

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

BİLGİ EVLERİNDE GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERİN MANEVİYATLARININ
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARIYLA İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Süleyman ÇAKIR

İstanbul

Aralık-2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

BİLGİ EVLERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
MANEVİYATLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARIYLA
İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Süleyman ÇAKIR

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR

İstanbul

Aralık-2019

ÖNSÖZ

Bu araştırma, İstanbul'da yerel yönetimler tarafından hayata geçirilen ve informal eğitim çalışmalarından biri olan Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatlarının görev aldıkları kurum ile olan örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Öğretmenlerin maneviyatlarının örgüt iklimi ile olan ilişkisinin şimdiye kadar incelenmemesi, aynı zamanda bir eğitimci olan araştırmacıyı bu konuyu çalışmaya sevk etmiştir. Araştırma ile literatüre katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın bilimsel bir çalışma olarak neticelenmesinde çok değerli katkıları olan değerli hocam ve tez danışmanım sayın Dr. Öğr. Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR'a; tez çalışmasına birlikte başladığımız merhum Prof. Dr. Hasan Basri GÜNDÜZ'e ve yetişmemde katkısı olan hocalarıma teşekkür ederim. Beni her zaman desteklemiş, yanımda olduğunu hissettirmiş değerli eşime ve dünya tatlısı kızlarıma minnettarım.

Süleyman ÇAKIR

İstanbul-2019

ÖZET

BİLGİ EVLERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN MANEVİYATLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARIYLA İLİŞKİSİ

Süleyman ÇAKIR

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR

Aralık-2019, 60+X Sayfa

Bu çalışmanın amacı, bilgi evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatlarının örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisinin incelenmesidir.

Araştırmanın örneklemini İstanbul ili Esenler ilçesinde hizmet veren bilgi evlerinde görev yapan 138 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın veri toplama aşamasında araştırmacının geliştirdiği “Kişisel Bilgi Formu”, öğretmenlerin maneviyat duygularını ölçmek amacıyla “Maneviyat Ölçeği” ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ölçmek amacıyla “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modelinin alt türlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırmacı tarafından toplanan veriler, SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu çalışmada normallik testi, İki bağımsız grup arasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA), Scheffe testi, Pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin maneviyatı ile örgütsel bağlılıkları arasında orta seviyede, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca maneviyatın örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, Bilgi Evi, Maneviyat, Örgütsel Bağlılık.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SPIRITUALS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE TEACHERS WORKING IN THE KNOWLEDGE HOUSES

Süleyman ÇAKIR

Master, Education Management and Supervision

Thesis Advisor: Dr. Orkun Osman BİLGİVAR

December-2019, 62+X Pages

The aim of this study is to examine the relation of the spirituality of teachers working in Knowledge Houses (Bilgi Evleri) with their organizational commitment.

The sample of the study is 138 teachers working in Knowledge Houses serving in Esenler district of Istanbul. The "Personal Information Form" developed by the researcher during the data collection phase of the research, "The Scale of Spirituality" to measure teachers' spiritual feelings and "Organizational Commitment for Teachers" to measure the organizational commitment of teachers Scale" used.

In this study, a relational scanning model, a subtype of the general scanning model, was used in quantitative research methods.

The data collected by the researcher were analyzed using the SPSS 22.0 package program. In this study, normality test, t-test between two independent groups, one-way variance analysis between more than two independent groups (One-Way ANOVA), Scheffe test, Pearson correlation and regression analysis were performed.

As a result of the research, a moderate, positive relationship was found between the spirituality of the teachers and their organizational commitment. It has also been concluded that spirituality is a meaningful tiresome of organizational commitment.

Key Words: Teacher, Knowledge House, Spirituality, Organizational Commitment.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	3
1.2. Amaç	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Sınırlılıklar	4
1.5.Tanımlar	4

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE.....	6
2.1.Bilgi Evi	6
2.2.Maneviyat.....	9
2.2.1.Maneviyat ve Örgüt	12
2.3. Örgütsel Bağlılık	13
2.4.İlgili Araştırmalar	17
2.4.1.Bilgi Evleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar	17
2.4.2.Maneviyat ile İlgili Yapılan Araştırmalar	18
2.4.3.Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar	19
2.4.4.Maneviyat-Örgütsel Bağlılık İlişkisini/Etkisini İnceleyen Araştırmalar ..	20

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	21
3.1.Araştırmanın Modeli	21
3.2.Evren ve Örneklem	21
3.3.Veriler Toplama Araçları	21

3.3.1.Kişisel Bilgi Formu	22
3.3.2.Maneviyat Ölçeği	22
3.3.3. Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği	23
3.4.Verilerin Analizi.....	24

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLAR	26
4.1 Demografik Bulgular	26
4.2 Araştırmanın Problemi ve Alt Problemlerine İlişkin Bulgular	27
4.2.1 Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatları hangi düzeydedir?	27
4.2.2 Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?	28
4.2.3 Maneviyat Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması... ..	29
4.2.4 Örgütsel Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması	35
4.2.5 Maneviyat İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	37

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER	40
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	40
5.1.1.Öğretmenlerin Demografik Bulgularına Yönelik Sonuçlar	40
5.1.2.Araştırma Sorularına İlişkin Sonuçlar.....	41
5.2. Öneriler	46

KAYNAKÇA	48
-----------------------	-----------

EKLER.....	54
-------------------	-----------

EK 1: KULLANILAN ÖLÇEK İZİNLERİNE AİT E-POSTALAR	54
---	-----------

EK 2: KİŞİSEL BİLGİ FORMU	55
--	-----------

EK 3: VERİ TOPLAMA ARACI-1.....	56
--	-----------

EK 4: VERİ TOPLAMA ARACI-2.....	58
--	-----------

ÖZGEÇMİŞ.....	60
----------------------	-----------

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar.....	15
Tablo 2.2: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etmenler.....	17
Tablo 3.1: 5’li Likert Ölçeğinde Puan Aralığının Denk Geldiği Düzeyler Tablosu..	25
Tablo 3.2: Normallik Testine Yönelik Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	25
Tablo 3.3: Korelasyon Katsayı Değerleri ve İlişki Durumu/Düzeyleri Tablosu	25
Tablo 4.1: İstanbul İli Esenler İlçesinde Hizmet Veren Bilgi Evlerindeki Öğretmen Sayıları	26
Tablo 4.2: Katılımcıların Demografik Bilgileri Tablosu	27
Tablo 4.3: Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamaları.....	28
Tablo 4.4: Örgütsel Bağlılık Puan Ortalaması	28
Tablo 4.5: Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Maneviyat Ölçeği İçin t-Testi Tablosu....	29
Tablo 4.6: Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Maneviyat Ölçeği İçin t-Testi Tablosu.....	30
Tablo 4.7: Yaşa Göre Öğretmenlerin Maneviyat Ölçeği İçin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Tablosu.....	32
Tablo 4.8: Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Maneviyat Ölçeği Alt Boyutları İçin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Tablosu	33
Tablo 4.9: Eğitim Düzeyine Göre Öğretmenlerin Maneviyat Ölçeği Alt Boyutları İçin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Tablosu	34
Tablo 4.10: Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Puanları t-Testi Tablosu.....	35
Tablo 4.11: Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Puanları t-Testi Tablosu.....	36
Tablo 4.12: Yaşa Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Tablosu	36
Tablo 4.13: Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Tablosu	37
Tablo 4.14: Eğitim Düzeyine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Tablosu	37
Tablo 4.15: Maneviyat ve Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait İlişki Düzeyi Tablosu..	38

Tablo 4.16: Maneviyatın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisine Ait Regresyon Analizi Tablosu.....	38
--	----



KISALTMALAR LİSTESİ

ESGEV : Esenler Gençlik ve Bilgi Evi

ÖİÖBÖ : Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

İnformal öğrenme, kişilerin hayatlarında tecrübe ve edindikleri deneyimler sonucunda meydana gelen öğrenmelerdir. İnformal öğrenmelerin gerçekleştirildiği ortamlar, bireylerin bilgilerini pekiştirmesini ve karşılaşılabilecekleri sorunlara çözümler üretmeleri için imkânlar sunar (Türkmen, 2010: 50). Yerel yönetimler tarafından kurulmuş olan Bilgi Evleri de informal öğrenme merkezlerindedir. Bilgi Evleri, öğrencilerin sosyal ve kültürel faaliyetlerle bilgilerini ve becerilerini geliştirmelerini, zamanlarını faydalı etkinliklerle geçirmelerini sağlamaktadır. Öğrenciler Bilgi Evlerinde, etüt, sosyal ve kültürel faaliyetlerden; kütüphane, internet hizmetlerinden yararlanmaktadırlar (Çavuş, Topsakal ve Kaplan, 2013: 17-18). Öğrenciler Bilgi Evlerinde yapılan bu faaliyetlere rehber öğretmenler eşliğinde katılmaktadırlar (Karadeniz, 2017: 96). Öğrencilerin başarısı Bilgi Evlerinin temel işlevlerinden biridir. Bu işlevi yerine getirecek olan öğretmenlerin (Kavi ve Koçak, 2010: 571) başarılarının sahip oldukları duygu yönelimleri ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Manevi yönelimlerin, bireyin hayatını anlamlı kılma, huzura erdirmeye, iyi bir hayat kalitesi ve mutluluğa yöneltme gibi bir gücü olduğu bilinmektedir. Dini veya kültürel değerlerin ötesinde bir anlam olan maneviyat; bireyin yaşamında anlamlılık ve iyi bir amaç arayışı, güçlü bir bağlanma hissi, aşkın bir öz, ruhsal dinginlik ve tatminliktir (Aydoğan ve Büyüköztürk 2017: 41). Çayır ve Emhan (2010: 105) maneviyatın, kişilerin hayatlarını anlamlı hale getirmesinde küçümsenmeyecek derecede etkili olduğunu, bunun yanında stresi azaltma, kaygı düzeyini düşürme ve ruhsal sağlık için ehemmiyet teşkil ettiğini dile getirmişlerdir. Bekiş (2013: 3), çalışan bireylerin işyerlerinde maneviyat aradıklarını ve işyerindeki maneviyatın örgütler için önemli olduğunu vurgulamaktadır. Şirin (2018) maneviyatı genel itibariyle; yaşamı anlamlandıran, kişide bir bağlılık hissi oluşturan; hayata bir değer katan; saygı ve minnet duyguları içeren; dinsel ya da din dışı da yaşanması mümkün olan deneyimler olarak tanımlamaktadır. Bilgi Evi öğretmenlerinin bir maneviyata sahip oldukları düşünülmektedir. *“Bilgi evleri, çocukların örgün eğitim dışındaki*

hemen hemen bütün eğitim ihtiyaçlarını karşıladıkları için, bir başka ifadeyle çocuklar ev ödevlerini yapmada profesyonel yardım ve destek görebildikleri için hem okulda daha başarılı olabilmekte hem de buna bağlı olarak kendilerinin özgüveni artabilmektedir” (Yavuz, 2013: 119). Dolayısıyla Bilgi Evlerinden faydalanan öğrencilerin başarısının, Bilgi Evlerinde görevli öğretmenlerin başarısına bağlı olduğu düşünülebilir.

Avcı (2017: 55), örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan kurum yöneticileri ile öğretmenlerin faydalı bir eğitimin gerçekleşmesinde, kalıcı bir başarının sağlanmasında; sosyal gelişimi, akademik başarı düzeyi yüksek olan öğrencilerin yetişmesinde önemli rolleri olduğunu ifade etmiştir. Buna istinaden, öğretmenlerin başarılı olabilmelerinin önkoşullarından birinin de örgüt ile öğretmen arasındaki bağlılık durumunun derecesi olduğu söylenebilir. Bağlılık, örgüt süreçleri içerisinde ve örgütsel davranışlarda etkili bir şekilde meydana çıkan bir durumdur. Bağlılık kavramı, organizasyon ve örgütlerde uygulanabilirlik durumuna göre örgütsel bağlılık şeklinde meydana çıkmıştır (Koç, 2017: 201-202). Örgütsel bağlılık, kişilerin kurumsal yapının amaçlarını ve sahip olduğu değerleri kabullenmesi, kurumsal yapının sahip olduğu amaçlara ulaşmak için çaba göstermesi ve kurum aidiyetini sürdürme isteğidir (Durna ve Eren, 2005: 210). Örgütlerin bu bağlılığı sürdürebilmeleri ve başarılarının daha uzun vadede devam etmesi, insan kaynağı ile sağlanmaktadır. Bu insan kaynağının örgüt ile olan ilişkileri maddi ve manevi tatmin ile ilişkilidir. Maddi ve manevi tatminin uzun soluklu olması beraberinde, kişilerin örgüte aidiyet duygusunu da getirmektedir. Örgüte aidiyet duygusu gelişen kişi, kendisini örgütün bir parçası olarak görmeye ve örgüte bağlılık hissi yaşamaya başlayacaktır (Güner, 2015: 18). Bu his, örgüt başarısının arkasındaki en önemli sürükleyici güçtür (İşcan, 2004: 181-201). Bu anlamda, örgüt çalışanlarının örgüte bağlılığı, örgütün başarılı olması için çok önemli bir unsurdur (Dick ve Metcalfe, 2001: 112; Akt: Gündoğan, 2009: 8). Bu bağlamda öğrencilerin okul dışında zamanlarını faydalı bir şekilde geçirebilmeleri amacıyla kurulan Bilgi Evlerinde çalışan öğretmenlerin bu kurumlarla zaman içerisinde bir bağlılıklarının oluştuğu ve oluşan bu bağlılığın öğretmenlerin maneviyatlarının örgütsel bağlılıkları ile bir ilişki içerisinde olduğu düşünülmektedir.

1.1.Problem Durumu

Yerel yönetimler tarafından Türkiye’de, devletin sunmuş olduğu sosyal haklardan tüm bireylerin faydalanması amacıyla birtakım sosyal hizmet alanları oluşturulmuştur (Efe, 2008: 4). İlk defa İstanbul’da kurulan Bilgi Evleri bu hizmet alanlarından biridir (Karadeniz, 2017: 90). Bilgi evleri, ücret almadan sunduğu eğitimler yoluyla, ücretli kurslara gitme imkânı olmayan veya özel ders alamayan öğrencilerin, alanında uzman eğitimler eşliğinde, başarı sağlayamadıkları veya kendilerini daha da geliştirmek adına bazı imkânlarla ulaşmalarını sağlamaktadır (Kavi ve Koçak, 2010: 571). Bu imkânları sağlayan Bilgi Evleri’nde çalışan öğretmenlerin, görev aldıkları bu kurumlardaki maddi ve manevi doyumlarının örgütün başarısını da olumlu veya olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. Örgüt çalışanlarının sahip olduğu maneviyat ve bu maneviyatın iş yaşamında da kendisini hissettirmesi, örgüt içerisindeki güven ikliminin pekişmesini, örgütte görev alan bireylerin mutlu olmalarını ve örgüt içerisindeki performanslarının yükselmesini sağlar (Seyyar, 2009: 45). Maneviyatı yüksek olan örgüt çalışanlarının, maneviyatı düşük olan örgüt çalışanlarından daha iyi bir iş ahlakına sahip olduğuna dair ortak bir görüş söz konusudur (Neck ve Milliman, 1994; Akt. Çakıroğlu, 2017: 41). Bu unsurlara bakılarak bu çalışmada öğretmenlerin sahip olduğu maneviyatlarının, çalıştıkları örgüte olan bağlılıkları ile bir ilişkisinin olup olmadığı incelenecektir. Bu düşünce ekseninde araştırmanın problem cümlesi **“Bilgi evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatlarının örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisi var mıdır?”** şeklinde oluşturulmuştur.

