

Örgütsel Maneviyatın Tükenmişliğe Etkisinde Ruhsal Liderliğin Düzenleyici Rolü The Regulatory Role of Spiritual Leadership on the Effect of Organizational Spirituality on Burnout

Rabia GÜDELİCİ ^a Bünyamin AKDEMİR ^b

^a İnönü Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon (DR), Malatya, Türkiye. rabiagerekan@hotmail.com

^b İnönü Üniversitesi İşletme Bölümü, Malatya, Türkiye. bunyamin.akdemir@inonu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Maneviyat Örgütsel Maneviyat Tükenmişlik, Liderlik Ruhsal Liderlik	Amaç – Tükenmişlikle birlikte artan maneviyat ihtiyacı doğrultusunda oluşturulan araştırmada temel amaç, örgütsel maneviyatın tükenmişliğe etkisinde ruhsal liderliğin düzenleyici rolünü ortaya koymaktır. Bu bağlamda öncelikli amaç, çalışanların örgütsel maneviyat algılarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde bir etkisinin bulunup bulunmadığını, bulunması durumunda ise etkinin yönü ve şiddetinin ne olduğu belirlemektir. İkinci olarak ise değişkenler üzerinde ruhsal liderliğin düzenleyici rolünün hangi düzeyde olduğunun tespiti yapılmıştır. Yöntem – Gerçekleştirilen araştırmada verilerin elde edilmesi amacıyla, sosyal bilimlerde en yaygın kullanılan anket yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada örgütsel maneviyat düzeyini ölçmek üzere Milliman vd., (2003) tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği” kullanılmıştır. Söz konusu ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmaları ise Çakıroğlu (2017: 99) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışanların tükenmişlik düzeyleri “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ile ölçümlenmeye çalışılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmalarını ise Ergin (1992) yürütmüştür. Katılımcıların ruhsal liderlik algısını belirleyebilmek amacı ile Gündüz (2014: 83) tarafından geliştirilen ve 21 ifade ile 5 boyutu kapsayan “Ruhsal Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Bahse konu ölçeklerin geçerlilik ve güvenirliklerinin teyit edilmesinin ardından hipotezlerdeki etki boyutu yapısal eşitlik modellemesi üzerinden, path (yol) analizi kullanılarak test edilmiştir. Bulgular – Analizler neticesinde örgütsel maneviyat ile tükenmişlik arasında -0,52 negatif yönlü, örgütsel maneviyat ve ruhsal liderlik arasında 0,65 düzeyinde pozitif yönlü, tükenmişlik ile ruhsal liderlik arasında ise -0,39 negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen yol analizi neticesinde ise örgütsel maneviyatın tükenmişlik üzerinde -0,52 negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel maneviyatın tükenmişlik üzerindeki etkisinde ruhsal liderliğin düzenleyici rolü de ulaşılan analiz verileri ışığında desteklenmiştir. Tartışma – Örgüt içerisine maneviyatın dahil edilmesiyle yaptığı işle yaşamına amaç ve anlam katan, bir topluluğa dahil olarak en temel yaşamsal ihtiyaçlarından aidiyet duygusunu gideren, kolektif bir bilinç kazanan, daha fazla yardımlaşma ve işbirliğine yönelen bireylerde tükenmişliğe daha az rastlanılması muhtemel görülmektedir. Bu bireylerin tükenmişliğe yakalanması durumunda ise oluşan bu manevi atmosfer sayesinde tükenmişlikle mücadelenin çok daha hızlı ve ilerlemeden çözümleneceği düşünülmektedir. Artan tükenmişliğe karşı bir panzehir olarak ele alınan örgütsel maneviyatın iletilmesinde ve güçlendirilmesinde ise en önemli rolün yöneticiye\lidere düştüğü üzerinde durulmaktadır. Nitekim bu araştırmada elde edilen bulgular da bu düşüncüyü desteklemektedir.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Spirituality Organizational Spirituality Burnout Leadership	Purpose – This research explores the relationship between organizational spirituality, spiritual leadership, and burnout, driven by the increasing need for spirituality in the workplace. The study aimed to determine the impact of perceived organizational spirituality on burnout levels and to examine the moderating role of spiritual leadership in this relationship. Design/methodology/approach – In order to obtain data in the research conducted, a survey method widely used in social sciences was used. The "Perceived Organizational Spirituality Scale," developed by Milliman et al. (2003) according to the dimensions of spirituality components, was used in the

*Bu çalışma İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde hazırlanan “Örgütsel Maneviyatın Tükenmişliğe Etkisinde Ruhsal Liderliğin Düzenleyici Rolü” adlı doktora tezinden üretilmiştir.

ETİK ONAY: Çalışmanın etik onay izni İnönü Üniversitesi Rektörlüğü Etik Komisyonu tarafından 27.10.2022 tarihli 2022\20-5 sayılı karar ile alınmıştır.

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Güdelici, R., Akdemir, B. (2025). Örgütsel Maneviyatın Tükenmişliğe Etkisinde Ruhsal Liderliğin Düzenleyici Rolü, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (4), 3327-3344.

Spiritual Leadership

research. The adaptation of this game to Turkish was carried out by Çakıroğlu (2017: 99). The burnout level of employees was measured with the "Maslach Burnout Inventory." The adaptation of the scale to Turkish was conducted by Ergin (1992). In order to determine the participants' perception of spiritual management, Gündüz (2014: 83) used the "Spiritual Leadership Scale," which covers 5 dimensions with 21 statements in detail. After confirming the validity and reliability of the mentioned tables, the hypothesis was tested using path analysis through the freedom extension in the effect strength.

Received 22 March 2025

Revised 7 December 2025

Accepted 10 December 2025

Results – The analysis revealed a statistically significant negative relationship (-0.52) between organizational spirituality and burnout, a positive relationship (0.65) between organizational spirituality and spiritual leadership, and a negative relationship (-0.39) between burnout and spiritual leadership. Path analysis confirmed the negative effect of organizational spirituality on burnout (-0.52). Critically, the study also supported the moderating role of spiritual leadership in the relationship between organizational spirituality and burnout.

Discussion – By incorporating spirituality into the organization, individuals who gain purpose and meaning in their work, fulfill a fundamental need for belonging by becoming part of a community, develop a collective consciousness, and become more cooperative and collaborative are likely to experience less burnout. If these individuals experience burnout, it is believed that this spiritual atmosphere will help resolve the issue much more quickly and without further delay. It is emphasized that the manager/leader plays the most important role in communicating and strengthening organizational spirituality, which is considered an antidote to increasing burnout. Indeed, the findings of this study support this notion.

Article Classification:

Research Article

1. Giriş

Giderek yalnızlaşan, aileden, toplumdan uzaklaşan ve sosyal çevre yerine artık sanal çevreye sahip bireyler için iş yerleri sadece çalışma alanı olmanın ötesine geçmektedir. Günümüzde iş yerleri çalışanların sosyalleşme, ait olma, anlam bulma, bir topluluğa dâhil olma ihtiyaçlarını giderdikleri yapılarıdır. Dolayısıyla örgüt içerisinde maneviyatın dâhil edilmesiyle yaptığı işle yaşamına anlam katan, bir topluluğa dâhil olarak en temel yaşamsal ihtiyaçlarından aidiyet duygusunu gideren bireylerde tükenmişliğe daha az rastlanılması muhtemel görülmektedir. Bu bireylerin tükenmişliğe yakalanması durumunda ise oluşan manevi atmosfer sayesinde tükenmişlikle mücadelenin çok daha hızlı ve ilerlemeden çözümleneceği düşünülmektedir (Sharma ve Sharma, 2018; Kumar, 2015; Hong, 2009). Konuya ilişkin Khari ve Sinha (2021) iş yeri maneviyatını tükenmişliğe karşı bir panzehir olarak yorumlamışlardır. Farahini ve arkadaşları (2023) ise çalışmalarında özellikle örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunun, tükenmişlik üzerinde güçlü düzeyde azaltıcı etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışmalarında iş yeri maneviyatını güçlendirerek çalışanların mesleki yaşam kalitesinin artırılabilirliğini ve bunun da tükenmişliği azaltacağını ifade etmişlerdir. Saxena ve Saxena'ya (2011: 5) göre ise örgütsel maneviyat ile birlikte çalışanlar depresyon, tükenmişlik, sinir sorunu, stres, alkol\sigara, örgüte uyum sağlayamama ve yüksek kilo gibi problemlerin üstesinden gelebilmektedir. Konuyu yönetici gözünden araştıran Mitroff ve Denton (1999b) ise yöneticilerin art arda yaşamış oldukları krizlerin ardından maneviyata yönelmeye başladıklarını ifade etmiştir (Gockel, 2004: 161).

Tükenmişliğe karşı bir panzehir olarak ele alınan örgütsel maneviyatın örgüt bünyesinde güçlendirilmesinde ise en önemli faktörün liderlik tarzı olduğu anlayışı giderek güç kazanmaktadır (Kinjerski ve Skryonek, 2006). Benzer olarak Neal' da (2018) örgütsel maneviyat uygulamalarının ruhsal liderlikten ayrı ele alınamayacağını; Ribeiro ve arkadaşları ise ruhsal liderliğin örgütsel maneviyatı geliştirmek için en temel unsurlardan biri olduğunu çalışmalarında ifade etmişlerdir. Konuya ilişkin Burack' da (1999: 281) iş yaşamındaki manevi anlayışın örgütün vizyonu, misyonu, iş yapma usulleri, örgütsel amaçlar, stratejiler, plan ve politikalar, çalışma tasarımı ve en fazla da örgütün yöneticisi veya lideri yolu ile iletilmekte olduğunu belirtmiştir. Bu doğrultuda liderlerin maneviyatı odak alan bir liderlik yaklaşımını benimsemeleri ile örgütsel maneviyatın pekişeceği ve tükenmişlikle mücadelede güç kazanılacağı düşünülmektedir.

