İŞYERİ MANEVİYATININ ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ-SAYGININ ARACILIK ROLÜ

Merve Gözde DURMAZ
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
mervegozdedurmazmail.com

Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
ggumustekin@comu.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada işyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz-saygının aracı rolü incelenmektedir. Araştırma kapsamında, işyeri maneviyatına sahip ve örgüt temelli öz-saygısı bulunan işgörenlerin kendilerini örgütün inanç ve değerleriyle uyumlu hissederek örgütleriyle özdeşleşecekleri varsayılmaktadır. Araştırma amacı kapsamında Çanakkale ilinde yer alan Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesindeki 206 idari personelden anket tekniği ile veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, normallik testi, korelasyon analizi, hiyerarşik regresyon analizi ve Sobel testiyle değerlendirilmiş, analizler sonucunda anlamlı bulgulara ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre, işyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşmeyi etkilediği ve bu etkide örgüt temelli öz-saygının aracı rolü üstlendiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Maneviyatı, Örgüt Temelli Öz-Saygı, Örgütsel Özdeşleşme

GİRİŞ

İşyeri maneviyatı kavramına ilgi yirminci yüzyılın sonlarında büyük ölçüde artmıştır. Ashmos ve Duchon (2000) ve Chen ve Sheng'e (2013) işyeri maneviyatını, "İşgörenlerin çalışma süreçleri boyunca aşkınlık deneyimlerini teşvik eden, işgörenlere şefkat ve neşe duygusu sağlayan, işgörenlerin bağlanma duygularını artıran örgütsel değerler çevresi" olarak tanımlamışlardır (Baskar ve Indradevi, 2021: 2). İşyeri maneviyatı "anlam ve amaç bulma ihtiyacını, bireysel potansiyeli geliştirme ihtiyacını", "bütünlük ve bağlılık duygusunu", "bireylerin mesleki ve kişisel yaşamlarının çeşitli bölümlerinin kişisel değerlerle uyumlu olarak bütünleşmesini" içermektedir (Gotsi ve Kotezi, 2008: 578). Anlamlı ve amaçlı faaliyetlerde bulunan bireyler, psikolojik anlamda zamanla daha sağlıklı hissetmektedir. Bu bireylerin anlamlı faaliyetlerle birlikte manevi iyi oluş düzeyleri, benlik saygıları ve sosyal katılım düzeyleri artmaktadır. İşyeri maneviyatı işgörenleri benlik saygısının artmasına katkı sağlamaktadır. İşgörenlerin anlamlı ve üretken işlere katılım sağlaması öz-saygı düzeylerini artırmaktadır (Awan ve Sitwat, 2014: 128). Genel benlik saygısı, bireyin örgütsel temelli öz-saygı düzeyi üzerinde nedensel bir etkiye sahiptir. Bireyin benlik saygısı düzeyinin işe alınmadan önce de var olması ve örgüt temelli öz-saygının belirli bir örgüte katıldıktan sonra gelişmesi, genel benlik saygısının örgütte temelli öz-saygıdan zamansal anlamda öncelik gösterdiğini ortaya koymaktadır (Bowling vd. 2010: 602). Örgüt temelli öz-saygısı yüksek olan işgörenler örgütlerinde kendilerini önemli, anlamlı, etkili ve değerli olarak algılamaktadır (Beheshtifar ve Hashemi-Nasab, 2012: 56).

Ashforth ve Mael, (1989)'e göre örgütsel özdeşleşme, işgörenin örgütüyle uyum veya "birlik olma" algısıdır. Örgütleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşen işgörenler genel anlamda örgütlerini daha çok desteklemekte, örgütleri tarafından belirlenen hedeflerle tutarlı kararlar almakta ve örgütlerinin misyonuna dahil olma isteğinde bulunmaktadırlar (Kolodinsky vd., 2008: 467). Örgüt ile dayanışma içinde bulunulması, örgüte tutum ve davranışlarla destek olunması, örgüt üyelerinin paylaştığı ayırt edici niteliklerin algılanması örgütsel özdeşleşmenin varlığının göstergesidir. Örgütsel ortamda her bireyin örgütle özdeşleşme düzeyi birbirinden farklı özellikler göstermektedir. Bireylerin inanç ve değerlerinin, örgütün inanç ve değerleri ile uyum içinde olmaması bireylerin kendi içlerinde ve örgütle gerilim yaşamasına neden olabilir (Polat, 2009:

