

## ÇALIŞMA SOSYOLOJİSİ AÇISINDAN İŞYERİNDE MANEVİYAT\*

Süleyman Dinçer<sup>1</sup> - Kemal Aydın<sup>2</sup> - Kadir Yiğit Büyükbayram<sup>3</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-2561-4925>

<sup>2</sup>ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-2013-7085>

<sup>3</sup>ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-1106-9356>

### ÖZ

*Son yıllarda maneviyat ile ilgili konular sosyal bilimlerin de ilgisini çekmektedir. Sosyal bilimler, maneviyatı, din veya inanç sistemlerinden farklı olarak genel anlamda metafizik tecrübeye dayanan bir idrak, kişisel benliği aşan, sosyal ilişkilere de katkısı olan bir gerçeklik olarak değerlendirmektedir. Hal böyle olunca maneviyat, inanç sistemleri, dinler ve(ya) yeni dini hareketler bağlamında ağırlıklı olarak toplumsal boyutu ve fonksiyonları açısından da sosyolojinin ilgisini çekmektedir. Toplumsal bir olgu ve sosyolojik bir fenomen olarak maneviyat, genel anlamda çalışma hayatında, özelde ise işyerinde özellikle çalışanların moral ve motivasyonu bağlamında bir değer olarak kabul edilmektedir. Makalemizde de maneviyat kavramı, çalışma sosyolojisi perspektifinden ele alınmakta ve bu doğrultuda maneviyat ile din/dindarlık, dini/seküler bağlılık, moral/etik ve ruh sağlığı arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Daha sonra ise çalışma sosyolojisi ve psikolojisi bağlamında işyerinde maneviyat kavramı hem tanım hem de sosyal kuram açılımlarıyla incelenmekte ve değerlendirilmektedir. Bu çerçevede "Manevi Liderlik Teorisi", "Sosyal Mübadele Teorisi" ve "Sosyal Kimlik Teorisi" tahlil edilmektedir. Bunun akabinde maneviyat dostu işletmelerin özellikleri tanıtıldıktan sonra Türk literatüründe "İşyerinde Maneviyat" ile ilgili bilimsel çalışmalar değerlendirilmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** *Çalışma Sosyolojisi, Din Sosyolojisi, Çalışma Psikolojisi, Maneviyat, İşyerinde Maneviyat*

### Atıf için:

Dinçer, S., Aydın, K. ve Büyükbayram, K. Y. (2021). Çalışma sosyolojisi açısından işyerinde maneviyat. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 338-362.

\* Bu makale, Kocaeli Üniversitesinde 11.12.2020 tarihinde kabul edilmiş "Dünyada ve Türkiye'de Çalışma Hayatında Maneviyat Ekseninde Dikkat(Lilik) Temelli Eğitim Modelleri" Yüksek Lisans Tezinin birinci bölümünden esinlenerek hazırlanmıştır.

<sup>1</sup> Sosyolog, Sakarya/Türkiye

E-posta: [slmyndncr@hotmail.com](mailto:slmyndncr@hotmail.com)

<sup>2</sup> Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kocaeli/Türkiye

E-posta: [kemal.aydin@kocaeli.edu.tr](mailto:kemal.aydin@kocaeli.edu.tr)

<sup>3</sup> YL Öğrencisi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli/Türkiye

E-posta: [kadiryigitbuyukbayram@gmail.com](mailto:kadiryigitbuyukbayram@gmail.com)

## SPIRITUALITY IN THE WORKPLACE FROM THE PERSPECTIVE OF THE SOCIOLOGY OF WORK

### ABSTRACT

*In recent years, spiritual issues have also attracted attention from the Social Sciences. The social sciences, unlike religion or belief systems, view spirituality as a comprehension based on metaphysical experience in general, a fact that transcends the personal self and contributes to social relationships. As such, it draws the attention of sociology principally in terms of its social dimension and its functions in the context of spirituality, belief systems, religions or new religious movements. As a sociological phenomenon, spirituality is accepted as a value in the working life in general and in the workplace in particular, in the context of the morale and motivation of the employees. In our article, the concept of spirituality is discussed from the perspective of sociology of work, and in this direction, the relationships between spirituality and religion/piety, religious/secular commitment, moral/ethics and mental health are explored. Then, the concept of spirituality in the workplace in the context of sociology and psychology of work is examined and evaluated with both definition and social theory expansions. Within this context, the "spiritual leadership theory", the "social exchange theory" and the "social identity theory" are analyzed. Subsequently, after introducing the features of spirituality friendly businesses, scientific studies on "Spirituality in the Workplace" are evaluated in the Turkish literature.*

**Keywords:** *Sociology of work, Sociology of religion, Psychology of work, Spirituality, Workplace spirituality*

## GİRİŞ

Küresel kapitalizm ve buna bağlı olarak maddi rasyonellik, tüketimi, rekabeti, kariyeri, hırsı, daha fazla üretim ve daha fazla para kazanmayı empoze etmek suretiyle modern toplumları zihnen ve manen etki altına almakta ise de demokratik/bireysel özgürlüklerin sağladığı imkânlarla kendini keşfetmeye yönelen insanlar, bazen istem dışı da olsa manevi veya felsefi arayışlara girmektedir.

Diğer taraftan endüstri ilişkilerinde katılımcı demokrasinin sağladığı sendikal haklar çerçevesinde bozulan işçi-işveren ilişkilerine yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu doğrultuda örgütsel anlamda destek veren değişik STK'lar ve dini kurumlar, bu gidişat karşısında toplumsal hayata ve çalışma ilişkilerine insani bir boyut kazandırmak amacıyla alternatif görüş ve önerilerle ortaya çıkmaktadır. Bu görüş ve öneriler kapsamına çalışma hayatının insanileştirilmesi çerçevesinde işyerinde çalışanların manevi talep ve ihtiyaçlarının karşılanması da gelmektedir. Bu bağlamda son yıllarda genelde maneviyat özelde ise işyerinde maneviyat kavramı, bilim dünyasının dikkatine çekmeye başlamıştır.