1.2. Amaç

Araştırmanın amacı, bilgi evlerinde çalışan öğretmenlerin maneviyatlarının örgütsel bağlılıkları ile ilişkisinin olup olmadığını belirlemektir.

Araştırmanın bu amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatları hangi düzeydedir?
2. Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?

3. Bilgi Evi öğretmenlerinin maneviyatları ve örgütsel bağlılıkları arasında; cinsiyet, görev süresi, medeni durum, yaş, eğitim durumlarına göre anlamlı fark var mıdır?
4. Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatlarının örgütsel bağlılıkları ile ilişkisi var mıdır?
5. Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatları örgütsel bağlılıklarını yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bireylerin çalışma zamanlarının maddi ve manevi bir şekilde tatmin edilmesinin, onların örgütsel bağlılıklarını olumlu veya olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. Çalışanlar bazı ihtiyaçları karşılanmazsa, çalıştıkları örgütleri tam olarak benimsemeyip, kendilerini örgütlerine bağlı hissedemezler (Burack, 1999: 285; Akt. Bekiş, 2013: 122). Örgüt bağlılığını etkileyen unsurlardan birisinin de bireylerin sahip olduğu maneviyat duyguları olduğu, araştırmacı tarafından yapılan araştırma sonucunda da tespit edilmiştir.

Bekiş (2006), Türkiye’de örgüt bağlılığının maneviyat ile ilişkisini inceleyen araştırmaların 2006 senesinde başladığını ifade etmiştir. Ancak literatürde, öğretmenlerin maneviyatları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Bu anlamda çalışmanın ilgili konu hakkında, Türkçe literatürdeki boşluğa katkı sunması ve bundan sonra yapılacak olan akademik çalışmalara kaynaklık edeceği umulmaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

Araştırma, Esenler Belediyesi’ne bağlı bilgi evlerinde 2018-2019 eğitim-öğretim yılında görev alan öğretmenler ve araştırmacının ulaşabildiği kaynaklar ile sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Bilgi Evi: “Öğrencilere kütüphanelere gitme ve okuma alışkanlığı edindirmeyi amaçlayan; modern bir anlayışla bilgisayar, internet ve kitapların bir arada olduğu, derslere ve sınavlara hazırlık kursları ile çocuklarımızın eğitimini destekleyen,

seminer ve yarışmaların düzenlendiği, çocuklarımızın gelişimini sağlayan, çağdaş bilgi ve teknoloji merkezidir” (Fatih Belediyesi, 2019).

Maneviyat: *“Yaşamda bir anlam arama, aşkınlıkla (yücelikle) karşılaşma, bağlanma hissi, nihai gerçek ya da en yüksek değer arama, gizemli bir varlığa saygı, minnettarlık ve kişisel bir değişim gibi hususları içeren; dinle ilişkili olabileceği gibi dinin dışında da yaşanabilen kişisel deneyimlerin bütünüdür” (Şirin, 2018: 1289).*

Örgütsel Bağlılık: *“Bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusudur” (Durna ve Eren, 2005: 211).*



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırma problemine yönelik kuramsal çerçevede, bilgi evi ve bilgi evleri hakkında genel bilgiler; maneviyat ve ilgili kavramlar; örgüt, örgütsel bağlılık ve ilgili kavramlar hakkında genel bilgiler sunulmuştur.

2.1.Bilgi Evi

Bilgi çağı olarak adlandırılan günümüzde, doğru bilgiye ulaşmak kadar bu bilgiye ulaşılan doğru mekânların da öneminin arttığı düşünülmektedir. Çocukların sağlıklı ortamlara ulaşabilmesi, ders çalışma imkânı bulamayan ailelerin çocuklarına bu imkânın sağlanması, gelir düzeyi düşük aileler için bir fırsat eşitliği sağlanması, okulda anlayamadığı konular ile ilgili destek alabileceği mekânların oluşturulması adına yerel yönetimler bilgi evlerini hizmete açmışlardır (Kavi ve Koçak, 2010: 568).

Bilgi evi hakkında yapılan tanımlamalar kısıtlı olmakla birlikte, bilgi evini hizmete açan yerel yönetimler benzer tanımlamalar yapmışlardır. Bilgi evlerini ilk defa hizmet açan İstanbul'un Zeytinburnu ilçe belediyesi (Yavuz, 2013: 51) Bilgi Evi'ni; 8-18 yaş grubu öğrencilere bilgiye erişme ve boş vakitlerini değerlendirme olanağı ve derslere çalışma ortamı sağlamak; bilgisayar ve internetten faydalanma fırsatı ve sosyo-kültürel hayatın gelişimine katkı sunmak, kütüphanelere erişimi sağlayarak öğrencilere kitap okuma alışkanlığını kazandırmak; danışmanlık ve rehberlik yoluyla onları yönlendirmek amacıyla açılan kurumlardır (Zeytinburnu Belediyesi, 2011) şeklinde tanımlamıştır. İstanbul'un Küçükçekmece ilçe belediyesi ise bilgi evini; *“çocukların kendilerini tanımalarını, bilgi ve becerilerini geliştirmelerini ve okul dışındaki zararlı ortamlardan uzak durmalarını sağlamak amacıyla açılan mekânlar” olarak tanımlamıştır*” (Küçükçekmece Belediyesi, 2019). Bu araştırmanın örnekleminin alındığı Esenler Belediyesi ise bilgi evlerini şu şekilde tanımlamıştır: *“Öğrencilerimizin uzman öğretmenler nezaretinde derslerini yaptıkları; internet kulübü, sinema kulübü, edebiyat kulübü, satranç kulübü, müzik kulübü, gezi kulübü gibi kulüpleri bünyesinde sosyal ve kültürel aktivitelere de katılabildikleri, sinema*

salonu, kafeterya, kütüphane ve sanat atölyesinin de yer aldığı yapılarıdır” (Esenler Belediyesi, 2019). Bilgi evleri, öğrencilerin vakitlerini yararlı ve farklı etkinlikler ile değerlendirmelerini desteklemeyi, beceri ve bilgilerini geliştirmeyi, sosyalleşmelerine katkılar sağlamayı amaç edinmektedir (Çavuş, Topsakal ve Kaplan, 2013: 18). Bu kapsamda bilgi evleri, öğrencilerin okullarında aldıkları fakat anlayamadıkları konularda desteklendikleri, sosyalleşmelerini sağlayacak aktivitelerin bulunduğu mekânlar olmuşlardır. Öğrenci bu mekânlarda sunulan hizmetlerden faydalanarak, alternatif olarak sunulan kötü ortamlardan sıyrılacak, kötü alışkanlıklara sevk edecek arkadaş ortamlarından uzaklaşacak ve vaktini gereksiz meşguliyetlerle harcamayacaktır. Bundan dolayı da daha sağlıklı kuşakların gelişmesine katkı sunacaktır (Kavi ve Koçak, 2010: 568).

Tarihte Beytül-Hikme ismiyle anılagelen yapıların günümüz bilgi evlerine temel teşkil ettiği düşünülmektedir (Kavi ve Koçak, 2010: 568). Tarihsel süreç içerisinde, Beytül-Hikme (Bilgi Evi) ismiyle anılan bu kurumlar, çağımızda bu mirasın tekrar kurulmasıyla gençlerimize bilginin, irfanın ve ilmin ışığını yaymaya devam etmektedir. Abbasiler döneminde ilk olarak Bağdat'ta 11. yüzyılda temelleri atılan Bilgi Evi o tarihlerde İslam Dünyası'nda ilk astronomi (Müeyyed Bin Bermek) ve ilk ansiklopedi (Zekerriyya Kazvini) eserlerin yazılmasını; Nasreddin Tusi gibi felsefecilerin yetişmesini sağlamıştır (Bağcılar Belediyesi, 2019). Bilgi evlerinin tarihteki bu misyonunu günümüze taşımak isteyen, bilginin, eğlencenin kontrolsüz ve sağlıksız ortamlarda karşılanmaya çalışıldığı bu ortamların çocuklar üzerindeki negatif etkilerini azaltmaya çalışan siyasetçiler bu konuda adım atmışlardır (Karadeniz, 2017: 91). Pilot olarak seçilen Zeytinburnu'nda, Zeytinburnu Belediyesi tarafından Şubat 2005'te ilk bilgi evi açılmıştır. Bu pilot uygulamadan sonra İstanbul'daki çoğu ilçe belediyesi bilgi evleri açarak, bu sayıyı arttırmıştır (Kavi ve Koçak, 2010: 568).

Bilgi Evleri, genel itibariyle ilgili belediyelerin Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü bünyesindeki bir birim olarak çalışmalarını yürütmektedir. İlgili müdürlüğün bünyesinde koordinatörlük tesis edilmiş olup, bilgi evi yöneticisi koordinatörlüğe bağlı olarak görev yapmaktadır (Yavuz, 2013: 55). Denizli Büyükşehir Belediyesi, Bilgi Evleri için hazırladığı yönetmelikte, bilgi evlerinde görev alacak olan eğitim personelinin sınıf öğretmenleri (Eğitim Fakülteleri ve branşına uygun Fen-Edebiyat Fakültesi mezunları) ve gerekli görülürse rehberlik uzmanından (rehber öğretmen)

oluşacağını belirtmektedir (Denizli Belediyesi, 2019). Çayırova Belediyesi ise bilgi evinde görev alacak olan eğitim personelini, hazırlamış olduğu Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü Bilgi Evleri ve Gençlik Merkezi Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nde; “*Bilgi Evi ve Gençlik Merkezlerinde öğrencilerin okul derslerini çalışmalarına ve ödevlerini yapmalarına rehberlik etmek, ilgi ve yeteneklerine göre belirtilen etkinliklere yönlendirmek, oyun gereksinimlerinin karşılanmasına, zihinsel ve ruhsal gelişmelerinde yardımcı olmak üzere görevlendirilen alan öğretmeni*” olarak tanımlamaktadır (Çayırova Belediyesi, 2019). Zeytinburnu Belediyesi Kasım 2009’da hazırladığı bilgi evleri tanıtım sunusunda, bilgi evlerinde görev alan eğitim personelini şu şekilde tarif etmiştir:

- ✓ Üniversitelerin eğitim veya Fen-Edebiyat Fakülteleri’nden mezun,
- ✓ Eğitimde tecrübeli,
- ✓ Bilgisayar kullanma becerisi iyi olan,
- ✓ Gönüllü, liyakat ve ehliyet sahibi,
- ✓ Ekip ruhuna sahip (Zeytinburnu Belediyesi, 2019).

Bilgi evleri mahallelerde, öğrencilerin bilgiye rahat bir şekilde ulaşmaları ve vakitlerini verimli değerlendirmelerini sağlayarak, okulların yoğun kalabalıklığı nedeniyle yeterince öğrenilemeyen konuların tekrar anlatılması, okuldaki öğretmenlerin verdiği ödevlerin hazırlanması; rehberlik hizmeti sunulması ve uzman eğitimci tarafından imkânlar sunulması gibi katkılarda bulunmaktadır (Kavi ve Koçak, 2010: 571). Bilgi evlerinde aşağıda sıralanan eğitim faaliyetleri yürütülmektedir:

a) *Sayısal-Sözel Etüt Eğitimleri*: Matematik, Fen Bilgisi, Türkçe, Sosyal Bilgiler, Hayat Bilgisi, İngilizce alanlarında ders takviyesinde bulunmaktadır.

b) *İnternet Destek Eğitimi*: Eğitimci desteği ile öğrenciler araştırma ödevlerini yapıp çıktılar almaktadırlar.

c) *Yetenek Geliştirme Kursları*: Ebru, bilgisayar, resim, karikatür ve müzik çalgı aleti (bağlama, keman, gitar, ney vb.) gibi değişik alanlarda kurslar düzenlenmektedir (Yavuz, 2013: 59-60).

2.2. Maneviyat

Maneviyatın soyut bir kavram olması, anlaşılmasını ve tanımlanmasını da güçleştirmiştir. Bundan dolayı araştırmacılar tarafından pek çok tanımlanma yapılmasına rağmen yine de kavramın tanımlanması konusunda görüş birliği bulunmamaktadır (Kılıç, 2019: 54). Kavram, tarihsel süreç içerisinde pek çok farklı anlamda kullanılmıştır. 12.yy'da insanların biyolojik yapısının tanımlanmasından ziyade psikolojik tarafını tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. Bu kavram 15. yy'da insanların dinsel yönünü tarif etmek için kullanılmıştır. Maneviyat, 17. yy'da modern anlama gelecek şekilde kullanılmaya başlanmıştır. 20 yy'a gelindiğinde ise dini olan ve dini olmayan anlamıyla (Aksoy, 2015:7). “Maneviyat (spirituality)” kavramı, Latince’de buhar, soluma, rüzgâr ve hava manalarına gelen spiritustan türemiştir. Kökeni Latince olan maneviyat kelimesi, soluk, nefes manalarına gelmektedir (Marques, Dhiman ve King, 2007: 9; Akt.Çakıroğlu, 2017: 9).

Türk Dil Kurumu ise “maddi olmayan, manevi şeyler” şeklinde tanımlamaktadır (TDK, 2019). Maneviyat kavramı, genel itibariyle din psikolojisi alanında kutsiyet alanında olan şeyleri ararken meydana çıkan duygular, fikirler ve tutumlar şeklinde tanımlanmaktadır. Tanımdaki “kutsal” ifadesi, ilahi varlık, obje, son hakikati vurgulamaktadır (Örgev ve Günalan, 2011: 53). “Soluk, hava, hareketlilik ve cesaret gibi sembollerle simgelenen, hayata canlılık katan güçtür maneviyat. Maneviyat, ruhun yaşama katılmasıdır. Hareketli veya durgun bir şekilde tecrübe edilebilir. İnsana özel bir kapasitedir. Bu kapasite kişiyi, sevgi, bilgi, anlam, aşkınlık ve merhamet duygularına ulaştırır. Maneviyat, din, manevi ve kişinin kendisini aşması sürecidir.” (Frame, 2002; Akt. Kıraç, 2013: 122). Nas ve Çoban (2018) maneviyatın, bireyin yaşamına anlam katan insani bir kavram olduğunu söylemişlerdir.

Cook (2004) çalışmasında, maneviyat ile ilgili yaptığı kavramsal tanımda 13 unsurdan bahsetmiştir:

1. Bağlılık: Bireylerin kendi aralarında kurduğu ilişki,
2. Aşkınlık: Aşkın bir boyutun varlığını kabul etme,
3. İnsanlık: İnsanlık için ayırt edici özellik,
4. Ruh / Güç /Öz: Bireyin deruni ruhu ya da gücü / özü,

5. Amaç /Anlam: Yaşamda amaç ve anlam,
6. Hakikat /Gerçeklik: Hakikat-gerçeklik,
7. Değerler: Kıymet ve önem,
8. Maddi olanın tersi: Maddi şeylerin tersi olan manevi,
9. Dindarlığın karşıtı: Dindarlıkla aynı ya da dindarlığın karşıtı,
10. Bütünlük: Bütüncül birlik ya da sağlık,
11. Özünü bilme: Özünü tanıma
12. Var etme: Bireyin varediciliği
13. Bilinç: Bilinçli olma hali (Akt. Düzgüner, 2013: 38-39).

