

YOĞUN BAKIM VE AMELİYATHANE BİRİMLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN İŞYERİ MANEVİYATI ÜZERİNE BİR ARAŐTIRMA¹²

Arő. Gör. Dilek KOCABAŐ³

Dr. Aynur TORAMAN⁴

ÖZET

İşyeri maneviyatı kavramı, çalışanların fiziki, zihni ve içsel motivasyonlarını ortaya çıkarmak amacıyla çalışanların manevi ihtiyaçlarını, değer yargılarını, dünya görüşünü içerir. Çalışanların işyeri maneviyatı geliőtirmesi, işle ilgili güçlü ilişkiler geliőtirmesi, kendi inanç ve değerlerini çalıştığı kurumun değerleriyle uyumlaőtırması, çalışanların birbirleri ile yürekten ilişki kurmalarının hem kendilerine hem de kurumlarına fayda sağlayacağı aşıkârdır. Bu çalışma, yoğun bakım ve ameliyathane birimlerinde çalışan personelin işyeri maneviyatını araştırmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, çalışma katılımcıların işyeri maneviyatının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeye yöneliktir. Çalışmada veri toplama aracı olarak işyeri maneviyatını ölçmek için Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Çalıőmadan elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, yoğun bakım ve ameliyathane birimlerinde çalışan sağlık personelinin işyeri maneviyatının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların işyeri maneviyat düzeyi ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p<0.05$).

Anahtar Kelimeler: İşyeri Maneviyatı, Sağlık Personeli, Yoğun Bakım, Ameliyathane.

¹ Bu Makale 27-29 Ekim 2018 tarihleri arasında Manavgat-Antalya’da düzenlenen ASEAD 4. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu’nda sunulan bildiriden geliőtirilmıőtir.

² Bu çalışmanın farklı bir bölümü 28-30 Eylül 2018 tarihlerinde gerçekteően 8. Uluslararası Sosyal Bilimlerde Güncel Tartıőmalar Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

³ Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, dilekkocabas@sdu.edu.tr

⁴ Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi

A RESEARCH ON THE WORKPLACE SPIRITUALITY OF THE PERSONNEL WORKING IN INTENSIVE CARE AND OPERATING THEATER UNITS

ABSTRACT

Concept of workplace spirituality includes the spiritual needs, value judgments, world view of the employees in order to reveal the physical, mental and intrinsic motivations of the employees. It is obvious that employees will develop workplace spirituality, develop strong business relationships, harmonize their beliefs and values with the values of the institution they work for, and that employees' heartfelt relations will benefit both themselves and their institutions. This study aims to investigate the workplace spirituality of the personnel working in the intensive care unit and operating room units. In addition, the study aims to examine whether the workplace spirituality of participants varies according to demographic variables. The scale used by Kinjerski and Skrypnek (2006) was used to measure workplace spirituality as a data collection tool. The data were analyzed by using SPSS 22 package program. As a result of the study, it was found that the workplace spirituality of the health personnel working in the intensive care units and operating room units was moderate. In addition, a significant relationship was found between the participants' workplace spirituality and demographic variables ($p<0.05$).

Keywords: Workplace Spirituality, Medical Staff, Intensive Care, Operating Room

GİRİŞ

İnsan, edindiği genetik özelliklerle iç ve dış çevresiyle etkileşim sonucunda gelişen ve değişen bedensel, ruhsal, sosyal ve kültürel boyutları olan bir varlıktır (Kaçmaz 1999: 199). Hayatta insanların karşılaştıkları zor zamanlar bulunmaktadır. Bunlardan bazıları hastalık, ölüm ve acı çekme olarak sayılabilir. Bu zor zamanlarda kişilerin desteklenmesinde sağlık çalışanları önemli roller üstlenirler. Sağlık çalışanları, görevleri gereği maneviyat duygusunu yoğun olarak yaşamaktadırlar. Sağlık sektöründe hizmet veren sağlık çalışanlarının yaptıkları iş esnasında kendilerini vicdani yönden rahat hissetmeleri ve mutlu bir şekilde görevlerini yerine getirmeleri oldukça önemlidir. Maneviyat sahibi çalışanlar, işlerine daha fazla motive olabildikleri ve iş konusunda bir anlam bulabildikleri için daha iyi performans sergileyebilirler (Sprung vd., 2012). Maneviyat sahibi kişilerin etik ilkelere uyarak çalıştığı ve bu sayede çalıştığı kuruma ve kendilerine katkı sağladığı öngörülmektedir.

