

Batıda“İşyeri Maneviyatı” Üzerine Yapılan Bilimsel Çalışmaların Türk Bilim Camiasına Etkileri

Prof. Dr. Ali SEYYAR

Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
aseyyar@sakarya.edu.tr

Cemile EVKAYA

Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
cevkaya@gmail.com

Özet

“İşyeri maneviyatı” kavramına artan ilgi, çalışma hayatına yönelik sosyal bilimlerde yeni bir paradigmanın gelişmesine yol açmıştır. İşyerinde maneviyat uygulamaları ile ilgili pozitif etki yaratacak teorik yaklaşımlar ve ampirik yaklaşımlar, Batı dünyasında boldur. Dünyada yaşanan değişimlerle birlikte işyerinde maneviyat konusu akademik ilgiyi üzerine çekmiştir. Konu ile ilgili araştırmalar devam ettikçe, kavramın örgütlere, çalışanlara ve işverenlere yararları tespit edilmiş ve iş dünyası da “işyeri maneviyatı” konusuna önem vermeye başlamıştır. İşyeri maneviyatı üzerinde tartışmaların ve araştırmaların devam ettiği bir konu olarak halen gündemdedir. ILO’nun kabul ettiği “decent work” kavramı kapsamında konunun çalışma hayatının yaşam kalitesi ve ahlakiliği noktasında ele alınması gerekmektedir. İnsan onuruna yaraşır iş çerçevesinde işgücünün manevî değerlerine saygı ve bu bağlamda işverenlerin sosyal ve manevî sorumluluğunun bir parçası olarak buna uygun bir çalışma sisteminin oluşturulması gerekmektedir.

Literatürde maneviyat kavramına sahip insanlar için gerçekten manevî duygulara sahip olan ya da maneviyat sahibiymiş gibi davranan bireylerden bahsedilmektedir. Maneviyata sahip kişilerin etik kurallar oluşumuna katkısı olacağı ve bu kurallara uyan kişiler olması beklenmektedir. Bu tür bireylerin kendi örgütlerine de yararlı bireyler olacağı öngörülmektedir. Bu bağlamda Türkiye’de çalışma ahlâkı çerçevesinde “işyeri maneviyatı” kavramı ile ilgili araştırmaların hayli yetersiz olduğu görülmüştür.

Bu çalışmanın amacı; Batıdaki işyeri maneviyatı araştırmaları sonucu elde edilen bulguların tespit edilmesi ve Türkiye’deki yansımalarını ortaya koymaktır. Bu amaçla Batı (ABD, Avrupa) literatür taraması yapılmış elde edilen bulguların iş dünyasına ilave katkısı tespit edilmiştir. Türkiye’de de bu alandaki çalışmaların 1 kitap, doktora alanında 1 tez ve 2 makaleden ibaret olduğu görülmüş, araştırmannın sonucundan elde edilen nihaî bulguların Türk çalışma hayatının kalitesine artı etkisi olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşyeri maneviyatı; İnsan onuruna yaraşır iş; Çalışma ahlâkı.

The Effects Of The Western Scientific Works About The “Workplace Spirituality” On Turkish Science Circle

Abstract

The increasing interest to “workplace spirituality”, has developed a new paradigm in the social science connecting with job world. The empirical and theoretic approaches which register positive effect about the application of spirituality of the workplace are abundant. With the changes in the world, the matter of spirituality of a workplace has attracted the attention on it. With the ongoing research related to the matter, the benefits of the concept to the employees, employers and organisations are found and the businesses has also started to pay importance to “spirituality of a workplace” matter. The matter is on agenda with the searches and arguments going on it. The matter should be handled on the point of the quality and ethic of work life with the content of “decent work “ concept, accepted by ILO. It requires respect to the spiritual values of the labor force for the honour of people and also requires forming a suitable working system for the social and spiritual responsibilities of employers.

In the literature, it is mentioned for the people who have the spirituality that they have a real feeling of spirituality or they behave as if they have spiritual feeling. The people who have the spirituality are expected to contribute of the forming of ethic rules and are also expected to bound to these rules. These people are foreseen to be beneficial to their own organisations. In this respect, the researches on spirituality of workplace as a part of morality of working are insufficient in Turkey.

The aim of this work is to determine of findings found in the researches of spirituality of a work place and to put forward the reflection of these findings in Turkey. For this purpose, the Literature review of the west (USA, Europa and Japan) has been carried out, and the additional contribution of the findings to the business has been found. In Turkey, it is found that there is only one book, one dissertation and two articles on the subject, and has been come through the results will effect the quality of Turkish work life.

Keywords: Workplace spirituality; Decent work; Work ethics.

GİRİŞ

20. yüzyılın başından bu yana Batı toplumlarında ve akademik camiada bilimsel merakın bir yansıması olarak maneviyat üzerine artan bir ilgi gözlemlenmektedir. Son yıllarda ise bu ilgi; dinî cemaatlerin dışında sivil toplum örgütlerini, reklamları, sektörleri, piyasaları, ekonomiyi ve hatta hemen tüm toplumsal kesimleri etkilemiştir. Batı literatüründe bunun birçok örneği mevcuttur (McGhee ve Grant, 2008:21).

Önemli bir gelişme olarak, son yıllarda hem akademik kesimlerde, hem de iş dünyasında “işyeri maneviyatı” kavramı ekseninde bilimsel çalışmalara ve araştırmalara konu edildiği, insanların metafizik ve spiritüel konulara ilgilerinin artırılması yönünde önemli çabaların olduğu müşahade edilmektedir. Artık maneviyat, sadece şahsı ilgilendiren özel konu olmaktan çoktan çıkmıştır. Maneviyat, çalışanların motivasyonunu ve performansını olumlu yönde etkilediği için, akıllı işletmeler/işverenler “işyerinde maneviyat” yaklaşımını stratejik İKY konseptlerine dâhil etmektedir (Açıkel ve Sunar, 2013:10).

Bu kapsamda bu makalede/sunumda çalışma hayatında “işyeri maneviyatı” kavramını esas alan Batı çalışmaları ile Türkiye’deki araştırmalar, karşılıklı olarak incelenecektir. Makalemizde/sunumumuzda çalışma ilişkilerinde işyerinde maneviyat kavramı, ilk etapta ILO norm ve değerleri ekseninde ortaya çıkan ve genelde insana (insanın ruhuna/maneviyatına/fitratına) yaraşır bir iş ve(ya) üretim süreci anlamında kullanılan “Decent Work” kavramı çerçevesinde değerlendirilecektir.

Türkiye boyutuyla yapılan bir ön araştırma kapsamında “işyerinde maneviyat” ile ilgili bilimsel çalışmaların çok sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Batı dünyasında maneviyat kavramı yıllardan beri tüm boyutlarıyla ele alınırken ve işgücünün saadet ve huzuru için çalışma hayatına dönük değişik uygulama biçimleri önerilirken, Türk bilim insanı, bu alanda çok sınırlı sayıda akademik çalışmalar ortaya koyabilmiştir.

Bu alanla ilgili olarak Türkiye’de ilk yapılan çalışma, Ali Seyyar’a ait olan 2009 tarihli “Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat” isimli bir makaledir. 2011 tarihinde Örgen ve Ünalın tarafından kaleme alınan ikinci makale ise “İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme” başlığını taşımaktadır. Akabinde ise 2013 yılında sosyal hukuk ekseninde bir kitap (İş ve Maneviyat; yazar: Aydın Başbuğ) ve bir doktora tezi (İşyeri Maneviyatının İş tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma; Yazar: Tuba Eriş) yazılmıştır. Aydın Başbuğ, “sosyal hukuk” yönüyle maneviyatın bir hak olduğunu belirtirken, Tuba Eriş, işyeri maneviyatının alt boyutları olan işyerinde anlam, işyeri değerlerine uyum, topluluk bilinci boyutlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa kısmi olarak pozitif yönde etki ettiğini ampirik çalışmasıyla ortaya koymuştur. Diğer taraftan Batıdaki literatürü taradığımızda, bu kavram ile ilişkili olarak işçi-işveren, örgüt, çalışma ahlâkı, örgütte etik normların oluşturulması, bireysel/örgütsel performans, kurum kültürü, İKY, din ve vicdan özgürlüğü, sosyal barış gibi konular ekseninde hem teorik, hem de ampirik olarak sayılmayacak kadar çok bilimsel çalışma mevcuttur. Bu çalışmaların bir kısmı, tarafımızca irdelenmiş, birçok makale tercüme edilmiş ve önemli bulgulara ulaşılmıştır.

Türkiye’de işyerinde maneviyata yönelik yapılan akademik çalışmalar içerisinde çalışma ahlâkı ve(ya) İKY kapsamında gerçekleştirilmiş kaynakların çok sınırlı olması, kavram üzerine Türkiye’de yeterince çalışılmaması, hem bu alanda ciddi bir boşluğun olduğunu göstermiş, hem de bu konuda yeterli veri bulunmamasına bağlı olarak bu alanı/çalışmayı özgün ve gerekli kılmıştır.

Çalışmada öncelikle “işyeri maneviyatı” kavramı, ağırlıklı olarak yabancı kaynaklardan yola çıkarak araştırılmış, bu bağlamda kavramın çalışma hayatı, çalışma kalitesi, çalışma hayatının insanileştirilmesi, çalışanların memnuniyeti, işçi-işveren ilişkileri gibi unsurlar üzerine etkisi araştırılmış, daha sonra Türkiye’de “işyeri maneviyatı” kavramına ilişkin çalışmalarda kavramın ele alınış boyutu incelenmiştir. Ardından bu kavramı inceleyen uygulama ve bulgulara yer verilmiştir. Çalışmada “işyeri maneviyatı” kavramının ele alınış biçimleri ile Türkiye’deki durum bakımından Batı’daki çalışmalarla bir karşılaştırma yapılmıştır. Sonuç bölümünde ise araştırmanın bulguları araştırma problemleri ile hipotezler eşliğinde değerlendirilmiş, kısıtlar ortaya konulmuş ve konuya ilişkin çözüm önerileri sunulmuştur.

Bu çalışma, Türkiye’de çalışma hayatında işyeri maneviyatı alanında gerçekleştirilmiş bilimsel yayınları nicel ve nitel yönleriyle incelemeyi, bu konuda yayınlanan eserlerde konunun nasıl ve hangi yönleriyle ele alındığını tespit etmeyi ve böylece Türkiye’deki çalışmaların yetersizliği nedeniyle oluşan boşluğu fark ettirmeyi amaçlamaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın temel amacı, işyeri maneviyatının Batı literatüründeki ele alınmış şekillerini incelemek, Türkiye’de bu alanda yapılacak teorik ve uygulamalı araştırmalara zemin hazırlamak ve maneviyat odaklı sosyal çalışmaları teşvik etmektir.

Literatür Taraması

Çalışma ahlâkı, bir toplumda yaşayan bireylerin çalışmaya ve işe karşı sahip oldukları tutum ve davranışları ifade etmektedir (Arslan; 2005:35). Bu ahlâkın esası, maddî varlığımla birlikte ruhumuzu da yöneliktir. Günümüz Batı kapitalizmi, gelişen demokrasi, insan hakları ve aktif sosyal politikalarla aslında bir dengeye ulaşmıştır. Bu yüzden modern sosyal kapitalizm, ahlâksızlığı akılsızlık yani rasyonel akla aykırı bir düşünce olarak görmektedir. Günümüzde değerlere dayalı davranış ve yönetim biçimleri, işletmelerin var olabilmeleri ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için ön koşullardan biri haline gelmiştir (Gök; 2006:23).

Kurum kültürü kapsamında sosyal ve manevî değerlere sahip olan işletmeler, çalışma hayatında etik kurallar oluşturmuş, bu da çalışan ve çalışma ortamları için faydalı bir durum oluşturmuştur. Bunun yanında inançları doğrultusunda maneviyatını işyerinde yaşayabilen bir personel, sorumluluk çerçevesinde işletmeye sadakat göstermenin gerekli olduğunun farkındadır. Manevî yönden zengin olan bir personel, kendini sosyal hayata bu şekilde adanmış gibi işlerine de büyük bir sorumluluk duygusuyla ifa edecektir. Böyle bir kişi, yaptığı işe genelde daha fazla önem ve anlam yüklemektedir. Manevî değerlere sahip bir insan, yaptığı işi ve çalıştığı mekânı, kendi şahsî menfaat ve bencilliklerin üzerinde yüce bir amaç olarak görmektedir. Böyle bir manevî atmosfer içinde çalışan bir kişi, farklılıklar karşısında ayrıştırıcı değil, örgütün amacı için birleştirici davranmaktadır. Maneviyata sahip inançlı bir personel, manevî değerlerini çalışma hayatına yansıtmakta ve örgüt kültürüne katkıda bulunmaktadır (Giacalone & Jurkiewicz; 2003a:60-68).

