

ÖĞRETMEN ALGILARIYLA İŞ YERİ MANEVİYATININ DEMOGRAFİK BAĞLAMDA İNCELENMESİ

Yavuz ERTENLİ¹ Gökhan KAHVECİ²

Makale Bilgisi	Özet
Makale Türü: Araştırma Makalesi	Bu araştırma, öğretmenlerin iş yeri maneviyatı algılarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemeyi amaçlamaktadır. Rize ilindeki ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapan 220 öğretmenle gerçekleştirilen çalışma, nicel araştırma yöntemine dayanmaktadır. Veriler, Kişisel Bilgi Formu ve Ünal ve Turgut (2015) tarafından geliştirilen İşyeri Maneviyatı Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. İş yeri maneviyatı, işe tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı olmak üzere dört boyutta değerlendirilmiştir. Bulgular, öğretmenlerin genel olarak yüksek düzeyde iş yeri maneviyatı algısına sahip olduğunu göstermektedir. Cinsiyet, öğrenim durumu ve okul türü değişkenleri açısından anlamlı bir fark bulunmazken, kadın öğretmenlerin topluluk hissiyatı boyutunda erkek öğretmenlerden daha yüksek algıya sahip olduğu belirlenmiştir. Mesleki hizmet süresi bakımından ise 11 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma sonuçları, iş yeri maneviyatının demografik özelliklerden çok örgüt kültürü ve mesleki dinamiklerle ilişki olabileceğini akla getirmektedir. Bu doğrultuda, sosyal destek programları, mentorluk ve mesleki gelişim fırsatlarının artırılması önerilmektedir.
<i>Makale Geçmişi:</i>	
Başvuru 24.12.2024	
Kabul 06.02.2025	
<i>Anahtar Kelimeler:</i>	
İş yeri maneviyatı, Öğretmen algıları, Demografik özellikler	

EXAMINING TEACHER PERCEPTIONS OF WORKPLACE SPIRITUALITY IN A DEMOGRAPHIC CONTEXT

Article Information	Abstract
Article Type: Research Article	This study aims to examine whether teachers' perceptions of workplace spirituality differ according to demographic characteristics. The study, which was conducted with 220 teachers working in secondary schools and imam hatip secondary schools in Rize province, is based on quantitative research method. Data were collected using the Personal Information Form and the Workplace Spirituality Scale developed by Ünal and Turgut (2015). Workplace spirituality was assessed in four dimensions: passion for work, mysterious experience, spiritual connection and sense of community. The findings show that teachers generally have a high level of perception of workplace spirituality. While there was no significant difference in terms of gender, education level and school type variables, it was determined that female teachers had higher perceptions than male teachers in the sense of community dimension. In terms of length of professional service, it was observed that teachers with 11 years of experience or more had higher levels of work engagement. The results of the study suggest that workplace spirituality may be related to organizational culture and professional dynamics rather than demographic characteristics. Accordingly, it is recommended to increase social support programs, mentoring and professional development opportunities.
<i>Article History:</i>	
Received 24.12.2024	
Accepted 06.02.2025	
<i>Keywords:</i>	
Workplace spirituality, Teacher perceptions, Demographic characteristics	

Kaynakça Gösterimi: Ertenli, Y. ve Kahveci, G. (2025). Öğretmen algılarıyla iş yeri maneviyatının demografik bağlamda incelenmesi. *Eğitim Yönetimi ve Politikaları Dergisi* 6(1), 16-31.

¹ MEB, yavuzertenli@hotmail.com, 0009-0003-6559-804X

² Doç. Dr., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, gokhan.kahveci@erdogan.edu.tr, 0000-0001-6753-3395

1. GİRİŞ

İş yeri maneviyatı, çalışanlar arasında anlam, amaç ve bağlantı duygusunu teşvik eden manevi değerlerin ve uygulamaların, örgütsel ortamla uyumlu hale getirilmesini ifade etmektedir. Bu kavram, çalışanların içsel yaşamlarının kabul edilmesini ve manevi refahlarını destekleyecek bir atmosferin oluşturulmasını önemsemektedir. İş yeri maneviyatı, sadece dini bir konu olmayıp, iş yerindeki insan deneyiminin daha geniş bir yönünü kapsamaktadır. Ayrıca, çalışan bağlılığı ve örgüt kültürüne bütünsel bir yaklaşımın gerekliliğini vurgulamaktadır (Göçen ve Özgan, 2018; Lategan ve Kockt, 2022). İş yeri maneviyatı, çalışanların refahını, bağlılığını ve örgütsel performansını önemli ölçüde etkileyen çok boyutlu bir kavram olarak giderek daha fazla kabul görmektedir. İş yeri maneviyatının boyutları genel olarak üç ana başlık altında sınıflandırılabilir: İçsel yaşam veya manevi kimlik, amaç duygusu veya anlamlı iş ve topluluk duygusu veya bağlantı. Bu boyutlar, çalışanların hem kişisel hem de profesyonel açıdan gelişebileceği bir ortamın teşviki açısından önemlidir.

İlk boyut olan içsel yaşam veya manevi kimlik, iş yerinde öz farkındalık ve kişisel değerlerin önemini vurgulamaktadır. Bu boyut, bireylerin işlerini temel inançlarıyla uyumlu hale getirerek iş tatminlerini artırmalarına olanak tanır. Araştırmalar, çalışanların maneviyatlarıyla meşgul olduklarında, iş arkadaşları ve kurumla daha güçlü bir bağlılık duygusu hissettiklerini ve bunun da genel iş yeri uyumunu ve üretkenliğini artırdığını ortaya koymaktadır (Baldacchino, 2017; Bella vd., 2018). Ayrıca, içsel yaşam boyutu, kişinin işindeki amacını daha derinlemesine anlamasını sağlayarak daha anlamlı bir iş deneyimine katkıda bulunmaktadır (Shah ve Sengupta, 2023).

İkinci boyut olan amaç duygusu veya anlamlı iş, çalışanları motive etmede ve kuruma olan bağlılıklarını artırmada kritik bir rol oynamaktadır. Araştırmalar, işlerini anlamlı bulan çalışanların daha bağlı olduklarını ve daha yüksek düzeyde iş tatmini gösterdiklerini ortaya koymaktadır (Doğan ve Bekiş, 2022; Kumar, 2018). Bu amaç duygusu yalnızca bireysel performansı artırmakla kalmaz, aynı zamanda değerleriyle uyumlu ortak hedefler doğrultusunda çalışan ekip üyeleri arasında işbirliği ve destek kültürünü teşvik eder (Garg, 2018). Ayrıca, anlamlı iş, çalışanların iş yerine olumlu katkılarda bulunmak için resmi iş gerekliliklerinin ötesine geçmeleriyle ilgili örgütsel vatandaşlık davranışını artırmaktadır (Mubarak, 2023).

Üçüncü boyut olan topluluk duygusu veya bağlantı, iş yerinde kişiler arası ilişkilerin ve sosyal desteğin önemini vurgulamaktadır. Güçlü bir topluluk duygusu, ekip çalışmasının artmasına, stresin azalmasına ve genel moralin iyileşmesini sağlamaktadır (Nwanzu ve Babalola, 2021; Wainaina vd., 2014). Araştırmalar, çalışanlar arasında aidiyet ve topluluk duygusunu teşvik eden iş yerlerinin, daha düşük işten ayrılma oranlarına ve daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olduklarını göstermektedir (Lategan ve Kockt, 2022; Wainaina vd., 2014). Bu boyut, özellikle kapsayıcılık ve karşılıklı saygının teşvik edilmesinin, çalışanların memnuniyetini artırarak, onları elde tutmayı önemli ölçüde etkileyebileceği farklı çalışma ortamlarıyla bağlantılıdır (Mumtaz, 2017).

