

Araştırma Makalesi

Örgütsel Maneviyat Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması¹

Adaptation of The Organizational Spirituality Scale to Turkish: A Validity And Reability Study

Demet ÇAKIROĞLU Öğr. Gör. Dr., Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu demet.cakiroglu@hacettepe.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-3959-7062	Enver AYDOĞAN Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İ.İ.B.F., İşletme Bölümü enver.aydogan@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0001-7327-7148
--	---

Makale Gönderme Tarihi 28.01.2021	Revizyon Tarihi 05.04.2021	Kabul Tarihi 27.05.2021
---	--------------------------------------	-----------------------------------

Öz

Örgütsel maneviyat ölçeği, Milliman, Czaplewski ve Ferguson (2003) tarafından örgütsel maneviyat düzeyini değerlendirebilmek amacıyla geliştirilen 3 boyut ve 21 maddeden oluşan ölçektir. Bu çalışmada Örgütsel Maneviyat Ölçeği (ÖMÖ) Türkçeye uyarlanmış ve yapı geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. Araştırmada kullanılan veriler sağlık sektöründe faaliyet gösteren bir kamu hastanesinde görev yapan 279 çalışandan (sağlık, idari, teknik ve hizmet personeli) elde edilmiştir. Yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş güvenirliliği için ise iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır. Faktör analizi sonuçları ölçeğin özgün formunda olduğu gibi üç boyutlu bir yapıda olduğunu ortaya koymuştur. Ölçeğin güvenirlilik katsayısı 0,88 olarak saptanmıştır ve DFA ile test edilen 21 maddelik ve üç boyutlu ölçme aracının yeterli uyum iyiliği indekslerine sahip olduğu görülmektedir ($x^2/sd = 3.74$, $p = .00$, $RMSEA = .09$, $CFI = .92$, $GFI = .81$, $NNFI = .91$). Bu anlamda üç boyutlu örgütsel maneviyat ölçeğinin Türkiye’de gelecekte yapılacak çalışmalarda kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel maneviyat, işyeri maneviyatı, Türkçe uyarlama, güvenirlilik, geçerlik.

Jel kodlar: M00, M10

Abstract

The organizational spirituality scale is a scale consisting of 3 dimensions and 21 items developed by Milliman, Czaplewski and Ferguson (2003) to evaluate the level of organizational spirituality. In this study, the Organizational Spirituality Scale (OSS) was adapted to Turkish and structure validity studies were conducted. The data used in the study were obtained from 279 employees (health, administrative, technical and service personnel) working in a public hospital operating in the health sector. The construct validity was tested with confirmatory factor analysis, and the Cronbach's alpha coefficient, which is an internal

¹ Bu çalışma, Demet Çakiroğlu'nun Prof. Dr. Enver Aydoğan danışmanlığında hazırladığı "Algılanan Örgütsel Maneviyatın Psikolojik Sözleşmeye Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" isimli tezinden türetilmiştir.

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Çakiroğlu, D., Aydoğan, E.,2021, Örgütsel Maneviyat Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(2), 1062-1077

consistency coefficient, was used for its reliability. Factor analysis results revealed that the scale has a three-dimensional structure just like its original form. The reliability coefficient of the scale was determined as 0.88 and it is seen that the 21-item and three-dimensional measurement tool tested with CFA has sufficient goodness of fit indexes ($\chi^2/sd = 3.74$, $p = .00$, $RMSEA = .09$, $CFI = .92$, $GFI = .81$, $NNFI = .91$). we can say that the three-dimensional organizational spirituality scale is a valid and reliable measurement tool that can be used in future studies in Turkey.

Keywords: Organizational spirituality, workplace sprituality, Turkish adaptation, validity, reability.

Jel codes: M00, M10

Giriş

21. yüzyılın başlarında literatüre girmiş bir kavram olan örgütsel maneviyat (işyeri maneviyatı) belirli bir ideolojik sistemi teşvik etmekle ilgili olmayıp hem çalışan hem de örgüt için faydaları olan, pek çok insan kaynağı problemlerine olası çözümler getiren çalışanların örgütteki duygularını tanıyan bir kültür yaratmakla ilgilidir.

Akademisyenler ve insan kaynakları uzmanları arasında işyeri maneviyatına artan bir ilgi vardır (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003). İş ve yaşam tarzındaki değişimlerle birlikte insanların kendilerini keşfetmenin bilincine varmaları örgütsel maneviyata olan artan ilgiyi açıklamaktadır.

Bu çerçevede son yirmi yılda, örgütsel maneviyat kavramı ve örgüte sağladığı katkılar üzerine kavramsal ve ampirik araştırmalar önemli ölçüde artmış ve genişlemiştir (Houghton, Neck ve Krishnakumar, 2016); ancak ülkemizde hak ettiği ilgili henüz yeteri kadar görememiştir.

Literatürde çok sayıda örgütsel maneviyat tanımı bulunmaktadır. Örgütsel maneviyatı Mitroff ve Denton (1999), kişinin yaşamındaki nihai amacını bulma, iş arkadaşlarıyla veya işle ilişkili diğer insanlarla güçlü bir bağlantı kurma ve kişinin temel inançları ve kuruluşunun değerleriyle tutarlı olma arzusu olarak tanımlarken; Ashmos ve Duchon (2000, s.137), örgütsel maneviyatı “çalışanların, toplum bağlamında gerçekleşen anlamlı işlerle beslenen ve bu işleri besleyen iş yaşantısına sahip olduklarının farkında olması” şeklinde ifade etmektedir. Örgütsel maneviyat, Giacalone ve Jurkiewicz (2003, s.13) için “çalışanların, diğer çalışanlara yönelik bağlanma duygularını kolaylaştıran, bağlılık ve sevinç duyguları sağlayan bir iş deneyimini teşvik eden bir örgütsel değerler” Milliman, Czaplewski ve Ferguson (2003, ss. 429-430)’e göre “bir çalışanın iş yerindeki anlam duygusu, iş yerinde başkalarına yönelik bağlılık duygusu ve örgütün misyon ve amacı ile uyum deneyimi” olarak tanımlanarak çalışanların örgütteki maneviyat deneyimleri vurgulanmıştır (Pawar, 2008).

