

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN İŞYERİ RUHSALLIĞI İLE POZİTİF
PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ASIM BARUT

**GAZİANTEP
TEMMUZ 2017**

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN İŞYERİ RUHSALLIĞI İLE POZİTİF
PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ASIM BARUT

Danışman
Doç. Dr. Habib ÖZGAN

GAZİANTEP
TEMMUZ 2017

TEZ ONAY SAYFASI

Öğrencinin Adı ve Soyadı : Asım BARUT

Üniversite : Gaziantep Üniversitesi

Enstitü : Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Anabilim Dalı ve Program : Eğitim Bilimleri Enstitüsü Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi

Tezin Başlığı : Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı ile Pozitif Psikolojik Sermaye
Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tezin Savunma Tarihi : 14/07/2017

Bu tezin Yüksek Lisans olarak gerekli şartları sağladığını onaylarım.

Prof. Dr. Zeynep HAMAMCI
Enstitü ABD Başkanı

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

Doç. Dr. Habib ÖZGAN
Tez Danışmanı

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

Jüri Üyeleri:

İmzası

Doç. Dr. Habib ÖZGAN

Doç. Dr. Ahmet KAYA

Yrd.Doç.Dr. Metin ÖZKAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Onayı

Doç.Dr. M. Fatih ÖZMANTAR
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.

Asım BARUT

201322654

Temmuz, 2017



ÖZET

ÖĞRETMENLERİN İŞYERİ RUHSALLIĞI İLE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

BARUT, Asım

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri ABD

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Habib ÖZGAN

Temmuz, 2017, 93 Sayfa

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin iş yeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkinin ve öğretmenlerin demografik özelliklerine göre algılarının farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesidir. Nicel araştırma yaklaşımı benimsenerek gerçekleştirilen araştırma tarama modelinde ilişkisel bir çalışma özelliği taşımaktadır. Araştırma 2016-2017 eğitim öğretim yılında Gaziantep ili Şehitkâmil ilçesine bağlı resmi devlet ortaokul ve ortaöğretim okullarında görev yapan 165'i kadın ve 146'sı erkek olmak üzere toplam 311 öğretmen ile yürütülmüştür. Araştırmanın verileri; "işyeri ruhsallığı" ve "pozitif psikolojik sermaye" ölçeği olmak üzere iki farklı ölçek aracılığıyla toplanmıştır. Ayrıca katılımcılara, araştırmacı tarafından oluşturulan demografik bilgi formu uygulanmıştır. Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için doğrusal korelasyon yöntemlerinden varsayımların sağlandığı koşullarda uygulanan Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu tekniği tercih edilmiştir. Demografik değişkenlere göre gruplar arasındaki farkın manidarlığını test etmede, Mann Whitney U ve Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algıları "Katılıyorum", pozitif psikolojik sermaye algıları "Tamamen Katılıyorum" düzeyinde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algısı, cinsiyet değişkenine göre kadınlar lehine anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmada işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algısı arasında orta düzeyde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İşyeri ruhsallığı, pozitif psikolojik sermaye, ruhsallık.

ABSTRACT**THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN
TEACHERS' WORKPLACE SPIRUALITY AND POSITIVE
PSYCHOLOGICAL CAPITAL PERCEPTION**

BARUT, Asım

M. A. Thesis, Department of Educational Sciences

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Habib ÖZGAN

July, 2017, 93 Pages

The purpose of this research is to determine the relationship between teachers' workplace spirituality and their positive psychological capital perceptions. This survey was conducted by following the quantitative research approach. This research was carried out with a total of 311 teachers (165 female, 146 male), in the 2016 – 2017 academic year, in the province of Gaziantep Şehitkâmil district. For the collection of data on research two types of scales were used: first one is workplace spirituality and the second one is positive psychological capital. Besides information about the demographic characteristics of the participants are collected by the personal information form. To determine the relationship between teachers' workplace spirituality and their positive psychological capital perceptions, Pearson Correlation Coefficient was used. In analysing collected data, descriptive statistics; frequency, percentage and mean, non-parametric test (Mann Whitney U and Kruskal-Wallis H). In analyzing the data, SPSS 23.0 program was used and .05 significant level was used to standard level for comparing the data. Workplace spirituality perceptions were "Agreed", positive psychological capital perceptions were "Totally Agreed". In this research there is a moderately positive relationship between workplace spirituality and positive psychological capital perceptions. In this case we see that while positive psychological capital perception is increasing, workplace spirituality perception is said to have increased.

Key Words: Positive psychological capital, workplace spirituality, spirituality.

ÖNSÖZ

Tez çalışmam süresince, desteğini, yardımını ve yorumlarını esirgemeyen ve gösterdiği anlayıştan dolayı değerli hocam, danışmanım Sayın Doç. Dr. Habib ÖZGAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tez çalışmam süresince yardımını hiç esirgemeyen, her türlü bilgisine başvurduğum arkadaşım Yrd. Doç. Dr. Metin Özkan ve tez çalışmam için verileri toplamamda yardımcı olan tüm öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Çalışmam da bana hep destek olan, moral veren sevgili eşim Leyla Barut'a ve değerli vakitlerini çaldığım oğullarım Ahmet ve Kayra'ya sonsuz teşekkür ederim.

Gaziantep
Temmuz, 2017
Asım BARUT

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEZ ONAY SAYFASI.....	iii
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
EKLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR	xiii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	2
1.2. Problem Cümlesi.....	4
1.3. Araştırmanın Amacı.....	4
1.4. Araştırmanın Önemi.....	4
1.5. Sınırlılıkları	5
1.6. Sayılıtlar	5

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. İş Yeri Ruhsallığı	6
2.1.1. Ruhsallık (Maneviyat).....	6
2.1.2. İşyeri Ruhsallığının Tanımlanması	7
2.1.2.1. Kişisel Düzeyde İşyeri Ruhsallığı	9
2.1.2.2. Örgütsel Düzeyde İşyeri Ruhsallığı.....	9
2.1.2.3. Etkileşimli Düzeyde İşyeri Ruhsallığı.....	10
2.1.3. İş Yeri Ruhsallığına Farklı Bakış Açılıarı.....	10
2.1.3.1. İçsel Bakış Açısı	10
2.1.3.2. Dinsel Bakış Açısı	11

2.1.3.3. Varoluşçu Bakış Açısı	11
2.1.4. İş Yeri Ruhsallığının Boyutları	12
2.1.4.1. Anlamlı İş	13
2.1.4.2. Topluluk Duygusu	13
2.1.4.3. Kişinin İç Dünyası	14
2.1.4.4. Örgütsel Değerlere Uyum.....	14
2.1.5. İş Yeri Ruhsallığının Yararları.....	15
2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye	16
2.2.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımlanması.....	16
2.2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri	17
2.2.2.1. Öz yeterlilik	18
2.2.2.2. Umut	20
2.2.2.3. İyimserlik.....	21
2.2.2.4. Dayanıklılık	23
2.2.2.5. Güven	24
2.2.2.6. Dışa Dönüklük.....	24
2.3. İş Yeri Ruhsallığı ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki ile İlgili Literatür Taraması.....	25
2.4. İlgili Araştırmalar.....	26
2.4.1. İş Yeri Ruhsallığı İle İlgili Araştırmalar	26
2.4.1.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	26
2.4.1.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	27
2.4.2. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Araştırmalar	30
2.4.2.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	30
2.4.2.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	34

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli	37
3.2. Evren ve Örneklem	37
3.3. Veri Toplama Araçları	39
3.4. Verilerin Elde Edilmesi.....	40
3.5. Verilerin Analizi.....	40

BÖLÜM IV**BULGULAR**

4.1. Birinci Araştırma Problemine İlişkin Bulgular	41
4.2. İkinci Araştırma Problemine İlişkin Bulgular	42
4.3. Üçüncü Araştırma Problemine İlişkin Bulgular.....	46
4.4. Dördüncü Araştırma Problemine İlişkin Bulgular	47
4.5. Beşinci Araştırma Problemine İlişkin Bulgular	51

BÖLÜM V**TARTIŞMA**

5.1. Tartışma.....	53
--------------------	----

BÖLÜM VI**SONUÇ VE ÖNERİLER**

6.1. Sonuç.....	57
6.2. Öneriler	58
KAYNAKÇA	60
EKLER.....	76
ÖZGEÇMİŞ/VITAE	80

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 2.1. İş Yeri Ruhsallığı Boyutları Listesi	12
Tablo 2.2. İşyeri Ruhsallığı Yararları.....	15
Tablo 3.1. Demografik Özellikler Tablosu	38
Tablo 4.1. Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına İlişkin Algıları	41
Tablo 4.2. İşyeri Ruhsallığı Algıları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Mann Whitney U-Testi Sonuçları	42
Tablo 4.3. İşyeri Ruhsallığı Algıları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Mann Whitney U-Testi Sonuçları	43
Tablo 4.4. İşyeri Ruhsallığı Algıları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Eğitim Duruma Göre Mann Whitney U-Testi Sonuçları	44
Tablo 4.5. İşyeri Ruhsallığı Algıları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Kıdeme Göre Kruskal-Wallis H Test Sonuçları	45
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları	46
Tablo 4.7. Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Mann Whitney U-Testi Sonuçları	47
Tablo 4.8. Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Eğitim Duruma Göre Mann Whitney U-Testi Sonuçları	48
Tablo 4.9. İşyeri Ruhsallığı Algıları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Mann Whitney U-Testi Sonuçları	49
Tablo 4.10. Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ve Alt Boyutlarının Kıdeme Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları	50
Tablo 4.11. Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı Algılarının, Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	52

EKLER LİSTESİ

	Sayfa
EK 1. Kişisel Bilgi Formu	76
EK 2. İşyeri Ruhsallığı Ölçeği.....	76
EK 3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	77
EK 4. Araştırma İzni.....	78



KISALTMALAR

Akt.: Aktaran

Bkz.: Bakınız

SPSS: Statical Package For The Social Science (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı)

Vb.: Ve benzeri

Vd.: Ve diğerleri



BÖLÜM I

GİRİŞ

Hızla küreselleşen, rekabetin artan bir oran da ve yoğun biçimde yaşandığı günümüzde örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri; sürekli değişen ve gelişen dış çevreye uyum ile mümkün olabilmektedir. Örgütler teknolojileri, üretim süreçleri, ürünlerinin birbirine benzemesi gibi konularda birbirlerini daha kolay taklit edebilmektedirler. Bununla birlikte, finansal kaynakların da artan rekabet dolayısıyla avantaj sağlama niteliği gittikçe azalmaktadır. Diğer bir ifadeyle, belirli bir iş kolunda rekabet içinde olan hemen her örgüt, benzer maddi kaynakları, finansmanı, teknolojileri aynı koşullarda sağlayabilmektedirler. Bu durumda da söz konusu faktörlerin, örgütleri bir diğerine göre üstün olmada kullanılabilirliğinin giderek azaldığından bahsedilebilir. Diğer faktörlerin öneminin azaldığı bu süreç içinde, çalışanların işyerindeki ruhsal durumları, psikolojileri giderek daha fazla önem kazanmaya başlamıştır.

Psikoloji alanında çalışanlar genellikle tükenmişlik ve ümitsizlik gibi insan davranışlarının negatif yanlarını araştırmasına rağmen, günümüzde hayatı mutlu yaşama üzerine araştırmalar yapılması ihtiyacı daha belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır (Caprara ve Cervore, 2003). 1999 yılında Martin Seligman tarafından, psikolojide insan davranışlarının anormal olan bölümleri üzerinde çalışmalar yapıldığına, oysaki insanların iyi ve olumlu davranışlarını keşfedip geliştirmeye yönelik çalışmalarının yapılmadığını belirtmiştir. Seligman (2000); buradan hareketle psikoloji araştırmalarının sonucunda insanlara nasıl daha iyi, daha başarılı, daha mutlu olabileceklerini göstermek için kullanılması gerektiğini söyleyerek “pozitif psikoloji” kavramını ortaya çıkarmıştır (Linley, Joseph, 2004). Pozitif psikoloji bireylerin problemlerinden çok olumlu, pozitif yönleriyle ilgilenir. İnsanların daha verimli bir psikolojiye sahip olmalarını hedefleyen çalışmaları içerir (Brandt, Gomes ve Bayanova, 2011, ss.263-289). Pozitif psikoloji işyerlerinde, kişilerin zayıflıkları veya aksaklıklarından daha çok, özellikle güçlü taraflarının ortaya çıkarılması ve

geliştirilmesiyle ilişkili bir kavram olarak (Seligman -Csikszentmihalyi, 2000), insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetilmesi için yeni bir yaklaşıma odaklanmaktadır. İşyerinde çalışanların gerginlik, sıkıntı, huzursuzluk yaratan koşullara karşı ruhsallığa yönelmeleri psikolojik olarak da rahatlamlarını sağlayacaktır.

İşyerinde işin anlamına vurgu yapılarak anlamlı bir iş sayesinde ruhsal olarak beslenen çalışanların içsel huzura ulaşmaları işlerinde daha başarılı ve üretken olmaları sağlanır (Ashmos ve Duchon 2000, s.135). İşyeri ruhsallığı; çalışma ilişkilerinde ve örgütlerde kabul gören değerlerin toplamıdır (Seyyar, 2009, s.44). İşyeri ruhsallığının içeriğinde işyerlerinde çalışanların güvenilirlik, cömertlik, kişisel gelişim, öğrenme, ilgili olma, gerçek anlamı arama, belirli bir amaca ulaşma kavramlarından oluşan bir anlamı vardır (Freshman, 1999, s.322). Bu doğrultuda işyeri ruhsallığı, insanların birbiri ile münasebetlerinde, saygılı ve samimi davranmalarını, sağlam temelli ilişkiler geliştirmeyi ve bu samimi ortamı besleyebilmelerini sağlayacak işyeri için ortak bir payda oluşturmayı gerekli kılmaktadır (Neal ve Biberman, 2003, s.364).

1.1. Problem Durumu

Dünyada yaşanan değişimlerle birlikte işyerlerinde çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili olan pozitif psikolojik sermaye konusu ve etki ettiği düşünülen iş yeri ruhsallığı kavramı önem kazanmaya başlamıştır. Pozitif psikolojik sermaye birey, kurumlar ve grupların çalışmasına ve gelişimine katkıda bulunan süreç ve koşulların incelenmesi şeklinde ifade edilebilir (Gable ve Haidt, 2005). Pozitif psikolojik sermaye; psikoloji biliminin genel olarak başarısızlık, ümitsizlik gibi insan davranışının olumsuz olanlarına yönelmesine karşılık; günümüzdeki gelişmelerin insanlar için sağladığı olanaklarla; insanların başarılı oldukları taraflarla ilgilenmeye nasıl daha başarılı olabilirler konusu üzerinde durmaya başlamıştır (Caprara ve Cervore, 2003). Pozitif psikolojik sermaye; çalışanın performansının artması isteniyorsa psikolojik durumunun göz ardı edilmemesi gerektiği üzerinde durmaktadır. İşyerlerinin devamlılığının, beşeri ve sosyal sermayesinin yanında çalışanların psikolojik durumlarının işyerindeki başarılar üzerinde önemli bir belirleyici olduğunu da ortaya koymaktadır.

Toplumun işsiz kalma korkusu ve ekonomik krizlerin etkisi altında kalınarak alınan kararların ve istihdam politikaları işyerlerini koruma amaçlı oluşturulmakta; işin ruhsallığı ve neden önemli olduğu ile ilgili sorgulama boyutu ihmal edilmektedir.

İş yeri ruhsallığı, çalışanların iş yerlerinde yaptıkları işi anlamlı bulmalarını, hedeflerini ortak belirleyerek birlikte hareket etmelerini, topluluk bilincine ve ortak değerlere sahip olmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Günümüzde işyerlerinde yaşanan sıkıntılar geçici çözümlerle aşılmaya çalışılmasından dolayı çözümlenememektedir. Bu anlamda işyerlerinde aksamalar meydana gelmekte, çıktılarının niteliği azalmakta ve örgüt yapısı bozulmaktadır. İşyerlerinde ruhsallığın benimsenmesi insanların iç dünyasında rahatlığa ve huzura sebep olacak ve örgütün işleyişini tüm bireyler bazında sağlıklı hale getirecektir (Özgan, Bulut, Bulut, Bozbayındır, 2013, s.72). Nitekim, işyeri ruhsallığının temel hedefi; fedakârlık, ait olma ve inançlı olma gibi gereksinimlerinin işyerinde karşılanmasıyla içsel bir motivasyon oluşturmak ve bununla birlikte örgütsel amaç ya da iş kapasitesi düzeyini arttırmaktır (Kurtar, 2012). İşyeri ruhsallığının giderek önem kazanmasının sebeplerine bakıldığında günümüzdeki birçok ekonomik ve sosyal olayın etkisini görmek mümkündür. Gustiawan'a göre; işten ayrılmaların, şirket küçülmelerinin, küreselleşmenin getirdiği değişiklikler, daha az ücretle daha çok çalışmak zorunda kalan çalışanların üzerindeki stresin artması ailelerin geleneksel yapılarının çözülmesini sağlamaktadır (Akt.Berzah ve Çakır, 2015). Büyük çaplı sosyal olayların getirisi olarak insanlar kendilerini bir arayışa sürüklenirken bulmaktadır. Çağımızın insanları çalışma hayatında kazançlarından daha çok içsel dünyasında hayatına bir anlam yüklemek veya hayattaki anlamını bularak yaşamak istemektedir (Örgev ve Günalan, 2011).

Günümüzde yapılan araştırmalar incelendiğinde eğitim kurumlarında öğretmenlerle yapılan çalışmalar tükenmişlik, örgütsel sinizm, davranışsal bozukluklar ve çatışma gibi olumsuz durumlar üzerine yapıldığı görülmektedir. Yapılan çalışmaların eğitim kurumlarındaki olumsuzlukları ortadan kaldırma ya da azaltmada ne kadar etkili olabildiği ise tartışma konusudur. Toplumun okullardan ve dolayısıyla eğitimden beklentisinin son dönemlerde artması öğretmenler üzerindeki baskıyı da artırmaktadır. Çoğu zaman stresli ve sıkıntılı ortamlarda çalışan ve başarısızlıklarla yüzleşmek zorunda kalan öğretmenlerin yılmadan mücadele etmeleri için pozitif psikolojik sermayenin ve işyeri ruhsallığı kavramlarının önemi daha iyi anlaşılmalıdır. Çünkü sorunları odak noktasına alan araştırmalarla kıyaslandığında psikolojik sermaye ve işyeri ruhsallığı, çalışanların memnuniyeti ve huzurlu çalışma ortamlarını amaçlamaktadır (Peterson, Luthans, Avolio, Walumwa ve Zhang, 2011).

Bu bakış açısıyla, sosyal açık bir sistem olan okullarda pozitif örgütsel unsurları inceleyen araştırmaya ihtiyaç duyulmuştur.

1.2. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın ana problemi “Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları ne düzeydedir ve aralarında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Bu ana problem doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

- 1- Öğretmenlerin işyeri ruhsallığına ilişkin algıları nedir?
- 2- Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algıları; cinsiyete, kıdeme, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 3- Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları nedir?
- 4- Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları; cinsiyete, kıdeme, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 5- Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algıları, pozitif psikolojik sermaye algılarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma öğretmenlerin iş yeri ruhsallığı algısı düzeyinin pozitif psikolojik sermaye algıları üzerine etkisini tespit etmek, her yönüyle incelemek ve alanyazında mevcut birikimi ortaya koyabilmek; bu yolla araştırmacılar da iş yeri ruhsallığı ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarına ilişkin farkındalık yaratmak ve bu çalışmayı izleyecek araştırmalara bilimsel bir veri sunabilmek amaçlanmıştır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Yurtdışında iş yeri ruhsallığı üzerinde pek çok araştırma yapılmasına karşın, Türkiye’de bu konuda sınırlı sayıda çalışma olması, bu yaklaşım üzerine teorik ve ampirik çalışmaların az sayıda olması nedeniyle bu çalışmanın ulusal alanyazına katkı sağlayabileceği ve araştırmacılara iş yeri ruhsallığı ve pozitif psikolojik sermaye konularında kaynak olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma ile eğitim sisteminin işlevsel özünü temsil eden öğretmenlerin, okula bağlılıklarını, adanmışlıkları, motivasyonlarını arttırmada devreye sokulması gereken pozitif psikolojinin verileri hakkında eğitim yöneticilerinde bir farkındalık

yaratacağı düşünölmektedir. Dolayısıyla araştırma, çalışanların örgüte ruhsal olarak da katkı vermesini amaçlayan pozitif psikolojik sermayeyi dikkate alarak okul yöneticilerine, bu amaçlarını gerçekleştirebilmelerine katkı sağlayabilir.

1.5. Sınırlılıkları

- Araştırma, Gaziantep ili Şehitkâmil ilçesinde bulunan resmi ortaokul ve anadolu liseleri ile sınırlıdır.
- Araştırma, örnekleme alınan 311 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır.
- Araştırma kapsamındaki katılımcı görüşleri ölçme araçlarında yer alan sorular ile sınırlıdır.

