


İş Hayatında Başarı ve Maneviyat Üzerine Nitel Bir Araştırma

Tuğrul NİYAZİBEYOĞLU |  <https://orcid.org/0000-0002-1112-4485>

Dr. | Sorumlu Yazar | niyazibeyoglu78@gmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı | **ROR**: <https://ror.org/00jga9g46>

Felsefe ve Din Bilimleri | Ankara, Türkiye

Nurdan YAĞLI SOYKAN |  <https://orcid.org/000-0002-1482-8250>

Dr. Öğr. Üyesi | Yazar | nurdanyagli@hotmail.com

Çankırı Karatekin Üniversitesi | **ROR**: <https://ror.org/011y7xt38>

Felsefe ve Din Bilimleri | Çankırı, Türkiye

Öz

Bu çalışmanın amacı iş hayatında iş insanlarının maneviyat algılarını, maneviyatın iş yaşamındaki başarıları üzerindeki etkisini ve iş insanlarının hem çalışanları hem de müşterileri ile olan ilişkilerinde maneviyatın rolünü tespit etmektir. Araştırmada nitel çalışma yöntemlerinden olan fenomenolojik desen kullanılmış ve araştırmanın amaçları doğrultusunda gerekli verilere ulaşmak için yarı yapılandırılmış sorular hazırlanarak, katılımcılara yöneltilmiştir. Araştırmanın evrenini Ankara ilinde bulunan iş insanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise mobilya, enerji, eğitim ve inşaat iş kollarında bulunan 5'i kadın ve 5'i erkek olmak üzere toplam 10 iş insanı oluşturmaktadır. Eğitim durumu bakımından çalışmaya katılan iş insanlarından 2'si ortaokul, 5'i lise ve 3'ü üniversite mezunudur. Katılımcılarla ikili görüşmeler yapılarak, onların günlük faaliyetleri, iş yerinde aldıkları kararlar, çalışanları ve müşterileri ile olan ilişkileri ve iş yaşamlarındaki başarıları üzerinde maneviyatın rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında şu sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır: İş hayatında maneviyat ne anlama geliyor? İş yaşamında edinilen başarılar üzerinde maneviyatın rolü nedir? Çalışanları ve müşterilerine bakış açılarında maneviyatın yeri neresidir? Yapılan ikili görüşmeler 30 dakika ve 1 saat arasında sürmüştür. Katılımcılara, görüşme öncesi görüşmenin kayıt altına alınacağı ve isimlerinin gizli tutulacağı bildirilmiştir. Katılımcılarla gerçekleştirilen iki görüşmenin kayıtları deşifre edilmiş ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırma verileri öncelikle kodlanmış daha sonra ise temalar tespit edilmiştir. Son olarak da verilerin tanımlanması ve yorumlanması yapılmıştır. Bu verilerle iş yaşamında yakalanan başarıların üzerinde maneviyatın etkisi anlaşılmasına çalışılmıştır. Bu araştırmanın bulguları, maneviyatın iş yaşamında ulaşılan başarılar üzerinde önemli rol oynadığını vurgulamaktadır. İş insanlarının maneviyatı, Allah ile kurulan bağ olarak tanımladıklarına ulaşılmıştır. İş insanlarının ulaştıkları başarılarını hayatlarında diğer insanlara yardım etmeye yani zekât vermeye, her türlü koşullarda dua etmelerine ve aşkın olana teslim olmalarına bağladıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların düzenli olarak zekât verdiklerinde, Allah'ın işlerini bereketlendireceğine ve ellerindeki malları koruyacağına dair inançlarının olduğuna ulaşılmıştır. Ayrıca ettikleri duaların kendilerini iş hayatında başarılı kıldığına ve ellerinden gelenin en iyisini yaptıktan sonra aşkın olana teslim olmalarının kendilerini her şartta koruyacağına dair inanca sahip oldukları gözlemlenmiştir. Çalışmada namaz ibadetinin de fert ruhunda huzura vesile olduğu ve sosyal açıdan da olumlu davranışlar sergilemede etkili olduğuna ulaşılmıştır. İş insanlarının müşterilerine ve çalışanlarına olan tutum, davranışlarında maneviyatın önemli rol oynadığı saptanmıştır. Araştırmanın bulguları din psikolojisinde özellikle tecrübeden yoksun gençlere yönelik gerçekleştirilecek manevi güçlenme/bakım programlarının içerikleri hazırlanırken yardımcı olabilir. Gençlerin en çok ihtiyaç duyduğu ve de eksik olan yanları tecrübedir. İş insanlarının başarılarında önemli rol oynayan manevi unsurlar manevi bakım/güçlenme programlarının içerisinde dikkate alınrsa, gerçekleştirilecek olan program daha faydalı olabilir. Ayrıca örgütsel maneviyat kapsamında gerçekleştirilecek çalışmalarda da özellikle de yöneticilere yönelik manevi güçlenme/bakım programlarında araştırmanın bulguları yararlı olabilir. Araştırma bulgularının dikkate alınarak gerçekleştirilecek manevi bakım/güçlenme programı ile iş yaşamında başarı üzerinde manevi unsurların önemi yöneticilerle paylaşılabilir. Ayrıca manevi unsurların hem çalışanlarla hem de müşterilerle olan ilişkilerde önemi vurgulanarak, iş yaşamında sosyal ilişkilerin güçlendirilmesine katkısı sağlanabilir.

Anahtar Kelimeler

Din Psikolojisi, Maneviyat, Başarı, Değerler, İş yaşamı, İş insanları.

Atıf Bilgisi

Niyazibeyoğlu, Tuğrul- Yağlı Soykan, Nurdan. "İş Hayatında Başarı ve Maneviyat Üzerine Nitel Bir Araştırma". Rize İlahiyat Dergisi 24 (Ekim 2023), 29-41. <https://doi.org/10.32950/rid.1251402>

Yayın Bilgileri

Türü	Araştırma Makalesi		
Süreç Bilgileri	Geliş Tarihi: 14.02.2023	Kabul Tarihi: 01.06.2023	Yayın Tarihi: 20.10.2023
Değerlendirme	İki Dış Hakem / Çift Taraflı Köreleme		
Etik Beyan	Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.		
Etik Kurul İzni	Etik onay, Çankırı Karatekin Üniversitesi Etik Kurulu tarafından verilmiş olup 25.10.2022 tarihli ve e814fe62a89b4a78 başvuru kodludur.		
Yazar Katkı Düzeyleri	Sorumlu yazar (TN) %50, yazar (NYS) %50.		
Benzerlik Taraması	Yapıldı - iThenticate		
Çıkar Çatışması	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.		
Etik Bildirim	ilahiyatdergi@erdogan.edu.tr		
Finansman	Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.		
Telif Hakkı & Lisans	Yazarlar dergide yayımlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.		




Dizinlenme Bilgisi




A Qualitative Research on Success and Spirituality in Business Life

Tuğrul NİYAZİBEYOĞLU |  <https://orcid.org/0000-0002-1112-4485>

Dr. | Corresponding Author | niyazibeyoglu78@gmail.com

Ministry of National Education |  <https://ror.org/00jga9g46>

Philosophy and Religious Studies | Ankara, Türkiye

Nurdan Yağlı SOYKAN |  <https://orcid.org/000-0002-1482-8250>

Asst. Prof. Dr. | Author | nurdanyagli@hotmail.com

Çankırı Karatekin University |  <https://ror.org/011y7xt38>

Philosophy and Religious Studies | Çankırı, Türkiye

Abstract

The aim of this study is to determine the perception of spirituality of business people in business life, the effect of spirituality on their success in business life and the role of spirituality in the relations of business people with both their employees and customers. In the research, phenomenological design, which is one of the qualitative study methods, was used and semi-structured questions were prepared and directed to the participants in order to reach the necessary data in line with the purposes of the research. The population of the research consists of business people in Ankara. The sample of the study consists of 10 business people, 5 women and 5 men, in the furniture, energy, education and construction business lines. In terms of educational status, 2 of the business people participating in the study are secondary school graduates, 5 are high school graduates and 3 are university graduates. By making one on one interviews with the participants, the role of spirituality on their daily activities, the decisions they make at work, their relations with their employees and customers, and their success in business life was tried to be determined. Within the scope of the research, answers were sought to the following questions: What does spirituality mean in business life? What is the role of spirituality on success in business life? What is the place of spirituality in the perspectives of their employees and customers? The one on one interviews lasted between 30 minutes and 1 hour. Before the interview, the participants were informed that the interview would be recorded and their names would be kept confidential. The recordings of the two interviews with the participants were subscribed and subjected to content analysis. The research data were first coded and then the themes were determined. Finally, the data were defined and interpreted. With these data, the effect of spirituality on success in business life has been tried to be understood. The findings of this research emphasize that spirituality plays an important role in success in business life. It has been reached that business people define spirituality as the bond established with God. It has been determined that business people attribute their success to helping other people in their lives, that is, to giving zakat, to praying under all kinds of conditions, and to surrendering to the transcendent. It was concluded that the participants believed that when they gave zakat regularly, Allah would bless their work and protect their possessions. It has also been observed that they have the belief that their prayers make them successful in business life and that surrendering to the transcendent after doing their best will protect them under all circumstances. In the study, it has been found that prayer worship is also a means of peace in the individual soul and is effective in exhibiting positive behaviors in social terms. It has been determined that spirituality plays an important role in the attitudes and behaviors of business people towards their customers and employees. The findings of the study can be helpful when preparing the contents of spiritual empowerment/care programs to be carried out especially for young people who lack experience in the psychology of religion. What young people lack is experience. If the spiritual elements that play an important role in the success of business people are taken into account in spiritual care/empowerment programs, the program to be realized may be more beneficial. In addition, the findings of the research may be useful in studies to be carried out within the scope of organizational spirituality, especially in spiritual empowerment/care programs for managers. The importance of spiritual elements on success in business life can be shared with the managers with the spiritual care / empowerment program to be carried out by taking into account the research findings. In addition, by emphasizing the importance of spiritual elements in relations with both employees and customers, it can contribute to the strengthening of social relations in business life.

Keywords

Psychology of Religion, Spirituality, Success, Values, Business Life, Business People.

