Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi
Third Sector Social Economic Review
57(4) 2022, 2719-2736
doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.22.11.1926

Araştırma Makalesi

Algılanan Örgütsel Maneviyatın Yaşam Doyum Düzeyine Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma

The Effect of Perceived Organizational Spirituality on Life Satisfaction Levels: A Study on Managers

Sevda DEMİR
Dr. Öğr. Üyesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
sevdademir@osmaniye.edu.tr
https://orcid.org/0000-0003-1172-973X

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
27.07.2022	**02.11.2022**

Öz

Bu çalışmanın amacı, yönetici pozisyonundaki bireylerin örgütsel maneviyat algılarının yaşam doyum düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Ek olarak, katılımcıların örgütsel maneviyat algılarının ve yaşam doyum düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi de amaçlanmıştır. Araştırma verileri Kahramanmaraş ili tekstil firmalarındaki farklı kademelerde görev yapan 101 yöneticiden toplanmıştır. Araştırmada 21 ifadeden oluşan "örgütsel maneviyat ölçeği" ve 5 ifadeden oluşan "yaşam doyumu ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma verileri SPSS 24.0 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre yöneticilerdeki örgütsel maneviyat algısı yaşam doyum düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca yöneticilerin örgütsel maneviyat algıları sadece yaş değişkenine göre farklılaşırken; yaşam doyum düzeylerinin yaş ve gelir değişkenlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Maneviyat, Örgütsel Maneviyat, Yaşam Doyumu, Duygusal Olaylar Teorisi, Yönetici*

Abstract

The aim of this study was to determine the effect of organizational spirituality perceptions of individuals in managerial positions on their life satisfaction levels. In addition, it was aimed to determine whether the participants' organizational spirituality and life satisfaction levels differ according to their demographic characteristics. The data were collected from 101 managers working at different levels of management in Kahramanmaraş textile companies. In the study, the "Organizational Spirituality Scale" consisting of 21 items, and the "Life Satisfaction Scale" consisting of 5 items, were used. The data were analyzed using the SPSS 24.0 statistical program. According to the results of the research, the perception of organizational spirituality in managers positively affects their level of life satisfaction. In addition, while managers' perceptions of organizational spirituality differed only according to age variable, it was determined that life satisfaction levels differ according to age and income variables.

Keywords: *Spirituality, Organizational Spirituality, Life Satisfaction, Affective Events Theory, Manager*

1. Giriş

Artan rekabet, yaşanan teknolojik gelişmeler ve ortaya çıkan Covid-19 da dâhil olmak üzere insanlık için bir sınav niteliği taşıyan endemi ve pandemiler, günümüz iş dünyasının çalışma koşullarında, kimi zaman yüzeysel kimi zaman da radikal bir takım değişimlere neden olmuştur. Özellikle bazı meslek grupları için iş hayatına ilişkin zaman ve mekân kavramı önemini yitirmiştir. İçinde bulunulan bu

Önerilen Atıf /Suggested Citation
Demir, S., 2022 Algılanan Örgütsel Maneviyatın Yaşam Doyum Düzeyine Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi,* 57(4), 2719-2736.

modern dünya, çalışanlara istedikleri zaman istedikleri yerde çalışma imkânı sunarken, öte yandan madde ve manadan oluşan bireyi her geçen gün yalnızlaştırmakta, bitmek tükenmek bilmeyen bir yarışın içerisine itmektedir. İş ve özel hayatı arasında denge kurmakta zorlanan, özellikle yetki ve sorumluluk düzeyleri diğer çalışanlara nazaran daha fazla olan yöneticilerin yaşam doyumlarında düşüş yaşaması beklenmektedir. Çünkü kariyer basamakları adım adım çıkıldıkça, yetki ve sorumluluklar da orantılı bir şekilde artmaktadır. Hem iş yapan hem de iş yaptıran bir pozisyonda bulunan yöneticiler, yalnızca kendi performanslarından sorumlu olmakla kalmayıp, ek olarak kendisine bağlı olan çalışanların da performanslarından sorumlu olmaktadırlar. Bu nedenle yöneticiler için beklentileri doğru algılamak ve yönetmek en önemli husustur. Gün içerisinde gerçekleşen yoğun toplantılar, üst yönetime karşı sorumluluklar, her bir çalışana eşit mesafede olma ve adil olma çabası gibi faktörlerin, yönetici pozisyonundaki bireylerin yaşam doyum düzeylerini etkilemesi beklenmektedir.

1990'lı yılların sonlarından bu yana Wallstreet Journal, Business Week, Fortune gibi yayınlar, anlam ve amaç arayışı içerisinde olan bireyin, örgütsel yaşama manevi bir bakış açısı kazandırılmasının gerektiğini vurgulamaktadır. Bireylerin iş yerinde geçirdikleri süre ve işin de bireylerin sosyal kimliğinden kısmen sorumlu olduğu düşünüldüğünde, örgüt içinde çalışanların, ruhlarını besleyen yönetim uygulamalarına odaklanılmasının (Duchon ve Plowman, 2005, s.809) faydalı olacağı öngörülmektedir.

Günümüzde birey ve içinde yer aldığı toplum için kritik derecede önem arz eden maneviyat kavramının iş çevresi ve bunun özel hayata yansıması açısından araştırılmaya değer bir konu olarak görülmüştür. Bu çalışma uluslararası literatürde araştırmalara konu olmuş, ancak ulusal literatürde yeterince irdelenmediği düşünülen örgütsel maneviyat ile gerek uluslararası literatürde gerekse de ulusal literatürde yaygın olarak ele alınmış yaşam doyumu kavramları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere kurgulanmıştır. Bunun için öncelikle literatür derinlemesine taranmış, akabinde kavramlara yönelik ölçekler ve araştırma evreni belirlenerek veriler toplanmıştır. Yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular sunulmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

Kavramsal çerçeve başlığı altında örgütsel maneviyat ve yaşam doyumu değişkenleri hakkındaki literatür gözden geçirilmiştir.

2.1. Örgütsel Maneviyat

Arapça "ma'na" kelimesinden türeyen maneviyat kavramı (Ok, 2006, s. 20) İngilizce alan yazınında "spirituality" kelimesinin karşılığı olarak kullanılmaktadır (Aksakal ve Kahveci, 2021, s. 806). TDK Güncel Türkçe Sözlüğü'nde (2022) maneviyat kavramı "maddi olmayan, manevi şeyler; yürek gücü, moral" olarak tanımlanmıştır. Çoğu zaman din ve maneviyat kavramı aynı kavram olarak algılanabilmektedir. Oysa iki kavram birbirinden farklıdır. Manevi duyguları yoğun olan bir kişi dindar olarak algılanabilir, ancak dindar bir kişinin manevi duygularının yoğun olduğu söylenemez. Diğer bir ifade ile din, bireyin içinde yaşadığı mevcut toplumun temelini oluştururken, maneviyat (bireyin ruhunda taşıdığı gerçek) toplumdaki değerleri desteklemektedir. Dinin yokluğunda, toplumun kendi başına hayatta kalabileceği, maneviyat yokluğunda ise dünyadaki hiçbir toplumun ayakta kalamayacağı öngörülmektedir (Gupta, Kumar ve Singh, 2014, s. 80). Din ve maneviyatın birbirinden ayrı anlamlarda olduğunu vurgulayan Dalai Lama, *din* kavramının, herhangi bir inanç geleneğinin iddiaları içindeki itikad, ritüel, dua sistemleri ve bunlara yönelik düzenlenen davranış ve fikirlerle alakalı olduğunu; *maneviyatın* ise sevgi, merhamet, sabır, hoşgörü, affetme, bireysel sorumluluk ve bireyin çevresine uyum duygusu gibi olumlu psikolojik kavramlar da dahil olmak üzere insan ruhunun nitelikleri ile ilgili bir kavram olduğunu belirtmiştir (Giacalone, Jurkiewicz ve Fry, 2013, s. 446).

Fry (2003, s. 705), maneviyatı, bireyin davranışlarını etkileyen daha yüce bir güç ya da varlıkla olan ilişkinin yansıması olarak tanımlamaktadır. Maneviyat kavramının genellikle dini uygulamalarla ilişkilendirildiğini belirten Petchsawanga ve Duchon (2012, s. 191)'a göre iki kavram arasında farklılıklar söz konusudur ve bu farklılıklar özellikle batı toplumlarında laik bir ortam olarak kabul edilen işyerlerinde çok önemlidir. Maneviyat, hem bireylerin hem de kuruluşların performansını etkileyebilir. Çalışanlar işyeri ile manevi bir bağ hissedebilirlerse, bu durumun ekip etkinliğine ve çalışan bağlılığına yansıması beklenmektedir (El-Hamed Diab ve Mohamed, 2020, s. 47).