Maneviyatın ilişkili olduğu düşünülen aşkınlık, çoğu uzmanın görüşüne göre maneviyattan bağımsız olmamakla birlikte, maneviyatın bir bütünü şeklinde kabul görmektedir. (Emmons, (2000), Hawley (1993), Neck ve Milliman (1994) maneviyat kavramının tarif edilemeyecek aşkın bir ferdi vaziyet olduğunu ve kişinin duygu ve akıl dünyasının ötesinde bir oluşuma sahip olduğu için pratize edilmesi gerektiğini söylemektedirler (Whitaker ve Westerman, 2014; Akt. Çakıroğlu ve Altınöz, 2018: 106). Ayrıca Düzgüner (2013: 36) aşkınlığı, bir bağlanma, meydana çıkan gizil bir güç, hayatın anlamına ve amacına dair ulvi bir güç ve o güç ile bir bağlantı kurma durumu olarak tanımlamaktadır. Aşkınlık (Transendency), fizikseli aşma ve fiziksel halin ötesine geçmek şeklinde tanımlanabilir. Aşkınlık, kişinin kendi fakına varması için ilahi olan bir varlık ile ilişki kurması amacıyla fiziki halin ötesine geçmenin dışavurumudur. Dolayısıyla aşkınlık, maneviyatın tanımlanmasında çok bariz bir şekilde kendini göstermektedir (Çakıroğlu, 2017: 14).

Maneviyat, din olgusundan bağımsız olarak ele alınan ve dikkat çekici bir şekilde ele alınıp irdelenen bir kavramdır. Maneviyatı ve dini birbirine karşıt olarak irdelleyen ya da birbirinden bağımsız olmakla beraber, bu kavramların birbirleriyle bağlantılı olduğunu ileri süren yaklaşımlar da mevcuttur. Maneviyat genel itibarıyla, kişinin inancı ve inanç uygulamaları; kâinata ve kutsallığa ağılanma duygusu; kendiliğın ve bireysel gizilliğın gelişmesi; manayı arayış ve hayatından memnun olma durumu gibi hususlarla ilişkilendirilebildiği söylenebilir (Düzgüner, 2013: IV).

Gross (2006; Akt. Takmaz, 2015: 14)'un maneviyat ve din kavramlarının içeriği ile ilgili görüşleri şu şekildedir:

“Literatüre bakıldığında maneviyata yönelik üç yaklaşım olduğu görülür. (1) Maneviyatı dindarlığın içinde bir bölüm olarak görenler, (2) maneviyatı dindarlıktan ayrı bir olgu olarak ele alanlar ve (3) dindarlıkla maneviyatı eş anlamlı olarak kullananlar. Post modern çağda Batı kültür ve medeniyetinde süregelen epistemolojik ve ontolojik değişimler gibi nedenlerin yanı sıra maneviyatla ilgili çalışmaların artmasında modern dünyada dini ve seküler kavramların tek boyutlu olarak tanımlanması yer alıyor olabilir. Farklı yönelim ve tanımların varlığı, maneviyat kavramına yönelik bir kafa karışıklığı olduğunun göstergesidir ve maneviyat tanımlarının alanının genişletilmesi ihtiyacını ortaya koymaktadır.”

Hill, Pargament ve Kenneth arkadaşları (2013: 88-91) din-maneviyat arasındaki ilişkiyi ve yaşam üzerindeki etkilerini şu maddelerle sıralamışlardır:

- a) Maneviyat ve din yaşam süresince gelişirler.
- b) Din ve maneviyat, doğaları hasebiyle psiko-sosyal olaylardır.
- c) Din ve maneviyat, heyecan ve duygu ile ilgilidir.
- d) Din ve maneviyat, kişiliğin genlerinin belirleyicileri ve incelenmesi ile ilişkilidir
- e) Din ve maneviyatın, kişinin psişik sağlığı ile ilişkilidir
- f) Din ve maneviyat, sağlığa zararlı madde kullanımı ile ters ilişki içerisindedir.
- g) Din ve maneviyat, birbiriyle ilişkili çok boyutlu yapılardır.

Dinî ve manevî duygular kişiye aşkın hedeflere ulaştırma hissini yanında bu hedeflere ulaşabilecekleri metot ve yolları da gösterir. Güçlü inanışlara sahip bireyler, bunalım durumlarında, bununla baş etme ve ayakta kalabilme kapasitesi konusunda daha donanımlı ve metot sahibi kişilerdir (Hill, 2015: 352).

Maneviyatın, dini duygulardan farklı bir duygu olarak anlaşılması gerekir. Maneviyat, algılanan bir kutsallık; iyi ve mutlu olma hali; psikolojik ve sosyal bir dayanak; yücelik ve yüce olana bağlılık; kişinin egosunu besleyen bir kaynaktır. insanların ruhsal ve fiziksel maneviyatın, hayatın fiziksel ve psikolojik (Şirin, 2018:

1290). Ayrıca Şirin (2018: 1289), maneviyat ile ilgili hazırlamış olduğu ölçekte belirlediği maneviyatın alt boyutlarını şu şekilde açıklamaktadır:

1. **“Manevi Başa Çıkma”**: Maneviyatla alakalı başa çıkma anlatımları barındırmaktadır.
2. **“Aşknlık”**: Aşkın varlığa inanç ile alakalı maddeler barındırmaktadır.
3. **“Manevi Yaşantı”**: Manevi ve Dini faaliyetlere katılma, yaşamı manevi duygulara göre düzenleme, manevi egzersizlerde bulunmak gibi yaşantı ve davranışları barındırmaktadır.
4. **“Anlam Arayışı”**: Hayatı anlamaya yönelik arayışlarla ilgili maddeler barındırmaktadır.
5. **“Manevi Hoşnutluk”**: Yaşama dair mutlu olma ve hoşnut olma duygusuyla ilgili maddeler barındırmaktadır.
6. **“Bağlantı”**: Allah ile bireyin kişisel ilişkisi ve aşkın varlığa olan bağlantı ifadelerini barındırmaktadır.
7. **“Tabiatla Uyum”**: Tabiatla ilişkili ifadeleri içermektedir.

2.2.1. Maneviyat ve Örgüt

Örgüt maneviyatı, bu iki kavramın birlikte kullanılmaya başlandığında ortaya çıkan kavramlardır. Örgüt ile maneviyat arasında üç çeşit ilişkinin olduğu varsayılmaktadır (Giacalone ve Jurkiewicz, 2010: 16-17). Bu varsayımların ilki, örgüt ile maneviyat arasında herhangi bir ilişkinin olmaması gerektiği varsayımdır. Diğer bir varsayım, örgüt ile maneviyat arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı varsayımdır. Varsayımların üçüncüsü ise örgüt ile maneviyat arasında ilişkinin olduğu varsayımdır. İlişkinin bulunduğu varsayımına göre, maneviyat duygusunun kişilerin iş hayatlarında mühim bir etkisi olduğudur. (Bekiş, 2013: 16-17).

Marques vd. (2007: 66), “İş Yerinde Maneviyat (Spirituality in The Workplace)” isimli kitap çalışmasında örgütsel maneviyat kavramını, örgütte çalışan bireylerin kendilerini “evindeymiş” gibi hissetmeleri şeklinde tarif edilmektedir. Çalışan bireylerin zihinlerinde fark yaratabilme düşüncesinin yerleşmesinin koşullarından birisi de fikirlerinin, verilerinin, varlıklarının ve örgütte varoluşlarının örgüt için önemli olduğunu hissetmeleridir. Bu düşünce çalışanların kendilerini önemli ve rahat hissetmeleri ile ilgili bir durumdur. Bu durumun farkında olan çalışanlar, örgüt

içerisinde yaptıkları çalışmaların önemli olduğunu düşünür ve işlerini de önemserler (Çakıroğlu ve Altınöz, 2018: 108). Mitroff ve Denton (1999: 90) örgüt maneviyatı kavramını, kişinin hayat yolculuğundaki asıl amacına ulaşma, örgütte çalışan diğer bireylerle ve işi ile alakalı öbür çalışanlarla kuvvetli bağ geliştirme, inandığı değerler ile örgütün değerleri arasında bir ahenk sağlama olarak tanımlamış; örgüt çalışanlarıyla, yapılan işlerle ve örgüt ile geliştirilen güçlü münasebetleri ön plana çıkarmaya çalışmışlardır (Örgev ve Günalan, 2011: 54).

2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgüt; belirlenmiş birtakım hedefler yönünde bireylerin sarf ettikleri gayretlerin koordinasyonunun sağlandığı yönetim işlevi; bireylerin, teknolojinin ve amaçların etkileşime girdiği bir düzen; kendine has bir kültür yapısı olan; çalışmaları, konumları, çalışan bireyleri ve birbirleri ile sorumluluk ve iletişimlerini gösteren yapıdır (Güçlü, 2003: 147). Bernard, “örgütü, birden fazla kişinin bilinç düzeyinde koordinasyonunun sağlanmış çalışmalarının ya da güçlerinin bir düzeni” şeklinde tanımlamış ve herhangi bir örgütün, müşterek amaçlar doğrultusunda hareket edip, bu amaçları gerçekleştirmek amacıyla aktif bir şekilde çalışmaya gönüllü kişiler olunca ortaya çıkacağını belirtmiştir. Schein örgütü; “bir otorite ve sorumluluk bilinci içerisinde işlerin paylaşılarak, amaçları ortak faaliyetler yürüten kişilerin bir araya gelerek gerçekleştirilen akıl birliği”; Etzioni “amaçları belirlenmiş hedeflere ulaşmak amacıyla kurulan sosyal yapılar”; Marc ve Simon ise, “çalışanları arasında meydana gelen ilişkiden doğan toplumsal sistem” şeklinde tanımlamışlardır (Güçlü, 2003: 147). Örgüt çalışanlarının, örgütün hedef ve değer yargılarını kabullenmesi, bu hedeflere ulaşılması amacıyla gayret etmesi ve örgüt içerisinde kalmaya gönüllü olması; "örgütsel bağlılık" kavramını ortaya çıkarmıştır (Esmer ve Yüksel, 2017: 259). ‘Örgütsel bağlılık’ kavramının 1950’li yıllardan itibaren kaynaklarda yer almaya başladığı görülmektedir (Becker, 1960; Gouldner, 1960). Örgütsel bağlılık kavramı hakkında, araştırmacılar farklı tanımlar yapmış ve örgütsel bağlılığı farklı kategorilere ayırmışlardır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 49). Örgütsel bağlılık bireylerin, kuruluşun değerlerini ve amaçlarını içselleştirmesi, kurumun, belirlenen amaçlara ulaşması için gayret etmesi ve kurumun çalışmalarını devam ettirmek amacıyla gösterdiği istektir (Durna ve Eren, 2005: 210). Bayram (2005: 125) örgüt bağlılığını, örgüt çalışanlarının, örgüte yönelik gösterdiği sadık davranışları ve görev aldığı örgütün amaçlarına ulaşması için gösterdiği çaba, olarak tanımlamıştır.

Tanımlamalara bakarak, örgütsel bağlılığın, kurumlar için hayati derecede önemli olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık tutumlarının örgütsel yapılar için en önemli özelliğinin, örgüt içerisinde çalışan başarılı bireylerden maksimum derecede faydalanabilmesine imkân tanınması olarak değerlendirilebilir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 126). Örgüt yapılarının amaçlarından birisi de örgüt çalışanlarının kapasitelerini geliştirmek, çalışanlardan orijinal fikirler sunmalarını talep etmek, maksimum düzeyde verim elde etmeye çalışmak ve çalışanların örgüte bağlılıklarının devamını sağlamaktır. Örgüt bağlılık derecesi fazla olan örgüt çalışanlarının, bağlılık derecesi az olan çalışanlara oranla daha verimli oldukları ve daha çok gayret ettikleri görülmektedir. Ayrıca, örgüte bağlılık düzeyi fazla olan kişilerin, örgüte bağlılık düzeyi düşük olan bireylere göre, diğer örgüt çalışanları ile daha iyi iletişime geçtikleri ve örgüt hakkındaki memnuniyet düzeylerinin daha fazla olduğu düşünülmektedir (Esmer ve Yüksel, 2017: 263). Örgütlerin başarı elde etmelerinde, çalışanlarının örgüte olan bağlılığı önemli bir etken olarak görülmekte, buna karşılık örgütler de çalışanlarının bağlılık derecesini yükseltmek istemektedirler. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar problemin değil, çözümün parçası olmaktadır (Çelikten ve Çanak, 2014: 49). Örgüte Bağlılık hissi taşıyan çalışanlar, örgütün hedeflerine, değerlerine ve amaçlarına daha güçlü bir şekilde inanır, örgütün istek ve beklentilerine gönüllü bir şekilde uyar (Balay, 2000: 3; Akt. Doğan ve Kılıç, 2007: 39).

Örgütsel bağlılık kavramı, eğitim örgütlerinde de üzerine araştırmalar yapılan ve eğitim örgütleri için önem arz eden bir kavram haline gelmiştir. Bu kavramın gelişmesine mukabil, 1980'li yıllardan itibaren eğitim örgütlerinde kavram ile ilgili çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Avcı, 2017: 64). Eğitim örgütlerinin, buldukları ülkenin kalkınması ve gelişmesinde oynadıkları etkin rol düşünüldüğünde, bireylerin örgüte olan bağlılıkları ile ilgili araştırmaların artmasını önemli bir gelişme olarak değerlendirmek gerekir (Akt. Avcı, 2017: 64). Kendilerini örgüte samimi bir şekilde bağlı hisseden öğretmenler, örgütteki pozisyonlarını korumada ve örgütteki faaliyetlere devam etmede daha istekli olmaktadır. Bu şekilde örgütsel bağlılığı sağlanan öğretmenin, işine geç gelme, işine gönül vermeme, işten zevk almama ve işten ayrılma gibi durumları da asgari düzeye indirilmiş olacaktır (Aydın, 1993; Bayram, 2005; Akt. Nartgün ve Menep, 2010: 294).

Birçok araştırmacı 1950’li yıllardan beri, örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar yapmıştır. Bu araştırmacıların birçoğu örgütsel bağlılık konusunu farklı boyutlarıyla incelemiştir (Taş, 2012: 9-10-11).

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmaların araştırmacıları, çalışma yaptıkları tarihler ve araştırma konuları tablo 2.1’de verilmiştir

Tablo 2.1: Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar

Tarih	Çalışma	Çalışmanın Konusu
1956	Whyt	Örgüte aşırı şekilde bağımlı olan bireyi tanımladı ve bu bağımlılığın örgüte olan zararlarına yönelik çalışmalarda bulundu.
1961	Etzioni	Örgüt bağlılığını ilk olarak kategorilendiren kişidir.
1977	Salancik	Rol belirsizliğinin, bireyin örgüt bağlılığı ve sorumluluğunu azalttığı konusunda çalışmalar yaptı.
1990	Meyer,Allen	Duygusal ve devam bağlılığın yanına normatif bağlılığı da ekleyerek üç boyutlu model geliştirdiler.
1994	Al-kahtani	Kişiselleştirilmiş görev terfi yönteminin üyelerin örgüt bağlılığını sağlama konusunda olumlu olduğunu tespit etti.
2006	Albrecht	Örgüt güveninin örgütsel bağlılık ile güçlü bir ilişkisinin olduğunu tespit etti.
2010	Jhonson, Chang, Yang	Örgütsel bağlılık derecesi güçlü olan üyelerin, kuruluşun motivasyonunu daha da yükselttiğini belirttiler.

Özsoy ve Kolayış (2015: 4-7)

Araştırmacılar, maneviyatın örgütler açısından son derece önemli bir unsur olduğunu söylemişlerdir. Örneğin, Fry örgütlerin, çalışanların maneviyatlarını gelecekte göz ardı edemeyeceğini belirtmektedir. Giacalone ve Jurkiewicz, örgütlerdeki davranış alanlarının geliştirilebilmesi açısından maneviyatın önem arz ettiğini de belirtmişlerdir (Çakıroğlu ve Altınöz, 2018: 104).

