

HİTİT SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Hitit Journal of Social Sciences

e-ISSN: 2757-7949

Cilt | Volume: 19 • Sayı | Number: 1

Nisan | April 2026

Otel Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörler Olarak İşyeri Maneviyatı ve Örgütsel Özdeşleşme

Workplace Spirituality and Organizational Identification as Factors
Affecting Job Satisfaction Among Hotel Employees

Ahmet AKNAR

Corresponding Author | Sorumlu Yazar

Dr. Öğretim Üyesi | Asst. Prof.

Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu,

Otel, Lokanta ve İkrâm Hizmetleri Bölümü, Çorum, Türkiye

Hitit University, Vocational School of Social Sciences,

Department of Hotel, Restaurant and Catering Services, Çorum, Türkiye

ahmetaknar@hitit.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-1577-5488>

<https://ror.org/01x8m3269>

Makale Bilgisi | Article Information

Makale Türü | Article Type: Araştırma Makalesi | Research Article

Geliş Tarihi | Received: 19.02.2025

Kabul Tarihi | Accepted: 18.11.2026

Yayın Tarihi | Published: 30.04.2026

Atıf | Cite As

Aknar, A. (2026). Otel çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörler olarak işyeri maneviyatı ve örgütsel özdeşleşme. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 170-187. <https://doi.org/10.17218/hititsbd.1643360>

Değerlendirme: Bu makalenin ön incelemesi iki iç hakem (editörler-yayın kurulu üyeleri) içerik incelemesi ise iki dış hakem tarafından çift taraflı kör hakemlik modeliyle incelendi. Benzerlik taraması yapılarak (Turnitin) intihal içermediği teyit edildi.

Etik Beyan: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.

Etik Bildirim: husbededitor@hitit.edu.tr

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hititsbd>

Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Finansman: Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.

Telif Hakkı & Lisans: Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

Review: Single anonymized-Two Internal (Editorial board members) and Double anonymized - Two External Double-blind Peer Review. It was confirmed that it did not contain plagiarism by similarity scanning (Turnitin).

Ethical Statement: It is declared that scientific and ethical principles have been followed while conducting and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

Complaints: husbededitor@hitit.edu.tr

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hititsbd>

Conflicts of Interest: The author(s) has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author(s) acknowledge that they received no external funding to support this research.

Copyright & License: Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.

Workplace spirituality and organizational identification as factors affecting job satisfaction among hotel employees¹

Abstract

This study examines the mediating role of organizational identification in the effect of workplace spirituality on job satisfaction among hotel employees in the Manavgat destination. Within the scope of quantitative methods, the relational survey model was adopted, and data were collected from 411 participants working in five-star hotel establishments using the judgmental sampling method. During the analysis phase, SPSS 25 Process software was utilized, and the theoretical model was tested using the bootstrap method proposed by Hayes. The research findings indicate that workplace spirituality is positively associated with both organizational identification and job satisfaction, while organizational identification also has a significant impact on job satisfaction. Furthermore, it has been determined that organizational identification plays a mediating role in the interaction between workplace spirituality and job satisfaction.

Keywords: Hotel employees, workplace spirituality, job satisfaction, organizational identification

Otel çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörler olarak işyeri maneviyatı ve örgütsel özdeşleşme²

Öz

Bu araştırma, Manavgat destinasyonunda faaliyet gösteren otel çalışanlarının işyeri maneviyatı düzeylerinin iş tatminleri üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada nicel yöntemler kapsamında ilişkisel tarama modeli tercih edilmiş ve yargısal örnekleme yöntemi kullanılarak beş yıldızlı otel işletmelerinden 411 katılımcıdan veri toplanmıştır. Analiz aşamasında SPSS 25 Process yazılımından yararlanılmış, kuramsal model ise Hayes'in önerdiği bootstrap yöntemi ile test edilmiştir. Araştırma bulguları, işyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini ile pozitif yönde ilişki sergilediğini, örgütsel özdeşleşmenin de iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, işyeri maneviyatı ile iş tatmini arasındaki etkileşimde örgütsel özdeşleşmenin aracı bir rol üstlendiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Otel çalışanları, işyeri maneviyatı, iş tatmini, örgütsel özdeşleşme

Giriş

İnsanlar birçok nedenden dolayı çalışırlar. İnsanların işe yönelik tutumlarını, işlerini kolaylaştıran etkenleri ve ulaşmak istedikleri hedefleri kavramak, örgütlerde etkili ve verimli çalışma ortamları oluşturmak açısından büyük önem taşımaktadır. İnsanın hem aklının hem de ruhunun olduğunu kabul eden, yaptığı işte anlam arayan ve diğer insanlarla bağlantı kurma arzusu taşıyan bir çalışma ortamının, bireye ve örgüte faydalı sonuçlar doğuracağı öngörülmektedir (Belwalkar ve diğerleri, 2018). Bu deneyim işyeri maneviyatı olarak tanımlanmaktadır. Günümüz çalışma yaşamında, çalışanların mesleklerinden kaynaklanan artan talepler ve baskılar nedeniyle işyeri maneviyatının önemi hızla artmaktadır. (Aboobaker ve diğerleri, 2019). Maneviyatla ilgili literatürde iki farklı bakış açısının olduğu görülmektedir. Bu bakış açısından ilki maneviyatın yaratıcı ile ilişkili olduğu varsayımına dayanmakta iken, ikincisi bakış açısı ise maneviyatı yaşamın anlamını bulma çabası olarak ele alınmaktadır (Ashmos ve Duchon, 2000; Mitroff ve Denton, 1999a). Maneviyat birlik olma, ötesine geçme ve anlam arayışıyla ilgilidir (Janhsen ve diğerleri, 2021; Zwingmann ve diğerleri, 2011). Bireylerin bir topluluğun parçası olarak çalışma hisleri ile anlamlı işler yaparak iç benliklerini

¹ Ethical approval for this study was obtained from the Ethics Board of Hitit University, with the decision dated February 28, 2024, and numbered 2024/04.

² Bu çalışma için etik onay, Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 28 Şubat 2024 tarih ve 2024/04 sayılı karar ile alınmıştır.

tatmin edebilecekleri bir yer maneviyatın var olduğu işyeri olarak ifade edilmektedir (Hartwick ve Kang, 2013). İşyeri maneviyatı ise çalışma ortamlarında kişilerin ruhsal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılayarak anlam ve değer bulmalarını sağlayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bireyin manevi inançları, onun iş tatmini ve özdeşleşme etkenlerine ilişkin yorumunu önemli ölçüde etkilemektedir.

İşyeri maneviyatı, çalışanların işlerine daha derin bir anlam kazandırmalarına ve iş tatminini artırmalarına yardımcı olabilmektedir. İş tatmini, çalışma koşullarına yönelik olumlu duygusal tepkiler, iş ortamlarında arzu edilen ihtiyaçların karşılanması ve iş değeri veya eşitliği gibi temel özellikler kullanılarak tanımlanmıştır (Liu ve diğerleri, 2016). Ayrıca, işyeri maneviyatı ile ilişkilendirilen faktörlerin, çalışanların motivasyonunu, bağlılığını ve performansını olumlu yönde etkileyebileceği öne sürülmektedir (Ashmos ve Duchon, 2000; Milliman ve diğerleri, 2003; Rego ve Pina e Cunha, 2008). Bu nedenle, işyeri maneviyatı konusunun incelenmesi, iş dünyasında ve örgütsel davranış alanında önemli bir araştırma alanı haline gelmiştir.

Araştırmacılar, işyeri maneviyatının bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerindeki etkilerine ilişkin ampirik çalışmaların hem önemli olduğunu (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003) hem de yeterince incelenmediğini belirtmişlerdir (Duchon ve Plowman, 2005). Özellikle işyeri maneviyatının bir sonucu olarak örgütsel özdeşleşme deneyiminin iş tatminini nasıl etkileyebileceğine dair çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Bu araştırma, işyeri maneviyatı ile iş tatmini arasındaki ilişkide bir aracı olarak örgütsel özdeşleşmeyi analiz etmektedir.