Maneviyat, kişinin metafizik tecrübesine dayanan bir idrak, içsel ilham kaynağı, şahsî benliğini de aşan, onun üzerinde olan bir gerçek olduğu kadar, insanın kendisi ve diğer insanlarla münasebetlerini, kendi dışındaki canlılarla ve tüm evrenle bütünleşme hissi, hayat boyu kazanılan bilgilerin bir sonucu olarak hayatın derin manasını anlama ve kabul etmeye yönelik bir mücadele sürecidir (Çetinkaya vd., 2007: 48). Modern ve hatta post modern yaşamın gereği olarak insanlar bireyselleşmiş, değerler dünyasından uzaklaşmış (Göktürk ve Günalan, 2006: 131) ve sonuç olarak içsel (ruhsal) ihtiyaçlarını gidermeyi bir tarafa bırakınız, bu ihtiyaçların farkına bile varamayacağı bir girdabın içine girmiştir (Örgev ve Günalan, 2011).

Bu çalışmada, sağlık sektöründe hizmet veren ameliyathane ve yoğun bakım çalışanlarının işyeri maneviyat düzeyleri tespit edilecek, işyeri maneviyatı demografik değişkenlere göre literatürdeki bilgiler doğrultusunda karşılaştırılacak, konuyla ilgili gelecek çalışmalar için ışık tutan bir yazın oluşturulmaya çalışılacaktır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bir işyeri, çalışan için öncelikli olarak günlük yaşamının büyük bir kısmını geçirdiği, anlam bulduğu, işle ilgili güçlü ilişkiler geliştirdiği, kendi inanç ve değerlerini örgütsel değerlerle uyumlaştırdığı ve bu şekilde kendisine emniyet sağladığı bir ortamı ifade etmektedir. İşyeri ortamının niteliği, çalışanın iş tatminini önemli ölçüde etkilemektedir (Sadykova ve Tutar, 2014: 59). Maneviyat kavramı dinle karıştırılabilen ancak temelde dinden farklıdır. Maneviyat, derin kaynaklarla bağlantı kurma yeteneği sayesinde bireyin dünyanın geri kalanı ile bağlantısını hissederek yaşamasını kapsamı ve maneviyatı insanın kendisinin farkında olması ve diğerleri ile aynı bütünü parçaları olduğunu bilmesidir (Howard, 2002: 231).

Maneviyat tanımı üzerinde literatürde bir görüş birliği olmadığı gibi işyeri maneviyatı tanımı üzerinde de araştırmacıların ortak bir paydada bulunduğu bir tanım mevcut değildir. İşyeri maneviyatı, insanların yürekten ilişki kurabilmelerini, birbirlerine saygı ve samimi özen göstermelerini, güvenilir ilişkiler geliştirmelerini ve bu ilişkiyi besleyebilmelerini sağlayacak bir işyeri için ortak bir vicdan oluşturmayı gerektirmektedir (Neal ve Biberman, 2003: 364). İşyerinde maneviyat, bireyin hayattaki nihai amacını bulma, iş arkadaşlarıyla ve işle ilgili diğer kişilerle güçlü bir bağlantı geliştirme ve kendi inançları ile işyeri değerleri arasında uyum sağlama çabaları şeklinde tanımlanabilmektedir (Mitroff ve Denton, 1999: 89)

İşyeri maneviyatı ile ilgili ilk akademik çalışmaların batı literatüründe ilk olarak 90'lı yılların sonlarında yapılmaya başlanmıştır. Türkiye'de ise ilk çalışmanın 2009 yılında yapıldığı görülmektedir (Kökalan, 2017: 38). İşyeri maneviyatının literatürde son dönemlerde girmiş bir kavram olması ve konu üzerinde fazla çalışmanın olmaması nedeniyle kavramın fazla tanımı bulunmadığı gibi söz konusu tanımlar konusunda görüş birliğine varılamamıştır. İşyeri maneviyatının anlam içeriğinde çalışma hayatında kişisel gelişim, güvenilirlik ve cömertlik, öğrenme, sorumluluk, doğruyu ve anlamı arama, yüksek bir amaca ulaşma, merhamet kavramlarını da kapsayan bir anlam vardır (Freshman, 1999: 321).

