzerinde öğretmenlik mesleğini yaptığı görülmektedir. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin %66,4'ü 15 yıl ve daha fazla süredir görev yapmaktadır. Aynı kurumda çalışılan süre ile ilgili soruya cevap veren 715 öğretmenin %38,3'ünün 4 yıldan az; %35,2'sinin 5-9 yıl arası; %16,8'inin ise 10-14 yıl arası bir süredir aynı okulda çalışmakta oldukları görülmektedir. Katılımcıların görev yaptığı okul türüne ilişkin soruya ise 723 öğretmenin cevaplandığı görülmektedir. Buna göre, %50,6'sı ilgili ilkokullarda, %49,4'ü ortaokullarda görev yapmaktadır. İdari göreve sahip olma durumuna ilişkin soruya cevap veren 715 öğretmenin %90'nının hayır; %10'unun ise evet cevabını verdiği görülmektedir. Katılımcıların branşlarına göre dağılımları incelendiğinde, cevap veren 731 öğretmenin içerisinde %56,4'ü branş öğretmeni, %43,6'sı ise sınıf öğretmeni olarak görev yapmaktadır.

4.2. Güvenilirlik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular

İşyeri maneviyatı, işe adanma ve pozitif psikolojik sermaye değişkenlerine ait veriler ölçeklerin yapı geçerliliğinin sağlanması ve güvenilirliklerinin tespit edilmesi amacıyla faktör analizi ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Faktör analiziyle varimaks döndürme yöntemi uygulanmıştır. Temel bileşenlerin analizinde yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

testleri ile Barlett testlerine yönelik bulgular ve ölçeklerin genel iç tutarlılık (Cronbach's Alpha değerleri) katsayıları Tablo 3' de verilmektedir.

Tablo 3

Ölçeklerin KMO, barlett ve güvenilirlik testlerine ilişkin değerler

Ölçekler	KMO Değerleri	Barlett Değerleri	Barlett Anlamlılık	Genel İç Tutarlılık (Cronbach's Alpha)
İşyeri Maneviyatı	0,896	6202,177	0,000	0,911
İşe Adanma	0,928	6438,921	0,000	0,918
Pozitif Psikolojik Sermaye	0,898	3592,902	0,000	0,855

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerleri örneklemin faktör analizinin yeterliliğini; Barlett testi sonuçlarında ise verilerin normal dağılımda olduğunu göstermektedir (Kanten, 2012: 207). Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin minimum 0,5 değeri kabul edilebilir değer iken, 0,8'in üzerindeki değer ise çok iyi kabul edilebilir değerdir. Bartlett'in küresellik testinin ise ($p < 0,05$) olması gerekliliği değinilmektedir (Lamm vd., 2020: 29). Literatürde kabul gören Cronbach's Alpha değer aralığı ($0,60 < \text{Cronbach's Alpha} < 0,80$) ise değer oldukça güvenilir, değer aralığı ($0,80 < \text{Cronbach's Alpha} < 1,00$) aralığında ise yüksek güvenilirlikte olduğu kabul edilmektedir (Uzunsakal ve Yıldız, 2018: 19; Durmaz, 2019: 110). Bu bağlamda analiz sonuçlarına göre tüm ölçeklerin KMO değerleri 0,80'den yüksek ve çok iyi kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmektedir. Barlett küresellik testinin sonuçlarına göre tüm ölçeklerin ,000 değeri ile anlamlılık sağlanırken; güvenilirlik kapsamında Cronbach's Alpha değerlerinin ise bütün ölçekler 0,80'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu kapsamda araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin genel iç tutarlılığı ve yapı geçerliliğini sağladığı görülmektedir.

İşyeri maneviyatı, işe adanma ve pozitif psikolojik sermaye ölçeklerine ait elde edilen verilerin faktör analiziyle birlikte varimaks döndürülme işlemi sonucunda faktör yüklerinin 0,50'nin altında olan maddeleri analizlerden çıkarılmıştır. İki ya da daha çok boyuttan oluşan ölçeklerin analizi için varimaks döndürme işleminden yararlanılmıştır. Varimaks döndürme işlemi, verilerin yapısını basitleştirme ve netleştirme amacıyla yapılmaktadır (Costello ve Osborne, 2005: 3).

Aşağıda faktör analizleriyle oluşan faktörler, faktör yükleri, faktör (boyut) ortalamaları, değişken ortalamaları, açıklanan varyanslar ve hesaplanan iç tutarlılık katsayılarına ilişkin bulgular sunulmaktadır.

4.2.1. İşyeri Maneviyatı Ölçeği

İşyeri maneviyatı ölçek maddelerine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimaks döndürülmesiyle birlikte, 3 faktörlü çözüm elde edilmiştir. Oluşan faktörler, toplam varyansın %70'ini açıklamaktadır. İlk faktör olan anlamlı işin açıkladığı varyans oranı %18,8, ikinci faktör topluluk bilincinin açıkladığı varyans oranı %16,2, üçüncü faktör işyeri değerleriyle uyumun açıkladığı varyans oranı ise % 35,6'dır. İşyeri maneviyatı ölçeğinin faktör analizinin sonuçları tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4

İşyeri maneviyatı ölçeği döndürülmüş faktör yükleri

Değişken Kodu	Anlamlı İş	Topluluk Bilinci	İşyeri Değerleriyle Uyum
A2	,859		
A3	,860		
A4	,762		
A7		,856	
A8		,773	
A9		,508	
A14			,700
A16			,828
A17			,841
A18			,820
A19			,691
A20			,654
A21			,787
İç Tutarlılık Katsayılar (Cronbach's Alpha)	,821	,745	,915
Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı		,911	
Açıklanan Varyanslar	18,793	16,159	35,572

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi – Döndürme Yöntemi: Varimaks Döndürmesi

Faktör analizinin sonucunda faktör yükü 0,50'nin altında olan anlamlı iş boyutundan 3 ifade (A1, A5, A6), topluluk bilinci boyutundan 4 ifade (A10, A11, A12, A13) ve iş yeri değerleriyle uyum boyutundan 1 ifade (A15) olmak üzere toplamda 8 ifade ölçek

kapsamından çıkarılmıştır. Bu doğrultuda 21 ifadeden oluşan işyeri maneviyatı ölçeği 13 ifade ile analizlere devam edilmiştir. Faktör analizi sonucuyla işyeri maneviyatı ölçeğinin yapı geçerliliğine sahip olduğu ve teoriye uygun bir yapıyı ölçtüğü ifade edilebilir. İşyeri maneviyatı ölçeğindeki değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri tablo 5’de verilmektedir.

Tablo 5

İşyeri maneviyatı ölçeği değişken ortalamaları

Faktör	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalama	Standart Sapma	Faktör Ortalama
Anlamlı İş	A2	4,20	,797	4,0900
	A3	4,25	,752	
	A4	3,82	,867	
Topluluk Bilinci	A7	4,55	,610	4,3200
	A8	4,37	,708	
	A9	4,04	,882	
İşyeri Değerleriyle Uyum	A14	4,11	,785	4,0714
	A16	4,08	,920	
	A17	4,06	,936	
	A18	4,02	,865	
	A19	4,25	,712	
	A20	4,24	,717	
	A21	3,74	1,006	

İşyeri maneviyatı ölçeğinin değişken ortalamalarının 3,74 ile 4,55 arasında olduğu, faktör ortalamalarının 4,07 ile 4,32 arasında değiştiği, standart sapma değerlerinin ise 0,610 ile 1,006 arasında olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular, öğretmenlerin işyeri maneviyat algısının yüksek olduğunu göstermektedir.

4.2.2. İşe Adanma Ölçeği

İşe adanma ölçek maddelerindeki verilerin faktör analizine sokulması ve varimaks döndürülmesi sonucunda, 3 faktörlü çözüm elde edilmiştir. Oluşan faktörler, toplam varyansın %68’ini açıklamaktadır. Birinci faktör, enerjik olmanın açıkladığı varyans oranı %26,9; ikinci faktör işe bağlılığın açıkladığı varyans oranı %25,4; üçüncü faktör, kendini işe vermenin açıkladığı varyans oranı ise %16,2’dir. İşe adanma ölçeğinin faktör analizinin sonuçları tablo 6’ da verilmiştir.

Tablo 6

İşe adanma ölçeği döndürülmüş faktör yükleri

Değişken Maddeleri	Enerjik Olma	İşe Bağlılık	Kendine İşe Verme
B1	,731		
B2	,758		
B3	,758		
B4	,688		
B5	,764		
B7		,779	
B8		,751	
B9		,726	
B10		,802	
B11		,650	
B13			,809
B14			,533
B16			,621
B17			,772
İç Tutarlılık Katsayılar (Cronbach's Alpha)	,883	,886	,767
Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı		,918	
Açıklanan Varyanslar	26,942	25,389	16,192

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi – Döndürme Yöntemi: Varimaks Döndürmesi

Faktör analizinin sonucunda faktör yükü 0,50'nin altında olan enerjik olma boyutundan 1 ifade (B6), kendine işe verme boyutundan 2 ifade (B12, B15) olmak üzere toplamda 3 madde ölçek kapsamından çıkarılmıştır. Bu doğrultuda 17 ifadeden oluşan işe adanma ölçeği 14 ifade ile analizlere devam edilmiştir. Faktör analizi sonucuyla işe adanma ölçeğinin yapı geçerliliğine sahip olduğu ve teoriye uygun bir yapıyı ölçtüğü ifade edilebilir.

İşe adanma ölçeğinde yer alan değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri tablo 7'de verilmektedir. İşe adanma ölçeğinin değişken ortalamalarının 3,73 ile 4,53 arasında olduğu, faktör ortalamalarının 3,86 ile 4,36 arasında değiştiği, standart sapma değerlerinin ise 0,621 ile 1,042 arasında olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular, öğretmenlerin işe adanma algısının yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 7

İşe adanma ölçeği değişken ortalamaları

Faktör	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalama	Standart Sapma	Faktör Ortalama
Enerjik Olma	B1	4,08	,781	4,0580
	B2	4,14	,749	
	B3	4,16	,794	
	B4	3,90	,935	
	B5	4,01	,793	
İşe Bağlılık	B7	4,53	,621	4,364
	B8	4,30	,703	
	B9	4,26	,736	
	B10	4,52	,642	
	B11	4,21	,815	
Kendini İşe Verme	B13	3,76	1,042	3,8675
	B14	3,73	1,013	
	B16	4,22	,709	
	B17	3,76	,924	

4.2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Pozitif psikolojik sermaye ölçek maddelerindeki verilerin faktör analizine sokulması ve varimaks döndürülmesi sonucunda 2 faktörlü çözüm elde edilmiştir.

Tablo 8

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği döndürülmüş faktör yükleri

Değişken Kodu	Öz yeterlilik	İyimserlik
C3	,794	
C4	,810	
C15	,810	
C16	,768	
C21	,717	
C23	,677	
C14		,674
C18		,771
C19		,764
İç Tutarlılık Katsayılar (Cronbach's Alpha)	,885	,658
Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı		,855
Açıklanan Varyanslar	40,529	22,573
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi – Döndürme Yöntemi: Varimaks Döndürmesi		

Oluşan faktörler, toplam varyansın %63'ünü açıklamaktadır. Birinci faktör öz yeterliliğin açıkladığı varyans oranı %40,53; ikinci faktör iyimserliğin açıkladığı varyans oranı ise %22,57'dir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin faktör analizinin sonuçları tablo 8' de verilmiştir.

Faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0,50'nin altında olan iyimserlik boyutundan 3 ifade (C1, C9, C11), umut boyutunda yer alan 6 ifadeden (C2, C6, C12, C17, C20, C24) tümü ve psikolojik dayanıklılık boyutunda bulunan 6 ifadeden (C5, C7, C8, C10, C13, C22) olmak üzere toplam 15 ifade ölçek kapsamından çıkarılmıştır. Bu doğrultuda iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutları olmak üzere 4 boyuttan oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden, tüm ifadeleri atılan umut boyutu ve psikolojik dayanıklılık boyutu atılarak, kalan öz yeterlilik ve iyimserlik boyutu olmak üzere 2 boyutlu olarak devam edilmiştir. Faktör analizi sonucuyla pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin yapı geçerliliğine sahip olduğu ve teoriye uygun bir yapıyı ölçtüğü ifade edilebilir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğindeki değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri tablo 9'da verilmektedir.

Tablo 9

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği değişken ortalamaları

Faktör	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalama	Standart Sapma	Faktör Ortalama
Öz yeterlilik	C3	4,19	,632	4,165
	C4	4,27	,612	
	C15	4,18	,681	
	C16	4,20	,641	
	C21	4,06	,713	
	C23	4,09	,700	
İyimserlik	C14	3,90	,805	3,8200
	C18	3,83	,924	
	C19	3,73	,966	

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin değişken ortalamalarının 3,73 ile 4,27 arasında olduğu, faktör ortalamalarının 3,82 ile 4,16 arasında değiştiği, standart sapma değerlerinin ise 0,612 ile 0,966 arasında olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısının yüksek olduğunu göstermektedir.

4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Araştırmada yer alan ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin ölçülmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi Karl Joreskog tarafından geliştirilen bir analiz yöntemidir (Çapık, 2014: 196). Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), kullanılan ölçeklerin uyum iyiliği değerlerini tespit etmek amacıyla kullanılan bir analiz türüdür (Aytaç ve Öngen, 2012: 16). Burada ölçeklerin uyum iyiliği değerlerini ortaya koyan uyum indeksleri bulunmaktadır. Sıklıkla kullanılmakta olan uyum değerleri; CFI (sınanan modelin karşılaştırmalı uyum indeksi), RMSEA (yaklaşık hatanın karekökü), Ki-kare, SRMR (modeldeki gözlenen ve açıklanan kovaryanslar arasındaki fark ortalaması standardize edilen hatanın ortalama değerinin karekökü), normalleştirilmemiş uyum indeksleri (Non-Normed Fit Index/ Tucker-Lewis Index-NNFI) olarak değerlendirilmektedir (Acun vd., 2013: 79; Durmaz, 2023: 229).

Tablo 10’da doğrulayıcı faktör analiziyle elde edilen ölçeklerin uyum iyiliği değerleri verilmektedir.

Tablo 10

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri dağılımı

Değişkenler	X ²	df	X ² /df ≤5	GFI ≥,85	AGFI ≥,80	CFI ≥,90	NFI ≥,90	NNFI ≥,90	RMS EA ≤0,08
Pozitif Psikolojik Sermaye	68,06	24	2,83	0,98	0,96	0,99	0,99	0,99	0,049
İşe Adanma	347,19	72	4,82	0,93	0,90	0,98	0,98	0,97	0,071
İşyeri Maneviyatı	240,45	48	5,00	0,94	0,91	0,98	0,97	0,97	0,073

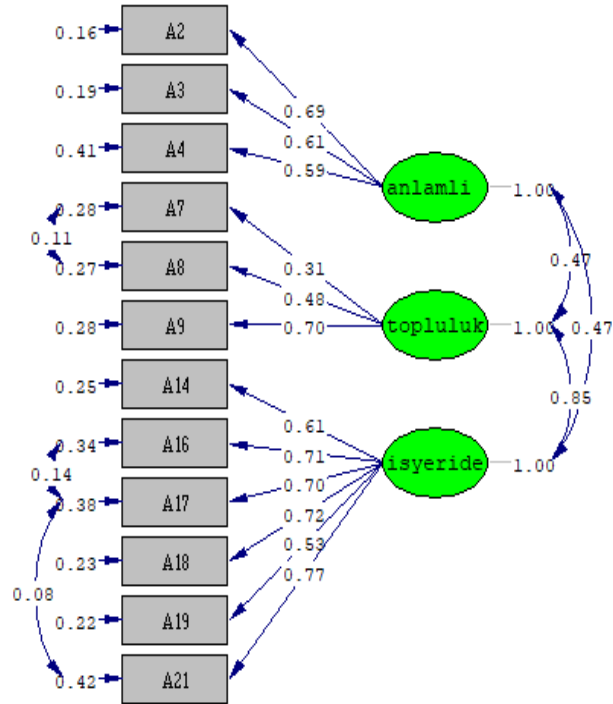
Tablo 10’ da bulunan x² /df, GFI, CFI, NFI, AGFI, NNFI, RMSEA değerlerinin işyeri maneviyatı, işe adanma ve pozitif psikolojik sermaye ölçeklerinde kabul edilebilen değerlerin arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 11

Uyum indekslerine ait mükemmel ve kabul edilebilir uyum ölçütleri

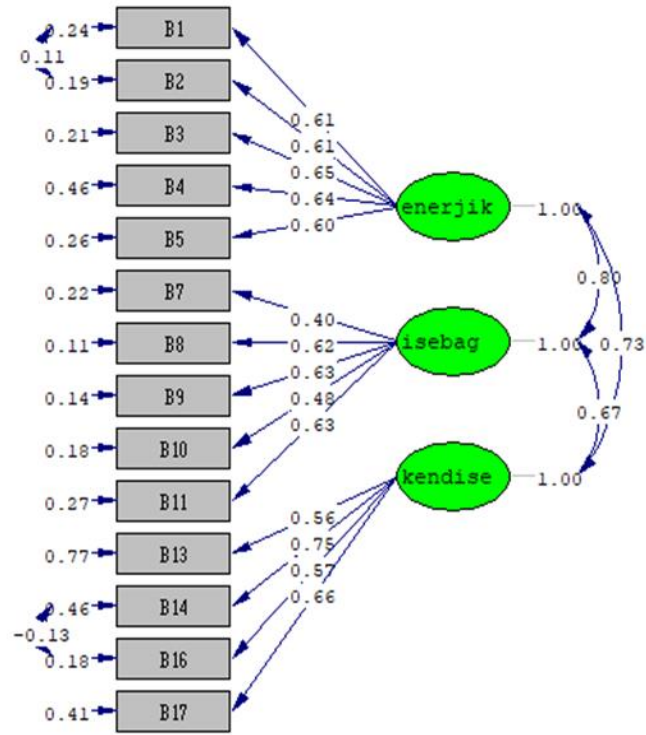
Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$
NNFI (TLI)	$.95 \leq NNFI (TLI) \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI (TLI) \leq .95$
RFI	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	$.90 \leq RFI \leq .95$
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$
PNFI	$.95 \leq PNFI \leq 1.00$	$.50 \leq PNFI \leq .95$
PGFI	$.95 \leq PGFI \leq 1.00$	$.50 \leq PGFI \leq .95$

Kaynak: İlhan ve Çetin, 2014: 26-42.