Son yıllarda yapılan birtakım araştırmalarda işyerinde manevî değerlerin önemi ve rolü ele alınmıştır. Kriger ve Hanson’a (1999) göre; sağlıklı organizasyonlar ve kendileriyle barışık mutlu çalışanlar oluşturmak için, dünyada var olan tüm büyük dinlerin evrensel değerlerinden yararlanılmıştır. Tüm bu değerlerin, hem insanın kendi ruhî gelişimi, hem de sosyal hayatında ekonomik ve manevî amaçlarını sağlayabilmesi için gerekli olduğundan söz etmişlerdir. Fry’a (2003) göre ise maneviyata sahip olma, özünde içsel bir arayışa ve bir topluluğa ait olma bilinci oluşturduğundan, iş hayatında da kişinin kendisini motive etmesine ve diğer çalışanları da olumlu yönde etkilemesine yardımcı olmaktadır.

Diğer taraftan Reave (2005) manevî değerlerin anlayışlı olma, hoşgörülü olma, motivasyon, tatmin olma duygusu, muhafaza etme, etik ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi değişkenlerle ilişkilerini gösteren kullanışlı bir tablo sunmuştur. Jurkiewicz ve Giacalone’a (2003) göre maneviyata sahip çalışanlar, maneviyat ile ilgili değerleri, çalışma hayatına ve örgüt kültürüne

yansıtırlar. Diğer yazarlar ise farklı bir şekilde konuyu ele almışlar ancak temel noktalarda benzer fikirlerden bahsetmişlerdir.

Metodoloji, Araştırma Problemleri ve Hipotezler

Araştırma doküman incelemesini kapsayan nitel araştırma modelinde tasarlanmıştır. Literatür araştırması kapsamında doküman incelemesi hedeflenen olgu ve olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsamaktadır. Bu bağlamda uluslararası boyutuyla konu ile ilgili kitap, makale, genel ve süreli yayın, bülten, ulusal ve uluslararası istatistik veriler ve bu verilere ilişkin sonuçlar, raporlar, seminer-sempozyum bildirimleri, araştırma sonuçları, çeşitli elektronik vb. kaynaklara ulaşılması esas alınmıştır. Araştırma için konuyla ilgili Türkiye’deki mevcut bütün kaynaklara ve verilere ulaşılarak, alan yazın taraması yapılmıştır. Bu bağlamda araştırma ile ilgili kitap, tez ve makaleler incelenmiş ve elde edilen veriler, sistematik bir biçimde bütünleştirilmeye çalışılmıştır. Doküman incelemesi Türkiye’deki üniversitelerde ilgili alanda doktora programlarında alan yazında belirtilen işyeri maneviyatı kavramının analizini kapsamıştır. Bulgular arasında ilişkilendirmede bulunulmuş, yargılar oluşturulmuş ve nihayetinde değerlendirmeler yapılmıştır.

Makale/sunum çalışması ile cevabı aranacak başlıca araştırma problemleri aşağıda yer almaktadır:

- “İşyerinde Maneviyat” ve bu bağlamda maneviyat dostu çalışma düzeni, iş organizasyonu ve İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) anlayışı, “insan onuruna yaraşır iş” felsefesi ve değişik dinler ile ilişkisi nedir?
- Batı dünyasında genel anlamda çalışma hayatında, dar anlamda işyerinde maneviyat kavramı ekseninden yapılan bilimsel çalışmalar, Türk bilim camiasına etkisi nedir?
- Çalışma ekonomisi, endüstri ilişkileri ve insan kaynakları yönetimi ekseninde yapılan maneviyat odaklı çalışmalar, gerek Batı, gerekse Türk çalışma düzenini nasıl etkilemektedir?
- Maneviyat açılımlı sosyal yaklaşımları desteklemeyen Türk bilim insanlarının ve(ya) işletmelerin temel gerekçeleri nelerdir ve bu gerekçelerin iş dünyasına yönelik oluşturacağı olumlu/olumsuz çıktılar, kısa ve uzun dönemde çalışma hayatını nasıl etkileyecektir?
- Çalışma hayatına ve düzenine yönelik farklı manevî yaklaşımlar hangi şartlarda çalışma barışına, örgütsel performansa ve çalışanların memnuniyetine katkı sağlayacaktır?
- Türkiye’de “İşyerinde Maneviyat” bağlamındaki bilimsel çalışmaların azlığı neye bağlanabilir ve ileriye dönük olarak bu konuya ilginin artması beklenebilir mi?

Makale/sunum çalışmasında, aşağıdaki hipotezlerin ne derece doğru olduğuna yönelik veri, bulgu ve incelemelere yer verilecektir:

- “İşyerinde Maneviyat” kavramı ve açılımı, işletmelerin sosyal sorumlulukları kapsamında değerlendirilmesi gereken bir yaklaşımdır.

- “İşyerinde Maneviyat” kavramı ve açılımı, çalışanların yabancılaşmalarını önleyen ve dolayısıyla memnuniyetlerini ve bireysel performanslarını artıran bir yaklaşımdır.
- Çalışma hayatında sosyal barışın temini açısından “İşyerinde Maneviyat” kavramı ve açılımı, sürdürülebilir sosyal diyalog açısından elzemdir.
- Farklı dinlere mensup işgücünün manevî taleplerini dikkate almayan bir işletme gerçek anlamda “insan onuruna yaraşır iş” kültürünü oluşturamaz.
- Maneviyat odaklı İKY ve işletmecilik anlayışı sayesinde insan kaynaklarından (işgücünden) optimum fayda sağlamak ve örgütsel performansı artırmak mümkündür.
- Dünyada işletmelere yönelik tek bir modele dayanan “İşyerinde Maneviyat” konsepti olmadığına göre en ideal çözüm, katılımcı demokrasi ve yönetim anlayışı doğrultusunda ortaya çıkan ve işyerinde çalışan her bir inanç sahibinin manevî ihtiyaçlarını karşılayan “İşyerinde Maneviyat” modelidir.

1.İşyerinde Maneviyat Kavramının Teorik Çerçevesi

Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan kapitalistlerin fabrika tarzı üretim sistemleri, insanın manevî yönünü ihmal etmiş ve çalışmayı insanın tek hayat gayesi haline getirmiştir. Hakikatte insan, sadece ekonomik ihtiyaçları olmayan, karmaşık bir varlıktır. Düşünen bir varlık olarak insan, hayata her zaman bir anlam katma çabası içindedir. Dolayısıyla insanlar, bir taraftan asgari standartta da olsa hayatını idame ettireceği bir kazanç peşinde koşarken, bir taraftan da ruh dünyasını tatmin etmek, hayatına bir mana/değer yüklemek ve bu mana (manevî değerler) doğrultusunda da yaşamak ihtiyacı içerisindedir.

Bu insanî/ruhî ihtiyaçlar, insanları bireysel anlamda manevî arayışlara sevk etmiş ve halen de sevk etmektedir. Bu bağlamda 20. yüzyılın başından bu yana Batı toplumlarında ve akademik camiada bilimsel merakın bir yansıması olarak maneviyat üzerine artan bir ilgi gözlemlenmektedir. Son yıllarda ise dinin yanında spiritüalizme (meta-fizik akımlara) ilgi; kilise kumrunun yanında sivil toplum örgütlerini, reklam şirketlerini ve işletmeleri etkilemiştir. Batı literatüründe buna dair birçok örnek çalışma göstermek mümkündür (Mc Ghee ve Grant, 2008: 63).

1.1.Maneviyat Kavramının Çerçevesi

Maneviyat, manevî-ruhsal hayatla ilgili, maddî olmayan bütün varlıklar ve kavramları ifade etmektedir. Mesela, akıl, zekâ, bilgi, inanç, yetenek (meleke) ve lezzet gibi kavramların hepsi maneviyat içeriklidir, yani manevîdir. Bu bağlamda insanın sahip olduğu tüm duygu, düşünce ve manevî haslet ve duyguların bütünüdür maneviyat. Bu yönüyle de maneviyat; içten hükümlü olmayı, hiçbir etki ve dış tesir altında kalmadan, vicdan emirlerine göre, özgürce yaşamayı temin eden iç dünya kuvvetidir (Seyyar, 2008: 23-25).

Maneviyat, geniş anlamda din (İslâm) ve dinî (metafizik) öğretiler şeklinde de tanımlanabilir. Bu doğrultuda maneviyat, vahiy kaynaklarından esinlenme sonucunda inancı güçlendiren her türlü düşünce, yaklaşım ve faaliyetlerdir. Bu yönüyle maneviyat, kesin karar, müspet inanç, hakikati bulma ümidinin

taşıyan tefekkür ve gerçek fitrî sevgi gibi iç dünya besinlerinden oluşan bir güçtür. Bu manevî güç sayesinde bir insan, zor durumda dahî olsa, elde ettiği üstün moral gücüyle zorluklara karşı direnme becerisi gösterebilir. Bu bakımdan bir insanın maneviyatının güçlü olması demek, Yaratan'a, kadere, ahirete ve gayba imanı güçlü olan kimse demektir. Bir kimsenin zorluklara karşı koyma, engellerle mücadele etme ve(ya) moral gücünün inanç ile ilgisi bu bağlamda ortaya çıkmaktadır. Bu yönüyle maneviyat, insanlık için sağlam bir rehber ve insan ruhunun gıdasıdır.

Dünya Sağlık Örgütü'nün geliştirdiği ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health / Hastalığın ve Engelliliğin Uluslararası Fonksiyon Sınıflandırması) modeline göre maneviyat, kurumsallaşmış din dışındaki ruhanî etkinlik veya olaylara katılımdır (ICF; d9301). Dolayısıyla Batı tarzı bir bakışta maneviyatta mutlak anlamda (kurumsal-resmî) dinî bir unsurun bulunması gerekmemektedir. Manevî bakımla ilgilenen bazı Batı'lı bilim adamları bu yaklaşımı destekleyerek, maneviyatı "kişinin, materyalin ötesinde ilişkili olduğu her şey ve bunların temel anlamlarına ilişkin içsel kaynaklarının toplamı" biçiminde tanımlamaktadır (Şafak-Bayık; 2004: 42).

Ancak din ve dinî duygular, maneviyatın büsbütün dışında olduğu da düşünülmemelidir. Nitekim ICF, gerekli gördüğü yerlerde maneviyatı din ile birlikte değerlendirme ihtiyacı duymuş ve "Din ve Maneviyat" tanımını, "ruhanî değerler ve ilahî güçlerle bağlantı kurmak, mana bulmak ve kendini gerçekleştirmek için dinî veya manevî etkinliklere, düzenlemelere ve uygulamalara katılmak" şeklinde yapmıştır. Camiye gitmek; dinî amaçla dua etmek veya ilahi okumak ve ruhanî düşüncelere dalmak gibi dinî ve manevî etkinlikler bu kapsamda düşünülebilir (WHO; ICF d930; 2001).

1.2.İşyerinde Maneviyat Kavramının Çerçevesi

Genelde çalışma hayatı özelde işyeri bağlamında maneviyat, çalışma ilişkilerinde ve işletmelerinde kabul edilen bütün değerlerdir. Yerel kültürün veya dinî inançların bir yansıması olarak ortaya çıkan bu örgütsel ve organizasyonel değerler, beşerî ilişkileri düzelttiği gibi çalışanın motivasyonunu, başarı duygusunu ve dolayısıyla iş memnuniyetini de artıran unsurlardır (Seyyar, 2009: 44).

Freshman (188), işyeri maneviyatını, çalışma hayatında kişisel gelişim, güvenilirlik ve cömertlik, öğrenme, sorumluluk, doğruyu ve manayı arama, yüksek bir gayeyi hedefleme ve merhamet kavramlarıyla ilgili faaliyetleri içeren geniş bir perspektifle açıklamaya uğraşmıştır. Bu bağlamda işyeri maneviyatı, insanların yürekten ilişki kurabilmelerini, birbiri için saygı ve samimî bir ilişkiye özen göstermelerini, güvenilir ilişkiler geliştirmelerini ve bu ilişkiyi besleyebilmelerini sağlayacak bir işyeri için ortak bir vicdanî duygu oluşturmayı gerektirmektedir (Neal; 2000: 175-186).

Milliman ve arkadaşları (2003: 429) ise işyeri maneviyatını üç boyutta ele alıp, şu sıralamaya göre incelemişlerdir/belirlemişlerdir:

1) *Anlamlı İş*: İşin kişi için bir anlam ifade etmesi.

2) *Toplumsallık Duygusu*: İş ile beraber kişinin dış çevreye karşı sosyal duyarlı olması.

3) *Örgütsel Değerlerle Uyumluluk*: Kurum kültürü ekseninde oluşan işletme içi değerlere bağlı bir çalışma ahlâkı.