Örgütsel maneviyat akademik alan yazında farklı boyutlarla ele alınmıştır. Bununla birlikte, örgütsel maneviyatın ortak boyutlarının “topluluk duygusu”, “içsel yaşam”, “anlamlı iş” ve “aşkınlık” olduğunu ifade edilebilir. Ashmos ve Duchon (2000) örgütsel maneviyatın boyutlarını; “içsel yaşam duygusu”, “anlamlı iş” ve “topluluk duygusu” olarak; Kinjerski ve Skrypnik (2006) “işe tutkunluk”, “gizemli deneyim”, “manevi bağ” ve “topluluk duygusu”; Kolodinsky, Giacalone ve Jurkiewicz (2008) “örgütsel normlar”, “bağlılık” ve “örgütsel değerler uyum”; Pawar (2009) “örgütsel normlar”, “içsellik”, “bağlılık” ve “kişisel tatmini” olarak ifade etmektedir.

Örgütsel maneviyat boyutlarını ve örgütsel yaşamda etkileri yönüyle incelendiğinde örgütte üretkenliğe neden olması ve iş stresini engellemesi (Aydın ve Ceylan, 2009) açısından önemlidir. Yani maneviyat, kişisel yaşamda anlam aramak olarak önemliken örgütsel maneviyat; kişiler için örgütsel yaşamda anlam yaratarak işi, bireylerin amaçlarıyla ilişkilendirerek, çalışma ve iş stresinden kurtarabilmektedir.

Milliman vd. (2003)’nin, örgütsel maneviyatı anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerlerle uyumu içeren üç boyutlu bir yapı olarak belirlemiş olduğu ölçek tercih edilmiştir. *Anlamlı iş*, bireyin işteki deneyimini ifade etmekle birlikte, çalışanın işini yerine getirme, sevinç ve amaç duygusuna sahip olma derecesini yansıtmaktadır. *Topluluk duygusu* ise, çalışanları iş

arkadaşlarıyla samimi ilişkiler sürdürmeye ve başkalarının refahı konusunda endişelenmeye teşvik eder. Çalışanların kendilerine değer verildiğini ve desteklendiklerini hissettikleri çalışma ortamı ile ilgilidir. *Örgütsel değerlerle uyum*, bir bireyin değerleri ile örgütsel değerler arasında bir bağlantı oluşturur. İyi uyumlu bir organizasyon, çalışanların doğru şeyler üzerinde çalışmasını ve her bir bireyin işinin genel organizasyonel hedeflerle uyumlu olmasını sağlar.

Alan yazın incelendiğinde, örgütsel maneviyat/işyeri maneviyatı ile ilgili çalışmalarda Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından geliştirilen 18 ifadeli 4 boyutlu (işe tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı) altılı Likert tipinde (1: hiç katılmıyorum - 6: tamamen katılıyorum) olan ölçek Ünal ve Turgut (2015) tarafından Türkçeye çevrilmiş; geçerlilik, güvenilirlik ve faktör analizi çalışmaları yapılmıştır ($\alpha = 0,93$), (KMO = 0.91; Bartlett Küresellik Testi= 6020.788 df: 153; $p < .001$; açıklanan toplam varyans= %74.7).

Bu çalışmanın temel amacı; Milliman vd., (2003) tarafından bireylerin örgütsel maneviyat düzeylerini ölçmek üzere geliştirilen Örgütsel Maneviyat Ölçeği (ÖMÖ)'nin bir kamu hastanesi sağlık, idari, teknik ve hizmet personelinde oluşan bir örnekleme Türkçeye uyarlanmış ve yapı geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin, özellikleri itibarıyla örgütsel davranış araştırmalarında önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırmanın örnekleme, çeviri çalışmaları, veri toplama aracı ortaya koyulduktan sonra bulgulara, ÖMÖ'nün boyutlarına ilişkin güvenilirlik değerleri, ölçeğe ait DFA sonuçlarına yer verilmiştir.

Örnekleme

Araştırma evrenini sağlık sektöründe faaliyet gösteren bir kamu hastanesi oluşturmaktadır. Araştırma yöntemi tesadüfi örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir. Hastanenin toplam çalışan sayısı 359'dur. Ancak yıllık izin, idari izin ve çeşitli özür izinlerinden ötürü araştırmaya 311 çalışan katılmıştır. Geçersiz anketlerin değerlendirme dışında bırakılması sonucu toplam 279 çalışandan elde edilen veriler analizler için uygun bulunmuştur.

Çeviri Çalışması

Milliman vd. (2003) tarafından geliştirilen 3 boyut ve 21 maddeden oluşan örgütsel maneviyat ölçeğinin Türkçe formunu oluşturmak amacıyla öncelikle ölçeğin ilk yazarı John Milliman'dan onay alınmıştır. Daha sonra, ölçeğin orijinal versiyonu İngilizce ve Türkçeyi iyi bilen üç bağımsız uzmana gönderilmiş ve orijinal dili İngilizce olan ölçeğin, Türkçeye çevirisi yapılmıştır. "Geri çeviri tekniği" (Brislin, 1970) yöntemiyle dilsel eşdeğerliği sağlayıp sağlamadığı incelenmiştir. Dil geçerliliğini sağlamak için çeviri ve geri çeviri, Bracken ve Barona (1991) tarafından önerildiği gibi her iki dilde de yeterince eğitim almış iki dilli uzmanlar tarafından yapılmıştır. Elde edilen Türkçe ifadeler orijinali ile karşılaştırılarak en uygun olanlarla anket formu oluşturulmuştur.

Veri Toplama Aracı

Bu araştırma ile örgütsel maneviyatı ölçmek için Milliman vd., (2003) tarafından geliştirilen 3 boyut ve 21 maddeden oluşan ölçek beşli Likert tipinde derecelendirilmiş ve cevap seçenekleri; 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir.

Uyarlama aşamasından geçerlilik analizi için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Orijinal ölçekte yapı belli olduğu ve orijinal ölçeğin nihai hali kullanıldığı için var olan yapıyı doğrulamak amacıyla bu yöntem kullanılmıştır. Ayrıca faktör yapısı belirli olduğu için açıklayıcı faktör analizi yapılmamıştır. DFA analizi Lisrel 8.80 programı kullanılarak yapılmıştır. İki model test edilmiş olup en iyi sonucu veren ikinci model var olan yapıyı doğrulamıştır. Frekans ve yüzde

analizleri ile güvenilirlik analizi ise SPSS 20.0 programı ile yapılmış olup, güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ile elde edilmiştir.