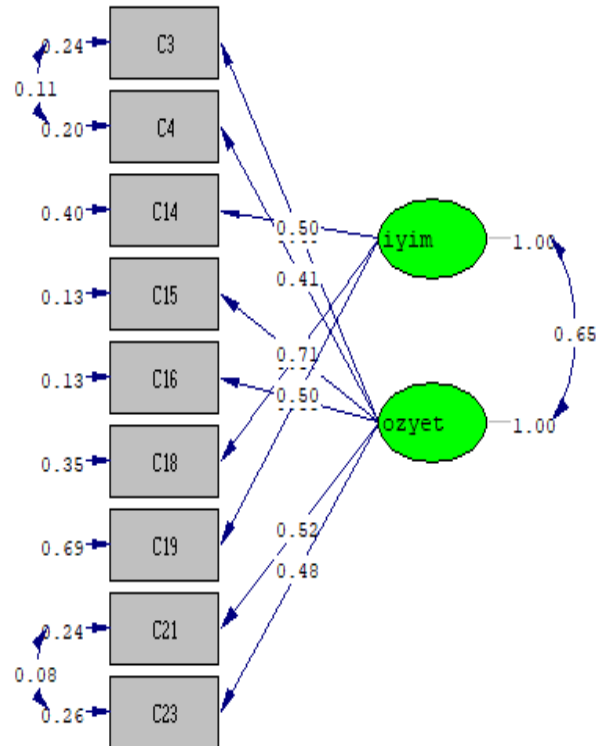


Chi-Square=240.45, df=48, P-value=0.00000, RMSEA=0.073

Şekil 7. İşyeri maneviyatı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi bulguları



Şekil 8. İşe adanma ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi bulguları



Chi-Square=68.06, df=24, P-value=0.00000, RMSEA=0.049

Şekil 9. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi bulguları

4.4. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi, araştırmada yer alan iki değişkenin arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü saptamak amacıyla yapılmaktadır. Değişkenlerden birinin artmasıyla diğerinin artması pozitif yönlü ilişki (olumlu ilişki), birinin artmasıyla diğerinin azalması ise negatif yönlü ilişki (olumsuz ilişki) olarak yorumlanmaktadır. -1 ile +1 arasında değerler alan korelasyon katsayısı (“r”) ile gösterilmekte ve iki değişken arasında bulunan ilişkinin yönü ve şiddeti hakkında bilgi vermektedir. Elde edilen değer +1’e yakın ise değişkenler arasındaki ilişki olumlu yönde kuvvetlidir. Eğer elde edilen korelasyon değeri -1’e yakın ise değişkenler arasındaki ilişki olumsuz yönde kuvvetlidir. Elde edilen korelasyon değeri “0” (sıfır) ise, değişkenlerin arasında herhangi doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır (Sürücü vd., 2023: 122).

Elde edilen korelasyon değerinin 0,3 - 0,5 olduğu durumda orta düzey ilişkinin, korelasyon katsayısının 0,5’ten büyük olduğu durumda ise yüksek düzey ilişkinin varlığı ortaya konmaktadır (Heale ve Twycro, 2015: 67). Bu kapsamda işyeri maneviyatı ölçeği, işe adanma ölçeği alt boyutları (enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme) ve pozitif psikolojik sermaye ölçeği korelasyon analizine yönelik bulgular tablo 12’de verilmektedir.

Tablo 12

Korelasyon analizine ilişkin bulgular

	Ort.	Sta. Sap.	İşyeri Manev	Enerjik Olma	İşe Bağ.	Kend. İşe verme	Poz. Psik. Ser
İşyeri Maneviyatı	4,1249	,57158	1				
Enerjik Olma	4,0571	,67110	0,686**	1			
İşe Bağlılık	4,3636	,58636	0,621**	0,704**	1		
Kendini İşe Verme	3,8676	,71461	0,505**	0,608**	0,545**	1	
Poz. Psiko. Serma.	4,0485	,51101	0,553**	0,577**	0,563**	0,545**	1

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre işyeri maneviyatı ile işe adanma (enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme) boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Buna göre işyeri maneviyatı ile enerjik olma arasında pozitif yönde ($r=0,686$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşyeri maneviyatı ile işe bağlılık arasında pozitif yönde ($r=0,621$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşyeri maneviyatı ile kendini işe verme arasında pozitif yönde ($r=0,505$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada işyeri maneviyatı ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre işyeri maneviyatı ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönde ($r=0,553$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

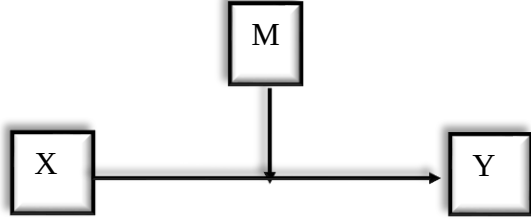
Korelasyon analizi sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye ile işe adanma (enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme) boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Buna göre pozitif psikolojik sermaye ile enerjik olma arasında pozitif yönde ($r=0,577$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile işe bağlılık arasında pozitif yönde ($r=0,563$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile kendini işe verme arasında pozitif yönde ($r=0,529$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Bu kapsamda işyeri maneviyatı ile işe adanma (enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme) boyutları arasında ve işyeri maneviyatı ile pozitif psikolojik sermaye arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin işe adanmanın enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme boyutları arasında da yüksek düzeyde ilişki olduğu ifade edilebilir.

4.5. Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizinin bir sonraki aşamasında regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada işyeri maneviyatının öğretmenlerin işe adanmaları üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü tespit etmek için Hayes (2013)'in geliştirdiği Process Macro (Model-1) uzantısı ile regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Process Macro

kolay ve pratik olmasıyla birlikte aracılık ve düzenleyicilik analizlerinde %95 güven aralığında yer almasından dolayı tercih edilmektedir (Ulucan, 2023: 136).



Şekil 10. Model 1- kavramsal diyagram

Kaynak: Hayes, 2017

Analize yönelik bulgular aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 13

İşyeri maneviyatı ile işe bağlılık ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolüne yönelik hiyerarşik regresyon analizi

Sabit	B	Standart Hata	t	p	Alt sınır %95 güven aralığı	Üst sınır %95 güven aralığı
İşyeri Maneviyatı	,258	,018	13,7579	,000	,222	,295
Pozitif Psikolojik Sermaye	,182	,018	9,6666	,000	,145	,219
Etkileşim (İşyeri Maneviyatı× Poz. Psikolojik Ser.)	-,030	,012	-2,4299	,015	-,055	-,005
Pozitif Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi						
Düşük	,289	,022	13,1401	,000	,246	,333
Orta	,258	,018	13,7579	,000	,222	,295
Yüksek	,228	,023	9,7754	,000	,183	,273
Model Özeti						
Etkileşim	,677	,459	214,9388	,000		
Sonucundaki artan R ²		,004	5,9042	,015		

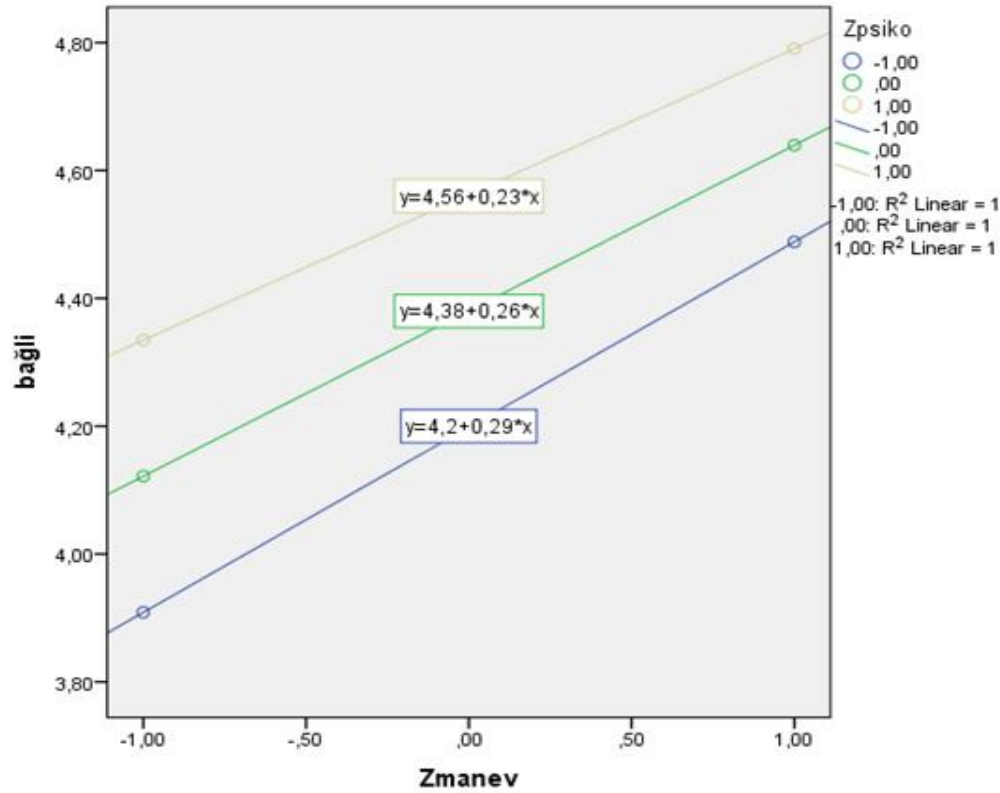
Tablo 13'e göre; işyeri maneviyatı işe adanmanın alt boyutu olan işe bağlılık davranışını olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ($b=,258$; $t= 13,7579$; $p<0,01$) etkilemektedir. İşyeri maneviyatındaki bir birim artış, işe bağlılığı 0,258 birim artırmaktadır. Bu bağlamda test edilen "işyeri maneviyatı işe adanmanın alt boyutu olan işe bağlılığı anlamlı olarak etkilemektedir" hipotezi olan H₂ hipotezi desteklenmiştir. Bununla birlikte pozitif psikolojik

sermaye işe adanmanın alt boyutu olan işe bağlılık davranışını olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ($b=,182$; $t= 9,6666$; $p<0,01$) etkilemektedir.

Bağımsız değişkeninin (X) bağımlı değişken (Y) üzerindeki etkisi, düzenleyici değişkenin (W) vasıtasıyla değişiklik göstermektedir. Dolayısıyla düzenleyici değişkenin büyüklüğüne veya gücüne göre bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin değiştiği söylenebilir. Düzenleyici değişkenin tespit edilmesinde etkileşimsel değişken önemlidir. Etkileşimsel değişken (X.W), bağımsız değişkenin (X) düzenleyici değişken (W) ile çarpımsal etkisiyle meydana gelmektedir. Etkileşimsel değişkenin, bağımlı değişkendeki etkisi anlamlı ise düzenleyici etki görülmektedir. Düzenleyici değişkenin farklı değerler (düşük, orta, yüksek) almasıyla, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi de değişiklik göstermektedir. Düzenleyici etki anlamlı olduğu durumlarda eğim analizleri yapılarak, sonuçlar grafik ile raporlanır (Sürücü vd., 2023: 200-201).

Analiz sonuçlarına göre işyeri maneviyatının (X), öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin (W) ve etkileşimsel terimin ($X \times W$), işe adanmanın boyutu olan işe bağlılık (Y) üzerindeki etkileri istatistiksel olarak anlamlıdır. Yani İşyeri Maneviyatı× Pozitif Psikolojik Sermaye etkileşimi işe bağlılığı anlamlı düzeyde ($b= -,030$; $p<0,05$) etkilediği (düzenleyici etki) görülmektedir. Regresyon analizine dahil edilen tüm tahmin değişkenlerinin (işyeri maneviyatı ve pozitif psikolojik sermaye), sonuç değişkeni (işe adanmanın boyutu olan işe bağlılık) üzerindeki değişimin yaklaşık ($R^2=,459$) % 46'sını açıkladığı görülmektedir. Moderatör etkiye yönelik elde edilen modelin özet değerleri ise $R^2=0,459$; $F=214,9388$; $p<0,01$ anlamlı olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda “işyeri maneviyatının işe adanmanın alt boyutu olan işe bağlılık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü bulunmaktadır” hipotezi olan H_5 hipotezi desteklenmiştir.

Düzenleyici etkiyi belirlemede R^2 değerindeki anlamlı değişim, yorumlamak için yeterli değildir (Kanten vd., 2015: 379). Bu amaçla düzenleyici değişken olan pozitif psikolojik sermayenin düşük, orta ve yüksek olduğu tüm durumlarda işyeri maneviyatı ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlılığı regresyon eğrileriyle çizilerek sınanmıştır.



Şekil 11. Farklı pozitif psikolojik sermaye düzeylerinde işyeri maneviyatı ve işe bağlılık ilişkisi

Şekil 11’de pozitif psikolojik sermayenin yüksek, orta ve düşük değerlerdeki düzenleyici etkileri yer almaktadır. Bu etkinin ayrıntıları ele alındığında pozitif psikolojik sermaye düşük seviyede iken $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde ve $b = ,289$ ($t = 13,1401$) olumlu yönde, orta seviyede $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde ve $b = ,258$ ($t = 13,7579$) olumlu yönde, yüksek seviyede ise $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde ve $b = ,228$; ($t = 9,7754$) olumlu yönde etkilemektedir.

Analizlerde elde edilen bu değerler pozitif psikolojik sermayenin düşük, orta ve yüksek olduğu tüm durumlarda düzenleyici etkisinin devam ettiğini göstermektedir. Aynı zamanda işe bağlılık düzeylerinin en yüksek olduğu nokta, pozitif psikolojik sermayelerinin en güçlü olduğu; işyeri maneviyatının ise en yüksek olduğu durumu göstermektedir. Ayrıca, işe bağlılık düzeylerinin en düşük olduğu durumda, pozitif psikolojik sermayelerinin en zayıf olduğu ve işyeri maneviyatının ise düşük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla işyeri

maneviyatı güçlendikçe, pozitif psikolojik sermayenin gücü; işyeri maneviyatının işe bağlılıktaki etkisini güçlendirmektedir.

