

BİLGİ EVLERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN MANEVİYATLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARIYLA İLİŞKİSİ¹

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SPIRITUAL STATUS OF TEACHERS WORKING IN KNOWLEDGE HOUSES AND THEIR ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Süleyman ÇAKIR²

Orkun Osman BİLGİVAR³

Başvuru Tarihi: 16.01.2022

Yayına Kabul Tarihi:21.12.2022

DOI: 10.21764/maeuefd.1058681

(Araştırma Makalesi)

Özet: Bu çalışmanın amacı, bilgi evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyat durumlarının örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisinin incelenmesidir. Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul ili Esenler ilçesinde hizmet veren bilgi evlerinde görev yapan 130 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri “Kişisel Bilgi Formu”, “Maneviyat Ölçeği” ve “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma verilerine normallik testi, bağımsız gruplar t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA), Scheffe testi, Pearson korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin maneviyatı ile örgütsel bağlılıkları arasında orta seviyede, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca maneviyatın örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuçlara bakılarak Bilgi Evlerinde çalışan öğretmenlerin sahip olduğu manevi duyguların, onların örgüte olan bağlılıklarını daha da artırdığını; bu durumun öğretmenlerin performanslarına pozitif yansıdığı söylenebilir.

Abstract: The aim of this study is to examine the relationship between the spiritual status of the teachers working in the houses of knowledge with their organizational commitment. The study group of the study consists of 130 teachers working in information houses serving in Esenler district of Istanbul. The data of the study were obtained by using "Personal Information Form", "Spirituality Scale" and "Organizational Commitment Scale for Teachers". Relational screening model was used in the study. Normality test, independent groups t-test, one-way analysis of variance between more than two independent groups (One-Way ANOVA), Scheffe test, Pearson correlation and regression analyses were applied to the research data. According to the findings obtained, a moderate, positive and significant relationship was found between the spirituality and organizational commitment of the teachers. It was also concluded that spirituality is a significant predictor of organizational commitment. Looking at these results, it is seen that the spiritual feelings of the teachers working in the Information Houses further increase their commitment to the organization; it can be said that this reflects positively on the performance of teachers.

Anahtar Sözcükler: *Öğretmen, Bilgi Evi, maneviyat, örgütsel bağlılık*

Keywords: *Teacher, Knowledge House, spirituality, organizational commitment*

¹Bu makale, İZÜ Sosyal Bilimler Enstitüsünde Eğitim Yönetimi Ana bilim Dalı bünyesinde hazırlanan “Bilgi Evlerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Maneviyatlarının Örgütsel Bağlılıklarıyla İlişkisi” başlıklı Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

² 2 Süleyman ÇAKIR, cakir30@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4117-458X>

³Orkun Osman BİLGİVAR, Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, osman.bilgivar@izu.edu.tr, , ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7002-6191>

Giriş

İnformal öğrenme, kişilerin yaşarken edindikleri deneyim ve tecrübeler sonucunda meydana gelen öğrenmelerdir. İnformal öğrenmelerin gerçekleştirildiği ortamlar, bireylerin bilgilerini pekiştirdikleri ve karşılaşılabilecekleri sorunlara çözüm üretebilecekleri imkânlar sunulan ortamlardır (Türkmen, 2010: 50). Çocuklar, gençler, yetişkinler, yaşlılar ve engellilere yönelik sosyal kültürel faaliyetlerin düzenlenmesi ve bu gruplar için hizmet merkezlerinin açılması, gençlerin beden ve ruh sağlığının korunması, sosyo-kültürel gelişimlerinin desteklenmesi, ilgi alanları doğrultusunda eğitimlerine katkı sağlanması ve beceri kazandırılması maksadıyla gençlik merkezlerinin kurulması yerel yönetimlerin görevleri arasında yer alır (Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 2007: 14/Ek Madde 2). İlgili maddeye dayanarak ilk defa İstanbul'da kurulan Bilgi Evleri, bu hizmet alanlarından biridir (Karadeniz, 2017: 90). Bilgi Evleri 8-18 yaş grubu öğrencilere bilgiye erişme ve boş vakitlerini değerlendirme olanağı ve derslere çalışma ortamı sağlamak; bilgisayar ve internetten faydalanma fırsatı ve sosyo-kültürel hayatın gelişimine katkı sunmak, kütüphanelere erişimi sağlayarak öğrencilere kitap okuma alışkanlığını kazandırmak; danışmanlık ve rehberlik yoluyla onları yönlendirmek amacıyla açılan kurumlardır (Zeytinburnu Belediyesi, 2011). Bilgi Evleri, öğrencilerin sosyal ve kültürel faaliyetlerle bilgi ve becerilerini geliştirmeleri ile zamanlarını faydalı etkinliklerle geçirmelerini sağlamaktadır. Öğrenciler Bilgi Evlerinde, etüt, sosyal ve kültürel faaliyetlerden; kütüphane, internet hizmetlerinden yararlanmaktadırlar (Çavuş, Topsakal & Kaplan, 2013: 17-18). Öğrenciler Bilgi Evlerinde yapılan bu faaliyetlere rehber öğretmenler eşliğinde katılmaktadırlar (Karadeniz, 2017: 96).