İş yeri maneviyatı, son yıllarda özellikle eğitim ortamlarında dikkat çeken bir kavram haline gelmiştir. Bu kavram, iş yerindeki kişisel değerlerle uyum sağlama ihtiyacını içermekte ve öğretmenler için özellikle karmaşık, duygusal ve etik durumlarla sıkça karşılaşılan bir mesleki rolde önemli bir yer tutmaktadır. Araştırmalar, öğretmenlerin genellikle yüksek düzeyde iş yeri maneviyatı bildirdiğini ve bunun iş memnuniyetlerini ve genel refahlarını artırdığını ortaya koymaktadır (Kumar, 2018; Mittal vd., 2023). Eğitim ortamının kendine has zorlukları göz önünde bulundurulduğunda, maneviyatın öğretmenlerin iş yerindeki algılarını ve deneyimlerini nasıl şekillendirdiğini anlamanın önemli olduğu söylenebilir.

İş yeri maneviyatı, soyut bir kavram olmanın ötesindedir. Eğitimciler arasında örgütsel bağlılık ve mesleki etik üzerinde somut etkiler oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalar, iş yeri maneviyatı ile bu faktörler arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Bu da öğretmenlerin manevi yönlerini geliştirdikçe, kurumlarına olan bağlılıklarının ve etik standartlara uyumlarının arttığını ortaya koymaktadır (Kalantari ve Khalili, 2018; Mydin vd., 2018). Bu ilişki, eğitim kurumlarında manevi açıdan zenginleştirici bir ortamın oluşturulmasının önemini vurgulamaktadır. Böyle bir ortam, kurumsal başarıyı artırabilir ve öğretmenlerin işlerine olan bağlılıklarını güçlendirebilir (Hassan vd., 2021; Raj, 2023). Ayrıca, iş yeri maneviyatının eğitim uygulamalarına entegre edilmesi, mesleki stresi azaltarak öğretmenlerin iş memnuniyetini ve genel ruh sağlığını iyileştirebilir (Mittal vd., 2023; Ahmed vd., 2022). Manevi liderlik ve destekleyici kurumsal uygulamalar, yalnızca bireysel refahı artırmakla kalmaz, aynı zamanda eğitim kurumlarının kolektif etkinliğine de katkı sağlar (Raj, 2023; Ramesh, 2024). Bu nedenle, öğretmenlerin iş yeri maneviyatına yönelik algılarını araştırmak, bu dinamiklerin eğitim bağlamında nasıl şekillendiğini anlamak ve öğretmenler ile öğrencileri potansiyellerine ulaşmaları için destekleyen stratejiler geliştirmek açısından önem taşımaktadır.

İş yeri maneviyatı, öğretmenlerin iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve genel psikolojik sağlıkları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Kumar (2018), iş yeri maneviyatının, öğretmenlerin daha anlamlı bir çalışma ortamı deneyimlemelerine yardımcı olduğunu ve bunun da bağlılıklarını artırıp iş tükenmişliklerini azalttığını bulmuştur. Bu bulgular, Yarım'ın (2021) araştırmasında da desteklenmekte ve yüksek maneviyatın öğretmenlerin iş tatmini ve performansıyla ilişkili olduğunu göstermektedir.

İş yeri maneviyatının, örgütsel bağlılığı artırmadaki rolü de birçok çalışmada vurgulanmaktadır. Mydin ve diğerleri (2018), öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarının, liderlik tarzları ve örgütsel değerler aracılığıyla şekillenen iş yeri maneviyatından etkilendiğini belirtmektedir. Benzer şekilde, Sapta ve diğerleri (2021), iş yeri maneviyatının, örgütsel bağlılık ile ruhani liderlik arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini ve manevi açıdan destekleyici bir ortamın, iş yeri sorunlarına çözüm sunabileceğini öne sürmektedir. Korkmaz ve Menge (2012), iş yeri maneviyatının, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmada önemli bir rol oynadığını ve cinsiyetin bu süreçte etkili bir faktör olduğunu belirtmektedir.

İş yeri maneviyatının etkileri yalnızca bağlılık ve memnuniyetle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda öğretmenlerin psikolojik sağlığını da olumlu şekilde etkilemektedir. Araştırmalar, güçlü bir iş yeri maneviyatı duygusunun, öğretmenlerin psikolojik esenlikleri ve yaşamlarında daha derin bir anlam duygusu hissetmeleriyle bağlantılı olduğunu göstermektedir (Jin-long vd., 2017; Raj, 2023). Raj (2023), içsel ve fiziksel esenliğin, iş tatmini ve farkındalık arasındaki ilişkiye katkı sağladığını ve maneviyatın eğitim ortamlarına entegrasyonunun birçok fayda sunduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca, Jin ve Lee (2019), iş yeri maneviyatının iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini, manevi açıdan destekleyici bir iş yerinin ise stres faktörlerine karşı koruyucu bir rol oynayabileceğini belirtmektedir.

Eğitim ortamları geliştikçe, manevi değerlerin ve inançların öğretmenlerin deneyimlerini ve davranışlarını nasıl etkilediğini anlamak, iş yeri dinamiklerini iyileştirmek, olumlu bir okul iklimi oluşturmak ve öğretmen refahını artırmak açısından giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Öğretmenler, yalnızca bilgi aktarmakla kalmayıp, aynı zamanda öğrenciler için destekleyici ve güven verici bir ortam oluşturma sorumluluğunu da taşımaktadır. İş yerindeki maneviyat algıları, öğretmenlerin iş tatminini, motivasyon düzeylerini ve mesleklerine ilişkin genel amaç duygularını doğrudan etkileyebilmektedir. Bu algılar, bireylerin yaş, cinsiyet ve mesleki deneyim gibi demografik faktörlerden nasıl etkilendiği bağlamında da önemli bir inceleme alanıdır. Bu noktada, öğretmenlerin iş yeri maneviyatına yönelik algılarının, bireysel ve profesyonel gelişimlerini destekleyen çalışma ortamlarının tasarımı ve uygulanması açısından okul yöneticileri ve politika yapıcılarına değerli bilgiler sunabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda, bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin iş yeri maneviyatına ilişkin algılarının demografik özelliklere göre incelenmesidir. Araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin iş yeri maneviyatına yönelik algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin algıladıkları iş yeri maneviyatı; cinsiyet, öğrenim durumu, okul türü, mesleki hizmet süresi ve yaş değişkenleri açısından farklılık göstermekte midir?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel bir yaklaşımla ve betimsel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Betimsel tarama modeli, mevcut durumların sistematik olarak incelenmesi, analiz edilmesi ve yorumlanması sürecini ifade eder. Bu yöntem, bireylerin ve grupların özelliklerini anlamının yanı sıra sorunlara çözüm bulmak için kullanılır (Salaria, 2012). Eğitim ve davranış bilimleri gibi birçok alanda yaygın olarak tercih edilen bu yöntem, problemlerin çözümüne ve uygulamaların geliştirilmesine olanak tanır (Koh ve Owen, 2000).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Rize il merkezi ve ilçelerindeki resmi ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Bu çalışmada, 220 öğretmenden oluşan bir örneklem seçilmiş ve basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklemde yer alan öğretmenlerin cinsiyet dağılımı, 108'i (%49,1) erkek, 112'si (%50,9) kadındır. Yaş grupları incelendiğinde, 26 öğretmen (%11,8) 21-25 yaş aralığındayken, 25 öğretmen (%11,4) 26-30 yaş, 59 öğretmen (%26,8) 31-35 yaş, 53 öğretmen (%24,1) 36-40 yaş ve 57 öğretmen (%25,9) 41 yaş ve üzerindedir. Eğitim durumuna göre, öğretmenlerin 198'i (%90,0) lisans mezunu, 22'si (%10) lisansüstü mezunu olarak belirlenmiştir. Hizmet sürelerine bakıldığında ise, 43 öğretmen (%19,5) 1-5 yıl, 65 öğretmen (%29,5) 6-10 yıl ve 112 öğretmen (%50,9) 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir. Son olarak, öğretmenlerin 197'si (%89,5) ortaokulda, 23'ü (%10,5) imam hatip ortaokulunda görev yapmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1: Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Erkek	108	49.1
	Kadın	112	50.9
Yaş	21-25	26	11.8
	26-30	25	11.4
	31-35	59	26.8
	36-40	53	24.1
	41 ve üzeri	57	25.9
Öğrenim Durumu	Lisans	198	90.0
	Lisansüstü	22	10.0
Mesleki Hizmet Süresi	1-5 yıl	43	19.5
	6-10 yıl	65	29.5
	11 yıl ve üzeri	112	50.9
Okul Türü	Ortaokul	197	89.5
	İmam Hatip Ortaokulu	23	10.5

