



ArticleHistory:

Received
21/08/2020
Accept
29/09/2021
**Available
online**
30/09/2021

Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal>.

**GRADUATE STUDENTS' OPINIONS ON THE RELATIONSHIP
BETWEEN SPIRITUALITY (WORKPLACE SPIRITUALITY),
ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT**

LİSANSÜSTÜ ÖĞRENCİLERİNİN RUHANİLİK (İŞ YERİ
RUHSALLIĞI) ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK GÖRÜŞLERİ¹

Sibel GÜVEN²
Gizem DAK³

Abstract

The aim of this research is to reveal the relationship between spirituality, organizational culture and organizational commitment in line with the views of graduate students. In accordance with the purpose, phenomenological design, one of the qualitative research designs, was used in the research. The study group of the research consists of 21 graduate students, 12 female and 9 male, studying in the Department of Classroom Education and Educational Administration and Supervision in a state university, Institute of Educational Sciences. In the research, descriptive analysis technique was used in the analysis of the data collected by structured interview. According to the results of the research, spirituality is defined as the individual's self-development in a job, achieving full efficiency at work, internalizing the organization for the formation of organizational culture, and nurturing spiritual values by being happy in his job. There is a strong relationship between spirituality, organizational culture and organizational commitment, spirituality affects organizational commitment and organizational commitment affects organizational culture.

Key Words: Spirituality, Organizational Culture, Organizational Commitment, Descriptive Analysis

¹ Bu araştırma, EYFOR-8 Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumunda özet bildiri olarak sunulmuştur.

² Doç. Dr. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Temel eğitim Bölümü, Sınıf Eğitimi ABD, s_guven@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4550-7297

³ Doktora öğrencisi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD, gizemdak@gmail.com, ORCID: 0000 0002 9505 3724

Özet

Bu araştırmada amaç; ruhanilik, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişki olabileceğini yüksek lisans öğrencilerinin görüşleri doğrultusunda ortaya koymaktır. Amaca uygun olarak araştırmada, nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik desen kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu bir devlet üniversitesinin, Eğitim Bilimleri Enstitüsü bünyesinde Sınıf Eğitimi ve Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim dallarında eğitim gören 12'si kadın, 9'u erkek toplam 21 lisans üstü öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmada veriler yapılandırılmış görüşme ile toplanmış verilerin analizinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ruhanilik, bireyin bir işte kendini geliştirmesi, işte tam verim elde etmesi, örgüt kültürünün oluşması için örgütü içselleştirmesi bunun için de işinde mutlu olarak ruhani değerleri beslemesi olarak tanımlanmıştır. Ruhanilik, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunmakta, ruhanilik örgütsel bağlılığı, örgütsel bağlılık ise örgüt kültürünü etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler : Ruhanilik, Örgütsel Kültür, Örgütsel Bağlılık, Betimsel Analiz.

GİRİŞ

Ruhanilik kelimesinin kökü Latince "spiritus" ruh kelimesinden gelmektedir (Anderson, 2000). Türkiye alan yazınında ruhanilik, ruhsallık ve maneviyat kelimeleri ile araştırmalarda yer edinmiştir. Ruhanilik kavramı genel olarak kişinin dünya görüşüne bağlı olmakla birlikte anlam, meziyet, bütünlük ve amaç olgularını içerdiği, benlik gelişiminde önemli olduğu ifade edilebilir (Cole, 2011). Ruhanilik, bireyler tarafından kendini, ötekini, dünyayı ve kainatı birbirine bağlayan tükenmez bir anlam ağı (Myers, 1997), insanın varlığının maddi ve zamansal boyutlarının ötesine geçen ve hem inançları hem de uygulamaları içerebilen yaşamdaki kişisel anlam ve amaç arayışı olarak tanımlanabilir (Atchley, 1997). Diğer bir yandan ruhanilik bireyin kim olduğunu şekillendiren ilişkileri, bu ilişkiler içerisinde nasıl verimli çalışılacağını ortaya koymaya çalışırken bireye egemen olmaya çalışanlara direnirken barışı ve şeffaflığı teşvik etmeye ve keşif ruhunu destekleyen bir yapıya sahiptir. Bu bağlantılı karmaşıklığı benimsemeli ve içerisinde güvenli alanlara yaratmak için mücadele edilmelidir. Bu süreç ruhaniliğin yolculuğudur (Ritskes, 2011). Ruhanilik bir yaşam biçimi, bir tutum, bir motivasyon, süregiden bir inanç, bireyin kendi içerisinde kendini keşfetme amacıyla başlayan ve doğal dünyanın ayrılmaz bir parçası olduğunu fark edene kadar devam eden bir uyanıştır (Wane, 2011). Örgütlerde ruhanilik, bireysel ve işyeri ruhaniliğinde oluşan değerlerin, uygulamaların ve söylemlerin sonucu oluşan kurumsal bir kimliktir. Ayrıca örgütsel ruhanilik, çevre, örgüt kültürü, bilgi yönetiminden etkilenerek misyon, vizyon ve örgüt değerlerinden değer ve sosyal fayda üretir (Rocha & Pinheiro, 2020). Bu açıdan incelendiğinde örgütlerin ruhanilik kavramına olan ilgisi verilen değerden ve sosyal fayda yaratma kapasitesinden kaynaklandığını (Crossmann, 2016, Karakaş, 2010, Poole, 2009) söylemek mümkündür.