Tablo 14

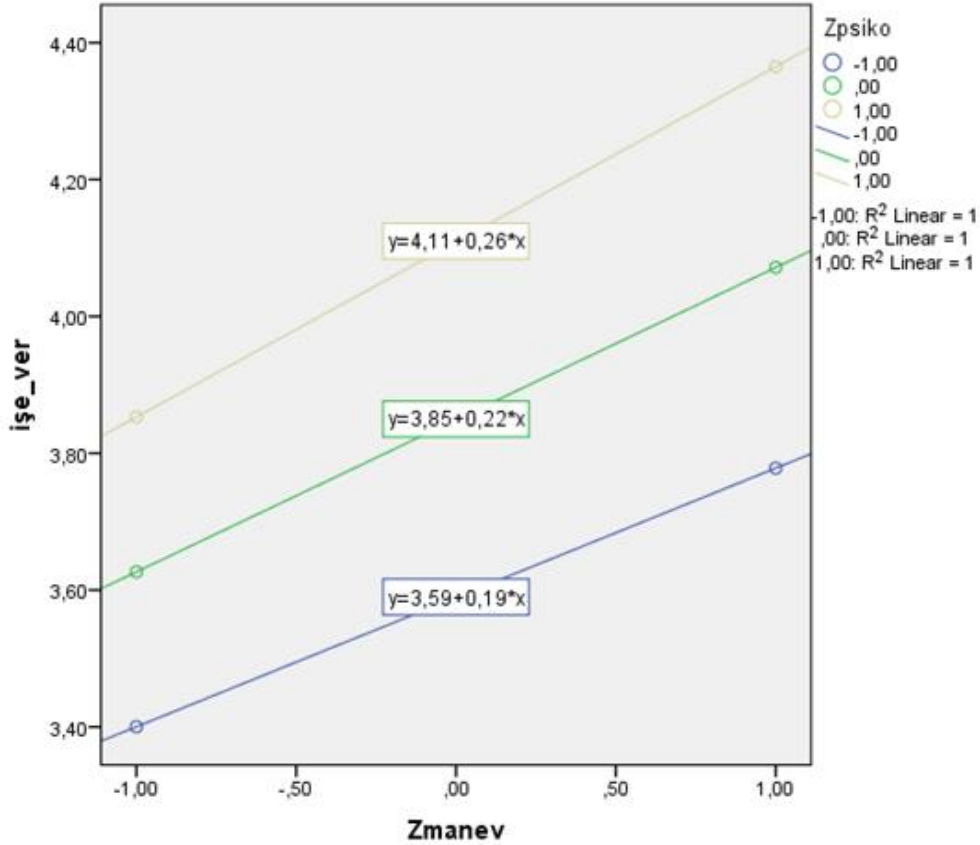
İşyeri maneviyatı ile kendini işe verme ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolüne yönelik hiyerarşik regresyon analizi

Sabit	B	Standart Hata	t	p	Alt sınır %95 güven aralığı	Üst sınır %95 güven aralığı
İşyeri Maneviyatı	,222	,025	8,8344	,000	,173	,271
Pozitif Psikolojik Sermaye	,259	,025	10,3108	,000	,210	,309
Etkileşim (İşyeri Maneviyatı× Poz. Psikolojik Ser.)	,033	,017	1,9707	,049	,000	,066
Pozitif Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi						
Düşük	,189	,029	6,4050	,000	,131	,246
Orta	,222	,025	8,8340	,000	,173	,271
Yüksek	,256	,031	8,1932	,000	,194	,317
Model Özeti	R	R²	F	p		
Etkileşim	,590	,348	135,1105	,000		
Sonucundaki artan R²		,003	3,8838	,049		

Tablo 14’de görüldüğü gibi, işyeri maneviyatı işe adanmanın alt boyutu olan kendini işe vermeyi olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ($b=,222$; $t= 8,8344$; $p<0,01$) etkilemektedir. Bu bağlamda test edilen “işyeri maneviyatı işe adanmanın alt boyutu olan kendini işe vermeyi anlamlı olarak etkilemektedir” hipotezi olan H₃ hipotezi desteklenmiştir. İşyeri maneviyatındaki bir birim artış, kendini işe verme davranışını 0,222 birim artırmaktadır. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye ise işe adanmanın alt boyutu olan kendini işe vermeyi olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ($b=,259$; $t= 10,3108$; $p<0,01$) etkilemektedir.

İşyeri Maneviyatı× Pozitif Psikolojik Sermaye etkileşimi kendini işe vermeyi olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ($b= ,033$; $p<0,05$) etkilediği (düzenleyici etki) görülmektedir. Tahmin değişkenleri olan işyeri maneviyatının ve pozitif psikolojik üzerindeki değişimin yaklaşık ($R^2=,348$) % 35’ini açıkladığı görülmektedir. Moderatör etkiye yönelik elde edilen modelin özet değerleri $R^2=0,348$; $F=135,1105$; $p<0,01$ anlamlı olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda “işyeri maneviyatının işe adanmanın alt boyutu olan kendini işe verme üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü bulunmaktadır” hipotezi olan H₆

hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin düşük, orta ve yüksek olduğu durumlarda işyeri maneviyatı ile kendini işe verme arasındaki ilişkinin anlamlılığı regresyon eğrileri çizilerek sınanmıştır.



Şekil 12. Farklı pozitif psikolojik sermaye düzeylerinde işyeri maneviyatı ve kendini işe verme ilişkisi

Pozitif psikolojik sermayenin yüksek, orta ve düşük değerlerdeki düzenleyici etkileri Şekil 12’de yer almaktadır. Pozitif psikolojik sermaye düşük seviyede iken $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde $b = ,189$ ($t = 6,4050$), orta seviyede $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde $b = ,222$ ($t = 8,8340$), yüksek seviyede ise $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde $b = ,256$; ($t = 8,1932$) gerçekleşmektedir.

Analizlerde elde edilen bu değerlerle kendini işe verme düzeylerinin en yüksek olduğu nokta, pozitif psikolojik sermayelerinin en güçlü olduğu; işyeri maneviyatının ise en yüksek olduğu durumu göstermektedir. Ayrıca, kendini işe verme düzeylerinin en düşük

olduğu durumda, pozitif psikolojik sermayelerinin en zayıf olduğu ve işyeri maneviyatının ise düşük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla işyeri maneviyatı güçlendikçe, pozitif psikolojik sermayenin gücü; işyeri maneviyatının kendini işe verme etkisini güçlendirmektedir.

Tablo 15

İşyeri maneviyatı ile enerjik olma ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolüne yönelik hiyerarşik regresyon analizi

Sabit	B	Standart Hata	t	p	Alt sınır %95 güven aralığı	Üst sınır %95 güven aralığı
İşyeri Maneviyatı	,355	,020	17,6602	,000	,316	,395
Pozitif Psikolojik Sermaye	,193	,020	9,5775	,000	,153	,232
Etkileşim (İşyeri Maneviyatı× Poz. Psikolojik Ser.)	,015	,013	1,1384	,255	-,011	,042
Model Özeti	R	R ²	F	p		
Etkileşim	,726	,527	282,2479	,000		
Sonucundaki artan R ²		,000	1,2959	,255		

Tablo 15’de işyeri maneviyatı işe adanmanın alt boyutu olan enerjik olma davranışını olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ($b=,355$; $t= 17,6602$; $p<0,01$) etkilemektedir. Bu bağlamda test edilen “İşyeri maneviyatı işe adanmanın alt boyutu olan enerjik olmayı anlamlı olarak etkilemektedir” hipotezi olan H₁ hipotezi desteklenmiştir. İşyeri maneviyatındaki bir birim artış, enerjik olma davranışını 0,355 birim artırmaktadır. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye işe adanmanın alt boyutu olan enerjik olma davranışını olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ($b=,193$; $t= 9,5775$; $p<0,01$) etkilemektedir.

İşyeri Maneviyatı X Pozitif Psikolojik Sermaye etkileşim değerinin ($b= ,015$; $p=,255$) anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu doğrultuda H₄ hipotezi desteklenmemiştir. Tahmin değişkenlerinin, sonuç değişkeni üzerindeki değişimin yaklaşık ($R^2=,527$) % 53’ünü açıkladığı görülmektedir. Moderatör etkiye yönelik elde edilen modelin özet değerleri $R^2=0,527$; $F=282,2479$; $p<0,01$ anlamlı olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, işyeri maneviyatının işe adanmanın boyutu olan enerjik olmayı olumlu yönde ve anlamlı düzeyde

etkilemesine rağmen, bu etkide pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü bulunmamaktadır.

4.6. Fark Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırmada, öğretmenlerin işe adanma düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşacağını ileri süren hipotezler geliştirilmiştir. Demografik değişkenlerin işe adanma boyutları olan enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe vermede anlamlı olarak fark olup olmadığının test edilmesi amacıyla fark testleri yapılmıştır. Analizlerde T testi ve Anova testinden yararlanılmıştır.

Tablo 16

İşe adanma boyutları düzeylerinin okul türüne göre t-testi sonuçları

Değişkenler	Okul Türü	N	X	ss	t	sd	p
Enerjik Olma	İlkokul	366	4,16	,647	3,953	721	,000
	Ortaokul	357	3,96	,682			
İşe Bağlılık	İlkokul	366	4,42	,566	2,503	721	,013
	Ortaokul	357	4,31	,613			
Kendini İşe Verme	İlkokul	366	4,01	,706	5,469	721	,000
	Ortaokul	357	3,72	,707			

Tablo 16 incelendiğinde öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri okul türlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t= 3,953$; $p<0,05$). Bu doğrultuda “Öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri, okul türüne göre farklılaşmaktadır.” hipotezi olan H_7 hipotezi doğrulanmaktadır. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri ($X=4,16$), ortaokulda görevli öğretmenlerin enerjik olma düzeylerinden ($X=3,96$) daha olumludur.

Öğretmenlerin işe bağlanma düzeyleri okul türlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t= 2,503$; $p<0,05$). Bu doğrultuda “Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri, okul türüne göre farklılaşmaktadır.” hipotezi olan H_8 hipotezi doğrulanmaktadır. İlkokulda çalışan öğretmenlerin işe bağlılıkları ($X=4,42$), ortaokulda görevli öğretmenlere göre ($X=3,96$) daha fazla olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri de okul türlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t= 5,469$; $p<0,05$). Bu doğrultuda “Öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri, okul türüne göre farklılaşmaktadır.” hipotezi olan H_9 hipotezi doğrulanmaktadır. İlkokulda çalışan öğretmenlerin kendini işe vermeleri ($X=4,01$), ortaokulda görevli öğretmenlere göre ($X=3,72$) daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 17

İşe adanma boyutları düzeylerinin branşa göre t-testi sonuçları

Değişkenler	Branş	N	X	ss	t	sd	p
Enerjik Olma	Sınıf Öğretmeni	319	4,17	,635	4,165	730	,000
	Branş Öğretmeni	413	3,97	,683			
İşe Bağlılık	Sınıf Öğretmeni	319	4,44	,555	2,847	730	,005
	Branş Öğretmeni	413	4,31	,611			
Kendini İşe Verme	Sınıf Öğretmeni	319	4,04	,698	5,881	730	,000
	Branş Öğretmeni	413	3,74	,7096			

Tablo 17’ de öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri branşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t= 4,165$; $p<0,05$). Bu doğrultuda “Öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri, branşa göre farklılaşmaktadır.” hipotezi olan H_{10} hipotezi doğrulanmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin enerjik olma düzeyleri ($X=4,17$), branş öğretmenlerin enerjik olma düzeylerinden ($X=3,97$) daha olumludur.

Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri ise branşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t= 2,847$; $p<0,05$). Bu doğrultuda “Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri, branşa göre farklılaşmaktadır.” hipotezi olan H_{11} hipotezi doğrulanmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin işe bağlılık düzeyleri ($X=4,44$), branş öğretmenlerin işe bağlılık düzeylerinden ($X=4,31$) daha olumludur.

Öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri de branşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t= 5,881$; $p<0,05$). Bu doğrultuda “Öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri, branşa göre farklılaşmaktadır.” hipotezi olan H_{12} hipotezi doğrulanmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin kendini işe verme düzeyleri ($X=4,04$), branş öğretmenlerin kendini işe verme düzeylerinden ($X=3,74$) daha olumludur.

Tablo 18

Yaşa göre işe adanma boyutlarının ANOVA testi sonuçları

	Yaş	N	X	ss	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Enerjik Olma	22-27 yaş ara.	22	4,01	,617	G. Arası	7,173	5	1,435	3,255	,006
	28-33 yaş ara.	94	3,99	,650	G.İçi	320,017	726	,441		
	34-39 yaş ara.	193	3,96	,662	Toplam	327,190	731			
	40-45 yaş ara.	202	4,03	,718						
	46-51 yaş ara.	121	4,13	,621						
	52 yaş üzeri	100	4,27	,625						
İşe Bağlılık	22-27 yaş ara.	22	4,31	,485	G. Arası	4,070	5	,814	2,346	,040
	28-33 yaş ara.	94	4,27	,599	G.İçi	251,879	726	,347		
	34-39 yaş ara.	193	4,33	,607	Toplam	255,949	731			
	40-45 yaş ara.	202	4,33	,578						
	46-51 yaş ara.	121	4,45	,607						
	52 yaş üzeri	100	4,50	,563						
Kendini İşe Verme	22-27 yaş ara.	22	3,58	,633	G. Arası	12,666	5	2,533	5,035	,000
	28-33 yaş ara.	94	3,67	,693	G.İçi	365,241	726	,503		
	34-39 yaş ara.	193	3,78	,722	Toplam	377,907	731			
	40-45 yaş ara.	202	3,93	,683						
	46-51 yaş ara.	121	3,95	,721						
	52 yaş üzeri	100	4,07	,751						

Tablo 18’de görüldüğü gibi öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t= 3,255$; $p<0,05$). Bu doğrultuda “Öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri, yaşa göre farklılaşmaktadır.” hipotezi olan H_{13} hipotezi doğrulanmaktadır. Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t= 2,346$; $p<0,05$). Bu doğrultuda “Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri, yaşa göre farklılaşmaktadır.” hipotezi olan H_{14} hipotezi doğrulanmaktadır. Öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri de yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t= 5,035$; $p<0,05$). Bu doğrultuda “Öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri, yaşa göre farklılaşmaktadır.” hipotezi olan H_{15} hipotezi doğrulanmaktadır.

Tablo 19

Yaşa durumu ANOVA testi çoklu karşılaştırma sonuçları

Değişken	Yaş Durumu		Ortalamalar Farkı	p
Enerjik olma	52 yaş üzeri	34-39 yaş aralığı	,30123*	,019
Kendini işe verme	52 yaş üzeri	28-33 yaş aralığı	,39713*	,010
		34-39 yaş aralığı	,29280*	,048

Yaş durumuna göre öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri incelendiğinde, tablo 19’da görüldüğü gibi 52 yaş üzeri olan öğretmenlerin 34-39 yaş aralığındaki öğretmene göre kendilerini daha çok enerjik hissettiği görülmektedir ($p=,019$). Ayrıca 52 yaş üzeri olan öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri 28-33 yaş aralığı ve 34-39 yaş aralığında olanların kendini işe verme düzeyleriyle fark olduğu görülmektedir ($p=,010$; $p=,048$). Elde edilen bu sonuç, yaşı 52 yaş ve üstü olan öğretmenlerin kendini işe verme ortalamalarının, 28-33 ve 34-39 yaş grubundan daha yüksek olduğu görülmektedir. Sonuç olarak 52 yaş ve üstü öğretmenlerin işe adanma düzeylerinin daha yüksek olabileceği ifade edilebilir.

Tablo 20

Toplam çalışma sürelerine göre işe adanma boyutlarının ANOVA testi sonuçları

	Toplam çalışma süresi	N	X	ss	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Enerjik Olma	0-4 yıl	24	3,96	,567	G. Arası	4,191	5	,838	1,879	,096
	5-9 yıl	86	3,99	,653	G.İçi	320,361	718	,446		
	10-14 yıl	133	4,03	,648	Toplam	324,553	723			
	15-19 yıl	171	3,97	,715						
	20-24 yıl	152	4,09	,687						
	25 yıl ve üstü	158	4,17	,632						
İşe Bağlılık	0-4 yıl	24	4,24	,553	G. Arası	3,311	5	,662	1,891	,094
	5-9 yıl	86	4,28	,616	G.İçi	251,507	718	,350		
	10-14 yıl	133	4,38	,567	Toplam	254,818	723			
	15-19 yıl	171	4,29	,597						
	20-24 yıl	152	4,38	,584						
	25 yıl ve üstü	158	4,46	,604						
Kendini İşe Verme	0-4 yıl	24	3,42	,544	G. Arası	19,510	5	3,902	7,880	,000
	5-9 yıl	86	3,64	,734	G.İçi	355,511	718	,495		
	10-14 yıl	133	3,75	,686	Toplam	375,021	723			
	15-19 yıl	171	3,82	,712						
	20-24 yıl	152	3,99	,707						
	25 yıl ve üstü	158	4,06	,708						

Tablo 20’de görüldüğü gibi öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t=1,879$; $p>0,05$). Bu doğrultuda “Öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri, toplam çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır.” hipotezi olan H_{16} hipotezi doğrulanmamaktadır.

Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t= 1,891$; $p>0,05$). Bu doğrultuda “Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri, toplam çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır.” hipotezi olan H_{17} hipotezi doğrulanmamaktadır.

Öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri ise toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t= 7,880$; $p<0,05$). Bu doğrultuda “Öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri, toplam çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır.” hipotezi olan H_{18} hipotezi doğrulanmaktadır.