1.6. Sayıtlar

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçekteki sorulara samimi ve doğru cevap verdiği varsayılmıştır.
- Tesadüfi olarak seçilen okullar, tüm evreni temsil etmektedir.
- Araştırmada kullanılan ölçme araçları geçerli ve güveniliridir.
- Verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistikî yöntemler amaca uygun olarak seçilmiştir.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. İş Yeri Ruhsallığı

2.1.1. Ruhsallık (Maneviyat)

Ruhsallık terimi Latince hayatın niteliğini geniş bir çerçevede ele alan ve “nefes almak, hayatta olmak” anlamlarına gelen “spiritus” sözcüğünün sıfatı olan “spiritualis” sözcüğünden türetilmiş olup “ruhsallık” anlamında kullanılmaktadır. Türkçe’de “tinselcilik” olarak da adlandırılmaktadır (Kurtar,2009). Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne göre “manevi” kelimesi gözle görülmeyen, sezilebilen, ruhani, maddi karşıtı anlamına gelmektedir (TDK, 2017). Ruhsallık genellikle din psikolojisi literatüründe maddi olmayan bütün varlıklar ve kavramlar olarak tanımlanmaktadır. Ruhsallık kutsal olanı arayışta ortaya çıkan hisler, düşünceler ve davranışlar olarak ifade edilmektedir (Örgev ve Günalan, 2011, s.53).

İnsanların beklentileri, hissettikleri ve ihtiyaçları birbirinden farklıdır. Bu farklılıkların bireylerin maneviyatlarında da var olması kaçınılmazdır. İnsanların tecrübelerinin ve maneviyatlarının farklı olması, genel geçer bir ruhsallık tanımı geliştirilmesinin önündeki en büyük engellerden biridir (Seyyar, 2009). Alanyazın incelendiğinde çok sayıda ruhsallık tanımı olduğu görülmektedir.

Clark ve Watson (1991), ruhsallık bireyin yaşam prensibi ya da temeli şeklinde tanımlamışlardır. Başka bir tanım ruhsallığı, hayat veren bir güç, daha yüce değerler ve ahlak içeren iç dünyamızla aramızdaki samimi ilişki olarak betimlemiştir (Fairholm 1998). Benner (1989, s.20), yine benzer bir tanımlama yapmış ve ruhsallık; öz üstünlük ve teslimiyet için insanın derin ve bilinmeyene yönelik özlemine cevabıdır demiştir. Başka bir ifade ile insanın yerini bulmaya yönelik özlemi şeklinde nitelendirmiştir.

Ruhsallık; maneviyata ve değerlere, gelenek – göreneklerine göre yaşayan insanlar için önemli bir ihtiyaçtır; bunun yanı sıra içsel huzur ve iç barışın kazanılmasında da etkilidir. Boğun eğme ve kaderine razı gelmenin tam tersine,

problemlerle başa çıkmak için en doğru yoldur. Mevcut durumun değiştirilemediği ya da sorunların çözüme ulaşamadığı durumlarda yararlı ve gereklidir. Ruhsal ihtiyaçlarını giderebilen insanlar yaşam deneyimlerinde özgüvene sahip bireylerdir (Koeing, George, Larson ve McCullough, 2000).

Fry (2003); insan hayatında ruhsallığı; anlam ve kader duygusunun gelişmesi, benliğin aşılması, kişinin hareketleri ve davranışlarını ekonomik yararları ve kendini gerçekleştirilmekten öte bir anlamı ve değeri olduğuna ilişkin inancı olarak görmektedir. Anlam duygusu ve daha yüce bir amaç peşinde koşma vizyon, adanmışlık (merhamet, nezaket, birlik, empati, dürüstlük, sabır, cesaret, güven, tevazu) ve umut/inanç (tahammül, sebat gösterme, ödül beklentisi) gibi belli değerlerin gelişimini de desteklemektedir.

Ruhsallık, temel anlamda bireyin yaşamını değerli kılması ve anlamlandırmasıyla ilgilidir. Cervantes ve Ramirez ruhsallığı tanımlarken; evrendeki bütünlük ve uyumu araştırma fikrini de eklemişlerdir (Özdoğan, 2005, s.140). Alan yazında birbirinden farklı tanımlar mevcuttur; ancak yaygın olarak kullanılan anlamıyla ruhsallık, dini bir bağlılığın ötesinde herhangi bir tanrısal inanç olmadan yaşamın anlamı, amacı, iç huzur için çaba sarf etme ve anlam arama olarak tanımlanmaktadır.

2.1.2. İşyeri Ruhsallığının Tanımlanması

Endüstriyelleşme ile birlikte ortaya çıkan sanayi toplumunda insanların mekanikleştirilmesi, kapitalistlerin fabrika tarzı üretim sistemleri, hızla gelişen ve büyüyen kent yaşamı, işyerleri ile evler arasındaki mesafenin artması insanın manevi yönünü ihmal etmiş ve çalışmayı insanın tek hedefi haline getirmiştir. Günümüzde insanların pek çoğu işyerlerine gitmelerini “yaşamak ve yemek için çalışmak zorunda olmaya” bağlamaktadırlar (Martinez ve Schmidt, 2005, s.3). İnsan sadece ekonomik kaygıları olmayan, çok yönlü bir varlıktır. Düşünen bir varlık olan insan, hayata her zaman bir anlam katma çabası içindedir. İnsanların işyerinde fizyolojik ihtiyaçları ve sosyal güvencesi dışında, ruhsal ihtiyaçları, arzu ve istekleri, amaç ve hedefleri de vardır. Bundan dolayı insanlar, bir taraftan ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde para kazanmak için çalışırken, bir taraftan da ruh dünyasını tatmin edecek hayatına anlam katacak değerler doğrultusunda yaşamak ihtiyacı içerisindedir (Seyyar ve Evkaya, 2015). Bu nedenle işyerinde ortaya çıkan ve hızla gelişen bir ruhsallık arayışı

bulunmaktadır (Mitroff ve Denton, 1999). Günümüz toplumunda, ruhsallık örgütlerde karşımıza çıkmakta, çalışanların daha rahat bir ortamda çalışması ve üretime daha fazla katkıda bulunmaları adına örgütlerde bir “ruh” aranmaktadır (Ashmos ve Duchon, 2000). Sosyal ve bilimsel araştırmalar göstermektedir ki çalışanlar işyerini; anlamlı kılma ve sosyal ortamda bir değer olmak isteme dürtüsüne ve motivasyonuna sahiptirler. İşyerinde çalışanın rahat edebilmesi ve içindeki maneviyatı işine yansıtabilmesi için işyerinde ruhsallığın ortaya çıkarılması gerekir. Bu sayede işyerindeki ruhsallık çalışanın; eğlenmesini, huzurunu, sakinliğini, işyerine bağlılığını ve memnuniyetini artırır (Giacalone ve Jurkiewicz, 2010). Fry (2003); işyerinde uyumu yakalamak ve üretimi artırmak için tevazu ve empatiye ihtiyaç vardır. Bunlar işyerinde ruhsallık ile ortaya çıkarılır, işyerinde ruhsallığın yaşanması ile çalışanların daha verimli ve üretken oldukları görülmektedir. Dent Higgins ve Wharfs (2005) yaptıkları çalışmada; işyeri ruhsallığının çalışanların kişisel gelişimlerini ve örgütsel uyumlarını arttırdığını göstermektedir. Bu durumun sağlanabilmesi için; baskı ve korkudan uzak yönetim anlayışının olması ayrıca daha etik bir havanın örgütlerde oluşturulması gerekmektedir. Bunun sonucunda çalışanların çalışma istekleri artar ve bu isteğin de içten geldiğini yani doğal olduğunu ortaya koymaktadırlar (Baloğlu ve Karadağ, 2009, s.175).

“İşyeri ruhsallığı” alan yazınında yeni bir kavram olsa da araştırmacılar tarafından birçok tanımı yapılmıştır. Gibbons’a (1999) göre, işyerinde bütünlük, birbirine bağlı olma ve daha derin değerleri kapsayan bir üst kavramdır. İş yerinde ruhsallık, çalışanların toplum tarafından anlamlı olarak kabul edilen işlerle beslenen ve bunu besleyen bir iç yaşantıya sahip olmalarıdır (Ashmos ve Duchon, 2000). Başka bir tanımda ise; bireyin hayattaki hedefine ulaşmasını, iş hayatında ilişki içinde bulunduğu insanlarla güçlü iletişim kurmasını ve insanın kendi öz değerleri ile örgütün hedeflerinin uzlaştırılmasıdır (Mitroff ve Denton, 1999). Freshman (1999, s.322)’ a göre işyeri ruhsallığı, iş hayatında bireysel gelişim, sorumluluk, doğruluk ve cömert olma, öğrenme, gerçeği ve anlamı arama, büyük bir hedefe ulaşma, merhamet kavramlarıyla ilgili olduğunu söylemiştir. Bu kapsamda işyeri ruhsallığı insanların karşılıksız ilişki kurabilmelerini, saygı ve sevgi çerçevesinde ilişki kurabilen ve bu ilişkiyi geliştirebilmelerini sağlayacak bir iş yeri için ortak bir kültür oluşturmayı gerektirmektedir (Neal, 2000). İşyeri ruhsallığı kişilerarası boyutlar, ruhsallık ve mistik bileşenlerin harmanlandığı yeni bir kavramdır (Kinjerski ve Skrypnek, 2004).

Başka bir tanımda da, işyeri ruhsallığı, işyerinde çalışanların işlerini önemseyerek toplumla bağlılık kurmaları ve kendi iç dünyalarını keşfetmeleridir. Corner (2009)' e göre; işyerinin sadece çalışanları birbirine bağlamadığını, aslında çevre ve evrendeki her şeyi birbirine bağladığını söyleyerek böyle bir tanım yapmıştır.

Kolodinsky, Giacalone ve Jurkiewicz. (2008)'ne göre işyeri ruhsallığı; kişisel, örgütsel ve etkileşimli düzey olmak üzere üç temel düzeyde incelenmelidir. Aşağıda bu tanımlamalara yer verilmektedir.

2.1.2.1. Kişisel Düzeyde İşyeri Ruhsallığı

Bireyin işyerine bütün varlığını getirme ve işyerinin girişinde ruhsal bileşenlerini bırakması söz konusu değildir (Sheep, 2006, s.360). Leigh (1997, s.26) 'in de belirttiği gibi “Çalışanların işlerine bedenlerinden ve zihinlerinden daha fazlasıyla geldiklerini; kişisel yetenek ve ruhlarını da getirdiklerini kabul etmek” gerekmektedir. Çalışanlar, hayatlarının önemli bir bölümünü geçirdikleri işyerlerinde, bir çalışan olarak işyerine aidiyet hissederken iş yerinden de kendilerini bütün varlıklarıyla kabul etmelerini istemektedirler. Bundan dolayı işyerleri çalışanlarını fiziksel, zihinsel, duygusal ve ruhsal ihtiyaçlarıyla, bir bütün olarak görmeli ve çalışanlarına da bunu rahatça hissettirmelidir (Sheep, 2006, s.363). Kişisel düzeyde işyeri ruhsallığı, çalışanların bir bütün olarak görülmesi ve maneviyatlarının da işe dahil edilmesidir.

2.1.2.2. Örgütsel Düzeyde İşyeri Ruhsallığı

Örgütsel düzeyde, işyeri ruhsallığı ortam ve kurum kültürü ile alakalı olan daha geniş düzeyi kapsamaktadır. Bireysel ruhsallık iş ortamına taşınan bireysel değerleri kapsarken, örgütsel düzeyde çalışanların ruhsallıklarının işyeri ortamında nasıl algılandığıdır. İşyerinde ruhsallık, kurum kültürüne ve çalışanların örgütsel düzeyde maneviyata nasıl baktıklarına, kendi iç davranışlarına, inançlarına, işten duydukları tatmine ve zor işleri yerine getirebilmek için kullandıkları kişisel kapasitelerine bağlıdır (Giacalone ve Jurkiewicz, 2010, s.7). İşyeri ruhsallığının örgütsel düzeyde temel amacı kişinin tüm potansiyeline ulaşması ve dünya ile olumlu bir ilişki geliştirmesidir (Neck ve Milliman, 1994). Bundan dolayı örgütler önemli bir kişisel gelişim elde etmeleri için çalışanlarına fırsatlar sağlamalı. Bunun içinde; örgütün felsefesini gösteren, onun misyonunu, amaçlarını, düşünme yöntemini, karar verme ve

uygulama şeklini ortaya koyan en temel değer örgütsel düzeyde işyeri ruhsallığı olarak belirlenmelidir (Milliman, Ferguson, Trickett ve Condemi, 1999).

2.1.2.3. Etkileşimli Düzeyde İşyeri Ruhsallığı

Etkileşimli düzeyde iş yeri ruhsallığı tanımlaması kişisel ve örgütsel düzeyde maneviyatın birbirinden ayrılamaz ve etkileşim içinde olduğundan ortaya konulmuştur. Kurum kültürü kapsamında sosyal ve manevi değerlere sahip örgütler, iş hayatında etik kurallar ve manevi ortam oluşturmuş, bu da çalışan ile örgüt arasında etkileşimi kuvvetlendirmiştir. İnançları doğrultusunda maneviyatını yaşayabilen bir çalışan, sorumluluk çerçevesinde iş yerine sadakat göstermenin gerekli olduğunun farkındadır, manevi değerlerini çalışma hayatına aktarmakta ve örgüt ile olumlu bir etkileşimde bulunmaktadır (Giacalone ve Jurkiewicz; 2003, s.60).

2.1.3. İş Yeri Ruhsallığına Farklı Bakış Açıları

İş yeri ruhsallığı ile ilgili farklı tanımlamaları ve algılamaları değerlendiren Krishnakumar ve Neck (2002, ss.154-155) ise insanların iş yeri ruhsallık algılarını bakış açılarına göre üç farklı biçimde ifade etmektedir. Bunlar; içsel bakış açısı, dinsel bakış açısı ve varoluşçu bakış açısıdır. Aşağıda bu üç farklı bakış açısı kısaca açıklanmaktadır.

2.1.3.1. İçsel Bakış Açısı

Bu bakış açısına göre, ruhsallık kişinin içinden gelen bir kavram veya ilkeler bütünüdür (Guillory, 2000, s.30). Guillory'nin (2000, s.33) "sahip olduğumuz iç bilinç, değerler ve inançlarımızdan da öte var olan" diye tanımladığı ruhsallığa bakış açısı içinde ele alınmalıdır. Bir başka tanımda da ruhsallığın amacı evrensel değerlerin daha iyi öğrenilmesi, bireyin daha iyi yaşamasına ve daha mutlu olarak iş yapması için olanaklar sağlar (Krishnakumar ve Neck, 2002, ss.154-156). Ruhsallığı, bu bakış açısıyla ele alan tanımlamalarda başat özellik ruhsallığın dinsellikten de ileri bir gerçek olmasıdır (Guillory, 2000). Graber (2001, s.29)' e göre ruhsallık dinin resmi ve törensel işlevlerinden uzaktır. Ruhsallık her hangi bir mezhebe veya dine ait bir tanımlama değildir. Ruhsallık, dini ne olursa olsun herkesin yaşayabileceği içsel bir anlam ve doyuma ulaşma sürecidir. İçsel bakış açısı daha çok -içten gelen bir güç- şeklinde tanımlansa da, bireyin işi ve çevresindeki diğer insanlarla ilişki içinde olma duygusunu da taşımaktadır (Litzsey, 2006, ss.9-10). İnsanlarla ilişki içerisinde olma ve bağlantı duygusunun, bireyin başkaları tarafından fark edilmesinin ve diğerlerini

anlamasının önemine ışık tutmaktadır. Bu bakış açısına göre bireyler, önemli olaylarda iletişim kurmak için daha çok vakit ayırırlarsa, kendilerini geliştirebilmek için iyi fırsatlara sahip olurlar (Howard, 2002, s.239).

2.1.3.2. Dinsel Bakış Açısı

Bu bakış açısı özellikle dini temel alır ve dinsel referanslarla ruhsallığı açıklar. Din Tanrı'ya, doğaüstü güçlere, çeşitli kutsal varlıklara inanmayı ve tapınmayı sistemleştiren toplumsal bir kurumdur (TDK, 2017). Fernando (2006, s.3)'ya göre; dini kurallar ile ruhsallık arasında önemli bağlantılar vardır. Dent, Higgins ve Wharff (2005) ise ruhsallığın dini içine alan bir bağlamda değerlendirilmesini belirtmektedir. Aynı iş yerinde çalışanların ruhsallıkları farklı dinlere göre değişebilmektedir (Krishnakumar ve Neck, 2002, s.155). Hristiyanlar'a göre ruhsallık verilen görevleri başarıyla tamamlamaktır. Hindulara göre işi sadakatle yapmak, olarak ortaya çıkmaktadır. En önemli özelliklerinden birisi amaca ulaşmak için çaba sarf etmektir; yapılan işin sonucunda belirleyici kararı verecek olan Tanrı'dır (Krishnakumar ve Neck, 2002, s.155). İslam'ın ruhsallığa yaklaşımı ise bağlılık ve adanmışlık üzerine kuruludur. Birlikte hareket etme ve işi planlama önemlidir. Bu planlama ve birlikteliğin amacı yanlışlıkları ve eksiklikleri azaltmaktır (Yousef, 2000). İslam, inananları hayatın her evresinde olması gerektiği gibi iş yerinde de birlikte olmaya, dayanışmaya, cömertlik ve adalete teşvik etmektedir.

2.1.3.3. Varoluşçu Bakış Açısı

İş yeri ruhsallığı varoluşçu bakış açısına göre; yaptığımız her işte ve hayatımızda bir anlam arayışı vardır (Neck ve Millimann, 1994). Çalışan iş yerinde bu anlam arayışını şu temel sorularla araştırır: "Bu işi neden yapıyorum? Yaptığım işin anlamı nedir? Bu iş beni nereye götürecektir? Varlığımın ve bu iş yerinin varlığında bir nedeni var mı?" (Krishnakumar ve Neck, 2002, s.156). Ruhsal olarak tatmin olan çalışanlar, işlerinde de büyük bir sorumluluk duygusuyla hareket edecektir. Bu gibi çalışanlar, yaptığı her işe en üst düzeyde önem göstermekte ve anlam yüklemektedirler. Manevî değerlere sahip bir çalışan, yaptığı işi ve çalıştığı iş yerini, kendi çıkarlarının ve egosunun üzerinde yüce bir hedef olarak görmektedir. Böyle manevi bir ortam içinde çalışanlar, ayrıştırıcı değil, örgütün hedefleri doğrultusunda birleştirici olmaktadır (Giacalone ve Jurkiewicz; 2003).

2.1.4. İş Yeri Ruhsallığının Boyutları

İş yeri ruhsallığı ile ilgili yapılan araştırmalarda, iş yeri ruhsallığı çeşitli boyutlara ayrılarak incelenmiştir. İş yeri ruhsallığı alanında en önemli çalışmalardan biri olan Ashmos ve Duchon (2000)' a ait iş yeri ruhsallığı araştırmasında; bireysel seviyede 7 boyut; “içsel dünya, toplum için koşullar, işyerinde anlam, ruhsallığa engeller, bireysel sorumluluk, toplumla olumlu ilişkiler”, iş ve çalışma arkadaşları çerçevesinde ise 2 boyut; “iş-ekip ortamı, pozitif iş-ekip değerleri”, örgüt veya grup seviyesinde de 2 boyut; “örgütsel değerler ve birey veya örgüt”. Milliman vd. (2003, s.434) ise; işyeri ruhsallığını 8 anlamlı boyutta ele almışlardır. Bunlar, anlamlı iş, topluluk duygusu, örgütsel bağlılık, örgütsel değerlerle uyum, işten ayrılma niyeti, içsel iş tatmini, işe dahiliyet ve organizasyonel tabanlı benlik saygısı boyutlarıdır. İşyeri ruhsallığı ile ilgili tanımlamalar her ne kadar geniş bir yelpaze gösterse de genelde bu alanda yapılan araştırmalarda bazı temel boyutların öne çıktığı gözlenmektedir: Petchsawang ve Duchon (2009)'e göre; ilişki, merhamet, farkındalık, anlamlı iş ve aşkınlık boyutları vardır. Bu araştırmalar da dâhil alanyazında birçok araştırmacının atf yaptığı iş yeri ruhsallığı ile ilgili boyutlar listesi Pardasani, Sharma ve Bindlish (2014) tarafından hazırlanan Tablo 2.1.'de görülmektedir.

Tablo 2.1.

İş Yeri Ruhsallığı Boyutları Listesi (Pardasani, Sharma ve Bindlish, 2014)

Dehler ve Welsh (1994)	Anlam arama, daha derin öz bilgi, aşkınlık
Ashmos ve Duchon (2000)	Anlamlı iş, topluluk duygusu ve içsel hayat
Milliman vd. (2003)	Anlamlı iş, topluluk duygusu, örgütsel bağlılık, örgütsel değerlerle uyum, işten ayrılma niyeti, içsel iş tatmini, işe dahiliyet ve organizasyonel tabanlı benlik saygısı
Kinjerski ve Skrypnik (2004)	Sürükleyici iş, ruhsal bağlantı, topluluk duygusu ve mistik deneyim
Neck ve Milliman (1994)	Hayat amacı ve anlamı, aşkın kişilik durumu ve pozitif tutumlar ve ilişkiler

Ashforth ve Pratt (2003)	Aşknlık, holizm ve harmoni, büyüme
Sheep (2004)	Öz-İşyeri bütünleşmesi, anlamlı iş, aşknlık, kişisel gelişim ve işyerinde içsel hayatın gelişimi.
Moore (2008)	Öz-iş bütünlüğü, bağlantılılık ve kendini gerçekleştirme
Khanifar, Jandaghi, Shojaie (2010)	Topluluk duygusu, örgüt ile çalışan uyumu, topluma katılma ve yarar duygusu, iş yerinden ve işten zevk alma duygusu, iç hayat huzuru ve Allah gözetimi

Tablodaki çalışmalardan yola çıkarak, alanyazında en çok kullanılan boyutlar değerlendirildiğinde dört temel boyutun göze çarptığı görülmektedir. Bunlar anlamlı iş, topluluk duygusu, kişinin iç dünyası, örgütsel değerlere uyum boyutlarıdır. Aşağıda bu dört temel boyut kısaca açıklanmaktadır.