Ruhanilik yönetim içerisinde etik eylemlere farklı bir anlayış kazandırdığı gibi tüm yönetim sistemlerinin en önemli bileşeni olabilir (Mitroff, 1998). Nitekim çalışan işteki meziyetlerini ve deneyimlerini, başkalarına bağlı olma hissini, tamamlanmışlık ve mutluluk hissini destekleyen örgütsel ve kültürel değerlere dayanmaktadır (Giacalone & Jurkiewicz, 2003, Hudson, 2014, Milliman, vd., 2017). Dolayısıyla çalışanların işyerinde ruhaniliğinin desteklenmesi örgüte bağlılığın artmasına ve örgüt kültürüne uyumu kolaylaştırdığı düşünülmektedir. İşyeri ruhaniliği yeni bir yönetim paradigması olarak görülmektedir. Bu durum bireysel ve örgütsel sonuçlar açısından olumlu bağlılık sağlayan araştırmaların varlığını işaret etmektedir. Buradan hareketle ruhanilik işyerinde ortak vizyon, hedef ve değerleri dikkate almaktadır. Ayrıca çalışanların motivasyonlarının yüksek tutulması, örgütsel bağın oluşması ve sürdürülmesi, çalışanlar arasında iş birliğinin ve iyi ilişkilerin oluşturulması, kariyer gelişimine ve büyümesine özen gösterilmesi, çalışanların varoluş amaçlarının belirlenmesi çalışanların ruhaniliğine gösterilen değer ile ilgilidir. Genel olarak yöneticinin ruhani liderlik becerisi, kendini ve çalışanları refaha çıkarma, pozitif örgüt kültürünü teşvik etme duygusu ile motivasyonu

ve örgütsel bağlılığı sağlamak için gerekli olan becerileri, davranışları ve değerleri kullanmasıdır (Samul, 2021). Nitekim birçok yönetici, çalışanların yaratıcılığı, iç görüsünü ve tutkusunu kullanan örgütsel bir ruh geliştirmekte başarısızdır. Zira bir örgütün kültürünü ve yapısını süreklilikten, sınırlamadan, ilham vermeye doğru yönlendirmek için devamlı ve yorucu bir çaba sarf edilmesine ihtiyaç duyulurken ihtiyaç duyulan örgüt kültürü içerisinde, değerler, performans etkisi, işyerinin nitelikleri, örgütsel iklim ve algılanan fayda olguları da yer almaktadır (Konz, Ryan, 1999).

Ruhaniliği kültür haline dönüştürmüş örgütlerde bireyler akıllarının ve maneviyatlarının varlığını kabul eder. Böylelikle kendi işlerinde anlam ve amacı bulmaya çalışır. Ruhaniliği önemseyen örgütler çalışanların gelişmelerini desteklediği gibi potansiyellerine ulaşmalarına yardım eder (Robbins & Judge, 2014). Ayrıca örgüt üyelerini her gün çalışmaya, en iyi performanslarını göstermeye ve en iyi fikirler yaratmaya teşvik eden, teşvik etmeyi sağlayan ilham verici bir örgüt kültürü bireysel büyümeyi ve örgütsel öğrenmeyi teşvik eden örgütsel bağlılığı artıran bir kültürdür (Fawcett, vd., 2008). Güçlü bir kültürünün çalışanın performansını ve iş tatminini artırabilmektedir (Sabounchi, vd., 2009).

Bir örgütün işleyiş biçimi anlamına gelen örgüt kültürü, bir kurumu diğerlerinden ayıran önemli unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir (Erdoğan, 2007). Toker (2013) örgüt kültürünü, örgütün yeni katılan bireylerine aktardığı, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ve uyum gösterilen değerler olarak tanımlamıştır. Örgütsel bağlılık ise işgörenlerin örgüte karşı özdeşlik duygusu hissetmesi, örgütsel amaçları benimsemesi ve uzun zaman boyunca özveriyle çalışma arzusu taşıması olarak tanımlanabilir (Söyük, 2017). Örgütsel bağlılığın normatif, devamlılık ve duygusal bağlılık olmak üzere 3 boyutu vardır. Duygusal bağlılık, örgüte psikolojik olarak bağlanmayı ifade ederken normatif bağlılık örgüt üyelerinin görev algıları ve sorumluluk duyguları ile oluşmaktadır. Devamlılık boyutu ise daha akıcı bir boyut olup örgüt üyelerinin hak kayıpları yaşamamaları için çalışmaya devam etmelerinden oluşmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Örgütsel bağlılığın duygusal boyutta içerdiği tüm tanımlamalar ruhaniliğin diğer bir deyişle maneviyatın bu noktada ne kadar önemli olduğu düşüncesini güçlendirmektedir. Nitekim duygusal bağlılığın önemli işaretleri arasında, örgüt bireyleri arasında olumlu ve destekleyici ilişkilerin varlığı, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri ve örgütsel süreçlere istekle katılmaları sayılabilir (Çimen ve Deniz, 2018).

Örgüt kültürü (Yılmaz, 2019), örgütsel bağlılık ve örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koyacak bir çok araştırma alan yazında görülmektedir (Aranki, Suifan, and Sweis, 2019, Yüvel ve Koçak, 2014, Toker ve diğ., 2019). Ruhaniliğe ilişkin dünya literatüründe bir çok araştırma yapılmasına rağmen (Fawcett, Brau, Gary, Whitlark ve Fawcett, 2008, Kanz ve Ryon, 1999, Hudson, 2014, Hicks, 2002, Giacoloneve ve Jurkiewicz, 2003), Türkiye’de yapılan araştırmalar sınırlı sayıda ve dar kapsamlıdır (Bekiş, 2010, Yarım ve Turan, 2021). Bu araştırma ruhanilik, örgütsel bağlılık ve örgütsel kültür arasındaki ilişkinin olup olmadığına ilişkin yapılan ilk araştırma olması açısından büyük önem taşımaktadır. Araştırmanın amacı ruhanilik, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişki olabileceğini yüksek lisans öğrencilerinin görüşleri doğrultusunda ortaya koymak olarak belirlenmiştir. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Yüksek lisans öğrencilerinin ruhanilik kavramının kendilerinde çağrıştırdığı anlama ilişkin görüşleri nelerdir?
- Yüksek lisans öğrencileri, ruhanilik kavramını nasıl tanımlamaktadırlar?
- Yüksek lisans öğrencilerinin ruhaniliğin taşıdığı değerlere ilişkin görüşleri nelerdir?
- Yüksek lisans öğrencileri, örgütsel bağlılık, örgütsel kültür ve ruhanilik arasındaki ilişkiyi nasıl tanımlamaktadırlar?
- Yüksek lisans öğrencilerinin bölümleri içindeki örgüt kültürünün var olup olmadığına ilişkin görüşleri nelerdir?