Turizm sektöründe çalışanlar, yalnızca müşteri memnuniyeti ve yenilikçilik gibi zorunlu davranışları sergilemekle kalmayıp, aynı zamanda hem işletmelerine hem de misafirlere yönelik olarak bu beklentilerin ötesine geçme gerekliliğiyle karşı karşıya kalmaktadır. Artan rekabet ve yoğun taleplerin çalışanlar üzerinde baskı oluşturması nedeniyle, otel işletmeleri çalışanların kuruma bağlılık ve sorumluluk duygusu geliştirmelerini, işletme hedeflerine yönelik motivasyonlarını artırmalarını sağlayacak daha derin ve anlamlı çalışma ortamları tasarlamaya yönelmektedir. Çalışma, otel çalışanlarının iş tatminini destekleyen ortamların, işletme düzeyinde olumlu sonuçlar doğurabileceğine dair önemli bulgular sunmayı amaçlamaktadır. Bununla birlikte, çalışma karmaşık ve ölçülmesi güç bir insan özelliği olan maneviyatın, işyerinde niceliksel ve niteliksel yaklaşımlarla birlikte incelenebileceğini ortaya koymaktadır.

1. Literatür taraması

1.1. İşyeri maneviyatı

Geleneksel çalışma ortamları sadece verimlilik ve kâr elde etme üzerine yoğunlaşmış olsa da işyeri maneviyatı kavramı son yıllarda giderek daha fazla önem kazanmaktadır. İnsanlar, iş yerinde sadece işlerini yapmakla kalmayıp, aynı zamanda kendilerini ifade edebilecekleri, değerlerini paylaşabilecekleri ve bir amaç bulabilecekleri bir ortam arayışı içindedirler. Örgütlerinde tıpkı canlı bir organizma gibi sağlıklı biçimde varlıklarını sürdürebilmeleri, maddi olduğu kadar manevi unsurların da farkında olmalarına bağlıdır (Çiçek ve Kaynak, 2024). Örgütlerdeki manevi unsurlar, 'örgütsel maneviyat' ya da 'işyeri maneviyatı' terimleriyle ifade edilmektedir (Sobacı, 2024). Çalışanların örgütsel yaşamda kendi manevi değerlerini ve inançlarını ifade etme isteği, işyeri maneviyatı kavramının 1920'li yıllarda ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Merdan, 2022).

İşyeri maneviyatı soyut bir kavram olmasından dolayı tek bir tanımla ifade etmenin zor olduğu söylenebilir. Araştırmacılar işyeri maneviyatını farklı bakış açılarıyla tanımlamaya

çalışmışlardır. İşyeri maneviyatını Mitroff ve Denton (1999b) kişinin hayatındaki nihai anlamı ve amacı bulma ve bütünleşik bir hayat yaşama yönündeki temel arzu olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışanların, başkalarına karşı duyarlılık ve şefkat gösterme isteklerini ifade edebildikleri, yaptıkları işte derin bir anlam buldukları ve bu sayede daha yüksek bir bilinç düzeyine ulaştıkları durumlarda, işyerinde olumlu bir deneyim yaşadıkları söylenebilir.

Milliman ve diğerleri (2003) işyeri maneviyatını, bireyin yaptığı işe anlam ve amaç yüklemesi, işletmenin iç ve dış çevresindeki insanlarla olumlu ilişkiler geliştirmesi ve kişisel değerleri ile kurumsal ilkelerin uyum içinde olması olarak tanımlamıştır.

İşyeri maneviyatı, bireyin çalıştığı ortamda anlam, amaç ve aidiyet duygusu hissetmesine yönelik yaklaşımlar çerçevesinde çeşitli kuramsal temellere dayanmaktadır. Bu kuramlardan ilki, Maslow'un (1943) İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramıdır. Bu kurama göre bireyler, temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra aidiyet, saygı görme ve kendini gerçekleştirme gibi daha üst düzey manevi ihtiyaçları tatmin etmeye yönelmektedir. İş ortamında maneviyat, bu üst düzey ihtiyaçlara hitap etmesi bakımından önem kazanmaktadır. Bir diğer temel yaklaşım, Tajfel ve Turner'ın (2001) ortaya koyduğu Sosyal Kimlik Kuramı'dır. Bu kurama göre bireyler, kendilerini belirli bir gruba ait hissetme ve bu grup üzerinden kimlik geliştirme eğilimindedir. Örgütsel bağlamda çalışanların, işyerinde anlamlı bir amaç etrafında bir araya gelmeleri, aidiyet duygusunu ve örgütsel kimliği güçlendirmektedir. Ayrıca işyeri maneviyatı, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından da etkilenmektedir. Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) ile Luthans (2002), bireylerin güçlü yönlerine, olumlu duygularına ve psikolojik sermayelerine odaklanarak daha tatmin edici ve verimli bir çalışma yaşamının mümkün olabileceğini savunmuşlardır. Son olarak Fry'nin (2003) geliştirdiği Manevi Liderlik Teorisi, iş yaşamında içsel motivasyonun anlam, vizyon ve başkalarına hizmet etme ilkeleriyle sağlanabileceğini öne sürmekte ve işyeri maneviyatı kavramına doğrudan katkı sunmaktadır. Bu kuramsal çerçeveler, işyeri maneviyatının bireysel ve örgütsel düzeyde anlaşılmasına zemin hazırlamaktadır.

İşyeri maneviyatı çalışanların, işlerine ve çalışma ortamlarına karşı duydukları ruhsal ve manevi bağlantı olarak tanımlanabilir. İşyeri maneviyatı, bireyin yaptığı işe anlam ve amaç yüklemesi, iş ortamında diğerleriyle olumlu ilişkiler kurması, kendi inançlarıyla örgütün değerlerinin uyumlu olması ve işin hem kişisel hem de toplumsal yönlerini fark edip değerlendirmesi olarak ifade edilebilir. Kavram, genellikle çalışanların işe olan tutkularını, bağlılıklarını ve çalışma ortamındaki olumlu duygularını ifade etmek için kullanılmaktadır.

1.2. İşyeri maneviyatı ve iş tatmini

İş tatmini, çalışma koşullarına yönelik olumlu duygusal tepkiler, iş ortamlarında arzu edilen ihtiyaçların karşılanması ve iş değeri veya eşitliği gibi temel özellikler kullanılarak tanımlanmıştır (Liu ve diğerleri, 2016). İş tatmini çalışanın algıladığı girdi ve çıktı dengesi olarak ifade edilmektedir (Adams, 1963). İş tatmini, bireyin beklentileri ile işten elde ettiği sonuçları karşılaştırması sonucunda ortaya çıkan duygusal bir tepkidir (Kuzulugil, 2012). Örgütlerde görev ve sorumluluklarını yerine getiren çalışanların istek, beklenti ve çıkarlarının karşılanması beklemektedir. İş tatmini yüksek olan çalışanlar işini severek yapmakta, işletmeyi benimsemekte, işletmeye, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına pozitif tutum sergilemektedirler.

İş tatminini ücret, terfi olanakları, fiziksel çalışma koşulları, yönetici ve iş arkadaşı ile ilişkiler, yetki ve sorumluluk, yetenek kullanımı, yapılan iş, tanınma, toplumsal statü, bağımsız karar

verme ve sosyal hizmetler gibi işle ilgili unsurların yanı sıra bireyin demografik özelliklerini de etkilemektedir. Ancak bu koşulların hepsinin aynı anda gerçekleşmesine gerek yoktur. Çalışanın yönetici ve arkadaş ilişkilerinden duyduğu tatmin derecesi yüksek olabiliyorken, terfi olanaklarından tatmin derecesi düşük olabilmektedir.