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde örgütsel maneviyat (işyeri maneviyatı), tükenmişlik ve ruhsal liderlik kavramlarını bir arada çalışan ulusal veya uluslararası düzeyde bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak küreselleşmeyle beraber ulusal sınırların niteliğini yitirmesi, belirsizliklerin artması, zorlaşan rekabet koşulları, yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler, artan mekanikleşme çalışanlar üzerindeki yükü, stresi ve sonuç olarak tükenmişliği artırmaktadır. Bu çalışma, tükenmişliği çözümleme noktasında sorunları maddenin ötesinde manevi faktörleri de gözetenek, bütüncül bir perspektifle ele almasıyla dikkat çekmektedir. Bu noktada örgütsel maneviyat, ruhsal liderlik ve tükenmişlik kavramlarının bir arada çalışıldığı başka bir araştırma sonucuna rastlanılmaması ve özellikle sağlık sektörü bağlamında yapılan bu tür araştırmaların

sınırlı olması çalışmamızın temel çıkış noktasını ve özgün yönlerini ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışma hem örgütsel süreçler hem de liderlik süreçleri açısından maneviyatı ele almakta olup, maneviyata ilişkin hem kuramsal literatüre hem de uygulamaya dönük literatüre katkı sunmaktadır. Yine yabancı literatürde çokça bir arada çalışılan ve aralarında güçlü pozitif ilişki tespit edilen örgütsel maneviyat ve ruhsal liderlik kavramlarının (Grezed, 2008; Afşar vd., 2016; Nasution vd., 2019; Spriyanto vd., 2016; Ribeiro vd., 2020; Shoklikhan vd., 2019; Sapta vd., 2021; Tabroni, 2015) Türkçe literatürde ilk kez bu çalışma ile bir arada inceleniyor olması da çalışmanın önemini vurgulayan bir diğer husustur. Bu tespitler ışığında oluşturulan çalışmanın amacı, örgütsel maneviyatın tükenmişlik üzerindeki etkisini ve bu etkide ruhsal liderliğin düzenleyici rolünü saptamaktır.

2. Literatür Taraması

Çalışan bireyler için iş yerleri yaşamlarının büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Soludukları bu atmosfer içerisinde olumlu veya olumsuz algılanan her türlü olay, çalışanları gerek ruhen gerek ise bedenen etkileyebilmektedir. Kişiler bu etkilerin uzağında, daha huzurlu bir iş ortamında çalışabilmek üzere manevi değerleri de içerisinde barındıran bir örgüt yapısına ihtiyaç duymaktadırlar (Seyyar, 2009: 44). Örgütsel maneviyat kavramı kişinin yaşamına dair temel amaç ve anlam kaynaklarını sorgulamasını\bulmasını, işyerindeki çalışanlarla ya da iş nedeniyle bağlantıda oldukları diğer kimseler ile sağlıklı ilişkiler kurmasını, bireyin inanç sistemiyle işyeri normları arasında uyum ve tutarlılığın oluşmasını ifade etmektedir (Miliman vd., 2003: 427). Bir diğer söylem ile örgütsel maneviyat genel anlamda kişilerin yaptıkları iş ve bulundukları işyeri dolayısıyla kendi iç dünyalarına (varlıklarının özüne) ulaşmaları, kişisel amaç ve anlam kaynaklarını keşfetmeleri ve toplumla bağlılık kurmalarıdır. Örgütsel maneviyat çalışan bireylerin kişisel gelişimleri arttırmakta, mevcut potansiyellerini ortaya çıkarmakta, kişilerin dünyayla çok daha olumlu, huzurlu ilişkiler kurabilmesine yardımcı olmaktadır. Söz konusu etkilerin yanı sıra maneviyat aynı zamanda tükenmişlik, stres ya da depresyona neden olan zorlu durumlarda da bir yatıştırıcı etkisi göstermektedir. Buna göre manevi duyguları yüksek bireylerin yaşama bağlılıkları, kendinden ve her şeyden üstün bir gücün varlığına sığınmaları, daima bir amaç ve anlam peşinde koşmaları zorlu ve karmaşık durumlarda bireyde canlandırıcı bir güç etkisi yaratmaktadır (Neck ve Milliman, 1994: 10-11). Deim ve Kimter (2014: 742) çalışmalarında, maneviyatı yüksek bireylerin daha az depresyona yakalandıklarını ve yine maneviyatı güçlü bireylerin depresyon yaşamaları halinde ise iyileşme süreçlerinin diğerlerine oranla daha hızlı olduğunu tespit etmişlerdir. Konuya ilişkin Çakıroğlu (2017: 29), maneviyatı güçlü insanların karşılaştıkları herhangi bir sıkıntılı durumda direkt olarak sorunun kaynağına yönelip, çözüm yolu aramaya odaklandıklarını ifade etmiştir. Buna karşın manevi dünyasında eksiklik olan bireylerin depresyon, kaygı bozukluğu, tükenmişlik gibi pek çok psikolojik sıkıntıya maruz kaldığını belirtmiştir. Saxena ve Saxena (2011: 5)'ya göre ise örgütsel maneviyat ile birlikte çalışanlar depresyon, tükenmişlik, sinir sorunu, stres, alkol\sigara ya da diğer çeşitli bağımlılıklar, örgüte uyum sağlayamama ve yüksek kilo gibi problemlerin üstesinden gelebilmektedir. Kumar'ın (2015) maneviyatın tükenmişlik ve iş doyumu üzerindeki etkisini incelediği çalışma sonuçlarına göre ise yüksek maneviyat, yüksek iş tatmini ve düşük tükenmişlik ile sonuçlanmaktadır. Mushtaq ve arkadaşları da (2020) işyeri maneviyatı ile çalışan tükenmişliği arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki belirlemişlerdir. Khari ile Sinha (2021) ise işyeri maneviyatını tükenmişliğe karşın bir panzehir olarak yorumlamışlardır. Yine benzer olarak Corso ve arkadaşları (2020), Sharma ve Sharma (2018), Farahani ve arkadaşları (2023) ve Hong'da (2009) yürütmüş oldukları çalışmalarında işyeri maneviyatının tükenmişliği azaltmada güçlü bir şekilde katkıda bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel maneviyatın, örgüt içerisinde geliştirilmesinde\pekiştirilmesinde ve bu sayede tükenmişlikle mücadele edilmesinde ise en önemli görevin yöneticilerde\liderlerde olduğu düşünülmektedir. Yöneticilerin\liderlerin örgütsel amaçlar, vizyon, stratejiler ve politikaları belirlemede dolayısıyla örgütün rotasını tayin etmede en etkin güç olmaları bu düşünceyi desteklemektedir. Nitekim Nasution ve arkadaşları (2019) ruhsal liderlik anlayışının örgüt içerisindeki maneviyatını pozitif yönde beslediğini, benzer olarak Sapta ve arkadaşları da (2021) örgütsel maneviyatın gelişmesinde ruhsal liderliğin güçlü pozitif etkisinin bulunduğunu araştırmalarında tespit etmişlerdir. Bu çalışmaların paralelinde Neal' da (2018) örgütsel maneviyat yaklaşımının, ruhsal liderlikten ayrı düşünülemeyeceğini ifade etmiştir. Konuya ilişkin Ribeiro ile arkadaşları ise ruhsal liderliğin, örgütsel maneviyatı pekiştirmek üzere temel unsuru teşkil ettiğini araştırmalarında belirtmişlerdir. Ruhsal liderliğe ilişkin ilk araştırmaları yürütenlerden biri olan Fry' da (2003: 708) ruhsal liderlik yaklaşımının işyeri maneviyatı içerisinde yer almakta olan daha kısıtlı ancak fevkalade

önemli bir alanı temsil ettiğini belirtmiştir. Yine benzer şekilde Afşar ve arkadaşları da (2016) liderlik yaklaşımları, maneviyat (ruhsallık) ve çevreci davranış yaklaşımlarını sentezledikleri araştırmalarında işyeri maneviyatını geliştirmede ruhsal liderliğin bir pekiştirici görevi gördüğünü belirtmişlerdir.

Ruhsal liderlik yaklaşımı, kişiye görev ve aidiyet duygusu aşılayarak işinden ve yaşamından anlam bulmasını sağlayan bir liderlik anlayışıdır. Kişi yaşamının daha anlamlı hale gelmesi ve hissettiği aidiyet duygusu sayesinde içsel motivasyonu yakalamaktadır. Bir diğer ifade ile ruhsal liderler örgütsel vizyona ulaşma yolunda takipçilerine sorumluluk ve hedefler yükleyerek kendilerini değerli hissetmelerini sağlamaktadırlar. Ruhsal liderler, takipçilerin özverili tutum ve davranışlarını takdir etmekte ve bu sayede onların örgüte karşı duydukları aidiyet hissini pekiştirmektedirler. Kurtar ise (2009: 37) bu liderlerin hem sistem ve süreç üzerinde hem de bireysel çalışan düzleminde örgütsel yapıyı pozitif etkileyip, ileriye taşıdıklarını belirtmiştir. Dolayısıyla ruhsal liderlik ile görev bilinci gelişen, yaptığı iş ile yaşamına anlam ve amaç katan, aidiyet duygusu pekişen çalışanların üzerindeki stres ve tükenmişlik duygusu azalacaktır (Yang ve Fry , 2018; Jelador ve arkadaşları, 2016; Saylı ve Baytok, 2014; Hunsaker, 2019). Konuya ilişkin Samul (2009: 10), ruhsal liderlerin problemler karşısında örgütün koşullarını ve çalışanların durumlarını, maddenin ötesinde manevi bir bilinçle ve bütüncül bir perspektifle ele aldıklarını ifade etmiştir. Bu durumun ise çalışanların işlerine ilişkin stres, depresyon, kaygı ve tükenmişlik gibi istenmeyen durumları yaşamalarının önemli ölçüde önüne geçeceğini belirtmiştir. Benzer olarak Yang ve Fry' da (2018) çalışmalarında, ruhsal liderliğin hem direkt olarak tükenmişlik üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu hem de örgütsel bağlılık iş birimi üretkenliği ve çalışanların yaşam memnuniyetini olumlu yönde etkileyerek dolaylı biçimde çalışan tükenmişliğini azalttığını tespit etmişlerdir. Mobarakkeh ve Karimimanevi (2016) ruhsal liderlik, algılanan örgütsel destek ve iş tükenmişliği arasındaki ilişkiyi ele aldıkları çalışmalarında, ruhsal liderlik uygulamalarının çalışan tükenmişliği ile anlamlı ve ters bir ilişki içerisinde olduğunu belirlemişlerdir.

3. Yöntem

Bu bölümde, araştırma çalışmasının amacı, modeli, değişkenleri ve hipotezlerine yönelik bilgiler bulunmaktadır.

