

İşyeri Manevîyatının ve Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Adanma Üzerindeki Etkisi* The Effect of Workplace Spirituality and Positive Psychological Capital on Work Commitment

Vacide ANCIN^a Pelin KANTEN^b

^aBalıkesir Üniversitesi, Balıkesir, Türkiye. vacideancin@balikesir.edu.tr

^bÇanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye. pelinkanten@comu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

İşyeri Manevîyatı
Pozitif Psikolojik Sermaye
İşe Adanma

Amaç – Araştırmanın amacı, eğitim kurumlarındaki işyeri manevîyatının ve öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermayelerinin işe adanma üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu çalışma ile okullardaki işyeri manevîyatının ve pozitif psikolojik sermayenin sağlanmasına, işe adanma konusunda yaşanan problemlerin giderilmesine, pozitif psikolojik sermaye ve işyeri manevîyatı ile işe adanmanın açıklanmasına destek sağlaması ve böylelikle eğitim sektörüne katkı sağlayabilecek bulguların elde edilmesi amaçlanmaktadır.

Gönderilme Tarihi 24 Mart 2024

Revizyon Tarihi 15 Eylül 2024

Kabul Tarihi 20 Temmuz 2024

Yöntem – Veriler anket yöntemiyle Balıkesir ili ve 20 ilçesinde bulunan 70 devlet okulunda görevli 763 öğretmenden gönüllülük esasına dayalı olarak toplanmıştır. Araştırmanın veri analizinde, istatistik paket programından yararlanılmıştır. Öğretmenlerden toplanan verilerin analizi keşfedici faktör, korelasyon ve regresyon analizi değerlendirilmeleriyle yapılmıştır.

Bulgular – Araştırmadan elde edilen bulgular, işyeri manevîyatının ve pozitif psikolojik sermayenin işe adanmanın boyutları olan enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisinin olduğunu göstermektedir.

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Tartışma – Bulgular, benzer olan diğer araştırmalarla kıyaslanmış ve araştırma sonuçlarının diğerleriyle uyumlu olduğu görülmüştür. Dolayısıyla işyeri manevîyatı yüksek olan kurumlarda ve pozitif psikolojik özellikleri yüksek öğretmenlerde, işe adanmanın daha yüksek düzeyde sergilenmesi beklenmektedir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Workplace Spirituality
Positive Psychological Capital
Work Engagement

Purpose – The aim of the research is to reveal the effect of workplace spirituality and positive psychological capital of teachers in educational institutions on work engagement. This study aims to provide support for the provision of workplace spirituality and positive psychological capital in schools, to eliminate the problems experienced in work engagement, to explain workplace spirituality and positive psychological capital and work engagement, and thus to obtain findings that can contribute to the education sector.

Received 24 March 2024

Revised 15 September 2024

Accepted 20 September 2024

Design/methodology/approach –Data were collected voluntarily by survey method from 763 teachers working in 70 public schools in Balıkesir province and 20 districts. A statistical package program was used to analysis of the research data. The analysis of the data collected from the teachers was made by evaluating exploratory factors, correlation and regression analysis.

Findings – The findings obtained from the research show that workplace spirituality and positive psychological capital have a positive and significant effect on the work engagement dimensions of being energetic, being committed to work and being committed to work.

Article Classification:

Research Article

Discussion – The findings were compared with other similar studies and it was seen that the research results were consistent with the others. Therefore, it is expected that higher levels of work engagement will be exhibited in institutions with high workplace spirituality and in teachers with high positive psychological characteristics.

*Bu çalışma yazarın Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda 2024 yılında yayınlanan "İşyeri Manevîyatının İşe Adanma Üzerindeki Etkisinde Pozitif Psikolojik Özelliklerin Rolü" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Ancın, V., Kanten, P. (2024). İşyeri Manevîyatının ve Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Adanma Üzerindeki Etkisi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 16 (3), 1679-1696.

1. GİRİŞ

Günümüzde yaşanan ekonomik ve sosyo değişimlerle birlikte, işletmeler çalışanların maddi ihtiyaçlarının yanı sıra manevi ihtiyaçlarının önemini vurgulamakta ve işletme amaçlarının ulaşılmasında maneviyat kavramının incelenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Çalışanlar, yaptıkları işin yaşamlarına anlam yüklemesini ve içsel dünyalarını tatmin etmesini beklemektedir. Bu amaçla çalışanlar yaptıkları işi sorgulayarak, maneviyatlarıyla ilişkilendirmektedir (Neal vd., 1999: 176). Örgütler, çalışanların manevi olarak tatmin olabilmeleri amacıyla çalışanların değer yargularına saygılı olma, eğlence ve boş zaman olanakları sunma, inançlarını yaşamalarına olanak sağlama gibi uygulamalar yapabilmektedir (Adıgüzel vd., 2021: 128). Manevi değerler, iş hayatının daha anlamlı hale dönüştürmesine imkân yaratarak çalışanları teşvik eder, destekler ve özgüvenli olmalarını sağlar (Zehra ve Husain, 2015: 255). Maneviyata değer veren çalışanlar, etik değerlere daha uygun çalışarak kendisine ve kurumuna daha fazla katkı sağlar (Kocabaş ve Toraman, 2018: 393). İşyerinde sağlanan maneviyatla, çalışan ihtiyaçlarının karşılanması, çalışanın fiziksel, zihinsel ve manevi anlamda işyerinde bulunması amaçlanmaktadır (Kaçay, 2019: 29). Bu nedenle maneviyat kavramı araştırmacılar ve örgütler tarafından incelenerek üzerinde durulması gereken bir kavramdır.

İşyeri maneviyatı, çalışanların psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak onların ruhen iyi olmalarını sağlayan, inançlarını ve değerlerini temsil ederek yabancılaşma ve yalnızlık duygusundan uzaklaştıran manevi değerler bileşimidir (Tutar ve Oruç, 2020: 1005). Maneviyatın işyerinde desteklenmesi, çalışanların işyerine karşı olumlu düşüncelerinin artmasını sağlar. Böylelikle çalışanlardan, işyeri için daha çok çaba harcaması ve işlerine adanması beklenir. Örgütlerin, çalışanların maneviyatlarını yaşamalarına izin vermesi, onları yüksek potansiyelle çalışmaya da teşvik eder. Bu durum onların içsel motivasyonunu, yaratıcılığını ve işe adanmalarını güçlendirmeyi sağlar. İşyeri maneviyatının işe adanmayı etkilemesinin önemli bir nedeni, maneviyatına önem veren çalışanların, işlerini anlamlı bulmalarıyla açıklanabilir. Anlamlılık, çalışanları işlerine daha fazla katılmaya yönlendirir. Çalışanların işlerini anlamlı bulmalarıyla istekli çalışmaları artar. Böylelikle çalışanlar işlerinde karşılaştıkları zorluklarla baş etmede daha çok enerjiye sahip olur ve işlerine yönelik adanmaları artar (Adnan vd., 2020: 11-13).

Örgütün devamlılığında, çalışanla örgütün uyumu ve çalışanla işin uyumu çok önemlidir. Örgütlerde verimliliğin artması ve örgütlerin rekabet üstünlüğü elde edebilmesi için işe adanma, iş hayatında istenilen bir durumdur. Bu nedenle işe adanma kavramı araştırmacıların ve işletmelerin dikkatini çekmektedir (Güler, 2020: 187). İşe adanma, enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme olarak ifade edilen işle ilgili tatmin edici ve olumlu bir zihin halidir (Schaufeli vd., 2002: 74). Ayrıca iş adanma, çalışanın işyerine yönelik olumlu duygular hissetmesini ve en iyi şekilde işini yapma çabasını kapsamaktadır. Çalıştığı işyerine yönelik olumlu duygular besleyen çalışanın örgüte olan bağlılığı da yüksektir (Reyhan ve Kuşakçı, 2022: 341).

İşe adanma, çalışanların güçlü yönlerine ve pozitif özelliklerine odaklanan pozitif psikolojiden kaynaklanmaktadır (Slatten vd, 2022: 3). Literatürde psikolojik sermaye ile işe adanma davranışı arasında pozitif bir ilişkinin olduğu belirtilmektedir. Psikolojik sermayedeki pozitif manevi faktörler, çalışanların işlerine yönelik adanmalarının artmasına yardımcı olmaktadır. Psikolojik sermayenin boyutları olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık, bireysel özelliklerin harekete geçirilmesinde, bireyin yeteneklerine karşı güvenin oluşturulmasında, olumlu tutumların geliştirilmesinde ve çalışanın işine adanmasının artırılmasında önemli bir görev üstlenmektedir (Chen, 2015: 2352). Dolayısıyla pozitif psikolojiye sahip olan çalışanların, iş ile ilgili olumlu davranışlar sergilemeleri, kendilerini gerçekleştirmelerine yönelik motivasyonları ve iş adanmaları yüksektir (Cheng vd., 2023: 154). Böylelikle işle ilgili tatmin edici ve olumlu ruh hali olarak tanımlanan psikolojik sermayenin, işe adanmayı arttırdığı ifade edilebilir (Karatepe ve Avcı, 2017: 1029).