Buna göre işyeri maneviyatı ile ilgili olarak bu kavrama dair birkaç hedef/ortak özellik belirlemek mümkündür (Seyyar, 2009: 45):

- 1.) Çalışanların sadece özel hayatlarında değil, toplumsal ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı çalışma hayatında da manevî değerlerin varlığı ile kendilerini daha güvende hissetmelerini sağlamaktır.
- 2.) Çalışma hayatında manevî duyguların varlığı ve bunların yaşatılması, güven iklimini pekiştirmekte, hem işletme içi sosyal barışı temin etmekte, hem de personelin şahsî mutluluğunu ve sevincini artırmakta, hem de örgütsel performansın gelişimine katkı sağlamaktadır

Görüldüğü üzere araştırmalar, çalışanların kendilerini geliştirmelerini cesaretlendiren ve teşvik eden işyerleri, organizasyonel performansın artırılması için ayrıca personelin manevî değerlerine önem vermektedir. Maneviyata önem veren şirketlerin işletmecilik potansiyelleri de güçlü olmaktadır. Mesela; George Lamont tarafından yapılan bir araştırmada Happy Computers, Bayer UK, Nat West, Img, Microsoft UK, Scott Barder and Peach Personel gibi maneviyat dostu şirketlerin personellerinde işe gelmeme, hasta olma ve temarüz (yalandan hastalık) oranlarının çok daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır (Poole; 2006: 15).

1.3. Maneviyat Dostu İşletmelerin Ortak Özellikleri

Maneviyat dostu işyerlerinin özelliklerini tanımlamak, maneviyatın işyerinde nasıl bir rol oynadığını anlamamıza, organizasyonlara nasıl bir etki yaptığına ve bireylere getireceği değerler konusunda bilgi edinmemize yardımcı olmaktadır. Maneviyat dostu işyeri modelinin başlıca özelliklerini şöyle sıralayabiliriz (Poole, 2006: 66; Rhodes, 2006:7):

- 1) **Sürdürülebilir Amaçlar**: Sürdürülebilirlik, bilindiği üzere iyi planlanmış stratejiler içermektedir. Maneviyat dostu bir işletme, yapılacak işin faydasal çerçevesini, çevre dostu yaklaşımlarla dünyaya katkısını, sosyal sorumluluk boyutuyla yerli ve sınırlı kaynakları ölçülü kullanmada stratejik hedefler doğrultusunda hareket eder. Böyle bir işyeri çalışanların maddî ve manevî haklarını koruyarak, aynı zamanda pazar değerini ve müşteri memnuniyetini artırma çabasında da bulunmaktadır.
- 2) **Demokratik Katılım**: Maneviyat dostu işletmeler, günümüz küresel rekabet ortamında sosyal sorumluluk ve etik değerlere bağlı kalarak, insanlık için dünyanın daha iyi yaşanabilir bir yer olması gibi daha kapsamlı bir tarihî sorumluluk üstlenmektedir. Manevî sorumluluk bilincine sahip olan şirket yöneticileri, kendilerini çalışanların, müşterilerin ve toplumun hizmetkârı olarak görürler. Maneviyat dostu işletmelerin hizmetkâr liderleri, kararlarını tek başına almazlar. Kararlar, katılımcı demokrasi anlayışı çerçevesinde bütün paydaşlarıyla birlikte ortak müzakere süreci içinde alınmaktadır. Yönetişim anlayışı, hem sosyal, hem de manevî sorumluluğun bir gereğidir.
- 3) **Yenilikçilik**: İletişim teknolojilerindeki hızlı değişim, pazar ve müşteri taleplerindeki farklılıklar ve değişen nüfus gibi etkenler, işletmelerin ürün ve hizmetlerini tekrar gözden geçirmelerine sebebiyet vermektedir. Yenilikçi işletmeler, bu değişimlere rahatlıkla ayak uydurabilmektedir. Yeniliğe açık olan maneviyat dostu işletmeler de iş ortamının yaratıcı

olmasına dikkat etmekte ve çalışanlarının yaratıcı potansiyellerini ortaya çıkarmalarına ve bunu kullanmalarına yardımcı olmaktadır.

4) Sosyal İçermeye Hassasiyet: Firmalar değişik nedenlerden ötürü giderek toplumdaki insanlar için bir cemiyet özelliğine bürünmeye başlamıştır. Maneviyat dostu bir işyeri, hem çalışanların, hem de işletme dışında kalan insanların hayat deneyimlerine ve tecrübelerine değer vermektedir. Böyle bir işyeri, kim olursa olsun, hiçbir dinî/mezhebî/etnik ayrımcılık yapmadan işe/işletmeye uygun beceri ve yetenekleri olan kişileri işe/işletmeye dâhil ederek, sosyal içerme fonksiyonu da üstlenmektedir. Böylece kendi potansiyeli kapsamında dezavantajlı sosyal kesime bir şans tanıyarak, bu kesime mensup olan kişilerin sosyal dışlanmalarına karşı aktif bir rol üstlenmiş olmaktadır. Maneviyat dostu işletmeler, birlikte yaşama bilincini sevgi, adalet, merhamet gibi ahlâkî değerlerle pekiştirmek istedikleri için, toplumsal gelişime önemli katkıda bulunmaktadır.

5) İlkeler Ekseninde Hizmet İçi Eğitim: Maneviyat dostu işletmeler, çalışanlarına kişisel/sosyal/manevî gelişimleri için, hizmet içi eğitim programlarına önem vermektedir. Bu bağlamda vizyon/misyon çizgisinde ve temel manevî ilkeler doğrultusunda işletmeler, öğrenme, kendini tanıma/geliştirme/ gerçekleştirilmeye yönelik kaynak ayırma noktasında cömert davranmaktadır. Bu gibi işletmeler, çalışanların eşsiz yeteneklerini iş ortamında kullanmalarına, yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır.

1.4.Decent-Work ve İşyerinde Maneviyat Arasındaki Bağ

Çalışanlar daha çok ücret elde etmek, işverenler ise rekabet ortamında kâr güdüsü ile daha çok başarı sağlamak adına uzun yıllar bu anlayış çerçevesinde hareket etmişlerdir. Ne var ki daha çok hırs, daha fazla çalışmayı gerektirmiş, bu da gerek çalışanı, gerekse işvereni strese sürüklemiştir. Bu gerçeği gören birçok araştırmacı, kendilerini duygusal ve manevî olarak amaç ve/veya anlamdan yoksun bırakan geçmiş yirmi yılın materyalist zihniyetinin sonucu olarak bugünkü akımın, bireysel manevî bilinçlenmeye doğru tırmanışa geçtiğine inanmaktadır (Whitmore, 2004 ;5-14).

Bu dönem boyunca insanoğlu hayatlarındaki gerçek anlam ve mutluluğa kavuşmak için, kavramların anlamı dışında yaşamış ve aşırı çaba harcamıştır. Hatta tüm arzu edilen materyalist malları elde etmek istemiş olanlar, yaşamlarının gerçek manasını bulamamışlardır. Materyalizmin sağlamadığı gerçek mutluluk ve gerçek manayı bulmak amacıyla çok büyük miktarda bireysel, içe dönük değerlendirme çabaları yeni akımları meydana getirmiştir (Chalofsky, 2003:68; Whitmore, 2004:).

Bu yüzden insanlar hayatlarındaki gerçek mana ve amacı bulmak için maneviyat konusuna yönelmiştir. Manevi bilinçlenme arayışı çok kişisel olmakla beraber sosyal hayatın her alanına nüfuz etmiştir. Özellikle çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ruh sağlığının önemi yeniden anlaşılır olmuş ve bu bağlamda iş stresini azaltmak için işyerlerinde de manevî arayışlara gidilmiştir. Bu doğrultuda şirketlerin 21. yüzyılın başlarında yüz yüze kaldıkları ekonomik küçülme ve küresel rekabetin getirdiği şartların yanında işletmelere sürdürebilir kalkınma anlayışı çerçevesinde yüklenen yeni çevresel, sosyal ve insanî sorumluluklar

ekseninde çalışanlarının manevî ihtiyaçları da hatırlanır olmuştur (Wong & Pshsh, 2004: 27).

21. yüzyılda birçok küresel şirket, çalışmalarını insanları yaratıcılık ve üretkenliklerini ortaya çıkarmayı ve iş aracılığıyla kişisel başarıyı/mutluluğu bulmalarını sağlayan büyük bir çaba içine girmişlerdir. Kariyer eğitimcileri ve kariyer gelişimi uzmanları da çalışanları bu temel değerler üzerine bir İKY anlayışı ortaya koyma gayretindedirler. Bu da işyerinde maneviyat trendinin gelişmesine yardımcı olmaktadır. Diğer yandan manevî yönü güçlü olan kişiler de, işyerinde de anlamlı bir çalışma atmosferi ve faydalı bir üretim sisteminin arayışı içindedirler. İş karmaşıklığı, stresi ve baskısı altında olan kişiler, egolarını aşip, kendilerini hem bedenen, hem de ruhen tatmin eden işleri tercih etme sürecine girmişlerdir. Bu zorunlu arayış, çalışan kesimin de maneviyata ilgisini artırmıştır. Bu yönüyle maneviyat, doğal olarak insanın kendisini tanıması, bulması, gerçekleştirilmesi ve fitratıyla buluşmasıdır. Esasen insan/çalışan, nihayetinde var olmanın/çalışmanın derin gerekçesini ve anlamını öğrenme iştiağında olduğu için, bu ruhî keşif sürecine katkıda bulunan maneviyat da tam anlamıyla insanı insan yapabilen gizemli bir kavramdır (Marquarrie; 1972: 40).

Bununla beraber modern toplumlarda çalışma/iş, insanın ruhî-maddî gelişimi için bir araç olmaktan ziyade hayatın özü gibi bakış tarzı uzun yıllar devam etmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1999 yılında ortaya attığı “decent-work” (insan onuruna yaraşır iş) kavramıyla ilk kez çalışanların asgari haklarının yanında işin ve çalışmanın insanileştirilmesinde yeni bir anlayışa geçilmiştir. Sosyal haklar ve insan onuruna uygun iş olgusu, çalışma hayatına insanî bir boyut kazandırmaya gayret etmekle birlikte iş ile insan arasındaki ilişkide ciddî anlamda bir değişiklik meydana getirmemiştir. Eksik kalan manevî boyut, decent-work kavramının içine dolduracak mahiyettedir. Bu bağlamda işyerinde maneviyat arayışları hız kazanmıştır. Bir başka ifadeyle insan ile çalışma arasındaki manevî bağ kurulmadıkça, decent-work gibi iyi niyetli temennilerin hayata geçirilmesi mümkün değildir (Başbuğ, 2013: 20).

İşyeri maneviyatı, bu bağlamda sadece kişilerin manevî ihtiyaçlarını karşılamakla kalmamakta aynı zamanda kurumsal maneviyat atmosferi ile birlikte işyerinde mobbing gibi işyeri tacizleri ve tehditleri de ortadan kaldırmaktadır. İşyerinde maneviyat ile ilgili bütün bu olumlu beklentiler/reel gelişmeler, bir taraftan bu kavramın neden ilgi çektiğinin sebeplerini ortaya koymakta, diğer taraftan da bu doğrultuda yeni uygulamalara geçilmeye vesile olmaktadır.

Çalışma hayatında artan rekabet, stres, mobbing ve işi kaybetme gibi güven ortamını sarsan sorunlar, riskler ve endişeler hem işverenleri, hem de işgücünü tedirgin edebilmektedir. Sağlıklı ve insana yaraşır bir üretim sürecinin ve çalışma ilişkilerinin sosyal taraflarca da arzu edilmesi durumunda çalışma hayatının insanileştirilmesi kapsamında ahlâkî ve manevî değerlere müracaat da kaçınılmaz olacaktır (Seyyar, 2009: 46).

1.5. İşyerinde Maneviyat İlişkili Hipotezlerin Geçerliliği

1.5.1. İşyeri Maneviyatı ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Arasındaki İlişki

Avrupa Komisyonu'nun yaptığı tanımlamaya göre, kurumsal sosyal sorumluluk; işletmelerin, gönüllülük esasına dayalı olarak sosyal çevresel meselelerini, örgütsel faaliyetleriyle ve sosyal paydaşlarıyla olan etkileşimleriyle bütünleştirebildiği bir kavramdır. Sosyal sorumluluk sahibi olmak, sadece resmî beklentileri yerine getirmek değil, gönüllülüğten ileriye giderek, insan sermayesine, çevreye ve hissedarlarla ilişkilere daha çok yatırım yapmaktır (Commission of the European Communities; 2001: 6; Aktaran: Aktan ve diğ, 2006: 192).

Uluslararası İşveren Teşkilatı (IOE), işletmelerin sosyal sorumluluğunu, şirketlerin sosyal ve çevresel konuları iş faaliyetlerine ve paydaşlarıyla etkileşimlerine entegre eden gönüllü girişimler olarak tanımlamaktadır (Pirler; 2005: 7). Sosyal sorumluluklar, bir işletmenin ekonomik ve kanunî şartlara, iş ahlâkına, işletme içi ve çevresindeki kişi ve kurumların isteklerine uygun bir çalışma anlayışı ve politikası gütmesine insanları mutlu ve memnun etmesine ilişkindir (Eren; 2002: 104).