2.1.4.1. Anlamlı İş

Bireyin işinde derin bir anlam ve amaç görmesi, hayatına anlam katan bir işte çalışmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla anlamlı iş boyutu; çalışanların günlük işleriyle olan derin ilişkilerini göstermektedir. İşin içeriği çalışanı ruhsal anlamda iyi yönde etkilerse, bu durum içsel olarak rahatlama ve ruhsal olarak gelişme olanak sağlamaktadır. Çalışanların işin ilginç olmasından çok daha derin bir anlam ve amaç arayışı, belirli hedeflere ulaşma, içsel ihtiyaçlarına cevap bulabilme, başkalarına destek olabilme gibi durumları anlatmaktadır (Ashmos ve Duchon, 2000; Miliman vd., 2003). Bu durum da, çalışanlar kendini mutlu ve üretken hissetmektedirler (Sadykova ve Tutar, 2014).

2.1.4.2. Topluluk Duygusu

Topluluk duygusu; ruhsal varlıklar olan çalışanların birlikte yaşadığını ve bir topluluğa ait olduğunu vurgulamaktadır (Duchon ve Ashmos, 2005, s.814). Bireyler yaptıkları işlere bağlanmayı ve diğer çalışanlarla uyum içinde çalışmayı tercih ederler (Ashmos ve Duchon, 2000, s.137). Topluluğa ait olduğunu hissetmek bireyin ruhsal gelişimin en önemli parçasıdır. Topluluk duygusu tam olarak; destek olma, düşünce özgürlüğü, maneviyatın önemsenmesi ve işyerine dahil olmak üzere çalışanlar arası ilişkilere daha derin anlam kazandırmadır (Neal ve Bennett, 2000, s.2). Bu bağlamda,

bireyleri birbirine bağlayan karşılıklı yükümlülükleri ve paylaşmayı da vurgulamaktadır. Fry (2003, s.695) ise bu kavramı kendi modelinde anlaşılacak ve takdir edilmek üzere üyelik kavramıyla ifade etmektedir. Çalışanlar kendilerini bir topluluğa ait hissettiklerinde ve o topluluğun hedeflerine göre kendilerini ifade ettiklerinde üretkenliklerinin arttığı görülmektedir (Duchon ve Ashmos,2005, s.815). Çalışanların iş ile beraber dış çevreye karşı da sosyal duyarlı olmasıdır (Seyyar ve Evkaya, 2015, s.149).

2.1.4.3. Kişinin İç Dünyası

İş yerinde ruhsallık, çalışanın kendisini çevresinden uzaklaşarak ve sadece verilen görevlerini başarması anlamına gelmemektedir. Bununla birlikte; iş yerinde ruhsallık, çalışanın çalışma ortamında birçok yönünü ifade etmesi anlamını da taşımaktadır. Çalışanın iş yerine bütün varlığını getirmesi olarak tanımlanabilir (Sheep, 2006, s.360). Çalışanlar, hayatlarının önemli bir bölümünü geçirdikleri iş yerlerinde, sadece üretimin bir parçası olarak değil bir kişilik olarak bütün varlıklarıyla kabul edilmek istemektedirler. Bundan dolayı iş yerleri çalışanlarını tüm ihtiyaçlarıyla, bir bütün olarak görmeli ve ona göre bir davranış biçimi geliştirmelidir (Sheep, 2006, s.362).

2.1.4.4. Örgütsel Değerlere Uyum

İş yeri ruhsallığı örgütsel değerler boyutunda, çalışanların kendi kişisel değerleri ile örgütün misyonu arasında güçlü bir bağ ve uyum duygusunu ifade etmektedir (Mitroff ve Denton,1999, s.91). Örgütsel değerlere uyum, sadece çalışanların kendilerine yönelik olmayıp daha büyük bir hedefe sahip olması, başkalarına ya da topluma katkıda bulunması anlamına gelmektedir (Milliman vd., 2003, s.430). Buna ek olarak; iş yerlerinde yönetici ve çalışanların ortak değerlere sahip oldukları ve toplumun refahını önemsedikleri anlamına da gelmektedir. Bununla birlikte ruhsallığa önem veren iş yerinde çalışanlar müşterilere, topluma ve diğer çalışanlara katkıda bulunan üreten bireyler olarak mutlu bir şekilde çalışırlar (Khanifar, 2010, s.561). Bu durum çalışanlarına, müşterilerine ve topluma yüksek bağlılığa sahip şirketleri de meydana çıkarmıştır. Örneğin, Southwest Airlines şirketinin, çalışanlarına gerek duyduklarında normal fiyatları üzerinden değil de daha düşük fiyattan uçuş olanağı tanınması, ayrıca eğlenceli ve mizah dolu bir firma olması,

bu örgütün yüksek bir bütünlük ve uyuma sahip olduğuna dair ipuçlarını ortaya koymaktadır (Milliman vd., 1999, s.226).

2.1.5. İş Yeri Ruhsallığının Yararları

İş yeri ruhsallığının örgütlere çeşitli faydaları bulunmaktadır. Ruhsallık örgüte dürüstlüğü, güveni, iş doyumunu ve hedeflere bağlılığı artıran bir araç olarak ortaya çıkmaktadır (Leigh, 1997; Wagner-Marsh ve Conely, 1999). İş yerinde ruhsallığın olması olumlu sonuçlara neden olmakta ve üretimi, verimliliği de artırmaktadır. İş yerlerinin verimliliği arttıkça, iş yeri ruhsallığı çalışanlar için iş şartlarını, müşterilerin memnuniyetini ve tüm toplumun hayat kalitesini yükseltmeyi mümkün kılmaktadır (Rego ve Cunha, 2008, ss.54-55).

Tablo 2.2.

İşyeri Ruhsallığı Yararları (Crumpton, 2011)

<i>Yararları</i>	<i>Kaynak</i>
Çalışanları daha fazla motive eder.	Duchon ve Plowman, 2005, s.811; Fry, Matherly, Whittington ve Winston, 2007, s.71.
Üretkenliği ve performansı artırır.	Ashmos ve Duchon, 2000, s.134; Burack,1999, s.180; Fairholm,2011, s.161; Fry,2003, s.694
Çalışan bağlılığını artırır.	Rego, Cunha ve Souto, 2007, s.316
Özellikle uyuşmayan değerlerle kültür gibi, farklılıklardan kaynaklanan sorunları tartışma kapasitesini artırır.	Lewis ve Geroy, 2000, ss.683–684
Mutlu bir iş ortamı oluşturur iş doyumunu artırır.	Burack,1999, s.180; Milliman, Czaplewski ve Ferguson,2003, ss.429-441

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini arttırır.	Fry, 2003, s.694; Kouzes ve Posner, 2002, s.51; Krishnakumar ve Neck, 2002, s.153; Milliman vd, 2003, ss.429-441
---	--

2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye

2.2.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımlanması

Psikoloji; kavramının kökeni Yunanca psyche (zihin-ruh) kelimesinden meydana gelmektedir (Piotrowski, 2005). Psikoloji, canlıların dolayısıyla insanların davranışlarını ve davranışın altındaki süreçlerini araştıran bilim dalı olarak tanımlanmaktadır (Özbay, 2012; Aydın, Yılmaz ve Altınkurt, 2013). Psikolojinin bir bilim olarak kabul edilmesi; psikoloji biliminin kurucusu olan Wilhelm Wundt' un 1879'da ilk psikoloji laboratuvarı çalışmalarıyla başlamıştır. Psikolojinin çalışma alanları incelendiğinde çeşitli sınırlamalara rağmen genel olarak davranışları inceleyen, bu davranışların nedenlerini araştıran bilim dalı olarak ifade edilmektedir. Psikolojinin günümüze kadar olan gelişimine bakıldığında genelde olumsuzluklardan (başarısızlık, tükenmişlik, çaresizlik) doğan durumlara dayandığı görülmektedir (Daco, 1989). 19. yüzyılda psikoloji tanımı giderek değişmiştir, ruhtan ziyade, akıl ve bilincin araştırılmasına odaklanmıştır.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise olumsuzluklara odaklanmak yerine artık bireyin pozitif yönlerine odaklanıldığı psikolojik araştırmalar karşımıza çıkmaktadır (Moss, 1999). Özellikle 2000'li yılların başında Seligman ve Csikszentmihayli (2000), Synder ve Lopez (2009) ve Sheldon ve King (2001) gibi bilim adamlarının klinik psikolojiye bakış açılarını hümanist felsefeye yönelik olarak değiştirmeleri psikolojinin yeniden değerlendirilmesinde çok etkili olmuştur. Martin Seligman (1999), psikolojinin insanın normal olan yönleri üzerinde durması gerektiğini ve bireyin bu sayede olumlu normal davranışlarının gelişerek daha iyi olacağını ifade etmektedir. Psikolojinin insanların olumlu yanlarının geliştirilmesini öğretmek için "pozitif psikoloji" kavramını ortaya koymuştur. Pozitif psikolojiyi normal bir insanın nasıl olduğunu neler yapabileceğini, bu insanda nelerin doğru gittiğini ve nelerin daha üstün olduğunu belirlemektedir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007).

İkinci Dünya Savaşı yıllarına kadar psikoloji üç temel amaç için kullanılırdı. Bu amaçlar; akıl hastalıklarını tedavi etmek, nispeten daha az problemlili insanları

mutlu etmek ve üstün yetenekli insanlar üzerinde araştırmalar yapmaktaydı. İkinci Dünya Savaşının hemen ardından insanların savaş sonrası yaşadıkları travmaları çözebilmek için bu amaçlardan birincisi olan; ruhsal bozuklukları çözmeye yönelmiştir. Fakat araştırmalarda insanların travmalarını çözmek ve onları ruhsal sağlıklarına kavuşturabilmekten çok, insanların ruhsal bozuklarına (travmalarına) dair veri oluşturmaya yoğunlaşmıştır. Bunun sonucu olarak da ruhsal sağlıkla ilgili sonuçlar elde etmek yerine, ruhsal bozukluklarla ilgili ruh sağlığı üzerinde etkili olamayan hatta olumsuz sonuçlar ortaya çıkaran veriler elde edilmiştir (Peterson, Seligman, 2004, s.1379). Casey'e (2011) göre pozitif psikolojinin ortaya çıkmasıyla psikoloji şimdiye kadar ki bakış açısından daha farklı bir bakış açısı ortaya koymuştur. Bu bakış açısıyla klasik psikoloji bireysel sorunlara çözümler ararken insan doğasının hastalıklı bir model olarak ele alınmasını eleştirmiştir. Pozitif psikoloji, 1990'lı yılların sonlarında başlayan bir akımdır ve günümüze geldikçe önem kazanan bir inceleme alanı olmuştur. Sheldon ve King (2001, s.216) tarafından yapılan tanıma göre pozitif psikoloji, insana has olan özelliklerin, erdemlerin bilimsel olarak incelenmesidir. Buna göre pozitif psikoloji akımı, psikologların dikkatlerini hasta insanlar yerine sağlıklı normal bireylere çekme hedefini ortaya koymaktadır. Dayanıklılık, başarı ve cesaret gibi insandaki iyi özellikleri inceleyerek nasıl daha iyi, daha başarılı olabilirler diye araştırmalar yaptıklarında insanlarda psikolojik rahatsızlıkların daha ortaya çıkmadan önlenebileceğini ortaya koymaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s.7). Kısaca pozitif psikoloji, insanların kusurlu ve eksik yönleri değil, pozitif, olumlu ve iyi yönlerini ortaya çıkararak bu yönlerini geliştirmeye odaklanmıştır.

2.2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri

Pozitif psikolojik sermayenin temelde dört bileşeni (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık/sağlamlık/yılmazlık) olmakla birlikte, bu bileşenleri arttırmak mümkündür. Yapılan araştırmalarda 4 bileşene ek olarak memnuniyet, özbildirim, dışadönüklük, vicdan, hoşluk, açıklık, özsaygı, öz farkındalık, güven, kararlılık, disiplin ve aidiyet bileşenlerinin de pozitif psikolojik sermaye kapsamına dâhil edildiğini göstermektedir (Luthans ve Avolio, Avey, Norman, 2007; Luthans, 2002; Luthans, Vvogelgesang, Lester, 2006; Luthans, Youssef, 2004).

Psikolojik sermayenin 4 temel unsuru olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık kavramları birbiriyle ilişkilidir. Bu 4 boyuta ek olarak Tösten ve Özgan

(2014) yaptıkları çalışmada psikolojik sermayeye “dışadönüklük” ve “güven” olmak üzere 2 alt boyut daha ilave etmişlerdir. Araştırmada Luthans ve arkadaşlarının çalışmalarında ortaya koydukları 4 boyutunun yanı sıra bu iki alt boyutta açıklanmıştır.

2.2.2.1. Öz yeterlilik

Öz yeterlilik inancı, bireyin belli bir performansı göstermek için gerekli eylemleri organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesine duyduğu inançtır (Bandura, 1993). Bu inanç yetenekleri üzerindeki inanca dayanır ve belirli amaçlara yönelik olarak yapılacak davranışları organize edip gerçekleştirmek için gereklidir (Bandura, 1995, akt. Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Soran, 2004).

Öz yeterlilik kavramı esasen Bandura'nın geliştirdiği Sosyal Bilişsel Teori'ye dayanmaktadır. Bu teori davranışçı ve sosyal öğrenme çatısının kullanılması ile oluşturulmuştur. Sosyal Bilişsel Teori hem psikoloji hem de örgütsel davranış açısından önem taşımaktadır. Bunun ilk nedeni hem davranışçılıktan hem de sosyal öğrenmeden daha kapsamlı olmasıdır. Bu teoriye göre öğrenme, verilerin bilişsel süreçlerle elde edilmesiyle sağlanmaktadır. Sosyal ifadesi bireylerin toplumun bir parçası olarak öğrendiklerini, bilişsel ifadesi ise öğrenilen bu bilgilerin motivasyon, tutum ve davranış süreçleriyle işlenmesini ifade etmektedir. Çalışanların pek çok bilgi ve davranış buldukları örgütten etkilenecek oluşurken, bu bilgi ve davranışlar bireyin özelliklerine göre de şekillenmektedir. Bu teoriden öz yeterlilik adı verilen, bireylerin davranışlarının, bu davranışların buldukları çevreyi etkileyebileceğine dair inançlarından ne ölçüde etkilendiğiyle ilgilenen bu kavram ortaya çıkmıştır (Stajkovic ve Luthans, 1998, s.63). Maddux (2002) öz yeterlilik kavramını, gözlenen bir yetenek değil, sahip olunan yetenekler vasıtasıyla belli koşullar altında neler yapılabileceğine dair inanç olarak tanımlamış ve daha açık bir ifadeyle bireyin yetenekleri değil, yeteneklerini bir işi başarmak için ne ölçüde etkin kullanabileceğine dair inancı olarak belirtmiştir. Aynı zamanda genlerle geçen bir kişilik özelliği değil, zamanla ve yaşanan deneyimlerle şekillenen, bu nedenle gelişime açık olan durumsal bir özellik olduğunu da eklemiştir.

Öz yeterlilik bireylerin gelecekteki çalışmalarda alacakları görevleri başarmalarına ve bir sonuca ulaşma ihtimaline olan inancıdır (Gardner ve Pierce, 1998). Bu doğrultuda örgütlerde kendini öz-yeterli olarak gören çalışanların, yeterli düzeyde çalışmalarıyla başarılı çıktılar elde etmesi daha yüksek olasılıktır. Öte yandan

öz yeterlik algısı düşük bireyler ise başarısızlık korkusu ve güvensizlikten dolayı hata yapmaya ve başarısız sonuçlar almaya daha yatkındırlar. Stajkovic ve Luthans (1998) öz-yeterliliğin çekim, güç ve genellik olmak üzere 3 boyuttan oluştuğunu belirtmektedir. Çekim boyutu, bireyin görevden algıladığı zorluk ve anlaşılmanmayı ifade ederken; güç bireyin görevi başarılı olarak tamamlayacağından emin olduğu ile ilgilidir. Genellikle, görevi tamamlamada başarı veya başarısızlığın, değişen şartlarda ne derece geçerli olacağını ortaya koyan inançtır.

Luthans, Youssef ve Avolio'ya (2006) göre öz-yeterliliği olan kişilerin beş temel özelliği vardır. Hedeflerini yüksek ve zor olarak belirleme, göreve gönüllü olarak talip olma, kendi kendilerini motive etme, hedefe ulaşmak için gerekli çabayı ve sabrı gösterme ve zorluklarla karşılaştıklarında başa çıkabilme şeklindedir. Görüldüğü gibi öz-yeterliliği olan kişiler, öz güven sahibi olduklarından kendileri için üst seviyede hedefler belirlemekte ve hedeflerine ulaşmaya çalışırken karşılarına çıkan engellerden yılmamakta hatta zorluklarla baş etmeyi iş edinmektedirler. Her türlü durumda kendilerini motive edebilmekte ve bu motivasyonları sayesinde gerekli çabayı sarf ederek hedeflerine ulaşmaktadırlar. Bireylerin motivasyon ve performansları, öz yeterlilik düzeylerinden, bir başka deyişle belli bir görevi gerçekleştirme konusunda yeteneklerini kullanabileceğine dair inançlarından güçlü bir biçimde etkilenmektedir (Gist ve Mitchell, 1992, s.183; Wood ve Bandura, 1989, s.364).

Bandura'ya (2000) göre bireyin kendi özyeterliliğine inancı, düzensiz mi hedefli mi düşüneceğini kendilerine ne tür hedefler koyacaklarını ve bunları ne kadar kararlılıkla gerçekleştireceklerini, ne kadar çaba göstereceklerini, çabalarının ne tür çıktılar getireceğini düşüneceklerini, zorluklara karşı dayanıklılık düzeylerini, ne kadar stres yaşayacaklarını ve başarılarını nasıl değerlendireceklerini etkilemektedir. Bu doğrultuda Bandura'nın terminolojisinde sonuca odaklanan bireyin belli bir davranışının belli bir sonuca yol açtığını düşünmesi etrafında şekillenmektedir. Bu yüzden sonuç beklentisi kavramı, davranış-sonuç ilişkisiyle belirlenmektedir. Öz yeterlilik (bireyin belli bir işi başarabilme kapasitesi olduğuna inancı) bireyin belli bir sonuca kendi çabasıyla ulaşabilme konusunda güven derecesini içermektedir. Bu anlamda birey belli bir davranışın belli bir sonuca yol açtığını düşünse de, kendisini bu davranışı gerçekleştirme konusunda yetersiz görüyorsa, sonuca ulaşmak için gerekli çabayı gösteremeyecektir (Scheier ve Carver, 1987, s.198). Aynı zamanda bu

durum bireylerin hırslı olmadıklarını ve belirledikleri hedeflere zayıf bağlı olduklarını göstermektedir. Zorlu görevler karşısında çabalarının azaldığını ve çabuk vazgeçtiklerini, yaşanan başarısızlıkların ardından öz yeterliliklerini tekrar kazanmalarının daha uzun sürdüğünü ve kötü performansı yeteneksizlikle ilişkilendirdiklerinden yeteneklerine olan inançlarını kaybetmelerinin çabuk olduğunu ve dolayısıyla da kolaylıkla stres düzeylerinin yükselip depresyona girdiklerini ilave etmiştir. Güçlü bir öz yeterlilik algısı ise başarıyı pek çok yönden desteklemektedir. Başarılı oldukça da özgüvenleri artar ve öz yeterlilik algıları da yükselir. Ancak özyeterliliği düşük ya da bu yönde inanca sahip olan bireyler, yüksek hedefler belirleme konusunda daha çekingen davranırlar, hedef belirleseler dahi karşılarına çıkan zorluklarda daha kolay pes edip başarılı olamazlar. Sonuçta bu başarısızlık da özgüvenlerini zedeleyeceği için öz yeterlilikleri de azalır.