Öğrencilerin başarısı Bilgi Evlerinin temel işlevlerinden biridir. Bu işlevi yerine getirecek olan öğretmenlerin (Kavi & Koçak, 2010: 571) başarılarının sahip oldukları manevi duygu yönelimleri ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Manevi duygu yönelimlerinin, bireyin hayatını anlamlı kılma, huzura erdirme, iyi bir hayat kalitesi ve mutluluğa yöneltme gibi bir gücü olduğu bilinmektedir. Dini veya kültürel değerlerin ötesinde bir anlam olan maneviyat; bireyin yaşamında anlamlılık ve iyi bir amaç arayışı, güçlü bir bağlanma hissi, aşkın bir öz, ruhsal dinginlik ve tatmin olma halidir (Aydoğan & Büyükoztürk 2017: 41). Çayır ve Emhan (2010: 105) maneviyatın, kişilerin hayatlarını anlamlı hale getirmesinde küçümsenmeyecek derecede etkili olduğunu, bunun yanında stresi azaltma, kaygı düzeyini düşürme ve ruhsal sağlık için ehemmiyet teşkil ettiğini dile getirmişlerdir. Bekiş (2013: 3), çalışan bireylerin işyerlerinde maneviyat aradıklarını ve işyerindeki maneviyatın örgütler için önemli olduğunu vurgulamaktadır. Şirin (2018) maneviyatı

genel itibarıyla; yaşamı anlamlandıran, kişide bir bağlılık hissi oluşturan; hayata bir değer katan; saygı ve minnet duyguları içeren; dinsel ya da din dışı da yaşanması mümkün olan deneyimler olarak tanımlamaktadır. “Bilgi evleri, çocukların örgün eğitim dışındaki hemen hemen bütün eğitim ihtiyaçlarını karşıladıkları için, bir başka ifadeyle çocuklar ev ödevlerini yapmada profesyonel yardım ve destek görebildikleri için hem okulda daha başarılı olabilmekte hem de buna bağlı olarak kendilerinin özgüveni artabilmektedir” (Yavuz, 2013: 119). Bilgi Evlerinden faydalanan öğrencilerin başarısının aynı zamanda, Bilgi Evlerinde görevli öğretmenlerin örgüt bağlılığının yüksek ya da düşük olması ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Örgütsel bağlılık bireylerin, kuruluşun değerlerini ve amaçlarını içselleştirmesi, kurumun, belirlenen amaçlara ulaşması için gayret etmesi ve kurumun çalışmalarını devam ettirmek amacıyla gösterdiği istektir (Durna & Eren, 2005: 210). Avcı (2017: 55), örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan kurum yöneticileri ve öğretmenlerin faydalı bir eğitimin gerçekleşmesi ile kalıcı bir başarının sağlanmasında; sosyal gelişimi ve akademik başarı düzeyi yüksek olan öğrencilerin yetişmesinde önemli rolleri olduğunu ifade etmiştir. Buna istinaden, öğretmenlerin başarılı olabilmelerinin önkoşullarından birinin de örgüt ile öğretmen arasındaki bağlılık durumunun derecesi olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık, kişilerin kurumsal yapının amaçlarını ve sahip olduğu değerleri kabullenmesi, kurumsal yapının sahip olduğu amaçlara ulaşmak için çaba göstermesi ve kurum aidiyetini sürdürme isteğidir (Durna & Eren, 2005: 210). Örgütlerin bu bağlılığı sürdürebilmeleri ve başarılarının daha uzun vadede devam etmesi, insan kaynağı ile sağlanmaktadır. Bu insan kaynağının örgüt ile olan ilişkileri maddi ve manevi tatmin ile ilişkilidir. Maddi ve manevi tatminin uzun soluklu olması beraberinde, kişilerin örgüte aidiyet duygusunu da getirmektedir. Örgüte aidiyet duygusu gelişen kişi, kendisini örgütün bir parçası olarak görmeye ve örgüte bağlılık hissi yaşamaya başlayacaktır (Güner, 2015: 18). Bu his, örgüt başarısının arkasındaki en önemli sürükleyici güçtür (İşcan & Atılhan, 2004: 181-201). Bu anlamda, örgüt çalışanlarının örgüte bağlılığı, örgütün başarılı olması için çok önemli bir unsurdur (Dick & Metcalfe, 2001: 112; Akt: Gündoğan, 2009: 8). Bilgi evleri, ücret almadan sunduğu eğitimler yoluyla, ücretli kurslara gitme imkânı olmayan veya özel ders alamayan öğrencilerin, alanında uzman eğitimler eşliğinde, daha çok başarı elde etmek veya kendilerini daha da geliştirmek adına bazı imkânlarla ulaşmalarını sağlamaktadır (Kavi & Koçak, 2010: 571). Bu imkânları sağlayan Bilgi Evleri’nde çalışan öğretmenlerin, görev aldıkları bu kurumlardaki maddi ve manevi doyumlarının örgütün başarısını olumlu veya olumsuz

