

The Effect of Workplace Spirituality on Teachers' Psychological Resilience and Prosocial Motivation Levels

Assoc. Prof. Dr. Selçuk Demir

Şırnak University - Türkiye
ORCID: 0000-0003-2904-6443
selcukdemir@sirnak.edu.tr

Assist. Prof. Dr. Necati Çobanoğlu

İnönü University - Türkiye
ORCID: 0000-0002-8469-2352
necati.cobanoglu@inonu.edu.tr

Abstract

Teachers working in schools where they feel high-quality interactions and inner peace, finding their work meaningful and feeling transcendence while performing their duties contribute to the development of positive attitudes. These positive attitudes are highly important in terms of providing more qualified education and training services. Psychological resilience and prosocial motivation are among the critical attitudes teachers must have. In this study, the investigation of the effect of perceived workplace spirituality on teachers' psychological resilience and prosocial motivation levels has been aimed. The study is characterized by a correlational model. The group of the study is the teachers working in primary schools in Şanlıurfa province center. The sample of the study, on the other hand, consists of 303 teachers from 45 primary schools in Şanlıurfa province center, which were decided according to the rule of impartiality. The data of the study has been collected via the "Workplace Spirituality Scale", "Psychological Resilience Scale" and "Prosocial Motivation Scale". With the confirmatory factor analysis, the factor structures of the scales were examined in terms of fit values. In the context of this research, it has been detected that the scales used are valid and reliable. The measurement pattern in the study reveals that the variables are statistically significantly related to each other. Then, a structural pattern within the scope of the theoretical framework in the literature has been proposed. According to the structural pattern that produced the best-fit values, perceived workplace spirituality positively affects teachers' psychological resilience and prosocial motivation levels. On the other hand, the psychological resilience of the teachers does not have a statistically significant impact on their prosocial motivation levels. In light of these findings, it is considered crucial for school principals wanting to mobilize teachers' psychological factors to create a culture of perceived spirituality in the school environment.

Keywords: Workplace Spirituality, Psychological resilience, Prosocial motivation, Teacher



**E-International Journal
of Educational
Research**

Vol: 14, No: 4, pp. 52-66

Research Article

Received: 2023-02-20
Accepted: 2023-08-19

Suggested Citation

Demir, S. & Çobanoğlu, N. (2023). The effect of workplace spirituality on teachers' psychological resilience and prosocial motivation levels, *E-International Journal of Educational Research*, 14(4), 52-66. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1253498>

Extended Abstract

Problem: It is important for teachers to feel that their existence is meaningful and valuable in their environment in terms of developing positive attitudes. Within this scope, Sabuncuoğlu and Tüz (2005) claim that those who are valued and seen as a member of the community will be more integrated with their organisations and will be willing and productive employees in their organisations. In addition, those who think that their individual and social contribution arising from their job is satisfying will also increase their happiness and productivity in their work life (Khanifar, Jandaghi and Shojaie, 2010). It is very obvious that teachers' finding their work meaningful will contribute to their achieving psychological satisfaction in their profession, being more devoted, motivating themselves and others, and taking on extra roles. Teachers who have achieved inner peace in their working environment and naturally have positive feelings about this environment are likely to be less affected by negative experiences and will be more willing to help others. This will absolutely help make the organisational success and productivity more efficient (Demir, 2022).

When the administration literature is examined, there is no study examining the role and importance of workplace spirituality on psychological resilience and prosocial motivation in educational organisations. Therefore, it is considered crucial to concentrate on the notions that provoke positive attitudes in teachers and the relation between these notions in terms of improving teacher quality. As a matter of fact, inner peace and value in the community contribute to their productivity (Sabuncuoğlu and Tüz, 2005). A positive school environment helps reduce the stress of both teachers and students and their satisfaction and academic success (Sangsue and Vorpe, 2004). In addition, expanding the theoretical framework for the variables in the study is also important in terms of creating a basis for future studies. The main aim of this study is to reveal the role of workplace spirituality on psychological resilience and prosocial motivation. From this main aim forth, the following hypotheses have been tried to be tested:

H1: Perceived workplace spirituality increases the teacher's psychological resilience.

H2: Perceived workplace spirituality increases the teacher's prosocial motivational levels.

H3: The teachers' perception of psychological resilience increases prosocial motivation levels.

Method: In this study, the relationships between the teachers' perceptions of workplace spirituality and psychological resilience and prosocial motivation levels have been tried to be determined: From this point forth, a correlational model about whether there is a statistically significant relationship between the variables, and if any, the determination of their direction and degree (Büyüköztürk et al., 2012) has been engineered.

The study group is the teachers working in primary schools in the center of Şanlıurfa province. In order to reach a sufficient number of samples from the study population, 45 primary schools were decided in accordance with the rule of impartiality. All of the teachers working in these schools have been provided with scales. The data obtained from 303 teachers have been accepted as valid and analysed thoroughly. Accordingly, the disproportionate cluster sampling method (Karasar, 2012) was utilised in this study.

The decision declaring the ethical suitability of this study was taken from the Ethics Committee of Şırnak University on 29.11.2022 with the number 2022/53176. The data of the study has been collected via the "Workplace Spirituality Scale", "Psychological Resilience Scale" and "Prosocial Motivation Scale". These scales were scored with five options: (Strongly Disagree: 1, Disagree: 2, Partially Agree: 3, Agree: 4 and Strongly Agree: 5).

Workplace Spirituality Scale: A "Workplace Spirituality Scale" developed by Özğan (2017) to measure the teachers' perceptions of spirituality in their schools has been used. The scale is formed with 18 items and 4 factors. The organisational values dimension consists of 4 items, the transcendence and self-perception dimensions consist of 4 items each and the meaningful work dimension consists of 3 items. Confirmatory factor analysis (CFA) applied to the data obtained within the scope of this study indicates that the fit between the scale and the study data is good ($IFI = .95$, $CFI = .95$) and acceptable ($X^2 = 326.94$, $df = 130$, $X^2 / df = 2.51$, $GFI = .89$, $TLI = .94$, $RMSEA = .07$). As a result of the reliability analysis applied to the data in this study, Cronbach's alpha reliability coefficient was found to be .93 in

the whole scale, .94 in the organisational values dimension, .85 in the transcendence dimension, .81 in the self-perception dimension and .87 in the meaningful work dimension.

Psychological Resilience Scale: A "Short Psychological Resilience Scale" developed by [Smith et al. \(2008\)](#) to measure the teachers' psychological resilience levels has been used. An adaptation of the scale to Turkish culture has been applied by [Doğan \(2015\)](#). The scale is formed with 6 items and one factor. Confirmatory factor analysis (CFA) applied to the data obtained within the scope of this study indicates that the fit between the scale and the study data is good ($X^2 = .67$, $df = 2$, $X^2 / df = .33$, $GFI = .99$, $IFI = 1.00$, $CFI = 1.00$, $TLI = 1.00$, $RMSEA = .00$). Cronbach's alpha reliability coefficient was found to be .81.

Prosocial Motivation Scale: A "Prosocial Motivation Scale" developed by [Grant and Sumanth \(2009\)](#) whose adaption to Turkish culture was made by [Kesen and Akyüz \(2016\)](#) has been used to measure prosocial motivation level. The scale is formed with 5 items and one factor. In the result of CFA, the fit between the scale and the study data is good ($GFI = .98$, $IFI = .99$, $CFI = .99$, $TLI = .98$) and acceptable ($X^2 = 7.95$, $df = 3$, $X^2 / df = 2.65$, $RMSEA = .07$). Cronbach's alpha reliability coefficient was found to be .88.

CFA and the factor structures of the scales were analysed in terms of some fit values that are frequently reported in researches. A measurement pattern in accordance with the best-fit values for the scales was created. The measurement pattern has shown strong evidence as for the statistically significant relationships between the variables. Afterwards, one-way arrows were drawn between the variables based on the previous research results. In other words, a "path analysis" has been performed.