Tablo 21

Toplam çalışma süresi ANOVA testi çoklu karşılaştırma sonuçları

Değişken	Toplam Çalışma Süresi		Ortalamalar Farkı	p
Kendini işe verme	25 yıl ve üstü	0-4 yıl	,64254*	,004
		5-9 yıl	,42136*	,001
		10-14 yıl	,31398*	,014

Tablo 21 gösterildiği gibi, 25 yaş ve üstü toplam çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri, 0-4 yıl, 5-9 yıl ve 10-14 yıl aralığındaki öğretmene göre fark olduğu görülmektedir ($p=,004$; $p=,001$; $p=,014$). Elde edilen bu sonuç, 25 yaş ve üstü toplam çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin kendini işe verme ortalamalarının, 0-4 yıl, 5-9 yıl ve 10-14 yıl aralığında toplam çalışma süresine sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Sonuç olarak meslekte uzun yıllar tecrübeye sahip olan öğretmenlerin kendini işe verme durumları, yeni mesleğe başlayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Çalışmada literatür araştırmalarıyla oluşturulan modelde yer alan değişken ilişkileri incelenerek geliştirilen hipotezler test edilmiştir. Yapılan araştırma ile işyeri maneviyatı işe adanmanın işe bağlılık, kendini işe verme ve enerjik olma boyutlarını pozitif olarak etkilediği ve bu etkide pozitif psikolojik sermayenin işe bağlılık ve kendini işe verme boyutlarında düzenleyici rolünün olduğu, fakat enerjik olma üzerinde düzenleyici rolünün

bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda araştırma modeli kapsamında bulunan H₁, H₂, H₃, H₅ ve H₆ hipotezleri hipotez testleri sonucunda desteklenmiş, H₄ hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 22

Hipotez testleri

	Hipotezler	Durum
H ₁	İşyeri maneviyatı işe adanmanın alt boyutu olan enerjik olmayı anlamlı olarak etkilemektedir.	→ Desteklendi
H ₂	İşyeri maneviyatı işe adanmanın alt boyutu olan işe bağlılığı anlamlı olarak etkilemektedir.	→ Desteklendi
H ₃	İşyeri maneviyatı işe adanmanın alt boyutu olan kendini işe vermeyi anlamlı olarak etkilemektedir.	→ Desteklendi
H ₄	İşyeri maneviyatının işe adanmanın alt boyutu olan enerjik olma üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü bulunmaktadır.	→ Desteklenmedi
H ₅	İşyeri maneviyatının işe adanmanın alt boyutu olan işe bağlılık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü bulunmaktadır.	→ Desteklendi
H ₆	İşyeri maneviyatının işe adanmanın alt boyutu olan kendini işe verme üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü bulunmaktadır.	→ Desteklendi
H ₇	Öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri, okul türüne göre farklılaşmaktadır.	→ Desteklendi
H ₈	Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri, okul türüne göre farklılaşmaktadır.	→ Desteklendi
H ₉	Öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri, okul türüne göre farklılaşmaktadır.	→ Desteklendi
H ₁₀	Öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri, branşa göre farklılaşmaktadır.	→ Desteklendi
H ₁₁	Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri, branşa göre farklılaşmaktadır.	→ Desteklendi
H ₁₂	Öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri, branşa göre farklılaşmaktadır.	→ Desteklendi
H ₁₃	Öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri, yaşa göre farklılaşmaktadır.	→ Desteklendi
H ₁₄	Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri, yaşa göre farklılaşmaktadır.	→ Desteklendi
H ₁₅	Öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri, yaşa göre farklılaşmaktadır.	→ Desteklendi
H ₁₆	Öğretmenlerin enerjik olma düzeyleri, toplam çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır.	→ Desteklenmedi
H ₁₇	Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri, toplam çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır.	→ Desteklenmedi
H ₁₈	Öğretmenlerin kendini işe verme düzeyleri, toplam çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır.	→ Desteklendi

Fark testlerine yönelik yapılan analizlerde öğretmenlerin yaşı, okul türü ve branşına göre işe adanmanın boyutları olan enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe düzeyleri arasında farklılık olduğu; toplam çalışma sürelerine göre ise enerjik olma ve işe bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen, kendini işe verme düzeylerinde farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda H₇, H₈, H₉, H₁₀, H₁₁, H₁₂, H₁₃, H₁₄, H₁₅, H₁₈ hipotezleri desteklenmiş, H₁₆, H₁₇ hipotezleri desteklenmemiştir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Çalışma hayatında işgörenlerin performansını, motivasyonunu ve tatminini artırmada etkili birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler içerisinde işyeri maneviyatı, pozitif psikolojik sermaye ve işe adanma kavramları en önemlileri arasında yer almaktadır. İşyeri maneviyatı kurumların, işverenlerin ve işgörenlerin uzun vadeli başarılarına önemli katkı sağlamaktadır. Örgütte olumlu bir manevi ortam yaratarak bunun devamlılığını sağlamak hem performansı hem de memnuniyeti artırmakta, aynı zamanda örgütün sürdürülebilirliğini de güçlendirebilmektedir. Ayrıca işyeri maneviyatı, işgörenlerin işyerindeki motivasyonunda, memnuniyetinde ve duygusal anlamda sağlığında etkili olmakta ve işgörenlerin işyerinde uzun vadeli çalışmalarına ve işlerini daha iyi şekilde yapmalarına destek olmaktadır.

İşine adanma, işgörenlerin işlerini daha yüksek motivasyonla, daha etkili ve verimli yapmasını olanak tanımakta böylelikle işgörenlerin çalıştıkları örgütte ve yaptıkları işlerde pozitif sonuçlar elde etmesine imkân sağlamaktadır. İşe adanmanın örgütler üzerindeki olumlu etkisi, işgörenlerin işe adanma düzeylerini incelemeye yöneltmiştir. Yöneticiler, işgörenlerin işe adanma düzeylerini yükseltmek amacıyla destekleyici iş ortamı yaratarak, işgörenlerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmalıdır. Pozitif psikolojik sermaye de, hem örgütler hem de bireyler için büyük öneme sahiptir. Pozitif psikolojik sermaye ile birlikte işgörenlerin potansiyellerinden daha iyi yararlanılabilir. İşgörenlerin iş memnuniyeti, iş performansı, örgütsel bağlılığı ve ekip çalışmaları pozitif olarak artış gösterebilir. İşgörenler pozitif psikolojik sermayeye sahip olduklarında, olumlu davranışlar sergileyerek, işlerine yönelik motivasyonları ve işe adanmaları da artabilmektedir.

Çalışmada öğretmenlerin sahip olduğu işyeri maneviyatının işe adanmanın boyutları üzerindeki etkisi ve bu etkideki pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü incelenmiştir. Araştırma kapsamında işyeri maneviyatı bağımsız değişken, işe adanmanın boyutları bağımlı değişken ve pozitif psikolojik sermaye ise düzenleyici değişken olarak incelenmiştir.

Alan yazında işyeri maneviyatının işe adanma üzerindeki etkisini ve bu etkide pozitif psikolojik sermayenin rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla araştırmmanın, ulusal ve uluslararası literatürdeki boşluğu dolduracağı ve işyeri maneviyatının işe adanma üzerindeki etkisini ve bu etkide pozitif psikolojik sermayenin rolünü açıklamasıyla alana yönelik katkısının olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen araştırma modeline göre hipotezler ileri sürülmektedir. Veriler Balıkesir il ve ilçelerindeki resmî kurumlarda görev yapan 35 ilkokul ve 35 ortaokul öğretmenleri olmak üzere toplam 70 okuldan toplanmıştır. Araştırma sırasında elde edilen verilerle araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Bu doğrultuda işyeri maneviyatı değişkeninin işe adanma boyutları üzerindeki etkisi ve bu etkide pozitif psikolojik sermayenin rolü tespit edilerek bulgulara ulaşılmıştır. Aşağıda elde edilen bulgulara ve bulgulara yönelik değerlendirmelere yer verilmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işyeri maneviyatı, düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin işyerini anlamlı buldukları, işyerinde topluluk duygusuna sahip olduğu ve kendi değerleriyle işyeri değerlerinin uyumlu olduğu belirtilebilir. Bu sonuç, Aprilia ve Katiara (2020) tarafından yapılan öğretmenlerin işyeri maneviyatlarının yüksek düzeyde bulunduğu çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin işyeri maneviyatı düzeylerinin yüksek olmasıyla birlikte işinden mutluluk duyan, işini kendisini kişisel anlam ve amaç olarak gören, işini yaparak kendini canlı hisseden öğretmenlerin varlığı sağlanabilir. Böylelikle öğretmenler eğitim ve öğretim süreçlerinde daha üretken ve yaratıcı olmakta, hedeflerine daha iyi gerçekleştirebilmektedir.

Araştırmada yer alan öğretmenlerin işe adanma düzeyleri incelendiğinde işe adanma düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Böylelikle öğretmenlerin enerjik oldukları, kendini işlerine verdikleri ve işlerine bağlandıkları ifade edilebilir. Bu sonuç, Özcan vd. (2023) tarafından yapılan öğretmenlerin işe adanma düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu belirttiği çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin işe adanma düzeylerinin yüksek olmasıyla, öğretmenlerden mesleklerine daha bağlı olmaları, daha iyi performans göstermeleri, meslekleriyle yakından ilgilenmeleri ve mesleki gelişimleri takip etmeleri

beklenebilir. Ayrıca örgütlerde kendilerini işlerine adan iş görenlerin, görevlerinin gerektirdiği çabadan daha fazlasını gösterdiği, kendilerini çalıştıkları örgütün bir parçası olarak gördükleri ve bundan gurur duydukları, iş değiştirme veya örgüt değiştirme isteğinde olmadıkları belirtilebilir. Bunun yanında yüksek düzeyde işe adanmışlığa sahip olan işgörenlerin daha çok çaba harcadıkları, örgüt ile daha çok olumlu ilişkiler kurduğu ve daha uzun süre örgütte kaldıkları ifade edilebilir (Gürbüz, 2015: 79).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri incelediğinde pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, Tösten (2015), Yıldırım ve Tösten (2020), Akyavuz (2021), Atış ve Terzi (2021), Olanrewaju ve Tinuke (2022) ve Elcicek vd. (2022) tarafından yapılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek düzeyde olduğunu belirttiği çalışmalarla benzerlik görülmektedir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olmasıyla; yaşam kalitesinin yükselmesi, mesleğinden, çalıştığı okulundan memnuniyetin artması, örgütsel vatandaşlık gibi davranışlarının, performansının artması, mesleğini mutluluk duyarak yapması dolayısıyla öğrencilerin gelişimleriyle daha yakından ilgilenmesi beklenir. Böylelikle öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile birlikte hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin eğitim ve öğretim süreçlerinde daha etkili ve başarılı olabilecekleri ifade edilebilir.

Değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesinde ve anlamlılık düzeylerinin tespit edilmesinde korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Buna göre; araştırmada işyeri maneviyatı ile işe adanmanın enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler ve işyeri maneviyatı ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bunun yanında pozitif psikolojik sermaye ile işe adanmanın enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Ayrıca korelasyon analizi sonuçlarına göre işyeri maneviyatı ile işe adanmanın enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme boyutları arasında ve işyeri maneviyatı ile pozitif psikolojik sermaye arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu kabul edilmektedir. Elde edilen bu sonuç Kanbur ve Kavuklu (2018) ve Jung (2023) çalışmalarında yer alan sonuçlarla örtüşmektedir.

Ayrıca pozitif psikolojik sermaye ile işe adanmanın enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme boyutları arasında da yüksek düzeyde ilişki olduğu ifade edilebilir. Böylelikle pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin iyileştirilmesi işe adanmanın artmasına katkıda bulunabilir. Pozitif psikolojik sermaye ile işe adanma arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişki Sihag ve Sarikwal (2014), Alessandri vd. (2018), Chen (2018), Çiftçi (2018), Xu (2023) ve Xue vd. (2023) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Bu doğrultuda işyeri maneviyatının artmasıyla öğretmenlerin hem pozitif psikolojik sermayelerinin hem de işe adanma düzeylerinin artış gösterdiği ifade edilebilir. Ayrıca öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinde meydana gelen bir artışın işe adanma düzeylerini de arttırdığı belirtilebilir.

Araştırmada korelasyon analizi ile ortaya konan ilişki, hiyerarşik regresyon analiziyle açıklanmıştır. Araştırma modelinde yer alan bağımsız değişkenin, bağımlı değişkeni etkileme düzeyi ve bu etkideki düzenleyici değişkenin etkisini belirlemek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları göre; işyeri maneviyatı işe adanmanın alt boyutları olan enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe vermeyi olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, işyeri maneviyatında meydana gelen artışın öğretmenlerin işe adanma düzeylerini arttırdığını ifade etmek mümkündür. Ayrıca, kurumlarda sahip olunan manevi değerlerin öğretmenlerin işlerine yönelik enerjilerini, işe bağlılıklarını önemli ölçüde arttırdıkları, aynı zamanda kendilerini işlerine vermelerinde olumlu katkı sağladığı ifade edilebilir. Dolayısıyla işyeri maneviyatına sahip kurumlarda görev yapan öğretmenlerden daha çok pozitif davranışları sergilemeleri, işlerinden tatmin olmaları, işlerine tam olarak dahil olmaları, işlerini yüksek enerjiyle istekli olarak yapmaları ve mesleklerine daha çok bağlı olmaları beklenir.

İşyeri maneviyatı ile işe adanma arasındaki ilişkiye yönelik yapılan alanyazı incelemelerinde, işyeri maneviyatı ile işe adanma arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu sonucu alanyazı çalışmalarıyla (Saks, 2011; Milliman vd., 2018; Arokiasamy ve Tat, 2020; Iqbal vd., 2020) örtüşmektedir. Benzer şekilde, Aprilia ve Katiara (2020), tarafından lise öğretmenleriyle yapılan çalışmada işyeri maneviyatı ile öğretmenlerin işe adanmaları arasında pozitif ve anlamlı ilişki bir olduğuna yönelik bulgular, elde edilen araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırmada, işyeri maneviyatının işe adanma boyutları olan enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü sorgulanmaktadır. Elde edilen bulgulara işyeri maneviyatının, işe adanmanın işe bağlılık ve kendini işe verme boyutlarına olan etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü bulunduğu; işyeri maneviyatının enerjik olma üzerindeki etkisinde ise pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu durum, işyeri maneviyatının işe bağlılık ve kendini işe verme üzerindeki etkisinin pozitif psikolojik sermaye tarafından düzenlendiğini; işyeri maneviyatının enerjik olma üzerindeki etkisinin pozitif psikolojik sermaye tarafından düzenlenmediğini göstermektedir.

Başka bir ifadeyle işyeri maneviyatının işe adanma boyutları olan işe bağlılık ve kendini işe verme üzerindeki pozitif etkisi pozitif psikolojik sermaye doğrultusunda güçlenmektedir. Fakat işyeri maneviyatının işe adanma boyutu olan enerjik olma üzerindeki pozitif etkisi ise pozitif psikolojik sermaye doğrultusunda herhangi bir güçlenme görülmemektedir. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermayenin işyeri maneviyatına sahip kurumlarda görev yapan işgörenlerin işe bağlılık ve kendini işe verme düzeylerini kuvvetlendirici yönde, düzenleyici etkiyi sağladığı görülmektedir. Araştırmada işyeri maneviyatının enerjik olma üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün çıkmaması ise işgörenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermayelerinin işyeri maneviyatına sahip kurumlarda görev yapan işgörenlerin enerjik olma düzeylerini kuvvetlendirici yönde, düzenleyici etkiyi sahip olmadığını göstermektedir. Böylelikle bu çalışma ile ortaya konan işyeri maneviyatının işe adanma boyutları üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi incelenerek, örgütlerde sadece işyeri maneviyatını sağlamakla kalmayıp aynı zamanda pozitif psikolojik sermayenin de geliştirmesinin gerekliliği ortaya konmaktadır. Bu kapsamda gerçekleştirilen analizler ve elde edilen sonuçlar, araştırma modelindeki ilişkileri istatistiksel anlamda açıklamaktadır.

İşyeri maneviyatının işe bağlılık ve kendini işe verme üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü, pozitif psikolojik sermayenin düşük, orta ve yüksek olduğu tüm durumlarda devam ettiği görülmektedir. Elde edilen bu sonuçla, işyeri maneviyatına sahip kurumlarda görevli öğretmenlerin işe bağlılık göstermeleri ve kendilerini işe vermeleri üzerinde pozitif psikolojik sermayeye sahip öğretmenlerin görev

yapmasının önem taşıdığı ifade edilebilir. Bir başka ifadeyle, okullarda oluşturulan işyeri maneviyatının öğretmenlerin mesleklerine yönelik gösterecekleri bağlılık ve kendilerini işe verme durumları üzerindeki etkisini; öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik özellikleriyle arttırmak mümkündür. Ayrıca çalışma ortamındaki işe adanmanın artırılmasında işyerindeki maneviyatın sağlanması ve işgörenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin etkisi bulunmaktadır.

Ulusal ve uluslararası literatürde işyeri maneviyatının işe adanma üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik özelliklerin düzenleyici rolünü inceleyen bir çalışma mevcut olmamasına rağmen, işyeri maneviyatının olumsuz iş davranışları üzerindeki olumsuz etkisinde pozitif psikolojik sermayenin olumsuzlukları iyileştirici, tampon etkisi yarattığı (Shrestha ve Jena, 2021); işyeri maneviyatı ile akademisyenlerin mesleki iyi oluşları arasındaki pozitif ilişkide ise pozitif psikolojik sermayenin kısmen aracılık etkisi olduğu (Paul ve Jena, 2022) elde edilmiştir. Bu doğrultuda pozitif psikolojik sermayenin, işyeri maneviyatının etkileri üzerinde önemli bir faktör olduğunu ifade etmek mümkün olacaktır.

Araştırmada bağımlı değişken olarak bulunan işe adanma boyutlarının demografik özelliklerde farklılık gösterebileceğine yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Bu hipotezlerde öğretmenlerin yaşına, toplam çalışma süresine, okul türüne ve branşlarına göre işe adanmanın boyutları olan enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe düzeyleri arasında farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin yaşı, okul türü ve branşlarına göre enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme düzeylerinde farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre; ilkokulda görev yapan öğretmenlerin ve sınıf öğretmenlerinin enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu durumun sınıf öğretmenlerinin ve ilkokul öğretmenlerinin eğitim öğretim hayatına yeni başlayan öğrencilerine daha yakından tanıma veya benimseme durumlarının yüksek olmasıyla ilişkili olabileceği söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin yaşlarına göre farklılıkları incelendiğinde 52 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin, 34-39 yaş aralığında olan öğretmenlere göre daha enerjik oldukları; 28-33 ve 34-39 yaş aralığında olan öğretmenlere göre de daha çok kendilerini işlerine verdikleri görülmektedir. Bu durum genç yaşta olan öğretmenlerin beklentilerinin daha çok olması ve bu beklentilerinin tam olarak

karşılanamamasından dolayı işe adanma düzeylerinin azalmasına neden olabileceği şeklinde ifade edilebilir.