14). Bu kapsamda maneviyat bireye yön veren ve anlam sağlayan, destek sağlayan, içsel bütünlük ve bağlılık hissi oluşturan bir deneyimdir (Utami vd., 2021: 509). Mitroff ve Denton'a (1999) göre, ise işyeri maneviyatı, bireyin hayattaki nihai amacını bulma, çalışma arkadaşları ve işle ilişkili diğer bireylerle güçlü ilişki geliştirme ve bireyin temel inançları ile örgütün değerleri arasında uyum oluşturma çabasıdır (Milliman vd., 2003: 427). İşyeri maneviyatına sahip bireyler, değerleri inançları ve çalışmalarıyla birlik duygusuna sahip olmakta, diğer bireylerle güçlü karşılıklı bağlılık kurmakta ve ortak bir amaç hissetmektedir. İşyeri maneviyatı; anlamlı çalışmayı, topluluk duygusunu ve örgütsel değerleri teşvik etmektedir (Baskar ve Indradevi, 2021: 3). Literatürdeki bu değerlendirmeler kapsamında işyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi olacağını ve bu etkide örgüt temelli-saygının aracılık rolü üstleneceği varsayılmaktadır. İşyeri maneviyatının güncel bir kavram olması ve yerli alan yazında konuya yönelik sınırlı sayıda çalışma bulunması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Alan yazında son zamanda yapılan örgütsel davranış çalışmalarında işyerinde işgören bağlılığını ve örgütsel işbirliğini artıran faktörler arasında yer alan; anlamlı iş, mutluluk, tatmin ve ilham sağlamak için işyeri maneviyatı kavramına odaklanılmıştır (Baskar ve Indradevi, 2021: 1). Maneviyat başlı başına idrak etme kabiliyetidir. Maneviyat bireylerin günlük yaşamlarında sorunları çözmelerine ve hedeflere ulaşmalarına katkı sağlayan kapasite ve yetenekler bütünüdür (Milliman vd., 2003: 441). İşyeri maneviyatı ise, örgütsel çevre, örgüt kültürü, liderlik ve örgütsel uygulamalar gibi örgütün çeşitli yönleri ortaya çıkabilecek işyerinde maneviyat deneyimini yansıtmaktadır (Utami vd., 2021: 510). Ashmos ve Duchon (2000) işyeri maneviyatını "işgörenlerin iç yaşamının, topluluk bağlamında gerçekleşen anlamlı işlerden beslenmesi" olarak tanımlamıştır (Bantha ve Nayak, 2021: 2). İşyeri maneviyatı ve sonuçları "bir işgörenin kişisel değerleri ile örgütün kültürü arasındaki uyumun yansıması" olarak algısal bir yapı olan kişi-örgüt uyumu çerçevesinde incelenebilir (Kolodinsky vd., 2008: 467). Pradhan vd. (2016) göre, işyeri maneviyatı bireysel refaha katkı sağlamakla birlikte, örgütsel üretkenliği artırmaktadır (Bantha ve Nayak, 2021: 2). Rargar vd. (2012) İran'da yaptığı çalışmada işyeri maneviyatının örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif olarak etkilediğini tespit etmiştir (Belwalkar vd., 2018: 414). Kolodinsky vd. (2008) yaptığı çalışmada örgütsel maneviyat, işe bağlılık, örgütsel özdeşleşme, ve ödül tatmini ile pozitif; örgütsel engellenme ile negatif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Kolodinsky vd., 2008: 475). Milliman vd. (2003) işyeri maneviyatının işgörenin örgütsel bağlılığı, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, işe bağlılık ve örgüt temelli öz-saygı gibi iş tutumu değişkenleri ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Milliman vd., 2003: 441).

Benlik-saygısı işgörenlerin tutum ve davranışlarını tatmininde önemli rol üstlenmektedir. Örgüt temelli öz-saygı, bireyin öz-değeri ve örgütün bir üyesi olarak yetkinliğine yönelik inancı ifade etmesi yönünden genel benlik saygısı kavramsallaştırılmasından farklılık göstermektedir (Bowling vd. 2010: 601). Örgüt temelli öz-saygı "örgütsel bağlamda hareket eden bireylerin kendilerine ilişkin algıladıkları değeri yansıtmaktadır" (Fan, 2008: 5). Örgüt temelli öz-saygı bireyin kendisini bir örgüt üyesi olarak yetenekli, önemli ve değerli görme derecesidir. Örgüt temelli öz-saygı büyük ölçüde bireylerin iş rollerinden ve örgütsel deneyimlerinden etkilenen, işgörenlerin tutum ve davranışlarını belirlemede önemli rol oynayan bir tutumdur (Kanten vd., 2017: 369). Literatürdeki araştırmalarda, örgüt temelli öz-saygı ile kariyer tatmini, işten ayrılma niyeti ve iş performansı gibi olumlu iş sonuçları arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pierce vd. (1989) örgüt temelli öz-saygı ve olumlu iş sonuçları arasındaki anlamlı ilişkiler, yüksek örgüt temelli öz-saygı düzeyine sahip işgörenlerin "örgütlerinde değer verilen davranışlarda bulunduğunu" göstermektedir (Haar ve Brougham, 2011: 2). Drake (2011) yaptığı çalışmada işyeri maneviyatı ile örgüt temelli öz-saygı arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (Drake, 2011: 48). Bowden (2002), Kark ve Shamir, (2002) yaptıkları çalışmalarda örgüt temelli öz-saygı ile örgütsel özdeşleşeme arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Moryani, 2019: 11).

Sosyal kimlik teorisi bireyin örgüt üyeliği yoluyla sosyal kimlik ve öz kimlik kazandığı üzerinde durmaktadır. Sosyal kimlik teorisi iki ana varsayıma dayanmaktadır. Bunlardan ilki, birey kendi öz-saygısını geliştirmek için motive olmaktadır. İkinci varsayıma göre, bireyler çevrelerini yapılandırmak ve örgüt içindeki yerlerini tanımlamak için karşılaştırmayı kullanmaktadır. Sosyal kimlik teorisi bireyleri diğer gruplarla olumlu yönde karşılaştırma ve diğer örgütlerden farklı olan yönleri üzerinde odaklanmaları gerektiği üzerinde durmaktadır (Reade, 2001: 1271). Örgütsel özdeşleşme bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu, "örgütle birlik olma veya aidiyet algısı", bireyin kendisini örgütün bir üyesi olarak algılama sürecidir. Sosyal kimlik teorisine göre, bireyin benlik algısı bir sosyal gruba üyeliğine yönelik bilgisi ve bu üyeliğe atfedilen değer ve duygusal önemiyle ilişkilidir (Riketta, 2005: 360). Örgüt ile dayanışma içinde bulunulması, örgüte tutum ve davranışlarla destek olunması, örgüt üyelerinin paylaştığı ayırt edici niteliklerin algılanması örgütsel özdeşleşmenin varlığının göstergesidir. Örgütsel ortamda her bireyin örgütle özdeşleşme düzeyi birbirinden farklı özellikler göstermektedir. Bireylerin inanç ve değerlerinin, örgütün inanç ve değerleri ile uyum içinde olmaması bireylerin kendi içlerinde ve örgütle gerilim yaşamasına neden olabilir (Polat, 2009: 14). Yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin öncülleri arasında, algılanan dış prestij, örgütün algıladığı ayırt etme yeteneği, çalışan ve örgüt arasındaki iletişim düzeyi ve işgörenin algıladığı örgütsel kimlik yer almaktadır (Bartels, 2007: 174). Literatürdeki bu değerlendirmeler çerçevesinde işyerinde sahip olunan maneviyatın işgörenlerin örgütleriyle özdeşleşmelerini etkilediği ve var olan etkide örgüt temelli öz-saygının aracılık rolü üstleneceği varsayılmıştır.