Maneviyatın, çalışanlar, iş yeri ve örgüt için önemli olduğunu düşünen kuruluşlarda, maneviyata olan ilgi, değer ve sosyal fayda yaratma kapasitesi nedeniyle artış göstermektedir. Bu ilgi maneviyat kavramının, yönetim çalışmalarında *bireysel maneviyat, işyeri maneviyatı* ve *örgütsel maneviyat* olmak üzere üç ana perspektifte değerlendirilmesine yol açmıştır (Rocha ve Pinheiro, 2021, s. 241). *Bireysel maneviyat,* bireyin Tanrı ya da yüce bir güç ile olan ilişkisi ve bu ilişkinin bireyin davranışlarına yansıması olarak görülebilir (Fry, 2003, s. 705). *Örgütsel maneviyat* ise, bir organizasyonun manevi değerler ve uygulamalar gibi belirli özelliklere sahip olmasıdır. Weitz, Vardi ve Setter (2012, s. 256)' a göre, "örgütsel maneviyat, değer odaklı liderlik ve sosyal sorumluluk sahibi iş uygulamaları tarafından yönlendirilen, çalışanların kuruluşa olan katkılarını tanıyan, bireysel manevi gelişimi ve refahı teşvik eden bir organizasyon kültürüdür. *İşyeri maneviyatı* kavramı ise, çalışmayı manevi bir yol, büyüme ve topluma anlamlı bir şekilde katkıda bulunma fırsatı olarak gören kişi ve kuruluşlarla ilgilidir (Chinomona, 2017, s. 695). El-Hamed Diab ve Mohamed (2020, s. 46), işyeri maneviyatının, iş yerindeki ruhu desteklemek anlamına geldiğini, dine veya herhangi bir dini ilkeye bağlı kalmakla açıklanamayacağını, daha çok içsel bilgelik, insanlıkla bağlantı ve işyerindeki değerin işe katkısı olduğuna inanıldığında, işten gelen işyerindeki değer olarak algılanması gerektiğini vurgulamaktadır. Garg (2020, s. 836) ise, işyeri maneviyatını, değer ve inanç sistemi gibi farklı kavramlar yardımıyla gelişim çizgisi, içsel benlikle temasa geçme yolu, kendini gerçekleştirme aracı ve içsel bir deneyim olarak ele almıştır.

Çalışmamızda dinamik bir olgu olan örgütsel maneviyat kavramı ele alınmıştır. Şüphesiz örgütsel maneviyat, bireysel maneviyattan ve işyeri maneviyatından etkilenmektedir. Bütün bileşenleri beslerken, kendi döngüsünü bileşenleri aracılığıyla beslemektedir. Örgütsel maneviyat, bireysel maneviyatla birlikte ulaşılması gereken yol ve hedeftir (Rocha ve Pinheiro, 2021, s. 248). Milliman, Czaplewski ve Ferguson (2003, s. 429) örgütsel maneviyatı, anlamlı çalışma, topluluk duygusu ve kurumsal değer olmak üzere üç boyutta ele almıştır. *İşin anlamlılığı*, bireyin yaptığı işin önemli ve anlamlı bir yaşam parçası olduğunu hissetmesidir. Anlamlı iş, çalışanların iş tatminini destekler, mutluluk ve neşeye yol açar. Bu sayede yaratıcılık için fırsatlar sağlar. İşyerinde *topluluk duygusu*, bir grup başka insanla ortak bir amaç için çalışmaktan kaynaklanan bir uyum duygusu olarak açıklanmaktadır. Günümüzde çalışanlar, zamanlarının çoğunu işyerinde geçirmekte, ailesi ve yakın çevresi için yeterli zamana sahip olamamaktadırlar. Bu eksikliği ise işyerinde bir topluluk duygusuyla karşılamak istemektedirler. *Kurumsal değerler*, organizasyonun her üyesi tarafından takip edilmesi gereken, kabul edilebilir davranış standartlardır (Duchon ve Plowman, 2005, s. 814). Hızla değişen çalışma ortamları nedeniyle kurumsal değerler çok önemli hale gelmiştir. Milliman ve ark. (2003, s. 430), kurumsal değerlerin memnuniyet için en önemli manevi faktör olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışmamızın bağımsız değişkeni olarak belirlenen örgütsel maneviyat kavramının literatürde, örgütsel sinizm (Adebayo, Akanmode ve Udegbe, 2007; Aksakal ve Kahveci, 2021), duygusal zeka (Chin, Anantharaman ve Tong, 2011; Pradhan ve Jean, 2016), sosyal zeka (Singh, 2014; Promsri, 2019), örgütsel bağlılık (Marschke, Preziosi ve Harrington, 2009; Dimaano, 2015; Aksakal ve Kahveci, 2021), çalışan performansı (Avcı, 2019), meditasyon ve iş performansı (Petchsawanga ve Duchon, 2012), örgüt kültürü (Ünal ve Turgut, 2015), akademik stres (Paul ve Saha, 2016), örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik (El-Hamed Diab ve Mohamed, 2020), iş yaşam kalitesi (Chinomona, 2017), iş memnuniyeti (Ahmad ve Omar, 2014; Hassan, Bin Nadeem ve Akhter, 2016; Sony ve Karingada, 2018; Mishra ve Kumar, 2022), çalışan refahı (Aboobaker, Edward ve Zakkariya, 2019), tükenmişlik (Sharma ve Sharma, 2018), sapkın davranış (Weitz ve ark, 2012; Ahmad ve Omar, 2014; Haldorai, Kim, Chang ve Li, 2020) bireysel maneviyat (Pawar, 2017), örgütsel vatandaşlık davranışı (Garg, 2020) gibi değişkenlerle incelendiği görülmüştür. Özetle, örgütsel maneviyat kavramı, bireyler arasındaki bağlantıyı sağlayan, bireylerin hayatlarının amacını aydınlatan bir olgu olarak kendini sunduğunda, bireyleri diğer topluluklarla ve nesillerle de bağlamaktadır. Bu noktada örgüt üyelerine faydaları şüphesizdir. Ancak bu fayda sadece paydaşlara değil, bir bütün olarak topluma ve gelecek nesillere yansıtılarak genişletilmelidir (Rocha ve Pinheiro, 2021, s. 248).

2.2. Yaşam Doyumu

İlk kez Neugarten ve arkadaşları (1961) tarafından ele alınan yaşam doyumu, bireyin beklentileri ile sahip olduklarının karşılaştırılması sonucu elde edilen durumdur (Erol ve Kaba, 2018, s. 52). Yaşam doyumu kavramı, bir bütün olarak kişinin yaşam kalitesinin bilişsel ve öznel bir değerlendirmesini

temsil etmektedir (Meule ve Voderholzer, 2020, s. 3043). Diğer bir ifade ile yaşam doyumu, bireyin çalışma hayatı ve özel hayatına yönelik sahip olduğu doyumdur. Filozoflar ve psikologlar başta olmak üzere çoğu araştırmacı, uzun süredir iyi yaşam ve bunun nasıl elde edilebileceği ile ilgili çalışmalar yürütmektedir. Örneğin, algılanan sosyal destek ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye değinen Extremera ve Rey (2016, s. 100) ve Kong, Gong, Sajjad, Yang ve Zhao (2019, s. 2733) daha fazla sosyal destek algılayan kişilerin yaşamlarından daha fazla memnun olma eğiliminde olduklarını vurgulamışlardır. Diener, Inglehart ve Tay (2013, s. 521)'e göre yaşam doyumu puanları, hem insanların yaşamlarındaki (evlilik ve iş gibi) kişisel faktörlerden hem de toplum ve toplumsal koşullardan etkilenir. Böylece, yaşam doyumu, her bir birey tarafından deneyimlendiği gibi, toplumda neyin iyi neyin kötü gittiğine dair ek bir pencere açmaktadır.

Genel refahın bir parçası olarak görülen yaşam doyumu, bireysel duygu ve deneyimlere bağlı olarak bireyin kendi yaşamını değerlendirmesidir. Bir kişinin yaşamının dış koşulları (gelir düzeyleri, iş ve aile ilişkileri gibi) ve içsel psikolojik kaynakları (kişiliğin nispeten istikrarlı özellikleri), kişinin iyi psikososyal işleyişini, tatmin ihtiyacını ve katılımını şekillendirir. İyi psikososyal işlevsellik, olumlu günlük duygulara ve genel bir yaşam doyumu duygusuna dönüşür. Günlük mutluluk, bir kişinin yeni deneyimler biriktirme ve yeni fikirleri benimseme kapasitesini genişletir. Deneyimler ve yeni fikirler ise, içsel psikolojik kaynakları geliştirebilir. Gelişmiş psikolojik kaynaklar (özgüven ve zorluklarla başa çıkma yeteneği gibi) dış koşulların iyileştirilmesine yönelik davranışları motive edebilir (Baláž ve Valuš, 2020, s. 2). Beklentilerin karşılanması durumunda yaşam doyumunun yüksek olması, karşılan(a)maması durumunda ise yaşam doyumunun düşük olması öngörülmektedir. Bireylerin iyilik halini temsil eden yaşam doyumu, mutluluk ve pozitif ruh sağlığını açıklayan önemli bir kavramdır (Erol ve Kaba, 2018, s. 52). Yaşam doyum düzeyi yüksek bireyler günlük yaşantısında yakın çevresi ve uzak çevresinde karşılaştığı sorunları pozitif yönde değerlendirebilen bireylerken; yaşam doyum düzeyi düşük bireylerin söz konusu sorunlardan kaçmak adına negatif bir bakış açısı geliştirdikleri görülmüştür (Peker, Cengiz ve Yıldız, 2021, s. 200).