etkileyeceği düşünülmektedir. Çünkü örgüt çalışanlarının sahip olduğu maneviyat ve bu maneviyatın iş yaşamında da kendisini hissettirmesi, örgüt içerisindeki güven ikliminin pekişmesini, örgütte görev alan bireylerin mutlu olmalarını ve örgüt içerisindeki performanslarının yükselmesini sağlar (Seyyar, 2009: 45).

Bekiş (2006), Türkiye’de örgüt bağlılığının maneviyat ile ilişkisini inceleyen araştırmaların 2006 senesinde başladığını ifade etmiştir. Ancak literatürde, öğretmenlerin maneviyatları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu eksikliğin, kısmen de olsa, giderilmesi adına bu çalışmada öğretmenlerin sahip olduğu maneviyatlarının, çalıştıkları örgüte olan bağlılıkları ile bir ilişkisinin olup olmadığı incelenecektir. Bu düşünce ekseninde araştırmanın problem cümlesi “*Bilgi evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatlarının örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisi var mıdır?*” şeklinde oluşturulmuştur.

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışmada öğretmenlerin maneviyatlarının örgütsel bağlılıklarıyla olan ilişkisi inceleneceğinden, nicel araştırmalardan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. “*İlişkisel tarama, iki veya daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ya da değişim seviyesini belirlemeyi amaçlamaktadır.*” (Karasar, 2000: 81).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul ili Esenler ilçesinde hizmet veren 7 bilgi evinde çalışan 138 öğretmenden oluşmaktadır. Bu çalışmada tam sayım örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Belirlenen evrende bulunan her birime ayrı ayrı başvurularak verilerin elde edilmesine “tam sayım” tekniği denilir. Tam sayım tekniği, ana kütlede elde edilen verilerin tümünün ölçme, tartma ve sayma gibi tekniklerin kullanılarak tetkik edilmesidir (MEB, 2011: 4). Bilgi evlerinde toplam 138 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmacı, Bilgi Evlerinin bağlı olduğu Esenler Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğünden aldığı izin doğrultusunda öğretmenlerin hepsine ulaşmış ve ölçekleri 138 öğretmene uygulamıştır. Ölçekleri eksik dolduran öğretmenler değerlendirmeye alınmamıştır. Bu bağlamda eksik doldurulan 8 ölçek iptal edilmiştir. Ölçeklerin 130’u tam ve düzgün doldurulup değerlendirilmeye alınmıştır. Ölçeklerin uygulanması esnasında,

katılımcılardan isim bilgisi istenmemiş ve katılımın gönüllü olacağı bilgisi öğretmenler ile paylaşılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak öğretmenlere ait demografik bilgileri ölçmek için “Kişisel Bilgi Formu”, Şirin (2018) tarafından geliştirilen “Maneviyat Ölçeği”, Üstüner (2009)’in geliştirdiği “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