YÖNTEM

Bu araştırmada amaç; ruhanilik, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişki olabileceğini yüksek lisans öğrencilerinin görüşleri doğrultusunda ortaya koymaktır. Bu nedenle araştırmada, nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik desen kullanılmıştır. Nitel araştırmalar insanların olaylara dönük öznel bakış açılarını keşfetmeyi hedefler (Storey, 2007). Olgubilim (fenomenoloji) deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanan, “Gerçek nedir?” sorusuna cevap arayan bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Fenomenoloji yaklaşımın temelini bireysel tecrübeler oluşturmaktadır. Bu yaklaşımda araştırmacı katılımcının kişisel (öznel) tecrübeleri ile ilgilenmekte, bireyin algılamaları ve olaylara yükledikleri anlamları incelemektedir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2016-2017 öğretim yılında bir devlet üniversitesinin, Eğitim Bilimleri Enstitüsü bünyesinde Sınıf Eğitimi ve Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim dallarında eğitim gören 12’si kadın, 9’u erkek toplam 21 lisans üstü öğrencisi oluşturmaktadır. Katılımcıların 12’si Sınıf Eğitimi; 9’ u eğitim Yönetimi ve Denetimi A.B.D’da eğitim görmüştür. Katılımcıların 14’ü öğretmenlik yapmakta diğerleri ise herhangi bir işte çalışmamaktadır.

Veri toplama aracı

Sözlü iletişim yoluyla veri toplama tekniği olarak tanımlanan görüşmenin (Karasar 2004). Kullanıldığı bu araştırmada, yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formu, araştırma problemi ile ilgili tüm boyutların ve soruların kapsamını güvenceye almak için geliştirilen bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Veri toplama aracı olan yapılandırılmış görüşme formu, araştırmacılar tarafından geliştirilmiş ve iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların cinsiyetleri, okudukları ana bilim dalı, yaptıkları iş bilgilerini içermektedir. İkinci bölüm ise katılımcıların ruhanilik, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişki olabileceğine dair görüşlerini belirttikleri; ilk duyduğunuzda ruhanilik kelimesinin sizde çağrıştırdığı anlam nedir?, verilen tanımdan hareketle ruhanilik nedir?, ruhaniliğin taşıdığı değerler sizce ne olmalıdır? ve örgütsel bağlılık, örgütsel kültür ve ruhanilik arasında bir denklem kurup ilişkiyi açıklar mısınız? olmak üzere 4 sorudan oluşmaktadır.

Verilerin toplanması

Veriler gönüllülük esasına dayalı olarak 21 yüksek lisans öğrencisinden ile yapılandırılmış görüşme yapılarak toplanmıştır. Yapılandırılmış görüşme, önceden belirlenmiş soruların katılımcılara sorulduğu bir görüşme türüdür. Araştırmacı araştırmaya katılan her katılımcıya her soruyu aynı şekilde değişiklik yapmadan sormaktadır (Türnüklü, 2000). Görüşme, aynı zamanda standartlaştırılmışsa bütün görüşme yapılan kişilere tüm sorular, aynı sırada ve standartlaştırılmış bir biçimde sorulur. Görüşmeciler görüşme sürecinde tarafsız kalır (MEB, 2012).

Görüşme formunun iç geçerliğini sağlamak için görüşme formu, alanı, Eğitim Bilimleri olan bir uzmana inceletirilmiş ve forma son şekli verilmiştir. 2016-2017 öğretim yılında Türkçe Eğitimi A.B.D’da öğrenim gören 2 yüksek lisans öğrencisine ile pilot görüşme yapıldıktan sonra, soruların açık ve anlaşılır olup olmadığının, verilen yanıtların sorulan soruların yanıtlarını yansıtıp yansıtmadığının belirlenmiştir. Görüşme tarihinden önce öğrenciler ile yüz yüze görüşülerek araştırmanın amacı anlatılmış ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden öğrenciler ile görüşme yapmak için uygun bir zaman belirlenmiştir. Görüşmeler sınıflarda gerçekleşmiş, görüşme yerinin sessiz olmasına dikkat edilmiştir.

Verilerin analizi

Veri toplama aracı görüşme formu ile elde edilen veriler betimsel analizi tekniği ile incelenmiştir. Betimsel analiz, çeşitli veri toplama teknikleri ile elde edilmiş verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren bir nitel veri analiz türüdür (Altunışık ve diğ., 2011). Ses kaydı cihazına kayıt edilen görüşmeler araştırmacı tarafından çözümlenmiş ve her bir satıra numara verilerek görüşme dökümü formu oluşturulmuştur. Görüşme dökümleri ile ses kayıt cihazında yer alan kayıtlar alandan bir uzmana verilerek yanlış ya da eksik bölümlerin kontrolü sağlanmıştır. Görüşmelerin dökümlerinin yapılması ardından görüşme kodlama anahtarı hazırlanmıştır. Görüşme soruları tek tek ele alınarak, her soru için verilen tüm yanıtlar doğrultusunda seçenekler sıralanmıştır. Bu aşamada, görüşme kodlama anahtarının oluşturulmasında araştırmanın kuramsal boyutu ve buna göre oluşturulan görüşme soruları dikkate alınmıştır. Araştırmacı yansız atamayla belirlediği görüşme veri dökümü formlarını ve görüşme kodlama anahtarını alan uzmanı olan 2 öğretim üyesine inceletmiştir. Uzman ve araştırmacı birbirinden bağımsız olarak görüşme kodlama anahtarına her bir soru için işaretleme yapmışlardır. Bu bağlamda, betimsel verilerin güvenilirlik hesaplaması, Miles ve Huberman (1994)'ın formülü ile gerçekleştirilmiştir: "Uzlaşma Yüzdesi = Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı) x 100". Araştırmacı dışındaki bir kişinin analiz sürecinde yer alması ve sonuçların karşılaştırılması sonucunda %92 oranında hem fikir sağlanması kodlamanın güvenilirliğini sağlamaktadır (Büyüköztürk ve Diğerleri 2010). Araştırmada katılımcıların görüşleri doğrudan alıntı yapılarak verilerin bulgulaştırılmasından sonra örnek olarak ilgili veri için örneklendirilmiştir. Doğrudan alıntılar yapılırken öğrencilerin isimleri kullanılmamış, onların yerine "Ö" ifadesi kullanılmıştır. Kaç numaralı katılıcı olduğu ve cinsiyeti (Ö9, E v.b gibi) bu tanımlamayı takip etmiştir.