İşyeri maneviyatının temel amacı kişinin bütün potansiyeline ulaşması ve dünya ile olumlu bir ilişki geliştirmesidir (Neck ve Milliman, 1994: 11). İşyeri maneviyatı, çalışma hayatında kişisel gelişim, güvenilirlik ve cömertlik, öğrenme, sorumluluk, doğruyu ve anlamı arama, yüksek bir amaca ulaşma, merhamet kavramlarıyla ilgili faaliyetleri içermektedir (Freshman, 1999: 321). Çalışanların iş yaparken sadece elde edecekleri maddi kazancı değil, o işin kendileri için anlamını, o işin diğer insanlar için anlamını ve hatta o işin gelecek nesiller için nasıl bir etkiye sahip olacağını sorgulamaktadırlar (Neck ve Milliman, 1994; Mitroff ve Denton, 1999: 85). Çalışanların önemli bir kesimi çalıştıkları ve para kazandıkları halde yeterince mutlu olamamakta, yaptıkları işi sorgulama ihtiyacı duymakta, anlam atfettikleri, huzur bulabilecekleri bir iş arzulamaktadırlar (Seyyar ve Evkaya, 2015: 167).

İş hayatında/iş yerinde maneviyat akımı, insanların gerginlik, sıkıntı, huzursuzluk yaratan koşullara karşı maneviyata yönelmelerini çözüm olarak göstermektedir. Maneviyata yönelik dini inançlarla ilgili olabileceği gibi psikolojik olarak rahatlamalarını sağlayacak başka yöntemlerin de işe yarayacağı iddia edilmektedir (Berzah ve Çakır, 2015:136).

Ameliyathane ve yoğun bakımlarda görev alan çalışanları kesintisiz hizmet veren, fiziksel yorgunluk içinde, gün ışığına hasret ve özverili bir şekilde çalıştığı bilinmektedir. Bu alanlarda çalışmanın zorluğu elbette ki diğer alanlardan çok fazladır. Fakat bu alanlarda çalışan insanların en büyük ve en önemli sebebi insana yardım edebilmektir.

Sağlık çalışanının görevi hastanın kendine olan güvenini yeniden inşa etmek, zorlu yaşantılar ve travmalar karşısında esneklik kazandırmak, güvenli bir ortam içinde nezaket temelli ilişkiler kurmak, kişisel ilgi ve duyarlılık göstermek, yargılayıcı olmayan, güvenilir, dengeli, sıcak, arkadaşça, saygılı bir yaklaşım belirlemek olmalıdır. Aksi takdirde tedavi sürecinde hastanın iş birliğine kapalı olması, kendisine ve hastane ilişkilerine zarar verecek davranışlar görülmesi beklenebilir (Boztilki ve Ardıç, 2017: 43)

Hastayı dinlemek, gülümsemek, dokunmak, elini sıkmak, sorularını yanıtlamak, ağırlı müdahaleleri nazikçe gerçekleştirmek, endişe alanlarını keşfetmek, manevi bakımı diğer temel bakım alanlarına entegre etmenin yollarıdır (Hodge, 2005: 288).

Çalışma hayatına dönük maneviyatla ilgili araştırmaları güçlendirmek, bu alanda kendi kültürümüze uygun modeller geliştirmek ve uygulamak hem bilim insanlarının, hem işçi-işveren sendikalarının, hem de işletmelerin sorumluluğu altında olan önemli bir görevdir (Seyyar ve Evkaya, 2015: 170). Sağlık çalışanlarının bireylere destek sağlayabilmeleri için stresle baş etmenin bir alt boyutu olan maneviyat konusu ve önemi hakkında farkındalık kazanmaları önemlidir (Hiçdurmaz, 2013: 54). Sağlık kurumları yöneticilerine de iş görenlerin işyeri maneviyat algısını güçlendirmeleri önerilmektedir (Çakıroğlu, 2017: 153).

