



## Examining the Relationship Between Teachers' Organizational Spirituality and Their Perceptions of Job Performance

Hasan Basri MEMDUHOĞLU <sup>a</sup> (ORCID ID - 0000-0001-5592-2166)

Zeynep DAĞ <sup>b\*</sup> (ORCID ID - 0000-0001-6173-1307)

<sup>a</sup> Siirt University Siirt/Türkiye

<sup>b</sup>Yahya Kemal Kindergarten Erzurum/Türkiye



### Article Info

DOI: 10.14812/cuefd.1263522

#### Article history:

Received 11.03.2023

Revised 05.10.2023

Accepted 09.02.2024

#### Keywords:

Spirituality,  
Organizational spirituality,  
Job performance.

### Research Article

### Abstract

This study aims to examine the relationship between teachers' perceptions of organizational spirituality and their job performance. The sample of the study consisted of 728 teachers working in high schools in the central districts of Erzurum province, who were selected by stratified proportional sampling method. The data of the research were collected by the "Workplace Spirituality Scale" and the "Teacher Job Performance Scale". Descriptive statistics, correlation and multiple regression analysis were used in the analysis of the research data. In the study, it was determined that there was a moderate positive and significant relationship between teachers' perceptions of organizational spirituality and their job performance. It was determined that organizational spirituality sub-dimensions (job passion, mysterious experience, sense of community) significantly predicted job performance. In the study, it was determined that female teachers performed more task performance than males. It was found that married teachers have a higher perception of organizational spirituality compared to single teachers. It has been found that experienced teachers show more adaptive performance compared to teachers with lower seniority. Finally, it was determined that teachers in Anatolian and science-social sciences high schools showed more 'adaptive performance' than teachers in religious vocational and vocational technical high schools.

## Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat ile İş Performansı Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

### Makale Bilgisi

DOI: 10.14812/cuefd.1263522

#### Makale Geçmişi:

Geliş 11.03.2023

Düzeltilme 05.10.2023

Kabul 09.02.2024

#### Anahtar Kelimeler:

Maneviyat,  
Örgütsel maneviyat,  
İş performansı.

#### Araştırma Makalesi

### Öz

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel maneviyat ile iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini Erzurum ili merkez ilçelerindeki liselerde görev yapan tabakalı orantılı örnekleme yöntemiyle seçilen 728 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler "İşyeri Maneviyat Ölçeği" ve "Öğretmen İş Performansı Ölçeği" ile toplanmıştır. Verilerinin analizinde betimsel istatistik, korelasyon ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel maneviyat algıları ile iş performansları arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel maneviyat alt boyutlarının (işe tutkunluk, gizemli deneyim, topluluk hissiyatı) iş performansını anlamlı düzeyde yordadığı belirlenmiştir. Araştırmada kadın öğretmenlerin erkeklere göre daha fazla görev performansı sergiledikleri saptanmıştır. Evli öğretmenlerin bekârlara kıyasla daha yüksek örgütsel maneviyat algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Kıdemli öğretmenlerin, düşük kıdeme sahip öğretmenlere kıyasla daha fazla uyumsal performans gösterdikleri saptanmıştır. Son olarak anadolu ve fen-sosyal bilimler liselerindeki öğretmenlerin imam hatip ve mesleki teknik liselerindeki öğretmenlere kıyasla daha fazla uyumsal performans sergiledikleri belirlenmiştir.

## Introduction

In times when the change in the world was not as rapid and radical as today, employees were asked to bring only their physical bodies and mental skills to the workplace and leave their spiritual assets behind the door. As a result of this situation, workplaces have not been able to fully reveal the potential and creativity of their employees, and employees have not been successful enough in developing themselves (Khanifar et al., 2010). However, rapid changes as a result of globalization have caused radical changes in business life and organizations. According to Gockel (2004), problems such as downsizing in workplaces, insecurity created by modern business life, lost ethical values, and very long working hours have made employees question the meaning of life once again. Employees began to seek not only material gain but also respect, meaning, creativity, integrity and honesty in their workplaces, and they wanted to take part in the workplace as a whole physically, cognitively and spiritually. Employees have also begun to prefer a business life where they can express themselves and make a positive contribution to society. Workplaces that have to respond to these needs have started to make arrangements to satisfy the spiritual needs of their employees. Thus, it was understood that spirituality could not be isolated from business life, and the workplace spirituality movement began to be on the agenda of both researchers and practitioners (Bekiş, 2013).

In the holistic spirituality model, which emerged in this context and put forward by Canda and Furman (1999), 'spirituality' is considered as an important aspect of a person trying to have morality, meaning and purpose. According to the holistic spirituality model, spirituality is another aspect of the individual that provides a sense of purpose and meaningfulness to the biological (physical body and its functions), psychological (mental thoughts and feelings), and sociological (relationships with others in the living society and world) aspects of the individual. In this way, spirituality enables employees to connect with colleagues, society and larger social structures and adds value to the work of organizational employees. In other words, the model accepts the individual in all his physical, psychological, mental, social and spiritual aspects and treats him as a whole. Spiritual leadership theorist Fry (2008) similarly states that employees have a spiritual side as well as their physical, emotional, mental and social aspects, and underlines that the concept of spirituality is a need for the organization. Claude and Zamor (2003) state that organizations ignored the basic truth (spirit) of human nature for a large part of the 20th century, but today they accept that people come to the workplace with their unique soul (spirituality) as well as their physical and cognitive characteristics. According to them, the power of concepts such as trust, honesty, harmony and value in achieving organizational goals was discovered.

In the literature, there are different views and many definitions regarding the meaning of the concept of spirituality. When these views are examined, it can be said that three different views are more accepted in the literature: internal-based, religious-based and existential views. According to the internally based view, spirituality is a concept that originates from the essence of the individual (Krishnakumar & Neck, 2002). Spirituality has a personal and internal nature (Fry, 2003). According to this view, spirituality is associated with being aware of oneself and at the same time feeling connected to other individuals and the entire universe (Mitroff & Denton, 1999). The religious-based view is the most criticized and controversial view. This view is associated with the spirituality specific to a particular religion. For example, while Christians believe that spirituality is a 'call to work', Hindus see spirituality as the ability of individuals to carry out their work with a high sense of dedication (Krishnakumar & Neck, 2002). Finally, according to the existential view, spirituality is related to employees finding their work meaningful (akiroğlu, 2017).

Just as there are different views on the definition of organizational spirituality in the literature, the dimensions of the concept are also classified in different ways. Researchers such as Ashmos and Duchon (2000), Kolodinsky et al.(2008), Kinjerski and Skrypnek (2006) have classified organizational spirituality in different dimensions. However, within the scope of this research, the classification put forward by Kinjerski and Skrypnek (2006) and consisting of four dimensions 'passion for work' (meaningfulness), 'sense of community', 'spiritual bond' and 'mysterious experience' was used. In short, the passion for work (meaningfulness) dimension includes employees' beliefs that they are doing meaningful work with a lofty

purpose (nal & Turgut, 2015). What is meant by meaningful work is related to how well the work solves the problems of individuals and society and how much it increases the inner peace of the employee (Gen, 2017). According to Kinjerski and Skrypnek (2006), in an organization with a developed sense of community, employees perceive themselves as part of the community and feel a real sense of trust, sincerity and belonging to their colleagues. In order for employees to feel like they belong to the organization, they need to be understood and appreciated by other members (akiroğlu, 2017). The spiritual bond dimension includes the feeling of devotion that people feel to a higher power that is much larger than themselves. The mysterious experience dimension includes employees' high level of positive energy, their great joy during their work, and their sense of perfection (nal & Turgut, 2015).

In recent years, there has been an increase in the number of studies showing that spirituality contributes to organizational life at school (Boone et al., 2010). However, Riaz (2012) stated that the voice of spirituality is still low in the school organization and it is time to set this voice free. For organizational spirituality in schools, teachers need to find a superior meaning and purpose in their job. In this way, the teacher sees that the things he sacrifices are for the benefit of society in the long run. And the teacher experiences the transcendence and pleasure of serving the whole society, even the universe, rather than material gain. When the concept of spirituality is appropriately adapted to the school, teachers become aware of the sanctity of their duties, strengthen their inner voices, establish more heartfelt connections towards their students, and have more unrequited love for their environment (Gen, 2017).

In order for schools to serve a superior purpose and be more beneficial to the society, the school administration should internalize moral values such as ethical values, conscience, love, compassion, honesty, and humility (Shah & Sachdev, 2014). School administrators who have adopted values such as inner life, meaning, team spirit, and dedication make a positive contribution to the performance of each of the employees and the school organization (Fry, 2008). They also contribute to the formation of higher meaning and purpose by teachers and students (Forsythe, 2016). It is not a realistic goal to expect schools that have lost their essence and spirit to raise qualified individuals of the future. According to Topu (2017), it is a necessity to raise the spirituality of the school in order to raise spirit, character, conscientious, resourceful and happy generations in schools. According to him, when there is no spirituality and meaning in school, individuals only aim to obtain a diploma and a profession. For this reason, these individuals cannot set goals for themselves and are afraid of criticism. The understanding of art and religion is not developed. They cannot think creatively and critically.

One of the most important elements that enable an organization to achieve its goals is the human resources that the organization has with its knowledge, skills and competencies (zgenel et al., 2020). One of the most important human resources of educational institutions is teachers. At this point, it is revealed that the success of the education system depends on teacher performance (Khan et al., 2012). Because the high level of performance of teachers (including mental, behavioral and affective skills) in the learning process contributes to both the increase of these skills and the high level of learning in the student (Cheng & Tsui, 1998). Fitria (2018) states that one of the determinants of the success of education is teacher performance and that an educational process that doesn't reach its goals may be associated with low teacher performance.

Triwahyuni et al.(2014) defined teacher performance as a complex process in terms of input, process and product. According to Martin (2018), teacher performance is all of the attitudes and behaviors that enable learning in students. According to him, there is a direct correlation between the amount of learning of the student and the work performance of the teacher. While Balı (1996) defines the quality and performance of teachers as the basic building blocks for the effectiveness of schools (as cited in Sincer, 2021); it is noteworthy that the reforms in education focused mostly on improving teacher performance (Taylor & Tyler, 2012).

According to studies, there are many factors that affect teacher performance. Some of these factors are professional competence and motivation (Arifin, 2015), the attitude behaviors of the management and the climate of the organization (Fitria, 2018), the teacher-parent relationship and the physical facilities of the school (Hatipoğlu & Kavas, 2016). In this context, besides other factors, another factor

affecting teachers' job performance is thought to be organizational spirituality. When the literature is examined, it is striking that spirituality has been ignored until today, especially in the studies conducted in Türkiye. For this reason, it is thought that by revealing the relationship between the two variables in the research, it will contribute to the formation of a different perspective on organizational spirituality in educational institutions. It is expected that this new perspective will provide beneficial clues to educators and other stakeholders in the society in terms of increasing student success in educational institutions, achieving school goals, and increasing the effectiveness of schools.

The research aims to reveal the relationship between teachers' organizational spirituality and work performance. Answers to the following questions was searched in the research.

1. What is the level of teachers' organizational spirituality and job performance perceptions?
2. Do organizational spirituality and job performance perceptions differ significantly according to teachers' gender, marital status, education level, professional seniority and school type?
3. Is there a significant relationship between teachers' organizational spirituality and job performance?
4. Is organizational spirituality a significant predictor of teachers' job performance?

## Method

### Research Model

The research is a quantitative study and is in correlational survey. In the correlational survey model, a past or present situation is described as it exists (Memduhoğlu, 2020). In the correlational survey model, it is determined whether one of the variables predicts the other and whether the two variables are related (Akbay, 2021; Creswell, 2017). Correlational survey model is used to explain human behavior and predict its possible consequences (Fraenkel et al., 2015). The approval decision of the ethics committee of this research was obtained from the Ethics Committee of Siirt University with the date 05.01.2022 and the number 1881.

### Population and Sample

The population of the research consists of 1.645 high school teachers working in the central districts of Erzurum (Aziziye, Palandken and Yakutiye) in the 2021-2022 academic year. The sample of the study was determined by the stratified proportional sampling method. In stratified proportional sampling, the universe is divided into independent strata and each stratum is represented in proportion to its weight in the universe (Bykztrk et al., 2011; Keser-zmantar, 2018). The universe of the research is divided into four different strata according to the types of high schools in which the teachers work. The number of samples was distributed in proportion to the number of teachers in four strata. The data of the research were collected in virtual environment due to Covid-19. Necessary measures were taken to protect the confidentiality and anonymity. Since the data collection process was not managed on-site and face-to-face due to Covid-19, the sample was kept larger as a precaution against the possibility of not filling out the questionnaire and filling incompletely. The target sample size was 700 teachers. The data collection procedure was not terminated until the number of teachers representing each stratum was reached. For this reason, in some layers, more than the number of representatives was reached. 728 teachers participated in the research. As a matter of fact, increasing the sample size increases the power of the analysis while decreasing the standard error (Gelman & Hill, 2007; Tabachnick & Fidell, 2012). The information of the participants is in Table 1.

**Table 1**  
*Information on the Characteristics of the Teachers Participating in the Research*

Variables	Groups	n	%
Gender	Female	414	56.9
	Male	314	43.1
Marital Status	Married	465	63.9
	Single	263	36.1
Educational Status	Graduate	581	79.8
	Postgraduate	147	20.2
Professional Seniority	1-2 years	223	30.6
	3-8 years	249	34.2
	9-14 years	119	16.3
	15 years+	137	18.8
Type of School	Anatolian High School	251	34.5
	Religious Vocational High School	106	14.6
	Science and Social Sciences High School	59	8.1
	Vocational-Technical High School	312	42.9
	<b>Total</b>	<b>728</b>	<b>100</b>

Based on the data in Table 1, it can be concluded that more than half of the teachers participating in the research were females, and two-thirds of the participants were married. In addition, four out of every five teachers participating in the research had a graduate degree. Among the seniority groups, the group with the highest participation was the group with 3-8 years of seniority. The school type with the highest number of participants was vocational-technical high schools.