Findings and Discussion: In this study, a statistically significant relationship between the variables in the measurement pattern has been proven. Then, a structural pattern that is the best fit within the scope of the theoretical framework in the literature has been proposed. According to this pattern, the teachers' perceptions of workplace spirituality have a statistically significant and positive impact on their psychological resilience (H1) and prosocial motivation levels (H2). The psychological resilience of the teachers, on the other hand, does not have a significant impact on their prosocial motivation levels (H3). H1 and H2 hypotheses proposed in this study have been affirmed but the H3 hypothesis has been rejected. Thus, the variable of psychological resilience has no intermediary role in the relationship between the workplace spirituality and prosocial motivation.

According to [Bailey and Maden \(2016\)](#), the teachers' attribution of meaning to his/her job has a positive role in coping with the difficulties encountered at work. One of the components of workplace spirituality perception is a meaningful perception of work. Hence, it is obvious that a teacher who finds his/her job meaningful has also a strong psychological resilience. Because psychological resilience is a self-competency of coping with difficulties and preserving his/her good mood. Similarly, in this study, it was found that teachers' perception of spirituality in their schools significantly affected their psychological resilience.

Increased spirituality in educational organisations increases the willingness to work voluntarily for the benefit of others rather than their own interests. [Giacalone and Jurkiewicz \(2004\)](#) underline that the creation of a culture that includes certain values in an organisation where spirituality is perceived reduces the difference between the personal and professional identities of individuals, and this harmony supports the integration of individuals with their work in their organisations. It is clear that teachers who are integrated with their organisations will make extra efforts, in other words, above their official roles. In fact, [Wright \(2007\)](#) asserts that working voluntarily above their official roles is one of the characteristics of prosocially motivated teachers. [Fry \(2003\)](#), on the other hand, argues that spirituality perception highlights attitudes and behaviours that encourage the teacher and his/her colleague and it is very meaningful for the teachers to work in the organisation in this way. It can also be seen on previous studies that workplace spirituality perception increases the prosocial motivation.

In this study, it has been detected that psychological resilience does not have a statistically significant impact on prosocial motivation. Thus, the teachers' psychological resilience does not increase their prosocial motivation. [Güran \(2021\)](#) found that teachers' perception of psychological resilience is a significant predictor of prosocial motivation levels. The result of this research does not coincide with the result in [Güran \(2021\)](#) study.

İşyeri Ruhsallığının Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık ve Prososyal Motivasyon Düzeylerine Etkisi

Doç. Dr. Selçuk Demir

Şırnak Üniversitesi - Türkiye
ORCID: 0000-0003-2904-6443
selcukdemir@sinak.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Necati Çobanoğlu

İnönü Üniversitesi - Türkiye
ORCID: 0000-0002-8469-2352
necati.cobanoglu@inonu.edu.tr

Özet

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda sahip oldukları kaliteli etkileşim ağı ve hissettikleri iç huzur, işlerini daha anlamlı bulmalarına ve aşkınlık hissi ile görevlerini yerine getirmelerine katkı sağlamaktadır. Okul ortamlarında olumlu tutumlarının artması ise öğretmenlerin daha nitelikli eğitim-öğretim hizmeti sunmaları bakımından önemlidir. Psikolojik sağlık ve prososyal motivasyon, öğretmenlerin etkili bir öğretim hizmeti sunabilmeleri için sahip olmaları gereken kritik tutumlar arasındadır. Bu araştırmada; algılanan işyeri ruhsallığının öğretmenlerin psikolojik sağlık ve prososyal motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Çalışma, korelasyonel model ile biçimlendirilmiştir. Araştırmanın evrenini, Şanlıurfa il merkezindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler meydana getirmektedir. Çalışmanın örneklemini ise Şanlıurfa il merkezinden yansızlık kuralına göre kararlaştırılan 45 ilkokuldaki 303 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri; "İşyeri Ruhsallığı Ölçeği", "Psikolojik Sağlık Ölçeği" ve "Prososyal Motivasyon Ölçeği" aracılığıyla toplanmıştır. Doğrulamalı faktör analizi ile ölçeklerin faktör yapıları uyum değerleri açısından incelenmiştir. Bu araştırma bağlamında, yararlanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir oldukları tespit edilmiştir. Araştırmada ölçüm modeli, değişkenlerin birbiriyle istatistiksel açıdan anlamlı ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Sonrasında alanyazındaki kuramsal çerçeveye uygun olarak yapısal bir model önerilmektedir. En iyi uyum değerlerini üreten yapısal modele göre; algılanan işyeri ruhsallığı, öğretmenlerin psikolojik sağlık ve prososyal motivasyon düzeylerini pozitif olarak etkilemektedir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının, prososyal motivasyonları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Elde edilen bulgular ışığında; öğretmenlerin psikolojik faktörlerini harekete geçirmek isteyen okul müdürlerinin okul ortamında ruhsallık algılanan bir kültür oluşturması önemli görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri ruhsallığı, Psikolojik sağlık, Prososyal motivasyon, Öğretmen



**E-Uluslararası
Eğitim Araştırmaları
Dergisi**

Cilt: 14, No: 4, ss. 52-66

Araştırma Makalesi

55

Gönderim: 2023-02-20
Kabul: 2023-08-19

Önerilen Atıf

Demir, S. & Çobanoğlu, N. (2023). İşyeri ruhsallığının öğretmenlerin psikolojik sağlık ve prososyal motivasyon düzeylerine etkisi, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 52-66. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1253498>

GİRİŞ

Örgütler insanların işbirliği gereksiniminden doğmaktadır. Buna göre insanlar bir başlarına ulaşamadıkları amaçlarına örgütlenmeler aracılığıyla diğer insanların desteğini alarak ulaşabilmektedirler (Toprakçı, 2017). İnsanların özellikle yaşamlarını sürdürmek üzere gereksinim duydukları bu yapılarda çalışanlar, yaşamlarının yaklaşık olarak üçte birini geçirmektedirler. Örgütlerde, özellikle eğitim örgütleri özelinde düşünüldüğünde, çalışanlar arasında yoğun bir etkileşim yaşanmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel ortamlarında; varlıklarının anlamlı ve değerli olduğunu hissetmeleri, olumlu tutumlar geliştirmeleri bakımından önemlidir. Bu kapsamda Sabuncuoğlu ve Tüz (2005), kendisine değer verilen ve kurumun bir üyesi olarak görülen kişilerin, kurumlarıyla daha fazla kaynaşacağını, kurumlarında istekli ve verimli çalışanlar olacağını ileri sürmektedir. Bunun yanı sıra yaptığı işinden kaynaklı bireysel ve toplumsal katkısının büyük olduğunu düşünen kişilerin, çalışma hayatlarında mutluluk ve verimliliği de artmaktadır (Khanifar, Jandaghi ve Shojaie, 2010). Öğretmenlerin yaptıkları işleri anlamlı bulmalarının; mesleklerinde psikolojik doyum elde etmelerine, daha özverili olmalarına, kendilerini ve başkalarını motive etmelerine ve fazladan rol üstlenmelerine katkı sunacağı açıktır. Çalışma ortamlarında iç huzuru yakalamış ve doğal olarak bu ortama ilişkin olumlu hisler besleyen öğretmenlerin, yaşanan olumsuz deneyimlerden daha az etkileneceği ve başkalarına yardım etme konusunda daha istekli olacakları kuvvetle muhtemeldir. Bu durumun ise örgütsel başarı ve verimliliği artıracığı açıktır (Demir, 2022).