Sosyal sorumluluk, toplumdan aldığı topluma kazandırma anlayışıdır. Kurumlar sadece ürün, hizmet kaliteleri ile değil sosyal görünüşleriyle de toplumu etkilemektedir. Bu etki, çok yönlü olup şirketlerin malî durumu, marka değeri üzerinde olumlu sonuçlar vermektedir. Ayrıca, oluşturulan yeni sosyal görünüm müşteri bağlılığı meydana getirmekte, işletme çalışanlarının da kurumsal bağlılıkları ve bu yolla iş verimleri artmaktadır (Özgen, 2006:28). Topluma kazandırma anlayışının işletmeye olumlu yansımaları sadece müşteriler ve çalışanlar değil, işletmenin rekabet gücü üzerinde de olabilmektedir (Aydemir, 1999:8). İşletmelerin sosyal sorumluluk çabaları tüm paydaşlarla barışık olması, onların gönüllülerine hitap etmesi yani gönüllüleri fethetmesi zorunluluğu olarak ifade edilmektedir (Özgen, 2006:36).

Kurum ve kuruluşları değerli kılan ya da fark yaratan artık sadece ürettikleri mal ya da sundukları hizmetin kalitesi değil, topluma kattıkları ya da kazandırdıkları değerlerdir. Kurum ve kuruluşlar açısından başarı, içinde buldukları topluma karşı ödev, görev ve sorumluluklarını yerine getirmek, çalışanların hak ve menfaatlerini, toplumun çıkarlarını ve elbette kurumlarının çıkarlarını korumak ve bunlar arasında denge kurmak ile mümkün olabilmektedir. Bu da sosyal sorumluluk ruhunu ve bilincini taşımakla olabilmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı, kuruluşlar için aynı zamanda bir değer oluşturma ve geliştirme sürecidir. Bu değerın sürdürülebilirliği ise iyi ve samimî niyet açısından nihai hedef olarak görülmelidir.

Diğer yandan çalışanlar da artık inandıkları şeylere ve yaşadıkları dünyanın gelişimine katkı sağlamak için daha aktif bir konuma gelmek istemektedirler. Tüketiciler için de artık sadece bir ürünün/hizmetin maddî değeri ve kalitesi, onu satın almak için yeterli olmamakta, satın aldıkları ürünün arkasındaki kuruluşun toplum için ne yaptığına bakmaktadırlar. Bu beklenti, toplumların gelişmişlik düzeyine bağlı olarak artmaktadır.

Kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin temel amaçları arasında, çalışanlara kendilerini geliştirebilecekleri imkânlar sunarak, insan sermayesine yatırım yapmak da gelmektedir.

Sosyal sorumluluklar, işletme içi ve işletme dışı şeklinde de ikiye ayrılabilir (Şener, 1996: 15-48):

1.) İşletme içi sosyal sorumluluklar: İşletmenin personeline önem vermesi, personelin işe adaptasyonu, çalışma ortamının iyileştirilmesi, bireylerin kişisel eğilim ve kariyerine odaklanma ve işletmelerde iletişimi artırma ve yönetime katılma fırsatlarının sağlama şeklinde açıklanabilir.

2.) İşletme dışı sosyal sorumluluklar: İşletmelerin iş ahlâkına uyması, ürünün güvenliği bakımından ürünün tüketiciye tanıtılması, tüketicileri bilgilendirme sorumluluğu, fiyat tespiti bakımından sorumluluk ve çevresel kaynakların kullanılmasında gelecek nesillerin ve doğanın göz önünde bulundurulması şeklinde açıklanabilir.

İşletmelerin büyük bir çoğunluğu, işletme içi veya dışı sosyal sorumluluk kapsamında çeşitli etkinliklerde bulunmaktadır. Bu etkinlikler; kurum içi personeli ödüllendirme, personelle birlikte millî/dinî günlerde ortak programlar tertipleme, bağışta bulunmak, okul yaptırmak, sosyal grupları desteklemek, çevre çalışmalarına katkı sağlamak gibi direkt ticaretle ve parayla ilgisi olmayan sosyal etkinlikleri kapsamaktadır (Spence ve Rutherford.,2001: 131).

Kurumsal sosyal sorumluluk bilinci içinde hareket eden işletmeler, aynı zamanda personelin manevî ihtiyaçlarını da önemseyen kuruluşlardır. Kurumsal sosyal sorumluluk bağlamında maneviyata değer veren bir işletme, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda ne kadar hassas davranırsa onların günlük manevî taleplerinin de hayatiyet bulması için uygun bir organizasyon/yapı oluşturur. Böylece işletme içi sosyal barış sağlanacağı gibi çalışanların da kendilerini işlerine daha çok adayabileceklerdir. Kurumsal sosyal ve manevî sorumluluk sahibi olan işletmeler için azamî kâr elde etmekten ziyade makul kâr elde etmek daha insanî bir yaklaşımdır. İşletmecilik onlar için, büyük resmin küçük bir parçası ve topluma hizmet amacına giden yolda ancak bir araçtır. Bu işlemin bir parçası olarak sosyal ve manevî değerlere sahip işletmelerde çalışan personel de işletmenin amacı için birleştirici davranma eğilimi göstermektedirler (Giacalone & Jurkiewicz, 2003:63). Bu uyumlu davranış şekli ise “karşılıklı duyarlılık”, “kaliteli iş hayatı” ve “sosyal sorumluluk” gibi kavramlarla açıklanabilmektedir. Manevî ve sosyal sorumlulukların işçi-işveren arasında paylaşıldığı bir işletmede kalıcı bir kurum kültürü oluşmaktadır. İşletme içinde ortaya çıkan bu sosyal ve manevî değerler, gelecek nesillere ve çalışanlara miras olarak aktarılmaktadır.

1.5.2. İşyeri Maneviyatı ve Çalışanların İş Tatminini (Bireysel Performansı) Arasındaki İlişki

Belirli amaçları gerçekleştirmek için oluşturulmuş sistemler olan kurumlar, girdi olarak çeşitli kaynaklara ihtiyaç duymaktadırlar. Bu kaynaklar içerisinde, kuşkusuz, en değerli olanı insan kaynağıdır. Çünkü hammadde, sermaye gibi kaynaklar, ancak insanın fiziksel ve düşünsel katkılarıyla biçimlenir, değer kazanır. Diğer tüm girdileri sağlayan, planlayan ve uyumlu

bir şekilde birleştiren güç, insan gücüdür. Dolayısıyla bu güç, bir maliyet unsuru olarak değil, verimli bir şekilde kullanılması gereken değerli bir kaynak olarak görülmelidir (Sabuncuoğlu, 1998: 13).

Çalışanlar da artık, hayatın anlamını sorgulayarak, inandıkları değerler ve yaşadıkları dünyanın gelişimine katkı sağlamak istemektedirler. Böyle bir arayışa ve isteğe kurum üst yönetimi tarafından izin verilmesi ve hatta yüreklendirilmesi, çalışanın kuruma olan bağlılığını artıracak ve bu da dolaylı olarak iş performansına yansıtacaktır. ABD’de meşhur araştırma kuruluşları ABD’nin önde gelen şirketlerinin, diğer şirketlerden ayıran belirgin özelliklerini incelediler. Bu araştırmalar sonucunda, örgütsel sadakatın ve motivasyonun güçlü olmasının, araştırma konusu şirketlerin, diğerlerinden üstün olan yönleri olarak buldular.

Çünkü araştırma konusu şirketlerdeki maneviyat uygulamaları sonucu çalışanların işyerine güvenlerinin bunun da çalışanların sadakatlerini artırdığı gözlenmiştir. İnsanların kendilerini geliştirmelerini cesaretlendiren yerlerde, manevi inisiyatiflerin çok ciddi maddî dönütleri vardır. Haapy Computers, Bayer UK, Nat West, IMG, Microsoft UK, Scott Bader and Peach Personel gibi şirketlerde maneviyat uygulamaları sonucu işe gelmeme ve hastalık oranlarının düştüğü tespit edilmiştir. Maneviyata sahip özgür bireylerin içinde buldukları kurumlara daha fazla bağlı oldukları, iş motivasyonlarının arttığı ve artan verimlilikleri ile birlikte iş memnuniyetlerinin de süreklilik arz ettiğini birçok bilimsel çalışmada teyit edilmiştir (Poole, 2006: 1).

1.5.3. İşyeri Maneviyatı, Sosyal Diyalog ve Sosyal Barış Arasındaki İlişki

Sosyal diyalog, sosyal tarafların gönüllülük ilkesi ile bir araya geldikleri demokratik bir tartışma ve karar alma süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu yönüyle sosyal diyalog, sosyal taraf temsilcileriyle diğer organize çıkar grubu temsilcilerine, makro düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılma imkânı sağlayan yegâne mekanizmadır (Ekin, 1999: 374).

Sosyal diyalogun temel amacı, çalışma hayatında uzlaşmanın tesis edilmesi ve sosyal tarafların demokratik katılımlarının teşvik edilmesidir. Başarılı sosyal diyalog yapıları ve süreçleri önemli ekonomik ve sosyal sorunların çözümünde, iyi yönetişimin özendirilmesinde, sosyal ve endüstriyel barışın gelişmesinde ve ekonomik sürecin istikrar kazanmasında büyük bir öneme sahiptir (ILO, 2007).

Çalışanlarına demokratik katılım hakkı tanıyan işletmeler, haliyle onların manevî taleplerini de dikkate alacaklardır. İşyerinde manevî dünyasını yaşayabilen bir kişi, kurum içinde kendisine tanınan demokratik hakların bilinciyle hareket edecek ve üst-alt-yatay ilişkilerde sağlıklı iletişim halinde olacaktır. Bunun yanında işletme hedefleri ile bütünleşen bir kişi, sadakat, vefa, verimlilik ve esneklik becerileriyle birlikte temel insanî değerleri daha yüksek bir seviyeye taşıyabileceklerdir. İşletme ve personele aidiyet ve sorumluluk duygusunun önemsendiği bir işyerinde çalışanlar, birbirlerini hem kişisel, hem meslekî olarak destekler ve farklılıklar içindeki manevî/insanî birliğin değerini zedeledikten korurlar. Böylece anlayışlılık,

hoşgörü, uyumluluk ve merhamet gibi yaratılış özelliklerinin belirgin hâle dönüştürülmesiyle çalışanların işle, işyeriyle ve diğer çalışanlarla bütünleşme sürecine girer ve işyerinde sosyal barışın tesisini sağlarlar (Muto ve Van Kaam, 1991;6).

Schneiders (1989: 684)'a göre manevî yönü güçlü bireyler, adanmışlık ruhuyla anlamlı işin peşinden koşarlar. Manevî arayış ve olgunluk, bir kişiyi nihâî amaca/ilgiye yönlendirdiğinden, maneviyatın ahlâkla doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Bu bakış ve davranışlarla örüntülü maneviyatın, ahlâklı/erdemli davranışlar ve huzurlu bir hayatla sonuçlandığı değişik araştırma bulgularında ortaya konulmuştur. Bu tür bireylerden oluşan işletme ve toplumda menfaat çatışmasına dayalı ilişkilerden çok anlayış, dayanışma, paylaşma odaklı ilişkileri olduğu için, sosyal barış tesisi de kolay olmaktadır. Ayrıca maneviyat, bireylerin işlerini sadece bir iş olarak görmemeleri, işlerini başkalarına saygı duyarak tevazu ile en iyisini yapmak istedikleri bir yer olarak görmelerinden ötürü sosyal barışın temelinin oluşturduğu bir gerçektir (Mc Ghee and Grant, 2008:61).

1.5.4. İşyeri Manevîyatı ve Farklı Dinlere Mensup İşgücünün Manevî Talepleri Arasındaki İlişki

Fabrika üretim tarzında, işin başından sonuna kadar bütün aşamalarına bölünerek, her bir aşamasında çalışacak kişilere ihtiyaç hissedilmesidir. Bu ihtiyaç, işin bütün bilgi ve becerisine sahip vasıflı bir işgücünden ziyade bütünden haberi olmayarak, sadece işin bir bölümü için, ihtiyaç hissedildiği kadar yeteneği ve bilgisi bulunan kişilerle sınırlıdır. İşte bu ihtiyaç artık manevî doğası ile kutsiyeti olan bir bireyi değil, fabrikanın işleyişi ile örtüşen ve maddî boyutları ile ele alınan bireyi ortaya çıkarmaktadır (Başbuğ, 2013: 26).

Günümüzde çalışma ilişkilerinin insanileştirilmesinin sadece insan onuruna yaraşır asgari standartların ortaya konulması ve bunların gerçekleşmesi ile olmayacağı kabul edilerek, yeni arayışlar başlamıştır. Asgari standartların üzerinde hak ve sorumluluklar esasına dayanan iş ortamı sağlanmasıyla “decent work” kavramı geliştirilmektedir. Böylece çalışmanın insan doğasına-fıtratına aykırı bu olumsuz etkileri zaman içerisinde büyük ölçüde giderilmeye çalışılmaktadır (Başbuğ, 2013: 67).

Maneviyat, bireylere her şey değişim halindeyken istikrar sağlayan özel değerler ve inanışları içeren idealler bahsetmektedir (Emmons; 1999:86; Seidlitz etal., 2002;441). Manevîyat, aynı zamanda bireyleri erdemli amaçlarını gerçekleştirirken, karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarını sağlamaktadır (Pargament, 1997:101; Silberman, 2003:180). Ampirik çalışmalar, manevî hayatın pozitif memnuniyet, daha iyi hayat ve çalışma kalitesi ve ümit içinde hayalleri gerçekleştirme arzusu ile karakterize edilebilir olduğunu ortaya koymaktadır. (Dierendock & Mohan, 2006:230 ; Mohan, 2001:216).