Bulgular

Araştırma, hastanede çalışan tüm kadro unvanlarına sahip çalışanlara uygulanmıştır. Çalışma tek bir kadro unvanına yönelik olmayıp, değişik kadro grubundaki çalışanların algıladıkları örgütsel maneviyatlarının incelenmesi açısından önemlidir. Hastanedeki kadro unvanlarını şöyle sıralanabilir; sağlık memurları, teknisyenler, sağlık teknikerleri, radyoloji ve laboratuvar teknisyenleri, diyetisyenler, sosyal hizmet uzmanları, psikologlar, çocuk gelişim uzmanları, fizyoterapistler, biyologlar, eczacılar, diş hekimleri, pratisyen doktorlar, asistan doktorlar, biyokimya uzmanları, mikrobiyoloji, nöroloji uzmanları, hemşirelerle birlikte güvenlik personel, aşçı, temizlik personeli, yardımcı personel ve memurlar.

Tablo 1. Çalışmaya Katılan Bireylerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Kişisel Bilgiler		f	%	Kişisel Bilgiler		f	%
Cinsiyet	Kadın	153	54,8	Eğitim Durumu	İlköğretim	53	19
	Erkek	126	45,2		Lise	64	23
	Toplam	279	100		Ön lisans	51	18,2
Yaş	30 ve altı	34	12,2		Lisans	73	26,2
	31-35	40	14,3		Lisansüstü	38	13,6
	36-40	77	27,6		Toplam	279	100
	41-45	74	26,5		Hizmet Süresi	1 yıldan az	18
	46-50	33	11,8	1-5 yıl		24	8,6
	51+	21	7,6	6-10 yıl		78	28
	Toplam	279	100	11-15 yıl		60	21,5
Medeni Durum	Evli	241	86,4	16-20 yıl		31	11,1
	Bekâr	38	13,6	21-25 yıl		42	15
	Toplam	279	100	26 yıl+		26	9,3
Kadro Durumu	Kadrolu	161	57,7	Toplam	279	100	
	Sözleşmeli	118	42,3	Kurumsal Unvan	Doktor	36	12,8
	Toplam	279	100		Hemşire	63	22,6
Görev Unvanı	Başhekim/ BaşhekimYrd.	4	1,4		Diğer Sağlık Personeli	54	19,4
	Hastane Müd./ Müd. Yrd.	4	1,4		Mühendis/ Teknik Personel	10	3,6
	Eğitim Görevlisi	9	3,2		İdari Personel	15	5,4

	Görev Unvanı Bulunmaya	262	94		Hizmet Personeli	101	36,2
	Toplam	279	100		Toplam	279	100

Araştırma kapsamına giren çalışanların kişisel özelliklerine ait yüzde dağılımı ve frekanslar Tablo 1’de verilmiştir. Katılımcıların % 54,8’i kadın, % 27,6’sı 36–40 yaş aralığında ve % 86,4’ü evlidir. Araştırmaya katılan çalışanların %12,8’lik kısmın doktorlardan, %22,6’lık kısmın hemşirelerden, %19,4’lük kısmın diğer sağlık çalışanlarından %3.6’lık kısmın mühendis/teknik personelden, %5.4’lük kısmın idari personelden ve %36,2’lik kısmın hizmet personelinden oluştuğu görülmektedir.

Örgütsel Maneviyat Ölçeği ve Boyutlarına İlişkin Güvenirlilik Değerleri

Türkçeye uyarlanan örgütsel maneviyat ölçeğine DFA analizi yapılmış ve bu ölçeğin üç boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Bu ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik yani iç tutarlılık katsayıları Tablo 2’de gösterilmiştir. Buna göre ölçeğin tümüne ilişkin iç tutarlılık (Cronbach Alfa) katsayısı 0,88 olarak elde edilmiştir. Alt boyutlara incelendiğinde anlamlı iş alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,72, topluluk duygusu alt boyutunun 0,79 ve örgütsel değerlere uyum alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı ise 0,80 olarak elde edilmiştir. Tüm ölçeğin güvenilirliği yüksek olarak elde edilmiştir. Sonuç olarak örgütsel maneviyat ölçeği ve alt boyutları güvenilir bulunmuştur.

Tablo 2. Örgütsel Maneviyat ve Alt Boyutlarına İlişkin İç Tutarlılık Katsayıları

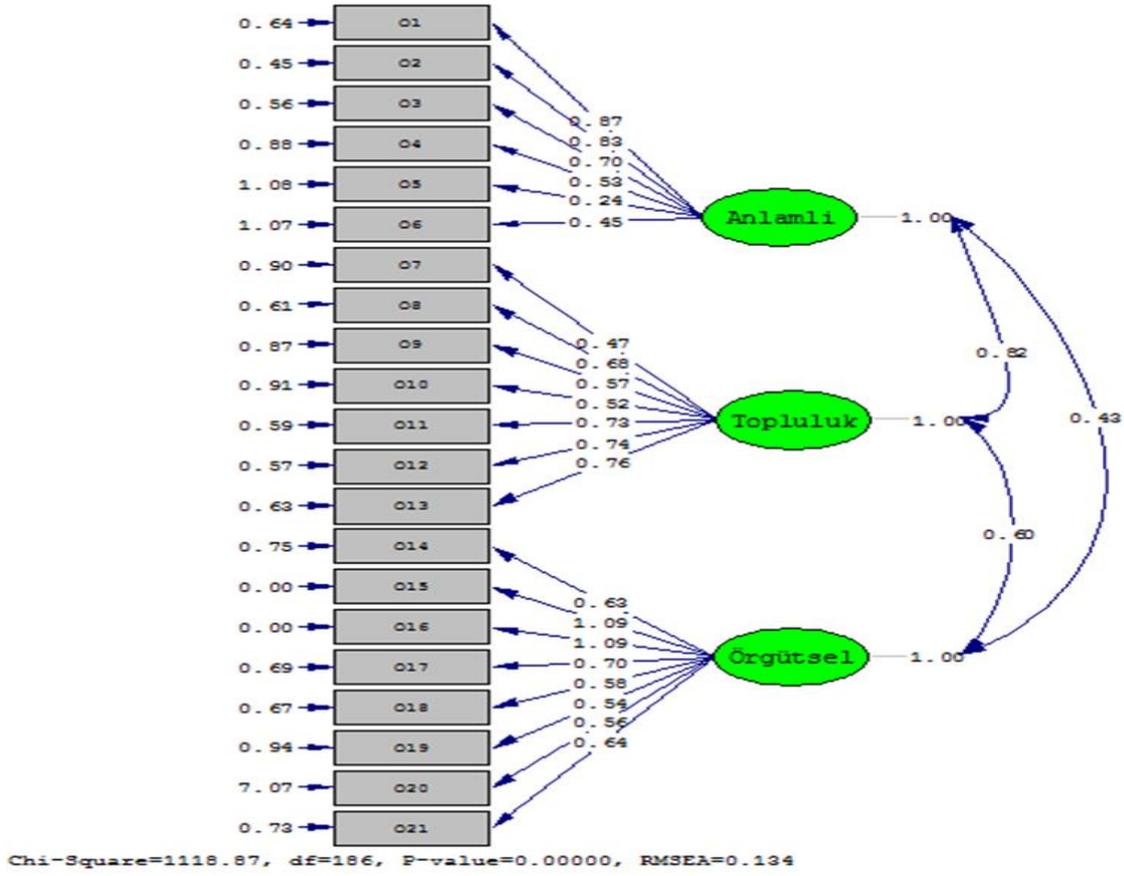
	Alfa	Madde Sayısı	N
Anlamlı İş	0,72	6	279
Topluluk Duygusu	0,79	7	279
Örgütsel Değerlerle Uyum	0,80	8	279
Örgütsel Maneviyat Ölçeği	0,88	21	279