2.2.2.2. Umut

İnsanın önemli özelliklerinden birisi gelecekte kendisini bekleyen olasılıklara dair esnek olabilme, farklı ihtimalleri hayal edebilme ve böylece kendisini için mümkün gözükenin peşinde gidebilme arzusu oluşturabilmesidir. Bu bağlamda birey gelecekte kendini bekleyen olasılıklara karşın istenilebilecek ya da istenmeyecek, kontrol edilebilir ya da kontrol edilemez gibi ön değerlendirmelerde bulunmaktadır. Geleceğe dair yapılan bu ön değerlendirmelerin çeşitli yönlerinin içiçeliği bireyde korku, endişe, sıkıntı heyecan ve nihayetinde umut gibi etkili durumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Bruinink ve Bertram, 2006, s.327). Jensen ve Luthans (2006), pozitif psikoloji alanında yaptıkları araştırmalarda ‘umut’ kavramını, sağlam bir teorik alt yapıya dayandırarak tanımlanmış ve psikolojik sermayenin ölçülebilir bileşenlerinden birisi olduğunu ifade etmişlerdir. Geleneksel olarak umut, kötü zamanlarda işlerin yoluna gireceğine dair beklentiler olarak tanımlanmıştır (Luthans, Wyk ve Walumbwa, 2004, s.516). Pek çok yazar umut hakkında şüpheli ve kararsız davranmış, umudun ölçülmek için anlaşılması zor bir kavram olduğunu ileri sürmüştür. Bu doğrultuda Snyder (2002), Sophocles ve Nietzsche'nin umudun bir illüzyon olduğunu ve insanoğluna faydadan çok acı getirdiğini savunduğunu ifade etmiştir. Umut kavramına yönelik tanımlara bakılırsa; Korner umudu, gelecekte olması istenilen fakat gerçekleşmesi kesin olmayan sonuçların elde edilmesine dair düşünce biçimi olarak tanımlarken, Averill, hislere dayalı olarak biçimlenen, bireyde arzuladığı sonuçları elde etmeye dönük güdeleyici bir rol oynayan ve hedefleriyle

arasında ortaya çıkan engellerle baş edebilmesini sağlayan bir duygulanım biçimi olarak tanımlamıştır. Lynch, umudu bireylerin beklentilerine ulaşması noktasında karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için farklı alternatifler üretebildikleri yaratıcı bir süreç olarak tanımlamıştır. Farran, umudu insan yaşamının vazgeçilmezlerinde biri olarak tanımlamış ve umudun insan olmanın temel unsurlarından birisi olduğunu, bireyin kendi dışındaki dünya ile iletişimde, düşünme süreçlerinde, duygusal tepkilerinde ve davranışlarında umutlu olma ya da olmamanın etkisinin olacağı kaçınılmaz olduğunu ve bir şeyi elde etme arzusunda, geleceğe dair beklentide ya da istenilen bir sonucun ortaya çıkması halinde bile umudun az ya da çok hep bireyler için var olacağını vurgulamıştır (Jensen ve Luthans, 2006, s.261; Snyder, 1995, s.357, akt. Keser, 2013, s.70) . MacInnis ve Mello (2005, s.2) ise umudu, bireyin gelecekte ulaşmak istediği fakat henüz ulaşamadığı hedeflere ulaşılacağına dair beklenti düzeyi olarak tanımlamıştır. Başka deyişle umut gerçekleşmemiş bir olasılık için beslenen isteğin düzeyidir ve birey için pozitif bir hissiyat anlamı taşımaktadır.

Snyder (1995) tarafından pozitif psikolojiyi temel alan tanımında başarıya odaklı pozitif yönde motivasyonel bir süreç olarak tanımlanmıştır. Hedeflere ulaşmak için ihtiyaç duyulan enerji ile bu hedeflere ulaşmak için gerekli planlama sürecini ve yollarını ifade etmiştir. Snyder (1995) umudu, bir süreç olarak ele aldığı bu tanımlamadan hareketle üç bileşenden oluştuğunu belirtmektedir. Bunlar, hedefler, izlenecek yol ve yöntem şeklindedir. Hedefler bireyin ulaşmayı arzuladığı her şeyi ifade etmektedir. Öyle ki hedefler yaşamın her alanıyla ilgili olabilmektedir. Özetle umut bireyleri motive edici bir etkiye sahiptir. Ayrıca umudun hedefler, izlenecek yol ve yöntemler şeklinde üç bileşeni vardır. Başarıya odaklı bireyler, kendilerine yüksek hedefler belirleyip bu hedeflere ulaşacaklarına dair yüksek düzeyde umut beslerler. Hedeflerine ulaşmak için izleyecekleri yolları belirleme aşamasında da birçok alternatifini göz önünde bulundurur ve başarıya dair umutlarını kaybetmezler. İzlenecek yolu belirledikten sonra da bu yolda nasıl ilerleyecekleri konusunda yöntemler geliştirirler ve ne kadar zorlukla karşılaşsalar da başarıya ulaşma konusunda ısrarcı olurlar.

2.2.2.3. İyimserlik

İyimserlik de umut gibi pozitif çağırışımı olan bir kavramdır (Larson ve Luthans, 2006, s.51) ve bireylerin gelecekle ilgili beklentileriyle ilgilidir. Genel bir ifadeyle iyimserlik, gelecekte iyi şeyler olacağı beklentisi olarak tanımlanabilir. Bu

anlamda bireyin davranışları ve duyguları üzerinde etkilidir (Carver, 2002, s.1). Belcher (2009), iyimserliği olayları olumlu tarafından ele alma ve değerlendirme eğilimi olarak açıklayıp, olabilecek en olumlu sonucun ortaya çıkacağına dair bir beklenti içinde olmak biçiminde ifade etmektedir. Luthans ve arkadaşları (2008) ise; iyimserliği maddi ya da manevi boyutta gelecekle ilgili bireyin kendisi için bir avantaj elde edeceğine dair bir ruh hali ya da bir değerlendirme biçimi olarak tanımlarken (Luthans, Lebsack ve Lebsack, 2008, s.180), Hayes (2007), iyimser bireylerin karşılaştıkları olaylar ister iyi ister kötü olsun pozitif yönde bir bakış açısına, kötümser bireylerin karşılaştıkları olaylar iyi bile olsa negatif yönde bir bakış açısına sahip olduğunu belirtmektedir.

Seligman (1998) iyimserliğin öğrenilebilecek bir süreç olduğunu savunmaktadır ve düşük düzeyde iyimser olan bireylerin beyinlerini eğiterek gelecekte pozitif sonuçlar elde edebileceklerine kendilerini inandırabileceklerini ifade eder. Bununla araştırmacı bireylerin sonuçlar üzerinde hiçbir kontrollerinin olmadığı, olamayacağı yönündeki "öğrenilmiş çaresizlik" olarak tanımlanabilecek ve kötümser düşünmeye meyilli olma durumuna karşı pozitif yönde bakmayı ve bu pozitif bakışa dayalı eyleme geçmeyi kastetmektedir (Social Issues Research Centre, 2009, s.9). Seligman (1995) iyimserliği öğrenilen bir süreç olarak tanımladıkları bu açıyla "atıf teorisini" temel almaktadır. Atıf teorisinde, bireylerin karşılaştıkları kötü olayları değerlendirme biçimleri öne çıkmaktadır. Bu teoride iyimser bireylerin olası kötü sonuçları açıklarken dış koşulları göz önünde bulundurup, değişken ve belirli nedenler aramaya meyilli oldukları, buna karşın kötümser bireylerin olası kötü sonuçları içsel durağan ve küresel nedenleri temel alarak açıklama çabası içinde oldukları belirtilmektedir (Peterson, 2000, s.53).

Seligman (1995), kötümserlerin istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasında kendilerini sorumlu tuttuklarını ve bir tür suçluluk yaşamaya meyilli olduklarını belirtir. Buna karşın iyimserler, olası dış faktörlerin etkisini göz önünde bulundurmalarından dolayı olumsuz sonuçları daha doğal karşılama eğilimindedirler(Social Issues Research Centre, 2009, s.9). Bu noktada Carver ve Scheer'in (2002) iyimserliği ruhsal bir durum olarak ele aldıkları bakış açılarıyla, atıf teorisini temel alan Seligman (1995) ve arkadaşlarının iyimserlik bakış açıları arasındaki farkı açıklamak gerekirse, ruhsal boyutta ele alınan bakış açısında iyimserliğin bir kişilik özelliği olduğuna vurgu yapılırken, atıfa dayalı açıklamada

iyimserlik, anlık olaylar karşısında bireylerin dış etkenlerin de etkisiyle gösterdikleri tepkilerde ortaya çıkan bir süreç olduğuna vurgu yapılmaktadır. İyimserlik pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri arasında en çok tartışılan, ancak en az anlaşılan kavramlardan biridir.

Pozitif psikolojik sermaye açısından iyimserlik gelecekte sadece iyi şeyler olacağını tahmin etmek değildir. İyimserlik bireyin pozitif veya negatif durumların neden farklı sonuçlandığını açıklamak için kullandığı bir kavramdır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). İyimser bireyler yaşamlarındaki pozitif olayların gerçekleşmesi durumunu kendi güç ve istençlerinde görürler ve gelecekte de devam edeceğine inanırlar. Örneğin yöneticilerinden olumlu geribildirim alan çalışanlar bunu kendilerinin işte başarılı çalışkan olduğuna bağlarlar (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

2.2.2.4. Dayanıklılık

Dayanıklılık genel olarak ciddi risklere maruz kalınmasına rağmen başarılı bir şekilde kendini toplama yeteneğidir (Benard, 1993). Belirsizlik, strese maruz kalma, riskli, başarısız olduğu durumlarda; bireyin kendini karşı karşıya kaldığı duruma göre ayarlayabilmesi ve yaşanan olumsuzluktan çabuk kurtulan ve toparlanan hatta önceki duruma göre daha performanslı olabileme kapasitesi olarak tanımlanır (Luthans, 2002). Dayanıklılığı yüksek olan çalışanlar rekabetçi, stresli ve belirsiz iş ortamının şartlarına uyum sağlamakta zorlanmazlar. Çalışanlar risklere maruz kaldığında olaylara olumlu uyum özelliği kazanırlar. Buna karşılık olarak, sürekli yoğun stres altında, yangın, kavga ve benzeri travmatik olaylara maruz kalabilen polislik, askerlik ve itfaiyecilik gibi meslek gruplarında, yaşanan olay sonrasında psikolojik yönden dayanıklılığı az olan çalışanların, bu durumun üstesinden gelip iş yaşamlarına tekrar uyum sağlamalarının, psikolojik dayanıklılığı daha yüksek olan çalışanlara kıyasla daha uzun sürdüğü belirlenmiştir (Freeman ve Carson, 2006, akt. Büyükgöze, 2014).

Özetle, örgüt yaşamında çalışanların kırılganlığını azaltmak ve bu sayede psikolojik dayanıklılık düzeylerini arttırmak, beklenen ve beklenmedik sorunlarla başa çıkabilme becerilerini çeşitli stratejiler aracılığı ile kazandırmak, hem çalışanların psikolojik sağlıklarının sürdürülmesi hem de örgütün risk faktörlerine dönük kırılganlığının ve zayıflığının azaltılması açısından etkili olacağı düşünülmektedir.

Genel anlamda dayanıklılık üç özelliğe sahiptir. Luthans ve arkadaşları (2006) tarafından bunlar; varlıklar, risk faktörleri ve değerler olarak belirlenmiştir. Bir grup insanın ölçülebilir özellikleri veya belirli koşullarda gelecekteki pozitif sonuçları öngören durumları varlıklar temel özelliği ile ifade edilir. İnsanların bilişsel becerileri, pozitif düşünce yapıları, bağlılıkları, neşeli olmaları, duygusal tutarlılıkları, disiplinleri dayanıklılıklarını artıran varlıklarını oluşturmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Risk faktörleri her zaman vardır. Tüm riskleri tamamen ortadan kaldırıp sıfır riskli çalışma ortamları oluşturma çok zor olduğundan hatta imkânsız olduğundan bu risk faktörleri dayanıklılığın özelliği arasında yer almaktadır. Değerler, bireyin sahip olduğu değerler çalışma hayatındaki zorluklara karşı dayanıklılığına etki eden önemli bir özelliktir.

2.2.2.5. Güven

Güven kavramı korku, çekinme veya kuşku duymadan inanma, bağlanma ve bireylere itimat etme duygusudur (TDK, 2017). Norman (2006) araştırmasında güvenin psikolojik sermaye ile ilişkisi olduğunu ve bileşeni olarak kabul edilebileceğini ortaya koymuştur. Tösten ve Özgan (2014) tarafından yapılan çalışmada da önemli bir bileşen olarak ifade edilmiştir. Güvenin karmaşık bir yapıya sahip olması ve birçok faktöre bağlı olması, insanlar arasındaki ilişkilerin sürekli farklılaşması olarak görülmektedir (Tschannen-Moran ve Hoy, 1998). Hoy ve Tschannen-Moran (2003, s.185)'a göre güven bir grup veya bireyin iyiliksever, itimat edilebilir, yetenekli ve bilgili, dürüst ve açık sözlü olarak tanımlanmasıyla ondan zarar gelmeyeceğini düşünmesidir. Buna ek olarak güven, çalışanların iyi olma halini etkileyen (Carr, 2011), bireyin ve grubun davranışlarını belirleyen (Kalemci Tüzün, 2007), işbirlikçi çalışma için diğerlerine itimat etmeyi gerektiren (Simpson, 2012), sağlıklı ve sürdürülebilir örgütsel ilişkiler için gerekli olan (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008) bireyin kendisi ve diğerleri hakkındaki soyut bir varsayımdır (Carr, 2011).Güven bireyin sorumluluklarının farkında olması, sorunların çözümünde istekli ve kararlı davranması, objektif bir şekilde şeffaf ilişkiler kurması psikolojik sermayede güven kavramıyla ilişkilidir (Tösten ve Özgan, 2014).

2.2.2.6. Dışa Dönüklük

Dışa dönüklük, güven gibi Luthans'ın dört temel boyutu arasında yer almayan ama psikolojik sermayenin bir bileşeni olmaya aday bir kavramdır. Dışa dönüklük bir

kişilik özelliği olarak görülsede Mullins (1996) çalışma şartlarına bağlı olarak değişebileceğini ifade etmişlerdir (Akt: Ehigie ve Akpan, 2006). Dışa dönüklük değişebilir ve geliştirilebilir, bundan dolayı da psikolojik sermaye kriterlerini karşıladığı söylenebilir. Dışa dönüklük, bireyin güçlü iletişim yeteneklerine, konuşkan ve yüksek enerjiye sahip olması durumudur (Korkmaz, 2006). Dışa dönük bireyler yeniliklere çabuk uyum sağlarlar ve karşılaştıkları yeni durumları geliştirebilme hatta daha iyi duruma getirebilme özelliğine özellikleri vardır. Sosyal olmayı seven dışa dönükler birçok arkadaşa sahiptirler, açık sözlüdürler, duyarlıdırlar, heyecanlıdırlar ve değişimi severler (Ehigie ve Akpan, 2006). Dışa dönüklerin pozitif psikolojinin temelini oluşturan öznel iyi oluş bakımından da diğerlerine göre daha üst seviyede olduğu belirlenmiştir (Eryılmaz ve Ercan, 2011).

2.3. İş Yeri Ruhsallığı ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki ile İlgili Literatür Taraması

İş yeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki ile ilgili çalışma bulunmamaktadır. Ancak çalışmada iş yeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermayenin birbirini etkilediği düşünülmektedir. İşyeri ruhsallığı, çalışanların örgütsel düzeyde maneviyata nasıl baktıklarına, kendi iç davranışlarına, inançlarına, işten duydukları tatmine ve zor işleri yerine getirebilmek için kullandıkları kişisel kapasitelerine bağlıdır (Giacalone ve Jurkiewicz, 2010, s.7). İşyeri ruhsallığının örgütsel düzeyde temel amacı kişinin tüm potansiyeline ulaşması ve dünya ile olumlu bir ilişki geliştirmesidir (Neck ve Milliman, 1994). Bundan dolayı örgütler önemli bir kişisel gelişim elde etmeleri için çalışanlarına fırsatlar sağlamalı. Bunun içinde; örgütün felsefesini gösteren, onun misyonunu, amaçlarını, düşünme yöntemini, karar verme ve uygulama şeklini ortaya koyan değer olarak örgütsel düzeyde işyeri ruhsallığı benimsenmelidir (Milliman vd., 1999). Buna ek olarak iş yeri ruhsallığı ile örgütler, çalışanların performanslarından tam yararlanabilmek, onları anlamak ve geleceğe yönelik tahminlerde bulunabilmek amacıyla çalışanlarının davranışlarını kontrol etmek istemektedirler (Seyyar, 2015, s.160). Bu nedenle örgütler işleyişlerindeki bazı problemleri ortadan kaldırabilen yerine farklı çözüm yolları vaat eden, ölçülebilen, geliştirilebilen psikolojik sermaye ile ilgilenirler (Luthans ve Youseff, 2004). Örgütler, psikolojik sermaye ile bireylerin kim olduklarını sorgulamanın yanı sıra pozitif anlamda “daha iyi nasıl olabilirsin” sorusuna yanıt ararlar (Avolio ve Luthans, 2006). Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler geleceğe dair daha umutludur ve

karşlarına çıkabilecek engelleri aşabileceklerine dair maneviyatları güçlüdür (Luthans, Avey ve Patera, 2008). İnsanın yaratılışı gereği içinde iyi davranma dürtüsü olduğundan iş yerinde maneviyat artar (Seyyar, 2015). Bu durum pozitif psikolojik sermayenin gelişmesine imkân tanınmasını ve iş yerinde bireylerin birbirlerini daha iyi anlayarak işi anlamlı bulmalarını sağlar. Bu bağlamda iş yeri ruhsallığı, bireylerin değerlerini, duygularını, etkinliklerini ve verimliliklerini arttırmalarına bir alt yapı oluşturmaktadır. Örgütler, iş yeri ruhsallığı ön planda bir yönetim sergilediklerinde var olma mücadelesini daha etkin bir şekilde verebileceklerdir (Garcia ve Zamor; 2003, ss.355-363). Bu süreçte de çalışanların pozitif psikolojik sermayelerine katkı sağlanacaktır.

2.4. İlgili Araştırmalar

2.4.1. İş Yeri Ruhsallığı İle İlgili Araştırmalar

2.4.1.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Seyyar (2009) çalışmasında, çalışma hayatının manevi boyutuna yönelik bilimsel ve kurumsal çalışmalara Batı'dan örnekler vererek açıklamıştır. İşyeri maneviyatı çerçevesinde çalışma hayatına uyarlanabilirliğini Batı'daki çalışmalarla karşılaştırarak açıklamıştır. Çalışma hayatının nasıl manevileştirilebileceğine yönelik önerilerde bulunmuştur.

Örgev ve Ünalın (2011) araştırmalarında, işyeri maneviyatının boyutları alanyazındaki bilgiler doğrultusunda genel olarak ve konuyla ayrıntılı bir şekilde incelenmiş, işyeri maneviyatının nasıl ölçülebileceği ve iş yeri maneviyatının etik boyutları hakkında çalışılmıştır. Araştırma sonucunda örgütlerin insanın fiziksel özelliklerinden örgüt amaçları doğrultusunda zaten en iyi şekilde faydalanıyorken, içsel dünyasının sınırları bilinmeyen gücünü rekabet avantajı elde etmek için değerlendirilebilecek bir unsur olarak görüp, bu konuyla ilgili araştırmalara yönelmek etik olmaktan uzaktır şeklinde sonuç bildirmişlerdir. Bundan dolayı yapılacak çalışmalarda, “işletmeler maneviyat yoluyla nasıl daha fazla kâr elde edebilirler?” sorusundan daha çok “işletmeler insanın manevi ihtiyaçlarına uygun hale nasıl yapılandırılmalıdır” sorusuna odaklanması gerektiğini söylemişlerdir.

Bekiş (2013) araştırmasında, iş yeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisini tespit etmek için kavramsal modeller ve araştırma hipotezleri oluşturmuştur. Bu hipotezleri test etmek amacıyla Niğde ilinde faaliyet gösteren büyük

işletme çalışanları üzerinde bir anket çalışması yapılmıştır. İş yeri maneviyatı alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarına (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) etkisine bakıldığında, “anlamli iş” ve “iş yeri değerleri ile uyum” alt boyutlarının duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilediği ve “topluluk bilinci” alt boyutunun duygusal bağlılığı etkilemediği; “iş yeri değerleri ile uyum” ve “topluluk bilinci” alt boyutlarının devam bağlılığını pozitif yönde etkilediği ve “anlamli iş” alt boyutunun devam bağlılığını etkilemediği; “iş yeri değerleri ile uyum” ve “topluluk bilinci” alt boyutlarının normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği ve “anlamli iş” alt boyutunun normatif bağlılığı etkilemediği bulunmuştur. Sonuçta iş yeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa kısmi olarak pozitif yönde etki ettiği tespit edilmiştir.

Saydkova ve Tutar (2014) araştırmada, işyeri maneviyatı ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmış olup, anketler otomotiv sanayide çalışanlara uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; memnuniyet ve özdeşleşme ile anlamli iş; incinebilirlik ve güvenilirlik ile topluluk duygusu; açıklık ile işten ayrılma niyeti; güvenilirlik ile içsel iş tatmini; özdeşleşme ile işe dahilîyet; karşılıklı kontrol ile organizasyonel tabanlı benlik saygısı arasında pozitif yönlü, çalışanlara karşı duyarlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişkinin olduğunu bulgulamışlardır.

2.4.1.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Ashmos ve Duchon (2000) yaptıkları ampirik çalışmada işyeri maneviyatını kişisel, iş bölümü ve örgütsel düzey olmak üzere üç seviyede araştırmışlardır. Çalışma sonucunda en net sonuçların kişisel seviyedeki sonuçlar vermiştir, fakat iş bölümü ve örgütsel seviyelerdeki sonuçların bu seviyelerde net bilgiler vermediğini belirtmişlerdir. İş yerinde maneviyatı zenginleştirmek ve geliştirmek, yaratıcılığa ve bütünlük duygusuna neden olduğunu ortaya koymuşlardır.

Milliman vd. (2003) çalışmasında, iş yeri maneviyatı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi deneysel olarak araştırmışlardır. İş yerinde maneviyatla iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Robert, Young ve Kelly (2006) manevi esenlik, dini esenlik, varoluşçu esenlik ve iş memnuniyeti (iş tatminini, minnesota iş tatmini ölçeği ile ölçmüşlerdir) arasındaki ilişkiyi tespit etmek için 200 çalışana anket uygulamış ve çıkan veriler ile korelasyon analizi yapmışlardır. Sonuçta manevi esenlik, dini esenlik ile iş tatmini

arasında düşük seviyede; varoluşçu esenlik ile iş tatmini arasında yüksek seviyede ilişki görülmüştür. Manevi esenliğin ise aracı etkisi tespit edilmiştir.