Psikolojik sermaye, örgütsel davranış ve pozitif psikoloji alanlarında ele alınan, insan sermayesinin parçası olarak, çalışan başarısının artmasına imkân sağlayan pozitif bireysel kaynaklardandır (Sihag ve Sarikwal, 2014: 128). Psikolojik sermaye hem motivasyonel ve hem de bilişsel süreçlerle birlikte, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasında büyük öneme sahip olan çalışan performansının artmasına imkân sağlamaktadır (Choi ve Lee, 2014: 124). Pozitif psikolojik sermayeye sahip olan bireylerin, hayallerine ulaşabilmek için yeni yollar aradığı (umut), karşılaşılan zorlukların üstesinden gelebildiği (dayanıklılık), gelecekleri için pozitif bakış açısına (iyimserlik) ve yüksek özgüvene (öz yeterlilik) sahip olduğu ifade edilebilir (Cherni ve Gozen, 2021: 185). Ayrıca psikolojik sermaye, bireyin psikolojik durumunu etkileyerek olumsuz duygularla ve

olaylarla baş edebilme becerilerini geliştirir ve işlerine yönelik olumlu bir bakış açısı kazandırır (Xue vd., 2023: 6251).

Gelecek nesillerin yetişmesinde ve eğitim sistemini geliştirmede en önemli ve etkili faktör öğretmenlerdir. Öğretmenler, negatif durumlar karşısında iyimser, geleceğe yönelik umutlu, iyi bir model ve güvenilir olduğunda, eğitime katkı sağlayabilecektir (Akyavuz, 2021). Öğretmenler, bilgi aktarma ve öğretme rolünün yanında, öğrencilerin karakter oluşumlarında ve geleceklerinin şekillenmesinde etkisi olan uzman bireylerdir (Aprilia ve Katiara, 2020: 62). Psikolojik sermaye, öğretmenlere olumsuz şartlarda mücadele edebilme gücü sağlarken, problemlere karşı da hoşgörülü yaklaşmayı ve daha az endişeli olmayı sağlar (Olanrewaju ve Tinuke, 2022: 17). Dolayısıyla eğitimde karşılaşılan sorunlarda öğretmenlerin iyimser düşüncesi, özyeterlik duygusu, psikolojik dayanıklılığı ve geleceğe yönelik umudu büyük öneme sahiptir. Bunun yanında eğitim kalitesinin artırılmasında ve devamlılığının sağlanmasında öğretmenlerin işe adanması çok önemlidir. İşe adanmayı arttıracak en önemli faktörlerden biri ise işyeri maneviyatıdır. Eğitim kurumlarında işyeri maneviyatının yüksek olması, öğretmenlerin rollerini daha iyi gerçekleştirebilmesine neden olur (Aprilia ve Katiara, 2020: 63). Böylelikle işyeri maneviyatları ve pozitif psikolojik sermayeleri yüksek eğitimcilerin işe adanmalarının da yüksek olması beklenir.

Bu çalışma, öğretmenlerin, işyeri maneviyatlarını ve pozitif psikolojik sermayelerini inceleyerek, işe adanma üzerindeki etkisini ortaya koyması bakımından önemli ve özgün olacağı düşünülmektedir. Araştırma modelindeki bağımsız değişkenlerin (işyeri maneviyatı, pozitif psikolojik sermaye), bağımlı değişkeni (işe adanma) etkileme düzeyinin açıklanması amaçlanmaktadır. Literatürde bahsi geçen değişkenlerle ilgili çalışmalar yapılmasına rağmen işyeri maneviyatı, pozitif psikolojik sermaye ve işe adanma değişkenlerin bir arada kullanıldığı çalışma yer almamaktadır. Literatürde sözü edilen değişkenler arasındaki ilişkinin açıklanmasına yönelik eksikliğin giderilmesi, araştırmanın başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Olumlu çıktıları çok önemli olan eğitim alanında yapılan bu araştırma ile eğitime katkı sağlayabilecek bulguların da elde edilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca bu araştırma, eğitim sektöründe işyeri maneviyatının sağlanmasına, işe adanma konularında yaşanan problemlerin giderilmesine, işyeri maneviyatı ve pozitif psikolojik sermaye kavramları ile işe adanma kavramının açıklanmasına katkı sağlaması planlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşyeri Maneviyatı

Maneviyat, her birey açısından farklı anlam ifade eden çok katmanlı bir kavramdır (Iqbal vd., 2020: 353). Bireyin hayatına anlam, amaç ve tatmin veren, hayatı yaşamaya değerli ya da anlamlı kılan her şeyi temsil etmektedir (Foster, 2014). Mitroff ve Denton işyeri maneviyatını bireyin yaşama amacına ulaşması, çalışanın değeriyle işyeri değerlerinin uyum sağlaması, işi ve çalışma arkadaşlarıyla güçlü ilişkiler geliştirmesi olarak ele almaktadır (Mitroff ve Denton, 1999: 90). Kolodinsky vd. (2008: 467) işyeri maneviyatını, çalışanın manevi değerleriyle örgütün manevi değerleri arasındaki ilişki olarak incelemektedir. Krishnakumar ve Neck (2002), maneviyatı tanımlarken varoluşçu, dini ve içsel olmak üzere üç bakış açısından yararlanmıştır. İçsel bakış açısında maneviyat, kişinin iç bilinci olarak kabul edilmekte iken, dine göre maneviyat, kişinin inancına, dini bakış açısına veya dini ilkelerine göre tanımlanmaktadır. Varoluşçu düşünceye göre maneviyat kavramı ise, kişinin işine yönelik anlam arayışını ve örgütün varlığını ve işlevini belirtmektedir (Sumpter, 2015: 4). Ayrıca işyeri maneviyatı, maneviyatın iş yaşamına yansıtılmasıyla meydana gelmektedir (Kanbur ve Kavuklu, 2018: 20). İşyeri maneviyatı, çalışanları katı kurallara veya belirli bir dine uymaya zorlamaz. Maneviyat kavramını, işgörenlerin kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmeleri için kullanılır (Paul vd., 2015: 274). Dolayısıyla işyeri maneviyatının, her birey için ihtiyaç olduğu ve çalışanların performanslarında hayati bir role sahip olduğu belirtilebilir (Mumtaz, 2017: 717).

İşyeri maneviyatı, anlamlı iş, işyeri değerleriyle uyum ve topluluk duygusu olarak üç boyutta ele alınmaktadır (Milliman vd., 2003: 429). Anlamlı iş, çalışanın işini önemli bir amaç olarak görmesi ve işinde derin bir anlam duygusuna sahip olmasıdır (Sadykova ve Tutar, 2014: 46). İşgörenin yaptığı işten keyif alması, işinde enerjik olması ve bireysel açıdan anlam bulması, anlamlı iş olarak ifade edilmektedir. Anlamlı iş, bireysel maneviyatta karşılık bulan işyeri maneviyatı için önemli bir unsurdur (James, 2021: 35). Ayrıca anlamlı iş çalışanın, maddi kazanç dışında yer alan diğer etmenlerle işine değer verdiğini ifade etmektedir (Rathee ve Rajain, 2020: 31). Topluluk duygusu boyutu çalışanların, iş arkadaşlarıyla samimi ve iyi ilişkiler geliştirmesine, kendileri ve iş arkadaşları arasında güçlü bir ilişki olmasının gerekliliğine dayanmaktadır (Marques vd., 2007: 98). Topluluk

duygusu, çalışanların arasındaki manevi, duygusal ve zihinsel bağ olarak ifade edilmektedir (Neal ve Bennett, 2000: 2). Ayrıca topluluk duygusu, işgörenin çalışma arkadaşıyla arasındaki karşılıklı ilişkileri ve desteği belirtmektedir. İşgörenler, ancak ortak bir hedefi benimsediklerinde topluluk duygusu göstermektedir (James, 2021: 35). Topluluk duygusuyla birlikte, çalışanların stres düzeyleri ve devamsızlıkları azalmakta, çalışma arkadaşlarıyla iletişimlerini iyileştirmekte ve karmaşık süreçler başarılı şekilde tamamlanabilmektedir (Gilbert, 2018: 5). Bu sebeple kuruluşlar, çalışanların topluluk duygusunu güçlendirmeli, ortak değer ve ahlaki geliştiren çalışmaları yönlendirmelidir (James, 2021: 40). Bir diğer boyut olan işyeri değerleriyle uyum boyutu ise, çalışanların kendi değerleriyle işyerinin misyonu, değerleri, amaçları arasındaki uyumu belirtmektedir (Mitroff ve Denton, 1999: 91). Ancak manevi değerlerin, yalnızca işyerindeki misyon ve vizyonunun parçası olması yeterli değildir. Manevi değerlerin, günlük yaşamda benimsenmesiyle birlikte işyeri maneviyatının pozitif etkilerinden bahsedilebilir (Singh ve Singh, 2022: 1299).