BULGULAR

Araştırmanın verilerinden elde bulgular aşağıda sıralanmıştır. İlk olarak lisansüstü öğrencilerine ruhaniliğin kendilerinde çağrıştırdığı anlam sorulmuştur. Katılımcıların ruhaniliğin kendilerinde çağrıştırdığı anlamın ne olduğuna ilişkin görüşleri tablo 1 'de verilmiştir.

Tablo 1. Ruhanilik kavramının katılımcılarda çağrıştırdığı anlama ilişkin görüşleri

	f
Ruhla ilgili	5
Maneviyat	4
Metafizik	3
Din	2
İşe bağlılık	2
İnsan benliğinin ötesi	2
Lider	1
Cumhurbaşkanı (Hasan Ruhani)	1
Psikolojik olarak etki	1
Total	21

Tablo 1'de katılımcıların ruhaniliğin kendilerinde çağrıştırdığı anlamın ne olduğuna ilişkin görüşleri verilmiştir. Ruhaniliğin katılımcılarda en çok ruhla ilgili (f:5) ve maneviyat (4) konularını çağrıştırdığı görüşmüştür. Metafizik (f:3), din (f:2), işe bağlılık (f:2), insan benliğinin ötesi (f:2), lider (f:1), psikolojik olarak etki (f:1) ve cumhurbaşkanı (f:1) katılımcılar tarafından ruhaniliğin çağrışım yaptığı diğer anlamlar olarak tablo 1'de sıralanmıştır. Katılımcıların görüşlerini içeren söylemleri aşağıda sıralanmaktadır:

"işine bağlı olabilmek..." Ö6,K

"Din" Ö4,E

"Ruhla ilgililik..."Ö3, E

"Psikolojik olarak bulunduğumuz ortamdan nasıl etkilendiğimizdir" Ö10,K

“Metafizik, mutlu ve iletişimin kuvvetli olduğu bir iş ortamı” Ö14, K

“Soyut olan kavramlar canlandı kafamda...”Ö20, E

“İçinde bulunduğum ruh hali” Ö21, K

Araştırmada elde edilen diğer bir bulgu katılımcıların ruhanilik kavramının tanımına ilişkindir. Katılımcıların ruhaniliğe ilişkin tanımları tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Ruhanilik kavramının tanımına ilişkin görüşler

	f
Bireyin işte kendini geliştirmesi	3
İşte tam verim	3
Örgüt kültürünün oluşması	2
Kişinin örgütü içselleştirmesi	2
İşinde mutlu olma	2
Ruhani değerleri beslemek	1
Kişinin bilgiyi içselleştirmesi	1
Öğretimsel liderlik	1
Örgüt içinde çaba gösteren kişi	1
Arkadaşlığın pekişebileceği ortam	1
Total	25

Tablo 2’de katılımcıların ruhanilik tanımına ilişkin görüşleri verilmiştir. Katılımcılara göre ruhanilik, Bireyin işte kendini geliştirmesi (f:3), işte tam verim (f:3), örgüt kültürünün oluşması (f:2), kişinin örgütü içselleştirmesi (f:2), işinde mutlu olma (f:2), ruhani değerleri beslemek (f:1), kişinin bilgiyi içselleştirmesi (f:1), öğretimsel liderlik (f:1), örgüt içinde çaba gösteren kişi (f:1) ve arkadaşlığın pekişebileceği ortam (f:1) olarak tanımlanmıştır. Katılımcıların görüşlerini içeren söylemleri aşağıda sıralanmaktadır:

“Doyum sağlayan bir işte çalışmak. Gerek iş ortamı, gerek çalışma koşulları insanı tatmin etmeli”

Ö16, K

“İnsanın iç düşüncelerini hayatında yaratmış olduğu tutumu, görünmeyen ama hissedilen bir durum”

Ö18, K

“Örgütü içselleştirme, tüm hayatına bunu yansıtma” Ö9, K

“Ortak kültür içindeki bireylerin çeşitli yönlerden besleyerek onların gelişmesini ve kendilerini gerçekleştirmeyi sağlar” Ö1, K

“Kişinin yaptığı işten tatmin olması” Ö5, K

“ ... ölçülebilme ihtimali olmayan manevi duygular” Ö11, E

“Buldukları iş yerinde kendini değerli, yaptığı işi anlamlı görmek ve bunun sonucunda kendini gerçekleştirmiş olmak” Ö10, K

“ iş yerinde ruhanilik, samimiyet anlayış ve arkadaşlığın gelişebileceği bir ortamdır” Ö14, K

“ ...içsel bir hareket” Ö18, K

“ insanların amaçlarına ulaştıklarında içlerinin huzurla dolması için yaptıklarıdır” Ö20,E “... insan enerjisi insanın duygularını dışa tam olarak vurulmamış hali...” Ö13,E

Araştırmanın alt amaçlarına göre bulgulaştırılan diğer bir alt amaç katılımcıların ruhaniliğin taşıdığı değerlerin neler olabileceğine dair belirttikleri görüşlerini içermektedir. Katılımcıların ruhaniliğin taşıdığı değerlerin neler olabileceğine ilişkin görüşleri tablo 3’ de verilmiştir.

