

İŞYERİ MANEVİYATININ ÖRGÜTSEL GÜVEN VE İŞE KARŞI YABANCILAŞMA ÜZERİNDE ETKİLERİ¹

Kabul Tarihi: 19.12.2016

Yayın Tarihi: 05.06.2017

Özgür KÖKALAN²

Özet

Bu çalışmada, işyeri maneviyatının, örgütsel güven ve işe karşı yabancılaşma üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla ilk olarak çalışmada yer alan üç temel kavram olan işyeri maneviyatı, örgütsel güven ve işe karşı yabancılaşma kavramları açıklanmış ve bu üç temel kavramın birbiri ile olan ilişkileri değerlendirilmiştir. Uygulama bölümünde ise Türkiye’de faaliyet gösteren katılım ve konvansiyonel bankalardan çalışan 217 katılımcıya işyeri maneviyatı, örgütsel güven ve işe karşı yabancılaşma ölçeklerinden oluşan anket dağıtılmış, elde edilen datalar bir istatistikî analiz yöntemi olan yapısal eşitlik modeli (YEM) ile değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonucunda, işyeri maneviyatının, işin çekiciliği, mistik deneyim, topluluk duygusu / hissi ve ruhsal/ manevi bağ olarak dört boyutunun, örgütsel güveni pozitif etkilerken; işe karşı yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı saptanmıştır. Araştırmanın birinci hipotezi olan işyeri maneviyatının örgütsel güven üzerinde pozitif bir etki varsayımı doğrulanırken, ikinci hipotezi olan işyeri maneviyatının işe karşı yabancılaşması üzerinde negatif etki varsayımı doğrulanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: İşyeri maneviyatı, örgütsel güven, işe karşı yabancılaşma

THE EFFECTS OF WORKPLACE SPIRITUALITY ON ORGANIZATIONAL TRUST AND WORK ALIENATION

Abstract

The main purpose of this study is to examine the effects of workplace spirituality on organizational trust and work alienation. For this aim firstly, the basic three concepts called as workplace spirituality, organizational trust and work alienation are explained and the relationships among these three concepts are discussed. In the application part, a questionnaire including the measures of workplace spirituality, organizational trust and work alienation is distributed to 217 employees working in participation (Islamic) and conventional bank in Turkey and the data is analyzed by structural equation modelling (SEM). Finally, it was proved that three dimensions called as engaging work, sense of community, spiritual connection, and mystical experience of workplace spirituality positively affect the organizational trust. It is also proved that workplace spirituality dimensions do not affect work alienation. While the first hypothesis of this study is accepted, the second hypothesis is rejected.

Keywords: Workplace spirituality, organizational trust, work alienation

¹ Çalışma 4. Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism (2016) Kongresinde sunulmuş, özeti kongre kitapçığında basılmıştır.

² Yrd. Doç Dr., İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, ozgur.kokalan@izu.edu.tr

1. Giriş

Bu araştırma, işyeri maneviyatının, örgütsel güven ve işe karşı yabancılaşma üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Literatür incelendiğinde işyeri maneviyatı kavramının Türk bilim insanları tarafından yeni yeni incelenmeye başlanan bir kavram olduğu görülmektedir. Bu nedenle işyeri maneviyatı ile ilgili özellikle Türkiye’de çok fazla akademik yayın mevcut değildir. Kavram kültürel etkilere karşı çok hassastır. Bu nedenle Türk örgütleri için kavramın çeşitli örgütsel unsurlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi oldukça önemlidir.

İşyeri maneviyatı her ne kadar yeni bir kavram gibi gözükse de, örgütlerin bilinçsiz de olsa özellikle örgütsel kültür kurma aşamalarında her zaman yararlandıkları önemli bir unsurdur. Özellikle örgütsel kültür kurma aşamasında bilinçli olarak kullanılmaya başlamasıyla birlikte kavram öne çıkmış ve yavaş yavaş kavramı anlama ve etkilerini ölçmeye yönelik çalışmalar başlamıştır. Şu an Türk bilim adamları için çok yeni olan kavram, bilim insanlarına açık bir araştırma alanı oluşturmaktadır. Bu açık alan her ne kadar bir heyecan yaratsa da, kavramla ilgili literatürün eksikliği bilim insanlarının araştırma modellerini kurma aşamasında modellerinin teorik temelini zayıf olmasına neden olmaktadır. Bu çalışmada yer alan konunun teorik temelleri araştırılırken, işyeri maneviyatı ile ilgili hem yurt içi hem de yurt dışı çalışmalar incelendiğinde işyeri maneviyatının, örgütsel güven ve işe karşı yabancılaşma üzerindeki etkilerini ya da bu kavramlar arasındaki ilişkileri inceleyen Türk bilim adamları tarafından gerçekleştirilen hiçbir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu bakımdan bu araştırma, işyeri maneviyat literatürüne yeni bilgiler katması açısından özgünlük taşıyorsa da, çoğunlukla yabancı literatürden yararlandığı için teorik olarak daha sağlam temellere oturması ne yazık ki mümkün olmamıştır. Bu araştırmanın, bu kavrama ilişkin çalışma yapacak bilim adamlarına teorik bir zemin hazırlamak için hazırlanmış oldukça özgün bir çalışma olduğu düşünülmektedir.

2. Kuramsal Temel

Araştırmanın bu bölümde, araştırma modelinde kullanılacak kavramlar tanımlanacak ve kavramlara ilişkin yapılmış daha önceki çalışmalar temel alınarak kuramsal temel oluşturulacaktır.

2.1. İşyeri Maneviyatı

Maneviyat, psikoloji disiplininin önemli bir alanı olan din psikolojisinin önemli bir araştırma konusudur. Din psikolojisinde maneviyat, korunan manevi değerleri, gerçek ya da hakikati ile ifade edilen kutsal aramada ve ulaşmada, meydana çıkan manevi hisler, düşünceler ve davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Örgev ve Günalan, 2011:53). Örgütsel boyutta maneviyat, çalışma ilişkilerinde ve örgüt içinde yer alan kişiler tarafından kabul edilen tüm değerlerin toplamıdır (Seyyar, 2009:44). İşyeri maneviyatı, bireylerin yaşamlarındaki nihai amaçlarını bulma, örgüt içindeki çalışma arkadaşları ve çalıştıkları işle ilgili örgüt dışındaki diğer insanlarla güçlü bağlar kurma ve bu bağları örgütün temel değer ve inanışları temel olarak geliştirme çabası olarak tanımlanmaktadır (Mitroff ve Denton, 1999:85).

İşyeri maneviyatı ile ilgili ilk akademik çalışmaların batı literatüründe ilk olarak 90’lı yılların sonlarında yapılmaya başlanmıştır. Türkiye’de ise ilk çalışmanın 2009 yılında yapıldığı görülmektedir. Diğer bir deyişle bu kavram, Türkiye için yenidir. Doğal olarak hemen hemen diğer bütün sosyal bilim kavramlarında olduğu gibi bu kavramın açıklanması, boyutların belirlenmesi ve kavramın ölçülmesine ilişkin çalışmaların ağırlık olarak Amerika Birleşik Devletlerinde yapıldığı görülmektedir. Kavrama ilişkin, kavramı çeşitli açıdan açıklamaya çalışan pek çok akademik yayın mevcuttur (Paloutzian ve Ellison, 1982; Ashmos ve Duchon, 2000; Kinjerski ve Skrypnek, 2006; Pandey, Gupta, ve Arora, 2009).