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

Örgütsel maneviyat ölçeğinin uyarlama çalışmasında orijinal ölçekteki 3 faktörlü yapı belli olduğundan DFA kullanılmıştır. Elde edilen bu yapı doğrulanarak geçerlilik analizi yapılmıştır. Ayrıca tüm madde havuzu yerine nihai olan 21 maddelik bu ölçek uyarlanmıştır. Yapı belli olduğunda kullanılan geçerlilik analizi olan DFA, araştırmacının elindeki verinin orijinal yapıya uyup uymadığını gösterir. Araştırmacı elinde bulunan veriyi daha önce kurgulanmış olan faktör yapısı ile uyumlu olup olmadığını ortaya koymak ister. Analizin amacı değişkenin faktör yapısını test etmektir (Meydan ve Şeşen, 2015, s. 57).

Örgütsel Maneviyat Ölçeği İçin DFA Sonuçları

Şekil 1’de Örgütsel Maneviyat Ölçeğine yönelik DFA sonuçları yer almaktadır. Anlamlılık değeri olan p, beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisi arasındaki farkın (değerinin) manidarlığı hakkında bilgi verir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s. 267). Beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisi arasındaki fark anlamlıdır ($p < .05$).



Şekil 1. Örgütsel Maneviyat Ölçeği İçin DFA Sonuçları

Tablo 3'e göre tüm maddelerin standartlaştırılmış faktör yükleri anlamlıdır ($p < .05$). Genel olarak 5 numaralı madde hariç tüm maddelerin faktör yükleri yüksek olarak elde edilmiştir. 5 numaralı madde için faktör yükü düşük olmasına rağmen anlamlı olarak elde edilmiş ve çıkarılmamıştır. Anlamlı boyutu için faktör yükleri 0.24-0.87 arasında, topluluk boyutu için 0.47-0.76 arasında ve örgütsel boyutu için ise 0.54- 1.00 arasında elde edilmiştir.

Tablo 3. Birinci Modele Ait Faktör Yükleri Tablosu

Faktör	Maddeler	Regresyon Katsayısı	t	se	p	R2
Anlamlı İş	O1	0,87	13,21	0,066	***	0,54
	O2	0,83	14,19	0,058	***	0,6
	O3	0,7	11,96	0,058	***	0,46
	O4	0,53	8,05	0,066	***	0,24
	O5	0,24	3,51	0,069	***	0,051
	O6	0,45	6,42	0,071	***	0,16
Topluluk Duygusu	O7	0,47	7,26	0,065	***	0,2
	O8	0,68	11,54	0,059	***	0,43

	O9	0,57	8,73	0,065	***	0,27
	O10	0,52	7,93	0,066	***	0,23
	O11	0,73	12,3	0,059	***	0,47
	O12	0,74	12,57	0,59	***	0,49
	O13	0,76	12,42	0,061	***	0,48
Örgütsel Değerlerle Uyum	O14	0,63	10,79	0,058	***	0,35
	O15	1,09	23,55	0,046	***	1,00
	O16	1,09	23,55	0,046	***	1,00
	O17	0,7	12,05	0,058	***	0,41
	O18	0,58	10,5	0,055	***	0,33
	O19	0,54	8,65	0,063	***	0,24
	O20	0,56	3,48	0,16	***	0,043
	O21	0,64	10,98	0,058	***	0,36