Tablo 3. Ruhaniliğin taşıdığı değerlere ilişkin görüşler

	f
Kültür	6
Yaratıcılık	5
Adalet	4
Saygı	3
İnsanlık	3
Farkındalık	3
Etik	2
Sevgi	2
Tefekkür	2
Merhamet	2
Hoşgörü	1
Samimiyet	1
Barış	1
Dürüstlük	1
Total	40

Araştırmada alt amaçlara göre ele alınan diğer bir bulgu katılımcıların örgütsel bağlılık, örgütsel kültür ve ruhanilik arasındaki ilişkiye yöneliktir. Katılımcıların örgütsel bağlılık, örgütsel kültür ve ruhanilik arasındaki ilişkiye ilişkin görüşleri tablo 4'te gösterilmiştir. Katılımcılara göre ruhaniliğin taşıdığı değerler, kültür (f:6), yaratıcılık (f:5), adalet (f:4), saygı (f:3), insanlık (f:3), farkındalık (f:3), etik (f:2), sevgi (f:2), tefekkür (f:3), merhamet (f:2), hoşgörü (f:1), samimiyet, barış (f:1) ve dürüstlük (f:1) olarak sıralanmıştır.

Araştırmada diğer bir bulgu, katılımcıların örgütsel bağlılık, örgütsel kültür ve ruhanilik arasındaki ilişkiye ilişkin görüşlerine yöneliktir. Katılımcıların örgütsel bağlılık, örgütsel kültür ve ruhanilik arasındaki ilişkiye ilişkin görüşleri tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel bağlılık, örgütsel kültür ve ruhanilik arasındaki ilişki

	f
Ruhanilik örgütsel bağlılığı beslemektedir. Örgütsel bağlılık da örgütsel kültürü oluşturmaktadır.	9
Örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık ruhaniliği oluşturmaktadır	6
Ruhanilik, örgütsel kültürün gelişmesine katkıda bulunur	3
Ruhanilik, örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık arasındadır	2
Örgütsel kültür ile örgütsel bağlılık birbirine bağlıdır.	1
Total	19

Tablo 4'de katılımcıların örgütsel bağlılık, örgütsel kültür ve ruhanilik arasındaki ilişkiye ilişkin görüşleri verilmiştir. Katılımcıların örgütsel bağlılık, örgütsel kültür ve ruhanilik arasındaki ilişkiye ilişkin görüşleri, ruhanilik örgütsel bağlılığı beslemektedir, örgütsel bağlılık da örgütsel kültürü oluşturmaktadır (f:9), örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık ruhaniliği oluşturmaktadır (f:6), Ruhanilik, örgütsel kültürün gelişmesine katkıda bulunur (f:3), Ruhanilik, örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık arasındadır (f:2) ve Örgütsel kültür ile örgütsel bağlılık birbirine bağlıdır (f:1) şeklindedir. Katılımcıların görüşlerini içeren söylemleri aşağıda sıralanmaktadır:

“Ruhanilik kavramlar içinde en az niteliğe sahip olup örgütlerin en temelini oluşturur” Ö4, E

“Örgüt içinde bireylerin birbirine karşı olan bağlılığı ne kadar güçlü olursa, örgüt içinde çatışma olmadan bütünsel bir kültür yaratır. Örgütteki bireylerin ruhani durumu örgüt içinde kültüre bağlıdır. Bu da birbiri ile olan ilişkisi, tutumu, anlayış ve iş birliğine dayalı artan pozitif ilişkiyi doğurur” Ö18, K

“Kişi çalıştığı ortama kendisini bağlı hissederse yani örgüte bağlı hissederse kendisini o kadar iyi hisseder eğer kendisini iyi hissederse örgüt kültürüne olumlu katkı sağlar” Ö21, K

“Örgüt içindeki bireyler ve ruhanilik arasında olumlu bir ilişki var ise bireyler isteyerek ruhanilikten besleniyorsa bu örgütsel bağlılığı olumlu etkileyen güçlü bir örgütsel kültür oluşturur” Ö1, K

“ Güçlü örgütsel kültüre sahip olan örgütlerde bağlılıkta güçlü olur. Ruhanilik insanların potansiyeline ulaşmada yardımcı olduğu için örgütsel kültürün güçlendirilmesinde yardımcı olur” Ö8, E

“ Örgütsel bağlılık, örgüt kültürünün farkında olunan kurumlarda daha kolay sağlanabilir. Ruhanilik boyutu ise, bireyleri bir arada tutan durumdur” Ö11, E

“ Ruhanilik, örgütsel bağlılık ve örgüt kültürünün birleşmesi ile oluşmaktadır. Olumlu bir ruhanilik örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkisiyle pekişmesi sonucu oluşur” Ö10, K

Araştırmada son olarak katılımcılardan yüksek lisans yaptıkları bölüm içindeki örgüt kültürünü değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcıların bölümleri içindeki örgüt kültürünün var olup olmadığına ilişkin görüşleri tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların bölümleri içindeki örgüt kültürünün var olup olmadığına ilişkin görüşleri

Sınıf eğitimi ABD	f	Eğitim yönetimi ve Denetimi ABD	f
Örgüt kültürü yoktur	2	Örgüt kültürü yoktur	1
Yeterli değil	5	Yeterli değil	2
Olumlu bir örgüt kültürü vardır	5	Olumlu bir örgüt kültürü vardır	6
Karşılıklı etkileşim		Karşılıklı etkileşim	
Samimiyet		Samimiyet	
Saygı		Saygı	
		Sıcak iklim	
Toplam	12	Toplam	9

