

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI

ÖMER ÇOBAN YÜKSEK LİSANS TEZİ GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ABD 2019

OKULLARDA ÖRGÜTSEL MANEVİYATIN ARTIRILMASINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖMER ÇOBAN

GAZİANTEP
NİSAN 2019

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI

**OKULLARDA ÖRGÜTSEL MANEVİYATIN
ARTIRILMASINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖMER ÇOBAN

GAZİANTEP
NİSAN 2019

T.C.
GAZIANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI

OKULLARDA ÖRGÜTSEL MANEVİYATIN ARTIRILMASINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖMER ÇOBAN

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Habib ÖZKAN

GAZIANTEP
NİSAN 2019

TEZ ONAY SAYFASI

Öğrencinin Adı ve Soyadı : Ömer ÇOBAN

Üniversite : Gaziantep Üniversitesi

Enstitü : Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Anabilim Dalı ve Program : Eğitim Bilimleri Enstitüsü Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi

Tezin Başlığı : Okullarda Örgütsel Maneviyatın
Artırılmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tezin Savunma Tarihi : 12/04/2019

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylarım.

Prof. Dr. Zeynep HAMAMCI
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Habib ÖZKAN
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri:

İmzası

Doç. Dr. Habib ÖZKAN (Jüri Başkanı)

Dr. Öğr. Üyesi Mahmut KALMAN

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet BAŞ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Onayı

Dr. Öğr. Üyesi Erhan TUNÇ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada, alıntı yapılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

İmza:

Adı ve Soyadı: Ömer ÇOBAN

Öğrenci Numarası: 201442114

Tezin Savunma Tarihi: 12.04.2019

ÖZET

OKULLARDA ÖRGÜTSEL MANEVİYATIN ARTIRILMASINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

ÇOBAN, Ömer

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Habib ÖZKAN

Nisan 2019, ix + 101 Sayfa

Bu araştırmanın temel amacı, okullarda örgütsel maneviyatı etkileyen faktörleri tespit ederek örgütsel maneviyatın eğitim kurumlarında artırılması için yapılması gerekenler konusunda öğretmen görüşlerinin incelenmesidir. Türkiye’de bu konuda yapılmış ilk çalışma olduğu; örgütsel maneviyatın okullarda çalışma atmosferini olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. Araştırmada yöntem olarak nitel araştırma desenlerinden biri olan durum çalışması yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Gaziantep ili Şehitkâmil ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Yapılan nitel araştırmada kolay ulaşılabılır örnekleme yöntemiyle çalışma grubu belirlenmiştir. Öğretmenlerin okullarda örgütsel maneviyatı etkileyen faktörlerin araştırılması ve bu faktörlerin geliştirilmesine yönelik yapılacakların saptanması amacıyla 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Şehitkâmil ilçesine bağlı resmi yirmi ortaokulda görev yapan kırk öğretmenle görüşme yapılmıştır. Veri toplama aşamasında görüşme formu kullanılmış ve veriler içerik analizi metoduyla incelenmiştir. Beş ana tema ve yirmi alt tema elde edilmiştir. Bunlar; örgütsel değerler, görev aşkınlığı, işi anlamlı bulma, fedakârlık ve güven duygusudur. Araştırma sonucunda okullarda örgütsel maneviyatın nasıl arttırılabileceği konusunda en çok dile getirilen konular; “Okullarda samimiyetin, işbirlikli öğrenmenin, İnanç ve değerlere önem vermenin, aidiyet duygusunun, ruhsal liderliğin, pozitif enerjinin, maneviyat gelişiminin, yardımlaşmanın, paylaşmanın vb. olması gerektiği” şeklindedir. Elde edilen bu sonuçlar, öğretmenlerin okullarda örgütsel maneviyatını arttırmak için yapılması gerekenler ve bunların nasıl yapılacağı raporlaştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Maneviyat, Örgütsel Değerler, Eğitim Kurumları, Nitel Araştırma.

ABSTRACT**TEACHER VIEWS ABOUT INCREASING ORGANIZATIONAL SPIRITUALITY AT SCHOOLS**

ÇOBAN, Ömer

Master's Thesis,

Department of Educational Sciences

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Habib ÖZKAN

April, 2019, ix + 101 Pages

The main purpose of this study was to examine the views of teachers about what to do for increasing organizational spirituality in educational institutions by determining the factors affecting organizational spirituality at schools. Being the first study on this subject in Turkey, organizational spirituality is thought to affect the work atmosphere in schools positively. As a method in the research, case study, one of the qualitative research designs, was used. The study group was composed of the teachers working in secondary schools in the Şehitkâmil district of Gaziantep province. In this qualitative research, the study group was determined by using convenience sampling. In order to investigate the factors affecting organizational spirituality of teachers in the schools and to determine what to do about the development of these factors, interviews were conducted with forty teachers working at twenty public secondary schools in the Şehitkâmil district in the academic year of 2017-2018. An interview form was used during the data collection phase and the data were analyzed with content analysis method. Five main themes and twenty sub-themes which affect the formation of organizational spirituality in schools were revealed. These were seen to be organizational values, job transcendence, meaningful work, sacrifice, and trust. As a result of the study, the most mentioned topics on how to increase organizational spirituality in schools are as follows: "schools need to have sincerity, collaborative learning, Islamic consciousness, a sense of belonging, spiritual leadership, positive energy, spiritual development, helping and sharing." These results are reported in a form which includes who can increase it, what to do and how to increase organizational spirituality.

Key Words: Organizational Spirituality, Organizational Values, Educational Organizations, Qualitative Research.

ÖNSÖZ

Tez çalışmasında fikirleri ve tavsiyeleri ile katkıda bulunan değerli katılımcılara,

Konu seçiminden tezimin son güne kadar titiz bir şekilde çalışmayı yönlendiren, fikir ve destekleriyle beni cesaretlendiren değerli tez danışmanım Doç. Dr. Habib ÖZKAN'a,

Tez jürimde yer alan ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Muhammet BAŞ ve Dr. Öğr. Üyesi Mahmut KALMAN'a,

Yüksek Lisans eğitimim boyunca bana katkı sağlayan hocalarıma,
Teşekkürlerimi sunuyorum.

Ömer ÇOBAN
Nisan, 2019

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
TEZ ONAY SAYFASI.....	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix

BÖLÜM I GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	4
1.1.1. Problem Cümlesi.....	6
1.2. Araştırmanın Amacı	7
1.3. Araştırmanın Önemi	7
1.4. Sınırlılıklar.....	7
1.5. Sayıtlar	7
1.6. Tanımlar	8

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Ruhsal Sermaye	10
2.2. Ruhsallık / Maneviyat	11
2.3. İşyeri Maneviyatı.....	11
2.4. Örgütsel Değerler	13
2.5. Okullarda Örgütsel Maneviyat	14
2.6. Ruh ve Beden Sağlığı Arasındaki İlişki	17

2.7. Okullarda Tükenmişliğe Karşı Maneviyat	18
2.8. Okullarda Örgütsel Maneviyatın Yüksek Olması İçin Öğretmen ve Yöneticilerin Durumu.....	19
2.9. Okullarda Örgütsel Maneviyatın Boyutları.....	21
2.10. Örgütsel Bağlılık	22
2.11. İş Anlamlı Bulma	25
2.12. Aşkınlık	26
2.13. İçsel Huzur	27
2.14. Güven Duygusu	28
2.15. İlgili Araştırmalar	29
2.15.1. Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar	29
2.15.2. Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar.....	32

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli.....	35
3.2. Çalışma Grubu	35
3.3. Veri Toplama ve Verilerin Analizi	36
3.4. İnanırcılık ve Teyitedilebilirlik.....	37

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Araştırmanın Birinci Problemine İlişkin Bulgular.....	40
4.2. Araştırmanın İkinci Problemine İlişkin Bulgular	48
4.3. Araştırmanın Üçüncü Problemine İlişkin Bulgular	53
4.4. Araştırmanın Dördüncü Problemine İlişkin Bulgular.....	60
4.5. Araştırmanın Beşinci Problemine İlişkin Bulgular.....	66

BÖLÜM V

TARTIŞMA

5.1. Okullarda Örgütsel Değerlerin Nasıl Oluşturulacağına İlişkin Tartışma	73
5.2. Öğretmenlerin Görev Aşkınlığının Nasıl Arttırılacağına İlişkin Tartışma..	75
5.3. Öğretmenlerdeki İş Anlamlı Bulma Duygusunun Nasıl Arttırılacağına İlişkin Tartışma	77

5.4. Okullardaki Fedakârlık Duygusunun Nasıl Arttırılacağına İlişkin Tartışma.	78
5.5. Okullarda Güven Duygusunun Nasıl Arttırılacağına İlişkin Tartışma	80

BÖLÜM VI

SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Sonuç	83
6.2. Öneriler.....	86
6.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	86
6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	86
KAYNAKÇA	88
EKLER.....	100
Ek 1. Nitel Görüşme Formu	100
ÖZGEÇMİŞ.....	101
VITAE	101

TABLolar LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 2.1: İşyeri Maneviyatının Boyutları İle İlgili Kısa Açıklamalar.....	21
Tablo 3.1: Görüşme Yapılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	36
Tablo 4.1: Katılımcıların Okullarda Örgütsel Değerlerin Nasıl Oluşturulacağına İlişkin Görüşlerine Ait Tematik Kodlama	40
Tablo 4.2: Katılımcıların Okullarda Öğretmenlerin Görev Aşkınlığının Nasıl Artırılabilmesine İlişkin Görüşlerine Ait Tematik Kodlama	48
Tablo 4.3: Katılımcıların Öğretmenlerdeki İş Anlamı Bulma Duygusunun Arttırılmasına İlişkin Görüşlerine Ait Tematik Kodlamalar	53
Tablo 4.4: Katılımcıların Okullardaki Fedakârlık Duygusunun Nasıl Arttırılabilmesine İlişkin Görüşlerine Ait Tematik Kodlamalar	60
Tablo 4.5: Katılımcıların Okullarda Güven Duygusunun Nasıl Arttırılabilmesine İlişkin Görüşlerine Ait Tematik Kodlamalar	66

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Günümüz dünyasında sosyal sorunların temelinde iş hayatının insanî ve manevî değerlerden uzak olması gelmektedir. Sağlıklı ve insana yaraşır bir üretim sürecinin ve çalışma ilişkilerinin sosyal taraflarca aynı derecede arzu edilmesi durumunda, iş hayatının insana yakışacak kapsamda ahlâkî ve manevî değerlere yönelmesi de kaçınılmaz olacaktır. Yaşadığımız dünyaya baktığımızda özellikle de son yıllarda Batı dünyasındaki iş hayatının ve somut olarak işyerinin ahlâkî ve manevî yapısına yönelik bilimsel çalışmalarda önemli bir artışın yaşandığı tespit edilmiştir. Ne var ki Türkiye’de iş hayatı ve maneviyat ekseninde hemen hiçbir bilimsel çalışmanın yapılmadığını ve teşvik edilmediğini kolaylıkla görebilir. (Seyyar, 2009).

Maneviyatın hayattaki önemine değinen Mitroff ve Denton (1999, s.89) ruhsallığı yaşamdaki nihai hedefi bulma, evrenle ve diğerleriyle bir olma ve amaca göre yaşama olarak tanımlamıştır.

Maneviyat, hayatta anlamı, tecrübeleri, değerleri ve amaçları materyalist dünya görüşünden öte bir şekilde daha derin olan bir bakış açısıyla değerlendirmektir (Özkan vd., 2013). Ruhsallığın neo-klasik söylemler ile alanda doldurmaya başladığı boşluğa rağmen modern yönetim anlayışları ile hak ettiği gerçek ilgiyi ve itibarı uygulamada gördüğü tam anlamıyla söylenemez. Aslında klasik yönetim anlayışının işyerlerini bilimsel ilkelere bağlayarak sağladığı “insanı ruhtan bağımsız bir unsur olarak görme eğilimi” günümüzde büyük oranda ortadan kalksa da mevcut dünya düzenindeki toplumsal, örgütsel değişimler, teknolojik ve sosyal olayların etkisi ile

giderek bireyselleşen, materyalleşen ve yalnızlaşan insanlık, ruhsallığından hala kopuk ve iç sesini arar şekilde yaşamaktadır.

Günlük hayatta maddiyat ve iş hayatı arasında sıkışan insanlar, teknolojinin gelişmesi ve ilerlemesiyle evlerinde ve yanlarında da telefon, tablet, bilgisayar ve televizyon arasında bir yaşam sürdürmeye başlamıştır. Maddi istek ve ruhsal ihtiyaçları arasında kalan insanlar, karşılaşılan maddi hayatın gerçekleri ve temelsiz isteklerinin boyunduruğu altında kalabilmektedir. Bu durum, insanların manevi yönünün maddi yönüne göre eksik kalmasına ve yaptıkları işlerde yavaş yavaş mana, amaç ve hakikat kaybı yaşamalarına sebep olmaktadır. İnsanlık daha derin ruhsal bir tatminsizliğe ve çıkmaza itilmektedir.

Günümüzde modernist bir bakış açısıyla inanç, değer ve düşüncelerin hiçe sayıldığı kimi organizasyonlarda kişiler, işe karşı aidiyet hissi geliştirememekte ve her geçen gün işe yükledikleri manayı yitirerek bir fabrikanın sabit dönen dişlisi konumuna gelmektedirler. Leblebici'nin (2008) belirttiği gibi geçmişte kaldığı düşünülen, klasik döneme katkı yapanların hayaletleri hala gülümsemektedir. Bu noktadan hareketle sanayi devriminden kalma ve etkisini hala kaybetmemiş mevcut yönetim uygulamaları, örgütlerde bazı çalışanlar için yüksek maaşla maddi tatmin sağlasa da kolektif açıdan bakıldığında zamanla derinleşen manevi tatminsizlik duygusunu çözümleyememektedir. Söz konusu durumun önemine vurgu yapan Mitroff ve Denton (1999, s.91), ruhsallığın kurum/örgüt anlayışına entegre edilmesi gerektiğini aksi takdirde, hiçbir organizasyonun ruh ve maneviyat olmadan uzun süre ayakta kalamayacağını ifade etmiştir. Başka açıdan bakıldığında ise yeterli fiziki altyapıya sahip ve uygun sayıda çalışanı olan kurumların muhtemel başarısının, sadece bu fiziki özelliklere bağlanması da artık uzak bir ihtimal olarak durmaktadır. Summak ve Özkan (2007) yaptıkları araştırmada yöneticinin birtakım somut olmayan kişisel ve ruhsal yetilerinin yönetim süreçlerini kullanma yeterliliğinde destekleyici olduğunu belirtmişlerdir.

Maneviyat kavramını açıklayan bazı araştırmacılara bakıldığında Dehler'e (1994) göre maneviyat, kişinin metafizik tecrübesine dayanan bir idrak, içsel ilham kaynağıdır. Walach'a (2005) göre maneviyat, şahsî benliği de aşan, onun üzerinde olan bir gerçektir. İnsanın kendisi ve diğer insanlarla münasebetlerini, kendi dışındaki canlılarla ve tüm evrenle bütünleşme hissidir. Çetinkaya, Altundağ ve Azak'a (2007) göre, hayat boyu kazanılan bilgilerin bir sonucu olarak hayatın derin manasını anlama ve kabul etmeye yönelik bir mücadele sürecidir. McCormick'e

(1994) göre, bireyin davranışları ile kanıtlanmış bir iç deneyimdir. Gibbons (2000) ve Neck, Milliman (1994) ise insanın yaşadığı müddetçe hayatına bir anlam verebildiği ve bundan dolayı da benimsediği ve sınıksız bağlandığı değerlere maneviyat demiştir.

Bu açıklamalardan hareketle, maneviyatın insan davranışlarını önemli ölçüde şekillendirdiği kişisel özü, değerleri, inancı, yargıları, olaylara bakış açısını ve duygulardan ibaret olduğu ifade edilebilir. Böylelikle insana anlam ifade eden unsurların yanında hayatın amacına yönelik olarak hissedilen her şey ve her soru, maneviyatın bir parçasıdır.

Özdoğan'a (2009) göre maneviyat insanın Yaradan ile olan bağıdır. Dolayısıyla söz konusu kavramın ilahî kaynaklı olduğu, bunun nedeni ise ilahî olanın niteliklerini taşımasıdır. Yüce Allah'ın 'Ben size kendi ruhumdan üfledim' demesi, insan kendisiyle, yani özüyle iletişime geçtiğinde ilahî olanla da iletişime geçmiş olur (Kur'an-ı Kerim 32:9). Maneviyat mutlak anlamda dinî kaynaklı olması gerekmediği halde, farklı itikadî boyutlar içerse de bütün dinlerin ortaklaşa benimsediği bir değerdir.

İş hayatının belli evresinden sonra insanlar kendilerini bir arayış içinde bulmakta ve yaptıkları her işte bir anlam arzulamaktadır. İnsanların manevi arayışı kendi potansiyellerini, asıl amaçlarını ve kendilerinden üstün olan varlıkla olan ilişkilerini derinlemesine araştırdıkları dinamik bir süreçtir. Bu sürecin anlamsız sonuçlandığı yani ruhsallığın olmadığı durumlarda çalışanların iş heyecanlarında, işi anlamlandırmalarında ve motivasyonlarında önemli ölçüde bir azalma görülmektedir (Kriger ve Seng, 2005). İş yeri çalışanları anlam ve aşkınlık arayışlarını tatmin eden olanakları çalıştıkları örgütlerden beklemektedir (Konz ve Ryan, 1999). Gündüz (2014), çalışmasında maneviyatla ilgili olarak Maslow'un kişilerin iş yerlerini anlamlı ve belli bir amaca yönelik bulmadıklarında profesyonel kapasitelerini tam anlamıyla kullanamayacaklarını belirttiğini ifade etmiş ve ruhsal değerlerin de insan ruhunun ve özünün birer parçası olduğunu dile getirmiştir.

Ruhsallığın örgütler açısından bir inceleme konusu olarak ele alınması dini boyutta asırlardır var olsa da ekonomik, sosyal ve kültürel boyutları içerecek şekilde işyeri bağlamında dikkate alınması yönetim alanı açısından yenidir. Genel olarak 1990'lı yıllardan itibaren işyeri maneviyatı tanımları alanyazında ön plana çıkmıştır. Izak'a (2012) göre "örgütsel ruhsallık söylemi" Max Weber'in belirli bir bireyin dini inançları ve sosyal/ekonomik faaliyeti arasındaki ilişkiden açıkça bahsettiği zamana,

yani 1930'lu yıllara dayandırılabilir. Nitekim Weber'in din ve ekonomik etkinlik arasındaki söylemleri ruhsal sermayenin önemine de dikkat çekmektedir (Berger ve Hefner, 2003). Açıkçası X-Y-Z kuşakları ile deneyimlenmiş ve deneyimlenmeye devam eden örgütler, sağlamış oldukları maddi imkânlardansa ruhsal tatminin bireyin aidiyet duygusunu daha fazla etkilediği gerçeği ile yüzleşmek zorunda kalmıştır (Öz, 2015).

1.1. Problem Durumu

Son yıllarda hem akademik çevrelerde, hem de iş dünyasında “işyeri maneviyatı” kavramının bilimsel çalışmalara ve araştırmalara konu edildiği, insanların metafizik ve ruhsal konulara ilgilerinin artırılması yönünde önemli çabaların olduğu görülmektedir. Maneviyat, sadece şahsı ilgilendiren özel bir konu olmaktan çoktan çıkmış olup kurumları ilgilendiren bir husus olduğu tespit edilmiştir. Maneviyat, çalışanların motivasyonunu ve performansını olumlu yönde etkilediği için, akıllı işletmeler/işverenler “işyerinde maneviyat” yaklaşımını stratejik İnsan kaynakları yönetimi (İKY) konseptlerine dâhil ettikleri gerçeği ile karşılaşmaktadır (Seyyar ve Evkaya 2015).

Türkiye’de eğitim kurumlarında maneviyat ile ilgili yapılan bilimsel çalışmaların kapsamlarına bakıldığında eskik olduğu görülmüştür. Batı’da maneviyat mefhumu yıllardan beri tüm boyutlarıyla ele alınırken ve işgücünün saadet ve huzuru için çalışma hayatına dönük değişik uygulama biçimleri tartışılırken, Türkiye’de bu alanda çok sınırlı sayıda bilimsel çalışmalar üretilmiştir. Bu konuda yapılmış araştırmalara bakılığında, Seyyar’ın (2009) Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat; Sadykova ve Tutar’ın (2014) İşyeri Maneviyatı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma; Berzah ve Çakır’ın (2015) İş Hayatında Maneviyat Yaklaşımı Ne Vaadediyor?; Kökalan’ın (2017) İşyeri Maneviyatının Örgütsel Güven ve İşe Karşı Yabancılaşma Üzerinde Etkileri isimli araştırmalar görülebilir.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel maneviyatın mevcut durumu üzerine yapılan bu çalışmada çalışan personellerin daha çok performans sergilemeleri, huzurlu ve mutlu bir ortamda en iyi şekilde çalışabilmelerinin yolları irdelenmiştir. Bu konuda araştırmalarıyla önemli görüşlerde bulunan Seyyar’a (2009) göre, işyeri maneviyatının yüksek olması, çalışanların kendi ruh âlemleriyle barışık olmalarına,

çalışmaktan manen haz almalarına, diğer iş arkadaşları ve üstleriyle birlikte huzur içinde çalışmalarına yardımcı ve destekçi olduğunu dile getirmiştir.

Günümüz dünyasında manevi değerlere dayalı davranış ve yönetim biçimleri, işletmelerin hayatta kalabilmeleri ve yaşamlarını devam ettirebilmeleri için olmazsa olmaz koşullardan biri haline gelmiştir. İşyeri maneviyatı ya da ruhsallığı kavramı 2000'li yıllarda örgütlerin yarınları açısından araştırılması elzem önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çağımızda insanlar her yerde çalışırsa çalışsın aradıkları şeyin metanın ötesinde olduğu kesindir (Sheikhy, Farzan ve Gheisari, 2015, s.151).

Örgüt teorilerinin açıklanmasında seküler ve pozitivist bir bakış açısı eğilimi görmek mümkündür ve genelde ruhsal kaynaklı örgüt bileşenleri ikinci plana itilmiştir. İşin doğası değiştikçe işveren ve çalışanlar arasındaki ilişkiler de değişmek zorunda kalmıştır. Bir zamanın emir verici yöneticileri, çalışanların gelişiminden çok işlerin düzenine bakarken 21. yüzyıl için bunun çok zor olduğu söylenebilir. Organizasyonlar çalışanların ihtiyaçlarını giderdiğinde daha başarılı sonuçlara ulaşmaktadır, kuruma ilişkin bu ihtiyaçlardan en önde geleni de personellerin kendi ruhsallıklarını yaşayabilecekleri ve kaygı duymadan dile getirebilecekleri bir yapıya sahip olmaları gerektiğidir (Oliveira, 2004).

Bir işyeri çalışanlarının yaşamında anlamlı ve ilham veren bir iş arzuladıkları gerçeği göz önünde bulundurulmalıdır (Fairholm, 1996). Çalışanlara manevi gelişim fırsatları sunan organizasyonların, sunmayanlardan daha iyi bir performans sergiledikleri görülmektedir (Konz ve Ryan, 1999).

Son zamanlarda bazı araştırmalarda işyerinde maneviyatın önemi ve rolünün ele alındığı görülmüştür. Bu araştırmalar incelendiğinde sağlıklı işletmelerin dünyada var olan bütün büyük dinlerin evrensel ahlaki kurallardan yararlandıkları görülmekte (Kriger ve Hanson 1999) ve tüm bu değer yargılarının, hem insanın kendi ruhî gelişimi, hem de sosyal hayatında ekonomik ve manevî gayelerini gerçekleştirebilmesi için gerekli olduğuna değinmişlerdir. Maneviyata sahip olma, özündeki derinliklerde içsel bir arayışa ve bir topluluğa ait olma şuuru oluşturduğundan, çalışma hayatında da bireyin kendisini motive etmesine ve diğer çalışanları da pozitif yönde etkilemesine yardım etmektedir (Fry, 2003).

Reave (2005) göre manevî değerlerin anlayışlı, saygılı, hoşgörülü ve sabırlı olma, motivasyon, tatmin olma duygusu, muhafaza etme, ahlaki ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi değişkenlerle ilişkilerini belirten kullanışlı bir tablo

sunmuştur. Jurkiewicz ve Giacalone (2004) ise maneviyatı yüksek olan çalışanların, maneviyat ile ilgili değerleri, iş hayatına ve örgüt kültürüne aktarırlar.

Dünyadaki iş adamlarıyla yapılan görüşmelerde ruhsallığın örgütsel ve bireysel seviyede olumlu sonuçlar ile ilişkilendirildiği görülmüştür. İşletmelerini "ruhsal" olarak nitelendiren liderler aynı zamanda daha karlı olduklarını da düşünmüşlerdir (Boone, 2010, s.48). Ruhsallık bu yönüyle performans sağlayan bir destek (Bolman ve Deal, 1995; Neck ve Milliman, 1994), örgütsel bir kaynak (Bell ve Taylor, 2003) ve kişilerin "daha fazlasını" aradıkları (Mirvis, 1997, s.198) bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır. Gibbel (2010) ise ruhsallık üzerine yaptığı araştırmada sonuçlar açısından katılımcıların ruhsallık merkezli programdan daha çok fayda gördükleri, program sonunda daha az kaygıya sahip oldukları ve diğer katılımcılara göre daha fazla pozitif enerjiye sahip oldukları tespit edilmiştir.

Bu araştırmada problem durumu olarak okullarda/işyerinde örgütsel maneviyatın nasıl geliştirilebileceğine ilişkin öğretmen görüşleri ele alınmış daha sonra ilgili alanyazın göz önüne alınarak okullarda maneviyat ve alt boyutları olan aşkınlık, anlamlı iş, güven duygusu, fedakârlık ve takım duygusu oluşturma boyutlarını kapsayacak şekilde araştırma yapılmıştır. Alanyazına bakıldığında ruhsallığın örgütlere katkısı kapsamında özellikle Batı dünyasında bu alanda birçok çalışma olmasına rağmen Türkiye'deki eğitim örgütlerinde maneviyatı geliştirmeye odaklı çalışmalara çok az rastlanmıştır. Araştırmacı Türkiye'de eğitim kurumlarında örgütsel maneviyat hakkında yapılan çalışmaların çok az olması ve bu alana sağlayacağı katkı ve bu çalışma ile eğitim kurumlarında örgütsel maneviyatın oluşturulması alanında örnek olması açısından faydalı gördüğü için bu çalışmaya başlamıştır.

1.1.1. Problem Cümlesi

Araştırmada, temel araştırma sorusu olarak araştırmacı tarafından geliştirilen okullarda örgütsel maneviyatın arttırılmasına ilişkin öğretmen görüşleri şeklinde ele alınmış ve bu hedef doğrultusunda aşağıda yer alan alt sorulara cevaplar aranmıştır:

1. Okullarda örgütsel değerler nasıl oluşturulmalıdır?
2. Öğretmenlerin görev aşkınlığı nasıl arttırılabilir?
3. Öğretmenlerdeki işi anlamlı bulma duygusu nasıl arttırılabilir?
4. Okullardaki fedakârlık duygusu nasıl arttırılabilir?

5. Okullarda güven duygusu nasıl arttırılabilir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin okullarda örgütsel değerlerin, görev aşkınlığının, işi anlamlı bulma, fedakârlık ve güven duygusunun nasıl arttırılabileceğine ilişkin görüşlerini incelemektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Türkiye'deki okul örgütlerine yönelik eğitimcilerin anlam bulma, takım ruhu oluşturma, fedakârlık, güven ve aşkınlık duygusu seviyelerine odaklanan "okullarda örgütsel maneviyat" eksenli çalışmaların alanyazında çok az olmasının bu araştırmayı önemli kıldığı düşünülmektedir. Türkiye'de "okullarda örgütsel maneviyat" ile ilgili yapılan çalışmaların sınırlı sayıda bulunması, bu araştırmayı eğitim örgütlerinde maneviyat alanındaki muhtemel çalışmalara önemli bir kaynak kılacağı düşünülmektedir.

Bu noktadan hareketle çalışmanın temel amacı, "Okullarda örgütsel maneviyatın nasıl arttırılacağını" araştırmak ayrıca farklı araştırmalara zemin hazırlayıp ve maneviyat eksenli sosyal çalışmaları teşvik ederek yardımcı olmaktır.

Bu çalışmada yer alan görüşmelerden hareketle öğretmenlerin ve idarecilerin işinde anlam bulan, daha uyumlu, faydalı, fedakâr, güven duyulan, mutlu ve içsel bir huzurla çalışacak öğretmen/yönetici modelini ve okul kültürünün, bireylere yapılan ruhsal yatırımlar ile geliştirilmesi/arttırılması ve eğitim kurumlarında çalışan personele aşkın bir değer kazandırılması düşünülmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

- Bu araştırmanın örneklemini Gaziantep ili Şehitkâmil ilçesindeki ortaokullarda görev yapmakta olan 40 öğretmen ile sınırlıdır.
- Araştırma kapsamındaki katılımcı görüşleri görüşme formunda yer alan sorularla sınırlıdır.

1.5. Sayıtlar

- Araştırmanın görüşme formuna gönüllü olarak katılan öğretmenlerin görüşmeyi içten ve doğru bir şekilde yaptığı varsayılmıştır.

- Bu araştırma bağlamında kontrol altına alınmayan farklı değişkenlerin görüşmeyi kabul eden ama bazı soruları cevaplamayan 5 katılımcının aynı şekilde etkilediği düşünülmüştür.
- Bu çalışmada geliştirilen görüşme soruları planlandığı şekilde hedeflenen katılımcılara aktarabilmiştir.
- Nitel ölçme aracıyla elde edilen verilerin gerçeği yansıttığı varsayılmıştır.

1.6. Tanımlar

İşyeri Maneviyatı: Günlük işlere bir anlam vermek amacıyla gündelik hayatın ötesinde geleceğe umut ile bakabilmek ve bu doğrultuda hareket edebilmektir. Güven, duruş, mana, fedakârlık, yardımseverlik, tutum ve davranış gibi kişisel dünyamızı ve kimliğimizi oluşturan etik ve sosyal unsurların toplumsal hayata yansıtılabilmesi de işyeri maneviyatının bir tanımlamasıdır. Örgütsel maneviyatının boyutları: örgütsel değerler, aşkınlık, işi anlamlı bulma, fedakârlık duygusu, güven duygusudur.

Anlamlı İş: Cline'ye (2015) göre anlamlı iş, işe yüklenen değerlerin en önemli belirleyicilerinden biri olan anlamlılık kavramı yapılan işin topluma ya da bireyin kendisine ne kadar fayda sağladığı ile ilgilidir. Maddi kazançtan ziyade yapılan işin sonunda insanların fayda görmesi ya da insanın içsel dünyasında huzur ve mutluluk sağlaması yönüyle anlamlılık kavramı bir şeyi elde etmekten çok bir şey vermeleriyle ilgili olduğunu ifade etmiştir.

Topluluk Duygusu: Topluluk duygusu, işyeri çalışanlar arasındaki zihinsel, düşünsel, duygusal, manevi değerlerin (örneğin, "takım ruhu, işbirliği, istişare") bağlantılarından oluştuğu söylenebilir (Neal ve Bennett, 2000).

Örgütsel Değerler: İnsanların bireysel değerleri ile örgütün misyonu ve amaçları arasında güçlü bir uyum ve bağlılık duygusunu ifade eder (Mitroff ve Denton, 1999, s.91).

Fedakârlık Duygusu: Kişinin çalıştığı örgüt ile bireysel aidiyet duygusu hissetmesi, örgüt üyeliğini koruma isteği olarak tanımlanmıştır (Mowday ve Steers, 1979, s.231).

İçsel Huzur: İşyeri çalışanın içinde bulunduğu örgütteki iş deneyimini nasıl gördüğü ve yorumladığı ile ilgilidir. İçsel iş tatmini, ayrıca kişinin işini bir

başarı, sorumluluk, ilerleme, bir büyüme ve hedeflere ulaşabilme için sergilediği tutumlardır (Herzberg, 1959).

Benlik Duygusu: İşyeri maneviyatında benlik, bireylerin örgütlerinin onların ihtiyaçlarını gidereceğine dair olan inançları ve bireysel yeterlilik duyguları ile belirlenmesi olarak tanımlanabilir. Yüksek örgütsel tabanlı benlik saygılarına sahip işyeri çalışanları, kendi örgütsel rollerinden memnun ve kendilerini örgüt içinde önemli, saygın ve değerli olarak görebilmektedirler (Pierce, 1989; Anderson 1997).

Örgütsel Güven: Örgüt içinde oluşan güven iklimi örgütsel rollere, ilişkilere, değerlere, tutumlara ve deneyimlere dayanarak örgüt üyelerinin, bireylerin amaçları ve davranışları hakkındaki pozitif beklentilerinden oluşmaktadır (Kalemci-Tüzün, 2007, s.105, Mishra 1996).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde örgütsel maneviyat, ruhsal sermaye, işyeri ruhsallığı hakkındaki ayrıntılı bilgilerin yanı sıra okullarda örgütsel maneviyata kaynaklık eden aşkınlık, anlamlı iş, örgütsel değerler ve topluluk duygusu gibi boyutlar ele alınmıştır.

2.1. Ruhsal Sermaye

Ruhsal sermaye, bireyler, topluluklar ve toplumlar üzerinde ölçülebilir bir etkiye sahip olan manevi ve dini uygulamaların, inançların, ağların ve kurumların etkileri olarak açıklanmıştır (Institute, 2006). Baker ve Skinner'e (2006, s.12) göre ise, insan ve sosyal sermayeleri için birleştirici bir nokta olabilir, tüm insan aktivitelerine mana ve amaç yükler. Voas'ın (2005) açıklamasına göre, ruhsal sermaye, insani ve sosyal sermayenin organize din, holistik ruhsallık, mistizm, doğaüstü inanç ile ilgili yönlerini içerdiği şeklimde ifade etmiştir. Ruhsal sermaye dünya görüşleri, yaşam tipleri, fiziksel belirteçler, zihinsel kaynaklar, kültürel özellikler ve öğreti, uygulama, metin, öykü vb. bilgileri ve aile bağlarından, toplum ve diğer sosyal bağlantılardan gelen göreceli bağları içeren bir grup kişisel dize olduğu görüşünü savunur. Lillard ile Ogaki'a (2005) ruhsal sermayeyi "kişinin diğer insanlar, ruhsal yaşam vb. ile etkileşimini yöneten kurallar şeklindeki soyut objeler olarak" açıklamaktadır. Liu (2008) ise ruhsal sermayeyi "kişilerin veya bir grubun ruhsal inanç, bilgi ve pratiklerinden kaynaklanan eğilim, etki ve güç" olduğunu belirtmiştir.

2.2. Ruhsallık/Maneviyat

Ruhsallık / maneviyat kavramını herhangi bir dine ya da yaratıcıya inanmayanları da içine alacak şekilde; sevgi, saygı, ilham, üst bir güce ya da ilaha teslim olma, mana ve gaye mefhumlarını irdeleyen ve dini bağlılığın ötesinde yer alan hayat tarzı olarak açıklanmıştır (Murray vd., 1989). Maneviyat kavramını, günümüz toplumlarının yapısına göre açıklayan Carrette ve King (2005), anlam, değerler bütünlüğü, kendinden geçme, daha yüce bir güce karşı, ümit etme ve bağlantı kurmak şeklinde ifade etmektedirler.