Örgütsel bağlılığın belirlendiği iki değişkenden biri bireysel öbürü ise örgütseldir. Ayrıca örgüt bağlılığını etkileyen diğer değişkenler arasında kişinin uzun süre devam ettiği iş güvenliği, örgüt kararlarına katılabilme, görev sorumluluğu, pozitif örgüt

havası da sayılabilir (Doğan ve Kılıç, 2007: 50). Çalışanlarda, güçlü bir örgüt bağlılığının oluşması, çalışanların yaptıkları işin verimini arttırıp, örgüt için pozitif sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Bundan dolayı örgütün, çalışanın bağlılığını arttırıcı faktörlerin farkına varması, örgüt için önem teşkil etmektedir (Bayram, 2005: 134).

Çalışanların örgüt bağlılığını belirleyen ve etkileyen çeşitli faktörler şöyle sıralanabilir (Balay, 2000; Çetin, 2004: 99):

- a) Çalışanın yaşı, cinsiyeti ve deneyimi.
- b) Örgütün sahip olduğu manevi iklim (adalet, verdiği güven ve sağladığı iş tatmini).
- c) Çalışanların rollerinin belirlenmesi ve rol karmaşası.
- d) Yerine getirilen görevin önemi ve örgütün sağladığı destek.
- e) Çalışanın örgüt karar alma süreçlerine katılması ve işlerin içinde bulunma.
- f) Çalışanın iş güvenliği, tanınması veya yabancılaşması.
- g) Çalışanın medeni durumu, çalışana örgütün maddi imkânlar dışında verdiği destek ve sağlanan haklar.
- h) Çalışanın çaresizliği, çalışma saatleri, çalışana verilen ödüller ve işin rutinliği.
- i) Çalışanın sahip olduğu terfi imkânları, aldığı ücret, diğer çalışanlarla ilişkisi.
- j) Örgütün liderlik tutumları, başka iş imkânları ve örgütün çalışana göstermiş olduğu ilgi.

Tekingündüz (2012: 6) çalışmasında, bireyleri örgüt bağlılığını etkileyen etmenleri üç başlık altında toplamıştır. Bunlar:

- a) Bireysel etmenler
- b) Örgütsel etmenler
- c) Örgüt dışındaki etmenler

şeklinde verilmiştir.

Örgütsel bağlılığa etki eden bireysel, örgütsel ve örgüt dışındaki etmenler tablo 2.2'de şu şekilde gösterilebilir:

Tablo 2.2: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etmenler

Bireysel Etmenler	Örgütsel Etmenler	Örgüt Dışındaki Etmenler
İşten Beklentiler Psikolojik Anlaşma Bireysel Nitelikler	İş Kalitesi Yönetim Ücretin Seviyesi Örgüte Ait Kültür Örgüt Adaleti Örgütsel Motivasyonlar Grup Çalışması Sektörün Durumu Rolleri Belirsiz Olması Kariyer İş Tatmini Personel Devri	Daha iyi bir iş olanağı İş problemi Finansal Durum Sektörün hali

Seyhan (2014: 41)

Örgüt bağlılığının, örgüt bağlılık seviyesine bağlı olarak pozitif veya negatif sonuçları olabilir. Örgütün amaç ve değerleri makul olmadığında, çalışanların güçlü bağlılığı, örgütün dağılma sürecini daha da hızlandırmaktadır. Öte taraftan amaç ve değerler mantıklı ve kabul edilebilecek durumdaysa, çalışanın örgüte bağlılık derecesinin yüksek olması beklenmektedir (Balay, 2000: 83). Sergilenen davranışların sonuçlarının, örgüte bağlılıkla daha sağlam bir ilişkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bu davranışlardan özellikle yapılan işin tatminliği, motivasyon, örgüt içerisinde kalma isteği ve katılım örgüt bağlılığıyla pozitif; iş değişikliği ve işe devam etmemenin ise bağlılık ile negatif ilişki içerisinde olduğu belirtilmiştir (Balay, 2000: 83-84).

2.4.İlgili Araştırmalar

Araştırmamızın konuları olan bilgi evi, maneviyat ve örgütsel bağlılığa ilişkin yurtiçi ve yurtdışında yapılan bazı çalışmalar bu bölümde sunulmuştur.

2.4.1.Bilgi Evleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Yavuz (2013), tarafından “Sosyal Belediyecilik Bağlamında Çocuk ve Gençlik Hizmetleri: Adapazarı Belediyesi Bilgi Evi Örneği” adlı tez çalışması yapılmıştır. Yavuz tez çalışmasında, yerel yönetim birimlerinden olan belediyeciliğin sosyal çalışma yönünü ele alıp, incelemiştir. Araştırmacı bu kapsamda, Adapazarı Belediyesine bağlı bir bilgi evinin hizmetinden faydalanan öğrencilerin anne-babaları üzerinden bir anket uygulamış ve 100 veli bu anket çalışmasına katılmıştır. Anket

çalışması ile birlikte araştırmacı mülakat, doküman inceleme ve gözlem tekniklerinden faydalanarak ulaştığı verileri SWOT analizi yöntemiyle değerlendirilmeye almıştır.

Çavuş vd. (2013)'nin, “İnformel Öğrenme Ortamlarının Çevre Bilinci Kazandırmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri: Kocaeli Bilgievleri Örneği” adlı makale, Kocaeli'deki Bilgi Evleri'nde yapılan çalışmaların bilgi evine gelen öğrencilerin çevre duyarlılığı kazanmalarına yönelik öğretmenlerin görüşlerini saptamak amacıyla yazılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, araştırmaya 2011-2012 eğitim ve öğretim yılı içerisinde Kocaeli'deki Bilgi Evlerinde Fen ve Teknoloji dersi veren 15 öğretmen katılmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda bilgi evi öğrencilerinin çevre duyarlılığı elde etmelerinde, formal öğrenme dışındaki ortamların önemli olduğu ve buna benzer kuruluşların ve bu kuruluşlarda yapılan faaliyetlerin artırılması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Karadeniz (2017)'in “Yeni Bir Bilgi ve Öğrenme Merkezi Olarak Bilgi Evleri” adlı makale çalışmasının, bilgi evleri ile ilgili yapılan derli toplu çalışmalardan biri olduğu düşünülmektedir. Karadeniz, betimleme yöntemini uygulayarak gerçekleştirdiği çalışmada, bilgi evleri hakkındaki web sitelerini ve belediyelerin faaliyetlerinin raporlarını incelenmiş, konu ile ilgili literatür taraması yapmıştır. Karadeniz yaptığı araştırmada, bilgi evlerinin çok çeşitli etkinliklerinin olduğunu, fakat sayılarının yeterli olmadığını tespit etmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda, 23 ayrı şehirde, 54 ayrı kuruluş bünyesinde çalışmalar yürüten toplam 249 Bilgi Evi olduğunu saptamıştır.

2.4.2. Maneviyat ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Aksoy (2015), “Hemşirelik Öğrencilerinin Maneviyat ve Manevi Bakımı Algılayışı” adlı yüksek lisans tezinde Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi hemşirelik bölümünde okuyan 305 öğrenci ile ilgili bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda, hemşirelik öğrencilerinin maneviyat ve manevi bakım algılarının iyi seviyede olduğunu ve manevi bakım konusunda ders alan öğrencilerin bu dersi almayan öğrencilere göre manevi bakım algılarının daha iyi bir seviyede olduğunu belirlemiştir.

Çakıroğlu (2017), “Algılanan Örgütsel Maneviyatın Psikolojik Sözleşmeye Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” konulu doktora tezi çalışmasında,

algılanan örgütsel maneviyatın psikolojik sözleşmeye etkilerini incelemiştir. Araştırmacı, bu amaçla Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Ankara 1. Bölge Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği Ankara Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesindeki 279 çalışana anket uygulamıştır. Araştırmacı yaptığı analizler sonucunda demografik özelliklerden eğitim durumu, yaş ve kadro durumu değişkenlerinin örgüt maneviyatı üzerinde anlamlı bir farklılığın olduğunu ifade etmiştir.

Kılıç (2019), “Çocuk Evlerinde Çalışan Bakım Elemanlarında Psikolojik Sermaye Algısı, İş Doyumu ve Maneviyat Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı tez çalışmasında bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları arasında ilişki olup olmadığını incelemiştir. Araştırmaya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı İstanbul İli Çocuk Evleri’nde görevli, 120 bakım elemanı katılmıştır. Araştırmacı, araştırma sonucunda, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeğinin birbirleri ilişkili olduğunu, iş doyum oranı yüksek bireylerin maneviyatlarının da oldukça yüksek olduğunu tespit etmiştir.

2.4.3.Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Tekingündüz (2012), “Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve İş Tatmininin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması” isimli doktora tezinde, örgüt güveninin kapsamını, görev tatminliği kapsamını ve bireysel bazı özelliklerin (eğitim, yaş, çalışılan bölüm, çalışma süresi, cinsiyet, medeni durum, gelir), örgüt bağlılığına etkilerini incelemiştir. Tezin asıl amacını bu şekilde belirleyen araştırmacının bu ana amacının haricinde başka bir amacı da örgüt çalışanlarının, iş tatmini, örgütsel güven ve örgüt bağlılığı değişkenlerinin bireysel bazı özelliklere (görev, eğitim, gelir, çalışma süresi) göre fark edip etmediğini belirlemektir.

Seyhan (2014), “İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma” isimli tez çalışmasına, Kapıkule Sınır Kapısında memur 205 kişi katılmıştır. Araştırmacı yaptığı analiz sonuçlarına göre memurların demografik özelliklerinin (eğitim düzeyi hariç) örgütsel bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

2.4.4. Maneviyat-Örgütsel Bağlılık İlişkisini/Etkisini İnceleyen Araştırmalar

Bekiş (2013), “İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma” adlı doktora tezinde, örgüt maneviyatının örgüt çalışanlarının iş tatminleri ve örgütsel bağlılığa etkilerini tespit ederek, ilgili konu hakkında literatüre katkı sunmaya çalışmıştır (Bekiş, 2013: vii). Araştırmacı, yaptığı araştırma sonucunda, örgüt maneviyatının çalışanların iş tatminine pozitif etki ettiğini tespit etmiştir (Bekiş, 2013: 171).

Çakıroğlu ve Altınöz (2018), “Örgütsel Maneviyata Yönelik Bir Değerlendirme” isimli makalesinde, örgüt maneviyatı hakkında alanyazındaki araştırmalarda kabul edilen tanımlamalara ve araştırmacıların görüşlerine; örgüt maneviyatının hedeflerine, manevi örgüt ikliminde görev alan çalışanlar ile ilgili genel bilgilere yer verilmiştir. Sonuç olarak, maneviyatı çalışmalarına dâhil etmeyen ve bunu bir kültür haline getirmeyen örgütlerin günümüzde varlıklarını sürdürmeleri ve ilerleyebilmelerinin mümkün olmayacağını düşünmektedirler (Çakıroğlu ve Altınöz, 2018: 120).

Yapılan literatür taraması sonucunda bilgi evleri ile ilgili yapılan araştırmaların kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu kısıtlılığın sebebinin ise bilgi Evlerinin kısa geçmişi olduğundan kaynaklandığı söylenebilir. Sonuç olarak, maneviyat ve örgütsel bağlılık alanında yapılan araştırmaların yeterli olduğu, ancak çalışmaların genellikle işletmeler ve sağlık sektörü ile ilgili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca eğitim alanında maneviyatın örgütsel bağlılık ile olan ilişkisi hakkında yapılan bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları, araştırmada uygulanan ölçekler ve veri çözümleme yöntemleriyle ilgili detaylı bilgiler yer almaktadır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir. *“İlişkisel tarama, iki veya daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ya da değişim seviyesini belirlemeyi amaçlamaktadır”* (Karasar, 2000: 81).

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul ili Esenler ilçesinde hizmet veren 7 bilgi evinde çalışan 138 öğretmenden oluşmaktadır. Bu çalışmada tam sayım örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Belirlenen evrende bulunan her birime ayrı ayrı başvurularak verilerin elde edilmesine “tam sayım” tekniği denilir. Tam sayım tekniği, ana kütleden elde edilen verilerin tümünün ölçme, tartma ve sayma gibi tekniklerin kullanılarak tetkik edilmesidir (MEB, 2011: 4). Bilgi evlerinde toplam 138 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmacı öğretmenlerin hepsine ulaşmış ve ölçekleri 138 öğretmene uygulamıştır. Ölçeklerin tamamı araştırmacıya ulaştırılmıştır. Ölçekleri eksik dolduran öğretmenler değerlendirmeye alınmamıştır. Bu bağlamda eksik doldurulan 8 ölçek iptal edilmiştir. Ölçeklerin 130’u tam ve düzgün doldurulup değerlendirilmeye alınmıştır. Ölçeklerin uygulanması esnasında, isim bilgisi istenmediğinden, öğretmenlerin gönüllülük esasına göre ölçekleri doldurdukları kabul edilmiştir.

3.3.Veritoplama Araçları

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak öğretmenlerin maneviyatlarını ölçmek amacıyla Doç. Dr. Turgay Şirin (2018) tarafından geliştirilen “Maneviyat Ölçeği”,

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Üstüner (2009)'in geliştirdiği “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve sosyo-demografik özelliklerin belirlenmesi için “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

3.3.1.Kişisel Bilgi Formu

Öğretmenlere ait demografik bilgileri ölçmek için “Kişisel Bilgi Formu” oluşturulmuştur. Kişisel Bilgi Formu, araştırmaya dâhil olan Bilgi Evi öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, görev süresi ve medeni durum değişkenlerine yönelik soruları içermektedir

3.3.2.Maneviyat Ölçeği

Araştırmacı, Öğretmenlerin maneviyat duygularını ölçmek amacıyla Şirin (2018) tarafından geliştirilen “Maneviyat Ölçeği”ni kullanmıştır. 5’li likert tipi olan Maneviyat Ölçeği toplam 27 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerin 3’ü olumsuz 24’ü olumlu maddedir. Ölçeğe ait maddeler “(1) Bana Hiç Uygun Değil, (2) Bana Uygun Değil, (3) Bana Biraz Uygun, (4) Bana Oldukça Uygun, (5) Bana Tamamen Uygun” şeklinde oluşturulmuştur. Ölçekteki olumsuz maddeler değerlendirilme öncesi ters maddeler olarak kodlanmaktadır. Ölçek 7 alt boyuttan (Manevi Başa Çıkma, Aşkılık, Manevi Yaşantı, Anlam Arayışı, Manevi Hoşnutluk, Bağlantı, Tabiatla Uyum) oluşmaktadır.

