

SPIRİTÜEL LİDERLİĞİN ONTOLOJİK İYİ OLUŞA ETKİSİNDE İŞİN ANLAMLILIĞININ ARACILIK ROLÜ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Senem ALTAN *
Ahmet Tuncay ERDEM **

ÖZ

Küreselleşme, rekabetçi yaklaşımlar ve teknolojik değişimler örgütleri, çalışanlar için şartların değiştiği, belirsizliklerin hüküm sürdüğü ve maneviyattan kopuk bir iş yaşantısını beraberinde getirdiği bir ortam haline getirmiştir. 21. yüzyılın işletmelerinin değişen çalışma koşulları, en değerli unsur olan insan kaynağının iş yaşantısında maneviyat arayışına ve bu bireylerin yaptıkları işin anlamına yönelik sorgulamaya girmelerine sebep olmaktadır. İşyeri ruhsallığı ve pozitif psikoloji etkisiyle literatüre giren spiritüel liderlik kavramı, çalışanların anlam arayışını etkileyebilecek liderlik yaklaşımlarını ortaya koymaktadır. Modern çalışma hayatının çalışanların üzerinde oluşturduğu baskı ile motivasyonlarını düşürmesi ve yaptıkları işin anlamına yönelik arayışları onların ontolojik iyi oluşunu etkileyerek sağlıksız ve verimsiz işletmelerin doğmasına sebep olacaktır. Manevi değerleri barındıran spiritüel liderlik yaklaşımının modern iş yaşantısında, işgörenin ontolojik iyi oluşuna yönelik beklentilerini ve işin anlamına yönelik arayışlarını karşılayacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda, araştırmanın temel amacı; işletmelerde spiritüel liderliğin, işgörenin ontolojik iyi oluşuna etkisinde işin anlamının aracı rolü olup olmadığının belirlenmesidir. Çalışmada, İstanbul'da faaliyet gösteren bir hastanenin sağlık çalışanlarından (n=392) veri toplanmıştır. Araştırmada genel tarama modeli rehberliğinde ilişkisel tarama yöntemi ile desenlenen nicel araştırma yöntemi uygulanarak elde edilen veri SPSS 25 ve AMOS 24 programlarıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda spiritüel liderliğin, işgörenin ontolojik iyi oluşuna etkisinde işin anlamlılığının aracı rolü belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Spiritüelite, Spiritüel Liderlik, Ontolojik İyi Oluş, İşin Anlamı.

MAKALE HAKKINDA

*Doç. Dr., Doğu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, saltan@dogus.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-0264-0821>

**Doç. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İletişim Fakültesi Görsel İletişim Tasarım Bölümü, ahmeterdem@ibu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-4573-8415>

Gönderim Tarihi: 24.09.2024

Kabul Tarihi: 27.01.2025

Atıfta Bulunmak İçin:

Altan, S., & Erdem, A. T. (2025). Spiritüel liderliğin ontolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü: sağlık sektöründe bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 28(1), 31-50. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1555317>

THE MEDIATING ROLE OF MEANINGFULNESS OF WORK IN THE EFFECT OF SPIRITUAL LEADERSHIP ON ONTOLOGICAL WELL-BEING: A RESEARCH IN THE HEALTH SECTOR

Senem ALTAN *
Ahmet Tuncay ERDEM **


ABSTRACT

Globalization, competitive approaches, and technological changes have transformed organizations into an environment where conditions for employees change, uncertainties prevail and a work-life is disconnected from spirituality. The changing working conditions of 21st-century businesses cause the most valuable element, human resources, to seek spirituality in their work life and these individuals to question the meaning of their work. The concept of spiritual leadership, which has entered the literature with the effect of workplace spirituality and positive psychology, reveals leadership approaches that can affect employees' search for meaning. The pressure that modern working life creates on employees, their motivation decreases, and their search for the meaning of their work will affect their ontological well-being and lead to the emergence of unhealthy and inefficient businesses. The spiritual leadership approach, which includes spiritual values, is thought to meet employees' expectations regarding their ontological well-being and their search for the meaning of work in modern business life. In this context, the main purpose of the research is to determine whether the meaning of work has a mediating role in the effect of spiritual leadership on the ontological well-being of employees in businesses. In the study, data were collected from healthcare workers (n=392) in a hospital operating in Istanbul. The data obtained by applying the quantitative research method patterned with the relational screening method under the guidance of the general screening model were analyzed with SPSS 25 and AMOS 24 programs. As a result of the research, the mediating role of the job's meaningfulness in the effect of spiritual leadership on the ontological well-being of the employee was determined.

Keywords: Spirituality, Spiritual Leadership, Ontological Well-Being, Meaning of Work.

ARTICLE INFO

* Assoc. Prof. Dr., Doğuş University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Management Information Systems, saltan@dogus.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-0264-0821>

** Assoc. Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal University, Faculty of Communication, Department of Visual Communication Design, ahmeterdem@ibu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-4573-8415>

Received: 24.09.2024

Accepted: 27.01.2025

Cite This Paper:

Altan, S., & Erdem, A. T. (2025). Spiritüel liderliğin ontolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü: sağlık sektöründe bir araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 28(1), 31-50. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1555317>

I. GİRİŞ

İşletmelerin performanslarını artırabilmelerinin dolayısıyla varlıklarını sürdürebilmelerinin temelinde pozitif psikoloji prensiplerinin olduğu düşünülmektedir. Pozitif psikoloji, işletme içerisinde üretken dinamiklerinin oluşmasını sağlayabilmektedir. Spiritüel liderlik, pozitif psikoloji akımından etkilenerek geliştirilen bir kavram olmakla birlikte işyeri ruhsallığını sağlamada ve işyerinde karşılaşılan problemleri çözmeye farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Günümüz işletmelerinde bireyin manevi ihtiyaçlarına, içsel değerlerine odaklanmanın bireyin iş yaşantısında ruhsal tatminine, ontolojik iyi oluşuna olumlu etkileri olacağı açıktır. Bu doğrultuda spiritüelliğin, hayatın anlam ve amacını araştıran, bireyin özüne ve olumlu ruhsal özelliklerine ulaşmaya yönelik (Coma, 2007; Fry, 2003) bir olgu olduğu vurgulanmaktadır. Spiritüel lider ise takipçilerinin günümüz koşullarında başarılı olmalarında önemi giderek artan değer kavramının bilincinde olarak çalışanların geleceğe yönelik umutlu ve inançlı olmalarına destek olmaktadır.

Bireyin ontolojik iyi oluşu; kendisiyle olan uyumunda yaptığı işin anlam içermesi, geleceğe yönelik umut taşıması ve kişiye özgü tarz geliştirdiğine olan inancıyla diğer insanlarla bağlantılar oluşturabilmesi anlamına gelmektedir (Ece, 2023). Bu bağlamıyla ontolojik iyi oluş, bireyin duygusal, bilişsel ve çevresel faktörlerle olan uyumunu vurgulamaktadır (Şimşek ve Kocayörük, 2013). Bu çerçevede günümüz örgüt çalışanlarının maneviyat ihtiyaçlarına hitap eden ve bu ihtiyaçları karşılayan bir kavram olarak spiritüel liderliğe gereksinim duyulması kaçınılmazdır.

Araştırma kapsamında spiritüel liderliğin bireyin ontolojik iyi oluşuna etkisi ve bu etki üzerinde işin anlamının aracılık rolü araştırılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın temel amacı spiritüel liderlik, ontolojik iyi oluş ve işin anlamlılığı kavramlarının etkileşimlerinin belirlenmesidir. Araştırmanın amacı doğrultusunda araştırmanın temel sorusu “*spiritüel liderliğin ontolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamlılığının aracı rolü var mıdır*” olarak ifade edilmiştir. Araştırma sorusunun cevaplanabilmesi amacıyla gerekli olan veri, İstanbul’da özel bir hastanede görev yapmakta olan hemşire, sağlık teknikeri, hasta bakıcı ve diğer sağlık çalışanlarından anket yoluyla elde edilmiştir. Araştırma kapsamında sağlık çalışanları örnekleminde veri elde edilmesinin temel nedeni sağlık çalışanlarının insan hayatını önemli noktada etkileyecek işler yapmaları ve bu işleri olumlu örgütsel duygularla yapmalarının gerekliliğidir. Adil ve anlayışlı iyi bir lider yönetiminde çalışan sağlık çalışanlarının iyi oluş algıları artacağı ve bu durumun da bu bireylerin işlerini sevmelerine neden olabileceği düşüncesiyle sağlık çalışanları örnekleminde veri toplanmıştır.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Spiritüel (Ruhsal) Liderlik

Geçmişten günümüze kadar olan liderlik yaklaşımları, teknolojik gelişmeler, iş dünyasının değişimi ve çalışanın değişen ihtiyaçları doğrultusunda farklılaşmıştır. Küreselleşmeyle birlikte hızla değişen insan ihtiyaçları ve iş yaşamındaki belirsizlik, güvensizlik, gerginlik ve mutsuzluk oranlarının artmasıyla çalışanın ihmal edilen ruhsal (manevi) ihtiyaçları; farklı iş ortamlarının, yeni liderlik yaklaşımlarının ve yönetimde yeni arayışların kapılarını aralamıştır (Subhaktiyasa vd., 2023; Khaddam vd., 2023). Geleneksel ve bürokratik örgütsel liderlik anlayışı çalışanların farklılaşmış ihtiyaçlarını giderme konusunda yetersiz olunca spiritüel liderlik anlayışı, karşılaşılan iş ortamı problemlerini çözmeye yönetim bilimcilerin dikkatini çekmiştir (Chen ve Yang, 2012; Gümüşsoy, 2020; Hunsaker, 2022; Vedula ve Agrawal, 2024). Spiritüel liderlik ile diğer liderlik teorileri arasında yapılan karşılaştırmalar sonucunda, diğer liderlik teorilerinde takipçilerin içsel değerler sistemiyle ilişkili ihtiyaçlarına yeterince odaklanılmadığı ve içsel motivasyon ile örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkinin net olarak açıklanmadığı tespit edilmiştir (Baykal, 2021; Pandia vd., 2023).