Şirin (2018) tarafından geliştirilen “Maneviyat Ölçeği” 5’li likert tipinde ve toplam 27 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerin 3’ü olumsuz 24’ü olumlu maddedir. Ölçeğe ait maddeler “(1) Bana Hiç Uygun Değil, (2) Bana Uygun Değil, (3) Bana Biraz Uygun, (4) Bana Oldukça Uygun, (5) Bana Tamamen Uygun” şeklinde oluşturulmuştur. Ölçekteki olumsuz maddeler değerlendirilme öncesi ters maddeler olarak kodlanmaktadır. Ölçek 7 alt boyuttan (Manevi Başa Çıkma, Aşkılık, Manevi Yaşantı, Anlam Arayışı, Manevi Hoşnutluk, Bağlantı, Tabiatla Uyum) oluşmaktadır. *Maneviyat Ölçeği* Değerlendirmeye ilişkin yetişkin ve gençlere yönelik geliştirilen bir ölçektir. Maneviyat Ölçeği’ne ilişkin yapı geçerliğini test etmek üzere açımlyıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış. Ölçeğe ait alt boyutların her birinden elde edilen yüksek puanlar kişinin ilgili alt boyut ile ölçülen niteliği taşıdığını gösterir. Ayrıca toplam maneviyat puanı da ölçekten elde edilmektedir. Ölçek puanları değerlendirilirken toplam puan bazında en yüksek 135, en düşük ise 27 puandır. Ölçekten elde edilen puanın yüksek olması, kişinin maneviyatının da yüksek seviyede olduğunu göstermektedir. “*Ölçeğin güvenilirlik çalışması sonuçlarında ise, Cronbach Alpha 0.90; Guttman 0,91; Spearman Brown 0,89; test-tekrar test güvenilirlik katsayısı r=.95 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak elde edilen veriler, Maneviyat Ölçeğinin yetişkinler için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.*” (Şirin, 2018).

Araştırmada kullanılan ve Üstüner (2009)’in geliştirdiği “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” 5’li likert tipinde 17 maddelik bir ölçektir. Yapılan analizler sonrasında tek boyutlu 17 maddelik bir ölçek meydana gelmiştir. “*Bu ölçeğin MDO ile yüksek düzeyde olumlu yönde bir ilişki gösterdiği, MTE ile orta düzeyde olumsuz yönde bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir.*” (Üstüner, 2009: 5). “Ölçeğe ait iç tutarlık katsayısı ($\alpha=.96$), test tekrar test korelasyon katsayısı ($r=.88$) olarak saptanmıştır. Saptanan iç tutarlık ve korelasyon değerleri, ölçeğin öğretmenlerin

örgütsel bağlılık seviyesini ölçmek için güvenilir ve geçerli bir ölçme niteliğinde olabileceğinin kanıtıdır denilebilir (Üstüner, 2009: 5).

Bulgular

Araştırmaya katılan Bilgi Evi öğretmenlerinin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’ de verilmiştir.

Tablo 1

Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

Gruplar		N	%
Cinsiyet	Kadın	90	69,2
	Erkek	40	30,8
Medeni Durum	Bekâr	88	67,7
	Evli	42	32,3
Yaş Grubu	25 Yaş ve Altı	56	43,1
	26 Yaş -30 Yaş	43	33,1
	31 ve Üzeri Yaş	31	23,8
Görev Süresi	Yeni Başlamış	33	25,4
	1 Yıl-3 Yıl	46	35,4
	4 Yıl-5 Yıl	26	20,0
	5 ve Üzeri	25	19,2
Eğitim Durumu	Önlisans	50	38,5
	Lisans	66	50,8
	Lisansüstü	14	10,8

Öğretmenler Cinsiyete Göre 90'ı kadın, 40'ı erkek şeklinde dağılmıştır. Öğretmenler medeni duruma göre 88 kişi bekâr, 42 kişi evli şeklinde dağılmıştır. Öğretmenler yaşa göre 56'sı 25 yaş ile 25 yaş altı, 43'ü 26-30 yaş, 31'i 31 yaş ve üzeri şeklinde dağılmıştır. Öğretmenler görev süresine göre 33'ü yeni başlamış, 46'sı 1-3yıl, 26'sı 4-5yıl, 25'i 5 yıl üzeri şeklinde dağılmıştır. Öğretmenler eğitim düzeyine göre 50'si önlisans, 66'sı lisans, 14'ü lisansüstü şeklinde dağıldığı gözlenmiştir. Bu bulguya bakılarak, öğretmenlerin çoğunluğunun lisans mezunlarından oluştuğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan Bilgi Evi öğretmenlerinin Maneviyatları ve Örgütsel Bağlılıklarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 2’ de verilmiştir.