#### Data Collection Tools

The data of the study were obtained by using the "Workplace Spirituality Scale" and the "Teacher Job Performance Scale". The 'Workplace Spirituality Scale' was developed by Kinjerski and Skrypnik (2006) and adapted into Turkish by nal and Turgut (2015). The scale consists of 18 items and four sub-dimensions (passion for work, mysterious experience, spiritual bond and sense of community). The cronbach's alpha reliability coefficient was found to be .928 in the total scale, .883 in the passion for work dimension, .837 in the mysterious experience dimension, .852 in the spiritual connection dimension, .820 in the sense of community dimension.

The 'Teacher Job Performance Scale' was developed by Limon and Sezgin-Nartgn (2020). The validity and reliability analyzes of the scale were made by the researchers mentioned. The scale is 5-point likert type. The scale consists of 37 items and three sub-dimensions (task performance, contextual performance, adaptive performance). The cronbach's alpha reliability coefficient was found to be .949 in the total scale, .924 in the task performance dimension, .871 in the contextual performance dimension, .910 in the adaptive performance dimension.

#### Data Analysis

Statistics program was used in the analysis of the data. Forms that were found to be incompletely filled were removed from the data set. In order to determine whether the data was normally distributed or not, the arithmetic mean, median value, coefficient of variation, histogram graph, skewness and kurtosis values were examined. It was determined that the distribution of the data met the normality assumption. While evaluating the research data, descriptive statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation) data were used. In the analysis of the data, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), correlation and multiple regression analysis were applied. The significance level of  $p < .05$  was used in the study.

## Findings

### 1. Teachers' Perceptions of Organizational Spirituality and Job Performance

The findings regarding teachers' organizational spirituality are in Table 2, and the findings regarding their job performance are in Table 3.

**Table 2**

*Teachers' Perceptions of Organizational Spirituality*

<b>Workplace Spirituality</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Sd</b>
Passion for Work	728	4.82	.93
Mysterious Experience	728	3.97	.98
Spiritual Bond	728	4.42	1.15
Sense of Community	728	4.35	1.06
<b>Total</b>	<b>728</b>	<b>4.44</b>	<b>.84</b>

As seen in Table 2, the mean scores of teachers' organisational spirituality are high in the passion for work sub-dimension ( $\bar{X}$ = 4.82), spiritual bond sub-dimension ( $\bar{X}$ = 4.42) and sense of community sub-dimension ( $\bar{X}$ = 4.35). The mean score of the mysterious experience sub-dimension is above average ( $\bar{X}$ = 3,97). In addition, teachers' organisational spirituality is high in the total scale ( $\bar{X}$ = 4,44).

**Table 3**

*Teachers' Perceptions of Job Performance*

<b>Teacher Job Performance</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Sd</b>
Task Performance	728	4.48	.93
Contextual Performance	728	3.94	.59
Adaptive Performance	728	4.23	.47
<b>Total</b>	<b>728</b>	<b>4.27</b>	<b>.40</b>

According to Table 3, the average scores of the teachers are quite high in the task performance sub-dimension ( $\bar{X}$ = 4.48), adaptive performance sub-dimension ( $\bar{X}$ = 4.23) and the total scale ( $\bar{X}$ = 4.27). The mean score of the contextual performance sub-dimension is high ( $\bar{X}$ = 3.94). According to this finding, while teachers show task performance most; it can be said that this is followed by adaptive performance and contextual performance, respectively.

### 2. Examining Teachers' Perceptions of Organizational Spirituality and Job Performance According to Some Variables

Below are the findings regarding teachers' organizational spirituality and job performance scores, which are considered according to different variables (gender, marital status, educational status, professional seniority and school type). While relevant tables are presented in groups where there is significant differentiation, only descriptive information is included in groups where there is no differentiation.

**Table 4**

*Comparison of Scale Scores by Gender*

<b>Dimensions</b>	<b>Female</b>			<b>Male</b>			<b>t</b>	<b>p</b>
	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Sd</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Sd</b>		
Task Performance	414	4.51	.38	314	4.43	.40	2.418	.016*
Contextual Performance	414	3.91	.60	314	3.98	.59	-1.390	.165
Adaptive Performance	414	4.18	.48	314	4.30	.46	-3.544	.000*
<b>Total</b>	<b>414</b>	<b>4.26</b>	<b>.40</b>	<b>314</b>	<b>4.28</b>	<b>.41</b>	<b>.822</b>	<b>.411</b>

\*p< .05

According to Table 4, teachers' average scores of job performance don't differ significantly in the contextual performance sub-dimension and the sum of scale ( $t = .822, p = .411$ ). The task performance average of female teachers ( $\bar{X} = 4.51$ ) is higher than that of male teachers ( $\bar{X} = 4.43$ ) ( $t = 2.418, p = .016$ ). The adaptive performance average of male teachers ( $\bar{X} = 4.30$ ) is higher than that of female teachers ( $\bar{X} = 4.18$ ) ( $t = -3.544, p = .000$ ). According to this finding, female teachers exhibit higher task performance than male teachers. Male teachers exhibit more adaptive performance than female teachers.

**Table 5**  
*Comparison of Scale Scores by Marital Status*

Dimensions	Married			Single			t	p
	N	$\bar{X}$	Sd	N	$\bar{X}$	Sd		
Passion for Work	465	4.90	.90	263	4.68	.96	3.025	.003*
Mysterious Experience	465	4.01	1.01	263	3.90	.93	1.457	.146
Spiritual Bond	465	4.49	1.15	263	4.29	1.13	2.231	.026*
Sense of Community	465	4.37	1.08	263	4.32	1.03	.577	.564
<b>Total</b>	465	4.50	.84	263	4.34	.82	2.412	.016*
Task Performance	465	4.48	.39	263	4.46	.40	.678	.498
Contextual Performance	465	3.93	.60	263	3.96	.59	-.504	.614
Adaptive Performance	465	4.26	.46	263	4.18	.50	2.048	.041*
<b>Total</b>	465	4.28	.39	263	4.25	.41	.886	.376

\* $p < .05$

As seen in Table 5, teachers' organisational spirituality scores do not show a significant difference in the dimensions of mysterious experience ( $t = 1.457, p = .146$ ) and sense of community ( $t = .577, p = .564$ ). The averages of married teachers in the dimensions of work passion and spiritual bond are significantly higher than the averages of single teachers. In addition, the average of married teachers ( $\bar{X} = 4.50$ ) ( $t = 2.412, p = .016$ ) is higher than the average of single teachers ( $\bar{X} = 4.34$ ) in the scale total. In Table 5, teachers' job performance scores don't differ significantly in the dimensions of task performance and contextual performance, and in the total scale. The adaptive performance average of married teachers ( $\bar{X} = 4.26$ ) is significantly higher than the average of single teachers ( $\bar{X} = 4.18$ ) ( $t = 2.048, p = .041$ ).

**Table 6**  
*Comparison of Organizational Spirituality Scale Scores by Professional Seniority*

Dimensions	Professional Seniority	n	$\bar{X}$	Sd	Source of Variance	Sum of squares	Df	Mean Square	F	p	Differen.
Passion for Work	1-2 years	223	4.85	.85	Betw. Groups	1.866	3	.662	.723	.544	
	3-8 years	249	4.77	.97	With. Groups	631.416	724	.872			
	9-14 years	119	4.78	1.00	Total	633.283	727				
	15 years+	137	4.90	.91							
Mysterious Experience	1-2 years	223	4.06	.91	Betw. Groups	6.886	3	2.295	2.370	.069	
	3-8 years	249	3.89	.99	With. Groups	701.259	724	.969			
	9-14 years	119	3.85	1.08	Total	708.145	727				
	15 years+	137	4.08	.97							
Spiritual Bond	1-2 years	223	4.32	1.16	Betw. Groups	8.512	3	2.837	2.146	.093	
	3-8 years	249	4.38	1.09	With. Groups	957.247	724	1.322			
	9-14 years	119	4.45	1.23	Total	965.759	727				
	15 years+	137	4.62	1.15							
Sense of Community	1-2 years	223	4.46	1.03	Betw. Groups	10.121	3	3.374	2.982	.031*	1>2
	3-8 years	249	4.22	1.09	With. Groups	819.209	724	1.132			4>2
	9-14 years	119	4.26	1.11	Total	829.330	727				
	15 years+	137	4.48	1.00							
Total	1-2 years	223	4.48	.77	Betw. Groups	3.840	3	1.280	1.817	.143	
	3-8 years	249	4.37	.85	With. Groups	509.950	724	.704			
	9-14 years	119	4.38	.93	Total	513.790	727				
	15 years+	137	4.56	.82							

\* $p < .05$

According to the ANOVA result in Table 6, teachers' organizational spirituality scores don't differ significantly in terms of professional seniority variable in the sub-dimensions of work engagement, mysterious experience, spiritual bond and the total scale. There is a significant difference in the sense of community dimension ( $F= 2.982$ ;  $p= .031$ ). According to the results of the LSD test conducted to determine the source of this difference, the sense of community of teachers who are new to the profession (1-2 years) decreases after a certain period of time (3-8 years). However, it increases again in the following years (15 years and above).

**Table 7**  
*Comparison of Job Performance Scale Scores by Professional Seniority*

Dimensions	Professional Seniority	n	$\bar{X}$	Sd	Source of Variance	Sum of squares	Df	Mean Square	F	p	Difference.
<b>Task Performance</b>	1-2 years	223	4.48	.42	Betw. Groups	.007	3	.002	.014	.998	
	3-8 years	249	4.47	.38	With. Groups	114.503	724	.158			
	9-14 years	119	4.48	.40	Total	114.509	727				
	15 years+	137	4.47	.36							
<b>Contextual Performance</b>	1-2 years	223	3.95	.60	Betw. Groups	.368	3	.123	.341	.796	
	3-8 years	249	3.91	.62	With. Groups	260.544	724	.360			
	9-14 years	119	3.94	.59	Total	260.912	727				
	15 years+	137	3.97	.54							
<b>Adaptive Performance</b>	1-2 years	223	4.21	.52	Betw. Groups	2.110	3	.703	3.103	.026*	4>1
	3-8 years	249	4.20	.47	With. Groups	164.099	724	.227			4>2
	9-14 years	119	4.23	.48	Total	166.208	727				
	15 years+	137	4.34	.39							
<b>Total</b>	1-2 years	223	4.26	.43	Betw. Groups	.336	3	.112	.677	.566	
	3-8 years	249	4.25	.40	With. Groups	119.614	724	.165			
	9-14 years	119	4.27	.40	Total	119.949	727				
	15 years+	137	4.31	.35							

\* $p < .05$

As seen in Table 7, teachers' job performance scores do not differ significantly in terms of professional seniority variable, task performance, contextual performance dimensions and the overall scale. There is a significant difference in the adaptive performance dimension in terms of professional seniority ( $F= 3.103$ ;  $p= .026$ ). According to the results of the LSD test conducted to determine the source of this difference, seniors with 15 years of seniority and above exhibit higher adaptive performance than those with 1-2 years of seniority and 3-8 years of seniority.



**Table 8**  
*Comparison of Job Performance Scale Scores by School Type*

Dimensions	School Type	n	$\bar{X}$	Sd	Source of Variance	Sum of squares	Df	Mean Square	F	p	Difference
<b>Task Performance</b>	Anatolian H.S.	251	4.52	.37	Betw. Groups	.918	3	.306	1.950	.120	
	Relig.-Voca. H.S.	106	4.43	.40	With. Groups	113.592	724	.157			
	Scie.-Soc. Sc.H.S.	59	4.43	.42	Total	114.509	727				
	Voca.-Tech. H.S.	312	4.46	.40							
<b>Contextual Performance</b>	Anatolian H.S.	251	3.96	.64	Betw. Groups	.684	3	.228	.634	.593	
	Relig.-Voca. H.S.	106	3.87	.57	With. Groups	260.228	724	.359			
	Scie.-Soc. Sc.H.S.	59	3.96	.48	Total	260.912	727				
	Voca.-Tech. H.S.	312	3.95	.59							
<b>Adaptive Performance</b>	Anatolian H.S.	251	4.30	.46	Betw. Groups	3.230	3	1.077	4.783	.003*	1>2
	Relig.-Voca. H.S.	106	4.14	.47	With. Groups	162.978	724	.225			1>4
	Scie.-Soc. Sc.H.S.	59	4.34	.46	Total	166.208	727				3>2
	Voca.-Tech. H.S.	312	4.19	.48							3>4
<b>Total</b>	Anatolian H.S.	251	4.31	.40	Betw. Groups	1.134	3	.378	2.303	.076	
	Relig.-Voca. H.S.	106	4.20	.39	With. Groups	118.815	724	.164			
	Scie.-Soc. Sc.H.S.	59	4.28	.37	Total	119.949	727				
	Voca.-Tech. H.S.	312	4.25	.41							

\*p&lt; .05

The ANOVA results in Table 8 revealed that the mean scores of teachers' job performance did not differ significantly according to the school type variable in task performance, contextual performance dimensions and scale total. Teachers' adaptive performances differ significantly according to the school type variable ( $F= 4.783$ ;  $p= .003$ ). According to the results of the LSD test conducted to determine the source of this difference, the adaptive performance of teachers working in Anatolian high schools is ( $\bar{X}= 4.30$ ) higher than that of the teachers in vocational-technical ( $\bar{X}= 4.19$ ) and religious vocational ( $\bar{X}= 4.14$ ) high schools. Similarly, the adaptive performance of teachers working in science high schools and social sciences high schools ( $\bar{X}= 4.34$ ) is higher than that of the teachers working in vocational-technical ( $\bar{X}= 4.19$ ) and religious vocational high schools ( $\bar{X}= 4.14$ ).

### 3. The Relationship between Organizational Spirituality and Job Performance

The correlation analysis results to determine the relationship between teachers' perceptions of organizational spirituality and their perceptions of job performance are in Table 9.

**Table 9**  
*The Relationship Between Teachers' Organizational Spirituality and Job Performance*

	Task Performance	Contextual Performance	Adaptive Performance	Total
<b>Passion for Work</b>	.416**	.346**	.460**	.475**
<b>Mysterious Experience</b>	.364**	.418**	.419**	.464**
<b>Spiritual Bond</b>	.304**	.278**	.318**	.350**
<b>Sense of Community</b>	.396**	.433**	.461**	.498**
<b>Total</b>	.452**	.441**	.505**	.542**

\*\*p&lt; .01

Correlation analysis in Table 9, revealed a moderate positive relationship between teachers' organizational spirituality and their job performance ( $r= .542$ ;  $p< .01$ ). This finding can be interpreted as that as teachers' perceptions of organizational spirituality increase, their perceptions of job performance will also increase moderately positively.