Hâlbuki geçmişte özellikle Batı literatüründe maneviyat (sprituality) denilince akla daha çok muhafazakâr bir hayat tarzı veya toplumdan uzak inzivaya dönük çilekeş bir yaşam akla gelmekteydi. Ancak bugün kilise ve kurumsal dinlerin dışında ruhsal bir arayış içinde olan hemen bütün toplumlar, maneviyata zihni aydınlatan derin düşünce ve kozmik bilinç ile zenginleştirilmiş ruhsal zenginlik olarak bakmaktadır.

Maneviyat, psikoloji alanı açısından da muteber bir araştırma konusu değildi. Bunun bir sebebi de Batı'da eğitim almış psikologların ekseriyetinin bilim insanları içinde en az dindar olduklarına dair iddiadır. Şimdiye kadar dini/manevi konuların tabu hâline getirilmesi, biraz da ruh içermeyen bilimsel bir psikoloji anlayışının hâkim olmasından da kaynaklanmaktadır. Ne var ki toplumların maneviyat gibi meta-fizik konulara ilgi göstermesine bağlı olarak psikoloji dâhil bugün hemen bütün sosyal bilim dalları maneviyat içeren konuları araştırma kapsamına almaktadır.

Bu doğrultuda çalışma sosyolojisi de iş hayatında ruhi problemlere yol açan alanları inceleyen, problemlerin sebeplerini ve çok yönlü etkilerinin çözüm yollarını araştıran, çalışma hayatı ile çalışan insanlar arasında sağlıklı ve verimli bir uyum bulmayı hedefleyen bir bilim dalı olması hasebiyle son yıllarda işyerinde maneviyat kavramına daha çok ilgi göstermektedir. Bu anlamda bu makalenin birinci bölümünde din sosyolojisi açısından maneviyat kavramının değişik ilişki ağlarına yer verildikten sonra ikinci bölümde çalışma sosyolojisi ve psikolojisi açısından işyerinde maneviyat ile ilgili kavramsal açılımlarına ve sosyal teorilerine ağırlık verilecektir.

## 1. Din Sosyolojisi Açısından Maneviyat

Sosyal hayatın birçok alanına dönük olarak maneviyata sosyal bilimler alanında daha fazla değer verilmesinin sebepleri arasında başta kilise olmak üzere Batı dünyasında kurumsal din anlayışının inandırıcılık bakımından krize girmiş olmasının ötesinde mesela beyin araştırmalarında zihin ve maneviyat arasında elde edilen müspet korelasyon gibi pozitif veriler, maneviyatın insan sağlığı açısından da önemini ortaya çıkartmaktadır. Dolayısıyla artan bilimsel verilerin desteği ile bugün maneviyat, toplum ve iş hayatında dinî duygulara alternatif doğal bir talep hâline gelmiştir (Bucher, 2009, ss.33-45).

Maneviyat kavramının açılımı hem çok zengin hem çok boyutlu hem de içeriğine yönelik olarak kişilere göre çok farklı anlamlar taşımaktadır. Dolayısıyla tek bir tanım üzerine yoğunlaşmak hayli güçtür. Batı dillerinden Türkçeye tercüme edildiğinde maneviyat/ruhsallık/spiritualite anlamlarına gelen Spirituality (İngl.) Spiritualität (Alm), Spiritualité (Fr), Spiritualità (İt), Latince “Spiritus” kelimesinden türemiş olup nefes, soluk, buhar, hava ve (ya) rüzgâr anlamlarına gelmekte ve dolayısıyla soyut bir kelime olan ruha çağrışım yapmaktadır (Marques vd., 2011, s.70).

Maneviyatın tanım dünyasına tanrısal tecrübe ve farkındalık, kâinat/tabiat ile bütünlük içinde olmanın hissi, ruhsal hayatın varlığına yönelik inanç, iç dünyaya yönelik ruhsal seyahat ve (ya) dünya hayatından yani ölümden sonra uhrevi hayatın devam ettiğine dair iman gibi meta fizik ve kutsal unsurlar girmektedir (Buchner, 2009, s.56).

Walach’a göre maneviyat (2005. ss.16-18), genel anlamda meta fizik tecrübeye dayanan bir idrak, kişisel benliği aşan ve onun üzerinde olan bir gerçektir. Maneviyat, insanın kendisi ve diğer insanlarla ilişkilerini, evrendeki yerini, yaşam boyu kazanılan bilgilerin bir sonucu olarak hayatın derin anlamını idrak ve kabul etmeye yönelik bir çaba sürecidir. İnsana anlamlı gelen unsurların yanında yaşamın amacına yönelik olarak hissedilen her şey, maneviyatın bir parçasıdır (Çetinkaya vd. 2007, s.48).

ICF (International Classification of Functioning), maneviyat kavramını, dinlerden bağımsız olarak tanımlamaktadır. Buna göre maneviyat, kurum-sallaşmış din dışındaki ruhani etkinlik ve ayinlere katılımdır (ICF; d9301). Dolayısıyla maneviyata Batı tarzı profan bir perspektiften bakıldığında maneviyatın mahiyetinde mutlak anlamda dini unsurların bulunması gerekmemektedir. Buna göre maneviyat, kişinin, maddenin ötesinde ilişkili olduğu her şey ve bunların temel anlamlarına ilişkin içsel kaynaklarının bütünüdür (Şafak ve Bayık, 2004, s.42).

Ancak din ve dini duyguların maneviyat ile ilişkisi de reddedilmemektedir. Bu doğrultuda ICF, bu gerçeğe binaen maneviyatı ayrıca din ile birlikte değerlendirmektedir. Bu bağlamda “Din ve Maneviyat”, ruhsal değerler ve ilahi güçlerle bağlantı kurmak, anlam bulmak ve kendini gerçekleştirmek için

dini veya dine benzer etkinliklere, düzenlemelere ve uygulamalara katılmaktır. Kilise, sinagog ve(ya) camiye gitmek, Yaratan'a dua etmek veya ruhsal tefekkürle dalmak gibi dini ve(ya) manevi etkinlikler, maneviyat dünyasına giren unsurlardır (WHO and Classification ASaTT/ ICF d930).