3.1. Çalışmanın Amacı

Tükenmişlikle birlikte artan maneviyat ihtiyacı doğrultusunda oluşturulan araştırmanın temel amacı, örgütsel maneviyatın tükenmişliğe etkisinde ruhsal liderliğin düzenleyici rolünü ortaya koymaktır. Bu bağlamda öncelikli olarak, çalışanların örgütsel maneviyat algılarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde bir etkisinin bulunup bulunmadığı, bulunması durumunda ise etkinin yönü ve şiddetinin ne olduğu araştırılmıştır. Çalışmanın devamında ise değişkenler üzerinde manevi liderliğin düzenleyici rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçlara ulaşmak adına toplanan veriler ile yapılan istatistiki analiz ve elde edilen sonuçlar, raporlanarak sunulacaktır.

3.2. Çalışmanın Önemi

Günümüz insanının iş ve özel hayata dair giderek yalnızlaşması, küreselleşme ile birlikte ulusal sınırların ortadan kalkması, dini ve içtimai bağlarının azalması, dijital teknolojinin ve mekanikleşmenin yaygınlaşması, kapitalizmle birlikte anlık haz duygusu ve hızlı tüketim anlayışının benimsenmesi vb. pek çok olumsuzluk yaşadığı söylenebilir. Söz konusu bu olumsuz şartlar ise çalışanlara yönelik beklenti ve talepleri, rekabeti, riskleri, stresi ve sonuç olarak tükenmişliği artırabilmektedir. Örgütsel maneviyat ve ruhsal liderlik uygulamaları ise sorunları maddenin ötesinde manevi faktörleri de gözeterek bütüncül bir perspektif ile ele almaktadır. Dolayısıyla maneviyat temelli bu bütüncül uygulamalar, artan tükenmişlik problemini çözümlemede yeni bir bakış açısı sunmaktadır. Bu bağlamda çalışmada örgütsel maneviyatın tükenmişlik üzerindeki etkisi ve bu etkide ruhsal liderliğin düzenleyici rolü araştırılmıştır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde söz konusu bu üç değişkeni bir arada değerlendirmeye tabi tutan gerek ulusal gerek ise uluslararası düzeyde yapılan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bahse konu bu durum çalışmanın özgün yönlerini ortaya koyarken, çalışmanın önemine de vurgu yapmaktadır. Ayrıca çalışma hem örgütsel süreçler hem de liderlik süreçleri açısından maneviyatı ele almakta olup, maneviyata ilişkin hem kuramsal literatüre hem de uygulamaya dönük literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Yine yabancı literatürde çokça bir arada çalışılan ve aralarında güçlü pozitif ilişkiler tespit edilen örgütsel maneviyat ve ruhsal liderlik kavramlarının (Grezed, 2008; Afşar vd., 2016; Nasution vd., 2019; Spriyanto vd.,

2016; Ribeiro vd., 2020; Shoklikhan vd., 2019; Sapta vd., 2021; Tabroni, 2015) Türkçe literatürde ilk kez bu çalışma ile bir arada inceleniyor olması da çalışmanın önemini vurgulayan bir diğer husustur. Son olarak çalışmanın sağlık kurumları gibi büyük\önemli bir alan içerisinde gerçekleşiyor olmasının ve sağlık sektörü bağlamında yapılan bu tür araştırmaların sınırlı olmasının da ayrıca önem ihtiva ettiği düşünülmektedir.

3.3.Çalışmaya İlişkin Model, Değişkenler ile Hipotezler

Çalışmanın modelini oluşturmak üzere kavramlar arasındaki ilişkiyi ele alan birçok çalışma incelenmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 78). Bu çalışmalara, araştırmanın literatür taraması bölümünde detaylı olarak yer verilmiştir. Araştırmanın modeli, söz konusu bu yazın taramasında ileri sürülen temeller ve araştırmanın amacı dâhilinde kurulmakta olup, Şekil 1’ de detaylı olarak gösterilmektedir.



Şekil 1. Çalışmanın Modeli

Şekil 1 incelendiğinde araştırmanın bağımsız değişkeninin örgütsel maneviyat, bağımlı değişkeninin tükenmişlik ve düzenleyici değişkenin ise ruhsal liderlik olduğu görülmektedir.

Araştırmanın amaçları ve gerçekleştirilen literatür taraması doğrultusunda oluşturulan ana ve alt hipotezler şu şekildedir:

1. Ana Hipotez

H1: Örgütsel maneviyatın tükenmişlik üzerinde bir etkisi vardır.

Alt Hipotezler

H1a: Örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunun, tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu üzerinde bir etkisi vardır.

H1b: Örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunun, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde bir etkisi vardır.

H1c: Örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunun, tükenmişliğin kişisel başarısızlık boyutu üzerinde bir etkisi vardır.

H1d: Örgütsel maneviyatın topluluk duygusu boyutunun, tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu üzerinde bir etkisi vardır.

H1e: Örgütsel maneviyatın topluluk duygusu boyutunun, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde bir etkisi vardır.

H1f: Örgütsel maneviyatın topluluk duygusu boyutunun, tükenmişliğin kişisel başarısızlık boyutu üzerinde bir etkisi vardır.

H1g: Örgütsel maneviyatın örgütsel değerlerle uyum boyutunun, tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu üzerinde bir etkisi vardır.

H1h: Örgütsel maneviyatın örgütsel değerlerle uyum boyutunun, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde bir etkisi vardır.

H1_n: Örgütsel maneviyatın örgütsel değerlerle uyum boyutunun, tükenmişliğin kişisel başarısızlık boyutu üzerinde bir etkisi vardır.

2. Ana Hipotez

H2_a: Örgütsel maneviyatın tükenmişliğe etkisinde ruhsal liderliğin düzenleyici rolü vardır.

3.4. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın ana kütlesi Batman İl Merkezinde yer alan Kamu Hastanelerinde çalışan hekim, hemşire, ebe vb. sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Sağlık çalışanlarının işlerini gerçekleştirmeleri süresince sağlamış oldukları maddi yararın ötesinde, işlerinin yaşamlarına manevi doyum ve anlam kazandırması; bu araştırmanın ana kütesinin sağlık sektörü üzerinde seçilmesinde önem taşımaktadır. Batman il merkezinde yer alan Kamu hastanelerinde görevli 3165¹ sağlık personelinin oluşan ana kütleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünü hesaplamak amacı ile basit tesadüfî örnekleme formülünden yararlanılmış olup, %95 güvenilirlik seviyesinde ve %5 örnekleme hata payıyla hesaplanan formüle göre (Kalaycı, 2015: 69);

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{N \cdot d^2 + z^2 \cdot p \cdot q} = \frac{3165 \cdot 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{3165 \cdot 0,05^2 + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} = 343$$

Sağlık çalışanlarının büyük bir bölümünün nöbet sistemi ile çalışıyor olması, çalışma koşullarının oldukça yoğun ve yorucu olması, ulaşılan bazı katılımcıların geri dönüş sağlamaması, eksik ya da hatalı doldurmaları nedenleri çalışmaya geçerli 505 anket formu ile devam edilmiştir.

3.5. Çalışma Verilerinin Toplanması

Araştırmada nicel verilere ulaşım için en çok yararlanılan tekniklerin başında gelen, anketten yararlanılmıştır. Her bir anket yüz yüze görüşme yolu ile doldurulmuştur. Hazırlanan anket çalışması dört bölümden oluşmakta olup, ilk bölümde katılımcıların demografik bilgilerine ulaşmayı amaçlayan değişkenleri içeren “Kişisel Bilgi Formu” adı altında altı ifade yer almaktadır. İkinci bölümde ise örgütsel maneviyat düzeyini belirlemek üzere Milliman vd., (2003) tarafından oluşturulan “Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği” nden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmaları Çakıroğlu (2017: 99) tarafından gerçekleştirilmiştir. Anketin üçüncü bölümünde çalışanların tükenmişlik düzeyleri Maslach ve Jackson’ın (1981) hazırlamış olduğu “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ile ölçümlenmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmalarını Ergin (1992) yürütmüştür. Anket formunda yer alan son bölümde ise Gündüz (2014: 83) tarafından geliştirilen ve 21 ifade ve 5 alt boyuttan oluşan “Ruhsal Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Tüm ölçeklerin değerlendirilmesi işleminde, beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Verilerin toplanması sürecini gerçekleştirmeden önce çalışmanın bilimsel etik bağlamında uygunluğuna yönelik İnönü Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Başkanlığı tarafından 27.10.2022 tarih ve 2022\20-5 sayılı kararı ile etik uygunluk onayı alınmıştır. Çalışmaya ilişkin veriler 21.02.2023-15.05.2023 tarihleri arasında sağlık personelleri ile yüz yüze iletişime geçilerek toplanmıştır.

4. Verilerin Analizi

Geçerli 505 anket formundan elde edilen verilerin analiz edilmesinde SPSS 22.0’ dan ve AMOS 23.0’ dan faydalanılmıştır. Araştırmada ilk olarak kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini tespit etmek üzere doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) yararlanılmıştır. Çalışmanın devamında kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek üzere Cronbach’s Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Akabinde veriler bir diğer ön işlem olan tanımlayıcı istatistiklerden geçirilmiştir Katılımcıların oransal dağılımlarının belirlenmesi amacıyla frekans ve yüzde analizi gerçekleştirilmiştir. Son olarak ise verilerin normal dağılım gösterip göstermediklerini tespit etmek üzere basıklık-çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdiklerinin belirlenmesinin ardından ise hipotezlerin test edilme sürecine geçilmiştir.