Çalışanların kurumun bir parçası olabilmelerini sağlayarak güven duygusu ve kişisel yakınlık hissetme eğilimlerinin artmasına katkı sağlanacak ve böylelikle işyeri maneviyatlarında olumlu etkiler oluşturulabilecektir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Çalışma özellikle yoğun bakım ve ameliyathane birimlerinde çalışan sağlık personelinin işyeri maneviyatını incelemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, çalışma demografik değişkenler ile işyeri maneviyatı arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmayı amaçlamaktadır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, üniversite hastanesi yoğun bakım ve ameliyathane bölümlerinde görev yapan sağlık personeli (n= 158) oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılmıştır. Katılımın gönüllük esasına dayandığı belirtilmiştir ve 19 kişi araştırmaya katılmayı reddetmiştir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde iş yerinde maneviyatı ölçmek için Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Anketin son bölümünde ise katılımcıların demografik bilgileri yer almaktadır. Ölçek işe tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı olmak üzere dört boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. İşe tutkunluk, bir kişinin ulvi amaçları olan bir işe sahip olma inancını ifade eder. Gizemli deneyim boyutu, olumlu enerjik ve canlı olma durumunu, kişinin kusursuz olma duygusunu, kişinin kendinden geçme durumunu ifade eder. Manevi bağ, kişinin kendisinden daha büyük, daha yüce birine ya da güce bağlanma hissiyatını içerir. Topluluk duygusu, başkalarıyla kurulan derin bağları veya ilişkileri ifade eder (Kinjerski ve Skrypnek, 2006:1- 16). Katılımcılara her madde için "hiç katılmıyorum" ile "tamamen katılıyorum" arasında değişmek üzere 1'den 7'ye kadar seçenekler sunulmuştur.

2.4. Veri Analizi

Veriler SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler (frekans analizi, ortalama vs...) kullanılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik testler kullanılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Bulgular

Tablo 1’de katılımcıların demografik bilgileri yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

| Cinsiyet | f | % |
|-------------------|----------|----------|
| Erkek | 43 | 30,9 |
| Kadın | 96 | 69,1 |
| Toplam | 139 | 100,0 |
| Medeni Hal | f | % |
| Evli | 95 | 68,3 |
| Bekâr | 44 | 31,7 |
| Toplam | 139 | 100,0 |
| Yaş | f | % |
| 0-25 | 36 | 25,9 |
| 26-35 | 67 | 48,2 |
| 36 yaş ve üzeri | 36 | 25,9 |
| Toplam | 139 | 100,0 |
| Gelir | f | % |
| 4500TL ve altı | 52 | 41,3 |
| 4501 TL ve üzeri | 74 | 58,7 |
| Toplam | 126 | 100,0 |
| Kıdem | f | % |
| 0-10 yıl | 88 | 63,3 |
| 11 yıl ve üzeri | 51 | 36,7 |
| Toplam | 139 | 100,0 |

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların %30,9’u erkek iken %69,1’i kadındır. Katılımcıların yarısından fazlası (%68,3) evlidir. Katılımcıların yarıya yakını (%48,2) 26-35 yaş aralığına sahiptir. Katılımcıların gelir durumuna bakıldığında; %43,3’ünün 4500 TL ve altı %58,7’sinin 4501 TL ve üzeri gelire sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların yarısından fazlası (%63,3) 0-10 yıl arası kıdeme sahiptir.

Tablo 2: İşyeri Maneviyatı Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri

| Boyutlar | Madde Sayısı | Max/Min | Cronbach Alpha |
|--------------------|--------------|---------|----------------|
| İşe Tutkunluk | 6 | 1-7 | 0,75 |
| Gizemli Deneyim | 5 | 1-7 | 0,81 |
| Manevi Bağ | 3 | 1-7 | 0,70 |
| Topluluk Hissiyatı | 4 | 1-7 | 0,75 |

Tablo 2’de işyeri maneviyatı ölçeğinin psikometrik özellikleri yer almaktadır. Ölçeğin güvenilirlik değeri incelendiğinde; orijinal ölçeğin güvenilirlik değerleri ile uyumlu olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların İşyeri Maneviyatı ile İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Dağılımları