Araştırmada yer alan öğretmenlerin toplam çalışma sürelerine göre enerjik olma ve işe bağlılık düzeyleri incelendiğinde ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemektedir. Fakat öğretmenlerin toplam süresine göre kendini işe verme düzeylerinde farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılığın karşılaştırılması incelendiğinde ise, 25 yıl ve üstü toplam çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin, 0-4 yıl, 5-9 yıl ve 10-14 yıl aralığında olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde kendini işe verme düzeylerine sahip olduğu ifade edilebilir. Bu durum 25 yıl ve üstü toplam çalışma süresine sahip öğretmenlerin yeni mesleğe başlayan öğretmenlere göre daha çok kendilerini işlerine verdikleri şeklinde ifade edilebilir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin artması, daha olumlu geri dönüşlerin alınmasına ortam yaratabileceği, bunun da kendilerini işe verme düzeylerini artırabileceği şeklinde yorumlanabilir. Araştırma sonuçlarına benzer olarak Gürbüz (2015) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin işe adanma düzeyleri yaşa, toplam çalışma süresine ve okul türüne göre farklılık göstermektedir. Çalışmada 50 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin 30-39 yaş grubuna göre; 20 yıl üzerinde deneyime sahip olan öğretmenlerin 11-19 yıl deneyime sahip olan öğretmenlere göre ve ilkokulda görevli öğretmenlerin ortaokulda görevli öğretmenlere göre daha çok adandıkları görülmektedir. Benzer olarak Özcan vd. (2023) çalışmalarında öğretmenlerin işe adanma düzeyleri toplam çalışma süresine göre farklılık göstermekte ve uzun yıllar meslekte görev yapan öğretmenlerin 11-25 yıl meslek deneyimine sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek işe adanma düzeyine sahip olduklarını ifade etmektedir.

Elde edilen sonuçlar, işyeri maneviyatına sahip örgütlerin, işgörenlerin işe bağlılıkları ve kendini işe vermeleri üzerindeki etkisinde işgörenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermayelerinin önem taşıdığını göstermektedir. Diğer bir ifade ile işyeri maneviyatını sağlayan örgütler, bu örgütlerde görev yapan işgörenlerin işe bağlanma ve kendini işlerine vermeleri üzerindeki etkisini, örgütte çalışan işgörenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermayeleri ile arttırmak veya azaltmak mümkün olabilmektedir. Bu amaçla yöneticilere örgütlerdeki işyeri maneviyatının sağlanması ve işgörenlerin pozitif

psikolojik sermayelerini arttırılmasına yönelik örgütsel stratejilerinin geliştirilmesi ve örgüt olanaklarının sağlanması önerilebilir.

İşyeri maneviyatı hem eğitim kurumlarında hem de öğrenciler arasında pozitif bir öğrenme ortamı yaratabilmektedir. Öğretmenlerin sahip olduğu manevi işyerleriyle birlikte, işinden zevk alan, işiyle anlam bulan ve kendini canlı hisseden, işini amaç edinen, her zaman güven sağlayan öğretmenler var olur. Bu durum yaratıcılığı, üretkenliği, verimliliği, kaliteyi ve başarıyı olanak sağlayabilir. Öğrencilerin öğrenme sürecine ve okul ortamına daha çok bağlılık göstererek, adanmalarına, motive olmalarına ve daha iyi öğrenmelerine katkı sağlayabilir. Hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin pozitif psikolojilerini arttırarak, pozitif bir öğrenme ortamı yaratılabilir ve stresten uzak, mutlu ve verimli bireyler olmalarına destek olunabilir. Ayrıca daha pozitif öğretmen öğrenci ilişkisi yaratarak öğrencilerin daha iyi öğrenmelerine katkı sağlayabilir. Öğretmenlerin okullarından memnuniyet düzeyleri ve mesleklerini uzun vadede sürdürme eğilimi artabilir. Öğretmenler işlerini yapmaktan daha çok mutlu olabilir, öğrencilerine daha iyi rehberlik edebilir ve öğrencilerine daha iyi şartlarda eğitim deneyimi sunabilir.

Eğitim kalitesini arttırmada ve öğretmenlerin devamlılığını sağlamada öğretmenlerin işe adanmaları çok önemli bir etmendir. İşe adanmayla birlikte eğitim kurumlarının, öğretmenlerin ve öğrencilerin başarıları pozitif olarak etkilenebilir, eğitim kalitesi artabilir ve daha iyi öğrenme ve öğretmen sürecine olanak sağlayabilir. İşlerine adanan öğretmenler öğrencilerin gelişimleriyle daha yakından ilgilenir ve kendi mesleğindeki gelişimlerini de daha çok önem verebilir. Aynı zamanda eğitim alanında da öğrenci motivasyonunun artmasında, öğretmen-öğrenci ilişkilerinin ve etkili iletişimin geliştirilmesinde, dolayısıyla öğrenci başarısının artmasında ve davranışlarının olumlu teşvikinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek düzeyde olmasının etkisi olduğu belirtilebilir.

5.2. Öneriler

Yapılan çalışmanın daha geniş açıdan incelenmesi amacıyla araştırmacılara ve yöneticilere yönelik öneriler sunulmaktadır.

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Çalışmada işyeri maneviyatının öncülleri, aracıları, moderatörleri ve sonuçları verilmektedir. İşyeri maneviyatının yönetsel ve örgütsel anlamda sağladığı katkıları göz önünde bulundurularak, işyeri maneviyatını geliştirmeye yönelik farklı kavramlarla ilişkileri incelenebilir ve kavramın gelişmesine yönelik daha fazla çalışmalar yapılabilir.
- Yapılan alan yazı incelemelerinde işyeri maneviyatı kavramının olumsuz yönleri üzerinde duran çalışmaların yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu doğrultuda işyeri maneviyatının negatif tarafını inceleyen araştırmaların yapılması önerilebilir.
- Araştırma, öğretmenlerin işyeri maneviyatlarının işe adanmaları üzerindeki etkisi ve bu etkideki pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü incelemek amacıyla gerçekleştirilen nicel bir araştırmadır. Çalışmalarda öğretmenlerin görüş ve düşüncelerini ortaya koyması amacıyla nitel araştırma yönteminden yararlanılması önerilebilir.
- Kamudaki ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen araştırma, ortaöğretim ve diğer öğretim kurumlarında da uygulanması önerilebilir.
- Kamu yapılan bu araştırma özel kurumlar üzerinde de gerçekleştirilerek farklılıkların incelenmesi sağlanabilir.
- Eğitim alanında yapılan bu araştırma, farklı sektörlerde (sağlık, yerel yönetimler vb.) yapılarak farklı sonuçların elde edileceği varsayılmasından dolayı farklı alanlarda da test edilmesi önerilmektedir.
- İşyeri maneviyatının sektörlere göre değişiklik gösterip göstermediğinin araştırılması önerilebilir.
- Öğretmenler, eğitimin geleceğinde kritik öneme sahiptir. Eğitim alanında öğrenci motivasyonunun artmasında, öğretmen-öğrenci ilişkisinin ve etkili iletişimin geliştirilmesinde, ayrıca öğrenci başarısının artmasında ve davranışlarının olumlu teşvikinde öğretmenlerin pozitif psikolojik

sermayelerinin yüksek düzeyde olmasının büyük etkisi olduğu belirtilebilir. Bu doğrultuda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçmeye yönelik Türkçe ölçek geliştirilmesi ve öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini geliştirmeye yönelik meslek içi eğitimlerin verilmesi önerilebilir.

5.2.2. Yöneticilere Yönelik Öneriler

- Yöneticilere, kurumdaki işyeri maneviyatını arttırmak için işgörenlerin duygusal ihtiyaçlarını anlamaya, onları motive etmeye, sağlıklı iletişimi teşvik eden destekleyici ve adil bir çalışma ortamı oluşturmaya önem vermesi önerilebilir.
- Yöneticiler işyeri maneviyatının önemi ve katkısını göz önünde bulundurarak, bu tür davranışlara yönelik tutumlarını, işleyişini ve örgüt kültürünü gözden geçirmesi önerilebilir.
- Yöneticilerin, işgörenlerin ihtiyaçlarını dikkate alarak destekleyici iş ortamı oluşturması ve devamlılığının sağlaması yönünde stratejiler geliştirilmesi ve böylece işgörenlerin işe adanma düzeylerini arttırması önerilebilir.
- Kurumlarda işyeri maneviyatının, pozitif psikolojik sermayenin ve işe adanmanın geliştirilmesine odaklanılarak, daha başarılı ve sağlıklı bir iş ortamı oluşturulabilir ve iş ortamının kalitesi daha da arttırılabilir.
- Öğrencilerin ve öğretmenlerin başarısına katkı sağlamak için eğitim kurumlarına ve kurum yöneticilerine, işyeri maneviyatını sağlaması, artırması ve devamlılığı için çaba harcaması, desteklemesi ve stratejiler geliştirilmesi önerilebilir.

Eğitim kurumlarında motivasyonun, verimliliğin, kalitenin ve işe adanmanın artmasına olanak sağlayan işyeri maneviyatının ve pozitif psikolojik sermayesi yüksek öğretmenlerin var olması beklenen ve geleceğe yönelik umut yaratan bir durumdur.

KAYNAKÇA

- Abbas, M. and Raja, U. (2015). “Impact of psychological capital on innovative performance and job stress”. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l’Administration*, 32(2), 128-138.
- Abbas, M., Idrees, N. and Rehman, U. (2020). “Workplace spirituality and job satisfaction: Evidence from pharmaceutical industry of Karachi, Pakistan”. *Global Business Spectrum*, 1(1), 12-20.
- Aboobaker, N., Edward, M. and KA, Z. (2019). “Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers’ career choice”. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28-44.
- Abosrra, A. O. (2017). The Effect of Job Involvement on Organizational Commitment. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Karabük.
- Acun, N., Kapıkıran, Ş. ve Kabasakal, Z. (2013). “Merak ve keşfetme ölçeği II: Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ve güvenirlik çalışması”. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16(31), 74-85.
- Adıgüzel, Z., Sönmez Çakır, F. and Atalay, A. (2021). “The mediation role of perceived organizational support in the effect of workplace spirituality on job control and organizational citizenship”. *Journal of Economics and Administrative Sciences University of Ataturk*. 35(1), 125-149.
- Adnan, N., Bhatti, O. K. and Farooq, W. (2020). “Relating ethical leadership with work engagement: How workplace spirituality mediates?”. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-22. 1739494.
- Afsar, B., Badir, Y. and Kiani, U. S. (2016). “Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion”. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79-88.

- Ajala, E. M. (2015). "Spirituality and employees' work attitude in selected workplaces in oyo and lagos states, nigeria". *African Journal of Educational Management*, 16(1), 143-160.
- Akdoğan, A.A. ve Köksal, O. (2014). "Aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 25-43.
- Akgunduz, Y., Bardakoglu, O. and Kizilcalioglu, G. (2023). "Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: a mediating model". *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 654-673.
- Aktaş, K. (2019). İşgörenlerin Adanmışlık Düzeyi ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinin Performans Algısına Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Malatya.
- Akyavuz, K. E. (2021). "Teachers' perceptions of positive psychological capital: a mixed method approach". *International Journal of Research in Education and Science*, 7(3), 933-953.
- Alarcon, G. M. and Edwards, J. M. (2011). "The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions". *Stress and Health*, 27(3), e294-e298.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F. and Borgogni, L. (2018). "Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance". *Career Development International*, 23(1), 33-47.
- Alex Linley, P., Joseph, S., Harrington, S. and Wood, A. M. (2006). "Positive psychology: Past, present, and (possible) future". *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- Alfarajat, H. S. and Emeagwali, O. L. (2021). "Antecedents of service innovative behavior: the role of spiritual leadership and workplace spirituality". *Organizacija*, 54(4), 320-333.
- Alfes, K., Shantz, A.D., Truss, C. and Soane, E.C. (2013a). "The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behavior: a moderated mediation model". *International Journal of Human Resource Management*, 24,330-351.

- Alfes, K., Truss, C., Soane, E.C., Rees, C. and Gatenby, M. (2013b). "The relationship between line manager behavior, perceived HRM practices, and individual performance: examining the mediating role of engagement". *Human Resource Management*, 52, 839-859.
- Al-Ghazali, B. M. and Afsar, B. (2022). "Impact of psychological capital on mental health, readiness for organizational change, and job insecurity: hotel employees' perspective in COVID-19". *Journal of Tourism Futures*.1-21.
- Ali, N., Ali, D., Khan, A. and Afzal, I. (2021). "Impact of perceived organizational support and workplace spirituality on the relationship between organizational performance and workplace innovation a study of public sector organizations of Pakistan". *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(4), 317-333.
- Aliyev, R. and Karakus, M. (2015). "The effects of positive psychological capital and negative feelings on students' violence tendency". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190, 69-76.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (2000). "Construct validation in organizational behavior research: the case of organizational commitment." Goffin, R.D. and Helmes, E. (ed.). in: *Problems and Solutions in Human Assessment: Honoring Douglas N. Jackson at Seventy*. 285-314. Kluwer, Norwell, MA.
- Altman, Y., Neal, J. and Mayrhofer, W. (Eds.). (2022). *Workplace Spirituality: Making a Difference*. 319 De Gruyter.
- Anık, S. ve Tösten, R. (2019). "Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (69), 332-342.
- Antonison, M. (2010). Evaluation of work engagement as a measure of psychological well being from work motivation: a dissertation. Unpublished Ph.D. thesis. University of Alabama The School of Graduate Studies in Huntsville.
- Aprilia, E. and Katiara, O. (2020). "Workplace spirituality and work engagement among High School Teachers in Banda Aceh". *Jurnal Psikologi*, 19(1), 61-71.

- Areba, F. (2019). The Role of Managers' Workplace Spirituality in Kenyan Banks: A Case Study. Unpublished Ph.D. thesis. Grand Canyon University Doctorate of Business Administration, Phoenix, Arizona.
- Arokiasamy, A. and Tat, H. (2020). "Exploring the influence of transformational leadership on work engagement and workplace spirituality of academic employees in the private higher education institutions in Malaysia". *Management Science Letters*, 10 (4), 855-864.
- Arsenich, V. A. (2018). The relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior among receptionists (GPRs). Unpublished Ph.D. thesis. Capella University Doctor of Philosophy.
- Ashar, H. and Lane-Maher, M. (2004), "Success and spirituality in the new business paradigm", *Journal of Management Inquiry*, 13(4), 249-60.
- Ashmos, D. P. and Duchon, D. (2000). "Spirituality at work: a conceptualization and measure". *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Aslan, M. ve Kayar, M. Ş. (2023). "Destekleyici örgüt ikliminin işe adanmışlık üzerine etkisinde psikolojik iyi oluşun rolü". *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 6(3), 307-330.
- Aslan, Ş. (2009). "Karizmatik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Kurumda çalışma yılı ve ücret değişkenlerinin rolü". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1).
- Aslaner, F. (2020). Pozitif Psikolojik Sermayenin Lider-Üye Etkileşimi Vasıtasıyla Bireysel Performansı Etkilemede Örgütsel Destek ile Örgütsel Prestij Algılarının Rolü: Perakende Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Aslantaş, M. (2016). Yetenek Yönetiminin İşe Adanma, Performans ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bankacılık Sektörü Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Diyarbakır.
- Atış, D. and Terzi, Ç. (2021). "Investigation of the effect of positive psychological capital on school effectiveness". *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 1750-1778.

- Attridge, M. (2009). "Measuring and managing employee work engagement: a review of the research and business literature". *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.
- Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M. and Luthans, K. (2008). "Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity". *Leadership and Organization Development Journal*, 29, 110–126.
- Avey, J. B., Luthans, F. and Jensen, S. M. (2009). "Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover". *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Aybas, M. and Acar, A. C. (2017). "The effect of human resource management practices on employees' work engagement and the mediating and moderating role of positive psychological capital". *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 363-372.
- Aydemir, F. S. (2021). Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin işe bağlılık ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Aytaç, M., ve Öngen, B. (2012). "Doğrulamalı faktör analizi ile yeni çevresel paradigma ölçeğinin yapı geçerliliğinin incelenmesi". *İstatistikçiler Dergisi: İstatistik ve Aktüerya*, 5(1), 14-22.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K. and Fletcher, L. (2017). "The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis". *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31-53.
- Bakker, A. B. and Bal, M. P. (2010). "Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206.
- Bakker, A. B. and Demerouti, E. (2008). "Towards a model of work engagement". *Career Development International*. 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B. and Leiter, M. P. (2010). "Where to go from here: Integration and future research on work engagement". A. B., Bakker and M. P. Leiter (ed.) içinde *Work*

- engagement: A handbook of essential theory and research.* (s.181-196). Psychology Press, New York.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L. and Leiter, M. P. (2011). “Key questions regarding work engagement”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. and Sanz-Vergel, A. I. (2014). “Burnout and work engagement: The JD–R approach”. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. and Taris, T. W. (2008). “Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology”. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bakker, A. B., Tims, M. and Derks, D. (2012). “Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement”. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.
- Banyhamdan, K. M., Harrim, H. and Al-Qutop, M. A. Y. (2012). “Transforming an organization into a spiritual one: a five-pathway integrated framework”. *International Journal of Business and Management*, 7(11), 74-86
- Baran, H. (2019). İşyeri Nezaketsizliğinin İşe Adanmaya Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.
- Baykal, E. (2019). “Yenilikçi örgüt iklimi: işe adanma üzerine etkisi”. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1 (3), 266-279.
- Baykal, E. and Zehir, C. (2018). “Mediating effect of psychological capital on the relationship between spiritual leadership and performance”. *Ekonomika a Management*. XXI (3),124-140.
- Bekiş, T. (2013). İşyeri Manevîyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Niğde.