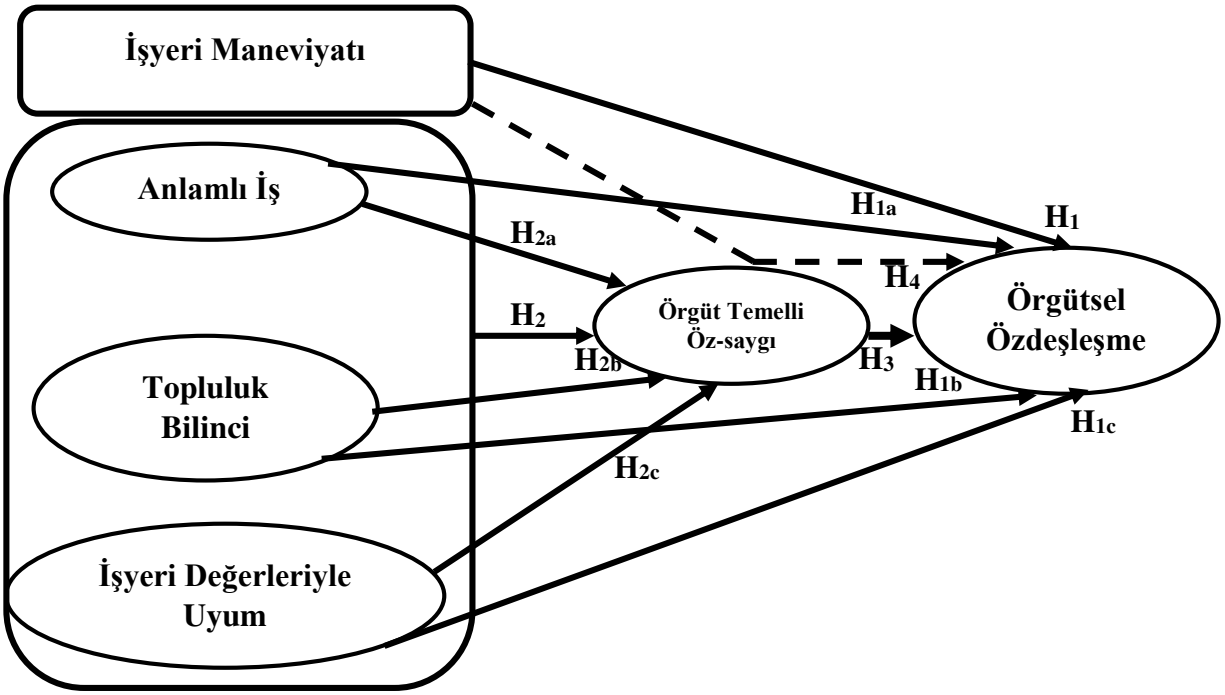
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, kamuda görev yapan çalışanların sahip olduğu işyeri maneviyatı düzeylerinin bireylerin örgütsel özdeşlemelerini ne seviyede etkilediğini ve var olabilecek etkide işgörenleri örgütlerine duydukları öz-saygılarının nasıl bir rol üstlendiğini belirlemektir. Bu kapsamda işyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz-saygının aracılık rolünün belirlenebilmesi araştırmanının sorunsalını oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bununla birlikte işyerinde maneviyat, örgüt temelli öz-saygıyı ve örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek amacıyla üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifadeye yer verilmiştir. Araştırma modelinde işyeri maneviyatı bağımsız değişken, örgüt temelli öz-saygı aracı değişken, örgütsel özdeşleşme ise bağımlı değişkenlerdir. İlgili örneklemden elde edilen verilere öncelikle keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış (DFA), sonrasında ise araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırma kapsamında işyeri maneviyatı, örgütsel özdeşleşme ve örgüt temelli öz-saygı değişkenleri ile ilgili olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H_1: İşyeri maneviyatı örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilemektedir.

H_{1a}: İşyeri maneviyatının anlamlı iş boyutu örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilemektedir.

H_{1b}: İşyeri maneviyatının topluluk bilinci boyutu örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilemektedir.

H_{1c}: İşyeri maneviyatının işyeri değerleriyle uyum boyutu örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilemektedir.

H_2: İşyeri maneviyatı örgüt temelli öz-saygıyı anlamlı olarak etkilemektedir.

H_{2a}: İşyeri maneviyatının anlamlı iş boyutu örgüt temelli öz-saygıyı anlamlı olarak etkilemektedir.

H_{2b}: İşyeri maneviyatının topluluk bilinci boyutu örgüt temelli öz-saygıyı anlamlı olarak etkilemektedir.

H_{2c}: İşyeri maneviyatının işyeri değerleriyle uyum boyutu örgüt temelli öz-saygıyı anlamlı olarak etkilemektedir.

H_3: Örgüt temelli öz-saygı örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilemektedir.

H_4: İşyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz-saygının aracılık rolü bulunmaktadır.

Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi

Araştırmanın konu açısından kapsamı işyeri maneviyatı, örgütsel özdeşleşme ve örgüt temelli öz-saygı arasındaki ilişkilerin açıklanması ile sınırlandırılmıştır. Araştırma evrenini Türkiye'deki kamu üniversitelerinde görev yapan idari personel oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yönteminde yararlanılmıştır. Kolayda örnekleme çalışma için ihtiyaç duyulan büyüklükteki örnekleme ulaşılıncaya kadar en kolay ve en ulaşılabilir deneklerden veri toplanmasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 132). Maliyet ve zaman avantajları nedeniyle araştırmada kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmanın uygulama açısından kapsamını ise kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen ve Çanakkale ilinde yer alan Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesindeki 206 idari personel oluşturmaktadır. Teslim edilen 220 anket formundan geri dönen 206 adet (%93,63) anket formu değerlendirme kapsamına alınmıştır.

Araştırmanın Ölçekleri

Araştırma kapsamında kullanılan anket formunda, işgörenlerin işyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz-saygının aracılık rolünün belirlenebilmesi amacıyla üç farklı ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifadeye yer verilmiştir. Anketin oluşturulmasında uluslararası literatürde geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerin Türkçe'ye uyarlamasını yapan araştırmacıların çalışmalarından yararlanılmıştır. İşyeri maneviyatı ölçeğini, Milliman vd. (2003) çalışmasından alarak Türkçeye çeviren, Bekiş (2013) çalışmasından alınmıştır. Ölçek 21 ifade (anlamlı iş, topluluk bilinci, ve iş yeri değerleri ile uyum) olmak üzere 3 boyutta oluşmaktadır. Örgüt temelli özsaygı ölçeği, Pierce, Gardner, Cumming ve Dunham (1989) çalışmalarından alarak geçerlilik ve güvenirlik analizini yapan Kanten ve Arda (2019) yılındaki çalışmasından alınmıştır. Ölçek tek boyut 10 ifadeden oluşmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ölçeği, Mael ve Ashforth (1992) çalışmasından alarak Türkçeye çeviren, Polat (2009) çalışmasından alınmıştır. Ölçek tek boyut 6 ifadeden oluşmaktadır. Ayrıca anket formunda 6 adet demografik soruya yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerinin yapısal geçerlilikleri ve güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 206 idari personelin %58,9'u kadın, %41,1'i erkektir. Çalışan idari personelin %0,5'i 20'den az yaş, %6,9'u 20-29 arası yaş, %45,3'ü 30-39 arası yaş, %36,9'u 40-49 arası yaş ve %10,3'ü ise 50 yaş ve üzerindedir. İşgörenlerin %0,5'i ilköğretim, %1,5'i ortaöğretim, %7,4'ü lise, %18,3'ü ön lisans, %55'i ise lisans ve %17,3'ü lisansüstü eğitim seviyesine sahiptir. Ayrıca idari personelin %26,7'si memur, %19,4'ü bilgisayar işletmeni, %7,3'ü sürekli işçi, %5,3'ü veri hazırlama/giriş kontrol işletmeni, %5,3'ü tekniker, %3,9'u şube müdürü, %3,6'sı fakülte sekreteri, %3,4'ü şef ve %1.9'u ise iletişim uzmanı unvanına sahiptir. İdari personelin %8,6'sı İdari Mali İşler Daire Başkalığında, %8,6'sı Bilgi İşlem Daire Başkanlığında, %8,6'sı Öğrenci İşleri Daire Başkanlığında, %7,4'ü Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde, %7,4'ü Rektörlükte, %6,1'i Mühendislik Fakültesinde, %5,5'i Siyasal Bilgiler Fakültesinde, %4,9'u Yapı İşleri Ve Teknik İşler Daire Başkanlığında, % 4,3'ü Kütüphanede görev yapmaktadır. İşgörenlerin toplam çalışma sürelerine bakıldığında ise %9,5'i 0-5 yıl, %30,2'si 6-10 yıl, %22,2'si 11-15 yıl, %15,9'u 16-20 yıl ve %22,2'sinin 21 yıl ve üzerine çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir.

Faktör Analizi ve Güvenirliğe İlişkin Bulgular

Tablo 1: Keşfedici Faktör ve Güvenilirlik Analizleri, Açıklanan Varyans ve KMO Değerleri Özet Tablosu

İşyeri Maneviyatı (kalan madde): 20 KMO: ,942 Varyans: %71,6	**Cron. Alpha ,962**	**Örgütsel Özdeşleşme (kalan madde): 6 KMO: ,896 Varyans: %70**	**Cron. Alpha**	**Örgüt Temelli Öz-Saygı (kalan madde): 10 KMO: ,884 Varyans: %72,5**	**Cron. Alpha**
1. Faktör: İşyeri Değerleri ile Uyum Açıklanan Varyans: %27,6	,938	1. Faktör: Örgütsel Özdeşleşme	,914	1. Faktör: Örgüt Temelli Öz-Saygı	,927
2. Faktör: Topluluk Bilinci Açıklanan Varyans: %23	,929				
3. Faktör: Anlamlı İş Açıklanan Varyans: %20,9	,877				