Bununla beraber manevî bir işyerinde erdem odaklı çalışma atmosferi hâkim olduğu için, çalışmanın anlamı başkalarını da içine alacak bir şekilde evrensel değer merkezlidir (Cavanagh & Bandsuch; 2002). Başkalarının maneviyatını hiçe sayan sadece kişi odaklı, kişisel denge ve mutluluk odaklı maneviyat anlayışı (ki buna nefsanî narsizm diyebiliriz), fıtrî ve sağlıklı değildir. İşyerinde maneviyatın faydalarını herkes için geçerli kılmak ve

yükseltmek için, maneviyat ile evrensel ahlâkî ilkelerin bütünleştirilmesi gerekmektedir. Maneviyat, bireysel nefsanî tatmin aracı olmaktan çok vicdanî duygu ve sorumlulukların dışı yansıması olarak sosyal ve ahlâkî yükümlülüklerin geçerli olduğu bir duygu biçimidir. Dolayısıyla maneviyatı, ruhî-vicdanî duygulardan arındırılmış hâliyle sadece nefsanî istek ve arzular olarak görenler, diğer felsefik-dinî görüşlere mensup olanlarla bir ortak noktada buluşamayacaklardır. Bu kişiler, sosyal ilişki ağlarını geliştiremeyecekleri gibi kurum kültürüne de bağlı kalmada başarılı olamayacaklardır (Porth, Steingard & McCall; 2003:251).

Bu kapsamda maneviyatı, din ve vicdan özgürlüğü, başka dinlere hoşgörü ve dinler arası diyalog ve barış olarak algılayan işyerleri, çalışma hayatının kalitesini ve çalışanlar arasında sosyal barışı temin sürecinde daha başarılı olacaklardır.

1.5.5. İşyeri Maneviyatı, İKY ve Örgütsel Performans Arasındaki İlişki

Uzun dönemli başarıların bir noktada en önemli yapı taşlarından birisi olarak değerlendirilen stratejik yönetim doğası gereği, örgüt genelinde tüm elemanların aynı paydada buluşmak adına güdülenmelerini, bireysel değil örgütsel amaçların önem kazanmasını gerektirmektedir. Örgütlerde stratejilerin üst düzey yönetim tarafından belirlenmesi ve yürürlüğe konulması aslında tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Zira orta düzey yöneticiler ile alt yönetim düzeyindeki yöneticilerin aynı bakış açısını yakalamaları, bu noktada ortak amaç için kaynakların doğru yerde, doğru zamanda ve doğru kişiler tarafından kullanılmasını sağlamaları gerekmektedir. Öyle ki en alttan gelen işlevsel amaçların taktikleri, taktiklerin ise stratejileri destekler nitelikte olmaları şarttır.

Bu bağlamda maneviyat odaklı İKY stratejileri, çalışanların içsel memnuniyetlerini artırmış ve duygusal zekâlarının gelişimine katkıda bulunmuştur. Organizasyonlarda duygusal zekâyı öne çıkarmanın önemli hale geldiği çağımızda, duygusal zekânın kişisel bilinç ve bütünlüğü artırdığı ortaya çıkmıştır. Maneviyatın (manevî zekânın) ise duygusal zekâ oluşumunda olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yani manevî desteklerle çalışanların motivasyonlarının artırılmasıyla işlerini daha gönüllü olarak yaptıkları birçok ampirik çalışmada teyit edilmiştir (Poole, 2006:33).

Ayrıca günümüzde İKY'nin, iş etiği, sosyal sorumluluk, takım çalışması etkinliklerine daha çok yoğunlaştıkları görülmektedir. Maneviyat odaklı işyerlerinin İKY anlayışında kurum liderleri, kendilerini çalışanların hizmetkârı olarak görmektedir. Bu yaklaşım, organizasyona aktivitelerini daha iyi planlama, değerlendirme, tasarlama, gerçekleştirme ve ölçme imkânı sağlamaktadır (Broccolo, 2002:35).

İşyerinde maneviyat uygulamalarıyla bireysel ahlâkî meziyetlere sahip olan çalışanlar, bu olumlu özelliklerini tedricî olarak kolektif ortama aktararak, örgüt ikliminin manevîleştirilmesine ve takım performansının artırılmasına önemli derecede katkıda bulunurlar. Bu açıdan işyerinde maneviyat, iş sürecine dâhil olanlar arasında birbirleriyle kenetlenme ve güven deneyimidir. İşyerinde maneviyat, çalışanların iyi niyetine bağlı olarak sağlıklı bir sosyal ilişkinin güçlenmesine yardımcı olmakta, örgüt ortamında

karşılıklı dayanışma ile örnek teşkil edebilecek kolektif bir motivasyonu oluşturmakta ve nihaî olarak örgütsel mükemmeliyet yolunda kurumsal performansın artışına yol açmaktadır (Nur & Organ, 2006:98. Milliman, Czaplewski&Ferguson,2003:. Jurkiewicz&Giacalone, 2004:130. Duchon & Plowman, 2005:808. Maques, Dhiman ve King; 2005).

2.Batı’da Maneviyat İle İlgili Bilimsel Çalışmalar

ABD’de işyerinde maneviyat ile ilgili kitapların en çok satanlar listesinde yer alması dikkate değerdir. Amerikalıların işyerinde maneviyatı nasıl yorumladıkları çalışmaları yanı sıra (Mittrof & Denton, 1999a), ruhsal/manevî yönetim ve liderlik üzerine birçok popüler literatürde çalışanın değişik çalışma şartları altında işyerinde kendini nasıl hissettiğini araştıran yayınlar mevcuttur (Bickham, 1996. Conger, 1994. Marcic, 1997).

Birçok yazar (Graber & Johnson, 2001. Griffin; 1998. Hall, 1996. Hansen,2001. Rifkin, 1995), Amerikan işyerlerinde maneviyat uygulamalarının yükselişini incelemiş, geri dönüşü olmayan küresel değişikliklerin maneviyat eksenli yeni bir işyeri modelinin gerekliliğini ortaya koymuştur.

Bickham (1996), Conger (1994), Marcic (1987), Mitroff & Denton (1999a), Mohammed ve ark. (2001) ile Palmer (2001) de işyerinde maneviyatı örgütsel kültür ve değerler boyutuyla incelemiş ve örgütsel kültürün bir parçası olmalıdır sonucuna ulaşmışlardır.

Bir takım kuruluşlar da kendi (The Dallas vs) üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamak ve onların maneviyatını ifade etmesini sağlayarak, İKY’nin daha başarılı hale gelebileceğini savunmuşlardır.

Harvard İşletme Okulu Öğretim üyesi Laura Nash, işyerinde maneviyat kavramının Hristiyanlık boyutunu araştırmış ve bulguları Scotty Mc Lennan ile birlikte yazdığı 2001 yayınlı “*Pazar Günü Kilise, Pazartesi Günü İş, İş Hayatı İle Hristiyanlık Değerlerinin Birleştirilmesinin Meydan Okuması*” isimli kitabında belirtmiştir. Kitabında insanların kilolarından aile hayatlarına kadar birçok özel unsurun, kişilerin performanslarını etkilediği sonucuna varmıştır. Buna göre güçlü bir maneviyat duygusu da kişisel performansın önemli bir kaynağıdır.

Chalofsky (2003), Connolly & Myers (2003), Garcia-Zamor (2003), Marques (2005), Salopek (2004) ve Whitmore (2004) de işyerlerinin manevileştirilmesinin ABD’deki örgütsel liderler üzerindeki etkilerini konu alan çalışmalar yayınlamışlardır. Kısacası işyeri maneviyatı uygulamalarının örgütsel liderler üzerinde pozitif etkileri olduğu bulgularına ulaşmışlardır.

2.1.Kurum Kültürü Bağlamında Bilimsel Manevî Çalışmalar

Kurum kültürü “bir kuruluştaki çalışanların iş performansını ideal bir seviyeye çıkartmak amacıyla, üst yönetim tarafından tanımlanan ve uygulanması istenilen davranışların, inançların ve kuruma-örgüte-işletmeye ait spesifik değerlerin toplamıdır. Bir başka ifadeyle kurum kültürü, herhangi bir kurumun kendi tarihi içinde, kurumda vazife alanların, ortak bilgi ve kültür birikimi, hâkim normlar, ahlâk anlayışları, örfleri, dünya görüşleri, insana yönelik bakış açıları, değerleri, idrakleri, kendilerine has lisanları,

sembolleri ve yorumları ile birlikte meydana getirdiği tutum ve davranışlar birliğidir (Seyyar ve Selek, 207: 245).

Dehler ve Welsh (1994: 18), örgütlerdeki maneviyattan bahsederken, örgüt vizyonunun insanlarda oluşturduğu duygu ve insanlar üzerindeki etkisi üzerinde yoğunlaşmışlardır. Yazarlara göre örgütün vizyonu, işyerindeki maneviyatın kaynağıdır. Dolayısıyla bir örgütün manevî bir işyeri olabilmesi için yönetimin, insanları derinden etkileyen, motive edici bir vizyon oluşturmaya odaklanması gerekir.

Heaton ve arkadaşları'na (2004: 62) göre ise; manevî bakış açısının işletme yönetim paradigmasına eklenmesiyle elde edilecek olan yeni yönetim felsefesinin, çalışanların işletmenin performans hedeflerine hızlı ve etkili bir şekilde ulaşmalarına yardımcı olacak örgütsel değişim yönetimi olduğunu belirtmektedir. Örgütsel değişim, organizasyon içerisindeki insan davranışlarını değiştirmeyi içermekte, çünkü bireyler örgütün birer unsurudurlar.

Yapılan bilimsel araştırmalarda işyerinde maneviyat uygulamalarının kurum kültürüne olumlu etkileri tespit edildiğine göre, çalışanların manevî ihtiyaçlarının giderilmesi için örgütlere ne tavsiye edilir? Daha yüksek bir ücret ya da kâr payı, belki de daha çok dinlenme süresi, dinlenme sürelerinde ücretsiz ikramlar, daha etkili bir teknoloji gibi maddesel, ruha hitap etmeyen imkânlar sunulması, insanı manevî açıdan tatmin edebilir mi? Bu tür imkânlar elbette çalışanlara zarar vermeyecektir, ancak çalışanların yaptıkları iş ve zamanlarının büyük kısmını geçirdikleri işyerlerinden kaynaklanan içsel özlem ya da varoluş sebebi sorularına cevap bulmalarını da sağlamayacaktır (Sheep, 2006: 360).

Maneviyat içerikli kurum kültürünün evrensel değerler ile bütün felsefe ve dinî inançlara aynı saygıyı göstermesi durumunda, çalışan personeli kendi manevî değerlerini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya gelmeden kuruma uyum sağlayabilecektir. Bu kurum içinde çok katmalı ve plüralist bir manevî kültürün varlığı anlamına gelmektedir. Çoğulcu kurum kültürünü geliştiren işletmeler, personelin farklı inançlarına saygı göstermekte ve yeni personel alımında da (dinî) inançlar bağlamında hiçbir ayrımcılık yapmaksızın işletmelerine kendi dünya görüşlerine yakın olanlardan ziyade liyakatli olanları tercih etmektedir (Giberson, Resick ve Dickson; 2005: 1007).

Böyle bir yaklaşım ve politika, çalışanların fizikî, sosyal, zihnî ve manevî kapasitelerini güçlendireceğinden kurumun örgütsel performansını da artıracaktır. Bir başka ifadeyle, kişisel manevî değerlerin saygı görmediği ve yaşatılmadığı işyerlerinde personelin stresten uzak, huzur içinde çalışması ve verimli olması da mümkün değildir. İşyerinin manevîleştirilmesinin teşvik edilmesi ise, verimlilik, iş memnuniyeti, meslekî etik değerler ve demokratik katılımcılık açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır (Seyyar, 2009: 47).

Her çalışanın algı ve davranışlarının toplamı, kurum kültürünü oluşturmaktadır. Bu nedenle, önemli yönetim kararları çalışanın duygusal, akademik ve manevî zekâsına dayalı olan değişkenleri göz önünde bulundurularak verilmelidir. İşyerinin manevîleştirilmesinin gelişimi ve desteklenmesi, yüksek verimlilik, iş tatmininin artışı, düşük ciro oranları, pozitif etik değerler, daha iyi katılım oranları ve yüksek müşteri

memnuniyetlerini içeren sonuçları sağlamayı garanti ettiği çeşitli araştırmalarda görülmüştür (Chakraborty vd; 2004: 97-117).