Sosyoloji literatüründe ise maneviyat, inanç sistemleri, dinler ve(ya) yeni dini hareketler, ağırlıklı olarak toplumsal boyutu ve fonksiyonları açısından ele alınıp açıklanmaktadır. Dinleri de içine alan ancak mutlak anlamda din bağlamında ele alınmayan inanç sistemlerinde maneviyatın toplumsal ve bireysel etkisi kabul edilmektedir. Buna göre maneviyat, kurumsal bir nitelik taşıyın veya taşımasın, herhangi bir inanç sisteminin bir unsurudur.

Bir dine/inanç sistemine sürdürebilir bağlılık, genelde o dinin/inanç sisteminin temel ilkelerine içtenlikle inanmaktan oluşmaktadır. Emile Durkheim (1858-1957), bu imanı/inanma eylemini, "tapınma" kavramı ile açıklamaktadır. Dolayısıyla inanç/iman, bir hakikate veya Yaratan'a tapmaktan ibaret olan zihinsel/manevi/ruhsal haldir. Ancak inanç/iman, her ne kadar bireyin iç derinliklerinde bulunan bir ruhsal eğilim gibi görünse de bireyi bu inancıyla bilfiil olarak ayakta tutan yine de toplumsal yapı ve kurumlardır (Durkheim, 2010, ss.578-579).

Çünkü geleneksel olarak hangi dini/manevi/dogmatik/felsefi kaynaktan beslenmiş olursa olsun herhangi bir inanç sistemi, toplumsal bir olgu olarak ortaya çıkan evrensel ve sosyolojik bir fenomendir. Bu açıdan bakıldığında inanç sistemleri, toplum hayatının bütün alanlarında etkili olmakta ve dolayısıyla insanları her yönüyle kendilerine bağlamaktadır. O kadar ki hemen bütün büyük inanç sistemleri, sosyal, siyasi/idari ve iktisadi kurumların oluşmasına katkıda bulunmuştur (Durkheim, 2010, ss.570-571).

Durkheim, inanç sistemlerinin başvurduğu temel kaynakların/argümanların birbirinden farklı olsa da hemen hepsinin varoluşsal gerçeğin belirli unsur ve şartlarını az veya çok yerine getirdiklerini düşündüğü için, kendilerine göre doğrudur (Aktay, 2007, ss.133-134).

Yine bu mantıksal anlayış doğrultusunda maneviyat, genelde herhangi bir inanç sistemine bağlı olsun veya olmasın, dolayısıyla kendini dindar olarak hissetsin veya hissetmesin kişinin kendi ruhsal/psikolojik tecrübesi veya farkındalığı olarak tanımlanmaktadır (Schüle, 2008, ss.50-52).

Dünyaya gelen her akıllı insan, fitratın bir gereği olarak hayat ve ölümüne dair bilgi sahibi olmak ister. Bu doğal merak, hakikat arayışının bir tezahürü olarak da izah edilmektedir. Bu anlamda her inanç sistemi, sosyolojik bir yaklaşımla bireysel ve toplumsal boyutuyla ruhsal ihtiyaçlara cevap veren bir işleve sahip olduğu kadar anlam/hikmet/hakikat üreten bir özellik de ortaya koymaktadır. Manevi açımlarıyla her bir inanç sisteminin toplumları etkilediği gerçeğinden yola çıkarak, toplumların da geniş açılımlı bir mana/hikmet/hakikat nizamı olduğunun da altı çizilmektedir. Bu bağlamda inanç sistemleri, vahye dayansın veya dayanmasın mana/hikmet/hakikat içeren bir kaynaktır.

Bir inanç sistemi, kendine tâbi olan insanlara manevi unsurlarıyla hikmet kapsamında bazı gizemli, meta-fizik gerçekler sunmanın ötesinde bir dünya görüşüne ve buna bağlı olarak bir yaşam tarzı da takdim etmektedir. Geerts (2007, ss.176-177), bu tespitten yola çıkarak, hemen bütün inanç sistemlerinin ortak vasıflarının/fonksiyonlarının/unsurlarının anlamlı sembollerden oluştuğunu söylemektedir. Bu inanç sistemleri, insanların ruhsal/psikolojik hallerinin güçlenmesine yönelik olarak sürekli olarak manevi telkin ve destekte bulunmaktadır. Manevi telkin ve destekler, genelde ontolojik bağlamda ve hikmet/hakikat çerçevesinde kendine has bir dil/kavram/yaklaşım ile yapılmaktadır.

### 1.1. Maneviyat ile Din/Dindarlık Arasındaki İlişki

Maneviyat tanımından yola çıkarak, maneviyat ve din/dindarlık arasında mantıksal/duygusal bir ilişkinin olup olmadığı her zaman bariz bir şekilde ortaya koymak mümkün olmamaktadır. Bir başka ifadeyle din/dindarlık ve maneviyat arasındaki bağ, tek bir temada toplanmayacak kadar çeşitlilik göstermektedir. Zinnbauer ve ekibi (1997, ss.555-557), 11 ayrı örneklem grubuna mensup 112 erkek ve 234 kadın katılımcıdan kendi din/dindarlık ve maneviyat tanımını aldıktan sonra elde ettikleri verileri içerik analizine dönüştürmüş ve din/dindarlık ve maneviyat arasındaki girift ilişkiyi/ilişkisizliği dört kategoride belirlemiştir.

Bu kategoriler ana hatlarıyla şu şekildedir: (1) Din/dindarlık olmaksızın maneviyatın, (2) maneviyat olmaksızın din/dindarlığın yanında (3) din/dindarlık ile buna paralel olarak maneviyatın da olduğu bir ilişki. Bunun dışında bir kategori daha var ki (4) bu kapsamda olan katılımcılar, ne dindar (yani ne bir dine mensup), ne de maneviyata yatkındır. (Bkz. Tablo 1).