Tablo 5’de katılımcıların bölümleri içindeki örgüt kültürünün var olup olmadığına ilişkin görüşleri verilmiştir. Sınıf eğitimi A.B.D.’daki katılımcılar; örgüt kültürü yoktur (f:2), yeterli değil (f:5) ve olumlu bir örgüt kültürü (karşılıklı etkileşim, samimiyet, saygı) vardır (f:5) şeklinde görüş bildirmiştir. Eğitim yönetimi ve denetimi A.B.D.’daki katılımcılar da; örgüt kültürü yoktur (f:1), yeterli değil (f:2) ve olumlu bir örgüt kültürü (karşılıklı etkileşim, samimiyet, saygı) vardır (f:6) şeklinde görüş bildirmiştir.

“... bazı hocaların bize karşı tutumları şevk kırıcı...” Ö10,K-Sın.Eğt.ABD

“ aile ortamı olarak kabul edilebilecek bir böküm. Öğretim üyelerinin yaklaşımı önemli...”Ö6,K- Eğit.Yön.ABD

“örgüt içinde kutuplaşmanın olmadığı, yardımsever iletişime açık ...” Ö6,E-Eğit.Yön.ABD

“...biraz karışık, her türden insan var, çatışmalar, eğlence her şey var maşallah...” Ö20,E- Sın.Eğt..ABD

“...haftada sadece birbirini gören insanlar olarak örgüt kültürü olduğunu düşünüyorum” Ö14,E- Sın.Eğt..ABD

“ zayıf bir örgüt kültürü olduğunu düşünüyorum” Ö11,E- Sın.Eğt..ABD

“örgütün kültürünün kısa sürede oturmuş olduğunu düşünüyorum. Amaçları doğrultusunda örgütün her üyesi birbirine saygılı ve uyumlu olarak örgüt bütünlüğünü sağlıyor” Ö9,K- Eğit.Yön.AB

SONUÇ VE TARTIŞMA

Ruhani kültüre önem veren örgütler, örgüt çalışanlarının hem akıllarının hem de maneviyatının olduğunu kabul ederler (Büte, 2018). Ruhanilik, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişki olabileceğini yüksek lisans öğrencilerinin görüşleri doğrultusunda ortaya koyan bu araştırmanın sonuçları bulgular doğrultusunda aşağıda sıralanmaktadır. Araştırmada ilk olarak ruhanilik kelimesinin katılımcılarda neler çağrıştırdığı sorulmuştur. Katılımcılara göre ruhanilik kelimesi, ruhla ilgililik, metafizik ve maneviyat kelimelerini akla getirmiştir. İnsanlar, kendilerini besleyen ve sosyal ortamlarda yaptıkları anlamlı işle beslenen bir hayata sahip olmak isterler. Ruhanilik kelimesinin alan yazında maneviyat anlamının taşınması, dinle ilgili araştırmaların varlığı bu araştırma sonucu ile paralellik göstermiştir.

Araştırmada ulaşılan diğer bir bulgu katılımcıların ruhaniliği nasıl tanımladıklarına ilişkindir. Katılımcılar, ruhaniliği; bireyin bir işte kendini geliştirerek, örgüt kültürü oluşması için verimli bir çalışma sonucu örgütü içselleştirme ve bireyin örgütte mutlu olması ile bireysel manevi değerlerini benimsemesi olarak tanımlanmıştır. Karakaş (2018)'e göre, ruhanilik daha çok kişinin algısına göre değişebilen, özel durumlara bağlı olarak değişiklik gösterebilen ve üzerinde fikir birliğine varılamayacak bir kavramdır. Bu nedenle ruhanilik için yapılan tanımlar araştırma alanlarına göre farklılık gösterebilmektedir. Ancak yaygın olarak kullanılan anlamıyla ruhanilik, dini bir bağlılığın ötesinde herhangi bir tanrısal inanç olmadan yaşamın anlamı, amacı, iç huzur için çaba sarf etme ve anlam arama olarak tanımlanabilir (Korkut, 2012).

Araştırmada 3. bulgu katılımcıların ruhaniliğin sahip olduğu değerlere ilişkin görüşlerini belirttikleri bulgudur. Katılımcılara göre ruhanilik, yaratıcılık, adalet, sevgi, farkındalık, etik, tefekkür, hoşgörü ve merhamet değerlerinden oluşmaktadır. Büte (2018)'e göre, güçlü bir amaç duygusu, güven saygı, hoşgörü, insani uygulamalar ruhani örgütleri ruhani olmayan örgütlerden ayıran en önemli eğerler olarak sıralanmaktadır. Hicks (2002) ise ruhaniliği oluşturan değerleri; kendini gerçekleştirme, tutkular, barış, huzur kendini doyurma, duygular, hakikat, öz-farkındalık kalp / gönül, özgürlük, kendini bilme, yaşama gücü, adalet, kendini keşfetme, enerji ,ilişki içinde olma, bütünlük, canlılık, bağımlılık, hayat, işbirliği bütünlük, içsel motivasyon, bütünlük, erdem, ekip çalışması, özgünlük, bilgelik, denge, muhakeme, uyum, cesaret, anlam, yaratıcılık, amaç, ahlâk hisler ve değerler olarak sıralamıştır. Araştırmada katılımcıların ruhaniliğin sahip olduğu değerlere ilişkin sonucu diğer araştırmalar ile paralellik göstermiştir.