#### 4. The Effect of Organizational Spirituality on Job Performance

The results of the multiple regression analysis to determine the level of prediction of teachers' organizational spirituality on their job performance are in Table 10.

**Table 10**

*The Effect of Teachers' Perceptions of Organizational Spirituality on Job Performance*

Dependent Variable	Independent Variables	B	Se	$\beta$	t	p
<b>Model</b>	Constant	3.107	.069		45.290	.000
	Passion for Work	.078	.020	.178	3.961	.000*
	Mysterious Experience	.079	.018	.192	4.359	.000*
	Spiritual Bond	-.002	.014	-.005	-.117	.907
<b>Job Performance (Total)</b>	Sense of Community	.111	.015	.292	7.285	.000*
		R= .564	R <sup>2</sup> = .318	F= 84.119		

\*p< .05

As seen in Table 10, sense of community, mysterious experience and work passion sub-dimensions respectively predict job performance in a significantly positive way (F= 84.119, p< .05). The spiritual bond sub-dimension doesn't predict job performance ( $\beta$ = -.002, p> .05). These predictive variables explain approximately 31% of job performance (R= .564, R<sup>2</sup>= .318).

#### Discussion & Conclusion

Within the scope of the first sub-problem of the research conducted to examine the relationship between teachers' organizational spirituality and their job performance, it was determined that teachers' perceptions of organizational spirituality were at a high level. It can be said that the high perception of organizational spirituality shows that teachers carry their beliefs and internal values to school and reflect them to their work. This results of the studies by Aksakal (2021), Korkmaz and Menge (2018), Rajappan et al. (2017) are similar to the findings of the research. On the other hand, in the field of education by Yarim (2021a); in the field of business by Avcı (2019); Ke et al.(2017) on academics in China; in the results of the research conducted by Kocabaş and Toraman (2018) with health workers, it was determined that organizational spirituality was at a moderate level. When we combine all these data, we can say that individuals carry their inner values, beliefs and spirituality to a certain extent in their workplaces and reflect them on their work regardless of the type of sector they work in and the geography they live in. This situation can be explained by the fact that people cannot be considered independently of their souls and spiritual values cannot be isolated from them. This finding confirms the theory of holistic spirituality, which states that people come to the workplace as an integral whole with their physical, cognitive, social and spiritual aspects.

In addition, it was determined that teachers' scores were high in the sub-dimensions of spiritual bond, work passion, and sense of community. It was determined that the teachers' scores were above the average in the mysterious experience dimension. The high level of the 'spiritual bond' dimension explains that teachers feel connected to a supreme and divine power while doing their jobs, and that their religious beliefs are effective in their daily decisions regarding their work. The fact that the religious beliefs of the teachers participating in the study affected their work supports the view of religious-based spirituality, which is controversial in the literature. On the other hand, these findings can be explained by the fact that teachers are integrated with their work, enjoy their work, and have high levels of positive energy. This result also shows that teachers find meaning at work and experience inner satisfaction. It can be stated that teachers see themselves as a part of the society while working and establish deep relations with others. Finally, it can be said that teachers have the idea that they serve a higher purpose while working. These findings can be expressed as proof that teachers don't do their jobs only as a requirement of the profession or for financial gain. In other words, it can be explained that teachers also need a high level of spiritual meaning in their work, find this meaning and strive to reach spiritual satisfaction.

Within the scope of the first sub-problem of the research, it was concluded that teachers' job performance perception was at a very high level. This result is similar to the research results of Bykgze and zdemir (2017), Hanif et al.(2011), Hatipoğlu and Kavas (2016), Limon (2019), Shalmani and Praveena (2013), Sincer (2021). On the other hand, zdemir and Gren (2017) determined in their research that teacher performance is at a moderate level; Adeyemi (2008) and Shaikh (2015) found that teacher performance was low in their research. We can explain the reason why teachers show very high performance by adding their souls to what they do, by working from the heart, with passion, with love and with great effort (in other words, by including their spirituality) and by their efforts to make this process a school culture. In addition, among the reasons why teachers show high performance, the positive relations of the administrators with the employees in these schools, the observance of ethical values, the positive climate and culture of the school, and the good physical and financial conditions can be counted. On the other hand, it can be interpreted that the individual characteristics of the teachers, the values they have and their perspective on education, the education level of the parents and their perspective on education may have affected the performance of the teacher. Teachers exhibited the highest task performance, followed by adaptive performance and contextual performance respectively. We can interpret this result as follows: teachers are most focused on fulfilling their legal and official professional responsibilities and duties. In addition, teachers are quite good at tolerating uncertainty, being versatile, managing change and transformation, and adapting to changing conditions. Finally, teachers are good at cooperation, work ethic, sharing experience, supporting others, and producing constructive solutions. We can explain the reason why teachers focus on the task performance the most with legal responsibility and accountability.

Within the scope of the second sub-problem of the study, teachers' perceptions of organisational spirituality and job performance were examined according to some variables (gender, marital status, educational status, professional seniority and school type). It was determined that gender variable did not affect teachers' perception of organisational spirituality. In the study, teachers' job performance in terms of gender variable did not differ significantly in the total scale and contextual performance sub-dimension. While the task performance sub-dimension differed in favor of female teachers; adaptive performance sub-dimension differed in favor of male teachers. According to this result, female teachers have more task performance than men; it can be said that male teachers exhibit more adaptive performance compared to females. The result of the research conducted by Limon (2019) shows parallelism with this finding. On the other hand, the results of the research conducted by Alufohai and Ibhafidon (2015), Bykgze and zdemir (2017), Sincer (2021), Tosuntaş (2017) show that performance doesn't change according to gender. The reason why female teachers perform more tasks than men can be explained by the role definitions that society assigns to women and the responsibilities that these roles bring. So much so that, while women are employees in business life, they also make constant efforts in a wide range from childcare to cleaning and kitchen chores in general in home-family life. The fact that women have to take more responsibilities compared to men while trying to keep up with these roles assigned to them may have led them to be task-oriented. On the other hand, we can say that the reason for the high level of contextual performance of men is that while they take less responsibility in their home-family lives, they have the opportunity to spend more time in social environments. Thus, it can be interpreted that they encounter innovations in the new environments they enter and adapt to them more easily.

According to the other result obtained in the study, organizational spirituality perceptions of teachers in terms of marital status variable change in favor of married teachers in terms of work passion, spiritual bond and scale total. This result is similar to the research conducted by Yarim (2021a). Aksakal (2020), Avcı (2019), akiroğlu (2017), Kocabaş and Toraman (2018), Liang et al.(2017) found that organizational spirituality did not change according to marital status. The reason why married teachers are higher than singles in the sub-dimensions and total organizational spirituality score can be explained by the fact that married teachers turn to spiritual and internal satisfaction after reaching a certain level of material satisfaction, and therefore try to cure the problems of the society. It can be said that single teachers primarily try to reach financial satisfaction. It can be said that this result is parallel to the order in Maslow's hierarchy of needs. Because, according to Maslow's hierarchy of needs, the individual cannot meet their

higher level needs (esteem, self-actualization) without meeting their lower level needs (physiological, security) at a certain level (Border, 2004). In other words, after people satisfy their lower-level material needs at a certain level, such as housing, wages, property security, feeling safe for themselves and their family, they can satisfy their higher-level spiritual needs such as respect, success, acceptance by others, appreciation, and self-actualization.

In terms of marital status, teachers' job performance changed in favour of married teachers in the adaptive performance sub-dimension. There was no significant difference according to marital status in other sub-dimensions and overall scale. Studies by Dileki (2018), Seyidoğlu (2020) have similar results. The fact that married teachers show higher adaptive performance than the singles can be explained by the fact that these individuals live in the same house with a new person, get to know new families, cultures and environments, adapt to these innovations/changes, and then reflect these characteristics of individuals who are a whole with their developmental characteristics to their business lives. On the other hand, Avcı (2019), Limon (2019), Oselumese et al.(2016), Sincer (2021) revealed that performance did not change significantly in terms of marital status variable. In the research, it was also seen that the educational status variable did not affect teachers' perception of organisational spirituality. Similarly, it was determined that the educational status variable did not affect teachers' job performance.

It was found that teachers' organisational spirituality differed significantly in the sense of community sub-dimension in terms of professional seniority variable. No significant difference was found in other sub-dimensions and the total scale. Accordingly, teachers with 1-2 years of seniority have a greater sense of community compared to those with 3-8 years of seniority. On the other hand, teachers with 15 years or more experience have a greater sense of community than those with 3-8 years of experience. Based on these results, it can be said that teachers who are new to the profession are willing to establish deeper relationships with others and act in a spirit of unity at the beginning. However, it can be interpreted that over time, the relations deteriorated due to reasons such as insincerity, trust problems, inability to establish closeness, not being understood by others, and competition, and therefore their sense of community decreased. The reason for this decreasing sense of community to increase again with 15 years or more seniority can be explained as follows: with many years of experience, deeper social, trust-based relationships and friendships are established among teachers, thus increasing the feeling of being a part of the group. Aksakal (2020), akiroğlu (2017) concluded in their research that organizational spirituality doesn't change significantly according to seniority. This findings are similar to the research result. In the research of Avcı (2019), the results were in favor of those with a seniority of less than 15 years; Sandhu (2017) reached a conclusion in favor of academics with a seniority of more than 15 years in his research.

Within the scope of the second sub-problem of the research, it was also observed that teachers' job performances differed significantly according to professional seniority in the adaptive performance sub-dimension. Teachers' performance didn't differ significantly across the scale and in other dimensions. Accordingly, teachers with a professional seniority of 15 years and above had higher adaptive performance compared to teachers with a seniority of 1-2 years and 3-8 years. Based on this finding, it can be said that as the professional seniority of the teachers increases, their adaptive performance increases in parallel. The reason for this result can be explained as follows: teachers with high seniority can make more accurate decisions thanks to their experience compared to teachers who have just started to work. It can be interpreted that these teachers adapt no matter what the conditions are, show resistance to professional difficulties and try to do their job in the best way by adapting quickly to change. On the other hand, the difficulties in adapting to the culture, cultural differences and social environment of teachers who are new to the profession, especially when they are assigned to a different region from the culture they are used to, may have caused their low adaptive performance. Dilbaz-Sayın (2017) and Sincer (2021) determined that job performance did not change significantly according to professional seniority. These findings are in parallel with the results of the research.

It was determined that teachers' perceptions of organizational spirituality did not differ significantly according to school type. However, teachers' job performance perceptions differ significantly in the adaptive performance dimension according to school type. No significant difference was found in other

dimensions and scale total. According to this result, the adaptation performance of the teachers in Anatolian, science and social sciences high schools is higher than the teachers in religious vocational and vocational technical high schools. Based on this result, it can be said that teachers working in Anatolian, science and social sciences high schools are more open to innovation and change. On the other hand, it can be interpreted that teachers working religious vocational and vocational technical high schools are more conservative and resist to change. The reason for this finding may also be related to the curriculum and school objectives of different types of high schools. In the literature, there are research results on teachers' job performance according to school levels (preschool-high school) and school type (state-private). The results of the studies conducted by Karayılan (2022) and zbek (2022) show that the performance of teachers doesn't change according to the type of school (private-state). Lev and Koslowsky (2012) found in their research that there is no significant relationship between contextual performance and school level. These findings are similar to the results of the research. Collie and Martin (2017) found that there was no significant relationship between teachers' adaptive performance and school level. This finding contradicts the research result. This may be due to cultural characteristics and differences. The results of the studies conducted by Alkış and Gngrmez (2015), Ko et al. (2009), Limon (2019), show that teacher performance increases as the school level (pre-school-high school) decreases. As a matter of fact, low autonomy of students in preschool and primary school might impose more responsibility and performance requirements on teachers, while it may be sufficient for teachers to take less responsibility in secondary and high school because students are more autonomous and take their own responsibilities.

Within the scope of the third sub-problem of the research, a moderate positive and significant relationship was detected between teachers' organizational spirituality and their job performance. In addition, a moderately positive and significant relationship was found between the sub-dimensions of the scales. Similarly, the research results of Ashmos and Duchon (2000), Avcı (2019), Garcia-Zamor (2003), Karakaş (2010) show that there is a positive and significant relationship between organizational spirituality and job performance. Finally, it was observed that organizational spirituality and its sub-dimensions (sense of community, mysterious experience, passion for work, respectively) predicted job performance significantly and positively. According to this result, teachers' 'sense of community' (teachers having a common goal with their colleagues, feeling closeness and trust with them, seeing themselves as a part of the organizational community) is the relatively most important factor on their job performance. It was concluded that teachers' organizational spirituality explains about 31% of their job performance. The results of the research conducted by Avcı (2019), Gotsis and Kortezi (2008), Karakaş (2010), Schutte (2016), Yarım (2021b) also show that organizational spirituality affects job performance in a significant and positive way. Karakaş (2010) found in his research that organizational spirituality increases the morale, commitment, sense of community and productivity of the employees, and reduces the stress and burnout of the employees in the workplace. He also found that employees perform better, are more productive and creative through finding meaning and purpose in the workplace. Mitroff and Denton (1999) found in their research that spirituality is effective in employees' finding work meaningful and performing better. Gull and Doh (2004) stated that when employees find meaning in their work, they can work more responsibly, ethically, collaboratively and creatively. Paloutzian et al. (2003; cited by Karakaş, 2010) stated that the idea that the job serves a higher purpose increases the productivity and commitment of the individual in his/her job.

These results of the study show us that organizational spirituality and job performance are related and that organizational spirituality significantly affects teachers' performance. This result reveals how important spirituality, which has been ignored until now, actually is in teacher performance. We can interpret these findings as follows: Teachers' inclusion of their soul, passion, beliefs, heart, values, love and enthusiasm (in short, their spirituality) into their work causes them to find meaning and a higher purpose in their work. When teachers find meaning and a higher purpose in their work, it positively affects their performance. In other words, we can say that the efforts of teachers, who are an inseparable whole with their spiritual, psychological and other characteristics, to bring these characteristics to the workplace, to serve a lofty purpose, to find meaning in their work, to establish positive bonds with their

colleagues and to achieve harmony between their own values and the values of the organization, are positively reflected in their performance.