**Tablo 1. Din/Dindarlık ve Maneviyat Arasındaki İlişki/İlişkisizliğinin Boyutu**

Kategori	Din/Dindarlık, Maneviyat İlişkisi	Açıklama
1.	Din/Dindarlık Yok, Maneviyat Var (I am spiritual but not religious/Maneviyata yatkınım ama dindar değilim)	Herhangi bir dine mensup olmadığı halde kişi, tabiatın ruhsal ikliminden manevî haz almakta ve inanç bağlamından ziyade ruhsal rahatlama için mistik duygularla meditasyon yapmaktadır.
2.	Din/Dindarlık Var, Maneviyat Yok (I am religious but not spiritual/Dindarım ama maneviyata yatkın değilim)	Kişi, herhangi bir dine mensup olduğu için, dinin emirlerine ve toplumun beklentilerine uygun olarak dindar görünmekle birlikte dinî kuralları bilinçsizce yani manevî haz almaksızın yerine getirmektedir.
3.	Din/Dindarlık Var, Maneviyat Var (I am both religious and spiritual/Hem dindarım hem de maneviyata yatkınım)	Kişi, herhangi bir dine mensup olmanın şuru ile toplum için değil sadece inancına sadık kalmak niyetiyle samimi olarak ibadetlerini yapmak suretiyle manevî haz almaktadır.
4.	Din/Dindarlık Yok, Maneviyat Yok (I am neither religious nor spiritual/Ne dindarım, ne de maneviyata yatkınım)	Kişi, herhangi bir dine mensup olmadığı için kendini dindar olarak görmediği gibi maneviyata da yatkın değildir.

**Kaynak:** Zinnbauer vd., 1997, s.555; Buchner, 2009, ss.56-59; ve kendi değerlendirmelerimiz.

Maneviyatı yaşamaksızın bir dine bağlı olarak sergilenen dindarlık anlayışı, iç dinamiklerden ziyade dış şartların etkisi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Böyle dindar kişiler, örneğin bir duayı anlamadan ezbere okumakta ve/fakat içeriğini anlamadığı veya anlamak istemediği için, ibadetlerinden manevi lezzet alamamaktadır (2).

Hemen bütün klâsik (monoteist) dinler ve diğer inanç sistemleri, mensuplarının ruhi duygularını tekemmül edebilmelerini sağlayan ibadet, zikir, teffekkür ve meditasyon gibi pratik manevi yöntemlere sahiptir. Bu bağlamda bir dine/inanç sistemine inanan ve bu dini/inanç sitemini samimiyetle yaşayan dindar bir insan (mümin), bilinçli olarak manevi yükümlülüklerini içtenlikle yerine getirmek suretiyle manevî haz alma imkânını elde etmektedir (3). Bu kategorinin fikri yaklaşımı, dinin maneviyatı da kapsayacak kadar geniş bir alana hitap ettiği yönündedir. İnançlı insanlar, çeşitli sebeplerden dolayı dini etkinliklere katılma ihtiyacı duymakta ve bunların bir kısmı da manevi yönden kendini geliştirmek amacıyla gönüllü olarak ibadet etmektedir. Bu yönüyle din, maneviyata engel olmadığı gibi tam aksine maneviyatın dini inançlar bağlamında yaşanmasını sağlayan en sağlam temel kaynak olma vasfını taşımaktadır.

Din/dindarlık, her ne kadar bazı inançlı fakat gafil insanların manevi duygularını tam olarak yeşertmiyor ise de (2) dini şuurlu bir de şekilde yaşayanların maneviyatını mutlak anlamda güçlendiren tek kurumdur (3).

Herhangi bir dine bağlı olmaksızın dolayısıyla kendini dindar olarak tanımlamayan (ateist) bir kişi, maneviyatı içtenlikle yaşayabilmektedir (Tablo 1: Kategori: 1). Örneğin böyle (dinsiz) bir kişi, hakikate erişmek niyetinden çok duygusal rahatlama elde etmek için meditasyon uygulamakta ve bundan manevî haz alabilmektedir (Buchner, 2009, ss.56-59). Burada kurumsal dinden uzaklaşan ve dinin emirleri dışında mistik tecrübe gibi başka kaynaklardan kişisel manevi tecrübeler elde eden bir insan tipi söz konusu olmaktadır.

Bu kategoriye giren insanlar, genelde maneviyatın dinden daha geniş olduğunu savunmaktadır. Buna göre maneviyat, dini gelenek ve kurumlardan bağımsız bir olgudur. Merhamet, sevgi, şefkat ve affedicilik gibi iç hasletleri açıklamak için dini kaynaklara başvurma gereği bulunmamaktadır. Çünkü maneviyat, insanın doğuşundan itibaren var olan bir potansiyel olduğu kadar kişinin bireysel/duygusal iç dinamizmine de olumlu bir şekilde katkı sağlamaktadır. Bu yaklaşımla din/dindarlık ile maneviyat, zıt kutuplara yerleştirilmesinin ötesinde dini kurumlar, statik ve inanç temelli olmaları hasebiyle eleştirilmektedir. Sonuç itibarıyla zıt kutuplu bir yaklaşım çerçevesinde dinin böldüğü, maneviyatın ise birleştirdiği iddia edilmektedir (Düzgüner, 2016, s.16).

Dinin/dindarlığın olmadığı bir ortam, her ne kadar din dışı duygularla maneviyatın yaşanmasına imkân tanıyor da 4. kategoride görüldüğü üzere (Tablo 1) maneviyatın dışına çıkma riskini de içinde barındırmaktadır.

## 1.2. Maneviyat ve Dini/Seküler Bağlılık Arasındaki İlişki

Ampirik araştırmalar, din/dindarlık ile maneviyat arasında müspet bir korelasyonun varlığını ortaya çıkartmıştır. Bir başka ifadeyle, dindarlık, içten gelen samimi bir inanç ile yaşandığında bunun bir sonucu olarak maneviyat da söz konusu olmaktadır. Her ne kadar din/dindarlık ile maneviyat arasında mutlak anlamda bir bağ olmasa da maneviyatın mahiyetinde genelde klâsik (monoteist) dinlerin unsurları bulunmaktadır. Dini içerikli maneviyat anlayışında Tanrı ve peygamberlerine yönelik bir bağlılık/teslimiyet söz konusu iken profan içerikli maneviyat anlayışında daha çok doğaya, kâinata veya sosyal hayata bir bağlılık dikkati çekmektedir (Buchner, 2009; ss.59-60).