Maneviyat Ölçeği Değerlendirmeye ilişkin yetişkin ve gençlere yönelik geliştirilen bir ölçektir. Ölçek maddeleri, ilgili literatürden ve öbür ölçeklerden faydalanılarak elde edilmiştir. Konu ile ilgili çalışma yapmış 11 uzman kişiden görüş alınmış ve ölçek maddelerine son hali bu şekilde verilmiştir. Son aşamada toplam 55 maddeden ölçeğin geliştirilmesi çalışmasına 16-67 yaş arası 573 birey (412 kadın; 161 erkek) katılmıştır (Şirin, 2018: 1283). Maneviyat Ölçeği’ne ilişkin yapı geçerliğini test etmek üzere açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış. Ölçek, toplam varyansın % 49.16’sını açıklayan yedi (7) faktörden oluşmuştur. Ardından yapılan doğrulayıcı faktör analizinde de (DFA) test edilen bu modelin uyum endekslerinin uygunluk gösterdiği belirlenmiştir [χ^2 (833,651, sd=303, p= .000); $\chi^2/$ sd= 2.75; RMSEA= 0.05; SRMR = 0.04; GFI=0.90; AGFI=0.88; CFI=0.91; IFI= 0.91; NFI=0.90; RFI=0.85]. Böylece, 27 maddelik 5’li likert tipi bir ölçek meydana gelmiştir. “*Ölçeğin ölçüt-bağımlı geçerliliği ve güvenilirlik çalışmalarına 128 üniversite öğrencisi (71 kadın; 57 erkek) katılmıştır. Benzer ölçekler geçerliği,*

korelasyon $r=.75$ $p< .01$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenirlik çalışması sonuçlarında ise, Cronbach Alpha 0.90; Guttman 0,91; Spearman Brown 0,89; test-tekrar test güvenirlik katsayısı $r=.95$ olarak bulunmuştur.” Sonuçta elde edilmiş olan veriler, bu ölçme aracının yetişkinler için geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir (Şirin, 2018: 1283).

Ölçeğe ait alt boyutların her birinden elde edilen yüksek puanlar kişinin ilgili alt boyut ile ölçülen niteliği taşıdığını gösterir. Ayrıca toplam maneviyat puanı da ölçekten elde edilmektedir. Ölçek puanları değerlendirilirken toplam puan bazında en yüksek 135, en düşük ise 27 puandır. Ölçekten elde edilen puanın yüksek olması, kişinin maneviyatının da yüksek seviyede olduğunu göstermektedir (Şirin, 2018: 1283).

Maneviyat Ölçeği Puanlama Yönergesi

Alt boyut ve madde sayısı: 7 alt boyut ve 27 madde

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Madde Numaraları
“Manevi Başa Çıkma”	5	9, 12, 20,21, 23
“Aşkinlik”	2	19, 22
“Manevi Yaşantı”	5	3, 11, 24, 25, 27
“Anlam Arayışı”	4	7, 14, 15, 17
“Manevi Hoşnutluk”	4	6, 8, 13, 26
“Bağlantı”	4	1,2, 4, 18
“Tabiatla Uyum”	3	5, 10, 16

(Şirin, 2018)

3.3.3. Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Öğretmenlere ilişkin örgütsel bağlılığı ölçmek amacıyla Üstüner (2009)’in geliştirdiği “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanmıştır. Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği 5’li likert tipi 17 maddelik bir ölçektir. Ölçek maddeleri “(1) Hiçbir Zaman, (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Çoğu Zaman, (5) Her Zaman” şeklinde 5’li likert tarzında hazırlanmıştır. Forma yansıtma sırasında bu sıralamanın sondan başa doğru olması cevaplayan için kolay takip etme yönüyle daha uygun olduğu; en iyi düzey için 5, en kötü düzey için ise 1 notu kullanıldığından, en olumlu kanaatin 5, en olumsuz kanaatin de 1 ile karşılanmasının daha makul olduğu düşünülmüştür.

Ölçeğin ölçüt-bağımlı geçerliliği ve güvenilirlik çalışmasına farklı iki öğretmen grubu katılmıştır. Birinci grubu Malatya'daki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler içerisinde ölçek sorularını cevaplamaya gönüllü olan 310 öğretmen oluşturmuştur. İkinci grubu da 20 ayrı ilköğretim okulunda görev yapan 201 öğretmen oluşturmuştur. Ölçeğin geçerliğini test etmek amacıyla ilk gruptan alınan verilerin üzerinde açıklayıcı faktör analizi, bu analiz sonrası oluşan yapı üzerinde de doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır.

“Ölçeğin ölçüt ölçek geçerliğini ve test-tekrar test ve iç tutarlık katsayısını belirlemek için ise ikinci öğretmen grubuna Minnesota Doyum Ölçeği (MDO) ve Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik hesaplamaları için Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı ve test-tekrar test hesaplamaları yapılmıştır” (Üstüner, 2009: 5). Yapılan analizler sonrasında tek boyutlu 17 maddelik bir ölçek meydana gelmiştir. *“Bu ölçeğin MDO ile yüksek düzeyde olumlu yönde bir ilişki gösterdiği, MTE ile orta düzeyde olumsuz yönde bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir”* (Üstüner, 2009: 5). *“Ölçeğe ait iç tutarlık katsayısı ($\alpha=.96$), test tekrar test korelasyon katsayısı ($r=.88$) olarak saptanmıştır. Saptanan iç tutarlık ve korelasyon değerleri, ölçeğin öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyesini ölçmek için güvenilir ve geçerli bir ölçme niteliğinde olabileceğinin kanıtıdır denilebilir* (Üstüner, 2009: 5).

3.4.Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS Statistics 22.0 Data Editor (Education Version) istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Ölçek verileri, programın veritabanı kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucu elde edilmiş olan verilerin değerlendirilmesinde, uzmanların belirtmiş oldukları görüşler doğrultusunda, bazı kriterler belirlenmiştir. Bu kriterler, uzmanların fikirleri doğrultusunda 5'li Likert tipi ölçekte bulunan puan aralıkları temel alınarak belirlenmiştir. Belirlenen bu aralıklar tablo 3.1'de gösterilmiştir.

Tablo 3.1: 5’li Likert Ölçeğinde Puan Aralığının Denk Geldiği Düzeyler Tablosu

Puan Aralığı	Düzeyi
1.00-1.80	Çok Düşük
1.81-2.60	Düşük
2.61-3.40	Orta
3.41-4.20	Yüksek
4.21-5.00	Çok Yüksek

Özkan (2015: 32-33)

Normallik analizi yapılırken çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ve +1 aralığında olması ölçeklerin ve alt boyutlarının normal bir dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2011). Ölçeklerin toplam ve alt boyutlarına yönelik toplanan verilerin normallik incelemesini yapmak üzere hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 3.2’de verilmektedir.

Tablo 3.2: Normallik Testine Yönelik Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	Çarpıklık	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov Testi		
			İstatistik	df	p
Maneviyat	-.288	-.744	.064	130	.200
Örgütsel Bağlılık	-.222	-.133	.076	130	.063

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi, araştırmacının uygulamış olduğu ölçeklerde çarpıklığın ve basıklığın -1 ile +1 değerleri arasında bulunduğu ve değerlerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Bundan dolayı verilerin analizinde parametrik testler uygulanmıştır. Bulguların yorumlanması amacıyla; Bağımsız iki grup arasındaki niceliksel veriler karşılaştırılırken t-testi, ikiden çok bağımsız gruplar arasındaki niceliksel veriler karşılaştırılırken Tek yönlü varyans analizi (Oneway Anova) testi yapılmıştır. Anova yapıldıktan sonra ise farklılıkların belirlenmesi için post-hoc analizi olarak Scheffe yapılmıştır. Sürekli değişkenler arasında Pearson korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

Korelasyon katsayı değerlerinin nasıl anlamlandırıldığına dair bilgiler Büyüköztürk vd. (2012) çalışmasından faydalanılarak tablo 3.3’te verilmiştir.

Tablo 3.3: Korelasyon Katsayı Değerleri ve İlişki Durumu/Düzeyleri Tablosu

Korelasyon Katsayısı	İlişki Durumu/Düzeyi
0	İlişki Yok
<(+)0.30	Zayıf
(+)0.30- (+)0.70	Orta
>(+)0.70	Yüksek
±1	Mükemmel

Büyüköztürk vd. (2012)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlere uygulanan ölçeklerle toplanan bulgulara yer verilmiştir. Toplanan bulgulara ilişkin açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

4.1 Demografik Bulgular

Tablo 4.1’de İstanbul İli Esenler ilçesinde hizmet veren Bilgi Evlerindeki öğretmen sayıları verilmiştir.

Tablo 4.1: İstanbul İli Esenler İlçesinde Hizmet Veren Bilgi Evlerindeki Öğretmen Sayıları

Esenler İlçesindeki Bilgi Evleri (İSTANBUL)	N
Cahit Zarıfoğlu Gençlik, Bilgi ve Hikmet Evi	15
Erdem Beyazıt Gençlik, Bilgi ve Hikmet Evi	40
Hacı Lütfiye Gürses Gençlik, Bilgi ve Hikmet Evi	15
Mehmet Akif İnan Gençlik, Bilgi ve Hikmet Evi	20
Nuri Pakdil Gençlik, Bilgi ve Hikmet Evi	15
Rasim Özdenören Gençlik, Bilgi ve Hikmet Evi	18
Sezai Karakoç Gençlik, Bilgi ve Hikmet Evi	15

Araştırmaya katılan Bilgi Evi öğretmenlerinin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 4.2’ de verilmiştir.

Tablo 4.2: Katılımcıların Demografik Bilgileri Tablosu

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

Tablo 4.2'ye göre, öğretmenler cinsiyete göre 90'ı (%69,2) kadın, 40'ı (%30,8) erkek şeklinde dağılmıştır. Kadın sayısının erkek sayısından gözle görülür bir şekilde fazla olduğu görülmektedir. Öğretmenler medeni duruma göre 88 kişi (%67,7) bekâr, 42 kişi (%32,3) evli şeklinde dağılmıştır. Bilgi Evlerinde görev alan öğretmenlerin çoğunluğunun bekârlardan oluştuğu görülmektedir. Öğretmenler yaşa göre 56'sı (%43,1) 25 yaş ile 25 yaş altı, 43'ü (%33,1) 26-30 yaş, 31'i (%23,8) 31 yaş ve üzeri şeklinde dağılmıştır. Bu bulguya bakılarak, öğretmenlerin çoğunun gençlerden oluştuğu görülmektedir. Öğretmenler görev süresine göre 33'ü (%25,4) yeni başlamış, 46'sı (%35,4) 1-3yıl, 26'sı (%20,0) 4-5yıl, 25'i (%19,2) 5 yıl üzeri şeklinde dağılmıştır. Bu bulguya bakılarak, öğretmenlerin görev süreleri arasında görülür bir farklılık olmadığı görülmektedir. Öğretmenler eğitim düzeyine göre 50'si (%38,5) önlisans, 66'sı (%50,8) lisans, 14'ü (%10,8) lisansüstü şeklinde dağıldığı gözlenmiştir. Bu bulguya bakılarak, öğretmenlerin çoğunluğunun lisans mezunlarından oluştuğu görülmektedir.

4.2 Araştırmanın Problemi ve Alt Problemlerine İlişkin Bulgular

4.2.1 Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatları hangi düzeydedir?

Araştırmaya katılan Bilgi Evi öğretmenlerinin maneviyat ölçeği ve alt boyutlarının toplam puan ortalamaları tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3: Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamaları

	N	\bar{x}	Ss	Min.	Maks.
Manevi Başa Çıkma	130	4,54	2,67	13,00	25,00
Aşklnlık	130	4,75	1,07	4,00	10,00
Manevi Yaşantı	130	4,21	3,09	10,00	25,00
Anlam Arayışı	130	4,46	2,23	10,00	20,00
Manevi Hoşnutluk	130	3,85	3,49	5,00	20,00
Bağlantı	130	4,75	1,62	12,00	20,00
Tabiatla Uyum	130	3,61	2,45	5,00	15,00
Maneviyat Toplam	130	4,31	16,62	59,00	135,00

Tablo 4.3'e bakıldığında, öğretmenlerin "manevi başa çıkma" aritmetik ortalaması 4,54 (Ss=2,67, Min=13; Maks=25), "aşklnlık" aritmetik ortalaması 4,75 (Ss=1,07, Min=4; Maks=10), "manevi yaşantı" aritmetik ortalaması 4,21 (Ss=3,09, Min=10; Maks=25), "anlam arayışı" aritmetik ortalaması 4,46 (Ss=2,23, Min=10; Maks=20), "manevi hoşnutluk" aritmetik ortalaması 3,85 (Ss=3,49, Min=5; Maks=20), "bağlantı" aritmetik ortalaması 4,75 (Ss=1,62, Min=12; Maks=20), "tabiatla uyum" aritmetik ortalaması 3,61 (Ss=2,45, Min=5; Maks=15), "maneviyat toplam" aritmetik ortalaması 4,31 (Ss=11,05, Min=81; Maks=135) olarak bulunmuştur. Bu bulguya bakılarak, öğretmenlerin maneviyatlarının toplam puan (4,31) bazında çok yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmaya katılan bilgi evi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık puanlarına ilişkin ortalamalar aşağıda verilmiştir.

4.2.2 Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?

Tablo 4.4: Örgütsel Bağlılık Puan Ortalaması

	N	\bar{x}	Ss	Min.	Maks.
Örgütsel Bağlılık	130	4,22	0,62	2,35	5,00

Tablo 4.4'e bakıldığında, öğretmenlerin "örgütsel bağlılık" puan ortalamasının çok yüksek 4,22±0,62 (Min=2.35; Maks=5) olduğu bulunmuştur.

4.2.3 Maneviyat Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Maneviyatın cinsiyete göre karşılaştırılması aşağıda verilmiştir.

Araştırmaya katılan bilgi evi öğretmenlerinin “maneviyat puanları cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” Alt problemine dair öğretmenlerin maneviyatlarına ait “bağımsız gruplar t-testi” uygulanmış, sonuçlar Tablo 4.5’te verilmiştir.