Tablo 2

Öğretmenlerin Maneviyatları ve Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Algıları

	N	\bar{x}	Ss	Min.	Maks.
Manevi Başa Çıkma	130	22,70	2,67	13,00	25,00
Aşkınlık	130	9,50	1,07	4,00	10,00
Manevi Yaşantı	130	21,07	3,09	10,00	25,00
Anlam Arayışı	130	17,87	2,23	10,00	20,00
Manevi Hoşnutluk	130	15,40	3,49	5,00	20,00
Bağlantı	130	19,01	1,62	12,00	20,00
Tabiatla Uyum	130	10,83	2,45	5,00	15,00
Maneviyat Toplam	130	116,38	16,62	59,00	135,00
	N	\bar{x}	Ss	Min.	Maks.
Örgütsel Bağlılık	130	4,22	0,62	2,35	5,00

Bu bulgular incelendiğinde, Öğretmenlerin maneviyat ve örgütsel bağlılık ortalamalarının çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan Bilgi Evi öğretmenlerinin Maneviyat Toplam ve Maneviyat Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılıkları arasındaki ilişkinin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3

Maneviyat Toplam ve Maneviyat Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılıkları Arası Pearson-Korelasyon Analizi

	Manevi Başa Çıkma	Aşkınlık	Manevi Yaşantı	Anlam Arayışı	Manevi Hoşnutluk	Bağlantı	Tabiatla Uyum	Maneviyat Toplam
Örgütsel Bağlılık	r 0,32**	0,22*	0,29**	0,22*	0,20*	0,23**	-0,031	0,32**
	p 0,00	0,01	0,00	0,01	0,02	0,00	0,72	0,00

Yapılan Pearson-korelasyon analizinde örgütsel bağlılık puanları ile; maneviyat toplam arasında orta seviyede pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Maneviyat alt boyutlarında ise “Tabiatla Uyum” alt boyutu dışında, örgütsel bağlılıkla diğer tüm alt boyutların arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan Bilgi Evi öğretmenlerinin Maneviyatlarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisinin Olup Olmadığına İlişkin Regresyon Analizinin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4

Maneviyatın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	P	F	Model(p)	R ²
Örgütsel Bağlılık	Sabit	2,12	3,86	0,00			
	Maneviyat Toplam	0,01	3,82	0,00	14,65	0,00	0,10

Maneviyat toplam ve örgütsel bağlılık puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F=14,65; p=0,00) Örgütsel bağlılığın toplam değişimi %10 oranında maneviyat toplam ile açıklanmaktadır (R²=0,10). Maneviyat toplamın örgütsel bağlılık seviyesini yordadığı görülmektedir ($\beta=0,01$).

Tartışma ve Sonuç

Elde edilen bulgulara göre Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatlarının; maneviyat toplam ve manevi başa çıkma, aşkınlık, manevi yaşantı, anlam arayışı, manevi hoşnutluk, bağlantı, tabiatla uyum alt boyutlarda yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Kılıç (2019), yaptığı araştırma sonucunda da benzer sonuca ulaşmıştır. Aksoy (2015), öğrencilerin maneviyat düzeylerini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada da öğrencilerin maneviyatlarının iyi düzeyde olduğu sonucuna varmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, Bilgi Evlerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çok yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu da Bilgi Evlerinde çalışan öğretmenlerin, çalıştıkları kurumdan memnun olduklarını, kurumla ilgili olumlu duygulara sahip olduklarını ve maddi-manevi tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu gösterebilir. Tekingündüz (2012), 516 hastane personeli ile ilgili yaptığı araştırmada, personelin örgütsel alt boyutlarındaki bağlılıklarını incelemiş, tüm alt boyutlarda, personelin ortalamanın üzerinde bir bağlılık düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Seyhan (2014), gümrük memurlarının örgütsel bağlılıklarını incelediği çalışmada, memurların orta düzeyde bir örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduklarını tespit etmiştir. Araştırmamızın bulgularından elde edilen sonuçlar, yapılan bu çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Yapılmış olan analizlerin sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ile maneviyatın alt boyutları (Tabiatla uyum alt boyutu hariç) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki, ayrıca maneviyat toplam ile örgütsel bağlılık arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna

ulaşmıştır. Maneviyatın örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu, maneviyatın örgütsel bağlılığı yordayıcı bir etkisinin olduğu yapılan analiz sonuçlarında görülmüştür. Sadykova ve Tutar (2014) da çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır. “İşyeri maneviyatı ile örgütsel güven” arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, ilişkinin pozitif yönde olduğuna dair sonuca ulaşımlardır.