Bu çalışma da, Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından geliştirilen işyeri maneviyatı ölçeği temel alınmıştır. Bu ölçekte işyerinde maneviyatı, işin çekiciliği, mistik deneyim, ruhsal/manevi bağ ve topluluk duygusu/hissi olarak isimlendirilen dört alt boyuttan oluşmaktadır. İşin çekiciliği, bir kişinin ulvi amaçları olan bir işe sahip olma inancını ifade eder. Bu boyut,

kişinin bireysel değer ve inançlarının, çalıştığı işin değer ve inançları ile uyumunu gösterir. Ruhsal / Manevi bağ, kişinin kendisinden daha büyük, daha yüce birine ya da güce bağlanma hissiyatını içerir. Mistik deneyim boyutu, olumlu enerjik ve canlı olma durumunu, kişinin kusursuz olma duygusunu, kişinin kendinden geçme durumunu ifade eder. Topluluk duygusu /hissi, önemli ve kritik boyuttur. Başkalarıyla kurulan derin bağları veya ilişkileri ifade eder (Kinjerski ve Skrypnek, 2006:1- 16)

Literatürde işyeri maneviyatının çeşitli örgütsel unsurlar üzerindeki etkilerini ya da ilişkilerini açıklayan çalışmalar vardır. Bu çalışmaların hemen hemen hepsinin genel sonucu, işyeri maneviyatının örgütsel unsurlar üzerinde anlamlı ve genellikle pozitif etkiler oluşturduğudur. (Ashmos ve Duchon, 2000; Kinjerski ve Skrypnek, 2006; Mitroff ve Denton, 1999; Paloutzian ve Ellison, 1982; Pandey, Gupta, ve Arora, 2009; Seyyar, 2009; Örgen ve Günalan, 2011)

2.2. Örgütsel Güven

Güven kavramı, psikolojiden, sosyolojiye, ekonomiden, yönetime pek çok disiplin için önemli bir kavramdır. Bu yüzden farklı disiplinler tarafından, farklı açıları temel alınarak farklı biçimde tanımlanmıştır. Güven, bir kişinin diğer kişi veya kişilerden yarar sağlayacağı ya da en azından zarar görmeyeceğine yönelik kişinin geliştirdiği olumlu algı olarak tanımlanmaktadır (Perks ve Halliday, 2003: 340) Literatürde tıpkı güven kavramının tanımındaki farklılıklar gibi güven kavramının türleri de farklı şekilde tanımlanmıştır. Genel olarak, güvenin türleri üç ana grupta toplanabilir. İlk grup, hesaplanmış güven olarak adlandırılır. Bu güven türü, kişinin diğer kişilerin davranışlarındaki tutarlılığı derecesine göre geliştirdikleri güven ilişkisine dayanır. İkinci tür güven, bilgiye dayalı güven olarak isimlendirilmiştir. Bu güven türünde, bir kişinin karşısındaki kişi ya da kişilerin bilgi düzeyine karşı geliştirdikleri güven ilişkisine dayanır. Güvene ilişkin son tür ise özdeşlemeye dayanan güvendir. Bu güven türünde, kişinin karşısındaki kişi ya da kişilerin görüşlerini onaylama derecesi önemlidir. Bu güven türüne göre, eğer bir kişi karşısındaki kişinin görüşlerini sıklıkla onaylıyorsa, aradaki güvenin yüksek olduğu söylenebilir (Tüzün, 2007 :96).

Örgütsel güven, temel olarak örgüt içindeki roller, ilişkiler ve deneyimler temelinde örgütü oluşturan bireylerin, kendi niyetleri ve davranışları hakkında geliştirdikleri olumlu durumu ifade etmektedir. Örgütsel güven ile ilgili çalışmalara bakıldığında, örgütsel güvenle ilgili çalışmaların üç farklı alanda yoğunlaştığı görülmektedir. Bazı çalışmaların, kişilerarası güven ilişkilerine, bazı çalışmaların amire olan güven ilişkilerine, bazı araştırmaların ise üst yönetime karşı olan güven ilişkilerine yoğunlaştığı görülmektedir (Tüzün, 2007: 98; Demircan & Ceylan, 2003 : 145).

Literatüre bakıldığında örgütsel güven ile ilgili pek çok akademik çalışmaya rastlanılmaktadır. Örgütsel güvenin, farklı örgütsel unsurlarla olan ilişkilerini açıklamaya çalışan bu araştırmaların sonuçlarına göre, örgütsel güven derecesinin yüksek olduğu örgütlerin daha başarılı ve yenilikçi olduğu, çalışan memnuniyetinin, çalışan bağlılığının ve üretkenliğin yüksek olduğu, iletişimin daha etkin olduğu, takım çalışmasına daha yatkın olduğu saptanmıştır (Demircan ve Ceylan, 2003; Huff ve Kelley, 2003; Sargut, 1994; Shaw, 1997)

2.3. İşe Karşı Yabancılaşma

Yabancılaşma, Georg Friedrich Wilhelm Hegel, Karl Marx, Erich Fromm, Emile Durkheim, George Simmel ve Melvin Seaman gibi klasik ve modern kuramcılar tarafından geliştirilen ve “ortak değerlerin ve bütünlüğün düşük olduğu, bireyler veya birey ve topluluk veya örgütün arasından mesafenin veya izolasyonun yüksek olduğu bir sosyal ilişki durumu” olarak tanımlanmaktadır (Ankony, 1999: 136). Yabancılaşmanın farklı disiplinlerde pek çok tanımı mevcuttur. Bir tanıma göre yabancılaşma, kişinin, kendi emekleriyle kazandığı sonuçlardan kopması, hayata kayıtsız kalması ile sonuçlanan toplumsallıktan ayrı düşme durumudur (Güçlü vd. 2003: 141). Diğer tüm disiplinlerde olduğu gibi, işletme disiplini de yabancılaşma fenomeniyle oldukça sıklıkla uğraşmıştır. İşletme alanında işe karşı yabancılaşmanın ne olduğu,

yabancılaşmanın çeşitli açılardan örgüte etkileri ve yabancılaşmaya sebep olan nedenler detayları ile incelenmiştir ve incelenmektedir. Yabancılaşma kavramı işletme alanında çalışma yapan araştırmacılar için popüler bir kavram olmuştur (Elma, 2003: 88).

İşletme disiplininde yabancılaşma, çalışanın yaptığı işi anlamsız bulması; örgüt içindeki diğer insanlarla iyi ilişkiler kuramaması; örgüt içinde kendisini yalnız, yetersiz ve güçsüz hissetmesi; örgüt içinde geleceğine ilişkin umutlarının olmaması ve kendisini kurulan ve işleyen bir sistemde yer alan basit bir çark olarak algılaması biçiminde tanımlanmaktadır (Elma, 2003: 89-90).

İşe karşı yabancılaşma örgütler açısından çok önemli bir sorundur. Yapılan araştırmalar, işe karşı yabancılaşma doğrudan çalışanın performansını ve verimliliğini etkilediğini göstermektedir. Bu yüzden işverenler ve yöneticiler çalışanlarının işe yabancılaşmasını istemezler. İşine karşı yabancılaşan çalışanlar yaptığı işe karşı bir güvensizlik ve isteksizlik duyar ve yaptığı işin topluma yararı olmadığını, iş hayatı hakkında sürekli olarak olumsuz düşüncelere sahibi olur, yeni bir iş hayatı ya da sektör değişikliği yapması gerektiğini ve yaptığı işin değerlerini yansıtmadığını düşünür (Aiken & Hage, 1966: 499).