2.2. Bireysel-Örgütsel Performans Bağlamında Bilimsel Çalışmalar

Performansın birçok tanımı olmasına rağmen genel olarak performans; işin bir parçası olarak çalışanların işe yönelik aktiviteleri şeklinde görülmektedir (Borman ve Motowidlo; 1993: 71-98). Örgütler, çalışanların davranışlarını anlamak, geleceğe yönelik tahminler yapmak ve çalışanların davranışlarını kontrol ederek onların verimliliğini ve dolayısıyla örgütsel etkinliği artırmak gayreti içindedirler. Çalışanların görevleri esnasında gösterecekleri duygu gösterimleri, onların işleri hakkındaki algı ve tutumlarını da ortaya koymaktadır.

Çalışanların performanslarını belirleyen üç unsurdan söz edebiliriz (Paşa; 2007: 25): Bunlar çalışanın işine kendini vermesini ifade eden odaklanma, bilgi ve beceriye dayalı yetkinlik ile örgüt amaçları ile çalışanın amaçlarının uyumunu ifade eden adanmadır. Yüksek bireysel performansın elde edilmesi de bu üç unsurun hangisinin ne zaman ve ne kadarının gerektiğini belirlemek üzerine yoğunlaşmalıdır.

Örgüt performansı ise, çevre koşulları ve küreselleşmenin gereklerini yerine getirmenin ve örgütün stratejik amaçlarını gerçekleştirmenin ölçüsü olarak kabul edilmektedir. Örgütsel Performans; etkililik, etkenlik, verimlilik, kalite, sürekli iyileştirme, yenilik, iş hayatının kalitesi ve karlılık gibi performans boyutlarının optimal birleşimi sonucunda etkisini gösterecektir (Bredrup; 1995: 110).

Hissetmediği halde, örgütün istediği duyguları sergilemek zorunda olan çalışanların belirli bir süre içerisinde iş performanslarının olumsuz yönde etkilenebileceği düşünülmektedir. Bu durumun tam tersi de mümkündür olabilir. Yani, çalışanın içten gelen samimi olan duygularıyla görevini yerine getirmesi onun performansını artıracak ve dolayısıyla örgütsel performansını da olumlu yönde etkilenmesi mümkün olabilecektir (Hochschild; 1979: 551).

Bu kapsamda, yapılan çalışmalarda bunu destekleyecek şekilde işyerinde maneviyatın örgütsel performansı artırdığı vurgulanmıştır. Bir iş sürecinde birlikte olanlar birbiriyle bağlantılı ve güven içindedirler, karşılıklı dayanışma ile desteklenen kolektif motivasyon örgütsel çevre oluşturarak, örgüt performansının artırılmasına yardımcı olacağını ileri sürer. Çalışanların ruhu olan zinde birer kişi olarak davranmak, işyerindeki tüm üretkenliği ve yaratıcılığı teşkil eden özü beslemek demektir (Marques; 2006: 16).

Bu bağlamda Giacalone & Jurkiewicz (2003)'e göre işyeri maneviyatı "çalışanın mutlu olacak şekilde örgütün diğer üyeleriyle karşılıklı ilişki geliştirerek duygularını paylaşan ve birbiriyle ilişkili olarak, iş sürecini örgüt üyeleriyle destekleyen bir kültürde var olan örgütsel değerleri ortaya çıkarmasına yol açarak bireysel ve örgütsel performansa olumlu etki eder.

İnsanın fitratı gereği iyi davranmaya karşı bir iç dürtü olduğundan işyerinde maneviyat oluşur ve gelişir. Bu durum, karşısındakinin duygularını daha iyi anlamak için duygusal zekânın gelişmesine imkân tanınmasını ve akabinde kişinin diğerlerinin duygularıyla ilişki kurabilmesini sağlar. Tischler,

Biberman ve McKeage "duygusal zekâ ve işyeri başarısının arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstererek bunun altını çizer. Bu yazarlar işyerlerine ruhuyla gelen insanların daha sağlıklı, daha mutlu, daha üretken ve işlerini daha iyi yapan kişiler olduğuna yazılarında gittikçe daha çok yer verdiğini söylemişlerdir. Bu yazarlar yazılarında zaman içinde artan maneviyat ve duygusal zekanın insan geliştirmenin mümkün olduğu sonucuna varmışlardır (Tischler, Biberman and R. McKeage, 2002: 213-218).

2.3. İş Tatmini ve Motivasyon Bağlamında Bilimsel Manevî Çalışmalar

İş tatmini/doyumu, işten elde edilen maddî çıkarlar ve çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk şeklinde tanımlanabilir. İş doyumu, çalışanların, bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında bireysel fizyolojik ve ruhsal duygularının da bir belirtisidir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008: 35).

İş doyumunu etkileyen birçok faktör vardır. Ücret dâhil yan gelirler, terfi sistemlerindeki adalet anlayışı, çalışma koşulları, ast-üst ilişkileri, sosyal ilişkiler ve işin zorluk derecesi bu faktörlerden bazılarıdır (Franek ve Vecera, 2008:63-76). Aynı zamanda iş tatmini, bir ruh halidir ve duygusal değerlendirmeleri olduğu kadar zihinsel değerlendirmeleri de kapsamakta, zaman içerisinde hem geçici, hem de kalıcı olabilmektedir (Veenhoven, 1996: 1-46).

Duchon ve Ashmos Plowman (2000: 625) işyerinde maneviyatı, "çalışanların topluluk bilinci ile işi anlamlı hale getirerek, geliştiren veya bunu hedef edinerek geliştiren dinamiklere sahip olan bir işyeri" olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda işyeri maneviyatı, insanların değer ve tutumlarını, duygularını yönlendirmekle beraber, etkinliklerini ve verimliliklerini arttırmalarına bir alt yapı oluşturmaktadır. Maneviyat dostu işyeri gereklerine uygun hareket eden bir işletme, iç ve dış çevre unsurlarından sağladığı destekle hayatını sürdürme, gelişme ve büyüme mücadelesini daha etkin bir şekilde verebilecektir (Garcia ve Zamor; 2003: 55-363).

Rus yazar Maksim Gorki, yüzyılın başında hayatın ve işin anlamı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi fark ederek, bu ilişkiyi "iş, mutluluk verici olduğunda hayat eğlencelidir, iş (zorunlu) bir görev olduğunda, hayat esarettir" sözleriyle açıklamıştır (Garretto; 2000: 10).

2.4. Ruhsal Zekâ ile Örgütsel Sadakat Bağlamında Bilimsel Manevî Çalışmalar

Kişinin ruhsal zekâsı, her bireyin yaşamlarının her alanında pozitif sonuçlara odaklı olan davranışlar, etik kurallar, fitrî/dinî değerler içeren manevî bilinçlenme düzeyini açıklamak için kullanılan bir kavramdır. Çalışan bir kişinin üstün bir ruhsal zekâyâ sahip olması, işyerine ne gibi olumlu bir katkı sağlar sorusu işyerinde maneviyat çalışmalarının önemli bir parçasıdır. Ruhsal zekâsı gelişmiş bir personelin işletmeye katkıları çok belirgindir. Özellikle işletme hedefleri doğrultusunda iş ve meslek etiğine sadakatle bağlılık, ruhsal zekâsı üstün kişilerde daha çok görülmektedir (Connolly & Myers, 2003:153-160. Marques, 2005:149-153).

Çalışanlardaki ruhsal zekânın yüksek olması, işleri ve işlerini daha iyi nasıl yerine getirecekleri hakkında daha fazla ilgilenmeleri sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca ruhsal zekâsı üstün olan işçiler, işlerinde ortalama bir çalışandan çoğu zaman fiziksel/ruhsal olarak daha sağlıklı olma eğilimini göstermektedirler. Ruhsal zekânın akıllı ve sağlıklı düşünmeyi artırdığını, sağlıklı düşünme ve zindellikle iş memnuniyeti arasında pozitif bağlantılar olduğunu ortaya koyan araştırmalar yapılmıştır (Connoly & Myers, 2003:152-160).

Bu da demek oluyor ki, işyerinde çalışanların ruhsal zekâlarını geliştirmeye yönelik olarak İKY çalışmaları, hem o işyerini manevîleştirmekte, hem de o işyerindeki çalışanların örgütsel sadakatini, motivasyon seviyelerini, etik sorumluluklarını, mutluluk ve katılımın seviyesini artırmaktadır. Aynı zamanda çalışma ruhuyla donatılmış maneviyata duyarlı insanlar, kendi bireysel-nefsanî arzularını aşarak, çalışmanın daha derin boyutlarını araştırma ve başkalarına faydalı olma peşindedirler. Bu kişilerde kendi isteğinin ötesinde başkalarına hizmet etme aşkı görünür, elde ettikleri nimetler karşısında şükran ve tevazu içinde olurlar. Anlamli manevî değerlerin peşinde olma duygusu özellikle ruhsal zekâsı gelişmiş kişilerde bulunmaktadır. Böyle kişiler de sosyal ve manevî sorumluluk duygusunun bir gereği olarak toplumsal olduğu kadar örgütsel etik değerlere-normlara da bağlı kalmaktadır (Kinjerski, 2004).

3. Türkiye’de İşyeri Maneviyatı İle İlgili Çalışmalar

3.1. Ali Seyyar’ın “Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat” Konulu Makalesi

İşyerinde maneviyat kavramı 2009 yılında Türkiye’de ilk defa Prof. Dr. Ali Seyyar tarafından ele alınmıştır. Bu yıla kadar ülkemizde çalışma hayatı ve maneviyat eksenli hemen hiçbir bilimsel çalışma yapılmadığını tespit eden Seyyar, çalışmasının temel amacını çalışma hayatının (işyerinin) manevî boyutunun ana hatlarını tanıtmak ve bu alanda yapılacak (yapılması gereken) teorik ve uygulamalı araştırmalara hem zemin oluşturmak, hem de teşvik etmek olarak belirtmiştir (Seyyar; 2013: 1).

Seyyar (2009) çalışmasında, çalışma hayatının manevî boyutuna yönelik bilimsel ve kurumsal çalışmalara Batı’dan örnekler vermiş, Dünya’nın birçok ülkesinde çalışma hayatının kaotik yapısına nefes alacak bir pencere olarak görülen kavramın gerek şirketler, gerek kurumlar, gerekse din merkezleri ve çeşitli dergi, kitap ve yayınlarda ele alınışını ve çalışma hayatına olumlu etkilerini incelemiştir.

Yine söz konusu çalışmada; işyeri maneviyatının kavramsal çerçevesini ele almış, çalışma hayatında ve işyerinde maneviyatın uygulanabilirliğini, Batı’dan uygulama örnekleri ile çalışma hayatının manevîleştirilmesinin sosyal barış, sosyal sorumluluk, kurum kültürü, sosyal adalet, sosyal fayda, psikolojik huzur ve kişileri rehabilite etme aracı boyutlarıyla işverene, işgörene, devlete, kurumlara ve topluma sağlayacağı olumlu etkilerini, Batı’daki bilimsel çalışmalarla destekleyerek açıklamıştır.

Makalede genel anlamda maneviyat, dar anlamda din(ler), çarpık toplum hayatı ve buna bağlı olarak çalışma ilişkilerinin otaya çıkarttığı sosyo-ekonomik ve ahlâkî sorunların çözümünde (manevî rasyonellik), toplumun

bütün fertlerini sosyal sorumluluk içinde toplumsal ilişkilerini sağlayan bir unsur olduğu kadar çalışma hayatında bozulan işçi-işveren ilişkilerin de rehabilite eden bir araç olduğu vurgulanmıştır. Çalışma ilişkilerinin sağlıklı ve etkin bir şekilde işleyebilmesi, sosyal tarafların maneviyata verdikleri değer nispetinde mümkün olacağı ifade etmiş, çalışma hayatının nasıl manevileştirilebileceğine yönelik önerilerde bulunulmuştur (Seyyar; 2013: 46).

3.2. Örg ev ve Ünal an’ın “İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme” Konulu Makalesi

Örg ev ve Ünal an makalesinde maneviyata artan ilgiyi göz önünde bulundurmakla birlikte, işyeri maneviyatı tanımının farklılıkları üzerinde durmuşlardır. Fiziksel olarak algılanamayan, ölçülemeyen ya da bir kalıba sokulamayan, ancak bütün fiziksel varlık üzerinde etki sahibi olduğu ileri sürülen bir gücün varlığını hatırlatan maneviyat tanımlarının, bütün işi ya da iş sonucu elde etmeyi amaçladığı unsurun, tamamıyla maddî olan işletme organizasyonları açısından kabul edilebilir olmadığını ifade etmişlerdir (Örg ev ve Ünal an, 2011: 54).

Çalışmada işyeri maneviyatı literatürde bahsi geçen boyutlarıyla ele alınarak açıklanmaya çalışılmış, modern dünya görüşüne bağlı olanların dünyayı başka bir şekilde algılayabilecekleri mümkün olmayacağı için, organizasyonlarına maddî unsurlar ile bakacaklarını, organizasyonlarını manevî yönlendirmeden yoksun olacakları görüşünü savunmuşlardır. Örgütlerin misyon, vizyon ya da amaç ifadelerinde derin ya da anlamlı cümleler yer alsa dahî, bu derinlik ya da anlam oluşturma niyetlerinin ne kadar samimî olduğu da, en nihayetinde bu derinlik ve anlamdan elde edilecek olan şeyin, verimlilik ya da yüksek kârlılığa bağlanacağı için, sorgulanmaya değer olduğunu, etik olmayan çıkarıcı bir yaklaşımın söz konusu olduğunu belirtmişlerdir (Örg ev ve Ünal an, 2011: 57).