İş tatmini kavramı, örgütsel davranış alanında geliştirilen çeşitli kuramsal çerçevelerle yakından ilişkilidir ve bu kuramlar, iş tatmininin oluşum sürecini, belirleyicilerini ve sonuçlarını anlamada önemli katkılar sunmaktadır. Bu doğrultuda özellikle Herzberg'in İki Faktör Teorisi, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Adams'ın Eşitlik Teorisi, Vroom'un Beklenti Teorisi ve Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Modeli, iş tatmini üzerine yapılan çalışmalarda sıklıkla başvurulan teorik yaklaşımlar arasında yer almaktadır. Söz konusu kuramlar, bireysel ihtiyaçların karşılanması, adalet algısı, beklentiler ile işin yapısal ve psikolojik özellikleri gibi unsurların çalışanların tatmin düzeylerine etkisini farklı boyutlarıyla açıklamaktadır (Luthans, 2011; Robbins ve Judge, 2009).

Çalışanların iş tatminini etkileyen değişkenler içinde işyeri maneviyatı da dikkate değer bir etken olarak öne çıkmaktadır. Literatürde işyeri maneviyatının iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalara aşağıda yer verilmiştir.

Sony ve Mekoth (2019) yaptıkları çalışmada anlamlı genel olarak işyeri maneviyatı ve alt boyutlarının ayrı ayrı iş tatminini ve çalışanların performansını önemli ölçüde etkilediğini bulmuşlardır. İşyeri maneviyatının anlam ve amaç duygusuna ulaşmaya katkıda bulunduğunu, yaratıcılığı teşvik ettiğini ve sonuçta iş tatminini artırdığını tespit etmişlerdir (Belwalkar ve diğerleri, 2018; Shankar Pawar, 2009).

Rani ve Rani (2023) yaptıkları çalışmada işyeri maneviyatının iş tatminini güçlü bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir. Doğan ve Bekiş (2022) makine, inşaat ve madencilik sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada işyeri maneviyatının hem içsel tatmin hem de dışsal tatmin üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde Pelenk ve Acaray (2020) bankacılık sektöründe yaptıkları çalışmada işyeri maneviyatının iş tatmini üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Noor (2011) çalışmasında örgütsel düzeyde maneviyatın, çalışanların iş tatminini etkilediği için ihmal edilmemesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca maneviyatın iş tatmininin başlıca göstergesi olduğu ve iş tatmini ile olumlu yönde ilişkili olduğunu bulgulamıştır. Lefterova (2009), manevi hususların çalışanları örgütte tutmada önemli olduğunu belirtmiştir. Manevi değerler ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu gözlemlemiştir. Van der Walt ve De Klerk (2014) yaptıkları çalışmada işyeri maneviyatı ve iş tatmininin ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Garcia-Zamor (2003) araştırmalarında, işyerinde maneviyatın iş tatmini ve işe bağlılık ile ilişkilendirilebileceğini ortaya koymuştur. Zaidi ve diğerleri (2019) sağlık sektöründe yaptığı çalışmada işyerinde maneviyatın iş tatminini geliştirdiğini ifade etmişlerdir. Bu çalışmalara dayanarak H1 hipotezi geliştirilmiştir.

H1: İşyeri maneviyatının iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

1.3. İşyeri maneviyatı ve örgütsel özdeşleşme

Özdeşleme kavramının ilk olarak kim tarafından tanımlandığı ile ilgili alan yazında farklı görüşler vardır. Araştırmacılara göre kavramın Harold Lasswell (Tokgöz ve Seymen, 2013), Sigmund Freud (Gautam ve diğerleri, 2004) ve Frederick Winslow Taylor (Ashforth ve diğerleri, 2008) tarafından tanımlandığı ifade edilmektedir. Kavramla ilgili kim tarafından

tanımlandığı henüz net olarak belli olmasa da 1900'lü yılların başlarında ortaya çıktığı ve "başkalarıyla kurulan duygusal bağ" olarak tanımlandığı hususunda görüş birliği olduğu söylenebilir. Özdeşleşme, çalışanın kendini bir örgütün parçası olarak tanımlaması ve hissetmesini ifade etmektedir (Ashforth ve Mael, 1989).

Örgütsel özdeşleşme; çalışanların kişisel değerleriyle örgüt değerlerinin uyum sağlaması sonucu, birey ile örgüt arasında bir aidiyet veya birliktelik duygusunun gelişmesi ya da bireyin kendisini tanımlarken örgütün özgün bir üyesi gibi görmesi süreci şeklinde tanımlanmaktadır (Riketta, 2005).

Örgütsel özdeşleşme, bireylerin örgütle kurdukları psikolojik bağ ve örgütü kendi kimliklerinin bir parçası olarak görmeleri süreciyle ilgilidir. Bu kavramın kuramsal temelleri büyük ölçüde Sosyal Kimlik Teorisi (Social Identity Theory) ile açıklanır. Tajfel ve Turner (1979) tarafından geliştirilen bu teoriye göre bireyler, sosyal gruplar aracılığıyla kendilerini tanımlarlar ve bu gruplarla özdeşleşmeleri, benlik algılarını şekillendirir. Örgütler de bireylerin sosyal kimliğinin önemli bir parçası olabilir. Bu çerçevede çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, onların örgütü kendi benliklerinin bir uzantısı olarak görmeleriyle gerçekleşir. Ayrıca Özdeşleşme Temelli Bağlılık Kuramı (Identification-Based Commitment Theory), çalışanların örgütle olan bağlılıklarının, örgüt değerlerini içselleştirmeleri ve bu değerlerle özdeşleşmeleri yoluyla oluştuğunu ileri sürer (Ashforth ve Mael, 1989). Bu yaklaşım, duygusal bağlılığın temelinde özdeşleşmenin yer aldığını savunur. Diğer yandan, Sosyal Değişim Teorisi (Social Exchange Theory), çalışanların örgütlerinden algıladıkları destek, güven, adalet ve karşılıklı saygı gibi unsurların bir değişim ilişkisi oluşturduğunu ve bu ilişkinin güçlü olması hâlinde özdeşleşmenin arttığını belirtir (Blau, 2017). Bu üç kuram, örgütsel özdeşleşmenin nedenlerini ve sonuçlarını açıklamada teorik bir temel sunmakta olup; çalışan tutumları, motivasyon, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi birçok önemli değişkenle olan ilişkisini anlamada önemli katkılar sağlamaktadır.

Bireyin örgütüyle özleşmesi sonucunda çalışanlar, örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için normalin üzerinde çaba göstermektedirler (Peters ve diğerleri, 2013). Kısacası örgütsel özdeşleşme, çalışanın kendisini örgüt için önemli bir unsur olarak algılamaları anlamına gelmektedir. Ayırt edicilik, prestij, dış imaj ve dış grupların belirginliği örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen unsurlar olarak ifade edilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989; Karabey & İşcan, 2007). Bununla birlikte yapılan araştırmalarda uygulanan yönetim tarzı (Tuna ve Yeşiltaş, 2014), lider-üye etkileşimi (Göksel ve Ekmekçioğlu, 2016), çalışan performansı (Ülbeği ve diğerleri, 2021), ödül yönetimi (Karalar, 2015) ve örgütsel adalet (Turunç, 2011) gibi değişkenlerle örgütsel özdeşleşmenin güçlü bir ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca Mousavinia ve diğerleri (2022) çalışmalarında işyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğunu, Pulungan ve Martdianty (2023) işyeri maneviyatı ile örgütsel özdeşleşmenin arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Jannah ve Santoso (2017) ise yaptıkları çalışmada işyeri maneviyatı ile özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir. Elde edilen bilgiler çerçevesinde aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H2: İşyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