İş yerinde yabancılaşmaya neden olan pek çok etmen mevcuttur. Mahmud (1993), çalışanların işlerinin sıkıcı olması, sürekli aynı işin yapılması, hem fiziksel hem de ruhsal açıdan çalışma koşullarının kötü olması, gerçekleşen işin çalışan açısından bir anlam ifade etmemesi, örgüt içinde gerekli kontrol mekanizmalarının olmaması, değişmeyen kariyer durumları, işin rutin ve kolay olması vb. nedenlerin çalışanlarda yabancılaşmaya neden olduğunu söylemektedir (Mahmud, 1993: 47). Örgüt içerisinde yabancılaşmanın en önemli nedenleri olarak beklentiyi karşılamayan çalışma çevresi ve koşulları olduğu görülmektedir. Örgütlerdeki tatminkar olmayan çalışma ortamı çalışanların işlerine karşı tatminsizlik duymasına ve yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Bu durum, çalışanları çeşitli psikolojik durumlarla karşı karşıya getirir ve çalışanların kurumsal amaç ve hedeflere ulaşılması için çaba göstermemesine de neden olur (Örnek & Aydın, 2008 :76).

Araştırmacılar açısından çok ünlü olan bu kavramın örgütsel unsurlarla olan ilişkilerini açıklamaya çalışan çok fazla sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Hemen hemen tüm araştırmaların sonuçları, örgütsel unsurlardaki eksiklerinin çalışanların işine karşı yabancılaşma düzeylerini artırdığını göstermektedir.

2.4. İşyeri Maneviyatı, Örgütsel Güven ve İşe Karşı Yabancılaşma İlişkisi

Literatürde işyeri maneviyatı, örgütsel güven ve işe karşı yabancılaşma kavramlarının başka örgütsel unsurlarla olan ilişkilerini açıklamaya çalışan hem Türkiye hem de yurtdışında benzeri pek çok çalışmaya rastlanılmaktadır. Fakat işyeri maneviyatı ile örgütsel güven arasındaki ilişkileri ve etkileri araştıran Türkiye’de yapılmış sadece bir araştırma olduğu görülmektedir. Sadykova ve Tutar (2014) tarafından yapılan bu çalışmada, işyeri maneviyatının örgütsel güveni arttırdığı ispatlanmıştır. Literatürde işyeri maneviyatı ile işe karşı yabancılaşma arasındaki etkileri ya da ilişkileri inceleyen hiçbir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın sonuçları bilimsel açıdan özgün ve oldukça önemlidir.

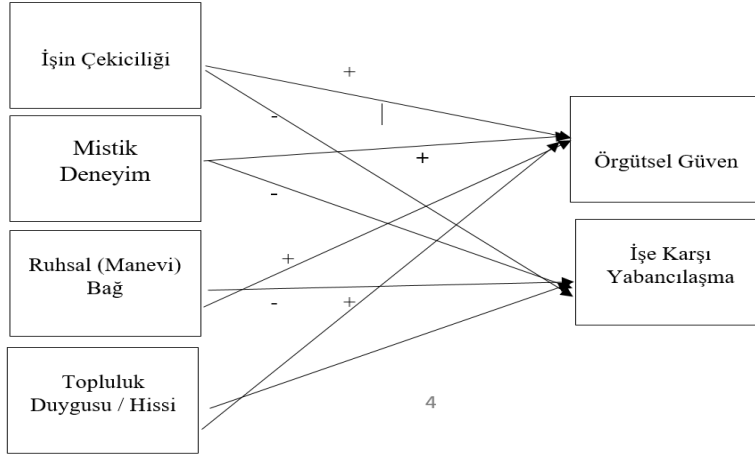
3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, işyeri maneviyatının, örgütsel güven ve işe karşı yabancılaşma üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuş ve test edilmiştir:

H1: İşyeri maneviyatının boyutları olan “İşin Çekiciliği”, “Mistik Deneyim”, “Topluluk Duygusu / Hissi” ve “Ruhsal/ Manevi Bağ”, örgütsel güveni pozitif olarak etkiler.

H2: İşyeri maneviyatının boyutları olan “İşin Çekiciliği”, “Mistik Deneyim”, “Topluluk Duygusu / Hissi” ve “Ruhsal/ Manevi Bağ”, işe karşı yabancılaşmayı negatif olarak etkiler.

Şekil 1’ de araştırmaya konu olacak modelin teorik yapısı gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

4. Yöntem

Araştırma katılım ve konvansiyonel bankalarda çalışan 217 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bankacılık sektöründe 2015 sonu itibariyle çalışan sayısı 200 bin 623 olarak tespit edilmiştir (Bloomberght, 2016). Bu ana kütlede % 5 lik bir hata payı öngörülerek seçilecek örnek büyüklüğü 280 olarak belirlenmiştir (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2004 :74) Bu çerçevede çalışanlara dağıtılan 450 anketten 220 tanesi toplanmıştır. Üç adet anket çeşitli nedenlerle araştırmaya dahil edilmemiştir. Anketlerin geri dönüşüm oranı % 48'dir. Araştırmada elde edilen veriler yapısal eşitlik modeli ile değerlendirilmiştir. Yapısal eşitlik modeli kullanabilmek için örneklem sayısının 200- 300 arası olması yeterlidir (Tabachnick & Fidell, 2007: 56). Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örnekleme oluşturan çalışanların 110'u (% 50,6) erkek, 107'si (% 49,4) kadındır. 184 çalışanın (% 84,7) yaş aralığı 20-30 iken, 25 çalışan (% 11,5) 31-40, 8 çalışan (% 3,6) 41-50, yaş aralığında yer almaktadır. Deneklerin 22'si (% 10,1) lise önlisans, 172'si (% 79,2) lisans mezunu, 23'ü (% 10,2) ise yüksek lisans/doktora mezunudur. Araştırmamıza dahil olan çalışanların 128'i (% 59,8) konvansiyonel bankalarda, 99'u (% 41,2) katılım bankalarında; 183'ü (% 84,3) özel bankalarda, 34 tanesi (% 15,7) kamu bankalarında çalışmaktadır.

5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan anket formu, "İşyeri Maneviyatı Ölçeği (İMÖ)", "Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ)" ve "İşe Karşı Yabancılaşma (İYÖ)" olarak adlandırılan üç ölçeğin bir araya getirilmesinden oluşmaktadır.

İşyeri Maneviyatı Ölçeği (İMÖ) – İşyeri Maneviyatı Ölçeği Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından geliştirilmiş ve 18 maddeden oluşmaktadır (Kinjerski ve Skrypnek, 2006: 4). Ölçek, işin çekiciliği, mistik deneyim, ruhsal/manevi bağ ve topluluk duygusu /hissi tutkunluk, olarak adlandırılan dört boyuttan oluşmaktadır. İMÖ'ü, Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. İşyeri Maneviyat Ölçeği

Boyut	No	Maddeler	
İşin Çekiciliği	IS1	1	Yaptığım iş ile sahip olduğum değerlerimin, inançlarımın ve davranışlarımın uyumlu olduğunu hissediyorum.
	IS2	4	İşimde anlam ve amaç bulabiliyorum.
	IS3	7	İşimle ilgili heyecan duyuyorum
	IS4	9	İşim aracılığı ile hayatta varoluş nedenimi sağlıyorum
	IS5	11	İşim hayatımda sahip olduğum misyonumu gerçekleştirmeme yardımcı oluyor.