Clark, Leedy, McDonald, Muller, Lamb, Mendez, Kim ve Schonwetter (2007) hastanelerde 215 takım üyesi arasında maneviyatın yaygınlığını, iş tatmini ile bağlantısı olup olmadığını, manevi inanç, maneviyat-iş bütünleşmesi, kendi gerçekleştirme ve iş tatmini arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Yazarlar yaptıkları çalışma ile dört ayrı model geliştirmişlerdir. Geliştikleri bu modeller sonucunda, iş-maneviyat bütünleşmesi ile kendini gerçekleştirme arasında direkt ilişki bulunduğunu ve maneviyatın iş tatminine etkisinin, maneviyat iş yeri bütünleşmesi ve kendini gerçekleştirme değişkenleri aracılığıyla olduğunu belirlemiştir.

Komala ve Ganesh (2007)'in sağlık örgütlerinde toplam 235 doktor ve hemşire üzerinde yaptığı çalışma, sağlık çalışanlarının kişisel maneviyatının iş tatmini ve tükenmişlik ile ilişkisini tespit etmeye yöneliktir. Çalışmada 47 maddelik bir Bireysel Maneviyat Ölçeği geliştirmişlerdir. Çalışmada kullanılan İş Tatmini Ölçeği, Weiss vd. (1967)'nin Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin kısa biçimidir. Araştırma sonuçlarına göre, iş yerinde kişisel maneviyat ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini arasında pozitif, kişisel maneviyat ile tükenmişlik arasında negatif ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, hemşirelerin doktora göre kişisel maneviyatlarının daha fazla olması, araştırmanın dikkat çeken bulguları arasında yer almıştır.

Kolodinsky vd. (2008) çalışmalarında, kişisel maneviyatın içsel, dışsal ve toplam iş tatminiyle olumlu bir ilişki içerisinde olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, kişisel ve örgütsel maneviyatın birbiriyle etkileşiminin de toplam iş tatminiyle ilgili olduğunu saptamışlardır. Yazarlara göre, eğer kişi ve örgüt aynı değerleri paylaşıyorsa iş tatminini olumlu yönde etkileyen güçlü bir kişi-örgüt uyumu var demektir. Değer temelli olarak karakterize edilen bir kişi-örgüt uyumu, daha yüksek memnuniyet ile daha güçlü duygusal ve normatif bağlılıkla sonuçlanabilir (Rego ve Cunha, 2008, s.60)

Marschke, Preziosi ve Harrington (2011) çalışmalarında, iş yerinde maneviyat ve iş tatmini ilişkisini araştırmışlardır. 125 çalışana anket uygulanarak yapılan araştırmada maneviyatı ölçmek için Reed (1987) tarafında geliştirilen Manevi Perspektif Ölçeği (SPS)'ni kullanılmışlar, iş tatmininde ise Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden- MSQ (Weiss, Dawes, England ve Lofquist, 1967) yararlanmışlardır. Analiz sonuçlarına göre içsel iş tatmini ile iş yeri maneviyatı arasında anlamlı bir ilişki

bulunmuştur. Dışsal iç tatmini ile iş yeri maneviyatı arasında aynı ilişki bulunamamıştır.

Altaf ve Awan (2011) çalışmalarında, iş yeri maneviyatının iş yükü ve çalışan tatmini ilişkisine aracılık yapıp yapmadığını araştırmışlardır. İş yeri maneviyatını ölçmek için Maginnis (2001) tarafından geliştirilen iş yerinde esenlik ölçeğinden faydalanılmıştır. İş tatmini ile ilgili sorular Tsui vd. (1992) çalışmasına dayanmaktadır. Farklı iş yerlerinde çalışan 76 kişi arasında yapılan araştırma sonuçlarına göre (Altaf ve Awan,2011), iş yeri maneviyatı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve iş yeri maneviyatının iş tatmini ve iş yükü ilişkisine aracılık yaptığı tespit edilmiştir.

Drake (2011), işyeri maneviyatı ile örgüt temelli benlik saygısı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, anket yoluyla kamu okullarında çalışanlardan verilerini toplamıştır. Verilerin analizi sonucunda iş yeri maneviyatının beş boyutu ve örgüt temelli benlik saygısı arasında güçlü bir korelasyon olduğunu bulgulamıştır. Ayrıca çalışmada işyeri maneviyatı, örgütsel temelli benlik saygısının yordayıcısı olduğunu da ortaya koymuştur.

Deshpande (2012) araştırmada, örgütlerin rekabet avantajı konusunda neler yaptığı ile ilgili olarak bilgiler elde etmeye çalışmıştır. Bu amaçla, rekabet avantajı kaynağının insan olduğunu fark etmiştir. Araştırmada, örgütsel öğrenmenin çalışanlar üzerindeki gelişimindeki rolü incelenmektedir. Buna ek olarak, işyeri maneviyatının örgütsel öğrenmeyi etkileyip etkilemediğini incelemiştir. Sonuç olarak işyeri maneviyatı ile örgütsel öğrenme arasında ilişki tespit etmiştir.

Chawla ve Guda (2013), satış organizasyonu bağlamında iş yeri maneviyatı kapsamında incelemiştir. Araştırmada, aşkınlığın, on yıl önce ortaya çıkan işyeri maneviyatı kavramında ve müşteri odaklılık, uyarlanabilirlik, hizmet yönelimi ve etik satış davranışıyla ilişkiye yönelik satış özelliklerinin çoğunda ortak bir unsur olduğuna dikkat çekiyor. İş yeri maneviyatı alt boyutu olan aşkınlığın ortak yönü temel alınarak, işyeri maneviyatının ilişki odaklı satış özelliklerine nedensel bir öncül olabileceğini önermişlerdir.

Khan, Khan ve Chaudhry (2015) araştırmalarında, hizmetkâr liderlik ile iş yeri maneviyatı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada verileri toplarken üç ankettan yararlanmışlardır. Bunlar; hizmetkâr liderlik, işyeri maneviyatı ve örgüt kültürü anketleridir. Çalışma sonucunda, hizmetkâr liderliğin işyeri maneviyatıyla

pozitif ve anlamlı bir ilişki içerdiğini ve örgüt kültürünün de işyeri maneviyatıyla pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Suárez (2015) çalışmasında, maneviyatın işyerinde ve çalışan ile organizasyon üzerindeki etkilerini incelemiştir. Maneviyatın işyerinde çalışanların ve liderlerin arasındaki uyum ve birliği geliştirmenin yanı sıra çalışanların moralini olumlu yönde geliştirebileceklerini sorgulamıştır. Yaş, cinsiyet, kültür ve liderliğin kontrol değişkenleri farklı sonuçlar doğurabilir ve bu nedenle maneviyat teorisini işyeri ile ilişkili olarak çerçevelemek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymuştur.

2.4.2. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Araştırmalar

2.4.2.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Özkalp (2009, ss.491-498) “Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkinin analizi: otel işletmelerinde yapılan bir araştırma” adlı çalışmasında pozitif örgütsel davranış alanındaki umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık kavramlarını açıklamıştır. İlişki analizi sonuçlarına göre; psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik ve umut ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Bir diğer sonuç olarak da dayanıklılık ve iyimserlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmiş ve benzer şekilde dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının iş tatminini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediğini bulgulamıştır.

Akçay (2011) tarafından yapılan “Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma” isimli doktora tezinde işçilerin ve memurların psikolojik sermayesiyle iş tatminleri arasındaki ilişkinin saptanması çalışması yapılmıştır. Memurlardan ve işçilerden oluşan 450 kişilik gruba iş tatmini ve psikolojik sermaye ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen veriler üzerinde Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin iş tatminini pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur.

Uslu, Özer, Gündoğdu ve Arat (2011, ss.495-500) “Psikolojik sermaye iş tatmini ve iş performansını artırır mı? Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun şartlı değişken olarak rolü” isimli araştırmalarında psikolojik sermaye ile psikolojik güçlenme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Polatcı (2011), “Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü” isimli doktora tezinde iş aile yayılımı ve pozitif iyi oluş değişkenlerinin psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Araştırmada akademisyen, doktor, hemşire, polis ve bankacı olmak üzere farklı meslek gruplarından 361 kişiden psikolojik sermaye, iş aile yayılımı, psikolojik iyi oluş ve performans ölçeklerinden oluşan bir anket formunu cevaplamaları istenmiştir. Elde edilen veriler üzerinde açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, t testi ve varyans analizleri yapılmış ve araştırma modeli Yapısal Eşitlik Modeli ile test edilmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin performansı olumlu yönde etkilediği, bu etkinin ise pozitif iyi olma ve pozitif iş aile yayılımı ile arttığı tespit edilmiştir.

Keleş (2011, ss.343- 350), “Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri” adlı çalışmasında pozitif psikolojik sermayenin işyerinde destekleyici bir örgüt iklimi algılanması durumunda, çalışanların performanslarını olumlu etkilediği sonucu elde edilmiştir.

Erkuş ve Fındıklı (2012, ss.420-422) “Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma” adlı çalışmalarında, pozitif psikolojik sermayenin çalışanların mutluluk düzeylerine pozitif ve anlamlı etki ettiği sonucuna ulaşmışlardır. İkinci aşamada yapılan analizler sonucunda psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Alt boyutlara ilişkin yaptıkları analizlerde ise umut faktörü ile iş tatmini arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler belirlemişlerdir.

Akdoğan, Polatcı (2013, ss.273-293) “Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: polis teşkilatında bir araştırma” adlı çalışmasında, psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş düzeyini anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini bulgulamıştır. Araştırmada psikolojik sermayenin negatif iş aile yayılımı boyutlarını negatif, pozitif iş aile yayılımı boyutlarını pozitif yönde etkilediği sonucunu elde etmiştir.

Keser, Kocabaş (2014) “İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması” adlı çalışmasında psikolojik sermaye bileşenleri ve otantik liderlik unsurları arasında anlamlı ilişki bulgulamıştır.

Ayrıca otantik liderlik unsurlarının, psikolojik sermaye bileşenlerinden etkilendiğini yani psikolojik sermaye bileşenlerinin otantik liderlik unsurlarını yordadığını rapor etmiştir.

Çetin, Şeşen ve Basım (2013) "Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: kamu sektöründe bir araştırma" çalışmalarında kişilerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik duyguları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Negatif yönlü bu ilişki pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlilik ve umut boyutlarıyla ortaya çıkmıştır. Bu durumda çalışanların görevlerini yerine getirme konusunda başarılı olacaklarına olan inançları ve gelecekle ilgili hedefler belirlemede ve hedeflere yönelik çalışmada istekli oluşları sayesinde tükenmişlik duygularını yenmeyi başarabildiklerini ortaya çıkarmışlardır.

Büyüköze (2014) "Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi" adlı çalışmasında öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin orta düzeyde olduğunu, öğretmenlerin genel psikolojik sermaye düzeylerinin görece yüksek olduğunu, evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere ve sendika üyesi olanların olmayanlara göre umut düzeylerinin daha yüksek olduğunu, meslek lisesinde çalışanların Anadolu lisesinde çalışanlara göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu ve lisans eğitimi mezunu öğretmenlerin lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlere göre daha iyimser olduklarını belirlemiştir. Bununla birlikte, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile genel psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Ayrıca, araştırma kapsamında kullanılan bağımsız değişkenlerin tümünün öğretmenlerin genel psikolojik sermayelerindeki varyansın % 8'ini açıkladığı ve algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermayenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlemiştir.

Kutunis ve Oruç (2014) "Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme" adlı çalışmalarında, pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin performans, iş tatmini, çalışan mutluluğu, örgütsel bağlılık gibi konularla ilişkili olduğunu ve bu kavramları pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Şahin (2014) "Kriz yönetimi ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki" adlı araştırmasında; öğretmenlerin kriz yönetimi ve psikolojik sermaye algı düzeyleri arasındaki ilişki tespit edilmiştir. Araştırma betimsel-ilişkisel tarama modelinde ve

nitel türde karma bir araştırmadır. Araştırma kapsamında, öğretmenlerin kriz yönetiminde psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyet, yaş, okuldaki hizmet süresi ve yönetim şekli değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin kriz yönetimi algıları genel ortalamada ve tüm alt boyutlarda orta düzey olduğunu bulgulamıştır. Kadın öğretmenlerin kriz yönetimi algıları, erkek öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri genel ortalamada ve tüm alt boyutlarda orta düzey olarak belirlenmiş ve kadın öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, erkek öğretmenlerden yüksek olduğu bulunmuştur.

Çimen (2015) "Öğretmenlerin psikolojik sermaye algısına ilişkin faktörlerin incelenmesi" adlı çalışmasında, temel kaynağı insan olan eğitim örgütlerindeki olumsuzlukların ortadan kaldırılmasına katkıda bulunacağı düşünülen psikolojik sermayenin öğretmenler tarafından nasıl algılandığı ve bu algının temelinde yatan faktörlerin neler olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkileyen faktörler arasında ise yönetici tutumları bakımından destekleyici davranışlar, öğretmene pozitif yaklaşma, iş birliğine girme ve iletişimi görev paylaşımı; çalışma ortamı bakımından okulun fiziki durumunun elverişliliği, diğer öğretmenlerle olumlu ilişkiler ve bazı kişisel özellikler ön plana çıkmadığını belirlemiştir.

Tösten (2015) öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterliklerini incelemek amacıyla eğitim bilimleri anabilim dalında yapmış olduğu "Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi" adlı doktora çalışmasında, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarını incelemektedir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarının yüksek olduğu; illerin gelişmişlik düzeyi ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısının ters orantılı olduğu; medeni durumun, kıdemin, yaşın, maaş memnuniyetinin, mezun olunan fakülte türünün, okul büyüklüğünün psikolojik sermayeyi etkilediği görülmüştür.

Sarıcı (2016), "Öğretmenlerin iş doyumu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (İzmir-Foça ilçesi örneği)" adlı araştırmasında öğretmenlerin iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit ederek, görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ve öğretmen

görüşlerinin kişisel değişkenlere göre anlamlı fark ortaya koyup koymadığını belirlemektir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin iş doyumuna yönelik toplamda görüşleri 'kısmen katılmıyorum' düzeyindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye ilişkin görüşleri "tamamen katılıyorum" düzeyindedir. İş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşleri kişisel değişkenlere göre incelendiğinde ve toplam ölçek ve alt boyutlara ilişkin puanlarda cinsiyet ve öğretim şekline göre anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır. İş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşleri açısından da toplam ölçekler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Akmaz (2017), "Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma: Trabzon bölgesindeki Çaykur işletmeleri" adlı çalışmada Trabzon bölgesinde faaliyet gösteren Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı sekiz çay fabrikasında çalışan memur statüsünde ve farklı görevlerde çalışan personelin pozitif psikolojik sermayeleri ile örgütsel güvenlerinin arasında bir ilişkinin olup olmadığını araştırmıştır. Trabzon bölgesindeki Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü' ne bağlı sekiz çay fabrikasında bulunan 150 personele anket uygulamış. Yapılan analizler sonucunda, pozitif psikolojik sermaye boyutları ve örgütsel güven boyutlarının bazıları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca demografik değişkenlerin pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve bunların bazı boyutları arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu belirlemiştir.

2.4.2.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Luthans ve Youssef (2004, ss.157-158) tarafından yapılan araştırmada araştırma sonucuna göre; örgütlerdeki insan davranışlarının, motivasyon hakkındaki olumsuz teorilerin yerini, örgütlerdeki insanların, sosyal ve psikolojik sermayelerini geliştirmeye yönelik, yönetimlere bırakması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Luthans vd. (2005, s.260) tarafından Çin'de yaptıkları çalışmada, pozitif psikolojik sermaye ile performans arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Çalışma 3 işletme üzerinde yapılmıştır. En çok çalışanı olan işletmede pozitif psikolojik sermaye ile liyakate dayalı maaş arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Pozitif psikolojik sermayenin umut alt boyutunda yaş ve cinsiyet ile pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Pozitif psikolojik sermaye ile yaş arasında pozitif ilişki gözlenirken, cinsiyet değişkeninde her hangi bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Luthans, Norman, Hughes, (2006) tarafından ABD’de çeşitli alanlardan 304 çalışan ile yapılan çalışmada, güven değişkeninin pozitif psikolojik sermaye ve otantik liderlik üzerindeki etkilerini incelenmiştir. Araştırma sonucunda, liderin pozitif psikolojik sermayesinin; lideri takip eden takipçilerinin güvenini pozitif yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Araştırma sonuçları alanyazını destekler niteliktedir. Pozitif psikolojik sermayenin liderlerin takipçileri, liderler ve örgütlerde pozitif çıktılar elde etmek açısından önemli olduğunu göstermektedir.

Luthans ve Youssef (2007, s.338) tarafından yapılan nitel araştırmada pozitif psikolojik sermayenin, örgütsel vatandaşlık, cesaret ve doğruluk davranışları gibi pozitif eylemlere dönüşeceğini ifade etmişlerdir, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın, performans, iş tatmini, mutluluk ve işe aidiyeti olumlu etkilediği sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli (2007, ss.132-134) tarafından 714 Hollandalı tekniker üzerinde yapılan çalışmada psikolojik sermayenin işe angaje olmayı (adanimışlığı) pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Özyeterliliği yüksek olan çalışanlar örgütün taleplerini karşılamada kendilerine üst düzeyde inanmakta; iyimserliği yüksek olanların daha iyi bir hayat yaşayacağına inanmakta ve örgütsel tabanlı öz-saygıya sahip olanlar da görevlerini yerine getirerek ihtiyaçlarını karşılayabileceklerine inanmaktadırlar. Araştırmanın diğer sonuçlarına göre; otonomi, sosyal destek, yönetsel koçluk yapma ve profesyonel gelişim için fırsatlar sunma boyutları ile işe adanmışlık arasında pozitif psikolojik sermayenin belirli bir kısmının yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca ek olarak da iş kaynakları ve tükenmişlik ilişkisinde pozitif psikolojik sermaye pozitif bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Smith vd. (2009); bir lider örgüt içinde “kendi kendine sadık olmak” fikrini benimsediğinde, güven ve performans arasında belirgin bir ilişki oluştuğunu ifade etmiştir. Ayrıca, çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri ile çalışanlar tarafından algılanan üst yönetime duyulan güven seviyesi arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sebepten hem yöneticileri hem de çalışanları temsil eden ve grup seviyesinde performans analizi yapmayı sağlayan objektif bir model denenmiş ve grup seviyesindeki pozitif psikolojik sermaye ve güvenin performans ile anlamlı ilişkileri olduğu belirtilmiştir.

McMurray vd. (2010, ss.448-449) tarafından Avustralya'daki kâr elde etmeyen bir kilisede çalışanlar ile yapılan çalışmada, yönetici konumunda çalışan kişinin iyi liderlik özelliklerinden dolayı, mutluluk, işe aidiyet ve pozitif psikolojik sermaye arasında anlamlı pozitif ilişkiler bulgulanmıştır. Araştırmada demografik değişkenler açısından yaş değişkenine göre (50 yaş üzeri ve 17-30 yaş aralığındakiler arasında), eğitim düzeyine göre eğitim seviyesi düşük olanların yüksek olanlara göre daha yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Walumbwa, Hartnell, Oke (2010, ss.950-954) tarafından ABD'de bir polis merkezinde yapılan çalışmada komiser ve polis memurları arasındaki; lider ve takipçilerinin psikolojik sermayesi, hizmet kalitesi ve iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, komiserlerin psikolojik sermayesi polis memurlarının psikolojik sermayesine etki ederek polis memurlarının iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonuca ulaşılmıştır. Sonuç olarak araştırmada, psikolojik sermayenin iş performansının bir açıklayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Walumbwa, Luthans, Avey, Oke (2011) 'nin grup seviyesindeki çalışmasında psikolojik sermayenin ve güvenin hem grubun örgütsel vatandaşlık davranışı hem de performansı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, otantik liderlik ile bu iki örgütsel çıktının ilişkisine aracılık ettiğini belirtmiştir. Bu bulgular, otantik liderliğin grup üyelerinin psikolojik sermayelerini ve güven seviyelerini geliştirmekte ve bu sayede çalışanların vatandaşlık davranışlarını ve performanslarını etkilemekte olduğunu ifade etmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olduğundan tarama modelinde ilişkisel bir çalışma özelliği taşımaktadır. Tarama modellerinde, araştırmacı neden-sonuç durumunu belirlemekten çok belirli bir duruma ilişkin yapıyı belirlemeyi amaçlar (Judd, Smith ve Kidder, 1991). Karasar (2009) tarama modellerini; bilinmek istenen şey vardır ve oradadır, araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır, herhangi bir şekilde değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez şeklinde ifade etmektedir. İlişkisel çalışmalar ise iki ve daha çok değişken arasında birlikte değişimin varlığını ya da derecesini belirlemek ve neden-sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla yapılmaktadırlar (Creswell, 2012; Gravetter ve Forzano, 2012; Karasar, 2009).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2016-2017 eğitim öğretim yılında Gaziantep ili Şehitkâmil ilçesine bağlı resmi devlet ortaokul ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Evrenin büyüdükçe soyutlaşması ve ulaşma imkânının güçleşmesi nedenleri (Karasar, 2009) örneklem alınmasını gerekli kılmıştır. Örneklem, büyük bir gruptan, daha küçük bir grubun, büyük olan gruba ilişkin bilinmeyen bir bilgi parçasının, durumun ya da sonucun yaygınlığının kestirilmesi ya da tahmin edilmesi için dayanak olarak seçilmesidir (Atak, 2011). Bu çalışmada örneklem yöntemlerinden uygun örneklem yöntemi kullanılmıştır. Uygun örneklem yöntemi araştırmacıya hız ve pratiklik kazandırır (Büyüköztürk, Çakmak,

Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008). Ölçekler 322 öğretmene uygulanmıştır. Ancak toplanan ölçeklerden 11'i eksik, özensiz veya uygun doldurulmadığı belirlenerek analize dâhil edilmemiştir. Sonuç olarak, uygun örnekleme yöntemiyle belirlenen, araştırmaya temel olan veriler 311 öğretmenden elde edilmiştir.