1.4. Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini

Örgütle güçlü bir özdeşleşme duygusunun çalışanların iş tatminini artırdığına dair çeşitli bulgular bulunmaktadır (Van Dick ve diğerleri, 2004). Başka bir ifadeyle, örgütle özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanlar, ekonomik durgunluk, kaynak yetersizliği, düşük maaş veya

yönetimsel sorunlar gibi pek çok olumsuz duruma rağmen işlerinden memnun kalabilmektedir. Bu çalışanlar, örgütle kurdukları kuvvetli bağ sayesinde olumsuz koşulları göz ardı edebilmekte ve işlerinden tatmin olma eğilimi gösterebilmektedir (Başar ve Basım, 2015). Aynı şekilde Karanika-Murray ve diğerleri (2015), Pham (2020), Loi ve diğerleri (2014), Eriş ve Kökalan (2022), Van Knippenberg ve Van Schie (2000) ile Özkan ve diğerleri (2018) de örgütsel özdeşleşmeyle iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Elde edilen bilgiler çerçevesinde, aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

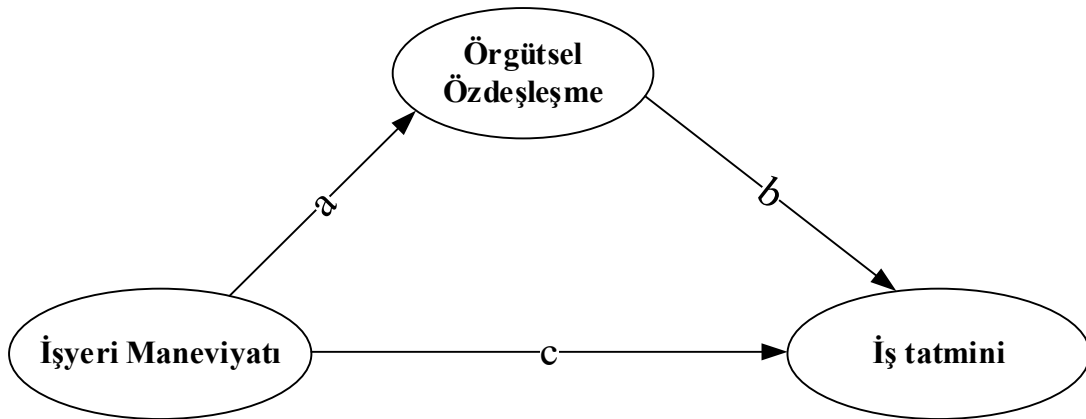
H3: Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

1.5. Örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi

İşyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme üzerinde, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde etkisinin bulunmasının yanında, işyeri maneviyatının iş tatmini üzerinde etkisinde örgütsel özdeşleşme aracılık edebilir. Literatürde işyeri maneviyatının iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisini inceleyen çalışmaya rastlanılsa da örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisini inceleyen çalışmalar olduğu görülmüştür. Liu ve diğerleri (2016) Pekin’de MBA yapan 200 öğrenci örnekleminde yaptıkları çalışmada yüksek performanslı iş sistemlerinin iş tatmini üzerinde örgütsel özdeşleşmenin kısmı aracılık etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Loi ve diğerleri (Loi ve diğerleri, 2014) Çin’de faaliyet gösteren hazır giyim sektöründe 381 çalışan örnekleminde yaptıkları çalışmada lider-üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Ülbeği ve diğerleri, (2021) 217 banka çalışanı örnekleminde yaptıkları çalışmada yönetici desteğinin iş gören performansına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık role sahip olduğunu bulmuşlardır. Elde edilen bilgiler çerçevesinde aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H4: İşyeri maneviyatının iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü vardır.

Şekil 1: Araştırmanın modeli



2. Araştırmanın yöntemi

2.1. Örnekleme ve veri toplama

Araştırmanın evrenini Manavgat destinasyonunda faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Manavgat bölgesinde 141 beş yıldızlı otelin toplam yatak kapasitesi 116250’dir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2024).

Otel işletmelerinin toplam çalışan sayısına ilişkin bir veriye ulaşılamamıştır. Ağaoğlu'nun (1992) araştırmasına göre, beş yıldızlı otel işletmelerinde her bir yatak için ortalama 0,59 personel istihdam edilmektedir. Bu veriye dayanarak, Manavgat destinasyonunda beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan toplam personel sayısının yaklaşık 68.588 olduğu tahmin edilmektedir. Böylesine geniş bir evrende tam sayım yapmanın hem gerçekçi olmaması hem de zaman ve maliyet açısından yüksek maliyete yol açması nedeniyle örneklem seçimine başvurulmuştur.

Bu çalışmada, ihtimalsiz (tesadüfi olmayan) örneklem yöntemlerinden biri olarak bilinen ve aynı zamanda amaçlı örnekleme yöntemi şeklinde de anılan yargısal örnekleme uygulanmıştır (Burns ve diğerleri, 2017). Yargısal ya da amaçlı örneklemede, örneğe kimin dahil edileceğine ilişkin kararı, çoğunlukla bir uzman veya konuyu en iyi bilen araştırmacı vermektedir (Nakip, 2006).

Hair ve diğerleri (2010), etkili bir ölçüm oluşturmak için örneklem büyüklüğünün anket madde sayısının 5 ile 20 katı olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu çalışmada kullanılan anket toplam 32 soru içerdiğinden etkin örneklem büyüklüğünün 160 ile 640 arasında olması tercih edilebilir. Bu kapsamda çalışmada toplam 900 anket dağıtılmıştır. Araştırmanın verileri 2024 yılı Haziran-Temmuz ayları arasında araştırmacı tarafından toplanmıştır. Otel çalışanlarından 434 anket toplanmıştır. 53 farklı otelden elde edilen verilerin katılımcı sayısı 3 ile 26 arasında değişmektedir. Tüm puanların benzer olduğu, eksik ve hatalı anketler çıkarıldıktan sonra kullanılabilir sayısı 411 olmuştur. Anketlerin geri dönüş oranı %45,6'dır.

2.2. Araştırmada kullanılan ölçekler

Katılımcıların işyeri maneviyatına dayalı algılarını ölçmek için Milliman ve diğerleri (2003) geliştirdikleri 21 ifade ve üç alt boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu boyutlar anlamlı iş boyutu, topluluk bilinci boyutu ve iş yeri değerleri ile uyum boyutu olarak ifade edilmektedir. Örgütsel özdeşleşme düzeyini ölçmek amacıyla, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen 6 ifadeden oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlaması Tüzün (2006) tarafından yapılmıştır. Otel çalışanlarının iş tatmin düzeylerini tespit etmek amacıyla Judge ve diğerleri (1998) tarafından ortaya konulmuş olan tek boyut ve 5 ifadeden oluşan "Kısa İş Tatmin Ölçeği"nden yararlanılmıştır.

Araştırma da kullanılan ölçeklerdeki tüm maddeler, 5 dereceli Likert ölçeğini temel alacak şekilde düzenlenmiştir. Derecelendirme 1'den (kesinlikle katılmıyorum) 5'e kadar (kesinlikle katılıyorum) şeklinde yapılmıştır.

3. Bulgular

Katılımcıların 156'sı kadın 255'i erkektir. Katılımcıların %73'ü yiyecek-icecek ve önbüro departmanında %27'si müşteri ile temas etmeyen departmanlarda çalışmaktadır. Katılımcıların %69,9'i turizm sektöründe iki yıl ve üzeri deneyime sahipken, aynı otelde en az iki yıl ve üzerinde hizmet veren çalışanların oranının %38,2 olduğu tespit edilmiştir.

3.1. Bireysel ölçüm modeli

Araştırmada kullanılan ölçeklerin normallik varsayımını sağlayıp sağlamadığını belirlemek için skewness ve curtosis değerlerine bakılmıştır. Bir veri setinin normallik varsayımını karşılaması için, basıklık değerinin ± 10 , çarpıklık değerinin ise ± 3 aralığında olması gerektiği ifade edilmektedir (Kline, 2016). Ölçeklerin basıklık değerlerinin -1,571 ile 0,854 aralığında, çarpıklık değerlerinin ise, -1,496 ile -0,262 aralığında değerlerler aldığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre normallik koşullunun sağlandığı söylenebilir.