Tablo 4.5: Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Maneviyat Ölçeği İçin t-Testi Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	Ss	t	sd	p
Manevi Başa Çıkma	Kadın	90	4,57	2,56	1,08	128	0,27
	Erkek	40	4,46	2,92			
Aşkınılık	Kadın	90	4,81	0,82	1,84	128	0,13
	Erkek	40	4,62	1,46			
Manevi Yaşantı	Kadın	90	4,29	2,80	2,11	128	0,03
	Erkek	40	4,04	3,55			
Anlam Arayışı	Kadın	90	4,44	2,27	-0,75	128	0,45
	Erkek	40	4,52	2,17			
Manevi Hoşnutluk	Kadın	90	3,92	3,34	1,47	128	0,14
	Erkek	40	3,68	3,76			
Bağlantı	Kadın	90	4,84	1,24	4,16	128	0,00
	Erkek	40	4,54	2,04			
Tabiatla Uyum	Kadın	90	3,62	2,24	0,32	128	0,76
	Erkek	40	3,57	2,88			
Maneviyat Toplam	Kadın	90	4,35	10,11	2,01	128	0,04
	Erkek	40	4,20	12,59			

Tablo 4.5’te görüldüğü gibi cinsiyete göre örnekleme meydana getiren bireylerin maneviyat ölçeği puanlarının anlamlı bir fark gösterip göstermediğini bulmak amacıyla yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda, öğretmenlerin manevi yaşantı puanlarının anlamlı fark gösterdiği bulunmuştur ($t_{(128)}=2.11$; $p=0.03<0,05$). Kadınların manevi yaşantı puanlarının ($\bar{x}=4,29$), erkek öğretmenlerin manevi yaşantı puanlarından ($\bar{x}=4,04$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyete göre öğretmenlerin bağlantı puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($t_{(128)}=4.16$; $p=0.00<0,05$). Kadın öğretmenlerin bağlantı puanlarının ($\bar{x}=4,84$), erkek öğretmenlerin bağlantı puanlarından ($\bar{x}=4,54$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyete göre öğretmenlerin maneviyat toplam puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($t_{(128)}=2.01$; $p=0.04<0,05$). Kadın öğretmenlerin maneviyat

toplam puanlarının ($\bar{x}=4,35$), erkek öğretmenlerin maneviyat toplam puanlarından ($\bar{x}=4,20$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyete göre Öğretmenlerin manevi başa çıkma, aşkınlık, anlam arayışı, manevi hoşnutluk, tabiatla uyum puanlarının anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan bilgi evi öğretmenlerinin “maneviyat puanları medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” Alt problemine dair öğretmenlerin maneviyatlarına ait “bağımsız gruplar t-testi” uygulanmış, sonuçlar Tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6: Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Maneviyat Ölçeği İçin t-Testi

Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	Ss	t	sd	p
Manevi Başa Çıkma	Bekâr	88	4,47	2,93	-1,93	128	0,02
	Evli	42	4,67	1,92			
Aşkınlık	Bekâr	88	4,69	1,21	-1,70	128	0,03
	Evli	42	4,86	0,62			
Manevi Yaşantı	Bekâr	88	4,19	3,41	-0,59	128	0,50
	Evli	42	4,26	2,30			
Anlam Arayışı	Bekâr	88	4,45	2,40	-0,51	128	0,60
	Evli	42	4,50	1,86			
Manevi Hoşnutluk	Bekâr	88	3,77	3,56	-1,52	128	0,13
	Evli	42	4,01	3,28			
Bağlantı	Bekâr	88	4,71	1,83	-1,78	128	0,03
	Evli	42	4,84	1,01			
Tabiatla Uyum	Bekâr	88	3,65	2,54	0,98	128	0,32
	Evli	42	3,50	2,24			
Maneviyat Toplam	Bekâr	88	4,27	12,15	-1,42	128	0,10
	Evli	42	4,38	8,07			

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi medeni duruma göre örnekleme meydana getiren bireylerin maneviyat ölçeği puanlarının anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda, öğretmenlerin manevi başa çıkma puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($t_{(128)}=-1,93;p=0,02<0,05$). Evli öğretmenlerin manevi başa çıkma puanlarının ($\bar{x}=4,67$), bekâr öğretmenlerin manevi başa çıkma puan ortalamalarından ($\bar{x}=4,47$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin medeni duruma göre aşkınlık puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(128)}=-1.70;p=0.03<0,05$). Evli öğretmenlerin aşkınlık puanları ($\bar{x}=4,86$), bekâr öğretmenlerin aşkınlık puan ortalamalarından ($\bar{x}=4,69$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Medeni duruma göre öğretmenlerin bağlantı puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t_{(128)}=-1.78;p=0.03<0,05$). Evli öğretmenlerin bağlantı puanlarının ($\bar{x}=4,84$), bekâr öğretmenlerin bağlantı puan ortalamalarından ($\bar{x}=4,71$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Medeni duruma göre öğretmenlerin manevi yaşantı, anlam arayışı, manevi hoşnutluk, tabiatla uyum ve maneviyat toplam puanlarının anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan bilgi evi öğretmenlerinin “maneviyat puanları yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” Alt problemine dair öğretmenlerin maneviyatlarına ait “tek yönlü varyans analizi” uygulanmış, sonuçlar Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Yaşa Göre Öğretmenlerin Maneviyat Ölçeği İçin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
Manevi Başa Çıkma	25 ve 25 Altı Yaş	56	4,46	2,98	1,65	0,19	
	26-30 Yaş	43	4,54	2,66			
	31 ve Üzeri Yaş	31	4,67	1,94			
Aşkınlık	25 ve 25 Altı Yaş	56	4,69	1,20	0,61	0,54	
	26-30 Yaş	43	4,77	1,11			
	31 ve Üzeri Yaş	31	4,82	0,70			
Manevi Yaşantı	25 ve 25 Altı Yaş	56	4,21	3,57	0,08	0,91	
	26-30 Yaş	43	4,19	3,05			
	31 ve Üzeri Yaş	31	4,25	2,17			
Anlam Arayışı	25 ve 25 Altı Yaş	56	4,46	2,50	0,99	0,37	
	26-30 Yaş	43	4,39	2,02			
	31 ve Üzeri Yaş	31	4,58	1,99			
Manevi Hoşnutluk	25 ve 25 Altı Yaş	56	3,83	3,52	0,42	0,65	
	26-30 Yaş	43	3,77	3,59			
	31 Yaş ve Üzeri	31	3,96	3,34			
Bağlantı	25 ve 25 Altı Yaş (a)	56	4,79	1,46	3,15	0,04	c > b
	26-30 Yaş (b)	43	4,63	1,91			
	31 ve Üzeri Yaş (c)	31	4,85	1,33			
Tabiatla Uyum	25 ve 25 Altı Yaş	56	3,68	2,44	0,49	0,60	
	26-30 Yaş	43	3,58	2,45			
	31 ve Üzeri Yaş	31	3,50	2,48			
Maneviyat Toplam	25 ve 25 Altı Yaş	56	4,30	12,02	0,75	0,47	
	26-30 Yaş	43	4,26	11,32			
	31 ve Üzeri Yaş	31	4,38	8,66			

Tablo 4.7’de olduğu gibi örnekleme meydana getiren bireylerin maneviyat ölçeği puanlarının yaşa göre öğretmenlerin bağlantı puanlarının anlamlı fark bulunmuştur ($F_{(2,127)}=3,15; p=0,04 < 0,05$). Yapılan analiz sonucu oluşan farkın kaynağını belirlemek amacıyla “Scheffe testi” yapılmıştır. Yapılan test sonucunda bu farklılığın sebebi; 31 yaş ve üzeri olanların bağlantı puanlarının ($\bar{x}=4,85$), 26-30 yaş olanların bağlantı puanlarından ($\bar{x}=4,63$) yüksek olmasıdır.

Öğretmenlerin manevi başa çıkma, aşkınlık, manevi yaşantı, anlam arayışı, manevi hoşnutluk, tabiatla uyum, maneviyat toplam puanlarının yaşa göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür ($p > 0,05$).

Araştırmaya katılan bilgi evi öğretmenlerinin “maneviyat puanların görev süresine göre farklılaşmakta mıdır?” Alt problemine dair öğretmenlerin maneviyatlarına ait “tek yönlü varyans analizi” uygulanmış, sonuçlar Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8: Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Maneviyat Ölçeği Alt Boyutları İçin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	Ss	F	p
Manevi Başa Çıkma	Yeni Başlamış	33	4,44	2,59	0,70	0,54
	1-3 Yıl	46	4,53	2,95		
	4-5 Yıl	26	4,62	2,70		
	5 Yıl Üzeri	25	4,60	2,22		
Aşkınlık	Yeni Başlamış	33	4,66	1,36	0,4	0,71
	1-3 Yıl	46	4,76	1,16		
	4-5 Yıl	26	4,78	0,75		
	5 Yıl Üzeri	25	4,82	0,70		
Manevi Yaşantı	Yeni Başlamış	33	4,00	3,71	1,95	0,12
	1-3 Yıl	46	4,33	2,76		
	4-5 Yıl	26	4,24	3,11		
	5 Yıl Üzeri	25	4,25	2,52		
Anlam Arayışı	Yeni Başlamış	33	4,45	1,87	0,35	0,78
	1-3 Yıl	46	4,42	2,67		
	4-5 Yıl	26	4,46	1,99		
	5 Yıl Üzeri	25	4,57	2,11		
Manevi Hoşnutluk	Yeni Başlamış	33	3,68	3,75	0,87	0,45
	1-3 Yıl	46	3,91	3,25		
	4-5 Yıl	26	4,01	2,95		
	5 Yıl Üzeri	25	3,76	4,06		
Bağlantı	Yeni Başlamış	33	4,74	1,66	0,67	0,56
	1-3 Yıl	46	4,74	1,70		
	4-5 Yıl	26	4,69	1,92		
	5 Yıl Üzeri	25	4,85	1,00		
Tabiatla Uyum	Yeni Başlamış	33	3,69	2,57	0,17	0,91
	1-3 Yıl	46	3,57	2,53		
	4-5 Yıl	26	3,60	2,38		
	5 Yıl Üzeri	25	3,56	2,30		
Maneviyat Toplam	Yeni Başlamış	33	4,22	12,26	0,61	0,61
	1-3 Yıl	46	4,33	11,40		
	4-5 Yıl	26	4,34	10,65		
	5 Yıl Üzeri	25	4,34	9,22		

Tablo 4.8’de olduğu gibi örnekleme meydana getiren bireylerin maneviyat ölçeği puanlarının görev süresine göre anlamlı farkın olup olmadığını bulmak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizinin sonucunda, öğretmenlerin manevi başa çıkma, aşkınlık, manevi yaşantı, anlam arayışı, manevi hoşnutluk, bağlantı, tabiatla uyum, maneviyat toplam puanlarının anlamlı fark göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan bilgi evi öğretmenlerinin “maneviyat puanları eğitim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?” Alt problemine dair öğretmenlerin maneviyatlarına ait “tek yönlü varyans analizi” uygulanmış, sonuçlar Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9: Eğitim Düzeyine Göre Öğretmenlerin Maneviyat Ölçeği Alt Boyutları İçin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
Manevi Başa Çıkma	Önlisans	50	4,51	2,95	2,82	0,06	
	Lisans	66	4,49	2,62			
	Lisansüstü	14	4,85	0,91			
Aşkınlık	Önlisans (a)	50	4,63	1,48	3,10	0,04	c>a
	Lisans (b)	66	4,79	0,72			
	Lisansüstü (c)	14	5,00	0,00			
Manevi Yaşantı	Önlisans	50	4,26	3,48	1,21	0,30	
	Lisans	66	4,14	2,91			
	Lisansüstü	14	4,40	2,21			
Anlam Arayışı	Önlisans	50	4,49	2,44	1,88	0,15	
	Lisans	66	4,40	2,16			
	Lisansüstü	14	4,71	1,51			
Manevi Hoşnutluk	Önlisans	50	3,85	3,67	0,31	0,73	
	Lisans	66	3,81	3,38			
	Lisansüstü	14	4,01	3,47			
Bağlantı	Önlisans	50	4,74	1,82	1,19	0,30	
	Lisans	66	4,72	1,60			
	Lisansüstü	14	4,91	0,63			
Tabiatla Uyum	Önlisans	50	3,50	2,45	0,88	0,41	
	Lisans	66	3,63	2,39			
	Lisansüstü	14	3,78	2,70			
Maneviyat Toplam	Önlisans	50	4,29	12,46	2,22	0,11	
	Lisans	66	4,27	10,49			
	Lisansüstü	14	4,52	6,06			

Tablo 4.9’deki veriler ışığında örnekleme meydana getiren bireylerin maneviyat ölçek puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı farklılığın olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin eğitim

düzeğine ilişkin aşkınlık puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($F_{(2,127)}=3,10$; $p=0,04<0,05$). Yapılan analiz sonucu oluşan farkın kaynağını belirlemek amacıyla “Scheffe testi” yapılmıştır. Yapılan test sonucunda bu farklılığın sebebi; eğitim düzeyi lisansüstü olanların aşkınlık puanlarının ($\bar{x}=5,00$), eğitim düzeyi önlisans olan öğretmenlerin aşkınlık puanlarından ($\bar{x}=4,63$) yüksek olmasıdır.

Eğitim durumuna göre öğretmenlerin manevi başa çıkma, manevi yaşantı, anlam arayışı, manevi hoşnutluk, bağlantı, tabiatla uyum, maneviyat toplam puanlarının anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0,05$).

4.2.4 Örgütsel Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Aşağıda, örgütsel bağlılık puanlarının demografik değişkenlere göre farklılaşma durumu verilmiştir.

Araştırmaya katılan bilgi evi öğretmenlerinin “örgütsel bağlılık puanları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?” Alt problemine dair öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ait “bağımsız gruplar t-Testi” sonuçları Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10: Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Puanları t-Testi Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	Ss	t	sd	p
Örgütsel Bağlılık	Kadın	90	4,19	0,62	0,86	128	0,38
	Erkek	40	4,29	0,61			

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi örnekleme meydana getiren bireylerin örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan bilgi evi öğretmenlerinin “örgütsel bağlılık puanları medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” Alt problemine dair öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ait “bağımsız gruplar t-Testi” sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11: Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Puanları t-Testi Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	Ss	t	sd	p
Örgütsel Bağlılık	Bekâr	88	4,17	0,63	-1,27	128	0,20
	Evli	42	4,32	0,58			

Tablo 4.11’deki bulgular bağlamında örnekleme meydana getiren bireylerin medeni duruma göre örgütsel bağlılık puanlarının, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının anlamlı fark göstermediği bulunmuştur ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan bilgi evi öğretmenlerinin “örgütsel bağlılık puanları yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” Alt problemine dair öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ait “tek yönlü varyans analizi” sonuçları Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12: Yaşa Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	Ss	F	p
Örgütsel Bağlılık	25 ve 25 Yaş Altı	56	4,27	0,53	0,40	0,66
	26-30 Yaş	43	4,17	0,62		
	31 Yaş ve Üzeri	31	4,19	0,75		

Tablo 4.12’deki veriler ışığında yaşa göre örnekleme meydana getiren bireylerin örgütsel bağlılık puanlarının anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan bilgi evi öğretmenlerinin “örgütsel bağlılık puanları görev süresi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” Alt problemine dair öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ait “tek yönlü varyans analizi” sonuçları Tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4.13: Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	Ss	F	p
Örgütsel Bağlılık	Yeni Başlamış	33	4,21	0,48	0,62	0,60
	1-3 Yıl	46	4,31	0,55		
	4-5 Yıl	26	4,11	0,77		
	5 Yıl Üzeri	25	4,18	0,73		

Tablo 4.13’te olduğu gibi görev süresine göre örnekleme meydana getiren bireylerin örgütsel bağlılık puanlarının anlamlı farkın olup oluşmadığını bulmak için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının anlamlı fark olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan bilgi evi öğretmenlerinin “örgütsel bağlılık puanları eğitim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?” Alt problemine dair öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ait “tek yönlü varyans analizi” sonuçları Tablo 4.14’te verilmiştir.

Tablo 4.14: Eğitim Düzeyine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	Ss	F	p
Örgütsel Bağlılık	Önlisans	50	4,25	0,62	0,14	0,86
	Lisans	66	4,20	0,57		
	Lisansüstü	14	4,17	0,83		

Tablo 4.14’te olduğu gibi eğitim durumuna göre örnekleme meydana getiren bireylerin örgütsel bağlılık puanlarının anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını bulmak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$).

4.2.5 Maneviyat İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Maneviyat ölçeği alt boyutları ve örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişkinin olduğu Tablo 4.15’te verilmiştir.

Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatlarının örgütsel bağlılıkları ile ilişkisi var mıdır? Problemine dair öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ait “Pearson korelasyon analizi” sonuçları Tablo 4.15’te verilmiştir.

Tablo 4.15: Maneviyat ve Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait İlişki Düzeyi Tablosu

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

*<0,05; **<0,01

Tablo 4.15’te maneviyat ölçeğinin alt boyutları ve örgütsel bağlılık ölçeği arasındaki ilişki incelenmiştir.

Manevi başa çıkma, aşkınlık, manevi yaşantı, anlam arayışı, manevi hoşnutluk, bağlantı, tabiatla uyum, maneviyat toplam, örgütsel bağlılık, arasında ilişki analizleri incelendiğinde; maneviyat toplam ile manevi başa çıkma, aşkınlık, manevi yaşantı, anlam arayışı, manevi hoşnutluk, bağlantı ve tabiatla uyum arasında; örgütsel bağlılık ile manevi başa çıkma, aşkınlık, manevi yaşantı, anlam arayışı, manevi hoşnutluk, bağlantı arasında; örgütsel bağlılık ve maneviyat toplam arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatları örgütsel bağlılıklarını yordamakta mıdır? Problemine dair öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ait “regresyon analizi” sonuçları Tablo 4.16’da verilmiştir.