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi belirli bir örneklemden elde edilen değişkenlerin oluşturduğu veri yapısının faktör analizi için yeterliliğini sınamaktadır. KMO değerinin "0,60 ve üstü" olması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Veri analizi sonuçlarına göre değişkenler için KMO değeri en düşük ",884" en yüksek ",942"'dir. Buna göre örneklem faktör analizi için yeterlidir. Açıklanan varyans ise faktör analizinde her bir faktörün açıkladıkları varyans oranını göstermektedir. Genel değerlendirmeye göre, keşfedici faktör analizinde tüm faktörlerin açıkladıkları toplam varyansın, tek boyutlu ölçeklerde an az "%30", çok boyutlu ölçeklerde ise en az "%50" olması gerekmektedir. Bu kapsamda araştırma verilerinin sonuçlarına göre tek boyutlu değişkenler açıklan varyans oranı en az "%70" çok boyutlu ölçek olan işyeri maneviyatından açıklan varyans oranı ise en az "%71,6"dır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 319-320). Faktör analizi soncunda yalnızca işyeri maneviyatı değişkeninden 1 ifade faktör yükü düşük olduğu için çıkarılmıştır. Bununla birlikte, faktör analizi soncunda ifadelerin orijinal ölçeğe uygun dağılım gösterdiği görülmüştür. Keşfedici faktör analizlerinin sonucunda Lisrel 8.8 programı kullanılarak, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve her bir ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2'de araştırmanın ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verilmektedir:

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	**X^2**	**df.**	**X^2/df. ≤ 5**	**GFI ≥.85**	**AGFI ≥.80**	**CFI ≥.90**	**NFI ≥.90**	**NNFI ≥.90**	**RMSEA ≤0.08**
İşyeri Maneviyatı	176.09	84	2.09	0.90	0.85	0.99	0.98	0.98	0.073
Örgütsel Özdeşleşme	7.95	4	1.98	0.98	0.94	1.00	0.99	0.99	0.069
Örgüt Temelli Öz-saygı	3.28	2	1.64	0.99	0.95	1.00	1.00	0.99	0.056

Tablo 1 ve Tablo 2'de görülen keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ulaşılan değerlerin kabul edilebilir değer aralıklarında olduğu görülmektedir.

Normallik Analizi

Normal dağılım değişkenin dağılım ölçüleriyle ilişkilidir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 211). Literatürde sık kullanılan korelasyon, t testi, varyans analizi (ANOVA) ve kovaryans analizi

(ANCOVA) gibi parametrik testlerin temel varsayımlardan kullanılması için yapı normal dağılıma uygun olmalıdır. İncelenen değişkenin normal dağılması, yansız parametre kestirimi yapılmasında önem taşımaktadır. Bu kapsamda, parametrik test istatistikleri genellikle normal dağılıma dayalı olarak hesaplanmaktadır. Normalliğin iki önemli faktörünün çarpıklık ve basıklık olduğu ifade edilebilir (Uysal ve Kılıç, 2022: 222-223). Huck (2012), verilerin normal dağılım gösterebilmeleri için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin "-1" ile "+1" arasında olması gerektiği üzerinde durmuştur (Özgür vd., 2015: 68). Yaygın bir görüşe göre ise, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin, kendi standartları hatasına bölünmesi ile elde edilen değerin dikkate alınması gerekmektedir. Bu değerin "-3,29" ve "+3,29" altında kalması (200'den az örneklemler için bu değer 2,58'dir) verinin normal dağıldığını göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 214). Literatürdeki değerlendirmeler doğrultusunda işyeri maneviyatının elde edilen toplam puanın normallik şartını sağladığı ifade edilebilir (çarpıklık=-,502; basıklık=,046). İşyeri maneviyatının anlamlı iş boyutunun elde edilen toplam puanın normallik şartını sağladığı ifade edilebilir (çarpıklık=-,615; basıklık=,056). İşyeri maneviyatının topluluk bilinci boyutunun elde edilen toplam puanın normallik şartını sağladığı ifade edilebilir (çarpıklık=-,473; basıklık=-,117). İşyeri maneviyatının işyeri değerleriyle uyumun elde edilen toplam puanın normallik şartını sağladığı ifade edilebilir (çarpıklık=-,447; basıklık=-,147). Örgüt temelli öz-saygı değişkeninden elde edilen toplam puanın normallik şartını sağladığı görülmüştür (çarpıklık=-,256; basıklık=-,096). Örgütsel özdeşleşme değişkeninden elde edilen toplam puanın da normallik şartını sağladığı ifade edilebilir (çarpıklık=-,750; basıklık=,413). Normallik analizi sonuçlarına göre verilerin normal dağılım göstermektedir. Bu çerçevede parametrik testlerle analizlere devam edilecektir.

Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada elde edilen verilere korelasyon analizi yapılmış ve idari personelin işyeri maneviyatı düzeyleri, örgüt temelli öz-saygı eğilimleri ve örgütsel özdeşleşme durumlarına ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Tablo 3'te hesaplanan tüm değerler verilmektedir.

Tablo 3: Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
İşyeri Maneviyatı	3,36	0,83	1				
İşyeri Maneviyatının Anlamlı İş Boyutu	3,51	0,87		1			
İşyeri Maneviyatının Topluluk Bilinci Boyutu	3,42	0,95			1		
İşyeri Maneviyatının İşyeri Değerleriyle Uyum Boyutu	3,22	,91				1	
Örgüt Temelli Öz-saygı	3,71	0,73	,779**	,601**	,758**	,737**	1
Örgütsel Özdeşleşme	3,52	0,89	,665**	,632**	,552**	,644**	,599**
****p<0.01**							

Çoklu bağlantı problemi değişkenler arasındaki korelasyonun .90'dan büyük olması hâlinde ortaya çıkmaktadır. Bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ikili korelasyonlar çoklu bağlantı problemine neden olmamaktadır. Tablo 3'e bakıldığında tüm ikili korelasyonlarda r<0.90 olduğu görülmüştür. Bu çerçevede ikili ilişkilerde çoklu bağlantı sorunu olmadığı ifade edilebilir (Savcı ve Aysan, 2016: 408). Tablo 3'te görüldüğü üzere değişkenler arasında yüksek korelasyon değerleri görülmektedir. Özellikle işyeri maneviyatı ile örgüt temelli öz-saygı arasında oldukça kuvvetli bir ilişki olduğunu ifade etmek mümkündür.

Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerinde ileri sürülen değişkenler arası etkilerin ve aracı etkinin belirlenmesi amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizinden faydalanılmıştır. Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizine göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde etkisinin var olması beklenmektedir. Bu üç aşamalı regresyon analizi aracı değişkenin ilişkilerinin test edilmesine yardımcı olmaktadır. Aracılığın sağlanabilmesi için üç aşamalı olarak; bağımsız değişkenin aracı değişkeni etkilemesi, bağımsız değişenin bağımlı değişkeni etkilemesi ve aracı değişkenin bağımlı değişkeni etkilemesi gerekmektedir. Aracı değişken modele eklendiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin azaldığı durumda kısmi aracılık; aracı değişken modele dahil edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin ortadan kalkması durumunda tam aracılık söz konudur. Bağımsız değişkenin aracı değişken vasıtasıyla bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisini için Sobel anlamlılık testi yapılmaktadır. Sobel testi ile z değerimin anlamlılığına bakılmaktadır (Baron ve Kenny, 1986: 1176-1177). Bu doğrultuda, işyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz-saygının aracılık rolünü belirlemesi amacıyla; "işyeri maneviyatı", "anlamlı iş", "topluluk bilinci", "işyeri değerleriyle uyum", "örgüt temelli öz-saygı", "örgütsel özdeşleşme" arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizi aracılığıyla incelenerek, Sobel testleri yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4: İşyeri Maneviyatının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Aracılık Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

		Örgüt Temelli Öz-saygı	Örgütsel Özdeşleşme
İşyeri Maneviyatının Anlamlı İş Boyutu	Test: Anlamlı İş (β)	,601	,632
	R^2	,362	,399
	ΔR^2	,359	,396
	Anlamlılık	,000	,000
	1. R=	,601	,632
	F=	115,630	135,397
İşyeri Maneviyatının Topluluk Bilinci Boyutu	Test: Topluluk Bilinci	,758	,552
	(β)	,575	,305
	R^2	,573	,301
	ΔR^2	,000	,000
	Anlamlılık	,758	,552
	1. R=	275,758	89,344
	F=		
İşyeri Maneviyatının İşyeri Değerleriyle Uyum Boyutu	Test: İşyeri Değerleriyle	,737	,644
	Uyum (β)	,543	,415
	R^2	,540	,413
	ΔR^2	,000	,000
	Anlamlılık	,737	,644
	1. R=	242,100	144,943
	F=		

Aracılık testinin ilk aşamasında işyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiş, işyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşmeyi β=.665 (p< 0.001) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüş ve $\mathbf{H_1}$ hipotezi desteklenmiştir. Bununla birlikte, işyeri maneviyatının anlamlı iş boyutunun örgütsel özdeşleşmeyi β=.632 (p< 0.001) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüş ve $\mathbf{H_{1a}}$ hipotezi desteklenmiştir. İşyeri maneviyatının topluluk bilinci boyutunun örgütsel özdeşleşmeyi β=.552 (p< 0.001) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği

görülmüş ve $\mathbf{H_{1b}}$ hipotezi desteklenmiştir. İşyeri maneviyatının işyeri değerleriyle uyum boyutunun örgütsel özdeşleşmeyi β=.644 (p< 0.001) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüş ve $\mathbf{H_{1c}}$ hipotezi desteklenmiştir. İkinci aşamada işyeri maneviyatının aracı değişken olan örgüt temelli öz-saygı üzerindeki etkisine bakıldığında işyeri maneviyatının örgüt temelli öz-saygıyı β==.779 (p< 0.001) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüş ve $\mathbf{H_2}$ hipotezi desteklenmiştir. Bununla birlikte, işyeri maneviyatının anlamlı iş boyutunun örgüt temelli öz-saygı üzerindeki etkisi incelenmiş ve anlamlı işin örgüt temelli öz-saygıyı β=.601 (p<0.001) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Böylece $\mathbf{H_{2a}}$ hipotezi desteklenmiştir. İşyeri maneviyatının topluluk bilinci boyutunun örgüt temelli öz-saygı üzerindeki etkisi incelenmiş ve topluluk bilincinin örgüt temelli öz-saygıyı β=.758 (p<0.001) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Böylece $\mathbf{H_{2b}}$ hipotezi desteklenmiştir. İşyeri maneviyatının işyeri değerleriyle uyum boyutunun örgüt temelli öz-saygı üzerindeki etkisi incelenmiş ve işyeri değerleriyle uyumun örgüt temelli öz-saygıyı β=.737 (p<0.001) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Böylece $\mathbf{H_{2c}}$ hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 4: İşyeri Maneviyatının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Öz-Saygının Aracılık Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

		Örgüt Temelli Öz-saygı	Örgütsel Özdeşleşme
Örgüt Temelli Öz-saygı	Örgüt Temelli Öz-saygı (β) R^2 ΔR^2 Anlamlılık R= ,599 F=114,013		,599 ,359 ,355 ,000
İşyeri Maneviyatı	Test 1 İşyeri Maneviyatı (β) R^2 ΔR^2 Anlamlılık 1. R=,665 F=161,531		,665 ,442 ,439 ,000
	Test 2 İşyeri Maneviyatı (β) R^2 ΔR^2 Anlamlılık 2.R=,779 F=314,819	,779 ,607 ,605 ,000	
	Test 3 İşyeri Maneviyatı Örgüt Temelli Öz-saygı (β) R^2 ΔR^2 Anlamlılık 3.R= F=		,268 ,459 ,453 ,013 ,677 85,985