Öğretmenlerin psikolojik olarak desteklenmesi, mesleki nitelik ve kalitesinin gelişmesine de katkı sağlayacaktır (Güran, 2021). Nitekim öğretmenlerin çalışma ortamlarında; sevgi, saygı ve hoşgörü duygularını deneyimlemeleri, ortak bir vizyona ve anlam duygusuna sahip olmaları sürekli olarak kendilerini geliştirmelerine katkı sunmaktadır (Fry, Vitucci ve Cedillo, 2005). Okul kalitesiyle ilişkili 2007 yılında yayınlanan McKinsey raporunda; eğitim sistemlerinin kalitesinin, öğretmenin kalitesinin üzerinde olamayacağı ileri sürülmektedir (Akt. Mourshed, Chijoke ve Barber, 2010). Öğretmenlerin niteliklerinin artırılması, sunacakları eğitim hizmetinin de kalitesini artırmaktadır. Böylelikle gelecek neslin daha iyi eğitim ve öğretim imkânlarına kavuşması sağlanabilir. Öğretmen niteliğinin artırılması kapsamında düşünüldüğünde, öğretmenlerin çalışma ortamlarında ruhsallık algısının egemen olduğu bir kültürün oluşturulması önem arz etmektedir. Çünkü okullarda ruhsallık algısı, paylaşılmış bir vizyonu gerçekleştirmeye yönelik başarılı eğitsel etkinliklerin gerçekleştirilmesine katkı sunmaktadır.

Ruhsallık; kişilerin kendilerinin ve başkalarının mutluluklarına katkı sağlayan sabır, hoşgörü, memnuniyet, sevgi, uyumluluk, sorumluluk ve bağışlama gibi manevi özelliklerle ilgili bir kavramdır (Baloğlu ve Karadağ, 2009). Ruhsallık olgusu, yaşama bir amaç ve anlam katmaya yönelik çabaların sergilenmesi için kişilerin kendi özlerinde varolduğuna inanılan harekete geçirici güç, şeklinde tanımlanmaktadır (Giacalone ve Jurkiewicz, 2010). Bu olgu, çalışanın; kendisi ve diğerleriyle etkileşimi ve bağlılık tutumu ile yakından ilişkilidir (Fry, 2003).

İşyeri ruhsallığı; çalışanların kendi değerleriyle örgütün değerleri arasında uyumlarının düzeyinin artması, diğerleriyle sağlıklı iletişim geliştirmesi, işinde anlam ve iç huzur bulması durumlarını içermektedir (Duchon ve Plowman, 2005). Çalışanın ve kurumunun amaçları arasında uyumun artırılması, çalışanların; kurumun belli amaçlarının gerçekleşmesinde araç olarak kullanılmadıklarının bir göstergesini oluşturmaktadır. Böylelikle kurumda, insan kazanma politikasının uygulandığı söylenilebilir. Çünkü amaç birliği, örgütte bir birlik bilinci oluşmasına katkı sunmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). Örgütte yaşanan işbirliği ve dayanışma sonucunda, çalışanların kuruma aidiyetlerinin artacağı açıktır. Nitekim ruhsallık olgusunun çalışma ortamlarına katkısı çalışanların; hedef birlikteliği, ortak bir anlam ve aidiyet duyguları yaşamalarına yardımcı olmasıdır (Khari ve Sinha, 2016). Çalıştığı okula gerçek anlamda bağlılık hisseden öğretmenler, zamanlarının büyük bir kısmını okullarının yararına etkinlik ve düşüncelere ayırmaktadırlar. Bu durumun oluşması, etkili okul olabilmenin koşullarından birini meydana getirmektedir (Wiener, 1982).

İşyeri ruhsallık algısı, örgütsel değerler, aşkınlık, özalgı ve anlamlı iş olmak üzere dört boyutta incelenmektedir (Özgan, 2017). Örgütsel değerler boyutunda, çalışanla kurumun amaç ve misyonundaki benzerlikler ifade edilmektedir (Milliman, Czaplewski ve Ferguson, 2003). Diğer bir anlatımla bu boyut; bireylerin, kendi kişisel değerleriyle örgütün değerleri arasındaki uyumun olduğunun ya da örgütün olumlu değerlerinin farkında olması ile ilişkilidir. Aşkınlık, kişinin kendini

gerçekleştirmesi ile alakalı bir boyuttur. Kişi kendini gerçekleştirdiğinde yaşamı daha anlamlı hale gelmekte ve böylelikle aşkınlığa ulaşmaktadır (Koltko-Rivera, 2006). Özalgı, bireylerin kendilerini tanımaları, işlerine yönelik sergiledikleri özveri, sabır ve değer tutumlarını kapsamaktadır (Göçen, 2017). Özalgı, kişilerin düşünme şekillerini ve tutumsal tepkilerini etkilemektedir. Kişilerin özalgı düzeyinin yüksek olması, zor görevlerle karşılaştaştıklarında daha rahat ve verimli davranabilmelerine katkı sunmaktadır. Özalgı düzeyinin düşük olması ise kişilerin, yapılması gereken görevleri mevcut halinden daha zor olduğunu düşünmelerine neden olmaktadır (Dilbaz, 2019). Anlamlı iş boyutu kişinin kurumundaki görevini ne kadar anlamlı bulduğu ile ilgilenmektedir. Ayrıca bu boyut, yapılan işin; sağladığı iş tatmini, amacının farkında olunması ve anlamının derin bir şekilde hissedilmesi ile yakın ilişkilidir (Ashmos ve Duchon, 2000). Çalışanın işinin ve çıktılarının anlamlı bir amaca hizmet ettiğini algılaması, işine daha çok anlam yüklemesine katkı sunmaktadır (Bailey ve Madden, 2016).

Ruhsal açıdan güçlü bir kültürün oluşturulmasının, çalışanların psikolojik sağlık düzeyleri üzerinde olumlu bir etkisi bulunmaktadır (Diener, 2000). Psikolojik sağlık; riskli bir durumun etkisinden kurtulmaya başlama, önceki haline tekrar dönme ve eski halini sürdürme şeklinde ifade edilmektedir (Rutter, 1999). Riskli bir durum ile ilerde bazı olayların; olumsuz sonuçlara yol açması, problemin ya da zorlukların devam etmesine neden olması kastedilmektedir (Masten ve Reed, 2002). Psikolojik sağlık; olumsuz duygusal deneyimler ya da yaşantılar, yoğun stresli yaşam tecrübeleri, sürekli değişen istek ve beklentilere yönelik geliştirilen esnek ve uyarlayıcı bir kapasite ya da yeterlik olarak açıklanmaktadır (Tugade ve Fredrickson, 2004). Psikolojik sağlık düzeyi yüksek kişilerin; karşılaştıkları güçlükler ya da zorlukların daha iyi üstesinden geldikleri, pozitif uyum ve dayanıklılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu bilinmektedir (Shaikh ve Kauppi, 2010). Ayrıca psikolojik sağlık, kişilerin; kendilerini daha çabuk toparlamalarına ve iyi hallerini devam ettirmelerine katkı sunmaktadır (Demir, 2023; Tugade, Fredrickson ve Barrett, 2004). İyi oluşun yüksek düzeyde olması ise kişilerde; iyimserlik, görevini tamamlama konusunda kararlı olma, sosyalleşme, yardımseverlik, özverili olma ve güven duyma düzeyleri artmakta, düşmanlık ve benmerkezci olma davranışları azalmaktadır (Diener, 2000).

Araştırmada işyeri ruhsallık algısının etkisinin olabileceğinin değerlendirildiği bir diğer değişken ise prososyal motivasyondur. Zira farklı disiplin alanlarında yapılan araştırmalarda da motivasyon kavramının üzerinde sıklıkla durulmaktadır. Motivasyon kavramının yönetim alanyazınında birçok farklı tanımı yapılmaktadır. Motivasyon, bireylerin belli bir amacı gerçekleştirmeleri için kendi istek ve arzuları ile harekete geçmeleri ve gayret göstermeleridir (Koçel, 2018). Motive edilen kişiler, işlerinin gereklerini memnuniyetle yerine getirmekte böylelikle kendisinin ve örgütün verimliliğini artırmaktadır (Güney, 2012). Prososyal motivasyon ise çalışanların; diğer örgüt üyelerinin ve toplumun menfaatlerini gözeterek davranışlarda bulunma istekliliği, başkalarına yararlı olmak amacıyla gayret göstermeleri biçiminde ifade edilmektedir (Grant, 2008). Prososyal davranışlar, kişilerin; tamamen gönüllü olarak, yardım kabul edenlerden bir karşılık beklentisi olmadan sergiledikleri, faydalı olma eğilimli davranışlarıdır (Kesen ve Akyüz, 2016; Pandey, Wright ve Moghni, 2008). Bu motivasyona sahip çalışanlarda, mesleki dayanışmanın yanı sıra gönüllü bir yardımlaşma söz konusudur (Weinstein ve Ryan, 2010). Prososyal motivasyonlu kişiler; örgütlerinde resmi rollerinin gerektirdiğinden daha fazlasını yapmakta (Wright, 2007), işlerine daha fazla önem atfetmekte ve bu da onların gayretlerini artırmaktadır (Grant ve Sumanth, 2009). Prososyal motivasyon, kişinin kendi yararını gözetmediği içsel ve dışsal motivasyon türlerinden farklıdır. Çünkü prososyal motivasyonda, kişi kendi çıkarını değil başkalarının yararını gözetmektedir. Başkalarına faydalı olmak, prososyal motivasyon algısı yüksek çalışanlar için mutluluk kaynağıdır (McGregor ve Little, 1998).