Yapılan analizlere göre maneviyat toplamın örgütsel bağlılık düzeyini arttırdığı sonucuna ulaşımlardır. Bekiş (2013: 171) çalışmasında, örgüt maneviyatının çalışanların iş tatminine pozitif yönde etki ettiğini tespit etmiştir. Çakıroğlu ve Altınöz (2018: 120) yaptıkları çalışmasında, maneviyatı örgüt iklimine dâhil etmeyen örgütlerde örgütsel bağlılığın düşük düzeyde kalacağını söylemektedirler. (Rastgar ve diğ. 2012: 53; Akt: Seyyar, 2009: 45), çalışmasında kişilerin iş hayatındaki manevi duyguları ve bu duyguların yaşatılması, örgüt içinde güven ikliminin oluşmasını, örgüt içi sosyal barışın temin edilmesini sağlar; çalışan bireylerin sevinç ve mutluluğunu ve örgütün performansının artmasına katkı sağladığını söylemektedir. Bu araştırmalara bakılarak örgüt çalışanlarının sahip olduğu manevi duygular, onların örgüte bağlılık düzeylerini arttırdığı söylenebilir.

Araştırma bulguları ve alanyazın incelemelerine istinaden; örgüt çalışanlarının maneviyatlarının yüksek olmasının, örgüte olan bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği; çalışanların örgütte geçirdikleri zamanı verimli bir şekilde geçirdikleri; örgüt çalışanlarının örgüt faaliyetlerine katılım oran ve niteliğini arttırdığı sonucuna ulaşılabilir. Buna karşılık, örgüt de çalışanlarını memnun etmek, motivasyonlarını sağlamak ve çalışma gayretlerini daima diri tutmak için çalışmalar yürütmelidir.

Öneriler

Araştırmadaki bulgulardan yola çıkılarak varılan sonuçlar ve yapılan değerlendirmeler neticesinde, araştırmacı tarafından yapılan öneriler aşağıda sunulmuştur:

- Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatlarının artırılmasına yönelik gerekli sosyal-kültürel ortam oluşturulabilir ve öğretmenlerin maneviyatlarına yönelik aktiviteler düzenlenebilir.
- Bilgi Evlerinde manevi danışman istihdam edilerek öğretmenlerin maneviyatlarının daha çok pekiştirilmesine ve geliştirilmesine yönelik öğretmenlere profesyonel destek sağlanabilir.

- Kamu ve özel sektörde çalışan öğretmenler ile ilgili karşılaştırmalı araştırmalar yapılarak alana katkı sağlanabilir.
- Araştırma, İstanbul'da bulunan diğer ilçe belediyelere ve diğer il-içe belediyelere bağlı Bilgi Evlerinde yapıp genellenebilir. Ayrıca milli eğitime bağlı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile ilgili yapılabilir. Dolayısıyla yapılan araştırmaların karşılaştırılmasının da mümkün olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- (2011). Şubat 2020 tarihinde Zeytinburnu Belediyesi: <http://www.zeytinburnu.istanbul/Document/File Manager/2009-Kasım-Bilgi-Evleri.pptx> adresinden alındı.
- Aksoy, M. (2015). *Hemşirelik Öğrencilerinin Maneviyat ve Manevi Bakımı Algılayışı*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı.
- Avcı, A., (2017). Örgütsel Bağlılık: Kavramsal Çerçevesi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 12(6): 55-76*.
- Aydoğan, D. ve Büyüköztürk, Ş. (2017). Özgünlük Ölçeğinin Uyarlanması ve Özgünlük ile Mutluluk Arasındaki İlişkide Maneviyatın Aracı Rolü. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(8).
- Bekiş, T. (2013). *İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Çakıroğlu, D. ve Altınöz, M. (2018). Örgütsel Maneviyata Yönelik Bir Değerlendirme. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18), 101-124.
- Çavuş, R. ve Topsakal, Ü., ve Kaplan, A. (2013). İnfomal Öğrenme Ortamlarının Çevre Bilinci Kazandırmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri: Kocaeli Bilgi Evleri Örneği. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(1), 15-26.
- Çayır, C. ve Emhan, A., (2010). Girişimcilerin Stres İle Baş Edebilmesinde Tinsel Değerlerin Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 24(2): 105.
- Dick, G. ve Metcalfe, B. (2001). Managerial Factors and Organizational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff. *The International Journal of Public Sector Management*, 14(2): 111-128.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). . Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.