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek için Kişisel Bilgi Formu, işyeri maneviyat algılarını ölçmek için ise Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından geliştirilen Ünal ve Turgut (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan *İşyeri Maneviyatı Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçeğin puan aralığı hiç katılmıyorum (1)'dan tamamen katılıyorum (6)'a şeklinde olup 6'lı likert tipindedir. Dört alt boyut (*işe tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ, topluluk hissiyatı*) ve toplam 18 maddeden oluşan bu ölçeğin güvenirlik analizinde, Cronbach Alpha katsayıları işe tutkunluk için 0.94, gizemli deneyim için 0.92, manevi bağ için 0.90, topluluk hissiyatı için 0.88 ve ölçeğin geneli için 0.97 olarak bu çalışma kapsamında hesaplanmıştır. Bu bulgular, ölçeğin alt boyutları ve toplam puanı açısından yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada, veriler SPSS 23 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öğretmenlere ait demografik bilgiler, örneklemin özelliklerini ortaya koymak için frekans ve yüzde oranlarıyla değerlendirilmiştir. İşyeri Maneviyatı Ölçeği'nin alt boyutları ve toplam puanlarının demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için öncelikle verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla, çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Çarpıklık değerleri sırasıyla işe tutkunluk boyutu için 0,97; gizemli deneyim boyutu için 0,67; manevi bağ boyutu için 0,87; topluluk hissiyatı boyutu için 0,92 ve ölçeğin toplamı için 0,89 olarak bulunmuştur. Basıklık değerleri ise işe tutkunluk için 0,35; gizemli deneyim için 0,55; manevi bağ için 0,14; topluluk hissiyatı için 0,30 ve toplam puan için 0,26 olarak tespit edilmiştir. Tabachnick ve Fidell'in (2013) önerdiği -1,5 ile +1,5 aralığında kalan bu değerler, verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir. Normal dağılımın varlığı doğrulandıktan sonra, cinsiyet, öğrenim durumu ve okul türü değişkenleri için t-testi; mesleki hizmet süresi, okuldaki çalışma süresi ve yaş değişkenleri için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin ölçek alt boyutları ve toplam puanlarına ilişkin algı düzeylerini belirlemek için ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Bu çalışma Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunda 28.12.2022 tarihli 2022/309 toplantısında alınan onay kararı ile yürütülmüştür. Çalışmanın tüm aşamalarında araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

3. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerin iş yeri maneviyatı düzeyleri, hem boyutlar bazında hem de toplam ölçek üzerinden hesaplanan ortalama ve standart sapma değerleriyle değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin iş yeri maneviyatını etkileyebilecek demografik faktörler (örneğin, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu gibi) dikkate alınarak, bu değişkenlere göre algılar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı

analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, tablo halinde sunularak yorumlanmıştır. Öğretmenlerin iş yeri maneviyat düzeyleri, hem boyutlara ayrılmış şekilde hem de genel ölçek bağlamında detaylı olarak incelenmiş ve bulgular Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2: Öğretmenlerin İş yeri Maneviyatı Algı Düzeylerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek	n	$\bar{X}$	ss
İşe Tutkunluk	220	4.56	1.15
Gizemli Deneyim	220	4.38	1.19
Manevi Bağ	220	4.37	1.37
Topluluk Hissiyatı	220	4.59	1.11
İş Yeri Maneviyatı Toplamı	220	4.47	1.08

Tablo 2'de öğretmenlerin iş yeri maneviyat düzeylerine ilişkin ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma (Ss) değerleri sunulmuştur. Buna göre, işe tutkunluk düzeyi ortalaması 4.56 (Ss = 1.15), gizemli deneyim düzeyi ortalaması 4.38 (Ss = 1.19), manevi bağ düzeyi ortalaması 4.37 (Ss = 1.37) ve topluluk hissiyatı düzeyi ortalaması 4.59 (Ss = 1.11) olarak belirlenmiştir. Genel iş yeri maneviyatı toplam puanı ise 4.47 (Ss = 1.08) olarak tespit edilmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin iş yerlerinde işe tutkunluk, gizemli deneyimler, manevi bağ ve topluluk hissiyatını yüksek düzeyde algıladıklarını ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin iş yeri maneviyatı algılarına ilişkin cinsiyet değişkeni açısından t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin İş yeri Maneviyatı Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
İşe Tutkunluk	Kadın	112	4.62	1.05	.785	218	.433
	Erkek	108	4.50	1.25			
Gizemli Deneyim	Kadın	112	4.47	1.11	1.242	218	.215
	Erkek	108	4.27	1.27			
Manevi Bağ	Kadın	112	4.51	1.33	1.588	218	.114
	Erkek	108	4.22	1.39			
Topluluk Hissiyatı	Kadın	112	4.76	0.96	2.292	218	.023*
	Erkek	108	4.41	1.24			
İş Yeri Maneviyatı Toplamı	Kadın	112	4.59	0.97	1.643	218	.102
	Erkek	108	4.35	1.18			

*p<.05

Tablo 3'teki verilere göre öğretmenlerin işyeri maneviyatı düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, işe tutkunluk (t = -.785, p > .05), gizemli deneyim (t = -1.242, p > .05), manevi bağ (t = -1.588, p > .05) ve işyeri maneviyatı toplamı (t = -1.643, p > .05) boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır; ancak topluluk hissiyatı boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (t = -2.292, p > .05). Bu farklılık, kadın öğretmenlerin algılarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Diğer boyutlarda ve ölçeğin toplamında ise cinsiyet açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmenlerin işyeri maneviyatı düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Öğretmenlerin İş yeri Maneviyatı Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Ölçek	Öğrenim Durumu	n	$\bar{X}$	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
İşe Tutkunluk	Lisans	198	4.56	1.14	.211	218	.833
	Lisansüstü	22	4.51	1.29			
Gizemli Deneyim	Lisans	198	4.38	1.19	.105	218	.917
	Lisansüstü	22	4.35	1.26			
Manevi Bağ	Lisans	198	4.37	1.37	.125	218	.900
	Lisansüstü	22	4.40	1.38			
Topluluk Hissiyatı	Lisans	198	4.59	1.10	.080	218	.936
	Lisansüstü	22	4.57	1.23			
İş Yeri Maneviyatı Toplam	Lisans	198	4.47	1.07	.066	218	.947
	Lisansüstü	22	4.46	1.23			