Verilerin normallik dağılımı koşulunu karşıladığı belirlendikten sonra, analiz süreci iki aşamalı bir yaklaşım (veri analizi ve hipotez testi) çerçevesinde yürütülmüştür (Anderson ve Gerbing, 1988).

İş tatmini ölçeğine 5 ifadeli DFA uygulanmıştır. DFA sonuçlarına göre, ölçeğin ki-kare değerinin literatürde kabul gören sınırların dışında kaldığı anlaşıldığından, program tarafından önerilen ve yüksek 'Modification Indices (MI)' değerine sahip olan e4-e5 hata terimleri arasında kovaryans oluşturulmuş ve analiz yeniden yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin geçerliliği doğrulanmıştır.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine 6 ifadeli DFA uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar kabul edilebilir değerler arasında yer almadığından e8-e11 ile e9-e10 hata terimleri arasında kovaryans oluşturularak analiz tekrar yapılmış ve ölçeğin geçerliliği doğrulanmıştır.

İşyeri maneviyatı ölçeğine 3 boyut 21 ifade DFA yapılmıştır. Anlamlı iş boyutunun 6. Maddesi ile topluluk bilincinin 1. Maddesi faktör yükleri 0.50'nin altında olması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Elde edilen sonuçlar kabul edilebilir değerler arasında yer almadığından topluluk bilinci boyutunun e25-e29 hata terimleri ile işyeri değerleri ile uyum boyutunun e18-e23, e20-e24 ve e21-e22 hata terimleri arasında kovaryans oluşturularak analiz tekrar yapılmış ve ölçeğin geçerliliği doğrulanmıştır. Bu kapsamda 21 ifadeden oluşan işyeri maneviyatı ölçeği 19 ifadeli olarak analize devam edilmiştir. Ölçeklerin uyum indekslerine ait değerlere Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1: Ölçeklerin uyum iyiliği değerlerine ilişkin değerler

Değişkenler	X ² /df	AGFI	GFI	CFI	TLI	NFI	Rmsea	Alpha(α)
İş Tatmini	3,619	0,946	0,986	0,993	0,984	0,991	0,080	0,925
Örgütsel Özdeşleşme	2,465	0,957	0,988	0,994	0,985	0,99	0,060	0,906
İşyeri Maneviyatı	3,593	0,912	0,934	0,931	0,919	0,914	0,079	0,943

3.2. Ölçüm modelinin analizi

Bu süreçte, işyeri maneviyatı, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ölçeklerinin uyum ve ayırt edicilik geçerliliğini değerlendirmek amacıyla söz konusu ölçeklere birlikte doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Uyum (convergent) geçerliliği açısından, her bir ölçek maddesinin faktör yüklerinin istatistiksel olarak anlamlı ve 0.50'nin üzerinde olması beklenmektedir.

Bunun yanı sıra AVE değerinin, MSV değerinden büyük olması; ayrıca bileşik güvenilirlik (CR) değerinin en az 0,60 veya daha yüksek bir düzeye çıkması gerekmektedir. Öte yandan ayırt edebilme geçerliliğinin sağlanabilmesi amacıyla, değişkenlerin her birine ait AVE değerinin karekökünü, diğer değişkenlerle arasındaki istatistiksel ilişki katsayılarından daha büyük olması zorunludur (Hu ve Bentler, 1999).

Bentler ve Chou (1987) yapısal eşitlik modeli kullanılarak yapılan analizlerde "maximum likelihood" yönteminin üstün ve daha tutarlı bulgular sağladığını belirtmişlerdir. Bu nedenle, DFA modeli bu yaklaşım kullanılarak analiz edilmiştir. Model uygunluk değerleri ($\chi^2/df=3,69$; CFI=0,909; NFI=0,88; AGFI=0,878; TLI=0,897; GFI=0,894; RMSEA=0,080), iyi ve kabul edilebilir seviyelerde bulunmuştur. Ayrıca, ölçüm maddelerine ilişkin standartlaştırılmış

regresyon katsayılarının 0,50 eşliğinin üzerinde bulunması da (Bagozzi ve Yi, 1988) elde edilen bulgular arasındadır.

DFA yöntemiyle ortaya çıkan bulgular doğrultusunda, Tablo 2' de CR, AVE, MSV ve AVE karekök değerleri belirlenmiştir. Ayrıca Cronbach's Alpha değerleri ile korelasyon analizi sonuçları da hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha yöntemiyle belirlenen değişken güvenilirlik değerleri 0,906-0,943 ($>0,70$), CR değerleri 0,902-0,952 ($>0,60$) ve AVE değerleri 0,606-0,75 ($>0,50$) aralıklarındadır. Bunun yanı sıra, AVE değerlerinin MSV değerlerinden daha yüksek olduğu ve AVE değerinin karekökünün de diğer yapılarla arasındaki korelasyon değerlerinden daha büyük olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre ölçeklerin uyum ve ayrışım geçerliliğinin sağlandığı anlaşılmaktadır (Fornell ve Larcker, 2006; Hu ve Bentler, 1999).

Tablo 2: Korelasyonlar, Güvenilirlik ve Geçerlilik Değerleri

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	1	2	3	4	5
İş Tatmini (1)	0,925	0,712	0,440	0,935	0,844				
Örgütsel Özdeşleşme (2)	0,902	0,606	0,140	0,909	0,340***	0,778			
Anlamli İş (3)	0,904	0,655	0,440	0,923	0,664***	0,288***	0,809		
İşyeri Değerleri ile Uyum (4)	0,952	0,714	0,266	0,955	0,378***	0,375***	0,515***	0,845	
Topluluk Bilinci (5)	0,947	0,750	0,263	0,952	0,404***	0,345***	0,503***	0,512***	0,866

Değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde işyeri maneviyatının anlamlı iş boyutu ($r=0,664$; $p<0,01$), işyeri değerleri ile uyum boyutu ($r=0,378$; $p<0,01$) ve topluluk bilinci boyutu ($r=0,404$; $p<0,01$) iş tatmini ile pozitif ilişkilidir. İşyeri maneviyatının anlamlı iş boyutu ($r=0,288$; $p<0,01$), işyeri değerleri ile uyum boyutu ($r=0,375$; $p<0,01$) ve topluluk bilinci boyutu ($r=0,345$; $p<0,01$) örgütsel özdeşleşme ile pozitif ilişkilidir. Örgütsel özdeşleşmenin ise iş tatmini ile doğrusal ve pozitif bir ilişki içerisinde olduğu görülmüştür ($r=0,340$; $p<0,01$).

3.3. Hipotezlerin test edilmesi ve araştırmanın modeli

İşyeri maneviyatı ile iş tatmini arasındaki etkileşimde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü araştırmak üzere SPSS'te Hayes'in (2018) geliştirdiği Process uzantısı ile Model 4 ve bootstrap yöntemi kullanılarak analizler yapılmıştır. Aşağıda, araştırmada uygulanan model ve modelle ilgili açıklamalar sunulmuştur.

Modelde c yolu ile işyeri maneviyatının iş tatmini üzerindeki etkisi belirtilmektedir. Bu durum aynı zamanda toplam etki olarak da tanımlanmaktadır. İşyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi a yolu, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisi b yolu ifade edilmektedir. Aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmenin işyeri maneviyatı ile birlikte modele dahil edilmesiyle işyeri maneviyatının iş tatmini üzerindeki etkisi c' yolu sembolize edilmiştir. Bootstrap yönteminde, veri setini oluşturmak üzere, mevcut veri setinde yer alan örneklerden tesadüfi seçimle en az 2000 ve en fazla 5000 yeni gözlem eklenmektedir. Aracılık etkisi veya dolaylı etki ($a \cdot b$) olup olmadığı, %95 güven aralığı içerisindeki sonuçlar temel alınarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, eğer dolaylı etkinin alt ve üst güven aralığı 0'ı içermiyorsa, dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu kabul edilerek aracılık etkisinin mevcut olduğu sonucuna ulaşılır (Gürbüz ve Bayık, 2018; Hayes ve Rockwood, 2017; Preacher ve Hayes, 2004).