İşyeri maneviyatının işyerinde sağlanmasıyla birlikte, özellikle örgüt daha üretken hale dönüşmekte ve çalışanlar arasında karşılıklı güven gelişmektedir (Ali vd., 2021: 319). İşyeri maneviyatı, çalışanların iç dünyalarını zenginleştirerek, onların ruhsal açıdan iyi olmalarını sağlamaktadır. Ayrıca işyeri maneviyatı, çalışanların doğruyu arama, merhametli olma ve sorumluluk alma gibi olumlu davranışları arttırarak, çalışanların performanslarının artmasına da olanak sağlamaktadır. Maneviyat odaklı kuruluşlar, çalışanların daha fazla kişisel gelişimleri için fırsat sağlar. Bu da çalışanların enerjisini ve coşkusunu önemli ölçüde arttırır. Ayrıca, kurumdaki manevi temelli değerler, ekip çalışmasının ve çalışanların kuruma olan bağlılıklarının artmasına katkı sağlar (Banyhamdan vd., 2012: 78). İşyerinde maneviyatın sağlanamaması ise, çalışanlarda şiddete, tükenmişliğe, devamsızlığa, yozlaşmaya ve strese bağlı hastalıklara neden olmaktadır (James, 2021: 41). Hatta çalışanların zihinsel ve fiziksel yorgunluğunun, bununla birlikte stres ve devamsızlıklarının artmasına, dolayısıyla işe adanmalarının azalmasına yol açmaktadır (Aprilia ve Katiara, 2020: 63).

Literatürde işyeri maneviyatının çalışmada bağımlı değişken olan işe adanma ile pozitif ilişkili olduğu belirtilmektedir. İşyeri maneviyatı ve işe adanma kavramlarında takdir edilme, dahil olma, örgütsel bağlanma, özdeşleşme ve bütünlük duygusu gibi benzerliklerden söz edilebilir (Iqbal vd., 2020: 355). İşyeri maneviyatı ve işe adanma kavramları arasındaki bu benzerliklere rağmen, işyeri maneviyatı işe adanmanın öncüsü olarak incelenmektedir (De Carlo vd., 2020: 2). Örneğin Milliman vd. (2003)'ine göre işe adanma, işyeri maneviyatının pozitif sonuçlarından biridir.

Araştırmalar, işyeri maneviyatının insan sağlığını da iyileştirdiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle manevi yönün, sadece fiziksel problemlere değil, duygusal ve sosyal sorunlara da yöneldiği ifade edilebilir (Iqbal vd., 2020: 352). Örneğin kişinin manevi yönelimi, sahip olunan öz-yeterlik düzeyini arttırmaktadır. Sahip olunan manevi yön, zorluk ve problemlerin çözümüne destek olmaktadır. Maneviyat düzeyi yüksek bireyler, karar vermede kendilerine daha çok güvenmektedir. Aynı zamanda maneviyatla umut arasında pozitif bir ilişki vardır ve maneviyat, umudu desteklemektedir. Maneviyat, bireyin hem kendisine hem de diğerlerine iyimser davranmalarında da önemli bir etkidir. Çünkü maneviyat, kişinin iyimserliğini etkileyen olumlu duygusal hali desteklemektedir. Bunun yanında maneviyatı yüksek bireyler hem yaşamları hem de gelecekleri için daha pozitif bir görüşe sahiptir (Sarkar ve Garg, 2020: 715-716). Dolayısıyla işyeri maneviyatı ile pozitif psikolojik sermaye arasında ilişki olduğu ifade edilebilir. Mahipalan ve Sheena (2019: 725), ortaokul öğretmenleriyle yaptığı çalışmada maneviyat ile bireylerin psikolojik iyi oluşları arasında pozitif bir ilişki olduğunu ifade etmekte iken, maneviyat ile iş stresleri arasında negatif bir ilişki olduğunu vurgulamaktadır.

2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye

2000' li yılların başlarında gündeme gelen pozitif psikoloji kavramı, kişilerin pozitif özelliklerinin geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır (Narsa ve Wijayanti, 2021: 646). Pozitif psikoloji, Maslow (1954) tarafından "Motivasyon ve Kişilik" adlı kitabıyla ilk kez ele alınmasına rağmen (Yaman, 2021: 13), Profesör Martin Seligman (1998) tarafından temelleri oluşturulmuştur (Hefferon ve Boniwell, 2011: 4). Pozitif psikoloji, insanların, kurumların veya grupların gelişmesine katkı sağlayan süreçlerin veya şartların incelenmesidir (Gable ve Haidt, 2005: 104). Pozitif psikoloji, sadece olumsuz özelliklerin nasıl giderileceği değil, olumlu psikolojik özelliklerin de nasıl geliştirebileceğinin üzerinde durmaktadır (Akyavuz, 2021: 933).

Psikolojik sermaye, "pozitif örgütsel davranış" ve "pozitif psikoloji" alanlarında meydana gelen ve çalışanın başarısını arttıran en önemli kişisel kaynaklardan biridir (Sihag ve Sarikwal, 2014: 128). Psikolojik sermaye, bireyin öz yeterliliği, umudu, iyimserliği ve dayanıklılığı ile bağdaştırılan pozitif psikolojik gelişim durumudur ve

işgörenin kendisine ne kadar güvendiğini ne kadar iyimser, dirençli ve umutlu olduğunu göstermektedir. Bu kapasiteler, yoğun belirsizlik ve rekabetle ayırt edilen günümüz çalışma şartlarında büyük önem arz etmektedir (Sridevi ve Srinivasan, 2012: 25). Bunun yanında psikolojik sermaye, devamlılık gösteren ve geliştirilmeye açık olan pozitif psikolojinin kaynağıdır (Narsa ve Wijayanti, 2021: 646). Psikolojik sermaye, bireylerin belirsiz ve zorlu şartlar karşısında bile olumsuzlarla yüzleşerek, onlardan olabildiğince kısa sürede kurtulmaları için daha iyimser, dirençli ve umutlu kalmalarına yönelik kaynak sağlar (Al-Ghazali ve Afsar, 2022: 7).

Pozitif psikolojik sermaye bireylerin motivasyonunu arttıran, streslerini azaltan pozitif bir etmendir. Bireylerin yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olması, yalnızca stresin engellenmesinde değil, problemlerin çözülmesinde, zorlukların aşılmasında büyük rol üstlenmektedir (Narsa ve Wijayanti, 2021: 659). Çalışanlar, pozitif psikolojik sermaye ile olumsuzlukları düzeltebilir, kendilerini motive edebilir, hedeflerine bağlı kalarak sorunlara rağmen amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik çabalamaya devam edebilirler (Denny, 2023: 63). Psikolojik sermayesi yüksek bireylerin, amaçlarına ulaşmada yeni yollar bulabildikleri (umut), zorlukların üstesinden gelme eğiliminde oldukları (dayanıklılık), yüksek özgüvene (öz-yeterlik) ve geleceklere için olumlu görüşe (iyimserlik) sahip oldukları ifade edilebilir (Cherni ve Gozen, 2021: 185). Avey vd. (2008) tarafından ise psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların daha çok yetkilendirildiği ve bu sebeple işten ayrılma niyetlerinin de azaldığı ifade edilmektedir (Newman vd., 2014). Psikolojik sermaye yaş, cinsiyet gibi çalışanların bireysel özelliklerinden ve örgüt iklimi, liderlik, çalışma şartları, işin özelliği gibi örgütsel ve iş ile ilgili özelliklerden etkilenmektedir. Ayrıca psikolojik sermaye, çalışan performansını artıran bireysel sonuçları, işyeri verimliliğini ve başarısını arttıran örgüt ve işle ilgili sonuçları bulunmaktadır (Baran, 2019: 109).

Bireyin pozitif psikolojik gelişimi olan psikolojik sermaye, özyeterlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olmak üzere dört boyuttan meydana gelmektedir. Özyeterlilik, bireyin zorlu durumlarla mücadelesinde kendisine olan güvenini belirtmektedir (Luthans vd., 2007a: 3). Psikolojik sermaye, kişinin sorumluluğunu yerine getirmedeki veya hedefine ulaşmadaki inancını, güvenini ve yeteneğini kapsamaktadır. Birey, zorlu şartlarda bile sabırla, kendinden emin ve bağımsız olarak hareket edebilmektedir. Özgüvenle birlikte çalışanın işten ayrılma niyeti, stres düzeyi, tükenmişliği ve kaygısı azalmakta fakat işe bağlılık düzeyi artmaktadır (Al-Ghazali ve Afsar, 2022: 4). Umud ise, belirlenen hedefe ulaşmada kararlı olmayı ifade etmekte ve işgörenin başarıya ulaşmadaki isteğini ve devam edebilmedeki yeteneğini kapsamaktadır (Luthans vd., 2007b: 545). Umud, çalışanın zorluklara rağmen hedefine ulaşabileceğine inanması ve motive olmasını sağlar. Ayrıca zorlukların yeni fırsatlar yarattığına inanarak, hedefine ulaşmasındaki güvenini arttırmaktadır (Al-Ghazali ve Afsar, 2022: 3).