Citation

Niyazibeyoğlu, Tuğrul- Yağlı Soykan, Nurdan. "A Qualitative Research on Success and Spirituality in Business Life". Rize Theology Journal 24 (October 2023), 29-41. <https://doi.org/10.32950/rid.1251402>

Publication Information

Type	Research Article		
Process Information	Date of Submission: 14.02.2023	Date of Acceptance: 01.06.2023	Date of Publication: 20.10.2023
Peer-Review	Double anonymized - Two External		
Ethical Statement	It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.		
Ethics Committee Approval	Ethical Approval: Granted by Çankırı Karatekin University Ethics Committee, dated 27.12.2017 and the application code is e814fe62a89b4a78.		
Auth. Contribution Rates	Corresponding author (TN) %50 , author (NYS) %50.		
Plagiarism Checks	Yes - iThenticate		
Conflicts of Interest	The author(s) has no conflict of interest to declare.		
Complaints	ilahiyatdergi@erdogan.edu.tr		
Grant Support	The author(s) acknowledge that they received no external funding in support of this research.		
Copyright & License	Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.		



Abstracting and Indexes



Giriş

Maneviyatın içerisinde, “anlam arayışı”, “kendini aşma”, “kutsal arama” ve “kutsalla bütünleşme” bulunmaktadır. Maneviyatta duyguların hakim olduğu bireysel deneyimler olmakla birlikte manevi unsurların işlevleri önemlidir.¹ Maneviyat, bireyin deneyimlerindeki çeşitli aşkın yön ve anlam bulma çabası; insanın günlük olarak inancını yaşayış tarzı ve dünyada bulunma nedenini anlamlandırma şeklinde ifade edilebilir.² Özdoğan’a göre maneviyat, hayatta mutluluğun kaynağı, insanın kendini bilmesinin rehberi, özgürlüğün besini ve bütün insanların özünde bulunan cevherdir. Bireyin bu cevherle buluşması için ise kendisine; “Ben kimim?”, “Hayatta neden varım?”, “Yaratılma maksadım nedir?” ve “Dünyadaki tüm bireylere nasıl faydalı olabilirim?” gibi soruları yöneltmesi gerekir.³

Maneviyat, “insanın kendisi (self), çevresi (environment, others, nature) ve kutsal/aşkın varlık (sacred/transcendental) ile maddi olmayan bütün ilişkilerdir.⁴ Maneviyat, inancı, gönlü ve de soyut olanı içinde barındırır. İnanç, iman ve de kutsalın bireye verdiği güç kaynağıdır.⁵ Aşkın boyutunda eksiksiz farkındalık olarak ifade edilen maneviyat, bireyin kemal noktasında olma, aşkın bir gücü tasavvur etme ve değerler doğrultusunda olabilme gayretidir. Ontolojik olarak insanın kendisine konum belirlemesi ve varlığına ilişkin anlam verme mücadelesidir. Maneviyat üç tür anlamı içermektedir; 1- Geniş ve dar kapsamda algılanan “Yaradan eksenli”, 2- Doğa ile olan bağına atıfta bulunan “Dünya eksenli”, 3- Şahsın başarısını ve kapasitesini belirleyen “İnsan eksenli”.⁶ Maneviyat kavramının içerisinde değerlerin çizdiği yolda bir yaşam sürmek de vardır. Maneviyatı benimseyen insanlar, yaşamlarında değerlere yer verdikleri gibi onları özümseyebilirler. Maneviyat, bireyin yaşamını etkin kıldığı gibi değişik imkanlar da sağlayabilir.⁷

Dindarlık, bireyin kendisine özgü dini niteliklerinin bütünü olarak açıklanabilen dini hassasiyet, dini irade dolayısıyla imana bağlı olarak ortaya çıkan ve büyüyen bir kişilik şeklidir.⁸ Kapsamlı inanç ve uygulama türlerini içeren ve çok boyutlu bir kavram olan dindarlığın olgunluk düzeyinde Allah’a yönelmek, O’nun varlığına gittikçe artan bir şekilde katılmak ve her şeyin ötesinde Yaradan’da var olmak söz konusudur.⁹ Maneviyat ve dinle ilgili açıklamalarda maneviyatın dini içerdiği veya birbirini bütünleyen kavramlar oldukları ifade edilmiştir.¹⁰ Maneviyat, din ve kültürün sınırları ötesinde tanımlanabilir. Maneviyatı biçimlendiren hayatın amacı, anlam arayışı, öz-aşkınlık ve diğer insanlarla olan iletişim boyutudur.¹¹ Din ise kurumsaldır ve dini ibadetlerin gerçekleştirildiği yerler vardır. Dinlerin maneviyat ile bağları olsa da dinlerin yaşam içerisinde kurumsal varlıkları vardır. Her dinin kendine özgü inanç ve ibadet özellikleri vardır ancak maneviyat yani aşkın olan ise merkezidir.¹²

Başarı, kişiden kişiye değişim gösteren göreceli kavramdır çünkü her bireyin yaşamında arzuladığı nihai bir amaç vardır. Ayrıca birinin başarı olarak değerlendirdiği sonuç, diğerine göre başarı olarak düşünülemez. Dolayısıyla mutlak bir başarı tanımı yapmak zordur. Genel anlamda başarı, her insanın elindeki işi sona erdirmeye veya zirveye taşıma olarak değerlendirilebilir. İş adamının çokça para kazanması, bir sporcunun rakiplerini geride bırakması, siyasetçinin iktidara gelmesi, bir akademisyenin unvanları alması, başarı kavramı içerisinde düşünülebilir.¹³

Genelde başarı önde olmak ve diğerlerini geride bırakmak olarak değerlendirilir. Sağlıklı olanı ise önde olma güdüsü ile değil de, işini daha iyi yapabilme isteği üzerine olanıdır. Bu şekilde bir düşünme tarzı insanı, diğerleri ile kendini kıyaslamaktan korur. Dolayısıyla kıyaslanmanın getireceği her türlü olumsuzluklardan da birey korunmuş olur.¹⁴ İnsanın işinde elinden gelenin en

¹ Ali Köse-Ali Ayten, *Din Psikolojisi* (İstanbul: Timaş Yayınları, 2. Basım, 2012), 125.

² Erol Göka, *Psikoloji Varoluş Maneviyat* (İstanbul: Kapı Yayınları, 2021), 21.

³ Öznur Özdoğan, *Aşkın Yanımız Maneviyat* (Ankara: Özdenöze, 2. Basım, 2010), 9.

⁴ Abdullah Dağcı, *Huzurevi Yaşlılarının Manevi Gereksinimlerinin Belirlenmesi ve Değer Odaklı Manevi Bakım Programının Umut, Psikolojik İyi Oluş ve Tanrı Algısı Düzeyleri Üzerindeki Etkililiğinin Değerlendirilmesi* (Ankara: Ankara Üniversitesi, Doktora Tezi, 2020).

⁵ Gülüşan Göcen, “Şükür maneviyatın neresinde?”, *Maneviyat Psikolojisi*, ed. Mustafa Atak (İstanbul: Elit Kültür, 2016), 167.

⁶ Hayati Hökelekli, *Din Psikolojisi* (İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları, 2017), 45-46.

⁷ Kemal Sayar, “Psikiyatri ve Kutsal”, *Maneviyat Psikolojisi II*, ed. Mustafa Atak (İstanbul: Elit Kültür, 2017), 10.

⁸ Hayati Hökelekli, *Din Psikolojisi* (Ankara: TDV Yayınları, 1993), 137-140.

⁹ Nurten Kimter, *Benlik Saygısı ve Dindarlık İlişkisi* (Bursa: Uludağ Üniversitesi, Doktora Tezi, 2008), 93.

¹⁰ Halil İbrahim Özasma, *Eşler Arası İletişim ve Maneviyat* (Ankara: Ankara Üniversitesi, Doktora Tezi, 2021), 72.

¹¹ Cheryl Delgado, "A discussion of the concept of spirituality." *Nursing science quarterly* 18/2 (2005), 157.

¹² William R. Miller - Carl E. Thoresen. "Spirituality, religion, and health: An emerging research field." *American psychologist* 58/1 (2003): 24.

¹³ Faruk Beşer, *Başarının Manevi Sebepleri* (İstanbul: Nun Yayınları, 2011), 16.

¹⁴ Nevzat Tarhan, *Duyguların Psikolojisi* (İstanbul: Timaş Yayınları, 17. Basım, 2015), 164.

iyisi yaparak, hayatta kendisinin en iyi haline ulaşabileceğini bilmesi huzur verir ve bu huzurun gerçek adı da başarıdır.¹⁵ Elinden gelenin en iyisini yapan insan, sürece odaklandığından işlerin nasıl sonuçlanacağına dair endişe duymaz. İnsanlar, koşullu birbirilerini kabul ederlerse, bireylerin kendilerini kabullenmeleri de gösterecekleri başarıya bağlı olabilir. Kendilerini başarı ile kabul eden bireyler ise yaşamda gösterdikleri başarı ile tatmin olamaz ve her başarıdan sonra başka başarıların peşinden koşarak ömürlerini tüketirler.¹⁶

Yapılan literatür taramasında iş hayatında başarı ve maneviyat üzerine bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Fakat bu araştırma ile dolaylı olarak da olsa çalışmalar literatürde yer almaktadır. İşyeri maneviyatı ile ilgili daha önce gerçekleştirilen araştırmalar örgütsel maneviyat ile örgütsel bağlılık, çalışanlar arasında güven, stresle başa çıkma, iş tatmini, yapılan işte anlam, çalışanların performansı ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkilere odaklanmıştır. Bu bağlamda gerçekleştirilen bir araştırmada örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.¹⁷ Bir başka işyeri maneviyatının iş memnuniyeti üzerine yapılan araştırmada ise; iş hayatında maneviyatın, yapılan işte anlamı, değerlere uyum sağlamada, istikrarı ve duygusal bağımlılığı olumlu olarak etkilediği saptanmıştır.¹⁸ Bazı çalışmalar da örgütsel maneviyat ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yoğunlaşmıştır. Bu kapsamda gerçekleştirilen çalışmalarda işyeri maneviyatı ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğuna ulaşılmıştır.¹⁹ Örgütsel maneviyat eksenli araştırmalarının odak noktalarından biri de stresle başa çıkmadır. Bu konuya dair çalışmalarda stresle başa çıkmanın örgütsel maneviyat ile pozitif yönde ilişkisinin olduğu saptanmıştır.²⁰ İşyeri maneviyatı üzerinde çalışma yapan araştırmacıların odak noktalarından biri de işyeri maneviyatının çalışanların performansı üzerindeki etkileridir. Bu bağlamda gerçekleştirilen çalışmalarda işyeri maneviyatının çalışanların performanslarını artırdığı tespit edilmiştir.²¹ Çok az sayıda çalışma ise örgütsel maneviyatın sosyal ağlar üzerindeki etkisine odaklanmıştır. Aralarındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik araştırmalarda örgütsel maneviyat ve sosyal ağlar arasında olumlu bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.²²