Ayrıca çalışmada “ruh (spirit)” olarak bahsedilen şeyin bazıları için işyeri sınırları dışında, bazıları için de savunmasız işçilere hegemonik inanç sistemlerini empoze eden fanatik yönetici imajını hatırlatan dinsel bir söylem olarak algılanması durumlarında ihtilafa neden olabileceği gibi sakıncaları olduğu eleştirisini yöneltmişlerdir (Örg ev ve Ünal an, 2011: 59).

Maneviyatın ölçülmesi ile ilgili olarak, insanların maneviyat gibi soyut içsel yapılarının sayılarla değerlendirilmesi, verimlilik ve kârlılık gibi rakamsal değerlerle ilişkisinin incelenmesi ve eğer ilişki yoksa bu önemli ihtiyacın, pozitivist görüşe sahip yönetim ve organizasyon teorisyenlerince yok sayılacağı eleştirisini dile getirmişlerdir (Örg ev ve Ünal an, 2011: 60). Çalışmada işyeri maneviyatının ölçülmesi ile ilgili farklı görüşlere yer verdikten sonra, temel sorunun “Maneviyat, işletmeler için nasıl faydalı olabilir?” sorusu yerine “İşletmeler, maneviyatın nasıl parçası olabilirler?” sorusunun cevabının aranması gerektiği ifade edilmiştir (Örg ev ve Ünal an, 2011: 59).

3.3. Aydın Başbuğ’un “İş ve Maneviyat” Kitabı

Prof. Dr. Aydın Başbuğ (2013) kitabında çalışma kavramının toplumlardaki tarihsel anlam değişikliğinden söz ederek, modern endüstri ilişkilerinde

çalışmanın, kamuya mal olmuş ortak hayat alanı olduğunu, kişinin sunduğu emeğin, başkası için çalışma biçiminde olup daima bir bağımlılık ilişkisi kurduğu için geleneksel toplumlardan farklı olarak çalışma eşitler arası bir mübadele olmaktan çıkarak, tıpkı kölelik gibi hiyerarşik bir ilişkiye dayanan bağımlılık ilişkisine dönüştüğünü ifade etmektedir (Başbuğ, 2013: 18).

Yine modern toplumlardaki çalışma, sosyal hukukun ortaya çıkarak bazı alanlarda insanileştirilmesi gerçekleşinceye kadar insanın manevî varlığını çalışma uğruna feda eden bir yapıya dönüştüğünü, fabrika üretim tarzının insanın manevî yönünü ihmal ettiğini ve çalışmayı, hayatın tek amacı haline getiren bir sosyal ilişkiler ağına dönüştürdüğü sonucuna ulaşmıştır.

Yabancılaşma şeklinde ifade edilen olgunun bu şekilde ortaya çıkmasıyla tamamen işverene bağımlı bir çıkar ilişkisi haline dönüştüğünü, bu çıkar ilişkisinin de sosyal düzeyde sınıf mücadelesi ile sonuçlandığını, tam gün ve sürekli çalışmanın ortaya çıkardığı manevî çöküntünün sosyal hakları ihmal eden esnek çalışma ile daha da derinleştiğini, işçinin işletmenin yaşayacağı ekonomik sıkıntıda işçiyi derhal feda edebileceğini ve sosyal dayanışmayı da azaltarak, çalışanın işyerine duyduğu manevî bağı daha da kopardığını ifade etmektedir. Bu durumun ise, çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için ihtiyaç duyulan insanın maddî vasıflarının şekillendiği ilişkileri ortaya çıkardığını, zamanla çalışma kısmen insanileştirilmiş olsa da, tam gün ve hayatın her aşamasında gerçekleştirilen sürekli bir faaliyet niteliğine dönüştüğünden söz etmektedir.

Çalışmanın insanileştirilmesine yönelik olarak mahiyeti ve maddî olarak ulaştığı haklar manzumesi çerçevesinde sosyal hakların ele alındığı ikinci bölümde uluslararası alanda ve ülkemizdeki durum değerlendirilmesine gidilerek, sosyal hakların sadece asgari haklar ve sınırlamalardan ibaret kaldığını, 1999 yılından sonra Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Vatikan Katolik Kilisesi tarafından ortaya atılan "decent work" kavramıyla asgari hakların üzerine çıkarak, işin ve çalışmanın insanileştirilmesinde yeni bir anlayışa geçildiğini, sosyal haklar ve düzgün iş olgusunun işin manevî boyutunun doldurulması ihtiyacını ortaya çıkardığını vurgulamıştır. Sosyal haklar gibi "decent work" de iş ile insan arasındaki bu manevî kopukluğu ve insanın fitratına yabancılaşmasına bir katkı sağlamadığı belirtilmiştir.

Üçüncü bölümde ise, sosyal haklar ve "decent work" kavramının, çalışma ile kişi arasındaki yabancılaşma ve insanın manevî gelişimi ile iş arasındaki bağı koparılması gibi olumsuz sonuçlara yönelik olarak bir çözüm sunmadığını, bize insan ile çalışma arasındaki manevî bağı yeniden tesis edilmesi gereğini hatırlatarak, İslâm esasları çerçevesinde modern hayatta çalışmanın manevî ilkelerinden ilham alarak, çalışma ile insan arasındaki bu manevî bağı yeniden tesisine çağrı yapmış, geleneğin modernlik uğruna feda edilmesinden kaçınılmasının elzem olduğu üzerinde durmuştur.

3.4. Tuba Eriş'in "İşyeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma" Adlı Doktora Tezi

Türkiye’de işyeri maneviyatı ile ilgili ilk doktora tezi olan çalışma, "İşyeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine" uygulamalı bir araştırma niteliğindedir. Araştırmada işyeri maneviyatı tanımının "çalışanların işyerinde işi anlamlı bulmaları, topluluk bilincine sahip olmaları ve çalışan-işyeri değerlerinin uyumlu olması" alt boyutlarıyla

kavramsal model oluşturularak, kavramın iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma Niğde ilinde faaliyet gösteren büyük işletme çalışanları üzerinde anket çalışması yapılarak test edilmiştir. İşyeri maneviyatının alt boyutlarının (işyerinde anlam, işyeri değerlerine uyum, topluluk bilinci) iş tatmini alt boyutlarından içsel iş tatminine etkisine bakıldığında, işyeri değerleri ile uyum ve anlamlı iş alt boyutlarının içsel iş tatminini pozitif etkilediği; topluluk bilinci ile alt boyutunun içsel iş tatminini etkilemediği bulunmuştur.

İşyeri maneviyatı alt boyutlarının dışsal iş tatminine etkisine bakıldığında söz konusu alt boyutların tümünün dışsal iş tatminini pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. İşyeri maneviyatı alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarına (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) etkisine bakıldığında, anlamlı iş ve işyeri değerleri ile uyum alt boyutlarının duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilediği ve topluluk bilinci alt boyutunun duygusal bağlılığı etkilemediği; işyeri değerleri ile uyum ve topluluk bilinci alt boyutlarının devam bağlılığını pozitif etkilediği ve anlamlı iş alt boyutunun devam bağlılığını etkilemediği; işyeri değerleri ile uyum ve topluluk bilinci alt boyutlarının normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği ve anlamlı iş alt boyutunun normatif bağlılığı etkilemediği bulunmuştur.

3.5. Batı'da ve Türkiye'de İşyerinde Maneviyat İle İlgili Çalışmaların Mukayesesi

Modern endüstri ilişkilerinin getirdiği çalışma hayatı, olumsuz koşullarına karşı işin insanileştirilmesi ve iş ile kişi arasındaki manevî bağa duyulan ihtiyacın şiddetlendiği günümüzde işyerinde maneviyat kavramına ilgi gittikçe artmaktadır. Batı'da ilgideki bu artışın yansıması olarak kavramla ilgili çalışmaların her yönüyle ele alındığı görülmüştür. Bu kapsamda Batı'da işyeri maneviyatının "iş tatminine, örgütsel sadakate, motivasyona, bireysel-örgütsel verimliliğe etkisi" üzerine teorik ve uygulamalı birçok araştırma yapılmıştır. İş etiği, sosyal sorumluluk, sosyal barış, sosyal fayda ve sosyal sermaye gibi hem işletmeler, hem de toplum açısından önem kazanan konularına pozitif etkilerini ispatlayan çok sayıda bilimsel çalışma yapıldığı da gözlenmiştir.

Fabrika tarzı üretim, tam gün çalışma veya kâr sıkışması nedeniyle ortaya çıkan esnek çalışma biçimlerinin işçiyi git gide yalnızlaştırması, yabancılaştırmasının olumsuz sonuçlarını gidermeye yönelik olarak ortaya çıkan sosyal hakların da yetersizliği söz konusu olmuştur. "Decent work" kavramı da bu olumsuz sonuçları gidermeye, işi insanileştirme çabası olarak gündeme gelmiş, fakat yine de iş ile kişi arasındaki manevî bağın koparılmasındaki boşluğu doldurmada yetersiz kalması üzerine yine işyeri maneviyatı çalışmaları hızla ilerlemeye devam etmiştir.

Batı'da özellikle eğitim ve sağlık gibi manevî getirisi fazla olan sektörlerde işyeri maneviyatının pozitif etkileri uygulamalı araştırmalarla tespit edilmiştir. Diğer endüstrilerde de kavramın uygulamalı pozitif etkilerini ortaya koyan bilimsel çalışmaları da mevcuttur. Dikkat çekici olan şudur ki; Endonezya, İsrail, Malezya, Singapur, Hindistan, Pakistan gibi Dünya'nın birçok ülkesinde maneviyatın iş üzerine etkileri, bu bağlamda "işyeri

maneviyatı” kavramı, çalışma hayatını her boyutuyla incelenmesine karşılık ülkemizdeki bilimsel çalışmaların çok yetersiz olduğu görülmüştür.

Türkiye’de yapılan çalışmalara baktığımızda; kavramın uygulamalı incelemesinin sadece “iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi” üzerine Tuba Eriş’in “İşyeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma” adlı doktora Tezi’nde ele alındığı, Başbuğ (2013)’un “İş ve Maneviyat” kitabında ise sosyal hakların kişideki maneviyat ihtiyacı boşluğunu doldurmadaki yetersizliğinin sorgulandığı, Seyyar (2009)’ın “Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat” konulu makalesi’nde ise işyeri maneviyat kavramının genel çerçevesi çizilerek, yapılacak çalışmalara temel ve teşvik etme gayreti görülmüş, buna mukabil kavramın kapitalist bir sistemde uygulanmasından doğabilecek olumsuzlukları dile getiren, eleştirel olarak kaleme alınan Örgen ve Ünalın “İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme” adlı makalesinden öteye gidemediği tespit edilmiştir.

İslâm kültür ve geleneğine sahip olan bir ülke olarak Türkiye’de yüzlerce üniversite, onlarca İlahiyat ve “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümleri bulunmasına karşılık çalışma hayatı ile maneviyat arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koyan bilimsel çalışmaların son derece yetersiz olması çok düşündürücüdür. Halbuki Batı’da 1970’lerden beri bu alanda hem sayılamayacak kadar fazla bilimsel çalışma yapılmış, hem de uygulamaya dönük müspet veriler elde edilmiştir.

SONUÇ

Çalışmaya verilen anlam, bütün felsefî, dinî ve siyasal düşüncelerin; zenginlik ve yoksulluk probleminin temelini oluşturmuştur. Çalışanın artırılmış manevî anlayışı ve işyeri maneviyatını kapsayan örgütsel kültür ve yönetimin karar almasındaki bir paradigma değişimi, bugünün rekabetçi küresel iş ortamında geçerli olan bir seçenektir. Tipik bir manevî örgüt “güçlü bir amacı olma, bireysel gelişime odaklanma, güven ve saygı, insancıl çalışma ilişkileri ve çalışanın sözüne hoşgörüyü kapsayan özelliklerden oluşmaktadır. Bu özellik ve karakterler, son 20 yıl boyunca Batı kurumlarında meydana gelmiş olumsuz olayları dikkate alan yeni ve canlı bir bakış sunmaktadır.

Maneviyat, çalışma hayatını ve işi sadece dar anlamda çalışmaktan ibaret görmemekte ve daha geniş bir alana açılım sergilemektedir. Çalışanların bütün fizikî, zihnî ve içsel potansiyellerini ortaya çıkarmak için, onların manevî ihtiyaçlarını, dünya düşüncelerini ve değer yargılarını hesaba katmaktadır. “İşyerinde Maneviyat” kültürüne sahip olan işletmeler, bu doğrultuda personelin inanç ve düşünce sistemine saygı göstermenin ötesinde bunların işyerinde filizlenmesine de katkı sağlamaktadır. Böylece personelin manevî değerleri, aynı zamanda kurum kültürünün de bir parçası hâline gelmektedir.