Spiritüelite kavramının oldukça soyut ve bireysel doğası gereği literatürde tam olarak fikir birliğinin bulunduğu bir tanım bulunmamakla birlikte bazı örtüşen noktaların olduğu görülebilmektedir. Kavramın ortak noktasındaki düşünce; bireyin kendi özüne ulaşması, bireyin kendi özellikleriyle ve başkalarıyla kurduğu ilişkiler üzerinden hayatın anlamını sorgulaması şeklinde

vurgulanmaktadır. Spiritüel liderlik teorisinin mimarı Fry (2003) spiritüelite (ruhsallık) için, kişinin inandığı ilke ve canlandırıcı güç olarak insan ruhunun olumlu özellikleri içerisinde sayılabilecek; kendisine ve çevresine mutluluk, sevgi, merhamet, sabır, hoşgörü, affedicilik, şükran duyma ve uyumluluk gibi kavramların varlığını içeren bir olgu olduğunu ifade etmektedir.

Bu çerçevede yeni yaklaşım ve süreçlere bağlı olarak ortaya çıkan spiritüel (ruhsal) liderlik kuramı pozitif liderlik kuramı üzerine kurulmuştur. Pozitif psikolojik sermaye, ruhsal liderlik içsel motivasyon kavramlarını temel alarak geliştirilmiştir (Avolio ve Gardner, 2005). İçsel motivasyon; manevi zenginliği içermektedir (Polat ve Tülübaş, 2013; Gunawan ve Adha, 2021). Spiritüel liderin, çalışanlara istenilen örgütsel çıktılar elde etmeleri için gerekli motivasyonu sağlayan, umut ve inanç aşılayan, vizyoner, uyumlu ve işbirlikçi bir yapıya sahip olduğu belirtilmektedir (Yusof ve Mohamad, 2014). Maneviyatın değer gördüğü bir örgütte; ortak belirlenen vizyon ve hedeflerin çalışanlar için içsel anlam yaratarak çalışanların gelişimine katkı sağlandığına olan inanç; çalışanları yetkilendirerek fikirlerini ifade etme olanağı sunmaktadır (Chen ve Yang, 2012; Li vd., 2023). Dolayısıyla liderlerin tutumları, değerleri ve inançlarının örgütsel çıktılar üzerine etkilerinin çalışanların manevi yaşama olan ihtiyaçlarını dikkate alarak ortaya çıktığı düşünülmektedir (Çimen ve Karadağ, 2019; Zou vd., 2020).

2.2. Ontolojik İyi Oluş

Ontolojik iyi oluş, bireyin yaşamının; geçmiş, gelecek ve şimdi bağlamında bir proje olarak ele alınan bir değerlendirilmesi olduğu ifade edilmektedir (Şimşek, 2009). Ontolojik iyi oluş kavramı, pozitif psikolojinin önemli kavramlarından biri olan kişinin yaşamına ilişkin duygusal ve bilişsel değerlendirmesi olarak belirtilen öznel iyi oluş kavramından farklı ve ona alternatif olarak kabul edilmektedir (Gyrard vd., 2024; Çakın ve AlMajdawali, 2024). Öznel iyi oluş, olumlu duygu, olumsuz duygu ve yaşam doyumu bileşenlerinden oluşmaktadır (Diener, 1984). İyi oluş, iyi hissetmek, mutlu olmak, bireyin yaşamaktan zevk alması durumu gibi kavramlarla ilişkilendirilmekle birlikte bireyin olumsuz etkilendiği olumsuz duygu durumlarından da kaçınma olarak ifade edilmektedir (Marciano vd., 2024). Ontolojik iyi oluş, öznel iyi oluşun bir yapısı olup bireyin yaşamının geçmişini, bugününü ve geleceğini ayrı ayrı değerlendirmesini içerir. Yaşamını bilişsel ve duygusal olarak bir anlatı perspektifiyle bir bütün olarak değerlendirmesini içermekle birlikte ontolojik iyi oluş, öznel iyi oluşun hedonik ve ödemonik unsurlarını tek bir kavramda keşfetmeye olanak tanınan bir durum olarak da ifade edilebilir (Ergün ve Satıcı, 2024).

Bireysel varoluşunda anlam veya amaç arayan her insan yaşamının iyi oluş değerlendirmesini yapmaktadır (McAdams 2001; Smith, 2023). Birey iyi oluş değerlendirmesini; kendi hayat projesinde tamamlanmış (geçmiş), devam eden (şimdi) ve olası (gelecek) duygusal çıkarımları dikkate alarak inşa etmektedir. Her bireyin bir yaşam projesi olduğu varsayılmaktadır (Staudinger, 2001; Shmotkin 2005; Akcan vd., 2023; Yücel ve Dinçer, 2024). Bu bağlamda bireyin iyi oluş değerlendirmesi yaşam projesi bağlamında yorumlanarak ontolojik iyi oluş kavramının çerçevesi oluşturulmuştur. “Ontolojik iyi-oluş” kavramının dinamikleri içerisinde; geçmişe dair pişmanlık veya memnuniyet, geleceğe yönelik anlamsızlık veya umut, bugüne ilişkin edilgenlik veya aktivasyon/harekete geçme gibi kavramlar bulunmaktadır (Kocayörük vd., 2018; Kaba, 2020; Kortetmäki vd., 2024).

2.3. İşin Anlamı

Günümüzde çalışma eyleminin, bireylerin hayatı anlamlandırılmaları ve bu anlamın kavranışı adına önemli olduğu bilinmektedir (Marx, 2005). Örgütsel davranış literatüründe işin anlamı üzerine yapılmış araştırmalarda, iş deneyimlerinin ve etkileşimlerinin psikolojik bir bakış açısı ile irdelendiği görülmektedir (Brief ve Nord, 1990; Baumeister, 1991; Wrzesniewski vd., 2003; Buchanan vd., 2024). Bu psikolojik bakış açısı, bireylere göre farklı anlam kaynaklarının oluştuğunu vurgulamaktadır.

İşin anlamlılığı ile ilgili yapılan akademik araştırmalarda; iş ortamının verimliliğinin, işin anlamlılığının ön şartı olduğu belirtilmektedir (Hackman ve Oldham, 1976; Baykal, 2018). “İşin anlamının”; genel inançlar, değerler ve işle ilgili tutumlar (Brief ve Nord, 1990; Nord vd., 1990;

Roberson, 1990; Ros vd., 1999; Natland vd., 2024), işin kişisel deneyimi ve işin önemi (Wrzesniewski vd., 2003; Petrou vd., 2024) şeklinde bir dizi farklı potansiyel anlam kaynağıyla açıklandığı görülmektedir. Araştırmalar gerek bireysel gerekse örgütsel değerlere uzanan çok çeşitli faktörün işin anlamlılığını etkilediğini göstermektedir.

Literatüre bakıldığında işte anlamlılığın dört ana kaynağının; benlik, diğerleri, iş ortamı, manevi (ruhsal) yaşam olduğu görülmektedir. İşin anlamlılığının itici gücü olarak temel mekanizmaları; özgünlük, öz yeterlilik, özsaygı, amaç, aidiyet, aşkınlık ile kültürel ve kişilerarası sezgi yeteneği olmak üzere yedi bileşenden oluşmaktadır (Rosso vd., 2010). İşin anlamlılığına dair, literatürde genellikle odaklanılan üç farklı boyut; bireylerin işlerine atfettikleri önem, bütüncül bir bakış açısıyla bakmasını sağlayacak amaç ve varoluşsal açıdan bireyin kendisindeki farkındalığı artırması yani kendini gerçekleştirme olarak ifade edilmektedir (Morelli vd., 2015). İşin anlamlılığı; bireyin işini varoluşsal değerleriyle uyumlu olarak nitelendirmesi, önemli ve değerli görmesi ya da işini kendini gerçekleştirme değer olarak gördüğü amaçlarına ulaşması yönündeki bir araç şeklinde algılaması durumu olarak da belirtilmektedir (Allan vd., 2018; Smith, 2021). İşin anlamlılığı; işin, bireyin yaşam anlamlılığına pozitif katkı sağlarken bireyin aynı zamanda işinden haz duyması şeklinde açıklanabilmektedir (Rosso vd., 2010; Brunoro vd., 2020). Bireyin yaşama bakışında ve tutumlarında çalışma amaçlarının etki ve önem derecesi de işin anlamlılığını göstermektedir (Lips-Wiersma ve Morris, 2009; Sarıçam ve Yaman, 2015; Göransson vd., 2022). İşin anlamının; bireyin işin amacından ne anladığı ya da işi yaparken neyi başardığına olan inancı ile ilgili olduğu belirtilmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Örgütsel deneyimin önemli bir parçası olduğu düşünülen işin anlamlılığı, çalışanların yaptıklarına ve yaptıklarının önemine ilişkin kavrayışları olarak irdelenmektedir (Özkan, 2017; David ve Iliescu, 2022).