Tablo 4'e göre öğretmenlerin işyeri maneviyatı düzeyleri, öğrenim durumu değişkeni açısından işe tutkunluk ($t=.211$; $p>.05$), gizemli deneyim ($t=.105$; $p>.05$), manevi bağ ($t=.125$; $p>.05$), topluluk hissiyatı ($t=.080$; $p>.05$), ve iş yeri maneviyat toplamı ($t=.066$; $p>.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin işyeri maneviyatı düzeylerine ilişkin okul türü değişkeni açısından t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Öğretmenlerin İş Yeri Maneviyatı Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Ölçek	Okul Türü	n	$\bar{X}$	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
İşe Tutkunluk	Ortaokul	197	4.55	1.17	-.176	218	.861
	İmam-Hatip Ortaokulu	23	4.60	.99			
Gizemli Deneyim	Ortaokul	197	4.38	1.21	.356	218	.723
	İmam-Hatip Ortaokulu	23	4.29	1.08			
Manevi Bağ	Ortaokul	197	4.41	1.36	1.224	218	.222
	İmam-Hatip Ortaokulu	23	4.04	1.39			
Topluluk Hissiyatı	Ortaokul	197	4.61	1.12	.787	218	.432
	İmam-Hatip Ortaokulu	23	4.42	1.09			
İş Yeri Maneviyatı Toplamı	Ortaokul	197	4.49	1.09	.640	218	.523
	İmam-Hatip Ortaokulu	23	4.34	.98			

Tablo 5'e göre öğretmenlerin iş yeri maneviyat düzeyleri, okul türü değişkeni açısından işe tutkunluk boyutunda ($t=-.176$; $p>.05$), gizemli deneyim boyutunda ($t=.356$; $p>.05$), manevi bağ boyutunda ($t=1.224$; $p>.05$), topluluk hissiyatı boyutunda ($t=.786$; $p>.05$) ve işyeri maneviyatı toplamı için ($t=.640$; $p>.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin işyeri maneviyatı düzeylerinin mesleki hizmet süresi değişkeni açısından tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Öğretmenlerin İş Yeri Maneviyatı Algılarının Mesleki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Mesleki Hizmet Süresi	n	$\bar{X}$	Ss	Tek Yönlü Varyans Analizi		
					F	p	LSD Testi
İşe Tutkunluk	1-5 yıl	43	4.58	1.19	4.032	.019*	11 ve üzeri yıl>6-10 yıl
	6-10 yıl	65	4.23	1.16			
	11 ve üzeri yıl	112	4.74	1.10			
	Toplam	220	4.56	1.15			
Gizemli Deneyim	1-5 yıl	43	4.36	1.29	1.160	.315	-
	6-10 yıl	65	4.20	1.25			
	11 ve üzeri yıl	112	4.48	1.13			
	Toplam	220	4.38	1.19			
Manevi Bağ	1-5 yıl	43	4.48	1.28	1.755	.175	-
	6-10 yıl	65	4.10	1.37			
	11 ve üzeri yıl	112	4.48	1.39			
	Toplam	220	4.37	1.37			
Topluluk Hissiyatı	1-5 yıl	43	4.72	1.11	.768	.465	-
	6-10 yıl	65	4.46	1.03			
	11 ve üzeri yıl	112	4.62	1.16			
	Toplam	220	4.59	1.11			
İş Yeri Maneviyatı Toplamı	1-5 yıl	43	4.54	1.07	2.029	.134	-
	6-10 yıl	65	4.25	1.11			
	11 ve üzeri yıl	112	4.58	1.06			
	Toplam	220	4.47	1.08			

*p<.05

Tablo 6'da öğretmenlerin işyeri maneviyatı algılarının mesleki hizmet süresi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre, işe tutkunluk boyutunda mesleki hizmet süresine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F = 4.032$, $p = .019$). LSD testi sonuçları, 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyinin, 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerden anlamlı derecede yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak, gizemli deneyim ($F = 1.160$, $p = .315$), manevi bağ ($F = 1.755$, $p = .175$), topluluk hissiyatı ($F = .768$, $p = .465$) ve işyeri maneviyatı toplamı ($F = 2.029$, $p = .134$) için mesleki hizmet süresi açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Genel olarak, öğretmenlerin işyeri maneviyatı algılarının boyutlarının mesleki hizmet süresine göre büyük ölçüde benzer olduğu, ancak işe tutkunluk boyutunun bu değişkene göre farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir.

Öğretmenlerin işyeri maneviyatı düzeylerinin yaş değişkeni açısından tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7: Öğretmenlerin İş Yeri Maneviyatı Algılarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	Yaş	n	$\bar{X}$	Ss	Tek Yönlü Varyans Analizi	
					F	p
İşe Tutkunluk	21-25	26	4.31	1.29	1.736	.143
	36-30	25	4.60	1.05		
	31-35	59	4.40	1.16		
	36-40	53	4.49	1.25		
	41 ve üzeri	57	4.88	0.95		
	Toplam	220	4.56	1.15		
Gizemli Deneyim	21-25	26	4.30	1.23	1.002	.407
	36-30	25	4.16	1.30		
	31-35	59	4.26	1.24		
	36-40	53	4.33	1.24		
	41 ve üzeri	57	4.68	1.02		
	Toplam	220	4.26	1.19		
Manevi Bağ	21-25	26	4.57	1.21	1.956	.102
	36-30	25	4.13	1.35		
	31-35	59	4.02	1.40		
	36-40	53	4.47	1.34		
	41 ve üzeri	57	4.64	1.38		
	Toplam	220	4.37	1.37		
Topluluk Hissiyatı	21-25	26	4.56	1.27	0.72	.991
	36-30	25	4.56	0.90		
	31-35	59	4.55	0.99		
	36-40	53	4.60	1.17		
	41 ve üzeri	57	4.65	1.22		
	Toplam	220	4.59	1.11		
İş Yeri Maneviyatı Toplam	21-25	26	4.43	1.15	1.046	.385
	36-30	25	4.36	0.98		
	31-35	59	4.31	1.08		
	36-40	53	4.49	1.14		
	41 ve üzeri	57	4.70	1.04		
	Toplam	220	4.47	1.08		

Tablo 7’de, öğretmenlerin işyeri maneviyatı algılarının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre, işe tutkunluk ($F = 1.736$, $p = .143$), gizemli deneyim ($F = 1.002$, $p = .407$), manevi bağ ($F = 1.956$, $p = .102$), topluluk hissiyatı ($F = 0.72$, $p = .991$) ve işyeri maneviyatı toplamı ($F = 1.046$, $p = .385$) için yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, öğretmenlerin işyeri maneviyatı algılarının yaş değişkenine göre büyük ölçüde benzer olduğunu göstermektedir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırma, öğretmenlerin demografik özelliklere göre işyeri maneviyatı algılarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın bulguları, öğretmenlerin iş tutkusu, gizemli deneyimler, manevi bağ ve topluluk hissiyatı dahil olmak üzere ölçülen tüm boyutlarda yüksek düzeyde işyeri maneviyatı algısına sahip olduklarını göstermektedir.

İş yeri maneviyatının alt boyutu olan işe tutkunluk için elde edilen yüksek ortalama puan, öğretmenler arasında güçlü bir içsel motivasyon duygusunu yansıtmaktadır (Aboobaker vd., 2020). Öğretmenlerin işe tutkunluğu, iş yerindeki manevi değerlerin bir alt boyutu olarak ele alındığında, literatürde farklı bulgulara rastlanmaktadır. Schaufeli ve Bakker (2004), iş talepleri ve iş kaynaklarının tükenmişlik ve işe tutkunlukla ilişkisini inceledikleri çalışmalarında, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin genellikle yüksek olduğunu ve bunun iş kaynaklarıyla pozitif bir ilişki gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, Klassen ve diğerleri (2012), farklı kültürel bağlamlarda Utrecht İşe Tutkunluk Ölçeği'ni kullanarak öğretmenlerin genel olarak yüksek işe tutkunluk sergilediklerini ve bu durumun mesleklerine olan adanmışlıkları ile öğrencilerle kurdukları güçlü ilişkilerden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Ancak, bu olumlu bulgulara karşın, Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2006) tarafından yapılan bir çalışma, yüksek iş taleplerinin tükenmişliğe yol açabileceğini ve bunun da öğretmenlerin işe tutkunluğunu olumsuz etkileyebileceğini göstermiştir. Bununla birlikte Wu (2024), işyeri maneviyatı ile öğretmen motivasyonu arasındaki olumlu ilişkiyi vurgulayarak, işlerini anlamlı bulan eğitimcilerin daha yüksek düzeyde bağlılık ve iş tatmini gösterme olasılığının arttığını belirtmektedir. Bu tür içsel motivasyon, mesleğin duygusal ve entelektüel taleplerinin sürekli katılım gerektirdiği eğitim alanında özellikle önemlidir. Gizemli deneyimler için elde edilen ortalama puan, öğretmenlerin işlerini genellikle aşkın ve derin anlamlarla dolu olarak algıladıklarını göstermektedir. Chirico ve diğerleri (2023), işyeri maneviyatının ruh sağlığını ve genel refahı artırabilecek aşkınlık gibi manevi unsurları nasıl içerdiğini açıklamaktadır. Öğretmenler için bu deneyimler, öğrencilerin gelişimine tanıklık etmek ve anlamlı öğrenme süreçlerini teşvik etmekten kaynaklanabilir. Bu da amaç duygularını güçlendirebilir.