Araştırma kapsamında ulaşılan toplam 311 öğretmenin demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 3.1.' de sunulmuştur.

Tablo 3.1.

Demografik Özellikler Tablosu

Değişkenler	Kategoriler	f	%
Cinsiyet	Kadın	165	53,1
	Erkek	146	46,9
Kıdem	1-5 yıl	57	18,4
	6-10 yıl	53	17,0
	11-15 yıl	51	16,4
	16-20 yıl	77	24,8
	21+	73	23,5
Eğitim Durumu	Lisans	259	83,8
	Lisansüstü	50	15,8
Medeni Durum	Evli	242	77,8
	Bekâr	69	22,2
Okul	Ortaokul	169	54,34
	Ortaöğretim	142	45,66

Tablo 3.1.'de araştırmaya katılan 311 öğretmenin, %53,1'ini kadın öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kıdem yıllarına bakıldığında %24,8'i 16-20 yıl ve %23,5'i 21 yıl ve üzeri öğretmenlerden oluşmaktadır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin eğitim durumuna bakıldığında %83,8'i lisans mezunu olup %15,8'i lisansüstü eğitimi mezunudur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %54,34'ü ortaokulda çalışmaktadır. Katılımcıların medeni durumları ise %77,8'inin evli, %22,2'sinin bekâr olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri; işyeri ruhsallığı ve pozitif psikolojik sermaye ölçeği olmak üzere iki farklı ölçek aracılığıyla toplanmıştır. Bunlara ek olarak katılımcılara, araştırmacı tarafından oluşturulan demografik bilgi formu uygulanmıştır.

Kişisel bilgi formu ile araştırmaya katılan öğretmenleri tanımlayan cinsiyet, meslekteki kıdem, eğitim ve medeni durum değişkenlerinin elde edilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algılarını ölçmeye yönelik Özgan (2016) tarafından geliştirilmiş olan “İşyeri Ruhsallığı Ölçeği” kullanılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları öğretmenler üzerinde test edilmiş olan bu ölçeğin kullanılmasının araştırmanın amacına daha uygun olacağı düşünülmüştür. Yapılan alanyazın taramalarında da öğretmenler için geliştirilmiş başka bir ölçeğe rastlanmamıştır. Ölçekteki cevap seçenekleri “1-Kesinlikle Katılmıyorum”, “2-Katılmıyorum”, “3-Kararsızım”, “4-Katılıyorum” ve “5-Kesinlikle Katılıyorum” olmak üzere 5’li likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçek 18 maddeden ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar örgütsel değerler, aşkınlık, fedakârlık ve anlamlı iştir. Ölçeğin iç tutarlılık kat sayısı (Cronbach α) .87 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geliştirilmesinde yapı geçerliliğinin belirlenmesinde Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış olup, ilgilenilen değişkene ilişkin toplam varyansın %64’ ünü ölçek maddelerinin açıkladığı ve dört boyutlu yapının kabul edilebilir bir model oluşturduğu belirlenmiştir. Ayrıca ölçeğin geliştirme sürecinin her basamağında uzman görüşlerine dayalı kapsam geçerliliğinin sağlandığı belirtilmiştir. Dolayısıyla ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin sağlandığı anlaşılmaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarını ölçmeye yönelik Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilmiş olan “Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek beşli likert tipindedir. Ölçekte bulunan cevap seçenekleri “1-Kesinlikle Katılmıyorum”, “2-Katılmıyorum”, “3-Kararsızım”, “4-Katılıyorum”, “5-Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde sıralanmıştır. Ölçek 26 maddeden ve 6 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umuttur. Tösten ve Özgan (2014) tarafından yapılan analizlere göre ölçeğin iç tutarlılık kat sayısı (Cronbach α) .946 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Verilerin Elde Edilmesi

Verilerin tamamı araştırmacı tarafından, katılımcılarla yüz-yüze bir araya geldiği ortamlarda toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Günlük yaşamda ve akademik araştırmalarda çoğu zaman bir özellikle başka bir özellik arasında ilişki olup olmadığına, eğer ilişki varsa bu ilişkinin derecesine ve yönünü bulmaya ihtiyaç vardır (Baykul, 1999, s.140). İki değişken arasındaki ilişkinin büyüklüğünün, yönünün ve önemliliğinin ortaya konulması amaçlanıyorsa korelasyon analizinden yararlanılmaktadır (Özdamar, 1999). Öğretmenlerinin iş yeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için basit korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Basit korelasyon yöntemlerinden varsayımların sağlandığı koşullarda uygulanan Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu tekniği tercih edilmiştir. Basit korelasyon katsayısı yorumlanırken 0,70 – 1,00 arasında ise yüksek; 0,70 – 0,30 arasında ise orta ve 0,30 – 0,00 arasında ise düşük düzeyde ilişki olarak tanımlanır (Büyüköztürk, 2008). Cinsiyet, kıdem, eğitim ve medeni durum değişkenlerine göre gruplar arasındaki farkın manidarlığını test etmede, varsayımlarının karşılandığı durumlarda t-testi ve tek faktörlü varyans (ANOVA) analizi; varsayımların karşılanmadığı durumlarda ise Mann Whitney U ve Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Araştırma kapsamında veriler, SPSS 23.0 istatistik paket programı ile çözümlenmiştir. Sonuçların yorumlanmasında değişkenler arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemede .05 anlamlılık düzeyi ölçüt olarak kabul edilmiştir.

BÖLÜM IV BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde analiz sonucunda elde edilen bulgular alt problemler temelinde sunulmuştur.

4.1. Birinci Araştırma Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algıları nedir?” şeklinde ifade edilmiştir. Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algılarına ilişkin puanlarının ve alt boyutlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.1.’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1.

Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığına İlişkin Algıları

İşyeri Ruhsallığı Ölçeği	N	\bar{X}	ss
Anlamlı iş	311	4,18	0,79
Aşkılık	311	4,12	0,77
Fedakârlık	311	4,37	0,57
Örgütsel Değerler	311	3,68	0,84
İşyeri Ruhsallığı Toplam	311	4,02	0,61

Tablo 4.1.’de görüldüğü gibi öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algıları ortalama puanı 4,02’ dir. Bu ortalama değer 3,40 – 4,19 puan aralığına denk gelmektedir ve bu durum öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algılarının “Katılıyorum” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Tabloda ayrıca işyeri ruhsallığı ölçeğinde yer alan her bir boyutun ayrı ayrı ortalamaları yer almaktadır. Bu ortalamalara göre öğretmenlerin “Anlamlı İş” boyutuna yönelik tutumlarının ($\bar{X} = 4,18$) “Katılıyorum”, “Aşkılık” boyutuna yönelik tutumlarının ($\bar{X} = 4,12$) “Katılıyorum”, “Fedakârlık” boyutuna yönelik tutumlarının (\bar{X}

= 4,37) “Kesinlikle Katılıyorum”, “Örgütsel Değerler” boyutuna yönelik tutumlarının ($\bar{X} = 3,68$) “Katılıyorum “ olduğu görülmektedir.

4.2. İkinci Araştırma Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt probleminin bir boyutu olarak “İşyeri ruhsallığına ilişkin öğretmen algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmıştır. Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algılarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4.2.’ de gösterilmiştir.

Tablo 4.2.

İşyeri Ruhsallığı Algıları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Anlamlı İş	Kadın	165	161,68	26677,50	11107,50	,226
	Erkek	146	149,58	21838,50		
Aşkınlık	Kadın	165	161,05	26574,00	11211,00	,286
	Erkek	146	150,29	21942,00		
Fedakârlık	Kadın	165	168,63	27823,50	9961,50	,007*
	Erkek	146	141,73	20692,50		
Örgütsel Değerler	Kadın	165	160,62	26502,50	11282,50	,334
	Erkek	146	150,78	22013,50		
İşyeri Ruhsallığı Toplam	Kadın	165	165,70	27340,00	10445,00	,043*
	Erkek	146	145,04	21176,00		

*p<.05

Mann Whitney U testi sonucuna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algılarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı Tablo 4.2.’de görülmektedir (U=10445, p<.05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında kadın öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algılarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin cinsiyete göre fedakârlık alt boyutuna ilişkin puanlarının anlamlı olduğu belirlenmiştir (U=9961,50, p<.05). Kadın öğretmenlerin sıra ortalamaları 168,63 iken erkek öğretmenlerin ki 141,73 olarak bulunmuştur. Buna göre cinsiyete göre farklılığın kadın öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Başka bir

deyişle kadın öğretmenlerin fedakârlık algısı erkek öğretmenlerinkine göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Araştırmanın ikinci alt probleminin diğer bir boyutu olarak “İşyeri ruhsallığına ilişkin öğretmen algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmıştır. Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algılarının medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4.3.’ te gösterilmiştir.

Tablo 4.3.

İşyeri Ruhsallığı Algıları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Anlamlı İş	Evli	242	158,22	38288,50	7812,50	,405
	Bekâr	69	148,22	10227,50		
Aşkınlık	Evli	242	156,05	37764,50	8336,50	,985
	Bekâr	69	155,82	10751,50		
Fedakârlık	Evli	242	153,97	37261,50	7858,50	,449
	Bekâr	69	163,11	11254,50		
Örgütsel Değerler	Evli	242	159,10	38501,50	7599,50	,254
	Bekâr	69	145,14	10014,50		
İşyeri Ruhsallığı Toplam	Evli	242	159,29	38549,00	7552,00	,226
	Bekâr	69	144,45	9967,00		

*p<.05

Tablo 4.3.’e bakıldığında öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algısı ile medeni durumları arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir (U=7552,00, p>.05). İşyeri ruhsallığı algısı diğer alt boyutlarında da medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir, yine de analiz sonuçlarından sıra ortalamaları dikkate alındığında evlilerin ortalamasının bekarlardan yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmanın ikinci alt probleminin bir başka boyutu olarak da “İşyeri ruhsallığına ilişkin öğretmen algıları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algılarının eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4.4.’ te gösterilmiştir.

Tablo 4.4.

İşyeri Ruhsallığı Algıları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Eğitim Duruma Göre Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Anlamlı İş	Lisans	259	154,99	40141,50	6471,50	,650
	Lisansüstü	52	161,05	8374,50		
Aşkınlık	Lisans	259	155,62	40306,50	6636,50	,867
	Lisansüstü	52	157,88	8209,50		
Fedakârlık	Lisans	259	155,49	40271,00	6601,00	,819
	Lisansüstü	52	158,56	8245,00		
Örgütsel Değerler	Lisans	259	154,34	39973,50	6303,50	,466
	Lisansüstü	52	164,28	8542,50		
İşyeri Ruhsallığı Toplam	Lisans	259	154,75	40080,50	6410,50	,584
	Lisansüstü	52	162,22	8435,50		

*p<.05

Tablo 4.4. incelendiğinde öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algısı ile eğitim durumları arasında .05 düzeyinde Mann Whitney U testi sonucuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (U=6410,50, p>.05). İş yeri ruhsallığı algısının; diğer alt boyutlarında da eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Araştırmanın ikinci alt probleminin bir diğer boyutu da “İşyeri ruhsallığına ilişkin öğretmen algıları; kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algısına ilişkin puanlarının kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçları Tablo 4.5.’ te gösterilmiştir.

Tablo 4.5.

İşyeri Ruhsallığı Algıları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Kıdeme Göre Kruskal-Wallis H Test Sonuçları

Alt Boyutlar	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	sd	x ²	p	Anlamlı fark
Anlamlı İş	1-5 yıl	58	165,68	4	6,321	,176	-
	6-10 yıl	53	132,59				
	11-15 yıl	51	148,53				
	16-20 yıl	77	168,18				
	21+	72	157,69				
Aşkınılık	1-5 yıl	58	172,47	4	3,098	,541	-
	6-10 yıl	53	145,13				
	11-15 yıl	51	154,99				
	16-20 yıl	77	157,01				
	21+	72	150,37				
Fedakârlık	1-5 yıl	58	172,59	4	7,152	,128	-
	6-10 yıl	53	146,78				
	11-15 yıl	51	135,50				
	16-20 yıl	77	168,48				
	21+	72	150,60				
Örgütsel Değerler	1-5 yıl	58	159,45	4	4,577	,333	-
	6-10 yıl	53	153,99				
	11-15 yıl	51	171,31				
	16-20 yıl	77	161,01				
	21+	72	138,49				
İşyeri Ruhsallığı Toplam	1-5 yıl	58	165,56	4	3,378	,497	-
	6-10 yıl	53	144,45				
	11-15 yıl	51	159,35				
	16-20 yıl	77	164,69				
	21+	72	145,13				

*p<.05

Öğretmenlerin kıdeme göre işyeri ruhsallığı algısı ölçeğinden aldıkları puanların Kruskal-Wallis H testi sonuçları verilmiştir. Buna göre, işyeri ruhsallığı algısı ile kıdem arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($x^2(sd=4, n=311) =$

3,378, $p > .05$). Tabloda işyeri ruhsallığı; aşkınlık, fedakârlık ve örgütsel değerler alt boyutları sonuçları da verilmiştir. Ancak alt boyutlarda da anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

4.3. Üçüncü Araştırma Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları nedir?” şeklinde ifade edilmiştir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısı puanları ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.6.’da gösterilmiştir.

Tablo 4.6.

Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları

Pozitif Psikolojik Sermaye	N	\bar{X}	ss
Öz yeterlilik	311	4,43	,58
İyimserlik	311	4,24	,80
Güven	311	4,55	,63
Dışadönüklük	311	4,38	,67
Psikolojik Dayanıklılık	311	4,36	,61
Umut	311	4,45	,62
Psikolojik Sermaye Toplam	311	4,39	,49

Tablo 4.6.’da öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ortalama puanı 4,39’ dur. Bu ortalama değer 3,40 – 4,19 puan aralığına denk gelmektedir ve bu durum öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Tabloda ayrıca pozitif psikolojik sermaye ölçeğinde yer alan her bir boyutun ayrı ayrı ortalamaları bulunmaktadır. Bu ortalamalara göre öğretmenlerin “öz yeterlilik” boyutuna yönelik tutumlarının ($\bar{X} = 4,43$) “Tamamen Katılıyorum”, “İyimserlik” boyutuna yönelik tutumlarının ($\bar{X} = 4,24$) “Tamamen Katılıyorum”, “Güven” boyutuna yönelik tutumlarının ($\bar{X} = 4,55$) “Tamamen Katılıyorum”, “Dışa Dönüklük” boyutuna yönelik tutumlarının ($\bar{X} = 4,38$) “Tamamen Katılıyorum”, “Psikolojik Dayanıklılık” boyutuna yönelik tutumlarının ($\bar{X} = 4,36$) “Tamamen Katılıyorum”, “Umut” boyutuna yönelik tutumlarının ($\bar{X} = 4,45$) “Tamamen Katılıyorum” öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları toplam

puanı ise ($\bar{X} = 4,39$) düzeyinde “Tamamen Katılıyorum“ düzeyinde olduğu görülmektedir.

4.4. Dördüncü Araştırma Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt probleminin bir boyutu olarak “Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları; cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısına ilişkin puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4.7.’de gösterilmiştir.

Tablo 4.7.

Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Öz yeterlilik	Kadın	165	157,35	25962,50	11822,50	,772
	Erkek	146	154,48	22553,50		
İyimserlik	Kadın	165	164,18	27089,00	10696,00	,083
	Erkek	146	146,76	21427,00		
Güven	Kadın	165	161,77	26692,50	11092,50	,198
	Erkek	146	149,48	21823,50		
Dışadönüklük	Kadın	165	156,24	25779,50	12005,50	,959
	Erkek	146	155,73	22736,50		
Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	165	153,50	25328,00	11633,00	,595
	Erkek	146	158,82	23188,00		
Umut	Kadın	165	159,88	26379,50	11405,50	,397
	Erkek	146	151,62	22136,50		
Psikolojik Sermaye Toplam	Kadın	165	160,05	26408,50	11376,50	,398
	Erkek	146	151,42	22107,50		

*p<.05

Tablo 4.7.’de öğretmenlerin cinsiyete göre pozitif psikolojik sermaye algısı ölçeğinden aldıkları puanların Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir. Buna göre, pozitif psikolojik sermaye algısı ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (U=11376,50, p<.05). Tabloda pozitif psikolojik sermaye alt

boyutları sonuçları da verilmiştir. Ancak alt boyutlarda da anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Araştırmanın dördüncü alt probleminin diğer bir boyutu olarak da ”Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları; eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısına ilişkin puanlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4.8.’ de gösterilmiştir.

Tablo 4.8.

Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Eğitim Duruma Göre Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Öz yeterlilik	Lisans	259	157,44	40777,00	6361,00	,516
	Lisansüstü	52	148,83	7739,00		
İyimserlik	Lisans	259	154,93	40127,00	6457,00	,634
	Lisansüstü	52	161,33	8389,00		
Güven	Lisans	259	157,41	40768,00	6370,00	,510
	Lisansüstü	52	149,00	7748,00		
Dışadönüklük	Lisans	259	153,32	39710,00	6040,00	,231
	Lisansüstü	52	169,35	8806,00		
Psikolojik Dayanıklılık	Lisans	259	153,59	39781,00	6111,00	,282
	Lisansüstü	52	167,98	8735,00		
Umut	Lisans	259	155,22	40202,50	6532,50	,721
	Lisansüstü	52	159,88	8313,50		
Psikolojik Sermaye Toplam	Lisans	259	154,75	40079,00	6409,00	,583
	Lisansüstü	52	162,25	8437,00		

*p<.05

Tablo 4.8. incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısı ile eğitim durumları arasında .05 düzeyinde Mann Whitney U testi sonucuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (U=6410,50, p<.05). Pozitif psikolojik sermaye algısı ve alt boyutların da eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Araştırmanın dördüncü alt probleminin bir başka boyutu olarak da “Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları; medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısına ilişkin puanlarının medeni durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4.9.’da gösterilmiştir.

Tablo 4.9.

İşyeri Ruhsallığı Algıları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Öz yeterlilik	Evli	242	158,57	38373,50	7727,500	,332
	Bekâr	69	146,99	10142,50		
İyimselik	Evli	242	155,09	37531,50	8128,500	,734
	Bekâr	69	159,20	10984,50		
Güven	Evli	242	156,90	37971,00	8130,000	,722
	Bekâr	69	152,83	10545,00		
Dışadönüklük	Evli	242	152,19	36829,00	7426,000	,153
	Bekâr	69	169,38	11687,00		
Psikolojik Dayanıklılık	Evli	242	154,46	37379,50	7976,500	,563
	Bekâr	69	161,40	11136,50		
Umut	Evli	242	154,16	37307,00	7904,000	,479
	Bekâr	69	162,45	11209,00		
Psikolojik Sermaye Toplam	Evli	242	155,73	37687,00	8284,000	,921
	Bekâr	69	156,94	10829,00		

*p<.05

Tablo 4.9.’a bakıldığında öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısı ile medeni durumları arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir(U=8284,0, p>.05). Pozitif psikolojik sermaye algısı; diğer alt boyutlarında da medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmanın dördüncü alt probleminin diğer bir boyutu olarak da “Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları; kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik

sermaye algısına ilişkin puanlarının kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçları Tablo 4.10.'da gösterilmiştir.

Tablo 4.10.

Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ve Alt Boyutlarının Kıdeme Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı fark
Öz yeterlilik	1-5 yıl	58	145,44	4	11,010	,026	1-5 - 21+*
	6-10 yıl	53	129,71				
	11-15 yıl	51	152,70				
	16-20 yıl	77	163,25				
	21+	72	178,45				
İyimserlik	1-5 yıl	58	158,22	4	7,222	,125	
	6-10 yıl	53	142,63				
	11-15 yıl	51	134,49				
	16-20 yıl	77	172,44				
	21+	72	161,70				
Güven	1-5 yıl	58	156,67	4	5,167	,271	
	6-10 yıl	53	147,15				
	11-15 yıl	51	136,84				
	16-20 yıl	77	164,02				
	21+	72	166,97				
Dışadönüklük	1-5 yıl	58	150,87	4	1,948	,745	
	6-10 yıl	53	165,04				
	11-15 yıl	51	155,85				
	16-20 yıl	77	147,30				
	21+	72	162,89				
Psikolojik Dayanıklılık	1-5 yıl	58	160,62	4	,795	,939	
	6-10 yıl	53	153,17				
	11-15 yıl	51	147,66				
	16-20 yıl	77	156,69				
	21+	72	159,53				

	1-5 yıl	58	149,49			
	6-10 yıl	53	152,78			
Umut	11-15 yıl	51	133,34	4	7,533	,110
	16-20 yıl	77	160,86			
	21+	72	174,46			
	1-5 yıl	58	153,78			
	6-10 yıl	53	145,44			
Psikolojik Sermaye Toplam	11-15 yıl	51	136,11	4	5,921	,205
	16-20 yıl	77	163,91			
	21+	72	171,19			

*p<.05

Analiz sonuçları çalışmaya katılan öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye algılarının kıdem bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($\chi^2(sd=4, n=311) = 5,921, p>.05$). Pozitif psikolojik sermayenin boyutları ele alınarak incelendiğinde ise öz yeterlilik boyutuna ait puanların anlamlı şekilde değiştiği görülmüştür ($\chi^2(sd=4, n=311) = 0,26, p<.05$).