Bu doğrultuda gerçekleştirilen veri analizleri, SPSS 25 Process eklentisi yardımıyla 5000 yeniden örnekleme tekniğiyle %95 güven aralığında Bootstrap yöntemiyle, Model 4 üzerinden gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 3: İşyeri Maneviyatının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Y (bağımlı): İş Tatmini; X (bağımsız): İşyeri Maneviyatı; M (aracı): Örgütsel Özdeşleşme						
Model Özeti						
R	R ²	MSE	F-ist.	df1	df2	p-değeri
0,578	0,334	1,368	205,938	1,000	409,000	0,000
Model Katsayıları						
	Katsayılar	se	t-ist.	p-değeri	LLCI	ULCI
Sabit	0,623	0,190	3,279	0,001	0,249	0,996
İşyeri Maneviyatı	0,787	0,054	14,350	0,000	0,680	0,895
Standardize Katsayılar						
İşyeri Maneviyatı	0,578					

Tablo 3'te işyeri maneviyatının iş tatmini üzerindeki etkisi (c yolu) yani toplam etki tespit edilmiştir. Modele göre işyeri maneviyatının iş tatminini anlamlı ve pozitif yönde ($b=0,787$; %95 CI [0,680; 0,895], $t=14,350$; $p<0,01$) etkilediği görülmektedir. İşyeri maneviyatı iş tatminindeki değişimin yaklaşık %58'ini ($R^2=0,578$) açıklamaktadır.

Tablo 4: İşyeri Maneviyatının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi

Bağımlı değişken: Örgütsel Özdeşleşme						
Model Özeti						
R	R ²	MSE	F-ist.	df1	df2	p-değeri
0,500	0,250	1,145	136,516	1,000	409,000	0,000
Model Katsayıları						
	Katsayılar	se	t-ist.	p-değeri	LLCI	ULCI
Sabit	1,254	0,173	7,215	0,000	0,912	0,159
İşyeri Maneviyatı	0,587	0,050	11,684	0,000	0,488	0,685
Standardize Katsayılar						
İşyeri Maneviyatı	0,500					

Tablo 4'te işyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi (a yolu) test edilmiştir. Modele göre işyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme üzerinde (standardize olmayan beta katsayısı (b)= $0,587$; %95 CI [0,488; 0,685], $t=11,684$; $p<0,01$) istatistiksel olarak anlamlı ve doğrusal bir şekilde etkisi vardır. Bunun yanı sıra işyeri maneviyatı örgütsel özdeşleşmedeki değişimin yaklaşık %25'ini ($R^2=0,250$) açıklamaktadır.

Tablo 5: İşyeri Maneviyatı ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Bağımlı değişken: İş Tatmini						
Model Özeti						
R	R²	MSE	F-ist.	df1	df2	p-değeri
0,587	0,345	1,350	107,29	2,000	408,000	0,000
Model Katsayıları						
	Katsayılar	se	t-ist.	p-değeri	LLCI	ULCI
Sabit	0,452	0,200	2,259	0,024	0,058	0,832
İşyeri Maneviyatı	0,708	0,063	11,242	0,000	0,584	0,832
Örgütsel Özdeşleşme	0,135	0,053	2,530	0,011	0,030	0,241
Standardize Katsayılar						
İşyeri Maneviyatı	0,520					
Örgütsel Özdeşleşme	0,117					

Tablo 5'te aracı değişken örgütsel özdeşleşme (b yolu) ile işyeri maneviyatının (c' yolu), bağımlı değişken olan iş tatmini üzerindeki etkileri birlikte yer almaktadır. Modele göre örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde (b=0,135; %95 CI [0,303; 0,241], t=2,53 p<0,05) anlamlı ve olumlu etkisi vardır. Benzer şekilde işyeri maneviyatı da iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif (b=0,708; %95 CI [0,584, 0,832], t=11,242 p<0,01) etkiye sahiptir. İşyeri maneviyatı ve örgütsel özdeşleşme iş tatminindeki değişimin yaklaşık %35'ini (R²=0,345) açıklamaktadır.

Tablo 6: Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

X'in Y Üzerindeki Toplam Etkisi						
Etki	se	t-ist.	p-değeri	LLCI	ULCI	c_cs
0,787	0,549	14,350	0,000	0,680	0,895	0,578
X'in Y Üzerindeki Doğrudan Etkisi						
Etki	se	t-ist.	p-değeri	LLCI	ULCI	c'_cs
0,708	0,063	11,242	0,000	0,584	0,832	0,520
X'in Y Üzerindeki Dolaylı (Aracı) Etkisi						
Etki	Bootse	BootLLCI	BootULCI			
0,797	0,037	0,010	0,154			
X'in Y Üzerindeki Tam Standardize Dolaylı Etkisi						
Etki	Bootse	BootLLCI	BootULCI			
0,058	0,027	0,007	0,113			

Tablo 6'da bağımsız değişken olan işyeri maneviyatının (X) bağımlı değişken iş tatmini (Y) üzerinde toplam, doğrudan ve dolaylı etkileri görülmektedir. Bootstrap analizi sonucunda elde edilen %95 güven aralığındaki BCA CI (bias corrected and accelerated bootstrap confidence interval) değerleri, aracılık ilişkisinin (dolaylı etki, a*b) anlamlılığını değerlendirmek için kullanılmaktadır. Dolaylı etkiyi temsil eden (a*b) değerinin alt ve üst güven aralığının sıfır (0) değerini içermemesi halinde, dolaylı etkinin anlamlı olduğu ve aracılık etkisinin mevcut

bulunduğu sonucuna varılır (Gürbüz, 2019). Bu doğrultuda yürütülen analiz, işyeri maneviyatının iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık ettiği sonucunu göstermiştir ($b=0,079$; %95 BCA CI [0,010; 0,154]). Ayrıca, Tablo 6'nın son bölümünde yer alan tam standardize etki büyüklükleri incelendiğinde, bu etki büyüklüklerine ait güven aralıklarının 0 (sıfır) değerini içermediği için anlamlı kabul edildiği görülmektedir. K^2 değeri 0,01'e yakınsa düşük, 0,09'a yakınsa orta ve 0,25'e yakınsa yüksek düzeyde etki olarak yorumlanmaktadır (Gürbüz, 2019).

Tablo 6' da belirtilen değerlere göre, X'in Y üzerindeki tam standardize etkisi şu şekilde hesaplanmıştır: Tam standardize etki büyüklüğü=0,058 ve $(0,058)^2=0,003$ olarak elde edilmiştir. Bu sonuca ($K^2=0,003$) bakıldığında, test edilen modeldeki aracılık etkisinin düşük düzeye yakın olduğu söylenebilir. Elde edilen analiz sonuçları doğrultusunda hipotezlerini tamamı (H1, H2, H3, H4) desteklenmiştir.

Sonuç

Bu araştırma işyeri maneviyatı, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini ile ilgili kuramlar bir araya getirilmiştir. Çalışmada işyeri maneviyatının iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi test edilmiştir.

Kuramsal model, Hayes'in önerdiği Model 4 kapsamında Bootstrap yöntemi ile analiz edilmiştir. Veriler Manavgat destinasyonunda faaliyet gösteren 53 beş yıldızlı otelin 411 çalışanından elde edilmiştir. Araştırma ilgili değişkenleri turizm sektöründe birlikte analiz eden ilk çalışma olma özelliğini taşımaktadır.

Bu araştırma işyeri maneviyatının bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerindeki etkilerine ilişkin ampirik çalışmaların önemli olduğu (Giacalone & Jurkiewicz, 2003) ve işyeri maneviyatının yeterince incelenmediği önerisi temel alınarak şekillendirilmiştir (Duchon & Plowman, 2005). Turizm sektöründe işyeri maneviyatı ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatminine etkisini inceleyen çalışmaların yetersiz olması ve işyeri maneviyatının genellikle turizm sektörü dışındaki alanlarda ele alınmış olması, bu araştırmanın temel dayanaklarını oluşturmaktadır.