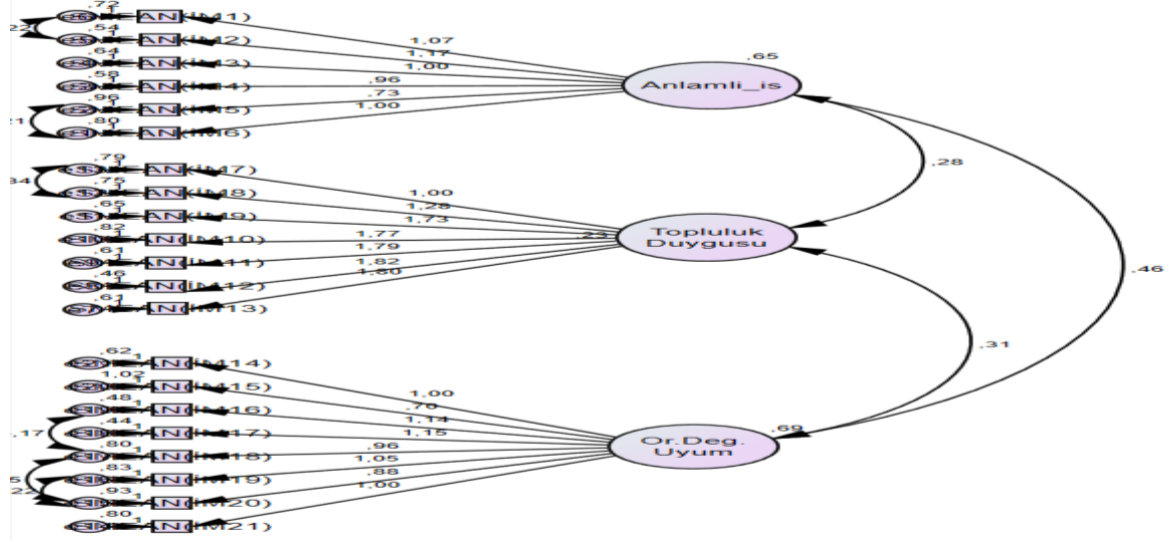
4.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Ölçeklerin geçerliliğini belirlemek üzere faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Sosyal bilim alanında yer alan 2 ana faktör analizinden biri olan keşfedici faktör analizi (AFA) daha çok ölçek geliştirme çalışmalarında kullanılmaktadır. Bir diğer temel faktör analiz türü olan doğrulayıcı faktör analiz (DFA) ise önceden

¹ <http://www.batman.gov.tr/batman-saglik-tesisleri>

geliştirilmiş ve önceki araştırmalarda kullanılmış olan ya da bir kuramsal dayanağı bulunan ölçeklerin doğruluğunu teyit etmek üzere tercih edilmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2018: 317). Bu doğrultuda araştırmanın bundan sonraki bölümü DFA üzerinden devam etmektedir.

Örgütsel maneviyat ölçeği, ilk süreçte üç gizil değişkene (anlamli iş, topluluk duygusu, örgütsel değerlerle uyum) ait 21 gözlenen değişken ile DFA'ya tabi tutulmuştur. Örgütsel maneviyat ölçeğine ilişkin faktör yapısı Şekil 2'de bulunmaktadır.



Şekil 2. Örgütsel Maneviyat Ölçeği DFA Model Diyagramı

Oluşturulan diyagram neticesinde, örgütsel maneviyat ölçeğine ilişkin uyum iyiliği değerleri ve bu değerlerin kabul edilen eşik değerlere göre uyum durumu Tablo 1' de bulunmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015: 37):

Tablo 1. Örgütsel Maneviyat Ölçeği DFA Uyum İyilik Düzeyleri

Uyum İndeksleri	Eşik Değerler		Ö.M. Ölçeği Uyum Değeri	Uyum Durumu
	İyi	Kabul		
χ^2 / df	$0 < \chi^2 / df < 3$	$3 \leq \chi^2 / df \leq 5$	2,959	İYİ
RMSEA	$0 < RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,062	KABUL
RMR	$0 < S-RMR < 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,08$	0,068	KABUL
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,953	İYİ
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,903	KABUL
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,903	KABUL
AGFI	$0,90 < AGFI < 1$	$0,85 < AGFI < 0,90$	0,876	KABUL
TLI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,922	KABUL

Tablo 'de incelendiğinde, tüm değerlerin iyi veya kabul görülebilir uyum indeks değerler aralıklarında bulunduğu görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel maneviyat ölçeğine ilişkin yapı geçerliliği, yapılan DFA ile teyit edilmiştir. Örgütsel maneviyat ölçeğinin geçerliliğinin tespitinin ardından tükenmişlik ölçeğinin geçerliliğinin tespitine geçilmiştir.

Tükenmişlik ölçeği, ilk süreçte üç gizil değişkene (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı) ait 21 gözlenen değişken ile DFA'ya tabi tutulmuştur. Ancak uyum iyilik değerlerini düşürüyor olması neden ile "M4: Tüm gün taleplere cevap vermek benim açımdan zorlayıcı." ile "M22: İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım" ifadeleri çıkartılarak, ölçeğin yeniden analiz edilmiştir. Tükenmişlik ölçeğine ilişkin faktör yapısı Şekil 3' te görülmektedir.



Şekil 3. Tükenmişlik Ölçeği DFA Model Diyagramı

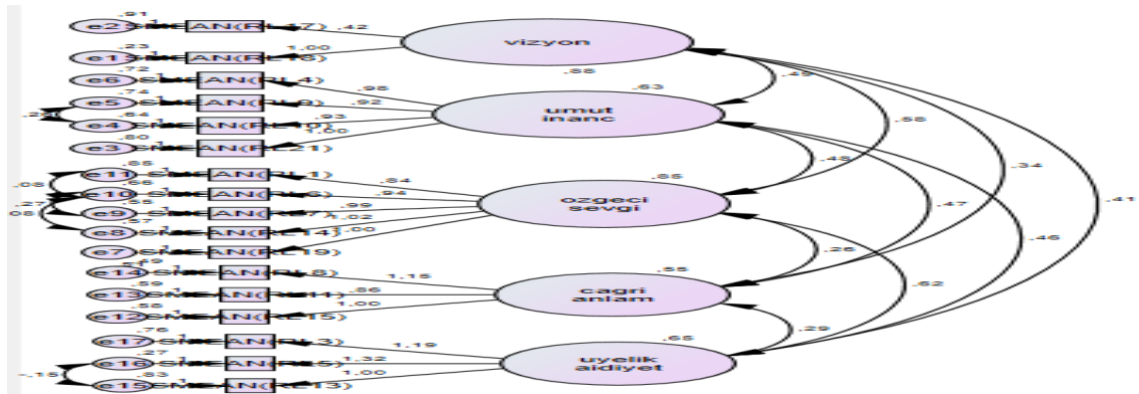
Oluşturulan diyagram neticesinde, tükenmişlik ölçeğine ilişkin uyum iyiliği değerleri ve bu değerlerin kabul edilen eşik değerlere göre uyum durumu Tablo 2' de bulunmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015: 37):

Tablo 2. Tükenmişlik Ölçeği DFA Uyum İyilik Düzeyleri

Uyum İndeksleri	Eşik Değerler		Ö.M. Ölçeği Uyum Değeri	Uyum Durumu
	İyi	Kabul		
χ^2 / df	$0 < \chi^2 / df < 3$	$3 \leq \chi^2 \leq 5$	2,311	İYİ
RMSEA	$0 < RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,05	İYİ
RMR	$0 < S-RMR < 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,08$	0,08	KABUL
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,927	KABUL
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,910	KABUL
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,936	KABUL
AGFI	$0,90 < AGFI < 1$	$0,85 < AGFI < 0,90$	0,913	KABUL
TLI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,911	KABUL

Tablo 2 incelendiğinde, değerlerin iyi veya kabul görülebilir uyum indeks değerler aralıklarında bulunduğu görülmektedir. Dolayısıyla tükenmişlik ölçeğinin geçerliliği yapılan DFA ile belirlenmiş, ardından ruhsal liderlik ölçeğinin yapı geçerliliğinin analizine başlanılmıştır.

Ruhsal Liderlik Ölçeği, ilk süreçte beş gizil değişkene (vizyon, umut\inanç, özgeci sevgi, çağrı\anlam, üyelik\aidiyet) ait 21 gözlenen değişken ile DFA'ya tabi tutulmuştur. Ruhsal Liderlik Ölçeğine ilişkin faktör yapısı Şekil 4'te yer almaktadır.



Şekil 4. Ruhsal Liderlik Ölçeği DFA Model Diyagramı

Gerçekleştirilen Ruhsal Liderlik Ölçeği DFA Model Diyagramı neticesinde, ruhsal liderlik ölçeğine ilişkin uyum iyiliği değerleri ve bu değerlerin kabul edilen eşik değerlere göre uyum durumu Tablo 3'te bulunmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015: 37):

Tablo 3. Ruhsal Liderlik Ölçeği DFA Uyum İyilik Değerleri

Uyum İndeksleri	Eşik Değerler		Ö.M. Ölçeği Uyum Değeri	Uyum Durumu
	İyi	Kabul		
χ^2/df	$0 < \chi^2/df < 3$	$3 \leq \chi^2 \leq 5$	3,676	KABUL
RMSEA	$0 < RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,73	KABUL
RMR	$0 < S-RMR < 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,08$	0,75	KABUL
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,951	İYİ
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,909	KABUL
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,913	KABUL
AGFI	$0,90 < AGFI < 1$	$0,85 < AGFI < 0,90$	0,872	KABUL
TLI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,910	KABUL

Tablo 3 incelendiğinde, değerlerin iyi ya da kabul görülebilir uyum indeks değerlerinde bulunduğu görülmektedir. Dolayısıyla ruhsal liderlik ölçeğinin geçerliliği, yapılan DFA neticesinde teyit edilmiştir.

Ölçeklerin geçerliliğinin tespitinin ardından güvenilirlik analizini gerçekleştirme sürecine geçilmiştir. Bu kapsamda ölçeklere ilişkin “Cronbach’s Alpha (α)” değerleri incelenmiştir (Altunışık vd., 2010:124). Verilere ait Cronbach’s Alpha değerleri Tablo 4’ te yer almaktadır.

Tablo 4. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Cronbach’s Alpha (α) Değerleri

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach’s Alpha
Örgütsel Maneviyat	21	0,931
Anlamlı İş	6	0,851
Topluluk Duygusu	7	0,860
Örgütsel Değerlere Uyum	8	0,880
Tükenmişlik	22	0,791
Duygusal Tükenme	9	0,849
Duyarsızlaşma	5	0,601
Kişisel Başarısızlık	8	0,640
Ruhsal Liderlik	21	0,920
Vizyon	4	0,692
Umut \ İnanç	4	0,785
Özgecil Sevgi	5	0,875
Çağrı \ Anlam	4	0,724
Üyelik \ Aidiyet	4	0,818

Gerçekleştirilen analiz sonuçları incelendiğinde ulaşılan Cronbach Alfa değerlerinin örgütsel maneviyat ölçeği için $\alpha=0,931$, tükenmişlik ölçeği için $\alpha = 0,791$, ruhsal liderlik ölçeği için ise 0,920 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kullanılan ölçekler tüm alt boyutlarıyla içsel tutarlılığa sahip bulunmakta olup, analiz yapmaya uygundur.