2.4. Spiritüel (Ruhsal) Liderlik, İşin Anlamlılığı ve Ontolojik İyi Oluş İlişkileri

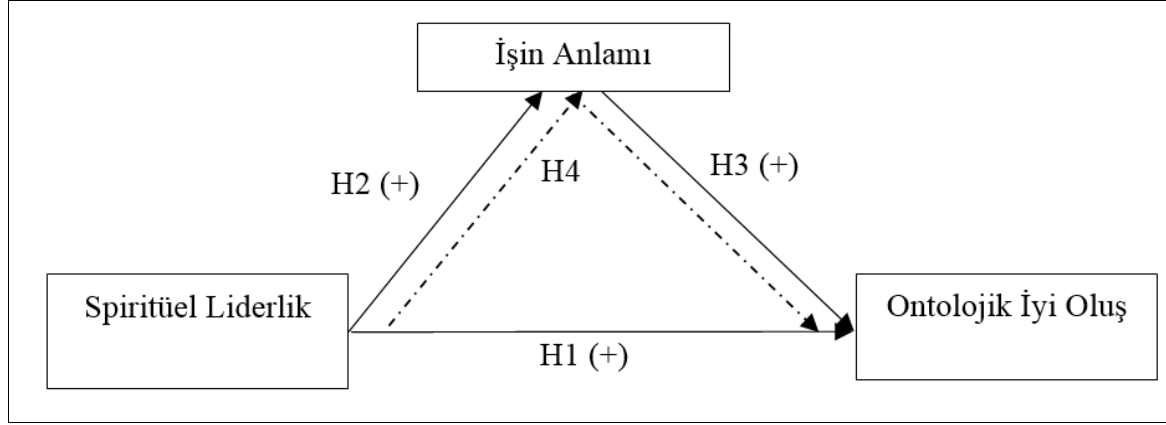
İşin anlamlılığı çalışanların psikolojik olarak kendilerini iyi hissetmelerine ve işletme açısından da istenilen çalışan profilinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Örgüt ortamında yaptıkları işe yükledikleri değer ve anlam ile daha yüksek düzeyde tatmin sağlayanların, işlerini anlamlı bulan çalışanlar olduğu belirtilmektedir (Steger vd., 2012). Dolayısıyla, işlerini anlamlı bulan çalışanların, işlerine yükledikleri yüksek düzeydeki değer ve önem ile daha çok tatmin sağladıkları görülmektedir (Steger vd., 2012; Zeyen ve Branzei, 2023). Bu durum işletmeler açısından değerlendirildiğinde; iş tatmini yüksek çalışanların daha çok karşılıksız mesai yapma eğiliminde olduğu (Wrzesniewski vd., 1997), ayrıca bu durumun örgüt içerisinde yapılan takım çalışmalarına da katkı sağladığı ifade edilmektedir (Dik vd., 2008; Uzunbacak ve Akçakanat, 2018).

İşin anlamlı hale gelmesiyle iş yaşamı ve performansı açısından giderek önemli hale gelirken literatürde işin anlamlı hale gelmesini sağlayan iş özellikleri; iş toplumsal faydası, iş ahlakına uygunluğu, öğrenme ve kariyer gelişimindeki süreklilik, otonomi, iş ilişkilerinin kalitesi, bireyi psikolojik açıdan motive eden takdir edilme ve ödüllendirme sistemi ve fiziksel açıdan bireyi olumlu etkilemesi şeklinde sıralanabilmektedir (Morin, 2008; Chamani vd., 2023; Koole, 2024). Wrzesniewski ve Dutton (2001), işin anlamlılığını etkileyen ve işine anlam yüklemesine destek olan üç önemli unsurun; iş ortamı, kişilik ve sosyal ortam faktörleri olduğunu ifade etmektedir. İşin anlam kaynaklarının ve performans ilişkisinin akademisyenlik mesleği üzerinde araştırıldığı bir çalışmada; işini hayatının anlamı olarak gören akademisyenlerin performanslarının daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Erdem, 2013; Alparslan vd., 2021; Pambudi vd., 2024). Dolayısıyla, işi ile ilgili gereken yetkinliklere ve işi üzerinde etkiye sahip yaptığı işi anlamlı bulan çalışanların, bu algıya sahip olmayan bireylere göre daha yüksek performans düzeyine ulaşacakları ifade edilmektedir (Sigler ve Pearson, 2000). Bu bağlamda, bireyin işinde sahip olduğu yeteneklerine olan inancı ve bireysel kapasitesi açısından değerlendirildiğinde; sürekli yeteneklerini geliştirme arzusuyla ve içsel motivasyonla belirlediği hayat amaçlarına ulaşma isteğinde olmasının önemi de vurgulanmaktadır. Ontolojik kişiliğe sahip bireylerin motive olma konusunda dışsal bir motive edici araca ihtiyaç duymadan ideal deneyim yaşamak adına yaptıkları işten keyif alarak sadece sürece odaklanarak akış deneyimi yaşadıkları görülmektedir (Shevchenko vd., 2020). Dolayısıyla bu kişiler hem yeteneklerini

geliştirip kendilerini iyi hissetmekte hem de gelecek için daha zorlu amaçlar belirlemektedirler (Güler vd., 2020; Csikszentmihalyi vd., 2017).

Araştırma kapsamında spiritüel liderlik, ontolojik iyi oluş ve işin anlamı değişkenlerine yönelik olarak araştırmanın işi üzerinde etkiye modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Şekil 1’de görüleceği üzere araştırma hipotezleri aşağıda belirtilmektedir.

- H₁. Spiritüel liderliğin ontolojik iyi oluş üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.
- H₂. Spiritüel liderliğin işin anlamlılığı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.
- H₃. İşin anlamının ontolojik iyi oluş üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.
- H₄. Spiritüel liderliğin ontolojik iyi oluşta etkisinde işin anlamlılığı aracı rol oynamaktadır.

III. YÖNTEM

Bilimsel bir araştırmada araştırmanın konusu ve araştırma sorusunun belirlenmesi akabinde sistematik bir süreç halinde araştırma modeli oluşturularak araştırma modeli belirlenmeli ve akabinde hipotezlerin geliştirilmesi gerekmektedir (Tutar ve Erdem, 2022: 71). Araştırma sürecinde genel tarama modeli süreci gerçekleştirilmiş ve ilişkisel tarama yöntemi kullanılarak nicel araştırma yöntemi uygulanmıştır.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul’da sağlık sektöründe faaliyet göstermekte olan bir hastane oluşturmaktadır. Araştırma verisinin elde edildiği ilgili hastaneden alınan bilgiye göre toplam 413 sağlık çalışanı bulunmaktadır ki bu sayı araştırma evrenini oluşturmaktadır. Araştırma evreninden tesadüfi olmayan yöntem ile örneklem elde edilmiştir. Tesadüfi olmayan örnekleme yöntemi, araştırmacının bütün evreni incelediğinde ana kütleyle tam olarak gösteren bir listeyi bulması akabinde bu listenin tümüne ulaşmayı hedeflemesi suretiyle yapılan ve evreni temsil etme olasılığı çok yüksek olan örneklem elde etme işlemidir (Tutar ve Erdem, 2022: 266). Örneklem çerçevesinde evreni temsil eden tesadüfi olmadan 392 anket formu elde edilmiş ve bu formların tümü analiz kapsamında ele alınmıştır. Örneklemde evreni temsil etme oranı $n/N \times 100$ formülü ile test edilmiş ve sonuç olarak %94 değeriyle örneklemin yeterli düzeyde evreni temsil ettiği görülmüştür (Baş, 2013: 43; Tutar ve Erdem, 2022: 267). Araştırma verisi 10.06.2024 ile 18.06.2024 tarihinde ilgili işletmeden elde edilmiştir.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada üç adet ölçek kullanılarak veri elde edilmiştir. Kullanılan birinci ölçek; Spiritüel Liderlik Ölçeğidir. Bu ölçek Fry vd. (2007) tarafından geliştirilmiş olup Gündüz (2014) tarafından

Türkçeye uyarlanmış ve 20 ifadeden uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın ikinci ölçeği olan Ontolojik İyi Oluş Ölçeğini ise Şimşek ve Kocayörük (2013) geliştirmiştir. Ontolojik İyi Oluş Ölçeği 24 maddeden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan üçüncü ölçek ise İşin Anlamlılığı Ölçeğidir. Bu ölçek Bunderson ve Thompson (2009) tarafından geliştirilmiş olup ölçeğin 5 maddesi bulunmaktadır.