İyimserlik boyutu, olumlu olguları kişisel ve kalıcı sebeplere, olumsuz olguları ise dışsal ve geçici sebeplere atfetmektir (Youssef ve Luthans, 2007: 778; Koperski, 2017: 4). İyimserliği yüksek olan çalışanlar, hedeflere ulaşmada ve zorluklarla baş etmede kendisini motive ederek (Newman vd., 2014: 122), her daim en iyisi için ısrarcı olmaktadır. Ayrıca iyimser bireyler, istenmeyen veya olumsuz durumları ana özgü, geçici ve dışsal olarak görmekte, geleceklere için de pozitif bakmaya devam etmektedir (Luthans vd., 2007a: 91). Dayanıklılık ise başarısızlık, zorluk, belirsizlik ve çatışma durumlarıyla baş edebilmek için sahip olunan pozitif psikolojik özellikler olarak tanımlanmaktadır. Hatta dayanıklılık olumlu değişim, gelişim ve artan sorumlulukla baş edebilmektir. Dolayısıyla dayanıklılık, yalnızca olumsuz şartlara yönelik değil, olumlu şartlara yönelik de görülebilen psikolojik özelliktir (Luthans vd., 2008: 222). Psikolojik sermaye boyutlarının her biri birbirinden farklı kavramlar olmasına rağmen, her bir boyut, toplamına olduğundan daha fazla katkı sağlamaktadır (Levene, 2015: 17).

Literatürde psikolojik sermaye ile işgörenlerin performansı arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir. Baykal ve Zehir (2018: 135), psikolojik sermayenin çalışan performansına pozitif etkilediğini ve psikolojik sermayenin, manevi lider ile çalışan performansı arasında aracı rolünün bulunduğunu kanıtlamaktadır. Luthans vd. (2008b) ise, pozitif psikolojik sermayenin işe adanmayı, işgören performansını ve iş tatminini pozitif etkilediğini belirtmektedir. Araştırma örneğinde bulunan öğretmenlerle gerçekleştirilen çalışmalarda ise Yıldırım (2019), öğretmenlerin mesleki adanmaları ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin olduğunu değerlendirmiştir. Xu (2023: 6) ise Çinli öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışmada pozitif psikolojik sermayenin öğretmenlerin işe adanmaları üzerinde önemli rol oynadığını vurgulanmaktadır.

2.3. İşe Adanma

Bir örgütün devamlılığını sağlamada, performansını ve verimliliğini arttırmada etkili olan en önemli etmenlerden biri de, kendini işine adanmış yetenekli iş gücüne sahip olmaktır (Kapil ve Rastogi, 2017: 1). Adanma, çalışanın işine karşı hissettiği tatmin edici ve olumlu psikolojik durumudur (Orgambídez ve Benítez, 2021: 791). Kahn (1990: 700) ise adanma kavramını, çalışanın kendisini duygusal, bilişsel ve fiziksel anlamda işine yansıtması olarak ele almaktadır. Adanma, kalıcı olan ve herhangi bir davranışa, nesneye, olaya veya bireye odaklanmayan bilişsel bir duygu durumudur (Gill, 2007: 3). Ayrıca adanmışlık, her an ve her yerde hissedilebilir ve süreklilik arz edebilir. İşgörenler işlerine adanma durumlarında sürekli işleriyle ilgilenmekte ve iş merkezli hareket etmektedirler (Yavan, 2016: 281).

İşe adanma, çalışanın işine tümüyle bağlı olma, işine yönelik önem ve coşku hissetme durumunu belirtmektedir. İşe adanma, iş memnuniyetini arttırmakta iken psikolojik baskıyı, işten ayrılma niyetini ve devamsızlığı azaltmaktadır. Dolayısıyla işe adanma işin verimliliğini, kalitesini ve memnuniyetini olumlu olarak etkilemektedir (Hu vd., 2022: 2). Aynı zamanda işe adanma, çalışanın kurumundan memnun olma düzeyini arttırmaktadır. Çalıştığı kuruma karşı olumlu duygular hissedilen işgörenin, örgüte olan bağlılığı da artmaktadır. Böylece çalışan, proaktif davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok sergileyebilmektedir (Reyhan ve Kuşakçı, 2022: 341). İşe adanmada çalışanlar işlerine fiziksel olarak dahil olmanın yanında bilişsel olarak uyanık ve dikkatli, duygusal olarak da işine ve çalışma arkadaşlarına bağlı olurlar (Lee, 2015: 86). Literatürde işe adanmanın çalışan performansını, refah seviyesini ve örgütsel bağlılığı arttırdığı, çalışanın işi bırakma niyetini ise azalttığı gibi olumlu sonuçları ifade edilmektedir (De Carlo vd., 2020: 2).

Schaufeli vd. (2002) tarafından işe adanma kavramı kendini işe verme, enerjik olma ve işe bağlılık olmak üzere üç alt boyutta incelenmektedir (Schaufeli vd., 2006: 702). Kendini işe verme, çalışanın işine yoğunlaşması, işinden tatmin alarak mutlu bir şekilde işini yapması ve işinde zamanın nasıl geçtiğini anlamaması olarak ifade edilmektedir (Yavan, 2016: 281). Kendine işe verme, işgörenin işine derinlemesine odaklanarak, konsantre olabilmesidir (Koppula, 2008: 6). Kendisini işine veren iş göreni işinden ayırabilmek zordur. Kendini işine veren çalışan için zamanın maddi açıdan bir önemi yoktur. Onlar için işiyle ilgili bir deneyim yaşaması ve tecrübe edinmeleri çok zevkli ve önemlidir (Girgin, 2021: 38). Enerjik olma, çalışanın işini yüksek motivasyonla yapması ve işini yaparken karşılaştığı sorunlara rağmen çalışmaya yılmadan devam etmesidir (Kanten, 2016: 109). Enerjik olma, bireyin işindeki zorluklara rağmen çaba harcama ve devam edebilmedeki gayretini ve duygusal açıdan dirençli olmasını ifade etmektedir (Iqbal vd., 2020: 354). İşgörenlerin kendilerini enerjik hissetmesiyle birlikte, motivasyonlarında, performanslarında, prososyal davranışlarında, zorluklarla başa çıkabilmelerinde, liderlik etme davranışlarında ve özgüvenlerinde artış gözlenmektedir (Shraga ve Shirom, 2009: 274). İşe bağlılık ise, çalışanın işiyle güçlü bir bağ kurarak zorlu iş şartlarında dahi işinden ayrılma niyetine girmemesi ve işine odaklanarak daha iyi performans göstermesidir (Christian vd., 2011: 120). İşe bağlılık, çalışanın iş deneyiminin sonucunda oluşmaktadır. Eğer çalışanın iş deneyimi olumlu ise, işe bağlılıkları güçlenmekte ve işe katılımları artmaktadır (Abosrra, 2017: 9).

Maslach (1981) ise işe adanma kavramını, tükenmişliğin tam zıttı olarak ele almaktadır (Iqbal vd., 2020: 354). Tükenmişlik, stres faktörleri karşısında hissedilen yetersizlik, bitkinlik ve sinizm olarak ifade edilen psikolojik bir sendrom halidir. İşgörenlerin işe adanmalarında tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi önem taşımaktadır (Simpson, 2009: 1019). İşe adanmanın işe bağlılık, enerjik olma ve kendini işine verme boyutlarının, tükenmişliğin duyarsızlaşma, duygusal anlamda tükenme ve düşük başarı hissi boyutlarını temsil ettiği belirtilmektedir (Bakker vd., 2008: 188). İşe adanma ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğu belirtilmesine rağmen, bu kavramların birbirinden bağımsız olarak değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Simpson, 2007: 18).

İşe adanmayı etkileyen birçok etmen bulunmasına rağmen, genellikle bireysel, sosyal ve iş özelliği gibi faktörlerden etkilendiği ifade edilmektedir (Kanten ve Arda, 2021: 381). Bunun yanında, Bakker ve Demerouti (2008)'nin geliştirdiği iş kaynakları ve talepleri modelinin işe adanma üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. İş kaynakları ve talepleri modeli, iş kaynakları ve kişisel kaynaklarda bulunan faktörlerin bir arada veya birbirinden bağımsız olarak işe adanmayı etkilediğini, iş taleplerinin azalmasının ise bu etkiyi olumlu olarak arttığını kabul etmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008: 218).