*** $p < .05$

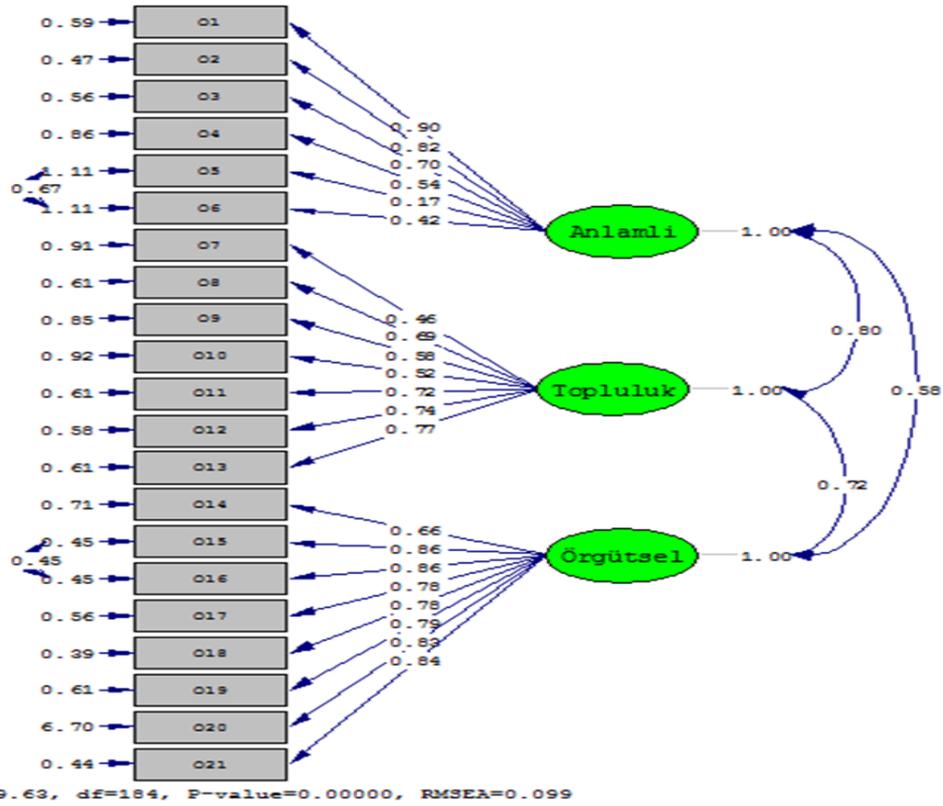
Modele ilişkin uyumluluk indeksleri Tablo 4'te verilmiştir. DFA'da öncelikle incelenmesi gereken uyumluluk indeksi Ki-kare (X^2) uyum istatistiğidir ve serbestlik derecesine olan oranı 3'ün altında olması mükemmel uyuma 5'in altında olması iyi uyum olduğunu söyler (Kline, 2005) Bu oran $(1118,87)/116=6.34$ olarak bulunmuştur. Model zayıf uyum göstermektedir. RMSEA (Root-mean-square error approximation- Ortalama hata karekök yaklaşımı); hata karelerinin ortalamasının karekökü olup, modelin anlamlı olabilmesi için 0,05'den küçük olduğunda mükemmel uyum, 0,10'dan küçük olduğunda ise iyi uyum olduğunu söyler (Steiger, 1990). RMSEA değeri 0,134 olarak bulunmuştur ve zayıf uyum göstermektedir. Diğer model veri uyum indekslerine ilişkin istatistiklere göre model yapıya genel olarak iyi uyum göstermektedir (CFI=.87, NNFI=.86, NFI=.85, GFI=.72, AGFI=.66, SRMR= .11).

Tablo 4. Örgütsel Maneviyat Ölçeği İçin DFA Analizine İlişkin Bulgular

İndeks	Mükemmel Uyum Ölçütü	İyi Uyum Ölçütü	Araştırma Bulgusu	Sonuç
χ^2 / sd	0-3	3-5	6.34	Zayıf Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .10$.134	Zayıf Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$.87	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI	$.95 \leq NNFI (TLI) \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI (TLI) \leq .95$.86	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$.85	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .08$.11	Zayıf Uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$.72	Zayıf Uyum

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. Psychological Research Online, (8), 2, s. 32.

Doğrulamalı faktör analizi yöntemlerinde uyum indekslerinin çok yüksek olmadığı durumlarda modifikasyon yapılması önerilmektedir. Bir doğrulamalı faktör analizindeki modifikasyon için çeşitli nedenler yer alır. Modellerdeki yapıların sayısı, yapıların göstergelerle olan ilişkileri, ölçme hatası terimleri arasındaki analiz edilmemiş ilişkilerin varlığı gibi pek çok durum bu nedenler arasında gösterilebilir (Kline, 2005). Modifikasyon göstergeler ile gizil değişkenler arasındaki kovaryansa bağlı olarak birçok modifikasyon yöntemi önerir. Bu modifikasyonlar genellikle hata matrislerini temel alır ve modelde orijinal yapıda görülmeyen fakat eklendiğinde ya da çıkarıldığında modelde kazanılacak ki-kare değerini gösterir (Sümer, 2000). Dikkat edilmesi gereken nokta modifikasyon yapılırken ölçülmek istenen yapının bozulmayarak daha uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Yani, aynı boyuttaki maddeler arasında modifikasyon yapılması önerilmektedir. En büyük ki-kare değerine sahip madde çiftleri 15 nolu madde “Çalıştığım örgüt yoksul ve muhtaç insanlarla ilgilenir.” ve 16 nolu madde “Çalıştığım örgüt tüm çalışanlarını önemser.” ile 5 nolu madde “İşim ile sosyal yarar arasında bir bağlantı olduğunu düşünüyorum.” ve 6 nolu madde “İşimin benim için özel bir anlamı vardır.”lerdir. Bu iki madde arasında yapılan modifikasyon sonucunda elde edilen uyum indeksleri aşağıda yer almaktadır. Modifikasyon yapılmış yeni uyumluluk değerleri aşağıda yer verilmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, modifikasyonun soru birleştirmesi olmayıp, aynı boyut altındaki maddelerin kovaryanslarını sabitleyerek ki-kare değerini düşüren ve modelin iyileşmesini sağlayan bir yöntemdir.



Şekil 2. Örgütsel Maneviyat Ölçeği İçin DFA Sonuçları (Modifikasyonlu)

Şekil 2’de Örgütsel Maneviyat Ölçeğine yönelik modifikasyonlu DFA sonuçları yer almaktadır. Anlamlılık değeri olan p, beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisi arasındaki farkın (değerinin) manidarlığı hakkında bilgi verir. DFA’da p değerinin anlamlı olması beklenen (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s. 267). $P=.000$; $p<.05$ olarak elde edilmiştir. Beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisi arasındaki fark anlamlıdır.

Tablo 5. İkinci Modele Ait Faktör Yükleri Tablosu

Faktör	Maddeler	Regresyon Katsayısı	t	se	p	R2
Anlamli İş	O1	0,9	13,8	0,065	***	0,058
	O2	0,82	13,99	0,059	***	0,59
	O3	0,7	12,08	0,58	***	0,47
	O4	0,54	8,32	0,65	***	0,26
	O5	0,17	2,52	0,69	***	0,027
	O6	0,42	5,85	0,71	***	0,14
Topluluk Duygusu	O7	0,46	7,12	0,65	***	0,19
	O8	0,69	11,69	0,59	***	0,44
	O9	0,58	8,97	0,65	***	0,28
	O10	0,52	7,83	0,66	***	0,22
	O11	0,72	12,05	0,6	***	0,46
	O12	0,74	12,48	0,059	***	0,48
Örgütsel Değerlerle Uyum	O13	0,77	12,6	0,061	***	0,49
	O14	0,66	10,85	0,061	***	0,38
	O15	0,86	15,09	0,057	***	0,62
	O16	0,86	15,09	0,057	***	0,62
	O17	0,78	13,32	0,059	***	0,52
	O18	0,78	14,91	0,052	***	0,61
	O19	0,79	13,11	0,06	***	0,51
	O20	0,83	4,93	0,17	***	0,093
O21	0,84	14,98	0,056	***	0,61	