Teachers are seen as the basic element of the education system (Panda & Mohanty, 2003) and one of the most important factors affecting student success (Rivkin et al., 2005). In particular, it is underlined that the most important factor affecting students' learning and academic success is the performance of teachers (Darling-Hammond, 2000). In this context, it is an undeniable fact that the increase in teacher performance will reflect on the performance/success of students and the school. In today's world, competition among schools is at a high level and performance and success at school are critical. For this reason, what is necessary for successful/high performing students/schools is to increase the performance of the teacher with workplace spirituality; then as a reflection of this, increasing the success of the student and the school. In this context, workplace spirituality should be a part of the school culture for high and sustainable success in schools.

In the light of the data obtained within the scope of this research, which deals with the relationship between teachers' organizational spirituality and job performance; It is striking that the concept of organizational spirituality has not been studied sufficiently in the national literature of educational sciences. In today's world, in which matter is valued and meaning is pushed aside, we can suggest that educational scientists study this concept more frequently, which deals with the inner world, soul, essence of the human being, in short, the meaning of life. In order to examine and understand the concept in depth, we can suggest that each dimension of the concept be the subject of qualitative and mixed studies. We can also suggest the creation of an organizational spirituality framework program to be used in schools and different organizations if needed. By identifying the schools with low teacher performance, we can suggest that the organizational spirituality program prepared to increase the transcendence of work and work engagement of the teachers working in these schools should be implemented, the results should be evaluated, and if it is useful, it should be disseminated. Finally, we can suggest that an environment and culture should be created in schools where teachers can freely live their spirituality.

#### **Limitations of the Study**

The research is limited to the data obtained from teachers working in public high schools in Erzurum city center in 2021-2022 academic year. The research is limited to the data obtained by the 'Workplace Spirituality Scale' and the 'Teacher Job Performance Scale'. Since the data was collected in an online environment due to the epidemic, the reliability of the data is limited to the degree of reliability of the data that can be obtained in online environment.

#### **Author Contribution Rates**

The authors contributed equally to the study.

#### **Ethical Declaration**

All the rules in the "Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive" were complied with in order to prevent the violation of ethical rules at every stage of this research.

#### **Conflict Statement**

The author declares no competing interests.

## Trke Srm

### Giriş

Dnyada yaşanan değişimin gnmzdeki kadar hızlı ve radikal olmadığı dnemlerde alışanlardan iş yerlerine yalnızca fiziksel bedenlerini ve zihinsel becerilerini getirmeleri, manevi varlıklarını ise kapının arkasında bırakmaları istenmiştir. Bu durumun sonucunda iş yerleri iş görenlerin potansiyelini, yaratıcılığını tam olarak açığa çıkaramadığı gibi çalışanlar da kendilerini geliştirmede yeterince başarılı olamamışlardır (Khanifar vd., 2010). Ancak küreselleşme sonucunda yaşanan hızlı değişimler iş hayatında ve organizasyonlarda köklü değişimlere neden olmuştur. Gockel'e (2004) göre iş yerlerinde klme, modern iş yaşamının yarattığı güvensizlik, etik değerlerin kaybolması ve çok uzun çalışma saatleri gibi sorunlar çalışanların hayatın anlamını bir kez daha sorgulamasına neden olmuştur. Çalışanlar iş yerlerinde sadece maddi kazanç değil aynı zamanda saygı, anlam, yaratıcılık, bütünlük, dürüstlük aramaya başlamış ve iş yerinde fiziksel, bilişsel ve manevi açıdan bir bütün olarak yer almak istemişlerdir. Çalışanlar ayrıca kendilerini ifade edebildikleri ve topluma olumlu katkı sağladıkları iş yaşamını tercih etmeye başlamıştır. Bu ihtiyaçlara cevap vermek durumunda kalan iş yerleri ise çalışanların manevi ihtiyaçlarının tatminine yönelik düzenlemeler yapmaya başlamıştır. Böylece maneviyatın iş hayatından soyutlanamayacağı anlaşılmış ve iş yeri maneviyatı akımı hem araştırmacıların hem de uygulayıcıların gündeminde yer almaya başlamıştır (Bekiş, 2013).

Bu kapsamda ortaya çıkan ve Canda ve Furman (1999) tarafından öne sürülen bütünsel maneviyat modeli'nde 'maneviyat' ahlak, anlam ve amaca sahip olmaya çalışan insanın önemli bir yönü olarak ele alınmaktadır. Bütünsel maneviyat modeline göre maneviyat, bireyin biyolojik (fiziksel beden ve işlevleri), psikolojik (zihinsel düşünce ve hisler) ve sosyolojik (yaşanan toplum ve dünyada diğerleriyle ilişkiler) yönlerine amaç ve anlamlılık duygusu kazandıran başka bir yönüdür. Bu kapsamda maneviyat çalışanların iş arkadaşları, toplum ve daha büyük sosyal yapılarla bağlantı kurmalarını sağlar ve örgüt çalışanlarının işlerine değer katar. Başka bir ifadeyle model bireyi fiziksel, psikolojik, zihinsel, sosyal, manevi tüm yönleriyle kabul etmekte ve bir bütün olarak ele almaktadır. Manevi liderlik teorisyeni Fry (2008) benzer biçimde çalışanların fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal yönlerinin yanı sıra manevi yanının da olduğunu belirtmekte ve maneviyat kavramının örgüt için bir ihtiyaç olduğunun altını çizmektedir. Claude ve Zamor (2003) ise örgütlerin 20. yüzyılın büyük bir diliminde insan doğasının temel gerçeğini (ruhunu) göz ardı ettiğini ancak günümüzde insanların iş yerine fiziksel ve bilişsel özelliklerinin yanı sıra eşsiz ruhlarıyla (maneviyat) geldiğini kabul ettiğini ifade etmektedir. Onlara göre bu sayede güven, dürüstlük, uyum, değer gibi kavramların örgüt hedeflerine erişmedeki gücü keşfedilmiştir.

Alan yazında maneviyat kavramının anlamına yönelik farklı görüşler ve birçok tanım bulunmaktadır. Bu görüşler incelendiğinde içsel kaynaklı, dini temelli ve varoluşcu görüş olmak üzere üç yaygın görüşün alan yazında daha fazla kabul gördüğü söylenebilir. içsel kaynaklı görüşe göre maneviyat bireyin özünden kaynaklanan bir kavramdır (Krishnakumar & Neck, 2002). Maneviyatın kişisel ve içsel bir doğası vardır (Fry, 2003). Bu görüşe göre maneviyat kişinin kendisinin farkına varması ve aynı zamanda diğer bireylerle ve tüm evrenle bağlantılı hissetmesiyle ilişkilidir (Mitroff & Denton, 1999). Dini temelli görüş ise en çok eleştirilen ve tartışmalı görüştür. Bu görüş belirli bir dine özgü maneviyatla ilişkilidir. Örneğin Hristiyanlar maneviyatın 'işe ağrı' olduğuna inanırken, Hindular ise maneviyatın bireylerin işlerini yüksek adanmışlık hissiyle yerine getirebilmesi olarak görmektedirler (Krishnakumar & Neck, 2002). Son olarak varoluşcu görüşe göre maneviyat işgörenlerin yaptıkları içi anlamlı bulmalarıyla ilişkilidir (akıroğlu, 2017).

Alan yazında örgütsel maneviyatın tanımına dair farklı görüşler olduğu gibi kavramın boyutlarına yönelikte farklı sınıflandırmalar mevcuttur. Ashmos ve Duchon (2000), Kolodinsky ve diğerleri(2008), Kinjerski ve Skrypnek (2006) gibi araştırmacıların maneviyata yönelik farklı boyutlandırmaları bulunmaktadır. Ancak bu araştırma kapsamında Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından ortaya konulan ve dört boyuttan oluşan işe tutkunluk (anlamlılık), topluluk hissiyatı, manevi bağ ve gizemli deneyimden oluşan sınıflandırma kullanılmıştır. Kısaca işe tutkunluk (anlamlılık) boyutu iş görenin ulvi amacı olan

anamlı bir iş yaptığına dair inancını içerir (nal & Turgut, 2015). İçin anlamlı olmasından kasıt yapılan için bireylerin, toplumun derdine ne kadar derman olduğu, çalışanın içsel huzurunu ne kadar artırdığıyla ilişkilidir (Gen, 2017). Kinjerski ve Skrypnek'a (2006) göre topluluk hissiyatı boyutu gelişmiş bir örgütte çalışanlar kendilerini topluluğun parçası olarak algılar, çalışma arkadaşlarına gerçek bir güven, samimiyet, aidiyet duygusu hissederler. Çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmesi için diğer üyeler tarafından anlaşılmaya ve takdir edilmeye ihtiyaçları vardır (akiroğlu, 2017). Manevi bağ boyutu kişinin kendisinden çok daha büyük, yüce bir güce hissettiği bağlılık duygusunu içerir. Gizemli deneyim boyutu çalışanın yüksek düzeyde pozitif enerjili olmasını, içi esnasında büyük bir keyifle kendinden geçmesini, mükemmellik duygusunu kapsar (nal & Turgut, 2015).

Son yıllarda maneviyatın okuldaki örgütsel yaşama katkı sağladığını gösteren çalışmaların sayısında artış gözlenmektedir (Boone vd., 2010). Ancak Riaz (2012) okul örgütünde ruhsallığın sesinin hl kısık olduğunu ve bu sesin zgr bırakılma zamanının geldiğini ifade etmiştir. Okullarda rgtsel maneviyat için öğretmenlerin işlerinde üstün bir anlam ve amaç bulması gerekmektedir. Bu sayede ğretmen, kendinden feda ettiği şeylerin uzun vadede toplumun yararına olduğunu görür. Ve ğretmen maddi kazançtan ziyade tüm topluma, hatta evrene hizmet etmenin aşkınlığını ve hazzını yaşar. Maneviyat kavramı okula uygun bir şekilde adapte edildiğinde öğretmenler gerçek manada görevlerinin kutsallığının farkına varır, i seslerini güçlendirir, öğrencilerine yönelik daha kalbi bağlar kurar, çevrelerine yönelik daha fazla karşılıksız sevgi beslerler (Gen, 2017).

Okulların stn bir amaca hizmet edebilmesi ve topluma daha faydalı olabilmesi için okul yönetiminin etik değerler, vicdan, sevgi, şefkat, dürüstlük, alçakgönüllük gibi ahlaki değerleri içselleştirmesi gerekmektedir (Shah & Sachdev, 2014). İçsel yaşam, anlam, takım ruhu, özveri gibi değerleri benimseyen okul yöneticileri, her bir çalışanın ve okul organizasyonunun performansına olumlu katkı sağlar (Fry, 2008). Ayrıca ğretmenlerin ve öğrencilerin daha yüksek anlam ve amaç oluşturmalarına katkıda bulunurlar (Forsythe, 2016). Özünü ve ruhunu kaybetmiş okullardan geleceğin nitelikli bireyleri yetiştirmesini beklemek gerçekçi bir hedef değildir. Topçu'ya (2017) göre okullarda ruh, karakter, vicdan sahibi, becerikli ve mutlu nesiller yetiştirmek için okulun maneviyatını yükseltmek bir zorunluluktur. Ona göre okulda maneviyat ve anlam olmadığında bireyler sadece diploma ve meslek edinme amaı taşırlar. Bu nedenle bu bireyler kendilerine hedef koyamazlar ve eleştirden korkarlar. Gelişmiş sanat ve din anlayışı yoktur. Yaratıcı ve eleştirel düşünemezler.

Öte yandan bir örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayan en önemli unsurlardan birisi bilgi, beceri ve yeterlikleriyle örgütün sahip olduğu insan kaynağıdır (zgenel vd., 2020). Eğitim kurumlarının en önemli insan kaynaklarından biri öğretmenlerdir. Bu noktada eğitim sisteminin başarısının ğretmen performansına bağlı olduğu ortaya çıkmaktadır (Khan vd., 2012). Çünkü ğrenim sürecinde öğretmenlerin (zihinsel, davranışsal ve duyuşsal becerilerini içeren) yüksek düzeydeki performansı öğrencide hem bu becerilerin yükselmesine hem de öğrenme düzeyinin yüksek olmasına katkı sağlamaktadır (Cheng & Tsui, 1998). Fitria (2018), ğretmen performansını eğitim başarısının belirleyici unsurlarından biri olarak görmekte ve amaçlarına, başarıya erişememiş eğitim srecininin nedeninin öğretmenin düşük performansıyla ilişkilendirilebileceğini belirtmektedir.

Triwahyuni ve diğerleri(2014) ğretmen performansını girdi, sürec ve ürün kapsamında karmaşık bir yapı olarak tanımlamıştır. Martin'e (2018) göre ğretmen performansı, öğrencilerde öğrenmeyi sağlayan tutum ve davranışların tamamıdır. Ona göre öğrencinin öğrenme miktarı ile öğretmenin iş performansı arasında doğrudan bir ilişki vardır. Balcı (1996), ğretmenlerin kalite ve performansını okulların etkililiği için temel yapı taşları olarak tanımlarken (Akt., Sincer, 2021); eğitimde yapılan reformların daha çok ğretmen performansını iyileştirmeye odaklanmış olması dikkat çekicidir (Taylor & Tyler, 2012).