Öz yeterlilik boyutunda grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında; 21+ yıl kıdeme sahip olanların puanlarının en yüksek olduğu ve bunu sırasıyla 16-20 ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin izlediği görülmektedir. Bu farklılıkların anlamlılıklarının incelenmesi için ikişerli gruplar olarak Mann Whitney U testleri yapılmış ve bu farklılığın 1-5 ile 21+ yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 21+ yıl kıdeme sahip olanlar lehine, 6-10 ile 16-20 kıdeme sahip öğretmenler arasında 16-20 yıl kıdeme sahip olanlar lehine ve 6-10 ile 21+ yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 21+ yıl kıdeme sahip olanlar lehine olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

4.5. Beşinci Araştırma Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algıları, pozitif psikolojik sermaye algılarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir. Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algılarının pozitif psikolojik sermaye algılarını yordama düzeyini belirlemek amacıyla yapılan regresyon testi sonuçları Tablo 4.11.’de sunulmuştur.

Tablo 4.11.

Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı Algılarının, Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	SH	β	t	p
	(Sabit)	2,820	,161		17,484	,000
Pozitif Psikolojik Sermaye	İşyeri Ruhsallığı	,391	,040	,489	9,847	,000

[R=0,489, R²=0,239, F_(1,309)=96,954,p=.000<,005]

Tablo 4.11.'de öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algılarının, pozitif psikolojik sermaye algılarını yordama düzeyi incelendiğinde; işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir [R = 0,489, p = 0,00 < 0,05]. İş yeri ruhsallığı algıları, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir, (R=0,489, R²=0,239, F_(1,309)=96,954,p=.000<,005). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısına ilişkin toplam varyansın (değişkenliğin) %24'ünün pozitif psikolojik sermaye algısı ile açıklandığı ifade edilebilir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA

5.1. Tartışma

Bu araştırma, öğretmenlerin iş yeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkinin ve öğretmenlerin demografik özelliklerine göre algılarının farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında sırasıyla öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ve pozitif psikolojik sermaye algıları demografik değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmada daha sonra ise öğretmenlerin iş yeri ruhsallığı ve psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişki belirlenmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algıları ortalama puanı 4,02' dir. Bu ortalama öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algıları düzeyinin görece yüksek olduğunu göstermektedir. İş yeri ruhsallığı algısına yönelik yapılan araştırmalar incelendiğinde; Neal ve Biberman, (2003), Sadykova ve Tutar (2014), Fawcett, Brau, Rhoads, Whitlark ve Fawcett, (2008) yaptıkları araştırmada işyeri ruhsallığı algı puan ortalamalarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmalar, araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu Hofstede (1980)'nin kültür analizi çerçevesinde değerlendirildiğinde, Türkiye'nin genel örgüt yapısının kadına özgü değerler olarak ifade edilen sezgisellik, sevecenlik, yardımseverlik ve duygusallık gibi özelliklere sahip olması ile ilişkilendirilebilir. Diğer bir ifadeyle Türkiye örgüt yapısı olarak işe yönelik görevlerden önce işgörene yönelik ihtiyaçlara yönelebilmektedir. Bu durum da çalışanların işyeri ruhsallığı algılarının yüksek olmasının bir nedeni olabilir. Bununla birlikte okulun örgütsel yapısının uzmanlığa dayalı ve eğitimsel işlerde biçimselleşme düzeyinin düşük olması gibi nedenlerle bireyler kendilerini diğer örgüt yapılarına göre daha rahat ifade edebilmektedirler. Dolayısıyla öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algılarının yüksek olması beklenen bir durumdur. İşyeri ruhsallığı algıları yüksek olan

çalışanların daha üretken ve çalışkan olmaları beklenmektedir. Thompson (2000) çalışmasında işyerinde ruhsallık algısı yüksek olan örgütlerin olmayanlara göre üretimlerinde bir artış olduğunu bildirmiştir. Bu düşünceyle adalet, sağlık, güvenlik gibi diğer toplumsal alt kurumların ürettikleri hizmetin kalitesi üzerinde belirleyici rolü bulunan eğitimin, öğretmenlerin ruhsallık algısının yüksekliğiyle hedeflerine ulaşabileceği söylenebilir.

Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı alt boyutlar düzeyinde incelendiğinde fedakârlık alt boyutunun, diğer boyutlara göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Özbek, Kahyaoğlu ve Özgen (2007) yapmış oldukları öğretmen adaylarının mesleğe ilişkin görüşlerini inceledikleri çalışmalarında, fedakârlığın en yüksek puana sahip görüşlerden biri olduğunu belirlemişlerdir. Öğretmenlik mesleği Türkiye’de büyük oranda fedakârlık gerektiren bir meslek olarak görülmektedir. Dolayısıyla, işyeri ruhsallığı içinde fedakârlık alt boyutunun yüksek çıkması öğretmenliğe ilişkin anlam yüklemesi ile ilişkilendirilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algıları cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Kadın öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algılarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra fedakârlık alt boyutunun da cinsiyete göre anlamlı farklılaştığı görülmektedir. Araştırma bulguları “fedakârlık” alt boyutunda cinsiyete göre farklılığın kadın öğretmenlerin lehine olduğunu göstermektedir. Bu bulgu kadınların kişilik yapılarının erkeklere göre daha hassas ve duygusal olması, olaylar ve durumlar karşısında duygularıyla hareket edebilmeleri kadın öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ve fedakârlık alt boyutunda anlamlı şekilde farklılık göstermesini açıklar niteliktedir. Günindi Ersöz (2010) Türk atasözleri ve deyimlerinde kadına yönelik toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili yapmış olduğu çalışmada fedakârlığın kadına yönelik bir kimlik olarak inşa edildiğini göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ortalama puanı 4,39’ dur. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksekliğini ortaya koyan araştırmalara uluslararası (Avey, Luthans ve Jensen, 2009; Abbas, Raja, Darr ve Bouckennooghe, 2012; Chen ve Lim, 2012; Bergheim, Eid, Hystad, Nielsen, Mearns, Larsson, Luthans, 2013; Avey, 2014; Boamah ve Laschinger, 2014) ve ulusal (Tösten, 2015; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Çimen, 2015) alanyazında sıklıkla rastlanmaktadır. Öğretmenler genel olarak okuldaki zamanlarının büyük bir çoğunluğunda sınıflarında geçirmektedirler. Sınıfta öğretmenler öğretimin

nasıl gerçekleştirileceği konusunda, programlar merkezi olarak belirlenmekle birlikte, büyük bir esnekliğe sahiptir. Dolayısıyla, bu esneklik ve göreceli rahat çalışma koşulları ile ticari kaygı taşımayan ortam özellikleri öğretmenlerin daha yüksek iyimserlik, öz yeterlilik, dışadönüklük ve umut duygularına sahip olmalarında belirleyici olabilir. Diğer taraftan Kaya, Balay ve Demirci (2014) tarafından öğretmenler üzerine yapılan araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermaye algı düzeyinin orta seviyede olduğunu bulgulamışlardır. Araştırmacılar, öğretmenlik mesleğinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesi için beklenen yüksek psikolojik sermaye algı düzeyinin, orta seviyede kalmasını öğretmenlik imaj algısında son yıllarda yaşanan düşüş ile ilişkilendirmişlerdir.

Araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri farklı demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Cinsiyet, medeni durum, eğitim durumuna göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısı ve alt boyutları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Büyükgöze (2014) çalışmasında öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, sendika üyeliği, çalıştıkları lise türü değişkenlerine göre pozitif psikolojik sermaye algılarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Kaya, Balay ve Demirci (2014) tarafından yapılan çalışmada da cinsiyete göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının değişmediği bulunmuş olup, bu durum dolaylı olarak örneklem büyüklüğü ile ilişkilendirilmiştir. Ancak mevcut çalışmada da benzer bulguya ulaşılması örneklem yanlılığı ya da hatası ile açıklanabilecek bir durumu işaret etmemektedir. Dolayısıyla, cinsiyet temelinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının aynı olduğu söylenebilir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut kavramsal anlamı bakımından düşünüldüğünde cinsiyete göre farkın olmaması beklenen bir durumdur. Diğer taraftan, Roman-Oertwig (2004), Çoban ve Demirtaş (2011), Çimen (2015)'te araştırmalarında öğretmenlerin pozitif psikolojik algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir. Pozitif psikolojik sermaye algısının cinsiyete göre farklılık göstermesinin nedeni olarak sosyolojik boyutlara dayandırmaktadırlar. Özellikle Türkiye'de yapılan çalışmalarda; Türk kültürü ele alındığında erkek egemen toplumlarda erkeklerin daha dayanıklı ve mücadeleci olması gereken taraf olarak görülmesinden dolayı farkın kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılan öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye algıları kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Pozitif psikolojik sermayenin boyutları ele alınarak incelendiğinde ise öz yeterlilik boyutuna ait puanların anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Farkın kaynağı araştırıldığında 1-5 ile 21+ yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 21+ yıl kıdeme sahip olanlar lehine, 6-10 ile 16-20 kıdeme sahip öğretmenler arasında 16-20 yıl kıdeme sahip olanlar lehine ve 6-10 ile 21+ yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 21+ yıl kıdeme sahip olanlar lehine olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kıdem yılı az olanların kıdem yılı çok olanlara göre farklılaşmasını; özyeterliliğin bireylerin gelecekteki çalışmalarda alacakları görevleri başarmalarına ve bir sonuca ulaşma ihtimaline olan inancıyla açıklayabiliriz (Gardner ve Pierce, 1998). Bu doğrultuda örgütlerde kıdem yılı arttıkça çalışanların psikolojik sermayelerinin arttığını söyleyebiliriz. Tösten (2015), Berberoğlu (2013), Çimen (2015) ve Polatçı (2011) de çalışmalarında benzer bulgular elde etmişlerdir.

Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Böylece işyeri ruhsallığı algıları arttıkça pozitif psikolojik sermaye algılarının arttığı söylenebilir. Araştırma verileri dikkate alındığında, pozitif psikolojik sermaye algısındaki toplam varyansın %24'ünü iş yeri ruhsallığı algısı ile açıklanabileceği ortaya çıkmıştır. İş yeri ruhsallığı ile alt boyutlarının pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarına etkisi ile ilgili çalışma bulunmamaktadır. Yine de araştırma bulguları işyeri ruhsallığı ile farklı konularda ilişki düzeyi belirleme ile ilgili çok sınırlı sayıda araştırma bulgularıyla (Rego ve Cunha, 2008; Khanifar vd., 2010; Chawla ve Guda, 2013; Bekiş 2013) kısmen örtüşmektedir. Bu çalışmalar, araştırmanın bulgularını desteklemektedir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Araştırmada elde edilen sonuçlar sıralanmıştır.

- Araştırma kapsamında öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve işyeri ruhsallığı algılarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.
- Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algıları cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde kadın lehine farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca bakarak, kadın öğretmenlerin işyerinde daha pozitif düşünceler beslediği, işle ilgili problemlerde daha yapıcı olduğu görülmüştür.
- Araştırma sonuçlarına göre çalışmaya katılan öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye algıları kıdem bağımsız değişkenine göre öz yeterlilik boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu fark 1-5 ile 21+ yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 21+ yıl kıdeme sahip olanlar lehine, 6-10 ile 16-20 kıdeme sahip öğretmenler arasında 16-20 yıl kıdeme sahip olanlar lehine ve 6-10 ile 21+ yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 21+ yıl kıdeme sahip olanlar lehine olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre kıdem yılı az olanların kıdem yılı çok olanlara göre farklılaşması; özyeterliliğin bireylerin tecrübeleri arttıkça öz yeterliliklerinin artmasına bağlı olarak değiştiğini söyleyebiliriz. Kıdemi fazla olan öğretmenlerin görece daha fazla psikolojik sermaye algısına sahip olduğu bulunmuştur.
- Araştırmada öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylece işyeri ruhsallığı algıları arttıkça pozitif psikolojik sermaye algılarının arttığı tespit edilmiştir.

6.2. Öneriler

Bu bölümde araştırmada elde edilen sonuçlar dikkate alınarak uygulayıcılar ve araştırmacılar için önerilerde bulunulmuştur.

Uygulayıcılar için Öneriler

- Eğitim yöneticileri toplumsal olarak manevi değerler atfedilen eğitim ve okulu doğru okuyarak yönetsel eylemlerini hayata geçirmelidir. Diğer örgütlerden de farklı olarak okullar katı bürokratik yapının ve yasal güç kullanımının fazla olduğu örgütler olarak yönetilemezler. Bunun yerine öğretmenlerin içsel motivasyon kaynaklarını geliştirebilecek karara katılım, kurullar aracılığıyla yönetim, uzmanlık alanına saygı, tanınma, yeni öğrenmeler gerçekleştirme gibi ruhsal olarak bağlılığı arttırabilecek örgütsel uygulamalarının hayata geçirilmesi düşünülmelidir.
- Her tür ve düzeydeki eğitim yöneticilerinden, özellikle okul yöneticilerinden, bir bütün olarak örgütün gelişimini sağlayacak olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerini geliştirmelerine yönelik bir plana sahip olması beklenmelidir. Yine, görevin bir gereği diğer bir ifadeyle liyakatın bir göstergesi olarak insan kaynağının geliştirilmesine yönelik böyle bir planın göreve getiriliş sırasında değerlendirme ölçütlerinden biri olarak görülmesi önerilebilir.
- Okullardaki rehberlik ve psikolojik danışmanlık biriminin öğretmenlerin kişisel özelliklerini dikkate alarak psikolojik sermayelerini arttırabilecekleri sosyal ve kültürel aktiviteler hazırlamalı ve etkin şekilde öğretmenlerin katılımını sağlamaları; okulun manevi ortamının iyileştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmelidir.

Araştırmacılar için Öneriler

- Literatürde işyeri ruhsallığı ile ilgili çalışmaların çok sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu nedenle araştırmacıların işyeri ruhsallığına yönelik boylamsal ve eylem araştırması gibi araştırma modelleri ile desenlenen çalışmalara önem verilmelidir.
- Okullarda öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ve pozitif psikolojik sermaye algılarının; olumlu örgütsel davranışlara katkı sağladığı ele alındığında

öğretmenlere yönelik işyeri ruhsallığı ve pozitif psikolojik sermaye geliştirme programları oluşturulmalı ve uygulanmalıdır.



KAYNAKÇA

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813-1830.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme (İktisat) Ana Bilim Dalı.
- Akdoğan, A., & Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1).
- Akmaz B. G.(2017). Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma: Trabzon bölgesindeki Çaykur işletmeleri. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Trabzon.
- Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal of business ethics*, 104(1), 93-99.
- Ashforth, B. E., & Pratt, M. G. (2003). Institutionalized spirituality. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, 93-107.
- Ashmos, D. P. and D. Duchon (2000), "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure", *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9 (2): 134-145.
- Atak, H. (2011). Yetişkinliğe Geçiş Yıllarında Sigara İçme Davranışının Psikososyal Belirleyicileri ve Sigara İçmenin Yaşam Doyumu ve Öznel İyi Oluşla İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 14, 29-43.
- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2), 141-149.

- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.
- Aydın, A., Yılmaz, K., & Altınkurt, Y. (2013). Positive psychology in educational administration Eğitim yönetiminde pozitif psikoloji. *Journal of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.
- Baloğlu, N. ve E. Karadağ (2009), “Ruhsal Liderlik Üzerine Teorik Bir Çözümleme”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt. 15 (58):165-190.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational psychologist*, 28(2), 117-148.
- Baykul, Y. (1999). İstatistik: Metodlar ve uygulamalar. Anı yayıncılık.
- Bekiş, T. (2013). “İş yeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma”. Yayınlanmamış doktora tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Benner, D. G. (1989), *Toward A Psychology Of Spirituality: Implications for Responsibility Personality and Psychotherap*, *Journal of Psychology and Christianity*, Vol. 5: 19-30.
- Berberoğlu, N. (2013). Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bir alan araştırması. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bergheim, K., Eid, J., Hystad, S. W., Nielsen, M. B., Mearns, K., Larsson, G., ve Luthans, B. (2013). The role of psychological capital in perception of safety climate among air traffic controllers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20, 232-241.
- Berzah, M. Ç., & Çakır, M. (2015). İş Hayatında Maneviyat Yaklaşımı Ne Vaadediyor?. *Journal of Administrative Sciences/Yonetim Bilimleri Dergisi*, 13(26).
- Boamah, S., & Laschinger, H. (2014). Engaging new nurses: The role of psychological capital and workplace empowerment. *Journal of Research in Nursing*, 1-13.

- Bökeoğlu, Ö. Ç. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi(54), 211-233.
- Brandt, T., Gomes, J. F. S., Boyanova, D. (2011). "Personality and Psychological Capital As Indicators of Future Job Success?". LTA, 3(11), 263-289.
- Brandt, T., Gomes, J. F. S., ve Boyanova, D. (2011). Personality and psychological capital as indicators of future job success. Liiketaloudellinen Aikakauskirja The Finnish Journal of Business Economics LTA, 3, 263-289.
- Burack, E. H. (1999). Spirituality in the workplace. Journal of organizational change management, 12(4), 280-292.
- Büyüköze, H. (2014). Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi.
- Büyüköztürk, S., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, S., & Demirel, F. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemleri (18. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi, 177-184.
- Caprara ve Cervone (2003). A conception of personality for a psychology of human strengths: personality as an agentic, self regulating system, in : L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger, (ed), A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology (ss.61-74). Washington: DC American Psychological Association.
- Caprara, G. V., & Daniel C. (2003). "A conception of personality for a psychology of human strengths: personality as an agentic, self regulating system", in : L.G. Aspinwall & U. M. Staudinger, (Ed), A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology. Washington: DC American Psychological Association, 61-74.
- Carr, A. (2011). Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths (2. b.). New York: Routledge.
- Carr, N. (2011). The shallows: What the Internet is doing to our brains. WW Norton & Company.

- Chawla, V., & Guda, S. (2013). Workplace spirituality as a precursor to relationship-oriented selling characteristics. *Journal of business ethics*, 115(1), 63-73.
- Chen, D. J. Q., ve Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 811-839.
- Clark, L. A., & Watson, D. (1991). Tripartite model of anxiety and depression: psychometric evidence and taxonomic implications. *Journal of abnormal psychology*, 100(3), 316.
- Clark, L., S. Leedy, L. McDonald, B. Muller, C. Lamb, T. Mendez, S. Kimand R. Schonwetter (2007), "Spirituality and Job Satisfaction among Hospice Interdisciplinary Team Members", *Journal of Palliative Medicine*, Vol. 10 (6): 1321-1328.
- Corner, P. D. (2009), "Workplace Spirituality and Business Ethics: Insights from an Eastern Spiritual Tradition", *Journal of Business Ethics*, Vol.85: 377-389.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed). Upper Saddle River, NJ: Merrill.
- Crumpton, A.D. (2011). An exploration of spirituality within leadership studies literature.<http://www.interdisciplinary.net/wpcontent/uploads/2016/02/Crumpton-paper.pdf> adresinden 08.02.2016 tarihinde edinilmiştir.
- Çetin, F., Şeşen, H., & Basım, H. N. (2013). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(3).
- Çimen İ. (2015). Öğretmenlerin psikolojik sermaye algısına ilişkin faktörlerin incelenmesi. Yüksek lisans tezi. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Çoban, D. ve Demirtaş, H. (2011). Okulların Akademik İyimsellik Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 317-348.
- Daco, P. (1989). *Çağdaş Psikolojinin Olağanüstü Başarıları*. (Çev. Gürün, O. A.) Ankara: İnkılap Yayınları

- Dehler, G. E. and M. A. Welsh (1994), "Spirituality and Organizational Transformation: Implications for the New Management Paradigm", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 9 (6): 17–26.
- Dent, E., E. Higgins and D. Wharff (2005), *Spirituality and Leadership: An Empirical Review of Definitions, Distinctions and Embedded Assumptions*, *The Leadership Quarterly*, Vol. 16(5): 625-653.
- Deshpande, A. R. (2012). *Workplace spirituality, organizational learning capabilities and mass customization: An integrated framework*. *International Journal of Business and Management*, 7(5), 3.
- Drake, T. (2011). *An Examination of the Relationship Between Workplace Spirituality and Organization Based Self-Esteem* (Doctoral dissertation, Nyack College).
- Ehigie, B. O. ve Akpan, R. C. (2006). Roles of Personality Attributes in the Practice of Total Quality Management. *Individual Differences Research*, 4(2), 78-105.
- Erkus, A., & Findikli, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve isten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma/A research on the impact of psychological capital to job satisfaction, job performance and intention to quit. *Istanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302.
- ERSÖZ, A. G. (2010). Türk atasözleri ve deyimlerinde kadına yönelik toplumsal cinsiyet rolleri. *Gazi Türkiyat Türkoloji Araştırmaları Dergisi*, 1(6), 167-182.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 139-151.
- Fairholm, G. W. (1998), *Perspectives on Leadership: From the Science of Management to its Spiritual Heart* Westport, CT: Praeger
- Fairholm, G. W. (2011). *Real Leadership: How Spiritual Values Give Leadership Meaning: How Spiritual Values Give Leadership Meaning*. ABC-CLIO.
- Fawcett, S. E., Brau, J. C., Rhoads, G. K., Whitlark, D., & Fawcett, A. M. (2008). Spirituality and organizational culture: Cultivating the ABCs of an inspiring workplace. *Intl Journal of Public Administration*, 31(4), 420-438.