Yukarıda literatüre göre tanımları yapılmış kavramlar birbirinden tamamen bağımsız değildir. İnsanın iç dünyasına ve mutluluğuna hitap etmesi açısından bakıldığında ortak bir mana taşırlar. Her iki kavramın birbirinden ayrıştıkları noktalar ise ruhsallık, maneviyata göre daha kapsayıcıdır. Ruhsallık içerik olarak dini bağlılığın ötesinde öte-benlik, uhrevi bir hayatın bütününe ifade eder. Maneviyat ise ruhsallığın içinde yer alır. Özellikle de günümüz toplumların yaşam biçimiyle ilgilidir. Gelişen teknoloji dünyasında toplumların maddiyatın içinde boğulması, çıkılmaz bir hale gelmesi neticesinde büyük bir eksiklik olarak gördükleri ve hissettikleri diğer yanları yani iç dünyalarının arayışları sonucu ön plana çıkmıştır.

2.3. İşyeri Maneviyatı

Maneviyat sözcüğünü manası; “maddi olmayan manevi şeyler (görülmeyen, duyularla sezilebilen, soyut, tinsel)” şeklinde açıklanmıştır (TDK, 2003). Manevi gereksinimler ise; “Manevi yoksunluğu azaltacak veya bireyin manevi gücünü destekleyecek gereksinimlerdir” (Ergül ve Bayık, 2004, s.8). Kinjerski ve Skrypnek (2006), tarafından yapılan araştırmada geliştirilen işyeri maneviyatı ölçeğine göre işyerinde maneviyat; işin çekiciliği, mistik deneyim, ruhsal/manevi bağ ve topluluk duygusu/hissi olarak isimlendirilen dört alt boyuttan oluştuğu; yapılan işin çekiciliği, bir kişinin yüce amaçları olan bir işe sahip olma inancını ifade ettiğini söyler.

Literatürde işyeri maneviyatının çeşitli örgütsel unsurlar üzerindeki etkilerini ya da ilişkilerini açıklayan araştırmalar bulunmaktadır. Bu çalışmaların genel sonucuna bakıldığında, işyeri maneviyatının örgütsel unsurlar üzerinde anlamlı ve genellikle pozitif etkiler oluşturduğu görülmüştür. (Ashmos ve Duchon, 2000; Kinjerski ve Skrypnek, 2006; Mitroff ve Denton, 1999; Paloutzian ve Ellison, 1982; Pandey, Gupta ve Arora, 2009; Seyyar, 2009; Örgev ve Günelan, 2011). Karakaş (2010) ise işyerinde ruhsallık ve performans üzerine 140 araştırmayı içeren alanyazın

taraması araştırması maneviyatın örgütsel performansı nasıl etkilediği boyutuna yönelmiştir. Bu araştırmaya göre maneviyatın örgütsel performansı desteklemesine ilişkin üç temel görüş belirtilmektedir. Bunlar sırasıyla şu şekildedir: Maneviyat çalışan sağlığını ve yaşam kalitesini artırır. Maneviyat yapılan çalışmada bir amaç ve mana hissi tetikler. Maneviyat işyeri çalışanları arasında birliktelik ve topluluk duygusu kazandırır.

İşyeri ruhsallığıyla birlikte çalışanlar depresyon, sinir sorunu, alkol ve sigara kullanımı, işyerine uyum gösterememe ve aşırı kilo gibi sorunların üstesinden gelebilir (Saxena ve Saxena 2011). Pfeffer (2003), işyeri ruhsallığı ve yönetim uygulamalarına ilişkin yaptığı çalışmasında, insanların "arayışlarında" dört temel boyut olduğunu belirtmiştir: İnsanın öğrenmeye ve kendini geliştirmesine, yeterlilik ve ustalık duygusunu yaşamasına izin veren ilgi çekici ve anlamlı iş, amaç duygusu içeren anlamlı iş, birlikte çalıştıkları insanlarla pozitif sosyal ilişki ve bağlılık duygusu, iç içe geçmiş bir yaşam sürme becerisi olduğunu ifade eder. Badrinarayanan ve Madhavaram (2008), "İşyerinde Ruhsallık ve Satış Örgütleri Çerçevesi" isimli araştırmasında, işyerindeki maneviyatın boyutlarının -içsel benlik, anlamlı çalışma ve bağlılığın bir sonucu olarak "işin kutsallaştırılmasından" bahsetmekte ve işyeri maneviyatını destekleyen satış organizasyonlarının, işyeri çalışanlarına ilişkin sonuçları işin kutsallaşması, iyilik ve esenlik, ahlaki davranış, işe bağlılık ve iş doyumunu etkileyebileceğini açıklamaktadır.

Ashmos ve Duchon (2000) ise işyeri maneviyatında üç noktaya vurgu yapar; İçsel dünya: İnsanın kim olduğu, ne yaptığı ve içsel dünyanın önemli oluşudur. Anlamlı iş: İşyeri çalışanları yaptıkları işlerinin bir mana ifade etmesini; yaptıkları ve içsel yaşantıları arasında bir bağlantının kurulmasını istemeleri demektir. Aidiyet Duygusu ya da Topluluk Hissi: Çalışan personellerin, işyerinde birlikte çalışma, hareket etme duygusunu yaşamayı ve örgütün parçası olma ihtiyacını hissetmesi olarak belirtmiştir.

Fawcett, Brau, Rhoads, Whitlark ve Fawcett (2008, s.425) alanyazında maneviyat merkezli işyerine ilişkin nitelikleri şu şekilde sıralamıştır: Değerli iş, çalışanların yeteneklerini geliştirmeye iten iş, yüksek kalitede kişiler arası ilişki, emeklerin tanınması desteklenmesi ve ödüllendirilmesi, rehber olarak görev yapan müdürler, ekonomik kaygıları aşan şekilde işte anlam bulma fırsatı, güçlü bir iş etiği, güçlendirme ve destekleme, işbirliği, çalışanlar için saygı, bağlılık, müşteriyle

ilgilenebilme yeteneği, hatalardan öğrenme fırsatı, kendi başına yönetebilme sorumluluğu, açık ve tutarlı liderlik olarak vurgulamıştır.

İşyeri ile yönetim, maneviyatı uyumlu bir şekilde barındırdığında personellerin içsel yaşamı kabul göreceği için içsel huzur gelişir ve işe yükledikleri mana düzeyleri yükselir, çalışma arkadaşları ile örgüt duygusu pekişir ve ruhsal deneyimler ile aşkınlığa daha açık bir hal alır. Bütün bunlar bireyin ruhsal benliğini etkilemekle birlikte, bireyin kendi dünyası ve ötesindeki dünyası / inancı arasında bir bütünlük ve evrensel bağlılık hissi verdiği görülmüştür.

2.4. Örgütsel Değerler

Okulların değerlere dayalı örgütler olduğundan bahseden Bursalıoğlu (1997, s.45), değerleri güçlü olan okulları etkili okullar olarak tanımlamıştır. Saphier ve King ise etkili okulların temel değerlerini şöyle açıklamıştır; kolektiflik, uygulamaya gereken önemi verme, yüksek başarı beklentisi oluşturma, dürüstlük ve güven duygusunu geliştirme, yönetsel destek verebilme, sorun çözmeye yönelik karar vermek, açık iletişim becerisini geliştirme, saygı ve onurlu olmak biçiminde dile getirmiştir (Çelik, 2002, s.90). Değer kavramına ilişkin bazı görüşler şu şekildedir: Bir insanın tercihine göre davranmasına yönelik bir inanç (Herriot, 1976, s.18); tercihin ilkeleri ya da standartları (Kilby, 1993, s.33); bir grubun vasfını veya kişinin özelliğini örtük ya da açık olarak ifade eden, fiilin tarzları, araçları ve gayeleri arasından tercih yapmayı etkileyen arzu edilebilen bir mefhum (Kluckhohn, 1951, s.395); belirli durumları diğerlerine göre daha çok tercih etme eğilimi (Özen, 1996, s.12); bir şeyin istenilir veya istenilmez olduğu hakkındaki tutum (Güngör, 1993, s.27) olarak açıklamışlardır.

Değer kavramını irdeyelen Rokeach (1973, s.5) ise belirli bir davranış ve varoluş amacının kişisel ve toplumsal olarak karşıtlarına tercih edilmesine dair kalıcı bir inanç olduğunu (İmamoğlu ve Aygün, 1999, s.2); değer sistemini ise şu şekilde tanımladığı görülmüştür: Görece önemi süresince varoluş amacı ya da tercih edilen davranış tarzları ile ilgili inançların kalıcı bir organizasyondur (Rokeach, 1973, s.5). Manaevi değerlerin açıklamasına yapan başka bir araştırmacı Feather (1975, s.8) konuya varlığını başka insanlara anlatmada, başkalarının davranışını ve kendi davranışımızı yargılamada, kendimizi başkalarıyla karşılaştırmada, başkalarını ikna etmede temel oluşturduğu şeklinde açıklama yapar. Ünal'a (1981, s.2) ise, değer kavramı için iki temel yaklaşımın olduğunu belirtir. Bunlardan biri değer, uyarıcı

objenin içinde yer alır. Uyarıcı obje, içsel veya mutlak bir değere maliktir; bu şu demektir, o objenin kullanıcı olan insanla ilgili olmayan bir değere veya öneme vakıftır. Diğer yaklaşımına göre uyarıcı objeler içsel bir değere malik değildir. Bir objenin değeri sadece insanların onu algılama ve yorumlama yollarının bir fonksiyonudur diğer bir ifadeyle görelidir. Bu duruma göre, belli bir uyarıcı objesi, bir kimse için belli bir zamanda büyük bir değere sahip olabilir; bir başka zamanda ise, onu bir engel olarak kabul etmiş olabilir. Kişinin bir objeye yüklediği değer, onun birey için yani kendisi için olan değeridir, şeklinde açıklamalarda bulunmuştur.

2.5. Okullarda Örgütsel Maneviyat

İnsân-ı Kâmil kavramını öncelikli olarak tasavvufa ait bir mefhum gibi görüldüğünü, bu mefhumu daha kapsayıcı manasıyla bir eğitim tasavvuru olarak anlamamız gerektiğini ifade etmiştir (Nesefî, 2013; Cebecioğlu 2014, s.243). Medeniyetin insan faktörünün ilmi, irfanı ve ahlaki boyutlarıyla gelişim ve olgunlaşma süreç ve hedefinin tarifine mündemiç olan bu açıklama, İslam'ın kendine has ve özgün bir eğitim nazariyesini ve uygulamasıdır. İnsan ve kemalet sözcüklerinin mana bütünlüğünü tam anlamıyla açıklandığı; insan olmanın başlı başına ontolojik, yani mevcudiyete ait bir değer olduğu, kâmilliğin ise olgunluğu ve yetkinliği ifade eden bir erdemdir. Bireyin kendisi başlı başına bir değerdir. Dolayısıyla bu insanın kabiliyetlerini geliştirip kullanması sonucunda yetkinleşmesi, ahlaklaşması ve bilgeleşmesi gerekir ve bu gerekliliği yerine getirme eğitim ve öğretimin asli hedefidir. İnsan-ı Kâmil eğitim modelinin önemli bir kavramı olan “ariflik”in tanıyarak, anlayarak, inanarak ve hissederek bilmek manasını da içerir. Bu ifadelerden hareketle bilgi bir makam ve metaa sahip olmak için değil, hikmet ve irfan ehli olmak için tasavvur edilir.

Polat'a (2010) ve Boone'ye (2010) göre maneviyyatın etkili öğrenme, öğretmen liderliği ve dinamik örgüt yaşamına katkısı konusunda ciddi öneme sahip olduğunu vurgulayan araştırmacı sayısı çok fazladır. Bu konuda literatür incelendiğinde hayatın birçok alanında maneviyyatın temel etken olduğu belirtilmektedir. Klerk-Luttig'in (2008) araştırması incelendiğinde öğretmenler her çalışanda olduğu gibi işlerinde bağlılık, bütünlük hissi ve hayatlarında anlam arayışı içindedir. Ruhsal boyutları çalışma hayatına intikal edebilen eğitimciler öz-yansıtma daha yatkın, kendi içsel dünyaları, başkalarıyla ve benlik üstü bir güç ile sosyal ilişkilerinde daha önemseyici olabilmektedirler ve bu kategorideki

öğretmenlerin kararları empati, mütevazilik, saygı ve sevgi çerçevesinde oluşmaktadır.

Forsythe (2016, s.10) ise araştırmasında okullar için işyeri ruhsallığı diğer örgütlerde olduğu gibi öğretmenlerin işlerinde mana ve üstün bir amaç bulmalarına imkân sağlayan, iç dünyalarının kabul görmesi ile işlerinde bütünsel bir haz duygusu yaşatan bir anlayış içerdiğini vurgular. İşyeri maneviyatı, bir okulda öğretmenlerin bir zincirin halkası olması aidiyetiyle öğrencileri ve toplumun geleceği için maddi açıdan karşılıksız şekilde üstün ve manalı yüce bir amaca hizmet etme sürecini kapsadığını açıklar. Maneviyatı yüksek bir eğitimci “kendisinden verdiğinin” uzun veya kısa vadede toplum ve insanlığın yararına olacağını bildiğini, birinci dereceden işten kendi kazanımına değil de, evrenin bütününe hizmet etme aşkınlığını hissedebildiğini dile getirir. Dolayısıyla bu süreçte manaevi değerleri güçlü bir öğretmen aldıkları en büyük muvaffakiyet, yaşadıkları ruhsal doygunluktur, hiçbir maddi karşılığın bu doyumun ve aşkınlığın önüne geçmeyeceğini kavrar ve bu durumu da pek önememediğini belirtir.

Gibson (2011, s.47) ise maneviyat alanyazın incelendiğinde eğitimciler çocuklara bir şeyler kavrattıkları için anlam oluşturan bir temele sahiptir ama diğer araştırmalardaki bazı sonuçlarda eğitimcilerin genel olarak mesleğinden memnun olmadıkları da tespit edilmiştir. Forsythe (2016, s.1) ile Van Soelen’in (2013, s.22) çalışmasında bir meslek olarak eğitim, “sürdürülebilir başarı konusunda güçlü bir geçmişe sahip olmadığını vurgular. Eğitimcilerin desteklenmediği durumlarda çalışma ortamı sorunlar ile doluyorsa veya çok zorlayıcı bir ortam sunuyorsa, çalışma koşulları sağlıksız bir çalışma çevresi oluşturur, öğretmenler işleri için gereken fedakârlıktan kaçınır hale düşeceğini belirterek okul bağlamında maneviyattan bahsedildiğinde, manaeviyatın eğitimciler ve yöneticiler açısından ne anlam ifade ettiğinin önemli olduğunu açıklayarak, okul bazında nihai amaç yönünden ne kazandırdığı ve insanlığa ne tür imkânlar sunduğu tartışmaya açık hale getirilmesi gerektiğini savunarak şu sonucu ifade etmiştir: Çoğulcu bir anlayışın ve saygının pek yer bulmadığı örgütlerde maneviyatın pekişmesi pek de mümkün olmadığını” söylemiştir.

Kolodinsky (2008, s.467) göre işyeri çalışanlarının değerleri ile örgütün ruhsal değerleri hakkındaki algıları arasında güçlü bir bağ mevcuttur. Özellikle, örgütsel iklimde hissedilen değerleri kabul eden ve benimseyen çalışanlar, örgütleri ve çalışmalarını hakkında daha güçlü bir bağlılık hissedecek ve daha iyi tutumlara

sahip olacakları kanısındadır. Shah ve Sachdev'in (2014, s.879) çalışmasına göre yönetim müfredatı etik, merhamet, sevgi, alçakgönüllülük ve kişisel gelişim gibi ahlaki değerlerin çalışmasını ve uygulamasını içerebilirse, eğitim kurumları bireyler ve toplum için gerçekten daha yararlı bir duruma ve üstün bir amaca hizmet edecek noktaya gelecektir. Başka bir araştırmada (Kolodinsky, 2008, s.467), işyeri çalışanları, açıklık, birlik, dürüstlük, güven, kişisel gelişim ve büyüme, hizmet, paylaşım, yardım, iş bölümü, iş aracılığıyla anlam ve amaç bulma gibi manevi değerleri savunan ve modelleyen bir örgüt için çalıştıklarında, kendilerini kuruluşlarıyla birlikte anlamdırabileceklerdir. Bir örgütün bir üyesinin iç dünyasını kabullenmesi ile o kişinin örgüte bağlılığının arttığı vurgulayan Rego ve Cunha (2008, s.53) ve Cline'nin (2015, s.73), maneviyattan yoksun okulların, eğitimcilerin okul örgütüne ilişkin duygusal bağlılıklarını olumsuz şekilde etkileyeceğini ve okulda öğretmenin inancıyla ilgili normal bir hakkın engellenmesinin de eğitimcinin kurum bağlılığına büyük ölçüde zarar vereceğini ifade etmiştir.

Lips-Wiersma ile Mills (2002) çalışmasında maneviyatın işyerinde her zaman var olduğundan söz etmiş; lakin çalışanların kendilerini bu konuda güvende hissederek ifade edip edemeyecekleri konusunun bir sorun olarak durduğunu açıklamalarına ek olarak koymuşlardır. Duchon ile Plowman'ın (2005) araştırmasında işyerinde maneviyatı göz ardı etmeyi insan olma gerçeğini görmezden gelmeyle eş tuttuğu görülmüştür. Kurumlardaki kişiler kendilerini ruhsal olarak tanımlasa da tanımlamasa da örgütlerin ortak kabul gören ruhsal değerleri barındırması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Sexton'un (2013), işyeri maneviyatı ile ilgili yaptığı görüşmeye katılan yöneticilerin çoğu, iş arkadaşlarıyla ruhsallık ile ilgili konuları konuşabileceklerini belirtmiş, ama bu tip konuların ilk önce iş arkadaşları tarafından açılmasına dikkat ettiklerine değinmiştir.

Baloğlu ile Karadağ (2009) ise liderlerin kurumdaki kişisel inançları ve ortak fikirleri hoşgörü ile karşılamak ve uygulamada çalışanlara özgürlük sunmak gerektiği üzerinde durmuşlardır, böylece çalışanlar ruhsal yolculuğunda kendilerini güvende hissedebileceklerini söylemişlerdir. Boone'ye (2010, s.47) göre eğitim kurumlarında öğrencilerin deneyimlerini, duygularını ve inançlarını "yansıtmaları" için fırsatlar suması gereken özgür kurumlar olmalı ve bu süreçte okul liderlerine, politika yapıcılara ve öğretmenlere önemli görevler düştüğünün bilincinde olmaları gerektiğini açıklayarak, eğitimcileri, öğrenme topluluklarını inşa eden sanatkârlara benzetmiş ve etkili eğitimciler kendi derin heyecan ve vizyonlarını yansıtacak

şekilde öğrenci gelişimi için derin bir anlayış ve tutkuya sahip kimseler olarak açıklamıştır.

2.6. Ruh ve Beden Sağlığı Arasındaki İlişki

İnsanın ruh sağlığı, fizikî sağlığıyla doğrudan ilişkilidir. Bu konuda Levin ve Vanderpool yaptıkları çalışmada, dînî mutluluğun fizikî sağlığı yakından etkilediğine değinmektedir (Levin ve Vanderpool, 1991, s.41-64). Tasavvufun manasına baktığımızda insanın kendini aşması için bir köprü vazifesi görür ayrıca ferdin fizikî ve aklî melekeleri için bir uyum gerektiğini belirtir. Bu denge genelde cem-i himmet denilen konsantrasyon ile tefekkür, murâkabe, râbîta ve zikir gibi meditasyon unsurlarıyla sağlanacağını açıklar Crumpler (1989, s.29). Alan yazınla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde meditasyon unsurlarının kronik, kısa süreli ve şiddetli kaygıları azalttığını tespit etmiştir.

Modern çağın insanında en önde gelen problemler korku, şüphe, bencillik, kaygı ve stres olduğu gerçeği artık herkes tarafından bilinmektedir. Bütün bunların sebebi ne fakirlik ne de yoksulluktur. İnsanların refah düzeyi arttıkça kaygıları da aynı doğrultuda artar. İnsanın kaygılarını yok etmek için sürekli pozitif düşünmeye tefekkür etmeye ihtiyacı kaçınılmaz olur. Olayların, hatta başa gelen musibetlerin iyi yanına bakmak, yani bardağa dolu tarafından bakmak onların insana verdiği acıyı hafifletir. Psikologlar, insan ruhuna zarar veren şey, olaylardan çok insanın o olayı algılayış ve yorumlama biçiminde saklıdır, diye açıklama yaparlar. Kötümser bakış açısı olayları olduğundan da kötü kötü bir yola sürükleyebilir dolayısıyla Peale, “Hiçbir zaman korkularınıza danışmayın” diyerek insanları bu durumdan uzak tutmaya çalışır (Peale, 1997, s.18).

Endişeler, korkular, sıkıntılar ve stresler üstesinden gelinebilirse insan için olumsuz olan bu kavramlar avantaja çevirilebilir. İnsan korkunun kodlarını kırabilir ve onu aşmayı başarabilirse hayatta başarılı olmaya vuvaffak olabilir. Bunun en önemli yollarında biri kişinin mânevi gelişimini tamamlamış olmasına bağlıdır. İnsan hayal gücünü hep müsbet şekilde işletmeli ve olayları hayra, umit etmeye ve iyiliğe yormalı ki ruh beden sağlığını koruyabilsin. Günümüzün modern hekimliği, insan rûhunun olumsuz etkilerinin vücudu hasta yaptığını artık kabul edebilmektedir. Bazı araştırmalara göre “halsizlik, tansiyon ve buna benzer pek çok hastalığın sebebi iç huzursuzluğudur” (Tevfik, 1975, s.33).

Derin (2007) çalışmasında insanın başkasına yaptığı zulümlerin o kişinin iç dünyasını ve psikolojisini rahatsız ettiğinden bahsederek konuya şöyle devam eder,

başkalarına yapılan kötülükler bir şekilde sahibinin psikolojisini etkiler ve onu huzursuz etmeye başladığını, teknoloji ve bilimin süratle geliştiği dünyamızda dîni yaşantının gerilemesi insanda aşkınlık ihtiyacını arttırmak zorunda kıldığını, maddenin ön plana çıkıp çağımız insanının bedeni ihtiyaçlarını ve arzularını tam olarak karşılayıp isteklerini tatmin ettiğini ve günümüz tıp ilminin pek çok ağır hastalığa deva bulduğunu, insan hayatının uzadığını, hayat kalitesinin yükseldiğini fakat ruhsal sorunların da olabildiğince arttığını belirterek, rûhî bunalımın toplumları içten içe kuşatarak bozduğunu, parçaladığını vurgulamıştır.

2.7. Okullarda Tükenmişliğe Karşı Maneviyat

Marsden'e (1994; akt: Doherty, 2011, s.30) göre Batı'daki en eski eğitim kurumları daha çok, dini eğitim temelli olarak kurulmalarına rağmen, Aydınlanma Çağı ve onu takiben daha pozitivist ve bilimsel bir görüşün yerleşmesine bağlı olarak ruhsallık yerini bilime, nesnel düşünmeye, öğrenmeye ve araştırmaya bırakmıştır. Dinî eğitim temelinden uzaklaşmış; 'ruh', 'ruhsallık' ve 'anlam' eğitim ortamlarında görmezden gelinmiştir. Bugün, 'ruhsal olanın' ölçülemeyeceği, dolayısıyla bilimsel olmadığı görüşü hâkimdir. Slater (2005, s.59) ve Jones (2005) ise ruhsallık kelimesiyle anlatılmak istenen şeyin bugün daha çok siyasal bağlamda kullanılmakta olan "belirli çerçevelerle sınırlandırılmış bir dindarlık" olmadığını vurgulamıştır.

Maneviyat postmodernizmin açık bir örneğidir. Acı, çaresizlik, yabancılaşma ve depresyonun baskın olduğu Postmodern çağda maneviyat, yeni bir ışık yakabilir ve yeni bir mesaj verebilir. Postmodernizmin karakteristik özelliği rasyonalizmle gelen hayal kırıklığı ve rasyonel olanı aşan bağlamsal kültürel faktörün tercih edilmesidir. Dindarlığın özelleştirilmesi ve bireyselleştirilmesi eğilimlerinin artmasına eşlik eden postmodern çağda maneviyatla ilgili araştırmaların yaygınlık kazanması, sekülerleşme sürecinin doğrudan sonucudur. Araştırmacılar maneviyatın duygusal, rasyonel, bilişsel ve bilinçdışı (unconscious) sembolik alanlarla ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Gross, 2006, s.425).

Ajala'ya (2013, s.5) göre stres, tükenmişlik ve işkoliklik gibi sorunlar maneviyat ile çözülebilir ve çalışanın iyilik durumuna katkı sağlayabileceğini belirtmiştir. Cemaloğlu ve Şahin'in (2007) araştırması incelediğinde eğitimcilerin meslek seçimi, boş zamanlardaki etkinlikleri, çalışma koşulları ve ekonomik koşullar dikkate alındığında yüksek düzeyde tükenmişlik gösterebildiği ortaya çıktığını

vurgulaşmıştır. Cemaloğlu ve Şahin'in incelemesinde ayrıca eğitimcilerin tükenmişlik düzeylerinin manevi doyumlarına göre anlamlı ölçüde farklılaşp farklılaşmadığını incelemiş ve manevi doyum ile tükenmişlik düzeyi arasında bir ilişki olduğunu bulgulamıştır. Araştırmanın devamında eğitimcilerin manevi doyumları azaldıkça tükenmişlik düzeylerinde artış yaşandığını; mesleğinden manevi anlamda yeteri kadar doyum alamayan eğitimcilerin fazla stres ve kaygı yaşadıkları, zevk ve heyecan duymamaları, performans düşüklüğü gibi sebeplerden oluştuğunu tespit etmişlerdir. Bu bağlamda maneviyatın temel boyutlarından “anlamın” çalışma hayatındaki eksikliği önemli bir iş tatmini/tatminsizliği unsuru olarak mütaala edilebileceğini belirtmiştir. Kouzes vd.'nin (1995) çalışmalarına bakıldığında stres ve tükenmişliğin oluştuğu hissedilen okullarda okul yönetimince öğretmenlerin ruhsal iç görülerini artırıcı etkinlikler düzenlenmesi gerektiğini açıklamıştır.

Shields'e (2004, akt: Riaz ve Normore, 2008, s.1) göre ruhsallık okul sistemi içinde görmezden gelinen ve bastırılan bir kavram olagelmiştir. Bununla birlikte; insan yaradılışının önemli bir parçası olan ruhsallığın hapsedildiği kutulardan serbest bırakılmasının zamanı geldiğini vurgulamıştır. Covey'e (2004) göre günümüzde işyerlerinde Sanayi Devri işçisinden Bilgi Çağı işçisine doğru dinamik bir dönüşüm ve değişim yaşanmakta olup Sanayi Devrimi anlayışının temeli kapital ve maddi şeyler olduğunu belirterek daha sonra araştırmasına şöyle devam eder, ancak, 'Bilgi İşçisi' toplumuna evrimimiz odak noktasını insan unsuruna, işgörenlerin kendilerine, çevirmiştir. İnsanların maddi olmayan yönleri veya maddi olanla karşılanamayacak ihtiyaçları dikkate alınmasını belirtmiştir.

2.8. Okullarda Örgütsel Maneviyatın Yüksek Olması için Öğretmen ve Yöneticilerin Durumu

Okullarda öğrencilerine ve diğer çalışma arkadaşlarına kendi iş tanımları dışında yardımcı olan, okula yenilikçi çözümler getiren, müfredatın dışında aktiviteler ortaya koyabilen, öğrencilerine sadece okul sürelerinde değil okulun dışındaki zamanlarda da yardımcı olabilen, zamanlarını etkili kullanabilen, işbirlikli yaklaşımı benimseyen, kişisel çıkarları yerine profesyonel çıkarlarını tercih eden ve okulun tüm paydaşlarının yarar sağlaması için bütün yeteneğini ve çabasını ortaya koyabilen eğitimciler örgütsel vatandaşlığı benimsemiş olduklarını vugulamıştır (DiPaola vd., 2009). Jimmieson, Hannam ve Yeo (2010) ise yaptıkları çalışmada bu tip eğitimcilerin işlerinde daha etkili oldukları ve dolayısıyla öğrencinin okul

yaşamındaki kalitesini arttırdıkları okula bağlılık duygusu geliştirerek okulun gelişimine daha fazla katkıda buldukları görüldüğünü belirtmiştir. Kliebard'a (1975) göre 1960'lar ve 1970'li yıllar müfredat konusunun yeniden ele alındığı ve değerlendirildiği yıllar olduğunu belirterek konuya devamlı "kavramsalcılar (Reconceptualists)" olarak da tanınan bu kuramcılar müfredat konusunun içeriği konusunda daha fenomenolojik ve felsefi sorulardan yola çıkarak teknik ve araçsal bir dilden 'daha sosyal olan' bir dil geliştirmişlerdir. Eğitimle ilgili iki temel soru üzerinde çalışılmıştır: Okullar ne için vardır? Neyi öğretmeliyiz? Bu sorular müfredatın sunuluş tarzı ve dış dünyayı nasıl tanımladığı ile ilişkilidir ve bugün hala tartışmaya açıktır. Bu soruları daha da derinleştiren Kliebard eğitim felsefesini yeni baştan sorgular, eğitimin insan için var oluş nedenlerini irdeleyerek aşağıda yer alan soruları sorar.

1. Neden 'şunu' değil de 'bunu' öğretmeliyiz?
2. Hangi bilgiye kimin erişme hakkı olmalı?
3. Seçilen konuların öğretiminde hangi kurallara uyulmalı?
4. Müfredatın farklı bölümleri birbirleriyle anlamlı bir bütün oluşturacak

biçimde nasıl ilişkilendirilmeli?" şeklinde sorular sorarak konunun önemine vurgu yapmıştır.

Slater'e (2005, s.62) göre modern toplum özgürlük ve insan hakları, kendini gerçekleştirme olanakları, ekonomik başarı kazanma ve teknolojik ilerleme amaçlarını takip ederken ruhsal dengesini yitirdiğini ifade etmiştir. Bunun sonucu olarak da 'görev, erdem, gelecek, toplum, şefkat ve adanmışlık, doğaya saygı ve günah ve suç' kavramlarının da yitirildiğini belirtmiştir. Gibson'ın (2011, s.250) çalışmasında maneviyatın eğitimcilerin adaylık ve hizmet içi eğitimlerde yer alması gerektiğini belirtmiş ve eğitimcilere şu konularda tavsiye mahiyetinde vurgu yapmıştır: İnsanların maneviyata ilişkin araştırma sonuçlarını tartışarak kişisel ve mesleki deneyimleri üzerine eleştirel düşünerek kendi ve diğerlerinin ruhsallığını keşfetmeye olanak sağlayan bir program yapılabilir. Eğitimciler okullarda kültürel açıdan farklı öğrencilerin ve hatta özel eğitim öğrencilerinin ruhsal iyilik ve mutluluk durumlarını iyileştirmek için uygun yolları kalp kırmadan, kimseyi incitmeden neler yapılacağını kritik bir dille ifade edebilir. Eğitimciler, çocukları okul hayatı ve müfredat ile ruhsal mutluluk hakkında öğrenmeye teşvik etmek için ilgili konuları ve teknikleri çalışma arkadaşlarıyla paylaşabileceği gibi tartışabilir ve geliştirebilir.

Hill'in (2009, s.23) araştırmasında eğitimciler öğrencilerini toplumdaki en uygun mevkie taşımak için nasıl eğitim vermeli sorusu güncelliğini korumaya devam ettiğinden bahseder. Buradan hareketle öğrenme yalnızca kişisel bir etkinlikle sınırlandırılmamalıdır. Benliğin tamamını içeren bir durumdur, alan her ne kadar en iyi öğretim yöntemleri araştırma ve etkililiğine baksa da manevi değerler ve özellikler bu süreçten ayrı olmaması gerekir. Dolayısıyla eğitim sistemi okullarda öğrencileri, öğretmenleri ve idarecileri kapsayacak şekilde maneviyata yönelik eğitimlere önem vermeli ve konuyla ilgili dersleri müfredata eklemelidir. Japon eğitim sisteminde çocuklar ilköğretim 4. sınıfa kadar sadece eğitim dersleri almaktadır. Bu derslerin içeriği de ahlak, adalet, sevgi, bağlılık, sorumluluk, farkındalık ve kendini tanımaya dayalıdır. Seyyar ve Evkaya'ya (2015) göre iş hayatına dönük maneviyat ile ilgili araştırmaları güçlendirmek, kendi gelenek ve kültürümüze uygun işyeri ruhsallığı modelleri geliştirmek ve bunları uygulamak bilim insanlarının, sendikaların ve kurumların sorumluluğu altındaki önemli bir vazifedir. Bu kriterden bakıldığında günümüzdeki örgütler, insan ruhunu beslemenin ve tatmin etmenin öneminin farkında olmaları ve işyeri çevresini geliştirecek manevi değerler ve maneviyat eksenli bir düşünce sosyal sorumluluk olarak benimsenmelidir.

2.9. Okullarda Örgütsel Maneviyatın Boyutları

Aşağıdaki tablo incelendiğinde “anamlı iş, anlam, amaç, aşkınlık, bağlantı/birliktelik, içsel hayat, bütünlük, tutum, örgütsel değerler ve gelişim” kavramlarının sıkça kullanıldığı görülür.

Tablo 2.1.

İşyeri maneviyatının boyutları ile ilgili kısa açıklamalar

Dehler ile Welsh (2003)	Anlam Arama; Daha Derin Öz Bilgi, Aşkılık
Ashmos ile Duchon (2000)	Anamlı İş, Topluluk Duygusu ve İçsel Yaşam
Milliman (2003)	Anamlı İş, Topluluk Duygusu ve Örgütsel Değerlerle Uyum
Kinjerski ile Skrypnek (2004)	Sürükleyici (Anamlı) İş, Ruhsal Bağlantı, Topluluk Duygusu ve Mistik Deneyim
Neck ve Milliman (1994)	Hayat Amacı ve Anlamı, Aşkın Kişilik Durumu ve Pozitif Tutumlar ve İlişkiler

Tablo 2.1.(devam/)

Ashforth ve Pratt (2003)	Aşkılık, Holizm ve Harmoni, Büyüme
Sheep (2004)	Benlik-İşyeri Bütünleşmesi, Anlamli İş, Aşkılık, Kişisel Büyüme ve Gelişim
Moore ve Casper (2006)	Benlik-İş bütünlüğü, Bağlantılılık ve Kendini Gerçekleştirme
Duchon ve Plowman (2005)	Anlamli İş, Topluluk, İçsel Hayat, İş Birimi Topluluğu, İş Birimi ve Anlamli İş
Regveo ve Cunha (2008)	Takımın topluluk duygusu, Örgütsel ve bireysel değer arasındaki uyum, Topluma katkı hissi, İşten zevk duygusu
Pawar (2009)	İşyerinde Anlam, İşyerinde Topluluk, Pozitif Örgütsel Amaç
Petchsawang ve Duchon (2009)	Şefkat, Anlamli İş, Öz-Farkındalık, Aşkılık

Kaynak: Pardasani, Sharma ve Bindlish (2014, s.849) Ho-Tang ve Mei-Ju (2015, s.37).