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın bu kısmında katılımcılara ait demografik veriler oransal olarak bulunmaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	289	57,2
	Erkek	216	42,8
	18-25	106	21
	26-35	243	48,1

Yaş	36-45	127	25,1
	46-55	26	5,1
	56 ve üzeri	3	0,6
Medeni Durum	Evli	308	61
	Bekar	197	39
Eğitim Durumunuz	Lise	46	9,1
	Ön Lisans	115	22,8
	Lisans	310	61,4
	Yüksek Lisans	21	4,2
	Doktora	13	2,6
Meslekte Çalışma Süreniz	0-5	203	40,2
	6-10	102	20,2
	11-15	109	21,6
	16-20	54	10,7
	21 ve üzeri	37	7,3
Kurumda Çalışma Süreniz	0-5	275	54,5
	6-10	101	20
	11-15	84	16,6
	16-20	22	4,4
	21 ve üzeri	23	4,6

Tablo 5' te ilk olarak katılımcıların % 43' ünün erkek, %57'sinin ise kadın olduğu bilgisi yer almaktadır. En fazla katılımcının % 48,1 ile 26-35 yaş düzleminde bulunduğu, bu oranı % 25,1 ile 36-45 yaş arası grubun izlediği, genç nüfus olarak adlandırılan 18-25 yaş arası grubun ise katılımcıların % 21'ini oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların % 39'u bekâr iken, %61'i evli bulunmaktadır. Eğitim düzeyi değişkeni bakımından ise katılımcıların % 9,1 orta öğretim mezunu, % 22,8'i ön lisans, % 61,4 lisans, % 4,2'si yüksek lisans ve son olarak % 2,6'sı ise doktora mezunudur. Mesleki tecrübe değişkeni açısından oransal olarak en geniş alanı tanımlayan grup ise % 40,2 ile sıfır ve beş yıl arası deneyime sahip gruptan oluşmaktadır. Kurumda çalışma süresi bakımından ise katılımcıların yarısından fazlası (% 54,5) beş yıldan az çalışma süresine sahip bulunmaktadır. Katılımcıların % 20'si altı ve on yıl arası, % 16,6'sı on bir ve on beş yıl arası, % 4,4'ü on altı ve yirmi yıl arası, % 4,6'sı ise yirmi bir yıldan daha fazla süredir araştırmanın gerçekleştirildiği kurumda çalışmaktadır.

4.3. Ölçeklere Ait Normallik Testi

Araştırma kapsamında ulaşılan verilere ait ortalama ve standart sapma değerleri ile normallik analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 6. Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişken	N	Ort.	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Maneviyat	505	3,04	0,75	-0,196	-0,156
Anlamlı İş	505	3,03	0,88	-0,282	-0,228
Topluluk Duygusu	505	3,23	0,83	-0,355	-0,191
Örgütsel Değerlerle Uyum	505	2,87	0,88	-0,073	-0,545
Tükenmişlik	505	2,83	0,51	-0,243	0,478
Duygusal Tükenme	505	3,10	0,84	0,038	-0,282
Duyarsızlaşma	505	2,67	0,73	0,105	-0,229
Kişisel Başarısızlık Boyutu	505	2,63	0,57	0,144	0,185
Ruhsal Liderlik	505	2,98	0,71	-0,185	-0,054
Vizyon	505	2,95	0,77	-0,426	0,207
Umut \ İnanç	505	3,26	0,89	-0,394	-0,057
Özgecil Sevgi	505	2,42	0,97	0,246	-0,719
Çağrı \ Anlam	505	3,65	0,78	-0,969	1,320
Üyelik Aidiyet	505	2,78	0,83	0,268	-0,321

Tablo 6’da verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir (Büyükoztürk, 2018). Ayrıca katılımcıların örgütsel maneviyata ilişkin algılarında kararsız kaldıkları (ort.: 3,04) ve katılımcıların düşük düzeyde liderlikte manevi yaklaşımı hissettikleri (ort.:2,98) de elde edilen bulgular arasındadır. Ancak

Maslach vd (2010)’a göre tükenmişlik ölçeği toplam puan üzerinden yorumlanmalıdır. Bu doğrultuda tükenmişlik ölçeğine ilişkin toplam puan aralıkları ile bu aralıkların tanımladığı düzeyler Tablo 7’de bulunmaktadır.

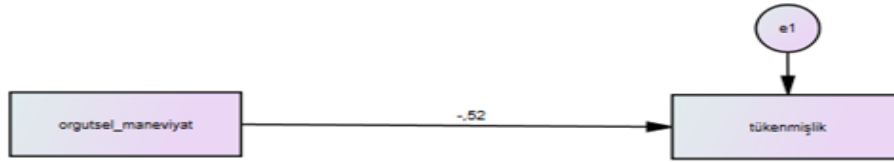
Tablo 7. Tükenmişlik Ölçeğine ilişkin Toplam Değer Düzeyleri

Değişken	N	Düşük Seviye	Orta Seviye	Yüksek Seviye	Sonuç	Bulunduğu Düzey
Duygusal Tükenme	505	0-16	17-26	27 ve üzeri	27,91	YÜKSEK
Duyarsızlaşma	505	0-8	9-13	14 ve üzeri	13,37	ORTA
Kişisel Başarısızlık Boyutu	505	37 ve üzeri	31-36	0-30	32,10	ORTA

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların yüksek ya da orta düzeyde tükenmişlik hissettikleri görülmektedir. Bununla birlikte tükenmişliğin en yoğun hali ile duygusal tükenme boyutunda yaşandığı da elde edilen bulgular arasındadır.

4.4. Hipotezlerin Test Edilmesi

Bu araştırmanın modeli, örgütsel maneviyat ile tükenmişliği ilişkilendirilmektedir. Araştırma egzojen değişken olan örgütsel maneviyatın endojen değişken olan tükenmişlik üzerinde etkisi olduğu varsayımına dayanmaktadır. Gözlenen değişkenler ile yol (path) analizinin kullanıldığı model çerçevesinde oluşturulan ilişkinin grafiksel gösterimi Şekil 5’te bulunmaktadır.



Şekil 5. Örgütsel Maneviyatın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Path Diyagramı

Örgütsel maneviyatın (Ö.M.) tükenmişlik üzerindeki etkisine yönelik oluşturulan modelin uyum indeksi kriterler neticeleri aşağıda bulunmaktadır.

Tablo 8. Örgütsel Maneviyatın Tükenmişliğe Etkisine İlişkin Model Uyum İndeksleri

X ² /df	RMSEA	CFI	GFI	IFI	NFI	RMR
,000	,562	1,000	1,000	1,000	1,000	,000

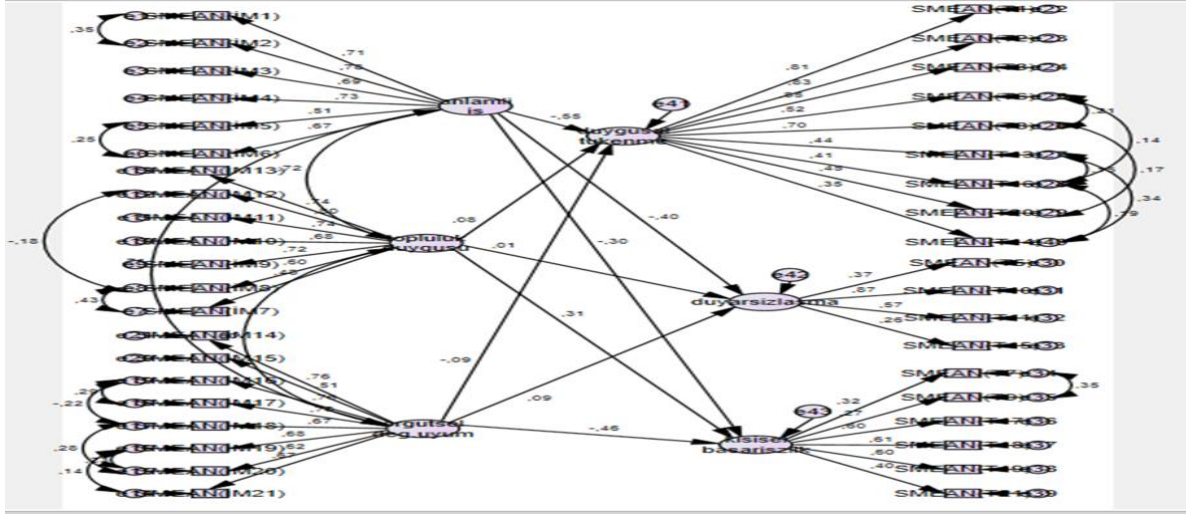
Tabloda yer aldığı üzere RMSEA değeri ,562 ile kabul edilebilir uyum düzeyindedir. Bu değer dışındaki diğer indeksler ise mükemmel uyum aralığında bulunmaktadır. Yapısal modele ilişkin hipotezlerin analiz neticeleri ise Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Maneviyatın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotez Sonuçları

Hipotez	Estimate (β)	SE.	CR.	P
tükenmişlik <--- orgutsel_maneviyat	-,522	,026	-13,731	***

Tablo 9’da yer aldığı üzere, β (etki katsayısı) değeri -,522 ve p (anlamlılık) katsayısı ise 0.000’dır. Dolayısıyla gerçekleştirilen analiz neticesinde örgütsel maneviyatın tükenmişlik üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç örgütsel maneviyat bir birim arttığında tükenmişlik düzeyinde -,522 birimlik bir azalış olacağı anlamına gelmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda 1.Ana Hipoteze ilişkin “*H1: Örgütsel maneviyatın tükenmişlik üzerinde bir etkisi vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

1. Ana Hipoteze ilişkin analiz işleminin gerçekleştirilmesinin ardından, alt hipotezleri test etmek amacı ile yol analizi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda ilgili değişkenler boyutsal düzlemde incelenmiş olup, etki durumu analiz edilmiştir. Bahse konu etki durumuna ilişkin oluşturulan path diyagramı Şekil 6'da gösterilmektedir.