Araştırma bulgularına göre katılımcılar, ruhanilik, örgütsel bağlılık ve örgütsel kültür arasındaki ilişkiye ilişkin olarak, ruhaniliğin örgütsel bağlılığı beslediğini, örgütsel bağlılığın ise örgütsel kültürün oluşmasında önemli bir faktör olduğunu ifade ettikleri görülmüştür. Araştırma sonucuna göre katılımcıların ruhanilik, örgütsel bağlılık ve örgütsel kültür arasındaki ilişkiye ilişkin olarak oluşturdukları ilişki şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Ruhanilik, örgütsel bağlılık ve örgütsel kültür arasındaki ilişki

Örgüt kültürü çift yönlü bir etkileşimle daha nitelikli ve kapsamlı olacağından çalışanların inanç, değer ve tutumları da örgütün kültürünün oluşmasında, değişmesinde çok önemlidir. Her yeni çalışan örgüte bir basamak koyarak örgütün kültürünü farklılaştırabilir. Dolayısıyla örgütün kültürü hem çalışanı etkilemekte hem de çalışanın değerlerinden etkilenmektedir. Güçlü örgüt kültürü, çalışanların örgüte duygusal bağlılık geliştirmelerine yol açmaktadır (Yılmaz, 2019). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığı artırdığına ilişkin alan yazında bir çok araştırma bulunmaktadır (Aranki et al., 2019; Kirkman and Shapiro, 2017; Sinha et al., 2017; Toker vd., 2019; Yücel ve Koçak, 2014;). Araştırmada ulaşılan sonuç alan yazın ile paralellik göstermektedir. Örgüte katkıda bulunan her bireyin örgütsel bağlılığı artacak ve okula (örgüte) karşı olumlu bağlılık geliştirecektir. Bu yüzden örgüt kültüründe ruhaniliğin benimsenmesi çalışanların veriminin artmasını sağlayacağından çalışanın amaçlarına, örgütün amaçlarını gerçekleştirilmesine de katkı sağlayacaktır. Ayrıca ruhaniliğin benimsenmesi ile çalışanlar kendilerini önemli ve değerli hissedeceklerdir. Yöneticiler, maneviyat iklimini iyileştirerek örgütsel bağlılığı, buna bağlı olarak da kişisel ve örgütsel performansını geliştirebilmektedirler. Maneviyatın yüksek olduğu iş yerindeki çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksektir (Milliman vd., 2001; Pfeffer ve Vega, 1999, Akt: Bekiş, 2010)

Araştırmada son olarak katılımcıların buldukları bilim dalında örgüt kültürünün var olup olmadığına ilişkin görüşleri sorulmuştur. Katılımcıların buldukları bilim dalı içindeki örgüt kültürünün var olup olmadığına ilişkin bulgu sonuçları oldukça ilgi çekicidir. Eğitim yönetimi ve denetimi bilim dalındaki katılımcıların çoğu, bilim dallarında karşılıklı etkileşime dayanan, samimi, saygılı ve sıcak iklimin hakim olduğu bir örgüt kültürünün var olduğunu ifade etmişlerdir. Sınıf eğitimi bilim dalındaki katılımcıların çoğu ise yeteri kadar güçlü bir kültürünün olmadığını ifade etmişlerdir. Turhan ve Yaraş (2013) yaptıkları araştırmada, katılımcıların EYD lisansüstü programlarını tercih sebepleri arasında en önemlilerinin uzmanlaşma ve akademik kariyer yapma, okul yöneticiliği alanında kendini geliştirme, eğitim yöneticisi olma, teorik bilgi edinme, kademe ve terfi olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer sonuçlar Alabaş, Kamer ve Polat (2012) ve Karakütük (2000) tarafından da araştırmalarında ortaya koyulmuştur. Daha çok akademik kariyer ve yükselme basamağı olarak görülen EYD yüksek lisans programı alana özgü teorik bilginin kazandırıldığı ve genelde öğretmenler ve yöneticiler tarafından tercih edilen bir bilim dalı olarak görülmektedir. Lisans programının olmaması bu alanın disiplinler arası uygulama boyutunda tercih edilir kılmaktadır. Sınıf eğitimi bilim dalı ise daha çok atama ve yer değiştirme için bir tercih olarak görülen bir yapının oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Bu nedenle EYD öğrencilerinin yüksek lisans yaptıkları bilim dalını daha çok benimsedikleri, kendilerini burada mutlu hissettikleri ve dolayısıyla örgüt kültürünü daha derin yaşadıkları söylenebilir.

Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlardan yola çıkarak, ruhanilik ile ilgili araştırmaların örgütsel kültür bağlamında daha fazla ve ayrıntılı olarak sadece üniversitelerde değil, diğer eğitim kademelerinde de yapılması araştırmacılara önerilebilir. Araştırmacıların bizzat araştırma yapacakları kurumlarda bulunarak ortama dahil olmaları ya da gözlem gibi teknikleri kullanarak ruhaniliğin manevi olarak örgüte bağlı olmanın örgütsel kültürü etkileyip etkilemediği araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Alabaş, R., Kamer, S. T., & Polat, Ü. (2012). Öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde lisansüstü eğitim: tercih sebepleri ve süreçte karşılaştıkları sorunlar. *E-International Journal of Educational Research*, 3(4), 89-107
- Altunışık, R., Çoşkun, R., Yıldırım, E. ve Bayraktaroğlu, S. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. 6.Baskı, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Anderson, P. (2000). This place hurts my spirit! *Journal for Quality and Participation*, 23(4), 16-17.
- Atchley, R. C. (1997). The subjective importance of being religious and its effect on health and morale: 14 years later. *Journal of Aging Studies*, 11, 131-141.