Manevî bağın sosyal boyutu, dünyevi, toplumsal ve(ya) insanidir. Sosyal hayata yönelik manevî bağ, herhangi bir şekilde iki şey veya iki kişi arasında zihinde veya kalpte kurulan irtibat veya ilgidir. Kişiler, birbirilerine saygı ve sevgi gösterirse aralarında uyumlu bir manevi frekansla oluşacak ilişki sayesinde karşılıklı duygusal yakınlık meydana gelmektedir. Metafizik/ilahi/dini boyutuyla manevi bağ ise, manen uyanık (kalp gözü açık) bir kişinin, Yaratan ve eserleri ile arasındaki gizli yolları fark etmesi ve(ya) Yaratan'ına manen (ruhen) yakın olmasıdır. Dini inançlara göre Yaratan'la samimi olarak tesis edilen manevi bağ, ancak ibadet, salih amel, güzel ahlâk ve tezekkür zikir ile mümkündür (Seyyar, 2007, s.629).

## 1.3. Maneviyat, Moral ve Etik Arasındaki İlişki

“Türkçenin bilim, sanat, edebiyat ve öğretim dili olarak gelişmesini ve her alanda doğru kullanılmasını sağlamak” (<http://tdk.gov.tr/tdk/kurumsal/gorev-ve-hedef/>, Erişim: 11.11.2020) gibi bir ulusal misyon üstlenmiş olan Türk Dil Kurumu (TDK), maneviyatı, kısaca “maddi olmayan, manevi şeyler” olarak tanımlarken (<https://sozluk.gov.tr/>, Erişim: 11.11.2020) aynı kelimeyi mecazi olarak “yürek gücü/moral” olarak da açıklamaktadır.

Bu resmi yaklaşıma göre maneviyat, aynı zamanda moral ile eş değer bir anlama sahip olmaktadır. Nitekim TDK, Fransızca “Morale” kelimesinden Türkçeye girmiş olan moral kelimesini “Bir insanın ruhsal/manevi gücü, maneviyatı” olarak takdim etmekte ve bu bağlamda “moral bulmak” deyimini “yürek gücünü, maneviyatını güçlendirmek”, “moral çöküntüsü”nü ise bu mantık anlayışı doğrultusunda “manevi dirençsizlik, ruhsal yönden direneme, cesareti yitirme, demoralizasyon” olarak takdim etmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>, Erişim: 11.11.2020)

Peki, etimolojik olarak moral, maneviyat ile eş anlamlı bir kelime olarak kabul etmek mümkün müdür? Moral kelimesinin tarihsel arka plânına baktığımızda bu kelimenin kökü, Latince “Moralis” kelimesine dayanmaktadır. Latince “Mos” tekil olarak örf/gelenek/töre, çoğul olarak “Mores” ise örfler/gelenekler/törelere anlamına gelmektedir. Latin kökenli Romalı bilgin,

Marcus Tullius Cicero (MÖ 106-43), Yunanca êthikê/ethos (etik/ahlak) kelimesini “philosophia moralis” (Moral Felsefesi) kapsamında değerlendirmek suretiyle Moral kavramını felsefi olarak etik/ahlak alanına kaymasına vesile olmuştur (Ritter ve Gründer, 1988, s.149).

Böylece Batı dillerinde etimolojik kökenleri farklı da olsa hem etik hem de moral, örf/gelenek/töre anlamından daha çok ahlakın bir nesnesi olmuştur. Daha somut bir ifadeyle İngilizcede ve Almancada ahlak kelimesinin karşılığı olarak kullanılan “etik” kelimesinin kökeni, Yunanca “ethos”dan gelmişken, İngilizcede ve Almancada ahlak kavramını ifade etmek üzere kullanılan Morality (Ing.) ve Moral(itaet) (Alm) kelimesi, Latince “mos” kelimesinden türetilmiştir. Dolayısıyla ister etik, isterse moral denilsin, Batı literatürü ve dolayısıyla Batı insanı, bundan maneviyattan ziyade “ahlak” veya “ahlaka ait olan” şeklinde anlamaktadır (Seyyar, 2007, ss.24-25).

Ama esas itibariyle moral konusu, çıkışı itibariyle insanların davranışlarıyla daha doğrusu belirli olay ve durumlarda insanlardan beklenen doğru tutum ve davranışlarıyla ilgilenen bir ahlak alanıdır. Dolayısıyla belirli hukuksal düzen çerçevesinde doğru olarak kabul edilen ve insanlar tarafından uyulması beklenen belirli davranış kalıpları da zaten ahlakın/etiğin konusu olmaktadır. Toplumsal veya (aynı zamanda) ilahi/manevi değer ve normlara dayanan bu örf, âdet ve(ya) kurallar, önemli ve anlamlı bulunduğundan dolayı meşruiyet de kazanmaktadır (Düwell vd. 2006, ss.428-430).

#### **1.4. Maneviyat ve Ruh Sağlığı Arasındaki İlişki**

NANDA (North American Nursing Diagnosis Association/Kuzey Amerika Bakım Teşhisleri Birliği), “Manevi Stres” (Spiritual Distress) kavramını bakım hizmetlerine ihtiyaç duyan bir kişinin iç dünyasında duyduğu sıkıntılı bir rahatsızlık olarak tanımlamaktadır. Buna göre manevi stres, kişinin yaşamına bir anlam veren, kendisine normal şartlarda ümit ve güç sağlayan inanç ve değer sisteminde bir sarsıntı yaşaması durumunda ortaya çıkan psikolojik yönden acı veren bir iç sıkıntıdır.

Mesela bir insanın aniden ölümcül bir hastalığa yakalanması gibi durumlarda kişinin manevî dünyası ciddi anlamda sarsılabilmektedir. Diğer yandan bir hastanın dini inançları ile tıbbi tedavi ve rehabilitasyon programları arasında bir sorun/çatışma yaşandığında kişide manevi sıkıntılar ortaya çıkabilmektedir. Somut bir örnek vermek gerekirse inançlı bir Müslüman hastanın domuz pankreasından meydana getirilmiş bir ilaçla tedavi edilmesi gerektiğinde kişinin maneviyatı sarsılabilmekte ve bu durumda eğer kişinin inancına uygun alternatif bir terapi yöntemi önerilmediğinde kişi manevi strese girebilmektedir. Bu da tedavinin etkili olması önünde bir engel teşkil etmektedir.