İşyeri maneviyatı üç ana içerikten oluşur, bunlar sırasıyla anlamli iş, topluluk duygusu ve içsel hayattır. Anlamli iş, işyeri çalışanlarının işteki vazifelerin gündelik meşguliyetlerin önemine ilişkin algıdır. Topluluk duygusu ise işyeri çalışanların geliştirdiği birlikte olma ve birlikte hareket etme şuurudur. İçsel hayat kavramı ise bireyin ilahi güç ile bağlantılılığına dayalıdır (Ashmos vd., 2000). Özkan'ın (2017) hazırladığı ölçek çalışmasında işyeri ruhsallığın/maneviyatın boyutları araştırma konusunun boyutlarında etkili ve önemli olmuştur. Bunlar sırasıyla “anlamli iş, aşkılık, özalgı ve örgütsel değerler” şeklindedir.

2.10. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığı, işyeri çalışanın örgüt lehine olağanüstü mücadele gösterme durumu olarak kabul ederek, bu mücadelenin beklentilerin çok üstünde olması gerektiğini ve işyeri çalışanların, örgütün tasavvur ettiği hedefe ulaşması için normal olarak kabul görülen anlayışın üzerinde enerji harcamaları, ancak o

personellerin bağılıklarıyla ifade edildiğini belirtmiştir (Bülbül, 2007). Rego, Cunha ve Souto (2007) ise “Örgütlerde ruhsallık ve örgütsel bağılılık” başlıklı araştırmada örgütlerdeki ruhsallık ve bağılılık ile ilgili yeterli çalışma ve ampirik veri olmamasından hareketle bu açığı kapatmaya çalışmışlardır. Araştırmada örgütlerde ruhsallığın beş boyutu üzerinde durulmuştur:

1. Birlik olma duygusu
2. Bireysel ve örgütsel değerlerin uzlaştırılması
3. Topluma yararlı olma duygusu
4. İşyerinde huzur
5. İç yaşam (ruhsallık) fırsatları

Balcı (2003) ise araştırmasında örgütsel bağılılık hususunda işletmelerin varlıklarını koruma mücadelelerinin hem temel etkinliklerinden hem de nihai amaçların biri olduğunu vurgular. Bunun nedeni olarak örgütsel bağılılığı olan kişilerin daha uyumlu doyumlu ve üretken oldukları, yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalıştıkları, örgütte daha az maliyetle yüksek iş gücü sergileyip verimliliği arttırdıklarını söylemiştir. Balay (2000, s.3) yaptığı çalışmada aidiyet hissi yaşayan çalışanlar, örgütün hedef ve değerlerine güçlü bir şekilde inandığını, emir ve beklentileri de istekli bir şekilde kabul ettiğini ifade ederek, örgüt fertlerinin, hedeflerin istenilen doğrultuda gerçekleşmesi için beklenen performansın çok üstünde bir çaba sarf ederler, dolayısıyla içinde buldukları örgütten ayrılmamak için mücadele ederler. Balay araştırmasında devamlı, dâhil olduğu örgüte bağılılığını ifa eden çalışanlar, içsel olarak motive edilirler. Bunların içsel mükâfatları, başkaları tarafından denetlenen şartlardan çok, fiilin kendisinden ve başarılı neticelerinden geldiğini belirtmiştir.

Meyer ile Allen (1991) yılına ait araştırmasında örgütsel bağılılığın ortak yönlerine vurgu yapmıştır, bunlar sırasıyla, işyeri çalışanların psikolojik durumunu yansıttığını, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi gösterdiğini, örgütte kalma kararı ile ilgili olduğunu daha sonra bu içeriklerin çalışan devir hızını düşürücü yönde etki yaptığını açıklamıştır.

Örgüt çalışanın herhangi bir maddi yarar ve beklenti içinde olmaksızın yalnızca içinde bulunduğu örgütün başarısı için kendinden ödün vermesi, bireyin örgütle bütünleştiğinin ifadesi olduğuna vurgu yapmıştır (İnce vd., 2005, s.10). Oksay’a (2011, s.87) göre fedakârlık duyguları artan işgörenler örgüt içindeki görevlerini daha etkin olarak yerine getirirler ve örgüt üyeliklerini sürdürmeye istekli

olmaktadırlar. Özsoy (2004) ise örgütsel bağlılığın 20. Yüzyılların ortalarından bugüne dek pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın farklı içeriklerini irdeleyen çalışmalar yaptıkları görülür. Söz konusu araştırmalar zamanla önem kazanmıştır ve kazanmaya devam etmektedir. Bu durumun birkaç nedenine Özsoy (2004) şöyle değinmiştir: Örgüte bağlılığın, tasavvur edilen çalışma tutumu ile ilişkisi, örgüte bağlılığın işten ayrılma sebebi olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ifade edilmesi, örgütsel bağlılığı güçlü olan bireylerin, düşük olanlara göre daha iyi başarı sergilemeleri, örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğın yararlı bir göstergesi olması, örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çektiğini vurgulamıştır.

Balcı'ya (2003) göre örgütsel bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesi ve ona katılmasının göreceli gücü olduğunu vurgular. Araştırmacı örgütsel bağlılığı üç boyutta ele amıştır. Bu faktörlere kısaca değinirsek, örgütün hedef ve değer yargılarına karşı güçlü bir inanç besleme, örgüt için anlamlı mücadele sergilemeye gönüllükle hareket etme, örgütte üyeliğın devam etmesine karşı güçlü bir istek duyma. Bu açıklamalar ışığından hareketle örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte karşı güçlü bir inanç ve bağlılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Çakır (2007, s.9) araştırmasında örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan açıklamaların bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı görüşünde hem fikir olduklarını belirtmiştir. Sağcan'a (2013, s.34) göre işyeri çalışma arkadaşlarına bağlılık göstermenin hem bireysel hem de örgütsel açıdan bazı sonuçları bulunduğunu ileri sürmüştür. Bireysel bazda, kişinin bir örgüte karşı aitlik hissi yaşaması sonucunda başarısını olumlu biçimde etkilediği belirtilmiştir. Bireylerin çalışmalarıyla ilgili sorunların çözümünde çalışma arkadaşlarına yönelik bağlılığın ciddi anlamda faydalar sağladığı görülmektedir. Sosyal aktivitelerde dayanışma duygusunun artırıldığı, örgütsel bağlılığın güçlü bir şekilde oluşması ve ilerlemesi için temel alt bileşenleri oluşturduğunu belirtmiştir. Koç (2009, s.203-205) araştırmasında sadakat kavramına ilişkin samimi ve sağlam dostluk içeren, yürekten bağlılık ve duygularında güvenilirlik, gerçeğe uyum manalarına geldiği şeklinde açıklamıştır. Başka bir yorumlamayla, örgütsel bağlılık kişinin çalıştığı işyerinde kişisel hedeflerin amacına uygun olup ulaştığını, beklentilerinin yerine getirilmesini sağlayan bir unsur iken, örgütsel bağlılık şartlar her ne ad altında olsa bile kişinin örgütten ayrılmayı aklına getirmedeği bir hal olarak görülmektedir.

2.11. İşi Anlamli Bulma

İş yeri maneviyatı kişinin başka insanlarla ve kendisi dışındaki dünyayla daha derin bağlantılar kurması ve anlamlandırması olarak tanımlanırken Fry (2003) ise iş yeri ruhsallığında mevzu bahis olan işe anlam atfetme kavramını, meslek aşkı (calling) olarak ifade etmiştir. Rosso, Dekas ve Wrzesniewski (2010) Araştırmalarında çalışmada mana oluşturan dört temel içerikten söz etmiştir. “Kişi, diğer kişiler, iş ortamı ve ruhsal hayat.” Baumeister, Vohs, Aaker ve Garbinsky (2013) araştırmasında anlamlılık bireyin inanç ve manevi değerleriyle doğrudan ilişkili olup yaşadığı ortamdan bir şekilde etkilenmektedir. Cline (2015, s.21) ise çalışmasında işi anlamlı bulma hususunda İnsan yaşamında yegâne hedefin, mutlu sonuçlardan ziyade uğruna mücadele edecek bir hedef ya da istikamet belirlemektir. Yapılan işin anlamlı olması işgörenlerin görev hedefleri uğruna öz yeterliliklerini bütün boyutlarıyla yansıtabilmesidir. Gustiawan (2009) ise işyerinde maneviyata ilişkin çalışmalarda maneviyatın ruhsal doyum, denge ve uyumla ilgili olduğunu belirtmektedir. Örgütlerde maneviyat hareketinin insanların işe sadece bedenleriyle değil ruhsal bütünlükleriyle geldiklerini, kişisel becerilerini, benzersiz iç dünyalarını da getirdiklerini kanıtlamakla doğrudan ilgili olduğunu belirten Willson Gustiawan daha sonra bu hususla ilgili olarak şu açıklamaları belirtmektedir: Yapılan işte bireysel tatmin, kişisel değerleri örgütünkilerle barıştırmak için çoğalan ihtiyaçlar ve çalışanlara daha dengeli bir hayat yaşamalarına yardım etmede örgütün arzuları da olmak üzere bir dizi mevzuya yardım ettiğinden söz etmiştir. Neal ve Bennet (2015), “Düşünceleri ve kuramları uygulamaya nasıl koyabiliriz?” sorusunun işyeri maneviyatın ana sorusu olduğunu belirtmektedir.

Guillory’e (2012) göre maneviyat ve çalışma hayatı arasındaki bağlantıyı uyum ve denge kavramlarının uyumlu olması gerektiği ile anlatmaktadır: Çalışma hayatı içinde maneviyatın temelinde yanıtla ve bireysel denge arattırarak kadar mücadele gerektiren, hızlı sıkıntılı, stres, hırslı ve kaotik olduğunu belirtmiştir. Uzun süreli devam mücadeleler sonucunda içsel bilgeliğin uyumu ve dengeli devam ettirecek tek kaynak olduğunu açıklamaktadır. Gustiawan, Carrette ve King’in (2005) araştırması incelendiğinde maneviyatın günümüz toplumlarda mana, değerler, aşkınlık, umut ve bağlılığı irdelemek için “marka etiketi” şekline büründüğünü ileri sürmüştür. Downey (1997) ise çalışmasında manevi arayışın insanın yaşamındaki ileri derecede ilgiye doğru etkilemesinden ötürü maneviyatın etikle ilgili olduğunu belirtmektedir. Mitroff ve Denton (1999) araştırmasında maneviyatın alt seviyelerin

kavramsallaştırılmasını olanak veren daha yüksek anlama seviyesini belirttiğini, neden, niçin, nasıl sorularına cevaplar aradığını ve bütünleştirilmiş hissi ile kişisel yaşamlar ortaya çıkardığını ifade etmektedir.

Macquarrie'nin (1972) yaptığı araştırmada maneviyatın birey doğru olarak en üst konumdaki değerini aradığından kelimenin tam anlamıyla bir birey oluşuyla ilgili olduğundan söz etmektedir. İşi anlamlı bulma duygusunun diğer ismiyle anlamlı iş ile ilgili araştırma yapan ve konuya açıklık getiren Poole'nin (2006) ifadelerine göre, örgütte maneviyat yaklaşımının işgörenleri fiziki varlıklarıyla değil maneviyatla da üretim süreci içinde değerlendirmek gerektiğini belirtmiştir.

Tüm bunların gerçekleşmesi için liderlerin yapmaları elzem olan ise işyeri personellerini maneviyata doğru yöneltecek uygulamalar yapması gerektiğini belirten Moxley (2000) böylece hedeflenenlerin kendiliğinden gerçekleşeceğini açıklamıştır.

2.12. Aşknlık

Aşknlık bireyin şuurunun ötesine geçebilme ve insan fitratı ile nesneyi, olup bitenleri biyolojik ve sosyal koşullardan daha ileri derinlemesine bir farkındalık içinde kavrayabilme becerisi olduğunu belirtir (Le vd., 2005, s.444). Ağcabay (2010) ise aşknlığı açıklarken duyu organlarıyla hissedilen ve dünyanın ötesine geçiş yaparak uhrevi yani ahiret âlemiyle hemhal olup yoğunlaşmış ruh haliyle kaleme alınan sanat yapıtlarını belirtmek için de kullanılacağını söylemiştir, öyleki özgün sanat yapıtları, çoğunlukla izleyenlere bu aşknlığı yaşamalarına vesile olacağına vurgu yapmıştır. Marshall (2009) yılında “Öğretmen adaylarının mesleği seçme nedenlerini” araştırdığı çalışmada öğretmen adayları, mesleğin onlar için bir hedef ve mana teşkil ettiğini ve bu mesajı duyumsayabildiklerini ifade etmiştir. Öğrencilerin hayatını iyi bir noktaya getirmek, öğrencilere gerekli alakayı yaşatacak biçiminde süregelen katılımcı görüşleri öğretmen adaylarının “anlam, amaç, ilgi ve bağlılık” gibi ruhsal olguların öğretmenlik mesleği algılarında etkisinin kuvvetli olduğunu ortaya koyduğunu söylemiştir. Daniel'in (2010, s.444) araştırması incelendiğinde, maneviyat ortamını kurabilmenin bir ögesinin de örgütsel değerleri çoğaltmak için uygulamaların hayata geçirilmesi gerektiğine dikkat çekmiştir. Aravamudhan ve Krishnaveni (2015) ise insanı esas öncelik olarak belirleyen örgütsel değerler ile anlamlı iş yapmak için imkânlar veren işletmeler, işyeri çalışanlarının öz yeterliliklerini, sağlık durumlarını, huzurlarını ve bireysel gelişimlerini yükseltmektedirler ayrıca işyeri çalışanlar da “fiziksel, zihinsel, duygusal ve manevi”

gibi gelişimsel bütünlüğün benliğini yaptıkları işe kattıkları ve görevini bir amaç olarak gördüklerini belirtmektedir.

2.13. İçsel Huzur

Kesken ve Ayyıldız (2008) ve Akar (2010, s.6) içsel huzurla ilgili açıklama yapan bu araştırmacılara göre günümüzde insanların el attıkları bütün işlerde “anlam” bulma çabasına yönediklerini belirtmiştir. İşyeri çalışanlarının beklentileri zaman geçtikçe değişime uğramakta ve maddiyatın haricinde, huzur, aidiyet, tatmin olma, kişisel doyum, tin gibi manevi değerleri öncelikli kıldığını söylemişlerdir. Dünyanın rehaf düzeyi yüksek ülkelerinde bile mutsuzluğun, arayışın ve kaosun bitmediği ve maddiyatın yalnız başına mutluluğu, huzuru, barışıklığı veremediği rahatlıklı görülebilmektedir. Daha ileriye gidebilme tutkusunun yarış haline getirildiği, vahşeti aratmayan rekabet ortamlarına kendilerini bilinçsizce salıveren çalışanlar, artık ne yaptıklarını, ne yapmaya çalıştıklarını ve niçin bu işi yaptıklarını eleştirebilme, fikir yürütebilme noktasına geldiklerini belirtmişlerdir. Palmer (1998) ise maneviyatı açıklarken içsel huzura da değinerek kişisel bir değer ve kişilerin rahatlık, mutluluk, ruh sağlığı ve iç huzur aradıkları bir iç yolculuk olduğunu belirtmiştir. Koenig, George, Titus ve Meador’a (2004) göre maneviyat kültürüne, inanç ve değer yargılarına sadakati tam olan bireyler için içsel huzurun elzem olduğunu ve uygulanmaya geçirilmesini, ayrıca içsel mutluluğun ve içsel barışıklığın kavranmasında önemli bir olgu olduğunu ileri sürmüşlerdir. Manevi ihtiyaçlarını giderebilen bir kişi hayata dair tecrübelerinde var oluşunu güçlü bir şekilde duyumsayacaktır. Bu açıklamalardan hareketle maneviyatın boyutları olarak şunları sıralayabiliriz: “yaşamın amacı, anlamı ve vizyonudur.”

Kruger ve Hanson’un (1999) yaptığı araştırmada çağdaş örgütlerde ruhsallığın yerleştirilebilmesi ve geliştirilebilmesi için benzer bir ‘ruhsal değerler listesi’ – dürüstlük / güvenilirlik, merhamet, şefkat, hizmet etme, şükretme, huzur – önermektedir. Maneviyatı konusunda ülkemizde en çok çalışma yapan Seyyar’a (2008) göre iç âlemin bireyin ruhi boyutuyla ilgili olduğunu söyler. Ayrıca insanların içsel âleminin fiziksel dünyalarını belirlediğini açıklamıştır. Fry (2003 s.699) ise bir örgütte veya işyerinde ‘içsel motivasyon’ özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma olarak da anlaşılabilir. İşyerinde içsel motivasyon öncelikle belli bir derecede özerklik ve kendi kendini yönetebilme olanağı gerektirdiğini belirterek, yetkilendirilmiş takımlar halinde çalışan işgörenler yaptıkları işi ‘anamlı ve önemli’ görebilmekte; daha fazla

sahiplenmekte, daha iyi düşünebilmekte ve yaratıcı olabileceğini ileri sürmüştür. Böylece, işgörenler yaptıkları işin ilerlemesinden ve çabalarının sonuçlarını görmekten mutlu olmakta, gurur duymakta ve ruhsal doyum sağlamaktadır.

2.14. Güven Duygusu

Dinç (2007, s.24) güven sözcüğünü açıklarken kişinin “bilişsel ve sosyal etkileşim” içeriğini ifade eden psiko-sosyal bir yaklaşımdan bahseder. Ayrıca “insanı önemli kılan değer yargılarından sayılan güvenin kişilerin sosyal hayatlarının, tecrübelerinin bir sonucu ve kültürel ve ahlaki değerlerine göre değişen dinamik bir olgu” olduğunu belirtir. Örgütsel güven işyerinde çalışanlar arasında maneviyatı güçlendiren bir özelliğe sahiptir ve işyeri çalışanlarının örgüte dâhil olup, güven hissini yaşamaları hususunda önemli bir yapı taşı görevi görerek işyeri maneviyatı ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin nitelikleri arasındadır (Cox ve Leiter, 1992; Köseoğlu ve Karayormuk, 2009). Kalemci-Tüzün (2007, s.105) ve Mishra (1996) ise örgütsel güven, örgütte inşa olunan güven iklimi olduğunu, örgütsel işlevlere, iletişimlere, tecrübelerden hareketle örgüt elemanlarının, kişilerin tutumlarına karşı pozitif istekleri olduğunu belirtmiştir.

Ünsal’a (2004, s.25) göre güven duygusu “insanları psikolojik açıdan bir arada tutan, onlara emniyette oldukları duygusunu veren ve tüm insan ilişkilerinin temelinde yer alan bir faktördür.” Polat’ın (2009, s.10) araştırmasına göre güven duygusu, örgütsel ilişkilerde ve etkileşimlerdeki kültür yapısına ve iletişimine dayalı olarak, diğer bireylerin, grupların veya örgütlerin yetenekli, açık, dürüst, ilgili, inanılır olduğu inancı ve temel amaçlardan, normlardan ve değerlerden haberdar olma istekliliği olarak tanımlanmaktadır. Taylor (1989, s.86) ise farklı bir açıklama yaparak örgütsel güvenin, örgüt elemanlarının mutluluğu için karşılıklı saygıya, sevgiye, anlayışa dayanan birbirleriyle örtüşen hal ve hareketlerin neticesinde edinilen bir kazanım olduğunu belirtmiştir. Huff ve Kelley (2003, s.83) ise örgütsel güvenin, örgütte yer alan bütün çalışanların işteki memnun olma düzeyi ve bireylere yansıtılan işletme etkinliğiyle birebir bağlantılı olduğunu belirtir. Mayer (1995, s.728); McAllister (1995, s.25); Jones ve George (1998, s.535) ise işletmelerde çalışanların hem kendi aralarında hem de işverenlerle ilgili olarak güvenin, işbirliğine dayalı tutum kazanımları başarı gösterme, yüce bir hakikat kurma, liderlik, takım ruhu kurabilme, örgüte sadakat ve işgörenlerin mutluluğuna fayda sağlaması hususunda ciddi bir öneme sahip olduğundan söz etmektedirler.

2.15. İlgili Çalışmalar

İşyeri ruhsallığı/maneviyatı ve eğitimde ruhsallık ve maneviyat konularıyla ilgili alanyazın taramasından elde edilen yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar şu şekildedir.

2.15.1 Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar

Yurtiçindeki okullarda örgütsel maneviyat üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında sayının çok az ve çoğunlukla nicel olduğu görülmektedir. Konu başlığının araştırma alanı eğitim kurumları olunca da maalesef yok denecek kadar azdır. Mevcut araştırmalara dayanarak ülkemizdeki araştırmalara kısaca değinilecektir. Bu alandaki ilk ciddi çalışmalar ise özellikle Seyyar (2009) tarafından yapılmıştır. Özkan'ın (2017), konuyla ilgili nitel ve nicel çalışmasının yurtiçinde ilk olması da önem arz etmektedir.

Özkan vd., (2013) çalışmasında “Okul müdürlerinin ruhsal liderliklerinin öğretmenlerin motivasyon düzeyi üzerindeki etkisi” isimli araştırmalarında Fry'ın (2003) “Ruhsal Liderlik Kuramı'nı” baz alarak, okullarda ruhsal liderlik ile motivasyon arasındaki ilişkiyi irdemişlerdir. Araştırmada “genel tarama modellerinden ilişkiyel tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini “Gaziantep ili merkez ilçelerinden tesadüfi olarak belirlenen 11 okulda (7 ilköğretim okulu, 4 ortaöğretim okulu) görev yapmakta olan 250 öğretmen oluşturmaktadır.” Veri toplama araçları olarak Fry (2007) tarafından geliştirilen Ruhsal Liderlik Ölçeği ile Kocabaş ve Karaköse (2006) tarafından geliştirilen “Örgütsel Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgularına göre, “okullarda öğretmenlerin motivasyonu ve ruhsal liderlik arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu” görülmüştür.

Örgütsel maneviyat ile doğrudan ilişkili bir çalışma olan “İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel bir Değerlendirme” isimli araştırma incelendiğinde şu sonuçlara varılmıştır: Bireyin işyerinde daha çok vakit geçirmesi nedeniyle içinde bulunduğu örgütün yapısı, organizasyon şekli ve yönetim paradigması, lider vasıfları, gruplar ve işyeri çalışma arkadaşlığı ilişkileri kişinin tarzını tarzını ciddi anlamda etkilediği belirtilmektedir. Post modern hayatın yaşam ölçülerini aralıksız bir şekilde yükseltmesi, bireyin bu ölçülere ulaşabilme mücadelesi içinde kendini kaybetmesi nedeniyle çıkmaza girdiğini vurgulamıştır.” Örg ev ve Günalan'ın (2011) araştırmasında ayrıca işyeri maneviyatı ile ilgili yapılan çalışmalarda hedeflenen

sonuçlarla ilgili çeşitli tenkitler bulunduğunu ileri sürerek bu tenkitleri bireyin dışsal vasıflarından örgütün amaçları doğrultusunda yeteri kadar yararlandığı, içsel âleminin sınırları kestirilemeyen iktidarını haksız kazanç sağlama avantajı uğruna mütaala edecek bir etken olarak kabul edip, konuyla ilgili çalışmaları bu noktaya doğru çekmek ahlaki açıdan olabildiğince sakıncalıdır, şeklinde değerlendirme yapmıştır. Araştırmanın devamında buna mukabil çalışmalar ahlaki sınıra yaklaşarak, “karlılık, maneviyat yoluyla nasıl artırılabilir, sorunsalından ziyade işletmeler insanın manevi ihtiyaçlarına uygun hale nasıl getirilebilir,” problemi üzerinde durulması gerektiğini vurgulamışlardır (Örgev ve Günalan, 2011).

Bu araştırma konusuyla bağlantılı olduğu düşünülen, Tekingündüz, Aydın ve Polat’ın (2014), “Kamu Sektöründe Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği” isimli çalışmasında çağdaş yönetim yaklaşımlarının esas unsurlarından birisinin güven duygusu olduğu ve örgütte, güven duygusunun geliştirilmesi, çalışanların örgüt işleyişinde adalet algısına ve işinden tatmin olmasına bağlı olduğu belirtilerek, çalışanların yöneticilerine yönelik güven duygusu, yöneticilerin sahip oldukları etik, ahlaki ve adalet ile ilgili tutum ve davranışları ile biçimlendiğini belirtmiştir.

Seyyar ve Evkaya’nın (2015) “Batı’da İşyeri Maneviyatı Üzerine Yapılan Bilimsel Çalışmaların Türk Bilim Camiasına Etkileri” isimli makalede işyeri maneviyatı ile ilgili olarak çalışma hayatını sadece çalışmaktan ibaret görmemek gerektiğini; çalışanların bütün fizikî, zihni ve içsel potansiyellerini ortaya çıkarmak için, onların manevî ihtiyaçlarını, dünya düşüncelerini ve değer yargılarını hesaba katmak gerektiğini vurgulamıştır.

Seyhan’ın (2014) “İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma.” İsimli çalışmasına göre “işyeri çalışanlarını motive edici etkinlikler düzenlenmesi gerektiğini ifade ederek, kurumun amaçları doğrultusunda çalışmaya istekli, kurumun kimliğini içselleştirmiş bireyler örgütün başarısını da etkilediğini açıklamıştır. Aynı çalışmada kurum imajına yönelik çalışmalarda işgörenlerin de aktif rol üstlenmesi sağlanması gerektiğini vurgulayarak, kurumuyla kendini özdeşleştirmiş bireylerin, meslektaşlarına ve kamuoyuna kurumla ilgili olumlu mesajları aktarması daha etkili olacağını belirtmiştir.”

Türkiye’de toplumda maneviyat kavramına önem atfedildiği halde her ne hikmetse teorik ve akademik çalışmalarda ve konunun uygulama boyutuyla ilgili önemli bir gelişmenin, ilerlemenin kaydedildiği söylenemez.

Düzgüner (2013) “Maneviyat Algısı ve Diğerkâmlıkla İlişkisi” isimli çalışmasında maneviyat, hayatın her alanına nüfuz edebilecek bir özelliğe sahiptir. Maddi boyutla alakası olmayan hemen her konu maneviyat içerisinde değerlendirilmektedir. Bu da kavramının alanını çok genişletmekte ve tanımlanmasını zorlaştırmaktadır. Maneviyatın modern yaklaşımla değerlendirilmesi onun yeniden tanımlanmasını gündeme getirmiştir ancak maneviyata yüklenen anlamların değişmeye devam ettiği süreçte bu pek mümkün olmadığını belirtmiştir.

Berzah ve Çakır (2015) “İş Hayatında Mâneviyat Yaklaşımı Ne Vaadediyor?” adlı çalışmasında ruhsallığa/maneviyata farklı bir pencerede yaklaşarak, “Nasıl daha verimli olunabilir? İşyerinde Maneviyat düşüncesini savunanların nedenleri nedir? vb.” sorularına manevi açıdan bakarak ele almış ve şu bilgilere yer vermiştir: İşyerinde maneviyatın olmasını ve gelişmesini savunanların maneviyata doğru yönelme için öne sürdükleri sebeplerin işyeri çalışanlarından kaynaklanmadığı tam tersine, yönetenlerin karar ve uygulamalarından ortaya çıktığını ileri sürmektedir.

“Otonomi ve Kararlara Katılımın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi” araştırmasına göre örgütlerde kararlara katılım arttıkça, duygusal ve normatif bağlılığın artacağı, örgütsel amaçları gerçekleştirmede iş göreni dikkate alarak, yönetimsel süreçlerde söz sahibi olmalarını sağlayarak birlikte karar verme veya karar verme yetkisinin üstler ve astların birlikte kullanması örgütsel bağlılığı artırır (Cihangiroğlu, Uzuntarla ve Özata. 2015).

Nazlı (2015) tarafından yapılan “Hizmet Sektöründe Kurumsal Yönetimin İşte Mutluluk Üzerine Etkisi” isimli tez çalışmasında kurumsal yönetimin işte mutluluğa etkisinin incelendiği regresyon analizlerinde, adillik, sorumluluk ve şeffaflık boyutlarının hepsinin örgütsel mutluluk üzerinde etkilerinin anlamlı olduğu sonucunu açıklamıştır.

Gül’ün (2003) “Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi” isimli araştırması incelendiğinde bu çalışmayla ilgili olarak, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip bir örgüt, güçlü bir örgüt kültürüne sahip olduğunu ifade etmiştir. Araştırmada “örgüt kültürü, çalışanlar için öncelikleri ile örgütün hedefleri arasında bir köprü işlevi görerek örgütsel bağlılığı etkilediğini, dolayısıyla çalışanlar arasında

bir kimlik duygusunun gelişmesini sağlayarak ve örgütsel amaçlara katılımı teşvik ederek örgütsel bağlılığın oluşmasına veya kuvvetlenmesine destek olduğu belirtmiştir.”

2.15.2. Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

İşyeri Ruhsallığı/Maneviyatı (workplace spirituality) ile ilgili internet araştırmalarında yurtdışında karşımıza çıkan çalışmaların alanyazına ait pek çok bulgularla karşılaşmaktayız.

Yurtiçinde bu konuyla ilgili araştırmaların çok sınırlı ve az olması haliyle ruhsallık/maneviyat ile ilgili araştırma yapmak isteyenlerin ilk başvuru adresi yurtdışındaki ilgili çalışmalar olmaktadır çünkü yurtdışındaki çalışmalar aynı zamanda araştırma konusunun kendi alanyazında ilktir.

“İşyeri Ruhsallığı Bilimine Doğru” isimli nitel araştırmada kurum kültürü açısından sosyal ve manevî değerlere sahip olan işletmelerin işyeri ruhsallığını/maneviyatını incelemiştir. Bu araştırmada çalışma hayatında etik kuralların oluşturduğu kurumlarda işgörenler ve işyeri ortamları için yararlı bir durumun ortaya çıktığı görülmüştür. Ayrıca maneviyatı yüksek olan bir çalışan, yaptığı işleri de sorumluluk duygusuyla yerine getireceği belirtilerek, maneviyatı güçlü bir insanın, yaptığı işi ve çalıştığı işyerini, şahsî menfaat ve egolarının üzerinde yüce bir amaç düsturuyla gördüğünü, maneviyat atmosferi içinde hareket eden bireyin, farklılıklar karşısında ayrıştırıcı değil, örgütün amacı için birleştirici ve bütünleştirici bir şekilde hareket ederek örgüt iklimine katkıda bulunduğu saptanmıştır (Giacalone ve Jurkiewicz 2003a).

Woods’un (2003) “Ruhsallık Eğitim Politikası ve Liderlik” konusu ile ilgili araştırmasının temel amacı, içsel deneyimlere dayalı bir araştırma geleneğini esas alan, maneviyat üzerine deneysel olarak kurgulanmış teorik bir bakış açısını ortaya koymaktadır. Araştırmada okul müdürlerinin ruhsal deneyimlerini ve ruhsallık/maneviyat hakkındaki fikirlerini, teorik perspektiften düşüncelere ne kadar açık olduklarını; ruhsallık ve liderlik arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemiştir. Bu araştırma konuları için önce okul müdürlerine e-postayla anket göndermiş daha sonra sınırlı sayıdaki bir anket grubuyla farklı din ve dünya görüşüne sahip yöneticilerle mülakatlar yapmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde “ruhsal deneyimlerin müdürler arasında yaygın olduğu ve bu yolla kazandıkları farkındalık, liderlik ve anlam oluşturma süreçlerine katkı sağladığı” görülmüştür. Söz konusu araştırmada

yöneticilerin maneviyata ilişkin bakış açıları din ve diğer faktörler tarafından etkilendiği ortaya çıkmıştır. Mesela, araştırmada dini bütün insanların daha çok ruhsal tecrübeler yaşadıkları ve bu durumdan söz ettikleri, cinsiyetin maneviyat üzerinde etkin bir işlevinin olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada müdürlerin tecrübelerin içsel dünyalarına katkı sağladığı ve rehberlik, aşkın destek bilinci, bağlı olmanın farkındalığı, duyu dışı öngörüler, iyileşme, güçlendirme, açık duyarlılık ve etik yükselme, sevgi ve saygı gibi örgütsel değerlerin geliştirildiğine vurgu yapılmıştır.

Fernando'nun (2005) araştırmasında, işyeri maneviyatı ve Abraham Maslow'un kendini gerçekleştirme boyutu arasındaki uyumluluğu incelemiştir. "İşyeri Ruhsallığını Doğu Kültüründe İncelemeyi" tasarlayan yazar Sri Lanka'da başarıya ulaşmış iş adamları örnekleminde örnek olay incelemesi yönteminden hareketle konuya ilişkin veri elde etmiştir. Maneviyat ve var oluşunu bulma / tamamlama mefhumları, içsel huzurun yükselmesi sürecinde önemli bir ivme olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca içsel barışıklık, geniş kapsamlı ve sağlıklı bir iletişimi içerdiğinden söz eder. Araştırma sonucunda özyeterlilik eksenli işyeri maneviyatı ile Abraham Maslow'un kendini bulma içeriğinde kuramsal düşünceler bakımından uygunluk görülmüştür.

"Devlet Okulu Yöneticisi İçin Etkili Bir Liderlik Biçemi Olarak Ruhsal Liderlik" isimli araştırmasında Smith (2007) son yıllarda alanyazında çok tartışılan ve ilgi duyulan ruhsal liderlik kuramının okul yöneticileri için etkili bir liderlik biçimi olup olmadığını araştırmıştır. Bu amaca ulaşmak için, 'Ruhsal liderliğin uygulamada nasıl görüldüğü' ve 'ruhsal liderler olarak bilinen okul yöneticilerin ortak yönlerini ve farklı yönlerini belirlemek' üzerinde odaklanılmıştır. Nitel bir araştırma olan bu tezde iki yönetici üzerinde çalışılmıştır. Veri toplama araçları olarak yarı-yapılandırılmış görüşme formları, yerinde gözlem ile belge analizinden yararlanılmıştır. Birebir görüşmelerin ses kaydı yapılmış, daha sonraki aşamada bu görüşmelerin transkripsiyonu çıkarılmıştır. Araştırma sonuçları daha önceki araştırmacıların bulgularını destekler niteliktedir. Buna göre, ruhsal liderlik bugünün okul yöneticileri için uygun ve güncel bir liderlik biçimidir. Akademik, finansal ve ahlaki zorluklarla mücadele etmekte olan okul yöneticileri için ruhsal liderlik 'kucaklayıcı bir liderlik' yaklaşımı olduğunu saptamıştır (Smith, 2007).

Ghasemizad, Zadeh ve Bagheri'nin (2012), "Öğretmenlerin Ve Okul Müdürlerinin Ruhsal Liderlik, İş Yaşamının Niteliği, İş Doyumu Ve Verimlilikleri

Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” isimli araştırmada ortaöğretimde görev yapan eğitimcilerin ve yöneticilerin “ruhsal liderlik, iş doyumu, iş yaşamının kalitesi ve verimlilik arasındaki ilişkiler” boyutları hakkında inceleme yapmışlardır. Çalışma, İran’da bulunan Kerman şehri ve civarındaki ortaöğretimlerde çalışan 400'den fazla görüşmeci üzerinde, dört farklı anket formundan faydalanılarak yapılmıştır. Araştırmada Fry’ın (2005) hazırladığı “Ruhsal Liderlik Ölçeği” uygulanmıştır. Anketlerin analizlerinden elde edilen sonuçlara bakıldığında ruhsal liderliğin olduğu okullarda maneviyatın güçlü olmasıyla çalışanlarda iş tatmini, çalışma hayatının standartlarını ve performansı olumlu bir şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır.