Şekil 6. Ö. M'ın Alt boyutlarının Tükenmişliğin Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Path Diyagramı

Ö. M'ın alt boyutlarının tükenmişliğin alt boyutlarına etkisine yönelik oluşturulan modelin uyum indeks değerleri Tablo 10'dadır.

Tablo 10. Ö.M'ın Alt boyutlarının Tükenmişliğin Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Uyum İndeksleri

X ² /df	RMSEA	CFI	GFI	IFI	NFI	TLI
1,970	,044	,915	,911	,916	,906	,907

Tablo 10 incelendiğinde X²/df değerinin 1,970'le ve RMSEA değerinin de ,044 ile mükemmel uyum aralığında bulunduğu, kalan diğer değerlerin ise kabul edilebilir uyum aralığında yer aldığı görülmektedir. Yapısal modele ilişkin hipotezlerin analiz sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. Ö. M'ın Alt Boyutlarının Tükenmişliğin Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotez Sonuçları

Hipotez	Estimate (β)	SE.	CR.	P
duygusal_tukenme <--- anlamlı iş	-,552	,106	-6,358	***
duyarsızlaşma <--- anlamlı iş	-,397	,056	-3,537	***
kişisel başarısızlık hissi <--- anlamlı iş	-,299	,039	-2,742	,006
duygusal_tukenme <--- topluluk_duygusu	,084	,207	,885	,376
duyarsızlaşma <--- topluluk_duygusu	,014	,098	,131	,896
kisisel_basarısizlik hissi<---topluluk_duygusu	,197	,083	2,367	,018
duygusal_tukenme <--- orgütsel_deg.uyum	-,093	,121	-,997	,319
duyarsızlaşma <--- orgütsel_deg.uyum	,092	,058	,837	,403
kisisel_basarısizlik hissi<--- orgütsel_deg.uyum	-,458	,053	-3,318	***

Tablo 11'da yer aldığı üzere 1.ana hipotezin alt hipotezlerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde; birinci ana hipotezin alt hipotezlerinden olan, "H1a. Örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunun, tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu üzerinde bir etkisi vardır." $\beta = -,552$ ve $***p=0.000$ olduğundan; "H1b. Örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunun, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde bir etkisi vardır." $\beta = -,397$ ve $***p=0.000$ olduğundan; "H1c. Örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunun, tükenmişliğin kişisel başarısızlık hissi boyutu üzerinde bir etkisi vardır." $\beta = -,299$ ve $p=0.006<0,05$ olduğundan kabul edilmiştir. Birinci ana hipotezin dördüncü alt hipotezini oluşturan "H1a. Örgütsel maneviyatın topluluk duygusu boyutunun, tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu bir etkisi vardır." ise $p=0,376>0,05$ olduğundan; beşinci alt hipotez olan "H1e. Örgütsel maneviyatın topluluk duygusu boyutunun, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde bir etkisi

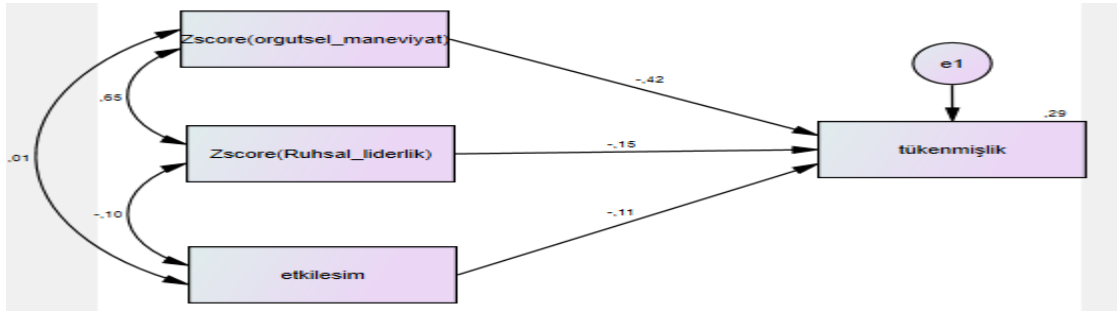
vardır" $p=0,896>0,05$ olduğundan reddedilirken, altıncı alt hipotez "*H1_f. Örgütsel maneviyatın topluluk duygusu boyutunun, tükenmişliğin kişisel başarısızlık hissi boyutu üzerinde bir etkisi vardır.*" $p=0,018<0,05$ ve $\beta=-,197$ olduğundan kabul edilmiştir. Birinci ana hipotezin yedinci alt hipotezini oluşturan "*H1_g. Örgütsel maneviyatın örgütsel değerlerle uyum boyutunun, tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu üzerinde bir etkisi vardır*" $p=0,319>0,05$ olduğundan ve sekizinci alt hipotezi oluşturan "*H1_g. Örgütsel maneviyatın örgütsel değerlerle uyum boyutunun, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde bir etkisi vardır*" $p=0,403>0,05$ olduğundan reddedilmiştir. Son olarak dokuzuncu alt hipotez olan, "*H1_h. Örgütsel maneviyatın örgütsel değerlerle uyum boyutunun, tükenmişliğin kişisel başarısızlık hissi boyutu üzerinde bir etkisi vardır.*" $\beta=-,458$ ve $***p=0.000$ olduğundan kabul edilmiştir.

Örgütsel maneviyatın tükenmişlik üzerindeki negatif yönlü ve anlamlı etkisinin tespit edilmesinin ardından, bu etkinin düzeyinin ruhsal liderliğe bağlı olarak değişip değişmediğini belirleme sürecine geçilmiştir. Bu amaçla düzenleyici etki analizi gerçekleştirilmiştir. Düzenleyici değişkenin etkisi istatistiklerde etkileşim etkisi olarak belirtilmektedir (Baron ve Kenny, 1986). Etkileyişim etkisinin (örgütsel maneviyat x ruhsal liderlik) modele dâhil edilmesinin ardından, düzenleyici etki analizini gerçekleştirme sürecine geçilmiştir. Bu süreçte atılması gereken bazı adımlar bulunmaktadır. Bunlar (<https://www.jeremydawson.co.uk/#twoway>);

- ✓ SPSS'te verilerin standardize edilmesi,
- ✓ AMOS programında modelin oluşturulup, analiz edilmesi,
- ✓ Modelin anlamlı çıkması halinde etkileşimsel etkinin grafiksel eğiliminin Jeremydawson' da yer alan

Excel formatındaki formülüze edilmiş yapı ile gösterilmesi.

Bu adımlar doğrultusunda ilk olarak veriler SPSS'te standardize edilmiştir. Bu işlemin ardından düzenleyicilik etkisine dair istatistiki model oluşturulmuş olup, model Şekil 7'de yer almaktadır.



Şekil 7. Ruhsal Liderliğin Düzenleyicilik Rolüne İlişkin Model

Düzenleyicilik etkisinden söz edebilmek için oluşturulan modelde etkileyişim teriminin bağımlı değişken (tükenmişlik) üzerindeki etkisinin anlamlı olması gerekmektedir. Modele ilişkin anlamlılık değerleri Tablo 12'de verilmiştir.

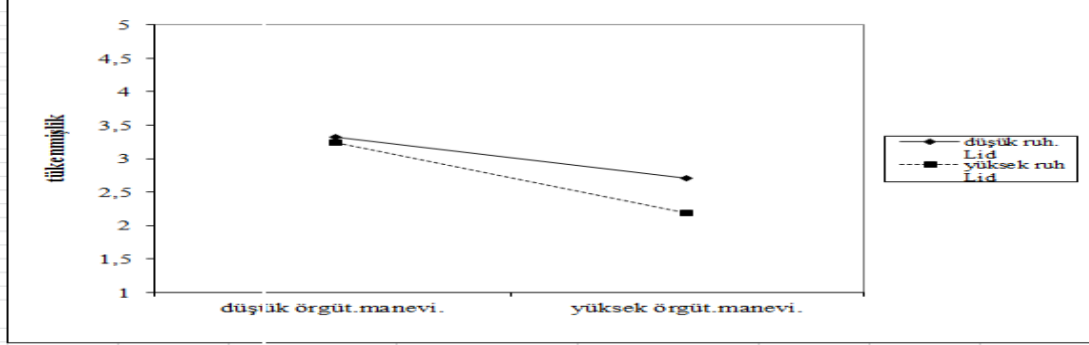
Tablo 12. Ruhsal Liderliğin Düzenleyicilik Etkisi Anlamlılık (p) Sonuçları

Hipotez	Estimate (β)	SE.	CR.	P
tükenmişlik <--- Zörgütsel_maneviyat	-,422	,025	-8,524	***
tükenmişlik <--- ZRuhsal_liderlik	-,151	,026	-3,033	,002
tükenmişlik <--- etkileşim	-0,44	,015	-2,894	,004

Düzenleyici etkiye ilişkin oluşturulan model üzerinden, Tablo 12'de görüldüğü üzere tüm yollar anlamlı çıkmıştır. Bu bağlamda düzenleyici analizin gerek şartı olan etkileyişim teriminin, bağımlı değişken (tükenmişlik) üzerindeki etkisinin anlamlı olması ($\beta= -,044$; $p=0.004<0,01$) koşulu sağlanmıştır. etkileyişimsel etkinin grafiksel eğilimi Şekil 7'de gösterilmektedir.

Tablo 13. Ruhsal Liderliğin Düzenleyici Etkisinin Sonuçları

Düşük Ruhsal Liderlik		Yüksek Ruhsal Liderlik	
Eğim Gradyanı	-0,313	Eğim Gradyanı	-0,531
T-Değeri Eğimi	-9,898	T-Değeri Eğimi	-16,792
P Değeri Eğimi	0,000	P-Değeri Eğimi	0,000

**Şekil 7.** Ruhsal Liderliğin Düzenleyicilik Etkisinin Grafiksiz Eğilimi

Elde edilen bulgular ışığında, örgütsel maneviyat düzeyi yükseldikçe ve ruhsal liderlik uygulamaları da var ise tükenmişliğin azalmaya başladığını söylemek mümkündür. Ruhsal liderlik düzeyinin yükselmesi ile beraber ise eğim gradyanının daha da keskinleştiği (-0,313'ten, -0,531'e) görülmektedir. Dolayısıyla örgütsel maneviyat uygulamalarının yüksek ruhsal liderlik ile birleşmesi halinde tükenmişlik daha fazla azalacaktır. Bu sonuçlar doğrultusunda 2. Ana Hipoteze ilişkin *"H2: Örgütsel maneviyatın tükenmişliğe etkisinde ruhsal liderliğin düzenleyici rolü vardır."* hipotezi kabul edilmiştir.