Bir kişide manevî sıkıntılarının ve huzursuzlukların varlığı, bazı emarelerin belirgin ve kalıcı hâle gelmesi durumunda ancak anlaşılabilir. Psiko-

lojik sancılar, kendinle veya toplumla yabancılaşma, gereksiz korku ve endişeler, suçluluk duygusu, öfke ve kin, manevi duygulardan uzaklaşma, çaresizlik ve ümitsizlik gibi duygu ve tepkiler, manevi sıkıntıların varlığına dair önemli belirtilerdir. Velosa ve çalışma arkadaşlarına göre manevi strese yol açan unsurların başında aşağıdaki faktörler gelmektedir (Velosa vd., 2017, ss.4-5):

- 1) Yaşamın kalitesini sarsan ekonomik sıkıntılar.
- 2) Ölüme dair derin kuşkuların ve korkunun ortaya çıkması.
- 3) Sık sık ölümü hatırlamak, ölmeyi arzulamak veya intihara yatkın olmak.
- 4) İnançları ve güven ortamını zedeleyebilecek çoğu zaman zincirleme olarak meydana gelen olumsuz olaylar.
- 5) Bedensel bazı hastalıkların, psikolojik rahatsızlıkların yol açtığı elem duyguları.
- 6) Çaresizlik ve ümitsizlik gibi menfi duyguların kişiyi rahatsız etmesi.
- 7) Melankolik bir hal üzere kendini toplumdaki soyutlamak.
- 8) Dini duygulara karşı şüpheci bakmak ve inançsızlık ikliminde maneviyattan uzaklaşmak.

Manevi sıkıntıların bir kısmı, bilinçsizliğe, dikkatsizliğe ve nihilizme sebebiyet veren manevi sarsıntıların bazen bir yansıması olacağı gibi, aynı zamanda bir sonucu da olabilmektedir. Tükenmişlik, bitmişlik, beyhudelik, nemelazımcılık duyguları gibi açıkça görülebilen bazı manevi sıkıntılar, manevi boşluğun veya fitri sapmaların bir yansımasıdır. Manevi sıkıntılar içinde olan kişilere klinik manevi rehberlik kapsamında rehabilitasyon hizmetlerinin sunulması gerekmektedir (Küçük, 2017, s.38).

Bugün batı dünyasında özellikle son yıllarda Prof. Dr. Harold König'in öncülüğünde yapılan birçok bilimsel araştırma, din ile sağlık, manevîyat ile mutluluk, manevîyat ile hastalıkları yenebilme ve (ya) hastalıklarla yaşayabilme arasındaki pozitif korelasyonuna işaret etmektedir. İstatistiksel veriler eşliğinde teyit edildiğine göre bedensel sağlık ile kişisel inanç arasında her zaman müspet bir ilişki bulunmaktadır. Bir başka deyişle inançlı insanlar, genelde daha sağlıklı yaşamakta, musibetlere karşı daha çok mukavemet stratejilerine sahip olmaktadır. Ayrıca manevîyatı güçlü olan insanların hayat memnuniyeti daha üst seviyelerde seyretmekte ve ortalama ömürleri manevîyatı zayıf olanlara göre daha uzundur

König'in bilimsel çalışmalarından elde edilen bilgilere göre, birçok inançlı kişi, özellikle strese karşı mücadelede dine ve (ya) manevi değerlere daha çok müracaat etmektedir. Hangi dine mensup olurlarsa olsunlar manevi yönden aktif olan, ibadetlerini ihmal etmeyen ve sürekli olarak dua eden insanların ortalama ömürleri daha yüksek, tansiyonları daha düşük, bağımsızlık sistemleri daha güçlü, kalp ameliyatından sonra hayatta kalma şansları daha yüksek ve depresyona karşı daha dayanıklı olmaktadır (König vd., 2001/a).

Kısacası König'in yaşam, anlam ve kutsal olanla ilişkileri ele alan araştırmaları, inançla fiziksel iyilik hâli arasındaki bağlantıyı ortaya koyduğu gibi

maneviyat ile psikolojik ve zihinsel sağlık arasındaki olumlu ilişkiyi yani manevî sağlığı ispatlamaktadır. Elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanabilir (König vd., 2001/b, ss.352-357):

- 1) İbadet amacıyla kilise gibi dini kurumlara gidenler, hiç gitmeyen veya çok az gidenlere göre ameliyat sonrası hastanede daha az yatmakta ve dolayısıyla daha erken taburcu olmaktadır.
- 2) Düzenli olarak dini kurumların ayinlerine katılanlar, kendi başlarına evde ibadet edenler veya dini kitaplar okuyanlar, daha az hipertansiyona yakalanmaktadır.
- 3) Dinsel etkinliklere periyodik olarak katılanların bağışıklık sistemleri daha güçlü olmaktadır.
- 4) İnançlı kişiler, hastaneye yattıklarında stres veya depresyon gibi psikolojik sorunlara da az yakalanmaktadır.
- 5) Genelde inançlı insanlar, kötü alışkanlıklardan uzak durdukları için, farkında varmadan daha sağlıklı yaşamaktadır.
- 6) Din kurumlarının ayinlerine katılanların önemli bir kesiminde, alkol tüketimi ile sigara kullanımı daha düşük seviyede seyretmektedir.
- 7) Dinini bilinçli olarak yaşayan Hıristiyan gençlerde uyuşturucu ve alkol alışkanlığı, erken cinsel sapkınlıklar veya suç teşkil edecek davranışlar daha az sıklıkla görülmektedir.