Aynı zamanda örgüt temelli öz-saygının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi de incelenmiş ve örgüt temelli öz-saygının örgütsel özdeşleşmeyi β=.599 (p<0.001) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Böylece $\mathbf{H_3}$ hipotezi desteklenmiştir. Son aşamada ise, işyeri maneviyatı ve aracılık etkisi araştırılan örgüt temelli öz-saygı birlikte analize sokularak, bu değişkenlerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu doğrultuda işyeri maneviyatı örgüt temelli öz-saygıyla birlikte analiz edildiğinde işyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin devam ettiği, ancak β=.268 (p< 0.05) olarak azaldığı görülmüştür. Örgüt temelli öz-saygının örgütsel özdeşleşme üzerindeki anlamlı etkisi ise β=.206

(p< 0.05) devam etmiştir. Sonuç olarak, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen şartların sağlanması nedeniyle işyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme etkisinde örgüt temelli öz-saygının aracılık rolüne sahip olduğu görülmektedir. Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisinin belirlenmesi amacıyla Sobel testi yapılmıştır. Tablo 5'te Sobel testi sonuçları verilmektedir.

Tablo 5: Örgüt Temelli Öz-saygının Aracılık Etkisi-Sobel Testi Sonuçları

Sobel Testi	**Test istatistiği (z)**	**2,476**
	p-değeri	0,013

Sobel testine göre işyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz-saygının kısmi aracılığa sahip olduğu (z= 2.47; p<0.001) görülmektedir. Buna göre, **H_4** hipotezi desteklenmiştir. Son aşamada modele dahil edilen değişkenlerde çoklu doğrusallık problemi olup olmadığını belirlemek amacıyla VIF ve Tolerance değerlerine bakılmıştır. Tablo 6'da VIF ve Tolerance değerleri verilmektedir.

Tablo 6: Çoklu Bağlantı Testi Sonuçları

Değişkenler	Tolerans değeri	VIF değeri
Anlamlı iş	,450	2,221
Topluluk bilinci	,259	3,867
İşyeri değerleriyle uyum	,294	3,401

Bağımsız değişkenlere ait VIF ve tolerans değerlerinin çoklu doğrusallık problemi oluşturmadığı görülmüştür. Her bir bağımsız değişkene ait VIF değerinin 10'dan küçük ve tolerans değerinin .10'dan büyük olduğu saptanmıştır (Savcı ve Aysan, 2016: 408). Bu bağlamda çoklu doğrusallığın sağlandığı ifade edilebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bireyler hedeflerine ulaşmak için anlam bulma, çevresinde diğer bireylerle uyumlu olacak şekilde ilişkiler geliştirme ve destek bulma ihtiyacı hissetmektedir. İşgörenin içinde bulunduğu örgütsel ortam tarafından önemsenme ihtiyacı hissetmesi, işini değerli bulması ve diğer çalışma arkadaşlarına bağlılık hissetmesi işgörende işyeri maneviyatı olgusunun varlığının bir göstergesidir. İşyeri maneviyatının bireysel ve örgütsel anlamda birçok olumlu çıktısı bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme işyeri maneviyatının olumlu örgütsel çıktıları arasında değerlendirilmektedir. Bireyin değerlerinin örgütün değerleriyle benzeşmesi ve bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesi örgütsel özdeşleşme olarak değerlendirilmektedir. İşinde aşkınlık deneyimi yaşayan işgörenin kendisini örgütün hedeflerine bağlı hissetmesi ve çalışma arkadaşlarının desteğine sahip olması işgörenin kendisini örgüte ait hissetmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte işgörenleri örgütsel ortamda kişisel değerlerini anlamlı bulmasında, çalışma arkadaşlarının ve örgütsel uyumun olduğu kadar; bireyin örgüte atfettiği saygınlığında önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu çerçevede işgörenin yeteneklerine olan güveni ve örgütsel rollere katılım sağlayarak örgütün ihtiyaçlarını karşılayabileceğine yönelik inancı işgörenin örgütsel ortamda öz-saygının var olduğuna yönelik inancını beslemektedir. Bu çerçevede işgörenlerin işlerinin yaşamları için bir anlam ifade etmesi ve işgörenlerin iş rollerini yerine getirebilecek düzeyde kişisel yeterlilik duygusuna sahip olmasının örgütsel entegrasyonu olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmada, işyeri maneviyatına sahip işgörenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde örgüt temelli öz-saygının aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, işyeri maneviyatına sahip olan ve örgütsel düzeyde öz-saygı duygusu hisseden işgörenlerin örgütsel ortamla özdeşleşme düzeylerini pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuç, araştırma kapsamındaki kamu kurumunda görev yapan, işyerlerini manevi anlamda anlamlı bulan ve çalıştıkları ortamın kendilerini değerli bulduğunu hisseden idari personelin örgütsel ortamdaki diğer çalışanlarla birlik olacağı, bütünleşeceği ve örgütün değerleriyle uyum içinde olacağı ifade edilebilir. Araştırma sonuçlarına paralel olarak Kolodinsky vd. (2008) yaptığı çalışmada örgütsel maneviyat ile örgütsel özdeşleşme, arasında pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte Drake (2011) yaptığı çalışmada, işyeri maneviyatı ile örgüt temelli öz-saygı arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmamızın sonuçlarına göre, işyeri maneviyatının örgüt temelli öz-saygıyı pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Çalışma ortamında kişisel değerler ile örgütsel değerler arasında uyumun var olması durumunda bireyin öz-değerlerine ve yetkinliğine yönelik olan inancının artabileceği düşünülebilir. İşyeri maneviyatının hakim olduğu çalışma ortamında bireyin kendisini değerli hissedebileceği ifade edilebilir. Araştırma sonuçlarına paralel sonuçlara ulaşan Milliman vd. (2003) işyeri maneviyatı ile örgüt temelli öz-saygı arasında ilişkili olduğu ortaya koymuştur. Araştırmamızın sonuçlarına göre, işgörenleri sahip olduğu örgüt temelli öz-saygının, örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Örgüt temelli öz-saygı düzeyi yüksek olan işgörenleri örgütlerinde değer verilen davranışlarında bulunabileceği, kendilerini örgütleri bağlı ve örgütlerine karşı aidiyet duygusu hissedebilecekleri düşünülmektedir. Araştırmamızın sonuçlarına paralel olarak, Bowden (2002), Kark ve Shamir, (2002) yaptıkları çalışmalarda örgüt temelli öz-saygı ile örgütsel özdeşleşeme arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmışlardır. Aynı zamanda araştırmada işyeri maneviyatının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz-saygının aracılık rolü olduğu bulgusu elde edilmiştir. Elde edilen bulguya göre, işyerinde manevi anlamda değer hisseden işgörenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artmasında işgörenlerin örgüt temelli öz-saygıya sahip olmasıyla ilişkili olduğu görülmektedir. Bu kapsamda işgörenin kendisini örgütü bir üyesi olarak hissetmesi, işgörenin kabiliyetleri ve örgütsel rolleriyle örgüte değer kattığını hissetmesi ve örgütsel ortamda işgörenin yeterli olduğu hissetmesiyle işgörenin örgütsel özdeşleşme duygusu hissetmesinin artış göstermesi beklenmektedir. Bununla birlikte işgörenlerin çalışmayı enerji ve zevk veren bir iş olarak değerlendirmesi, çalışma arkadaşlarının desteğiyle birlikte topluluk bilincine sahip olarak işyeri değerlerini benimsemesi işgörenleri psikolojik anlamda örgütlerine bağlı hissetmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çerçevede araştırma kapsamındaki kamu kurumlarına, örgütsel çevrede işgörenlerin işyerlerine ilişkin manevi değerlerinin oluşmasına katkı sağlayabilecek işgörenlerin mutlu olabilecekleri ve yaptıkları işten zevk alabilecekleri çalışma ortamı oluşturulması, olumlu bir örgüt iklimi yapılandırmaları, destekleyici bir örgütsel ortamın oluşturulması, işgören örgüt uyumunun desteklenmesi ve her anlamda işgörene örgütsel desteğin hissettirilmesi önerilebilir. Aynı zamanda araştırmacılara ilerideki çalışmalarda işyeri maneviyatının bireysel çıktıları altında değerlendirilebilecek iş stresörleri, işgören yaratıcılığı, işgörenin sosyal cesareti, işgörenin psikolojik sermayesi üzerindeki etkisinin araştırılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