Literatürde işyeri maneviyatı üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda işyeri maneviyatının, çalışanların performansı ve iş tatmini, stresle başa çıkma, sosyal ağlar, işte anlam bulma, pozitif dayanıklılık, örgütsel bağlılık, çalışanlar arasında güven, lider-üye etkileşimi üzerine olan etkileri araştırılmıştır. Ancak maneviyatın iş yaşamında yakalanan başarılar üzerinde etkisini konu edinen bir çalışma gerçekleştirilmemiştir. Çeşitli sektörlerde çalışan iş insanlarını çalışmaya dahil ederek, nitel yaklaşımlardan faydalanarak onların maneviyat alguları ve iş yaşamlarında başarıları üzerinde maneviyatın etkisi anlaşılabilir. Elde edilen bulgular da hem diğer iş insanları ile hem de okullarda öğrenciler ile paylaşılabilir. Bu araştırmanın konusu iş hayatında başarı ve maneviyattır. Çalışmanın temel hedefi ise; iş insanlarının maneviyat algularını, iş yaşamlarındaki başarılarında ve hem çalışanları hem de müşterileri ile olan ilişkilerinde maneviyatın rolünü tespit etmektir. Bu araştırmada nitel yöntemlerden biri olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır.

Örgütsel Maneviyat Kavramı

Örgütsel maneviyat, çalışanların iş süreci aracılığı ile aşkınlık deneyimlerini destekleyen ve diğerleri ile bütünlük duygularını sağlamayı kolaylaştıran kültürün içerisindeki organize değerler çerçevesidir.²³ Örgütsel maneviyat kavramının tanımının çalışanların deneyimlerine göre açıklanan bir araştırmada çalışanlar bu kavramı şu şekilde ifade etmişlerdir; anlam ve amaç, yönetim, kalp ve ruh, canlılık, fazilet, insanlık duyguları, vicdan etkisi ve otoritesi, bütünlük, birlikte çalışma ruhu, gülme,

¹⁵ Doğan Cüceloğlu, *Geliştiren Anne-Baba* (İstanbul, Remzi Kitabevi, 2016), 49.

¹⁶ Engin Geçtan, *Hayat* (İstanbul, Metis Yayınları, 14. Basım, 2016), 81.

¹⁷ Halil İbrahim Aksakal, *İlköğretim Okullarında Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Maneviyatın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü* (Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2020);

¹⁸ Tuğba Bekiş, *İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma* (Niğde: Niğde Üniversitesi, Doktora Tezi, 2013).

¹⁹ Hilal Kavuklu, *İşyerinde Maneviyat ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma* (Kastamonu: Kastamonu Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2018); Demet Çakıroğlu, *Algılanan Örgütsel Maneviyatın Psikolojik Sözleşmeye Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Çalışma* (Ankara: Gazi Üniversitesi, Doktora Tezi, 2017).

²⁰ İpek Nazlı, *Örgütsel Maneviyat ve Psikolojik Sermayenin Duygusal Emek ve Stresle Başa Çıkma Üzerindeki Etkisi* (İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2022); Ali Zağlı, *Psikolojik Sermayenin Çalışanın Stresle Başa Çıkma, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Muğla Büyükşehir Belediyesi Örneği* (Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2016).

²¹ Nuri Avcı, "İşyeri Maneviyatı ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme." *About e-JMN* 3. 3(2019): 213-225; Mesut Karaman, *Psikolojik Sermaye ve Maneviyat Algısının Algılanan Performansa Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama* (Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2018).

²² Mehmet Ali Yarım, *Sosyal Ağ Analizi ile Okullarda, Örgütsel Moral Değerleri ve Doğal Liderlik Profillerinin İncelenmesi* (Ankara: Gazi Üniversitesi, Doktora Tezi, 2021); Zülbiye Kaçay, *İşyeri Yılmazlığının Yordayıcıları: Örgütsel Güven, Lider-Üye Etkileşimi ve İşyeri Maneviyatı (Spor Genel Müdürlüğü Örneği)* (Sakarya: Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Doktora Tezi, 2019).

²³ Robert A. Giacalone - L. Jurkiewicz Carole, "The science of workplace spirituality." *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. Routledge, 2010. 19-42.

eğlenme, güven, birliktelik, saygı, dürüstlük, merhamet, hassasiyet, karakter, risk alma, ruhun hediyeleri, politik reform, özgürlük, gücün tekrardan dağılımı, yaratıcılık, işbirliği, güçlenme, gerçek, niyet, sezgi ve enerjidir.²⁴

Bütünlük, dürüstlük ve alçakgönüllülük gibi manevi değerler ve başkalarına saygılı ve adil davranmak, önemsemek ve ilgi göstermek, duyarlı bir şekilde dinlemek, başkalarını takdir etmek ve kişisel düşünmeye zaman ayırmak gibi manevi uygulamaların tümü, kuruluşlar için ölçülebilir olumlu etkilerle bağlantılıdır. Dahası bunlar, liderlerin hem meslektaşları hem de astları tarafından daha etkili olarak değerlendirilmesine vesile olurlar ve performansın artmasına yol açarlar. Ayrıca işyerindeki manevi değerlerin, çalışan memnuniyeti ve motivasyonu, daha fazla üretkenlik, daha fazla sürdürülebilirlik üzerinde olumlu yansımaları vardır.²⁵ Bu nedenle örgütsel maneviyat için önerilen kavram, liderin ve diğer üyelerinki de dahil olmak üzere işyeri ve bireysel maneviyattan oluşan değerlerinin, uygulamalarının ve söyleminin sonucu olan bir örgütsel kimliktir. Örgütsel maneviyat, çevre, örgüt kültürü ve bilgi yönetiminden etkilenir ve imaj, misyon, vizyon ve belirtilen örgütsel değerlerde görülebilen değer ve sosyal fayda üretir.²⁶

Örgütsel maneviyat, örgütün kültürüyle ilgili olan "örgüt kültürü" ve örgütün stratejisiyle ilgili olan "örgütsel strateji" gibi yönlerle aynı gramer anlamını paylaşır. Bununla birlikte, kültür bir etkinlik (buralarda işleri yapma biçimimiz) ve strateji bir süreç (buralarda karar verme veya planlama biçimimiz) iken, maneviyat çok daha soyut bir niteliktir ve diğer kavramlarla pek uyumlu değildir. Örgütsel maneviyat ne bir aktivite (burada ruhsal olarak hareket etme şeklimiz) ne de bir süreçtir (buralarda ruhsallaştırma şeklimiz). En iyi ihtimalle örgütsel maneviyat, bir inançtır; en azından gerçeklik ve aşkınlık duygusudur; işgücünü oluşturan bireylerin sergileyebileceği bir niteliktir. Örgütsel maneviyat, rasyonelitenin üzerinde yükselen ve bireyin çalışma yaşamına ve çalışma ortamına/organizasyonuna dahil edilebilecek ve edilmesi gereken, benliğin veya egonun ötesinde bir güç olduğunu savunan aşkın bir inanç sistemi ile ilgilidir.²⁷

En temel ve bireysel düzeyde, işyeri maneviyatı, kişinin kendi manevi ideallerinin ve değerlerinin iş ortamına dahil edilmesi olarak görülebilir. İşyeri maneviyatının bu kavramsallaştırması, "kişisel maneviyatın" basit bir uygulamasını yansıtır. Bir bireyin işyerine getirdiği kişisel manevi değerlerin toplamı ve bu değerlerin hem etik olarak ilgili hem de etik olarak ilgisiz çalışan etkileşimlerini ve sonuçlarını nasıl etkilediğidir. Sonuç olarak, işyeri maneviyatına ilişkin bu görüş, kişinin kişisel manevi değerlerinin, işle ilgili olayların yorumlanması ve bunlara verilen tepkilerin yanı sıra çalışan davranışı üzerinde bir etkiye sahip olduğunu varsayar.²⁸

Örgütsel Maneviyatın Boyutları

Örgütsel maneviyatın üç boyutu vardır. Bireysel, toplumsal ve kurumsal olmak üzere anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerler ile uyumdur. Anlamlı iş boyutunda birey, yaptığı işi sever ve işi ile motive olur ayrıca yaptığı iş çalışana anlam ve amaç verir. Topluluk duygusu boyutunda ise iş arkadaşları ile iletişim halinde olarak çalışanlar birbirilerini desteklerler. Örgütsel değerler ile uyum boyutunda da kurumun amaçlarına bağlı hissedilir ve kurum misyonu, değerleri ile özdeşim kurulur. Bu boyutta kurum, çalışanlarını önemser.²⁹

İnanç, çalışanların anlamlı iş algılarını etkiler. Yani inançla çalışmak, yaptıkları işin çalışanlar için bir anlamı ve amacı olduğunu hissettirir. Böylece çalışanlar, severek ilgi ile çalışır. İnanç, çalışanların iç dünyalarını etkiler. İnançla çalışma, işçilerin iç dünyalarının büyümesini sağlar ve insanlar, manevi değerlerini güçlendirdiklerini hissederler. Anlamlı çalışma, çalışanların performansını etkiler. Çalışanlar, işin içeriğini zenginleştirerek, yaptıkları işi severek yaparlar. Severek çalışmanın da iş performansı üzerinde olumlu yansımaları olur. Çalışanların iç dünyaları, iş performansını etkiler. İnsanların iç dünyaları, işlerini daha iyi yapmalarını sağladığı gibi daha iyi performans sergilemelerine de katkıda bulunur.³⁰

Topluluk duygusunun tanımında dört unsur bulunmaktadır. Bunlardan birincisi üyeliktir. Üyelik, ait olma veya kişisel ilişkiyi paylaşma duygusudur. İkinci unsur ise etkidir. Katkı duygusu veya gruba katkı sağlayabilme duygusudur. Üçüncü unsur da ihtiyaçların doyurulması ve entegrasyonu olan güçlendirmedir. Bu üyelerin ihtiyaçları gruptaki üyeliklerinin aracılığı ile aldıkları kaynaklardan karşılanır. Son unsur ise üyelerin paylaştığı duygusal bağ, sadakat ve inançtır. Topluluk duygusu, üyelerin

²⁴ Val M. Kinjerski - J. Skrypnik Berna, "Defining spirit at work: Finding common ground." *Journal of Organizational Change Management* 17/1 (2004): 26-42.