Tablo 4.16: Maneviyatın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisine Ait Regresyon Analizi Tablosu

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

Tablo 4.16’da maneviyat toplamın örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelemek üzere basit regresyon analizi yapılmıştır.

Maneviyat toplam ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($F=14,65$; $p=0,00<0,05$). Örgütsel bağlılığın toplam değişimi %10 oranında maneviyat toplam ile açıklanmaktadır ($R^2=0,10$). Maneviyat toplamın örgütsel bağlılık seviyesini arttırdığı görülmektedir ($\beta=0,01$).



BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya ilişkin sonuçlara ve bulgular üzerinden düzenlenen değerlendirmelere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin demografik özellikleri, maneviyatları, örgütsel bağlılıkları ve maneviyatları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin sonuçları ve tartışmaları aşağıda verilmiştir.

5.1.1.Öğretmenlerin Demografik Bulgularına Yönelik Sonuçlar

Cinsiyet değişkenine göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğu kadınlardan oluşmaktadır. Çavuş vd. (2013)'nin, “İnformal Öğrenme Ortamlarının Çevre Bilinci Kazandırmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri: Kocaeli Bilgievleri Örneği” adlı makale çalışmasında da araştırmaya katılan öğretmenlerin %66,7'sinin kadınlardan oluştuğunu tespit etmişlerdir. .Bu bulgulara bakarak; bilgi evlerinin hem fiziki hem de çalışma şartlarının kadın öğretmenlere daha uygun olduğu veya ilgili kurumun, kadın personel ile çalışmayı tercih ettiği söylenebilir.

Medeni durum değişkenine göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunun bekâr olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguya bakarak; bilgi evlerinin ekonomik getiri olarak tatmin edici bir düzeyde olmadığı sonucuna varılabilir.

Yaş değişkenine göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunun 25 yaş ve altı olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulguya bakarak; bilgi evlerinin faaliyetlerinin genç ve dinamik bir yapıyı gerektirdiği, ayrıca ekonomik getiri olarak tatmin edici bir düzeyde olmadığı sonucuna varılabilir.

Görev sürelerine göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin görev sürelerinin 1-3 yıl arasında değişkenlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Çavuş vd. (2013)'nin, “İnformal Öğrenme Ortamlarının Çevre Bilinci Kazandırmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri: Kocaeli Bilgievleri Örneği” adlı makale çalışmasında da araştırmaya

katılan öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin 1 ila 9 yıl arasında değiştiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulguya bakarak; bilgi evlerinde görev alan öğretmenlerin sosyal haklarının güvence altına alınmadığı sonucuna ulaşılabilir.

Eğitim düzeyi değişkenine göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunun lisans mezunu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguya bakarak; bilgi evlerinin lisans mezunu eğitimcileri tercih ettiğini, personelinin daha donanımlı olmasını istediğini ve bilgi evleri çalışmalarının büyük bir kısmının lisans düzeyinde tecrübe gerektirdiğini gösterebilir.

5.1.2.Araştırma Sorularına İlişkin Sonuçlar

a) Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatları hangi düzeydedir?

Yapılan analiz bulgularına göre Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatlarının; maneviyat toplam ve manevi başa çıkma, aşkınlık, manevi yaşantı, anlam arayışı, manevi hoşnutluk, bağlantı, tabiatla uyum alt boyutlarda yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuca bakılarak, Bilgi Evlerinde görevli öğretmenlerin manevi duygularının güçlü olduğu sonucuna varılabilir. Kılıç (2019), yaptığı araştırma sonucunda da benzer sonuca ulaşmıştır. Aksoy (2015), öğrencilerin maneviyat düzeylerini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada da öğrencilerin maneviyatlarının iyi düzeyde olduğu sonucuna varmıştır.

b) Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?

Yapılan analiz bulgularına göre, Bilgi Evlerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çok yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu da Bilgi Evlerinde çalışan öğretmenlerin, çalıştıkları kurumdan memnun olduklarını, kurumla ilgili olumlu duygulara sahip olduklarını ve maddi-manevi tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu gösterebilir. Tekingündüz (2012), 516 hastane personeli ile ilgili yaptığı araştırmada, personelin örgütsel alt boyutlarındaki bağlılıklarını incelemiş, tüm alt boyutlarda, personelin ortalamasının üzerinde bir bağlılık düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Seyhan (2014), gümrük memurlarının örgütsel bağlılıklarını incelediği çalışmasında, memurların orta düzeyde bir örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduklarını tespit etmiştir. Araştırmamızın bulgularından elde edilen sonuçlar, yapılan bu çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

- c) *Bilgi Evi öğretmenlerinin maneviyatları ve örgütsel bağlılıkları arasında; cinsiyet, medeni durum, yaş, görev süresi, eğitim durumlarına göre anlamlı fark var mıdır?*

Yapılan analiz bulgularına göre, demografik özelliklere ait sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

i. *Cinsiyete göre öğretmenlerin maneviyatlarına ait sonuçlar*

Cinsiyete göre öğretmenlerin maneviyat ölçeği puanlarının maneviyat ölçeğinin alt boyutlarından manevi yaşantı, bağlantı puanları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kadınların manevi yaşantı puanları erkeklerin manevi yaşantı puanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Maneviyat ölçeğinin diğer alt boyutları olan manevi başa çıkma, aşkınlık, anlam arayışı, manevi hoşnutluk ve tabiatla uyum puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ayrıca analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin cinsiyete göre maneviyat toplam puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Kadınların maneviyat toplam puanları erkeklerin maneviyat toplam puanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kılıç (2019), yaptığı araştırmanın sonucunda varmış olduğumuz sonucun tersi bir sonuca ulaşmış; çalışanların cinsiyet değişkenine göre maneviyat toplam puanlarında anlamlı farklılığın olmadığını tespit etmiştir. İki araştırma arasındaki farklılığın nedeninin araştırmaya katılan kadın ve erkek sayılarının birbirinden farklı olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Kılıç (2019)'ın çalışmasına katılan kadınlar, toplam katılımcıların %93'ünü oluştururken; araştırmamıza katılan kadınlar, toplam katılımcıların %69'unu oluşturmaktadır.

ii. *Cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ait sonuçlar*

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir fark oluşup oluşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgüt bağlılığı puanları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Seyhan (2014), çalışmasında araştırmamıza benzer bir sonuca ulaşmış, yaptığı istatistiksel analizler sonucunda örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

iii. Medeni duruma göre öğretmenlerin maneviyatlarına ait sonuçlar

Öğretmenlerin, maneviyat ölçeği puanlarının medeni duruma göre manevi başa çıkma, aşkınlık ve bağlantı puanları anlamlı farklılık göstermiştir. Evlilerin manevi başa çıkma, aşkınlık, bağlantı puanları, bekârların manevi başa çıkma puanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna bakarak, evli öğretmenlerin manevi olarak daha güçlü oldukları; güçlüklerle başa çıkmada daha dirayetli oldukları; hayatın anlamını daha iyi kavradıkları ve maneviyata daha çok önem verdikleri; ayrıca evli öğretmenlerin, ilahi bir gücün olduğuna daha çok inandıkları; bu ilahi gücün kendilerini çok sevdiğini düşündükleri sonucunu da ulaşılabilir. Maneviyat ölçeğinin diğer alt boyutları olan manevi yaşantı, anlam arayışı, manevi hoşnutluk, tabiatla uyum medeni duruma göre anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca maneviyat toplam puanlarının da medeni duruma göre anlamlı fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmamızın aksine Kılıç (2019), çalışmasında çalışanların medeni durum değişkenine göre maneviyat toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını; ayrıca Aksoy (2015) da yaptığı çalışmada medeni duruma göre öğrencilerin maneviyat puanları arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır.

iv. Medeni Duruma göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ait sonuçlar

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılık puanlarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Araştırmamızın bu sonucuna benzer bir sonuç da Seyhan (2014) tarafından yapılmıştır. Yapılan bu araştırmanın sonucunda da örgütsel bağlılığın medeni duruma göre puanlar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

v. Yaşa göre öğretmenlerin maneviyatlarına ait sonuçlar

Yaşa göre öğretmenlerin maneviyat ölçeği puanlarının bağlantı puanları anlamlı farklılık göstermiştir. 31 yaş ve üzeri olan öğretmenleri bağlantı puanları, 26-30 yaş olanların bağlantı puanlarından daha yüksek bulunmuştur. Bu bulguya bakarak, 31 yaş ve üzeri öğretmenlerin, buldukları yaş skalasının da etkisiyle olabilir, kendilerini ilahi bir güce daha yakın hissettikleri ve bu ilahi gücün kendilerini sevdiğini düşündükleri söylenebilir. Maneviyatın diğer alt boyutlarında ise, yaşa göre puanlar arasında anlamlı fark görülmemiştir.

vi. Yaşa göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ait sonuçlar

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılık puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

vii. Görev süresine göre öğretmenlerin maneviyatlarına ait sonuçlar

Öğretmenlerin, maneviyat ölçeği puanlarının görev süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonucunda, öğretmenlerin manevi başa çıkma, aşkınlık, manevi yaşantı, anlam arayışı, manevi hoşnutluk, bağlantı, tabiatla uyum, maneviyat toplam puanları görev süresine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

viii. Görev süresine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ait sonuçlar

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılık puanlarının görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları görev süresine göre anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Seyhan (2014) da araştırmamızı destekleyecek nitelikte bir sonuca ulaşmış; memurların görev süreleri ile ilgili yaptığı analiz sonucunda anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir.

ix. Eğitim durumuna göre öğretmenlerin maneviyatlarına ait sonuçlar

Öğretmenlerin, maneviyat ölçek puanlarının eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin eğitim düzeyine göre aşkınlık puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin aşkınlık puanları, önlisans mezunu öğretmenlerin puanlarından daha yüksek bulunmuştur. Buna bakarak; lisansüstü mezunu öğretmenlerin ilahi bir gücün varlığına inandıkları ve kainatta her olayın sebep-sonuç ilişkisi içerisinde olduğuna inandıkları söylenebilir. Öğretmenlerin manevi başa çıkma, manevi yaşantı, anlam arayışı, manevi hoşnutluk, bağlantı, tabiatla uyum, maneviyat toplam puanları eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Çakıroğlu (2017) çalışmasında, yaptığı istatistiksel

analizler sonucunda, örgütsel maneviyat toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulamamıştır.

x. Eğitim durumuna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ait sonuçlar

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılık puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için yapılan analiz sonucunda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

d) Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatlarının örgütsel bağlılıkları ile ilişkisi var mıdır?

Yapılmış olan analizlerin sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ile maneviyatın alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki, ayrıca maneviyat toplam ile örgütsel bağlılık arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Maneviyatın örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu, maneviyatın örgütsel bağlılığı artırıcı bir etkisinin olduğu yapılan analiz sonuçlarında görülmüştür. Maneviyat alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelendiğinde, manevi başa çıkma alt boyutunun örgütsel bağlılık düzeyini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna bakarak öğretmenlerin maneviyatlarının güçlü olduğu ve bu gücün onları kurumlarına daha çok bağlı hale getirdiği; kurumlarındaki stresli durumlarla baş etme konusunda daha dirayetli oldukları ve bu dirayetlerinin kurum bağlılığına da yansıdığı; maneviyata verilen önemin kurum bağlılığına etki ettiği; maneviyatların davranışlara yansması kurum bağlılığını da arttırdığı söylenebilir. Maneviyatın diğer alt boyutlarının ise (aşkınlık, manevi yaşantı, anlam arayışı, manevi hoşnutluk, bağlantı, tabiatla uyum) örgütsel bağlılığı etkilemediği sonucuna varılmıştır. Sadykova ve Tutar (2014) da çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır. “İşyeri maneviyatı ile örgütsel güven” arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, ilişkinin pozitif yönde olduğuna dair sonuca ulaşmışlardır.

e) Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatları örgütsel bağlılıklarını yordamakta mıdır?

Yapılan analizlere göre maneviyat toplamın örgütsel bağlılık düzeyini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bekiş (2013: 171) çalışmasında, örgüt maneviyatının çalışanların iş tatminine pozitif yönde etki ettiğini tespit etmiştir. Çakıroğlu ve Altınöz (2018: 120) yaptıkları çalışmasında, maneviyatı örgüt iklimine dâhil etmeyen

örgütlerde örgütsel bağlılığın düşük düzeyde kalacağını söylemektedirler. Rastgar vd. (2012: 53; Akt: Seyyar, 2009: 45), çalışmasında kişilerin iş hayatındaki manevi duyguları ve bu duyguların yaşatılması, örgüt içinde güven ikliminin oluşmasını, örgüt içi sosyal barışın temin edilmesini sağlar; çalışan bireylerin sevinç ve mutluluğunu ve örgütün performansının artmasına katkı sağladığını söylemektedir. Bu araştırmalara bakılarak örgüt çalışanlarının sahip olduğu manevi duygular, onların örgüte bağlılık düzeylerini arttırdığı söylenebilir.

Bu bulgulara bakarak; örgüt çalışanlarının maneviyatlarının yüksek olması, örgüte olan bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği; çalışanların örgütte geçirdikleri zamanı verimli bir şekilde geçirdikleri; örgüt çalışanlarının örgüt faaliyetlerine katılım oran ve niteliğini arttırdığı sonucuna ulaşılabilir. Buna karşılık, örgüt de çalışanlarını memnun etmek, motivasyonlarını sağlamak ve çalışma gayretlerini daima diri tutmak için çalışmalar yürütmelidir. Örgüt, sadece çalışanların maddi ihtiyaçlarını – fiziksel çalışma koşulları ve maddi ihtiyaçlarının karşılanması gibi- gidermekle kalmamalı, onların manevi ihtiyaçlarını da – motivasyon, ibadetlerini yapabilmeleri için imkan sağlamak, dinlenme ve eğlenme gibi- gidermek için çalışmalar yürütmelidir. Örgüt, çalışanların daha yaratıcı olabilecekleri bir misyon ve vizyon oluşturmalı, çalışanların heyecanlarını arttıracak faaliyetler yürütmelidir. Örgüt, tüm çalışanlarının manevi değerlerine, farklılıklarına değer vermeli; çalışanların yaptıkları işi anlamlı bulabilmeleri için çalışmalar yürütmeli; çalışanların kendilerini iyi hissetmeleri için çaba sarf etmelidir. Ayrıca örgütün, örgüt içerisinde oluşturduğu aile ortamı ve iklimi de çalışanların maneviyatlarının yüksek düzeye çıkmasını sağlayabilir. Böyle bir örgüt kültüründe, çalışanların maneviyatlarının yüksek düzeyde olacağı ve örgüte bağlılıklarının artacağı düşünülmektedir.

5.2. Öneriler

Bu bölüm, araştırmadaki bulgulardan yola çıkılarak varılan sonuçlar ve yapılan değerlendirmeler neticesinde, araştırmacı tarafından yapılan önerilerden oluşmaktadır.

- Bilgi Evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatlarının artırılmasına yönelik sosyal-kültürel faaliyetler çeşitlendirilip mesai içi-mesai dışı aktiviteler düzenlenebilir.