Yapılan araştırmalara göre ğretmen performansını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden bazıları öğretmenin mesleki yeterliliği ve motivasyonu (Arifin, 2015), yönetimin tutum davranışları ve örgütün iklimi (Fitria, 2018), ğretmen-veli ilişkisi ve okulun fiziki imknlarıdır (Hatipoğlu & Kavas, 2016). Bu bağlamda diğer faktörlerin yanında öğretmenlerin iş performansını etkileyen bir diğer faktörün örgütsel maneviyat olduğu düşünülmektedir. Ancak alan yazını incelendiğinde maneviyatın özellikle yurt içindeki çalışmalarda bugüne kadar göz ardi edildiği göze çarpmaktadır. Bu nedenle



araştırmanın iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak eğitim kurumlarında örgütsel maneviyata yönelik farklı bir perspektifin oluşmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu yeni perspektifin eğitim kurumlarındaki ğrenci başarısının artırılması, okul hedeflerine ulaşılması, okulların etkililiğinin artırılması hususlarında eğitimcilere ve toplumdaki diğer ilgililere fayda sağlayıcı ipuçları vereceği beklenmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin örgütsel maneviyat ile iş performansı algıları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Bu temel amaç kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlerin rgtsel maneviyat ve iş performansı algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin rgtsel maneviyat ve iş performansı algıları cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve okul türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin rgtsel maneviyatı ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Örgütsel maneviyat öğretmenlerin iş performansının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

## Yöntem

### Araştırma Modeli

Araştırma nicel bir çalışma olup ilişkisel araştırma modelindedir. İlişkisel araştırma modelinde geçmişteki veya hlihazırdaki bir durum var olduğu şekliyle betimlenir (Memduhoğlu, 2020). İlişkisel araştırma modelinde değişkenlerden birinin diğerini tahmin edip etmediği ve iki değişkenin ilişkili olup olmadığı belirlenir (Akbat, 2021; Creswell, 2017). İlişkisel araştırma modeli, insan davranışını açıklamak ve olası sonuçlarını tahmin etmek için kullanılmaktadır (Fraenkel vd., 2015). Bu araştırmanın etik kurulu onay kararı 05.01.2022 tarih ve 1881 sayısı ile Siirt Üniversitesi Etik Kurulu'ndan alınmıştır.

### Evren ve rneklem

Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim ğretim yılında Erzurum ili merkez ilçelerinde (Aziziye, Palandöken ve Yakutiye) görev yapan 1.645 lise öğretmenidir. Araştırmanın örneklemini tabakalı oranlı örneklem yöntemi ile belirlenmiştir. Tabakalı oranlı örneklemde evren bağımsız tabakalara ayrılır ve her bir tabakanın evrendeki ağırlığı oranında temsili sağlanır (Büyüköztürk vd., 2011; Keser-zmantar, 2018). Araştırmanın evreni öğretmenlerin görev yaptıkları lise türlerine göre dört farklı tabakaya ayrılmıştır. Örneklem sayısı dört tabakadaki ğretmen sayısına oranlanarak dağıtılmıştır. Araştırmanın verileri covid-19 nedeniyle sanal ortamda toplanmıştır. Sanal platformda veri toplamak için gerekli güvenlik önlemleri alınmıştır. Covid-19 nedeniyle veri toplama süreci yerinde ve yüz yüze ynetilmediğinden anketin doldurulmama ve eksik doldurulma ihtimaline karşı önlem olarak örneklem daha büyük tutulmuştur. Araştırmanın örneklemini 700 ğretmen olarak hedeflenmiştir. Her bir tabakayı temsil edecek saydaki öğretmene ulaşılncaya kadar anket sonlandırılmamıştır. Bu nedenle bazı tabakalarda temsiliyetin üzerinde öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmaya 728 ğretmen katılmıştır. Nitekim rneklem büyüklüğünün artması standart hatayı düşürürken yapılan analizin gücünü artırmaktadır (Gelman & Hill, 2007; Tabachnick & Fidell, 2012). Araştırmaya katılan öğretmenlerin bilgileri Tablo 1'dedir.

**Tablo 1**  
Araştırmaya Katılan ğretmenlerin zelliklerine İlişkin Bilgiler

Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	414	56.9
	Erkek	314	43.1
Medeni Durum	Evli	465	63.9
	Bekâr	263	36.1
ğrenim Durumu	Lisans	581	79.8
	Lisansüstü	147	20.2
Mesleki Kıdem	1-2 yıl	223	30.6
	3-8 yıl	249	34.2
	9-14 yıl	119	16.3
	15 yıl+	137	18.8
	Anadolu Lisesi	251	34.5
Okul Türü	İmam Hatip Lisesi	106	14.6
	Fen ve Sosyal Bilimler Lisesi	59	8.1
	Mesleki Teknik Anadolu Lisesi	312	42.9
	Toplam	728	100

Tablo 1'deki verilere dayanarak araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısından fazlasının kadın olduğu ve katılımcıların üçte ikisinin evli olduğu sonucuna varılabilir. Ayrıca araştırmaya katılan yaklaşık her beş öğretmenden dördü lisans derecesine sahiptir. Kıdem grupları içinde en fazla katılımın olduğu grup 3-8 yıl kıdeme sahip olan gruptur. Katılımcı sayısının en fazla olduğu okul türü mesleki-teknik liselerdir.

#### Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri 'İşyeri Maneviyat leği' ve 'ğretmen İş Performansı leği' kullanılarak elde edilmiştir. İşyeri Maneviyat leği, Kinjerski ve Skrypnik (2006) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması nal ve Turgut (2015) tarafından yapılmıştır. Ölçek altılı Likert tipindedir. Ölçek 18 madde ve dört alt boyutludur (işe tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ, topluluk hissiyatı). Araştırma kapsamında ölçeğin Cronbach alfa katsayısı ölçek toplamında .928, işe tutkunluk boyutunda .883, gizemli deneyim boyutunda .837, manevi bağlantı boyutunda .852, topluluk hissiyatı boyutunda .820 olarak bulunmuştur.

Öğretmen İş Performansı leği Limon ve Sezgin-Nartgün (2020) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri belirtilen araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Ölçek beşli Likert tipinde, 37 madde ve üç alt boyuttan (görev performansı, bağlamsal performans, uyumsal performans) oluşmaktadır. Araştırma kapsamında ölçeğin Cronbach's alpha güvenirlik katsayısı ölçek toplamında .949, görev performansı boyutunda .924, bağlamsal performans boyutunda .871, uyumsal performans boyutunda .910 olarak bulunmuştur.

#### Veri Analizi

Verilerin analizinde istatistik programı kullanılmıştır. Eksik doldurulduğu tespit edilen formlar veri setinden çıkarılmıştır. Verilerinin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek amacıyla aritmetik ortalama, ortanca değer, varyasyon katsayısı, histogram grafiği, arpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Verilerin dağılımını normallik varsayımı karşıladığı belirlenmiştir. Araştırma verileri değerlendirilirken betimsel istatistik (frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma) verilerinden faydalanılmıştır. Verilerin analizinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada,  $p < .05$  anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

**Bulgular****1. retmenlerin rgtsel Maneviyat ve İş Performansı Algıları**

retmenlerin rgtsel maneviyatlarına ilişkin bulgular Tablo 2'de, iş performanslarına ilişkin bulgular Tablo 3'tedir.

**Tablo 2***retmenlerin rgtsel Maneviyat Algıları*

<b>rgtsel Maneviyat</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss</b>
İşe Tutkunluk	728	4.82	.93
Gizemli Deneyim	728	3.97	.98
Manevi Bağ	728	4.42	1.15
Topluluk Hissiyatı	728	4.35	1.06
<b>Toplam</b>	<b>728</b>	<b>4.44</b>	<b>.84</b>

Tablo 2'de görüldüğü gibi göre retmenlerin örgütsel maneviyat puan ortalamaları işe tutkunluk ( $\bar{X}$ = 4.82), manevi bağ ( $\bar{X}$ = 4.42) ve topluluk hissiyatı alt boyutlarında ( $\bar{X}$ = 4.35) yüksek düzeydedir. Gizemli deneyim alt boyutu puan ortalaması ise ortanın üzerindedir ( $\bar{X}$ = 3.97). Ayrıca lek toplamında retmenlerin örgütsel maneviyatları yüksek düzeydedir ( $\bar{X}$ = 4.44).

**Tablo 3***retmenlerin İş Performansı Algıları*

<b>İş Performansı</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss</b>
Görev Performansı	728	4.48	.93
Bağlamsal Performans	728	3.94	.59
Uyumsal Performans	728	4.23	.47
<b>Toplam</b>	<b>728</b>	<b>4.27</b>	<b>.40</b>

Tablo 3'e göre retmenlerin iş performansı puan ortalamaları görev performansı ( $\bar{X}$ = 4.48), uyumsal performans alt boyutlarında ( $\bar{X}$ = 4.23) ve ölçek toplamında ( $\bar{X}$ = 4.27) oldukça yüksek düzeydedir. Bağlamsal performans alt boyutu puan ortalaması yüksek ( $\bar{X}$ = 3.94) düzeydedir. Bu bulguya göre üretmenler en fazla görev performansı sergilerken; bunu sırasıyla uyumsal ve bağlamsal performansın takip ettiği söylenebilir.

**2. retmenlerin rgtsel Maneviyat ve İş Performansı Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi**

retmenlerin farklı değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, kıdem ve okul türü) göre ele alınan örgütsel maneviyat ve iş performansı puanlarına ilişkin bulgular aşağıda yer almaktadır. Anlamlı farklılaşmanın olduğu gruplarda ilgili tablolar sunululurken farklılaşmanın olmadığı gruplarla ilgili sadece açıklayıcı bilgiler yer almaktadır.

**Tablo 4***Cinsiyete Göre lek Puanlarının Karşılaştırılması*

<b>Boyutlar</b>	<b>Kadın</b>			<b>Erkek</b>			<b>T</b>	<b>p</b>
	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss</b>		
Görev Performansı	414	4.51	.38	314	4.43	.40	2.418	.016*
Bağlamsal Performans	414	3.91	.60	314	3.98	.59	-1.390	.165
Uyumsal Performans	414	4.18	.48	314	4.30	.46	-3.544	.000*
<b>Toplam</b>	<b>414</b>	<b>4.26</b>	<b>.40</b>	<b>314</b>	<b>4.28</b>	<b>.41</b>	<b>.822</b>	<b>.411</b>

\*p&lt; .05

Tablo 4'e göre retmenlerin iş performansı ortalama puanları bağlamsal performans alt boyutunda ve ölçek toplamında (t= .822, p= .411) anlamlı farklılaşmamaktadır. Kadın retmenlerin görev performans ortalamaları ( $\bar{X}$ = 4.51) erkek retmenlerden ( $\bar{X}$ = 4.43) (t= 2.418, p= .016) daha yüksek düzeydedir. Erkek retmenlerin uyumsal performans ortalamaları  $\bar{X}$ =4.30) kadın retmenlerden ( $\bar{X}$ = 4.18) (t= -3.544, p=

.000) daha yüksek düzeydedir. Bu bulguya göre kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha yüksek görev performansı sergilemektedir. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha fazla uyumsal performans sergilemektedir.

**Tablo 5**  
*Medeni Durum Açısından Puanlarının Karşılaştırılması*

Boyutlar	Evli			Bekâr			T	p
	N	$\bar{X}$	Ss	n	$\bar{X}$	Ss		
İşe Tutkunluk	465	4.90	.90	263	4.68	.96	3.025	.003*
Gizemli Deneyim	465	4.01	1.01	263	3.90	.93	1.457	.146
Manevi Bağ	465	4.49	1.15	263	4.29	1.13	2.231	.026*
Topluluk Hissiyatı	465	4.37	1.08	263	4.32	1.03	.577	.564
<b>Toplam</b>	465	4.50	.84	263	4.34	.82	2.412	.016*
Görev Performansı	465	4.48	.39	263	4.46	.40	.678	.498
Bağlamsal Performans	465	3.93	.60	263	3.96	.59	-.504	.614
Uyumsal Performans	465	4.26	.46	263	4.18	.50	2.048	.041*
<b>Toplam</b>	465	4.28	.39	263	4.25	.41	.886	.376

\*p< .05

Tablo 5'te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel maneviyat puanları, gizemli deneyim (t= 1.457, p= .146) ve topluluk hissiyatı (t= .577, p= .564) boyutunda anlamlı farklılaşmamaktadır. İşe tutkunluk ve manevi bağ boyutunda evli öğretmenlerin ortalamaları bekâr öğretmenlere kıyasla anlamlı derecede yüksek düzeydedir. Ayrıca ölçek toplamında evli öğretmenlerin ortalaması ( $\bar{X}$ = 4.50) (t= 2.412, p= .016) bekâr öğretmenlerin ortalamasından ( $\bar{X}$ = 4.34) yüksek düzeydedir. Tablo 5'te öğretmenlerin iş performansı puanları görev performansı, bağlamsal performans boyutlarında ve ölçek toplamında anlamlı farklılaşmamaktadır. Evli öğretmenlerin uyumsal performans ortalamaları ( $\bar{X}$ = 4.26) bekâr öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}$ = 4.18) (t= 2.048, p= .041) anlamlı düzeyde yüksektir.

**Tablo 6**  
*Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Maneviyat Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması*

Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortal.	F	p	Fark
İşe Tutkunluk	1-2 yıl	223	4.85	.85	Gruplar-arası	1.866	3	.662	.723	.544	
	3-8 yıl	249	4.77	.97	Gruplar-içi	631.416	724	.872			
	9-14 yıl	119	4.78	1.00	Toplam	633.283	727				
	15y il+	137	4.90	.91							
Gizemli Deneyim	1-2 yıl	223	4.06	.91	Gruplar-arası	6.886	3	2.295	2.370	.069	
	3-8 yıl	249	3.89	.99	Gruplar-içi	701.259	724	.969			
	9-14 yıl	119	3.85	1.08	Toplam	708.145	727				
	15 yıl+	137	4.08	.97							
Manevi Bağ	1-2 yıl	223	4.32	1.16	Gruplar-arası	8.512	3	2.837	2.146	.093	
	3-8 yıl	249	4.38	1.09	Gruplar-içi	957.247	724	1.322			
	9-14 yıl	119	4.45	1.23	Toplam	965.759	727				
	15 yıl+	137	4.62	1.15							
Topluluk Hissiyatı	1-2 yıl	223	4.46	1.03	Gruplar-arası	10.121	3	3.374	2.982	.031*	1>2
	3-8 yıl	249	4.22	1.09	Gruplar-içi	819.209	724	1.132			
	9-14 yıl	119	4.26	1.11	Toplam	829.330	727				
	15y il+	137	4.48	1.00							
<b>Toplam</b>	1-2 yıl	223	4.48	.77	Gruplar-arası	3.840	3	1.280	1.817	.143	

3-8 yıl	249	4.37	.85	Gruplar-ıç	509.950	724	.704
9-14 yıl	119	4.38	.93	Toplam	513.790	727	
15 yıl+	137	4.56	.82				

\*p&lt; .05

Tablo 6'daki ANOVA sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel maneviyat puanları mesleki kıdem değişkeni açısından işe tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ alt boyutlarında ve ölçek toplamında anlamlı farklılaşmamaktadır. Topluluk hissiyatı boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F= 2.982; p=.031). Bu farkın kaynağını belirlemek için yapılan LSD testi sonucuna göre mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin (1-2 yıl) belirli bir süre sonra (3-8 yıl) topluluk hissiyatı azalmaktadır. Ancak ilerleyen yıllarda (15 yıl ve üzeri) tekrar artmaktadır.