²⁵ Reave Laura, "Spiritual values and practices related to leadership effectiveness." *The leadership quarterly* 16/5 (2005): 655-687.

²⁶ Raysa Geaquinto Rocha - Paulo Gonçalves Pinheiro, "Organizational spirituality: Concept and perspectives." *Journal of Business Ethics* 171/2 (2021): 241-252.

²⁷ Reva Berman Brown, "Organizational spirituality: The sceptic's version." *Organization* 10/2 (2003): 393-400.

²⁸ Robert W. Kolodinsky vd. "Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality." *Journal of business ethics* 81 (2008), 466.

²⁹ John Milliman vd. "Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment." *Journal of organizational change management* 16/4 (2003): 426-447.

³⁰ Habibollah Javanmard, "The impact of spirituality on work performance." *Indian Journal of Science and Technology* 5/1 (2012), 1966.

sahip oldukları bir aidiyet duygusu, üyelerin birbirleri ve grup için önemli olduğu duygusu ve üyelerin ihtiyaçlarının birlikte olma taahhütleriyle karşılanacağına dair paylaşılan bir inançtır.³¹

Örgütsel değerlerle uyum, çalışanın örgütle olan ilişkisine dahil olduğunda, bunun değer ilişkisini fark ettiğinde ve/veya kimliğini örgütle ilişkiden aldığıda gelişir. Örneğin, çalışanlar, örgütün kendilerine adil, saygılı ve destekleyici bir şekilde davrandığını hissederseniz duygusal olarak bağlı olma eğilimindedirler. Devam bağlılığı, çalışanın örgütteki yatırımlarını kaybetmeye hazır olduğunun farkına vardığında ve/veya örgütte kalmaktan başka alternatifi olmadığını algıladığında gelişir. Normatif bağlılık, insanlar sosyalleşme yoluyla örgütün normlarını içselleştirdiklerinde, onlara karşılık verme ve/veya psikolojik bir sözleşmenin şartlarını kabul etme ihtiyacını hissettiren faydalar aldıklarında gelişir.³² Çalışanın değerleri ile örgütün manevi değerleri arasında güçlü bir uyum olduğunda, daha olumlu sonuçları olur. Özellikle de örgütün değerlerini benimseyen, kucaklayan çalışanlar daha fazla örgüte bağlılık hissediler ve daha olumlu davranışlar sergilerler. Şeffaflık, bağlantı, gerçeklik, kişisel gelişim ve büyüme, hizmet ve paylaşım, anlam ve amaç gibi manevi değerleri benimseyen örgütlerle çalışmak, çalışanların örgütle özdeşleşmelerine olumlu katkı sağlar.³³

Yöntem

Bu çalışma, iş insanlarının maneviyat algılarını, maneviyatın iş yaşamında edinilen başarılar ve sosyal ilişkiler üzerindeki rollerini ortaya koymak için tasarlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji deseni, farkında olunan fakat yeterince bilinmeyen detaylara yönelmektir. Çeşitli olgulara aşinalık olsa bile bu aşinalık olguları anlamak için yeterli değildir. Fenomenoloji yöntemi olguların daha iyi anlaşılması için ideal araştırma ortamını sağlar.³⁴ Araştırmanın amaçları doğrultusunda gerekli verilere ulaşmak için yarı yapılandırılmış sorular hazırlanarak, katılımcılara yöneltilmiştir. Araştırmanın evrenini Ankara ilinde bulunan iş insanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise farklı iş kollarında bulunan 10 iş insanı oluşturmaktadır. Katılımcılarla ikili görüşmeler yapılarak, onların günlük faaliyetleri, iş yerinde aldıkları kararlar ve iş yaşamlarındaki başarıları üzerinde maneviyatın rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında şu sorulara yanıtlar aranmaya çalışılmıştır: İş hayatında maneviyat ne anlama geliyor? İş yaşamında edinilen başarılar üzerinde maneviyatın rolü nedir? Çalışanları ve müşterilerine bakış açılarında maneviyatın yeri neresidir? Yapılan ikili görüşmeler 30 dakika ve 1 saat arasında sürmüştür. Katılımcılara, görüşme öncesi görüşmenin kayıt altına alınacağı ve isimlerinin gizli tutulacağı bildirilmiştir.

Araştırmanın örneklemini oluşturan 5 kadın ve 5 erkekte oluşan katılımcılara ait sosyo-demografik özellikler tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1 Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri

Sosyo-demografik özellikler	Erkek(N)	Kadın(N)	Toplam (N)
Cinsiyet	5	5	10
Eğitim durumu	Eğitimsiz		
	İlkokul		
	2		2
	2	3	5
	1	2	3
Medeni durum	Evli		
	5	5	10
	Evli değil		
Faaliyet gösterilen sektör	Mobilya		
	2	1	3
	Enerji		
	2	2	4
	Eğitim		
		2	2
	İnşaat		
	1		1

³¹ David W. McMillian - David M. Chavis, "Sense of community: A definition and theory." *Journal of community psychology* 14/1 (1986), 9.

³² Arménio Rego - Miguel Pina e Cunha, "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study." *Journal of organizational change management* 21/1 (2008), 59.

³³ Kolodinsky vd., "Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality.", 467.

³⁴ Ali Yıldırım-Hasan Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 11. Baskı, 2018), 69.

Verilerin Analizi

Katılımcılarla gerçekleştirilen iki görüşmelerin kayıtları deşifre edilmiş ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırmalarda içerik analizinin nihai hedefi; elde edilen bulguları açıklayabilecek kavramlara ve bağlantılara erişmektir.³⁵ Araştırma verileri öncelikle kodlanmış daha sonra ise temalar tespit edilmiştir. Son olarak da verilerin tanımlanması ve yorumlanması yapılmıştır.

Bulgular ve Tartışma

Araştırma neticesinde elde edilen bulgulara göre katılımcıların maneviyatı, Yaradan ile kurulan bağ olarak tanımladıklarına ulaşılmış ve iş dünyasında başarıda manevi unsurlardan dua, tevekkül, zekat ve namazın önemli roller oynadığı tespit edilmiştir. İş hayatında başarı üzerinde doğruluk değerinin de önemli olduğu saptanmış ve iş insanlarının hem çalışanları hem de müşterileri ile olan ilişkilerinde maneviyatın belirleyici olduğuna ulaşılmıştır.

Yaradan İle Kurulan Bağ Olarak Maneviyat

Katılımcılarla gerçekleştirilen ikili görüşmelerde, maneviyatı Yaradan ile kurulan bağ olarak tanımladıkları tespit edilmiştir. Aşağıda katılımcıların maneviyat tanımlarına yer verilmiştir.

"Maneviyat, insan ruhunun en saf halidir ve Allah inancının en saf şeklidir ve de Allah'a bağlılığı tarifeden samimi tarafı da bulunmaktadır." (K1), "Maneviyat, Allah ile olan ilişkim ve de O'na olan yakınlığımdır. Ruh dünyamda Allah ile birlikteliğin adıdır." (K2), "İnsanın Yaradan ile arasındaki mesafesi ve bireyin nereden geldiğini, niçin yaratıldığını sorgulamasıdır." (K3), "Allah ile kul arasındaki inanç ve imandır." (K4), "İnsanı ayakta tutan, insanları inançları doğrultusunda güçlü kılan ve yaşam boyunca besleyen kaynaktır." (K7), "Maneviyat, dini gereğince yaşayarak ahiret hayatında karşılığını görmektir." (K8), "Maneviyat, Allah'ın emir ve yasaklarının tümüdür." (K9), "Ahiret hayatı için dünyada gereken hazırlıkları yaparak heybeyi olabildiğince doldurmaktır." (K10).

Özdoğan'a göre³⁶ maneviyat, bireyin Yaradıcısı olan bağıdır ve bu bağ da kutsaldır. Bu şekilde bir bağ kuran insan, yaşamda daha güçlü olur. Ayrıca maneviyat, bireyin kendisini tanımaya yönelik; "Ben kimim?", "Bu dünya hayatında varlığımın sebebi nedir?", "Yaratılma amacım nedir?", "Ben bu yeryüzünde nasıl faydalı olabilirim?" sorularının cevaplarının bünyesinde barındırır. Araştırmada katılımcıların maneviyat tanımları ile Özdoğan'ın maneviyat tanımının örtüştüğü tespit edilmiştir. Maneviyat kavramını Allah ile kurulan bağ, ahiret hayatına hazırlık gibi açıklamaları göstermektedir ki katılımcılar maneviyatı dinden bağımsız düşünmemektedirler. Düzgüner tarafından gerçekleştirilen çalışmada katılımcılar maneviyatı; "Tanrı'ya / Yüce Güce İnanç", "Tanrı/Yüce Güçle Kurulan İlişki", "Dinin/Amacın Gereği Olan Yaşantı", "Duygu/İç Dünya", "Ahlak ve Diğerkamlik", "Huzur/Zihnen ve Vicdanan Rahatlık" şeklinde tanımlamışlardır.³⁷ Bu maneviyat tanımına yönelik bulgular ile iş insanlarının maneviyat algılarının benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Başarı Unsuru Olarak Zekat

Katılımcıların, gerçekleştirilen ikili görüşmelerde iş yaşamlarında başarılarını çoğunlukla düzenli vermiş oldukları zekatlara bağladıklarına ulaşılmıştır. Ayrıca böylesine bir dini ibadetin kendilerini tatmin ve mutlu ettiğini katılımcılar ifade etmişlerdir. Katılımcıların zekat ve başarı üzerine değindikleri ifadeler aşağıda yer verilmiştir.