Manevi bağ boyutunda elde edilen ortalama puan, işyerindeki ilişkilerin ve birbirine bağlılık duygusunun önemini vurgulamaktadır. Paul, Jena ve Sahoo (2020), işyeri maneviyatının öğretim profesyonelleri arasında psikolojik güçlenmeyi artırdığını ve bunun uyum ve dayanıklılığı geliştirdiğini bulmuşlardır. Bu durum, kolektif hedeflere ulaşmak ve zorlukların üstesinden gelmek için iş birliği ve ortak değerlerin gerekli olduğu öğretimin toplumsal doğasıyla uyumludur. Topluluk duygusu boyutunda elde edilen en yüksek ortalama puan, sosyal bağlılığın ve aidiyetin işyeri maneviyatını teşvik etmedeki merkezi rolünü ortaya koymaktadır. Aboobaker ve diğerleri (2019), işyeri maneviyatının iş-aile çatışmasını önemli ölçüde azalttığını ve öğretmenlerin meslekte kalma niyetini artırdığını belirterek, destekleyici bir topluluğun eğitimcilerin elde tutulması ve genel refahlarının iyileştirilmesindeki önemini vurgulamıştır.

Araştırmada öğretmenlerin işyeri maneviyat algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin işyeri maneviyat algılarının yüksek olduğuna dair yapılan çalışmalar, farklı bağlamlarda bu algının olumlu etkilerini açıkça ortaya koymaktadır. Araştırmalar, öğretmenlerin işyeri maneviyat algılarının genellikle yüksek olduğunu ve bu algının bağlılık düzeylerini artırdığını göstermektedir (Mydin vd., 2018). Örgütsel maneviyat algısının iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi olumlu sonuçlarla ilişkili olduğu, ayrıca bu algının öğretmenler arasında genellikle yüksek düzeyde olduğu vurgulanmıştır (Kolodinsky vd., 2008). Bu bulgular, işyeri maneviyatının öğretmenler üzerinde güçlü bir motivasyon kaynağı olduğunu ve bağlılığı desteklediğini ortaya koymaktadır. Başka bir çalışmada, işyeri maneviyat algılarının genelde yüksek olduğu ve bu algının cinsiyetten bağımsız olarak güçlü bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Indartono vd., 2012). Başka bir araştırma, öğretmenlerin işyeri maneviyat algılarının örgütsel sorunların azaltılmasında etkili olduğunu ve bu algının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir (Ağday, 2022). Benzer şekilde, lise öğretmenleri üzerinde yapılan bir araştırmada, işyeri maneviyat algılarının yüksek olduğu ve bunun performansı olumlu etkilediği tespit edilmiştir (Memduhoğlu ve Dağ, 2024). Bu bulgular, öğretmenlerin işyeri maneviyatı ile bireysel performans ve örgütsel bağlılık arasında doğrudan bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Bir diğer araştırmada, öğretmenlerin işyeri maneviyat algılarının yüksek olduğu ve bunun örgütsel sağlık üzerinde olumlu bir etki yarattığı belirtilmiştir (Asgari vd., 2015). Bu durum, maneviyat algısının sadece bireysel değil, aynı zamanda kurumsal iyilik hali üzerinde de etkili olduğunu göstermektedir. Bir başka çalışmada, işyeri maneviyat algısının yüksek olduğu ve bu algının bağlılık seviyelerinin artmasında kritik bir rol oynadığı ortaya konmuştur (Sandhu, 2019). Bu bulgular, işyeri maneviyatının öğretmenlerin hem bireysel hem de örgütsel düzeydeki katkılarını artırdığına işaret etmektedir. Öğretmenlerin işyeri maneviyat algısının örgütsel iklim üzerinde olumlu etkiler yarattığına dair bulgular, bu algının yalnızca bireysel motivasyon ya da bağlılıkla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda daha geniş bir kurumsal bağlamda anlamlı değişikliklere yol açtığını da göstermektedir (Amirli ve Fettahlioğlu, 2022). Bununla birlikte genel işyeri maneviyatı puanı, öğretmenlerin mesleki ortamlarında bütünleştirici bir maneviyat algısına sahip olduklarını göstermektedir. Kumar (2020), işyeri maneviyatının üniversite öğretmenlerinin öznel iyi olma halini olumlu yönde etkilediğini ve iş tatmini ile performansın bu ilişkide aracı faktörler olarak rol oynadığını bildirmiştir. Bu durum, işyeri maneviyatının eğitimcilerin bütünsel refahını destekleyen ve kurumsal sonuçları iyileştiren çok boyutlu bir yapı olarak işlev gördüğünü göstermektedir. Bu bulgular, eğitim kurumlarında işyeri maneviyatının teşvik edilmesinin önemini ortaya koymaktadır. Manevi açıdan zenginleştirici bir çalışma ortamı, öğretmenlerin psikolojik ve duygusal ihtiyaçlarını destekleyerek daha yüksek iş tatmini, dayanıklılık ve bağlılığı teşvik edebilir. Genel olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin işyeri maneviyat algılarının yüksek olduğu ve bu

algının bireysel performanstan örgütsel bağlılığa, iş tatmininden örgütsel sağlığa kadar geniş bir yelpazede olumlu sonuçlar ürettiği anlaşılmaktadır.