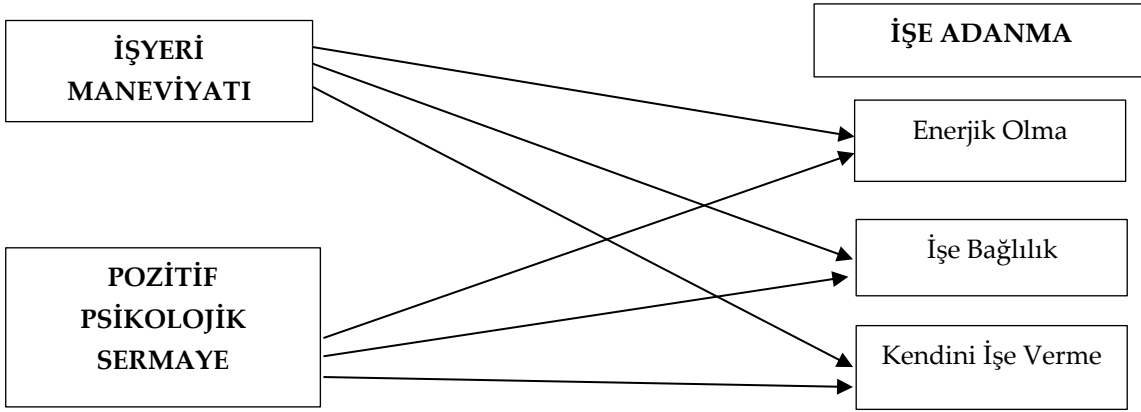
Eğitimin kalitesinin artmasında ve öğretmenlerin devamlılığında, öğretmenlerin işe adanmaları önemlidir. İşe adanmayı artıran faktörlerden bir diğeri de işyerinde sağlanan maneviyattır. Eğitim kurumlarında işyeri maneviyatının yüksek olmasıyla, öğretmenler rollerini yerine getirmeye ve çalışmaya devam eder (Aprilia ve Katiara, 2020: 63). Arokiasamy ve Tat (2020: 861) Malezya’da bulunan yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenlerin işyeri maneviyatları ile işe adanmaları arasında pozitif bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Aprilia ve Katiara (2020: 61) ise lise öğretmenleriyle gerçekleştirdiği çalışmasında, işyeri maneviyatı ile işe adanma arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ve öğretmenlerin işyeri maneviyatının yüksek olması durumunda işe adanmalarının da yüksek olacağını belirtmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Çalışanın amacı, öğretmenlerin işyeri maneviyatının ve pozitif psikolojik sermayelerinin işe adanma üzerindeki etkisini incelemektir. Eğitim sektöründe yapılmasıyla ayrıca önemli olan bu çalışmada eğitim sektörüne ve alana katkı sağlayabilecek bulguların elde edilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, eğitim kurumlarında işyeri maneviyatının ve pozitif psikolojik sermayenin sağlanmasına, işe adanma konusunda yaşanan problemlerin giderilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bunun yanında bu çalışma farklı alanlarda incelenerek daha geniş bulguların elde edilmesine ve diğer alanların özelinde farklı saptamalar yaparak önerilerin geliştirilmesine olanak sağlayacaktır.

Bu amaçla geliştirilen araştırma modeli ve oluşturulan hipotezler Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

H₁: İşyeri maneviyatı, işe adanmanın enerjik olma boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H₂: İşyeri maneviyatı, işe adanmanın işe bağlılık boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H₃: İşyeri maneviyatı, işe adanmanın kendini işe verme boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H₄: Pozitif psikolojik sermaye, işe adanmanın enerjik olma boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H₅: Pozitif psikolojik sermaye, işe adanmanın işe bağlılık boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H₆: Pozitif psikolojik sermaye, işe adanmanın kendini işe verme boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın kapsamını, kolayda örneklemeyle belirlenen Balıkesir il merkezi ve ilçelerindeki devlet okullarında görevli ilkököl ve ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma Etik Kurulundan 25.08.2022 tarih ve 15/29 sayılı kararı ile araştırmanın etik kurul izni ve 16.09.2022 tarihinde Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırma uygulama izni alınmıştır. Bu kapsamda Balıkesir ilinin 20 ilçesinde 35 ilkököl ve 35 ortaokul oluşan toplam 70 devlet okulundan 20.09.2022-20.11.2022 tarihleri arasında veriler toplanmıştır. Elde edilen 832 anket formunun 811’i değerlendirmeye alınmış, ancak uç değer analizi sonucu kalan 763 anket araştırma analizine uygun bulunmuştur.

Araştırmada yer alan katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1.'de verilmektedir.

Tablo 1. Demografik Veriler

Cinsiyet		Branş		Okul Türü		İdari Görev	
Kadın	%66,1	Sınıf Öğretmeni	%43,6	İlkokul	%50,6	Evet	%10,3
Erkek	%33,9	Branş Öğretmeni	%56,4	Ortaokul	%49,4	Hayır	%89,7
Mezuniyet Düzeyi		Yaş		Toplam Çalışma Süresi (Yıl)		Çalışma Süresi (Yıl)	
Lisans	%89,2	22-27 yaş aralığı	%3,0	0-4 yıl	%3,3	0-4 yıl	%38,3
Yüksek Lisans	%10,3	28-33 yaş aralığı	%12,8	5-9 yıl	%11,9	5-9 yıl	%35,2
Doktora	%5	34-39 yaş aralığı	%26,4	10-14 yıl	%18,4	10-14 yıl	%16,8
		40-45 yaş aralığı	%27,6	15-19 yıl	%23,6	15-19 yıl	%7,6
		46-51 yaş aralığı	%16,5	20-24 yıl	%21,0	20-24 yıl	%7
		52 yaş ve üzeri	%13,7	25 yıl ve üstü	%21,8	25 yıl ve üstü	%1,4

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada nicel yöntem kullanılarak, veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formunda, işyeri maneviyatını, pozitif psikolojik sermayeyi ve işe adanma davranışını ölçmek amacıyla üç ayrı ölçek yer almaktadır. Ölçeklerdeki ifadelerin cevapları için beşli likert tipi derecelendirmeye yer verilmiştir. Ayrıca hazırlanan anket formunda 8 demografik soru yer almaktadır.

Çalışmada katılımcıların işyeri maneviyatının ve pozitif psikolojik sermayelerinin işe adanmanın boyutları üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmasından dolayı, katılımcıların işyeri maneviyatı ve pozitif psikolojik sermaye kavramları alt boyutlarıyla ele alınmamış, bir bütün olarak işyeri maneviyatının ve pozitif psikolojik sermayenin ölçülmesine odaklanılmıştır.

İşyeri Maneviyatı Ölçeği; Ashmos ve Duchon (2000)'ın geliştirdiği, Milliman vd. (2003)'nin uyarladığı ve Bekiş (2013)'in Türkçe'ye çevirerek tez çalışmasında kullandığı "İş Yeri Maneviyatı Ölçeği"nden yararlanılmıştır. Ölçek üç boyut ve 21 ifadeden (anlamli iş, işyeri değerleri ile uyum, topluluk bilinci) meydana gelmektedir.

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği; Dört boyut ve 24 ifadeden (özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) meydana gelen ölçek Luthans vd. (2007a) tarafından geliştirilerek, çevirisi Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır.

İşe Adanma Ölçeği; Salanova vd. (2005) tarafından geliştirilen; 17 ifade ve üç (kendini işe verme, enerjik olma ve işe bağlılık) boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Kanten (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilerek tez çalışmasında kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmadaki verilerin analizinde istatistik paket programından yararlanılmıştır. Analizlerde öncelikle uç değer analizi yapılarak şüpheli görülen 48 değer analizlere dahil edilmemiştir. Böylelikle toplanan 811 anketten 763 anketle çalışmanın analizleri yapılmıştır. Verilerin analizinde her ölçeğin ve alt faktörlerin iç tutarlık katsayıları analizleri yapılmış ve güvenilirlikleri belirlenmiştir. Ayrıca, ölçeklerin yapısal geçerliliklerinin test edilmesinde keşfedici faktör analizinden yararlanılmıştır. Değişkenlerin arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi ve hipotezleri test etmek amacıyla da regresyon analizi uygulanmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde işyeri maneviyatı, pozitif psikolojik sermaye ve işe adanma ölçeklerinin geçerliliğini ve güvenilirliklerini tespit etmek amacıyla güvenilirlik analizi ve keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan işyeri maneviyatı, pozitif psikolojik sermaye ve işe adanma ölçeklerine ait güvenilirlik analizi ve keşfedici faktör analizine yönelik bulgular Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizleri ve Keşfedici Faktör Analizleri Tablosu

İşyeri Maneviyatı (kalan 13 madde) KMO: ,896 Varyans: %70	Cron. Alpha	Pozitif Psikolojik Sermaye (kalan 9 mad.) KMO: ,898 Varyans:% 63	Cron. Alpha	İşe Adanma (kalan 14 madde) KMO: ,928 Varyans: %69	Cron.Alpha
1.Faktör: Anlamlı İş	,821	1.Faktör:Öz yeterlilik	,885	1.Faktör: Enerjik olma	,883
2.Faktör: Topluluk Bilinci	,745	2.Faktör:İyimserlik	,658	2.Faktör: İşe bağlılık	,886
3.Faktör: İşyeri Değerleriyle Uyum	,915			3.Faktör: Kendine işe verme	,767

KMO değeri örneklemin faktör analizinin yeterliliğini ifade etmektedir (Kanten, 2012: 207). KMO değerinin 0,8’in üzerinde olması çok iyi kabul edilebilir değer olarak değerlendirilmektedir (Lamm vd., 2020: 29). Analizlere göre tüm ölçeklerin KMO değerinin 0,80’dan yüksek olmasıyla çok iyi kabul edilebilir değer olduğu gözlenmektedir. Kabul edilen Cronbach’s Alpha değerinin ise (0,80< Cronbach’s Alpha <1,00) aralığında yer alması yüksek güvenilir, (0,60<Cronbach’s Alpha<0,80) aralığında yer alması ise oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Uzunsakal ve Yıldız, 2018: 19). Analizlere göre Cronbach’s Alpha’nın 0,60’in üzerinde olduğu gözlenmektedir. Böylelikle araştırmada yer alan ölçeklerin yapı geçerliliğinin ve genel iç tutarlılığının sağlandığı ifade edilebilir.