Yaşam doyumu kavramının, yaşam boyu öğrenme (Akyol, Başaran ve Yeşilbaş, 2018), sosyal destek (Han ve ark., 2021), sıkıntıyı tolere etme düzeyi (Avşaroğlu ve Koç, 2019), psikolojik sözleşme ihlali ve iş tatmini (Ampofo, 2020), risk toleransı (Baláž ve Valuš, 2020), stres (Mahmoud, Staten, Hall ve Lennie, 2012; Roux ve Wright, 2020; Rogowska, Kuśnierz ve Bokszczanin, 2020), Covid-19 korkusu (Aksoy ve Atılgan, 2021), psikolojik sağlamlık (Bajaj ve Pande, 2016; Alibekiroğlu, Akbaş, Ateş ve Kırdök, 2018; Zheng, Huang ve Fu, 2020; Reyes, Satorres ve Meléndez, 2020; Odacı, Ülken ve Bülbül, 2022), benlik saygısı ve akademik başarı (Çetinceli ve Acar, 2022), iş yaşamında yalnızlık (Demir ve Çobanoğlu, 2022), iş ve aile çatışması (Türker ve Çelik, 2019), bilişsel esneklik (Yelpaze ve Yakar, 2019), din ve sosyal ağlar (Lim ve Putnam, 2010), psikolojik esneklik ve ruh sağlığı (Lucas ve Moore, 2019), olumlu duygular ve dayanıklılık (Cohn, Fredrickson, Brown, Mikels ve Conway, 2009), sosyal medya bağımlılığı ve benlik saygısı (Hawi ve Samaha, 2016) değişkenleri ile birlikte incelendiği görülmüştür.

2.3. Kavramlar Arası İlişkiler

Örgütsel yaşamda bireylerin, doğrudan ya da dolaylı olarak şahit oldukları bazı duygusal olaylar, davranışlarına olumlu ya da olumsuz olarak yansımaktadır. Wiss ve Crapanzano (1996) tarafından geliştirilen duyguların birey davranışları üzerindeki etkilerini açıklayan duygusal olaylar teorisi, bireylerin geçmişte ya da gün içerisinde yaşadığı ya da şahit olduğu bir olayın günün geri kalanında sergileyeceği davranışları etkilediğini kabul etmektedir (Özdevecioğlu, 2004, s. 184). Thompson ve Phua (2012, s. 276) duygusal olaylar teorisinin çalışanların içsel etkileri ile çalışma ortamlarında meydana gelen ve performanslarını, örgütsel bağlılıklarını ve iş tatminlerini etkileyen olaylar ve tepkileri arasındaki ilişkiyi açıkladığını belirtmişlerdir. Chinomona (2017, s. 694) ise, duygusal iş davranışlarının çalışan ruh halleri ve duygularıyla açıklandığını, işyerinde olumlu ve olumsuz tetikleyici duygusal olayların ayırt edilebilir olduğunu ve çalışanların iş doyumu üzerinde önemli bir psikolojik etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. Örneğin, araştırmalar yönetici pozisyonundaki bireylerin başarılarının arka planında korku, öfke, narsist kişilik ve depresyon gibi patolojik rahatsızlıkların yer alabileceğini göstermektedir. Söz konusu patolojik rahatsızlıklar yalnızca bireyi değil yakın çevresini hatta çalışma ortamında sorumlu olduğu kişiler ve kuruluş üzerinde de olumsuz etkilere sahip olabilmektedir. Öyle ki başarı için alınan risklerin verdiği psikolojik baskıları indirgeyebilmek için kimi

zaman maddi ödüller yeterli görülmemektedir. Bireyi baskı altına alan bu durum genellikle hem fiziksel hem de psikolojik anlamda yıpratmakta, gerek çalışma ortamında gerek özel hayatta bireyi sosyallikten uzak izole bir yaşama zorlamaktadır.

Manevi örgütler, insani kaygı ve kazanımlarını bünyesinde barındıran kültürler tarafından karakterize edilmiş daha yüksek amaç ve talepleri olan örgütlerdir (Giacalone ve ark., 2013, s. 454). Araştırmalar, örgüt vizyonunu anlayan ve kendi uygun gördüğü şekilde hareket etme özerkliği verilen katılımcıların diğer insanların hayatlarında olumlu yönde değişimlerin meydana gelmesine olanak sağlamakla kendi hayatlarını da zenginleştirdikleri ve bu sayede bir bütünlük deneyimi edindiklerini göstermektedir. Ayrıca görev aşkı gibi yapılan işlerden doğan memnuniyet ve bunun örgütsel bağlılık ve üretkenliğe pozitif yönde yansıması stres gibi olumsuz durumların azalmasına vesile olmaktadır (Fry, 2003, s. 713). Gupta ve ark. (2014, s. 86) örgütsel maneviyat ile iş tatmini arasındaki ilişkiye dönük gerçekleştirdikleri çalışmalarında, her bireyin hem iş hem de özel yaşamı olduğunu, iş yaşam memnuniyetinin otomatik olarak özel yaşamda daha fazla memnuniyete yol açacağını vurgulamışlardır. Weitz ve ark. (2012, s. 270), maneviyat algısı yüksek olan üyelerin olumsuz koşullarda daha uygun örgütsel davranışlarda bulunmasıyla, örgütsel maneviyatın örgütsel yanlış davranışlarla negatif ilişkili olduğunu gösteren bulgular sunmuştur.

Son 20 yıldır maneviyat kavramının ABD'de önemli bir konu haline geldiğini belirten Lowder (2006, s. 3) bu durumun nedeni olarak materyalizme karşı insanların hayatlarındaki gerçek mana ve amacı bulmak için maneviyata yönelmelerini göstermiştir. İşte bu noktada sosyal bir varlık olarak yaratılan bireyin içinde yer aldığı örgüte karşı hissettiği manevi duygu bireyin yaşam doyum düzeyini etkileyeceği düşünülmektedir. Çalışma ortamından memnun olan, yaptığı işten haz duyan ve takım arkadaşlarına karşı bağlılık hisseden bir ekip üyesinin örgütsel maneviyat algısı yüksek olması beklenmekle birlikte bu durumun bireyin yaşam doyum düzeyini de doğru orantılı bir şekilde etkileyebileceği öngörülmektedir.

Literatürde gerek örgütsel maneviyat ile ilgili gerekse de yaşam doyumu ile ilgili farklı değişkenlerle bağlantı kurularak yapılmış çalışmalar mevcuttur. Ancak örgütsel maneviyat ile ilgili çalışmaların hâlâ yetersiz olduğu düşünülmektedir. Ayrıca çalışmamızın değişkenleri olan yaşam doyumu ve örgütsel maneviyat kavramlarının bir arada incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olması ve çalışmanın yöneticiler üzerinde yürütülmüş olması nedeniyle literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda örgütsel maneviyat algısı ve yaşam doyum düzeyi arasındaki ilişki duygusal olaylar teorisi çerçevesinde ele alınmış ve aşağıdaki araştırma hipotezleri oluşturulmuştur:

Hipotez$_1$: Yöneticilerin örgütsel maneviyat algıları yaşam doyum düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Hipotez$_2$: Yöneticilerin örgütsel maneviyat algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

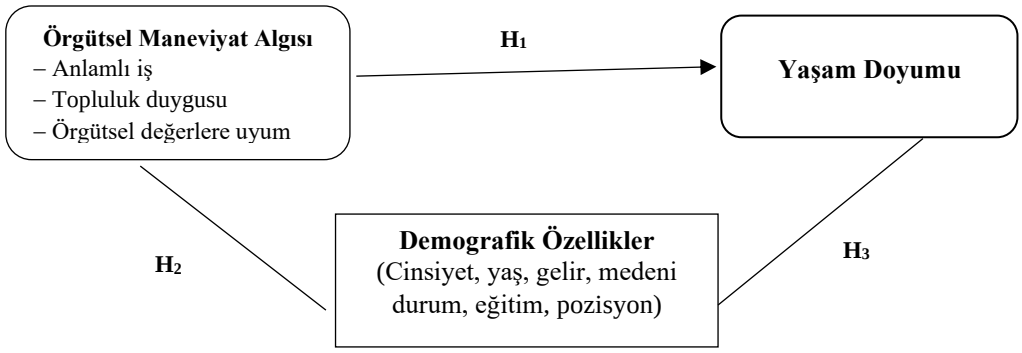
Hipotez$_3$: Yöneticilerin yaşam doyum düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