“Banka çalışanlarında lider ruhsallığı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri” isimli araştırmanın sonuçlarına göre, “ruhsallık ve örgütsel bağlılık arasında güçlü olumlu bir korelasyon olduğunu saptanmıştır. Anlam oluşturma, adanmışlık, sevgi, anlayış, bütünlük, ilgi ve şefkat gibi kavramları içeren maneviyat, örgütsel anlamda bir iç denetim odağı oluşturmakta ve örgütsel bağlılığa olumlu yansıttığını ayrıca işgörenlerin duygusal bağlılığının oldukça yararlı olduğunu” belirtmiştir (Usman ve Danish, 2010).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması, çözümlemesi ve yorumlanmasına yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Eğitim kurumlarında örgütsel maneviyatın artırılması için yapılması gerekenlerin saptanmasını temel amaç edinen bu araştırma, nitel bir durum çalışması olarak planlanıp yürütülmüştür. Durum çalışmaları, 'nasıl' ve 'niçin' sorularını temel almakta, araştırmacının kontrol edemediği bir olgu ya da olayı derinliğine incelenmesine olanak vermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

3.2. Çalışma Grubu

Kolay ulaşılabilir örnekleme yönteminin kullanıldığı bu çalışmada 2017-2018 eğitim-öğretim yılında, Gaziantep ili Şehitkâmil ilçesindeki ortaokullarda görev yapan 40 öğretmen ile görüşme yapılmıştır. Araştırma konusuyla ilgili zengin verilere ulaşmak için kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Etikan'a (2016) göre, kolay ulaşılabilir örneklemin kullanımındaki mantık, araştırmanın örnekleminin oldukça geniş olmasından dolayı araştırmacıya en yakın olan coğrafi bölge veya en kolay ulaşılabilir olan katılımcılarla araştırmanın yapılmasıdır.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin demografik değişkenleri Tablo 3.1.'de gösterilmektedir.

Tablo 3.1.

Görüşme yapılan öğretmenlerin demografik özelliklere göre dağılımı

Değişken		n
Cinsiyet	Kadın	19
	Erkek	21
Öğrenim Durumu	Ön lisans	1
	Lisans	36
	Yüksek Lisans	3
Hizmet Yılı	1-5 yıl	16
	6-10 yıl	15
	11-15 yıl	4
	16-20 yıl	3
	21+ yıl	2
Yaş	20-25	6
	26-30	16
	31-35	11
	36+	7
Branş	Türkçe Öğretmeni	8
	Matematik Öğretmeni	8
	Sosyal Bilimler Öğretmeni	3
	Fen Bilimleri Öğretmeni	6
	İngilizce Öğretmeni	3
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni	4
	Bilişim Teknolojileri Öğretmeni	3
	Rehberlik	4
	Beden Eğitimi Öğretmeni	1

Yukarıdaki tabloda yer alan katılımcılar toplam on ortaokuldaki katılımcılardan oluşmaktadır. Araştırmanın nesnelliği açısından farklı branşlar ve farklı cinsiyetler göz önünde bulundurulmuştur.

3.3. Veri Toplama ve Verilerin Analizi

Araştırma konusu okullarda örgütsel maneviyatı artırma ile ilgili yardım etmeyi kabul eden eğitimcilerle yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu oluşturulurken alan yazında araştırma konusuyla ilgili çalışmalar

incelenmiş ve eğitim kurumlarında maneviyatı arttırmak için neler yapılacağına dair düşünceler/tespitler belirlenmiştir.

Görüşme formunda yer alan örnek bir soru: “Öğretmenlerin görev aşkınlığı nasıl arttırılabilir?” Görüşme formunda yer alan sorular katılımcılar tarafından cevaplandırılmadan önce üç tane pilot uygulama gerçekleştirildi ve görüşme formundaki soruların uygulanmasında uzmanların da görüşü alınarak geçerliliği test edilip herhangi bir sorunun olmadığı görülmüştür. Görüşme formu, araştırmanın son sayfasında ek olarak yer almaktadır.

Katılımcıların ifadeleri görüşme sırasında not edilmiştir. Ayrıca her bir katılımcıya çalışmanın amacı ve içeriği açıklanmış, çalışmaya gönüllü katıldıklarına dair katılımcılardan imzalı bir belge alınmıştır. Görüşmeler her bir katılımcı için 45-90 dakika arası sürmüştür. Katılımcıların kimliklerinin gizliliği açısından her bir katılımcıya K1, K2, K3... şeklinde kodlar verilmiştir. Görüşme yöntemiyle elde edilen bulgular gözlem yöntemiyle ulaşılan verilerle desteklenmiştir. İkinci olarak ise analiz aşamasında uzman incelemesine başvurularak çalışmanın inandırıcılığının artırılması hedeflenmiştir.

Verilerin çözümlenmesinde, tümevarımcı analiz yöntemine bağlı olarak kodlamaya dayalı içerik analizi kullanılmıştır. Ortaya çıkan kodlardan yola çıkılarak kodlar arası ilişkilere, bir diğer anlatımla kategorilere, kategorilerden de temalara ulaşılmaya çalışılmıştır. Temaları belirlemede, her bir tema altında yer alan ifadelerin kendi içinde ve tema başlığıyla tutarlı olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bu araştırmada verileri anlamlandırmak için kodlama ve tema kullanılmıştır. Daha sonra kodların tekrar etme sıklığına göre frekanslar oluşturulmuş kod ve frekanslar bulgular bölümünde tablolar halinde verilmiştir.

3.4. İnandırıcılık ve Teyidedilebilirlik

İnandırıcılık ve teyidedilebilirlik için; bulgular uzman incelemesine sunulmuştur. Katılımcı teyidi sağlanmış, ayrıntılı biçimde betimlemeyi sağlamak için katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntı yapılmış ve verilerin toplanması ve analizi aşamalarında tutarlık bulunmasına özen gösterilmiştir. Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak amacıyla ilk olarak çeşitleme (triangulation) yöntemine başvurulmuştur. Aktarılabilirlik ilkesi için ayrıntılı betimleme yapılmıştır. Bulgular bölümünde katılımcıların ifadelerine kodlama yoluyla doğrudan yer verilmiştir.

Bu araştırmada geçerlik ve güvenirliği sağlanmak için sırasıyla şunlar yapılmıştır:

- a. İ geçerlik (inandırıcılık),
- b. İ güvenirlik (tutatlılık),
- c. Dış geçerlik (aktarılabirlik),
- d. Dış güvenirlik (tekrar edilebilirlik).

İ Geçerlik (İnandırıcılık)

Araştırmanın i geçerliğini artırmak için;

1. Katılımcılardan izin alınarak görüşme sırasında notlar tutulmuştur. Görüşmeler olabildiğince uzun tutularak veri toplama işlemi derinleştirilmiştir.

2. Araştırmacı ve katılımcıların düşüncelerinin karışmamasına zen gösterilmiştir.

3. Görüşme sorularının hazırlanmasından analizine kadar tüm aşamalarda uzman incelemesine başvurulmuştur.

4. Katılımcıların ifadeleri değiştirilmeksizin ek gözlemler, açıklamalar ve detaylar kayıtlara eklenmiştir.

5. Kodlanan nitel veri seti, güvenirlik sorunlarını gidermek amacıyla tez danışmanı tarafından yeniden kodlanmıştır.

6. Yapılan her iki kodlama arasındaki tutarlığın kontrol edilmesi için kodlamayı gerçekleştiren kişiler bir araya gelmiş ve kodlanan anlamlı veri birimlerini gözden geçirmişlerdir.

7. Farklı biçimlerde kodlanan veri birimleri tartışılarak uzlaşılan noktalar temalara ulaşmada temel alınmış.

İ Güvenirlik (Tutatlılık)

Bu çalışmanın tutarlılığı için başka araştırmacıların aynı veriyi kullanarak aynı sonuçlara ulaşıp ulaşamadığı incelenerek i güvenirliği teyit edilmiştir.

Dış Geçerlik (Aktarılabirlik)

Çalışmanın bu kısmında dış geçerliği sağlamak amacıyla görüşmecilerden doğrudan alıntılara yer verilmiş, böylece çeşitleme ve ayrıntılı betimleme yapılmıştır.

Dış Güvenirlik (Tekrar Edilebilirlik)

Araştırmanın dış güvenirliğin sağlanması için görüşmelerin nasıl yapıldığı, analizlerin nasıl gerçekleştirildiği ve sonuçların nasıl bulunduğu ile ilgili olarak açıklama yapılmıştır.

Yıldırım ve Şimşek'e (2011, s.264) göre nicel araştırmada kullanılan iç geçerlik kavramı nitel araştırmada inandırıcılık kavramıyla; dış geçerlik kavramı aktarılabirlik kavramıyla, iç güvenirlik kavramı tutarlık kavramıyla ve dış güvenirlik kavramı ise teyit edilebilirlik kavramıyla ifade edilmektedir.



BÖLÜM IV

BULGULAR

Kamu kurumu ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin “Okullarda Örgütsel Maneviyatın Nasıl Arttırılacağına” ilişkin görüşlerinden hareketle elde edilen bulgular ve yorumlamalar aşağıda verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Katılımcıların okullarda örgütsel değerlerin nasıl oluşturulacağına ilişkin görüşleri Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1.

Katılımcıların okullarda örgütsel değerlerin nasıl oluşturulacağına ilişkin görüşlerine ait tematik kodlamalar

Ana tema	Okullarda örgütsel değerler nasıl oluşturulmalıdır?	f
Alt temalar	Kodlar	
Takım ruhu	İşbirlikli öğrenme	8
	İstişare etmek	8
	Sorumluluk bilinci kazanmak / kazandırmak	6
	Amaç belirlemek	4
	Liderin yetkin olması	4
	İyilik yapmak	2
Yüksek başarı beklentisi	Kendine inanmak	9
	Okul, aile ve çevrenin işbirliği içinde olması	7
	Motive etmek	6
	Pozitif enerji vermek	4
	Ödüllendirmek	3
	Örnek şahsiyetleri kavratmak	2
	Farklılıkları kabullenmek	1
	Bencillikten uzaklaşma	4
	Yöneticilerin kurumdaki rolü	2
	Ödül ve cezayı adaletli uygulamak	2

Tablo 4.1.(devam/)

Ana tema	Okullarda örgütsel değerler nasıl oluşturulmalıdır?	
Alt temalar	Kodlar	f
Açık iletişim	Samimi olmak	7
	Etkili dinleme	6
	Pozitif eleştiri ve sorgulama yapmak	5
	Fikir alışverişi yapmak	4
	Ön yargısız yaklaşmak	3
	Empati kurmak	3
	Gıybet etmemek	3
	Evrensel dil kullanmak	1
Temel nezaket kuralları	Rol model olmak	8
	Aile eğitimine önem vermek	7
	Saygı ve sevgiyi kavramak ve kavratmak	6
	Maneviyat eğitimini vermek	6
	Kurumdaki panolarda görsel eğitimler düzenlemek	3
	Kültürel değerleri kavratmak	2
	Teşekkür etmeyi öğretmek	1
Adalet duygusu	İslami bilinci kavramak	8
	Kurumda şeffaflık ve açıklık olması	6
	Adaletin eğitimde uygulanması	4
	Bencillikten uzaklaşma	4
	Yöneticilerin kurumdaki rolü	2
	Ödül ve cezayı adaletli uygulamak	2

Tablo 4.1.'de görüldüğü gibi öğretmenler örgütsel değerlerin oluşması için takım ruhu, yüksek başarı beklentisi, açık iletişim, temel nezaket kuralları ve adalet duygusunun geliştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Takım ruhunun oluşturulması için de işbirliği, istişare, amaç birliği, sorumluluk, liderin rol model olması ve iyilik yapmaları gerektiğini ifade etmişlerdir. İşbirliği ve istişarenin daha çok vurgulandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bir öğretmen (K6), işbirliğine ilişkin şunu ifade etmiştir: *“Takım ruhu ancak ortak bir amaç uğruna grubun, toplumun faydasına olacak biçimde çalışmalarla oluşturabilir.”*

Öğretmenler, okullarda takım ruhunu oluşturma konusunda birlikte hareket ederek, uyum içinde çalışmanın önemli olduğu ayrıca okuldaki bütün personelin bir dayanışma içinde olması gerektiği bulgusu elde edilmiştir. Bu konuda görüş belirten öğretmenlerden K5, *“Çalışanları karar alma mekanizmalarına dâhil ederek... Çalışmanın, hedefi, amacı net bir şekilde belirlenmelidir. Yapıcı ve teşvik edici bir yöntem belirlenmelidir.”* şeklinde düşüncelerini dile getirmiştir. Benzer şekilde açıklamalarda bulunan ve eğitim camiasının okul kültürü düsturunun önemine değinen öğretmenlerden K16 ise, *“Okullarda örgütsel değerler, dürüstlikle, güvenle,*

birliktelikle ve birlikte alınan kararlarla, okulun kendine ait bir kültürünün olmasıyla olur.” şeklinde açıklamalarda bulunmuştur.

Öğretmenlerin okullarda takım ruhunu oluşturma hususunda birlik ve beraberlik içinde olma, saygı ve sevgide bulunma, başarı hedefinin net olması, duygu ve düşüncelerini rahat bir şekilde ifade edebilme, kurum yöneticisinin adaletli davranması, topluma faydalı işler yapabilme gibi faktörlere sıkça dikkat çektikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Okullardaki takım ruhunun başarısını “birlikten kuvvet doğar,” sözüne atıfta bulunan ve ancak birlikte güçlü bir takım ruhu oluşturularak hedefe ulaşılabileceğine vurgu yapan öğretmenlerden K21, *“Takım ruhu en başta uyum gerektirir. Saygı çerçevesinde herkes elini taşın altına koymalıdır... Birlikten kuvvetin doğduğu tüm üyeler tarafından benimsenmelidir.”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Görüşlerine başvuru alan eğitimcilerin takım ruhunun oluşturulması hususunda aidiyet duygusunun olması gerektiğini bulgusuna ulaşılmıştır. Bu konuda öğretmenlerden K24, *“Başarının önemli etkenlerin başında takım çalışması gelir... En tepedeki idareciden en alttaki hademeye kadar aidiyet hissetmesi gerekir. Takım ruhunun olması için ortak paydalarımızı geliştirmeliyiz.”* şeklinde görüş ifade etmiştir.

Yüksek başarı beklentisinin oluşturulması için öğretmenlerin çoğunlukla manevi değerlerden hareketle yüksek başarı beklentisinin oluşturulmasına yönelik tavsiyelerde buldukları ve bu konuda kendine inanmak, pozitif enerji vermek, motive etmek, okul, aile ve çevrenin işbirliği içinde olması, ödüllendirmek, örnek şahsiyetleri kavratmak ve farklılıkları kabullenmek gerektiği ve yüksek başarı beklentisinin oluşturulması konusunda en fazla kendine inanmak bulgusuna ulaşılmıştır. İnançlı olmanın önemine değinen öğretmenlerden K34, *“İnsanlar birileri tarafından ondan beklenen başarıya inanırsa sonuç olarak kendisine inanacak ve var olan cevheri ortaya çıkarmak için elinden geldiğinin fazlasını yaparak beklenen ve inanılan başarıya ulaşacaktır.”* şeklinde görüş belirtmiştir. Öğretmenlerin yüksek başarı beklentisinin oluşturulması konusunda pozitif enerji vermenin, motive etmenin ve inanmanın ne kadar çok önemli faktörler olduklarını ve hepsinin de birbiriyle ilişkili olup ayrılmaz bir bağ ile örüldükleri bulgusu elde edilmiştir. Bu konuda düşüncesini dile getiren öğretmenlerden K15, *“Yürümeyi bile bilmezken koşmaya başlamak, okuma yazma bilmezken eline geçen her yazıyı okuyabilmek ve zihninde oluşan kelimeleri yazıya dökmek müthiş bir başarı*

öyküsünü beraberinde getirir. İşte çocuğa bunun kendisinin başarısı olduğunu hissettirip inandırırsanız koyacağı her hedefe ulaşabileceğine inanan bir bireyin temellerini atmış olursunuz.” şeklinde görüş belirtmiştir.

Okullarda yüksek başarıya ulaşmanın maneviyat ile doğrudan ilişkili olduğunu belirten ve denge üzere bir yaklaşım sergilenmesi gerektiğini ifade eden öğretmenlerden K9, *“Yaratıcıdan bağımsız olmayan güven duygusunu kurum çalışanlarına aşılıyarak bu beklentiyi oluşturabiliriz...”* şeklinde görüş belirtmiştir. Yüksek başarı beklentisine farklı bir açıdan yaklaşan ve “sevgi” kavramına vurgu yapan öğretmenlerden K21 ise görüşünü *“Bana göre yüksek başarı beklentisi başarısızlığı getirir. Önemli olan severek, içinden gelerek işini yapmaktır. Sevginin etkileyici bir gücü vardır.”* biçiminde ifade etmiştir. Başarının pozitif enerji boyutunun önemi ve konusundaki düşünceleriyle benzer görüşler belirten öğretmenlerden K6, *“İnsanları var olan gizil güçleriyle tanıştırmak onların da kapasitelerine göre bir başarı beklentisi oluşturulabilir.”* ve öğretmenlerden K25, *“Çevrede başarılı olmuş kişilerden örnekler vererek ve motivasyon sağlayarak.”* biçiminde dile getirmiştir. Okullarda yüksek başarı beklentisinin oluşturulmasında özgüven, kişisel gelişim, hedef gibi kavramların öğretmenler tarafından sıklıkla dile getirildiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Özgüven ve üretim hususunda öğretmenlerden K17, *“Özgüveni artırıcı sosyal faaliyetler içerisinde bulunarak. Kişisel gelişimle ilgili kitap, dergi okuyarak...”* şeklinde düşüncesini belirtmiştir. Öğretmenlerin ifadelerinden kurum liderinin kendini geliştirmesi, değişime açık olması, güncelliği takip edebilmesi ve yakalayabilmesi, yerel ve ulusal çalışmalara aktif bir şekilde katılması, personeli teşvik edici çalışmalar yapabilmesi bulgusuna ulaşılmıştır. Örgüt liderinin yüksek başarı beklentisine değinen öğretmenlerden K11, *“Örgüt liderinin yakın ve uzak yurt içi ve dışı yenilikler ve değişimleri sıkı takip ediyor olması ve bu yenilik ve değişimi hemen kendi kurumunda güncellemesi sağlanacaktır.”* şeklinde görüş belirtmiştir. Öğretmenlerin ve öğrencilerin farklılıklarına dikkat çeken, duygu durumu ve kişinin geçmişten gelen bilgi seviyesinin de yüksek başarı beklentisini etkilediğini belirten öğretmenlerden K30, *“Öğrencilerin duygu durumu, geçmişten gelen bilgi düzeyi, okulun vizyonu ve misyonu gibi durumlar yüksek başarı beklentisinde önemli rol oynamaktadır.”* biçiminde görüş belirtmiştir.

Açık iletişim becerisinin geliştirilmesi hususunda eğitimcilerin benzer kavramlar üzerinde durdukları; iletişim becerisinin geliştirilmesiyle ilgili olarak

samimi olmak, ön yargısız yaklaşmak, pozitif eleştiri ve sorgulama yapmak, gıybet etmemek, fikir alışverişi yapmak, evrensel dil kullanmak, etkili dinleme ve empati kurmak; samimi, içten ve duyarlı olmaya çokça vurgu yaptıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Samimi, içten ve duyarlı olmaya vurgu yapan öğretmenlerden K30, *“Açık iletişim ortamının kurulmasında saygı, sevgi ve samimiyet ön koşuldur.”* şeklinde görüş belirtmiştir. Açık iletişim becerisinin nasıl geliştirileceğiyle ilgili öğretmenlerin eleştirel düşünme ve pozitif eleştirinin birbirini tamamlayan ögeler olarak belirledikleri bulgusu elde edilmiştir. Bu konuda öğretmenlerden K25, *“Pozitif eleştiri ve sorgulamayla geliştirebiliriz.”* ve öğretmenlerden K19, *“Serbestlik değil özgürlük çerçevesinde eleştiri yapabildiğimiz müddetçe ayrıca karşı tarafın eleştiriye açık olması şartıyla kurumlarda açık iletişim becerisi gelişecektir.”* ifadeleriyle düşüncelerini dile getirmişlerdir. Karşımızdaki insanı incitmeden, kalp kırmadan, kişisel hak ve hukuka saygı göstererek açık iletişim becerisinin geliştirileceğini vurgulayan öğretmenlerden K6, *“İstemediğimiz halde bizde oluşan önyargı, art niyet, yanlış anlama, niyet okuma, kin gütmeye ve ağızdan çıkan söze mahkûm etme vb alışkanlıkları minimum düzeye indirerek açık iletişim becerisini geliştirebiliriz.”* ile empatinin açık iletişim becerisinin geliştirilmesinde önemine değinen öğretmenlerden K5, *“Kişilerin karşılıklı empati yapması önemli. Birbirine karşı sürekli eleştirel yaklaşımların yerine daha olumlu yönlerini ortaya çıkaran bir dil kullanılması gerekir.”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Açık iletişim becerisinin geliştirilmesi hususunda etkili bir dilin ve kullanılan üslubun çok önemli olduğuna, baskıyla, suçlamayla, sürekli olumsuz eleştirilerle ve alaylı bir dilin ise açık iletişim becerisinin gelişimine sekte vurduğuna dikkat çeken öğretmenlerden K9, *“Açık iletişim, güçlü beceriler ve kişilerarası iyi ilişkiler kurabilmemizi sağlar. Etkili bir dinleme, karşımızdaki insanların duygularının farkında olma, duygudaşlık, övgü sözleri, insanlara adil yaklaşım, çatışmaları çözme, olumlu tutum ve davranışlar açık iletişim becerisini geliştirebilir, diye düşünüyorum.”* biçiminde görüş belirtmiştir.

Okul idarecilerinin personele yaklaşım tarzı, iş ahlakı, kişisel gizli bilgilere saygı gösterip kimselere anlatmaması ve dürüstlüğünün sağlıklı, güvenilir, şeffaf bir iletişimin geliştirilebileceğine değinen öğretmenlerden K11, *“İdarecinin iş ahlakı ve dürüstlüğü açık iletişim için en önemli şeydir bence... O nedenle bir idareci kesinlikle bir "lider" olabilmeli ve bu karizmasını kullanarak insanları dinlemeli, sorun odaklı değil çözüm odaklı olmalıdır.”* şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir.

Öğretmenlerin açık iletişim becerisinin gelişimi etmeninde etkili dinlemenin, kişisel farklılıklara saygı göstermeyle ve ön yargıların ortadan kaldırılmasıyla gerçekleşeceği bulgusuna ulaşılmıştır. Etkili dinlemenin önemini vurgulayan öğretmenlerden K21, *“Dinlemeyi öğrenerek başlayabiliriz. Karşıdakini saygıyla, etkili bir şekilde, yargulamadan dinlersek iletişimi doğru kurabiliriz.”* Ön yargıların kaldırılması hususunda ve kişisel farklılıklara saygı göstermek gerektiğini vurgulayan öğretmenlerden K30, *“Açık iletişim becerisinin geliştirilmesi için kişilerin buldukları toplumla ilgili tabularını yıkması gerekmektedir... Açık iletişim ortamının kurulmasında saygı ön koşuldur.”* şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Gıybet etmenin açık iletişim becerisini olumsuz yönde etkilediğini dile getiren katılımcılardan K23, *“Gıybet yapmanın zararları anlatılmalı. Çünkü gıybet iletişimi engeller, pek çok husumeti getirir. İnsanlar arasındaki güveni zedeler... Maneviyatı güçlü insanlar yetiştirdiğimiz sürece açık iletişim becerisi de kendiliğinden gelişir, diye düşünüyorum.”* biçiminde düşüncelerini ifade etmiştir.

Temel nezaket için saygı ve sevgiyi kavramak ve kavratmak, aile eğitimine önem vermek, maneviyat eğitimi vermek, kurumdaki panolarda görsel eğitimler düzenlemek, rol model olmak, kültürel değerleri kavratmak ve teşekkür etmeyi öğretmek gerektiği bulgusu elde edilmiştir. Bu konuda katılımcıların en çok aile eğitimine önem vermeye ve rol model olmaya değindikleri görülmüştür. Temel nezaket kurallarının arttırılması için katılımcıların genellikle gelenek ve göreneklere atıfta buldukları ve manevi değerlerin eğitimle geliştirilerek nezaket kurallarına uymanın arttırılacağı konusunda öğretmenlerin benzer görüşler ifade ettikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Aile eğitiminin önemine değinen öğretmenlerden K30, *“Bu kuralların öğrenilmesinde aile projenin ilk mimarı konumundadır.”* ve rol model olmayı vurgulayan öğretmenlerden K17 ise, *“Geçmişten günümüze örnek olarak gelen din, devlet ve sanat insanların hayatlarını araştırıp, onların ilkelerini anlayıp öncelikle kendi hayatımıza uygulayıp ardından da öğrencilere aktarımını sağlayarak...”* şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Görüşlerine başvuruların eğitimcilerin maneviyatın geliştirilmesi ve maneviyat eğitimi bir dersin okul müfredatına girmesi gerektiği noktasına değindikleri bulgusu elde edilmiştir. Maneviyat eğitimi dersinin okullarda okutulması konusunda öğretmenlerden K8, *“Sağlam bir manevi eğitimle ve ne kadar fazla kültürle karşılaşırsa kurallara uyma o kadar artar. Kısacası maneviyat eğitimi isimli bir dersin eğitimin bütün kademelerinde okutulması gerekir.”* biçiminde

düşüncesini dile getirmiştir. Nezaket kurallarının pekiştirilmesi ve geliştirilmesi hususunda saygı ve sevginin kavratılmasına değinen öğretmenlerden K31, “*Sevgiyi ve saygıyı özümseterek...*” şeklinde görüş belirtmiştir.

Konuya kurum kültürü açısından yaklaşan öğretmenlerden K11 ise, “... *kendi görüş ve düşüncelerimi, bu kuralların gerekliliğini, bize ve kuruma ne kazandıracığını onlara anlatırdım.*” şeklinde görüş belirtmiştir.

Temel nezaket kurallarına uymanın artırılması için insan ilişkilerinin temeline inilmesine değinen katılımcılar, günlük hayatta basit ve kolay gibi görünen bazı davranışların, sözlerin nezaket kurallarının artırılmasında önemli bir nokta olduğuna dikkat çektikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Örneğin öğretmenlerden K9, “*En basitinden, “teşekkür etme alışkanlığı” edinerek. Selama anında karşılık vererek. "Sen" değil "siz" diye hitap ederek...*” diyerek görüş belirtmiştir. Okullardaki panolarda ya da köşelerde nezaketle ilgili güzel sözlerin, hadislerin ve görsellerin hazırlanması gerektiğine vurgu yapan öğretmenlerden K23, “*Okul içinde nezaket ve adab ile ilgili pano ve köşe oluşturup (bu panolarda, köşelerde güzel sözler, hadisler, ayetler ve görseller olmalıdır.) haftalık veya aylık olarak Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmeni tarafından güncellenmelidir.*” şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir.

Adalet duygusunu artırmak için öğretmenler sırasıyla, İslami bilinci kavramak, ödül ve cezayı adaletli uygulamak, bencillikten uzaklaşma, adaletin eğitimde uygulanması, yöneticilerin kurumdaki rolü, kurumda şeffaflık ve açıklık olması; adalet duygusunun artırılması konusunda en çok İslami bilinci kavramak gerektiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu konuda öğretmenlerden K24, “*İnsanı adaletli yapan manevi değerlere ve toplumsal sözleşmelere bağlılığıdır. Manevi değerlere bağlı olan bir kişi yaptıklarının bu dünyada ve ahirette bir karşılığının olacağını bilen bir kişinin başına birini dikmeye gerek kalmadan kılı kırk yarar...*” ve bu görüşe paralel doğrultuda fikrini belirten öğretmenlerden K12, “*Toplumda olan bitene karşı kitleler adaletli olmaya çalışıyorsa bu kendiliğinden artacaktır. “Bundan dolayıdır ki, İsrâiloğullarına (Tevrât'ta) şöyle yazmıştık: 'Kim bir kimseyi, bir kimseye veya (o kimsenin) yeryüzünde bir fesad (çıkarmakta olmasın)a karşılık olmaksızın (ölüm cezasını gerektiren bir suçu olmadığı hâlde) öldürürse, o takdirde bütün insanları öldürmüş gibidir. Kim de onun (bir insanın) hayâtını kurtarırsa, o takdirde bütün insanların hayâtını kurtarmış gibidir. 'Hem celâlim hakkı için, peygamberlerimiz onlara apaçık delillerle geldiler. Sonra doğrusu onlardan birçoğu, bunların ardından yeryüzünde gerçekten haddi aşan kimselerdir.’ Maide suresinin*

32. *Ayetinde anlatıldığı düşünceyi kavrarsak ve kavratırsak adalet duygusunu arttırabiliriz.*” şeklinde düşüncelerini paylaşmıştır.

Katılımcılar adalet duygusunun arttırılması konusunda kurumlardaki açıklığa ve şeffaflığa ayrıca yöneticilere çok önemli görevler düştüğüne inandıklarını ifade etmiştir. Bu hususta düşüncelerini ifade eden öğretmenlerden K21, *“Kurumda adalet duygusu varsa ki bu da adaletli bir yöneticinin olması şartıyla adalet duygusu da yerleşir. Adaleti sözle değil bilfiil uygulayarak, paylaşmayı sürekli kılarak arttırabiliriz.”* öğretmenlerden K5 ise yöneticilerin çalışanlar üzerinde ancak adaletli bir şekilde hareket etmesiyle kurum içindeki tehlikelere, çatışmalara engel olacağını belirterek, düşüncelerini *“Yöneticinin en önemli görevi kurumda adaletli davranması ve adaleti temsil etmesi gerekir...”* şeklinde açıklamıştır.

Adalet duygusunun kazandırılması ve arttırılması hususunda eğitimcilerin özellikle de aile eğitiminin olması gerektiği bulgusu elde edilmiştir. Aileden başlayan bir eğitimle adaletin bireylere sağlam bir şekilde yerleşeceğini belirten öğretmenlerden K19, *“Adalet duygusu ancak aileden başlayan bir eğitimle temeli atılır daha sonra okullarda geliştirilebilir.”* ve benzer bir ifade kullanan öğretmenlerden K1, *“Adalet duygusu ilk olarak ailede başlar.”* biçiminde düşüncelerini dile getirmişlerdir.

Görüşlerine başvuru alan eğitimciler adalet duygusunun okul ortamında da geliştirilebileceği ve pekiştirileceği noktasına değindikleri bulgusuna ulaşmıştır. Bu hususta öğretmenlerden K4, *“Sınıfta uyulacak kuralları öğrencilerle beraber oluşturursak adalet duygusunun çocuklarda artacağını ve bugünün çocukları ise yarının öğretmenleri olacağını düşünüyorum.”* başka bir katılımcı öğretmenlerden K15 ise, *“Dünyanın merkezine kendimizi koymazsak, haklılığı ve haksızlığı ancak kendimiz söz konusu olduğunda değil de her daim, herkes için düşünürsek adalet duygusunu arttırabiliriz.”* şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Paylaşmanın, bencillikten uzaklaşmanın, kurtulmanın da adalet duygusunun kazandırılmasında etkili olduğunu ifade eden öğretmenlerden K3, *“Kendimize yapılmasını istemediğimizi başkasına yapmamalıyız düşüncesini özümseyerek hayatımıza dâhil ederek de adalet duygusunu arttırabiliriz.”* ve öğretmenlerden K9, *“Her şeyden önce, adaletsizliklerden incinen bir duyguya sahip olan bir toplum oluşturmak gerekir... Empati zemininde filizlenebilecek bir duygudur, adalet.”* diyerek görüş belirtmişlerdir.

Genel olarak okullarda örgütsel değerlerin, manevi değerlerin oluşturulması, birlikte karar alınması, yöneticilerin adil davranması ve İslami bilincin kavratılması yönlerine vurgu yaptıkları; örgütsel değerlerin okullarda oluşturulması için takım ruhunun, adaletin, açık iletişim becerilerinin geliştirilmesi ayrıca yüksek başarının amaç edinilmesi ve nezaket kurallarına uyulması hususunda çözüm yolları aradıkları görülmektedir.

4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Katılımcıların öğretmenlerin görev aşkınlığının nasıl arttırılabileceğine ilişkin görüşleri Tablo 4.2.'de verilmiştir.

Tablo 4.2.

Katılımcıların okullarda öğretmenlerin görev aşkınlığının nasıl arttırılabileceğine ilişkin görüşlerine ait tematik kodlamalar

Ana tema	Öğretmenlerin görev aşkınlığı nasıl arttırılabilir?	f
Alt temalar	Kodlar	
Görevimizi yaparken haz almak	Meslek seçimini doğru yapmak	8
	Maneviyatın güçlü olması	6
	Mesleğin özümsemesi	6
	Kendini tanımak ve geliştirmek	4
	Karşılıklı emek vermek	3
	Kul hakkına dikkat etmek	3
	Özlük haklarının iyileştirilmesi	1
Görevimizi ibadet edası içinde yapmak	Çalışma ibadeti içinde olmak	9
	İnsan sevgisini öğretmek	6
	İnsani sermayenin önemini kavramak	6
	Peygamber mesleği öğretmenliği kavramak	5
	Farkındalık duygusunun gelişmiş olması	3
	Vatan sevgisini kazandırmak	2
	Hesap odaklı olmamak	1
Görevimizi yaparken kendimizden geçmek (kendimizi unutmak)	Sorumluluk şuuruna sahip olmak	10
	Değerlere önem vermek	6
	İşini sevmek ve severek yapmak	4
	Odak merkezli olmak	4
	Öğrenci merkezli düşünmek	3
	Ahret şuuruna sahip olmak	3
İki cihan için çalışmak	2	

Tablo 4.2.'de görüldüğü gibi öğretmenlerin görev aşkınlığının arttırılmasında öğretmenler görevi yaparken haz almak, görevi ibadet edası içinde yapmak, görevi yaparken kendinden geçme (kendini unutmak) gerektiğini belirtmişlerdir.