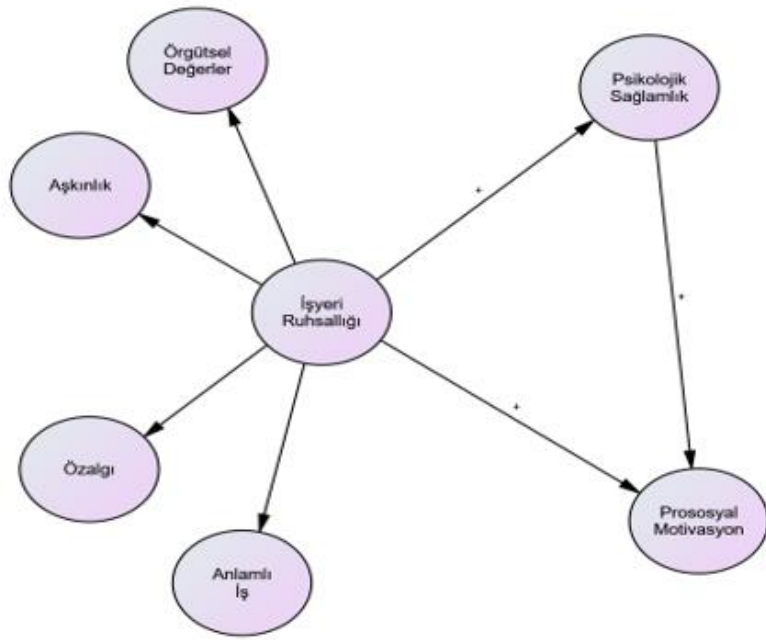
Eğitim yönetimi alanyazın incelendiğinde; eğitim örgütlerinde işyeri ruhsallığının, psikolojik sağlık ve prososyal motivasyon üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamaktadır. Öğretmenlerde olumlu tutumlar oluşturan bu kavramlara ve bu kavramlar arasındaki ilişkilere yoğunlaşılması, öğretmen niteliğinin artırılması açısından önemli görülmektedir. Nitekim çalışanların kurumlarında iç huzur ve değer algılamaları, verimliliklerinin artışına katkı sunmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). Olumlu bir okul ortamı; öğretmen ve öğrencilerin streslerini azaltmakta, tatminlerini ve akademik başarılarını artırmaktadır (Sangsue ve Vorpe, 2004). Önceki araştırmalar incelendiğinde; eğitim örgütleri özelinde ruhsallık algısının, psikolojik sağlık ve prososyal motivasyon değişkenleri üzerindeki etkisinin birlikte belirlendiği bir çalışmaya rastlanılmamaktadır. Alanyazında bu değişkenlerin birbiriyle ayrı ayrı ilişkilerinin incelendiği çalışmalar yer almaktadır. Dolayısıyla eğitim yönetimi

alanyazınında bu değişkenlerin birlikte incelendiği bir araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışma ortamına ilişkin olumlu tutumlara sahip öğretmenlerin, yaşanan olumsuz iş deneyimlerden daha az etkileneceği ve diğerlerine yardım etmede daha istekli olacakları bilinmektedir (Demir, 2018). Bu durumun ise öğretmenlerin eğitsel görevleri almada daha istekli olmaları ve işlerini daha anlamlı bulmaları üzerinde olumlu katkıların olacağı muhtemeldir. İşlerini daha anlamlı bulan ve sahiplenilen öğretmenlerin okul ortamında resmi rolün ötesinde ve gönüllü sorumluluklar üstlenecekleri düşünülmektedir. Böylelikle ruhsal bir okul ortamında öğretmen niteliğinin artışı da kuvvetle muhtemeldir. Nitekim ruhsallık algısı ve bu algının eğitime yansımaları, eğitim çevrelerinde tartışılan ve dikkat çeken güncel konulardan birini oluşturmaktadır (Terzi, Göçen ve Kaya, 2020). Buradan hareketle araştırmadaki değişkenlere yönelik kuramsal çerçevenin genişletilmesi, gelecek çalışmalara temel oluşturulması bakımından da önemlidir.

YÖNTEM

1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada; öğretmenlerin işyeri ruhsallığı algısının psikolojik sağlık ve prososyal motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu çalışmada, psikolojik sağlamlığın prososyal motivasyon üzerindeki etkisi incelenmiştir. Buradan hareketle araştırma; değişkenler arasında ilişkilerin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını, ilişkiler anlamlı ise yönünün ve derecesinin belirlendiği korelasyonel modelde (Büyüköztürk vd., 2012) düzenlenmiştir. Korelasyonel model, değişkenler arasında neden-sonuç bağlantısına yönelik fikir sunmaktadır (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012). Bu araştırmada, ölçüm hatalarının da dahil edildiği yapısal bir model ileri sürülmüş ve test edilmiştir (Şekil 1).



Şekil 1. Araştırma Çerçevesi

Araştırmanın amacından hareketle Şekil 1’de görüldüğü üzere aşağıdaki hipotezler test edilmeye çalışılmaktadır:

- H1: Algılanan işyeri ruhsallığı, öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeylerini artırmaktadır.
- H2: Algılanan işyeri ruhsallığı, öğretmenlerin prososyal motivasyon düzeylerini artırmaktadır.
- H3: Öğretmenlerin psikolojik sağlık algısı, prososyal motivasyon düzeylerini artırmaktadır.

2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Şanlıurfa il merkezindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler meydana getirmektedir. Araştırmanın evreninden yeterli sayıda örneklem ulaşılması amacıyla 45 ilkokul yansızlık kuralına uygun bir biçimde kararlaştırılmıştır. Seçilen bu ilkokullarda öğretmenlerin tamamına ölçekler ulaştırılmıştır. 303 öğretmenden elde edilen veriler, geçerli kabul edilip analize dahil edilmiştir. [Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk \(2014\)](#); çok değişkenli çalışmalarda katılımcı sayısının 200 ve üzerinde olmasının, analizlerin gerçekleştirilmesi için yeterli olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca bu örneklem sayısı %95 düzeyinde, evreni temsil etme gücüne sahiptir ([Field, 2009](#)). Bu çalışmada; 45 ilkokul yansız bir biçimde küme olarak seçildiğinden ve bu okullardaki tüm öğretmenlere ölçekler ulaştırıldığından oransız küme örneklem yönteminde ([Karasar, 2012](#)) yararlanılmıştır.

3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın etik bakımdan uygunluğunu bildirir karar; Şırnak Üniversitesinin Etik Kurulu Başkanlığından, 29.11.2022 tarihinde 2022/53176 sayı numarası ile alınmıştır. Araştırmada; "İşyeri Ruhsallığı Ölçeği", "Psikolojik Sağlamlık Ölçeği" ve "Sosyal Motivasyon Ölçeği" vasıtasıyla veriler elde edilmiştir. Bu ölçekler, beş seçenekli olarak puanlanmıştır (Hiç Katılmıyorum: 1, Katılmıyorum: 2, Kısmen Katılıyorum: 3, Katılıyorum: 4 ve Kesinlikle Katılıyorum: 5). Katılımcılara, her maddeye ilişkin kendilerine en uygun seçeneği işaretlemelerinin beklenildiği belirtilmiştir.