IV. BULGULAR

4.1. Geçerlilik ve Güvenirlik

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı güvenirlüklerinin belirlenebilmesi için Alpha katsayısına bakılmıştır. Spiritüel liderlik ölçeğine yönelik alfa katsayısı 0,87, ontolojik iyi oluş ölçeği için 0,85 ve işin anlamlılığı ölçeği alfa değeri 0,90 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular ışığında ölçek ifadelerinin güvenilir bir ölçüm yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Akabinde araştırma verilerine açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 1’de spiritüel liderlik ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları belirtilmektedir.

Tablo 1. Spiritüel Liderlik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Spiritüel Liderlik İfadeleri	Döndürülmüş Bileşen Matris Değerleri (Sırah ve 0,50'nin altı değerler kaldırılmıştır)				
	1	2	3	4	5
SL18	0,879				
SL17	0,735				
SL16	0,637				
SL12	0,531				
SL4		0,719			
SL9		0,635			
SL10		0,586			
SL1			0,793		
SL6			0,671		
SL7			0,603		
SL14			0,574		
SL19			0,577		
SL8				0,854	
SL15				0,653	
SL3				0,526	
SL2				0,511	
SL5				0,504	
SL13					0,798
SL21					0,711
SL11					0,649
SL20					0,599
Özdeğer	3,261	2,157	3,964	3,184	3,266
Açıklanan Varyans	44,218	17,754	10,803	8,577	4,068
Açıklanan Toplam Varyans	85,420				
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik ölçüsü	0,871				
Bartlett's test of sphericity	Approx. Chi-Square		2617,563		
	df		89		
	Sig.		0,000		

Tablo 1’e göre çalışma kapsamında spiritüel liderlik faktörlerini belirlemek amacıyla hazırlanan ifadeler verilen cevaplar faktör analizine tabi tutulmuştur. Veri setinin faktör analizine uygunluğunu

gösteren Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı 0,871 olarak tespit edilmiş, Bartlett değeri anlamlı olarak belirlenmiş ($P=0,00$) ve soru setinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. 20 faktör tespit edilmiştir. Özdeğer değerleri 1 ve üstü olan bileşenler dikkate alınmış ve beş farklı faktör bileşeni olduğu görülmüştür. Birinci bileşenin 3,261 özdeğer değeri aldığı ve toplam varyansın %44,218'ini açıkladığı; ikinci bileşenin 2,157 özdeğer değeri aldığı ve toplam varyansın %17,754'ünü açıkladığı, üçüncü bileşenin 3,964 özdeğer değeri aldığı ve toplam varyansın %10,803'ünü, dördüncü bileşenin 3,184 özdeğer değeri aldığı ve toplam varyansın %8,577'sini ve beşinci bileşenin 3,266 özdeğer değeri aldığı ve toplam varyansın %4,068'ini açıkladığı görülmüştür. Bu beş farklı faktör bileşeni toplam varyansın %85,420'sini açıklamaktadır. Tablo 2'de ontolojik iyi oluş ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları belirtilmektedir.

Tablo 2. Ontolojik İyi Oluş Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

İşin Anlamlılığı İfadeleri	Döndürülmüş Bileşen Matris Değerleri (Sıralı ve 0.50'nin altı değerler kaldırılmıştır)			
	1	2	3	4
OİO4	0,724			
OİO3	0,711			
OİO1	0,644			
OİO5	0,621			
OİO8	0,563			
OİO6		0,759		
OİO7		0,703		
OİO2		0,685		
OİO13		0,632		
OİO9		0,594		
OİO11		0,526		
OİO10			0,835	
OİO12			0,752	
OİO20			0,694	
OİO16			0,662	
OİO14			0,581	
OİO17			0,549	
OİO15			0,527	
OİO23				0,718
OİO18				0,673
OİO22				0,639
OİO19				0,572
OİO24				0,533
OİO21				0,517
Özdeğer	3,641	3,719	3,547	3,523
Açıklanan Varyans	51,193	21,614	10,262	6,105
Açıklanan Toplam Varyans	89,174			
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik ölçüsü	0,851			
Bartlett's test of sphericity	Approx. Chi-Square		2709,173	
	df		94	
	Sig.		0,000	

Tablo 2'ye göre çalışma kapsamında ontolojik iyi oluş ölçeği faktörlerini belirlemek amacıyla hazırlanan ifadeler verilen cevaplar faktör analizine tabi tutulmuştur. Veri setinin faktör analizine uygunluğunu gösteren Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı 0,851 olarak tespit edilmiş, Bartlett değeri anlamlı olarak belirlenmiş ($P=0,00$) ve soru setinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. 24 faktör tespit edilmiştir. Özdeğer değerleri 1 ve üstü olan bileşenler dikkate alınmış ve dört farklı faktör bileşeni olduğu görülmüştür. Birinci bileşenin 3,641 özdeğer değeri aldığı ve toplam varyansın %51,193'ünü açıkladığı; ikinci bileşenin 3,719 özdeğer değeri aldığı ve toplam varyansın %21,614'ünü açıkladığı, üçüncü bileşenin 3,547 özdeğer değeri aldığı ve toplam varyansın %10,262'sini ve dördüncü bileşenin 3,523 özdeğer değeri aldığı ve toplam varyansın %6,105'ini açıkladığı görülmüştür. Bu dört farklı faktör bileşeni toplam varyansın %89,174'ünü açıklamaktadır. Son olarak Tablo 3'te işin anlamlılığı ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları belirtilmektedir.

Tablo 3. İşin Anlamlılığı Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Ontolojik İyi Oluş İfadeleri	Döndürülmüş Bileşen Matris Değerleri (Sıralı ve 0.50'nin altı değerler kaldırılmıştır)	
	1	
İA3	0,913	
İA2	0,842	
İA4	0,807	
İA1	0,773	
İA5	0,731	
Özdeğer	6,561	
Açıklanan Varyans	71,634	
Açıklanan Toplam Varyans	71,634	
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik ölçüsü	0,846	
Bartlett's test of sphericity	Approx. Chi-Square	4317,261
	df	41
	Sig.	0,000

Tablo 3'e göre çalışma kapsamında işin anlamlılığı ölçeği faktörlerini belirlemek amacıyla hazırlanan ifadeler verilen cevaplar faktör analizine tabi tutulmuştur. Veri setinin faktör analizine uygunluğunu gösteren Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı 0,846 olarak tespit edilmiş, Bartlett değeri anlamlı olarak belirlenmiş ($P=0,00$) ve soru setinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. 24 faktör tespit edilmiştir. Özdeğer değerleri 1 ve üstü olan bileşenler dikkate alınmış ve tek faktör bileşeni olduğu görülmüştür. Birinci bileşenin 6,561 özdeğer değeri aldığı ve toplam varyansın %71,634'ünü açıkladığı görülmüştür. Bu tek faktör bileşen toplam varyansın %71,634'ünü açıklamaktadır. Araştırma maddelerinin geçerliliklerinin analizi kapsamında açıklayıcı faktör analizi kapsamında 0,5'in altında olan hiçbir ifade olmadığı için hiçbir soru ifadesi atılmamıştır.

Açıklayıcı faktör analizinden sonra doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulaması yapılmış olup, doğrulayıcı faktör analizi bulgularında Spiritüel liderlik ölçeğinin 2. 5. ve 12. maddelerine yönelik standartlaştırılmış faktör yükleri düşük olarak belirlenmiş ve analiz kapsamında atılmıştır. Daha sonra tekrar aynı analiz yapılmış ve elde edilen bulgular ile tek faktörlü model analizi ile elde edilen sonuçlar karşılaştırılmıştır (Tablo 4).

Tablo 4. Model-Veri Uyum Değerleri

	X ²	ΔX ²	SD	X ² /df	GFI	NFI	CFI	TLI	RMSEA
Tek faktörlü model	2012,11	-	251	8,01	0,501	0,512	0,508	0,509	0,136
Araştırma modeli p<0,01	542,12	1469,99	236	2,29	0,903	0,909	0,904	0,904	0,051

*RMSEA (Root mean square error of approximation); 0,08 altında iyi bir model kabul edilir (Schermelleh-Engel vd., 2003; Schumacker ve Lomax, 2004).

χ²/SD (Relative Ki-Kare); 5'ten küçük arasında olmalıdır (Schermelleh-Engel vd., 2003; Schumacker ve Lomax, 2004)

GFI (Goodness of fit index); 0,850'den yüksek olması beklenir (Schermelleh-Engel vd., 2003; Schumacker ve Lomax, 2004).