İman, maneviyat ve sağlık arasındaki etkileşimi araştıran Walach ve ekibi, uygulamadaki maneviyatın önemini ve ortalama ömre katkısını başka bir perspektiften ele almaktadır. Buna göre bir kişi, manevi yönden uygulamaya dönük tutum ve davranışlarda bulunmadığında psikolojisini etkileyen semptomlar açısından bir risk faktörü oluşturmaktadır. Bu saptamayı, tersinden okuyacak olursak, şu sonuca varabiliriz: Manevi tecrübeler, psikolojik yüklerin ortadan kaldırılmasına yardımcı olan etkenlerdir. Maneviyatın güçlendirilmesine yönelik olarak sürekli olarak yapılması gereken ibadetler, dualar ve meditasyonlar, bütüncül sağlık açısından bedensel hareketler kadar önemlidir. Gerçek ve kalıcı sağlık, bedensel ve dinsel/manevi etkinliklerin birlikte yapılması ile sağlanabilmektedir (Wallah, 2005, s.17).

### **1.5. Maneviyat ve Türk Toplumunu Arasındaki İlişki**

Müslüman bir ülke olan Türkiye'nin sosyal yapısı, Batı toplumlarına göre tarihsel ve kültürel boyutuyla farklılık arz ettiğinden dolayı Türk toplumunun maneviyat kavramına yüklediği anlam da bu bağlamda farklı olması beklenmektedir. Türkiye, Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte idari sistemini her ne kadar Batı normlarına göre şekillendirmekte ise de Türk toplumu, maneviyat konusuna kendine özgü anlayış çerçevesinde ağırlıklı olarak İslam'ın geleceksel dünya görüşünü benimsemektedir.

Bu bağlamda az sayıda da olsa Türk toplumunun maneviyatına ilişkin görüşünü ortaya koymaya yönelik alana yönelik ampirik araştırmalar, Türk

toplumunun maneviyatı ağırlıklı olarak din ekseninde ele aldığını, dini ve manevi unsurları özel hayatlarında bir arada kullandıklarını göstermektedir.

Örneğin Türkyılmaz (2008, ss.86-90), Türkiye’de yaygın olarak kullanılan Mizaç ve Karakter Envanteri (The Temperament and Character Inventory/TCI) kapsamındaki uyarılama çalışmasında alt ölçek olarak “kendini aşma ile manevi kabullenme” puanlarını kullanarak, dini/manevi eğilimlerle genetik yapı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla tek ve çift yumurta ikizleri üzerinde bir araştırma yapmıştır. Çalışmanın sonucunda katılımcıların dine ve maneviyata önem verme derecelerinin hemen hemen eşit değerde olduğu tespit edilmiş olmakla beraber maneviyatın alt unsurları ile dinin inanç unsurları arasındaki ilişkinin anlamlı seviyede seyretmediği de ortaya çıkartılmıştır.

Maneviyat ve dini inançlar arasındaki ilişkinin pozitif olmasına rağmen anlamlı düzeye ulaşmamasının nedeni, maneviyat ölçeğinde yer alan unsurların çağrıştığı ifadelerinin farklı bir din ve kültüre sahip olan Türk toplumu tarafından farklı algılanmasına bağlanmaktadır. Bir başka neden ise büyük bir olasılıkla örnekleme yer alan manevi unsurların Türk toplumuna yabancı gelen değişik mistik çağrışımlara sebebiyet vermiş olacağı yönde olmaktadır (Türkyılmaz, 2008, ss.98-99).

Batı’da geçerli olan maneviyatın alt boyutlarının kültürel yönüyle Türk toplumunun genel din anlayışı ile uyuşmaması gerçeğinden yola çıkarak, maneviyat ekseninde dikkat eğitim modellerinin oluşturulmasından önce alana yönelik ampirik araştırmaların kavramsal içeriği de yerli ve milli kültürün kodları ile hazırlanması gerekmektedir. Aksi takdirde elde edilen sonuçlar, tam anlamıyla Yaratan, din/dindarlık ve maneviyat arasındaki bağı ortaya koymaktan uzak kalacaktır.

Buna bir örnek olarak Bedel’in (2009) maneviyat ölçeğinin (Spirituality Scale) Türkçe geçerlilik/güvenirlilik test çalışmasında görmek mümkündür. Maneviyat ile din/dindarlık arasındaki ilişki ağının karşılaştırılması sonucunda Türk toplumunun algı bakımından maneviyatı dindarlıktan farklı gördüğü, bununla birlikte ikisi arasında doğal bir bağın varlığına da inandığı belirlenmiştir (Bedel, 2009, s.162). Kuşkusuz bu sonuç, her ne kadar maneviyat ve din/dindarlık arasında bir bağın mevcudiyetine dair bir ipucu veriyorsa da diğer yönüyle de Türkiye’ye yaşayan insanların maneviyatı din/dindarlıktan neden farklı algıladıkları ile ilgili kesin bir bilgi vermemektedir.

Düzgüner de Türk toplumunun daha doğrusu Türkiye’de yaşayan farklı örneklem gruplarına din ve maneviyat algılarını ortaya çıkartmak amacıyla birkaç araştırma yapmıştır. Düzgüner’e göre yaş ve eğitim seviyesinden bağımsız olarak katılımcılar, bu iki kavram hakkında fikirlerini kolayca ifade edebilmiştir. Düzgüner’in yaptığı araştırmalar, katılımcıların ekseriyetinin din ve maneviyat kavramlarını farklı olarak algıladıklarını ancak birbirleriyle yine de sıkı münasebet içinde olduklarını göstermektedir (Düzgüner, 2016, s.23).

## 2. Çalışma Sosyolojisi ve Psikolojisi Bağlamında İşyerinde Maneviyat

Çoğu doğu kültürüne ait meta-fizik inanç sistemlerine toplumsal ilginin çalışma hayatına da yönelmiş olması, akademik kesimin, sendikaların ve kilise kurumunun da dikkatini çekmektedir (McGhee ve Grant, 2008, s.63).

Batı dünyasında toplum ve çalışma hayatının manevileştirilmesine yönelik dini/mistik sosyal grupların taleplerine destek veren birçok kurum ve kuruluşun yanında kilise temsilcilerinden veya buna alternatif olarak konuyu daha geniş bir yelpazeden ele alan çoğu zaman kiliseden ayrılmış papaz ve akademik unvanı olan din adamları da bulunmaktadır.