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü ortaya koymaktadır. Eğer değişkenlerden biri arttığında, diğer değişken de artış gösteriyorsa olumlu (pozitif yönlü) ilişki, bir değişken arttığında diğer değişken azalıyorsa olumsuz (negatif yönlü) ilişki olduğu belirtilmektedir. Korelasyon katsayısı, -1 ile +1 arasında değer almakta, değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti üzerine bilgi vermektedir. Korelasyon katsayısı değerinin +1’e yakın olması aradaki ilişkin olumlu yönde kuvvetli olduğunu, -1’e yakın olması aradaki ilişkinin olumsuz yönde kuvvetli olduğunu, 0 (sıfır) olması ise herhangi doğrusal bir ilişkinin olmadığını belirtmektedir (Sürücü vd., 2023: 122). Korelasyon katsayısının 0,3 - 0,5 olmasıyla orta düzey ilişki, 0,5’ten büyük olmasıyla ise yüksek düzey ilişki oluşturmaktadır (Heale ve Twycro, 2015: 67). Araştırma kapsamında incelenen işyeri maneviyatı, pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmanın boyutları (kendini işe verme, enerjik olma ve işe bağlılık) arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına Tablo 3’te yer verilmektedir.

Tablo 3. İşyeri Maneviyatı, Pozitif Psikolojik Sermayeye ve İşe Adanma Boyutlarına Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.	Standart Sapma	1	2	3	4	5
İşyeri Maneviyatı	4,125	0,572	1				
Pozitif Psikolojik Sermaye	4,048	0,511	,553**	1			
Enerjik Olma	4,057	0,671	,686**	,577**	1		
İşe Bağlılık	4,364	0,586	,621**	,563**	,704**	1	
Kendini İşe Verme	3,868	0,715	,505**	,529**	,608**	,545**	1

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin sahip olduğu işyeri maneviyatı, pozitif psikolojik sermayeleri ve işe adanma düzeyleri oldukça yüksektir. Araştırmada işyeri maneviyatı ile işe adanma boyutları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Analizlere göre; öğretmenlerin işyeri maneviyatı düzeyleri ile işe adanmanın boyutu olan enerjik olma davranışı arasında pozitif yönde anlamlı ($r=0,686$; $p<0,01$) ilişki gözlenmektedir. Öğretmenlerin işyeri maneviyatı düzeyleri ile işe bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı ($r=0,621$; $p<0,01$)

bir ilişki görülmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin işyeri maneviyatı düzeyleri ile kendini işe verme arasında pozitif yönde anlamlı ($r=0,505$; $p<0,01$) ilişki elde edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile işe adanmanın boyutları arasında ise anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile enerjik olmaları arasında pozitif yönde anlamlı ($r=0,577$; $p<0,01$) bir ilişki olduğu elde edilmiştir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile işe bağlılık arasında da pozitif yönde anlamlı ($r=0,563$; $p<0,01$) ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile de kendini işe verme arasında pozitif yönde anlamlı ($r=0,529$; $p<0,01$) bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Öğretmenlerin işyeri maneviyatı düzeyleri pozitif psikolojik sermaye özellikleri arasında ise aynı yönde anlamlı ($r=0,553$; $p<0,01$) ilişki söz konusudur. Ayrıca Tablo 3'te görüldüğü gibi, işyeri maneviyatı, pozitif psikolojik sermaye ve işe adanma boyutları arasında yüksek düzey bir ilişkinin olduğu elde edilmiştir. Buna göre, araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerin işyeri maneviyatı ile işe adanma boyutları ve pozitif psikolojik sermayeleri ile işe adanma boyutları arasında pozitif yönde güçlü ilişki olduğu söylenebilir.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin varlığı, korelasyon analiziyle test edilmiştir. Fakat korelasyon analizi bulgularının yardımıyla, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan işe adanmanın boyutlarını ne düzeyde etkilediğini açıklayamamaktadır. Bu amaçla, araştırma modelinde bulunan ve araştırma hipotezleriyle ileri sürülen etkinin açıklanması amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. İşyeri Maneviyatının İşe Adanmanın Boyutları Üzerinde Etkisi

	B	Standart Sapma	β	t	Anlamlılık
Enerjik olma					
Sabit	,737	,129		5,709	,000
İşyeri Maneviyatı	,805	,031	,686	25,981	,000
R=,686 R ² =,470 F= 675,035 p=0,000					
İşe Bağlılık					
Sabit	1,735	,121		14,298	,000
İşyeri Maneviyatı	,637	,029	,621	21,863	,000
R=,621 R ² =,386 F= 477,977 p=0,000					
Kendini İşe verme					
Sabit	1,261	,163		7,742	,000
İşyeri Maneviyatı	,632	,039	,505	16,161	,000
R=,505 R ² =,256 F= 261,173 p=0,000					

İşyeri maneviyatının, işe adanma boyutlarını ne kadar etkilediğini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 4'teki regresyon analizi R² determinasyon katsayısına göre öğretmenlerin işe adanmanın enerjik olma boyutu üzerinde yaratılan değişkenliğin %47'si işyeri maneviyatı tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki etkinin açıklanmasında kullanılan regresyon modelinin geçerli olduğu elde edilmiştir (F= 675,035; β = ,686; $p<0,001$). Buna göre öğretmenlerin işyeri maneviyatının enerjik olma boyutu üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu görülmekte ve "H₁: İşyeri maneviyatı, işe adanmanın enerjik olma boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir." hipotezi desteklenmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin işe adanmanın boyutu olan işe bağlılık üzerinde yaratılan değişkenliğin %39'u işyeri maneviyatı tarafından açıklanmaktadır. Değişkenler arasındaki etkinin açıklanmasında kullanılan regresyon modelinin de geçerli olduğu görülmektedir (F= 477,977; β = ,621; $p<0,001$). Buna göre öğretmenlerin işyeri maneviyatı işe bağlılık boyutunu pozitif yönde anlamlı bir etkilemektedir. Elde edilen sonuca göre "H₂: İşyeri maneviyatı, işe adanmanın işe bağlılık boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir." hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

Araştırmada yer alan öğretmenlerin işe adanmanın kendini işe verme boyutu üzerindeki değişkenliğin %26'sı işyeri maneviyatı tarafından açıklanmaktadır. Değişkenler arasında bulunan etkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F= 261,173; β = ,505; $p<0,001$). Buna göre öğretmenlerin işyeri maneviyatının kendini işe verme boyutu üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu elde edilerek, "H₃: İşyeri maneviyatı, işe adanmanın kendini işe verme boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir." hipotezi desteklenmektedir.

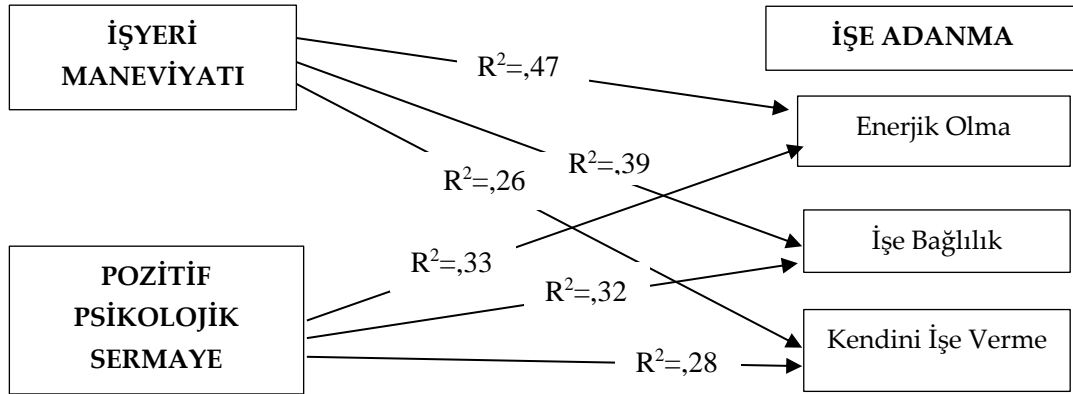
Tablo 5. Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Adanmanın Boyutları Üzerinde Etkisi

	B	Standart Sapma	ß	t	Anlamlılık
Enerjik olma					
Sabit	,989	,159		6,232	,000
Pozitif Psikolojik Sermaye	,758	,039	,577	19,496	,000
R=,577 R ² = ,333 F= 380,085 p=0,000					
İşe Bağlılık					
Sabit	1,749	,140		12,465	,000
Pozitif Psikolojik Sermaye	,646	,034	,563	18,788	,000
R=,563 R ² = ,317 F= 352,994 p=0,000					
Kendini İşe verme					
Sabit	,875	,176		4,985	,000
Pozitif Psikolojik Sermaye	,739	,043	,529	17,174	,000
R=,529 R ² = ,279 F= 294,948 p=0,000					

Tablo 5'teki regresyon analizi R² determinasyon katsayısına göre öğretmenlerin sahip olduğu işe adanmanın enerjik olma boyutu üzerinde yaratılan değişkenliğin %33'ü pozitif psikolojik sermaye tarafından açıklanmaktadır. Enerjik olma ve pozitif psikolojik sermaye değişkenleri arasındaki etkinin açıklanmasında kullanılan regresyon modelinin geçerliliği elde edilmiştir (F= 380,085; β = ,577; p<0,001). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin enerjik olma boyutuna pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu elde edilmiş ve H₄ hipotezi olan "Pozitif psikolojik sermaye, işe adanmanın enerjik olma boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir." hipotezi kabul edilmektedir.