	IS6	14	Böyle bir işi yaptığım /sahip olduğum için şükrediyorum
	IS7	18	Şu anda işimde olmak istediğim yerdeyim
Mistik Deneyim	MD1	2	Şu anda kendimi işimde yükseldiğimi hissettiğimi deneyimliyorum
	MD2	12	Çalışırken zaman ve mekân algısını kaybettiğim anlar oluyor.
	MD3	5	Şu anda, çalışırken tamamen keyifli ve kendimden geçtiğimi hissediyorum.
	MD4	16	İşimde her şeyin saadet içinde olduğu zamanlar yaşıyorum
	MD5	8	Çalışırken kimi zaman tarifsiz bir enerji ve canlılık yaşıyorum.
Ruhsal / Manevi Bağ	RB1	10	Manevi inançlarım işle ilgili günlük kararlarımda önemli bir rol oynuyor
	RB2	15	Yüce bir güç işimi yaparken bana ilham veriyor veya rehberlik yapıyor
	RB3	6	İşimi olumlu olarak etkileyen büyük bir güç ile bağ kurduğumu deneyimliyorum
Topluluk Duygusu / Hissi	TD1	17	Çalışırken kendimi bir topluluğun parçası gibi hissediyorum.
	TD2	3	Çalışma arkadaşlarıma karşı gerçek güven duygusu ve kişisel bağlılık hissediyorum.
	TD3	14	Çalışma arkadaşlarımla işimiz anlamı ve amacı ile güçlü bir paylaşım içindeyim.

Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ) – Örgütsel Güven Ölçeği, Nyhan ve Marlow tarafından 1997 yılında geliştirilmiştir. Ölçek, 12 maddeden oluşmaktadır (Nyhan ve Marlowe, 1997). ÖGÖ’ü, Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Güven Ölçeği

No	Maddeler
1	Yöneticimin teknik olarak yeterli olduğuna güveniyorum.
2	Yöneticimin doğru kararlar alacağına güveniyorum.
3	Yöneticimin keyfi olarak görevinden ayrılmayacağına güveniyorum.
4	Yöneticimin işini uygun şekilde yapacağına güveniyorum.
5	Yöneticimin işini uygun şekilde yaptığına güveniyorum.
6	Yöneticimin söylediklerinin doğru olduğuna güveniyorum.
7	Yöneticimin işini sorunsuz biçimde yapacağına güveniyorum.
8	Yöneticimin işini dikkatlice yapacağına güveniyorum.
9	Çalıştığım kurumun bana karşı adil olacağına güveniyorum.
10	Çalıştığım kurumda, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki güven düzeyi yüksektir.
11	Çalıştığım kurumda, çalışanlar arasındaki güven düzeyi yüksektir.
12	Çalıştığım kurumda, çalışanların birbirlerine güven düzeyi yüksektir.

İşe Karşı Yabancılaşma (İYÖ) - Çalışmada kullanılan ölçek Korman’ın (1981) geliştirdiği kendine yabancılaşma ölçeği ve Hirschfeld ve Field’in (2000) geliştirdiği yabancılaşma ölçeğinden elde edilen 14 ifadeden oluşmaktadır. İYÖ’ü, Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3 -İşe Karşı Yabancılaşma Ölçeği

No	Madde
1	Niye çalıştığıma hayret ederim.
2	İş hayatının çoğunluğu anlamsız faaliyetlerle boşa harcanır.
3	Ne kadar çalışkan olursan ol, gerçekte asla hedeflerine ulaşamazsın.
4	Çalışmaya yönelik istek duymayı hayal bile edemiyorum.

5	İnsanların sıkı çalışmasının bir önemi yok, sadece çok az kişi gerçekten istediğini elde edebilir.
6	Sıradan iş, çalışmaya değmeyecek kadar sıkıcıdır.
7	İşimde en iyisini denemeye çok az istek duyuyorum, çünkü nasılsa fark etmeyecektir.
8	İşimden hoşlanmıyorum, maaş için zamanımı harcıyorum.
9	Yaptıkları işin toplumun yararına olduğunu hisseden insanları anlamakta zorlanıyorum.
10	Sık sık başka bir şey yapıyor olmayı dilerim.
11	Günlük aktivitelerimin gerçek çıkar ve değerlerimi yansıtmadığını düşünürüm.
12	Şuan yaşadığımdan daha farklı bir hayat yaşamayı tercih ederim.
13	Karşılaştığım günlük görevlerimin acı ve sıkıcı deneyimler olduğunu düşünürüm.
14	Hayatımda büyük değişiklikler yapmayı ciddi anlamda düşünüyorum.

Ankette kullanılan tüm ölçeklerde 1= “Kesinlikle Katılmıyorum” ile 5 = “Kesinlikle Katılıyorum” arasında derecelendirilen 5’li Likert kullanılmıştır.

Her üç ölçekteki ifadeler dil hâkimiyeti konusunda yetkin ve bağımsız üç kişi ile Türkçeye çevirtilmiştir. Daha sonra üç ayrı İngilizce okutman, geri çeviri (*back-translation*) yöntemi ile Türkçe soruları İngilizceye yeniden çevirmiştir. Daha sonra orijinal ölçek ve yeni elde edilen ölçek karşılaştırılmış ve önemli farklar olmadığı görülmüştür. Daha sonra da pilot çalışma olarak yirmi kişiye cevaplandırılmış ve yanlış anlaşılabilir maddeler üzerinde çalışılmış ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Ölçek tekrar 42 kişiye yapılan bir pilot çalışmayla güvenilirlik testine tabi tutulmuştur. Ölçeğe yapılan iç güvenilirlik testinde (Cronbach Alpha) katsayısı 0,786 olarak bulunmuştur. 0.60 üzerindeki tüm iç güvenilirlik değerleri araştırmanın güvenilir olduğunu göstermektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004 : 64). Diğer bir deyişle Türkçeleştirilen ölçeğin iyi derecede güvenilir olduğu saptanmıştır. Anket formu katılımcılardan toplandıktan sonra yer alan ölçeklerin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları bir kere daha hesaplanmıştır ve sonuçlar Tablo 4’de verilmiştir. Bu nedenle ankette yer alan tüm ölçeklerin iyi derece de güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 4. İşyeri Maneviyatı, Örgütsel Güven ve İşe Karşı Yabancılaşma Cronbach Alfa Değerleri

Ölçekler	Boyutlar	Cronbach Alfa Katsayısı
İşyeri Maneviyatı Ölçeği	İşin Cazibesi	0,72
	Mistik Deneyim	0,78
	Ruhsal / Manevi Bağ	0,82
	Topluluk Duygusu / Hissi	0,80
Örgütsel Güven Ölçeği		0,78
İşe Karşı Yabancılaşma Ölçeği		0,88

6. Verilerin Analizi

Verilerin analizi, yapısal eşitlik modeli ile gerçekleştirilmiştir. Yapısal eşitlik modeli değişkenlerin arasındaki ilişkilere yönelik araştırmalarda modelin test edilmesi için kullanılan kapsamlı bir analiz yöntemidir. Bu modelin tercih edilmesinin diğer bir nedeni, modelin daha güçlü bir alt yapı sunmasından kaynaklanmaktadır. Zira regresyon analizi testlerde değişkenlere ait ortalamaları kullanırken, yapısal eşitlik modeli ölçüm ve artıkları da hesaplamaya dahil etmektedir (Meydan & Seşen, 2015: 35) Veri analizi AMOS 23 programı ile gerçekleştirilmiştir. Veri analizinin ilk aşamasında işyeri maneviyatı değişkeni için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve çalışmadan elde edilen verilerin, Kinjerski ve Skrypnik (2006) belirlediği model ile uyumlu olup olmadığı analiz edilmiştir.