- Güner, A. G. (2015). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Giresun Üniversitesi Örneği*. Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı.
- İşcan Ö. F. ve Atılhan N. (2004). “Çalışanların Örgütsel Bağdaşlarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59 (1): 181-201.
- Karadeniz, Ş. (2017). Yeni Bir Bilgi ve Öğrenme Merkezi Olarak Bilgi Evleri. *Türk Kütüphaneciliği*. 31(1): 90-104.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kavi, E. ve Koçak, O. (2010). İstanbul'daki Bilgi Evlerinin Sosyal İçerme Boyutu Açısından Değerlendirilmesi. *Uluslararası 8. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 567-578). İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi.
- Kılıç, F. (2019). *Çocuk Evlerinde Çalışan Bakım Elemanlarında Psikolojik Sermaye Algısı, İş Doyumu ve Maneviyat Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- MEB, (2011). Örneklem, Milli Eğitim Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Sekreterliği Örneklem Modülü: 4.
- Özel Öğretim Kurumları Kanunu, T.C. Resmi Gazete, 26434, 14 Şubat 2007.
- Sadykova, G. ve H., T. (2014). İşyeri Maneviyatı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Sayıştay Dergisi*, 93.
- Seyhan, M. (2014). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Seyyar, A. (2009). Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat. *Kamuda Sosyal Politika*, 11(4).
- Şirin, T. (2018). Maneviyat Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Turkish Studies Social Sciences*, 13(18), 1283-1309.
- Tekingündüz, S. (2012). *Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve İş Tatmininin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Türkmen, H. (2010). İnfomal (Sınıf-Dışı) Fen bilgisi eğitimine tarihsel bakış ve eğitimimize entegrasyonu. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(39), 46-59.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.

Yavuz, İ., (2013). Sosyal Belediyecilik Bağlamında Çocuk ve Gençlik Hizmetleri: Adapazarı Belediyesi Bilgi Evi Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Sosyal Politika Bilim Dalı.

Extended Abstract

Introduction

Informal learning is the learning that occurs as a result of the experiences and experiences that people have in their lifetime. The environments where informal learning takes place are the environments where individuals reinforce their knowledge and provide opportunities to find solutions to the problems they may encounter. It is the responsibility of local governments to organize social cultural activities for children, young people, adults, the elderly and the disabled, to open service centers for these groups, to protect the physical and mental health of young people, to support their socio-cultural development, to contribute to their education in line with their interests and to gain skills. among its duties. Based on the relevant article Bilgi Houses, which was established for the first time in Istanbul, is one of these service areas. Knowledge Houses provide 8-18 age group students with access to information, making use of their spare time, and providing a working environment for classes; the opportunity to benefit from computers and the internet and contribute to the development of socio-cultural life, to gain the habit of reading books by providing access to libraries; They are institutions opened to guide them through counseling and guidance. Knowledge Houses enable students to develop their knowledge and skills through social and cultural activities and to spend their time with useful activities. Students can participate in the study, social and cultural activities in the Knowledge Houses; library and internet services. Students participate in these activities held in Knowledge Houses accompanied by guidance teachers.

Student success is one of the main functions of Knowledge Houses. It is thought that the success of the teachers who will fulfill this function is related to their spiritual emotional orientation. It is known that spiritual emotion orientations have the power to make an individual's life meaningful, to bring peace, to lead a good quality of life and happiness. Spirituality, which is a meaning beyond religious or cultural values; It is the pursuit of meaningfulness and a good purpose in one's life, a strong sense of attachment, a transcendent self, spiritual serenity and satisfaction. It is

important to note that spirituality is effective in making people's lives meaningful, and it is important for reducing stress, reducing anxiety and mental health. Researchers emphasize that working individuals seek spirituality in the workplace and that spirituality in the workplace is important for organizations. Researchers generally consider spirituality; giving meaning to life, creating a sense of commitment in the person; adding value to life; containing feelings of respect and gratitude; It defines it as religious or non-religious experiences that can be experienced. “Since Knowledge Houses meet almost all the educational needs of children except formal education, in other words, children can be more successful in school and increase their self-confidence as they can get professional help and support in doing their homework”. It can be said that the success of the students who benefit from the Knowledge Houses is also related to the high or low organizational commitment of the teachers working in the Knowledge Houses.

Organizational commitment is the desire of individuals to internalize the values and goals of the organization, to strive for the achievement of the determined goals, and to continue the work of the organization. In ensuring a lasting success with the realization of a beneficial training of the administrators and teachers of the institution with a high level of organizational commitment; It has been stated that they play an important role in the upbringing of students with high social development and academic success. Based on this, it can be said that one of the prerequisites for teachers to be successful is the degree of commitment between the organization and the teacher. Organizational commitment is people's acceptance of the goals and values of the corporate structure, their efforts to achieve the goals of the corporate structure, and the desire to maintain corporate belonging. The sustainability of this commitment and the continuation of their success in the longer term are provided by human resources. The relations of this human resource with the organization are related to material and moral satisfaction. Long-term material and moral satisfaction brings a sense of belonging to the organization. The person who develops a sense of belonging to the organization will begin to see himself as a part of the organization and experience a sense of commitment to the organization. This feeling is the most important driving force behind organizational success. In this sense, the commitment of the employees of the organization to the organization is a very important element for the success of the organization. Through the trainings they offer free of charge, Knowledge Houses enable students who are unable to attend paid courses or take private lessons, to reach some opportunities in order to achieve more success or to develop themselves further, accompanied by expert trainers. It is