| No | İfade | \bar{X} | Ss |
|----|---|-----------|------|
| 1 | İşimde anlam ve amaç bulabiliyorum. | 4.11 | 1.55 |
| 2 | İşim hayatımda sahip olduğum misyonumu gerçekleştirmeme yardımcı oluyor. | 3.52 | 1.40 |
| 3 | Böyle bir işi yaptığım için şükrediyorum. | 4.54 | 1.53 |
| 4 | Şu anda işimde olmak istediğim yerdeyim. | 3.50 | 1.62 |
| 5 | Şu anda kendimi işimde yükseldiğimi hissettiğimi deneyimliyorum | 3.18 | 1.72 |
| 6 | Çalışırken zaman ve mekân algısını kaybettiğim anlar oluyor. | 4.64 | 1.81 |
| 7 | Şu anda, çalışırken tamamen keyifli ve kendimden geçtiğimi hissediyorum. | 3.00 | 1.70 |
| 8 | İşimde her şeyin saadet içinde olduğu zamanlar yaşıyorum. | 2.94 | 1.56 |
| 9 | Çalışırken kimi zaman tarifsiz bir enerji ve canlılık yaşıyorum. | 3.52 | 1.81 |
| 10 | Manevi inançlarım işle ilgili günlük kararlarımda önemli bir rol oynuyor. | 3.93 | 1.53 |
| 11 | Yüce bir güç işimi yaparken bana ilham veriyor veya rehberlik yapıyor | 3.53 | 1.84 |
| 12 | İşimi olumlu olarak etkileyen büyük bir güç ile bağ kurduğumu deneyimliyorum | 3.51 | 1.73 |
| 13 | Çalışırken kendimi bir topluluğun parçası gibi hissediyorum. | 4,29 | 1,56 |
| 14 | Çalışma arkadaşlarıma karşı gerçek güven duygusu ve kişisel bağlılık hissediyorum. | 4.11 | 1.55 |
| 15 | Çalışma arkadaşlarımla işimiz anlamı ve amacı ile güçlü bir paylaşım içindeyim. | 3.97 | 1.68 |
| 16 | İşimle ilgili heyecan duyuyorum | 3.21 | 1.65 |
| 17 | Yaptığım iş ile sahip olduğum değerlerimin, inançlarımla ve davranışlarımla uyumlu olduğunu hissediyorum. | 4.51 | 1.72 |
| 18 | İşim aracılığı ile hayatta varoluş nedenimi sağlıyorum. | 3.68 | 1.61 |

Tablo 3’e bakıldığında; “Çalışırken zaman ve mekân algısını kaybettiğim anlar oluyor.” ifadesi (4.64), “Böyle bir işi yaptığım için şükrediyorum.” (4.54), “Yaptığım iş ile sahip olduğum değerlerimin, inançlarımla ve davranışlarımla uyumlu olduğunu hissediyorum.” (4.51) ifadeleri en yüksek puan alırken “İşimde her şeyin saadet içinde olduğu zamanlar yaşıyorum.” (2.94), “Şu anda, çalışırken tamamen keyifli ve kendimden geçtiğimi hissediyorum.” (3.00), “İşimle ilgili heyecan duyuyorum.” (3.21) ifadelerinin ise düşük puan aldığı görülmektedir.

Tablo 4: İşyeri Maneviyatının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

| Değişkenler | N | \bar{X} | Ss | Test Değerleri |
|---------------------|----|-----------|------|---------------------|
| Cinsiyet | | | | |
| Erkek | 43 | 4.00 | 0.85 | t: 1.99 p: 0.04* |
| Kadın | 96 | 3.63 | 1.08 | |
| Yaş | | | | |
| 0-25 | 36 | 3.70 | 0.77 | F:13.91 p: 0.00* |
| 26-35 | 67 | 3.40 | 1.08 | |
| 35 ve üzeri | 36 | 4.43 | 0.79 | |
| Medeni Durum | | | | |
| Bekâr | 95 | 3.81 | 1.02 | t: 1.04 p: 0.29 |
| Evli | 44 | 3.61 | 1.02 | |
| Gelir (TL) | | | | |
| 4500 TL ve altı | 52 | 3.37 | 1.02 | t: -4.16 p:0.00* |
| 4500 TL ve üzeri | 74 | 4.11 | 0.94 | |
| Kıdem | | | | |
| 0-10 yıl | 88 | 3.56 | 0.93 | t:-2.85 |
| 11 yıl ve üzeri | 51 | 4.07 | 1.12 | P:0.00* |