Araştırma verileri göz önüne alındığında, işyeri maneviyatının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu bir etki yarattığı; bu etkinin literatürdeki diğer çalışmaların bulgularıyla uyum sağladığı görülmektedir (Aftab ve diğerleri, 2023; Binu Raj ve diğerleri, 2023; Mittal ve diğerleri, 2024). Elde edilen bulguların aksine Hafni ve diğerleri (2020) maneviyat ile iş tatmini arasında bir ilişki olmadığını ifade etmişlerdir.

İşyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi literatürde benzer çalışmalarla aynı doğrultudadır ve önceki çalışmaları (Jannah & Santoso, 2017; Muavia ve diğerleri, 2023) desteklemektedir. Araştırmacılar örgütsel özdeşleşmenin iş tatminini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu bir etki yarattığını bulgulamışlardır (Mete ve diğerleri, 2016). Çalışmada elde edilen sonuç literatürle aynı doğrultudadır.

Araştırma bulguları, işyeri maneviyatının iş tatmini üzerindeki etkisinin sadece doğrudan olmadığını, örgütsel özdeşleşme yoluyla dolaylı olarak da ortaya çıktığını göstermektedir. Bu çerçevede, örgütsel özdeşleşme, bu ilişkinin oluşumunda önemli ve anlamlı bir aracı rol oynamaktadır.

Örgütsel özdeşleşme işyeri maneviyatı ve iş tatmini arasında bir köprü görevi görmektedir. Özdeşleşme aynı zamanda iş tatminini de artırmaktadır. Genel olarak otel çalışanları açısından işyeri maneviyatının varlığı özdeşleşmeyi ve iş tatminini artırmaktadır. Bu durum, otel

işletmelerinde çalışanların performans ve verimliliğini artırarak işletmelere birçok avantaj sağlayabilir.

Çalışmanın bulguları, özdeşleşmenin maneviyatı şekillendirmede olumlu rolünü doğrulamaktadır. Maneviyat, çalışanların yaşamdaki temel amaçlarını gerçekleştirebilecekleri, meslektaşları ve diğer iş arkadaşlarıyla sağlam bir bağ geliştirebilecekleri ve temel inançlarını kurumsal değerleriyle uyumlu hale getirebilecekleri bir ortam sağlamaktadır.

Turizm sektöründeki yöneticiler ve karar vericiler ekonomik çalkantılar ve endüstriyel krizler nedeniyle büyük zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum çalışanları demoralize ederek iş tatminlerinin düşmesine neden olmaktadır. Bu nedenle otel işletmesi yöneticileri çalışanların işyeri maneviyatının olumlu yönlerini anlamaları için eğitimler düzenleyebilir.

Manevi bir iş yeri, çalışanların kuruluşla özdeşleşmesini artırır, bu nedenle yöneticiler çalışanları zihinlerinde kuruluşun olumlu bir imajını oluşturmaya teşvik etmelidir (Zhao ve diğerleri, 2019). Örgütsel özdeşleşme düzeylerini yükseltmek adına, örgütlerde sosyalleşme ve güven ortamının yanı sıra ahenk, uyum ve birliktelik değerlerine özel önem verilmelidir. Ayrıca, kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun sağlanması da bu sürecin kritik bir parçasını oluşturur. Tüm bu uygulamalar ve ilişkiler, çalışanların bağlı oldukları işletme ile özdeşleşmesini kolaylaştırmakta; böylelikle iş tatmini algılarının da yükselmesine katkı sağlamaktadır (Kürü ve Kitapçı, 2023).

Araştırma, yalnızca Manavgat destinasyonunda faaliyet gösteren otel işletmelerinin çalışanlarıyla sınırlı tutulmuştur; bu durum bulguların genellenebilirliğini sınırlayan bağlamsal bir kısıtlama oluşturmaktadır. Bununla birlikte, veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler, katılımcıların soruları ne ölçüde doğru ve samimi yanıtladıklarına bağlı olduğundan, sosyal beğenilirlik yanlılığı gibi durumlar sonuçları etkileyebilir. Bunun yanı sıra, yapılandırılmış sorular kullanıldığı için katılımcıların duygu ve düşüncelerini derinlemesine ifade etme imkânı sınırlı kalmıştır. Ayrıca, anketlerin uygulandığı dönemsel koşullar (Örneğin mevsimsellik veya iş yoğunluğu) da katılımcı yanıtlarını etkileyebilecek diğer sınırlayıcı faktörler arasındadır.

Gelecekteki çalışmalar, işyeri maneviyatının çalışanların olumlu niyet ve davranışlarını nasıl artırabileceğine dair anlayışı derinleştirmek için farklı destinasyon ve kültürlerde yapılabilir. Bu tür araştırmalar, farklı coğrafi ve kültürel bağlamlarda işyeri maneviyatının iş süreçleri ve çalışan tutumları üzerindeki etkilerini karşılaştırmalı olarak ortaya koyarak, alanın evrensel ve yerel dinamiklerini daha iyi anlamamıza olanak sağlayacaktır. Bununla birlikte, gelecekte işyeri maneviyatının işyerindeki olumsuz ve antisosyal davranışlar üzerindeki etkisi de araştırılabilir. Bu doğrultuda, işyeri maneviyatının olumsuz tutumları ve davranışları nasıl azaltılabileceği veya önleyebileceği konusunda detaylı analizler yapılabilir; ayrıca, işyeri maneviyatının bu tür davranışların ortaya çıkışındaki rolü ve sınırları incelenebilir. Böylece, örgütlerde hem pozitif hem de negatif davranışların yönetiminde işyeri maneviyatının işlevi daha kapsamlı bir şekilde değerlendirilebilir.

Kaynakça

- Aboobaker, N., Edward, M., & KA, Z. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28–44. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2018-0049>
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The journal of abnormal and social psychology*, 67(5), 422. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Aftab, J., Sarwar, H., Kiran, A., Qureshi, M. I., Ishaq, M. I., Ambreen, S., & Kayani, A. J. (2023). Ethical leadership, workplace spirituality, and job satisfaction: moderating role of self-efficacy. *International Journal of Emerging Markets*, 18(12), 5880–5899. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-07-2021-1121>
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(3), 411–423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of management*, 34(3), 325–374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134–145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74–94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Belwalkar, S., Vohra, V., & Pandey, A. (2018). The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors—an empirical study. *Social Responsibility Journal*, 14(2), 410–430. <https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2016-0096>
- Binu Raj, A., Ambreesh, P., Tripathi, N. N., & Ambreesh Kumar, A. (2023). Workplace spirituality and job satisfaction among teachers: influence of well-being and spiritual leadership. *International Journal of Educational Management*, 37(6/7), 1303–1322. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2023-0110>
- Blau, P. (2017). Exchange and power in social life. New York: Routledge.
- Çiçek, B., & Kaynak, İ. (2024). İşyerinde mutluluğun anahtarı: Etik iklim ve işyeri maneviyatı. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 57–75. <https://doi.org/10.29228/ideas.64303>
- Doğan, S., & Bekiş, T. (2022). İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 533–547. <https://doi.org/10.37880/cumuiibf.1034320>
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The leadership quarterly*, 16(5), 807–833. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.008>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (2006). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Gautam, T., Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of social psychology*, 7(3), 301–315. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2004.00150.x>
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a Science of Workplace Spirituality. İçinde R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Ed.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (ss. 3–28). Me Sharpe.
- Göksel, A., & Ekmekçioğlu, E. B. (2016). Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşme İle İlişkisinde İş Bağlılığın Aracı Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 721–747. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/286726>