"İş yaşamında çeşitli sigortalar yaptırılır. Ancak en büyük sigorta ise Allah'a yaptırılır. Zekat ödemeyi her zaman severek yaptım ve Allah da benim evimi, işimi bereketlendirdi." (K1), "Zekatı önceden ödüyorum. 'Zekatı ödenmiş bir malı, Allah muhafaza etmez mi?' diye düşünüyorum." (K2), "Ben verdim, Allah da bana çokça verdi. Paramın bereketlendiğini gördüm ve iyi niyetimin karşılığını fazlasıyla gördüm." (K6), "Zekat, bir şükür vesilesidir ve insanın ticaretini arındırır. Zekat vermediğimde işlerim her zaman sıkıntıya girdi. Zekat verdiğimde ise iş hayatın düzeldi." (K4), "Bizim büyümemiz demek, zekat kurumunun büyümesi demektir. Bizim büyümemiz fakirin gözetilmesi demektir diye işlerimize odaklanıyoruz." (K6), "İş hayatımda yoksullara yardım ettiğimden dolayı Allah'ın yardımını her zaman gördüm. Bayram arefesinde çalışanlarıma verecek param yoktu. Kredi çekmeye bankaya gitmiştim. Sıranın bana yaklaştığı zamanda hesabıma ummadığım yerden yüklü miktarda ödeme yapıldı." (K8), "Zekat verdiğim zamanlar işlerim hep düzgün ilerledi ve kazancım eksilmekten ziyade devamlı arttı." (K9),

Beşer'e göre³⁸ insanın başarılı olabilmesi için vermeyi alışkanlık haline getirmesi ve gösterişten uzak durarak, ihtiyaçlı insanlara her şartta yardımcı olması gerekir. Zekat, bir toplumda dengeyi sağlayan en önemli unsurdur. Zekatı veren kişi, Yaradan'ın emri gereğince muhtaç insanlara yardım yaptığının bilincindedir. Zekatı alan da bunun farkında olduğundan verene karşı kendini borçlu hissetmez. Böylesine bir yardımlaşma sosyal yapıya zarar vermediği için de alan ve veren arasındaki ilişkiyi güçlendirir.³⁹

³⁵ Yıldırım-Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 242.

³⁶ Özdoğan, *Aşkın Yanımız Maneviyat*, 9,10.

³⁷ Sevde Düzgüner, *Maneviyat Algısı ve Diğerkamlıkla İlişkisi (Kan Bağı Örneğinde Türkiye ve Amerika Karşılaştırmalı Nitel Bir Araştırma)* (Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi, Doktora Tezi, 2013), 204.

³⁸ Beşer, *Başarının Manevi Sebepleri*, 163.

³⁹ Murat Aydın, "Gelir Dağılımındaki Adaleti Sağlamada Zekat Müessesesi ve Gini Katsayısı." *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* 57 (2016): 55-72.

Bireyin kendini aşan bir hedefe kendini adanması önemlidir. Yardıma muhtaç insanlara ulaşmayı kendine görev bilenler, yardım etmenin mutluluğunu yaşarlar. Yaşamlarında maneviyata yer açan insanların maddiyatla mutlu olamadıkları bilinir. Yardım etmek, yardım edilenden daha çok yardım edene huzur verir ve iyi hissetmesini sağlar.⁴⁰ Esas itibarıyla insanların, zekat vererek mutlu, huzurlu ve de başarılı olabildikleri ifade edilebilir.⁴¹ İnsanoğlu yaratıldığından itibaren fitratının gereği olarak inanmış ve inancını da ibadetleri ile yaşamaya çalışmıştır. Araştırma kapsamında katılımcıların zekat ibadetleri de inançlarının fiile çevrilmesi olarak düşünülebilir. Yardım etme davranışının altında iki motivasyonel anlayış vardır. Birincisi “diğergam yardım” yani sağ elin verdiğiinden sol elin haberdar olmamasıdır. İkincisi ise “bencil yardım etme” yani kaz gelecek yerden tavuğun esirgenmemesidir.⁴² Araştırmada katılımcıların zekat verme motivasyonlarının herhangi bir karşılık vermeden yani “diğergam yardım” şeklinde olduğu belirtilebilir. Kara tarafından gerçekleştirilen nitel bir araştırmada, yardım etmenin bireylere huzur, güven, güç, kontrol duygusu, empati ve motivasyon sağladığı tespit edilmiştir.⁴³ Ulaşılan bu verilerin çalışmanın bulgularını desteklediği ifade edilebilir.

Başarı Unsuru Olarak Tevekkül

Maneviyat ve başarı bağlamında iş insanlarının başarılarını tevekkül değerine de bağladıkları tespit edilmiştir. İş insanları ellerinden geleni sonuna kadar yaptıklarını ve gerisini Yaradan’a bıraktıklarını belirtmişlerdir. Dahası Yaradan’a olan tevekkülleri ile çoğu zaman pes ettikleri yerden daha çabuk kalktıklarını ve bu inancın kendilerini zor zamanlarda motive ettiğini ifade etmişlerdir. Gerçekleştirilen ikili görüşmelerden elde edilen katılımcıların kendi ifadelerine aşağıda yer verilmiştir;

“Bir işin peşinden koşuyoruz olmuyor ancak alamayacağımızı düşündüğümüz işler bizlere nasip oluyor.” (K2), “Kendime güvendiğim zaman en küçük borçlarımı bile bazen ödeyemez hale geliyorum ancak Allah’a güvendiğim zaman borç ne kadar büyük olursa olsun defalarca kolayca borçları ödediğime şahit oldum.” (K4), “Geldiğim noktayı hayal dahi edemezdim. En büyük hayalim bir devlet memuru olmaktı. Rızık ile insan arasında bir perde var. Ne kadar zeki olursan ol, Allah o perdeyi kaldırmadığı sürece, sen onun farkına varamıyorsun.” (K1), “Elimden geleni yaptım ve çabalarımın neticesinde Rabbime teslim oldum. Teslimiyetimin neticesinde hayal dahi edemediğim başarılarla karşılaştım. Kişisel olarak yaptıklarım beni sadece belli noktaya getirebilirdi ve Allah’ın yardımı ile beklentilerimin ötesini gördüm.” (K7), “İş hayatında bittim dediğim zamanlar oldu. Bu zor zamanlarda Allah’ın beni ummadığım şekilde desteklediğine birçok defalar şahit oldum. Önemli olan Yaradan’a teslim olabilmektir.” (K8), “Maaşlı işime son verildiği zaman, canım sıkıldı ancak yaşadığımda bir hayrın olduğuna inancım tamdı. Yaradan’a teslim olarak iş hayatına girdim ve şimdi iki tane şubesi olan mağazam var.” (K9).

Tevekkül, sonsuz bir güç tarafından desteklendiğini bilmektir. Tevekkül etmek, eylemsizliğe razı olmak demek değildir. Aşkın olana duyulan güvenle, insanın elinden geleni yaparak sağlam duruş sergilemesidir.⁴⁴ Aşkın olana hissedilen güvenle insan, umudunu artırır, geleceği daha olumlu değerlendirir, belirsizlik korkularını daha kolay aşabilir ve psikolojik sağlamlılığını artırır.⁴⁵ Dahası tevekkül, insanlar için baş etme aracıdır. Her türlü çözüm yollarını denediği halde değiştiremedikleri karşısında insanın sorunlarını Yaradan’a havale etmesi bireyi huzurlu kılar. Yeryüzündeki bütün dinlerde tevekkül değerinin önemi, insana kaygı ve endişelerinin üstesinden gelmede katkı sunmasından gelmektedir. Tevekkül eden birey, karşılaştıkları sorunlara karşı daha güçlü hale gelir.⁴⁶

Zorluklar karşısında Kur’an’da Yaradan insanoğluna nasıl bir tutum sergilemesini şu şekilde belirtmiştir: “Bir kere de karar verip azmettin mi, artık Allah’a tevekkül et. Şüphesiz Allah, tevekkül edenleri sever.”⁴⁷ Böylesine bir tutum sergileyen birey, olaylar karşısında kendini kolay kolay salıvermez, yaptıklarının akıbetinden kaygılanmaz, pasif tutumdan uzak durur ve hangi netice ile karşılaşarsa karşılaşsın, kendisi için sonuçların en iyisini olduğu bilincini taşır.⁴⁸ Dini başa çıkma etkinliklerinden biri olan tevekkül ile katılımcıların maddi ve manevi olarak huzur buldukları, psikolojik sağlamlıklarını artırdıkları, iş hayatının getirdiği belirsizlik karşısında hissettikleri korku ve kaygıyı azalttıkları söylenebilir. Ayrıca tevekkülün onların başa çıkma kabiliyetlerini geliştirdiği, iç huzurlarını artırdığı ve tevekkülün sağladığı psikolojik rahatlığın onları edilgen kılmadığı bilakis motivasyonlarını artırdığı belirtilebilir. Araştırmanın bulguları ile Şahin tarafından tevekkül eğiliminin psikolojik sonuçları üzerine gerçekleştirilen araştırma sonuçlarının örtüştüğü belirtilebilir. Şahin’in araştırmasında da katılımcıların, tevekkül ederek daha da rahatladıklarını ve huzurlu hissettiklerini, psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yükseldiğini ve olayların

⁴⁰ Acar Baltaş, *Hayatın Hakkını Vermek* (İstanbul, Doğan Kitap, 2020), 188.

⁴¹ Hüseyin Certel, "İslami ibadetlerin psiko-sosyal işlevleri." *EKEV Akademi Dergisi* 1/3 (1998): 149-156.

⁴² Gülüşan Göcen, "Empati ve din." *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 14/25 (2012): 273-277.

⁴³ Elif Kara, "Pandemi süreci ve yardım etme davranışı: Nitel bir çalışma (Aksaray ili polis memurları örneği)." *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi* (2023).

⁴⁴ Kemal Sayar, *Sufi Psikolojisi* (İstanbul, Kapı Yayınları, 2016), 43.

⁴⁵ Hüseyin Peker, *Allah’ın Boyasıyla Boyanmak* (İstanbul, Timaş Yayınları, 2013), 75.

⁴⁶ Nevzat Tarhan, *İnanç Psikolojisi* (İstanbul, Timaş Yayınları, 2009), 142.

⁴⁷ Al-i İmran 2/159.