Öğretmenler mesleği icra ederken haz almak için neler yapılacağı konusunda en çok mesleğin özümsemesi, meslek seçimini doğru yapmak, kul hakkına dikkat etmek, karşılıklı emek vermek, maneviyatın güçlü olması, özlük haklarının iyileştirilmesi, kendini tanımak ve geliştirmek gerektiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bir öğretmen K9, *“Deneyim kazandıkça yaptığımız görevlere bakış açımız gelişmektedir. Böylece görev süreçlerini daha iyi anlama ve geliştirme yeteneklerine sahip olabiliriz. Öyle ki, başkalarının fark edemediği ayrıntıları bile görmeye başlarız.”* ve başka bir öğretmen K7, *“Aslında burada görev esnasında insan hazdan çok bilginin verdiği güçten yanadır. İşimizi severek yapmalıyız. Kendimizi sürekli geliştirmeliyiz. Okumalıyız. Herkese elimizden geldiğince faydalı olmalıyız.”* şeklinde düşüncelerini paylaşmıştır. Eğitimcilerin üzerinde en çok durdukları ikinci konu ise kişinin kendini geliştirmesi gerektiğidir. Bu hususta fikirlerini paylaşan öğretmenlerden K19, *“...birincisi öğretmenlerin hatta toplumun kendisini geliştirmesi ve tanınmasıdır. Gerçek anlamda okuyan, düşünen, sorgulayan insanlar ancak yaptığı işten haz alır ve mutluluk duyar.”* biçiminde görüşünü dile getirmiştir.

Öğretmenlerin kul hakkı, maneviyatın güçlü olması ve Allah korkusunun mesleği yaparken haz almakta önemli faktörler olduğunu vurguladıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu konuda Allah korkusuna değinen öğretmenlerden K11, *“İnsanda Allah sevgisi kadar korkusu da olmalı ki kendini kötülüklerden alıkoyabilsin ve görevini hakkıyla yerine getirebilsin...”* ile öğretmenlerden K12, *“Yani maneviyatımızın güçlü olması gerekir ki görev aşkınlığı olabilsin. Kur’an’ı ve hadisi çok iyi anlamalıyız ve anlatmalıyız. Hâlbuki bu dünya hayatı, bir eğlence ve bir oyundan başka bir şey değildir. “Şüphesiz âhiret yurdu ise, elbette asıl hayat odur. Keşke bilselerdi!” Ankebut suresi 64. Ayetinde de anlatıldığı gibi.”* şeklinde görüş belirtirken öğretmenlerden K16 ise kul hakkına dikkat çekerek, *“Her şey karşılıklı bize verilen bilgiler, bilgileri vereceğimiz öğrenciler ve bu vesile ile kazandığımız parayı Allah’ın bir emaneti olarak görürsek görevimizden haz alırız.”* düşüncesini dile getirmiştir. Meslekten haz almayı maneviyatın güçlü olmasına bağlayan öğretmenlerden K24, *“Yalnızca maddiyat için çalışmamalıyız. Maneviyatımız için çalıştığımızı amaç edinirsek haz alabiliriz.”* biçiminde görüşünü bildirmiştir.

Görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin mesleği yaparken memnun ve mutlu olmanın özlük haklarının iyileştirilmesine ayrıca doğru meslek seçimin yapılmasına vurgu yaptıkları bulgusu elde edilmiştir. Bu konuda öğretmenlerden K5, *“MEB eğitimcilerin özlük haklarını iyileştirmeli, kendini mesleğinde geliştirmek isteyen*

öğretmenlere destek olmalı...” şeklinde görüş belirten öğretmenlerden K3 ise, *“En önemli etki yaptığımız mesleğin doğru meslek olması ve de bu mesleğin bize hitap etmesi, bize yaşam sıkıntısını maddi açıdan vermemesi gerekir.”* biçiminde düşüncesini ifade ettiği görülmektedir.

Görevi ibadet edası içinde yapmak için öğretmenlerin insani sermayenin önemini kavramak, farkındalık duygusunun gelişmiş olması, vatan sevgisini kazandırmak, insan sevgisini öğretmek, peygamber mesleği öğretmenliği kavramak, çalışma ibadeti içinde olmak, hesap odaklı olmamak şeklinde görüş belirtirken, bu konuda en çok vurguladıkları kriter ise çalışma ibadeti içinde olmak gerektiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bir öğretmen K21, *“Peygamber efendimiz buyurdu ki: ‘Allah’a onu görüyormuşçasına ibadet et. Sen onu göremezsen de, O seni görüyor.’ İşte bu noktadan yola çıkacak olursak görevimizi Allah’ın nurunu görüyormuşçasına bir huşu içinde idrak etmeliyiz.”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Görüşlerine başvuru alan öğretmenler, yapılan görevin ibadet edası içinde olması için insani faktörün önemine değindikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu hususta öğretmenlerden K31, *“Kendimize olan saygımızı geliştirerek ve bilgiye olan ulaşma arzusunu güçlü tutarak sürekli okuyarak inancımızı yitirmeyerek yani insan yetiştirdiğimizin farkında olarak kul hakkını gözeterek bence görevimizi ibadet edası içinde yapabiliriz.”* biçiminde ifade etmiştir. Öğretmenler, öğretmenlik mesleğinin peygamber mesleği olduğunu vurguladıkları dolayısıyla kutsal bir mesleği icra ettiklerini ve bu mesleğin doğal olarak ibadet edası içinde yapıldığı bulgusu elde edilmiştir. Bu konuda öğretmenlerden K17, *“Öğretmenliğin bir peygamber mesleği olduğunun bilincinde olmamız gerekir.”* Bu görüşe benzer ifade kullanan bir öğretmen K9 ise, *“İbadet ederken, Allah’ın isteklerine büyük bir bağlılık duygusu yaşarız ve yaptığımız ibadete aşkla sarılır, gönülden yaparız. Bir kurumda, toplumda bizden beklenen görev ne ise, onu yaparken tıpkı ibadet esnasında sahip olduğumuz bir duygunun bize hükmetmesi gerekir.”* şeklinde düşüncelerini paylaşmıştır.

Farkındalık bilincinin gelişmesinin görevi ibadet edası içinde yapmanın önemli bir gerekliliği olduğunu vurgulayan öğretmenlerden K13, *“Benlik algısı güçlü olan bireyin çevresiyle olan farkındalığının güçlü olacağını sorumluluk bilincine daha fazla sahip olduğunu da söyleyebilirim.”* şeklinde görüş belirtmiştir. Öğretmenlerin görevi ibadet edası içinde yapmanın bir koşulunun da vatan ve insan sevgisinin kavranmasına ve kavratılmasına değindikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu konuda öğretmenlerden K15, *“Vatan millet kavramı gelişen herkes, görevi ne olursa*

olsun, görevini ibadet edasında yapar. Bu görev sırasında oluşturulabileceği gibi henüz öğrenci hatta ilkokul dönemindeyken bile oluşturulabilir. Yaptığı-yapacağı görevin ne kadar kıymetli olduğunun farkında olması, gerekliliğini bilmesi ve inanması zaten bir ibadeti yerine getirir gibi yapmamızı sağlayacaktır.” Konunun insani boyutuna değinen öğretmenlerden K13, çoğunluğun görüşlerine karşı farklı bir bakış açısıyla düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir: *“Benim için önemli olan insandır. Merkez insan ve onun değerleri olmalıdır.”*

Katılımcıların görüşlerine göre görevin ibadet edası içinde yapılması için kul hakkının gözetilmesi ve hesap odaklı, çıkar ilişkisine dayanmamak gerektiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu konuda öğretmenlerden K16, *“Görevimize rızkı helalinden kazanmak açısından yaklaşırsak haz alırız.”* benzer düşüncelerle öğretmenlerden K18, *“Görev yapmak zaten ibadet etmektir daha doğrusu bir işle uğraşmak ibadet etmektir. Görevimizi maddi çıkarlarımızdan ziyade sırf Allah rızası için yaparsak ibadet edası içinde yapmış oluruz. Rızkı veren Allah'tır.”* şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Görevi yaparken kendinden geçme (kendini unutmak) için öğretmenlerin odak merkezli olmak, ahiret şuuruna sahip olmak, değerlere önem vermek, sorumluluk şuuruna sahip olmak, işini sevmek ve severek yapmak, öğrenci merkezli düşünmek, iki cihan için çalışmak gibi hususlar üzerinde durdukları bulgusuna ulaşılmıştır. Sorumluluk bilincine sahip olmanın önemine değinen öğretmenlerden K16, görüşünü şu şekilde belirtmiştir: *“Allah-u Teâla kitabında “Hiç bilenlerle bilmeyenler bir olur mu?” diye soruyor. Yani işinin şuurunda olan, yani sırf para kazanmak için değil de, Allah'ın emanetlerini sahip çıkmak şuuruyla görevimizi yaparsak kendimizden geçip görevimizi hakkıyla yaparız.”*

Öğretmenlerin ahiret şuuruna sahip olmak, değerlere önem vermek, iki cihan için çalışmak faktörlerinin birbirlerini etkileyen unsurlar olarak belirledikleri bulgusu elde edilmiştir. Görev şuurunun farkında olmak için ahiret şuuruna sahip olmanın gerektiğini bir hadisle vurgulayan öğretmenlerden K14, *“Bence şöyle olur: bu dünyada gelip geçici olduğumuzu ama hadisteki gibi bugün ölecekmiş gibi ahirete yarın ölecekmiş gibi bu dünyaya çalışmakla olur.”* şeklinde görüş belirtmiştir. Manevi değerlerin insanda olmazsa olmaz kurallarını ifade ederek, ümit etmenin her daim olmasını savunarak ve tavsiye edilen hususların ilkin insanın kendi üstünde uygulamasına vurgu yapan bir öğretmen K31 ise, *“Kendimize olan saygımızı geliştirerek ve bilgiye olan ulaşma arzusunu güçlü tutarak sürekli okuyarak*

inancımızı yitirmeyerek yani insan yetiştirdiğimizin farkında olarak kul hakkını gözeterek, insanı insan yapan manevi değerleri mesela iyilik yapmak, paylaşmayı bilmek, karşılıksız yardımcı olmak, art niyetli olmamak, iyimser düşünmek, başkalarının mutluluğu için çalışarak görevimizi ibadet edası içinde yapabiliriz.” biçiminde düşüncesini ifade etmiştir.

Eğitimciler, görevini yaparken kendinden geçmek için işini sevmek ve seyerek yapmak ve hedefe odaklanmak gerektiğini belirtmişlerdir. Bu konuda öğretmenlerden K9, *“Görevlerimizi yerine getirirken güzel ve yoğun bir duyguya kapılmak için işimizi ve onun gerektirdiği görevleri sevmek zorundayız.”* diyerek fikrini dile getirmiştir. Yapılan işe odaklanmayı, bir hedef koymayı, azimle, sebatla çalışmaya devam etmeyi ve emeğinin karşılığını görmeyi dile getiren öğretmenlerden K11 ise, görüşünü şu şekilde belirtmiştir: *“Bir hedefimiz olmalı öncelikle. Onu gerçekleştirinceye kadar şecaatle çalışmalıyız. Kendimizi işimize vermeliyiz. O işe odaklanmalıyız... Çünkü işe yaradığını hisseden ve sözünün dinlendiğini gören ve sözlü ve sözsüz dönütleri alabilen, diktiği tohumların bir fidana, meyveye dönüştüğünü gören insan yaptığı işle ilgili gayrete - şevke gelir.”*

Öğretmenlerin görevi yaparken kendini unutmanın kriterlerinden birinin de öğrenci merkezli çalışmayı düşünmek ve bu doğrultuda hareket etmek gerektiğidir. Bu hususta öğretmenlerden K7, *“Örneğin görevin yapıldığı ortam sınıf ise lider konumundan çıkıp sınıf iklimi ile bütünleşmekle mümkündür.”* benzer ifadeler kullanan öğretmenlerden K6, *“Kalplere dokunmak, öğrenci yetiştirmenin hamur yoğurma olduğunu ve nasıl yoğurursak öyle şekil alacağını farkında olmakla kendimizden geçeriz diye düşünüyorum.”* şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir.

Katılımcılardan iki kişinin öğretmenlerin görevini yaparken kendinden geçmek (kendini unutmak) için çoğunluğun fikrine katılmadığını, kendilerine yöneltilen soruya diğer öğretmenlerden farklı cevap verdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu konuda bir öğretmen (K15,) *“Görev yaparken kendini unutmanın doğru bir şey olduğuna inanmıyorum. ...ama kendimizi kaybetmek sadece belli zaman aralığında verim sağlar yaptığımız işte. Sonrasında tükenmişliğe düştüğümüzde üretim durur ve sürekli bir tüketim başlar. Bu da yarardan çok zarar getirir.”* Başka bir öğretmen (K30) ise, *“Kişinin görevini yaparken kendini unutmasının işinin verimliliği arttıracığı kanısında değilim. Kişinin kendinden de bir şeyler kattığı takdirde ürünü sahiplenmesi ve içtenlikle yapması mümkün olacaktır.”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Genel olarak öğretmenlerin görev aşkınlığının arttırılması temasında kişinin inancıyla ve mesleğini sevmesiyle doğrudan ilgili, öğretmenlik mesleğinin peygamber mesleği olduğu ve görev aşkınlığının kendini geliştirmesiyle, karşısında Allah varmış gibi yarın hesap vereceğini düşünerek hareket edilmesi gerektiği hususunda çözüm yolları aradıkları görülmektedir.

4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Katılımcıların öğretmenlerdeki işi anlamlı bulma duygusunun arttırılmasına ilişkin görüşleri Tablo 4.3.'te verilmiştir.

Tablo 4.3.

Katılımcıların öğretmenlerdeki işi anlamlı bulma duygusunun arttırılmasına ilişkin görüşlerine ait tematik kodlamalar

Ana tema	Öğretmenlerdeki işi anlamlı bulma duygusu nasıl arttırılabilir?	f
Alt temalar	Kodlar	
Mesleğimizin bireysel getirilerini benimsetebilme	Rol model olmak	10
	Özverili olmak	5
	Başkalarının mutluluğu için çalışmak	3
	Meslekten memnun olmak	3
	Meslekte uzmanlaşmaya çalışmak	2
	Güdülenmek	2
İşimizin topluma katkısını artırma	Anne-baba desteğini sağlamak	8
	Bilgi toplumu oluşturmak	7
	Toplumsal önceliklere önem vermek	6
	Liyakat sahibi olmak	3
	Genel hitap kültürünü kavramak	2
	Hizmet içi eğitimler almak	2
	Eğitim sistemini siyasi faktörlerden arındırmak	1
“İnsanların en hayırlısı insanlara faydalı olanıdır” anlayışını benimsetebilme	Toplumsal bütünlüğü sağlamak	7
	Değerler öğretimini kazandırmak	7
	Uygulayarak faydalı olmayı kavratmak	6
	Kulluk bilincini kazandırmak	6
	İyilik grupları oluşturmak	3
	İlahi emirleri yerine getirmek	3
İçsel huzurun geliştirilebilmesi	Dönüt vermek	1
	Yetkin olmak	8
	Azim ve arayış içinde olmak	6
	Zihinsel ve ruhsal sükûneti sağlamak	4
	Yaratılış farkındalığını kavramak	2
	Katılımcı empati kurabilmek	2

Tablo 4.3.'te görüldüğü gibi öğretmenlerdeki işi anlamlı bulma duygusunun arttırılması konusunda öğretmenler, öğretmenlik mesleğinin bireysel getirilerinin benimsetilmesi, yapılan işin topluma katkısının, “ İnsanların en hayırlısı insanlara faydalı olandır” anlayışının benimsetilmesi ve içsel huzurun geliştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Öğretmenlik mesleğinin bireysel getirilerini benimsetme konusunda meslekte uzmanlaşmaya çalışmak, rol model olmak, güdülemek, özverili olmak, başkalarının mutluluğu için çalışmak, meslekten memnun olmak ve bu konuda en fazla rol model olmak faktörüne vurgu yaptıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu konuda bir öğretmen K6, “*Mesleğimizin bireysel getirilerini bizlere ve topluma fayda sağlayan, meslek sahibi olmuş öğrencileri örnek göstererek, bir de ruhsal hayatta insanlara gerçek anlamda faydalı olduğumuzu öğrenciler üzerinde görerek öğretmenliğin bireysel getirilerini benimsetebiliriz.*” şeklinde düşüncelerini paylaşmıştır.

Öğretmenler, mesleğin gerektiği şekilde benimsetilmesi konusunda kendilerine önemli görevler düştüğüne inandıkları bulgusu elde edilmiştir. Bu konuda görüş belirten öğretmenlerden K 20, “*Yaşantımızla, davranışlarımızla ve en önemlisi toplumda bir rol model olduğumuzu unutmayarak, beklentilerimizi önce kendimiz uygulayarak benimsetebiliriz.*” şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir. Benzer biçimde açıklamalarda bulunan ve eğitim ordusunun kendini bilme düsturunun önemine değinen öğretmenlerden K16 ise “*Yani kendini bilen kişi bireysel götürüleri bir kenara bırakıp birilerine bir şeyler vermeye başlar.*” şeklinde açıklamalarda bulunmuştur.

Öğretmenler, mesleğinin benimsetilmesi hususunda özverili olma, mesleğin icra edilmesi sürecinde doyum yaşama ve başkalarının mutluluğunu sağlamaya kendini adanma gibi faktörlere sıkça dikkat çektikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Eğitimin bir süreç olduğuna ve dönütlerinin zamanla alındığına değinen ve sürecin ancak işi anlamlı kılma ile değer kazanacağına vurgu yapan öğretmenlerden K6, “*Öğretmenlik mesleğinde işi anlamlı bulma süreç ve sabır isteyen bir konudur. Kazandıracağımız bir davranışın, değerini hemen değil de zamanla kazanılacağını bilerek süreci de zevkli hale getirerek işimizi anlamlı hale getirebiliriz.*” şeklinde görüş belirtmiştir.

Görüşlerine başvurulmuş öğretmenlerin mesleğinin uzmanlık yönünün bireysel getirileri benimsetme konusundaki önemini ve kendini yenilemenin başkalarına yardımcı olmadaki ehemmiyetini manevi bir bakış açısıyla

ilişkilendirdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Güncel kalmanın yaratıcıya hesap verme ilkesinin bir parçası olduğunu belirten öğretmenlerden K19, *“Mesleğimizde uzmanlaşarak sürekli kendimizi geliştirerek, paylaşarak, başkalarını düşünerek, Allah’a hesap vereceğimizi düşünerek ve kendimizi güncelleyerek mesleğimizin getirilerini benimsetebiliriz.”* şeklinde görüşlerini ifade etmiştir.

Yaptıkları işin topluma katkısını artırma konusunda öğretmenler, anne-baba desteğini sağlamak, bilgi toplumu oluşturmak, liyakat sahibi olmak, toplumsal önceliklere önem vermek, genel hitap kültürünü kavramak, hizmet içi eğitimler almak ve eğitim sistemini siyasi faktörlerden arındırmak ve meslekte toplumsal katkıyı artırma konusunda da en fazla anne baba desteğini sağlamak faktörlerine değindikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Ailenin önemine değinen öğretmenlerden K6, *“Anne baba ve çevremizi okula katabilirsek işimizin topluma katkısını arttırabiliriz.”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Öğretmenlerin mesleğinin topluma katkısını artırma konusunda aile desteği sağlamak etmeni ile toplumsal önceliklere önem vermek ve bilgi toplumu oluşturmak faktörlerinin birbirlerini etkileyen unsurlar olarak belirledikleri bulgusu elde edilmiştir. Eğitim sisteminde ciddi bir revizyona gidilmesi gerektiği ve toplumun tüm bireylerini içine alan bir anlayışla sistemin yeniden yorumlanması gerektiğine değinen bir öğretmen K8, *“Toplum olarak topyekûn sistem tarafından ciddi bir eğitimden geçmemiz gerektiğine inanıyorum. Daha insancıl, inançlı hakikat için mücadele eden bir seferberlik başlatılırsa işimizin topluma katkısı da artar. Bunun için de bir kere medyanın sil baştan değiştirilmesi gerekmektedir.”* şeklinde görüş belirtmiştir. Eğitim sistemindeki yenilenmenin öncelikle öğretmene itibar sağlama hamlesi ile başlanması gerektiğini belirten ve bu konuda merkezi yönetimin önceliklerini hatırlatan başka bir öğretmen K9 da benzer şekilde görüşünü, *“Öğretmenlerde “iş anlamlı bulma” duygusunun arttırılması için her şeyden önce öğretmenlik mesleğinin toplum içerisinde itibar kazanması gerekir. Bu itibarın kazandırılması ülkedeki eğitim sistemini yöneten, ülkeyi yöneten insanlara düşmektedir. Örneğin, Çin’de öğretmenlik en az bir hekimle aynı itibara sahipken ne yazık ki ülkemizde böyle bir itibar söz konusu değildir.”* biçiminde ifade etmiştir. Eğitimin toplumsal boyutunun önemi ve milletlerin kültürel gelişimi konusundaki işlevlerini aynı doğrultudaki düşünceleri öğretmenlerden K16 ise, *“Toplumda bilgi varsa işçilerin, görevlilerin topluma katkısı fazla olur. Bilgi yoksa toplum geriler, ahlaki açıdan çöker.”* biçiminde dile getirmiştir. Öğretmenlik mesleğinin topluma

katkısını genişletme noktasında üst düzey devlet yönetiminden beklentilerin katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirildiği; hizmet içi eğitimlerin artırılması, liyakat sahibi kişilerin önemsenmesi ve eğitim sisteminin siyasi baskılardan arındırılması gibi ilkelerin öğretmenlik mesleğinin topluma katkılarını artırma konusunda hızlandırıcı etkilere sahip olacağı bulgusuna ulaşılmıştır.

Hizmet içi eğitimin profesyonelce yapılması gerektiğini belirten öğretmenlerden K4, *“Uzman kimselerden hizmet içi eğitim alabiliriz.”* şeklinde görüş belirtmiştir. Aynı konuda düşüncelerini belirten öğretmenlerden K5 de, *“...bu işte araştırma yapmış kimselerin tavsiyelerinin ya seminerler ya konferanslar ya da hizmet içi eğitimler sayesinde öğretmenlerle paylaşılması konuya daha iyi açıklık getireceğine inanıyorum.”* biçiminde görüş belirtmiştir. Benzer eğitimlerin önemine değinen öğretmenlerden K34 ise, *“Öğretmenliğin topluma etkili katkı yollarıyla ilgili çalışma yapan kimselerden seminerler, toplantılar yapılabilir.”* şeklinde düşüncelerini paylaşmıştır. MEB’in öğretmen niteliğinin artırılması konusundaki rolüne değinen öğretmenlerden K30 da, *“Eğitimcilerin bu konuda uzmanlar tarafından destek almaları gerekmektedir. Örneğin Milli Eğitim Bakanlığı çeşitli seminerler düzenleyebilir.”* biçiminde görüş belirtmiştir.

Liyakat sahibi kişilerin toplumsal katkıdaki rolüne ve eğitimin siyasi baskılardan kurtarılması gerektiğinin önemine değinen öğretmenlerden K24, *“İşimizin topluma katkısı öncelikle o işte liyakat sahibi olmaktan ve sevmekten geçer, bu ikisinin bir arada bulunması topluma katkı olarak yetecektir.”* şeklinde görüş belirtirken öğretmenlerden K5 ise, *“Siyasilerin eğitimle ilgili baskılarının azaltılması ve bundan dolayı mesleğin itibarsızlaştırılmasına engel olunması gerekir.”* biçiminde düşüncelerini ifade etme yoluna gitmiştir.

“İnsanların en hayırlısı insanlara faydalı olandır.” Anlayışını benimsetmek konusunda, öğretmenlerin evrensel değerlerle dini değerleri bir arada ele aldıkları ve gerek toplumsal yapının dinamiklerini korumaya gerekse de bireysel hayatı düzenlemeye yönelik iyileştirme çabalarını örneklemeye çalıştıkları bulgusu elde edilmiştir. Bu hususta öğretmenlerin, toplumsal bütünlüğü sağlamak, uygulayarak faydalı olmayı kavratmak, değerler öğretimini kazandırmak, iyilik grupları oluşturmak, kulluk bilincini kazandırmak, ilahi emirleri yerine getirmek ve dönüt vermek gerektiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin İslam dininin temel referanslarından biri olarak kabul görmüş *“İnsanların en hayırlısı, insanlara faydalı olandır.”*

Hadisini büyük çoğunlukla tüm toplumlara yol gösterecek temel değerler içerdiği ilkesi üzerinde durdukları; ulusal bütünlüğü sağlayan ve tüm milletler için önem arz eden toplumsal bütünlüğü sağlamak, uygulayarak yaşamı kavratmak ve değerler öğretimi kazandırmak gibi hayati önemdeki unsurları bu paralelde ele aldıkları bulgusu elde edilmiştir. Öğretmenlerdeki işi anlamlı bulma duygusunu artırma hususunda, toplumsal bütünlüğü sağlamak konusunda öğretmenlerin yol gösterici liderler olarak görülmesi gerektiğine değinen öğretmenlerden K34, *“Aynı zamanda ‘Bir topluluğun efendisi de onlara hizmet edendir’ sözü etrafında ele almak gerekir. Bir bireyin aileyi, ailenin toplumu etkilediği unutulmadan yapılan yanlışların veya bilerek önemsenmeyen durumların kişide (öğrencide) ne tür etkilere yol açtığı ve bunun sonucunda insanlığa etkisi dikkate alınarak sürekli gündemde tutularak öğretmenlerin vicdanının rahat olduğu sonuçlar ortaya çıkarması sağlanabilir.”* şeklinde görüş belirtmiştir. Toplumsal bütünlüğü sağlama konusunda görüş belirten öğretmenlerden K17 ise *“Öğrencilere toplumun bir bütün olduğunu, bu bütünü birçok parçanın oluşturduğunu, kaliteli bir bütün için parçaların her birine ihtiyaç olduğunu hissettirmek gerekir.”* şeklinde düşüncelerini paylaşmıştır.

Öğretmenlerin hadisten hareketle üzerinde durduğu ilkelerden biri de uygulayarak yaşamı kavratmak hususu olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu konuda bir öğretmen K12, *“Yardımlaşmayı, paylaşmayı ve iyilik yapmayı bizzat uygulamalı olarak yaptığımızda benimsetebiliriz.”* şeklinde görüş belirtmiştir. Aynı doğrultuda görüş belirten ve uygulamalı eğitimin önemine değinen bir öğretmen K6 ise, *“Bu konuda Hz. Peygamberimizi örnek almalıyız. Ve onun yaşantısını olduğu gibi hem hayatımıza hem de iletişimde olduğumuz kimselere aktararak benimsetebiliriz.”* biçiminde düşüncelerini ifade etme yoluna gitmiştir.

Öğretmenlerin değerler öğretimini kazandırmak ilkesiyle uygulayarak yaşamı kavratmak ilkelerini çoğunlukla bir arada ele aldıkları; öğretmenlerdeki işi anlamlı bulma duygusunu artırma konusunda değerler öğretimini kazandırmak kriterinden hareket edilebileceği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu konuda görüş belirten öğretmenlerden K15, *“Değerler öğretiminde kullanılan örnek çalışmalarla benimsetilebilir.”* şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir. Öğretmenlerden K19 ise öğretmen K15’in ifadelerini somutlaştırmaya çalışarak örnek verme yoluna gitmiştir: *“Gruplar halinde etkinlikler yaparak, bencilliği ortadan kaldıracak çalışmalar yaparak, mesela hediyelerle, yardıma ihtiyacı olanlara el uzatarak, sorunu olanları dinleyip çözümler üretmek bu anlayışı benimsetebiliriz.”* Görüşlerine

başvurulan öğretmenlerin iyilik grupları oluşturmak gerektiğine değinen öğretmen K7, “Okullarda yardım yani iyilik grupları kurulabilir.” şeklindeki ifadesiyle örneğin okullara uyarlanabileceği üzerinde durmuştur.

Öğretmenlerin işi anlamlı bulma duygusunu artırma konusunda “*İnsanların en hayırlısı insanlara faydalı olandır.*” hadisini bireysel bazda ve manevi tarzda da ele aldıkları görülmektedir. Bu bağlamda en çok kulluk bilincini kazandırmak ve İlahi emirleri yerine getirmek şiarlarına değindikleri ve değişimin öncelikle kişiden başlanması gerektiği ve yayılarak topluma yansıtacağı bulgusuna ulaşılmıştır. Kulluk bilinci kazandırmanın önemine değinen öğretmenlerden K28, “...kulluk bilinciyle, Yaradan’a teslimiyetle, maddi yönümüzü değil, manevi yönümüze ağırlık vererek faydalı olabiliriz.” şeklinde görüş belirtmiştir. İlahi emirleri yerine getirmenin hayatın tüm safhalarını anlamlı kılacağına değinen öğretmenlerden K14 ise, “İslam’daki eğitimin önemini anlatarak. Gerçek İslam’ı öğreterek. Maneviyatı güçlü nesiller yetiştirerek.” biçiminde görüş belirtmiştir. İnsan olmanın temelini sorgulayan ve bunu ilahi bir emirle açıklamaya çalışan öğretmenlerden K37 de, öğretmenlerdeki işi anlamlı hale getirmeyi “*Kuran-ı Kerimde Allah insanın insanla ilişkisinden bahsederken en çok birbirlerine faydaları dokunmak konusunu ön plana çıkarır.*” düsturuyla açıklama yoluna gitmiştir.

İçsel huzurun geliştirilmesi için öğretmenlerin, yetkin olmak, azim ve arayış içinde olmak, zihinsel sükûneti sağlamak, yaratılış farkındalığını kavramak, katılımcı ile empati kurabilmek; içsel huzuru sağlama konusunda dini dayanaklara yöneldikleri ve kişinin potansiyelini en iyi şekilde kullanabilmeleri gerektiği bulgusu elde edilmiştir.

Öz yeterlilik kavramı ile özdeşleştirilen yetkin olmak konusunda görüş belirten öğretmenlerden K6, “*İşimizin hakkını vererek içsel huzurumuzu geliştirebiliriz. Öğrenci için başarılı olmak, öğretmen için kalplere dokunmak, idareciler için iyi bir yönetici olmak, bunları yapabilirsek içsel olarak huzurumuzu geliştirebiliriz inşallah.*” şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir. Aynı doğrultuda görüş belirten ve içsel huzuru arama konusunda yetkin olmak mefhumu dışındaki diğer kavramlara da dikkat çeken öğretmenlerden K17 ise, “*Merhametli, vicdanlı, adaletli, hoşgörülü, iyimser davranarak, görevimizde yetkin olmakla, kendimizi geliştirmekle, araştırma yaparak, içinde yaşadığımız topluma ve bütün dünyaya faydalı bir şekilde hareket ederek.*” şeklinde görüş belirtmiştir.

Öğretmenlerin içsel huzuru artırma konusunda yetkin olmak ilkesiyle azim ve arayış içinde olmak kriterini çoğunlukla iç içe ele aldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. İçsel huzuru yapabildiklerinin en iyisini yapmaya çalışmak şeklinde tarif eden bir öğretmen K34, bu konudaki görüşünü “... *'yapabildiğimin en iyisi' fikrini geliştirerek içsel huzuru sağlayabilir.*” şeklinde paylaşmıştır. İçsel huzuru sağlama konusunda engellerle karşılaşılabilmesine değinen ancak azimle huzursuzlukların da üstesinden gelinebileceğine değinen öğretmenlerden K11 de, “...*istenilenleri yaptığımız halde sonuç sizi tatmin etmiyorsa bir huzursuzluk yaşarsınız doğal olarak. O zaman aslında istediğiniz sonuca ulaşınca kadar çalışmaya devam ederek, azmederek istediğiniz iç huzura kavuşursunuz bence.*” biçiminde görüş belirtmiştir.

Görüşlerine başvurulmuş öğretmenlerin içsel huzuru sağlama konusunda dışsal motivasyon kaynaklarından ziyade içsel motivasyon kaynaklarına yöneldikleri ve bu doğrultuda zihinsel ve ruhsal sükûneti sağlamak, yaratılış farkındalığını kavramak, zihin egzersizi yapmak kavramlarına sıkça vurgu yaptıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

Yaratılış gayesi şuuruna erişmenin önemine değinen öğretmenlerden K8, “*Niçin yaratıldığımızın farkında olmak ve neyi niçin yapıyoruz ve yaptığımız şeyin bizim için ne önem arz ediyor süzgecinden geçirerek geliştirmeye olumlu katkı sağlayabiliriz.*” şeklinde görüş belirtmiştir. Yaratılış farkındalığını tasavvufi temellerle açıklayan ve içsel huzuru artırma konusunda bu manevi değerlerle kişilerin donatılması gerektiğine değinen öğretmenlerden K16 da, “*İçsel huzur, kendi içimizde barışık olmaktır. “Ben”, Allah ile kul arasında bir köprüdür. Yani benimizi Allah ile kul arasında köprü yaparsak, ihtiyacımız olan içsel huzuru yakalarız.*” şeklinde görüş belirtmiştir. Aynı doğrultuda açıklamalarda bulunan ve muhatap kesimle empati yapmanın gerekliliğine değinen öğretmenlerden K37 ise, “*Öğrencilere, kendimize, iş arkadaşlarımıza karşı adaletli olarak, kendimizi onların yerine koyarak, karşımızdakini ciddi bir şekilde dinleyerek, anlamaya çalışarak ve görevimizi yaparken, Hak rızası gözeterek iç huzurumuzu geliştirebiliriz.*” şeklinde görüş belirtmiştir.

Genel olarak öğretmenlerdeki işi anlamlı bulma duygusu nasıl artırılabilir temasında katılımcıların öğretmenlik mesleğinin bireysel ve toplumsal yönlerine vurgu yaptıkları, öğretmenliğin kutsal bir uğraş olması sebebiyle içsel huzurunun sağlanması, mesleğinde özyeterliliğe sahip olması, azim ve arayış içinde olması, evrensel değerlerle dini değerleri bütünleştirilmesi, MEB'in nitelikli öğretmenler

yetiştirilmesi ve eğitimin politik baskılardan kurtarılması, aile desteği sağlanarak toplumsal önceliklere önem verilmesi, başkalarının mutluluğu için kendini adanması, hizmet içi eğitimin gerçeğe uygun bir şekilde yapılarak fayda sağlaması ve rol model olmak gerektiği hususunda çözüm yolları aradıkları görülmektedir.

4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Katılımcıların okullardaki fedakârlık duygusunun nasıl arttırılabileceğine ilişkin görüşleri Tablo 4.4.'te verilmiştir.

Tablo 4.4.

Katılımcıların okullardaki fedakârlık duygusunun nasıl arttırılabileceğine ilişkin görüşlerine ait tematik kodlamalar

Ana tema	Okullardaki fedakârlık duygusu nasıl arttırılabilir?	f
Alt temalar	Kodlar	
Bağlılık duygusunun geliştirilmesi	Sevgiyi göstermek ve öğretmek	7
	Paylaşılan zamanlar/Birliktelik sağlamak	6
	İş bölümü yapmak	6
	Örnek yaşantıyla öğretmek	3
	Kurumsal adaleti sağlamak	3
	Grup etkinlikleri yapmak	2
	Farklı zenginlikleri kabullenmek	1
Fedakâr olmak	Bencillikten uzak durmak	6
	Allah rızası için çalışmak	5
	İş doyumunu sağlamak	4
	İnsancıl düşünmek	4
	Kültürel bağlılığı geliştirmek	3
	Ödün vermeyi bilmek	1
	Doğru yaklaşımlarda bulunmak	1
Kişinin kurumu ile özdeşleşmesi	Aidiyet duygusunu yaşamak ve yaşatmak	7
	Mutlu ve huzurlu bir liderle çalışmak	7
	Kurumun pozitif enerji vermesi	5
	Adil bütünlüğü sağlamak	5
	Beraber çalışmak ve dönüştürmek	2
Emeğin karşılığını alabilmek	2	
Vefa duygusunun geliştirilmesi	Hissettirmek	8
	Değer bilmek	5
	Değerli çabalar göstermek	4
	Yanında olmak	3
	Geçmişe vefa göstermek	3
Teşekkür etmek	1	

Tablo 4.4.'te görüldüğü gibi katılımcıların okullardaki fedakârlık duygusunun arttırılması için öğretmenlerin bağlılık, fedakârlık, vefa duygusunun ve

kişinin kurumu ile özdeşleşmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Görüş bildiren katılımcılar, eğitimci olduklarından genel itibariyle benzer konulara değinmiş olsalar da, bazı bölümlerde farklı sorunlara dikkat çektikleri görülmektedir.