İşyeri Ruhsallığı Ölçeği. Öğretmenlerin okullarında sahip oldukları ruhsallık algısını ölçmek için [Özgan \(2017\)](#) tarafından geliştirilen "İşyeri Ruhsallığı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, 18 madde ve 4 faktörle oluşturulmuştur. Örgütsel değerler boyutu 4 maddeden, aşkınlık ve özalgı boyutları 4'er maddeden ve anlamlı iş boyutu ise 3 maddeden oluşmaktadır. Bu araştırma kapsamında elde edilen verilere uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA); kullanılan bu ölçekle çalışma verilerinin uyumunun, iyi (IFI = .95, CFI = .95) ve kabul edilebilir ($X^2 = 326.94$, $sd = 130$, $X^2 / sd = 2.51$, GFI = .89, TLI = .94, RMSEA = .07) düzeylerde olduğunu işaret etmektedir. [Özgan \(2017\)](#) ölçek geliştirme çalışmasında, iç tutarlılık değerini .87 olarak bulmuştur. Bu çalışmadaki verilere uygulanan güvenirlik analizi neticesinde Cronbach-alfa Güvenirlik Katsayısı; ölçeğin tamamında .93, örgütsel değerler boyutunda .94, aşkınlık boyutunda .85, özalgı boyutunda .81 ve anlamlı iş boyutunda .87 olarak saptanmıştır.

Psikolojik Sağlamlık Ölçeği. Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin tespit edilmesi için [Smith ve diğerlerinin \(2008\)](#) geliştirdiği "Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması [Doğan \(2015\)](#) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, tek faktör ve 6 maddeden meydana gelmektedir. Bu çalışmada uygulanan DFA neticesinde elde edilen istatistiksel uyum değerleri; araştırma verileriyle ölçeğin uyumunun iyi düzeyde olduğunu belirtmektedir ($X^2 = .67$, $sd = 2$, $X^2 / sd = .33$, GFI = .99, IFI = 1.00, CFI = 1.00, TLI = 1.00, RMSEA = .00). [Doğan \(2015\)](#), Türkçeye uyarlama çalışmasında Cronbach-Alfa güvenirlik değeri .83'tür. Bu çalışmada hesaplanan Cronbach-Alfa Güvenirlik Katsayısı ise .81'dir.

Sosyal Motivasyon Ölçeği: Sosyal motivasyon düzeyinin ölçülmesi için [Grant ve Sumanth \(2009\)](#) tarafından geliştirilen ve Türk kültürüne uyarlama çalışması [Kesen ve Akyüz \(2016\)](#) tarafından gerçekleştirilen "Sosyal Motivasyon Ölçeği" kullanılmıştır. Tek faktör yapısına sahip bu ölçek, 5 maddeden meydana gelmektedir. DFA sonucunda uyum iyiliği değerleri; verilerle ölçeğin iyi (GFI = .98, IFI = .99, CFI = .99, TLI = .98) ve kabul edilebilir ($X^2 = 7.95$, $sd = 3$, $X^2 / sd = 2.65$, RMSEA = .07) düzeylerde uyumlu olduğunu işaret etmektedir. [Kesen ve Akyüz \(2016\)](#), Türk kültürüne uyarlama çalışmalarında, ölçeğin Cronbach-Alfa Güvenirlik değeri .84'tür. Araştırmada elde edilen Cronbach-Alfa Güvenirlik Katsayısı ise .88'dir.

3. Veri Analizi

Psikolojik sağlamlık ölçeğinde yer alan 3 madde (S2, S4 ve S6) ters puanlanmıştır dolayısıyla bu maddeler, istatistiksel olarak ters çevrilmiştir. İşyeri ruhsallığı ölçeğinde; çarpıklık değerinin -.27 ve basıklık değerinin -.01 olduğu saptanmıştır. Psikolojik sağlamlık ölçeğinde; çarpıklık değeri .10 ve basıklık değeri .02 olarak tespit edilmiştir. Sosyal motivasyon ölçeğinde çarpıklık değerinin -.32 ve basıklık değerinin -.32 olduğu belirlenmiştir. [Tabachnick ve Fidell \(2014\)](#); verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğinin tespiti için değişkenlerdeki çarpıklık-basıklık katsayılarına bakmanın yeterli olduğunu,

ulaşılan değerlerin ± 1.5 arasında olmasının ise normallik varsayımının sağlandığına kanıt oluşturduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda; araştırma verileri normal dağılım göstermektedir.

Bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu oluşabilmektedir. Dolayısıyla bu araştırmada bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olup olmadığı incelenmiştir. Varyans büyütme faktörü 10'dan küçük çıkmıştır (VIF = 1.17). Durum indeksi 30'dan küçük bulunmuştur (CI = 17.73). Tolerance değerinin ise .20'den büyük olduğu görülmüştür (Tolerance = .85). Elde edilen bu değerler, bağımsız değişkenler arasında bu sorunun oluşmadığını göstermiştir (Büyüköztürk, 2012: 100).

Bu araştırmada; betimsel istatistikler ve korelasyon, SPSS yazılımı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. DFA ile ölçeklerin faktör yapıları, araştırmalarda sıklıkla raporlanan bazı uyum değerleri açısından incelenmiştir. Ölçekler için en iyi uyum değerleri sağlandıktan sonra ölçüm modeli oluşturulmuştur. Ölçüm modeli, değişkenler arasındaki istatistiki bakımdan anlamlı ilişkilere güçlü kanıtlar sunmuştur. Sonrasında ise değişkenler arasına, önceki araştırma sonuçları esas alınarak tek yönlü oklar çizilmiştir. Diğer bir ifadeyle yol analizi yapılmıştır. Bu araştırmada yapısal eşitlik analizi, güçlü çözüm alternatifleri sunmasından dolayı AMOS yazılımı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir (Arbuckle, 2009; Meydan ve Şeşen, 2015).

BULGULAR

Bu kısımda, araştırmada ulaşılan bulgulara sırasıyla yer verilmektedir.

1. Betimsel Analiz Bulguları

İşyeri ruhsallığı, psikolojik sağlamlık ve prososyal motivasyon değişkenlerine yönelik betimsel istatistik sonuçları, Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. İşyeri ruhsallığı, psikolojik sağlamlık ve prososyal motivasyon değişkenlerine ilişkin betimsel istatistik bulguları

Değişkenler	Art. Ortalama	Ss	Std. Hata
İşyeri Ruhsallığı	4.07	.56	.03
Örgütsel Değerler	3.76	.85	.04
Aşkınlık	4.06	.67	.03
Özalgı	4.39	.48	.02
Anamlı İş	4.37	.62	.03
Psikolojik Sağlamlık	3.52	.68	.03
Prososyal Motivasyon	4.17	.60	.03

60

Tablo 1'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin; işyeri ruhsallığı, psikolojik sağlamlık ve prososyal motivasyon algısı ölçeklerin kısmen yüksek düzeydedir (Katılıyorum: 4). Ayrıca öğretmenlerin; işyeri ruhsallığının örgütsel değerler ve aşkınlık boyutlarına ilişkin algıları kısmen yüksek düzeydeyken özalgı ve anlamlı iş boyutlarına yönelik algıları yüksek düzeydedir (Kesinlikle katılıyorum: 5). Nitekim beşli likert ölçeklerin kesme puanları şu şekilde derecelendirilmektedir: 1.00-1.80 (Hiç katılmıyorum: 1), 1.81-2.60 (Katılmıyorum: 2), 2.61-3.40 (Kısmen katılıyorum: 3), 3.41-4.20 (Katılıyorum: 4) ve 4.21-5.00 (Tamamen katılıyorum: 5).