⁴⁸ Zuhal Ağlıkaya-Şahin, *Psikoloji ve Psikoterapide Din* (İstanbul, Çamlıca Yayınları, 2020), 212.

neticelerini daha kolay kabullendiklerine ulaşılmıştır.⁴⁹

Başarı Unsuru Olarak Dua

Katılımcılar, gerçekleştirilen görüşmelerde iş yaşamlarındaki başarılarında en büyük etkenin dua olduğunu vurgulamışlardır. İkili görüşmelerde katılımcıların duaya ilişkin kendi cümlelerine aşağıda yer verilmiştir;

“20 yıldır bu sektörün içindeyim ve her gün iş yerimi ezberimde olan Bereket Duası ile açarım. Duanın iş yerini bereketli kıldığına inanıyorum.” (K1), “Şimdiye kadar yaşamımda ihtiyaç sahiplerini gözetip ihtiyaçlarını karşılamaya çalıştım. İş yaşamında zorlu engellerin üstesinden bu insanların benim için ettikleri dualar yardımı ile aştığımı düşünüyorum.” (K3), “Bankaya ödemem gereken yüklü miktarda borcum vardı. ‘Allah’ım yardım et, ne olur bu borcumu ödeyebileyim’ şeklinde Rabbime dua ettim. O gün bankaya olan borcumun miktarı kadar iş yapabilmeyi Rabbim nasip etti.” (K4), “Başarımı annemin dualarına borçlu olduğumu düşünüyorum. Her zaman bana dua ederdi. Dahası annemin benden razı oluşunun da beni başarılı kıldığına inanıyorum.” (K8), “Annem ve babam benden razıydı. Özellikle annem çok dua ederdi. Annem 4 yıl önce vefat etti. İşlerimin iyi oluşunu hala onun dualarına bağlıyorum. İşimde başarılarımın üzerinde en büyük rolün annemin dualarının bereketi olduğunu düşünüyorum. Zaman zaman iş hayatında sert rüzgarlar esse de annemin duaları vesilesiyle yıkılmadığıma inanıyorum. Annemin zikirmatiği vardı sürekli zikrederdi ve vefat edince zikirmatikler bana kaldı. Ben de onun sistemini belli sayıda devam ettirmeye çalışıyorum.” (K10).

Kur’an-ı Kerim’de; “Duanız olmazsa Rabbim size ne diye değer versin ki?”⁵⁰, “Bana dua edin duanızı kabul edeyim”⁵¹, “Rabbimize yalvararak, sessiz ve derinden dua edin”⁵² ayetlerinde duanın önemi bildirilmiştir. Dua, Yaradan ile kurulan en samimi ilişkinin adıdır. Aşkın olan ile kurulan bu bağ sayesinde birey, yalnız olmadığının farkındadır. Dua esnasında birey, Yaradan tarafından muhatap alındığının bilinciyle duygularını dile getirir. Dahası dua sürecinde, insanoğlu Yaradan’a güven duyar, teslim olur ve yardım göreceği konusunda tereddüt yaşamaz.⁵³ Din psikolojisi alanında duaya dair hem teorik hem de empirik birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalarda; zor zamanlarda duanın stres, kaygı ve üzüntü gibi duyguları hafiflettiği tespit edilmiştir.⁵⁴ Doğan’ın araştırmasına göre de katılımcılar büyük oranda ettikleri duanın karşılıksız kalmayacağına inanmakta, Allah’a kendilerini çok daha yakın hissetmekte ve dualarının kabul edilmeme durumunda bile kendileri için birçok hikmetler olduğuna inanmaktadır.⁵⁵ Dua ibadetinin, günlük yaşamın sıkıntıları, hayal kırıklıkları, başarısızlıklar ve çaresizlikler karşısında katılımcıları daha enerjik, umutlu ve yaşam mücadelesinde onları daha azimli kıldığı belirtilebilir. Doğan’ın 271 ile gerçekleştirdiği çalışmada başarmak için % 69.7 oranında katılımcıların duaya sık sık başvurdukları tespit edilmiştir.⁵⁶ Araştırmada yer alan katılımcıların iş yaşamlarında başarıları üzerinde duanın önemli katkısı olduğu düşünülebilir. Karşılığın gençler üzerine gerçekleştirdiği çalışmada duanın bireylerin kaygılarını azalttığı ve stresle başa çıkmada etkili olduğuna ulaşılmıştır.⁵⁷ İş insanlarının da dua ile rahatladıkları ve problemlerinin üstesinden gelmede yardımcı olduğunu belirtmeleri Karşılığın araştırma sonuçları ile bu araştırmanın bulgularının paralellik gösterdiği düşüncesini desteklemektedir.

Başarı Unsuru Olarak Namaz

Manevi unsurlardan namaz ibadetinin de iş yaşamında elde edilen başarı üzerinde etkisini katılımcılar dile getirmişlerdir. Görüşmede katılımcıların kendi ifadeleri şu şekildedir;

“Namaz kılmaya başladığımda yaşamımda maddi ve manevi her şey yerine oturdu. Düzenli namaz ibadeti ile hem evimde hem de işimde huzuru buldum. Gökten para yağmıyor ancak zor anlarımızda ummadığımız şekilde para kazanarak yollarımız açıldı.” (K9), “Her gün beş vakit Allah’ın huzuruna çıkılınca aslında insan bir hiç olduğunu hatırlıyor. Günde beş defa kendinizi sıfırlıyorsunuz.” (K10), “Üç arkadaş olarak iş yerimizi açtığımızda, iş yerinde bütün vakit namazlarını birlikte kılma kararı aldık ve tam 30 yıldır bu iş yerinde cemaat halinde namazlarımızı kıyoruz. Bu birlikte namaz kılmamızın bereketini defalarca gördük. İşlerimiz iyi gitmediğinde ve bunaldığımız zamanlarda, ummadığımız şekilde Rabbimin yardımına şahit olduk.” (K2).

Düzenli namaz kılanlar ve düzenli kılmayanlar arasındaki farklılıkları tespit etmek için gerçekleştirilen çalışmada düzenli namaz kılanların affedici, mütevazı ve ruh sağlığı devamlılığına, tinsel deneyimlerine sahip olduklarına ulaşılmıştır.⁵⁸ Bireyin

⁴⁹ Meryem Şahin, *Dini bir Değer Olarak Tevekkül Yöneliminin Psikolojik Sebep ve Sonuçları Üzerine Araştırma* (Bursa: Uludağ Üniversitesi, Doktora Tezi, 2018).

⁵⁰ Furkan 25/77.

⁵¹ Mü’min 40/60.

⁵² A’raf 7/55.

⁵³ Hüseyin Peker, *Din Psikolojisi* (İstanbul, Çamlıca Yayınları, 2016), 123-124.

⁵⁴ Lee A Kirkpatrick, "An attachment-theory approach psychology of religion." *The international journal for the psychology of religion* 2/1 (1992): 3-28.

⁵⁵ Mebrure Doğan, *Duanın Psikolojik ve Psikoterapik Etkileri* (Bursa: Uludağ Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 1997).

⁵⁶ Mebrure Doğan, *Duanın Psikolojik ve Psikoterapik Etkileri*. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 1997.

⁵⁷ Necmi Karşılı, "Gençlerde Sınava Kaygısı, Dindarlık ve Dua İlişkisi." *Dergiabant* 7/13 (2019): 190-219.

⁵⁸ Hülya Gök, "Düzenli Namaz Kılma ve Kılmama ile Ruh Sağlığı Arasındaki İlişki." *İhya Uluslararası İslam Araştırmaları Dergisi* 5/1: 134-160.

ibadetini düzenli olarak yerine getirmesi neticesinde duygu ve düşüncelerinde olumlu yansımaların olması doğaldır. Bu olumlu yansımaların bireyin tutum ve davranışlarına aksederek onun şahsiyetini pozitif yönde etkiler.⁵⁹ Araştırmada katılımcıların namaz ibadeti ile hem aile yaşamında hem de iş yerinde huzur buldukları belirtilebilir. Ayrıca namaz ibadetinin iş insanlarının çalışanlarına ve de müşterilerine olan tutum ve davranışlarında belirleyici olduğu söylenebilir. İbadetlerin hem fert ruhunda hem de sosyal yaşamda yansımaları vardır. Çalışmada namaz ibadetinin fert ruhunda huzura vesile olduğu ve sosyal açıdan da olumlu davranışlar sergilemede etkili olduğu ifade edilebilir. Kımtar'ın namaz ve psikolojik iyi oluş üzerine gerçekleştirdiği araştırma da bu çalışmanın bulgularını desteklediği ifade edilebilir. Kımtar'ın araştırmasında düzenli namaz kılmanın insanların psikolojik iyi oluş düzeylerini arttırdığı tespit edilmiştir.⁶⁰

Maneviyat ve Sosyal İlişkiler

Araştırmada katılımcılar, iş yaşamlarındaki başarılarının temelinde dürüstlük değerinin olduğunu belirtmişlerdir. Dürüstlük değeri ile iş hayatında ilişkilerin sağlıklı yürüdüğünü ve dürüstlük olmadan hiçbir işin gerçekleşmeyeceğini dile getirmişlerdir. İkil görüşmelerde katılımcıların dürüstlük konusunda ifadelerine aşağıda yer verilmiştir;

“Üzerimize aldığımız işleri en iyi şekilde yapmaya çalışıyoruz. Piyasada bizler için; ‘o firma işi üstlendiyse en güzel şekilde teslim eder’ algısı vardır. Bu algı da bizleri başarılı kılıyor. Önemli olan insanların sizlere güvenebilmesidir.” (K2), “İş hayatımda her zaman sözümde durmaya çalıştım ve bu sayede başarılı olduğumu düşünüyorum. İş çevremde, ‘O söz veriyse yerine mutlaka getirir’ cümlesiyle anılırım.” (K4), “En önemli mesele güvenilir olmaktır. Benim iş yerimin duvarlarında yazılı olmayan ancak hem çalışanların hem de müşterilerimin bildiği bir şey vardır. O da bizimle iş yapan kimsenin mağdur edilmeyeceği gerçeğidir.” (K1), “İş yaşamında öncelikle değerlendirdiğim nokta karşı tarafın dürüstlüğüdür. Dürüstlük varsa ancak iş konuşabilirim.” (K3), “Aldığımız işlerde müşteriye ne söz veriysem hakkıyla yerine getirmeye çalışıyorum. Hangi malzemede anlaştıysak onu kullanıyorum.” (K8), “Dürüst davrandığınızda bazen müşteri kaybedeceğinizi düşünürsünüz ancak uzun vadede doğruluk ile işlerimizin bereketlendiğine defalarca şahit oldum.” (K9), “İnsan, iş yaşamında şark kurnazlığına başvurursa, kesinlikle bunun bereketini göremez. Elde edilen kazanç bir şekilde bireyin elinden çıkar. Dolayısıyla verilen söz ne ise hatta zarar bile edilse yerine getirilmelidir.” (K10).