*** $p < .05$

Tablo 5'e göre tüm maddelerin standartlaştırılmış faktör yükleri anlamlıdır ($p < .05$). Genel olarak 5 numaralı madde hariç tüm maddelerin faktör yükleri yüksek olarak elde edilmiştir. 5 numaralı madde için faktör yükü düşük olmasına rağmen anlamlı olarak elde edilmiş ve çıkarılmamıştır. Anlamli boyutu için faktör yükleri 0.17-0.90 arasında, topluluk boyutu için 0.46-0.77 arasında ve örgütsel boyutu için ise 0.66 ile 0.86 arasında elde edilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Maneviyat Ölçeği İçin DFA Analizine İlişkin Bulgular (Modifikasyonlu)

İndeks	Mükemmel Uyum Ölçütü	İyi Uyum Ölçütü	Araştırma Bulgusu	Sonuç
χ^2/sd	0-3	3-5	3.74	İyi Uyum
RMSEA	.00 ≤ RMSEA ≤ .05	.05 ≤ RMSEA ≤ .10	.09	İyi Uyum
CFI	.95 ≤ CFI ≤ 1.00	.90 ≤ CFI ≤ .95	.92	İyi Uyum
NNFI	.95 ≤ NNFI (TLI) ≤ 1.00	.90 ≤ NNFI (TLI) ≤ .95	.91	İyi Uyum
NFI	.95 ≤ NFI ≤ 1.00	.90 ≤ NFI ≤ .95	.90	İyi Uyum
SRMR	.00 ≤ SRMR ≤ .05	.05 ≤ SRMR ≤ .08	.081	İyi Uyum
GFI	.95 ≤ GFI ≤ 1.00	.90 ≤ GFI ≤ .95	.81	Zayıf Uyum

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Psychological Research Online*, (8), 2, s. 32.

Modele ilişkin uyumluluk indeksleri Tablo 6’da verilmiştir. Modifikasyonlar sonucunda elde edilen model uyum indekslerine ilişkin istatistiklere göre model yapıya genel olarak iyi uyum göstermektedir ($\chi^2/sd=3.74$, RMSEA=.009, CFI=.92, NNFI=.91, NFI=.90, GFI=.81, AGFI=.76, SRMR=.081). 3 boyutlu örgütsel maneviyat ölçeği DFA analizi sonucunda genel olarak iyi uyum elde edilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın amacı, Örgütsel Maneviyat Ölçeğini Türkçeye uyarlamaktır. Örgütsel maneviyat ölçeğinin yapı geçerliğini ortaya koymak üzere DFA analizi yapılmıştır. Yapılan DFA sonucunda elde edilen sonuçlara göre uyum indekslerinin literatürde istenilen değerlerin üstünde olduğu, bu nedenle de modelin reddedilemeyeceği ifade edilebilir. Sonuç olarak örgütsel maneviyat ölçeğinin yapı geçerliliğinin sağlık, idari, teknik ve hizmet çalışanları örnekleminde doğrulandığı, gerekli güvenirlik şartlarını da sağladığı, bu nedenle de geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak kullanılabilir.

3 boyutlu örgütsel maneviyat ölçeği DFA analizi sonucunda genel olarak iyi uyum elde edilmiştir. Ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında ayrıca benzer ölçek geçerliği yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla örgütsel maneviyat ile psikolojik sözleşme ölçeği arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Çakıroğlu, 2017). Tüm bu sonuçlar örgütsel maneviyat ölçeğinin geçerli bir ölçme aracı olduğuna kanıt olarak değerlendirilebilir.

Literatürde örgütsel maneviyat kavramının iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik, manevi liderlik, iş performansı, örgütsel vatandaşlık, örgütsel performans, etik karar verme ve psikolojik sözleşme gibi kavramlarla birlikte ele alındığı (Çakıroğlu, 2017, s. 89) bilinen örgütsel maneviyat ölçeğinin çalışanların örgütsel maneviyat düzeylerini ölçmede kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Bu çerçevede literatürde, örgütsel maneviyat kavramının işten ayrılma niyeti ile ters orantılı sonuçlar verdiği görülmektedir (Milliman vd., 2003). Hong (2012), çalışma sonuçları benzer şekilde, hemşirelerin hastanedeki çalışmalarında anlam ve amaç elde ettiklerinde, istifa etme eğilimlerinin daha az olduğunu ve bunun da memnuniyetlerini ve hizmet kalitelerini artırdığını belirtmiştir. Ayrıca örgütsel maneviyatın hemşireler arasındaki örgütsel vatandaşlık davranışını artırdığını gösteren çalışmalar da mevcuttur (Rego ve e Cunha, 2008; Pawar, 2009). Örgütsel maneviyatın örgütteki üretkenliği kolaylaştırdığı, stresi azalttığı ve stresin örgütsel süreçlere dahil edilmesini engellediği söylenebilir (Aydın ve Ceylan, 2009). Literatürde

örgütsel maneviyatı ile örgütsel performans arasında olumlu bir ilişki kuran araştırmalar dikkat çekmektedir (Neck ve Milliman, 1994; Mitroff ve Denton, 1999). Örgütsel maneviyata önem veren örgütlerin, çalışan bağlılığı ve üretkenliğini artırma eğiliminde olduğunu vurgulayan çalışmalar da mevcuttur (Ashmos ve Duchon, 2000; Giacalone ve Jurkiewicz, 2003; Milliman vd., 2003; Rego ve e Cunha, 2008). Çakıroğlu, Aydoğan ve Altınöz (2017), çalışanların örgütsel maneviyat düzeylerinin psikolojik sözleşme davranışlarına etkisinde örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin aracılık etkisine dikkat çekmiştir. Fry (2003) ve Pawar (2009) liderlerin örgütsel maneviyatı teşvik etmede ve çalışanların olumlu duygu ve davranışlarını geliştirmede alçakgönüllülüğünün önemini vurgulamaktadır. Benzer şekilde; Naseer, Syed, Nauman, Fatima, Jameel ve Riaz, (2020) liderlerin alçak gönüllülüğü konusunda literatüre katkıda bulunmakta ve liderlerin alçak gönüllülüğünün, örgütsel maneviyatın olumlu çalışan duygu ve davranışlarını teşvik ettiğini belirtmektedir.