thought that the material and moral satisfaction of the teachers working in the Knowledge Houses, which provide these opportunities, will affect the success of the organization positively or negatively. Because the spirituality of the employees of the organization and the fact that this spirituality makes itself felt in business life, ensures the reinforcement of the climate of trust in the organization, the happiness of the individuals working in the organization and the increase in their performance within the organization.

Researchers stated that studies examining the relationship between organizational commitment and spirituality started in 2006 in Turkey. However, no research has been found in the literature examining the relationship between teachers' spirituality and their organizational commitment. In order to eliminate this deficiency, even partially, in this study, it will be examined whether the spirituality of the teachers is related to their commitment to the organization they work for. In line with this thought, the problem sentence of the research is “Is there a relationship between the spirituality of teachers working in Knowledge Houses and their organizational commitment?” formed in the form.

Method

Research Model

Since the relationship between teachers' spirituality and their organizational commitment will be examined in this study, the relational survey model, one of the quantitative researches, was used. “Relational screening aims to determine the presence or level of variation between two or more variables.”

Population and Sample

The universe of the research consists of 138 teachers working in 7 Knowledge Houses in Esenler district of Istanbul. The researcher reached all of the teachers and applied the scales to 138 teachers in line with the permission he received from the Esenler Municipality Women and Family Services Directorate, to which the Knowledge Houses are affiliated. Teachers who filled in the scales incompletely were not evaluated. In this context, 8 scales that were filled incompletely were cancelled. 130 of the scales were filled in completely and properly and evaluated. During the implementation of the scales, no name information was asked from the

participants and the information that the participation would be voluntary was shared with the teachers.

Data Collection Tools

In this study, “Personal Information Form”, “Spirituality Scale” and “Organizational Commitment Scale for Teachers” were used as data collection tools.

Discussion and Conclusion

According to the findings of the study;

The spirituality of teachers working in Knowledge Houses; It was concluded that spirituality is at a high level in the sub-dimensions of total and spiritual coping, transcendence, spiritual life, search for meaning, spiritual contentment, connection, harmony with nature.

It was concluded that the organizational commitment levels of teachers working in Knowledge Houses were very high. This may indicate that teachers working in Knowledge Houses are satisfied with the institution they work for, have positive feelings about the institution, and have a high level of material and moral satisfaction.

It was found that there is a positive and significant relationship between organizational commitment and the sub-dimensions of spirituality (except for the sub-dimension of harmony with nature), as well as a significant positive relationship between total spirituality and organizational commitment. It has been seen that spirituality has a significant effect on organizational commitment and spirituality has a predictive effect on organizational commitment.

It has been concluded that the total spirituality increases the level of organizational commitment.

Based on research findings and literature reviews; the high spirituality of the employees of the organization positively affects their commitment to the organization; employees spend their time in the organization productively; It can be concluded that the organization's employees increase the rate and quality of participation in organizational activities. On the other hand, the organization should carry out studies to satisfy its employees, to ensure their motivation and to keep their work efforts alive.

Suggestions

As a result of the conclusions and evaluations made on the basis of the findings in the research, the suggestions made by the researcher are presented below:

- The necessary social-cultural environment can be created to increase the spirituality of teachers working in Knowledge Houses and activities can be organized for teachers' spirituality.
- Professional support can be provided to teachers in order to strengthen and develop the spirituality of teachers by employing spiritual counselors in Knowledge Houses.
- Contribution to the field can be made by conducting comparative research on teachers working in the public and private sectors.
- The research can be made and generalized in Knowledge Houses affiliated to other district municipalities and other provincial municipalities in Istanbul. In addition, it can be done about teachers working in primary and secondary schools affiliated to national education. Therefore, it is thought that it will be possible to compare the studies conducted.

ETİK BEYAN: "*Bilgi Evlerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Maneviyatlarının Örgütsel Bağlılıklarıyla İlişkisi*" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır ve veriler toplanmadan önce İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığından 04.09.2020 tarih ve E.5126 sayılı etik izin alınmıştır. Karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde "Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yayın Kurulunun" hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederim. "