- Bell, K. A. (2016). Spirituality in the workplace: Differences in employee well-being and job satisfaction across spiritual and secular learning institutes. Unpublished Ph.D. thesis Capella University.
- Bhatnagar, S. B. (2022). "Why are some customers more loyal than others? The impact of positive psychological capital on loyalty, satisfaction, and trust". *Journal of Promotion Management*, 28(5), 584-624.
- Bibi, N., Siddique, A. and Davis, C. J. (2021). "Relationship between teachers' organizational citizenship behavior and workplace spirituality at secondary level". *Journal of Educational Research* (1027-9776), 24(1).
- Bostancı, H. ve Ekiyor, Y. A. (2015). "Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi". *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 37-51.
- Bostancıoğlu, A.İ. (2022). İşyeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: İstanbul'daki İmam Hatip Liselerinde Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yalova.
- Bozgeyikli, H. (2017). "Big Five Personality Traits as the Predictor of Teachers' Organizational Psychological Capital". *Online Submission*, 8(18), 125-135.
- Buys, C. and Rothmann, S. (2010). "Burnout and engagement of reformed church ministers". *SAJIP: South African Journal of Industrial Psychology*, 36, 1–11.
- Ch, S. A., Batool, A. and Abdullah, N. A. (2022). "Measuring positive psychological capital: scale construction and validation by structural equating modeling". *Pakistan Journal of Educational Research*, 5(1).
- Chaffin, T. D., Luthans, B. C. and Luthans, K. W. (2023). "Integrity, positive psychological capital and academic performance". *Journal of Management Development*, 42(2), 93-105.
- Chen, D.J.Q. and Lim, V.K.G. (2012). "Strength in adversity: the influence of psychological capital on job search". *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811-839.

- Chen, I-S. (2017). "Work engagement and its antecedents and consequences: A case of lecturers teaching synchronous distance education courses". *Computers in Human Behavior*, 72: 655-663.
- Chen, S. L. (2015). "The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective". *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2349-2365.
- Chen, S. L. (2018). "Cross-level effects of high-commitment work systems on work engagement: the mediating role of psychological capital". *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(3), 384-401.
- Cheng, S., Kuo, C. C., Chen, H. C. and Lin, M. C. (2023). "The impact of perceived organizational care on employee engagement: a moderated mediation model of psychological capital and managing boundaries". *Journal of Career Development*, 50(1), 150-167.
- Cherni, Z. and Gozen, A. (2021). "The impact of positive psychological capital on organizational cynicism". *International Journal of Commerce and Finance*. 7(1), 181-190.
- Cheung, F., Tang, C. S. K. and Tang, S. (2011). "Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China". *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348.
- Choi, Y. and Lee, D. (2014). "Psychological capital, big five traits, and employee outcomes". *Journal of Managerial Psychology*. 29 (2), 122-140.
- Christian, M. S., Garza, A. S. and Slaughter, J. E. (2011). "Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance". *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Cogin, J.A. and Fish, A. (2009). "An empirical investigation of sexual harassment and work engagement: surprising differences between men and women". *Journal of Management and Organization*, 15, 47-61.

- Cole, K., Daly, A. and Mak, A. (2009). "Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital". *The Journal of Socio-Economics*, 38(3), 464-474.
- Costello, A. B. and Osborne, J. (2005). "Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis". *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 10(1), 7.
- Çakıroğlu, D. ve Aydoğan, E. (2021). "Örgütsel maneviyat ölçeğinin türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması". *Third Sector Social Economic Review*, 56(2), 1062-1077.
- Çakmak, D. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Kişisel Gelişim ve Kişisel Gelişim Eğitimlerine Yönelik Algıların İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Sakarya.
- Çapık, C. (2014). "Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı". *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). "Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması". *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çiçek, İ. ve Aslan, A. E. (2020). "Kişilik ve beş faktör kişilik özellikleri: Kuramsal bir çerçeve". *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), 137-147.
- Çiftçi, D.Ö. (2018). Otantik Liderlik Tarzı ve Çalışanların İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Değişken Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Bolu.
- Danquah, E. (2022). "The influence of emotional intelligence on the work engagement of clinical leadership: Resilience as a moderator". *Hospital Topics*, 100(2), 55–61.
- De Carlo, A., Dal Corso, L., Carluccio, F., Colledani, D. and Falco, A. (2020). "Positive supervisor behaviors and employee performance: The serial mediation of workplace spirituality and work engagement". *Frontiers in Psychology*, 11, 1834.

- Demerouti, E., Bakker, A. B. and Gevers, J. M. (2015). "Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing". *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87-96.
- Den Hartog, D. N. and Belschak, F. D. (2012). "Work engagement and Machiavellianism in the ethical leadership process". *Journal of Business Ethics*, 107, 35-47.
- Denny, Q. (2023). Cognitive Appraisal, Workplace Social Courage, and PsyCap. Unpublished Ph.D. thesis. Liberty University.
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M. and Bakker, A. B. (2015). "Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155-177.
- Doğan, S. ve Bekiş, T. (2022). "İşyeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi". *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (2), 533-547.
- Donaldson, S. I. and Ko, I. (2010). "Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base". *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Duchon, D. and Plowman, D.A. (2005). "Nurturing the spirit at work: impact on work unit performance". *The Leadership Quarterly*, 16 (5), 807-33.
- Durgut, A. İ. ve Günay, G. Y. (2020). "Etik liderlik, işe adanmışlık ve yönetsel yaratıcılık arasındaki ilişki: Yapı malzemeleri sektöründe bir uygulama". *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(2), 149-171.
- Durmaz, M. G. (2019). Örgüt İklimi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Etik Davranışlar Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İşletmecilik Ana Bilim Dalı, Çanakkale.
- Durmaz, M. G. (2023). Prososyal Kural İhlali Davranışının Öncüllerini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Çanakkale.

- Duyan, E. C. (2008). Çalışma Yaşamında Yoga: İş Tatmini ve Stres Yönetiminde Etkileri Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Bursa.
- Ekşi, Ş. (2019). Algılanan Örgütsel Destek, İş Benimseme, İş Tatmini, İş Sadakati ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Gençlik ve Spor Bakanlığı Çalışanları Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yönetimi ve Rekreasyon Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Elcicek, Z., Han, B. and Yıldız, S. (2022). “Can teachers’ job satisfaction be ensured despite economic inadequacies? The impact of positive psychological capital”. *European Journal of Educational Sciences*, 9(1), 1-10.
- Envick, B.R. (2005). “Beyond human and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success”. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Erdoğan, P. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Erdoğan, T. ve Demir, K. (2023). “Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayeleri, yönetsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki”. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 28-41.
- Ergen, H. (2023). Hizmet İçi Eğitim ve İşe Bağlılık İlişkisinde Teknoloji Kabulünün Rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). “Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi”. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89-103.

- Ertosun, Ö. G., Erdil, O., ve Alpkan, L. (2018). “Pozitif Psikolojik Sermaye ve Çalışan Adanmışlığı İlişkisi-Deneysel Bir Çalışma”. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(4), 1033-1052.
- Ertürk, E. ve Bedük, A. (2015). “Sosyal mübadele teorisi bağlamında güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi”. *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(1), 1-19.
- Foster, P. J. (2012). *Leader-Member-Exchange and the Workplace Bully*. Unpublished Ph.D. thesis. Kansas State University Department of Psychology, Kansas.
- Foster, S. (2014). *An Investigation into Organisational Commitment to Spirituality in the Workplace*. Unpublished Ph.D. thesis. Liverpool John Moores University.
- Fry, L. W and Slocum, J. W. (2008). “Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership”. *Organisational Dynamics*, 37 (1) 86- 96
- Fry, L. W. (2003). “Toward a theory of spiritual leadership”. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fry, L.W., Vitucci, S. and Cedillo, M. (2005), “Spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline”, *The Leadership Quarterly*, 16(5), 835-62
- Gable, S. L. and Haidt, J. (2005). “What (and why) is positive psychology”? *Review of General Psychology*, 9, 103–110.
- Gangadharan, A. (2014). *Can I Smile With Spirit? Towards a Process Model Associating Workplace Spirituality and Emotional Labor*. Unpublished Ph.D. thesis. University of Texas Business Administration -Pan American.
- Garcia-Zamor, J. C. (2003). “Workplace spirituality and organizational performance”. *Public Administration Review*, 63(3), 355-363.
- Garg, N. and Saxena, A. (2020). “Analyzing the inter-relation between workplace spirituality and constructive deviance”. *Asian Journal of Business Ethics*, 9, 121-141.
- Giacalone, R. A. and Jurkiewicz, C. L. (Eds.). (2003). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. Me Sharpe.

- Gilbert, J. (2018). Workplace Spirituality and Resistance to Change. Unpublished Ph.D. thesis. Azusa Pacific University School of Behavioral and Applied Sciences, California
- Gill, D. S. (2007). Employee Selection and Work Engagement: Do Recruitment and Selection Practices Influence Work Engagement?, Unpublished Ph.D. thesis, Kansas State University College of Arts and Sciences, Manhattan, Kansas.
- Girgin, B. (2021). Yetenek Yönetiminin İşe Adanma ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Gjorevska, N. (2021). “Workplace spirituality and social enterprise: a review and research agenda”. *Vezetéstudomány/Budapest Management Review*, 52(5), 2-13.
- Gotsis, G. and Kortezi, Z. (2008). “Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach”. *Journal of business ethics*, 78(4), 575-600.
- Göçen, A. ve Özgan, H. (2018). “Okullarda işyeri ruhsallığı gelişimi üzerine bir inceleme”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(67), 1120-1146.
- Gözüm, S. (2020). Etik Liderlik ve Örgütsel Etik Değerlerin Algılanan Örgütsel Destek ve Özdeşleşmeye Etkisi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Gupta, M., Kumar, V. and Singh, M. (2014). “Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India)”. *Journal of business ethics*, 122(1), 79-88.
- Gupta, M., Shaheen, M. and Reddy, P. K. (2017). “Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Mediation by work engagement”. *Journal of Management Development*, 36(7), 973-983.
- Gül, F. (2014). “Varoluşçu felsefenin Türk düşünce hayatındaki yansımaları.” *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 27-32.

- Güler, B. (2020). “Sosyal mübadele teorisi bağlamında birey-örgüt uyumunun işe adanmışlık üzerine etkisine ilişkin bir araştırma”. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20 (40), 186-200.
- Güneş, A. C., Kurtça, H. ve Barak, A. (2022). “Pozitif psikolojik sermaye, Allah merkezlilik ve yaşam doyumu arasındaki ilişki: İstanbul ilinde görev yapmakta olan öğretmenler örneği”. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 20(44), 445-489.
- Gürbüz, D. (2015). Algılanan Örgüt Kültürü ve Lider Üye Etkileşiminin İşe Adanma Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Gürlek, M. (2018). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun İşe Adanma Üzerindeki Etkisinde Algılanan Dışsal Prestij ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R. and Toppinen-Tanner, S. (2008). “Positive gain spirals at work: from job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness”. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78-91.
- Hassan, M., Bin Nadeem, A. and Akhter, A. (2016). “Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effects of trust”. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1189808.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Heale, R. and Twycross, A. (2015). “Validity and reliability in quantitative studies”. *Evidence-Based Nursing*, 18(3), 66-67.
- Hefferon, K. and Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. McGraw-Hill Education (UK).
- Hernandez, B., Stanley, B. and Miller, L. (2014). “Job embeddedness and job engagement: Recommendations for a supportive social work environment”. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 38(4), 336-347.

- Houghton, J. D., Neck, C. P. and Krishnakumar, S. (2016). "The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: A 14-year update and extension". *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13(3), 177-205.
- Hu, H., Gong, H., Ma, D. and Wu, X. (2022). "Association between workplace psychological violence and work engagement among emergency nurses: The mediating effect of organizational climate". *PloS One*, 17(6), e0268939.
- Iqbal, M., Adawiyah, W. R., Suroso, A. and Wihuda, F. (2020). "Exploring the impact of workplace spirituality on nurse work engagement: an empirical study on Indonesian government hospitals". *International Journal of Ethics and Systems*, 36(3), 351-369.
- Isebor, J. E. (2018). Transcendental Leadership for the 21 st Century: A Narrative Inquiry on Effective Leadership and Workplace Spirituality. Unpublished Ph.D. thesis, University of Phoenix.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). "LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması". *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 5(2), 26-42.
- James, T. D. (2021). Workplace spirituality: a study of human resource practices promoting employee engagement. Unpublished Ph.D. thesis, Walden University College of Management and Technology.
- Jaya, L. H. S. and Ariyanto, E. (2021). "The effect of vigor, dedication and absorption on the employee performance of Pt Garuda Indonesia Cargo". *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 311-316.
- Jena, L. K. and Pradhan, R. K. (2015)." Psychological capital and workplace spirituality: Role of emotional intelligence". *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 7(1), 1-15.
- Jeon, K. S. and Choi, B. K. (2021). "Workplace spirituality, organizational commitment and life satisfaction: the moderating role of religious affiliation". *Journal of Organizational Change Management*, 34(5), 1125-1143.
- Jia, K., Zhu, T., Zhang, W., Rasool, S. F., Asghar, A. and Chin, T. (2022). "The linkage between ethical leadership, well-being, work engagement, and innovative work

- behavior: The empirical evidence from the higher education sector of china”. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9).
- Jin, C. H. (2017). “The effect of psychological capital on start-up intention among young start-up entrepreneurs: A cross-cultural comparison”. *Chinese Management Studies*, 11(4),
- Joshi, P., and Jain, A. (2016). “What makes a workplace spiritual: a conceptual framework describing antecedents and outcomes of workplace spirituality spiritual: a conceptual framework describing antecedents and outcomes of workplace spirituality”. *Purushartha-A journal of Management, Ethics and Spirituality*, 9(1), 98-105.
- Jung, H. S. and Yoon, H. H. (2015). “The impact of employees’ positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel”. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135-1156.
- Jung, S. H. (2023). “Does workplace spirituality increase self-esteem in female professional dancers? the mediating effect of positive psychological capital and team trust”. *Religions*, 14(4), 445.1-31
- Jurkiewicz, C. L. and Giacalone, R. A. (2004). “A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance”. *Journal of business ethics*, 49(2), 129-142.
- Kaçay, Z. (2019). İşyeri Yılmazlığının Yordayıcıları: Örgütsel Güven, Lider-Üye Etkileşimi ve İşyeri Maneviyatı (Spor Genel Müdürlüğü örneği). Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı, Sakarya.
- Kahn, W. A. (1990). “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”. *Academy Of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanbur, A. ve Kavuklu, H. (2018). “Psikolojik sermayenin yordanmasında işyerinde maneviyatın rolü”. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 17-35.
- Kansoy, S. U. (2021). “Personel güçlendirmenin işletmeler açısından önemi”. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18 Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı, 1828-1848.

- Kanten, P. (2012). İşgörenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Kanten, P. (2016). “İşe Adanma.” P. Kanten ve S. Kanten (Ed.). içinde Örgütlerde Davranışın Karanlık ve Aydınlık Yüzü (ss. 75-122), Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Kanten, P. ve Arda, B. (2021). “Ototelik kişiliğin işe adanma davranışı üzerindeki etkisinde kişisel anlam arayışının rolü”. *TroyAcademy*, 6(2), 379-394.
- Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2013). “Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83-106.
- Kanten, P., Yeşiltaş, M. ve Arslan, R. (2015). Kişilerin Karanlık Yönünün Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Düzenleyici Rolü. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 29(2).
- Kapil, K. and Rastogi, R. (2017). “Job embeddedness and work engagement as predictors of job performance”. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 6(3), 28-33.
- Karataş, C. G. (2019). İşe Adanmışlığın Örgütsel Adalet ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı , Konya.
- Karatepe, O. M. and Avcı, T. (2017). “The effects of psychological capital and work engagement on nurses’ lateness attitude and turnover intentions”. *Journal of management Development*, 36(8), 1029-1039.
- Kaya, G. and Bacaksız, E. F. (2022). “The relationships between nurses’ positive psychological capital, and their employee voice and organizational silence behaviors”. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(4), 1793-1800.
- Kerse, G. (2017). “İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçe’ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304.