Bu araştırma da, YEM Robust Maximum Likelihood yöntemi ile 0.05 anlamlılık düzeyinde analiz edilmiştir. İlk olarak veri setindeki kayıp değerler (missing value) listwise deletion

metoduyla veri setinden çıkarılmıştır. AMOS 23 programı ile uyum indeksleri incelenmiştir. Bu aşama, Ki Kare Uyum İyilik Testi, Genel Model Uyumunun Tanımlayıcı Ölçümler ve Model Karşılaştırmasına Dayalı Tanımlayıcı Ölçümler ile verinin, modele uygunluğu değerlendirilmiştir. Modele uygunluğun testinde, Ki Kare Uyum İyilik Testi, RMSEA, CFI, GFI, AGFI değerleri hesaba katılmıştır. Uyum değerlerinde ait kesim noktaları değerler Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Uyum ölçüleri ve Kesim Noktaları

Uyum Ölçüleri	Mükemmel Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA < 0,08$	$0,08 \leq RMSEA < 0,10$
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	$0,90 \leq CFI < 0,95$
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	$0,85 \leq GFI < 0,90$
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	$0,80 \leq AGFI < 0,85$

Kaynak: (Meydan ve Seşen, 2015: 37)

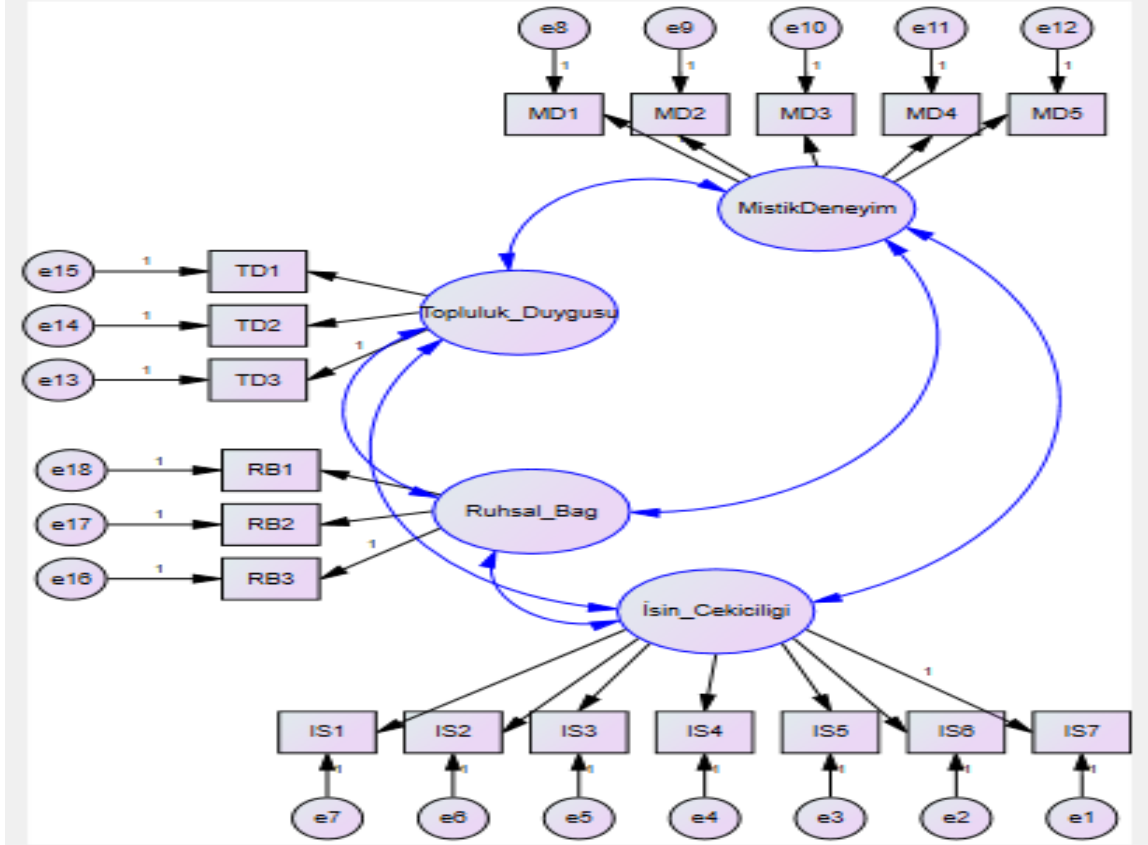
7. Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırmanın temel olarak iki kısıtı mevcuttur. İlk kısıt örneklem seçiminden kaynaklanmaktadır. Araştırma, bankacılık sektöründe çalışan 217 çalışan üzerine yapılmıştır. Her ne kadar örneklem büyüklüğü istatistikî açıdan her hangi bir sorun teşkil etmese de, bundan sonraki benzer çalışmalar farklı sektörlerde, daha fazla katılımcı ile, sonuçları sektörler arası karşılaştırma ve belki de kültürler arası karşılaştırma yapmaya imkan verecek şekilde gerçekleştirilmelidir. Araştırmanın diğer kısıtı ise, seçilen örgütsel unsurlardan kaynaklanmaktadır. Bu çalışmada sadece işyeri maneviyatının örgütsel güven ve işe karşı yabancılaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Daha sonraki çalışmalarda farklı örgütsel unsurlar modele dahil edilip, işyeri maneviyatının etkileri örgütler açısından daha bütünsel bir bakış açısıyla incelenebilir.

8. Bulgular

İlk olarak, çalışmada kullanılacak işyeri maneviyatı değişkeni doğrulayıcı faktör analiz ile analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar çalışmaya ait modele aktarılmıştır. İşyeri maneviyatı değişkeni ikinci dereceden örtük değişkenlere sahiptir. Örgütsel güven ve işe karşı yabancılaşma değişkenlerinin ise birinci dereceden örtük değişkenleri mevcuttur. Her bir değişken için ayrı ayrı analiz yapılmıştır. Bu aşama çalışmada örtük değişkenler üzerinde modifikasyon indeks değerlerine göre gerekli modifikasyonlar yapılmış ve uyum endeksleri temel alınarak analizde kullanılacak örtük değişkenlere ve örtük değişkenlerin oluşturdukları faktörlere karar verilmiştir.

İşyeri maneviyatı değişkeninde yer alan 18 değişkene ait ölçüm modeli AMOS programı yardımıyla oluşturulmuş ve test edilmiştir. Model Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2: İşyeri Maneviyatı Modeli

Yapılan bu adımlar sonucunda model uyum indeksleri, χ^2/df : 3,358; RMSEA:0,103; CFI: 0,856; GFI:0,827 ve AGFI: 0,846 olarak bulunmuştur ve bu indekslerin ölçüm modeli için yeterince uyumlu olmadığını göstermektedir. Bu nedenle ilk olarak örtük değişkenlerden standardize regresyon ağırlıkları (standardized regression weights) 0,70'nin altında olan, RB3 (İşimi olumlu olarak etkileyen büyük bir güç ile bağ kurduğumu deneyimliyorum) ve TD1 (Çalışırken kendimi bir topluluğun parçası gibi hissediyorum) maddeleri modelden sırasıyla çıkarılmıştır. Daha sonra modifikasyon indekslerine bakılıp uygun işlemler gerçekleştirilmiştir.