Ayrıca öğretmenlerin işe adanmanın işe bağlılık boyutu üzerinde yaratılan değişkenliğin %32'si pozitif psikolojik sermaye tarafından açıklanmaktadır. Elde edilen verilere göre işe bağlılık ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki etkisini açıklayan regresyon modelinin geçerliliği gözlenmektedir (F= 352,994; β = ,563; p<0,001). Buna göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri işe bağlılık boyutu üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bu sonuca göre de "H₅: Pozitif psikolojik sermaye, işe adanmanın işe bağlılık boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir." hipotezi desteklenmektedir.

Öğretmenlerin işe adanmanın kendini işe verme boyutu üzerinde yaratılan değişkenliğin %28'i işyeri maneviyatı tarafından açıklanmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ve kendini işe verme arasındaki etkinin açıklandığı regresyon modelinin de geçerli olduğu görülmektedir (F= 294,948; β = ,529; p<0,001). Buna göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin kendini işe verme boyutu üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi görülmekte ve "H₆: Pozitif psikolojik sermaye, işe adanmanın kendini işe verme boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir." hipotezi desteklenmektedir.



Şekil 2. Araştırmanın Sonuç Modeli

Gerçekleştirilen korelasyon analiziyle hipotezlerde öne sürülen ilişkilerin varlığı, regresyon analiziyle de araştırma modelindeki bağımsız değişkenleri oluşturan işyeri maneviyatı ve pozitif psikolojik sermayenin

bağımlı değişkeni olan işe adanmanın alt boyutları üzerindeki etkisi açıklanmıştır. Korelasyon ve regresyon analizleriyle elde edilen bulgular şekil 2'deki araştırmanın sonuç modelinde verilmektedir.

5. Sonuç ve Tartışma

Çalışma hayatında motivasyonu, performansı ve tatmini arttırmada etkili birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden pozitif psikolojik sermaye, işyeri maneviyatı ve işe adanma kavramları en önemlileri arasında yer almaktadır. İşyeri maneviyatı, örgütün, işverenlerin ve çalışanların uzun vadeli başarılarına önemli katkılar sağlamaktadır. Kurumda, pozitif manevi bir ortamın oluşturulması ve devamlılığının sağlanması hem çalışanların performansını hem de memnuniyetini arttırmakta, ayrıca örgütün devamlılığını da güçlendirmektedir. İşe adanma, çalışanların işlerini daha etkili, verimli ve yüksek motivasyonla yapmasını sağlamaktadır. Böylelikle çalışanlar, örgütte ve yaptıkları işlerde daha olumlu sonuçlar elde etmektedir. İşe adanmanın örgütlere olan olumlu etkisi, çalışanların işe adanmalarını incelemeye yöneltmiştir. Örgütler ve işverenler, çalışanların işe adanma düzeylerini arttırmak amacıyla destekleyici çalışma ortamı yaratmalı ve çalışanların ihtiyaçlarını dikkate almalıdır. Pozitif psikolojik sermaye de bireyler ve kurumlar için büyük öneme sahip bir kavramdır. Pozitif psikolojik sermaye ile çalışanların örgütsel bağlılığı, iş memnuniyeti, ekip çalışması ve iş performansı olumlu olarak etkilenmektedir. Çalışanlar pozitif davranışlar sergileyerek işine yönelik motivasyonları, dolayısıyla işe adanmaları artmaktadır.

Eğitim kurumlarında işyeri maneviyatının oluşturulması ve pozitif psikolojik sermayesi yüksek öğretmenlerin görev yapması istenilen ve umut veren bir durumdur. Bunun yanında gelecek nesillerin yetiştirilmesinde büyük rolü olan öğretmenlerin işe adanma düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir. Bu araştırmada, eğitim kurumlarındaki işyeri maneviyatının ve öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermayenin işe adanma üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada elde edilen, öğretmenlerin sahip olduğu işyeri maneviyatı, pozitif psikolojik sermaye ve işe adanma düzeylerinin yüksek olduğu sonucu, Anık ve Tösten (2019), Yıldırım ve Tösten (2020) ve Olanrewaju ve Tinuke (2022) tarafından öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine yönelik yapılan çalışmalarıyla, Babaoğlu ve Ertürk (2013) ve Özan vd. (2023)'nin öğretmenlerin işe adanmışlıkları üzerine yapılan çalışmalarıyla ve Aprilia ve Katiara (2020) ve Bibi vd. (2021) tarafından işyeri maneviyatına yönelik yapılan çalışmalarıyla desteklenmektedir.

İşyerinde oluşturulan işyeri maneviyatıyla birlikte öğretmenlerin işiyle mutlu olan, işini kişisel amaç ve anlam olarak gören ve işinde kendini canlı hisseden bireyler olduğu ifade edilebilir. Böylelikle öğretmenlerin daha yaratıcı ve üretken olabilecekleri, hedeflerine daha iyi gerçekleştirebilecekleri belirtilebilir. Öğretmenlerin yüksek düzeyde sahip olduğu pozitif psikolojik sermayeleri; yaşam kalitesinin artmasına, çalıştığı kurumdan memnuniyetinin yükselmesine, işini severek yapmasına böylelikle performansının artmasına ve öğrencilerin gelişimleriyle yakından ilgilenmesine olanak tanır. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermaye ile birlikte öğretmenlerin eğitim ve öğretim sürecinde daha başarılı ve etkili olabilecekleri belirtilebilir. Öğretmenlerin işe adanmalarıyla birlikte ise meslekleriyle ilgili gelişimleri takip etmeleri, işleriyle yakından ilgilenmeleri, mesleklerine daha bağlı olmaları ve böylelikle daha iyi performans göstermeleri beklenebilir.

Araştırmada pozitif psikolojik sermaye, işyeri maneviyatı ve işe adanma davranışı boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin bulunduğu elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına paralel olarak işyeri maneviyatı ile işe adanma arasındaki pozitif ve anlamlı ilişki, Milliman vd. (2003), Milliman vd. (2018), Saks (2011), Iqbal vd., (2020)'nin çalışmalarıyla benzerlik gösterdiği ve işyeri maneviyatının işe adanmayı arttırdığı gözlenmektedir. Ayrıca okullardaki işyeri maneviyatının öğretmenlerin kendini işe verme, enerjik olma ve işe bağlılık davranışlarını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu doğrultuda, kurumlarda işyeri maneviyatının sağlanmış olması; çalışanların enerjik olmasını, işine bağlanmasını ve kendisini işine vermesini sağlamaktadır. Aprilia ve Katiara (2020), lise öğretmenleri ile gerçekleştirdiği çalışmada da işyeri maneviyatı ile işe adanma arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla işyeri maneviyatının, çalışanların işine adanma düzeyini arttırdığını söylemek mümkündür.

Araştırma sonucunda ulaşılan pozitif psikolojik sermaye ile işe adanma arasındaki anlamlı ve pozitif ilişki de Alessandri vd. (2018), Sihag ve Sarikwal (2014), Cheng vd. (2023) ve Xue vd. (2023) araştırmalarıyla benzerlik göstermektedir. Böylece çalışanların psikolojik sermayelerinin, işe adanma düzeylerini etkilediği ifade edilebilir. Bununla birlikte, öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermayelerinin, işe adanmanın kendini işe verme, enerjik olma ve işe bağlılık boyutlarını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Böylelikle öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, işe adanma düzeylerinin arttığı söylenebilir.