Tablo 4'te kadın ve erkeklerin işyeri maneviyat düzeylerinin karşılaştırılması için t testi yapıldığında kadın ve erkek çalışanların işyeri maneviyatının farklı olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Buna göre erkek çalışanların işyeri maneviyatı kadın çalışanlardan yüksektir. Katılımcıların işyeri maneviyatı düzeyleri medeni durum değişkenine göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilmemiştir ($p<0.05$). Katılımcıların işyeri maneviyatı düzeyleri gelir değişkenine göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p<0.05$). Buna göre, gelir düzeyi 4500 TL ve üzeri olan çalışanların işyeri maneviyatı 4500 TL ve altı olanlara göre daha yüksektir. Son olarak işyeri maneviyatı ile kıdem arasındaki ilişki incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p<0.05$). Buna göre, 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanların işyeri maneviyatı 0-10 yıl arasında kıdeme sahip çalışanlara göre yüksektir. Son olarak, işyeri maneviyatı ile yaş değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p<0.05$). Buna göre, 35 yaş ve üzerinde yaşa sahip olan katılımcıların işyeri maneviyatının yüksek olduğu ve 0-25 yaş aralığına sahip katılımcıların 26-35 yaş aralığında bulunan katılımcılara göre işyeri maneviyatının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Hayatımızın büyük çoğunluğunu işyerinde geçirdiğimizi düşünürsek işin hayatımızda ve ilişkilerimizde önemli bir rolü olduğu gerçektir. İş ile hayatımızın diğer alanları adeta iç içe geçmiş durumdadır ve bu iki kavramı birbirinden ayırmak oldukça zordur. Bir yandan hayatını idame ettirebilme, geçimini sağlayabilme derdinde olan insan diğer taraftan diğer insanlarla iyi ilişkiler kurabilme, mutlu ve huzurlu bir şekilde yaşayabilme derdindedir. İnsanların fiziksel ve ruhsal sağlığını devam ettirebilmesi maddi gereksinimlerinin karşılanması yanında manevi ihtiyaçlarının da karşılanması ile mümkündür.

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde batı literatüründe işyeri maneviyatı ile ilgili çok sayıda çalışma yapıldığı tespit edilmiştir. Türkiye’de ise bu alandaki çalışmaların 1 kitap, doktora alanında 1 tez ve 5 makaleden ibaret olduğu görülmüş ve araştırma bulgularının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bu amaçla özellikle ameliyathane ve yoğun bakım ünitesinde çalışan sağlık çalışanları doğum, ölüm gibi hayati durumlarla sürekli olarak karşı karşıya kalmaları ve yoğun çalışma şartlarına sahip olmaları sebebiyle araştırmanın örnekleme olarak belirlenmiştir.

Çalışma sonuçlarına bakıldığında; ameliyathane ve yoğun bakım ünitelerinde çalışan personelin işyeri maneviyatının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yaş, cinsiyet, kıdem ve gelir durumu değişkenleri ile işyeri maneviyatı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Literatürde işyeri maneviyatının çeşitli örgütsel unsurlar üzerindeki etkilerini ya da ilişkilerini açıklayan çalışmalar vardır. Bu çalışmaların hemen hemen hepsinin genel sonucu, işyeri maneviyatının örgütsel unsurlar üzerinde anlamlı ve genellikle pozitif etkiler oluşturduğudur. (Kinjerski ve Skrypnek, 2006; Mitroff ve Denton, 1999; Seyyar, 2009; Örgen ve Günalan, 2011). Çakıroğlu ve arkadaşlarının 2018 yılındaki çalışmasında örgütsel maneviyatın kurumsal verimlilik ve etkinlikteki önemini vurgulamakta, ayrıca çalışanların örgütsel maneviyat algılarını yönetmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Gelecekte bu alanda yapılacak araştırmalar için iş tatmini ve işgören devir hızının yüksek olduğu sağlık sektöründe özel ve kamu sektörü arasında karşılaştırmalı çalışmalar yapılmasının özel ve kamu sektörü çalışanlarının algıları arasında anlamlı farklılığa rastlanıp rastlanmaması açısından önemli bulunmaktadır.

Literatürde işyeri maneviyatı ile benzer araştırmalara çok fazla rastlanmadığı için araştırma sonuçları karşılaştırılmalı olarak sunulamamıştır. İşyerinde maneviyat kavramı oldukça önemli bir kavram olması sebebiyle zaman ve maliyetin izin verdiği ölçüde Türkiye genelinde çok boyutlu olarak incelenmesi faydalı olabilir. Bundan sonraki araştırmalarda, işyeri maneviyatını daha geniş ve daha farklı örneklem ile çalışılması çalışmanın genellenebilmesi açısından önemlidir.