3. Amaç ve Yöntem

Bireyler için iş yerleri, günlük yaşamlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri, güçlü ilişkiler kurdukları, kendi inanç ve değer yargıları ile kurum değerlerini bütünleştirdikleri, maddi ve manevi olarak kendilerini emniyette hissettikleri ortamlardır. Bu noktada iş yerindeki manevi atmosfer çalışanların iş ve yaşam doyumları için büyük öneme sahiptir. Örgütlerdeki manevi atmosfer, çalışanların birbirleriyle samimi ve güvenilir ilişkiler kurabilmelerine ve bu ilişkiyi koruyabilmek için de ortak bir vicdan oluşturabilmelerine olanak sunmaktadır. Bu araştırmada örgütsel maneviyatın yaşam doyumu üzerindeki etkisi, Kahramanmaraş ili tekstil sektöründe faaliyetine devam eden işletmelerdeki yönetici pozisyonunda bulunan bireylerin algıları doğrultusunda incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, katılımcıların örgütsel maneviyat ve yaşam doyum düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi de amaçlanmıştır. Bu kapsamda oluşturulan araştırma soruları şu şekildedir: Yöneticilerin örgütsel maneviyat ve yaşam doyumuna yönelik algıları ne düzeydedir? Yöneticilerin algılarına göre örgütsel maneviyat ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Örgütsel maneviyat yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır? Yöneticilerin

örgütsel maneviyat algıları demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır? Yöneticilerin yaşam doyum düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırma modeli, örgütsel maneviyatın yaşam doyumu üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik tasarlanmıştır. Bu modelin bağımsız değişkeni örgütsel maneviyat, bağımlı değişkeni ise yaşam doyumu olarak belirlenmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma örneklemi seçiminde kasti (yargısal) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kasti (yargısal) örnekleme, araştırmacının kendi kişisel gözlemlerinden hareketle araştırma sorunsalına uygun olduğunu düşündüğü belirli özellikleri taşıyan katılımcıların seçildiği yöntemdir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 132). Evreni temsil etme özelliği taşıdığı düşünülen örneklemi, Kahramanmaraş ili tekstil sektöründe faaliyetini sürdüren işletme yöneticileri oluşturmaktadır. Evrende yer alan yönetici sayısını belirlemek için firma ziyaretleri, e-posta ve telefon görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odası'nın 2021 yılı verilerinden faydalanılarak Kahramanmaraş ilinde üretim yapan yaklaşık 465 tekstil firmasının (iplik/dokuma ve boya kasar/örme ve konfeksiyon) olduğu belirlenmiştir. Ancak zaman ve maliyet bakımından tüm tekstil firmalarıyla iletişime geçilememiştir. Ayrıca iletişim kurulan bazı firma yöneticilerinden araştırmaya katılım konusunda olumlu geri dönüş alınamamıştır. Bu nedenle araştırma Kahramanmaraş ili Dulkadiroğlu ve Onikişubat ilçelerinde faaliyette bulunan ve araştırmaya katılım konusunda olumlu dönüş yapan farklı kademelerdeki firma yöneticileri üzerinde yürütülmüştür. Online hazırlanan anket formu, 2022 yılı Şubat ayında Google Formlar platformu üzerinden hazırlanmış, e-posta ve sosyal medya kanalları vasıtasıyla araştırmaya katılmayı kabul eden yöneticilerle paylaşılmıştır. Katılımcılara, ankete katılımın tamamen gönüllülük esasına dayalı olduğu bildirilmiş, verilerin toplanması ve kullanılması sırasında kimliklerinin gizli tutulacağının garantisi verilmiştir. Araştırmada toplam 123 yöneticiye (ilk kademe, orta kademe ve üst kademe) oluşturulan anket formu gönderilmiştir. Araştırmanın güven seviyesi ve kabul edilebilir hata oranları dikkate alınarak %5 kabul edilebilir hata payı ile %95 güven aralığında dönüş sağlanan 116 anketten, gelişi güzel ve eksik doldurulan anketlerin değerlendirme dışında tutulmasıyla 101 adet katılımcıdan evreni temsil etme özelliği taşıyan veri elde edilmiştir. Elde edilen örneklem sayısının, Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004, s. 50)' ın çalışmalarında sundukları örneklem büyüklüğü hesaplama yöntemine göre araştırmanın yürütülebilmesi için yeterli olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 10.01.2022 tarihli ve 2022/1/3 sayılı kararı ile etik ilkelere uyduğu kabul edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların örgütsel maneviyat algılarını belirlemeye yönelik ifadelerin yer aldığı ölçek, ikinci bölümde katılımcıların yaşam doyum düzeylerini belirlemeye yönelik ifadelerin yer aldığı ölçek ve son olarak üçüncü bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ifadelere yer verilmiştir.

Araştırmada katılımcıların örgütsel maneviyat algılarını belirlemek için Milliman ve ark., (2003) tarafından geliştirilen, Çakıroğlu ve Aydoğan (2021) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel

Maneviyat Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Örgütsel Maneviyat Ölçeği, 21 ifade ve 3 alt boyuttan (*anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerlere uyum*) oluşan, iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) ,88 olarak belirlenen, 5'li Likert tipi (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) bir ölçektir.

Araştırmada katılımcıların yaşam doyum düzeylerini belirlemek için Diener ve ark., (1985) tarafından geliştirilen, Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Yaşam Doyum Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Yaşam Doyum Ölçeği, tek boyutlu ve 5 ifadeden oluşan, iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) ,88 olarak belirlenen, 5'li Likert tipi (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) bir ölçektir.

Bu çalışmada örgütsel maneviyat ölçeği ve alt boyutları ile yaşam doyumu ölçeğine ilişkin iç tutarlılık katsayıları Tablo 1'de sunulmuştur. Örgütsel maneviyat ölçeğinin bütününe ilişkin iç tutarlılık katsayısı ,98 olarak, yaşam doyumu ölçeğine ilişkin iç tutarlılık katsayısı ise ,89 olarak belirlenmiştir.

3.4. Analiz ve Bulgular

Araştırma verilerinin analizi için SPSS 24.0 programı aracılığıyla betimsel istatistikler, korelasyon, basit doğrusal regresyon, t-Testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Bu çalışma için örgütsel maneviyat ve yaşam doyumu ölçeklerinin yapısal geçerliliklerini belirlemek amacıyla faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin faktör yapısının incelenmesi amacıyla temel bileşenler analizi (principal components analysis) kullanılarak açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklere yönelik faktör yükleri ve Cronbach Alpha değerleri Tablo 1'de sunulmuştur. Faktör yükü ,500'ün altında olan bir ifadeye rastlanmamıştır.

Tablo 1: Ölçeklere Yönelik Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Ölçekler	İfade sayısı	Cronbach Alpha (α)	Faktör Yük Aralığı	Açıklanan Toplam Varyans (%)
Örgütsel Maneviyat	**21**	**,982**	**,545-,822**	
Anlamlı iş	6	,950	,606-,796	**83,434**
Topluluk Duygusu	7	,948	,545-,813	
Örgütsel Değerlere Uyum	8	,973	,643-,822	
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,939				
Barlett küresellik testi: ki-kare=3068,495; df=210; p=,000				
Yaşam Doyumu	**5**	**,892**	**,760-,925**	**70,093**
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri:,822				
Barlett küresellik testi: ki-kare= 310,013; df=10; p=,000				

Araştırma değişkenlerine ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ve -1 değerleri arasında değiştiği; dolayısıyla normal dağılım koşullarına uygunluk (Gürbüz ve Şahin, 2018: 214) gösterdiği tespit edilmiştir. Değerler incelendiğinde örgütsel maneviyat ölçeği için çarpıklık (skewness) değeri -676 ve basıklık (kurtosis) değeri -,323 iken; yaşam doyumu ölçeği için çarpıklık (skewness) değeri -,277 ve basıklık (kurtosis) değeri -,816 olarak belirlenmiştir. Bu nedenle hipotezlerin test edilmesi için korelasyon ve regresyon analizlerinin dışında parametrik testlerden olan t-Testi ve ANOVA kullanılmıştır.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	**Sayı**	**%**	**Medeni Durum**	**Sayı**	**%**
Kadın	18	17,8	Evli	80	79,2
Erkek	83	82,2	Bekâr	21	20,8
Yaş	**Sayı**	**%**	**Eğitim**	**Sayı**	**%**
30 yaş ve altı	11	10,9	Önlisans	10	9,9
31-40	55	54,5	Lisans	74	73,3
41-50	35	34,7	Lisansüstü	17	16,8
Gelir	**Sayı**	**%**	**Pozisyon**	**Sayı**	**%**
5499 TL ve altı	19	18,8	Alt Kademe Yönetici	18	17,8
5500-7499 TL	27	26,7	Orta Kademe Yönetici	41	40,6
7500-9499 TL	22	21,8	Üst Kademe Yönetici	42	41,6
9500TL ve üzeri	33	32,7			

(n=101)

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların çoğunluğu erkek (%82,2), 31-40 yaş aralığında (%54,5), evli (%79,2), 5500-7499 TL gelir aralığında (%26,7), lisans mezunu (%73,3) ve üst kademe yöneticilerden (%41,6) oluşmaktadır.