- Khanifar, H., Jandaghi, G. and Shojaie, S. (2010). "Organizational consideration between spirituality and professional commitment". *European Journal of Social Sciences*, 12(4), 558-571.
- Khurram, W., Jafri, S. K., Ikram, A. and Fiaz, M. (2019). "Positive psychological capital and sustained competitive advantage of born global SMEs: Mediating role of transformational leadership". In *2019 8th International Conference on Information and Communication Technologies (ICICT)*. 42-47. IEEE.
- Kılıç, K. C. Toker, I. D. Karayel, D. Soyman, T. ve Zengin, G. (2020). "Paternalist ve dönüşümsel liderlik tarzlarının işe adanmışlık üzerindeki etkisinde, sıklık-esneklik değişkeninin aracılık rolü". *OPUS International Journal of Society Researches*, 15 (24), 2875-2911.
- Kiazad, K., Holtom, B. C., Hom, P. W. and Newman, A. (2015). "Job embeddedness: A multifoci theoretical extension". *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 641.
- Kinjerski, V. and Skrypnik, B. J. (2006). "Measuring the intangible: development of the spirit at work scale". In *Academy of Management Proceedings*. 2006(1), A1-A6. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Kocabaş, D. ve Toraman, A. (2018). "Yoğun bakım ve ameliyathane birimlerinde çalışan personelin işyeri maneviyatı üzerine bir araştırma". *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(12), 393-403.
- Koçel, T. (2018). İşletme Yöneticiliği. Beta Basım ve Dağıtım: İstanbul.
- Koçar, H. (2010). Farklı Örneklem Büyüklüklerinde Uç Değerlerle Baş Etme Yöntemlerinin Puanların Geçerlik ve Güvenirlik Kanıtları Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı, Ankara.
- Kolodinsky, R.W. Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C.L. (2008), "Workplace values and outcomes: exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality", *Journal of Business Ethics*, 81(2), 465-480.
- Koperski, L. G. (2017). The Moderating Effects of Psychological Capital on the Relationship Between Work-School Facilitation and Work-School Conflict and Student Study

- Engagement and Performance. Unpublished Master's Theses. St. Cloud State University, Industrial/Organizational Psychology.
- Koppula, R. (2008). Examining The Relationship Between Transformational Leadership And Engagement. Unpublished Master's Theses. San Jose State University The Faculty of the Department of Psychology.
- Krishnakumar, S. and Neck, C. P. (2002). "The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace". *Journal of Managerial Psychology*. 17(3), 153-164.
- Kurt, D. S. (2023). Yenilikçi Örgüt İklimi ve İşe Adanmışlık İlişkisi: Balıkesir Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Küçüköğlu, M. T. (2012). "Etik değerler ve etiğin kurumsallaşması". *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 177-185.
- Laabs, J. J. (1995). "Balancing spirituality and work". *Personnel journal*, 74(9), 60-77.
- Lamm, K. W., Lamm, A. J. and Edgar, D. (2020). "Scale development and validation: Methodology and recommendations". *Journal of International Agricultural and Extension Education*, 27(2), 24-35.
- Lee, J. J. (2015). "Drivers of work engagement: An examination of core self-evaluations and psychological climate among hotel employees". *International Journal of Hospitality Management*, 44, 84-98.
- Lehoczky, M. H. (2013). "The socio-demographic correlations of psychological capital. *European Scientific Journal*, 9(29): 26-42.
- Levene, R. A. (2015). Positive Psychology at Work: Psychological Capital and Thriving as Pathways to Employee Engagement. Unpublished Master's Theses. (MAPP) Capstone Projects, University of Pennsylvania.
- Little, L. M., Nelson, D. L., Wallace, J. C. and Johnson, P. D. (2011). "Integrating attachment style, vigor at work, and extra-role performance". *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 464-484.

- Locke, E.A. (1969). "What is job satisfaction?" *Organizational behavior and human performance*, 4(4): 309-336.
- Luthans, F. (2002a). "Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths". *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). "The need for and meaning of positive organizational behavior". *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. and Avolio, B. J. (2009). "The "point" of positive organizational behavior". *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 291-307.
- Luthans, F. and Broad, J. D. (2022). "Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment". *Organizational dynamics*, 51(2), 100817.
- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2004). "Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage". 1-26
- Luthans, F., Avey, J. B. and Patera, J. L. (2008a). "Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital". *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. and Peterson, S. J. (2010). "The development and resulting performance impact of positive psychological capital". *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. and Norman, S. M. (2007b). "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction". *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. and Li, W. (2005). "The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance". *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. and Avey, J. B. (2008b). "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee

- performance relationship”. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C. M. and Avolio, B. J. (2007a). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Macey, W. H. and Schneider, B. (2008). “The meaning of employee engagement”. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Machiha, M. M. and Brew, G. (2019). Predictors of Work Engagement Among University Teachers: The Role of Personality and Perceived Organisational Support. Unpublished Master Thesis, Linnaeus University Faculty of Health and life sciences.
- Mahipalan, M. and Sheena, S. (2019). “Workplace spirituality, psychological well-being and mediating role of subjective stress: A case of secondary school teachers in India”. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(4), 725-739.
- Maisyuri, R. S. I. and Ariyanto, E. (2021). “The affect of vigor, dedication and absorption on the employee performance at Pt. Mandiri Utama Finance”. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 689-702.
- Majeed, N., Jamsheda, S. and Mustamila, N. M. (2018). “Striving to restrain employee turnover intention through ethical leadership and pro-social rule breaking”. *International Online Journal of Educational Leadership*, 2(1), 39-53.
- Marasi, S., Cox, S. S. and Bennett, R. J. (2016). “Job embeddedness: is it always a good thing?” *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 141-153.
- Margaretha, M., Saragih, S., Zaniarti, S. and Parayow, B. (2021). “Workplace spirituality, employee engagement, and professional commitment: A study of lecturers from Indonesian universities”. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 346-356.
- Markóczy, L., Vora, D. and Xin, K. (2009). “Forbearance in organizational citizenship behaviour”. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 321-347.

- Marques, J., Dhiman, S. and King, R. (2007). *Spirituality in the Workplace: What it is, why it matters, how to make it work for you*. Personhood Press.
- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1981). "The measurement of experienced burnout". *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P. (2001). "Job burnout". *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*, Harper & Row, New York.
- Matara, E. (2016). Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik ve Adanmışlık Sürecine Etkileri: Afyon İl Merkezindeki Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.
- Memon, M., Salleh, R., Baharom, M. and Harun, H. (2014). "Person-organization fit and turnover intention: The mediating role of employee engagement". *Global Business & Management Research*, 6(3), 205-209.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. and Ferguson, J. (2003). "Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment". *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Milliman, J., Ferguson, J., Trickett, D., and Condemi, B. (1999). "Spirit and community at Southwest Airlines: An investigation of a spiritual values-based model". *Journal of organizational change management*, 12(3), 221-233.
- Milliman, J., Gatling, A. and 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.
- Mitroff, I. and Denton, E. (1999). "A study of spirituality in the workplace". *Sloan Management Review*, (40), 83-92.
- Mónico, L. S. and Margaça, C. (2021). "The workaholism phenomenon in portugal: Dimensions and relations with workplace spirituality". *Religions*, 12(10), 852.

- Mostert, K. and Rathbone, A. D. (2007). "Work characteristics, work -home interaction and engagement of employees in the mining industry". *Management Dynamics*, 16(2), 36-52.
- Mumtaz, S. (2017). "Do workplace spirituality dimensions play any role in enhancing nurses job satisfaction in Pakistan?". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(7), 715-730.
- Nabhan, F. and Munajat, M. (2023). "The role of work engagement and organizational commitment in improving job performance". *Cogent Business & Management*, 10(2), 2235819.
- Naidoo, M. (2014). "The potential of spiritual leadership in workplace spirituality". *Koers*, 79(2), 01-08.
- Narsa, N. P. D. R. H. and Wijayanti, D. M. (2021). "The importance of psychological capital on the linkages between religious orientation and job stress". *Journal of Asia Business Studies*, 15(4), 643-665.
- Naseer, S., Syed, F., Nauman, S., Fatima, T., Jameel, I. and Riaz, N. (2020). "Understanding how leaders' humility promotes followers' emotions and ethical behaviors: Workplace spirituality as a mediator". *The Journal of Positive Psychology*, 15(3), 407-419.
- Neal, J. A. and Bennett, J. (2000). "Examining multi-level or holistic spiritual phenomena in the work place". *Management, Spirituality, and Religion Newsletter, Academy of Management*, 1, 1-2.
- Neal, J. A., Lichtenstein, B. M. B. and Banner, D. (1999). "Spiritual perspectives on individual, organizational and societal transformation". *Journal of Organizational Change Management*, 12 (3), 175-186.
- Neal, J. and Biberman, J. (2003). "Introduction: the leading edge in research on spirituality and organizations", *Journal of Organizational Change Management*, 16(4).
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I. and Hirst, G. (2014). "Psychological capital: a review and synthesis". *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), 120-138.

- Nouman, M., Ullah, M. H. and Akmal, M. U. (2021). "Impact of workplace spirituality on organizational commitment with mediating effect of positive feeling". *The Journal of Commerce*, 1(1), 41-49.
- Nwanzu, C. L. and Babalola, S. S. (2021). "Effect of workplace spirituality on perceived organizational support and job performance among university administrative employees". *Contemporary Management Research*, 17(2), 127-155.
- Olanrewaju, M. K. and Tinuke, K. R. (2022). "Psychological capital and quality of life among secondary school tutors in Kwara State Nigeria". *Journal of Psychological Perspective*, 4(1), 17-20.
- Orgambídez, A. and Benítez, M. (2021). "Understanding the link between work engagement and affective organisational commitment: the moderating effect of role stress". *International Journal of Psychology*, 56(5), 791-800.
- Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S. and Foster, S. (2020). "A multilevel model examining the relationships between workplace spirituality, ethical climate and outcomes: a social cognitive theory perspective". *Journal of Business Ethics*, 166(3), 611-626.
- Önay, I., Ayas, S., Uğurlu, Ö. Y. ve Önay, M. B. (2017). "Psikolojik sermaye ile girişimcilik niyeti ilişkisi". *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(3), 55-66.707-729.
- Öngöre, Ö. (2013). "İşle bütünleşme ölçeği Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerlilik çalışması". *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 50-60.
- Örgev, M. ve Günelan, M. (2011). "İşyeri maneviyatı üzerine eleştirel bir değerlendirme". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 51-64.
- Özan, M., Güneş, N., ve Güneş, Ö. C. (2023). "Algılanan sorumlu liderlik, öğretmenlerin kariyer tatmini ve işe adanmışlık arasındaki ilişki." *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(2), 485-495.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2018). *Örgütsel davranış* (8. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Özpehlivan, M. (2019). "İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları". *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.

- Özsüzer, C. (2019). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı Üzerindeki Etkisi ve Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul.
- Palframan, J. T. and Lancaster, B. L. (2019). “Workplace spirituality and person–organization fit theory: development of a theoretical model”. *Journal of Human Values*, 25(3), 133-149.
- Pasha, M. A. (2022). “Personality traits as antecedents of organizational commitment; moderating effect of workplace spirituality”. *Journal of Behavioural Sciences*, 32(1).
- Paul, M. and Jena, L. K. (2022). “Workplace spirituality, teachers’ professional well-being and mediating role of positive psychological capital: An empirical validation in the Indian context”. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(4), 633-660.
- Paul, M., Dutta, A. and Saha, P. (2015). “Workplace spirituality and work-life balance: A Study among women executives of IT Sector Companies”. *International Journal of Management and Behavioural Sciences*, 6(7), 267-277.
- Pawar, B. S. (2009). “Some of the recent organizational behavior concepts as precursors to workplace spirituality”. *Journal Of Business Ethics*, 88, 245-261.
- Pelenk, S. E. ve Acaray, A. (2020). “Aşırı iş yükünün iş tatminine etkisinde işyeri maneviyatının düzenleyici rolü”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(27), 480-497.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I. and Sijabat, R. (2021). “Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior”. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69.
- Rathbone, A. D. (2006). Work Engagement of Employees in the Mining Environment. Unpublished Ph.D. thesis. North-West University Magister Commercii in Business Administration, Potchefstroom.
- Rathee, R. and Rajain, P. (2020). “Workplace spirituality: A comparative study of various models”. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 27-40.

- Rayton, B. A. and Yalabik, Z. Y. (2014). "Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction". *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382-2400.
- Rees, C., Alfes, K. and Gatenby, M. (2013). "Employee voice and engagement: connections and consequences". *International Journal of Human Resource Management*, 24, 2780–2798.
- Rego, A. and Pina e Cunha, M. (2008). "Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study". *Journal of organizational change management*, 21(1), 53-75.
- Reyhan, A. ve Kuşakcı, S. (2022). "İşyeri arkadaşlığı işe adanmayı kolaylaştırır mı? İBB Sağlık ve Hıfzıssıhha Müdürlüğünde bir inceleme". *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(4): 335-356.
- Rich, B.L., Lepine, J.A. and Crawford, E.R. (2010). "Job engagement: antecedents and effects on job performance". *Academy of Management Journal*, 53, 617–635.
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A. and Coulter, M. (2016). *Yönetimin esasları: Temel kavramlar ve uygulamalar*. A. Öğüt (Çev.). Nobel: Ankara.
- Roberts, S. J., Scherer, L. L. and Bowyer, C. J. (2011). "Job stress and incivility: What role does psychological capital play?". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 449-458.
- Sadykova, G. ve Tutar, H. (2014). "İşyeri maneviyatı ve örgütsel güven arasındaki ilişki üzerine bir araştırma". *Sayıştay Dergisi*, (93), 43-65.
- Saeed, I., Khan, S. U., Qadir, G. and Din, J. U. (2007). "How workplace spirituality moderates the relation between job overload and job satisfaction: an empirical evidence". *Journal Of Administrative & Business Studies (Peshawar)* 1 (2).
- Saks, A. M. (2006). "Antecedents and consequences of employee engagement". *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Saks, A. M. (2011). "Workplace spirituality and employee engagement". *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(4), 317-340.

- Salanova, M., Agut, S. and Peiró, J. M. (2005). "Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate". *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217.
- Samul, J. (2021). "Workplace spirituality in HRM". *Human Resource Management/Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 173-194.
- Santisi, G., Lodi, E., Magnano, P., Zarbo, R. and Zammitti, A. (2020). "Relationship between psychological capital and quality of life: The role of courage". *Sustainability*, 12(13), 5238.
- Sapta, I. K. S., Rustiarini, N. W., Kusuma, I. G. A. E. T. and Astakoni, I. M. P. (2021). "Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality". *Cogent Business & Management*, 8(1), 1-15. 1966865.
- Sarkar, A. and Garg, N. (2020). " 'Peaceful workplace' only a myth? Examining the mediating role of psychological capital on spirituality and nonviolence behaviour at the workplace". *International Journal of Conflict Management*, 31(5), 709-728.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. and Salanova, M. (2006). "The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study". *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. and Bakker, A. B. (2002). "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach". *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
- Seligman, M. E. (2002). "Positive psychology, positive prevention, and positive therapy". *Handbook of Positive Psychology*, 2(2002), 3-12.
- Seligman, M. E. P. and Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive psychology an introduction". *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seyyar, A. ve Evkaya, C. (2015). "Batıda "İşyeri Maneviyatı" üzerine yapılan bilimsel çalışmaların türk bilim camiasına etkileri". *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3, 143-171
- Sheep, M. L. (2006). "Nurturing the whole person: The ethics of workplace spirituality in a society of organizations". *Journal of Business Ethics*, 66, 357-375.

- Shraga, O. and Shirom, A. (2009). "The construct validity of vigor and its antecedents: A qualitative study". *Human Relations*, 62(2), 271-291.
- Shrestha, A. K. and Jena, L. K. (2021). "Interactive effects of workplace spirituality and psychological capital on employee negativity". *Management and Labour Studies*, 46(1), 59-77.
- Siddiqi, M. A. (2014). "Work engagement as a reaction to work environment and customer outcome: a service marketing perspective". *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, 24(1), 21-38.
- Sihag, P. and Sarikwal, L. (2014). "Impact of psychological capital on employee engagement: A study of IT professionals in Indian context". *Management Studies and Economic Systems*, 1 (2), 127-139
- Simpson, M. R. (2007). The Relationship Between Registered Nurses' Turnover Cognitions, Job Satisfaction, Job Search Behavior, Selected Nurse Characteristics and Work Engagement. Unpublished Ph.D. thesis. The University of Wisconsin, Milwaukee.
- Simpson, M. R. (2009). "Engagement at work: A review of the literature". *International journal of nursing studies*, 46(7), 1012-1024.
- Singh, R. K. and Singh, S. (2022). "Spirituality in the workplace: a systematic review". *Management Decision*. 60(5), 1296-1325.
- Slåtten, T., Lien, G. and Mutonyi, B. R. (2022). "Precursors and outcomes of work engagement among nursing professionals-a cross-sectional study". *BMC Health Services Research*, 22(1), 21.
- Sridevi, G. and Srinivasan, P. T. (2012). "Psychological capital: a review of evolving literature". *Colombo Business Journal*, 03, 01,25-39.
- Stajkovic, A. D. and Luthans, F. (1998). "Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches". *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Sumpter, K. C. (2015). A Phenomenological Study of Workplace Spirituality and Job Satisfaction During Economic Crisis. Unpublished Ph.D. thesis, University of Phoenix Doctor of Management in Organizational Leadership.