- Gürbüz, S., & Bayık, M. E. (2018). Araçlık modellerinin analizinde modern yaklaşım: Baron ve Kenny yöntemi artık terk edilmeli mi? 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 2-3 Kasım 2018, 30–45.
- Hafni, L., Budiayanto, B., Suhermin, S., Chandra, T., & Priyono, P. (2020). The role of workplace spirituality in improving job satisfaction and lecturer performance. *Talent Development and Excellence*, 12(3s), 1262–1282.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). Multivariate data analysis. İçinde *Journal of Abnormal Psychology* (7th editio). Prentice Hall.
- Hartwick, J. M. M., & Kang, S. J. (2013). Spiritual practices as a means of coping with and ameliorating stress to reduce teacher attrition. *Journal of Research on Christian Education*, 22(2), 165–188. <https://doi.org/10.1080/10656219.2013.808979>
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2017). Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour research and therapy*, 98, 39–57. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2016.11.001>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Janhsen, A., Golla, H., Mantell, P., & Woopen, C. (2021). Transforming spirituality through aging: coping and distress in the search for meaning in very old age. *Journal of Religion, Spirituality & Aging*, 33(1), 38–53. <https://doi.org/10.1080/15528030.2019.1676362>
- Jannah, S. M., & Santoso, C. B. (2017). The impact of workplace spirituality on organizational citizenship behavior: the roles of organizational identification and perceived organizational supports. *Asia Pacific Journal of Advanced Business and Social Studies*, 3(2), 13–20. <https://doi.org/10.25275/apjabssv3i2bus2>
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of applied psychology*, 83(1), 17. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Karabey, C. N., & İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231–241. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/30162>
- Karalar, S. (2015). Ödül yönetiminin örgütsel özdeşleşme ile işgücü atikliği üzerine etkisi ve bir araştırma. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Kürü, S. A., & Kitapçı, H. (2023). Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki: türkiye örneklemleri ile yapılan çalışmalar üzerinden bir meta-analiz çalışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 230–266. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.733917>
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 129–141. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/98199>
- Liu, S., Ye, L., & Guo, M. (2016). High-performance work systems and job satisfaction: mediation role of organizational identification. 2016 International Conference on Logistics, Informatics and Service Sciences (LISS), 1–5. <https://doi.org/10.1109/LISS.2016.7854378>
- Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84–91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- Loi, R., Chan, K. W., & Lam, L. W. (2014). Leader–member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 42–61. <https://doi.org/10.1111/joop.12028>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F. (2011). Organizational behavior an evidence-based approach (12th ed.). McGraw-Hill Educationl.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103–123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>

- Merdan, E. (2022). Etik liderliğin politik davranış üzerine etkisinde işyeri maneviyatının aracılık rolü. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 38–52. Erişim adresi: <https://izlik.org/JA68PB74JE>
- Mete, E. S., Sökmen, A., & Biyik, Y. (2016). The relationship between organizational commitment, organizational identification, person-organization fit and job satisfaction: A research on IT employees. *International Review of Management and Business Research*, 5(3), 870–901. Erişim adresi: <https://www.irnbrjournal.com/papers/1468417366.pdf>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999a). A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace. Jossey-Bass.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999b). A study of spirituality in the workplace. MIT Sloan Management Review. Erişim adresi: <https://sloanreview.mit.edu/article/a-study-of-spirituality-in-the-workplace/>
- Mittal, A., Mishra, G., & Bishnoi, S. (2024). Workplace spirituality and job satisfaction of higher education teachers in India: Examining occupational stress as a mediator. *Business Perspectives and Research*, 12(2), 296–314. <https://doi.org/10.1177/22785337221148822>
- Mousavinia, S. M. J., Ashoghi, M., & Naami, A. (2022). The relationship between ethical leadership, organizational identification and workplace spirituality with unethical pro-organizational behavior mediated by job satisfaction In the staff of Shahid Chamran University of Ahvaz. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 23(2), 215–225. <https://doi.org/10.30486/jsrp.2020.1902956.2488>
- Muavia, M., Hussain, G., Sahibzada, U. F., & Wan Ismail, W. K. (2023). Workplace spirituality, knowledge-hiding and the mediating role of organizational identification: evidence from Pakistan. *International Journal of Emerging Markets*, 18(11), 5359–5379. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-03-2021-0388>
- Noor, S., & Arif, S. (2011). Achieving job satisfaction via workplace spirituality: Pakistani doctors in focus. *European Journal of Social Sciences*, 19(4), 507–515.
- Pelenk, S. E., & Acaray, A. (2020). Aşırı iş yükünün iş tatminine etkisinde işyeri maneviyatının düzenleyici rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(27), 480–497. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.651135>
- Peters, K., Haslam, S. A., Ryan, M. K., & Fonseca, M. (2013). Working with subgroup identities to build organizational identification and support for organizational strategy: A test of the ASPIRe model. *Group & Organization Management*, 38(1), 128–144. <https://doi.org/10.1177/1059601112472368>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36, 717–731. Erişim adresi: <https://link.springer.com/content/pdf/10.3758/BF03206553.pdf>
- Pulungan, M. H. S., & Martdianty, F. (2023). The effects of workplace spirituality toward public service motivation with employee well-being, organizational identification, and workforce agility as mediating variable. 7th Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2022), 1496–1507. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-234-7_156
- Rani, S., & Rani, N. (2023). Examining the mediating role of job satisfaction in the relationship between workplace spirituality and organizational commitment: A study of Indian MSMEs. *Journal of Management Applications*, 3(2), 87–95. <https://doi.org/10.52814/PJMA.2023.3204>
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*, 21(1), 53–75. <https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 66(2), 358–384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). Organizational behavior. Cape Town: Pearson Education.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

- Shankar Pawar, B. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759–777. <https://doi.org/10.1108/01437730911003911>
- Sobacı, F. (2024). İş yeri maneviyatı ve örgütsel değişkenlerle ilişkisi: Bibliyometrik bir araştırma. *International Journal of Disciplines in Economics & Administrative Sciences Studies*, 8(45), 664–674. <https://doi.org/10.29228/ideas.64303>
- Sony, M., & Mekoth, N. (2019). The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and job performance. *International Journal of Process Management and Benchmarking*, 9(1), 27–46. <https://doi.org/10.1504/IJPMB.2019.097819>
- Tajfel, H., & Turner, J. (2001). An integrative theory of intergroup conflict. İçinde M. A. Hogg & D. Abrahams (Ed.), *Intergroup relations: Essential readings* (ss.94–109). Edwards Brothers.
- Tokgöz, E., & Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61–76. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/165796>
- Tuna, M., & Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105. <https://doi.org/10.17123/atad.vol25iss110650>
- Turner, J. C., Brown, R. J., & Tajfel, H. (1979). Social comparison and group interest in ingroup favouritism. *European journal of social psychology*, 9(2), 187–204. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420090207>
- Turunç, Ö. (2011). Örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(1), 143–166. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2010.0169.x>
- Tüzün, İ. (2006). Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma. [Yayımlanmamış Doktora Tezi], Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ülbeği, İ. D., Dağtekin, H., & Yalçın, A. (2021). Algılanan Yönetici desteğinin çalışan performansına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(32), 1040–1051. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.907084>
- Van der Walt, F., & De Klerk, J. J. (2014). Workplace spirituality and job satisfaction. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 379–389. <https://doi.org/10.3109/09540261.2014.908826>
- Zaidi, H., Ghayas, M. M., & Durrani, T. I. K. (2019). Impact of work place spirituality on job satisfaction. *RADS Journal of Business Management*, 1(1), 49–57. Erişim adresi: <https://jbm.juw.edu.pk/index.php/jbm/article/view/5/6>
- Zhao, H., Liu, W., Li, J., & Yu, X. (2019). Leader–member exchange, organizational identification, and knowledge hiding: The moderating role of relative leader–member exchange. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 834–848. <https://doi.org/10.1002/job.2359>
- Zwingmann, C., Klein, C., & Büssing, A. (2011). Measuring religiosity/spirituality: Theoretical differentiations and categorization of instruments. *Religions*, 2(3), 345–357. <https://doi.org/10.3390/rel2030345>