Cinsiyet değişkenine göre işyeri maneviyatı düzeylerinin analizi, dikkate değer sonuçlar ortaya koymaktadır. İşe tutkunluk, gizemli deneyimler, manevi bağ boyutları ve genel işyeri maneviyatı puanları açısından cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Ancak, topluluk hissiyatı boyutunda kadın öğretmenlerin erkek meslektaşlarına kıyasla daha yüksek algılara sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, özellikle ilişkisel ve toplumsal yönlerde olmak üzere, işyeri maneviyatının bazı boyutlarının cinsiyet tarafından etkilenebileceğini göstermektedir. Çoğu boyutta cinsiyete dayalı anlamlı bir fark bulunmaması, işyeri maneviyatının cinsiyetler arasında büyük ölçüde ortak bir deneyim olduğunu öne süren önceki araştırmalarla uyumludur. Örneğin, Milliman ve diğerleri (2003), işyeri maneviyatı yapılarında cinsiyete bağlı tutarlı farklılıklar bulamamış ve içsel motivasyon ile anlamlı işin cinsiyetler arasında evrensel olarak erişilebilir olduğunu ifade etmiştir. Benzer şekilde, Gupta ve diğerlerinin (2014) çalışması, iş tutkusu ve manevi bağ gibi boyutların profesyonel ortamlarda hem erkekler hem de kadınlar tarafından eşit derecede değer gördüğünü ortaya koyarak mevcut bulguları desteklemektedir. Kadın öğretmenlerin topluluk duygusu boyutunda daha yüksek algılara sahip olması dikkat çekicidir. Bu durum, kadınların işyeri ortamlarında ilişkisel ve toplumsal dinamiklere daha duyarlı olduğu yönündeki cinsiyete dayalı sosyalleşme eğilimleriyle açıklanabilir (Eagly ve Johannesen-Schmidt, 2001). Aboobaker ve diğerlerinin (2019) çalışması da kadın eğitimcilerin topluluk ve sosyal desteğe daha fazla önem verdiğini, bunun ise daha yüksek iş tatmini ve daha düşük işten ayrılma niyetiyle bağlantılı olduğunu göstermiştir. Eğitim bağlamında, öğretmenlik mesleğinin işbirlikçi ve ilişkisel yapısı bu durumu daha da belirgin hale getirebilir (Rogers ve Scott, 2008). Toplam işyeri maneviyatı puanında anlamlı cinsiyet farklılıklarının olmaması, iş tutkusu, gizemli deneyimler ve manevi bağlantı boyutlarının bireysel özelliklerden ziyade kurumsal veya kültürel faktörlerden daha fazla etkilendiğini düşündürmektedir. Petchsawang ve Duchon'un (2009) araştırması, işyeri maneviyatının genellikle kurum kültürü ve paylaşılan değerler tarafından şekillendiğini ve bu faktörlerin bireysel demografik değişkenlere göre daha baskın bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Bu bulguların, cinsiyetin işyeri maneviyatı üzerindeki etkisini araştıran literatüre değerli bir katkı sağladığı söylenebilir.

Öğretmenlerin eğitim durumuna göre işyeri maneviyatı düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını gösteren bulgular, bu alandaki önceki araştırmalarla uyumlu olup, bu araştırmaları destekler niteliktedir. İşyeri maneviyatı, genellikle iş tutkusu, anlamlı deneyimler, manevi bağlar ve topluluk hissiyatının birleşimi olarak tanımlanır. Bu kavram, bireysel özelliklerden ziyade daha çok örgüt kültürü ve toplumsal dinamiklerle ilişkilidir (Ashmos ve Duchon, 2000; Giacalone ve Jurkiewicz, 2003). Bu durum, işyeri maneviyatının geliştirilmesinde, çalışanların demografik veya eğitimsel farklılıklarından çok, liderlik tarzı ve örgüt kültürünün etkili olduğu görüşünü güçlendirmektedir (Fry, 2003; Rego ve Cunha, 2008). Bu duruma benzer olarak toplam işyeri maneviyat puanının anlamlı bir fark göstermemesi, işyerinde maneviyatın bireysel özelliklerden çok, örgütsel değerler, liderlik ve çalışma arkadaşlarıyla kurulan ilişkilerle şekillenen ortak bir deneyim olduğunu gösterdiği ifade edilebilir. Bu durum, Fry'n (2003) manevi liderlik teorisini desteklemektedir. Fry'a (2003) göre, işyeri maneviyatı, ortak bir amaç, paylaşılan bir vizyon ve özverili sevgi anlayışı etrafında şekillenen sistematik bir yapıdır.

Ortaokul ve İmam Hatip Ortaokulu öğretmenleri arasında işyeri maneviyatı boyutları incelendiğinde işe tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı boyutlarında ve genel işyeri maneviyatı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum, işyeri maneviyatının belirli bir kurumsal veya örgütsel yapıdan bağımsız, evrensel bir özellik olduğu görüşünü desteklemektedir (Ashmos ve Duchon, 2000; Milliman vd., 2003). Araştırmanın sonuçları, ister dini bir odaklığa sahip İmam Hatip Ortaokulları olsun, isterse daha seküler yapıda Ortaokullar olsun, kurumsal özelliklerin işyeri maneviyatı üzerinde belirleyici bir etki oluşturamayabileceğini göstermektedir. Bu bulgular, işyeri maneviyatının şekillenmesinde kurumsal yapılar yerine bireysel ve mesleki özelliklerin daha etkili olabileceğini öne süren diğer eğitim araştırmalarıyla da uyumludur (Rego ve Cunha, 2008).

Araştırmanın bulguları, mesleki hizmet süresi ile işe tutkunluk boyutu arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. İşe tutkunluk, genellikle coşku ve mesleki görevlere bağlılıkla beslenen içsel bir motivasyon olarak tanımlanmakta ve işyeri dinamiklerine uzun süre maruz kalma ile kişisel ustalığın bir sonucu olarak gelişmektedir. Özellikle, hizmet süresi uzun olan öğretmenler, mesleki rollerine daha güçlü bir bağlılık geliştirdiklerini ifade etmektedir. Bu durum, uzun yıllar içinde biriken deneyimlerin içsel motivasyonu ve mesleki anlam duygusunu artırmasına bağlanabilir (Geldenhuys vd., 2014; Vallerand vd., 2014). 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin, 6-10 yıl arası deneyime sahip olanlara kıyasla daha yüksek işe tutkunluk sergiledikleri görülmüştür. Bu bulgu, kariyer gelişim teorilerinin mesleki kimliğin zamanla güçlendiğine dair öngörülerile tutarlıdır (Super, 1990). Zaman içinde bireylerin mesleki hedeflerini kişisel değerleriyle daha uyumlu hale getirmeleri, rollerine daha derin bir bağlılık geliştirmelerine ve iş tutkularının artmasına neden olmaktadır (Wrzesniewski vd., 1997). Ayrıca, Fredrickson'ın (2001) olumlu duyguları genişletme ve inşa etme teorisine göre, mesleki uzmanlık ve güvenin zamanla artması, deneyimli bireylerin iş tutkusunu daha da

güçlendirebilir. Bu süreç, mesleki başarı ve anlam duygusunun birikmesiyle öğretmenlerin rollerine daha fazla motive olmalarına katkı sağlayabilir.

Uzun yıllar hizmet veren öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin yüksek olması, literatürde pek çok çalışma tarafından desteklenen bir bulgudur. Guglielmi ve diğerlerinin (2016) çalışmasında, deneyimli öğretmenlerin işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu ve bunun mesleki motivasyonu artırdığı vurgulanmıştır. Benzer şekilde, Ngan'ın (2023) çalışması, öğretmenlerin 11-20 yıl arasındaki deneyim döneminde verimli bağlılık aşamasına ulaştıklarını ve bu dönemin işe tutkunluk ile karakterize edildiğini ortaya koymuştur. Bu durum, daha uzun mesleki deneyimin iş süreçlerine ve iş kaynaklarına olan yaklaşımı olumlu yönde şekillendirdiğini göstermektedir. Hakanen ve diğerleri (2006), hizmet süresinin artmasıyla öğretmenlerin iş kaynaklarını daha etkili bir şekilde kullanmaya başladıklarını ve bunun da işe tutkunluğu artırdığını öne sürmüştür. Özellikle deneyimli öğretmenlerin mesleki bilgi birikimleri ve becerileri, iş kaynaklarını daha verimli kullanmalarına olanak tanımakta, bu da iş motivasyonlarını ve bağlılıklarını güçlendirmektedir. Benzer bir şekilde, Simbula ve diğerlerinin (2011) araştırması, uzun hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş kaynaklarından daha fazla fayda sağladığını ve bu durumun işe olan bağlılıklarını ve performanslarını artırdığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, daha deneyimli öğretmenlerin yalnızca mesleki bilgi değil, aynı zamanda mesleki bağlılık açısından da avantajlı olduğunu göstermektedir. Daha uzun hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş tatmini ve mesleki bağlılık düzeylerinin artması, işe tutkunluk ile doğrudan ilişkilidir. Faskhodi ve Siyyari'nin (2018) çalışması, deneyimin artmasıyla öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının güçlendiğini ve bunun iş tatmini üzerinde olumlu etkiler yarattığını belirtmiştir. Bu bağlamda, deneyimli öğretmenlerin işe olan bağlılıklarının yalnızca bireysel iş tatmini düzeylerini değil, aynı zamanda öğrencilerin akademik başarılarına da olumlu katkı sağladığı ileri sürülebilir. Salmela-Aro ve diğerleri (2019) da benzer şekilde, uzun süreli deneyime sahip öğretmenlerin işe olan tutkunluk düzeylerinin daha yüksek olduğunu ve bu durumun genel mesleki başarıları artırdığını ifade etmiştir.