Katılımcıların örgütsel maneviyat ve yaşam doyumu ile ilgili görüşlerinin yer aldığı örgütsel maneviyat ölçeği ve yaşam doyum ölçeği betimleyici istatistik analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Betimleyici İstatistikler ve Değişkenler Arası Korelasyon

Değişkenler	**Ort.**	**ss.**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Örgütsel Maneviyat (1)	3,47	1,10	1				
Anlamlı iş (2)	3,54	1,09	,938**	1			
Topluluk Duygusu (3)	3,48	1,13	,970**	,886**	1		
Örgütsel Değerlerle Uyum (4)	3,42	1,20	,965**	,884**	,904**	1	
Yaşam Doyumu (5)	3,10	1,02	,644**	,659**	,604**	,601**	1

p<.01**

Katılımcıların örgütsel maneviyat ve alt boyutları puanlarının yüksek düzeyde, yaşam doyumu puanlarının ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel maneviyat (r=,644; p<.01) ve alt boyutlarından olan anlamlı iş (r=,659; p<.01), topluluk duygusu (r=,604; p<.01)ve örgütsel değerlerle uyum (r=,601; p<.01) ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Tablo 3 incelendiğinde, örgütsel maneviyat ölçeği boyutlarından katılım düzeyi en yüksek olan anlamlı iş boyutu (3,54) ve bu ölçekteki ifadelere katılım oranı en düşük olan boyut ise örgütsel değerlere uyum boyutu (3,42) olduğu tespit edilmiştir. Tek boyuttan oluşan yaşam doyum ölçeğinin ise katılım oranı puanı 3,10 şeklinde gerçekleşmiştir.

Yöneticilerin örgütsel maneviyat algılarının yaşam doyum düzeyleri üzerine etkisini belirlemek için basit regresyon analizi yapılmıştır. Basit regresyon analizi sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Değişkenlere Yönelik Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	β1	R^2	Düzeltilmiş R^2	Beta	t	p
Yaşam Doyumu	,597	,415	,409	,644	8,377	,000

(Bağımsız Değişken) Sabit-* **Örgütsel Maneviyat

Tablo 4'de görüldüğü üzere örgütsel maneviyat algısı ve yaşam doyum düzeyi ilişkisi anlamlıdır (F=25,596; p=,000). Katılımcıların örgütsel maneviyat algısı yaşam doyum düzeylerini pozitif yönlü olarak etkilemektedir. Analiz sonucunda düzeltilmiş R^2 değeri, 409'dur. Elde edilen değerlere göre katılımcılardaki yaşam doyum düzeylerinde gerçekleşen değişimin %41,5'inin katılımcıların örgütsel maneviyat algılarından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Diğer bir ifade ile katılımcıların örgütsel maneviyat algılarındaki 1 puanlık artış, yaşam doyum düzeylerinde, 597 (β1) puan artışa neden olacağı söylenebilir. Böylece "*Yöneticilerin örgütsel maneviyat algıları yaşam doyum düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir*" şeklinde oluşturulan Hipotez$_1$ kabul edilmiştir.

Tablo 5: Örgütsel Maneviyat Algısının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler		N	Ort.	ss.	Test Değerleri
Cinsiyet	Kadın	18	3,64	1,08	t=,704
	Erkek	83	3,44	1,10	p=,488
Yaş	30 yaş ve altı	11	3,46	1,48	F=5,571
	31-40	55	3,18	1,04	**p=,005**
	41-50	35	3,94	,90	
Medeni Durum	Evli	80	3,44	1,14	t=,801
	Bekâr	21	3,62	,91	p=,428
Eğitim	Ön lisans	10	3,70	1,24	F=1,774
	Lisans	74	3,54	1,10	p=,175
	Lisansüstü	17	3,03	,96	
Gelir	5499 TL ve altı	19	3,38	1,13	F=,763
	5500-7499 TL	27	3,75	,60	p=,517
	7500-9499 TL	22	3,34	1,10	
	9500TL ve üzeri	33	3,40	1,36	
Pozisyon	Alt Kademe Yönetici	18	3,55	,87	F=,410
	Orta Kademe Yönetici	41	3,35	1,06	p=,665
	Üst Kademe Yönetici	42	3,56	1,22	

Tablo 5'teki bulgular dikkate alındığında katılımcıların örgütsel maneviyat puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (F=5,571; p<0,05). Yapılan post hoc-Tukey testi ile 41-50 yaş aralığında bulunan yöneticilerin örgütsel maneviyat puanları diğer yaş gruplarındaki katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Öte yandan katılımcıların örgütsel maneviyat algılarının cinsiyet, medeni durum, eğitim, gelir ve pozisyona göre farklılaşmadığı (p>0,05) tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre "*Yöneticilerin örgütsel maneviyat algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.*" şeklinde oluşturulan Hipotez$_2$ kısmen desteklenmiştir.

Tablo 6:Yaşam Doyum Düzeyinin Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler		N	Ort.	ss.	Test Değerleri
Cinsiyet	Kadın	18	3,32	,76	t=1,247
	Erkek	83	3,06	1,06	p=,221
Yaş	30 yaş ve altı	11	3,51	1,01	F=5,033
	31-40	55	2,82	1,03	**p=,008**
	41-50	35	3,42	,87	
Medeni Durum	Evli	80	3,04	1,03	t=1,301
	Bekâr	21	3,34	,93	p=,202
Eğitim	Ön lisans	10	3,00	1,20	F=,057
	Lisans	74	3,12	,97	p=,945
	Lisansüstü	17	3,11	1,15	
Gelir	5499 TL ve altı	19	2,48	1,03	F=3,779
	5500-7499 TL	27	3,44	,89	**p=,013**
	7500-9499 TL	22	3,25	,84	
	9500TL ve üzeri	33	3,08	1,09	
Pozisyon	Alt Kademe Yönetici	18	2,79	1,00	F=1,056
	Orta Kademe Yönetici	41	3,16	,93	p=,352
	Üst Kademe Yönetici	42	3,19	1,10	

Tablo 6'ya göre katılımcıların yaşam doyum puanlarının yaş (F=5,033; p<0,05) ve gelir (F=3,779; p<0,05) değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Post hoc-Tukey testi sonucunda 30 yaş ve altı katılımcıların yaşam doyum düzeyleri puanının diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan aylık gelir düzeyi 5500-7499 TL olan katılımcıların yaşam doyum düzeyleri puanları diğer gelir seviyesi gruplarına göre daha yüksektir. Cinsiyet, medeni durum, eğitim ve pozisyona göre farklılaşmadığı (p>0,05) görülmüştür. Böylece elde edilen sonuçlara dayanarak "*Yöneticilerin yaşam doyum düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.*" şeklinde oluşturulan Hipotez$_3$ kısmen desteklenmiştir.

4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada örgütsel maneviyat algısının yaşam doyum düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Ek olarak katılımcıların demografik özelliklerine göre örgütsel maneviyat algılarının ve yaşam doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Literatürde örgütsel maneviyat kavramına yönelik çalışmaların yeterli düzeyde olmadığının düşünülmesi ve söz konusu değişkenlerin birlikte ele alındığı çalışmalara rastlanmamış olması araştırmanın orijinalliğini ortaya koymaktadır.

Gerçekleştirilen betimsel istatistik analiz sonuçlarına göre, katılımcıların örgütsel maneviyat algılarının ortalama puanının 3,47; yaşam doyum düzeylerinin ise ortalama puanının 3,10 olduğu belirlenmiştir. Öte yandan örgütsel maneviyat alt boyutlarına ilişkin en yüksek ortalama puan *anlamlı iş* alt boyutunda (3,54); en düşük ortalama puan ise *örgütsel değerlere uyum* alt boyutundan (3,42) elde edilmiştir. Katılımcıların örgütsel maneviyat algıları ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki (r=,644) olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için gerçekleştirilen regresyon ve farklılık analizi sonuçlarına göre; yöneticilerin örgütsel maneviyat algıları yaşam doyum düzeylerini pozitif yönde anlamlı bir

şekilde etkilemektedir. Yönetici pozisyonunda bulunan bireylerin yaşam doyum düzeylerinde ortaya çıkan değişimin %41,5'i örgütsel maneviyat algıları ile açıklanabilmektedir.