Öğretmenler, okullarda bağlılık duygusunun geliştirilmesi konusunda paylaşılan zamanlar/birliktelik sağlamak, iş bölümü yapmak, örnek yaşantıyla öğretmek, projeler geliştirip uygulamak, kurumsal adaleti sağlamak, farklı zenginlikleri kabullenmek, grup etkinlikleri yapmak, sevgiyi göstermek ve öğretmeye vurgu yaptıkları; bu konuda en çok sevgiyi öğretmek ilkesine değindikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu hususta öğretmenlerden K36, *“Bağlılık duygusunun oluşabilmesinin ön koşulu sevgidir. Sevginin de oluşabilmesi ortak paylaşımlara ve geçirilen zamana bağlıdır.”* şeklinde düşüncelerini paylaşmıştır.

Görüş belirten öğretmenlerin okullardaki bağlılık duygusunun geliştirilmesi hususunda en çok birliktelik ve iş bölümü ilkelerine değindikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu iki etkenin sonucunda ortaya çıkan “Biz olmak” manasının önemine dikkat çeken bir öğretmen (K19,) *“Aslında hepimizin bir vücudun organları olduğumuzu ve bir organımızın görevini yapamadığında vücudun bütünlük gösteremediğini anlamını yitirdiğini fark edersek bağlılık problemini çözmüş oluruz.”* şeklinde görüş belirtmiştir. Bağlılık duygusunun gelişimi konusunda iş bölümünün ve sevginin önemine vurgu yapan öğretmenlerden K30 ise, *“Bağlılık duygusunun gelişmesinde iş bölümü ve sevgi son derece etkilidir.”* biçiminde düşüncelerini ifade etmiştir. Konuya farklı bir açıdan yaklaşan öğretmenlerden K5, bağlılık duygusunun görev dağılımında yetki verilmesiyle gelişebileceğine dikkat çektiği şu görüşünden anlaşılmaktadır: *“Yapılan işin her aşamasında ilgili kişilere yetki vererek, işin her parçasına kişiyi inandırarak ve sonuçta yapılan işin herkes için olumlu duygular uyandırdığına şahit olduğunda insanlarda kuruma, kişilere ve işe bağlılığı oluşturabiliriz.”*

Öğretmenlerin örnek yaşantıyla öğretmenin ve yapılan işte takdir edilmenin okullarda bağlılık duygusunu geliştirileceğine değindikleri ve en iyi öğretmenin yaşayarak öğretmek ve motive edilmek olduğuna vurgu yaptıkları bulgusu elde edilmiştir. Konuyla ilgili fikirlerini açıklayan öğretmenlerden K28, *“İyilik yaparak ve yaptığı iyiliğin karşılığını beklemeyerek, hoşgörülü olarak, güven vererek, karşıımızdaki kişiye saygı duyarak, yaşantımla yani davranışlarımla, sözlerimle, olaylara bakış açımla hem öğrencilere hem öğretmen arkadaşlara hem*

idarecilere hem de çevremdekilere örnek olup bu duyguyu onlara kazandırarak geliştirebiliriz.” şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir.

Okullarda bağlılık duygusunun geliştirilmesi hususunda yöneticilerin rolüne ilişkin görüşünü benzetmeyle açıklayan öğretmenlerden K16, *“Bir tespih düşünelim. Tespihin ipi, taneleri ve hepsini birbirine bağlayan imame vardır. İp, toplumu birbirine bağlayan kültür, ört, adet, gelenek ve görenektir. Taneler de, toplumdaki bireylerdir. İmame de toplumu yöneten kişidir. Görüldüğü gibi, biri olmadan diğerinin bir anlamı olmuyor. Yani her üçü de birbirine bağlı. O zaman yapılması gereken bu üçlünün –kültür, birey-yönetici- sağlam tutulması ve birbiriyle koordineli biçimde içselleştirilmesidir.”* diyerek düşüncesini belirtmiştir.

Grup etkinliklerinin de bağlılık duygusunun geliştirilmesinde etkili olduğunu belirten bir öğretmen K23, *“Beraber kahvaltı yapıp yemek yiyerek ortak temizlik çalışmaları, okulu ve sınıfı dizayn etmek, pikniğe gitmek vs.”* benzer biçimde başka bir öğretmen K14 ise, *“Mesela öğretmenler arasında yardımlaşma öğrenciler arasında paylaşma idarecilerle öğretmenler arasında ziyaretler, geziler, bilgi paylaşımı bağlılık duygusunu geliştirebilir.”* şeklinde görüşünü dile getirmiştir.

Fedakâr olmak için öğretmenler, ödün vermeyi bilmek, doğru yaklaşımlarda bulunmak, iş doyumunu sağlamak, Allah rızası için çalışmak, kültürel bağlılığı geliştirmek, insancıl düşünmek ve hırstan, bencillikten uzak durmak gibi çeşitli hususlara değinmişlerdir. Öğretmenlerin fedakâr olmak konusunda en fazla hırstan ve bencillikten uzak durmak ilkesine vurgu yaptıkları görülmüştür. Bu konuda öğretmenlerden K34, *“Fedakârlık bir amaç uğruna kendi çıkarlarımızdan vazgeçmektir. Bunu geliştirmek için en önemli adım beklentiği sıfırlamaktır.”* şeklinde düşüncelerini paylaşmıştır.

Görüşlerine başvuru edilen eğitimciler, fedakâr olmak geliştirilmesi hususunda bağlılık duygusuna, insancıl düşüncelere sahip olmaya, saygı ve sevgiye değindikleri bulgusu elde edilmiştir. Fedakâr olmak için sevgi ve bağlılık duygusuna dikkat çeken öğretmenlerden K9, *“Sevginin tartısı fedakârlıktır, diye bir söz vardır. Sevgimiz fedakârlık duygumuzu geliştirir. Kısacası bu duygunun sağlam bir temel üzerine inşa etmenin birinci kuralı sevgi ikinci kuralı ise kendiliğinden meydana gelen bağlılıktır.”* Biçiminde düşüncelerini ifade ederken insancıl düşüncelerin ve saygının fedakâr olmak için önemli bir rol oynadığını vurgulayan öğretmenlerden K30 ise, *“Fedakâr olmak için kişilerin birbirine karşı olan sevgi ve saygının geliştirilmesi, karşıdaki kişinin istediği şeyin anlamlı olduğuna inandırılması, yapılan fedakârlığın*

verimli olacağına karşı içsel inancın olması gerekmektedir.” şeklinde görüş belirtmiştir.

Katılımcıların benlik duygusunun geliştirilmesi sonucunda ve kendini bilmenin, tanınmanın Allah rızası için yaşamakla fedakâr olunabileceğine dikkat çektikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu konuda öğretmenlerden K16 şu şekilde görüş ifade etmiştir: *“Kendi olmak, kendini tanımak, Rabbini bilmektir. Hadis olduğu rivayet edilen bir söz vardır: Kendini bilen Rabbini bilir. Benlik sahibi olup kendi olmayı başaran insanlar fedakârlık yapacak kıvama gelirler. Kendi derinliğinin farkına varmayan birey, başkasının sınırlarını ve değerini bilemez.”*

Öğretmenler, kişinin kurumu ile özdeşleşmesi için pozitif enerjiye vurgu yapmışlardır. Ayrıca öğretmenlerin aidiyet duygusunu yaşamak ve yaşatmak, kurumun pozitif enerji vermesi, beraber çalışmak ve dönüştürmek, emeğin karşılığını alabilmek, adil bütünlüğü sağlamak, mutlu ve huzurlu liderlerle çalışmak gibi birçok ögeye değindikleri; bu hususta ise en fazla aidiyet duygusunu kazandırmak gerektiğine değindikleri görülmüştür. Bu konuda düşüncesini paylaşan öğretmenlerden K30, *“Kişiler kurum içerisinde kendilerini içtenlikle ifade edebildikleri sürece kurumu içselleştirebilirler.”* şeklinde görüş belirtirken öğretmenlerden K37 de, *“Kurum içinde işbirliğiyle çalıştığımız arkadaşlarımızla ve amirlerimizle aramızda bir uyum olursa ve sorun yaşamazsak kendimizi kurumumuza ait hissedebiliriz ve yaptığımız işlerde daha verimli oluruz.”* benzer bir düşünce ifade etmiştir.

Öğretmenler, kişinin kurumu ile özdeşleşmesi konusunda mutlu, huzurlu ve pozitif enerji veren yöneticilerle çalışmanın etkili olduğu görüşünü belirtmişlerdir. Bu konuda görüş belirten öğretmenlerden K14, *“Kurumunda yapılan çalışmalar istenilen takdir ve beğeniye ulaşırsa, kurumundaki amirleri ile iyi bir iletişim kurabiliyorsa, ilgili ve iş bitiren yöneticileri; fedakâr ve anlayışlı iş arkadaşları varsa kişi ile kurumu zaten özdeşleşecek ve kişi bulunduğu kurumda görev almaktan gurur duyacak, mutlu olacaktır.”* şeklinde düşüncesini dile getirmiştir.

Kurumdaki yöneticilerin adil bir şekilde davranması, kişisel düşüncelerini dayatmaması ve adaleti sağlamanın kurum çalışanının kurumla bütünleşmesinde önemli bir faktör olduğunu savunan öğretmenlerden K9, *“Kurum içerisindeki adil yönetim anlayışı, sevgi, duygudaşlık, saygı, nezaket kurallarına uymak gibi durumlar insanların kurumlarına olan bağlılığını geliştirir.”* ve aynı doğrultuda düşüncesini

paylaşan öğretmenlerden K19 ise, *“Kişinin kurumu ile özdeşleşmesini sağlamak için, o kişinin kurumunda mutlu bir yaşam sürmesi gerekir...”* diyerek görüş belirtmiştir.

Çalıştığı kurumda kendini evindeymiş gibi hissetmenin, fikirlerini hak ve hukuk gözeterek paylaşmanın, etkili iletişimlerle ve çalışanlar arasında huzur olduğu sürece kişinin kuruma karşı bağlılığının artacağını ifaden öğretmenlerden K22, *“Kurum belki de evimizden daha fazla vakit geçirdiğimiz bir ortam. Bu sebeple o kurumda ne kadar rahat görüş paylaşır ve etkili iletişim sağlanırsa kişi kendini o kadar rahat hisseder.”* biçiminde ifade etmiştir. Bu görüşe yakın şekilde ödüllendirilmenin ve değerli olduğunun hissettirilmesinin kurumla özdeşlemeyi sağlayacağını vurgulayan öğretmenlerden K21 ise, *“Başarı ve çalışkanlığın her daim ödüllendirilmesi insanların kendilerini değerli hissetmesini ve bağlılıkla çalışmalarını sağlar.”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Görüş belirten katılımcıların kurumla özdeşleşmede birlikte çalışıp sonuçlara birlikte katılmanın, emeğin karşılığının görülmesi, takdir edilmesi ve saygılığın önemli olduğuna dikkat çektikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu konuda öğretmenlerden K5, *“...kişilerin değerlerine saygılı olmalı, onları yapılan işlerin güçlükleri ile baş başa bırakmamalı ve onları anlamalıyız.”* diyerek düşüncesini paylaşmıştır. Benzer düşünce belirten öğretmenlerden K2 ise, *“Kurumda saygılığı olmalıdır. Kurum adına belli başlı noktalarda yetki sahibi olmalıdır. Gruplar arası farklılaşmalara mahal verilmemelidir.”* biçiminde fikrini dile getirmiştir. Takdir edilme hissini kurumla özdeşlemesi hususuna dikkat çeken öğretmenlerden K16 ise, *“Bir insan kendinden verdiği şeylerin geri geldiğini gözleriyle görürse, kendini kurumuyla özdeşleştirir.”* şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Vefa duygusunun geliştirilmesi için öğretmenler, hissettirmek, değer bilmek, değerli çabalar göstermek, yanında olmak, geçmişe vefa göstermek ve teşekkür etmek gibi ilkelere değindikleri görülmüştür. Öğretmenlerin değer bilmek ve hissettirmek kriterini ön plana çıkardıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin vefa duygusunun öncelikle bireyin kendisinin değerli, önemli ve saygın biri olduğunu hissetmeyle ve yapılan işlerde değer bilmekle geliştirileceği bulgusu elde edilmiştir. Hissi duygulardan da öncelikli olarak sevginin davranışlarla sergilenmesi ile vefa duygusunun gelişeceğini belirten öğretmenlerden K21, *“Çıkar ilişkileri, aldatma, hıyanet, nifak ve nankörlüğün olduğu yerde vefadan söz etmek mümkün değildir. Birbirimizi insan olduğumuz için sevdiğimizde hem öğrencileri hem mesleğimizi hem de yardıma sevgiye ihtiyacı olanlara koşarız onları severiz. Bunun için de bana göre*

okulda öğrencilere iyilik yapmayı, paylaşmasını bilecek etkinlikler uygulamalıyız.” şeklinde düşüncelerini ifade ederken, aynı doğrultuda kişinin çabalarıyla karşısındakine yardım ederek ve içsel âlemde sorumluluk sahibi olmakla vefa duygusunun geliştirileceği fikrini beyan eden öğretmenlerden K30 ise, *“Vefa duygusunun geliştirilmesi için kişilerin karşısındakine karşı elinden geleni yaptığının hissettirebilmesi gerekmektedir.”* şeklinde görüş belirtmiştir. İnsani değerlerin yitirilmemesi gerektiğini söyleyen ve Allah’ın insanlara büyük bir nimet olarak verdiği vefa duygusunun kıymeti bilmenin önemli olduğunu vurgulayan öğretmenlerden K9 ise, düşüncelerini şöyle dile getirmiştir: *“Duyguda, düşüncede aynı şeyleri paylaşarak vefa duygusunu geliştirebiliriz. Verdiğimiz sözde durmak, kadir-kıymet bilmek, terk etmemek vefa duygusunu fazlasıyla geliştirir. Vefa, Allah’ın insanlara bahsettiği en büyük nimetlerdendir...”*

Vefa duygusunun geliştirilmesi hususunda öğretmenlerin iyi niyetli olmanın, karşılık beklemeden iyilik yapmanın, dürüstlük ve samimi duyguların bireye kazandırılması gerektiği noktasına vurgu yaptıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu konuda görüş belirten öğretmenlerden K2, *“Vefa duygusu bana göre iyi niyetin kalbe yerleştirilmesi ile geliştirilir.”* Benzer düşünceler ifade eden öğretmenlerden K11, *“Yanımızda çalışan insanlara dayatarak değil; sevgi ve samimiyetle ve kararlılıkla değer atfedersek bu durumun bize dönüşümü mutlaka olacaktır.”* ve öğretmenlerden K22 ise, *“İçten, samimi, gerçek ve dürüst ilişkiler geliştirilir ise...”* biçiminde düşüncelerini belirtmiştir.

Soyut kavramlardan ziyade somut kavramlara yönelmenin göze ve kulağa hitap eden çalışmalarla vefa duygusunun gelişeceğine değinen öğretmenlerden K15, *“Yapılacak drama, canlandırma, metin okuma gibi birçok teknikle yerleştirilebilir duygudur vefa.”* şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

Öğretmenlerin vefalı olmanın temelinde Allah’a yürekte bağlı olmanın vazgeçilmez bir koşul olduğunu ve düşüncesini Hz. Ali’nin bir sözüyle pekiştiren öğretmenlerden K1, vefa duygusunun nasıl geliştirileceğini şöyle açıklamıştır: *“Vefa duygusu Allah’a yürekte inananların kalbinde gelişebilir. “Kimseden vefa görmesem de, vefa göstermeye devam edeceğim. Hz. Ali” sözüyle de umudumuzu yitirmemeliyiz.”*

Genel olarak okullardaki fedakârlık duygusu nasıl arttırılabilir, temasında katılımcıların bireylerin karşılık beklemeden, maddiyata yönelmeden ve maneviyata yönelerek fedakârlık duygusunun geliştirileceğine vurgu yaptıkları, sevgiyle ve

inançla insanın kâmil olup çalıştığı kuruma, yetiştirdiği öğrencilere ve çevresine faydalı olabileceği; değer yargılarının günümüz koşullarına göre uygun bir şekilde insanlara öğretilmesi hususunda çözüm sundukları görülmektedir.

4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Katılımcıların okullarda güven duygusunun nasıl arttırılabileceğine ilişkin görüşleri Tablo 4.5.'te verilmiştir.

Tablo 4.5.

Katılımcıların okullarda güven duygusunun nasıl arttırılabileceğine ilişkin görüşlerine ait tematik kodlamalar

Ana tema	Okullarda güven duygusu nasıl arttırılabilir?	f
Alt temalar	Kodlar	
Kendinizi güvende hissettiğiniz ortamları oluşturma	Sağlıklı iletişim ve ifade özgürlüğünün olduğu ortamlarda çalışmak	8
	Aitlik hissini yaşayabilmek	8
	Anlaşıldığını hissetmek	5
	Samimi ortamlarda olmak	5
	Dedikodunun olmadığı ortamlarda çalışmak	3
	Birincil ilişkilere değer vermek	2
	Hakikati amaç edinmek	1
Kurumda düzenli toplantılar yapmak	1	
Okullardaki güvenlik duygusunun koşulları	Aidiyet duygusunun hâkim olması	10
	Karşılıklı saygı ve sevginin olduğu ortamların olması	6
	Adaletin hâkim olması	4
	Okullarda ruhsal liderlerin olması	4
	Okul personelinin şeffaf olması	1
Paylaşmayı bilmek ve öğretmek	1	
Güvenilir olmak	Doğru sözlü ve dürüst olmak	7
	Etkili iletişim ve empati kurmak	6
	İyi niyetli ve faydalı olmak	6
	Maneviyatı kavramak ve kavratmak	6
	Adaletli olmak	2
	Sorumlulukları yerine getirmek	2
	Bireysel gizliliğe saygı göstermek	2
İletişim araçlarının kontrolünü sağlamak	1	

Tablo 4.5.'te görüldüğü gibi öğretmenler, okullarda güven duygusu arttırılması için kendilerini güvende hissettikleri ortamın, okulda güvenlik duygusunun ve güvenilir olma duygusunun oluşturulması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Kendini güvende hissettiği ortamların nasıl olması gerektiği konusunda öğretmenlerin kendilerini güvende hissetmek için sağlıklı iletişim ve ifade özgürlüğünün olması gerektiği; ayrıca çalıştığı ortamda kendini güvende hissetmesi hususunda aitlik hissini yaşayabilmek, birincil ilişkilere değer vermek, anlaşıldığını hissetmek, samimi ortamlarda olmak, hakikati amaç edinmek, dedikodunun olmadığı ortamlarda çalışmak gibi çeşitli ilkelere vurgu yaptıkları; bu konuda sağlıklı iletişim ve ifade özgürlüğünün olduğu ortamlarda çalışmanın ise ön plana çıkarıldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çalıştığı kurumda gizli kapaklı işlerin olmaması ve iletişimin güçlü olması ayrıca kendini rahatça ifade edebileceği ortamlarda varlığını güven içinde anlamlandıracağını beyan eden öğretmenlerden K5, *“Benim fikirlerime, yaptıklarına değer ve inisiyatif verildiğinde, kişisel değerlerime ve dünya görüşüme saygı duyulduğunda ve tüm bunların herkes için aynı ölçüde sağlandığını gördüğümde kendimi güvende hissedebilirim.”* biçiminde görüşünü belirtmiştir. Bu düşüncelere yakın ifadeler kullanan öğretmenlerden K11 ise, *“Bulduğum ortamda insanlar dil, din, ırk, mezhep ve meşrep farklılıklarıyla bir zenginlik olarak görülüyorsa, fikirlerime saygı duyulup kulak veriliyorsa, bir çalışan olarak bulunduğum ortamda inisiyatif alabiliyorsam kendimi güvende hissederim.”* şeklinde görüşünü ifade ederken aynı doğrultuda farklı bir yaklaşım sergileyen öğretmenlerden K7, *“...okul ortamının verdiği güven hissi diyalog ve iletişim şeffaflığı ile mümkündür.”* diyerek fikrini belirtmiştir. Katılımcılar çalıştığı ortamlarda güven duygusunun gelişimi hususunda sağlıklı etkileşimin ve adil ortamların oluşturulmasıyla gerçekleşeceğine vurgu yaptıkları görülmüştür. Bu konuda öğretmenlerden K30, *“Güven duygusunun artırılması için kurum içerisinde bireylerin sağlıklı bir etkileşim içinde olması gerekmektedir.”* diye görüşünü açıklarken benzer düşünceler paylaşan öğretmenlerden K4 ise, *“Adalet ve samimiyet duygusunun olduğu yerde güven de vardır.”* diyerek fikrini paylaşmıştır.

Çalıştığı kuruma karşı aitlik hissini güçlü olmasının ve kurumda alınan kararlarda söz sahibi olmakla kişinin o kurumda kendini güvende hissedeceğini vurgulayan bir öğretmen K22, *“Kişi kendine okula ait hissetmeli, okulu kendi ailesi gibi görmeli. Okulda alınan kararlarda söz sahibi olmalıdır. Fikirlere ve kişisel değerlere önem verilmelidir.”* diyerek düşüncesini ifade etmiştir.

Katılımcıların çalıştığı kurumda kendilerini güvende hissetmelerinin bir faktörü de adaletin mümkün olduğu kadar uygulandığı ve işbölümünün de adilce yapıldığı ortamlarda güven içinde çalıştıklarına vurgu yaptıkları bulgusu elde

edilmiştir. Bu konuda öğretmenlerden K30, *“Yapılan iş bölümünde adaletin var olduğunu hissetmem, grup içerisinde herkes kadar değer gördüğümü fark etmemle kendimi güvende hissederim.”* şeklinde görüş belirtirken yakın ifadelerde bulunan K9 ise, *“Adil bir yönetimin olduğu, insan ilişkilerinin saygı ve sevgi çerçevesinde geliştiği, fiziki şartların uygun olduğu ortamlarda çalışmak, insanın kendisini güvende hissetmesini sağlar.”* biçiminde düşüncesini açıklamıştır.

Eğitimcilerin güven duyduğu ortamların bir özelliğinin de anlaşıldığını hissetmek ve kurum çalışanlarının samimi, içten, aile bireyleri gibi birincil ilişkilerin olması gerektiği hususuna dikkat çektikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu konuda öğretmenlerden K5, *“Benim fikirlerime, yaptıklarına değere verildiğinde, inisiyatif verildiğinde, kişisel değerlerime ve dünya görüşüme saygı duyulduğunda ve tüm bunların herkes için aynı ölçüde sağlandığını gördüğümde kendimi güvende hissedebilirim.”* diye görüş belirtirken öğretmenlerden K24 ise, *“Aile ortamı gibi bir ortam tüm arkadaşların birbirlerine karşı saygı ve sevgi ortamında insan sevgisiyle dolu öğrenci ve velilerle barışık ve gerçek inancın/maneviyatın özgürce bir ortamda yaşandığı hakikatin olduğu mekânda.”* biçiminde düşüncesini dile getirmiştir.

Katılımcıların dedikodunun olmadığı, farklılıklara karşı saygı ve sevginin gösterildiği kurumlardaki ortamlarda kendilerini güven içinde hissettikleri bulgusu elde edilmiştir. Konuyla ilgili öğretmenlerden K16, *“Bize değer verdiğini gösteren, fikirlerimize, farklılıklarımıza saygılı olduğunu hissettiren bir ortamda kendimizi güvende hissederiz.”* şeklinde görüş belirtirken benzer ifadeler kullanan öğretmenlerden K2 ise, *“Kendimi ifade ettiğim, kendimi bulduğum ve özgür hissettiğim bir ortamda kendimi güvende hissederim.”* şeklinde düşüncelerini paylaşmıştır.

Konuya farklı bir bakış açısı getiren bir öğretmen K8, Hz. Peygamberin bir sözüyle güven duyulan ortamların nasıl oluşturulacağını şu şekilde açıklamıştır: *“Hayırlınız kendisinden iyilik umulan ve kötülüğünden emin olunandır. Kötünüz de kendisinden iyilik beklenmeyen ve kötülüğünden emin olunmayandır. Bir Müslümana ihanet eden, zarar veren yahut hile yapan kişi bizden değildir.”*

Okullardaki güvenlik duygusunun oluşturulması için öğretmenlere göre okullarda ruhsal liderlerin, adaletin, karşılıklı saygı ve sevginin, okul personelinin şeffaf ve aidiyet duygusunun hâkim olması gerekir ayrıca bu konuda en çok aidiyet duygusunun hâkim olması gerektiğine dikkat çekmişlerdir. Okullarda güvenlik duygusunun ön koşullarından aidiyet duygusunu diğer bir ifadeyle bağlılık

duygusunun önemli bir nokta olduğuna değinen öğretmenlerden K6, *“Bana göre okullarda güvenlik duygusunun koşulları aidiyet duygusunun, adaletin, sevginin, saygının, açık sözlülüğün bir de paylaşımın olması gerektiğidir.”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Okullarda ruhsal liderin olması çalışanların güvenlik duygusuna sahip olmaları açısından önemli bir kriter olduğuna vurgu yapan öğretmenlerden K11, *“İyi bir ruhsal liderin olduğu ortamda...”* diyerek düşüncesini belirtmiştir.

Görüşlerine başvurulmuş eğitimcilerin okullarda güvenlik duygusu üzerinde en çok durdukları noktalardan biri de adaletin ve samimiyetin olması gerektiği bulgusu elde edilmiştir. Bu konuda öğretmenlerden K30, *“Samimiyet, adalet ve eşitlik duygusu, aidiyet, gizlilik ve temel ihtiyaçların giderilmesi ön koşul olarak sayılabilir.”* biçiminde görüş belirtirken benzer bir düşünceyi dile getiren öğretmenlerden K16 ise, *“Bence okullarda saygı, sevgi, dürüstlük, samimiyet, adalet ve takdir edilme varsa güvenlik duygusu olur.”* şeklinde düşüncesini paylaşmıştır. Bu görüşlerle aynı doğrultuda fikir belirten öğretmenlerden K3, *“Olmazsa olmaz olan adalettir. Adaletli bir ortamda çalışıyorsak eğer güven içinde hissederiz.”* diyerek görüşü belirtmiştir.

Öğretmenler, okullarda güven duygusunun koşulları hakkında sevgi ve saygı, şeffaflık, açık sözlülük, verilen sözlerin yerine getirilmesi, paylaşımın olması, fikirlerini ifade ederken bunların maneviyatla doğrudan ilgili olduğunu; maneviyatın kuvvetli olmasıyla ancak bu değerlerin ortaya çıkacağını, böylece okullarda güvenlik duygusunun oluşacağı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu konuda öğretmenlerden K19, *“Çalıştığımız kurumda şeffaflık, samimiyet, adalet, anlayış, saygı ve sevgi, karşılıksız paylaşma ve yardımlaşma varsa... Maneviyat isimli bir dersin acilen müfredata girmesiyle gerçekleşir.”* şeklini düşüncesini ifade etmiştir. Çalıştığı kurumda sorun olsun ya da olmasın belli aralıklarla düzenli toplantıların yapılmasıyla, açık sözlülüğün ve herhangi bir işte gönüllü olmanın ayrıca bireylerin kendilerini özgür hissedebilmeleri, hedeflerini açık bir şekilde belirlemelerinin çalışanlar arasında güven duygusunu pekiştireceğini belirten öğretmenlerden K19, *“...kişinin kurum tarafından benimsenmesi, kurumda düzenli toplantıların yapılmasıyla... Açık sözlülük, gönüllü olmak ve sorumluluk sahibi olmak da ayrıca güven duygusunu arttırabilir.”* şeklinde fikrini açıklamıştır.

Bir öğretmen K9 ise, farklı karakterlere sahip kimselerin ortak bir amaç etrafında toplanması gerektiğinin ve kurum içinde pozitif psikolojik, sosyolojik bir

ortamın oluşturulmasının okullarda güvenlik duygusunun olmazsa olmaz ön koşullarından olduğunu şu düşünceleriyle paylaşmıştır: *“Farklı özellikleri ve yetenekleri olan insanların benzer amaçlar etrafında toplanıp hareket etmesi, Okul içindeki öğretmenlerin, idarecilerin ve öğrencilerin katılımıyla oluşturulacak olumlu, pozitif psikolojik ve sosyolojik bir ortam, güvenlik duygusunun gelişmesinde yine ön koşul olarak kabul edilebilir.”*

Güvenilir olmanın koşulları için öğretmenler bireyin ruhsallık durumlarının pozitif psikolojik yönlerine değindikleri; bu konuda inançlı olmak ve inançlı bireyler yetiştirmek, öz saygınlığı hissettirmek, karakterli kişilikler yetiştirmek, kurumda düzenli toplantılar yapmak, iletişim araçlarının kontrolünü sağlamak, sağlıklı etkileşim ve adil ortamların oluşturulması ve güven duygusunun artırılması konusunda en fazla inançlı olmak ve inançlı bireyler yetiştirmek gerektiği bulgusuna ulaşmıştır. Çalıştığı kurumlarda güvenilir olmak için kendilerine düşen görevlerden doğru konuşmak ve dürüst olmak ile ilgili öğretmenlerden K6, *“Öncelikle bana düşen görev dürüst olmaktır.”* şeklinde görüş belirtirken benzer bir düşünceyi belirten öğretmenlerden K1 ise, *“Doğru konuşmak, söz verdiğinde yerine getirmek... Bana kötü bir söz söylerler çekincesini bir tarafa bırakarak yani kuldan korkmayarak hak olan neyse onu söyleyerek, iyi niyetle hareket ederek, kimseyi incitemeden ve kalp kırmadan davranışlarımla örnek olmam bana düşen görevlerdir.”* biçiminde fikrini ifade etmiştir.

Kurumda çalışanların mahremiyetine saygı duymanın, kurumun performansını sekteye uğratacak davranışlardan kaçınmanın ve sorumluluklarını yerine getirmenin güvenilir olma duygusunu oluşturacağına dikkat çeken öğretmenlerden K30, *“Çalışma arkadaşlarımla özel hayatını ve çalıştığım kurumun kendine özgü yapısı hakkında olumsuz konuşmamak... İş bölümünde kendime düşen rol ve sorumlulukları eksiksiz yerine getirmek...”* şeklinde görüş belirtmiştir. Benzer doğrultuda görüş belirten öğretmenlerden K40 ise, *“Okuldaki öğrenci ve öğretmen arkadaşlarımla etkili bir iletişim kurmak, öğrencilere rol model olabilecek bir öğretmen olmakla”* biçiminde düşüncesi dile getirmiştir. Bu görüşlere yakın fikir söyleyen öğretmenlerden K16 da, *“Öncelikle söylediğim şeylere, yani eksikliğini duyduğum şeylere önce kendim inanmalıyım, gereğini yerine getirmeliyim.”* diyerek görüşünü açıklamıştır.

Güvenilir olmanın koşulları için maneviyat eğitimine vurgu yapan ve Allah'tan hakkıyla korkan insanın gerçek manada güvenilecek kimselerin

kategorisine dâhil olduğunu beyan eden bir öğretmen (K24) görüşünü şöyle açıklamıştır: *“Öğrenci ve velilere maneviyat ve insan sevgisini vererek.”* diye görüş belirtirken konuya bir hadisle cevap veren başka bir öğretmen K4 ise, *“Kişinin kalbinde iman ve küfür bir arada bulunmaz. Güvenilirlik ve hainlik bir arada olmaz. Mümin insanların kendisine güvendiği kimsedir. Müslüman, dilinden ve elinden Müslümanların salim olduğu kişidir. Nefsim kudret elinde bulunan Allah’a ant olsun ki, kötülüklerinden komşusunun emin olmadığı kimse cennete giremez.”* şeklinde düşüncesini vurgulamıştır.

Çalıştığı kurumda güvenilir olmanın koşullarından kendisine düşen görevlerden öncelikli olarak etkili, samimi iletişimin ve empatinin kurulması gerektiğine vurgu yapan öğretmenlerden K8, *“Görev ve sorumluluklarımızı bilerek karşımızdakilerin de insan olduğu düşüncesini taşıyarak ve kişilerin düşüncelerine saygı duyarak...”* bu düşüncelere yakın görüş ifade eden öğretmenlerden K5, *“Sanırım her şey insanların karşılıklı birbirlerini anlamasında ve saygı duymalarında yattıyor.”* ve öğretmenlerden K2 ise, *“Bu konuda bana düşen görevi şu sözle anlatmak istiyorum: “İnsanın yapabileceği en büyük fenalık, kendisine olan güvenini kaybetmesidir.”* şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Güven duygusu için inançlı olmanın ve inançlı bireyler yetiştirmenin önemine değinen öğretmenlerden K24, *“Allah sevgisini aşılayarak. Peygamberi, sahabeyi, önemli evrensel kişilikleri kavratarak...”* şeklinde görüş belirtmiştir. Bu konuda benzer düşünceler paylaşan bir öğretmen K25 ise, *“Maneviyat çok önemli. Bireylere İslam’ı kaynağından öğretmeli. Değer yargıları ders olarak okutulmalı bu konuda...”* biçiminde fikrini dile getirmiştir.

Eğitimcilerin kendilerini güvende hissettiği ortamların bir özelliğinin de kişinin öz saygınlığını hissetmesidir. Bu konuda düşüncesini ifade eden öğretmenlerden K16, *“İnsana değer verirse, yani her şeyin insan için olduğu anlayışını gerçekleştirirse okulda güven duygusu artırılabilir.”* ve öğretmenlerden K6 ise, şu şekilde düşüncesini açıklamıştır: *“Fikirlere değer verilerek, kişiye öz saygınlığını hissettirerek, kişiyi içinde olduğu ortamın amacına dâhil ederek, bir hata ve yanlışta affetmesini bilerek, umut duygusunu kavratarak arttırabiliriz.”*

Toplumda eğitime aileden başlayarak karakterli kişiliklerin yetiştirilmesiyle güven duygusunun arttırılacağını söyleyen öğretmenlerden K8, *“...aileden başlayan güzel bir eğitimle güven duygusunun temeli atılır.”* şeklinde düşüncesini açıklamıştır.

Görüşlerine başvuru katılımcıların güven duygusunun oluşturulması hususunda kişiliğe zararlı ve kişiliği tahrip eden iletişim araçlarının devlet tarafından kontrol edilmesi gerektiğine vurgu yapan öğretmenlerden K1, “Okul ortamında ve okul dışındaki iletişim araçlarının devlet eliyle kontrolünün sağlanmasıyla güven duygusu artar.” diyerek düşüncesini belirtmiştir.