Yapılan gerekli değişikliklerin sonucunda model uyum indeksleri, χ^2/df : 3,328; RMSEA:0,903; CFI: 0,914; GFI:0,887 ve AGFI: 0,868 olarak bulunmuştur ve bu indeks değerleri modelin, ölçüm modeli olarak kabul edilebilir derecede uyumlu olduğunu göstermektedir. İşyeri Maneviyatı ile ilgili ilişkiler ve katsayılar Tablo 6 'da verilmiştir.

			Tahmin	Standart Tahmin	CR	P
IS1	<---	İşin Çekiciliği	1,000			
IS2	<---	İşin Çekiciliği	,880	,119	7,374	***
IS3	<---	İşin Çekiciliği	,908	,115	7,878	***
IS4	<---	İşin Çekiciliği	1,290	,132	9,776	***
IS5	<---	İşin Çekiciliği	1,348	,136	9,926	***
IS6	<---	İşin Çekiciliği	1,350	,134	10,091	***
IS7	<---	İşin Çekiciliği	1,301	,138	9,438	***
MD5	<---	Mistik Deneyim	1,000			
MD4	<---	Mistik Deneyim	1,081	,118	9,130	***

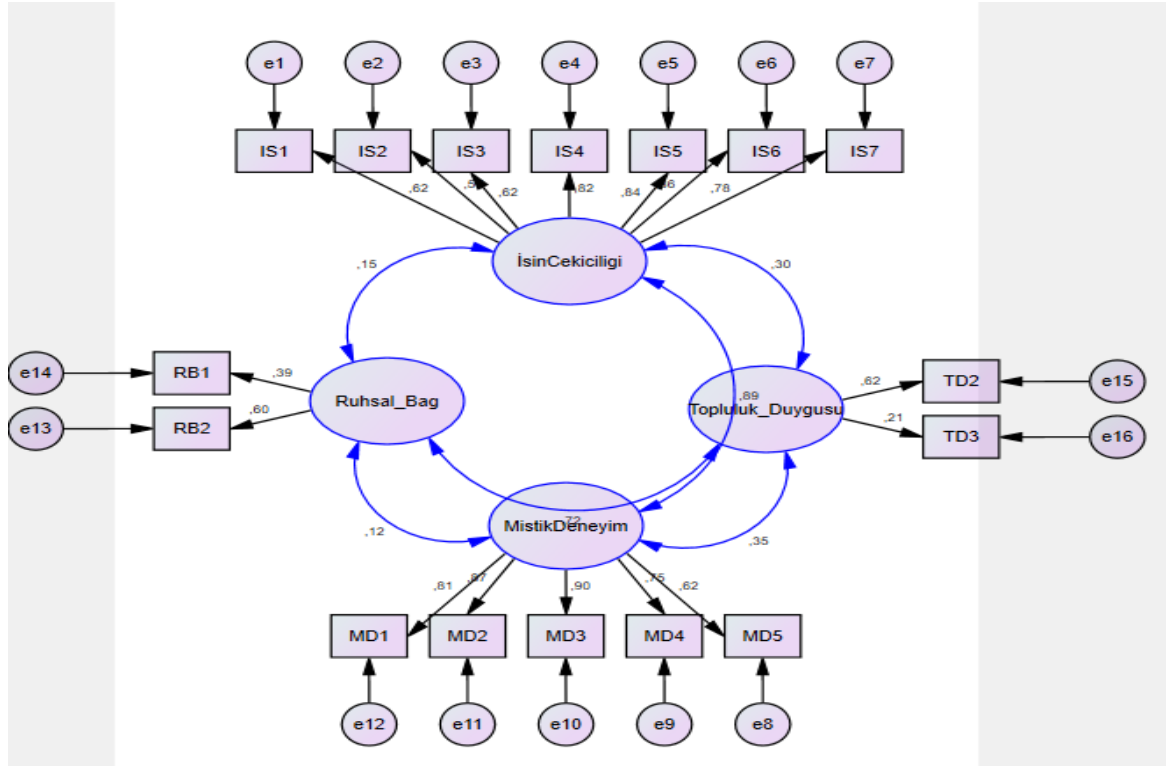
Tablo
İşyeri

MD3	<---	Mistik Deneyim	1,391	,134	10,346	***
MD2	<---	Mistik Deneyim	1,397	,138	10,096	***
MD1	<---	Mistik Deneyim	1,297	,135	9,633	***
RB2	<---	Ruhsal Bağ	1,000			
RB1	<---	Ruhsal Bağ	,604	,242	2,497	,013
TD2	<---	Topluluk Duygusu	1,000			
TD3	<---	Topluluk Duygusu	1,197	,138	9,133	***

6.

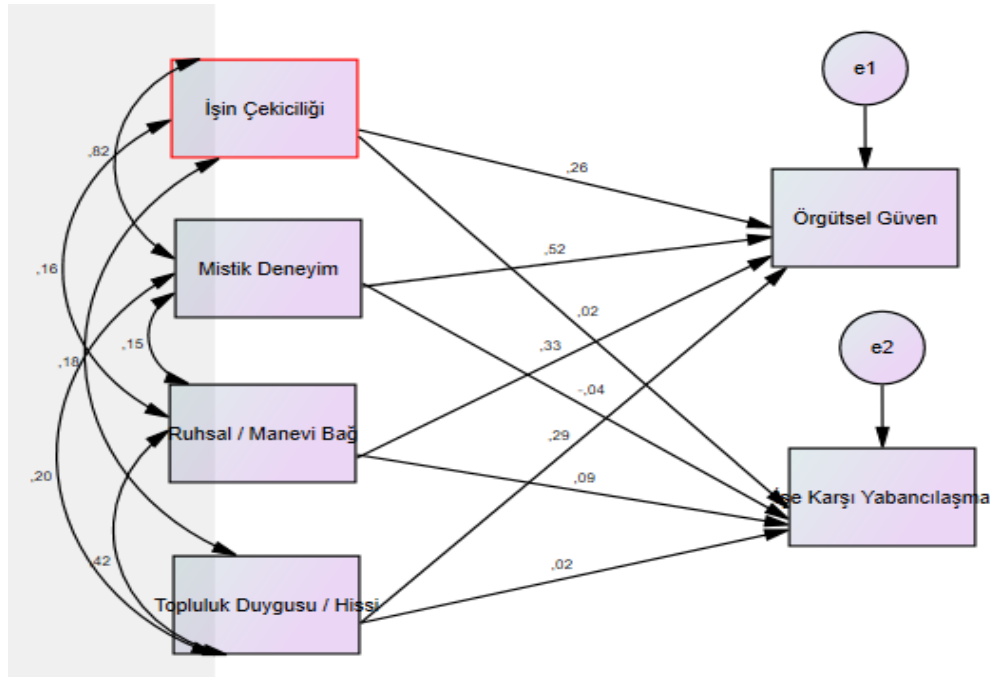
Maneviyatı İle İlgili İlişkiler ve Katsayılar.

İş maneviyatı nihai ölçüm modeli Şekil 3 'de verilmiştir.



Şekil 3: İşyeri Maneviyatı Değişkeninin Nihai Ölçüm Modeli

Bir sonraki aşamada, ana model yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Modele ilişkin uyum indeksleri, χ^2/df : 3,217; RMSEA:0,927; CFI: 0,926; GFI:0,892 ve AGFI: 0,886 olarak bulunmuştur ve bu indeksler ölçüm modeli için kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Ana modele nihai ölçüm modeli Şekil 4'de verilmiştir.



Şekil 4: Araştırma Modeli Nihai Ölçüm Sonucu

Araştırma Modeli ile ilgili ilişkiler ve katsayılar Tablo 7’de verilmiştir.