- Fernando, M. (2005), "Self-actualising Workplace Spirituality: An Empirical Study", 65th Annual Academy of Management Conference (AoM), Hawaii, 1-35.
- Freshman, B. (1999), "An Exploratory Analysis of Definitions and Applications of Spirituality in The Workplace". *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12: 318-329.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693–727.
- Fry, L. W., Matherly, L. L., Whittington, J. L., & Winston, B. E. (2007). Spiritual leadership as an integrating paradigm for servant leadership. *Integrating spirituality and organizational leadership*, 70-82.
- Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2),103-110.
- Garcia-Zamor, J.C. (2003), "Workplace Spirituality and Organizational Performance", *Public Administration Review*, Vol. 63 (3): 355-363.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group & Organization Management*, 23(1), 48-70.
- Giacalone, R.A. and C.L. Jurkiewicz (2003), "Right from Wrong: The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities", *Journal of Business Ethics*, Vol. 46 (1): 85-97.
- Giacalone, R.A. and C.L. Jurkiewicz (2010) *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, New York, NY: M.E. Sharpe.
- Gibbons, P. (1999), *Spirituality at work: Definitions, Measures, Assumptions and Validity Claims*, *Proceedings of the Academy of Management*, USA.
- Gillham, J. E., ve Seligman, M. E. P. (1999). Footsteps on the road to a positive psychology. *Behaviour Research and Therapy*, 37, 163-173.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management review*, 17(2), 183-211.

- Graber, D. A. (2001). *Processing politics: Learning from television in the Internet age*. University of Chicago Press.
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. B. (2012). *Research methods for the behavioral sciences*. Wadsworth, Cengage Learning. International Edition: ISBN-13, 978-1.
- Guillory, W. A. (2000). *The Living Organization: Spirituality in the Workplace*.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: do American theories apply abroad?. *Organizational dynamics*, 9(1), 42-63.
- Howard, S. (2002), A Spiritual Perspective on Learning in the Workplace, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 (3): 230-242.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of managerial issues*, 254-273.
- Judd, C. M., Smith, E. R., & Kidder, L. H. (1991). *Research methods in social relations*.
- Kalemci Tüzün, İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, A., Balay, R., & Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği). *Electronic Journal of Social Sciences*, 13(48).
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2).
- Keser, S., & Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-22.
- Khan, K. E., Khan, S. E., & Chaudhry, A. G. (2015). Impact of servant leadership on workplace spirituality: Moderating role of involvement culture. *Pakistan Journal of Science*, 67(1), 109-113.

- Khanifar H., G. Jandaghi and S. Shojaie (2010), "Organizational Consideration between Spirituality and Professional Commitment", *European Journal of Social Sciences*, V. 12 (4): 558-571.
- Kinjerski, V. M. and B. Skrypnik (2004), "Defining Spirit at Work: Finding Common Ground", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17 (1): 26–42.
- Koenig, H. G., George, L. K., Larsons, D. B., ve McCullough, M. E. (2000). Spirituality and health: What we know, what we need to know. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 102-116.
- Kolodinsky, R., R. Giacalone and C. Jurkiewicz (2008), "Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational and Interactive Workplace Spirituality", *Journal of Business Ethics*, Vol. 81(2): 465-480.
- Komala, K., & Ganesh, L. S. (2007). Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction and burnout: An exploratory study among healthcare professionals. *The Business Review*, Cambridge, 7(1), 124-129.
- Korkmaz, M. (2006). Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 46, 199-226.
- Krishnakumar, S. and C.P. Neck (2002), "The 'What', 'Why' and 'How' of Spirituality in the Workplace", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.17 (3): 153-164.
- Kurtar, Ş. (2009). Ruhsal liderlik ölçeği: Türkçe dilsel eşdeğerlik, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kutanis, R. Ö., & Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of leadership & organizational studies*, 13(1), 45-62.
- Leigh, P. (1997), "The New Spirit at Work", *Training and Development*, Vol.51 (3): 26-33.

- Lewis, J. S., & Geroy, G. D. (2000). Employee spirituality in the workplace: A cross-cultural view for the management of spiritual employees. *Journal of Management Education*, 24(5), 682-694.
- Linley, P. A. ve Joseph, S. (2004). *Positive Psychology in Practice*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Linley, P. Alex, Joseph, S., (2005), Positive psychological approaches to therapy, *Counselling and Psychotherapy Research*, 5(1), 5-10.
- Litzsey, C. (2003), "Spirituality in the Workplace and The Implications It Has on Employees and Organizations", A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Science of Education Degree.
- Luthans, F. ve Youseff, C. M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Luthans, F., Avey, J. B. ve Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a webbased training intervention to develop psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7, 209-221.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41-67.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R. ve Li, W. (2008). More evidence on the values of Chinese worker's psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *International Journal of Human Resource Management*, 19, 818-827.
- Luthans, F., Avey, J. B., Norman, S. M. ve Combs, G. J. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247-269.
- Luthans, F., Bruce, A. J., Avey, J. ve Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. ve Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behaviour*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R. ve Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *human resource development review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Youseff, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press
- Luthans, K. W., Lebsack, S. A., & Lebsack, R. R. (2008). Positivity in healthcare: Relation of optimism to performance. *Journal of health organization and management*, 22(2), 178-188.
- MacInnis, D. J., & De Mello, G. E. (2005). The concept of hope and its relevance to product evaluation and choice. *Journal of Marketing*, 69(1), 1-14.
- Maddux, James E., Larry W. Norton, Cal D. Stoltenberg,(1986). "Self-Efficacy Expectancy, Outcome Expectancy, and Outcome Value: Relative Effects on Behavioral Intentions", *Journal of Personality and Social Psychology*", 51 (4), 783-789.
- Marschke, E., R.Preziosi and W.J. Harrington (2011), "How Sales Personnel View the Relationship between Job Satisfaction and Spirituality in the Workplace", *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Vol. 15 (2): 71-110.
- Martinez, R. J. and Schmidt, D. (2005). *Spiritual Leadership and the Quest for Survival in Organizations*. Sunum, The 2005 Christian Business Faculty Association

Conference, San Diego, CA. http://www.cbfa.org/Martinez_Schmidt.pdf
adresinden 10.10.2016 tarihinde edinilmiştir.

McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C., ve Islam, M. M. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization. *Leadership & Organization Development Journal*, 31, 436-457.

Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*, 16(4), 426-447.

Milliman, J., J. Ferguson, D. Trickett and B. Condemi (1999), "Spirit and Community at Southwest Airlines: An Investigation of a Spiritual Values-Based Model", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12: 221-233.

Milliman, J., J. Ferguson, D. Trickett and B. Condemi (1999), "Spirit and Community at Southwest Airlines: An Investigation of a Spiritual Values-Based Model", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12: 221-233.

Mitroff I. A. and E. A. Denton (1999a), *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion and Values in The Workplace*, San Francisco, C.A: Jossey-Bass.

Mitroff, I. A. and E. A. Denton (1999b), "A Study of Spirituality in the Workplace", *Sloan Management Review*, Summer: 83-92.

Mitroff, I. I. (2003), "Do Not Promote Religion Under The Guise of Spirituality", *Organization*, Vol. 10 (2): 375-82.

Neal, J. (2000), "Work as service to the divine: giving our gifts selflessly and with joy", *American Behavioral Scientist*, Vol. 43, pp. 1316-33.

Neal, J. and J. Biberman. (2003). "Introduction: The Leading Edge in Research on Spirituality and Organizations." *Journal of Organizational Change Management* 16:363-366.

Neal, Judi A. ve Bennet, Joel (2000), "Examining Multi-Level or Holistic Spiritual Phenomena in The Work Place", *Management, Spirituality & Religion Newsletter*, Academy of Management, 1.

- Neck, C. and J. Milliman (1994), "Thought Self-Leadership: Finding Spiritual Fulfilment in the Organizational Life", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 9 (6): 9–16.
- Örgeç M. ve M. Günalan (2011), "İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme", *KSÜ İİBF Dergisi*, 2: 51-64.
- Özbek, R., Kahyaoğlu, M., & Özgen, N. (2007). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2).
- Özdamar, K., (1999). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*, 2.bs., Eskişehir, Kaan Kitabevi.
- Özdoğan, Ö. (2005). Ruhsal yaklaşım ve insan: Türkiye’de bir uygulama örneği. *Tasavvuf: İlmî ve Akademik Araştırma Dergisi*, Yıl: 6, S.15.
- Özgan H., Barut A. (2017). Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı ile Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. 16th International Primary Teacher Education Symposium. Kıbrıs. ISBN:72166, 96-97.
- Özgan, H., Bulut, L., Bulut, A. & Bozbayındır, F. (2013). Öğretmenlerin Ruhsal Liderlik Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 70-83.
- Özkalp, E. (2009), *Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları*, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 491- 498.
- Pardasani, R., R. Sharma, R., & Bindlish, P. (2014). Facilitating workplace spirituality: lessons from Indian spiritual traditions. *Journal of Management Development*, 33(8/9), 847-859.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human resource development international*, 12(4), 459-468.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American psychologist*, 55(1), 44.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification (Vol. 1)*. Oxford University Press.

- Peterson, S.J., Luthans F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. ve Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64:427-450
- Polatçı, S. (2011). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü. *The Role Of Work Family Spillover And Psychological Well-Being On The Effect Of Psychological Capital On Performance*), Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*, 21(1), 53-75.
- Rego, A., Pinha E Cunha, M. I. G. U. E. L., & Souto, S. (2007). Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. *RAE-eletrônica*, 6(2).
- Robert, T. E., Young, J. S., & Kelly, V. A. (2006). Relationships between adult workers' spiritual well-being and job satisfaction: a preliminary study. *Counseling and Values*, 50(3), 165-175.
- Roman-Oertwig, S. (2002). Teacher resilience and job satisfaction.
- Sadykova, G., & Tutar, H. (2014). İşyeri Manevîyatı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Turkish Court of Accounts/Sayıstay Dergisi*, (93).
- Sarıcı D. (2015). Öğretmenlerin iş doyumunu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (İzmir-Foça ilçesi örneği). Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Bolu.
- Scheier, M. E., & Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of personality*, 55(2), 169-210.
- Seligman M. E. P. (2011), Building Resilience, *Harvard Business Review*, 89(4-Apr), 100-106.

- Seligman, M. E. P. (2002a), *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*, New York, NY: The Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2002b), *Positive Psychological, Positive Prevention, and Positive Therapy*. In Snyder, C. R. and Lopez, S. J. (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (p. 257-276), New York, NY: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. (2006), *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*, 3rd Edition, New York, NY: Vintage Books.
- Seligman, M. E. P. and Csikszentmihalyi, M. (2000), *Positive Psychology: An Introduction*, *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seyyar, A., Evkaya, C. (2015). *Batıda "İşyeri Maneviyatı" Üzerine Yapılan Bilimsel Çalışmaların Türk Bilim Camiasına Etkileri*. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*.
- Seyyar, Ali (2009), "Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat", *Kamuda Sosyal Politika*, 11(4).
- Sheep, M.L. (2006), "Nurturing the whole person: the ethics of workplace spirituality in a society of organizations", *Journal of Business Ethics*, Vol. 66 No. 4, pp. 357-79
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American psychologist*, 56(3), 216.
- Simpson, T. W. (2012). What is Trust. *Pacific Philosophical Quarterly*, 93, 550-569.
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling & Development*, 73(3), 355-360.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). (2009). *Oxford handbook of positive psychology*. Oxford University Press, USA.
- Snyder, C. R., (2002). "Hope Theory: Rainbows in the Mind", *Psychological Inquiry*, 13 (4), 249-275
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.

- Suárez, S. A. (2015). Effects of spirituality in the workplace. In Allied Academies International Conference. Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict. Proceedings (Vol. 20, No. 1, p. 9). Jordan Whitney Enterprises, Inc.
- TDK, Türk Dil Kurumu-Büyük Türkçe Sözlük, (Çevrimiçi), http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts, 21.05.2016.
- Thompson, J. B. (2000). Ideologia e cultura moderna: teoria social crítica na era dos meios de comunicação de massa.
- Tösten R. (2015) Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Tösten R. ve Özgan H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Ekev Akademi Dergisi 18,59.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. (1998). Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational administration*, 36(4), 334-352.
- Tsui, A. S., T. D. Egan and C. A. O'Reilly (1992), "Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 37: 549-579
- Wagner-Marsh, F. and J. Conley (1999), "The Fourth Wave: The Spiritually-Based Firm", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12 (4): 292-301.
- Walumbwa, F. O., Hartnell, C. A., & Oke, A. (2010). Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: a cross-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 517.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Retracted: Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of organizational behavior*, 32(1), 4-24.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of management Review*, 14(3), 361-384.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W., Taris, T., & Schreurs, P. (2006). Different combinations of job demands and resources predict burnout. manuscript submitted for publication.

Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Gerçek, C., & Soran, H. (2004). Yabancı dilde hazırlanan bir öğretmen öz-yeterlik ölçeğinin türkçeye uygulanması. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27(27).

Yousef, D. A. (2000), "Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behaviour with Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country", Journal of Managerial Psychology, Vol:15(1): 6-28.



EKLER

EK1.Kişisel Bilgi Formu

Değerli Öğretmen Arkadaşım;	
<p style="text-align: center;">Bu çalışma, öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ve pozitif psikolojik sermaye algılarına ilişkin tutumları ölçmek amacıyla yapılmaktadır. Sizden bu konuda hazırladığım anketi doldurmanızı rica ediyorum. Anket formunda kimliğinizle ilgili veya özel nitelikli bilgiler yer almamaktadır. Çalışmanın geçerliliği ve güvenilirliği için lütfen bütün soruları samimi bir şekilde cevaplayınız. Yapılacak bu çalışmada bütün cevaplar topluca değerlendirileceği için adınızı yazmayınız.</p> <p style="text-align: center;">Çalışmama gösterdiğiniz değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.</p>	
Asım BARUT	
1. KİŞİSEL BİLGİ BÖLÜMÜ	
1) Cinsiyetiniz	: () Kadın () Erkek
2) Eğitim Durumunuz	: () Lisans () Lisansüstü () Diğer
3) Mesleki Kıdeminiz	: () 1 Yıl () 2 Yıl () 3 Yıl () 4 Yıl (.....) Yıl
4) Medeni Durumunuz	: () Evli () Bekar

EK 2. İşyeri Ruhsallığı Ölçeği

2. İŞYERİ RUHSALLIĞI ÖLÇEĞİ					
Aşağıda verilen ölçekteki maddeleri dikkatlice okuyunuz ve herbir madde ile ilgili size en uygun olan durumu (X) işareti ile belirtiniz. Lütfen boş madde bırakmayınız.					
İfadeler	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1) İşim, hayatıma anlam katar.	1	2	3	4	5
2) İşim beni manevi olarak tatmin eder.	1	2	3	4	5
3) Önem verdiğim değerlerim ile işim arasında güçlü bir bağ vardır.	1	2	3	4	5
4) İşyerimde mesleki etik kurallara göre davranılır.	1	2	3	4	5
5) İşyerimde çalışanlar birbirine güvenir.	1	2	3	4	5
6) Sorunlarımı iş arkadaşlarımla rahatça paylaşabilirim.	1	2	3	4	5
7) İş yerimde ayırım yapılmaksızın (Irk, cins, dil, din vb.) herkes aynı hak ve imkanlara sahiptir.	1	2	3	4	5
8) Çalışanlar birbirine karşı samimi davranırlar.	1	2	3	4	5
9) Çalışanlar birbirine karşılık beklemeden yardım eder.	1	2	3	4	5
10) Çalışanlar arasında takım ruhu vardır.	1	2	3	4	5
11) İşimi yaparken yer ve zamandan bağımsız içsel bir huzur hissettiğim anlar olur.	1	2	3	4	5
12) İşimin ruhsal yolculuğumun bir parçası olduğuna inanırım.	1	2	3	4	5
13) İşimi yaparken manevi bir güç hissedirim.	1	2	3	4	5
14) İşimde tanımlaması zor bir çalışma aşkı hissettiğim zamanlar olur.	1	2	3	4	5
15) Kendimi (sosyal- ruhsal - psikolojik vb. açıdan) tanırım.	1	2	3	4	5
16) İşyerimde zorluk ve sıkıntılara karşı sabrederim.	1	2	3	4	5
17) İşim için elimden gelen fedakarlığı yaparım.	1	2	3	4	5
18) İşimin topluma katkısı yüksektir.	1	2	3	4	5

EK 3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

3. ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ						
Aşağıda verilen ölçekteki maddeleri dikkatlice okuyunuz ve herbir madde ile ilgili size en uygun olan durumu (X) işareti ile belirtiniz. Lütfen boş madde bırakmayınız.						
İfadeler	HIÇ	KATILMIYORUM	AZ KATILYORUM	KARARSIZIM	ÇOĞUNLUKLA KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
	ÖZYETERLİLİK					
1) Yaptığım işin tüm aşamasında kendimden eminimdir.	1	2	3	4	5	
2) Kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	
3) Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.	1	2	3	4	5	
4) Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.	1	2	3	4	5	
İYİMSERLİK						
5) Hayat dolu bir insanım.	1	2	3	4	5	
6) Enerji doluyum.	1	2	3	4	5	
7) Hayat güzeldir.	1	2	3	4	5	
8) Güler yüzlüyüm.	1	2	3	4	5	
9) Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.	1	2	3	4	5	
GÜVEN						
10) Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.	1	2	3	4	5	
11) Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.	1	2	3	4	5	
12) Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.	1	2	3	4	5	
13) Yaptığım her iş için hesap verebilirim.	1	2	3	4	5	
DIŞADÖNÜKLÜK						
14) Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.	1	2	3	4	5	
15) Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.	1	2	3	4	5	
16) Okulum için yeni fikirler geliştiririm.	1	2	3	4	5	
17) Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.	1	2	3	4	5	
18) Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5	
PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK						
19) Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.	1	2	3	4	5	
20) Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.	1	2	3	4	5	
21) Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.	1	2	3	4	5	
22) Zorluklar mücadele azmimi artırır.	1	2	3	4	5	
23) Güçlükler karşısında mücadele ederim.	1	2	3	4	5	
UMUT						
24) Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.	1	2	3	4	5	
25) Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.	1	2	3	4	5	
26) Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde başedebilirim.	1	2	3	4	5	

EK 4. Araştırma İzni

T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34659092/605.01-E.11493384
Konu : Araştırma İzin Talebi

18.10.2016

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

İlgi : 27/09/2016 tarihli ve 6297161/302.08.01/15795 sayılı yazısı.

Üniversitenizin Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Asım BARUT' un "Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı ile Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışması kapsamında, İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerinde bulunan ekli listede yer alan okullarda görev yapan öğretmenlere anket uygulama isteğinin uygun görüldüğüne ilişkin 13/10/2016 tarihli ve 605.01/11311088 sayılı Valilik Oluru ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Mehmet Ali TIRYAKIOĞLU
Vali a
İl Millî Eğitim Müdür V.

EKLER :
1- Valilik Oluru (1 Adet)
2- Değerlendirme Formu (1 Adet)

Bilgi: EB ABD Bsl Yn
falan 21/10/2016

Yeni Valilik Binası 3. Kat Büyükşehir/Gaziantep
elektronik Ağ: www.gaziantep.meb.gov.tr
e-posta: gaziantepmem@meb.gov.tr

Şb.Müd.Abdurrahman AŞKAR-Strateji Geliştirme Şef E. YILDIRIM
Tel: (0342) 231 10 58 -4330
Faks:(0342) 232 24 10

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 8ae3-9fc2-3a65-a9e9-8e4d kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34659092/605.01/11311088

13/10/2016

Konu : Araştırma İzin Talebi

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünün 27/09/2016 tarihli ve 6297161/302.08.01/15795 sayılı yazısı.

Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Asım BARUT' un "Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı ile Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışması kapsamında, İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerinde bulunan ekli listede yer alan okullarda görev yapan öğretmenlere anket uygulama isteği, ilgi yazıda belirtilmektedir.

Bu kapsamda Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Asım BARUT' un tez çalışması isteği, Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarihli ve 3616 (2012/13) sayılı genelgesi kapsamında değerlendirilmiş olup; araştırmacının, araştırmasının bitiminden itibaren 15 gün içerisinde araştırma sonuçlarını 2 kopya halinde CD içerisinde Müdürlüğümüze bildirmesi şartıyla, İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerinde bulunan ekli listede yer alan okullarda görev yapan öğretmenlere, eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde ve gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanması, Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosu bünyesinde oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde; Olurlarınıza arz ederim.

Cengiz METE
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
.../10/2016

Mustafa Asım ALKAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Yeni Valilik Binası 3. Kat Büyükşehir/Gaziantep
Elektronik Ağ: www.gaziantep.meb.gov.tr
e-posta: gaziantepmem@meb.gov.tr

Şb.Müd.Abdurrahman AŞKAR-Strateji Geliştirme Şef E. YILDIRIM
Tel: (0342) 231 10 58-4330
Faks: (0342) 232 24 10

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden bba0-cba9-3d61-bd4f-e0fc kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

Asım BARUT 1982 yılında Gaziantep’te doğdu. Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Bölümünden 2005 yılında mezun oldu. 2005 yılından beri Bilişim Teknolojileri öğretmeni olarak çalışmaktadır.

VITAE

Asım BARUT was born in Gaziantep in 1982. He graduated from the Department of Education, Computer education and instructional Technology Department at Ege University in 2005. He has been working as a teacher of Computer education and instructional technology since 2005.