Awan, S., & Sitwat, A. (2014). Workplace spirituality, self-esteem, and psychological well-being among mental health professionals. *Pakistan Journal of Psychological Research,* 125-149.

Bantha, T., & Nayak, U. (2021). The relation of workplace spirituality with employee creativity among Indian software professionals: mediating role of psychological empowerment. *South Asian Journal of Business Studies.*

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology,* 51(6), 1173.

Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M., & Joustra, I. (2007). Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, *Occupational and Organizational Psychology and Behavior,* 28(2), 173-190.

Baskar, B., & Indradevi, R. (2021). Workplace Spirituality and Employee Job Attitude: Direct Test Effect: An Empirical Check Among Nursing Community. *Vision*, 1-11.

Beheshtifar, M., & Hashemi-Nasab, H. (2012). Effect procrastination behavior on organization-based self-esteem. *Innova Ciencia*, 4(1), 54-9.

Belwalkar, S., Vohra, V., & Pandey, A. (2018). The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors–an empirical study. *Social Responsibility Journal.* 14(2), 410-430.

Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C., & Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* 83(3), 601-626.

Drake, T. (2011). An examination of the relationship between workplace spirituality and organization based self-esteem (Doctoral dissertation, Nyack College), USA, New York.

Fan, T. L. (2008). The mediating role of organizational-based self-esteem in training-commitment relationship, Degree of Bachelor Thesis, Diterbitkan oleh Hong kong Baptist University, Hong Kong.

Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach. *Journal of Business Ethics,* 78(4), 575-600.

Gürbüz, S. & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Haar, J. M., & Brougham, D. (2011). Organizational-Based Self Esteem and Work Outcomes: A Within Country Comparison. Research, University of Waikato, Hamilton, New Zealand.

Kanten, P., Kanten, S., Durmaz, M. G., & Mirici, B. The Effect of Corporate Social Responsibility on Affective Commitment to The Employeer Brand: Role of Ethical Climate and Organizational Based Self-Esteem. *PressAcademia Procedia,* 3(1), 367-377.

Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics,* 81(2), 465-480.

Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management,* 16(4), 426-447.

Moryani, K. (2019). Examining the Organizational-Based Self-Esteem and Professional Isolation Relationship and How this Relationship is Impacted by One's Personality (Doctoral dissertation, Adler University).

Özgür, Ö., Orhan, D., Dönmez, P., & Kurt, A. A. (2015). Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik profilleri ve teknoloji tutum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 5(1), 65-76.

Polat, M. (2009). Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), Bursa.

Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization, *International Journal of Human Resource Management,* 12(8), 1269-1291.

Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior,* 66(2), 358-384.

Savcı, M., & Aysan, F. (2016). Bağlanma stilleri, akran ilişkileri ve duyguların internet bağımlılığını yordamadaki katkıları. *Addicta: The Turkish Journal on Addictions,* 3(3), 401-432.

Utami, N. M. S., Sapta, I., Verawatı, Y., & Astakoni, I. (2021). Relationship between workplace spirituality, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business,* 8(1), 507-517.

Uysal, İ., & Kılıç, A. Normal Dağılım İkilemi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International,* 12(1), 220-248.