2. Korelasyon Bulguları

Araştırmada incelenen değişkenlere ilişkin korelasyon katsayı değerleri Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Korelasyon Değerleri

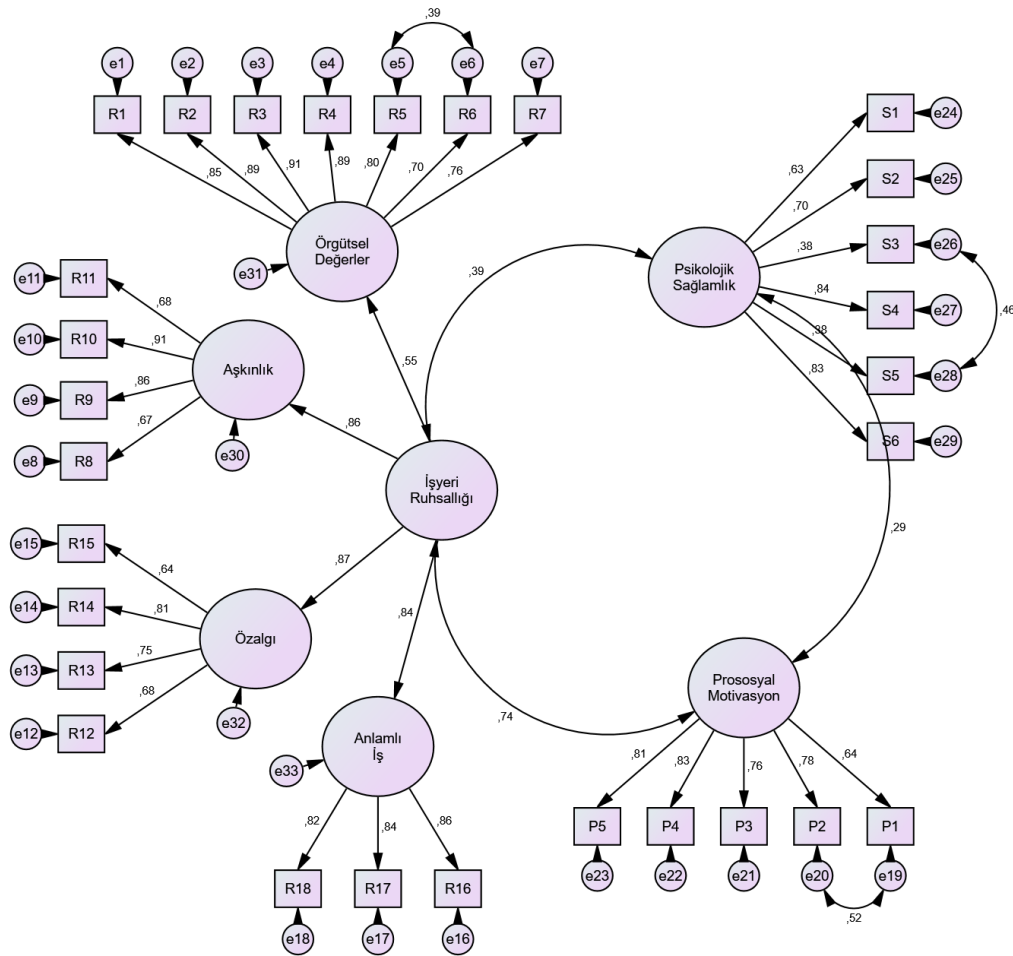
Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1. İşyeri Ruhsallığı	1						
2. Örgütsel Değerler	.88**	1					
3. Aşkınlık	.82**	.56**	1				
4. Özalgı	.72**	.44**	.59**	1			
5. Anamlı İş	.68**	.35**	.64**	.64**	1		
6. Psikolojik Sağlamlık	.38**	.27**	.35**	.39**	.30**	1	
7. Prososyal Motivasyon	.57**	.38**	.55**	.53**	.52**	.27**	1

**p < .01, *p < .05

Tablo 2'deki değerler incelendiği üzere; işyeri ruhsallığı ile psikolojik sağlamlık ($r = .38$, $**p < .01$) ve prososyal motivasyon ($r = .57$, $**p < .01$) arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir. Psikolojik sağlamlık ile örgütsel değerler arasında zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca psikolojik sağlamlık ile aşkınlık ($r = .35$, $**p < .01$), özalgı ($r = .39$, $**p < .01$) ve anlamlı iş ($r = .30$, $**p < .01$) orta düzeyde, pozitif ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişkilidir. Prososyal motivasyon ile örgütsel değerler ($r = .38$, $**p < .01$), aşkınlık ($r = .55$, $**p < .01$), özalgı ($r = .53$, $**p < .01$) ve anlamlı iş alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkili yer almaktadır. Korelasyon değerleri, araştırmada incelenen değişkenlerin tamamının istatistiki bakımdan anlamlı ilişkilere sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

3. Ölçüm Modeli

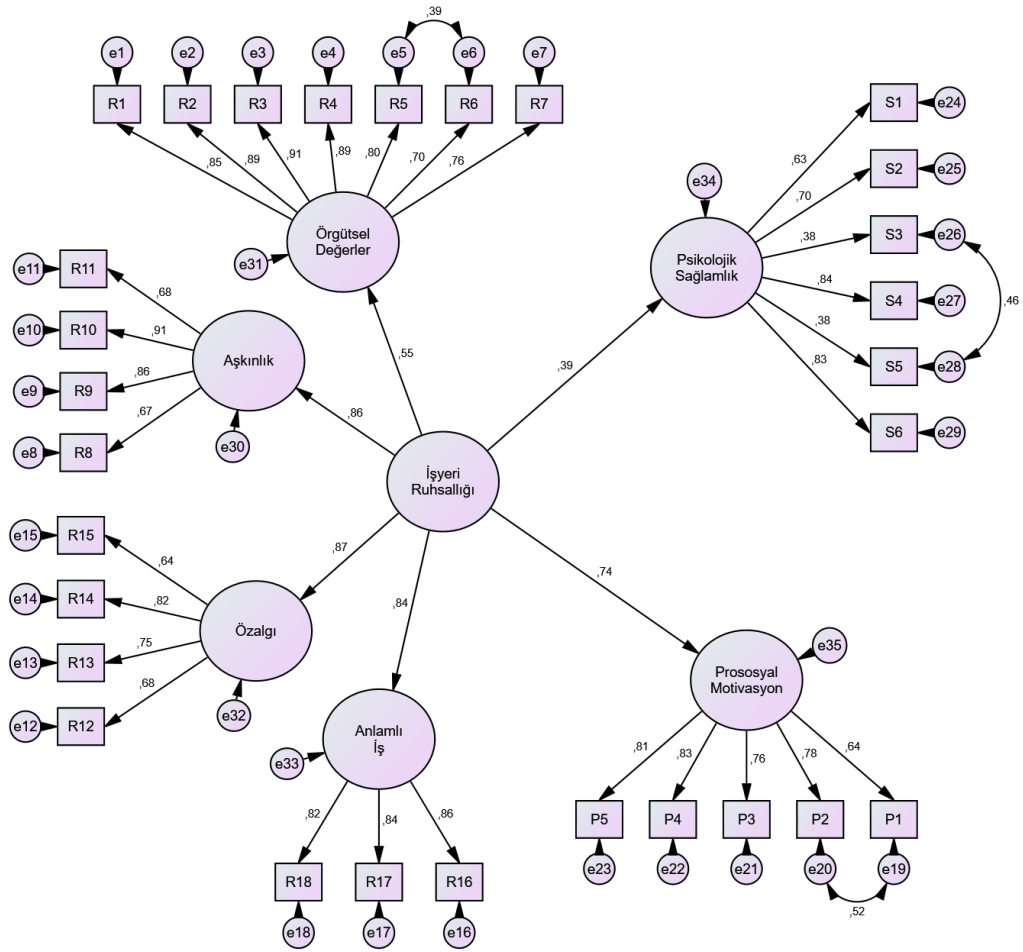
Şekil 2'de değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik ölçüm modeli sunulmaktadır.



Şekil 2. Ölçüm Modeli

Şekil 2'ye göre; araştırmada yararlanılan her ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Sonrasında ise ölçüm modeli oluşturulmuştur (Şekil 2). Ölçüm modelinde görüldüğü üzere; hataları arasındaki ilişki bulunması sebebiyle P1 ile P2, S3 ile S5 ve R5 ile R6 maddeleri arasına hata kovaryansları çizilmiştir. Modelde elde edilen uyum iyiliği değerleri; ölçeklerle araştırma verileri arasında, kabul edilebilir ($X^2 = 777.60$, $sd = 367$, $X^2 / sd = 2.11$, $GFI = .85$, $IFI = .92$, $CFI = .92$, $TLI = .92$, $RMSEA = .06$) seviyede uyumun bulunduğunu göstermektedir.