NFI (Normated fit index); 0,90'dan yüksek olması beklenir (Schermelleh-Engel vd., 2003; Schumacker ve Lomax, 2004).

CFI (Comperative fit index); 0,90'dan yüksek olması beklenir (Schermelleh-Engel vd., 2003; Schumacker ve Lomax, 2004)

TLI (Tucker-Lewis indeksi); 0,90'dan yüksek olması beklenir (Schermelleh-Engel vd., 2003; Schumacker ve Lomax, 2004)

Tablo 4'te görüleceği üzere doğrulayıcı faktör analizi bulgularında araştırma 3 ölçek modeline göre kurgulanarak test edilmiştir. Araştırma modeline yönelik χ²/SD, CFI, RMSEA, TLI, NFI ve GFI uyum değerleri kapsamında elde edilen araştırma modelinin iyi uyum geçerliliği gösterdiği belirlenmiştir. Araştırma modeline göre χ² değerinin p<0.01 olması nedeniyle anlamlı olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan χ²/SD sonucu 2,29 olarak belirlenmiş bu değer 5'in altında bulunması sonucunda araştırma modelinin geçerli bir uyum sağladığı belirlenmiştir. Araştırma modellerine yönelik uyum analiz değerlerine bakıldığında GFI = 0,903, CFI = 0,909, RMSEA = 0,051, NFI = 0,909 ve TLI = 0,904 olarak belirlenmiş olup bu değerlerin model uyumunu elde ettiği tespit edilmiştir. Buna ek olarak tek faktörlü araştırma modeli ile üç faktörlü araştırma modeli karşılaştırılmasında χ² değerlerine Ki Kare Testi analizi yöntemi uygulanarak tek faktörlü analiz ile 3 faktörlü analiz arasındaki farkın yüksek olduğu görülmüştür. Bu farkın yüksek olması ile araştırma modelinde ortak yöntem sapmasının olmadığı görülmüştür (MacKenzie ve Podsakoff, 2012). Bilimsel bir araştırmada ölçek maddelerine yönelik faktör yüklerinin 0,5'ten yüksek olması o ölçeğin ölçme yeterliliğini sağladığını göstermektedir (Hair vd., 2006). Bu çerçevede araştırma ile ilgili ölçek maddelerinin standartlaştırılmış faktör yükleri 0,5'ten yüksektir. Ayrıca, faktör yüklerine yönelik parametrik değerlemeye yönelik işlemde t değerlerinin 8,28 ile 13,27 arasında olduğu belirlenmiş olup bu değerlere göre araştırma modelinin geçerli olduğu söylenebilir (Hair Jr vd., 2010). Tablo 5'te değişkenlere yönelik ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri belirtilmektedir.

Tablo 5. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S	CR(t)	AVE	1	2	3
Spiritüel Liderlik	3,32	1,066	0,937	0,703	-		
Ontolojik İyi Oluş	3,41	1,002	0,914	0,716	0,612**	-	
İşin Anlamlılığı	3,13	1,014	0,908	0,705	0,562**	0,427**	-

Not: SH, standart hata; **0,01 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü)

Tablo 5'e göre araştırmada sürecinde elde edilen modelin ölçeklerin alt boyutlarının uyumuna ilişkin ayırt edici iraksama ve yakınsama geçerlilik uygulaması yapılmıştır. Fornell ve Larcker'e göre (1981) bilimsel bir araştırmanın analizinde yakınsama geçerliliğinin belirlenebilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılır ve AVE değerlerine bakılır, akabinde bu varyans değerinin 0,5'in üzerinde bulunmak beklenir. Bu araştırma sürecinde modelin üç alt boyutunun AVE değerlerine bakıldığında 0,5 sayısından yüksek bir değer bulunmuştur (Tablo 2). Diğer yandan ayırt edici geçerlilik analizinde araştırma ölçeklerine yönelik korelasyon analizi yapılması gerektiğini ifade eden Kline (2014)'a göre ölçeklerin ortalamalarının alınması ve akabinde korelasyon yapılmasıyla 0,80'den düşük değerleri bulunması, yapı güvenilirliğinin (CR) 0,70'ten yüksek olması beklenmelidir. Araştırma ölçeklerinin üçünün de kendi aralarındaki korelasyon analizinde yapı güvenilirliklerinin (CR), 0,70'ten yüksek olduğu görülürken, korelasyon değerlerinin de 0,80'den düşük olduğunun belirlenmesi ile araştırma modeli ve ölçeklerin yapı geçerliliklerini sağladıkları söylenebilir (Fornell ve Larcker, 1981;

Herr ve Cramer, 1988). Diğer yandan araştırma ölçek ifadelerinin benzeşim geçerliliklerinin belirlenmesi amacıyla ölçek ifadelerinin açıklanan ortalama varyans (AVE) değerlerine ve birleşik güvenilirlik seviyesine (CR) bakılmıştır (Bagozzi vd., 1991). Buna göre benzeşim geçerliliğinden bahsetmek için araştırma ölçeklerinin toplam varyans değerlerinin 0,5'ten; birleşik güvenilirliğin ise 0,70'ten büyük olması gerekmektedir (Hair vd., 2010). Tablo 5'te bütün ölçek ifadelerinin birleşik güvenilirlik değerleri (CR) 0,70 ve üzerinde bulunurken benzeşim geçerliliği için AVE değerlerinin 0,50'den fazla olduğu görülmektedir. Bu bakımdan, ölçeği oluşturan bütün faktörlerin benzeşim ve birleşik geçerliliğe sahip olduğu görülmektedir. Ayrışım geçerliliğini test etmek amacıyla ölçeği oluşturan tüm maddelerin aralarındaki korelasyon analizi yapılmış ve değerler incelenmiştir. Kline (2014)'a göre farklı yapılara/faktörlere ait olduğu kabul edilen maddeler çok yüksek derecede (>0,85) korelasyon göstermemelidir. Maddeler arası korelasyon değerleri yine Tablo 5'te görüleceği üzere en az korelasyon değeri 0,42 en yüksek korelasyon değeri ise 0,61 olarak belirlenmiş olup ayrışım geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

4.2. Demografik Bulgular

Araştırmadaki katılımcıların eğitim düzeyi, cinsiyet, kıdem ve yaşa göre demografik bulguları aşağıdaki tabloda belirtilmektedir (Tablo 6).

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Kişilere İlişkin Demografik Verilerin Dağılımı (n= 392)

Değişkenler	Sıklık (n)	Yüzde Değeri (%)	Değişkenler	Sıklık (n)	Yüzde Değeri (%)
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	127	32,3	Evli	281	71,6
Erkek	265	67,7	Bekâr	111	28,4
Eğitim Durumu			Yaş		
İlköğretim	49	13,5	18-30 yaş arası	204	52,0
Lise	159	40,5	31-40 yaş arası	143	36,5
Lisans	184	46,0	41-50 yaş arası	21	5,4
			51 yaş ve üzeri	24	6,1

Tablo 6'da görüleceği üzere katılımcıların %32,3'ü kadın, %67,7'si erkektir. Medeni durumuna göre kadınların %77,2'si evli, %22,8'i bekârdır. Eğitim durumuna göre %13,5'i ilköğretim, %40,5'i lise ve %46'sı lisans mezunu bireylerden oluşmaktadır. Yaş aralıklarına göre analizde %52'si 18-30, %36,5'i 31-40 yaş, %5,4'ü 41-50 yaş ve %6,1'i 51 yaş ve üzeri olarak belirlenmiştir.

4.3. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Demografik bulguların akabinde hipotez testlerinin yapılma analizlerine geçilmiştir. Bu kapsamda araştırma ölçek ifadelerinin ortalamaları alınarak bu ortalamalara yapısal eşitlik modeli analizi yapılmıştır. YEM analizi AMOS programı aracılığıyla yapılmıştır. AMOS programında output bölümünde doğrudan ve dolaylı etkilere yönelik analizlerin yapılması için gerekli işaretlemeler yapılmıştır. Akabinde Şekil 2'de belirtilen modele ilişkin model oluşturularak model çalıştırılmıştır (Tablo 7).

Tablo 7. Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları

Değişkenler	β	t değeri	SH	p
Spiritüel Liderlik – İşin Anlamlılığı	0,576	7,473	0,167	***
Spiritüel Liderlik – Ontolojik İyi Oluş	0,513	7,174	0,154	***
Ontolojik İyi Oluş – İşin Anlamlılığı	0,549	8,436	0,120	***

***0,001 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü)

Tablo 7'ye göre spiritüel liderliğin ontolojik iyi oluş üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır ($\beta=,513$, $t=7,174$, $p<0,001$). H_1 hipotezi desteklenmiştir. İkinci hipotezde spiritüel liderliğin işin

anamlılığı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin bulunduğu görülmüştür ($\beta=,576$, $t=7,473$, $p<0,001$). H_2 hipotezi desteklenmektedir. Üçüncü hipotezde işin anlamının ontolojik iyi oluş üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu saptanmıştır ($\beta =,549$, $t=8,436$, $p<0,001$). H_3 hipotezi desteklenmektedir. Araştırmanın dördüncü hipotezinde işin anlamlılığının aracı etkisine ilişkin yapılan analiz yine YEM analiz ile yapılmıştır. Analizde standartlaştırılmış regresyon değerleri seçilerek doğrudan ve dolaylı etkilere bakılmıştır. İlgili değerler Tablo 8’de gösterilmektedir.