Çalışmanın, iş tatmini ve işgören devir hızının yüksek olduğu sağlık sektörü ile sınırlandırılmış olması ve Ankara ilindeki sadece bir devlet hastanesi çalışanlarına uygulanmış olması, bulguların genellenebilirliği bakımından en önemli kısıttır. Ancak araştırmanın, hem sağlık hem de idari çalışanlar üzerinde yürütülmüş olması da dikkate değerdir. Araştırmaya katılan çalışanların ankete verdikleri cevaplar kendi kişisel algılamalarına dayanmaktadır. Ayrıca, örgütsel maneviyat kavramı karmaşık, çok yönlü, kişisel ve soyut doğasından kaynaklı (Milliman, vd., 2003) bir kısıt doğurabilmektedir. Çünkü her bir çalışanın kendisine has içsel motivasyonları ve gerçekleri vardır (Neck ve Milliman, 1994). Ölçeğin kısa ve kolay uygulanabilir oluşu nedeniyle Türk toplumunda örgütsel davranışa yönelik araştırmalarda önemli bir ihtiyacı karşılayacağı umulmaktadır.

Kaynakça

- Ashmos, D., Duchon, D. (2000). "Spirituality at work: a conceptualization and measure", *Journal of Management Inquiry*, Sayı. 9, No. 2, ss. 134-145.
- Aydın, B., Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning Capacity". *African Journal of Business Management*, Sayı.3, No.5, s.184-190.
- Bracken, B. A., Barona, A. (1991). State of the art procedures for translating, validating and using psychoeducational tests in cross-cultural assessment. *School Psychology International*, 12(1-2), 119-132.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.
- Çakıroğlu, D. (2017). "Algılanan Örgütsel Maneviyatın Psikolojik Sözleşmeye Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Çakıroğlu, D., Aydoğan, E., Altınöz, M. (2017) Organizational commitment and job satisfaction's impact on organizational spirituality on psychological contract. *The European Proceedings of Social and Behavioral science*, 13th International Strategic Management Conference. Sayı. 34 ss.283-294.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları* (1. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Giacalone, R. A., Jurkiewicz, C. L. (2003). *Toward A Science Of Workplace Spirituality*. Armonk, New York: M. E. Sharpe, Inc.Spirituality. Giacalone, R. A. And Jurkiewicz, C. L. (Editors), *Handbook Of Workplace Spirituality And Organizational Performance*, ss. 3-29.

- Hong, Y. J. (2012). Identifying spirituality in workers: A strategy for retention of community mental health professionals. *Journal of Social Service Research*, 38(2), 175-186.
- Houghton, J. D., Neck, C. P., Krishnakumar, S. (2016). “The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: A 14-year update and extension”. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, Sayı.13, No.3, ss. 177–205.
- Kline, R. B. (2005). *Principle and Practice Of Structural Equation Modelling*. (Second Edition). New York: The Guilford Press.
- Kolodinsky, R., Giacalone, R., Jurkiewicz, C. (2008). “Workplace values and outcomes: exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality”. *Journal of Business Ethics*, Sayı. 81, No.2, ss. 465-480.
- Meydan, C.H., Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. (2.Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., Ferguson, J. (2003). “Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment”. *Journal of Organizational Change*, Sayı.16, No.4, ss. 426-447.
- Mitroff, I. I., Denton, E. A. (1999). “A study of spirituality in the workplace”. *Sloan Management Review*, Sayı.40, No.4, ss. 83-93.
- Naseer, S., Syed, F., Nauman, S., Fatima, T., Jameel, I., & Riaz, N. (2020). Understanding how leaders’ humility promotes followers’ emotions and ethical behaviors: Workplace spirituality as a mediator. *The Journal of Positive Psychology*, 15(3), 407-419.
- Neck, C.P., Milliman, J.F. (1994), “Thought self-leadership: finding spiritual fulfillment in organizational life”, *Journal of Managerial Psychology*, Sayı. 9 No. 6, ss.. 9-16.
- Pawar, B. S. (2008). “Two approaches to workplace spirituality facilitation: a comparison and implications”. *Leadership & Organization Development Journal*, Sayı.29, No.6, ss. 544-567.
- Pawar, B. S. (2009). “Workplace spirituality facilitation: a comprehensive model”. *Journal Of Business Ethics*, Sayı.90, No.3, ss. 375-386.
- Rego, A., e Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal Of Organizational Change Management*. Sayı. 21 No. 1, ss. 53-75
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H. (2003). “Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures”. *Psychological Research Online*, Sayı. 8, No.2, ss.23-74.
- Sprung, J. M., Sliter M.T., Jex, S.M. (2012). “Spirituality as a moderator of the relationship between workplace aggression and employee outcomes”. *Personality And Individual Differences*, Sayı. 53, No.7, ss. 930-934.
- Steiger, J.H. (1990), “Structural model evaluation and modification”. *Multivariate Behavioral Research*, Sayı.25, ss. 214-12.
- Sümer, N. (2000). *Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar*. *Türk Psikoloji Yazıları*, Cilt.3, Sayı.6, 49-74.
- Ünal, Z. M., Turgut, T. (2015). Örgüt kültürünün iş yerinde maneviyat üzerindeki katkısı. 3. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Tokat.

Ekler**Ek 1.**

Örgütsel Maneviyatın Boyutları	Örgütsel Maneviyatın Türkçe Ölçek Maddeleri
Anlamli İş	1. İşyerimde çalışmaktan sevinç duyuyorum.
	2. Yaptığım iş ruhuma enerji veriyor.
	3. Yaptığım iş hayatta önemli olduğunu düşündüklerime bağlıdır.
	4. İşyerine gitmek için sabırsızlanırım
	5. İşim ile sosyal yarar arasında bir bağlantı olduğunu düşünüyorum.
	6. İşimin benim için özel bir anlamı vardır.
Topluluk Duygusu	7. Diğer çalışanlarla işbirliği içinde olmayı değerli buluyorum.
	8. Kendimi topluluğun bir parçası olarak hissediyorum.
	9. İşyerimde insanların birbirlerini desteklediğine inanıyorum.
	10. İşyerimde görüşlerimi ifade ederken kendimi özgür hissediyorum.
	11. Çalışanların ortak bir amaç ile birbirine bağlı olduğunu düşünüyorum.
	12. Çalışanların birbirlerini önemsediklerine gerçekten inanıyorum.
	13. İşyerimde bir ailenin parçası olma duygusunu hissediyorum.
Örgütsel Değerlerle Uyum	14. Çalıştığım örgütün değerleri hakkında olumlu düşünüyorum.
	15. Çalıştığım örgüt yoksul ve muhtaç insanlarla ilgilenir.
	16. Çalıştığım örgüt tüm çalışanlarını önemser.
	17. Çalıştığım örgüt ortak bir bilince sahiptir.
	18. Çalıştığım örgütün hedefleri ile uyumlu olduğumu düşünüyorum.
	19. Çalıştığım örgüt çalışanlarının sağlığı ile ilgilenir.
	20. Çalıştığım örgütün misyonuna bağlı olduğumu hissediyorum.
	21. Çalıştığım örgüt ruh halimi önemser.