İşletmelerin genel bir açımla toplumun, dar bir bakışla işgücünün manevî değerlerini önemsemesi ve bu doğrultuda maneviyat lehine İKY anlayışını değiştirmesi, 1970’lerden itibaren ortaya çıkan ve sosyal sorumluluk kavramını önemseyen modern işletmecilik yaklaşımlarından sonra ortaya çıkan belki de en önemli dönüşümdür. Daha fazla işgücü için, daha onurlu, daha insanî ve daha manalı bir çalışma hayatı fikri, özellikle çevre dostu,

engelli dostu ve sosyal sorumlu işletmeler için önemli bir demokratik ve manevî açılım olacağı muhakkaktır. “İşyerinde Maneviyat” açılımı bundan böyle slogan olmanın ötesinde paradigmatik bir değişimin öncüsü ve çalışma hayatını manevîleştiren bir süreç olacağı yöndeki emareler, Türk çalışma hayatı için de söz konusu olacaktır.

Çünkü insanın ve dolayısıyla işgücünün ihtiyacı sadece ekonomik/maddî değil, aynı zamanda manevîdir de. Günümüz çalışma hayatında ve emek piyasasında istihdam edilen işgücü bu manevî ihtiyaçlarını yeterince karşılayamamakta, yabancılaşmakta, hayatın ve çalışmanın anlamını yitirmekte, yoğun, aşırı ve monoton bir çalışma düzeni içinde bazen de bu ihtiyaçlarının farkına bile varamamaktadır. Çalışanların önemli bir kesimi çalıştıkları ve para kazandıkları halde yeterince mutlu olamamakta, yaptıkları işi sorgulama ihtiyacı duymakta, anlam atfettikleri, huzur bulabilecekleri bir iş arzulamaktadırlar.

Bu bağlamda makalemizde/sunumuzda işyeri maneviyatındaki egemen anlayış incelenmiş ve işyerindeki çalışanın artırılmış manevî anlayışı ile bağlantılı olan çoğu olumlu sonuçlar ortaya konulmuştur. Hem maddî, hem de manevî unsurlar taşıyan bu olumlu sonuçlar, yüksek müşteri memnuniyeti, yönetim anlayışı doğrultusunda daha iyi katılım oranları, pozitif-katma etki değerleri, işe devamsızlıklardaki azalma oranları, artan iş memnuniyeti ve bireysel/örgütsel verimlilik (performans) biçiminde incelenmiştir. İşyeri maneviyatı ile ilgili birçok çalışma, Batı literatüründe yerini aldığı gibi, uygulama boyutuyla da hayli ilerlemelerin olduğu bir gerçektir. Türkiye’de ve Türk toplumunda maneviyat kavramına önem verildiği halde her nedense ne teorik/akademik anlamda, ne de uygulama boyutuyla ciddi bir gelişmenin olduğu söylenebilir.

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. Maneviyatı benimseyen Müslüman bilim insanları, “İşyerinde Maneviyat” kavramını ve açılımını, en son indirilmiş bir vahiy kitabı olan Kuran’dan ve Hz. Peygamberin sosyal içerikli hadislerinden gelen İslâmî değerlerle ilişkilendirebilir ve küresel boyutuyla bu alana çok farklı bir yaklaşımla orijinal katkılar sağlayabilir.

İslâmî yaklaşım açısından Türkiye’de gerek teorik, gerekse uygulama boyutuyla işyerinde maneviyat çalışmalarına hız verebilmek için, Müslüman bilim insanları, Batıdaki meslektaşlarından geri kalmayacak bir biçimde çok daha azimli bir şekilde üretken olmalı ve çalışma hayatına yönelik olarak kendi din ve medeniyetini yansıtacak maneviyat dostu teoriler, projeler ve uygulamalar geliştirmelidir. Bu alandaki çalışmaların oranı arttıkça “işyerinde maneviyat” konusu ile ilgilenecek meraklı araştırmacılara yeni problem alanları ortaya çıkacak ve maneviyat üzerinden çalışma hayatının insanileştirilmesine yönelik önemli açılımlar gerçekleşebilecektir.

KAYNAKÇA

- Açıklık, Y. ve Sunar, M. (2013), "Spiritualitaet & Religion am Arbeitsplatz"; Wirtschaft und Handel.
- Aktan, C.C, Börü, D, (2006) ,*Kurumsal Sosyal Sorumluluk', Kurumsal Kültür, Organizasyonlar, Kurallar ve Kurumlar* (Editör; Coşkun Can AKTAN), SPK Yayın No: 195, Ankara.
- Arslan, Mahmut, (2005), *İş ve Meslek Ahlâkı*, Siyasal Kitabevi, Ankara. s. 107-108.
- Aydemir, Muzaffer, (1999), "Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountability 8000) Standardı", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 1, Sayı:3, s. 1-10.
- Başbuğ, Aydın, (2013), *İş ve Maneviyat*; A Kitap; Ankara.
- Borman ve Motowidlo SJ. (1993), *Expanding The Criterion Domain To Include Elements of Contextual Performance*, (Ed.) Schmitt N. Ve Borman WC, Personal Selection in Organizations, San Francisco, Ca; Josset-Bass, s. 71-98.
- Broccolo T. Gerald (2002), "Integrating Business end Spirituality, Health Progress", May-June, s. 36.
- Chakraborty ve Diğerleri(2004), "Management Paradigms Beyond Profit Maximization.", *Vikalpa: The Journal For DecisionMakers*, 29(3), s. 97-117.
- Chalofsky, N. (2003), "An emerging construct for meaningful work", *Human Resource Development International*, 6, s. 69-83.
- Connolly K.M.&Myers JE (2003)," Wellness and Mattering: The role Holistic factors in job satisfactio", *Journal of employment Counseling*, 40(4), s. 152-160.
- Dehler, G. Ve Eve Welsh, M.A.(1994), " Spirituality and Organizational Transformation; Implications For The New Management Paradigm", *Journal Of Managerial Psychology*, 9(6), s. 17-26.
- Dierendonck, D.&Mohan, K.(2006), "Some thoughts on Spirituality and Eudaimonic Well-Being. Mental Health", *Religion&Culture*,9 (3), s. 227-238.
- Duchon D. & Plowman, D.A. (2005), "Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance.", *The Leadership Quarterly*, 16, s. 807-833.
- Ekin, Nusret,(1999), *Kuresellesme ve Gumruk Birliđi*, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:1999-47, İstanbul.
- Emmons, R. A.(1999), *The Psychology of Ultimate Concerns.*, New York:The Guilford Press.
- Eren, E., (2002), *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, Beta Yayınları, İstanbul.

- Ergül Şafak ve Bayık, A. (2004), Hemşirelik ve Manevi Bakım, Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik *Yüksekokulu Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 1, s. 42.
- Eriş, Tuba (2013), *İşyeri Maneviyatının İş tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Eve, Poole (2006), "Organisational Spirituality - Away with the Fairies?, 360°", *The Ashridge Journal*, Autumn, s. 32 – 38 eve.poole@ashridge.org.uk).
- Franek, M. ve Vecera, J. (2008), "Personal Characteristics and Job Satisfaction." *Economic Management*, 4, s. 63-76.
- Garcia-Zamor, J.-C. (2003), "Workplace Spirituality And Organizational Performance", *Public Administration Review*, 63(3), s. 355-363.
- Garretto, Francie (2000)"Life Satisfaction Homeostasis and The Role of Personality", s. 10. <http://www.acgol.deakin.edu.au/theses>.
- Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C.L; (2003a); "Toward a science of workplace spirituality"; in R.A.
- Giberson, TR, Resick C.J ve Dickson MW(2005), "Embedding Leader Characteristics: An Examination of Homogeneity of personality and Values in Organizations", *Journal of Applied Phschology*, Nr.90(5), s. 1007.
- Gök, Sibel; (2006); 21.Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi; Ocak; Beta Yayınları; İstanbul; s. 80.
- Hochschild, AR(1979), "Emotion Work, Feeling Rules end Social Structure" *American Journal of Sociology*, 85(3), s. 551-75.
- ILO (2007), Social Dialogue, (<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/themes/sd.htm>), Leschke Janine and Andrew Watt,.
- Jurkiewicz, C.L. & Giacalone, R. A. (2004), "A Values Framework For Measuring the Impact Of Workplace Spirituality On Organizational Performance", *Journal of Business Ethics*, 49, s. 129-142.
- Kinjerski V. (2004), *The Interconnectedness of personality, Personal Actions, organizational Features, and the Paths tos pirit at work*, Unpublished Dissertation, University of Alberta, Edmonton.
- Marques, J. (2005), "Yearning for a more sritual workplace.", *Journal of American Academy of Business*, Cambridge,7(1), s.149-153.
- McGhee Peter - Grant Patricia; (2008), "Spiruality and Ethical Behaviour in the Workplace: Wishful Thinkingor Authentic", s. 61-63.
- Milliman, J.F.; Czaplewski, A.J.,& Ferguson, J.(2003), "Workplace Spirituality and Employee Attitudes: An Exploratory Emprical Assesment", *Journal Of Organizational Change Management*; 16(4), s. 426-447.

- Mohan, K. (2001), *Spirituality and Well-Being: Overview*. In C. Mattijs(Ed.), *Integral Psychology*, Pondicherry, India: Sri Aurobindo Asharam Press, s. 203-226.
- Muto ve van Kaam (1991), *Formation Guide for Becoming Spiritually Mature*, Epiphany Association, Pittsburgh, s. 6.
- Nur, Y. A. & Organ, D. W.(2006), *Psychological Reports :Selected Organizational Outcome Correlates of Spirituality in the Workplace.*, 98, s. 111-120.
- Örgev, M. ve Ünalın, M. (2011), “İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:2*, s. 51-63.
- Özgen, Ebru. (2006), “Sosyal Sponsorluk Kavramı ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi”, *Active Dergisi*, No.48, Mayıs-Haziran, s.13-41.
- Pargament, K.I. (1997), *The Psychology of Religion and Coping*. New York: Guilford.
- Paşa M. (2007), *Stersin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Porth, S.J., Steingard, D., &McCall, J.(2003), “Spirituality and Business: The Latest Management Fad or The Next Breakthrough.In O. F. Williams (E.), *Business, Religion and Spirituality*, Notre Dame, Indiana: Notre Dame University Press. ss. 249-262.
- Reave, L., (2005), “Spiritual values and practices related on Leadership effectiveness”, *The Leadership Quarterly*, S. 16; s. 655-687.
- Rhodes, Kent (2006), *Six Components of a Model For Workplace Spirituality.*, Ed, s. 1-8.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat (1998), *Personel Yönetimi: Politika ve Yönetmelik Teknikler*, İstanbul, Teknikgrafik Matbaacılık.
- Salopek, J.J. (2004), “ Engaging mind, body and spirit at work.”,T+D, 58(11), ss. 17-19.
- Seidlitz, L.,Abernethy, A.D., Duberstein, P.R., Evinger, J. S., Chang, T. H.ü&Lewis, B.L.(2002),” Development Of Spiritual Transcendence Index.”, *Journal For The Scientific Study Of Religion*,C.41 S.3, s. 439-453.
- Seyyar, Ali (2009), “Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat”, *Kamuda Sosyal Politika*;(11) 3, s. 42-52.
- Seyyar, Ali ve Selek Cihan,(2007), *İnsan Kaynakları Terimleri (Ansiklopedik Sözlük)*, Değişim Yayınevi, İstanbul, s. 245.
- Seyyar, Ali, (2008), “İslâmî Değerler Açısından Manevî Sosyal Hizmetler”, *Manevî Sosyal Hizmetler*, (Ed. Ali Seyyar), Rağbet Yayınları, İstanbul, s. 24-26.

- Sheep,(2006), "Nurturing The Whole Person; The Ethics of WP Spirituality in A Society of Organizations", *Journal of Busines Ethics*, S.66; s. 357-375.
- Silberman, I (2003), "Spiritual Role Modeling: The Teaching Of Meaning Systems", *The International Journal for the Pschology of Religion*, 13(3), s. 175-195.
- Spence, Laura J. and Robert RUTHERFOORD (2001), "Social Responsibility, Profit Maximisation and the Small Firm Owner-Manager", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Volume 8, Number 2, January, s. 126-139.
- Şener, Mustafa (1999), *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Uygulaması*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. Çelik, A. (2008), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Ankara.
- Tischler LJ, Biberman ve R. McKeage(2002), "Linking Emotional Intelligencei Spirituality and Workplace) (Performance: Definitions Models and Ideas For Rsearch", *Journal Managemential Pschology*, Vol.17, No 3, s. 213-218.
- Veenhoven, Ruut(1996), "Developments in Satisfaction Research, " *Social Indicators Research*, Vol. 37, s. 1-46.
- WHO and Classification ASaTT (2001);: ICF: International Classification of Functioning, Disability and Health; Assessment, Classification and Epidemiology Group: WHO: Submitted.
- Wong, Paul, (2010), "Workplace Spirituality and Values", *International Network on Personal Meaning Coguitlam BC, Canada*.