Genel olarak okullarda güven duygusunun nasıl artırılacağı, temasında katılımcıların güven duygusunun hem sosyolojik hem psikolojik hem de dini boyutuna vurgu yaptıkları görülmektedir. Güven duygusunun nasıl artırılacağı hususunda katılımcıların maddiyata hiç değinmedikleri; maneviyatın, pozitif psikolojinin, değer yargılarının geliştirilmesi gerektiği konusunda çözüm yolları sundukları görülmektedir.

Görüşlerine başvuru eğitimcilerin görüşleri özetlenirse, okullarda örgütsel değerlerin oluşturulmasında en çok işbirlikli öğrenmenin, inançlı, samimi ve rol model olmanın ayrıca İslami bilincin şuuru sahip olabilmeyin önemine vurgu yaptıkları görülmüştür; öğretmenlerin görev aşkınlığının nasıl artırılacağı hususunda öğretmenler, meslek seçimini doğru yapmak, çalışanların maneviyatının güçlü olması, çalışma ibadeti içinde olmak gerektiğini ve sorumluluk şuuru sahip olabilmeyi ifade etmişlerdir; öğretmenlerin işi anlamlı bulma duygusunun nasıl artırılacağı konusunda, rol model olmayı, aile desteğinin olması, toplumsal bütünlüğün sağlanması gerektiği ve mesleğinde yetkin olmak gerektiğini belirttikleri görülmüştür; okullardaki fedakârlık duygusunun nasıl artırılacağı ile ilgili sevgiyi öğretmeyi, bencillikten uzak durmayı, aidiyet ve hissettirebilme duygusunu yaşayabilmeyi ifade etmişlerdir; okullarda güven duygusunun nasıl artırılacağı temasında sağlıklı iletişim ve ifade özgürlüğü, aidiyet duygusunun hâkim olması, doğru sözlü ve dürüst olmak, inançlı olmak ve inançlı bireyler yetiştirmek gibi kriterlere çokça değindikleri bulgusu elde edilmiştir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular ile kaynak taramasıyla erişilen araştırma sonuçlarının kıyaslamaları yapılarak tartışılmıştır. Araştırmanın ana problemi ve alt problemlerinin her birine yönelik bulgular kısaca belirtilmiş ve ilgili konuda yapılan araştırmalarla benzerlikleri veya farklılıkları ortaya konmuştur.

5.1. Okullarda Örgütsel Değerlerin Nasıl Oluşturulacağına İlişkin Tartışma

Bu çalışmada, okullarda örgütsel maneviyatın artırılması konusunda, öğretmenlerle birebir yapılan görüşmelerle bu araştırmanın bulguları elde edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; okullarda örgütsel değerlere bağlı olarak takım ruhu birlikteliği, yüksek başarı beklentisi, açık iletişim becerisi, temel nezaket kurallarına uyma ve adalet duygusunun geliştirilmesi gerektiği tespit edilmiştir. Görüşmeler sonucunda öğretmenlerin en çok işbirlikli öğrenme, kendine inanmak, pozitif eleştiri ve sorgulama yapmak, istişare etmek, samimi olmak, aile eğitimine önem vermek, rol model olmak ve İslami bilinci kavramak kriterlerine değindikleri görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre okullarda örgütsel değerlerin oluşturulmasında takım ruhu birlikteliğinin, yüksek başarı beklentisinin, açık iletişim becerisinin, temel nezaket kurallarına uyma ve adalet duygusunun geliştirilmesiyle sağlanacağı saptanmıştır.

Elde edilen başka bir bulguya göre ise öğretmen ve idarecilerin adaletli, merhametli, şefkatli, duyarlı, ruhsal lider özelliklerine sahip olmasıyla örgütsel maneviyatın geliştirilebileceği tespit edilmiştir.

Araştırmanın bulguları ile benzerlik gösteren bazı çalışmalar ise şöyledir: Yaman (2010)'a göre, işyeri mutluluğu; “sağlıklı iletişim ortamı, diyalog, takım

ruhu, saygı, değer verme, takdir edilme, mutlu bir okul atmosferini simgeleyen rahat, güvenli ve verimli bir çalışma ortamının tesis edilmesi” manasında kullanılmaktadır. Benzer bir çalışma yayınlayan Poole’ye (2006) göre, işletmelerin maneviyat kavramını ve içeriğini önemli bir şekilde irdelemelerinin nedenlerinin bazen mecburiyetten kaynaklandığını bazen de isteğe bağlı bir şekilde olduğu belirtilmektedir. Gereksinim duyulan sebeplerin altında yatan amaç ise başarıyı yani verimliliği arttırmak, “yetenek için savaşı kazanmak, yaratıcılık potansiyelini ortaya çıkarmak, hizmet kültürünü artırmak” biçiminde sıralayan Poole çalışmasının neticesinde işyerinde maneviyat kavramlarının hedefini, varılmak istenilen eylemin içeriğini açıklamaktadır. Söz konusu metinde, işgörenin performansında, sorumluluk yüklenmesinde ve sakinliğindeki sorunlara yanıt mahiyetinde örgütsel maneviyat hususu hakkında olduğu görülmektedir.

Lowder’in (2006) araştırma bulgularına bakıldığında bu çalışmayla aynı doğrultuda olduğu görülmektedir. Lowder, “yöneticilere işyerinde maneviyat için uygun ortamı oluşturmayı önermekte ve bunun sonucunda ortaya çıkacak memnuniyet verici maddi gelişmelerden (memnuniyet, verimlilik, performans vb. artışı)” bahsetmektedir. “Sosyal bir yapılandırıcı olan kültürün bir yandan da çalışanların davranış ve tutumlarını biçimlendiren ve yol gösteren bir kontrol mekanizması ve bir sezme kabiliyeti işlevi gördüğünü” saptamıştır.

Bu araştırma konusuyla benzerlik gösteren Rego ve Cunha’nın (2008), örgütsel bağlılık ve işyeri maneviyatını mukayese ettikleri araştırmalarında, bireylerin işyeri maneviyat tecrübelerinin yaptıkları işlerde daha çok aidiyet hissetmelerine vesile olduğunu ifade etmiştir. Söz konusu araştırmacılara göre, maneviyat kültürü geliştirildiğinde idareciler, örgütsel bağlılığı ve verimliliği artırabilmektedir. Dolayısıyla örgütte ruhsal gereksinimlerin yerine getirilmesiyle, örgüt üyelerinde önem, saygı ve sevgi ortamı, hedeflerin benimsenerek özümsemesi, arayış, mücadele, yaşamdan mutlu ve umutlu olmanın bağlılık duygularının geliştirilmesiyle sağlanacağını açıklamaktadır. Kinjerski ve Skrypnek’in (2008) çalışması incelediğinde bu araştırmayla bağlantılı olduğu görülür, araştırmada şu sonuca vardıkları tespit edilmiştir, işyerinde maneviyatın birincil hedeflerinden biri, işgörenlerin yaptıkları işe atfettikleri manayı yaşayarak ortaya çıkarmaları ve emeklerinin takdir edilmesidir. Ariely, Kamenica ve Prelec’e (2008) ise, mana kavramıyla ilgili yaptıkları çalışmalar sonucunda, katılımcıların

anlamli iş algularını inceleyerek, çalışanlarda verimliliğın arttırılması ile anlamli iş arasında olumlu bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Maneviyat kavramı sağlık alanında epeyce üzerinde durulmuş bir konudur (Grant, O'Neil ve Stephens, 2004). Kinjerski ve Skrypnek'in (2008, s.17) sağlık personelleri ile yapmış oldukları yarı deneysel çalışmada elde edilen bulgulara bakıldığında "ruhsallık programının meslek memnuniyetini, örgütsel bağlılığı ve örgüt kültürünü (özellikle ekip çalışması ve moral) ve işyeri ruhsallığını arttırdığını göstermiş ve program sonrasında işten ayrılma ve devamsızlık oranlarında azalma" görüldüğünü saptamıştır. Daniel'e (2010) göre, maneviyat ve takım ruhu konuları hakkında yapmış olduğu araştırmada maneviyatın ve takım ruhunun arasında pozitif uyumdan söz ederken milli kültür olgusunun bu alandaki çalışmalarda değişik ve değerli saptamalara neden olduğunu ortaya çıkarmıştır. Çakıroğlu, Aydoğan, Tutar ve Altınöz (2015) ise yaptıkları araştırmada ölkemizde işyeri çalışanlarında istenilen seviyede işyeri maneviyatı idrakinin olmadığını belirtmiştir.

Bu tez çalışmasında okullarda örgütsel değerlerin oluşturulması konusunda takım ruhu, yüksek başarı beklentisi, açık iletişim becerisi, temel nezaket kuralları ve adalet duygusunun eğitim kurumlarında nasıl geliştirileceği hakkında öğretmen görüşleri toplanarak ilgili kurumlara katkı sağlayacak şekilde düzenlenmiştir.

5.2. Öğretmenlerin Görev Aşkınlığının Nasıl Arttırılacağına İlişkin Tartışma

Araştırmanın ikinci ana teması öğretmenlerin görev aşkınlığının arttırılması konusunda, elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin görev aşkınlığının arttırılmasında görevi yaparken haz alması, görevi ibadet edası içinde yapması, görevi yaparken kendinden geçmesi (kendini unutması) gerektiğini vurgularken; öğretmenlerin görev aşkınlığının arttırılması hususunda manevi değerlere önem verilmesi ve geliştirilmesiyle, görevi yaparken ibadet gibi görmeleri ve sorumluluk bilincine sahip olma faktörlerine en çok; hesap odaklı çalışma faktörüne de en az vurgu yaptıkları tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin, görev aşkınlığının gelişimi için okullarda maneviyata yönelik uygulamaların örneğin panolarda ayetler, hadisler ve özlü sözlerin paylaşılması, iyilik gruplarının oluşturulması, paylaşımların arttırılması sonucunda gerçekteşebileceği düşünölebilir.

Öğretmenlerin görev aşkınlığının arttırılması konusunda, katılımcılarla yapılan görüşmelerde elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin görev aşkınlığının arttırılması hususunda manevi değerlere önem verilmesi ve geliştirilmesiyle, görevi

yaparken ibadet gibi görmeleri ve sorumluluk bilincine sahip olmakla görev aşkınlığı arttırılabilir.

Araştırmanın bulguları ile aynı doğrultuda olan çalışmalara bakıldığında UNESCO (2016) bünyesinde yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin daha huzurlu öğretim yapabilmeleri için; demokratik okul yönetimi, zihinsel ve fiziksel iyi oluş, pozitif disiplin anlayışı, beceri ve yeteneklerini açığa çıkarabilme fırsatı, takım çalışması gibi faktörlere ihtiyaç duydukları belirtilmiştir.

Kumar'ın (2015) araştırması sonucunda elde edilen verilere göre, işyerinde maneviyatı özümseyen ve uygulayan kurumlar ile maneviyat görmezden gelip ciddiye almayanlardan büyük ölçüde performans, başarı, verimlilik ve çalışanlar ile yöneticiler arasında uyum, denge, huzur gibi kriterler konusunda gelişim gösterdiklerini vurgulamıştır. Araştırmada varılan tespitlerden biri de işyeri maneviyatının işyerinde kaygının, sıkıntının, tükenmişliğin üstesinden gelmek için iş-yaşam uyumu gerçekleştirmede etkin olduğu, bireysel ve örgütsel ölçüde bir takım pozitif neticelerin ortaya çıktığı sonucuna varmıştır.

Yaman vd. (2010)'a göre göre, işyeri mutluluğu; sağlıklı iletişim ortamı, diyalog, takım ruhu, saygı ve sevgi, değer verme, takdir edilme, mutlu ve huzurlu bir okul iklimini ifade eden, güven duygusunun hâkim olduğu ve verimli bir işyeri ortamının inşa edilmesi manasına geldiğini açıklamıştır. Mckinnon'ın (2009), çalışması ile bu araştırma kıyaslandığında benzer noktalar saptanarak, araştırmacının "okul sisteminde güçlü bir şefkat çöküşü ve empati erozyonunun yaşandığını, eğitimcilerin ruhsal ihtiyaç ve isteklerinin dikkate alınmadığını ve kişisel bütünlüklerin genellikle azalmaya yüz tuttuğunu" açıklayarak "maneviyatın ve kişisel bütünlüğün seçenek olmadığını, öğretmen hayatının tam bir gerekliliği olduğunu belirterek, ihmal edildiğinde maliyetlere ve eğitim sistemi açısından eksiklilere, öğrenci öğrenmesinde ise kalite düşüklüğüne sebep olacağını saptamıştır." Emegın karşılığının alınması konusunda görüş bildiren öğretmenlerin işini daha çok anlamlı buldukları görülmüştür. Bu konuda Yazıcı (2009) eğitimcilerdeki farkındalık görevden alınan hoşnutluklarla gerçekleşeceğini belirterek, "Öğretmenlik mesleğinin temel özelliklerinden biri olan paylaşma ve aktarma işlevi çevresinden dönüt aldığı takdirde öğretmeni daha fazla motive ettiğini belirtmiştir."

5.3. Öğretmenlerdeki İşi Anamlı Bulma Duygusunun Nasıl Arttırılacağına İlişkin Tartışma

Bu çalışmada yer alan öğretmenlerdeki işi anlamlı bulma duygusunun arttırılması konusunda öğretmen görüşleri incelendiğinde, öğretmenlik mesleğinin bireysel getirilerinin benimsetilmesi, yapılan işin topluma katkısının, “İnsanların en hayırlısı insanlara faydalı olandır” anlayışının benimsetilmesi ve içsel huzurun geliştirilmesi gerektiği saptanmıştır. Öğretmenlerin rol model olmak, anne-baba desteğini sağlamak, toplumsal bütünlüğü sağlamak ve yetkin olmakla yaptıkları işin anlam bulacağına çokça vurgu yaptıkları görülmüştür.

Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerde işi anlamlı bulmak bağlamında, öğretmenliğin bireysel getirilerin benimsendiği, topluma katkısının arttırıldığı, hayırlı insan olma ilkesinin yaşama uygulandığı ve içsel huzurun artırılması sonucunda okullarda örgütsel maneviyatın yüksekliğine bağlı olarak, öğretmen-öğrenci ilişkisinin olumlu yönde gelişip başarı sağlanacağı düşünülebilir.

Örgev ve Günalan’ın (2011) araştırmasının sonucu incelendiğine örgütsel maneviyatın işi anlamlı bulma açısından önemli olduğunu belirterek, “insan ihtiyaçları sadece maddiyat ile ölçülemez ve karşılanamaz, bireyin manevi yani içsel ihtiyaçlara da sahip olduğu gerçeği göz ardı edilemeyecek önemli bir yere sahip olduğunu; günümüzde modern yaşamın temel felsefesinin dayatıları sonucunda çalışanlar, çağın gereksinimlerine ayak uyduramamakta ve ne yapmak istediklerinin, şuurunun farkına varamadıklarını saptamıştır. Örgev ve Günalan’ın araştırması bu araştırmayla doğrudan bağlantılı olduğu görülmektedir, araştırmanın farklı bir sonucu ise şöyle “insanlar kendilerine karşı yabancılaşmakta, var oluşun manasını yitirmekte ve insan olarak yeryüzündeki önemini, niçin var olduğunu anlayamadan, duyumsamadan basit ve anlamsız bir şekilde dünya hayatını bitirip kaybolmakta olduğunu; bu kaosun yansımaları çalışma hayatında da varlığını gösterdiği sonucuna varmışlardır.

Yukarıdaki araştırmanın bulgularından hareketle katılımcıların görüşleri doğrultusunda örgütsel maneviyatın önemi devreye girmektedir. Okullarda, kurumlarda örgütsel maneviyat insanın bir araç değil, bir amaç olduğunu ortaya koymaktadır. Bu şekilde sosyal krizlerin atlatılabileceği, emeğe yabancılaşma, mesleğinde tükenmişlik ve yaptığı işi anlamsız bulma gibi sorunların üstesinden gelineceği düşünülebilir.

Giacalone ve Jurkiewicz'in (2003a) çalışmasına göre "kurum kültürü kapsamında sosyal ve manevî değerlere sahip olan işletmelerin, çalışma hayatında etik kurallar oluşturduğunu belirterek, bu durumun da çalışan ve çalışma ortamları için faydalı bir durum ortaya çıkardığı sonucuna vurgu yapmıştır. Söz konusu çalışmanın başka bir bulgusu şöyledir, inançları doğrultusunda maneviyatını çalıştığı yerde engel olmadan ve teşvik edilerek yerine getiren kimse, sorumluluk çerçevesinde işletmeye bağlılık göstermenin gerekli olduğunun şuuruna vardığını saptamıştır. Bu çalışmanın bulgularını önemli kılan bir husus da maneviyatı güçlü bir birey, hayatın her alanında sorumluluk duygusu taşıyarak duyarlı bir şekilde hareket edeceğini ve bu tür bireylerin yaptığı işe genelde daha fazla değer ve mana kattıklarını vurgulayarak, maneviyatı kuvvetli olan insanın, görevini yaparken ve dâhil olduğu örgütü kişisel egolarının çok üstünde yüce bir amaç fikriyle algılayıp o şekilde davrandığı bulgusuna varmıştır. Çalışmanın sonucuna genel olarak bakıldığında, maneviyata sahip inançlı bir personel, manevî değerlerini çalışma hayatına yansıtmakta ve örgüt kültürüne" katkıda bulunduğunu saptamıştır (Akt. Seyyar ve Evkaya 2009).

Örgütsel maneviyat ile örgütsel mutluluk birbirine uzak olmayan konulardır. Bu ifade doğrultusunda araştırma yapan Ertong'a göre (2018), araştırma yapılan okullarda öğretmenlerin işedönük davranışlar kavramını daha iyi anlamaya ihtiyacı vardır. Buna ek olarak yöneticiler şikâyet ve önerileri önemsemeli, okulda aidiyeti artırıcı etkinlikler düzenlenmeli, öğretmenlere önyargısız, sevgi, saygı ve hoşgörü ile yaklaşılması gerektiği sonucuna varmıştır.

5.4. Okullardaki Fedakârlık Duygusunun Nasıl Arttırılacağına İlişkin Tartışma

Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre okullardaki fedakârlık duygusunun arttırılması için öğretmenlerin bağlılık, fedakârlık, vefa duygusunun ve kişinin kurumu ile özdeşleşmesi gerektiği belirtilmiştir. Öğretmenlerin paylaşılan zamanların ve birliktelik sağlamak, iş bölümü yapmak, sevgiyi göstermek ve öğretmek, bencillikten uzak durmak, aidiyet duygusunu yaşamak ve yaşatmak, kurumun pozitif enerji vermesi, hissettirmek ve değer bilmek faktörlerine sıkça değindikleri görülmüştür. Okullardaki fedakârlık duygusunun arttırılması hususunda eğitimcilerin birbirine çok yakın görüşler belirtmesi, kamu kurumlarında maneviyatın arttırılması gerektiği düşünülebilir.

Öğretmenlerde fedakârlık duygusu bağlamında, bağlılık duygusunun yüksek olduğu, fedakârlık duygusunun geliştiği, kişi-kurum özdeşleşmesinin tam sağlandığı, vefa duygusunun yüksek olduğu okullarda örgütsel maneviyat ile başarı arasında pozitif bir ilişkinin olduğu varsayılmıştır.

Bu araştırmanın amacıyla aynı doğrultuda ve farklı doğrultuda yapılan çalışmalar incelendiğinde Sadykova ve Tutar'a (2014) göre, işyeri ortamında yaşama ve kişilerarası ilişkilere daha çok mana yüklemeyi, diğerlerine faydada bulunma isteğini iletmeyi, üretici ve güncelliği yakalamayı, örgüt içinde farklılık ortaya çıkarmayı, işletmenin verimliliği veya verimsizliği konusunda sorumluluk üstlenmeyi, işyeri çalışanlarının fikir, ilham ve pozitif enerjilerini örgüte aktarabilmelerinin yegâne koşulu olarak maneviyatın o işyerinde yaşanabilmesi için güven, fedakârlık ve bağlılık duygusuna ayrıca takım ruhuna sahip bir örgüt kültüründe gerçekleşeceği sonucunu belirtmiştir.

Bayram'a (2005) göre, verimlilik kavramı genellikle bir örgütün ürettiği mal ya da hizmetin niceliğine atıfta bulunularak değerlendirilmekte, malı ya da hizmeti üreten işgörenlerin insan olmaktan doğan hakları ve psikolojileri genellikle bu değerlendirmenin dışında tutulabilmektedir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığı sağlamak adına yapılan faaliyetlerin salt verimi artırma gayesi ile değil, aynı zamanda hayatlarının önemli bir bölümünü o örgütte geçiren insanların kişilik, değer, inanç ve yargılarını da hesaba katan bir yaklaşımla gerçekleşmesi en doğru çözüm olacağını saptamıştır. İnsana sadece insan olduğu için yapılan yatırım doğal olarak özelde çalıştığı örgüte, hemen ardından bu örgütün içinde bulunduğu topluma büyük katkılar sağlayabileceği bulgusuna varmıştır.

Bu araştırmanın bulgularından hareketle örgütsel maneviyat, Milli Eğitim kurumunun kısa ve uzun vadedeki amaçlarına ulaşılması açısından hayati bir öneme sahiptir. Örgütsel maneviyat sadece okullar için değil, devletin bütün kurumları ve özel kurumlar için de hayati derecede bir öneme sahiptir. Bu açıdan bir kurum kendi alanında başarılı olup toplumu dönüştürmek istiyorsa, çalışanların örgütsel maneviyatını artırıcı yollara başvurmaları gerektiği ileri sürülebilir. Bu araştırmada da görüleceği üzere örgütsel maneviyat konusunda Batılı ülkeler konunun önemini çok önceden anlayıp vaktinde gereken tedbir ve önlemleri almışlardır. Almanya'da Max Weber, bundan yüz yıl önce bürokrasiyi rasyonel bir zemine oturtarak örgütsel maneviyatı sistematik hale getirmiştir. Kurumların işleyişini daha insancıl sebeplere

bağlamıştır. Türkiye’de ise eğitim kurumlarında örgütsel maneviyat ile ilgili yapılan araştırmalar sınırlı sayıdadır.

Meyer ve Allen’in (1991) çalışmasının sonucu incelediğinde, örgütsel bağlılığın, örgüt üyeliğini sürdürmek için bir zorunluluk olduğunu ve bir ihtiyaç veya istekten ortaya çıkabileceğini belirtmesi, bu durumun, “aidiyet duygusu” ile örtüştüğünü destekler. Taner ve Çetin’in (2005) çalışmasına göre, örgütsel bağlılık yöneticiye ve örgüte güven, örgütsel desteğin algılanması, açık iletişim, örgütsel amaç ve hedeflerin paylaşımı, örgütsel değerlerle özdeşleşme öğelerini kapsar. Gündoğan’ın (2009) araştırmasına göre ise örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, buldukları örgütün amaç ve değerlerini benimsemekte, örgüt için büyük çaba sarf etmekte ve örgütte kalmak için daha fazla istek duydukları bulgusu saptanmıştır.

Vasconcelos’un (2013) çalışmasında, bulunduğu temaların bu araştırmanın içeriğiyle birebir örtüştüğü görülmektedir; neşe, aşk, iyilik, dindarlık durumu, huzur, toplumsal sorumluluk, hoşgörü, samimiyet, işin anlamı, üstün değerler, insanlara değer verme, tutarlı tutumlar, ortak çıkarlar ve hedefler, nezaket, rehberlik yapmaya ve örnek olmaya istekli olma, cesaretlendirici çevre, dinleme ve dinlenme, ibadet/dua alışkanlığı, sabır, pozitif enerjiler ve düşünceler, başkalarının refahı ile ilgili kaygılar ve dayanışma ruhunun olduğu işyerlerinin daha verimli, çalışma performanslarının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Kluemper, Little ve DeGroot’a (2009) göre, farklı alanlarda yapılan araştırmalar, iyi niyetin psikolojik stres belirtilerini, tükenmişliği, duygusal bağlılığı, iş doyumunu ve görev performansını anlamlı derecede yordadığını, Güler ve Emeç’e (2006) göre, iyimser olma ile yaşam memnuniyeti ve iyimserlik ile iyi oluş arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Yukarıdaki araştırmalar da bu çalışmanın bulguları sonucunda ortaya çıkan görüşleri desteklediğini göstermektedir.

5.5. Okullarda Güven Duygusunun Nasıl Arttırılacağına İlişkin Tartışma

Bu araştırmada öğretmenler, okullarda güven duygusunun arttırılması için çalıştıkları ortamda, güven duygusunun geliştirilmesi gerektiği görüşünü belirttikleri görülmüştür. Ayrıca elde edilen bulgulara göre eğitimciler, sağlıklı iletişim ve ifade özgürlüğünün olduğu ortamlarda çalışmak, aitlik hissini yaşayabilmek, okullarda ruhsal liderlerin olması, adaletin hâkim olması, karşılıklı saygı ve sevginin olduğu ortamların olması, doğru sözlü ve dürüst olmak, iyi niyetli ve faydalı olmak, maneviyatı kavramak ve kavratmak, inançlı olmak ve inançlı bireyler yetiştirmek ve

öz saygı kazandırmak gibi faktörlere vurgu yaparak okullarda güven duygusunun arttırılacağını ileri sürmüşlerdir. Eğitimcilerin farklı kamu kurumlarında çalışmalarına rağmen benzer görüşler ifade etmesi bulgusu örgütsel maneviyatın okullarda geliştirilmesi gerektiği düşünülebilir.

Bu araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerde güven duygusu bağlamında, okullarda liyakatli, yetkin, maneviyatı güçlü, adaletli, merhametli ve şefkatli ruhsal idarecilerin görevlendirilmesi sonucunda örgütsel maneviyatın artmasına paralel olarak öğretmenlerin başarı seviyesinin yükselebileceği ileri sürülebilir. Başka bir bulgu ise kurum çalışanlarının, kendi ruh âlemleriyle barışık olmalarına, çalışmaktan manen haz almalarına, diğer iş arkadaşları ve üstleriyle birlikte huzur içinde çalışmalarına yardımcı ve destekçi olmak için güvenilir ortamlar oluşturulması gerektiği saptanmıştır.

Bu bulgularla ilişkili sonuçlar elde eden araştırmalar şunlardır; Kökalan'ın (2017) çalışmasında, işyeri maneviyatının, örgütsel güven ve işe karşı yabancılaşma üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu düşünceyle ilk olarak çalışmada yer alan üç temel kavram olan işyeri maneviyatı, örgütsel güven ve işe karşı yabancılaşma kavramları açıklanmış ve bu üç temel kavramın birbiri ile olan bağlantılarını irdelemiştir. Araştırmanın sonucunda, işyeri maneviyatının, işin çekiciliği, mistik deneyim, topluluk duygusu / hissi ve ruhsal/ manevi bağ olarak dört boyutunun, örgütsel güveni pozitif etkilediğini; işe karşı yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı bulgusu saptanmıştır. Araştırmanın birinci hipotezi olan işyeri maneviyatının örgütsel güven üzerinde pozitif bir etki varsayımı doğrulanırken, ikinci hipotezi olan “işyeri maneviyatının işe karşı yabancılaşması üzerinde negatif etki varsayımı doğrulanmamıştır.” Noktalarına değinerek bu araştırmanın amacıyla benzerlik göstermiştir.

Perks ve Halliday'in (2003) çalışmasına göre, “Güven kavramı, psikolojiden, sosyolojiye, ekonomiden, yönetime pek çok disiplin için önemli bir kavramdır. Bu yüzden farklı disiplinler tarafından, farklı açıları temel alınarak farklı biçimde tanımlanmıştır. Güven, bir kişinin diğer kişi veya kişilerden yarar sağlayacağı ya da en azından zarar görmeyeceğine yönelik kişinin geliştirdiği olumlu algı olarak tanımlanmaktadır.”

Literatüre bakıldığında örgütsel güven ile ilgili pek çok akademik çalışma görülmektedir. Örgütsel güvenin, farklı örgütsel unsurlarla olan ilişkilerini açıklamaya çalışan bu araştırmaların sonuçlarına göre, örgütsel güven derecesinin

yüksek olduğu örgütlerin daha başarılı ve yenilikçi olduğu, çalışan memnuniyetinin, çalışan bağlılığının ve üretkenliğin yüksek olduğu, iletişimin daha etkin olduğu, takım çalışmasına daha yatkın olduğu saptanmıştır (Demircan ve Ceylan, 2003; Huff ve Kelley, 2003; Sargut, 1994; Shaw, 1997).

İşyeri maneviyatı ile ilgili yapılan araştırmaların, işe karşı yabancılaşmanın doğrudan çalışanın performansını ve verimliliğini etkilediği bulgusunu saptayan dolayısıyla işverenler ve yöneticiler, çalışanlarının işe yabancılaşmasını istemediklerini, işine karşı yabancılaşan çalışanların, yaptığı işe karşı bir güvensizlik ve isteksizlik duygusu yaşadığını ve yaptığı işin topluma yararı olmadığını, iş hayatı hakkında sürekli olarak olumsuz düşüncelere sahip olabileceği sonucuna varan Aiken ve Hage'nin (1966: 499) çalışması, bu araştırmanın güven duygusu temasında elden edilen bulgularla örtüşmektedir.

Okullarda örgütsel maneviyatın güven duygusu boyutunda benzer bulgular tespit eden Tüzün'ün (2007) çalışmasına göre, “Örgütsel güven, temel olarak örgüt içindeki roller, ilişkiler ve deneyimler temelinde örgütü oluşturan bireylerin, kendi niyetleri ve davranışları hakkında geliştirdikleri olumlu durum” olduğu sonucuna ulaşmıştır. Berzah ve Çakır'ın (2015) çalışmasında elde ettiği bulgulara göre, “işveren ve yöneticiler açısından maneviyata dayalı bir yönetimi daha yüksek verim, daha çok kar, çalışan sorunlarında azalma gibi maddi sonuçlara ulaşma vaadiyle öneren işyerinde maneviyat yaklaşımı çalışanlara iş ve çalışmanın kutsallığını hatırlatmakta, varlığının anlamını idrak etmeye çalışarak mutluluğu aramayı ve mutluluğa ulaşmayı vaat ettiğini saptamıştır.”

Ertong'un (2018), “Örgütsel mutluluk” çalışmasında elde ettiği veri, bu araştırmanın amacı ile aynı doğrultuda olduğunu göstermiştir; Ertong'un çalışmasına göre örgütsel mutluluğun sağlandığı kurumda okulun hedeflerine uygun, üretime ve gelişime odaklı, yüksek nitelikli ürünler elde edileceği belirtilmiştir.

Okullarda örgütsel maneviyatın mevcut durumdan daha iyi bir duruma getirilebilmesi için görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin, bir okulun günümüz koşullarında hedeflerine ulaşmasında örgütsel maneviyata önem vermesi gerektiği söylenebilir.

BÖLÜM VI

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular ve tartışmalar doğrultusunda ulaşılan sonuçlara yer verilmiş ve bu sonuçlara dayalı olarak önerilerde bulunulmuştur.

6.1. Sonuç

Bu araştırmada örgütsel maneviyat kapsamında öğretmenlere okullarda örgütsel maneviyatın nasıl artırılacağına dair görüşleri sorulmuştur. Öğretmenlerin örgütsel maneviyatın artırılmasıyla ilgili görüşleri belirlenerek, okullarda örgütsel maneviyatı artırmak için yapılacakların sıralanması araştırmanın temel amacıdır.

Araştırmanın temel sorusu kapsamında derlenen öğretmen görüşleri incelendiğinde, örgütsel maneviyata etki eden beş ana tema ve yirmi alt tema elde edilmiştir. Ana temalar; örgütsel değerler, görev aşkınlığı, işi anlamlı bulma duygusu, fedakârlık duygusu ve güven duygusudur.

Araştırmaya gönüllü olarak katılan eğitimcilerin verdiği cevaplar ışığında okullarda örgütsel maneviyatın artırılmasına ve buna bağlı olarak başarının yükselmesine ilişkin elde edilen verilere göre, öğretmenlerin ve yöneticilerin maneviyat kavramını daha iyi kavramaya ve kavratmaya ihtiyacı olduğu sonucunu ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak yöneticilerin ve öğretmenlerin adaletli davranması, öğretmenlerin kendini rahat ifade edebileceği ortamların oluşturulması, İslam'ı kaynağından öğrenmek ve öğretmek, işbirliğinin ve istişarenin yapılması, şikâyet ve önerileri önemsenmesi, özlük haklarının iyileştirilmesi, değerler eğitimi adı altında bir dersin müfredata girmesi, kul hakkına riayet edilmesi, rol model olabilmeyi,

bencillikten uzak durmayı, kendini geliştirmeyi, saygı ve sevgi göstermeyi, farklıları saygıyla kabullenmeyi, sorumluluk bilincine sahip olmayı, hizmetiçi eğitimlerin düzenlenmesi, mesleğin benimsenmesi ve özümsemi, aile eğitimine öncelik verilmesi ve empati kurabilme becerisini kazanmak ayrıca aidiyeti, yardımlaşmayı, paylaşmayı ve merhameti, şefkati ve işbirliği ile istişare yapmaya yönelik artırıcı etkinlikler düzenlenmesi sonucunda okullarda örgütsel maneviyatın artırılacağı sonucuna varılmıştır. Bu çalışmada örgütsel maneviyatın gelişimi için öğretmenlerin okullarındaki panolarda maneviyatla ilgili görsellerin, güzel sözlerin, ayetlerin ve hadislerin düzenli olarak paylaşılması gerektiği neticesi ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların maneviyatla ilgili düşüncelerinin altında yatan nedenlere bakıldığında, günümüzde maddiyatın insan düşüncesinin merkezinde yer almasının sonucunda ifşa olunan maneviyat tahribatının çok kötü sonuçlara neden olmasından dolayı birliktelik, dayanışma isteği, manevi değerlerin yeniden inşası, milli ve dini manevi duygu temelli söylemlerin, hakikati amaç edinen ruhun dirilişi gibi sosyal ve psikolojik açıdan önemli sorunların çözümü için istişarenin ve işbirliğinin önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

Okullarda örgütsel maneviyatın artırılması için idarecilerle öğretmenler arasında pozitif psikojinin yerleşmesi; olumsuz eleştirme, yargılama, öteleştirme ve cezalandırmadan uzak, olumlu ilişkilerin inşa edilmesi, eğitimcilerin temel ahlaki değerleri benimseyerek geliştirmeleri; işlerini verimlilik ve etkililik ölçütlerine göre yapmaları gerektiği; ayrıca kuruma karşı bağlılık duygusunun artırılması sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak, yapılan nitel araştırma sonucunda okullarda örgütsel maneviyatın artırılmasına ilişkin öğretmen görüşleri ile ilgili faktörler belirlenmiş ve bu faktörlerin geliştirilmesine yardımcı olacak öğretmen görüşleri derlenmiştir. Okullarda örgütsel maneviyat kavramının öğretmen camiası için benzer noktalara dikkat çektiği görülmüştür. Topluma faydalı bireyler yetiştirmek için maneviyat ruhunun okullarda geliştirilmesi sonucuna varılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin maddi saiklerle değil, tam tersine manevi hedeflerle hareket ederek eğitim ve öğretimde istenilen başarıya ulaşacakları sonucu ortaya çıkmıştır. Elde edilen bulgulardan hareketle; önemli olan maddiyat değildir, önemli olan maneviyattır. İnsan bir araç değildir, bir amaçtır. Örgütsel maneviyatın farkında olan, ne yaptığını bilen, sorumluluk şuuruna sahip, inançlı ve amacı olan, istişare yapabilen, merhametli olan,

iyilik yapan, manevi değerlere önem veren, Allah rızası için çalışan insan ile araç olan kurumları birbirine karıştırmayan eğitimcilerdir, sonucu ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmada varılan sonuçlardan biri de okullarda örgütsel maneviyatın arttırılması sonucunda iyi insan-iyi birey, iyi öğrenci yetiştirilebileceği; örgütsel maneviyatın geliştirilmesinin maddi ödüllendirmeler ya da maddi gerekçeler üzerinde inşa edilemeyeceği fakat örgütsel maneviyatın var oluş gerekçesinin manevi ödüllendirmelerin (takdir edilme, sevilme, saygı gösterme, vefa, teşekkür etme vb.) ve soyut değerlerin (saygı, sevgi, empati, adalet, işbirliği, güzel ahlak, merhamet, şefkat ve fedakârlık) eğitim kurumlarına yerleştirilerek gerçekleştirilebileceğidir.