Ölçme modeli ile veriler arasındaki uyum incelendikten sonra, örtük (gizil) değişkenler arasındaki kovaryanslar çıkarılmıştır. Araştırmada ileri sürülen hipotezler doğrultusunda örtük değişkenlere tek yönlü yollar eklenmiştir. En iyi uyum değerleri üreten yapısal eşitlik modellemesine, Şekil 3'te yer verilmiştir.



Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modellemesi (Standardize Katsayılarla)

Yapısal modelde psikolojik sağlamlık → prososyal motivasyon arasındaki yol katsayısının istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmüş ($B = -.01$, $\beta = -.01$, $t = -.09$, $p = .92$) ve bu yol, yapısal modelden çıkarılmıştır. Diğer bir anlatımla psikolojik sağlamlığın, prososyal motivasyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir (H3). Anlamsız yolun çıkarılmasıyla elde edilen Şekil 3'teki yapısal modelin; araştırma veri setiyle arasındaki uyum, kabul edilebilir düzeydedir ($X^2 = 777.61$, $sd = 368$, $X^2 / sd = 2.11$, $GFI = .85$, $IFI = .92$, $CFI = .92$, $TLI = .92$, $RMSEA = .06$). Yapısal modele göre; işyeri ruhsallığının, psikolojik sağlamlık ($B = .40$, $\beta = .39$, $p < .01$) ve prososyal motivasyon ($B = .78$, $\beta = .74$, $p < .01$) üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Buradan hareketle işyeri ruhsallık algısındaki 1 birimlik artış .39 birim psikolojik sağlamlık algısındaki artışı getirmektedir. Ayrıca işyeri ruhsallık algısındaki 1 birim artış, .74 birim prososyal motivasyon artışını sağlamaktadır. Sonuç olarak işyeri ruhsallık algısının; psikolojik sağlamlık üzerinde "küçük" etki düzeyinde (H1), prososyal motivasyon üzerinde ise "büyük" etki düzeyinde bir katkısı bulunmaktadır (H2).

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada; işyeri ruhsallığı, psikolojik sağlamlık ve prososyal motivasyon olguları açıklanmıştır. Sonrasında ise işyeri ruhsallığının, psikolojik sağlamlık ve prososyal motivasyon üzerindeki etkisi belirlenmiştir. Bu çalışmada; ölçüm modelinde değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin varlığı açıkça çıkarılmıştır. Sonrasında alanyazında kuramsal çerçeve esas alınarak en iyi uyum değerlerine sahip yapısal bir model ileri sürülmüştür. Bu modele göre; öğretmenlerin işyeri ruhsallık algısının, psikolojik sağlamlık (H1) ve prososyal motivasyon (H2) düzeyleri üzerinde olumlu ve istatistiksel olarak

anamlı bir etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sağlamlıklarının, prososyal motivasyon düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur (H3). Bu araştırmada önerilen H1 ve H2 hipotezleri doğrulanmış ancak H3 hipotezi reddedilmiştir. Dolayısıyla işyeri ruhsallığı ile prososyal motivasyon arasındaki ilişkide, psikolojik sağlamlık değişkeninin aracılık etkisinin olmadığı görülmüştür.

Bu çalışmada; öğretmenlerin okullarında algıladıkları ruhsallık algısının, psikolojik sağlamlıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin; işyeri ruhsallık algısı, psikolojik sağlamlık algısını artırmaktadır. Neal (2000), örgütlerde algılanan ruhsallık düzeyinin artmasının; kişiler arasında topluluk duygusu ya da biz bilincinin, karşılıksız sevgi ve saygının geliştiği değer eğilimli bir kültürün ortaya çıkmasına katkı sunduğunu ileri sürmektedir. Kişilerarası destekleyici ve olumlu ilişkilerin psikolojik sağlamlığın artmasını sağladığı bilinmektedir (Başar ve Öz, 2016; Masten, 2013). Bu kapsamda Pethe (2011), kurumlarda ruhsallık algısının, daha insancıl olmanın bir biçimi olduğunu ileri sürmektedir. Psikolojik açıdan desteklenmiş öğretmenlerin; okullarındaki etkinlik ve uygulamalarında potansiyellerini ve yaratıcılıklarını en üst düzeyde işe koşacakları bilinmektedir (Johnson, 2012). Buradan hareketle okullarda değer eğilimli bir kültürün oluşturulması önemli görülmektedir.

Bailey ve Maden (2016), çalışanın işine anlam yüklemesinin, işte karşılaştığı güçlüklerle başa çıkmasında olumlu rolünün bulunduğunu tespit etmiştir. İşyeri ruhsallık algısının bileşenlerinden biri de anlamlı iş algısıdır. Dolayısıyla işini anlamlı bulan bir öğretmenin psikolojik sağlamlığının artacağı açıktır. Çünkü psikolojik sağlamlık, karşılaşılan zorluklarla mücadele edebilme ve iyi halini sürdürebilme yeterliğidir.

Bu araştırmada; algılanan işyeri ruhsallığının, öğretmenlerin prososyal motivasyon düzeylerini artırdığı belirlenmiştir. Eğitim örgütlerinde yaşanan ruhsallığın artması, kendi çıkarlarından ziyade başkalarının yararına gönüllü bir şekilde çalışma istekliliğini artırmaktadır. Giacalone ve Jurkiewicz (2004) ruhsallık algılanan bir kurumda, belli değerleri içeren bir kültürün oluşturulmasının, kişilerin bireysel ve mesleki kimlikleri arasındaki farkı azalttığını, bu uyumun ise bireylerin kurumlarında işleriyle bütünleşmelerine destek olduğunu altını çizmektedir. Kurumlarıyla bütünleşen çalışanların ise fazladan, diğer bir deyişle resmi rollerinin üstünde gayret sergileyecekleri açıktır. Nitekim Wrigth (2007), resmi rollerinin üstünde gönüllü bir şekilde çalışılmasının, prososyal motivasyonlu çalışanların özelliklerinden olduğunu ileri sürmektedir. Demir (2022), çalışmada; okul ortamında yaşanan ruhsallığın, öğretmenlerin işlerine gönülden adanmalarını artırdığını tespit etmiştir. Fry (2003) ise ruhsallık algısının; çalışanı ve meslektaşlarını güdüleyen tutum ve davranışları öne çıkardığını, bu şekilde çalışanlar için örgütte çalışmaya devam etmelerinin anlamlı olduğunu ileri sürmektedir. İşyeri ruhsallık algısının, prososyal motivasyonu artırdığı bulgusunun, önceki çalışmalarda da desteklendiği görülmektedir.

Khari ve Sinha (2016), algılanan ruhsallığın; kişilerin ortak bir anlam ve hedef birlikteliği ve aidiyet hissi yaşamalarına katkı sunduğunu vurgulamaktadır. Balay (2014), işin anlamlı bulunmasının, içsel güdüleyici ve aidiyeti artırıcı bir yanının olduğunu ileri sürmektedir. İçsel motivasyon ile prososyal motivasyonun ayrışan yönlerinin olmasının yanı sıra gönüllü harekete geçirici olmaları gibi benzer yönleri de bulunmaktadır. Buradan hareketle öğretmenlerin işlerine derin anlam atfetmeleri ya da önem vermeleri, üst amaç etrafında diğer öğretmenlerle birleşmeleri, başkalarının yararına uygulamalarda bulunmalarına yardımcı olacağı akla gelmektedir. Çünkü Weinstein ve Ryan (2010), prososyal motivasyonlu kişilerde dayanışmanın yüksek düzeyde olduğunu ileri sürmektedir. Buradan hareketle çalışma ortamında ortak bir amaç, işin anlamlı bulunması, kişisel ve örgütsel değerler arasında güçlü bir bağın kurulması ve kaliteli etkileşimlerin yaşanması gibi durumlar bireylerde psikolojik faktörleri harekete geçirmekte, onların kuruma aidiyet ve prososyal motivasyon düzeylerini artırmaktadır. Dolayısıyla okul yöneticileri, öğretmenler için anlamlı hedefler ve göz alıcı bir vizyon belirleyebilmelidir.