Katılımcıların örgütsel maneviyat algılarının ve yaşam doyum düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere t testi ve ANOVA analizleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; katılımcıların algıladıkları örgütsel maneviyat puanlarının cinsiyet, medeni durum, eğitim, gelir ve pozisyona göre farklılaşmadığı ($p>0,05$) yalnızca yaş değişkenine göre farklılaştığı görülmüş olup, yapılan post hoc-Tukey testi ile 41-50 yaş aralığında bulunan yöneticilerin örgütsel maneviyat puanları diğer yaş gruplarındaki katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan katılımcıların yaşam doyum puanlarının yaş ve gelir değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Post hoc-Tukey testi sonucunda 30 yaş ve altı katılımcıların yaşam doyum düzeyleri puanının diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu; aylık gelir düzeyi ise 5500-7499 TL olan katılımcıların yaşam doyum düzeyleri puanları diğer gelir seviyesi gruplarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç yaşam doyumu ve maddi refah arasındaki ilişkiye değinen Diener ve ark. (2010) ile Baláž ve Valuš (2020)'un çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. Gerdan ve Şahin (2020, s. 2850), gelir düzeyi yüksek olan yöneticilerin yaşam doyum düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bireylerin gelir düzeyi yükseldikçe alım gücünün de artacağı, arzu ettiği ihtiyaçları karşılayabileceği, dolayısıyla yaşam doyum düzeyinin de yükseleceği düşünülmektedir. Gelir seviyesinin düşük olması ise söz konusu ihtiyaçların karşılanamaması ya da zamanında karşılanamamasından dolayı yaşam doyum düzeyinin düşük olmasına sebep olacaktır. Öte yandan elde edilen bir diğer bulgu ise katılımcıların yaşam doyum düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim ve pozisyona göre farklılaşmadığı yönündedir. Elde edilen sonuçla paralel olarak Bulut (2016, s. 5) çalışmasında katılımcıların cinsiyetleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını belirtmiştir. Aksoy ve Atılgan (2021, s. 49) ise özel yetenek giriş sınavlarına katılan öğrenciler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada katılımcıların yaşam doyum ölçeği puanlarında demografik olarak anlamlı ilişkiye rastlamamışlardır. Bu sonuç halk eğitim merkezlerinde eğitim gören kursiyerlerin yaşam doyumu algıları ile cinsiyet değişkeni arasında farklılık olduğu sonucuna ulaşan Akyol ve ark. (2018, s. 301)'nın elde ettikleri sonuçtan farklılık göstermektedir. Benzer şekilde Balcı ve Koçak (2017, s. 42) çalışmalarında üniversite öğrencilerinin yaşam doyum düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmişlerdir.

Maneviyat, çalışanların hayattaki asıl amaçlarını gerçekleştirebilecekleri, meslektaşları ve işyeriyle bağlantılı diğer kişilerle güçlü ilişkiler kurabilecekleri ve temel inançları ile kuruluşun değerleri arasında uyum geliştirebilecekleri bir ortam sağlar (El-Hamed Diab ve Mohamed, 2020, s. 55). Manevi bir işyeri, çalışanları daha yaratıcı olmaya, değişiklikleri daha olumlu değerlendirmeye ve daha yüksek iş tatmini, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık deneyimledikçe daha iyi uyum sağlamaya teşvik eder. Bu nedenle manevi bir topluluk duygusu oluşturabilmek adına, her çalışanın dini inancına saygılı, kıdemli çalışanların genç çalışanlara karşı tarafsız ve hoşgörülü bir yaklaşımda bulunduğu, hiyerarşik sınırların kaldırıldığı manevi uygulamalarla her kurum, kültürel bir dönüşüm içerisine girmelidir (Gupta, 2014, s. 86). Duygusal olaylar teorisinden yola çıkarak, Ilies ve Judge (2002, s. 1133), çalışanların iş yerlerinde ne kadar kaliteli ve iyi zaman geçirirlerse günün geri kalanında da o kadar mutlu ve huzurlu olacaklarını vurgulamışlardır. Benzer şekilde Paul ve Saha (2016, s. 46) da çalışmalarında manevi uygulamaların akademik stresi azalttığını belirtmişlerdir. Mahmoud ve ark. (2012, s. 153) üniversite öğrencilerinin depresyon, kaygı, stres, demografik, yaşam doyumu ve baş etme stilleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere gerçekleştirdikleri çalışmalarında yaşam doyumundaki her bir puan artışı için, depresyon, kaygı ve stres düzeylerinde .36, .11 ve .30 puan bir azalmanın olduğunu vurgulamışlardır. Avşaroğlu ve Koç (2019, s. 576) üniversite öğrencileri üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında yaşam doyumunun sıkıntıyı tolere etme üzerinde doğrudan etkisi olduğunu, bireylerin yaşam doyumu arttıkça sıkıntıyı tolere etme düzeylerinin de arttığını belirtmişlerdir. Neck ve Milliman (1994, s. 10) ise çalışmalarında maneviyatın örgüt içinde bireysel ve örgütsel performansı olumlu yönde etkileyebileceğini, bireylerin yaşamlarına yönelik daha olumlu tutum ve davranışlar geliştirmesine olanak tanıyabileceğini, kurumlarına yönelik algılarının pozitif yönde gelişebileceğini belirtmişlerdir. Son olarak Giacalone ve Jurkiewicz (2003, s. 15) manevi bir çalışma atmosferi içerisinde yer alan bireyin farklılıklar karşısında daha birleştirici davranabileceğini, örgüt amaçları doğrultusunda daha sorumluluk bilinciyle hareket edebileceğini, manevi değerlerini çalışma ortamına uyarlayarak örgüt kültürüne katkıda bulunabileceğini vurgulamaktadırlar.

En güçlü olanın hayatta kalabileceğini vurgulayan günümüz rekabet ortamı zorlu ve bitmek bilmeyen bu sistemin içerisinde insanı yalnızlaştırmakta, adeta duyguları ve ruhu alınmış varlıklara dönüştürmektedir. Bu durumdan kurtulmanın ön koşulu doyum ve uyum içerisinde çalışılan maneviyatı yüksek iş ortamlarının tesis edilmesidir. Örgütler amaçlarını daha başarılı çalışandan ziyade daha mutlu çalışan profiline kaydırırsa iş ortamında "Bu işten benim çıkarım ne olacak?" sorusunu soran tamamen maddiyata odaklanmış bireyler değil de "Bu kuruma ve topluma daha fazla nasıl hizmet edebilirim?" sorusunu yönelten merhametli, hoşgörülü, sabırlı ve sorumluluk bilincine sahip manevi duyguları baskın olan bireylerin sayısında ciddi artışlar sağlanacağı öngörülmektedir.

Bu araştırma sırasında sınırlılıklar gözlemlenmiştir. İlk olarak, çalışma örgütsel maneviyat ve yaşam doyumu olmak üzere iki değişkenle sınırlandırılmıştır. Araştırmacılara, farklı değişkenlerinde eklenerek araştırma kapsamının genişletilmesi önerilir. İkinci olarak, araştırmanın katılımcıları, araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul edenler arasından seçildiği için sonuçların genellenebilirliği sınırlıdır. Çalışmanın farklı örneklemler üzerinde, farklı zamanlarda yürütülmesinin, sonuçların genelleme gücünü ve geçerliliğini artırabileceği düşünülmektedir. Üçüncü olarak, anketin tamamlanma süresi ve çalışma koşullarının etkileri ile ilgili olası sınırlılıktır. Örneğin bir yönetici uzun ve zorlu bir toplantı sonrası anketi cevapladıysa örgütsel maneviyat ve yaşam doyumu ölçeklerine ait ifadeleri anlık duygularıyla cevaplamış olabilir. Son olarak, anketin çevrimiçi iletilmiş olmasından kaynaklı bir sınırlılıktan söz edilebilir. Katılımcılar özellikle anket uzun olduğunda basılı bir ankete kıyasla çevrimiçi bir ankette daha az dikkatli olabilir.

Kaynaklar

Aboobaker, N., Edward, M. ve Zakkariya, K.A. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: a multi-group Analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*. 33(1):28-44. https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2018-0049.

Adebayo, O.D., Akanmode, J.A. ve Udegbe, B.I., (2007). The importance of spirituality in the relationship between psychological contract violation and cynicism in the Nigeria police. *Police J*. 80(2):141–166. https://doi.org/10.1350/pojo.2007.80.2.141.

Ahmad, A. ve Omar, Z. (2014). Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science*. 10(19):107-112. doi:10.5539/ass.v10n19p107.

Aksakal, H. İ. ve Kahveci, G. (2021). Öğretmen algılarına göre örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolü. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2): 802-819. Doi: 10.24315/tred.718336.

Aksoy, C. ve Atılgan, D. (2021). COVID-19 korkusu ve yaşam doyum: Özel yetenek giriş sınavlarına katılan öğrenciler örneklemi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1):40-50. doi:10.38021/asbid.887323.