- Öğretmenlerin maneviyatlarının daha çok güçlendirilmesi amacıyla, kurum içerisindeki ibadet mekânları geliştirilebilir; ibadet alanı olmayan kurumlarda da böyle alanlar oluşturulabilir.
- Bilgi Evlerinde manevi danışman istihdam edilerek öğretmenlerin maneviyatlarının daha çok pekiştirilmesine ve geliştirilmesine yönelik öğretmenlere profesyonel destek sağlanabilir.
- Kamu-özel sektör ile diğer belediyelere bağlı Bilgi Evlerinde çalışan öğretmenlere yönelik karşılaştırmalı araştırmalar yapılarak çalışma genellenerek alanyazına katkı sağlanabilir.
- Araştırma İstanbul'daki diğer ilçelerde ve diğer illerde yapılarak Türkiye genelinde Bilgi Evlerinde görev alan öğretmenlerin maneviyatları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki karşılaştırmalı olarak incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Avcı, A., (2017). Örgütsel Bağlılık: Kavramsal Çerçevesi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 12(6)*: 55-76.
- Aydoğan, D. ve Büyüköztürk, Ş., (2017). “Özgünlük Ölçeğinin Uyarlanması ve Özgünlük İle Mutluluk Arasındaki İlişkide Maneviyatın Aracı Rolü”. *The Journal of Happiness & Well-Being 5(8)*: 41.
- Bağcılar Belediyesi, (2019). <http://www.bagcilar.bel.tr/icerik/864/106/bilgi-evleri-tarihcesi.aspx> [01 Şubat].
- Balay, R., (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayram, L., (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59: 125-139
- Bekiş, T., (2006). Liderlikte Ruhsal Zekâ Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Konya.
- Bekiş, T., (2013). İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Niğde.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ., (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22): 121-139.
- Burack, E. H., (1999). Spirituality in the Workplace. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12 (4): 280-292.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F., (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., Köklü, N.(2011). Sosyal Bilimlerde İstatistik. Ankara: Pegem Akademi.
- Çakıroğlu, D. (2017). Algılanan Örgütsel Maneviyatın Psikolojik Sözleşmeye Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Çakıroğlu, D. ve Altınöz, M., (2018). Örgütsel Maneviyata Yönelik Bir Değerlendirme. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18): 101-124.
- Çavuş, R., Topsakal, Ü. ve Kaplan, A., (2013). İnfomal Öğrenme Ortamlarının Çevre Bilinci Kazandırmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri: Kocaeli Bilgievleri Örneği. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(1): 15-26.
- Çayır, C., ve Emhan, A., (2010). Girişimcilerin Stres İle Baş Edebilmesinde Tinsel Değerlerin Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 24(2): 105.
- Çayırova Belediyesi, (2019) <http://www.cayirova.bel.tr/wp-content/uploads/2016/03/bilgi-evi-ve-genclik-merkezi-yonetmeligi.pdf> [02 Şubat 2019]
- Çelikten, M. ve Çanak, M., (2014). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları İle Örgütsel Sinizmleri Arasındaki İlişki. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 4(2): 45-78.
- Denizli Belediyesi, (2019) <http://www.denizli.bel.tr/userfiles/file/Yonetmelik/Bilgi%20Evleri%20Y%C3%B6netmeli%C4%9Fi.pdf> [02 Şubat].
- Dick, G. ve Metcalfe, B. (2001). Managerial Factors and Organizational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff. *The International Journal of Public Sector Management*, 14(2): 111-128.
- Doğan, S. ve Kılıç, S., (Temmuz-Aralık 2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29: 39-50.
- Durna, U. ve Eren, V., (2005). Üç Bağlılık unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6(2): 210-219.
- Düzgüner, S., (2013). “Maneviyat Algısı ve Diğerkâmlıkla İlişkisi (Kan Bağışı Örneğinde Türkiye ve Amerika Karşılaştırmalı Nitel Bir Araştırma)” (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal

Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı, Din Psikolojisi Bilim Dalı.

Esenler Belediyesi, (2019). <http://m.esenler.bel.tr/icerik/12/1621/esenler-genclik-ve-bilgi-evleri.aspx> [01 Şubat].

Esenler Belediyesi, (2019). <https://www.esenler.bel.tr/tr/icerik/277/1621/esenler-genclik-ve-bilgi-evleri.aspx> [03 Şubat].

Efe, F. (2008). *Uygulamalı Sosyal Belediyecilik: e-Kent Modeli*. İstanbul: Metropol Yayıncılık.

Esmer, Y. ve Yüksel, M., (2017). İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 62: 259.

Fatih Belediyesi, (2019). <http://www.fatih.bel.tr/icerik/3397> [04 Şubat 2019].

Güçlü, N., (2003). Örgüt Kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1): 147-159.

Gündoğan, T., (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. (Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü: 52.

Güner, Aysad, G., (2015). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Giresun Üniversitesi Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı: 18.

Hill C. P. vd., (2013). Din ve Maneviyatı Kavramlaştırma: Birleşme ve Ayrılma Noktaları. (Kimter Nurten., Çev.). *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 3: 85-118.

Hill C. Peter & Pargament I. Kenneth, (2015). Din ve Maneviyatın Kavramlaştırılması ve Ölçülmesindeki Gelişmeler Beden ve Ruh Sağlığı Araştırmaları İçin Olası Bulgular. (U., Mustafa., Çev.). *Bilimname XXVIII*, 1: 343-368.

İşcan Ö. F. ve Atılhan N. (2004). “Çalışanların Örgütsel Bağdaşlarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59 (1): 181-201.

Karadeniz, Ş. (2017). Yeni Bir Bilgi ve Öğrenme Merkezi Olarak Bilgi Evleri. *Türk Kütüphaneciliği*. 31(1): 90-104.

- Karasar N., (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. Ankara: 81.
- Kavi, E. ve Koçak, O. (2010). İstanbul'daki Bilgi Evlerinin Sosyal İçerme Boyutu Açısından Değerlendirilmesi. *Uluslararası 8. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi: 567-578.
- Kılıç, F. (2019). Çocuk Evlerinde Çalışan Bakım Elemanlarında Psikolojik Sermaye Algısı, İş Doyumu ve Maneviyat Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Anabilim Dalı, Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Bilim Dalı: 69.
- Kıraç, F. (2013). Eşcinsellikle İlgili Dini-Psikolojik Algılar ve Maneviyat: Erkek Eşcinsel Örneklem. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri, Din Psikolojisi Anabilim Dalı: 122.
- Küçükçekmece Belediyesi, (2019). http://www.kucukcekmecebilgievleri.com/index.php?option=com_content&view=article&id=179&Itemid=137 [31 Ocak].
- Marques, J., Dhiman, S., King, R., (2007). *Spirituality In The Workplace What It Is Why It Matters How To Make It Work For You*, Personhoodpress, USA: 9-66.
- Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Şırnak/İdil Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1): 288-316.
- MEB, (2011). Örneklem, Milli Eğitim Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Sekreterliği Örneklem Modülü: 4.
- Örgev, M. ve Günalan, M., (2011). İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 1. (2): 51-64.
- Özkan, F. (2015). Öğrencilerin Okullarının İmajına İlişkin Algıları ve Aidiyet Düzeyleri (İstanbul Eyüp İlçesi Örneği). (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi. 30-31.
- Özsoy, A. ve Kolayış, H. (2015). Örgütsel Davranış Dersi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı: 4-5-6-7.

- Seyyar, Ali (2009). “Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat”, *Kamuda Sosyal Politika*, 11(4).
- Seyhan, M., (2014). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Dönem Projesi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Dönem Projesi, 2014: 41.
- Sürücü, L. ve Maşlakçı, A., (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal Of Management And Administration*. 2(3): 49-55.
- Şirin, T., (2018). Maneviyat Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Turkish Studies Social Sciences*, Volume 13/18, Summer: 1283-1309.
- Takmaz, Z., (2015). Psikolojik Danışma Etkileşiminde Maneviyata Bakış: Nitel Bir Çalışma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı: 14
- Taş, Ö., (2012). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı.
- Tekingündüz, S., (2012). Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve İş Tatmininin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı.
- TDK, (2019). Türk Dil Kurumu: www.tdk.gov.tr [03 Şubat 2019].
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1): 1-17.
- Yavuz, İ., (2013). Sosyal Belediyecilik Bağlamında Çocuk ve Gençlik Hizmetleri: Adapazarı Belediyesi Bilgi Evi Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Sosyal Politika Bilim Dalı.
- Zeytinburnu Belediyesi, (2019). <http://www.zeytinburnu.istanbul/Document/File/Manager/2009-Kasim-Bilgi-Evleri.pptx> [02 Şubat 2019].

Zeytinburnu Belediyesi, (2019), <http://www.bilgievi.org.tr/Sayfalar/11/Kurumsal/Tarihce.aspx> [31 Ocak 2019].



EKLER

EK 1: KULLANILAN ÖLÇEK İZİNLERİNE AİT E-POSTALAR



Süleyman Çakır <cakir30@gmail.com>
Alıcı: mehmet.ustuner ▾

23 Oca 2019 17:58 ☆ ↩ ⋮

Merhabalar Hocam;

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Dalı'nda yüksek lisans yapmaktayım.

"Belediyelere Bağlı Bilgi Evleri'nde Görev Yapan Öğretmenlerin Maneviyatlarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Esenler Örneği" isimli tez çalışmamda kullanmak üzere, geliştirmiş olduğunuz "Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni kullanmak için izninizi talep ediyorum. Eğer uygun görürseniz, ölçeği uygulayabileceğim şekli ve makalesiyle bana ulaştırırsanız memnun olurum.

Hayırlı çalışmalar dilerim.

Süleyman ÇAKIR
05434177568



MEHMET ÜSTÜNER <mehmet.ustuner@inonu.edu.tr>
Alıcı: ben ▾

25 Oca 2019 10:29 ☆ ↩ ⋮

Sayın ÇAKIR, bahsi geçen ölçeği (Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği) yapacağınız araştırmada kullanmanızda tarafımdan bir sakınca görülmemektedir, kullanabilirsiniz. Hoşçakalın

Süleyman Çakır <cakir30@gmail.com>, 23 Oca 2019 Çar, 17:58 tarihinde şunu yazdı:



EK 2: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. **Cinsiyetiniz:** () Kadın () Erkek
2. **Medeni Durumunuz :** () Bekar () Evli () Boşanmış
3. **Yaşınız:**
4. **Görev Süreniz:** Yeni Başladım () 1-3 Yıl () 1 -5 Yıl () 5 yıl ve üzeri
5. **Eğitim Durumunuz:** () Önlisans () Lisans () Lisansüstü

EK 3: VERİ TOPLAMA ARACI-1

MANEVİYAT ÖLÇEĞİ

Elinizdeki ölçek bireyin maneviyatının farklı boyutlarını ölçmek üzere hazırlanmıştır. Ölçekte 27 Adet soru bulunmaktadır. Her bir ifadeyi okuduktan sonra, kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin numarasını işaretleyiniz Lütfen her ifadeye mutlaka tek yanıt veriniz ve kesinlikle boş bırakmayınız. Katkılarınız için teşekkür ederiz. En uygun yanıtları vereceğinizi ümit eder katkılarınız için teşekkür ederiz.		(1) Bana Hiç Uygun Değil	(2) Bana Uygun Değil	(3) Bana Biraz Uygun	(4) Bana Oldukça Uygun	(5) Bana Tamamen Uygun
1.	Allah'ın beni sevdiğini hissediyorum					
2.	Bir sorunla karşılaştığımda dua ederim					
3.	Dini etkinliklere katılırım					
4.	Dua ettiğimde Allah'a kendimi yakın hissedirim					
5.	Enerjisine inandığım şeyleri üzerimde taşıırım					
6.	Hayata dair bir hoşnutluk duygusu hissediyorum					
7.	Hayata gelmemin bir amacı olduğuna inanırım					
8.	Hayatımda büyük bir boşluk varmış gibi hissediyorum					
9.	Maneviyatım bana güç verir.					
10.	Yediğim şeylerin enerjisinin beni etkilediğine inanıyorum					

11.	Hayatımı manevi kabullerime göre yaşarım					
12.	Maneviyat stresli durumlarla başa çıkmamı sağlar.					
13.	Hayatımın amacını halen bulabilmiş değilim					
14.	Hayatta hiçbir şey sebepsiz olmaz					
15.	Hayatta iyilikle kötülüğün bir savaşı var					
16.	Her canlının taşıdığı bir enerji vardır					
17.	Her insan hayatının anlamını bulmaya çalışmalıdır					
18.	İlâhî bir gücün beni koruduğunu hissedirim					
19.	Kâinatta, aşkın (ilâhî) bir varlığın olduğuna inanıyorum					
20.	Maneviyat hayatın anlamıyla ilişkilidir					
21.	Maneviyata önem veririm					
22.	Kâinatta her şeyin bir bütünün parçası gibi birbirine bağlı olduğuna inanırım					
23.	Maneviyatım davranışlarım üzerinde etkilidir					
24.	Maneviyatımı güçlendirmek için bazı manevi egzersizler (zikir, meditasyon, dua vb.) yaparım					
25.	Maneviyatla ilgili bir eğitim olduğuna görürsem katılmaya çalışırım					
26.	Olduğum kişi olmaktan mutlu değilim					
27.	Maneviyat konusunda eğitim almak gerektiğine inanıyorum					

EK 4: VERİ TOPLAMA ARACI-2

ÖĞRETMENLER İÇİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

<i>Aşağıdaki ifadelerin karşısındaki seçeneklerin üzerine (X) işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz.</i>	Her zaman	Çoğu Zaman	Bazen	Nadiren	Hiçbir Zaman
1. Okulumda planlama, örgütleme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum.	5	4	3	2	1
2. Okulumda hâkim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır.	5	4	3	2	1
3. Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum.	5	4	3	2	1
4. Okulda karşılaştığım güçlükleri yenme arzusu beni bu okula bağlıyor.	5	4	3	2	1
5. Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor.	5	4	3	2	1
6. Bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum.	5	4	3	2	1
7. Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısı olduğunu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
8. Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum.	5	4	3	2	1
9. Okul müdürümüzün, çabalarımın destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor.	5	4	3	2	1

10. Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle, kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum.	5	4	3	2	1
11. Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	5	4	3	2	1
12. Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.	5	4	3	2	1
13. Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor.	5	4	3	2	1
14. Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken, bizleri iş birliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor.	5	4	3	2	1
15. Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum.	5	4	3	2	1
16. Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu okula bağladığını düşünüyorum.	5	4	3	2	1
17. Bu okulda dikkate alındığımı/hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum.	5	4	3	2	1

ÖZGEÇMİŞ

Süleyman ÇAKIR

İletişim bilgileri:

Cep Tel: 05434177568

e-posta: cakir30@gmail.com

A. EĞİTİM

Yüksek Lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, 2017, İstanbul

Tezsiz Yüksek Lisans: Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ortaöğretim Sosyal Alanlar Eğitimi, 2011, Van

Lisans: Sakarya Üniversitesi Türk Dili ve Edebiyatı, 2007, Sakarya

B. MESLEKİ DENEYİM

2007-2008 Van Hasan Ali Yücel İÖO Sınıf Öğretmenliği

2008-2011 Zeytinburnu Belediyesi Bilgi Evi Yöneticiliği

2011-2014 Esenler Belediyesi Bilgi Evi Yöneticiliği

2014-2015 Eyüp Belediyesi Bilgi Evleri ve Gençlik Merkezleri Koordinatörlüğü

2018-2019 Başarı Sınav Merkezi Kuruculuğu

C. PROJELERİ

2015-2017 İSTKA Hayata Bir Adım Projesi Eğitim Koordinatörlüğü

2018- Esenler Belediyesi Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Zirvesi Yürütme Kurulu Üyeliği