Öğretmenlerin işyeri maneviyatına ilişkin algıları incelendiğinde, farklı yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. İşyerinde maneviyat algısı üzerine yapılan araştırmalar, yaş faktörünün etkisinin genel olarak sınırlı veya önemsiz olduğunu göstermektedir. Bu durum, mevcut çalışmanın sonuçlarını desteklemekte ve literatürdeki benzer bulgularla uyumlu bir tablo çizmektedir. Örneğin, Aslam ve diğerleri (2022) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, yaşın işyeri maneviyatı üzerindeki etkisi incelenmiş ve yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı rapor edilmiştir. Benzer şekilde, Yunan ve diğerleri (2017) ise yaşın işyeri maneviyatı üzerindeki etkisini minimal olarak değerlendirmiş, yani yaşın diğer faktörler arasında öncelikli bir değişken olmadığını vurgulamışlardır. Bagum ve diğerleri (2024) tarafından ruhsal liderlik ve işyeri maneviyatı üzerine yapılan çalışmada da yaşın etkisinin sınırlı olduğu, diğer değişkenlerin işyeri maneviyatını daha güçlü şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, Wu (2024) tarafından yapılan bir çalışmada, deneyim süresine bağlı olarak öğretmenlerin işyeri maneviyatı algılarında farklılıklar gözlemlenmiş, ancak yaşın bu algı üzerindeki etkisinin oldukça sınırlı olduğu belirtilmiştir. Bu bulgular, işyeri maneviyatının bireysel demografik değişkenlerden ziyade, örgütsel ve bağlamsal faktörlerle şekillendiğini öne süren mevcut literatürle uyum göstermektedir. Bu bulgular, örgüt kültürünün ve bağlamsal etkenlerin, bireysel özelliklerden daha baskın bir rol oynadığını ortaya koymaktadır (Ashmos ve Duchon, 2000; Milliman vd., 2003). Bu doğrultuda, işyeri maneviyatının geliştirilmesinde, bireysel özelliklerden ziyade, çalışanların ortak deneyimlerine dayalı örgütsel uygulamaların önemi bir kez daha vurgulanmaktadır. Örgütsel liderlerinin, çalışanlarının manevi bağlarını ve topluluk duygusunu destekleyen bir kültür oluşturmalarının, bu açıdan kritik bir öneme sahip olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak, bu araştırma öğretmenlerin işyeri maneviyatı algılarının genel olarak yüksek olduğunu ve bu algıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve öğretim yapılan okul türü gibi demografik değişkenlerden büyük ölçüde etkilenmediğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, topluluk hissiyatı boyutunda kadın öğretmenlerin daha yüksek algılara sahip olması, bu boyutun cinsiyete dayalı farklılıklar gösterebileceğini düşündürmektedir. Hizmet süresi ile işe tutkunluk arasında gözlenen pozitif ilişki, mesleki deneyimin işyeri maneviyatını güçlendirdiğini ve deneyimli öğretmenlerin mesleki anlam duygusunu daha derin bir şekilde yaşadığını ortaya koymaktadır. Eğitim bağlamında işyeri maneviyatının bireysel demografik özelliklerden ziyade örgüt kültürü ve mesleki dinamiklerle şekillendiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, eğitim kurumlarının manevi açıdan zenginleştirici bir çalışma ortamı oluşturmalarının, öğretmenlerin bağlılık, tatmin ve dayanıklılık düzeylerini artırarak hem bireysel refahlarını destekleyeceği hem de kurumsal başarıya katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarına dayanarak bazı öneriler geliştirilmiştir. Araştırmada kadın öğretmenlerin topluluk hissiyatı algısının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu nedenle, erkek öğretmenlerin topluluk hissiyatını güçlendirmek amacıyla sosyal destek programları ve ekip çalışmasını teşvik eden etkinlikler planlanabilir. Kadın öğretmenlerin yüksek algıları ise liderlik ve ekip çalışması gibi alanlarda değerlendirilebilir. Mesleki hizmet süresine göre 11 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 6-10 yıl arasında hizmet süresine sahip öğretmenlerin motivasyonlarını artırmak için mentorluk, kariyer odaklı ödüllendirme modelleri ve mesleki gelişim programları düzenlenebilir. Genel olarak öğretmenlerin iş yeri maneviyat algısının yüksek olduğu bulgusu göz önünde bulundurularak, bu algıyı

sürdürülebilir kılmak amacıyla iş yeri değerlerine yönelik farkındalık eğitimleri yapılabilir. İş yeri maneviyatının boyutlarının nedenleri ve sonuçlarını anlamak için nitel çalışmalar gerçekleştirilebilir. Ayrıca, iş yeri maneviyatı ile mesleki tükenmişlik, motivasyon ve performans arasındaki ilişkilere odaklanan kapsamlı çalışmalar yapılabilir.

Yazar Katkı Beyanı

Tüm yazarlar çalışmanın kavramsallaştırılması, veri toplama, analiz, yazım ve benzeri tüm aşamalarında eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

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

KAYNAKLAR

- Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2020). Workplace spirituality, work-family conflict and intention to stay: An intrinsic motivational perspective among teachers. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28-44.
- Ağalday, B. (2022). The role of workplace spirituality in reducing organizational hypocrisy in schools. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 9(2), 390-404.
- Ahmed, R. R., Soomro, F. A., Channar, Z. A., Hashem E. A. R., Soomro, H. A., Pahi, M. H., & Md Salleh, N. Z. (2022). Relationship between Different Dimensions of Workplace Spirituality and Psychological Well-Being: Measuring Mediation Analysis through Conditional Process Modeling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11244.
- Amirli, H., & Fettahloğlu, Ö. O. (2022). İş yeri maneviyatının (tinselliğin) örgüt iklimi üzerine etkisi. *Journal of World of Turks/Zeitschrift für die Welt der Türken*, 14(3), 387-404.
- Asgari, M., Ahmadi, F., & Jamali, M. (2015). An examination of the relationship between the tendency towards spirituality and organizational health (Teachers of second high school grade in the Department of Education of Tehran's second region). *Journal of Educational Management Studies*, 5(1), 52-60.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Aslam, M., Mazhar, S., Sarwar, M., & Chaudhary, A. H. (2022). Effects of teachers' demographic factors towards workplace spirituality at secondary school level. *South African Journal of Education*, 42(1), 1-9.
- Bagum, M., Mahmood, S., & Khan, K. (2024). Effect of Demographic Factors on Spiritual Leadership for Workplace Well-being of Teachers at Secondary Level. *Journal of Asian Development Studies*, 13(3), 903-916.
- Baldacchino, D. (2017). Spirituality in the healthcare workplace. *Religions*, 8(12), 260.
- Bella, R., Quelhas, O., Ferraz, F., & Bezerra, M. (2018). Workplace spirituality: Sustainable work experience from a human factors perspective. *Sustainability*, 10(6), 1887.
- Chirico, F., Sharma, M., & Magnavita, N. (2023). The role of transcendence in workplace spirituality and its impact on workers' health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(3), 178-192.
- Doğan, S., & Bekiş, T. (2022). İş yeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 533-547.
- Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*, 57(4), 781-797.
- Faskhodi, A., & Siyyari, M. (2018). Dimensions of Work Engagement and Teacher Burnout: A Study of Relations among Iranian EFL Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 43, 78-93.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Garg, N. (2018). Promoting organizational performance in Indian insurance industry: The roles of workplace spirituality and organizational citizenship behaviour. *Global Business Review*, 21(3), 834-849.
- Geldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement, and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, 3-28.
- Göçen, A., & Özgan, H. (2018). An analysis of workplace spirituality debates. *Universal Journal of Management*, 6(2), 70-79.
- Guglielmi, D., Bruni, I., Simbula, S., Fraccaroli, F., & Depolo, M. (2016). What drives teacher engagement: A study of different age cohorts. *European Journal of Psychology of Education*, 31(3), 323-340.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in India. *Journal of Business Ethics*, 122(1), 79-88.

- Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and Work Engagement among Teachers.. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hassan. S., Ansari. N., Rehman. A., & Moazzam. A. (2021). Understanding public service motivation, workplace spirituality, and employee well-being in the public sector. *International Journal of Ethics and Systems*. 38(1). 147-172.
- Indartono, S., Nafiuddin, Y., Lingga Sakti, K., & Praja, E. (2012). Different perception of gender on workplace spirituality: Case on school environment. *Online Journal of Education Research*, 10(10), 6–7.
- Jin. J., & Lee. E. (2019). The mediating effect of workplace spirituality on the relation between job stress and job satisfaction of cancer survivors returning to work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 16(19). 3510.
- Jin-long. L., Peng. L., Zhao. S., & Ho-Tang. W. (2017). Relationship among workplace spirituality, meaning in life, and psychological well-being of teachers. *Universal Journal of Educational Research*. 5(6). 1008-1013.
- Kalantari. M., & Khalili. R. (2018). The relationship between spirituality in workplace, organizational commitment, and professional ethics among girl's senior high school teachers. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*. 12(2). 1-6.
- Kinjerski. V., & Skrypnek. B. J. (2006). Creating organizational conditions that foster employee spirit at work. *Leadership & organization development journal*. 27(4). 280-295.
- Klassen. R. M., Yerdelen. S., & Durksen. T. L. (2012). Teachers' engagement at work: An international validation study. *International Journal of Educational Research*. 53. 56-65.
- Koh. E. T., & Owen. W. L. (2000). Descriptive research and qualitative research. *Introduction to Nutrition and Health research*. 219-248.
- 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.
- Korkmaz. T., & Menge. S. (2012). The impact of workplace spirituality on organizational commitment at schools: The moderating effect of gender. *European Journal of Educational Management*. 1(1). 9-16.
- Kumar. A. (2020). Workplace spirituality and subjective well-being among university teachers: The mediating role of job satisfaction and job performance. *International Journal of Management*. 11(5). 123-135.
- Kumar. S. (2018). A study of perceived workplace spirituality of school teachers. *Psychological Thought*. 11(2). 212-223.
- Lategan. L., & Koko. D. (2022). Workplace spirituality: The fifth gospel for the modern workplace? *Koers - Bulletin for Christian Scholarship*. 87(1). 1-13.
- Memduhoğlu, H. B., & Dağ, Z. (2024). Examining the relationship between teachers' organizational spirituality and their perceptions of job performance. *Çukurova University Faculty of Education Journal*, 53(1), 33–63.
- Milliman. J., Czaplewski. A. J., & Ferguson. J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*. 16(4). 426-447.
- Mittal. A., Mishra. G., & Bishnoi. S. (2023). Workplace spirituality and job satisfaction of higher education teachers in India: Examining occupational stress as a mediator. *Business Perspectives and Research*. 12(2). 296-314.
- Mubarak. A. (2023). Studi kontribusi workplace spirituality terhadap organizational citizenship behavior pada anggota dirlantas polda jabar. *Bandung Conference Series Psychology Science*. 3(1). 407-413.
- Mumtaz. S. (2017). Do workplace spirituality dimensions play any role in enhancing nurses' job satisfaction in Pakistan? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 7(7). 715-730.
- Mydin, A., Abdullah, A. G., & Pitchay, A. A. (2018). Workplace spirituality enhances organizational commitment in the school management. *Asian Journal of Public Administration and Law*, 1(1), 1–8.
- Ngan, N. T. L. (2023). Professional Life Phases of Teacher Educators: The Case of a Vietnam Institution. *SAGE Open*, 13(4), 1-15.

- Nwanzu. C.. & Babalola. S. (2021). Effect of workplace spirituality on perceived organizational support and job performance among university administrative employees. *Contemporary Management Research*. 17(2). 127-155.
- Paul. J.. Jena. L. K.. & Sahoo. K. (2020). Workplace spirituality and workforce agility: A study of Indian professionals. *International Journal of Organizational Analysis*. 28(4). 909-929.
- Petchsawang. P.. & Duchon. D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*. 12(4). 459-468.
- Raj. A. (2023). Workplace spirituality and job satisfaction among teachers: Influence of well-being and spiritual leadership. *International Journal of Educational Management*. 37(6/7). 1303-1322.
- Ramesh. A. (2024). Enhancing workplace spirituality for higher education academicians through human resource practices. *IIMTJM*. 1(1). 88-97.
- Rego. A.. & Cunha. M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*. 21(1). 53-75.
- Rogers. D.. & Scott. K. H. (2008). The development of the personal self and professional identity in learning to teach. *Handbook of Research on Teacher Education*. 3rd Edition. 732-755.
- Salaria. N. (2012). Meaning of the term descriptive survey research method. *International journal of transformations in business management*. 1(6). 1-7.
- Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L., & Lonka, K. (2019). Work burnout and engagement profiles among teachers. *Frontiers in psychology*, 10, 1-8.
- Sandhu, D. (2019). Workplace spirituality and its impact on organizational commitment and employees' job satisfaction amongst higher educational institution teachers. *Executive Editor*, 10(3), 135–139.
- Sapta. I.. Rustiarini. N.. Kusuma. I.. & Astakoni. I. (2021). Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality. *Cogent Business & Management*. 8(1). 1-15.
- Schaufeli. W. B.. & Bakker. A. B. (2004). Job demands. job resources. and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 25(3). 293-315.
- Shah. R.. & Sengupta. S. S. (2023). Role of spirituality in achieving purpose driven approach at workplace. *Journal of Informatics Education and Research*. 3(2). 615-622.
- Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 285 - 304.
- Super. D. E. (1990). A life-span. life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*. 16(3). 282-298.
- Tabachnick. B. G. & Fidell. L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston. Pearson
- Ünal. Z. M. & Turgut. T. (2015). Örgüt kültürünün iş yerinde maneviyat üzerindeki katkısı. 3. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı. Tokat.
- Vallerand, R. J., Houliort, N., & Forest, J. (2014). Passion for work: Determinants and outcomes. *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*, 85-105.
- Wainaina. L.. Iravo. M.. & Waititu. A. (2014). Workplace spirituality as a determinant of organizational commitment amongst academic staff in the private and public universities in Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 4(12). 280-293.
- Wrzesniewski. A.. McCauley. C.. Rozin. P.. & Schwartz. B. (1997). Jobs. careers. and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*. 31(1). 21-33.
- Wu, S. M. (2024). The Impact of Workplace Spirituality and Psychological Capital on Elementary School Teachers' Motivation. *Behavioral Sciences*, 14(10), 1-11.
- Wu. X. (2024). Linking workplace spirituality to teacher motivation and commitment: A cross-sectional study. *Teaching and Teacher Education*. 120. 103-118.
- Yarım. M. (2021). The mediating effect of job satisfaction on the impact of organizational spirituality on job performance. *European Journal of Education Studies*. 8(8). 22-37.

Yunan, W. R. W., Ahmad, A., & Omar, Z. (2017). The Experience of Workplace Spirituality: Do Age and Educational Attainment Matter?. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(7), 61-69.