Rollo May, araştırmalarında bireylerin dürüst davranışlar sergilediğinde, dürüstlüğün onarıcı gücünü bireylerde gözlemlediğini belirtmiştir.⁶¹ Ayrıca manevi ilerlemenin önündeki en büyük engellerden biri de insanın hem kendine hem de çevresine dürüst olmayışıdır. Dürüstlükten uzak olmak, bireyin bilişsel sistemini bozar ve insan, kendisine verilenleri amacı doğrultusunda kullanamaz.⁶² Dahası insanın kendisi olan ilişkisinde yalan hakimse, hem fiziksel hem de psikolojik sağlığında çeşitli problemler yaşar.⁶³ Yaşamlarında doğruluğu ilke edinen bireyler, çalışmalarında ve ilişkilerinde huzurlu oldukları gibi tereddüt içinde de yaşamazlar. Fakat birey dürüst değilse, kendine bile güven konusunda problem yaşar. Yalanlarının başkaları tarafından tespit edilme endişesi içinde yaşar.⁶⁴ 18 farklı kurumdan toplamda 212 çalışanla yapılan bir çalışmada, iş yerindeki en önemli değer olarak dürüstlüğün olduğu tespit edilmiştir.⁶⁵ Manevi değerlerden biri olan dürüstlüğün katılımcıların iş hayatlarındaki başarılarına ve iş ilişkilerinin sağlıklı işleyişine katkı sunduğu söylenebilir.

Katılımcılarla yapılan görüşmede hem müşterileri hem de çalışanları ile olan ilişkilerinde özen gösterilmesi ve bireysel haklara hürmet edilmesi anlayışı hakimdir. Bu hakim düşünce katılımcıların ifadelerinde şu şekilde yer almıştır;

“Kul hakkına elimden geldiğince riayet etmeye çalışıyorum. İş görüşmelerine gelenlerin bile zamanını aldığım için onları gideceklere yere kadar bırakmıyorum ve zarf içerisinde yarım günlük ücreti hediye olarak onlara takdim ediyorum.” (K1), “Asla insanlarla emir kipi ile konuşmuyorum ve vicdanımın sesine göre hareket ediyorum. Her zaman onların bir insan olduğunu aklımda tutarak, şerefli bir varlık olarak yaklaşıyorum.” (K2), “Çalışanları nesne olarak görmüyorum. Onlara ücret ödemem onlardan fazlasıyla yararlanmam anlamına gelmez. Onların haklarına özen gösteriyorum. Bu yaklaşımdan dolayı Allah'ın bizlere zorluk çıkarmayan hatta işlerimizi kolaylaştıran müşteriler gönderdiğini düşünüyorum.” (K7), “Çalışanlarının haklarına riayet ediyorum. Hesap yaparken onların bana hakları geçmesin diye dikkatli olmaya çalışıyorum.” (K8), “Hem müşterilerimizle hem de çalışanlarımızda ilişkilerimizi belirleyen haram ve helallerdir.” (K9), “Çalışanlarla ve müşterilerle olan ilişkimde kalp kırmamaya özen gösteriyorum. ‘Allah razı olsun’ ifadesi benim için çok önemlidir. İlişkilerimi düzenleyen de bu cümledir.” (K10).

⁵⁹ Hüseyin Certel, "İslamî ibadetlerin psiko-sosyal işlevleri.", 150.

⁶⁰ Nurten Kımtar, "Namaz ve Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme." *Ekev Akademi Dergisi* 68 (2016): 299-332.

⁶¹ Rollo May, *Kendini Arayan İnsan*, çev. Kerem Işık (İstanbul, Okyanus Yayınları, 2017), 76.

⁶² Alexis Carrel, *Başarının Sırları*, çev. Özcan Ünlü (İstanbul, Hayat Yayınları, 2006), 69.

⁶³ Geçtan, *Hayat*, 94.

⁶⁴ Nevzat Tarhan, *Güzel İnsan Modeli* (İstanbul, Timaş Yayınları, 2011), 89.

⁶⁵ Meral Arık Toprak, "Çalışanların Bakışı Açısından Verimlilik, Temel Değerler, Başarı Faktörleri, Bir Alan Araştırması." *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi* 4(2005), 75-85.

Yaradan ile kurulan bağ, insanın kendine verdiği değeri etkilediği gibi diğer insanlarla ve çevresi ile olan ilişkilerini de etkilemektedir.⁶⁶ Maneviyat, bütün evreni bir hedef bağlamında bir araya toplayan hayat tarzıdır. Evrende her bireyin, her yaşantının kendine has bir özelliği vardır ve her bireye ait yeteneklere, davranışlara tarafsız olarak bakılması manevi özgürlüğü ortaya çıkarır. Bu özgürlük atmosferinde bireyler, daha sağlıklı olarak kendilerini gerçekleştirirler.⁶⁷ İş insanlarının manevi değerlere verdikleri önemin hem çalışanları hem de müşterileri olan ilişkilerini büyük oranda etkilediği söylenebilir. Literatürde işyeri maneviyatı üzerine gerçekleştirilen çalışma bulguları şu şekilde özetlenebilir; a) Maneviyat, çalışanların psikolojik iyi oluşlarını ve hayat kalitesini artırıyor, b) Maneviyat, çalışanlara amaç ve anlam duygusu sağlıyor, c) Maneviyat, karşılıklı bağlılık ve toplum duygusunu sağlıyor.⁶⁸

Sonuç

Bu araştırmada iş dünyasında yakalanan başarı üzerinde; dua, tevekkül, zekat, namaz ve sevgi yönelimli Tanrı algısı gibi manevi unsurların önemli roller oynadıklarına ulaşılmıştır. İş yaşamındaki başarının üzerinde maneviyatın etkisinin araştırıldığı bu çalışmada iş insanlarının maneviyatı, Yaradan ile kurulan bağ olarak tanımladıkları tespit edilmiştir. Bu araştırmada; maneviyatın iş hayatında iş insanlarının başarıya ulaşmalarında ve iş yaşamının getirdiği zorlukların, stresin üstesinden gelmede başlıca faktör olarak tanımlandığı saptanmıştır. İş hayatında başarılarına maneviyatın katkısına verdikleri cevaplar incelendiğinde zekat vermenin, dua etmenin ve tevekkül etmenin öne çıktığı görülmüştür. Yardıma muhtaç insanları dikkate aldıklarında yani düzenli olarak zekat verdiklerinde daha çok kazandıklarını ve ellerindeki malın korunduğunu belirtmişlerdir. İş insanlarının yaşamlarındaki başarılarıyla, düzenli olarak zekat vermeyi ilişkilendirdikleri tespit edilmiştir. İş insanları kendilerine ait iş yerlerini her sabah dua ile açtıklarını ve böylece iş yaşamlarının bereketlendiğini ifade etmişlerdir. Dahası dua yardımı ile en zor meselelerin üzerinden ummadıkları şekilde üstesinden geldiklerini vurgulamışlardır. İş insanları, iş hayatında ellerinden gelenlerin en iyisini yaptıktan sonra Yaradan'a teslim olduklarını ve bu teslimiyetin her türlü şartta kendilerini koruduğunu ve de başarılı kıldığını belirtmişlerdir.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen ikili görüşmelerden elden edilen verilere göre iş hayatında manevi değerlerden doğruluğun iş yaşamında çok önemli bir konumda yer aldığı ulaşılmıştır. Doğruluk değeri ile insanların iş yaşamında başarılı olabileceği ve ayakta kalabileceği vurgulanmıştır. Dürüstlük değerinin işleri daha da verimli kıldığı belirtilmiştir. Beşer' e göre⁶⁹ de başarılı insanların en önemli özelliği güvenilir olmalarıdır. Ona göre dürüstlük değeri ile insanın elde ettikleri arasında işlerinin bereketlenmesi de vardır. Küçük ve orta boy işletmelerin başarı ve başarısızlık nedenleri üzerine gerçekleştirilen bir araştırmada, başarı faktörleri arasında dürüstlük değerinin olduğu saptanmıştır.⁷⁰ Maneviyatın iş insanlarının hem çalışanları hem de müşterileri olan ilişkilerinde önemli rol oynadığına ulaşılmıştır. Maneviyatın insanların davranışları üzerinde belirleyici olduğu söylenebilir. Araştırma sonuçlarının daha genellenebilir olması için daha fazla katılımcı ile farklı sektörlerde çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Araştırmanın bulguları din psikolojisinde özellikle tecrübeden yoksun gençlere yönelik gerçekleştirilecek manevi güçlenme/bakım programlarının içerikleri hazırlanırken yardımcı olabilir. Gençlerin en çok ihtiyaç duyduğu ve de eksik olan yanları tecrübedir. İş insanlarının başarılarında önemli rol oynayan manevi unsurlar manevi bakım/güçlenme programlarının içerisinde dikkate alırsa, gerçekleştirilecek olan program daha faydalı olabilir. Araştırmanın bulguları hem liseli hem de üniversiteli gençlere katkı sağlayabilir. Katılımcıların ifade ettikleri manevi unsurlar onların psikolojilerini olumlu olarak etkilediği gibi bu unsurların sosyal işlevlerinin de olduğu belirtilebilir. Katılımcıların iş yaşamlarında ulaştıkları başarıları üzerinde önemli rolleri olan zekat, dua, tevekkül ve namaz gibi ibadetlerin onların diğer insanlara karşı sorumluluk duygularını artırdığı söylenebilir. İş yaşamında yakalanan başarı üzerinde önemli rolleri olan zekat, dua, tevekkül ve namaz gibi ibadetlerin hem fertlerin duygu, düşünce dünyalarını olumlu olarak etkilediği hem de sosyal hayatta olumlu davranışlar sergilemelerine vesile olduğu görülmektedir.

Örgütsel maneviyat kapsamında gerçekleştirilecek çalışmalarda özellikle de yöneticilere yönelik manevi güçlenme/bakım programlarında araştırmanın bulguları yararlı olabilir. Araştırma bulgularının dikkate alınarak gerçekleştirilecek manevi bakım/güçlenme programı ile iş yaşamında başarı üzerinde manevi unsurların önemi yöneticilerle paylaşılabilir. Ayrıca manevi unsurların hem çalışanlarla hem de müşterilerle olan ilişkilerde önemi vurgulanarak, iş yaşamında sosyal ilişkilerin güçlendirilmesine katkısı sağlanabilir.