Yıldırım ve Tösten (2020) ve Xu (2023)'ün öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalarında da benzer sonuçların elde edildiği, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleriyle işe adanmaları arasında pozitif ilişkinin olduğu ifade edilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre araştırma modelinde yer alan hipotezlerin kabul edildiği dolayısıyla eğitim kurumlarındaki işyeri maneviyatının ve öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermayelerinin, öğretmenlerin işe adanma davranışlarını olumlu olarak etkilediği ifade edilebilir. Bu kapsamda yapılan analiz ve elde edilen sonuçlarla, araştırma modelinde yer alan ilişkiler istatistiksel olarak açıklanmaktadır. Ülkemizdeki ilköğretim öğretmenlerinin tamamına ulaşılmasındaki zaman ve maliyet sınırlılığı nedeniyle örneklemin Balıkesir il merkezi ve ilçelerindeki devlet okullarında görevli ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinden oluşması araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır.

Araştırma sonuçları kapsamında yöneticilere, işyeri maneviyatını kurumlarında sağlamaya yönelik uygulamalar geliştirmeleri ve çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini arttırmaya yönelik çalışmalar yapmaları önerilebilir. Ayrıca araştırmacılara, işyeri maneviyatı kavramıyla ilgili örgütün veya çalışanın yönetimini etkileyecek farklı kavramlarla olan etkisinin incelenmesi tavsiye edilebilir. Bunun yanında işyeri maneviyatının ve pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarıyla işe adanmanın alt boyutları arasındaki ilişkinin araştırılması ve farklı kavramlarla aracılık ve düzenleyicilik rollerinin incelenmesi önerilebilir. Öğretmenlerin iş ve okul ortamına adanmalarını sağlayan ve olumlu duygular uyandırmaya zemin hazırlayan ortamın oluşturulmasına imkân sağlayacak yeni araştırmaların yapılması, özellikle öğretmenlerin düşüncelerini anlayabilmek için açık uçlu soruların yer aldığı nitel çalışmaların yapılması da önerilebilir.

Kaynakça

- Abosrra, A. O. (2017). The Effect of Job Involvement on Organizational Commitment. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Adıgüzel, Z., Sönmez Çakır, F. & 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. & Farooq, W. (2020). Relating ethical leadership with work engagement: How workplace spirituality mediates?. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-22. 1739494.
- 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.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F. & 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.
- Al-Ghazali, B. M. & 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. & 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.
- Anık, S. & Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (69), 332-342.
- Aprilia, E. & Katiara, O. (2020). Workplace spirituality and work engagement among High School Teachers in Banda Aceh. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 61-71.
- Arokiasamy, A. & 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.

- Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M. & Luthans, K. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership and Organization Development Journal*, 29, 110-126.
- Babaođlan, E. & Ertürk, E. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-2), 87-101.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*. 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Banyhamdan, K. M., Harrim, H. & 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. & 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 Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Bibi, N., Siddique, A. & Davis, C. J. (2021). Relationship between teachers' organizational citizenship behavior and workplace spirituality at secondary level. *Journal of Educational Research (1027-9776)*, 24(1).
- 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.
- Cheng, S., Kuo, C. C., Chen, H. C. & 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. & Gozen, A. (2021). The impact of positive psychological capital on organizational cynicism. *International Journal of Commerce and Finance*. 7(1), 181-190.
- Choi, Y. & 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. & 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.
- Çetin, F. & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- De Carlo, A., Dal Corso, L., Carluccio, F., Colledani, D. & Falco, A. (2020). Positive supervisor behaviors and employee performance: The serial mediation of workplace spirituality and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 1834.
- Denny, Q. (2023). Cognitive Appraisal, Workplace Social Courage, and PsyCap. (Unpublished Ph.D. thesis), Liberty University.
- Foster, S. (2014). An Investigation into Organisational Commitment to Spirituality in the Workplace. (Unpublished Ph.D. thesis). Liverpool John Moores University.
- Gable, S. L. & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9, 103–110.
- Gilbert, J. (2018). Workplace Spirituality and Resistance to Change. (Unpublished Ph.D. thesis). Azusa Pacific University.
- Gill, D. S. (2007). Employee Selection and Work Engagement: Do Recruitment and Selection Practices Influence Work Engagement?. (Unpublished Ph.D. thesis), Kansas State University, Manhattan.

- 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, Çanakkale.
- 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.
- Heale, R. & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-Based Nursing*, 18(3), 66-67.
- Hefferon, K. & Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. McGraw-Hill Education (UK).
- Hu, H., Gong, H., Ma, D. & 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. & 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.
- James, T. D. (2021). Workplace Spirituality: A Study of Human Resource Practices Promoting Employee Engagement. Unpublished Ph.D. thesis, Walden University.
- 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, Sakarya.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy Of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanbur, A. & Kavuklu, H. (2018). Psikolojik sermayenin yordanmasında işyerinde maneviyatın rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 17-35.
- Kanten, P. & Arda, B. (2021). Otelcilik kişiliğın işe adanma davranışını üzerindeki etkisinde kişisel anlam arayışının rolü. *TroyAcademy*, 6(2), 379-394.
- 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, Isparta.
- Kanten, P. (2016). İşe Adanma. Kanten P. ve Kanten S. (Ed.). *Örgütlerde Davranışın Karanlık ve Aydınlik Yüzü* Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara, (75-122).
- Kapil, K. & Rastogi, R. (2017). Job embeddedness and work engagement as predictors of job performance. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 6(3), 28-33.
- Karatepe, O. M. & Avci, 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.
- Kocabaş, D. & 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.
- Kolodinsky, R.W. Giacalone, R.A. & 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.
- Koppula, R. (2008). Examining The Relationship Between Transformational Leadership and Engagement. (Unpublished Master's Theses). San Jose State University.

- Krishnakumar, S. & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.
- Lamm, K. W., Lamm, A. J. & 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.
- 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.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007b). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. B. (2008). 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., Norman, S. M., Avolio, B. J. & 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. & Avolio, B. J. (2007a). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Mahipalan, M. & 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.
- Marques, J., Dhiman, S. & King, R. (2007). *Spirituality in the Workplace: What it is, why it matters, how to make it work for you*. Personhood Press.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Milliman, J., Gatling, A. & 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. & Denton, E. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, (40), 83-92.
- 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.
- Narsa, N. P. D. R. H. & 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.
- Neal, J. A. & 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. & Banner, D. (1999). Spiritual perspectives on individual, organizational and societal transformation. *Journal of Organizational Change Management*, 12 (3), 175-186.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I. & Hirst, G. (2014). Psychological capital: a review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), 120-138.
- Olanrewaju, M. K. & 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.

- Orgambidez, A. & 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.
- Özan, M., Güneş, N. & Güneş, Ö. C. (2023). Algılanan sorumlu liderlik, öğretmenlerin kariyer tatmini ve işe adanmışlık arasındaki ilişki. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(2), 485-495.
- Paul, M., Dutta, A. & 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.
- Rathee, R. & Rajain, P. (2020). Workplace spirituality: A comparative study of various models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 27-40.
- Reyhan, A. & 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.
- Sadykova, G. & Tutar, H. (2014). İşyeri maneviyatı ve örgütsel güven arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Sayıştay Dergisi*, (93), 43-65.
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(4), 317-340.
- Sarkar, A. & 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. & 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. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
- Shraga, O. & Shirom, A. (2009). The construct validity of vigor and its antecedents: A qualitative study. *Human Relations*, 62(2), 271-291.
- Sihag, P. & 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. & Singh, S. (2022). Spirituality in the workplace: a systematic review. *Management Decision*. 60(5), 1296-1325.
- Slatten, T., Lien, G. & 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. & Srinivasan, P. T. (2012). Psychological capital: a review of evolving literature. *Colombo Business Journal*, 03, 01, 25-39.
- Sumpter, K. C. (2015). A Phenomenological Study of Workplace Spirituality and Job Satisfaction During Economic Crisis. (Unpublished Ph.D. thesis), University of Phoenix.
- Sürücü, L., Şeşen, H., Maslakçı, A. & Yeloğlu, H.O. (2023). SPSS, AMOS ve PROCESS Macro ile İlişkisel, Aracı/Düzenleyici ve Yapısal Eşitlik Modellemesi (2. Baskı). Ankara, Detay Yayıncılık.
- Tutar, H. & Oruç, E. (2020). Examining the effect of personality traits on workplace spirituality. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(5), 1005-1017.

- Uzunsakal, E. & Yıldız, D. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Xu, J. (2023). The interplay between Chinese EFL teachers' positive psychological capital and their work engagement. *Heliyon*, 9(2), 1-8.
- Xue, X., Qiao, J., Li, Y., Zhang, Q., Wang, Y., Wang, J. & 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.
- Yaman, . T. (2021). Pozitif Psikolojik Sermaye ve İř Yükü Algısının İstenen ve İstemeyen Rol tesi Davranışlara Etkisinin İncelenmesi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Yavan, . (2016). Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 278-296.
- Yıldırım, İ. & Tösten, R. (2020). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Mesleki Adanmışlıklarının İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36), 10-17.
- 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.
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5), 774-800.
- Zehra, S. & Husain, A. (2015). Relationship between spiritual values and psychological capital among university employees. *The New Educational Review*, 39(1), 253-263.