5. Sonuç ve Tartışma

Günümüzde giderek yalnızlaşan, aileden, toplumdan uzaklaşan ve sosyal çevre yerine artık sanal çevreye sahip bireyler için iş yerleri sadece çalışma alanı olmanın ötesine geçmiştir. Yeni yaşam şartları ile beraber iş yerleri çalışanlar için sosyalleşme, ait olma, anlam bulma, bir topluluğa dahil olma ihtiyaçlarını giderdikleri yapılarıdır. Dolayısıyla örgüt içerisinde maneviyatın dahil edilmesiyle yaptığı işle yaşamına amaç ve anlam katan, bir topluluğa dahil olarak en temel yaşamsal ihtiyaçlarından aidiyet duygusunu gideren bireylerde tükenmişliğe daha az rastlanılacağı düşünülmektedir. Tükenmişliğin yaşanması durumunda ise sürecin çok daha hızlı, ilerlemeden, proaktif bir anlayış ile çözümleneceği muhtemel görülmektedir. Bu bağlamda çalışmada ilk olarak örgütsel maneviyatın tükenmişliğe etkisi araştırılmıştır. Örgütsel maneviyatın tükenmişlik üzerindeki etkisini belirleyebilmek üzere path (yol) analizi uygulanmıştır. Uygulanan path (yol) analizi neticesinde, örgütsel maneviyatın tükenmişlik üzerinde negatif yönlü, yüksek düzeyde, anlamlı bir etkisi bulunduğu tespit edilmiştir ($\beta = -.522$; $***p=0.000$). Bu bulgu örgütsel maneviyat bir birim arttığında tükenmişlik seviyesinde $-.522$ birimlik bir azalış olacağı anlamına gelmektedir. Ulaşılan bu bulgu doğrultusunda, 1. Ana Hipotezi oluşturan *"H1: Örgütsel maneviyatın tükenmişlik üzerinde bir etkisi vardır."* hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen negatif yönlü ve anlamlı etki bulgusu neticesinde ve belirlenen örneklem grubu özelinde; örgüt ve yönetimin maneviyat eksenli bir anlayış çizmesi ile çalışanların içsel yaşamları değer görüp, benimseneceği için çalışanın işine ve iş yerine yüklediği anlamın artması beklenilmektedir. Yaşamsal anlam ve amaç kaynakları artan çalışanların ise daha tatmin, yüksek motivasyon ve yaratıcılıkta, uyumlu ve keyif alarak çalışacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu manevi örgütsel anlayış düzleminde, çalışanın iş arkadaşları ile topluluk bağlarının kuvvetleneceği, içsel huzurunun gelişeceği dolayısıyla temel insani gereksinimlerden olan aidiyet ihtiyacının karşılanacağını ifade etmek mümkündür. Tüm bu olumlu gelişmelerin ise tükenmişlik üzerinde bir panzehir etkisi yaratacağı söylenebilmektedir. İfade edilen tüm bu çıkarımlar ilgili literatür ile de uyum göstermektedir (Corso ve arkadaşları, 2020; Sharma ve Sharma, 2018; Farahani ve arkadaşları, 2023; Kumar, 2015; Hong, 2009; Khari ve Sinha, 2021; Saxena ve Saxena, 2011: 5; Mushtaq ve arkadaşları, 2020; Mitroff ve Denton, 1999; Gockel, 2004: 161).

2. Ana Hipoteze ilişkin alt hipotezleri test etmek amacıyla yeniden yol analizi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu üzerinde ($\beta = -.552$ ve $***p=0.000$), örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma

boyutu üzerinde ($\beta=-,397$ ve $***p=0.000$), örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunun tükenmişliğin kişisel başarısızlık hissi boyutu üzerinde ($\beta=-,299$ ve $p=0.006<0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yine örgütsel maneviyatın örgütsel değerlerle uyum boyutunun, tükenmişliğin kişisel başarısızlık hissi boyutu üzerinde ($\beta=-,458$ ve $***p=0.000$) negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı etkisi de elde edilen bulgular arasındadır. Örgütsel maneviyatın topluluk duygusu boyutunun ise tükenmişliğin alt boyutları üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. Path analizi neticesinde, anlamlı iş alt boyutunun tükenmişliğin tüm alt boyutları üzerinde negatif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu etki düzeyi ise en fazla tükenmişliğin ilk seviyesi olan duygusal tükenme boyutunda hissedilirken ($\beta=-,552$ ve $***p=0.000$), duyarsızlaşma boyutuna geçmesi ile çalışanın işinden duyacağı anlamın etkisinin de azaldığı ($\beta=-,397$ ve $***p=0.000$) görülmektedir. Tükenmişliğin son basamağı olan kişisel başarısızlık hissi boyutuna geldiğinde ise artık iş yerinden ve yapılan işten duyulan anlam boyutu, tükenmişlik üzerindeki etkisini giderek kaybetmeye başlamıştır ($\beta=-,299$ ve $p=0.006<0,05$). Dolayısıyla bu sonuç neticesinde tükenmişlikle mücadelede çalışana anlamlı bulacağı görevler\amaçlar kazandırmanın, aidiyet hissinden veya kişisel değerlerinin örgütle uyumundan çok daha etkin olduğunu belirtebiliriz. Ayrıca yine ulaşılan bulgu ışığında tükenmişliğin aniden ortaya çıkmadığı bir sürecin sonucu olarak meydana geldiği, sürecin başında müdahale edilmediği takdirde sorunun giderek büyüyeceği söylenebilmektedir. Dolayısıyla erken müdahale ve proaktif yaklaşımın son derece önemli olduğu çıkarımında bulunmak mümkündür. Nitekim ileri sürülen bu çıkarımlar ilgili literatür ile de uyum göstermektedir (Maslac, 1982: 11; Maslach ve Jackson, 1981: 99; Labone 1995: 3; Meier 1984: 211; Casserly ve Megginson, 2009; 14-15).

Örgütsel maneviyatın, örgüt içerisinde geliştirilmesinde\pekiştirilmesinde ise en önemli görevin yöneticilerde\liderlerde olduğu söylenebilmektedir. Bu kapsamda örgüt içerisinde benimsenen ruhsal liderlik anlayışı ile örgütsel maneviyatın olabilecek maksimum düzeye taşınacağı ve dolayısıyla tükenmişlik ile mücadele de çok daha etkili olunacağı düşünülmektedir. Bu düşünce doğrultusunda gerçekleştirilen düzenleyici değişken analizi neticesinde, örgütsel maneviyat düzeyi yükseldikçe ve ruhsal liderlik uygulamaları da var ise tükenmişliğin azalmaya başladığı tespit edilmiştir. Ruhsal liderlik düzeyinin yükselmesi ile beraber ise eğim gradyanının daha da keskinleştiği ($-0,313$ 'ten, $-0,531$ 'e doğru indiği) görülmektedir. Dolayısıyla örgütsel maneviyat uygulamalarının yüksek ruhsal liderlik ile birleşmesi halinde tükenmişliğin daha fazla azalacağı belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda 2. Ana Hipoteze ilişkin “, **H2: Örgütsel maneviyatın tükenmişliğe etkisinde ruhsal liderliğin düzenleyici rolü vardır.**” hipotezi kabul edilmiştir. Literatür incelendiğinde örgütsel maneviyat, ruhsal liderlik ve tükenmişlik kavramlarını bir arada ele alan herhangi bir araştırma bulgusuna ulaşılamamıştır. Ancak yöneticilerin\liderlerin örgütsel amaçlar, vizyon, stratejiler ve politikaları belirlemede dolayısıyla örgütün rotasını tayin etmede en etkin güç olmaları nedeniyle örgütlerde maneviyata ilişkin uygulamaların ruhsal liderlikten ayrı düşünülmemeyeceği söylenebilmektedir. Çalışanların ruhsal hedeflerine ulaşabilmeleri üzere elverişli bir çalışma ortamı oluşturan ruhsal liderler, çalışanlarına amaç ve anlam yaratacak görevler vermekte ve bu görevleri başarmak üzere teşvik etmektedirler. Bu durumun ise gerek örgütsel sistem ve süreç düzleminde gerek ise çalışanda pozitif çıktıların gelişimi bağlamında elverişli bir çalışma alanı yaratacağı bu sayede ise ruhsal liderliğin örgütsel maneviyatının gelişmesini destekleyeceği düşünülmektedir. Dolayısıyla ruhsal liderlik yaklaşımının örgüt içerisinde kişisel ihtiyaçları, bireysel bütünlüğü, kolektif bilinci ve sağlıklı kişilerarası ilişkileri karşılamak üzere “örgütsel maneviyatın” bir parçasını oluşturduğunu söylemek mümkündür. İlgili literatür incelendiğinde de elde edilen çalışma bulgusunun ve bu bulgu neticesinde gerçekleştirilen çıkarımların desteklendiği görülmektedir (Neal, 2018; Tabroni, 2015; Afsar ve arkadaşları, 2016; Fry, 2013; Fry ve diğerleri, 2017; Ribeiro ve arkadaşları, 2020).

Bir diğer yandan maneviyatı temel alan bir liderlik yaklaşımının çalışana “ruhsal sağlık/iyilik” bakımından önemli katkılar sağladığı düşünülmektedir. Özellikle günümüz stresli, depresif, yalnız, bunalımlı, belirsizliğin ve risklerin yoğun yaşandığı iş yaşamı için maneviyat, rahatlatıcı ve huzur sağlayıcı bir kaynak şeklinde görülmektedir. İç huzura sahip olan maneviyatı yüksek kişiler ise daha pozitif yönelimli, karşılaşılan zorluklara karşı daha dirençli, ılımlı, sebatkâr, ilişkilerde çok daha tutarlı, azimli ve yüksek bir üretkenlik içerisinde çalışacaklardır. Dolayısıyla ruhsal liderliğin tükenmişlik üzerinde azaltıcı etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim gerek ulusal gerek uluslararası incelenen çalışma sonuçları da bu düşüncüyü desteklemektedir (Jelador ve arkadaşları, 2016; Yang ve Fry, 2018; Hunsaker, 2019; Saylı ve Baytok, 2014; Kurtar, 2009: 37; Mobarakeh ve Karimimanevi, 2016; Samul, 2009: 10). Elde edilen düzenleyici analiz bulgusu

ve yapılan literatür taraması neticesinde, örgüt içerisinde benimsenen ruhsal liderlik anlayışı ile örgütsel maneviyatın olabilecek maksimum düzeye taşınacağı ve dolayısıyla tükenmişlik ile mücadele de çok daha etkili olunacağı çıkarımında buluna bilinmektedir.