**Tablo 7***Mesleki Kıdeme Göre İş Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması*

Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortal.	F	p	Fark
<b>Görev Performansı</b>	1-2 yıl	223	4.48	.42	Gruplar-arası	.007	3	.002	.014	.998	
	3-8 yıl	249	4.47	.38	Gruplar-ıç	114.503	724	.158			
	9-14 yıl	119	4.48	.40	Toplam	114.509	727				
	15 yıl+	137	4.47	.36							
<b>Bağlamsal Performans</b>	1-2 yıl	223	3.95	.60	Gruplar-arası	.368	3	.123	.341	.796	
	3-8 yıl	249	3.91	.62	Gruplar-ıç	260.544	724	.360			
	9-14 yıl	119	3.94	.59	Toplam	260.912	727				
	15 yıl+	137	3.97	.54							
<b>Uyumsal Performans</b>	1-2 yıl	223	4.21	.52	Gruplar-arası	2.110	3	.703	3.103	.026*	4>1
	3-8 yıl	249	4.20	.47	Gruplar-ıç	164.099	724	.227			4>2
	9-14 yıl	119	4.23	.48	Toplam	166.208	727				
	15 yıl+	137	4.34	.39							
<b>Toplam</b>	1-2 yıl	223	4.26	.43	Gruplar-arası	.336	3	.112	.677	.566	
	3-8 yıl	249	4.25	.40	Gruplar-ıç	119.614	724	.165			
	9-14 yıl	119	4.27	.40	Toplam	119.949	727				
	15 yıl+	137	4.31	.35							

\*p&lt; .05

Tablo 7'de öğretmenlerin iş performansı puanları mesleki kıdem değişkenine göre görev performansı, bağlamsal performans boyutları ve ölçek genelinde anlamlı farklılaşmamaktadır. Uyumsal performans boyutunda mesleki kıdem açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır (F= 3.103; p=.026). Bu farkın kaynağını belirlemek için yapılan LSD testi sonucuna göre göre 15 yıl ve üzeri kıdemliler, 1-2 yıl ve 3-8 yıl kıdemlilere kıyasla daha fazla uyumsal performans sergilemektedir.

**Tablo 8***Okul Türüne Göre İş Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması*

Boyutlar	Okul Türü	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortal.	F	p	Fark
<b>Görev Performansı</b>	Anadolu L.	251	4.52	.37	Gruplar-arası	.918	3	.306	1.950	.120	
	İmam H.L.	106	4.43	.40	Gruplar-ıç	113.592	724	.157			
	Fen-Sos.B.L.	59	4.43	.42	Toplam	114.509	727				
	Mes.-Tek.L.	312	4.46	.40							
<b>Bağlamsal Performans</b>	Anadolu L.	251	3.96	.64	Gruplar-arası	.684	3	.228	.634	.593	
	İmam H.L.	106	3.87	.57	Gruplar-ıç	260.228	724	.359			
	Fen-Sos.B.L.	59	3.96	.48	Toplam	260.912	727				
	Mes.-Tek.L.	312	3.95	.59							
	Anadolu L.	251	4.30	.46	Gruplar-arası	3.230	3	1.077	4.783	.003*	1>2

<b>Uyumsal Performans</b>	İmam H.L.	106	4.14	.47	Gruplar-İçİ	162.978	724	.225	1>4
	Fen-Sos.B.L.	59	4.34	.46	Toplam	166.208	727		3>2
	Mes.-Tek.L.	312	4.19	.48					3>4
<b>Toplam</b>	Anadolu L.	251	4.31	.40	Gruplar-arası	1.134	3	.378	2.303 .076
	İmam H.L.	106	4.20	.39	Gruplar-İçİ	118.815	724	.164	
	Fen-Sos.B.L.	59	4.28	.37	Toplam	119.949	727		
	Mes.-Tek.L.	312	4.25	.41					

\*p&lt; .05

Tablo 8'deki ANOVA sonuçları, öğretmenlerin iş performansının okul türü değişkenine göre görev performansı, bağlamsal performans boyutlarında ve ölçek toplamında anlamlı farklılaşmadığını ortaya çıkarmıştır. Öğretmenlerin uyumsal performanslarının okul türü değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $F= 4.783$ ;  $p= .003$ ). Bu farkın kaynağını belirlemek için yapılan LSD testi sonucuna göre anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin uyumsal performansı ( $\bar{X}= 4.30$ ); mesleki-teknik ( $\bar{X}= 4.19$ ) ve imam hatip ( $\bar{X}= 4.14$ ) liselerindeki öğretmenlere kıyasla daha yüksektir. Benzer şekilde fen lisesi ve sosyal bilimler liselerinde görev yapan öğretmenlerin uyumsal performansı ( $\bar{X}= 4.34$ ); mesleki teknik ( $\bar{X}= 4.19$ ) ve imam hatip liselerinde ( $\bar{X}= 4.14$ ) görev yapan öğretmenlere kıyasla daha yüksektir.

### 3. Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyatı ile İş Performansı Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin örgütsel maneviyat algıları ile iş performansı algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 9'dadır.

**Tablo 9**

*Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyatı ile İş Performansı Arasındaki İlişki*

	Görev Performansı	Bağlamsal Performans	Uyumsal Performans	Toplam
<b>İşe Tutkunluk</b>	.416**	.346**	.460**	.475**
<b>Gizemli Deneyim</b>	.364**	.418**	.419**	.464**
<b>Manevi Bağ</b>	.304**	.278**	.318**	.350**
<b>Topluluk Hissiyatı</b>	.396**	.433**	.461**	.498**
<b>Toplam</b>	.452**	.441**	.505**	.542**

\*\*p&lt; .01

Tablo 9'daki korelasyon analizi, öğretmenlerin örgütsel maneviyatları ile iş performansları arasında pozitif, anlamlı, orta düzeyde ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır ( $r= .542$ ;  $p< .01$ ). Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel maneviyat algıları arttıkça iş performansı algılarının da orta düzeyde pozitif yönlü artacağı şeklinde yorumlanabilir.

### 4. Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algılarının İş Performansına Etkisi

Öğretmenlerin örgütsel maneviyatlarının iş performanslarını yordama düzeyini belirlemeye yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 10'dadır.

**Tablo 10**

*Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat Algılarının İş Performansına Etkisi*

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	B	Sh	$\beta$	t	p
İş Performansı (Toplam)	Sabit	3.107	.069		45.290	.000
	İşe Tutkunluk	.078	.020	.178	3.961	.000*
	Gizemli Deneyim	.079	.018	.192	4.359	.000*
	Manevi Bağ	-.002	.014	-.005	-.117	.907
	Topluluk Hissiyatı	.111	.015	.292	7.285	.000*
		R= .564	R <sup>2</sup> = .318	F= 84.119		

\*p&lt; .05

Tablo 10'da görüldüğü gibi sırasıyla topluluk hissiyatı, gizemli deneyim ve iŖe tutkunluk alt boyutları iŖ performansını anlamlı ve pozitif yönlü yordamaktadır ( $F= 84.119$ ,  $p< .05$ ). Manevi bağ alt boyutunun ise iŖ performansını yordamamaktadır ( $\beta= -.002$ ,  $p> .05$ ). Bu yordayıcı deđiŖkenler, iŖ performansının yaklaŖık %31'ini açıklamaktadır ( $R= .564$ ,  $R^2= .318$ ).

### TartıŖma ve Sonuç

Öğretmenlerin rgtsel maneviyatları ile iŖ performansları arasındaki iliŖkiyi incelemek amacıyla yapılan araŖtırmanın birinci alt problemi kapsamında öğretmenlerin örgütsel maneviyat algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiŖtir. Örgütsel maneviyat algısının yüksek olması öğretmenlerin inançlarını ve içsel değerlerini okula taŖıdıklarıyla ve iŖlerine yansıtacaklarıyla açıklanabilir. Bu sonuç Aksakal (2021), Korkmaz ve Menge (2018), Rajappan ve diğerleri (2017) tarafından yapılan araŖtırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Öte yandan Yarım (2021a) tarafından eğitim alanında; Avcı (2019) tarafından iŖletme alanında; Ke ve diğerleri(2017) tarafından in'deki akademisyenler üzerinde; KocabaŖ ve Toraman'ın (2018) sağlık alıŖanları ile yaptıkları araŖtırma sonuçlarında örgütsel maneviyatın orta düzeyde olduğu saptanmıŖtır. Tüm bu verileri harmanladığımızda, bireylerin alıŖtıkları sektör ve yaŖadıkları coğrafyadan bağımsız olarak içsel değerlerini, inançlarını ve maneviyatlarını (ruhsallıklarını) belirli bir lde iŖ yerlerine taŖıdıklarını ve iŖlerine yansıtacaklarını söyleyebiliriz. Bu durum, insanın ruhundan ve manevi değerlerinden bağımsız dŖnlemeyeceđi ve bunlardan soyutlanamayacağı gerçekliği ile açıklanabilir. Bu bulgu insanların iŖ yerine fiziksel, biliŖsel, sosyal ve manevi yönleriyle ayrılmaz bir bütün olarak geldiklerini ifade eden bütünsel maneviyat teorisini doğrular niteliktedir.

AraŖtırmada ayrıca öğretmenlerin manevi bağ, iŖe tutkunluk ve topluluk hissiyatı alt boyutlarında puanlarının yüksek olduğu belirlenmiŖtir. Gizemli deneyim boyutunda puanların ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiŖtir. Manevi bağ boyutunun yüksek düzeyde olması öğretmenlerin iŖlerini yaparken yüce ve ilahi bir güce bağlılık hissettiklerini, iŖleri ile ilgili günlük kararlarında dini inançlarının etkili olduğunu göstermektedir. AraŖtırmaya katılan ğretmenlerinin dini inançlarının iŖlerini etkilemesi alan yazında tartıŖmalı olan dini temelli maneviyat grŖn desteklemektedir. Diğer taraftan bu bulgular öğretmenlerin alıŖırken iŖleriyle btnleŖtiđi, iŖten keyif aldıkları ve yüksek düzeyde pozitif enerjiye sahip olduklarıyla açıklanabilir. Bu sonuç ayrıca öğretmenlerin iŖte anlam bulduklarını, içsel tatmin yaŖadıklarını göstermektedir. Öğretmenlerin alıŖırken kendilerini toplumun bir parçası olarak gördüğü, baŖkalarıyla derin iliŖkiler kurduğu ifade edilebilir. Son olarak öğretmenlerin alıŖırken yüce bir amaca hizmet ettikleri dŖncesine sahip oldukları söylenebilir. Bu bulgular öğretmenlerin iŖlerini sadece mesleğin gereği ya da maddi kazanç elde etmek amacıyla yapmadıklarının kanıtı olarak ifade edilebilir. BaŖka bir ifadeyle öğretmenlerin iŖlerinde yüksek düzeyde manevi anlam ihtiyacı taŖıdıkları ve bu anlamı buldukları söylenebilir.

AraŖtırmanın birinci alt problemi kapsamında öğretmenlerin iŖ performansı algılarının oldukça yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiŖtir. Bu sonuç, Bykgoze ve zdemir (2017), Hanif ve diğerleri(2011) Hatipoğlu ve Kavas (2016), Limon (2019), Shalmani ve Praveena (2013), Sincer (2021) tarafından yapılan araŖtırma sonuçlarıyla benzerdir. zdemir ve Gören (2017) ğretmen performansının orta düzeyde olduğunu; Adeyemi (2008), Shaikh (2015) ise ğretmen performansının dŖk düzeyde olduğunu bulmuŖlardır. Öğretmenlerin yüksek performans göstermelerinin nedenini yaptıkları iŖe ruhunu katarak, yürekten, tutkuyla, sevgiyle ve büyük bir emekle (yani maneviyatlarını iŖin iine katarak) alıŖmalarıyla ve bu durumu okul kültürü hline getirme çabalarıyla açıklayabiliriz. Ayrıca ğretmenlerin yüksek performans göstermelerinin nedenleri arasında bu okullardaki yöneticinin alıŖanlarla olumlu iliŖkileri, etik değerlerin gözetilmesi, okulun pozitif iklim ve kültürü, fiziki ve maddi imknların iyi olması sayılabilir. Öte yandan öğretmenlerin bireysel özelliklerinin, sahip oldukları değerlerin ve eğitime bakıŖ açılarının, velilerin eğitim düzeylerinin ve eğitime bakıŖ açılarının ğretmen performansını etkilemiŖ olabileceği Ŗeklinde yorumlanabilir. AraŖtırmada ğretmenlerin en fazla görev performansını sergiledikleri, bunu sırasıyla uyumsal performans ve bağlamsal performansın izlediği belirlenmiŖtir. Bu sonucu Ŗyle yorumlayabiliriz: Öğretmenler daha çok yasal ve resmi mesleki sorumluluklarını ve görevlerini yerine getirme konusuna odaklanmışlardır. Ayrıca ğretmenler belirsizliğe tahhaml etme, çok yönlü olma, deđiŖimi ve dnŖm yönetme, deđiŖen Ŗartlara uyum sağlamada oldukça iyi düzeydedirler. Son olarak öğretmenler iŖ birliği, iŖ