Akyol, B., Başaran, R. ve Yeşilbaş, Y. (2018). Halk eğitim merkezlerine devam eden kursiyerlerin yaşam doyum düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 48: 301-324.

Alibekiroğlu, P.B., Akbaş, T., Ateş, F.B. ve Kırdök, O. (2018). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumu ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkide öz anlayışın aracı etkisi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27(2): 1-17.

Ampofo, E.T. (2020). Do job satisfaction and work engagement mediate the effects of psychological contract breach and abusive supervision on hotel employees' life satisfaction?. *Journal of Hospıtalıty Marketıng & Management*. 1-23. https://doi.org/10.1080/19368623.2020.1817222.

Avcı, N. (2019). İş yeri maneviyatı ile çalışan performansı arasındaki ilişki üzerine bir inceleme, *e-Journal of New Media*, 3(3): 213-223. DOI NO: 10.17932/IAU.EJNM.25480200.2019.3/3.213-225.

Avşaroğlu, S. ve Koç, H. (2019). Yaşam doyumu ile sıkıntıyı tolere etme arasındaki ilişkide iyimserliğin aracı etkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 9(53):565-588.

Bajaj, B., ve Pande, N. (2016). Mediating role of resilience in the impact of mindfulness on life satisfaction and affect as indices of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 93: 63-67. doi: 10.1016/j.paid.2015.09.005.

Baláž, V. ve Valuš, L. (2020). Migration, risk tolerance and life satisfaction: evidence from a large-scale survey. *Journal of Risk Research*. 1-17. https://doi.org/10.1080/13669877.2020.1750454.

Balcı, Ş. ve Koçak, M. C. (2017). Sosyal medya kullanımı ile yaşam doyumu arasındaki ilişki: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma, 1. Uluslararası İletişimde Yeni Yönelimler Konferansı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 34-45.

Bulut, N. (2016). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27): 1-13.

Chin, S. T. S., Anantharaman, R.N. ve Tong, D. Y. K. (2011). The role of emotional intelligence and spiritual intelligence at the workplace. *Journal of Human Resource Management Research.* 2011:1-9. doi: 10.5171/2011.582992.

Chinomona, E. (2017). Modelling the ınfluence of workplace spirituality, quality of work life, expectations towards work on commitment to long-term career of employees ın gauteng province, South Africa. Journal of Applied Business Research (JABR), 33(4): 693-704. https://doi.org/10.19030/jabr.v33i4.9989

Cohn, M.A., Fredrickson, B.L., Brown, S.L., Mikels, J.A. ve Conway, A.M. (2009). Happiness unpacked: Positive emotions ıncrease life satisfaction by building resilience. Emotion. 9(3): 361-368. doi: 10.1037/a0015952.

Çakıroğlu, D. ve Aydoğan, E. (2021). Örgütsel maneviyat ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 56(2): 1062-1077. doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.21.05.1540.

Çetinceli, K. ve Acar, Ö.F. (2022). Benlik saygısı, yaşam doyumu ve akademik başarı arasındaki ilişki: Lojistik öğrencileri üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi. 13(34):412-425. https://doi.org/10.21076/vizyoner.960133.

Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe' ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15(59): 1250-1262. DOI:10.17755/esosder.75955.

Demir, S. ve Çobanoğlu, N. (2022). Eğitim örgütlerinde iş yaşamında yalnızlık ile yaşam doyumu ilişkisi: işle bütünleşmenin aracı rolü. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 21(82):546-558. doi:10.17755/esosder.1011832.

Diener, E., Inglehart, R. ve Tay, L. (2013). Theory and validity of life satisfaction scales. Social Indicators Research. 112(3):497–527. doi: 10.1007/s11205-012-0076-y.

Diener, E., Weiting, N., Harter, J. ve Arora. R. (2010). Wealth and happiness across the world: Material prosperity predicts life evaluation, whereas psychosocial prosperity predicts positive feeling. *Journal of Personality and Social Psychology.* 99(1):52-61. doi:10.1037/a0018066.

Dimaano W. (2015). Level of workplace spirituality and level of organizational commitment: Basis for proposed program for management effectiveness. *DLSL Journal of Management*. 2(1): 61-86.

Duchon, D. ve Plowman, D.A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5): 807-833. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.008.

El-Hamed Diab, G.M.A. ve Mohamed, S.M. (2020). Organizational justice and workplace spirituality: Their relation to organizational silence behavior among nurses. *Clinical Nursing Studies.* 8(4): 45-59.

Erol, M. ve Kaba, İ. (2018). Ergenlerin yaşam doyumlarının incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*. 5(16): 52- 63.

Extremera, N., ve Rey, L. (2016). Ability emotional intelligence and life satisfaction: Positive and negative affect as mediators. *Personality & Individual Differences*, 102: 98-101. https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.051.

Fry, L.W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership, *Leadership Quarterly*, 24: 693-727.

Garg, N. (2020). Promoting Organizational Performance in Indian Insurance Industry: The Roles of Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behaviour. *Global Business Review*, 21(3): 834-849. https://doi.org/10.1177/0972150918778983.

Gerdan, E. ve Şahin, B. (2020). Yöneticilerin işkolik davranışlarının yaşam doyumlarına etkisi: Konaklama işletmeleri örneği, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3):2840-2855. doi:10.26677/TR1010.2020.512.

Giacalone, R. A. ve Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.) *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. NY: M.E. Sharp.

Giacalone, R.A., Jurkiewicz, C. ve Fry, L.W. (2013). Savunmacılıktan bilime: İşyeri maneviyatı araştırmalarında yeni adımlar. (Çev. A. Şentepe). R.F. Paloutzian, C.L. Park (Ed.). İ. Çapçıoğlu, A. Ayten (Çev. Ed.). *Din ve maneviyat psikolojisi: Yeni yaklaşımlar ve uygulama alanları* içinde (443-465). Phoenix Yayınevi. Ankara.

Gupta, M., Kumar, V. ve Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*. 122: 79-88. https://doi.org/10.1007/s10551-013-1756-5.

Haldorai, K. Kim W.G., Chang H. ve Li, J.(2020). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*. 86: 102372- 102383. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102372.

Han, J., Leng, X., Gu, X., Li, Q., Wang, Y. ve Chen, H. (2021). The role of neuroticism and subjective social status in the relationship between perceived social support and life satisfaction, *Personality and Individual Differences*, 168 (110356): 1-6. https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110356.

Hassan, M., Bin Nadeem, A. ve Akhter, A.(2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*. 3(1): 1-15. https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1189808.

Hawi, N.S. ve Samaha, M. (2016). The relations among social media addiction, self-esteem, and life satisfaction in university students. Social Science Computer Review. 1-11. doi: 10.1177/0894439316660340

Ilies, R., ve Judge, T. A. (2002). Understanding the dynamic relationship between personality, mood, and job satisfaction: A field experiencesampling study. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 89: 1119–1139.

Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odası (2021). Meslek grupları tüm üye listesi. http://www.kmtso.org.tr/uye-listeleri-2/, Erişim Tarihi: 14.09.2022

Kong, F., Gong, X., Sajjad, S., Yang, K., ve Zhao, J. (2019). How is emotional intelligence linked to life satisfaction? The mediating role of social support, positive affect and negative affect. Journal of Happiness Studies, 20(8): 2733–2745. https://doi.org/10.1007/s10902-018-00069-4.

Lim, C. ve Putnam, R. D. (2010). Religion, social networks, and life satisfaction. *Amercan Sociological Review*. 75(6): 914-933. doi: 10.1177/0003122410386686.

Lowder, B.T. (2006). A ghost in the machine: The ımportant role of workplace spirituality. *SSRN Electronic Journal*, https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.932811.

Lucas, J.J. ve Moore, K.A. (2019). Psychological flexibility: positive implications for mental health and life satisfaction. *Health Promotion International*, 1-9. doi: 10.1093/heapro/daz036.

Mahmoud, J.S.R., Staten, R.T., Hall, L.A. ve Lennie, T.A. (2012). The Relationship among young adult college students' depression, anxiety, stress, demographics, life satisfaction, and coping styles. *Issues in Mental Health Nursing*, 33: 149-156. doi: 10.3109/01612840.2011.632708.

Marschke, E., Preziosi, R. ve Harrington, W. (2009). Professionals and executives support a relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace. *Journal of Business &* Economics Research, 7(8): 33-48.

Meule, A. ve Voderholzer, U. (2020). Life satisfaction in persons with mental disorders. Quality of Life Research. 29: 3043-3052. https://doi.org/10.1007/s11136-020-02556-9.

Milliman, J., Czaplewski, A.J. ve Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 426-447. doi: 10.1108/09534810310484172.

Mishra, S.C. ve Kumar, P. (2022). Workplace Spirituality (WPS) and Job Satisfaction (JS) in the power companies in India: PLS based approach. *Journal of Positive School Psychology* 6(2): 3954-3963.