Bu araştırmada; psikolojik sağlamlığın, prososyal motivasyon üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin bulunmadığı saptanmıştır. Dolayısıyla öğretmenlerin psikolojik sağlamlık düzeyleri, prososyal motivasyonlarını artırmamaktadır. Güran (2021); öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algısının, prososyal motivasyon düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu bulmuştur. Bu araştırma sonucu ile Güran (2021) çalışmasındaki sonuç örtüşmemektedir. Her iki araştırmada da bu değişkenler arasındaki

ilişki pozitif, zayıf düzeyde ve anlamlıdır. Bu araştırmanın veri setine ölçüm hatalarının da içine dahil edildiği yol analizinin uygulanması, araştırmalarda yararlanılan ölçeklerin ve başvuru örneklerinin farklı olması gibi nedenlerle çalışmalarda farklı sonuçların elde edildiği düşünülmektedir. Dolayısıyla bu farklılığın olası nedenleri göz önünde bulundurularak sonraki çalışmaların tasarlanması önemlidir.

Bu çalışma, tek bir il merkezinde ve sınırlı bir örneklem grubuyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca bu çalışmada sadece nicel olarak veriler elde edilip bu verilerin çözümlenmesi yapılmıştır. Nitel bir desenle derinlemesine bir çalışma gerçekleştirilebilir. Böylelikle bu araştırmada ulaşılan nicel sonuçlar, nedenleriyle birlikte açıklanabilir.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Arbuckle, J. (2009). *Amos 18 user's guide*. IBM/SPSS Incorporated.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145. DOI:10.1177/105649260092008
- Bailey, C., & Madden, A. (2016). What makes work meaningful or meaningless. *MIT Sloan Management Review*, 53-61.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Pegem Akademi.
- Baloğlu, N., & Karadağ, E. (2009). *Ruhsal liderlik üzerine teorik bir çözümleme*. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 165-190.
- Başar, K., & Öz, G. (2016). Cinsiyetinden hoşnutsuzluğu olan bireylerde psikolojik dayanıklılık: Algılanan sosyal destek ve ayrımcılık ile ilişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 27(4), 225-234. DOI: 10.5080/u17071
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi elkitabı*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. V., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, S. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Demir, B. (2023). The mediating effect of academic resilience on the relationship between psychological resilience and academic achievement. *E-International Journal of Educational Research*, 14(3), 52-67. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1253101>
- Demir, S. (2022, February). The role of workplace spirituality on work engagement in schools. In J. V. Andrei and M. E. Kalgı (Eds.), *Full Texts Books* (pp. 1015- 1021). Paper presented at 5th International Aegean Conferences On Social Sciences & Humanities, ISPEC Publishing House.
- Demir, S. (2018). The Relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 75, 137-154.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Dilbaz, G. H. (2019). *Ortaokul öğrencilerinin okumaya yönelik tutumlarının ve okur öz-algılarının çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli, Türkiye.
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807-834.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS*. Oriental Press.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- Fry, L., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16, 835-862. DOI:10.1016/j.leaqua.2005.07.012
- Giocalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49, 129-142.

- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2010). The science of workplace spirituality. In R. A. GIACALONE and C. L. JURKIEWICZ (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (2nd Ed.)(pp. 3-26). M. E. Sharpe.
- Göçen, A. (2017). *Eğitim kurumlarında işyeri ruhsallığının geliştirilmesine yönelik deneysel bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep, Türkiye.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48-58. DOI: 10.1037/0021-9010.93.1.48
- Grant, A. M., & Sumanth, J. J. (2009). Mission possible? The performance of prosocially motivated employees depends on manager trustworthiness. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 927-944.
- Güney, S. (2012). *Örgütsel davranış*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güran, M. (2021). *Öğretmenlerin psikolojik sağlamlıkları ile prososyal motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt, Türkiye.
- Johnson, A. P. (2012). *A short guide to action research*. Pearson Education.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kesen, M., & Akyüz, B. (2016). Duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğü etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 233-250.
- Khanifar, H., Gholamreza, J., & Shojaie, S. (2010). Organizational consideration between spirituality and professional commitment. *European Journal of Social Sciences*, 12(4), 558-571.
- Khari, C., & Sinha, S. (2016). Facilitating workplace spirituality: A study of organizational values and practices. In Sushil, Connell, J. and Burgess, J. (Eds.), *Flexible work organizations: The challenges of capacity building in Asia, flexible systems management* (pp. 89-102). New Delhi: Springer. https://doi.org/10.1007/978-81-322-2834-9_6
- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği*. Beta Yayıncılık.
- Koltko-Rivera, M. E. (2006). Rediscovering the later version of Maslow's hierarchy of needs: Self-transcendence and opportunities for theory, research, and unification. *Review of General Psychology*, 10(4), 302-317. DOI:10.1037/1089-2680.10.4.302
- Masten, A. S. (2013). Risk and resilience in development. In P. D. Zelazo (Ed.), *Oxford handbook of developmental psychology* (pp. 579-607). Oxford University Press.
- Masten, A. S., & Reed, M. G. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Ed.), *The handbook of positive psychology* (pp. 74-88). Oxford University Press.
- McGregor, I., & Little, B. R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning: On doing well and being yourself. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 494-512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.2.494>
- Meydan, C. H. & Seşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi, Amos uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- 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), 426-47. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Mourshed, M., Chijoke, C., & Barber, M. (2010). *How the world's best-performing school systems keep getting better*. McKinsey & Company.
- Neal, J. (2000). Work as service to the divine: Giving our gifts selflessly and with joy. *American Behavioral Scientist*, 43(8), 1316-1333.
- Özgan, H. (2017). Workplace spirituality scale: Validity and reliability study. *Transylvanian Review*, 1(8), 5499-5506.
- Pandey, S. K., Wright, B. E., & Moynihan, D. P. (2008). Public service motivation and interpersonal citizenship behavior in public organizations: Testing a preliminary model. *International Public Management Journal*, 11(1), 89-108. DOI:10.1080/10967490801887947
- Pethe, A. (2011). Workplace spirituality. *DMIETR International Journal on Human Resource*, 1, 15-23.
- Rutter, M. (1999). Resilience concepts and findings: Implications for family therapy. *Journal of Family Therapy*, 21(2), 119-144. <https://doi.org/10.1111/1467-6427.00108>
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2005). *Örgütsel psikoloji*. Alfa Aktüel Yayıncılık.
- Sangsue, J., & Vorpe, G. (2004). Professional and personal influences on school climate in teachers and pupils. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 10(4), 341-354. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2004.10.004>
- Shaikh, A., & Kauppi, C. (2010). Deconstructing resilience: Myriad conceptualizations and interpretations. *International Journal of Arts and Sciences*, 3(15), 155 – 176.

- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Jennifer Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194–200.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics* (New International ed.). Pearson Education Limited.
- Terzi, R., Göçen, A., & Kaya, A. (2020). Spiritual leaders for building trust in the school context. *Eurasian Journal of Educational Research*, 86, 135-156. DOI:10.14689/ejer.2020.86.7
- Toprakçı, E. (2017). *Sınıf yönetimi*. Pegem Akademi Yayınevi, 3.Baskı
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back form negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320-333. DOI: 10.1037/0022-3514.86.2.320
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., & Barrett, L. F. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of personality*, 72(6), 1161–1190. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00294.x>
- Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2010). When helping helps: Autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(2), 222–244. <https://doi.org/10.1037/a0016984>
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organization: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428. <http://dx.doi.org/10.2307/257334>.
- Wright, B. E. (2007). Public service and motivation: Does mission matter? *Public Administration Review*, 67(1), 54-64. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00696.x>