ahlakı, deneyim paylaşma, diğerlerine destek olma, yapıcı zm üretme konusunda iyi düzeyde oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin en fazla görevsel performansa odaklanmalarının nedenini yasal sorumluluklar, hesapverilebilirlik ile açıklayabiliriz.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında öğretmenlerin örgütsel maneviyat ve iş performansı algıları bazı değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve okul türü) göre incelenmiştir. Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel maneviyat algısını etkilemediği tespit edilmiştir. Araştırmada, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş performansları, ölçek toplamında ve bağlamsal performans alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Görev performansı alt boyutu kadın öğretmenler lehine farklılık gösterirken; uyumsal performans alt boyutu erkek öğretmenler lehine farklılaşmaktadır. Bu sonuca göre kadın öğretmenlerin erkeklere kıyasla daha fazla görev performansı sergilediği; erkek öğretmenlerin kadınlara kıyasla daha fazla uyumsal performans sergiledikleri söylenebilir. Limon (2019) tarafından yapılan araştırmanın sonucu bu bulgu ile paralellik göstermektedir. Öte yandan, Alufohai ve Ibhafidon (2015), Büyükgöze ve zdemir (2017), Sincer (2021), Tosuntaş (2017) tarafından yapılan araştırma sonuçları, performansın cinsiyete göre değişmediğini göstermektedir. Kadın ğretmenlerin erkeklerden daha fazla görev performansı sergilemelerinin nedeni, toplumun kadınlara biçtiği rol tanımları ve bu rollerin getirdiği sorumluluklarla açıklanabilir. Öyle ki, kadınlar iş hayatında birer çalışan iken, ev-aile hayatında genel olarak ocuk bakımından temizlik ve mutfak işlerine kadar geniş bir yelpazede sürekli çaba sarf etmektedirler. Kadınların kendilerine biçilen bu rollere ayak uydurmaya çalışırken erkeklere göre daha fazla sorumluluk almak zorunda kalmaları, onların görev odaklı olmalarına neden olmuş olabilir. Öte yandan, erkeklerin bağlamsal performanslarının yüksek olmasının nedenini, ev-aile yaşamlarında daha az sorumluluk alırken, sosyal ortamlarda daha fazla zaman geçirme fırsatına sahip olmalarıyla açıklayabiliriz. Dolayısıyla girdikleri yeni ortamlarda yeniliklerle karşılaştıkları ve bunlara daha kolay uyum sağladıkları şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın diğer sonuca göre öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel maneviyat algıları işe tutkunluk, manevi bağ boyutlarında ve ölçek genelinde evli öğretmenler lehine değişmektedir. Bu sonuç Yarım (2021a) tarafından yapılan araştırma ile benzerlik göstermektedir. Aksakal (2020), Avcı (2019), akıroğlu (2017), Liang ve diğerleri(2017), Kocabaş ve Toraman (2018) rgtsel maneviyatın medeni duruma göre değişmediğini bulmuştur. Evli ğretmenlerin maneviyat ortalamasının bekârlara göre daha yüksek olmasının nedeni, evli öğretmenlerin belirli bir maddi doyum düzeyine ulaştıkları için daha sonraki süreçte ruhsal ve içsel doyuma yönelmeleri, toplumun derdine derman olma çabalarıyla açıklanabilir. Bekâr ğretmenlerin ise öncelikle maddi doyum sağlamaya çalıştıkları söylenebilir. Bu sonucun Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki sıraya paralel olduğu söylenebilir. Çünkü Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre bireyler alt düzeydeki ihtiyaını (fizyolojik, güvenlik) belirli bir düzeyde karşılamadan daha st düzeydeki ihtiyaını (saygınlık, kendini gerçekleştirme) karşılayamazlar (Border, 2004). Başka bir ifadeyle insanlar barınma, ücret, mülkiyet güvenliği, kendini ve ailesini emniyet içinde hissetme gibi alt düzeydeki maddi ihtiyaçlarını belirli bir düzeyde tatmin ettikten sonra daha st düzeydeki saygınlık, başarı, başkalarınca benimsenme, takdir edilme, kendini gerçekleştirme gibi manevi ihtiyaçlarını tatmin edebilir.

Öğretmenlerin iş performansı medeni durum değişkenine göre uyumsal performans alt boyutunda evli öğretmenler lehine değişmektedir. iş performansı açısından diğer alt boyutlarda ve ölçek genelinde medeni duruma göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Dilekçi (2018), Seyidoğlu (2020) tarafından yapılan çalışmalar da benzer sonuçlara sahiptir. Evli ğretmenlerin bekârlara göre daha yüksek uyumsal performans göstermeleri, bu bireylerin evlilikle birlikte aynı evde yeni bir kişiyle yaşamaları, yeni aileler, kültür ve ortamlar tanımları bu yeniliklere/değişime uyum sağlamaları ve ardından gelişimsel özellikleriyle bir bütün olan bireylerin bu özelliklerini iş hayatlarına da yansıtılmalarıyla açıklanabilir. Öte yandan Avcı (2019), Limon (2019), Oselumese ve diğerleri (2016), Sincer (2021) araştırma bulguları medeni durum değişkeni açısından performansın anlamlı bir şekilde değişmediğini ortaya koymuştur. Araştırmada ayrıca öğrenim durumu değişkeninin öğretmenlerin örgütsel maneviyat algısını etkilemediği belirlenmiştir. Araştırma sonucunda benzer şekilde öğrenim durumu değişkeninin öğretmenlerin iş performansını etkilemediği tespit edilmiştir.



Öğretmenlerin rgtsel maneviyatlarının mesleki kıdem değişkenine göre topluluk hissiyatı alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlarda ve ölçeğin toplamında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre 1-2 yıl kıdemli öğretmenler, 3-8 yıl kıdemlilere göre daha fazla topluluk duygusuna sahiptir. Öte yandan, 15 yıl veya daha fazla deneyime sahip öğretmenler, 3-8 yıllık deneyime sahip öğretmenlere göre daha büyük bir topluluk duygusuna sahiptir. Bu sonuçlara dayalı olarak mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin başlangıçta başkalarıyla daha derin ilişkiler kurmaya ve birlik ruhu içinde hareket etmeye istekli oldukları söylenebilir. Ancak zamanla ilişkilerin samimiyetsizlik, güven sorunları, yakınlık kuramama, başkaları tarafından anlaşılmama, rekabet gibi nedenlerle bozulduğu ve dolayısıyla topluluk duygusunun azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Bu azalan topluluk duygusunun 15 yıl ve üzeri kıdemle yeniden artmasının nedenini řu şekilde açıklanabilir: uzun yıllara dayanan tecrübeyle birlikte öğretmenler arasında sosyal açıdan daha derin, güvene dayalı köklü ilişkiler, dostluklar kurulmakta ve bu sayede grubun bir parçası olma duygusu artmaktadır. Aksakal (2020), akıroğlu (2017) araştırmalarında örgütsel maneviyatın kıdeme göre önemli ölçüde değişmediği sonucuna varmıştır. Bu sonuç araştırmada kıdem açısından elde edilen diğer bulgularla benzerdir. Avcı (2019) araştırmasında, kıdemi 15 yıldan az olanlar lehine; Sandhu (2017) araştırmasında 15 yıldan fazla kıdeme sahip akademisyenler lehine bir sonuca ulaşmıştır.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında öğretmenlerin iş performansı, uyumsal performans alt boyutunda mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin performansı ölçek genelinde ve diğer boyutlarda anlamlı farklılık göstermemektedir. Buna göre, mesleki kıdemi 15 yıl ve üzeri olan öğretmenler, 1-2 yıl ve 3-8 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek uyumsal performansa sahiptir. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıca uyum performanslarının da buna paralel olarak arttığı söylenebilir. Bu sonucun nedeni řu şekilde açıklanabilir: kıdemi yüksek olan öğretmenler, göreve yeni başlayan öğretmenlere kıyasla sahip oldukları deneyimleri sayesinde daha isabetli kararlar verebilmektedir. Bu ğretmenlerin şartlar ne olursa olsun uyum sağladıkları, mesleki zorluklara karşı direnç gösterdikleri ve değişime hızla uyum sağlayarak işlerini en iyi şekilde yapmaya çalıştıkları şeklinde yorumlanabilir. Öte yandan özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin özellikle alışkın oldukları kültürden farklı bir bölgeye atandıklarında buradaki kültüre, kültürel farklılıklara, sosyal ortama uyum sağlamada zorluk yaşamaları onların uyumsal performansının düşük olmasına neden olmuş olabilir. Dilbaz-Sayın (2017), Sincer (2021) araştırmalarında mesleki kıdeme göre iş performansının anlamlı değişmediğini belirlemiştir. Bu sonuçlar kıdem açısından araştırmanın diğer bulgularıyla paraleledir.

Öğretmenlerin rgtsel maneviyat algılarının okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ancak ğretmenlerin iş performansı algıları okul türüne göre uyumsal performans boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer boyutlarda ve ölçek toplamında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuca göre anadolu, fen ve sosyal bilimler liselerindeki öğretmenlerin uyum performansları imam hatip ve meslek teknik liselerindeki öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu sonuca dayalı olarak anadolu, fen, sosyal bilim lisesi öğretmenlerin yeniliğe ve değişime daha açık oldukları söylenebilir. Öte yandan bu bulgu imam hatip ve meslek teknik liselerinde görev yapan öğretmenlerin daha tutucu oldukları ve değişime direnç gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgunun nedeni farklı lise türlerinin sahip olduğu müfredat ve okul amaçlarıyla da ilgili olabilir. Alan yazında okul kademelerine (okul öncesi-lise) ve okul türüne (devlet-özel) göre öğretmenlerin iş performanslarına ilişkin araştırma sonuçları bulunmaktadır. Karayılan (2022), zbek (2022) ğretmenlerin performansının okul türüne (zel-devlet) göre değişmediğini göstermektedir. Lev ve Koslowsky (2012) araştırmalarında bağlamsal performansla okul düzeyi arasında ilişki olmadığını bulmuşlardır. Bu bulgular araştırma sonuçlarıyla benzerdir. Collie ve Martin (2017), ğretmenlerin uyumsal performansı ile okul düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bulmuştur. Bu bulgu araştırma sonucuyla çelişmektedir. Bunun nedeni kültürel özellikler ve farklılıklar olabilir. Alkış ve Güngörmez (2015), Koç ve diğerleri (2009), Limon (2019) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları okul kademesi (okul öncesi-lise) dştkce ğretmen performansının arttığını göstermektedir. Nitekim okul öncesi ve ilkokulda öğrencilerin özerkliğinin düşük olması öğretmenlere daha fazla sorumluluk ve bu kapsamda performans gereksinimi yüklerken ortaokul ve lisede öğrenciler daha özerk ve kendi sorumluklarını almalarından dolayı öğretmenlerin daha az sorumluluk almaları yeterli olabilir.

Araştırmanın nc alt problemi kapsamında öğretmenlerin örgütsel maneviyatları ile iş performansları arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca leklerin alt boyutları arasında da orta düzeyde, pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde Ashmos ve Duchon (2000), Avcı (2019), Garcia-Zamor (2003), Karakaş'ın (2010) araştırma sonuçları örgütsel maneviyatla iş performansı arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Son olarak, örgütsel maneviyat alt boyutlarının (sirasıyla topluluk hissiyatı, gizemli deneyim, işe tutkunluk) iş performansını anlamlı, pozitif yönlü yordadığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin 'topluluk hissiyatı' (ğretmenlerin iş arkadaşlarıyla ortak amaca sahip olmaları, onlara yakınlık ve güven hissetmeleri, kendilerini örgüt topluluğunun bir parçası olarak görmeleri) onların iş performansları üzerindeki görelisi en önemli etkidir. Öğretmenlerin rgtsel maneviyatları iş performanslarının yaklaşık %31'ini açıkladığı belirlenmiştir. Avcı (2019), Gotsis ve Kortezi (2008), Karakaş (2010), Schutte (2016), Yarım (2021b) tarafından yapılan araştırma sonuçları da örgütsel maneviyatın iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Karakaş (2010) araştirmasında örgütsel maneviyatın çalışanların moralini, bağlılığını, topluluk duygusunu ve üretkenliğini artırdığını, çalışanların iş yerindeki stresini ve tükenmişliğini azalttığını belirlemiştir. Ayrıca alışanların iş yerinde anlam ve amaç bularak daha iyi performans gösterdiğini, daha üretken ve yaratıcı olduğunu ortaya koymuştur. Mitroff ve Denton (1999) araştırmalarında, çalışanların içi anlamlı bulmalarında ve daha iyi performans göstermelerinde maneviyatın etkili olduğunu bulmuşlardır. Gull ve Doh (2004) ise çalışanların işlerinde anlam bulduklarında daha sorumlu, etik, işbirlikçi ve yaratıcı bir şekilde çalışabileceklerini belirtmişlerdir. Paloutzian vd. (2003; akt., Karakaş, 2010) için daha yüksek bir amaca hizmet ettiği düşüncesinin bireyin işine bağlılığını ve üretkenliğini artırdığını ifade etmiştir.

Araştırmanın bu sonuçları bize örgütsel maneviyat ile iş performansının ilişkili olduğunu ve örgütsel maneviyatın öğretmenlerin performansını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Bu sonuç, şimdiye kadar göz ardı edilen maneviyatın aslında ğretmen performansında ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu tespitleri řu şekilde yorumlayabiliriz: Öğretmenin ruhunu, tutkularını, inançlarını, kalbini, değerlerini, sevgisini ve coşkusunu (kısacası maneviyatını) işine dahil etmesi, yaptığı işte anlam ve yüce bir amaç bulmasına neden olur. Öğretmenlerin yaptıkları işte anlam ve yüce bir amaç bulması onların performanslarını olumlu yönde etkiler. Başka bir ifadeyle ruhsal, psikolojik ve diğer özellikleriyle ayrılmaz bir bütün olan öğretmenlerin bu özelliklerini iş yerine taşıma, ulvi bir amaca hizmet etme, içinde anlam bulma, iş arkadaşlarıyla pozitif bağ kurma ve kendi değerleriyle örgütün değerleri arasında uyum yakalama çabası onların performanslarına olumlu yansı mıştır diyebiliriz.

Eğitim sisteminin temel unsuru (Panda & Mohant, 2003) ve ğrenci başarısını etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak öğretmenler görülmektedir (Rivkin, Hanushek ve Kain, 2005). Özellikle ğrencilerin öğrenmelerini ve akademik başarılarını etkileyen en önemli faktörün öğretmenlerin performansı olduğu vurgulanmaktadır (Darling-Hammond, 2000). Bu bağlamda ğretmen performansındaki artışın öğrencilerin ve okulun performansına/başarısına yansiyacağı yadsınamaz bir gerçektir. Günümüz dünyasında okullar arası rekabet st düzeydedir, okuldaki performans ve başarı kritik öneme sahiptir. Bu nedenle başarılı/yüksek performans gösteren ğrenci/okul için gerekli olan, öğretmenin iş yeri maneviyatı ile performansının yükseltilmesi; ardından bunun bir yansıması olarak öğrencinin ve okulun başarısının arttırılmasıdır. Bu kapsamda okullarda yüksek ve sürdürülebilir başarı için iş yeri maneviyatının okul kültürü haline getirilmesi gerekmektedir.