⁶⁶ Fadila Grine vd., "Islamic spirituality and entrepreneurship: A case study of women entrepreneurs in Malaysia." *The Journal of Happiness & Well-Being* 3/1 (2015): 41-56.

⁶⁷ Doğan Cüceloğlu, *İçimizdeki Çocuk* (İstanbul, Remzi Kitabevi, 2014), 56.

⁶⁸ Fahri Karakas, "Spirituality and performance in organizations: A literature review." *Journal of business ethics* 94 (2010): 89-106.

⁶⁹ Beşer, *Başarının Manevi Sebepleri*, 39.

⁷⁰ Ayşehan Akıncı, "Küçük ve Orta Boy İşletmelerin Başarı ve Başarısızlık Nedenleri Üzerine Bir Araştırma." *Öneri Dergisi* 5/17 (2002): 121-125.

Kaynakça | References

- Ağlıkaya-Şahin, Zuhul. *Psikoloji ve Psikoterapide Din*. İstanbul, Çamlıca Yayınları, 2020.
- Akıncı, Ayşehan. "Küçük ve Orta Boy İşletmelerin Başarı ve Başarısızlık Nedenleri Üzerine Bir Araştırma". *Öneri Dergisi* 5/17 (2002): 121-125.
- Aksakal, Halil İbrahim. *İlköğretim Okullarında Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Maneviyatın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü*. Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2020.
- Arık Toprak, Meral. "Çalışanların Bakışı Açısından Verimlilik, Temel Değerler, Başarı Faktörleri, Bir Alan Araştırması". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi* 4(2005), 75-85.
- Avcı, Nuri. "İşyeri Maneviyatı ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme". *About e-JMN* 3. 3(2019): 213-225.
- Aydın, Murat. "Gelir Dağılımındaki Adaleti Sağlamada Zekat Müessesesi ve Gini Katsayısı". *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* 57 (2016): 55-72.
- Baltaş, Acar. *Hayatın Hakkını Vermek*. İstanbul, Doğan Kitap, 2020.
- Bekiş, Tuğba. *İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Niğde: Niğde Üniversitesi, Doktora Tezi, 2013.
- Beşer, Faruk. *Başarının Manevi Sebepleri*. İstanbul: Nun Yayınları, 2011.
- Brown, Reva Berman. "Organizational spirituality: The sceptic's version." *Organization* 10/2 (2003): 393-400.
- Carrel, Alexis. *Başarının Sırları*. çev. Özcan Ünlü. İstanbul, Hayat Yayınları, 2006.
- Certel, Hüseyin. "İslamî ibadetlerin psiko-sosyal işlevleri". *EKEV Akademi Dergisi* 1/3 (1998): 149-156.
- Cüceloğlu, Doğan. *İçimizdeki Çocuk*. İstanbul, Remzi Kitabevi, 2014.
- Cüceloğlu, Doğan. *Geliştiren Anne-Baba*. İstanbul: Remzi Kitabevi, 2016.
- Çakıroğlu, Demet. *Algılanan Örgütsel Maneviyatın Psikolojik Sözleşmeye Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Çalışma*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Doktora Tezi, 2017.
- Dağcı, Abdullah. *Huzurevi Yaşlılarının Manevi Gereksinimlerinin Belirlenmesi ve Değer Odaklı Manevi Bakım Programının Umut, Psikolojik İyi Oluş ve Tanrı Algısı Düzeyleri Üzerindeki Etkiliğinin Değerlendirilmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Doktora Tezi, 2020.
- Delgado, Cheryl. "A discussion of the concept of spirituality." *Nursing science quarterly* 18/2 (2005): 157-162.
- Doğan, Mebrure. "Duanın Psikolojik ve Psikoterapik Etkileri". Bursa: Uludağ Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 1997.
- Düzgüner, Sevede. *Maneviyat Algısı ve Diğer Kamılıkla İlişkisi (Kan Bağışı Örneğinde Türkiye ve Amerika Karşılaştırmalı Nitel Bir Araştırma)*. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi, Doktora Tezi, 2013.
- Geçtan, Engin. *Hayat*. İstanbul: Metis Yayınları, 14. Basım, 2016.
- Giacalone, Robert A. - Carole L. Jurkiewicz. "The science of workplace spirituality." *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. Routledge, 2010. 19-42.
- Göcen, Gülüşan. "Empati ve din". *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 14/25 (2012): 273-277.
- Göcen, Gülüşan. "Şükür maneviyatın neresinde?". *Maneviyat psikolojisi*. ed. Mustafa Atak. 167-191. İstanbul: Elit Kültür, 2016.
- Gök Hülya. "Düzenli Namaz Kılma ve Kılmama ile Ruh Sağlığı Arasındaki İlişki". *İhya Uluslararası İslam Araştırmaları Dergisi* 5/1: 134-160.
- Göka, Erol. *Psikoloji Varoluş Maneviyat*. İstanbul: Kapı Yayınları, 2021.
- Grine, Fadila vd. "Islamic spirituality and entrepreneurship: A case study of women entrepreneurs in Malaysia." *The Journal of Happiness & Well-Being* 3/1 (2015): 41-56.
- Hökelekli, Hayati. *Din Psikolojisi*. Ankara: TDV Yayınları, 1993.
- Hökelekli, Hayati. *Din Psikolojisi*. İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları, 2017.
- Javanmard, Habibollah. "The impact of spirituality on work performance." *Indian Journal of Science and Technology* 5/1 (2012): 1961-1966.
- Kaçay, Zülbiye. *İşyeri Yılmazlığının Yordayıcıları: Örgütsel Güven, Lider-Üye Etkileşimi ve İşyeri Maneviyatı (Spor Genel Müdürlüğü Örneği)*. Sakarya: Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Doktora Tezi, 2019.
- Kara, Elif. "Pandemi süreci ve yardım etme davranışı: Nitel bir çalışma (Aksaray ili polis memurları örneği)". *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi* (2023).
- Karakas, Fahri. "Spirituality and performance in organizations: A literature review". *Journal of business ethics* 94 (2010): 89-106.
- Karaman, Mesut. *Psikolojik Sermaye ve Maneviyat Algısının Algılanan Performansa Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2018.
- Karslı, Necmi. "Gençlerde Sinav Kaygısı, Dindarlık ve Dua İlişkisi". *Dergiabant* 7/13 (2019): 190-219.
- Kavuklu, Hilal. *İşyerinde Maneviyat ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Kastamonu: Kastamonu Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2018.
- Kımtır, Nurten. *Benlik Saygısı ve Dindarlık İlişkisi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Doktora Tezi, 2008.

- Kimter, Nurten. "Namaz ve Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme". *Ekev Akademi Dergisi* 68 (2016): 299-332.
- Kinjerski, Val M. - Berna J. Skrypnik. "Defining spirit at work: Finding common ground". *Journal of Organizational Change Management* 17/1 (2004): 26-42.
- Kirkpatrick, Lee A. "An attachment-theory approach psychology of religion". *The international journal for the psychology of religion* 2/1 (1992): 3-28.
- Kolodinsky, Robert W. vd. "Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality". *Journal of business ethics* 81 (2008): 465-480.
- Köse, Ali-Ayten, Ali. *Din Psikolojisi*. İstanbul: Timaş Yayınları, 2. Basım, 2012.
- Laura, Reave. "Spiritual values and practices related to leadership effectiveness". *The leadership quarterly* 16/5 (2005): 655-687.
- May, Rollo. *Kendini Arayan İnsan*. çev. Kerem Işık. İstanbul, Okyanus Yayınları, 2017.
- McMillan, David W. - David M. Chavis. "Sense of community: A definition and theory". *Journal of community psychology* 14/1 (1986): 6-23.
- Miller, William R. - Carl E. Thoresen. "Spirituality, religion, and health: An emerging research field". *American psychologist* 58/1 (2003): 24.
- Milliman, John vd. "Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment." *Journal of organizational change management* 16/4 (2003): 426-447.
- Nazlı, İpek. *Örgütsel Maneviyat ve Psikolojik Sermayenin Duygusal Emek ve Stresle Başa Çıkma Üzerindeki Etkisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2022.
- Özasma, Halil İbrahim. *Eşler Arası İletişim ve Maneviyat*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Doktora Tezi, 2021.
- Özdoğan, Öznur. *Aşkın Yanımız Maneviyat*. Ankara: Özdenöze, 2. Basım, 2010.
- Peker, Hüseyin. *Allah'ın Boyasıyla Boyanmak*. İstanbul, Timaş Yayınları, 2013.
- Peker, Hüseyin. *Din Psikolojisi*. İstanbul, Çamlıca Yayınları, 2016.
- Rego, Arménio - Miguel Pina e Cunha. "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study." *Journal of organizational change management* 21/1 (2008): 53-75.
- Rocha, Raysa Geaquinto - Paulo Gonçalves Pinheiro. "Organizational spirituality: Concept and perspectives". *Journal of Business Ethics* 171/2 (2021): 241-252.
- Sayar, Kemal. "Psikiyatri ve Kutsal". *Maneviyat Psikolojisi* II. ed. Mustafa Atak. 9-25. İstanbul: Elit Kültür, 2017.
- Sayar, Kemal. *Sufi Psikolojisi*. İstanbul, Kapı Yayınları, 2016.
- Şahin, Meryem. *Dini bir Değer Olarak Tevekkül Yöneliminin Psikolojik Sebep ve Sonuçları Üzerine Araştırma*. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Doktora Tezi, 2018.
- Tarhan, Nevzat. *Duyguların Psikolojisi*. İstanbul: Timaş Yayınları, 17. Basım, 2015.
- Tarhan, Nevzat. *Güzel İnsan Modeli*. İstanbul, Timaş Yayınları, 2011.
- Tarhan, Nevzat. *İnanç Psikolojisi*. İstanbul, Timaş Yayınları, 2009.
- Yarım, Mehmet Ali. *Sosyal Ağ Analizi ile Okullarda, Örgütsel Moral Değerleri ve Doğal Liderlik Profillerinin İncelenmesi*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Doktora Tezi, 2021.
- Yıldırım, Ali-Şimşek, Hasan. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 11. Baskı, 2018.
- Zağlı, Ali. *Psikolojik Sermayenin Çalışanın Stresle Başa Çıkma, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Muğla Büyükşehir Belediyesi Örneği*. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2016.