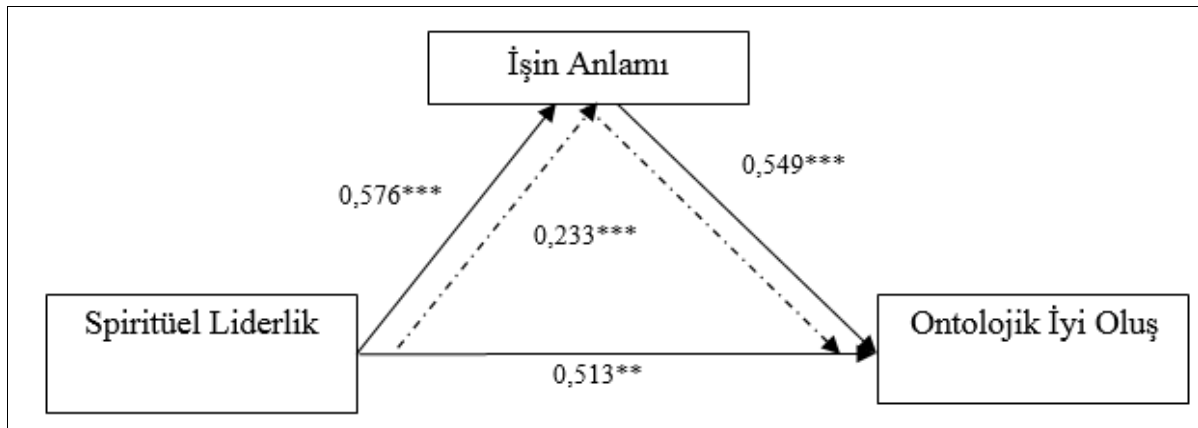
Tablo 8. Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları

İşin anlamlılığı	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Aracı Etki	Alt Sınır	Üst Sınır	p	Sonuç
Spiritüel Liderlik – Ontolojik iyi oluş	0,746	0,513	0,233	0,146	0,419	0,0002**	Aracı Etki var (kısmi) TVE: 0,312

**0,01 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü)

Tablo 8’e göre toplam etki %74,6, doğrudan etki %51,3 ve dolaylı etki ise %23,3 olarak belirlenmiştir. Bu bulgular doğrudan spiritüel liderliğin ontolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde işin anlamlılığı aracı etkisi vardır yorumu yapılabilir ($\beta=0,233$; $p=0,002<0,01$). Açıklanan varyans yine aynı programın koreli çoklu korelasyon değerine bakılarak %31,3 olarak belirlenmiştir. Dolaylı etkinin toplam etkiye oranı ile elde edilen toplam varyans etkisi (Nitzl ve Hirsch, 2016; Erdem, 2021), 0,20 değerinin altında olursa aracılık etkisi olmadığı, 0,20 ile 0,80 arasında kısmi aracılık etkisi olduğu ve 0,80 üzerinde bulunması ile de tam aracılık etkisinin olduğu söylenebilir (Hair vd.,2016). Araştırma kapsamında TVE değerinin 0,312 yani %31 olarak belirlenmesi ile kısmi bir aracılık etkisinin var olduğu söylenebilir. $H4$ hipotezi desteklenmektedir.

Şekil 2. Araştırma Modeli Etki Değerleri



İşin anlamlılığı aracı etkisinin olmasıyla aracı değişkene ilişkin AMOS Bootstrap analizi uygulanmıştır. Byrne’e (2001) göre bir araştırmada aracı etkinin bulunması akabinde Bootstrap analizi yapılarak örneklem hacminin hayali olarak artırılması sağlanır. Bu sayede az örneklemden alınan sonuç ile daha fazla örneklemden alınan sonucun istatistiki olarak karşılaştırılması sağlanır. Analiz sonucunda elde edilen Bootstrap değerlerine göre şayet 392 kişi yerine örneklemin bu örneklemin 10 kat artırılmasıyla yani aynı özelliğe sahip olan 3920 kişiyle aynı ölçekleri ve araştırma modeli kullanılarak anket yapılsaydı yine işin anlamlılığının aracı etkisinin olacağı belirlenecekti. Bu etki en düşük %14 en yüksek %41 olacağı belirlenmiştir.

V. TARTIŞMA VE SONUÇ

İşletmelerde bireyden beklenen performansın önemi giderek artarken bireyin kendi kaynaklarının hem farkına varması hem de bireysel kaynaklarının doğru liderlik yaklaşımlarıyla optimum şekilde yönlendirilmesi gerekmektedir. Spiritüel liderliğin çalışanın içsel kaynaklarının yönlendirilmesinde anlamlı katkılar sağlayacağı düşünülmektedir (Baykal, 2021; Çimen ve Karadağ, 2019). Spiritüel liderliğin ontolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamlılığının “aracı” rolünün işletme çalışanları örnekleminde ele alındığı bu araştırma sürecinde, çalışanların örgüt yöneticilerini spiritüel liderlik olarak algılamalarının artmasıyla “iyi oluş” algılarının artacağı, iş ortamındaki çalışandaki ontolojik iyi oluş hali ile de çalışanların işe yükledikleri anlamın artacağı belirlenmiştir. Araştırma sürecinde bu üç olumlu örgütsel davranışın hem işletme yapısını olumlu etkileyeceği hem de örgütte olumlu bir iş ikliminin oluşabileceği savunulmaktadır.

Araştırma bulgularında yöneticilerin spiritüel liderlik davranışları sergilemeleri ile onların işlerine yükledikleri anlamlılığı güçlendiği benzer şekilde ontolojik iyi oluş halinin ise bu etkileşim sebebiyle yine olumlu yönde etkilendiği görülmektedir. Diğer yandan ontolojik iyi oluşun işin anlamlılığını güçlendirdiği de araştırma bulguları olarak belirlenmiştir. Buna ek olarak, spiritüel liderlik algısının da ontolojik iyi oluşu güçlendirdiği ve bu süreçte ontolojik iyi oluşun gizil bir değişken olduğunun bulunmasıyla bu değişkenin aracı bir işlev gördüğü belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre spiritüel liderlik, ontolojik iyi oluş ve işin anlamlılığı algıları gibi olumlu örgütsel davranış konularının tıpkı ileri görev bilinci algısı, içsel güdüleme algısı, örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven ve diğer örgütsel psikolojiye yönelik her tür olumlu psikolojik algıların çalışanların mesleklerine ve örgütlerine yönelik tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkilerinin olduğunu göstermesi açısından önemlidir.