Eğitimcilerin görüşlerinden hareketle elde edilen bulgulardan, maneviyatı güçlü olan bireylerin ve örgütlerin kendi potansiyellerini, asıl amaçlarını ve kendilerinden üstün olan varlıkla olan ilişkilerini derinlemesine yaşadıklarında verimli, huzurlu, mutlu ve umutlu oldukları; bu sürecin anlamsız sonuçlandığı yani maneviyatın olmadığı durumlarda ise iş heyecanlarında, işi anlamlandırmalarında ve motivasyonlarında azalma olabileceği sonucuna varılmıştır.

Okullarda örgütsel maneviyatın arttırılması için katılımcılar, kurum çalışanların, “ahlâkî ve manevî sorumluluk üstlenebilecek konuma getirmenin önemli olduğu; çalışanların tutum ve davranışlarında sağlam bir istikrar göstermelerine, genel anlamda güzel ahlâk, dar anlamda iş ve meslek ahlâkı ilkelerine gönülden bağlı kalmalarına ve bu yönde bir davranış” göstermeleri için yöneticilerin, MEB’in ve ailelerin destekçi olmaları gerektiği neticesine varılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular neticesinde inançları doğrultusunda maneviyatını işyerinde yaşayabilen personelin, sorumluluk çerçevesinde kuruma sadakat göstermenin şuuruna sahip olduğunu, manevî yönden zengin olan personellerin, kendini sosyal hayata anlamlı bir amaç uğruna adadığı gibi işlerine de büyük bir sorumluluk duygusuyla ifa edeceği, yaptıkları işe genelde daha fazla önem ve anlam yükledikleri, manevî değerlere sahip bir insanın, yaptığı işi ve çalıştığı mekânı, kendi şahsî menfaat ve bencilliklerin üzerinde yüce bir amaç olarak gördüğü, böyle bir manevî atmosfer içinde çalışan kişinin, farklılıklar karşısında ayrıştırıcı değil, örgütün amacı için birleştirici davranacağı ayrıca maneviyata sahip inançlı personelin, manevî değerlerini çalışma hayatına aktarabilmekte ve örgüt kültürüne katkıda bulunabileceği sonucu ortaya çıkmıştır.

6.2. Öneriler

Bu bölümde, bu çalışmada elde edilen bulgular ve sonuçlar doğrultusunda uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

6.2.1 Uygulayıcılara Ynelik Öneriler

- Eğitim kurumlarının düzeyine uygun müfredat programına maneviyat ve değerler eğitimi ile ilgili içerikler eklenebilir.
- Okullardaki panolarda haftalık ya da aylık maneviyat ile ilgili görseller, güzel sözler, ayetler ve hadisler paylaşılabilir.
- Kurum çalışanların, kendi ruh âlemleriyle barışık olmalarına, çalışmaktan manen haz almalarına, diğer iş arkadaşları ve üstleriyle birlikte huzur içinde çalışmalarına yardımcı ve destekçi olmak için güvenilir ortamlar oluşturulabilir.
- Yönetici ve öğretmenler arasında takım ruhunun oluşturulması için okullarda daha fazla işbirliğine, istişareye önem verilebilir.
- Okullarda örgütsel maneviyatın alt boyutlarını (işte anlam, örgütsel değerler, fedakârlık, güven duygusu ve aşkınlık) geliştirebilecek uygulamalara ağırlık verilerek farkındalık duygusu geliştirilebilir.
- Okul yöneticilerine ve öğretmenlere örgütsel maneviyatla ilgili ve bunun okullarda nasıl uygulanacağına dair hizmetiçi eğitimler verilebilir.

6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Okullarda örgütsel maneviyatın alt boyutlarının her biri farklı bir araştırmaya konu edilip örgütsel maneviyatı geliştirme adına araştırılabilir.
- Türkiye'nin kültürel yapısı göz önünde bulundurularak eğitim kurumlarında İslâmi değerlere uygun evrensel bir işyeri maneviyatı modeli geliştirilebilir.
- Eğitim kurumlarında örgütsel maneviyat/ruhsallık ile ilgili alan yazında yapılan çalışmaların çok az olduğu görülmektedir. Bu nedenle, eğitim kurumlarında örgütsel maneviyat/ruhsallık ile ilgili farklı araştırmalar yapılabilir.

- Nitel araştırmanın yanında nicel ve karma yöntemle titiz çalışmalar yürütülebilir.
- Bu araştırma ortaokul düzeyinde yapılan bir araştırmadır. Yükseköğretim ve diğer eğitim düzeylerinde de araştırma yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Ağcabay, M. İ. (2010). *Prehistorik Çağda Heykel ve Aşknlık*. Marmara Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü Heykel Anasanat Dalı, İstanbul.
- Ajala, E. M. (2013). The Impact of Workplace Spirituality and Employees' Wellbeing at the Industrial Sector: The Nigerian Experience. *Journal of the African Educational Research Network*, 13(2), 1-13.
- Aiken, M. and Hage, J. (1966), "Organizational Alienation: A Comparative Analysis", *American Sociological Review*, 31(1), s. 497-507.
- Akar, A. C. (2010). *Ruhsal Liderlik ve Ruhsal Liderliğin Eğitim Örgütlerinde Uygulanabilirliği Hakkında Teorik Bir Çalışma*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Anderson, C. (1997), Values-based Management, *Academy of Management Executive*, 11(4).
- Aravamudhan, N. R., and Krishnaveni, R. (2015). Spirituality at Work Place–An Emerging Template for Organization Capacity Building? Purushartha: A *Journal of Management Ethics and Spirituality*, 7(1).
- Ariely, D., Kamenica, E., and Prelec, D. (2008). Man's Search For Meaning: The Case Of Legos. *Journal Of Economic Behavior And Organization*, 67(3), 671-677. doi:10.1016/j.jebo.2008.01.004
- Ashmos, D. P., and Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Baker, C., Wuest, J. and Stern, P.N. (1992). Method slurring: the grounded theory/phenomenology example. *Journal of Advanced Nursing*, 17, 1355-1360.
- Baker, C., and Skinner, H. (2006). Faith in Action: The Dynamic Connection Between Spiritual and Religious Capital. *The William Temple Foundation*.
- Baloğlu, N., ve Karadağ, E. (2009). *Ruhsal Liderlik Üzerine Teorik Bir Çözümleme*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15(58), 165-190.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayram, L. (2005), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 59 (125-139).
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., Aaker, J. L., Garbinsky, E. N. (2013). Some Key Differences Between A Happy Life And A Meaningful Lndife. *Journal Of Positive Psychology*, 8(6), 505-516. doi:10.1080/17439760.2013.830764
- Bell, E., and Taylor, S.(2003). *The Elevation Of Work: Pastoral Power And The New Age Work Ethic*. *Organization*, 10(2), 329-349. doi:10.1177/1350508403010002009
- Berger, P. L., and Hefner, R. W. (2003). Spiritual Capital İn Comparative Perspective. *Paper Presented At The Spiritual Capital Planning Meeting*, 10–11 October, Cambridge.
- Berzah, M. Ç., ve Çakır, M. (2015). İş Hayatında Maneviyat Yaklaşımı Ne Vaadediyor?/What Do The Morale Values Promise İn Business World? *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 135-149.
- Bolman, L. G., and Deal, T. E. (1995). *Leading With Soul: An Uncommon Journey Of Spirit*. San Francisco: Jossey Bass.
- Boone, M., Fite, K., and Reardon, R. F. (2010). The Spiritual Dispositions Of Emerging Teachers: A Preliminary Study. *Journal Of Thought*, 45(3), 43-58,
- Bursalıoğlu, Z. (1997). *Dünya Ülkelerinden Eğitim Yönetimi Göstergeleri*, Eğitim Yönetimi, 1, K1Ç.
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel Bağlılık Ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Sütçü İmam Üniversitesi. Kahramanmaraş.
- Lowder, B. T. (2006). Ghost in the Machine: The Important Role of Workplace Spirituality. *New Dimensions*, 1-12. Luthans, F.
- Carrette, J.R. and King, R. (2005). *Selling Spirituality: The Silent Takeover Of Religion*. London: Routledge.
- Cebecioğlu, E. (2014). *Tasavvuf Terimleri ve Deyimleri Sözlüğü* (6. Baskı). Ankara: Otto.
- Cemaloğlu, N., ve Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cihangiroğlu, N., Uzuntarla Y., ve Özata M. (2015). “Otonomi ve Kararlara Katılımın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi.” *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. Cilt: 6 Sayı: 12, s.39.
- Cline, P. W. (2015). Organizational commitment in the K-12 public school work environment: A workplace spirituality perspective (Order No. 3728499).

Available from ProQuest Dissertations and Theses Global. (1746623345).
<http://search.proquest.com/docview/1746623345?accountid=15958>

- Crumpler. C. A. (1989). *Sufi Practices, Emotional State and DNA Repair: Implications for Breast Cancer*, University of California.
- Cox, T., And Leiter, M. P. (1992), "The Health of Healthcare Organizations", Work and Stress, 6.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Okul Kültürü Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, V. (2002). *Okul Kültürü ve Yönetimi*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Çetinkaya, B., Altundağ, S, ve Azak, A. (2007). Spiritüel Bakım ve Hemşirelik; *Adnan Menderes Üniversitesi; Tıp Fakültesi Dergisi*; Cilt 8, Sayı 1.
- Daniel, J. L. (2010). The Effect Of Workplace Spirituality On Team Effectiveness. *Journal of Management Development*, 29(5), 442-456. doi:10.1108/02621711011039213
- Dehler, G. E., and Welsh, M. A. (1994). Spirituality And Organizational Transformation: Implications For The New Management Paradigm. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 17-26. doi:10.1108/02683949410070179.
- Demircan, N., ve Ceylan, A. (2003), "Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları", *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Sayı 10(2), s. 139-150.
- Dinç, S. (2007), *Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- DiPaola M. and Neves, C. (2009). Organizational Citizenship Behaviours In American And Portuguese Public Schools. *Journal of Educational Administration*, 47(4): 490-507.
- Doğan, S. ve Şahin, F. (2009). Ruhsallık, Duygusal Zekâ Ve Dönüştürücü Liderlik Davranışları Üzerine Bir Araştırma. "*İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* (11) 4, 67 – 88. Süleyman, D, Mevlâna Sempozyumunda sunulan "Mevlânâ'nın Mesnevî'sinde Psikolojik Yaklaşımlar" 2007,
- Doğan, N. L. (2008), "Örgüt Kuramının Temelleri", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 1, ss. 111-129
- Düzgüner, S. (2013). *Maneviyat Algısı ve Diğerkâmlıkla İlişkisi* (Kan Bağışı Örneğinde Türkiye ve Amerika Karşılaştırmalı Nitel Bir Araştırma). Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ergül, Ş., ve Bayık, A. (2004). Hemşirelik ve Manevi Bakım. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 8 (1), 37–45.

- Ertong, C. (2018). *Okullarda Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Etikan, I. Musa, S. A., and Alkassim, R. S. (2016). Comparison Of Convenience Sampling And Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Fairholm, G. W. (1996). Spiritual Leadership: Fulfilling Whole-Self Needs At Work. *Leadership and Organization Development Journal* (17) 5, 11-17. DOI: 10.1108/01437739610127469
- Fawcett, S.E., Brau, J. C., Rhoads, G. K., Whitlark, D., and Fawcett, A. M. (2008). Spirituality And Organizational Culture: Cultivating The Abcs Of An Inspiring Workplace. *International Journal of Public Administration*, 31(4), 420-438.
- Feather, N. T. (1975). *Values in Education and Society*, The Free Press, New York.
- Fernando, M. (2005). Self-Actualising Workplace Spirituality: An Empirical Study. In K. Weaver (Eds.), 65th Annual Academy of Management (AoM) conference (pp. 1-35). USA: *Academy of Management*. Available at <http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1164&context=commpapers>
- Forsythe, G. L. (2016). Spirituality And Job Satisfaction: A Correlational Study Of Elementary School Teachers (Order No. 10239617). *Available from ProQuest Dissertations and Theses Global*.
- Fry, L. W. (2003). Toward A Theory Of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fry, L., Matherly, L., Whittington, L., and Winston, B. (2007). Spiritual Leadership as an Integrating Paradigm for Servant Leadership. *Integrating Spirituality and Organizational Leadership*, Fields, D, ve Sengupta, S. S. (Ed.). Delhi: Macmillan India Ltd., ss.70-82.
- Gibbons, P. (2000). Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims. In Biberman, J., Whitty, M. (Eds), *Work and Spirit: A Reader of New Spiritual Paradigms for Organizations*, University of Scranton Press, Scranton, PA, 111-31.
- Gibson, A. R. (2011). *Spirituality In Principal Leadership And Its Influence On Teachers And Teaching*. (Doctoral Dissertation), University of Waikato: New Zealand.
- Gibbel, M. R. (2010). Evaluating A Spiritually Integrated Intervention For Depressed College Students (Order No. 3424543). *Available from ProQuest Dissertations and Theses Global*.
- Giacalone, R. A., and Jurkiewicz, C. L. (2003a). Toward A Science Of Workplace Spirituality. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *The Handbook of*

Workplace Spirituality and Organizational Performance (pp. 3-28). New York, NY: M.E. Sharpe.

- Giacalone, R. A., and Jurkiewicz, C. L. (2003b). Toward A Science Of Workplace Spirituality. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (pp. 3-28). New York, NY: M.E. Sharpe.
- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1):73-83.
- Güler, B.K. ve Emeç, H. (2006). Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 129-149.
- Güngör, E. (1993). *Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar*, Ötüken Neşriyat, İstanbul.
- Gündüz, Ş. (2014). *Ruhsal Liderlik İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Duygusal Zekânın Aracı Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Uygulaması*. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Ghasemizad, A.; Zadeh, M. A., and Bagheri, S. (2012). A Study Of The Relationship Between Teachers And Principals' Spiritual Leadership, Quality Of Work Life, Job Satisfaction And Productivity, *American Journal of Scientific Research* (48), 11- 20.
- Grant, D., O'Neil, K., and Stephens, L. (2004). Spirituality İn The Workplace: New Empirical Directions İn The Study Of The Sacred. *Sociology of Religion*, 65, 265-283.
- Gross, Z. (2006). *Spirituality, Contemporary Approaches to Defining. Encyclopedia of Religious and Spiritual Development*, Ed. Elizabeth M. Dowling and W. George Scarlett. Thousand Oakss, London, and New Delhi: Sage Publications, 424-425.
- Gündüz, Ş., (2014). *Ruhsal Liderlik ile Örgütsel Sinizm arasındaki ilişki: Duygusal Zekânın aracı etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Herriot, P. (1976). *Essential Psychology. Values, Attitudes and Behaviour Change*, Methuen Co. Ltd., New York.
- Herzberg, F. (1959), *The Motivation to Work*, Wiley, New York, NY.
- Hill, P. D. (2009). *Perspective Of Spirituality: Influences on K–12 Leadership* (Order No. 3378415). Available from ProQuest Central; ProQuest Dissertations & Theses <https://search.proquest.com/docview/305161511?accountid=15958>

- Huff, L., and Kelley, L. (2003), Levels of Organizational Trust in Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven-Nation Study” *Organization Science*, 14(1), ss. 81-90.
- Izak, M. (2012). Spiritual Episteme: Sensemaking In The Framework Of Organizational Spirituality. *Journal Of Organizational Change Management*, 25(1), 31
- İmamoğlu, E. Olcay ve Aygün K. (1999). 1970'lerden 1990'lara Değerler: Üniversite Düzeyinde Gözlenen, Zaman, Kuşak ve Cinsiyet Farklılıkları, *Türk Psikoloji Dergisi*, S. 44, ss. 1-22.
- İmamoğlu, A. V. (1995). Ruh Beden İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İlâhiyât Tetkikleri Dergisi*,12, 345-356.
- Jimmieson, N. L., Hannam, R. L., and Yeo, G. B. (2010). Teacher Organizational Citizenship Behaviours And Job Efficacy: İmplications For Student Quality Of School Life, *British Journal of Psychology*, 101.3, 453.
- Jones, L. (2005). What Does Spirituality İn Education Mean? *Journal of College and Character*, (6) 7, 1 – 7.
- Jurkiewicz, C.L. and Giacalone, R. A. (2004). A Values Framework For Measuring the Impact Of Workplace Spirituality On Organizational Performance, *Journal of Business Ethics*, 49, ss. 129-142.
- Kalemci T. İ. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri, *Karamanoğlu Mehmetbey İ.İ.B.F Dergisi*, 13.
- Karakaş, F. (2010). Spirituality And Performance İn Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106.
- Karadağ, E. (2009). Spiritual Leadership And Organizational Culture: A Study Of Structural Equation Modeling, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: *Theory and Practice*, 9 (3), 1391-1405.
- Kaya, A. (2015). *The Relationship Between Spiritual Leadership And Organizational Citizenship Behaviors: A Research On School Principals*. Behaviors. Educational Sciences: Theory and Practice, 15(3), 597-606.
- Kesken, J. ve Ayyıldız, N. A. (2008). Liderlik yaklaşımlarında yeni perspektifler: Pozitif ve Otantik liderlik. *Ege Akademik Bakış*. 8 (2).729–754. http://eab.ege.edu.tr/pdf/8_2/C8-S2-M15.pdf
- Kesken, J., ve Ünlü, A. (2011). *Öteki liderlik*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Kilby, Richard W. (1993). *The Study of Human Values*, University Press of America, Inc., Lanham.
- King, D. B. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, ant measure (Order No. MR43187). *Available from ProQuest Dissertations and Theses Global*.

- Kinjerski, V., and Skrypnek, B.J. (2006). A Human Ecological Model Of Spirit At Work. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 3(3), 231-241.
- Kinjerski, V., and Skrypnek, B. J. (2008). The Promise Of Spirit at Work Increasing Job Satisfaction and Organizational Commitment and Reducing Turnover and Absenteeism in Long-Term Care. *Journal Of Gerontological Nursing*, 34(10), 17- 25.
- Kliebard, H. (1975). *Bureaucracy And Curriculum Theory*. In W. Pinar (Ed.), *Curriculum Studies: The Reconceptualization (Curriculum theorizing: The Reconceptualists)* (51-69). Troy, NY: Educator's International Press.
- Klerk-Luttig, J. (2008). Spirituality İn The Workplace: A Reality For South African Teachers? *South African Journal of Education*, 28(4), 505-517.
- Kluckhohn, C. (1951). *Values and Value-Orientations in the Theory of Action, Toward A General Theory of Action*, Ed.: T. Parsons and E. A. Shils (Harvard University Press, 1951), pp. 388-433.
- Kluemper, D.H., Little, L.M., and DeGroot, T. (2009). State or Trait: Effects of State Optimism on Job-related Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 209-231.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., and Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 465-480. doi:10.1007/s10551- 007-9507-0
- Koenig, HG., George LK., Titus P., and Meador KG. (2004). Religion, spirituality, and health in medically ill hospitalized older patients. *Journal of the American Geriatrics Society*. 52(4): 554–562.
- Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. (1995). *The Leadership Challenge*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Konz, G. N. P. and Ryan, F. X. (1999). Maintaining An Organizational Spirituality: No Easy Task. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3), 200-210. doi:10.1108/09534819910273865
- Kökalan, Ö. (2017). İşyeri Maneviyatının Örgütsel Güven ve İşe Karşı Yabancılaşma Üzerinde Etkileri, *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s.37-51.
- Köseoğlu, M. A. ve Karayormuk, K. (2009). Örgüt Sağlığı Nedir: Yöneticiler Arasında Görüş Farklılığı Var Mıdır?, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2).
- Kruger, B., and Johnson, H. (1999). A Value-Based Paradigm for Creating Truly Healthy. Organizations, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12, Issue 4. P, 317.

- Kruger, M., and Seng, Y. (2005). Leadership With Inner Meaning: A Contingency Theory Of Leadership Based On The Worldviews Of Five Religions. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 771-806. doi:10.1016/j.leaqua.2005.07.007
- Le, T. N., and Levenson, M. R. (2005). Wisdom As Self-Transcendence: What's love Got To Do With it? *Journal of Research in Personality*, 39(4)
- Leblebici, D. N. (2008). Örgüt Kuramında Paradigmalar ve Metaforlar. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(15).
- Levin, J., and Vanderpool, H. (1991). Religious Factors İn Physical Health And The Prevention Of İllness. *Prevention in Human services*, 9, 41-64.
- Lillard, R., and Ogaki, M. (2005). *The Effects Of Spiritual Capital On Altruistic Economic Behavior*. <http://paa2006.princeton.edu/papers/61119>.
- Lips-Wiersma, M., and Mills, C. (2002). Coming Out Of The Closet: Negotiating Spiritual Expression İn The Workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 183- 202.
- Lowder B. T. (2006). *A Ghost in the Machine: The Important Role of Workplace Spirituality*. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=932811> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.932811>, Erişim Tarihi: 11 Kasım 2011.
- Macquarrie, J. (1972). Existentialism, Philadelphia: *The Westminster Pres*.
- Marshall, J. M. (2009). Describing the elephant: Preservice teachers talk about spiritual reasons for becoming a teacher. *Teacher Education Quarterly*, 36(2), 25-44. <https://search.proquest.com/docview/222879754?accountid=15958>.
- Maslow, A. H. (1969). The farther reaches of human nature. *The Journal of Transpersonal Psychology*, 1(1), 1.
- Maslow, A. H. (2001). *İnsan Olmanın Psikolojisi*. (Çev. O. Gündüz), İstanbul: Kuraldışı Yayınları.
- Metanexus I. (2006). *Metanexus Spiritual Capital Research Program*. <http://www.metanexus.net>.
- Mesnevî, I, b. 36-171. (1997). *Norman Vincent Peale, Olumlu Düşünmenin Büyüsü*; çev. Şahin Cüceloğlu. İstanbul. Sistem Yayıncılık. s48.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace: *Theory, Research and Application*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mishra, A. K. (1996). Organizational Responses to Crisis: The Centrality of Trust, Trust in Organizations: *Frontiers of Theory and Research* (Kramer and Tyler eds.), Thousand Oaks CA: Sage.
- Mirvis, P. H. (1997). Crossroads-Soul Work İn Organizations. *Organization Science*, 8(2), 192-206. doi:10.1287/orsc.8.2.192.

- Mitroff, I., and Denton E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace; (İşyerinde Maneviyata Dair Bir Araştırma); *Sloan Management Review*; Nr. 40(4); ss. 83-92.
- Moxley, R. S. (2000). *Leadership and Spirit*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Mowday, R. T., and Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2).
- McCormick, D. W. (1994). Spirituality and Management; (Maneviyat ve İdare); *Journal of Managerial Psychology*; Nr. 9(6); ss. 5-8.
- McKinnon, D. (2009). Uncovering and understanding the spirituality and personal wholeness of school educators (Order No. NR54475). Available from ProQuest Central; ProQuest Dissertations and Theses Global. (304832727).
- Neal, J., and Bennett, J. (2000). Work as service to the divine: Giving our gifts selflessly and with joy. *American Behavioral Scientist*, 43(8), 1316-1333.
- Neck, C. P., and Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-16. doi:10.1108/02683949410070151
- Oksay, A. (2011). *Uzman Hekimlerde İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Isparta İli Örneği*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Oliveira, A. (2004). The Place of Spirituality in Organizational Theory. *EJBO - Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 9(2), 17-21,
- Örgev, M., ve Günalan, M. (2011). İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 51-64.
- Özdoğan, Ö. (2005). *İsimsiz Hayatlar: Manevi ve Psikolojik Yaklaşımla Arınma ve Öze Dönüş*, Ankara: Lotus.
- Özdoğan, Ö. (2005). Ruhsal Yaklaşım ve İnsan Türkiye’de Bir Uygulama Örneği. *Tasavvuf: İlmî ve Akademik Araştırma Dergisi*. 6(15), 138-150
- Özdoğan, Ö. (2009). *Aşkın Yanımız Maneviyat*; Özdenöze Yayınları; Ankara; s. 9.
- Özkan, H. (2017). İşyeri Ruhsallığı Ölçeği, *Transylvanian Review*, <http://transylvanianreviewjournal.org/index.php>.
- Özkan, H., Bulut, L., Bulut, A., ve Bozbayındır, F. (2013). Öğretmenlerin Ruhsal Liderlik Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (6/1).
- Özen, Ş. (1996). *Bürokratik Kültür Yönetmelik Değerlerinin Toplumsal Temelleri*, TODAİE Yayınları. Yayın No: 272. Ankara.

- Özsoy, S. A., Ergül, Ş., ve Bayık, A. (2004). Bir Yükseköğretim Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *İş, Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2). www.isguc.org.
- Palmer, J. P. (1998). *The courage to teach: Exploring the inner landscape of a teacher's life*. San Francisco: Jossey Bass.
- Paloutzian, R. F., Emmons, R. A. and Keortge, S. G. (2003). Spiritual Well-Being, Spiritual Intelligence And Healthy Workplace Policy. In: R.A. Giacalone and C.L. Jurkiewicz (Eds), *Handbook Of Workplace Spirituality And Organizational Performance*, M.E. Sharpe, New York, pp. 123–137.
- Petchsawang, P., and Duchon, D. (2009). Measuring Workplace Spirituality In An Asian Context. *Human resource development international*, 12(4), 459-468.
- Perks, H., and Halliday, S. V. (2003). Sources, Signs And Signalling For Trust Creation In Organisational Relationships, *European Management Journal*, 21(3), s. 338-350.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., and Dunham, R. B. (1989). Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation, *Academy of Management Journal*, 32(3).
- Pfeffer, J. (2003). *Business And The Spirit*. New York: ME Sharp.
- Polat, M. (2010). *Frieden In Koran And Seine Religionspädagogischen Implikationen*. Eine Korane- Xegetische Und Fachdidaktische Betrachtung. Frankfurt.
- Polat, S. (2009). *Eğitim Örgütleri için Sosyal Sermaye: Örgütsel Güven*, Pegem Akademi, Ankara.
- Poole, E. (2006). Organizational Spiritually-Away With The Fires?, *The Ashride Journal*, Autumn, Erişim Tarihi: 11 Kasım 2011.
- Reave, L. (2005). Spiritual Values And Practices Related On Leadership effectiveness; *The Leadership Quarterly*; Nr. 16; ss. 655-687.
- Rego, A., Cunha, M. P., and Souto, S. (2007). Espiritualidade Nas Organizações e Comprometimento. *Organizacional. RAE-eletrônica* (6) 2, Art. 12 (jul./dez. 2007). <http://www.fgvsp.br/institucional/biblioteca/pe/raeeletronica>
- Rego, A., and Cunha, M. P. (2008). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Riaz, O. and Normore, A. H. (2008). *Examining The Spiritual Dimension Of Educational Leadership*. Values and Ethics in Educational Administration .
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., and Wrzesniewski, A. (2010). On The Meaning Of Work: A Theoretical Integration And Review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*, The Free Press, New York.

- Sadykova, G., ve Tutar, H. (2014). İşyeri Maneviyatı Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Sayıştay Dergisi*, 93, 43-66.
- Saçcan, A. (2013). *Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatminleri Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Etkileşim İle İlgili Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Saxena A. and Saxena, A. (2011). Workplace Spirituality: A Basic Pillar for Modern Management, *International Journal of Management Research and Review*, 1(1).
- Sexton, N. L. (2013). The Perceived Impact Of Spirituality On The Leadership And Careers Of Mid-Level Leaders. *Available from ProQuest Dissertations and Theses Global*. (Order No. 3573686).
- Seyyar, A. (2008). *Manevî Sosyal Hizmetler*. İstanbul: Rağbet Yayınları.
- Seyyar, A. (2009). *Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat*. Kamuda Sosyal Politika, 3(11), 42-52.
- Seyyar, A., ve Evkaya, C. (2015). Batıda İşyeri Maneviyatı Üzerine Yapılan Bilimsel Çalışmaların Türk Bilim Camiasına Etkileri. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 143-171.
- Smith, J. A., and Rayment, J. J. (2007). *The Global SMP Fitness Framework: A Guide For Leaders Exploring The Relevance Of Spirituality In The Workplace*. *Management Decision*, 45(2), 217-234.
- Shah, S., and Sachdev, A. (2014). How To Develop Spiritual Awareness In The Organization: Lessons From The Indian Yogic Philosophy. *Journal of Management Development*, 33(8/9), 871-890.
- Slater, J. J. (2005). Spirituality And The Curriculum. *Taboo, Spring-Summer 2005*, 59 – 68.
- Summak, M. S. ve Özkan, H. (2007). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yönetim Süreçlerini Kullanma Etkinlikleri İle Bazı Duygusal Sosyal Ve Ruhsal Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kilis İli Örneği). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 261-290.
- Taner, B., ve Çetin, Ş. (2005). Ağırlama İşletmelerinde Başarılı Lider Yönetici Tipolojisi: Kavramsal Bir Çalışma, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, Yıl:2, Sayı:4, Ekim- Kasım- Aralık, s. 14- 21.
- Taylor, R. G. (1989). The Role of Trust in Labor-Management Relations, *Organization Development Journal*, 7.
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Güven Modelleri, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s. 93-118.

- Usman, A., and Danish, R. Q. (2010). Leadership Spirituality İn Banking professionals and its impact on organizational commitment. *International Journal of Business and Management* (5) 3, pp. 185 – 193.
- Ünal, C. (1981). *Genel Tutumların veya Değerlerin Psikolojisi Üzerine Bir Araştırma*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- Ünsal, P. (2004). *Örgütsel Ortamlarda Güven Algısı*, Türk Psikoloji Yazıları, 7.
- Vasconcelos, A. F. (2013). Examining Workers' Perceptions of Spirituality in the Workplace: An Exploratory Study. *Management and Marketing*, 8(2), 231-260.
- Voas, D. (2005). *Patterns of İnheritance Of Spiritual Capital*. University of Manchester.
- Walach H. (2005). *Spiritualität als Ressource. Chancen und Probleme eines neuen Forschungsfeldes*. EZW-Texte 181; s. 17.
- Willson G. (2009). *Spirituality in the Workplace*. <http://blogs.unpad.ac.id/willson/?p=97> : Paul T. P. Wong, Erişim Tarihi: 12 Kasım 2012
- Woods, G. J. (2003). Spirituality, educational policy and leadership: A study of headteachers (Doctoral Dissertation) The Open University Centre for Educational Policy, *Leadership and Lifelong Learning*: England.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö., ve Çitemel, N. (2010). İşyerinde Psikoşiddet, Motivasyon Ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey Mi Bekliyor? Psikoşiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları ve Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46.
- Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayınları.

EKLER

EK 1.

Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Yüksek Lisans Tez Görüşme Formu

Araştırma Sorusu: Okullarda Örgütsel Maneviyatın Artırılmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri

Okul : _____ **Tarih ve Saat :** _____
Görüşmeci : _____ **Branşı :** _____
Kıdemi : _____ **Cinsiyeti :** _____ **Yaş :** _____ **Eğitim durumu :** _____

NOT : Görüşme sürecinde söyleyeceklerinizin tümü gizlidir. Bu bilgileri araştırmacıların dışında herhangi bir kimsenin görmesi asla söz konusu olmayacaktır. Ayrıca, araştırma sonuçlarını yazarken, görüştüğüm bireylerin isimlerini kesinlikle rapora yansıtmayacağım.

1. Okullarda “örgütsel değerler” nasıl oluşturulmalıdır?

- a. Takım ruhu nasıl oluşturabiliriz?
- b. Yüksek başarı beklentisini nasıl oluşturabiliriz?
- c. Açık iletişim beceresini nasıl geliştirebiliriz?
- d. Temel nezaket kurallarına uymayı nasıl artırabiliriz?
- e. Adalet duygusunu nasıl artırabiliriz?

2. Öğretmenlerin “görev aşkınlığı” nasıl arttırılabilir?

- a. Görevimizi yaparken haz almamız için neler yapmalıyız?
- b. Görevimizi ibadet edası içinde yapmak için neler yapmalıyız?
- c. Görevimizi yaparken kendimizden geçme (kendimizi unutmak) için neler yapmalıyız?

3. Öğretmenlerdeki “iş anlamlı bulma” duygusu nasıl arttırılabilir?

- a. Mesleğimizin bireysel getirilerini nasıl benimsetebiliriz?
- b. İşimizin topluma katkısını nasıl artırabiliriz?
- c. “İnsanların en hayırlısı insanlara faydalı olandır” anlayışını nasıl benimsetebiliriz?
- d. İçsel huzuru nasıl geliştirebiliriz?

4. Okullardaki “fedakârlık duygusu” nasıl arttırılabilir?

- a. Bağlılık duygusunu nasıl geliştirebiliriz?
- b. Fedakâr olmak duygusunu nasıl geliştirebiliriz?
- c. Kişinin kurumu ile özdeşleşmesini nasıl artırabiliriz?
- d. Vefa duygusunu nasıl geliştirebiliriz?

5. Okullarda “güven duygusu” nasıl arttırılabilir?

- a) Nasıl bir ortamda çalıştığımızda kendinizi güvende hissedersiniz?
- b) Okullardaki güvenlik duygusu için size göre olmazsa olmaz ön koşullar nelerdir?
- d) Güvenilir olmanın koşulları nelerdir?

Hazırlayan:

Ömer ÇOBAN

Gaziantep

eposta: merocoban@gmail.com

ÖZGEÇMİŞ

Ömer ÇOBAN 1978 yılında Adıyaman/Besni’de doğdu. 2002 yılında Uşak Üniversitesi Türkçe Öğretmenliğinden mezun olduktan sonra 2002-2004 yılları arasında Şanlıurfa ilinde, 2005 yılından itibaren Gaziantep ilinde Türkçe Öğretmeni olarak çalışmaya devam etmektedir. Edebiyat alanında “Yalnızca Rabbine Yönel” isimli bir kitabı yayınlanmıştır. 2014’te Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi bölümünde yüksek lisans eğitimine başladı.

VITAE

Ömer ÇOBAN was born in 1978 in Adıyaman/Besni. After graduating from Uşak University Turkish Language Teaching in 2002, he worked as a Turkish Teacher in Şanlıurfa province between 2002-2004 and has continued teaching in Gaziantep province since 2005. In the field of literature, his one book titled " Submit Only to God" were published. In 2014, he started his postgraduate education at Gaziantep University, Educational Sciences, Department of Educational Management.