			Tahmin	Standart Tahmin	CR	P
Güven	<---	İşin_Çekiciliği	,168	,011	15,571	***
Yabancılaşma	<---	İşin_Çekiciliği	,026	,177	,149	,882
Güven	<---	Mistik_Deneyim	,326	,010	31,373	***
Yabancılaşma	<---	Mistik_Deneyim	-,064	,171	-,372	,710
Güven	<---	Ruhsal_Bağ	,245	,008	31,274	***
Yabancılaşma	<---	Ruhsal_Bağ	,147	,129	1,142	,254
Güven	<---	Topluluk_Duygusu	,263	,010	27,694	***
Yabancılaşma	<---	Topluluk_Duygusu	,036	,156	,228	,820

r ve Katsayılar

Yapısal eşitlik modeli ile yapılan analizin sonucunda, işyeri maneviyatının dört boyutu olan işin çekiciliği, mistik deneyim, ruhsal/ manevi bağ ve topluluk duygusu / hissinin, örgütsel güven üzerinde pozitif etkiler oluşturduğu görülmektedir. Bu dört boyuttan en çok mistik deneyimin örgütsel güven üzerinde etki yarattığı tespit edilmiştir ($\beta = 0.326$, $p < 0.01$). Bu boyutu sırasıyla topluluk duygusu ($\beta = 0.263$, $p < 0.01$), ruhsal / manevi bağ ($\beta = 0.245$, $p < 0.01$) ve işin çekiciliği ($\beta = 0.168$, $p < 0.01$) izlemektedir. Böylece araştırmanın “İşyeri maneviyatının boyutları olan “İşin Çekiciliği”, “Mistik Deneyim”, “Topluluk Duygusu / Hissi” ve “Ruhsal/ Manevi Bağ”, örgütsel güveni pozitif olarak etkiler” olarak belirlenmiş ilk hipotezi doğrulanmıştır. Araştırmanın, “İşyeri maneviyatının boyutları olan “İşin Çekiciliği”, “Mistik Deneyim”, “Topluluk Duygusu / Hissi” ve “Ruhsal/ Manevi Bağ”, işe karşı yabancılaşmayı negatif olarak etkiler” olarak belirlenmiş ikinci hipotezi ise doğrulanmamıştır. İşyeri maneviyatının hiçbir boyutu ile işe karşı yabancılaşma arasında anlamlı etkiler bulunamamıştır ($\beta = 0.026$, $p > 0.01$; $\beta = -0,064$, $p > 0.01$; $\beta = 0.147$, $p > 0.01$; $\beta = 0.036$, $p > 0.01$).

9. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, işyeri maneviyatının, örgütsel güven ve işe karşı yabancılaşma üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

İşyeri maneviyatı, bireylerin yaşamlarındaki nihai amaçlarını bulma, örgüt içindeki çalışma arkadaşları ve çalıştıkları işle ilgili örgüt dışındaki diğer insanlarla güçlü bağlar kurma ve bu bağları örgütün temel değer ve inanışları temel alarak geliştirme çabası olarak tanımlanmaktadır (Mitroff ve Denton, 1999). Literatürde işyeri maneviyatına ilişkin geliştirilmiş işyeri maneviyatının boyutlarını belirlemeyi amaçlayan pek çok ölçek olsa da, bu çalışmada işyerinde maneviyatının, işin çekiciliği, mistik deneyim, ruhsal/manevi bağ ve topluluk duygusu/hissi olarak isimlendirilen, Kinjerski ve Skrypnik (2006) tarafından geliştirilen ve sıklıkla kullanılan dört alt boyut temel alınmıştır. Çalışma kapsamında yer alan ve işin çekiciliği olarak adlandırılan işyeri maneviyatı boyutu, bir kişinin ulvi amaçları olan bir işe sahip olma inancını ifade eder. Diğer boyut olan ruhsal / manevi bağ, kişinin kendisinden daha büyük, daha yüce birine ya da güce bağlanma hissiyatını içerir. İşyeri maneviyatının önemli boyutlarından olan ve mistik deneyim boyutu olarak isimlendirilen boyut ise, olumlu enerjik ve canlı olma durumunu, kişinin kusursuz olma duygusunu, kişinin kendinden geçme durumunu ifade eder. Topluluk duygusu /hissi, önemli ve kritik boyuttur. Başkalarıyla kurulan derin bağları veya ilişkileri ifade eder.

İşyeri maneviyatı kavramı Türkiye için çok yenidir. Kavramla ilgili ilk çalışmalar 2009 yılında yapılmıştır. İşyeri maneviyatı kavramı kültürel değişime çok hassastır. Kültüre uyumlaştırılmış ölçeklerle incelenmelidir.

Araştırma da kullanılan ikinci kavram örgütsel güvendir. Örgütsel güven, temel olarak örgüt içindeki roller, ilişkiler ve deneyimler temelinde örgütü oluşturan bireylerin, kendi niyetleri ve davranışlarında hakkında geliştirdikleri olumlu durumu ifade etmektedir (Tüzün, 2007: 96). Hem yurtdışında hem de Türkiye’de örgütsel güvene ilişkin pek çok çalışmaya rastlanılmaktadır.

Araştırma da kullanılan son kavram ise işe karşı yabancılaşmadır. İşe karşı yabancılaşma kısaca, çalışanın yaptığı işi anlamsız bulması; örgüt içindeki diğer insanlarla iyi ilişkiler kuramaması; örgüt içinde kendisini yalnız, yetersiz ve güçsüz hissetmesi; örgüt içinde geleceğine ilişkin umutlarının olmaması ve kendisini kurulan ve işleyen bir sistemde yer alan basit bir çark olarak algılaması biçiminde tanımlanmaktadır (Elma, 2003: 89-90). Tıpkı örgütsel güven de olduğu gibi hem yurtdışında hem de Türkiye’de işe karşı yabancılaşmaya ilişkin pek çok çalışmaya rastlanılmaktadır.

Literatürde işyeri manevîyatı, örgütsel güven ve işe karşı yabancılaşma kavramlarının başka örgütsel unsurlarla olan ilişkilerini açıklamaya çalışan hem Türkiye, hem de yurtdışında benzer pek çok çalışmaya rastlanılmaktadır. Fakat işyeri manevîyatı ile örgütsel güven arasındaki ilişkileri ve etkileri araştıran Türkiye’de yapılmış sadece bir araştırma olduğu görülmektedir. İşyeri manevîyatı ile işe karşı yabancılaşma arasındaki etkileri ya da ilişkileri inceleyen hiçbir çalışmaya rastlanılmamıştır. Üç kavramın bir arada sunulduğu herhangi bir çalışma da mevcut değildir. Bu nedenle bu çalışmanın sonuçları özgün ve bilimsel açıdan oldukça önemlidir.