Çalışanların sadece ücret, fiziksel çalışma koşulları gibi maddi ihtiyaçlarının karşılanması yanında manevi olarak da tatmin olabilmeleri (manevi esenliğe sahip olabilmeleri) için esnek çalışma saatleri (çocuk bakım hizmetleri, dinlenme, eğlenme, ibadet gibi) birtakım uygulamalara gidilebilir. Ayrıca, işyerinde çalışanların farklı inanç ve görüşlerine saygı gösterilmelidir. Çalışanların yaptığı işten tatmin duyması için gerekli ortam sağlanabilir.

KAYNAKÇA

BERZAH, M., Çakır, M., (2015), “İş Hayatında Maneviyat Yaklaşımı Ne Vaat ediyor?”, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 26: 135-149.

BOZTİLKİ M., Ardıç, E.,(2017), “Maneviyat ve Sağlık”, G.O.P. Taksim E.A.H. JAREN S;3 (Ek sayı):39-45.

ÇAKIROĞLU, D., (2017), Algılanan Örgütsel Maneviyatın Psikolojik Sözleşmeye Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

ÇAKIROĞLU, D., Aydoğan, E., Altınöz, M., Işıksan, S., (2018), “Kamu ve Özel Kesim Çalışanlarının Örgütsel Maneviyat Algıları: Bir Alan Araştırması”, Atlas International Refereed, Vol 4, Issue:13: 1065-1073.

FRESHMAN, B.. (1999). An Exploratory Analysis of Definitions and Applications of Spirituality in The Workplace. Journal of Organizational Change Management, 12 (4): 318-327.

GÖKTÜRK, İ. ve Günalan, M.. (2006). Modern ve Geleneksel Değerler Arasında Yabancılaşan İnsan, Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi, 11: 127-142.

HİÇDURMAZ D, Öz, F. (2013), “Stresle Baş Etmenin Bir Boyutu Olarak Spiritüalite”, Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 16(1): 50-6.

HODGE DR.(2005), “Spiritual Ecograms: A New Assessment Instrument for Identify Ingclients Spiritual Strengths in Spaceandacross Time”, Families in Society. 2005; 86(2): 287-96

HOWARD, S.. (2002). A Spiritual Perspective on Learning in The Workplace. Journal of Managerial Psychology, 17 (3): 230-242.

KAÇMAZ, N. (1999). Konsultasyon-Liyezon Psikiyatrisi Hemşireliği ve Biyopsikososyal Bakım. Konsultasyon-Liyezon Psikiyatrisi 1998-1999 Kitabı. İstanbul: 198-208.

KINJERSKI, Val M., Skrypnek, Berna (2006). Measuring the Intangible: Development of the Spirit at Work Scale. The Sixty-Fifth Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta: The Academy of Management, s. 1-16.

MITROFF, Ian I., Denton, Elizabeth A. (1999), “A Study of Spirituality in the Workplace”, Sloan Management Review, 40(4).

MOORE, Tom W., Casper, W. J. (2006), “An Examination of Proxy Measures of Workplace Spirituality: A Profile Model of Multidimensional Constructs”, Journal of Leadership and Organizational Studies, 12(4).

NEAL, J., Biberman, J., (2003), “Introduction: The Leading Edge in Research on Spirituality and Organizations”, Journal of Organizational Change Management, 16(4).

NECK, C. P., Milliman, J. F., (1994). Thought Self-Leadership: Finding Spiritual Fulfillment in Organizational Life, *Journal of Managerial Psychology*, 9 (6): 9-16.

ÖRGEV, M., Günalan, M., (2011). “İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme”, *Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2: 51 – 64.

SADYKOVA, G., Tutar, H., (2014), “İşyeri Maneviyatı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 93: 43-65.

SEYYAR, A., Evkaya, C., (2015), “Batıda İşyeri Maneviyatı Üzerine Yapılan Bilimsel Çalışmaların Türk Bilim Camiasına Etkileri”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, s:143-171.

SPRUNG, S.,e Jex, Sliter ve Jex, J., Sliter, M., Jex, S. (2012). “Spirituality as a Moderator of The Relationship Between Workplace Aggression and Employee Outcomes”, *Personality and Individual Differences*, (53) 930-934.