5.1. Öneriler

Çalışmada karşılaşılan maliyet, zaman ve imkân kısıtları neticesinde araştırma Batman il merkezindeki kamu hastanelerinde görev yapmakta olan sağlık çalışanları (hemşire, hekim, ebe, sağlık memuru) ile sınırlandırılmıştır. Yalnızca belirli bir bölgede ve belirli bir sektör içerisinde yürütülmesi dolayısıyla araştırma neticesinde ulaşılabilecek bulguların, diğer bölgeler ve farklı sektörler üzerinde genelleştirilemeyeceğini ifade etmek mümkündür. Ayrıca örgütsel maneviyat ve ruhsal liderlik kavramlarının Türkçe literatürde nispeten yeni olduğu da göz önünde bulundurulduğunda, kavramların başta eğitim sektörü olmak üzere farklı sektörlerde çalışılmasıyla hem alan yazının bu anlamda zenginleşeceği hem de akademik bazda ele alınan kavramların örgütler için kullanıma elverişli hale geleceği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında örgütsel maneviyat, tükenmişlik ve ruhsal liderlik ilk defa bu çalışmada bir arada incelenmiş olup, daha önce ulusal ya da uluslararası yazında bu değişkenleri bir arada çalışan başka bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla söz konusu kavramlar arasındaki ilişkiye yönelik daha fazla çalışmaya yer verilebilir. Örgütler için son derece önem taşıyan bir konu olan kültürün örgütsel maneviyat, tükenmişlik ve ruhsal liderlik ile ilişkisinin de araştırılması alanyazına katkı sağlayabilir. Ayrıca araştırmanın konusunu oluşturan değişkenlerin; demografik özellikler açısından, kuşaksal (X,Y,Z) farklılıklar bağlamında veya kamu\özel sektör ayrımı gözetilerek gerçekleştirilmesi farklı sonuçlar doğurarak, literatürü zenginleştirebilir.

Örgüt içerisinde gerek manevi ortamın temini ve güçlendirilmesi noktasında gerek tükenmişlik ile mücadele etmede liyakat, adalet ve eşitlik ilkeleri üzerinde önemle durulmalıdır. Böylesi bir ortam yöneticiler tarafından örgüt kültürü, yapısı, sistem ve süreçlerle işlenirken, çalışanlar tarafından da pekiştirilmeli ve güçlendirilmelidir. Son olarak örgüt içerisinde çalışanın işe alım sürecinden, eğitim ve geliştirilmesine, performansının değerlendirilmesine, oryantasyon ve entegrasyonuna, ödül-ceza sisteminin oluşturulması ve işlemesine dek geçen tüm adımlar insan kaynakları yönetimi içerisinde gerçekleşmektedir. Bu bağlamda İ.K yöneticileri örgütsel değerler ile çalışan değerlerini uyumlaştıracak, çalışana bir topluluğun üyesi olduğunu\aidiyet duygusunu hissettirecek, yapılan işlere, amaçlara, süreçlere anlam katacak bir yönetim politikası izlemelidir. Bu sayede örgüt içerisinde maneviyat eksenli bir anlayış inşa edileceği düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Afşar, B., Badi,Y., ve Kiani, Ö. (2016). Linking Spiritual Leadership and Employee Pro-Environmental Behavior: The İnfluence of Workplace Spirituality, İntrinsic Motivation, and Environmental Passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79-88.
- Altunışık, R., Coşkun, R., ve Yıldırım, E. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Burack, E. H. (1999). Spirituality in the Workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 280-292.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pagem Akademi.
- Can, A. (2013). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Veri Analizi, (1.baskı)*,. İstanbul: Pagem Akademi Yayıncılık.
- Casslerly, T. B., ve Megginson, D. (2009). *Learning From Burnout: Developing Sustainable Leaders and Avoiding Career Dealiment*. UK: Butterworth Heinemann.
- Corso, L. D., Carlo, A., Falco, A., ve Colledan, D. (2020). Employee Burnout and Positive Dimensions of well-being: A Latent Workplace Spirituality Profile Analysis. *PLOS ONE*, 15(11).

- Corner, P. D. (2009). Workplace Spirituality and Business Ethics: Insights from an Eastern Spiritual Tradition. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 377-389.
- Çakıroğlu, D. (2017). *Algılanan Örgütsel Maneviyatın Psikolojik Sözleşmeye Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü(Doktora Tezi).
- Dein, S., ve Kımtar, N. (2014). Din, maneviyat ve depresyon: Tetkik ve tedavi için öneriler. *Akev Akademi Dergisi*, 18(58), 739-750.
- Farahani, M. F., Jaber, K., ve Purfarzad, Z. (2023). Workplace Spirituality, Compassion Satisfaction, Burnout, and Secondary Traumatic Stress: A Cross-Sectional Study in Iranian Nurses. *Perspectives in Psychiatric Care*, Article ID 7685791 .
- Fry, L. (2003). Toward A Theory Of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Gockel, A. (2004). The trend toward spirituality in the workplace: Overview and Implications for Career Counseling. , 41(4). *Journal of Employment Counseling*, 41(4).
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güriş, S., ve Astar , M. (2014). *Bilimsel Araştırmalarda SPSS İle İstatistik*,. İstanbul: Der Yayınları.
- Hong, Y. J. (2009). *The Influence Of Perceived Workplace Spirituality On Job Satisfaction, Intention to Leave, And Emotional Exhaustion among Community Mental Health Center Workers in the State of Kansas*. Kansas: University of Kansas.
- Hunsaker, W. D. (2019). Spiritual Leadership and Job Burnout: Mediating Effects of Employee Well-Being and life satisfaction. *Management Science Letters*, 9(8), 1257-1268.
- Jelodar, Z. K., Rad , A., Rahimi , A. ve Pooyan , E. (2016). Investigating the relationship between spiritual leadership and professional burnout among the staff of Ardebil hospitals. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 9(1), 74-85.
- Kalaycı, Ş. (2015). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayınevi.
- Khari, C., ve Sinha , S. (2021). Workplace Spirituality: An Antidote to Employee Burnout. S. Dhiman (Dü.) içinde, *he Palgrave handbook of workplace well-being* (s. 671–693). Macmillan: Springer Nature.
- Kumar, S. (2015). Influence of Spirituality on Burnout and Job Satisfaction: A Study of Academic Professionals in Oman. *South Asian Journal of Management*, 22(3), 137-175.
- Labone, E. (1995). Teacher Burnout And Teacher Efficacy: Trends Over Time. *Annual Conference of the Australian Association for Research in Education*. Australia: Hobart.
- Maslac, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., ve Jackson , S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Meier, S. T. (1984). The Construct Validity of Burnout. *Journal of Occupational*, 57(3), 211-219.
- Meydan, C. H., ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Milliman, J., Czaplewski, A. ve Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, L., ve Denton, E. (1999). *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality*. San Francisco: C.A: Jossey-Bass.
- Mobarakeh, A., ve Karimi, F. (2016). The Relationship Between Spiritual Leadership, Perceived Organizational Support and Job Burnout in Nurses Working at the Medical University of Isfahan. *Iranian Journal of Nursing Research*, 11(5), 14-28.

- Mushtaq, R., Shafqat, T., Khan, M., Ellahi, A., ve Ansar, A. (2020). Does Psychological Empowerment Mediates the Association of Workplace Spirituality with Organizational Citizenship Behavior and Employee Burnout? *6th ASIA International Conference 2020 (Online)*, 7.
- Neal, J. (2018). Overview of Workplace Spirituality Research. In *The palgrave handbook of workplace spirituality and fulfillment* (s. 3-57). içinde Palgrave Macmillan.
- Neck, C., ve Milliman, J. (1994). Thought Self-Leadership: Finding Spiritual Fulfilment in the Organizational Life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-16.
- Ribeiro, M., Caldeira, S., Nunes, E., ve Vieira, M. (2020). A Con SpiritualLleadership and Workplace Spirituality in Nursing Management. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 602-605.
- Samul, J. (2019). Spiritual Leadership: Meaning in the Sustainable Workplace. *Sustainability*, 12(1), 1-16.
- Sapta, K. S., Rustiarini, N. W., Teja Kusuma, G. A., ve Astakoni, M. P. (2021). Spiritual Leadership and Organizational Commitment: The Mediation Role of Workplace Spirituality. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1-15.
- Saxena, A., ve Saxena, A. (2011). Workplace Spirituality: A Basic Pillar for Modern Management. *International Journal of Management Research and Review*, 1(1), 1-9.
- Saylı, H., ve Baytok, A. (2014). *Örgütlerde Liderlik Teori -Uygulama ve Yeni Perspektifler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Seyyar, A. (2009). *Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat*. 10 12, 2021 tarihinde <http://www.sosyalsiyaset.net/documents/spirituality@work.asp> adresinden alındı
- Sharma, S. K., ve Sharma, A. (2018). Workplace Spirituality and Burnout. *International Journal of Behavioural and Healthcare Research*, 6(2), 136-148.
- Tabroni, T. (2015). Spiritual Leadership: A sSolution of the Leadership Crisis in İslamic Education in Indonesia. *Britsh Journal of Education*, 3(11), 40-53.
- Wachholtz, A., ve MaiLan, R. (2013). The Relationship Between Spirituality and Burnout Among Medical Students. *J Contemp Med Educ*, 1(2), 83-91.
- Worthington, R. L., ve Whittaker, T. A. (2006). Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices. *Counseling Psychologist*, 34, 806-838.
- Yaman, E. (2015). Kişilerarası Çekicilik Ölçeği: Geçerlilik Güvenilirlik Çalışması. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 1547-1557.
- Yang, M., ve Fry, L. (2018). The Role of Spiritual Leadership in Reducing Healthcare Worker Burnout. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 15(4), 305-324.
- <https://www.jeremydawson.co.uk/#twoway> (Erişim tarihi: 02 Eylül 2025).