Öğretmenlerin rgtsel maneviyatı ve iş performansı arasındaki ilişkinin ele alındığı bu araştırma kapsamında elde edilen veriler işığında; örgütsel maneviyat kavramının eğitim bilimleri ulusal alan yazınında yeterince çalışılmadığı göze çarpmaktadır. Maddenin değer gördüğü mananın bir kenara itildiği günümüz dünyasında eğitim bilimcilerin insan i dünyasını, ruhunu, özünü kısaca yaşamın manasını konu edinen bu kavramı daha sık ele almalarını önerebiliriz. Kavramı derinlemesine incelemek ve anlamak üzere kavramın her bir boyutunun nitel ve karma araştırmalara konu edinilmesini önerebiliriz. Ayrıca ihtiyaç duyulması halinde okullarda ve farklı örgütlerde kullanmak üzere örgütsel maneviyat erve programının oluşturulmasını önerebiliriz. Öğretmen performansının düşük olduğu okullar tespit edilerek bu okullarda çalışan öğretmenlerin görev aşkınlığını, işe tutkunluklarını arttırmak için hazırlanan örgütsel maneviyat programının uygulanmasını, sonuçlarının değerlendirilmesini ve faydalıysa yaygınlaştırılmasını

önerebiliriz. Son olarak okullarda öğretmenleri maneviyatlarını özgürce yaşayabileceği ortamın ve kültürün oluşturulmasını önerebiliriz.

#### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma 2021-2022 eğitim öğretim yılında Erzurum il merkezindeki kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerden elde edilen verilerle sınırlıdır. Araştırma, 'İşyeri Maneviyatı Ölçeği' ve 'Öğretmen İş Performansı Ölçeği' ile elde edilen verilerle sınırlıdır. Salgın nedeniyle verilerin çevrimiçi ortamda toplandığından, verilerin güvenilirliği çevrimiçi ortamda elde edilebilecek verilerin güvenilirlik derecesi ile sınırlıdır. Bu araştırmanın her aşamasında etik kural ihlalini önlemek için "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi"nde bulunan tüm kurallara uyulmuştur.

#### **Yazar Katkı Oranı**

Yazarlar, çalışmaya eşit oranda katkı sunmuşlardır.

#### **Etik Beyan**

Bu araştırmanın her aşamasında etik kuralların ihlal edilmemesi için "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi"nde yer alan tüm kurallara uyulmuştur.

#### **Çatışma Beyanı**

Yazarlar çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan etmektedirler.

#### **References**

- Adeyemi, T. (2008). Organisational climate and teachers' job performance in primary schools in Ondo State, Nigeria: An analytical survey. *Asian Journal of Information Technology*, 7(4), 138–145.
- Akbay, L. (2021). İlişkisel araştırmalar. S. şen, & İ. Yıldırım (Ed.), *Eğitimde araştırma yöntemleri* içinde (ss. 117–135) (2. bs.). Nobel Yayınevi.
- Aksakal, H. İ. (2020). *İlköğretim okullarında örgütsel sinizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Recep Tayip Erdoğan Üniversitesi.
- Alkış, H., & Güngörmez, E. (2015). Örgütsel adalet ile performans arasındaki ilişki: Adıyaman ili örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 937–967.
- Alufohai, P. J., & Ibhafidon, H. E. (2015). Influence of teachers' age, marital status and gender on students' academic achievement. *Asian Journal of Educational Research*, 3(4), 60–66.
- Arifin, H. M. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45. <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Ashmos, D. P., & D. Duchon. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Avcı, N. (2019). İş yeri maneviyatı ile çalışan performansı arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *Yeni Medya Elektronik Dergi*, 3(3), 213–225. <https://doi.org/10.17932/IAU.EJNM.25480200.2019.3/3.213-225>
- Bekiş, T. (2013) *İş yeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Niğde Üniversitesi.
- Boone, M., Fite, K., & Reardon, R. F. (2010). The spiritual dispositions of emerging teachers: A preliminary study. *Journal of Thought*, 45(3), 43–58.
- Border, H. R. (2004). *Job satisfaction of Florida's middle school assistant principals as a factor for preserving an administrative workforce*. (Unpublished doctoral thesis). University of Central Florida.

- Bykgze, H., & zdemir, M. (2017). İş doyumunu ile ğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı erevesinde incelenmesi. *Inn Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311–325. <https://doi.org/10.17679/inuefd.307041>
- Bykztrk, ř., Kılı akmak, E., Akgn, . E., Karadeniz, ř., & Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yntemleri* (10. bs.). Pegem Akademi Yayınevi.
- Canda, E. R., & Furman, L. D. (1999). *Spiritual diversity in social work practice: the heart of helping*. The Free Press.
- Cheng, Y. C., & Tsui, K. T. (1998). Research on total teacher effectiveness: Conception strategies. *International Journal of Education Management*, 12(1), 39–47.
- Claude, J., & G. Zamor (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-363.
- Collie, R. J., & Martin, A. J. (2017). Teachers' sense of adaptability: Examining links with perceived autonomy support, teachers' psychological functioning, and students' numeracy achievement. *Learning and Individual Differences*, 55, 29–39. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2017.03.003>
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem araştırmaları* (S. B. Demir, ev.) (3. bs.). Eğiten Kitap Yayınevi.
- akiroğlu, D. (2017). *Algılanan rgtsel maneviyatın psikolojik sözleşmeye etkisi: Sağlık alışanları üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1–44. <https://doi.org/10.14507/epaa.v8n1.2000>
- Dilbaz-Sayın, S. S. (2017). *Okul iklimi ile ğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. anakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Dilekçi, . (2018). *ğretmenlerin ğretim duygu durumları ve algıladıkları uyumsal performansları*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Fitria, H. (2018). The influence of organizational culture and trust through the teacher performance in the private secondary school in Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 82–86.
- Forsythe, G. L. (2016). *Spirituality and job satisfaction: A correlational study of elementary school teachers* [Unpublished doctoral thesis]. University of La Verne.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. (2015). *How to design and evaluate research in education*. (9th ed.). McGraw-Hill.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(16), 693–727.
- Fry, L. W. (2008). Spiritual leadership: state-of-the-art and future directions for theory, research, and practice. In J. Biberman, & L. Tischler (Eds.), *Spirituality in business: theory, practice, and future directions* (pp. 106–124). Palgrave.
- Garcia-Zamor, J. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review* 63(3), 355–363. <https://doi.org/10.1111/1540-6210.00295>
- Gelman, A., & Hill, J. (2007). *Data analysis using regression and multilevel/hierarchical models*. Cambridge University Press.
- Gockel, A. (2004). The trend toward spirituality in the workplace: Overview and implications for career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 41(4), 156–167. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2004.tb00889.x>

- Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 575–600. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9369-5>
- Gen, A. (2017). *Eğitim kurumlarında işyeri ruhsallığının geliştirilmesine yönelik deneysel bir uygulama* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Gull, G. A., & Doh, J. (2004). The “transmutation” of the organization: Toward a more spiritual workplace. *Journal of Management Inquiry*, 13(2), 128–139. <https://doi.org/10.1177/1056492604265218>
- Hanif, R., Tariq, S., & Nadeem, M. (2011). Personal and job related predictors of teacher stress and job performance among school teachers. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 5(2), 319–329.
- Hatipoğlu, A., & Kavas, E. (2016). Veli yaklaşımlarının ğretmen performansına etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 1012–1034. <https://doi.org/10.15869/itobiad.90789>
- Karakaş, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89–106. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>
- Karayılan, E., & Mert, P. (2022). Öğretmenlerin rgtsel bağlılığının performansına etkisi: Özel ve devlet okulu karşılaştırması. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(4), 357–377. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2022.966>
- Ke, J., Zhang, F., Yan, X., & Fu, Y. (2017). The effect of university teachers’ workplace spirituality on employee engagement: Professional commitment as mediator. *Creative Education*, 8(1), 2147–2154. <https://doi.org/10.4236/ce.2017.813145>
- Keser-zmantar, Z. (2018). Örnekleme yöntemleri ve örnekleme süreci. K. Beycioğlu, N. zer, & Y. Kondakçı (Ed.), *Eğitim yönetiminde araştırma* iinde (ss. 87-110). Pegem Akademi Yayınevi.
- Khan, A., Shah, I. M., Khan, S., & Gul, S. (2012). Teachers’ stress, performance & resources the moderating effects of resources on stress & performance. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 12(2), 21–29.
- Khanifar, H., Jandaghi, G., & Shojaire, S. (2010). Organizational consideration between spirituality and professional commitment. *European Journal of Social Sciences*, 12(4), 558–571.
- Kocabaş, D., & Toraman, A. (2018). Yoğun bakım ve ameliyathane birimlerinde çalışan personelin işyeri maneviyatı üzerine bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(12), 393–403.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ., & Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13–22.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: exploring personal, organizational and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 465–480. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9507-0>
- Korkmaz, T., & Menge, S. (2018). The impact of workplace spirituality on organizational commitment at schools: The moderating effect. *European Journal of Educational Management*, 1(1), 2642–2344.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153–164. <https://doi.org/10.1108/02683940210423060>
- Lev, S., & Koslowsky, M. (2012). On-the-job embeddedness as a mediator between conscientiousness and school teachers’ contextual performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(1), 57–83. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.535656>
- Liang, J., Peng, L., Zhao, S., & Wu, H. (2017). Relationship among workplace spirituality, meaning in life, and psychological well-being of teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 5(6), 1008–1013. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050613>

- Limon, İ. (2019). *Eğitim rgtlerinde değişim yorgunluğu, eğitim politikaları bağlamında moral yitimi ve iş performansı arasında ilişki* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Limon, İ., & Sezgin-Nartgn, ř. (2020). Development of teacher job performance scale and determining teachers' job performance level. *Journal of Theoretical Educational Science*, 13(3), 564–590.
- Martin, J. (2018). Putting the spotlight on teacher performance. In S. Chakera, & S. Tao (Eds.), *The UNICEF education think piece series* (pp. 35-41).
- Memduhoğlu, H. B. (2020). Eğitimin bilimsel temelleri ve araştırma yntemleri. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Eğitime giriş* içinde (s. 195–223) (11. bs.). Pegem Akademi Yayınevi.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83-92.
- Oselumese, I. B., Blessing, O., & Vinnela, O. (2016). Marital status and teachers' job performance in public secondary schools in Edo State. *International Journal of Social Relevance & Concern*, 4(2), 33–38.
- zbek, A. (2022). *ğretmenlerin algıladıkları aşırı iletişim yknn iş performansı ve motivasyonlarına etkisinin covid 19 salgını açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sabahattin Zaim niversitesi.
- zdemir, M., & Gren, S. . (2017). Psikolojik gclendirme, liderlik uyumu ve ğretmen performansı ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Elementary Education Online*, 16(1), 342–353. <https://doi.org/10.17051/io.2017.21847>
- zgenel, M., Mert, P., & Parlar, H. (2020). Improving teacher performance: Leadership qualities of school principals as a tool. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 1127–1148. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.771119>
- Panda, B. N., & Mohanty, R. C. (2003). *How to become a competent/successful teacher*. Discovery Publishing House.
- Rajappan, S., Nair, R. S., Priyadarshini M, K., & Sivakumar, V. (2017). Exploring the effect of workplace spirituality on job embeddedness among higher secondary school teachers in Ernakulam District. *Cogent Business & Management*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1334419>
- Riaz, O. (2012). *Spirituality and transformational leadership in education*[Unpublished doctoral thesis]. Florida International University.
- Rivkin, S. G., Hanushek, E. A., & Kain, J. F. (2005). Teachers, schools, and academic achievement. *Econometrica*, 73(2), 417–458.
- Sandhu, D. (2017). *Workplace spirituality and its impact on organizational commitment and employees' job satisfaction: An empirical study amongst higher educational institution teachers* [Unpublished doctoral thesis]. Dayalbagh University.
- Schutte, P. J. W. (2016). Workplace spirituality: A tool or a trend? *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 72(4), 1–5.
- Seyidoğlu, Y. (2020). *ğretmen algılarına göre okul mdrlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile ğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi*[Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Siirt Üniversitesi.
- Shah, S., & Sachdev, A. (2014). How to develop spiritual awareness in the organization: Lessons from the Indian yogic philosophy. *Journal of Management Development*, 33(8/9), 871–890. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2013-0098>
- Shaikh, F. (2015). *Effect of primary school teachers perceived motivation on their performance in Sindh*. [Unpublished doctoral thesis]. Iqra University.

- Shalmani, R. S., & Praveena, K. (2013). Influence of gender and type of school on job performance among school teachers. *Indian Streams Research Journal*, 3(8). <https://doi.org/10.9780/22307850>
- Sincer, S. (2021). *ğretmen performansı, örgütsel sadakat ve karizmatik liderlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir karma yntem araştırması*[Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Allyn & Bacon.
- Taylor, E. S., & Tyler, J. H. (2012). The effect of evaluation on teacher performance. *American Economic Review*, 102(7), 3628–51. <https://doi.org/10.1257/aer.102.7.3628>
- Topçu, N. (2017). *Türkiye'nin maarif davası*. Dergah.
- Tosuntaş, ř. B. (2017). *ğretmenlerin etkileşimli tahta kullanımına etki eden faktörler ve ğretmen performansına etkisi*[Yayımlanmamış doktora tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Triwahyuni, L., Abdullah, T., & Sunaryo, W. (2014). The effect of organizational culture, transformational leadership and self-confidence to teachers' performance. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(10), 156–165.
- nal, Z. M., & Turgut, T. (2015, 6-7 Kasım). *rgt kültürünün iş yerinde maneviyat üzerindeki katkısı* [Sözlü bildiri]. 3. Örgütsel Davranış Kongresi, Tokat, Türkiye.
- Yarım, M. A. (2021a). *Sosyal ađ analizi ile okullarda örgütsel moral değerleri ve doğal liderlik profillerinin incelenmesi*[Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Yarım, M. A. (2021b). The mediating effect of job satisfaction on the impact of organizational spirituality on job performance. *European Journal of Education Studies*, 8(8), 22–37. <https://dx.doi.org/10.4627/ejes.v8i8.3832F?>