Araştırma katılım ve konvansiyonel bankalarda çalışan 217 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler yapısal eşitlik modeli (YEM) ile analiz edilmiştir. Araştırma, iki temel hipotez üzerine kurulmuştur. İlk hipotez olan, “işyeri manevîyatının boyutları olan işin çekiciliği, mistik deneyim, topluluk duygusu / hissi ve ruhsal/ manevi bağın, örgütsel güveni pozitif olarak etkilediği” varsayımı doğrulanmıştır. Dört işyeri manevîyatı boyuttan en çok mistik deneyimin örgütsel güven üzerinde etki yarattığı tespit edilmiştir ($\beta = 0.326$, $p < 0.01$). Örgütsel güven üzerinde en etkili boyutun mistik deneyim olması ilginç bir sonuçtur. Çünkü mistik deneyim kişinin kendini daha enerjik ve canlı hissetme durumu, kişinin kusursuz olma duygusunu, kişinin kendinden geçme durumunu ifade eder. Diğer bir ifadeyle bu boyutun örgütler tarafından kontrol edilebilme durumu sınırlı ve zordur. Kişiden kişiye çok değişken olabilen mistik deneyimden yararlanma isteği örgütlerin çok zaman ve para harcamasına sebep olacaktır. Bu boyutu sırasıyla topluluk duygusu ($\beta = 0.263$, $p < 0.01$), ruhsal / manevi bağ ($\beta = 0.245$, $p < 0.01$) ve işin çekiciliği ($\beta = 0.168$, $p < 0.01$) izlemektedir. Örgüt tarafından en kontrol edilebilir boyut olan işin çekiciliğinin, örgütsel güven üzerinde etkisinin diğer boyutlara göre daha az olması da örgütler için çok iyi bir sonuç değildir. İlk hipotez ile elde edilen sonuçların, Sadykova ve Tutar (2014) tarafından yapılan bu çalışmanın sonucu ile uyum göstermektedir.

Araştırma da kullanılan ikinci hipotez olan, “işyeri manevîyatının boyutları olan işin çekiciliği, mistik deneyim, topluluk duygusu / hissi ve ruhsal/ manevi bağın, işe karşı yabancılaşmayı negatif olarak etkilediği” varsayımı doğrulanmamıştır. İşyeri manevîyatının hiçbir boyutu ile işe karşı yabancılaşma arasında anlamlı etkiler bulunamamıştır ($\beta = 0.026$, $p > 0.01$; $\beta = -0.064$, $p > 0.01$; $\beta = 0.147$, $p > 0.01$; $\beta = 0.036$, $p > 0.01$). Elde edilen bu sonuç oldukça ilginçtir. Normal şartlarda, işyeri manevîyatının tüm boyutlarının işe karşı yabancılaşmayı etkilemesi umulurken, bunun ispatlanamıyor olması bu konu hakkında daha derin araştırmalar yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. İki örgütsel unsur arasındaki bu durumun nedenleri daha sonra yapılacak başka araştırmalarda tespit edilmeli ve değerlendirilmelidir.

Literatürde işyeri manevîyatı ile benzer araştırmalara çok fazla rastlanılmamıştır. Bu nedenle araştırma sonuçları karşılaştırılmalı olarak sunulmamıştır. İşyeri manevîyatı kavramı oldukça önemli bir kavramdır. Bu nedenle, çok boyutlu olarak incelemelidir. Sonraki araştırmalarda, işyeri manevîyatının örgüt içinde sağlanmasının bir amaç mı yoksa bir araç mı olduğunun belirlenmesi ile ilgili çalışmalar yapılmalıdır. Çünkü daha sonraki dönemlerde işyeri manevîyatının etkililiğinin tartışılmasının çok elzem bir mesele olduğu düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aiken, Michael ve Hage, Jerald (1966), "Organizational Alienation: A Comparative Analysis", *American Sociological Review*, Sayı 31(1), s. 497-507.
- Ankony, Robert C. (1999), "The Impact Of Perceived Alienation On Police Officers' Sense Of Mastery And Subsequent Motivation For Proactive Enforcement, *Policing: An International*", *Journal Of Police Strategies And Management*, Sayı 22(2), s. 120-32.
- Ashmos, Donde P. ve Duchon, Dennis (2000). "Spirituality At Work. A Conceptualization And Measure", *Journal Of Management Inquiry*, Sayı 9(2), s. 134-145.
- Bloomberght. (2016, Haziran 07). www.bloomberght.com.tr. Bloomberg HT: [Http://Www.Bloomberght.Com/Haberler/Haber/1875002-Bankalarda-Calisan-Sayisi-Azaldi Adresinden Alindi](http://www.bloomberght.com.tr/Haberler/Haber/1875002-Bankalarda-Calisan-Sayisi-Azaldi-Adresinden-Alindi)
- Demircan, Nigar ve Ceylan, Adnan (2003), "Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları", *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Sayı 10(2), s. 139-150.
- Elma, Cevat (2003), *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara
- Güçlü, Abdülbaki, Uzun, Erkan, Uzun, Serkan (2008), *Felsefe Sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Gürüş, Selahattin A. (2014), *SPSS İle İstatistik*, İstanbul: Der Yayınları.
- Huff, Lenard ve Kelley, Lane (2003), "Levels Of Organizational Trust İn Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven-Nation Study", *Organization Science*, 14(1), s. 81-90.
- Kinjerski, Val M. ve Skrypnik, Berna (2006). Measuring The Intangible: Development Of The Spirit At Work Scale. *The Sixty-Fifth Annual Meeting Of The Academy Of Management*, Atlanta: The Academy Of Management, s. 1-16
- Kline, Paul (1994), *An Easy Guide To Factor Analysis*, London: Routledge.
- Mahmud, Zahratul Kamar (1993). *Work Alienation And Training : A Study Of Florida Correctional Officers And Correctional Officer Sergeants*. Tallahassee, FL, ABD: Florida State University.
- Meydan, Cem Harun ve Seşen, Harun (2015), *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları* (2.Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mitroff, Ian I. ve Denton, Elizabeth A. (1999), "A Study of Spirituality in The Workplace" *Sloan Management Review*, Sayı 40(4), s. 89.
- Nyhan, Ronald C.ve Marlowe, Herbert A. (1997), "Development And Psychometric Properties of The Organizational Trust Inventory", *Evaluation Review*, Sayı 21(5), s. 614-635.
- Örgev, Mehmet ve Günalan, Mustafa (2011), "İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme", *KSU İ.İ.B.F. Dergisi*, s.13-21.
- Örnek, Ali Şahin ve Aydın, Şule (2008), *Kriz ve Stres Yönetimi*, Ankara: Detay Yayıncılık.

- Paloutzian, Raymond ve Ellison, Craig W. (1982), *Loneliness, Spiritual Well-Being And Quality Of Life. In L. A. Peplau ve D. Perlman (Eds.), Loneliness: A Sourcebook Of Current Theory, Research And Therapy*, New York: Wiley Interscience.
- Pandey, Ashish, Gupta, Rajen K.,ve Arora, A.P. (2009), *Spiritual Climate Inventory*, San Francisco, U.S.A: Pfeiffer Annual For Consulting
- Perks, Helen ve Halliday, Sue Vaux (2003), "Sources, Signs And Signalling For Fast Trust Creation İn Organisational Relationships", *European Management Journal*, Sayı 21(3), s. 338-350.
- Sadykova, Güzel ve Tutar, Hasan (2014), "İşyeri Maneviyatı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", *Sayıştay Dergisi*, Sayı 93(Nisan - Haziran), s. 43-54.
- Sargut, Selami A. (1994), *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetimi*,. Ankara: V Yayınları.
- Seyyar, Ali (2009), "Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat", *Kamuda Sosyal Politika*, Sayı 11(4), s.44.
- Shaw, Robert B. (1997), *Trust in Balance: Building Successful Organizations On Result, Integrity And Concern*, San Francisco: Jossey-Boss Publishers.
- Tabachnick, Barbara G., ve Fidell, Linda S. (2007), *Using Multivariate Statistic*, Boston: Pearson/Allyn and Bacon.
- Tüzün, İpek Kalemci (2007), "Güven, Örgütsel Güven ve Güven Modelleri", *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s. 93-118.
- Yazıcıoğlu, Yahşi ve Erdoğan, Samiye (2004), *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.