Neck, C. P. ve Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life, *Journal of Managerial Psychology*, 9 (6): 9-16. https://doi.org/10.1108/02683949410070151.

Odacı, H., Ülken, E. ve Bülbül, K. (2022). Tek ebeveyn olan annelerin psikolojik sağlamlıkları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkide umut ve affetmenin aracı rolü. *Ege Eğitim Dergisi*. 23(1): 1-17. doi: 10.12984/egeefd.939069.

Ok, U. (2006). Türkiye'de din psikolojisi: Neredeyiz ve nereye gidebiliriz? *İslam Araştırmaları Dergisi*, 19(13): 441-456.

Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallık. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 59(3): 181-202.

Paul, M. ve Saha, P. (2016). Spirituality as a potential psychological capital tool to deal with academic stress among management students. *Journal of Organizational Behavior,* XV(4): 46-65.

Pawar, B.S. (2017). The relationship of individual spirituality and organizational spirituality with meaning and community at work An empirical examination of the direct effects and moderating effect models. *Leadership & Organization Development Journal*. 38(7): 986-1003.

Peker, A., Cengiz, S. ve Yıldız, M.N. (2021). Yaşam doyumu ve öznel zindeliğin COVID-19 korkusu ile problemli internet kullanımı arasındaki aracılık ilişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*. 24: 199-206. doi: 10.5505/kpd.2020.92259.

Petchsawanga, P. ve Duchon, D. (2012). Workplace spirituality, meditation, and work performance, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(2): 189-208. doi:10.1080/14766086.2012.688623.

Pradhan, R. K. ve Jena, L. K. (2016). Workplace spirituality and organizational commitment: role of emotional intelligence among Indian banking professionals. *Journal of Human Resource Management*, XIX(1): 13-23.

Promsri C. (2019).The Effects of Social Intelligence on Workplace Spirituality. *Journal of Advances in Social Science and humanities*. 5(5): 755-762.

Reyes, M. F., Satorres, E. ve Meléndez, J. C. (2020). Resilience and socioeconomic status as predictors of life satisfaction and psychological well-being in Colombian older adults. *Journal of Applied Gerontology,* 39(3): 269-276. doi: 10.1177%2F0733464819867554 .

Rocha, R.G. ve Pinheiro, P.G. (2021). Organizational spirituality: Concept and perspectives. *Journal of Business Ethics*. 171: 241–252. https://doi.org/10.1007/s10551-020-04463-y.

Rogowska, A.M., Kuśnierz, C. ve Bokszczanin, A. (2020). Examining anxiety, life satisfaction, general health, stress and coping styles during COVID-19 pandemic in polish sample of university students. *Psychology Research and Behavior Management.* 13: 797–811.

Roux, M.C.le ve Wright, S. (2020). The relationship between pet attachment, life satisfaction, and perceived stress: Results from a South African online survey. *Anthrozoös*, 33(3): 371-385, doi: 10.1080/08927936.2020.1746525.

Singh, S. (2014). Influence of spiritual and social intelligence on pre-service teacher. *International Journal of Informative & Futuristic Research*, 2(2): 465-469.

Sharma, S.K. ve Sharma, A. (2018). Workplace spirituality and burnout. International Journal of Behavioural and Healthcare Research. 6(2): 136-148.

Sony, M. ve Karingada, K.T.B. (2018). The relationship between positive and negative affect, workplace spirituality and job satisfaction. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 17(2): 202-220.

TDK (2022). *Maneviyat*, Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük İçinde, https://sozluk.gov.tr/, Erişim Tarihi: 05.06.2022.

Thompson, E.R. ve Phua, F.T.T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3): 275-307.

Türker, Y. ve Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde iş ve aile çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1): 242-258. doi: 10.16986/HUJE.2018037287.

Ünal, Z. M. ve Turgut, T. (2015). Örgüt kültürünün iş yerinde maneviyat üzerindeki katkısı. 3. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Tokat.

Weitz, E., Vardi, Y., ve Setter, O. (2012). Spirituality and organizational misbehavior. Journal of Management, Spirituality & Religion, 9(3): 255-281. http://dx.doi.org/10.1080/14766086.2012.730782.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık

Yelpaze, İ. ve Yakar, L. (2019). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu ve bilişsel esnekliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 9(54): 913-935.

Zheng, W., Huang, Y. ve Fu, Y. (2020). Mediating effects of psychological resilience on life satisfaction among older adults: A cross-sectional study in China. *Health & Social Care in the Community*, 28(4): 1323-1332. doi: 10.1111/hsc.12965.

Research Article

Algılanan Örgütsel Maneviyatın Yaşam Doyum Düzeyine Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma

The Effect of Perceived Organizational Spirituality on Life Satisfaction Levels: A Study on Managers

Sevda DEMİR

Dr. Öğr. Üyesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

sevdademir@osmaniye.edu.tr

https://orcid.org/0000-0003-1172-973X

Extensive Summary

Increased competition, recent technological developments, and endemics and pandemics including the recent COVID-19 pandemic, which present the greatest test for humanity, the working conditions of the business world have led to a series of changes which are either superficial or radical. The concept of time and space has lost its meaning in terms of working life, especially for certain professional groups. Today's modern world, offering employees the opportunity to work wherever or whenever they want, has also isolated individuals, who are in harmony with material and meaning realm, while forcing them into an endless race. In such conditions, managers who have difficulty balancing their work and private life, especially those who have more authority and responsibility than other employees, and are both working and leading, are expected to have decreased levels of life satisfaction. Therefore, it is considered that the spiritual feeling that individuals, evolved as social beings, feels towards the organization in which they are involved will affect their level of life satisfaction. Managers who are satisfied with their work environment, enjoy their job and are commitment to other team members are expected to have higher levels of perceived organizational spirituality, which may affect their life satisfaction in direct proportion.

There are studies conducted in the literature that correlate different variables both related to organizational spirituality and life satisfaction. However, studies on organizational spirituality are still considered to be insufficient. The current study is considered to make an important contribution to the literature since there have not been any studies that examine the relationship between the both variables, and that it has been conducted on managers.

The study sought to answer the following questions; *What are the perceptions of managers toward organizational spirituality and life satisfaction? Is there a significant relationship between the managers' perception of organizational spirituality and life satisfaction? Does organizational spirituality predict life satisfaction in a meaningful way? Do managers' perceptions of organizational spirituality differ according to their demographic characteristics? Do managers' life satisfaction levels differ according to their demographic characteristics?*

In the selection of the research sample, the purposive (judgemental) sampling method was used. The sample, which is considered to represent the universe, consists of business managers who work in the textile sector in Kahramanmaraş province. When demographic characteristics of the individuals were examined, it was found that the majority of the participants were male (82.2%), aged 31-40 (54.5%), married (79.2%), had an income of 5500 to 7499 TL (26.7%), undergraduate graduates (73.3%), and senior managers (41.6%).

According to the results of the descriptive statistical analysis, it was determined that the average score of organizational spirituality perceptions was 3.47, and the average score of life satisfaction levels was 3.10. As a result of the correlation analysis conducted to determine the relationship between the organizational spirituality perceptions and life satisfaction levels, a moderate positive relationship (r=,644) was found.

According to the results of regression and discriminant analysis conducted to test the research hypotheses, managers' perceptions of organizational spirituality was found to have a positive significant effect on their life satisfaction levels. T-test and ANOVA analyses were used to determine whether the participants' perceptions of organizational spirituality and their level of life satisfaction differed according to their demographic characteristics. According to the findings, it was found that participants' scores obtained from perceived organizational spirituality did not differ according to their gender, marital status, educational status, income and position (p>0,05), yet only according to their age; and as a result of the post hoc-Tukey test, those aged between 41 and 50 had significantly higher organizational spirituality scores than other age groups. In addition, it was determined that the life satisfaction scores of the participants differed significantly according to age and income variables. According to the post hoc-Tukey test, those under the age of 30 had higher life satisfaction scores than other participants, while those with a monthly income of 5500 to 7499 TL also had higher life satisfaction scores than others. This result is consistent with the studies conducted by Diener et al. (2010), and Baláž and Valuš (2020) examining the relationship between life satisfaction and financial well-being. Gerdan and Şahin (2020, p. 2850) concluded that managers with high income had higher levels of life satisfaction. Additionally, it was also found that life satisfaction levels of the participants did not differ according to gender, marital status, educational status and position. Consistent with the results of the current study, Bulut (2016, p. 5) stated that there was no significant difference between participants' gender and their life satisfaction levels.

Today's competitive environment, dictating that only the strongest ones may survive, alienates individuals within this difficult and endless system, turning them into so-called beings without emotions and souls. The prior condition for avoiding such transformation is the establishment of work environments that provoke satisfaction and harmony. Once organizations shift their attention to happier employee profiles rather than only being more successful, it is considered that people will begin to ask questions such as "How can I serve more to this organization and the society?" rather than thinking “What is my best interest?“.