- Sun, W., Wang, N. and Shen, L. (2021). “The relationship between employment pressure and occupational delay of gratification among college students: Positive psychological capital as a mediator”. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 40(6), 2814.
- Sürücü, L., Şeşen, H., Maslakçı, A. ve Yeloğlu, H.O. (2023). SPSS, AMOS ve PROCESS Macro ile İlişkisel, Aracı/Düzenleyici ve Yapısal Eşitlik Modellemesi (2. Baskı). Detay Yayıncılık, Ankara.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B. and Luthans, B. C. (2011). “Relationship between positive psychological capital and creative performance”. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 4-13.
- Şahin, B. (2020). Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Şahinbaş, F. ve Eriğüç, G. (2019). “Pozitif örgütsel davranış yaklaşımıyla işyeri arkadaşlığı ve işe adanma ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15 (4), 1201-1225.
- Şevik, Ü. (2023). “Pozitif psikolojik sermayenin mevcut ve muhtemel alt boyutlarının literatürdeki seyri: bibliyometrik bir analiz. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(3), 1044-1061.
- Takawira, N., Coetzee, M. and Schreuder, D. (2014). “Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study”. *SA Journal of Human Resource Management*, 12(1), 10.
- Tarhan, H. (2019). The Impact Of Paternalistic Leadership On Employees’ Resistance to Change: Moderating Role of Leaders’ Psychological Capital, Employees’ Organization Based Self Esteem and Workplace Spirituality. Unpublished Ph.D. thesis. Bahçeşehir University, Graduate School Of Social Sciences Institute, İstanbul.

- Taştan, S. ve İşıaık, S. (2020). “Kurumsal sosyal sorumluluk algısı ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algısının rolünün incelenmesi”. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 84-99.
- Tekeli, M., (2021). Proaktif Kişiliğin ve Kontrol Odağının Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde İşe Adanmanın Aracı Rolü: Yiyecek İçecek Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Nevşehir.
- Thawinratna, P. (2023). The impact of workplace spirituality, psychological capital, and perceived organizational support on happiness at work, mediated by work engagement, work-life balance, and career satisfaction, among nurses in Bangkok. Unpublished Ph.D. thesis. Assumption University, Graduate School of Human Sciences, Thailand.
- Thompson, W. D. (2000). “Can you train people to be spiritual?”. *Training and Development*, 54(112), 18-19.
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D. and Rusu, A. (2020). “Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement”. *Personality and Individual Differences*, 153, 109644.
- Topçuoğlu, E. ve Kaygın, E. (2023). “Etik liderlik ve örgütsel demokrasinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracı rolü”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 446-474.
- Tösten, R. (2015). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gaziantep.
- TUİK, İstatistik Veri Portalı Örgün Eğitim İstatistikleri. Erişim Tarihi: 25 Ağustos 2022, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=egitim-kultur-spor-ve-turizm-105&dil=1>
- Turan, M.F. ve Özdemir, Y. (2019). “İş şekillendirme ve işe adanmışlık arasındaki ilişki: ilaç sektöründe satış pazarlama profesyonelleri üzerinde yapılan bir araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 1346-1357.

- Tutar, H. and Oruç, E. (2020). “Examining the effect of personality traits on workplace spirituality”. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(5), 1005-1017.
- Tutar, H., Oruç, E., Erdem, A. T. and Serpil, H. (2020). “Big five personality traits and workplace spirituality: A mixed method study”. *South East European Journal of Economics and Business*, 15(2), 96-108.
- Ulucan, S. (2023). Aile İşletmelerinde Örgütsel Ustalığın Rekabet Avantajındaki Etkisinde Örgüt Kültürünün Düzenleyici Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Uygungil, S. (2017). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Uzunsakal, E. ve Yıldız, D. (2018). “Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama”. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Vanno, V., Kaemkate, W. and Wongwanich, S. (2015). “Effect of group-level positive psychological capital on group effectiveness of Thai students”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 171, 1309-1314.
- Vasconcelos, A. F. (2018). “Workplace spirituality: empirical evidence revisited”. *Management Research Review*, 41(7), 789-821.
- Vasconcelos, A. F. (2021). “Individual spiritual capital: meaning, a conceptual framework and implications”. *Journal of Work-Applied Management*, 13(1), 117-141.
- Williams, W. A., Brandon, R. S., Hayek, M., Haden, S. P. and Atinc, G. (2017). “Servant leadership and followership creativity: The influence of workplace spirituality and political skill”. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2), 178-193.
- Wright, J. (2009). Role Stressors, Coworker Support, and Work Engagment: A Longitudinal Study. Unpublished Master’s Theses. San Jose State University.
- Wu, S. M. and Tsai, C. N. (2021). “The impact of workplace spirituality and psychological capital on teacher motivation”. In *ICERI2021 Proceedings*, 8101-8111.

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. and Schaufeli, W. B. (2007). “The role of personal resources in the job demands-resources model”. *International journal of stress management*, 14(2), 121.
- Xu, J. (2023). “The interplay between Chinese EFL teachers’ positive psychological capital and their work engagement”. *Heliyon*, 9 (2023) e13151, 1-8.
- Xue, R. and Woo, H. R. (2022). “Influences of boundary-spanning leadership on job performance: a moderated mediating role of job crafting and positive psychological capital”. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12725.
- Xue, X., Qiao, J., Li, Y., Zhang, Q., Wang, Y., Wang, J. and Xu, C. (2023). “Relationship between work engagement and healthy work environment among Chinese ICU nurses: the mediating role of psychological capital”. *Nursing Open*, 10:6248–6257.
- Yalabik, Z.Y., Popaitoon, P., Chowne, J.A. and Rayton, B.A. (2013). “Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes”. *International Journal of Human Resource Management*, 24, 2799–2823.
- Yaman, Ü. T. (2021). Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Yüğü Algısının İstenen ve İstenmeyen Rol Ötesi Davranışlara Etkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Bursa.
- Yao, Y., Wei, W., Hu, Y., Li, Y. and Zhang, Y. (2021). “Curvilinear relationship between emotional labour and work engagement in nurses: a correlational study”. *Journal of Clinical Nursing*, 30(21-22), 3355-3365.
- Yavan, Ö. (2016). “Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık”. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 278-296.
- Yazıcı, Z. ve Hüsrevşahi, S. P. (2022). “Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi”. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 247-263.
- Yeni, H. K. ve Sezici, E. (2022). “Pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerindeki etkisinin belirlenmesi”. *Alanya Akademik Bakış*, 6 (2), 2379-2397.

- Yıldırım, İ. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Mesleki Adanmışlıklarının İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Siirt.
- Yıldırım, İ. ve Tösten, R. (2020). “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Mesleki Adanmışlıklarının İncelenmesi”. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36), 10-17.
- Yıldız, S. (2023). Örgüt İkliminin İşgörenlerin Performans ve Motivasyonlarına Etkisinin İncelenmesi: Spor Teşkilatlarına Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı, Kayseri.
- Yolcu, İ. U. ve Çakmak, A. F. (2017). “Proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı arasındaki ilişkide işe gönülden adanmanın aracı etkisi”. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(4), 76-96.
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X. and Lei, M. (2017). “Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support”. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(3), 708-713.
- Youssef, C. M. and Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5), 774-800.
- Yulita, Y., Idris, M. A. and Dollard, M. F. (2022). “Effect of psychosocial safety climate on psychological distress via job resources, work engagement and workaholism: a multilevel longitudinal study”. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics : JOSE*, 28(2), 691–708.
- Zehra, S. and Husain, A. (2015). “Relationship between spiritual values and psychological capital among university employees”. *The New Educational Review*, 39(1), 253-263.
- Zewude, G. T. and Hercz, M. (2022). “The role of positive psychological capital in the prediction of teachers’ well-being mediated through motivation: a review of literatüre”. *Athens Journal of Health and Medical Sciences*, 9(4), 245-264.
- Zhao, Z. and Hou, J. (2009). “The study on psychological capital development of intrapreneurial team”. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 35.

EKLER
EK 1
ANKET FORMU

Değerli Katılımcı; Bu anket formu, doktora veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Anket formuna lütfen isim yazmayınız. Konuya yönelik objektif ve gerçekçi değerlendirmelerinizi istirham ederiz. Saygılarımla,					
Öğr. Gör. Vacide ANCIN					
A) Lütfen, aşağıdaki ifadelerin, işyeriniz ve kendiniz ile ilgili durumu ne ölçüde yansıttığını "1-kesinlikle katılmıyorum", "2-katılmıyorum", "3-ne katılıyorum ne de katılmıyorum", "4-katılıyorum", "5-kesinlikle katılıyorum" şıklarından bir tanesini işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
					
A)1.Yaptığım iş hayatta önemli olduğunu düşündüğüm şeylerle bağlantılıdır.					
2. İşim ruhuma olumlu enerji veriyor.					
3.İşimi yaparken eğleniyorum.					
4.Genellikle işe gelmek için sabırsızlanırım.					
5.İşimin toplumsal yararı olduğunu düşünüyorum.					
6.İşime neyin/nelerin özel anlam verdiğini biliyorum.					
7.İş yerimdeki kişilerle işbirliği içinde çalışmayı değerli buluyorum.					
8.İş yerimde kendimi bir topluluğun parçası gibi hissediyorum.					
9.İş yerimde insanların birbirlerini desteklediğine inanıyorum.					
10.İş yerimde fikirlerimi ifade etmekte kendimi özgür hissediyorum.					
11.İş yerimde çalışanların ortak bir amaç ile birbirine bağlı olduğunu düşünüyorum.					
12.İş yerimde çalışanların birbirlerini gerçekten önemsediklerine inanıyorum.					
13.İş yerimde bir ailenin parçası olma duygusunu hissediyorum.					
14.İş yerimdeki değerler hakkında olumlu şeyler hissediyorum.					
15.İş yerimde yardıma ihtiyacı olan insanlarla ilgilenmeye çalışırım.					
16.İş yerim tüm çalışanlarını önemser.					
17.İş yerim çalışanlarının sağlığı ile ilgilenir.					
18.İş yerimde çalışanlar ortak bir bilinç/vicdan oluşturmuşlardır.					
19.Kendimi iş yerimin hedeflerine bağlı hissediyorum.					
20.Kendimi iş yerimin misyonuna bağlı hissediyorum.					
21.İş yerim, yaptığım işle ilgili ruhumun canlanıp canlanmadığını önemser.					
B)1. İşimde, kendimi enerji dolu hissediyorum.					
2. İşimde, kendimi güçlü ve dinç hissediyorum.					
3. Sabahları, içimden gelerek işe gidiyorum.					
4. İşimde çok uzun saatler çalışabiliyorum.					
5. Çalışırken zihnimin oldukça dinç olduğunu düşünüyorum.					
6. İşimde karşılaştığım zorlukları aşmak için her zaman azimli davranıyorum.					
7.Yaptığım işin bir anlamı ve amacı olduğunu düşünüyorum.					
8. İşimi yaparken heyecan duyuyorum.					
9. İşim bana ilham veriyor.					
10. Yaptığım işten gurur duyuyorum.					
11. İşimi ilgi çekici buluyorum.					
12. Çalışırken, zamanın nasıl geçtiğinin farkına varamıyorum.					
13. Çalışırken, etrafımdaki birçok şeyin farkına varamıyorum.					
14. Yoğun olarak çalışmaktan mutluluk duyuyorum.					
15. Çalışırken, işime odaklanıyorum.					
16. Çalışırken, kendimi işime kaptırıyorum.					
17. Beni, işimin başından kaldırmak zordur.					

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
C)1. Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.					
2. Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.					
3. Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.					
4. Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.					
5. Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.					
6. Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.					
7. Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.					
8. İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.					
9. İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.					
10. Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.					
11. Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.					
12. Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.					
13. İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.					
14. İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.					
15. Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.					
16. Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.					
17. Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.					
18. İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.					
19. İşime "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.					
20. Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.					
21. Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.					
22. İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.					
23. Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.					
24. Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.					

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Mezuniyet düzeyiniz: () Lisans () Yüksek lisans () Doktora
3. Yaşınız: () 22-27 () 28-33 () 34-39 () 40-45 () 46-51 () 52 ve üzeri
4. Toplam çalışma süreniz (yıl): () 0-4 () 5-9 () 10-14 () 15-19 () 20-24 () 25 ve üstü
5. Bu kurumdaki çalışma süreniz: () 0-4 () 5-9 () 10-14 () 15-19 () 20-24 () 25 ve üstü
6. Okul türünüz: () İlkokul () Ortaokul
7. İdari göreviz var mı? () Evet () Hayır
8. Branşınız: () Sınıf öğretmeni () Branş öğretmeni

Değerli katkılarınız için teşekkür ederiz...

EK 2
ETİK KURUL İZNİ



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu
Bilimsel Araştırma Etik Kurulu



Sayı : E-84026528-050.01.04-2200193003
Konu : Başvuru İncelenmesi

26.08.2022

Sayın Vacide ANCIN

Yürütücülüğünüzü yapmış olduğunuz 2022-YÖNP-0607 nolu projeniz ile ilgili Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun almış olduğu 25.08.2022 tarih ve 15/29 sayılı kararı aşağıdadır.

Bilgilerinize rica ederim.

KARAR 29- Sorumlu yürütücülüğünü **Prof. Dr. Pelin KANTEN**'in yaptığı ve proje araştırmacısı **Vacide ANCIN** tarafından gerçekleştirilen “İşyeri maneviyatının işe adanma üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik özelliklerin rolü” başlıklı araştırmanın, Bilimsel Araştırmalar Etik Kurul ilkelerine **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ
Kurul Başkanı

Belge Doğrulama Kodu: UHAM3TD

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: dogrulama.comu.edu.tr

Adres: Onsekiz Mart Üniversitesi Terzioğlu Yerleşkesi Çanakkale

Telefon No: (0 286) 2180018

e-Posta:

Kep Adresi: comu@hs01.kep.tr

Faks No:

İnternet Adresi: <http://www.comu.edu.tr>

Bilgi için :

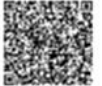
Emine Ateş

Fen Bilimleri Enstitüsü Etik

Kurulu Memur

Telefon No:

(0 286) 2180018 - 1040



EK 3

ARAŞTIRMA UYGULAMA İZNİ



T.C.
BALIKESİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-99191664-605.01-57932425
Konu : Araştırma Uygulama İzin Talebi

16.09.2022

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü'nün 05/09/2022 tarih ve 2200200615 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığı'nın 21/01/2020 tarih ve 2020/2 Nolu Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesi.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü SBF İşletme Anabilim Dalı öğrencisi Vacide ANCIN'ın Müdürlüğümüze bağlı eğitim kurumlarımızda anket çalışması yapma izin talebine ilişkin ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüz tarafından incelenmiştir.

Müdürlüğümüze bağlı resmi/özel okul ve kurumlarda öğrenci, öğretmen ve okul yöneticilerinin katılımıyla yapılması planlanan uygulamanın denetimi il/ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre; onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan, veri toplama araçlarının uygulanmasına ilgi (b) Genelge doğrultusunda izin verilmiştir.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Ali TATLI
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek :
1-Onay (1 Sayfa)
2-Anket Formu (2 Sayfa)

Dağıtım :
Gereği :
20 İlçe Kaymakamlığına
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)

Bilgi :
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Rektörlüğüne (Öğrenci İşleri Daire
Başkanlığı)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Kasaplar Mahallesi Sındırgı Caddesi No:1 Merkez/BALIKESİR

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : (0 266) 277 10 49

Bilgi için: Hasan KARADEMİR

E-Posta: stratejigelistirme10@meb.gov.tr

İnternet Adresi: balikesir.meb.gov.tr

Urvan V.H.K.İ.

Kep Adresi : meb@ks01.kep.tr

Faks: (0 266) 277 10 66

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakorgu.meb.gov.tr> adresinden 4ebd-12d3-3f03-b556-24cd kodu ile teyit edilebilir.

EK 4
İŞYERİ MANEVİYATININ İŞE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE POZİTİF
PSİKOLOJİK SERMAYENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜ GÖSTEREN
SONUÇLAR

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

*

Model : 1
Y : bağli
X : Zmanev
W : Zpsiko

Sample
Size: 763

*

OUTCOME VARIABLE:
bağli

Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,6777	,4593	,1866	214,9388	3,0000	759,0000
,0000						

Model	coeff	se	t	p	LLCI	
ULCI						
constant	4,3806	,0171	255,5878	,0000	4,3470	
4,4142						
Zmanev	,2589	,0188	13,7579	,0000	,2220	
,2959						
Zpsiko	,1820	,0188	9,6666	,0000	,1451	
,2190						
Int_1	-,0308	,0127	-2,4299	,0153	-,0558	-
,0059						

Product terms key:

Int_1 : Zmanev x Zpsiko

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0042	5,9042	1,0000	759,0000	,0153

Focal predict: Zmanev (X)
Mod var: Zpsiko (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

	Zpsiko	Effect	se	t	p	LLCI
ULCI						
-1,0000		,2898	,0221	13,1401	,0000	,2465
,3330						
,0000		,2589	,0188	13,7579	,0000	,2220
,2959						
1,0000		,2281	,0233	9,7754	,0000	,1823
,2739						

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```

DATA LIST FREE/
  Zmanev      Zpsiko      baqli      .
BEGIN DATA.
  -1,0000      -1,0000      3,9088
    ,0000      -1,0000      4,1986
  1,0000      -1,0000      4,4883
  -1,0000      ,0000      4,1217
    ,0000      ,0000      4,3806
  1,0000      ,0000      4,6395
  -1,0000      1,0000      4,3346
    ,0000      1,0000      4,5627
  1,0000      1,0000      4,7907
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  Zmanev      WITH      baqli      BY      Zpsiko      .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****
*****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
  95,0000

W values in conditional tables are the mean and +/- SD from the mean.

----- END MATRIX -----

```