Not= Bu araştırmada 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum).

Research Article

Örgütsel Maneviyat Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Adaptation of The Organizational Spirituality Scale to Turkish: A Validity And Reability Study

<p>Demet ÇAKIROĞLU Öğr. Gör. Dr., Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu demet.cakiroglu@hacettepe.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-3959-7062</p>	<p>Enver AYDOĞAN Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İ.İ.B.F., İşletme Bölümü enver.aydogan@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0001-7327-7148</p>
---	---

Extensive Summary

Organizational spirituality (workplace spirituality), a concept that entered the literature at the beginning of the 21st century, is not about promoting a particular ideological system, but about creating a culture that recognizes the emotional state of employees in the organization, which has benefits for both the employee and the organization, and brings possible solutions to many human resource problems. There is a growing interest in workplace spirituality among academics and human resources professionals (Giacalone and Jurkiewicz, 2003). Along with changes in work and lifestyle, people's awareness of discovering themselves explains the increasing interest in organizational spirituality.

In this context, conceptual and empirical research on the concept of organizational spirituality and its contributions to the organization has significantly increased and expanded in the last two decades (Houghton, Neck, & Krishnakumar, 2016); However, our country has not seen enough of the attention it deserves yet.

The main purpose of this study is; The Organizational Spirituality Scale (OSS), developed by Milliman, Czaplewski and Ferguson (2003) to measure the organizational spirituality levels of individuals, was adapted to Turkish in a sample of public hospital health, administrative, technical and service personnel and structure validity studies were conducted. It is thought that the scale will fill an important gap in organizational behavior research due to its characteristics.

Method

After obtaining the necessary permissions to create the Turkish form of the organizational spirituality scale, which was developed by Milliman et al., (2003), which consists of 3 dimensions and 21 items, it was translated from its original form into Turkish by a group of translators and the "back" It was examined whether it provides linguistic equivalence with the "translation" method. By comparing the Turkish expressions obtained with the original, a questionnaire form was created with the most appropriate ones.

A public hospital operating in the health sector constitutes the research universe. The research method was determined according to the random sampling method. In the study, data obtained from 279 employees were analyzed using SPSS Statistics 20.0 program and Lisrel 8.80.

DFA analysis was performed on the organizational spirituality scale adapted to Turkish and the three-dimensional structure of this scale was confirmed. Accordingly, the internal consistency (Cronbach's alpha) coefficient for the whole scale was obtained as 0.88. When the sub-dimensions were examined, the internal consistency coefficient of the meaningful work sub-dimension was 0.72, the sense of community sub-dimension was 0.79, and the organizational values adjustment sub-dimension was 0.80. The reliability of the whole scale was obtained as high. In other words, the spirituality scale and its sub-dimensions are reliable. Confirmatory factor analysis was used in the adaptation study of the spirituality scale. The reason for this is that the structure is evident in its original scale. Since the 3-factor structure was determined in the original scale, this structure was verified and validity analysis was performed. Therefore, confirmatory factor analysis, which is the validity analysis used when the structure is known, was used. In addition, this 21-item scale was adapted instead of the entire item pool. If the entire item pool was adapted then exploratory factor analysis would be needed before the confirmatory. Since the final 21-item scale was adapted, only confirmatory factor analysis was performed.

CFA Results for the Organizational Spirituality Scale

The compatibility index that should be examined first in CFA is the Chi-square (X^2) fit statistic and its ratio to the degree of freedom is less than 3, perfect fit is less than 5 (Kline, 2005). This ratio has been found as $(1118.87) / 116 = 6.34$. The model shows a poor fit. RMSEA (Root-mean-square error approximation); It is the square root of the mean of the error squares, and in order for the model to be meaningful, it states that there is perfect fit when it is less than 0.05, and a good fit when it is less than 0.10 (Steiger, 1990). The RMSEA value was found to be 0.134 and shows a poor fit. According to the statistics related to the other model data fit indices, the model generally fits well to the structure (CFI = .87, NNFI = .86, NFI = .85, GFI = .72, AGFI = .66, SRMR = .11).

Modifications are recommended in confirmatory factor analysis methods when fit indices are not very high. The point that needs to be taken into consideration is that the structure to be measured should be made more harmonious without deteriorating while modifying. That is, it is recommended to make modifications between substances of the same size. Item pairs with the highest chi-square value Item 15 "The organization I work for deals with poor and needy people." and Item No. 16 "The organization I work with cares about all its employees." and item 5 "I think there is a connection between my job and social benefit." and item 6 are "My work has a special meaning for me." The fit indices obtained as a result of the modification between these two items are listed below. Modified new compatibility values are determined.

CFA Results for the Organizational Spirituality Scale (with Modification)

According to the statistics of the model fit indices obtained as a result of the modifications, the model generally fits well to the structure ($X^2 / df = 3.74$, RMSEA = .009, CFI = .92, NNFI = .91, NFI = .90, GFI = .81, AGFI = .76, SRMR = .081). As a result of the three dimension of the organizational spirituality scale CFA analysis, a good fit was achieved in general.

Conclusion

The aim of this study is to adapt the Organizational Spirituality Scale to Turkish. For this purpose, confirmatory factor analysis (CFA) was conducted to reveal the construct validity of the organizational spirituality scale. According to the results obtained as a result of the CFA, it can be stated that the fit indices are above the desired values in the literature, therefore the model

cannot be rejected. As a result, it can be stated that the construct validity of the organizational spirituality scale is verified in the sample of health, administrative, technical and service workers, it also provides the necessary reliability conditions, so it can be used as a valid and reliable measurement tool. As the scale is short and easily applicable, it is hoped that it will meet an important need in research on organizational behavior in Turkish society.