İşin anlamlılığı, spiritüel liderlik ve ontolojik iyi oluş kavramlarını bütüncül olarak ele alan bir çalışmaya literatürde rastlanılamamıştır. Bu doğrultuda araştırma kapsamında özgün bir modelin ele alındığı düşünülmektedir. Araştırma bulgularının tartışılması amacıyla ilgili değişkenlerin başka değişkenlerle etkileşimleri araştırılmıştır. Bu doğrultuda Akıncı ve Ekşi (2017) öğretmenler örnekleminde yaptıkları çalışmada ruhsal liderliğin öz yeterlilik algısını yordadığını belirlemişlerdir. Yıldız vd., (2022) tıp fakültesi öğrencilerine yönelik yaptıkları çalışmada ruhsal liderliğin tükenmişlik sendromunu zayıflattığını belirlemişlerdir. Arthachinda ve Charoensukmongkol, (2024) danışmanlık firmaları çalışanları örnekleminde yaptıkları çalışmada spiritüel liderliğin psikolojik güvenlik iklimi ve takım yeniliği üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu, psikolojik güvenlik ikliminin spiritüel liderliğin ekip inovasyonu üzerindeki etkisine de aracılık ettiğini belirlemişlerdir. Literatürdeki bu bulgulara göre spiritüel liderliğin örgütte olumlu etkilerinin olduğu ve olumlu örgütsel davranışları güçlendirdiği görülmektedir. İşin anlamlılığı ve ontolojik iyi oluş hakkında literatürde de örgütleri olumlu yönde etkilediğine yönelik uzlaşının olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, Uzunbacak ve Akçakanat’ın (2018) yaptıkları çalışmada işin anlamlı bulunmasının, çalışanların öznel zindeliklerini pozitif ve anlamlı etkilediği, çalışanların öznel zindeliklerinin de öznel mutluluklarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Duru ve Gültekin (2021), COVID-19 sürecinde yaptıkları çalışmada ontolojik iyi oluş ile psikolojik sağlık ve stresle başa çıkma arasındaki etkileşimi incelemiş ve ontolojik iyi oluşun bu olumsuz örgütsel davranış konularını zayıflattığını belirlemişlerdir. Bu bulgular hem ontolojik iyi oluşun hem de işin anlamlılığının örgütlerde olumlu etkilerinin olduğu, diğer yandan olumsuz örgütsel davranışları zayıflattığını göstermesi açısından önemlidir. Yapılan literatür taramasında ontolojik iyi oluş, spiritüel liderlik ve işin anlamlılığı kavramlarının örgütleri olumlu yönde etkileyen çalışmalar olduğu, olumlu örgütsel davranışlarını güçlendirdiği görülmektedir. Bu çerçevede araştırma bulguları ile literatürün örtüştüğü belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında yapılabilecek teorik öneriler olarak, gelecekte yapılacak araştırmalarda spiritüel liderlik, ontolojik iyi oluş ve işin anlamlılığı konularının örgütsel davranışa yönelik başka olumlu konular olan psikolojik sağlamlık, işe bağlılık, çalışan sesliliği, psikolojik güven, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile çalışanların demokratik, otokratik liderlik, etik liderlik algıları ve yöneticinin güçlendirici liderlik davranışları ile karşılaştırılması tavsiye edilebilir. Diğer yandan araştırma konularının örgütsel davranışın olumsuz konuları olan ahlaki çözülme eğilimi, kariyerizm, işe yabancılaşma, üretkenlik karşıtı davranış, hizmet sabotajı, iş yükü algısı, tükenmişlik, örgütsel sessizlik, işten ayrılma niyeti, örgütsel yalnızlık gibi konularla etkileşimlerinin incelenmesi tavsiye edilmektedir. Araştırma kapsamında yapılacak pratik öneriler olarak, araştırma bulgularında ilgili konuların örgütleri olumlu yönde etkilediği belirlenmiş olup bu etki göz önünde bulundurularak yöneticilerin daha adil ve çalışanları önemseyen davranışlarda bulunmak suretiyle örgütte performanslarının artabileceği söylenebilir. Bu kapsamda yöneticilerin bilinçlenmeleri için profesyonel destek alınması, eğitimlerin verilmesi tavsiye edilir. Üniversitelerin ve sivil toplum kuruluşlarının eğitim konusunda destek olmaları gerekmektedir. Ayrıca devletin de çalışanları maddi ve manevi yönden koruyan yasalar çıkarması, bu doğrultuda yaptırımlar uygulaması da çalışanların iyi oluşlarını ve anlamlılık düzeylerini yükseltebilecektir.

Araştırma sadece işin anlamlılığı, spiritüel liderlik ve ontolojik iyi oluş kavramlarını inceleyen sınırlı bir araştırmadır. Araştırma kapsamında sadece bir işletme çalışanlarından veri toplanması, nicel araştırma yapılmak suretiyle tek bir yöntemin kullanılması gibi durumlar araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. İş yaşantısındaki artan kaos nedeniyle de son zamanlarda pozitif psikoloji alanında ilgi çeken konulardan olan ontolojik iyi oluşun; iş, aile, okul gibi yaşamın her alanında bireylere dolayısıyla da örgütlere önemli katkılar sağlayabilecek bir kavram olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda özellikle ontolojik iyi oluş kavramının, bireyin psikolojik sağlığı açısından önemi dikkate alındığında, bu çalışmanın literatürde gelecek çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Etik Kurul İzni: Araştırma için 04.06.2024 tarihinde, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulunun 2024/05 toplantısından 2024/188 protokol numarası ile etik kurul izni alınmıştır.

KAYNAKLAR

- Arthachinda, P., & Charoensukmongkol, P. (2024). Effect of spiritual leadership on psychological safety climate and team innovation in consulting teams: the moderating role of occupational self-efficacy. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(10), 3231-3251.
- Akcan, G., Erol, E., & Kose, O. B. (2023). The mediating role of ontological well-being in the relationship between psychological resilience, psychological well-being, and depression in refugee women. *European Journal of Trauma & Dissociation*, 7(4), 100345.
- Akıncı, T., & Ekşi, H. (2017). Lise öğretmenlerinin yönetici ruhsal liderlik algılarının öğretmen liderliği ve öz-yetkinliklerine etkisi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 15(34), 7-40.
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2018). Task Significance and Performance: Meaningfulness as a Mediator. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 172-182.
- Alparslan, A. M., Polatçı, S. ve Yastioğlu S., (2021). Akademisyenlik mesleğinde işin anlam kaynakları-akademik performans ilişkisi üzerine bir araştırma. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/ Journal of Higher Education and Science*, 11(2), 281-289.

- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The leadership quarterly*, 16(3), 315-338.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y., & Phillips, L. W. (1991). Assessing construct validity in organizational research. *Administrative science quarterly*, 421-458.
- Baş, T. (2013). *Anket: anket nasıl hazırlanır?: anket nasıl uygulanır?: anket nasıl uygulanır?* (7. Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Baumeister, R. F. (1991). *Work, work, work, work*. Meanings of Life (pp. 116–144). New York: The Guilford Press.
- Baykal Narcıkara, E. (2018). Spiritüelite (Ruhsallık) ve İş Ortamında Anlam Arayışı. *Alanya Akademik Bakış*, 2(1), 11-25.
- Baykal, E. (2021). *Spiritüel liderlik davranışının algılanan performans üzerine etkisi*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Doktora Programı, Doktora Tezi.
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). *Meanings of occupational work*. Lexington: Lexington Books.
- Brunoro, C. M., Bolis, I., Sigahi, T. F., Kawasaki, B. C., & Sznelwar, L. I. (2020). Defining the meaning of “sustainable work” from activity-centered ergonomics and psychodynamics of Work's perspectives. *Applied Ergonomics*, 89, 103209.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative science quarterly*, 54(1), 32-57.
- Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling: Perspectives on the present and the future. *International Journal of Testing*, 1(3-4), 327-334.
- Buchanan, K., Dawson, K., Taylor, J., & Bayes, S. (2024). The work of midwives: the socio-institutional theory of the meaning of midwives' work-life balance. *Midwifery*, 104240.
- Chamani, S., Safaeizadeh, F., & Xodabande, I. (2023). Investigating the relationship between language teachers' occupational self-efficacy, satisfaction and meaning at work, and their subjective wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 14, 1219130.
- Chen, C.-Y., & Yang, C.-F. (2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multi-sample analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 107–114. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0953-3>
- Coma, J. M. (2007). Spiritual practice: a literature review related to spiritual health and health outcomes. *Holistic nursing practice*, 21(5), 224-236.
- Csikszentmihalyi, M., Latter, P., & Weinkauff Duranso, C. (2017). *Running flow*. Human Kinetics.
- Çakın, B., & AlMajdawali, R. (2024). Unsettled Ground, Unsettled Lives: The Ontological (In) securities of Syrian Refugees in the Shadow of Turkey's 2023 Earthquake. *Journal on Migration and Human Security*, 23315024241291830.
- Çimen, B., & Karadağ, E. (2019). Spiritual leadership, organizational culture, organizational silence and academic success of the school. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(1), 1-50.
- David, I., & Ilescu, D. (2022). The influence of religiosity and meaning making on work outcomes: A path analysis. *Current Psychology*, 41(9), 6196-6209.

- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35(1), 23-41.
- Duru, H., & Gültekin, F. (2021). COVID-19 Salgını Sürecinde Bireylerin Psikolojik Sağlımlıkları: Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Ontolojik İyi Oluş. *Turkish Studies-Social Sciences*, 16(3).
- Ece, S. (2023). İşletmelerde ruhani (spiritüel) liderlik: Kavramsal bir çözümleme. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 6(3), 173-186.
- Ergün, U., & Satici, S. A. (2024). Social connectedness to ontological well-being: mediating role of loneliness and death anxiety. *Current Psychology*, 43(6), 5057-5064.
- Erdem, A. T. (2013). *Lojistik yönetimindeki müşteri memnuniyetinin bir kargo şirketi bağlamında incelenmesi* (Master's thesis) Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Erdem, A. T. (2021). The moderator role of generations X and Y in the effect of resource dependency management strategy on corporation entrepreneurship: Ankara OSTIM industry case. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 55-62.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fry, L., Nisiewicz, M., Vitucci, S. & Cedillo, M. (2007). *Transforming police organizations through spiritual leadership: Measurement and establishing a baseline*. Paper presented at the National Meeting of the Academy of Management, Philadelphia, Pennsylvania.
- Göransson, K., Kang, Y., & Kim, Y. (2022). Navigating conflicting desires: parenting practices and the meaning of educational work in urban East Asia. *Ethnography and Education*, 17(2), 160-178.
- Gunawan, I., & Adha, M. A. (2021). The effect of instructional, transformational and spiritual leadership on elementary school teachers' performance and students' achievements. *Cakrawala Pendidikan*, 40(1), 17-31.
- Güler, M., Köksal, O., & Çetin, F. (2020). Ototelik kişilik, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisinde fark yaratır mı? *İzmir İktisat Dergisi*, 35(2). 271-283.
- Gümüşsoy, Y. (2020). Ruhsal liderliğin hizmet inovasyon davranışı üzerindeki etkisinde takım uyumu ve bilgi paylaşımının aracılık rolü üzerine bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
- Gündüz, Ş. (2014). Ruhsal liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Duygusal zekânın aracı etkisi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Doktora Tezi), İstanbul*.
- Gyrard, A., Mohammadi, S., Gaur, M., & Kung, A. (2024). IoT-Based Preventive Mental Health Using Knowledge Graphs and Standards for Better Well-Being. *arXiv preprint arXiv:2406.13791*.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. NJ: Pearson Prentice Hall
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. In *Multivariate data analysis* (pp. 785-785)..
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Matthews, L. M. ve Ringle, C. M. (2016). Identifying and treating unobserved heterogeneity with FIMIX-PLS: Part I-method. *European Business Review*, 28(1), 63-76.
- Herr, E. L. ve Cramer, S. H. (1988). *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches*: Scott, Foresman & Co.
- Hunsaker, W. D. (2022). Spiritual leadership and employee innovation. *Current Psychology*, 41(8), 5048-5057.
- Kaba, İ. (2020). Ontolojik İyi-Oluş (Yaşam Projesi). *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(1): 143-154.
- Khaddam, A. A., Alzghoul, A., Khawaldeh, K., & Alnajdawi, A. M. (2023). How spiritual leadership influences creative behaviors: The mediating role of workplace climate. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(2), 7.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*: Routledge.
- Kocayörük, E., Altıntaş, E., Şimşek, Ö. F., Bozanoğlu, İ., & Çelik, B. (2018). Üniversite öğrencilerinin zaman perspektifli iyi-oluş düzeyleri: kümeleme analizi incelemesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 550-564.
- Koole, T. (2024). Meaning as referential work: Reflections on the research object of Interactional Semantics. *Interactional Linguistics*.
- Kortetmäki, T., Puurtinen, M., Salo, M., Cortés-Capano, G., Karkulehto, S., & Kotiaho, J. S. (2024). Planetary well-being. *Jyväskylä, Finland, covering topics from macroecology to conservation biology and restoration ecology.*, 26.
- Li, W., Abdalla, A. A., Mohammad, T., Khassawneh, O., & Parveen, M. (2023). Towards examining the link between green hrm practices and employee green in-role behavior: spiritual leadership as a moderator. *Psychology Research and Behavior Management*, 383-396.
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). 'Meaningful work' and the 'management of meaning.' *Journal of Business Ethics*, 88(3), 491-511.
- MacKenzie, S. B. & Podsakoff, P. M. (2012). Common method bias in marketing: Causes, mechanisms, and procedural remedies. *Journal of retailing*, 88(4), 542-555.
- Marciano, L., Jindal, S., & Viswanath, K. (2024). Digital Detox and Well-Being. *Pediatrics*, 154(4).
- Marx, K. (2005). *Karl Marx 1844 El Yazmaları*, (çev: M. Belge), Birikim Yayınları, Ankara.
- McAdams, D. P. (2001). The psychology of life stories. *Review of General Psychology*, 5(2), 100–122.
- Morelli, S. A., Lee, I. A., Arnn, M. E., & Zaki, J. (2015). Emotional and instrumental support provision interact to predict well-being. *Emotion*, 15(4), 484–493.
- Morin, E. (2008). Sens Du Travail, Santé mentale et engagement organisationnel, Santé

- Natland, S., Wathne, K., & Hansen, R. (2024). The meaning of social work leadership. A local development process to enhance social services and reduce school dropout. *Social Work Education*, 1-17.
- Nitzl, C., & Hirsch, B. (2016). The drivers of a superior's trust formation in his subordinate: The manager–management accountant example. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 12(4), 472-503.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1990). Studying meanings of work: The case of work values. In A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work* (pp. 21–64). Lexington: Lexington Books.
- Özkan, C. (2017). *İşin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışına etkisi: Mersin ilinde yapılan bir araştırma*, (Doktora Tezi), Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Pambudi, D. I., Suyatno, S., Wantini, W., Patimah, L., Mardati, A., & Nurfirdaus, N. (2024, September). The mediating role of meaning in work in promoting teachers' technology integration. In *Frontiers in Education* 9, 1455669. Frontiers Media SA.
- Pandia, M. M., Jufrizen, J., Khair, H., & Tanjung, H. (2023). Organization citizenship behavior: the role of spiritual leadership, self efficacy, locus of control and job satisfaction. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 168-187.
- Petrou, P., Hamrick, A. B., & Abdel Hadi, S. (2024). Unraveling the power of leisure crafting for unengaged employees: Implications for creativity and meaning at work. *Journal of Organizational Behavior*, 45(8), 1170-1188.
- Polat, S., & Tülübaş, T. (2013). Üniversite hazırlık sınıfı öğrencilerine göre öğretim elemanlarının ruhsal liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 38(170).
- Roberson, L. (1990). Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation. In A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work* (pp. 107–134). Lexington: Lexington Books.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49–71.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
- Sarıçam, H., & Yaman, E. (2015). Psikoşiddetin iş anlamına etkisi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 3(2), 16-26.
- Smith, S. R. (2023). *The Ontology of Well-Being in Social Policy and Welfare Practice*. Springer.
- Smith, R. (2021). The Meaning of 'Free' Work: Service as a Gift, and Labor as a Commodity for Ni-Vanuatu Labor Migrants. *Work, society and the ethical self: Chimeras of freedom in the neoliberal era*, 27-48.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Yapısal Eşitlik Modellerinin Uyumunun Değerlendirilmesi: Önem Testleri ve Tanımlayıcı Uyum İyiliği Ölçüleri. *Çevrimiçi Psikolojik Araştırma Yöntemleri*, 8(2), 23-74.
- Shevchenko, H. P., Antonenko, T. L., & Safonova, I. O. (2020). Positive Personality Education: An Ontological Aspect. *Journal of History Culture and Art Research*, 9(1), 133-144.
- Shmotkin, D. (2005). Happiness in the Face of Adversity: Reformulating the Dynamic and Modular Bases of Subjective Well-Being. *Review of General Psychology*, 9(4), 291–325.
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.
- Staudinger, U. M. (2001). Life Reflection: A Social–Cognitive Analysis of Life Review. *Review of General Psychology*, 5(2), 148–160.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R.D. (2012). *Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI)*. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Subhaktiyasa, P. G., Andriana, K. R. F., Sintari, S. N. N., Wati, W. S., Sumaryani, N. P., & Lede, Y. U. (2023). The effect of transformational leadership, servant leadership, and spiritual leadership on organizational citizenship behavior. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 224-238.
- Şimşek, Ö. F. & Kocayörük, E. (2013). Affective reactions to one's whole life: Preliminary development and validation of the ontological well-being scale. *Journal of Happiness studies*, 14, 309-343.
- Şimşek, Ö. F. (2009). Happiness revisited: Ontological well-being as a theory-based construct of subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 10, 505-522.
- Tutar, H. & Erdem, A. T. (2022). Örnekleriyle bilimsel araştırma yöntemleri ve SPSS uygulamaları. *Seçkin Yayıncılık*, 1.
- Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2018). İşin anlamı, zindelik, mutluluk ve iş tatmini ilişkileri üzerine görgül bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1691-1702.
- Vedula, S. B., & Agrawal, R. K. (2024). Mapping spiritual leadership: a bibliometric analysis and synthesis of past milestones and future research agenda. *Journal of Business Ethics*, 189(2), 301-328.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). *Interpersonal sensemaking and the meaning of work*. In Kramer, R. M., & Staw, B. M. Eds. *Research in Organizational Behavior*. Vol. 25 (pp.93–135).
- 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.
- Yıldız, M. S., Börklü Doğan, Ö., & Dayan, A. (2022). Tıp uzmanlık öğrencilerinde ruhsal liderlik ve tükenmişlik sendromu ilişkisi. *Türk Aile Hekimliği Dergisi*, 26(2), 29-36.

- Yusof, J. M. & Mohamad, M. (2014). The Influence of Spiritual Leadership on Spiritual Well-Being and Job Satisfaction: A Conceptual Framework. *International Review of Management and Business Research*, 3(4), 1948-1957.
- Yücel, E., & Dincer, D. (2024). Transformative power of friendships: Examining the relationships among friendship quality, self- change, and well- being. *Personal Relationships*, 31(2), 301-332.
- Zeyen, A., & Branzei, O. (2023). Disabled at work: Body-centric cycles of meaning-making. *Journal of Business Ethics*, 185(4), 767-810.
- Zou, W., Zeng, Y., Peng, Q., Xin, Y., Chen, J., & Houghton, J. D. (2020). The influence of spiritual leadership on the subjective well- being of Chinese registered nurses. *Journal of nursing management*, 28(6), 1432-1442.