- Aranki, D. H., Suifan, T. S. and Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*. 13 (4): 137-154
- Bekiş, T. (2010). İş yeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma, yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Niğde.
- Büte, M. (2010) Örgüt kültürü, Ders Notları, İstanbul Üniversitesi, İşletme Lisans Programı
- Büyükköztürk, Ş., Kılıç Ç., E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Yayınları.
- Cole, S. (2011). Situating children in the discourse of spirituality. Njoki N. Wane, Energy L. Manyimo and Eric J. Ritskes (Eds.), *Spirituality, Education & Society An Integrated Approach* in (p. 1-14). Rotterdam: Sense Publishers.
- Crossman, J. (2016). Alignment and misalignment in personal and organizational spiritual identities. *Identity*, 16(3), 154-168. <https://doi.org/10.1080/15283488.2016.1190726>.
- Çimen, M. ve Deniz, S (2018). Sağlık Kurumları Yönetiminde Örgütsel Davranış Konuları. (2. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: MİAD Yayınları.
- Fawcett, S. E., Brau, J. C., Gary, K. R., Whitlark, D. & Fawcett, A. M. (2008). Spirituality and organizational culture: Cultivating the abcs of an inspiring workplace. *Intl Journal of Public Administration*, 31:4, 420-438. <https://doi.org/10.1080/01900690701590819>.
- Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of spirituality. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, 3-28. New York: M. E. Sharp.
- Hicks, D. A. (2002). Spiritual and religious diversity in the workplace. Implications for leadership. *The Leadership Quarterly* 13, 379 – 396.
- Hudson, R. (2014). The question of theoretical foundations for the spirituality at work movement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 11(1), 27-44.
- Karakaş, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94, 86-106. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>.
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karakütük, K. (2000). Öğretmenlerin lisansüstü öğretimi konusunda yönetici ve öğretmenlerin görüşleri. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 193-209.
- Kahraman, Ü. & Tok, T. (2016). Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Lisansüstü Öğrencilerinin Aldıkları Eğitim Hakkındaki Görüşleri . *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,9(1),147-164 .
- Kirkman, B. L. and Shapiro D. L. (2017). The Impact of Cultural Values on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Self-Managing Work Teams: The Mediating Role of Employee Resistance. *Academy of Management Journal*. 44 (3).
- Konz, G. N. P., & Ryan, F. X. (1999). Maintaining an organizational spirituality: No easy task. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3), 200-210. <https://doi.org/10.1108/09534819910273865>.
- Korkut, A. (2012). Ruhsal liderliğe ilişkin kavramsal bir inceleme, Yüksek Lisans tezi, İnönü Üniv., Eğitim Bilimleri ABD, Malatya
- M.E.B., Halkla İlişkiler ve Organizasyon İlişkileri. (2012). Görüşme Teknikleri. Ankara

- Milliman, J., Gatling, A. & Bradely, J. (2017). The implications of workplace spirituality for person environment fit theory. *Psychology of Religion and Spirituality*, 9(1), 1-12.
- Mitroff, I. I. (1998). On the fundamental importance of ethical management: Why management is the most important of all human activities. *Journal of Management Inquiry*, 7(1). <https://doi.org/10.1177/105649269871011>.
- Myers K., B. (1997). *Young children and spirituality*. New York: Routledge.
- Poole, E. (2009). Organisational spirituality- A literature review. *Journal of Business Ethics*, 84(4), 577-588. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9726-z>.
- Ritskes, E. (2011). Indigenous spirituality as resistance. Njoki N. Wane, Energy L. Manyimo and Eric J. Ritskes (Eds.), *Spirituality, Education & Society An Integrated Approach* in (p. 15-36). Rotterdam: Sense Publishers.
- Wane, N. N. (2011). Spirituality: A philosophy and a research tool. Njoki N. Wane, Energy L. Manyimo and Eric J. Ritskes (Eds.), *Spirituality, Education & Society An Integrated Approach* in (p. 60-82). Rotterdam: Sense Publishers.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2014). *Organizational Behaviour* (16th ed.). Pearson Education.
- Rocha, R. & Pinheiro, P. G. (2020). Organizational spirituality: Concept and perspectives. *Journal of Business Ethics*, 171, 241-252. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04463-y>.
- Sabounchi, R., Hadavi, F., Mozafari, S.A.A. (2009) .Explaining the organizational structure of physiological education organization of Iran. *Journal of motion sciences*, 1(13), 137-144.
- Samul, J. (2021). Workplace spirituality in HRM. *Human Resource Management*, 1(2), 173-194. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.8792>.
- Sinha, A. K., Kumar, R., Sengupta, P. P. and Bandhopadhyay. (2017). Impact of Organization's Culture on Employees' Commitment: Evidence From Five Homogeneous Units Under A Group Of Company Operating In Different States In India.. *Journal of Business Studies Quarterly*. 8 (3): 89-106.
- Sökmen, A. ve Kenek, G. (2017). Etkileşimsel Adalet ve Duygusal Bağlılık İlişkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 9 (4): 196-214.
- Söyük, S. (2017). *Sağlık İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım
- Storey, L. (2007). Doing Interpretative Phenomenological Analysis. In E. Lyons ve A. Coyle (Eds.). *Analysing Qualitative Data In Psychology*. (p. 51-64). Los Angeles: SAGE Publications.
- Toker, B., Çevirgen, A. ve Kalıpcı, M. B. (2019). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Seyahat Acentaları Üzerinde Bir Uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 11 (2): 38-53
- Turhan, M., ve Yaraş, Z. (2013). Lisansüstü programların öğretmen, yönetici ve denetmenlerin mesleki gelişimine katkısı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 43(43), 200-218
- Türnüklü, A. (2000). Eğitim Bilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Sayı: 24 (543-559).
- Yarım, A. ve Turan, Ç.S. (2021). Örgütsel Maneviyat İle İş Doyumu Arasındaki İlişki Üzerine Bir Yapısal Eşitlik Modellemesi ,Stratejik Araştırmalar Merkezi; Kars Vol. 13, Iss. 50

- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (8th ed.). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yılmaz, S. (2019). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler-4 Alanında Yeni Ufuklar (pp.255-263), Gece Kitaplığı
- Yücel, İ. ve Koçak, D. (2014). Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (ERZSOSDER) VII – II : 45 -64