Örneğin çalışma hayatı ve sorunlarıyla ilgilenen Hıristiyan ilahiyatçı Matthew Fox'un kapitalist ekonomik sistemlerine eleştirilerde bulunurken, işsizlik sorununun giderilmesine yönelik olarak aktif istihdam politikalarının bir eksikliğine işaret etmektedir. Buna göre kronik işsizliği önlemek adına her ne kadar işyerlerinin korunmasına yönelik her türlü sübvansiyon destek programları uygulanıyorsa da çalışma memnuniyeti bağlamında işin anlamı üzerine derinlemesine bir manevi açılım sunulmamaktadır. Fox'un eleştirileri arasında kapitalist sistemde çalışmanın manevi boyutuyla çalışma düzeni arasında mantıksal bir bağın kurulmamış olmasıdır. Bir insan neden çalışmalıdır, hangi ortamda çalışması insanidir, bir işgücü kendisi için mi, ailesi için mi, toplum için mi yoksa işveren için mi çalışmalıdır? Bu sorulara maneviyat içerikli ve anlamlı yanıt bulmadan oluşturulacak bir çalışma düzeni ve sisteminin, insan ve toplum sağlığı açısından yararlı olması düşünülemez. Bu zihinsel yaklaşıma göre ancak insan fitratına ve evrensel maneviyata uygun bir ekonomi ve istihdam anlayışı ile işçi işveren ilişkileri düzelebilmekte, sağlıklı çalışma ortamları hazırlanabilmekte ve işyerleri de kapanma tehlikesinden uzaklaşabilmektedir (Fox, 1996, ss.15-16).

Çalışma hayatının materyalist/seküler yapısından rahatsızlık duyup da Fox'a destek veren başka Hıristiyan mezheplerine mensup ilahiyatçılar da işyerlerinde manevi konseptlerin uygulanmasını talep etmektedir. Örneğin Protestan ilahiyatçı Gerhard Wegner (2006, ss.116-118), bir kutsal eylem biçimi olan çalışmanın manevi köklerinin işyerlerinde yeniden ihya edilmesinin altını çizmektedir. Aksi takdirde yaratılış hikmetinden arındırılmış insan-ış ilişkileri, işgörenlerin ruhsal yabancılaşmalarına yol açmaktadır.

Ayrılmaz bir bütün olan din özgürlüğü, hukuk devletlerinin teminat altına aldığı anayasal boyutuyla temel bir hak/değer olması hasebiyle inançlı insanların manevi şahsiyetlerinin korunması, sosyal hayatın bütün katmanları için geçerlidir. Bu durum çalışma hayatı için de geçerlidir. Bir işgücünün iş güvenliğinin olduğu, insana yakışır bir çalışma ortamında bulunması ve çalıştığı işyerinde dini özgürlükler çerçevesinde manevi yükümlülüklerini engelsiz bir şekilde somut olarak yerine getirebilmesi, modern hukuk sistemlerinin ve iş hukukunun da bir parçası haline gelmiştir.

Toplum hayatının yanında çalışma ilişkilerinde de kişiden kişiye farklılık arz etmekte ise de kişisel dini/manevi duygulara saygı göstermenin ötesinde

bunların yaşanmasına olanak verilmesi, demokrasinin ve inanç özgürlüğün bir gereğidir. Kaldı ki çalışma hayatında ve daha somut bir ifadeyle işyerlerinde dini/manevi ihtiyaçların karşılanmasına izin verilmesi, toplumsal barışa katkı sağlayacağı gibi işletme içi sosyal barışın tesisine de yardımcı olacaktır.

Bu bağlamda sosyolojinin temel olarak çalışma hayatına ve endüstri ilişkilerine odaklanmış bir alt disiplini olarak çalışma sosyolojisi, sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan sosyal değişim ve dönüşümlerin çalışma hayatındaki yansımaları ve sonuçlarıyla ilgilenen bir bilim dalıdır. İnsan hayatının önemli bir parçasını oluşturan çalışma kavramının tarihsel süreç içindeki sosyo-ekonomik boyutunu incelemek, çalışma sosyolojisi açısından halen geçerliliğini korumakta ise de günümüzde çalışma hayatının insanileştirilmesi sürecinde işyerlerinde çalışan işgücünün sosyal ve manevi ihtiyaçları da değişime uğramıştır. Dolayısıyla çalışma sosyolojisinin ilgi alanına bundan böyle makro yönüyle çalışma hayatının manevileştirilmesi sürecinde ortaya çıkan eğilim ve talepler de girmiş bulunmaktadır.

İktisadi bilimler ve özellikle iktisat psikolojisi, çalışma ekonomisi ve çalışma sosyolojisi alanlarının psikoloji ile kesiştiği bölgelerden biri olan çalışma psikolojisi de çalışma hayatından kaynaklanan sorunların başında iş stresinin geldiğinin bilinciyle ister maneviyat, isterse psikoloji temelli olsun işyerinde maneviyat kavramına ilgi göstermektedir. Dolayısıyla özellikle Batı toplumlarında genelde çalışma hayatı, özelde işyeri bağlamında maneviyat hem çalışma sosyolojisi, hem de çalışma psikolojisinin ilgi alanına girdiği gibi çalışma ilişkilerinde de kabul gören bir değer haline gelmiştir.

## 2.1. İşyerinde Maneviyat Kavramı ve Boyutları

İşyerinde maneviyat (Workplace Spirituality) talepleri ile ilgili toplumsal hareketler, dini ve mistik akımların ortaya çıkmasıyla birlikte 1920'li yıllarda ABD'de ortaya çıkmış ve 1970'li yıllardan sonra Avrupa'da da yeni manevi arayışlar eşliğinde kavramsal/akademik boyutlarıyla çalışma hayatına sirayet etmiştir (Fry, 2005, ss.619-722).

Plowman ve Duchon'a (2005, ss.808-832) göre işyerinde maneviyat, işgücünün benimsediği ve anlam verdiği bir işi gönül rahatlığı ile ifa etmekten dolayı zihninde bir manevi bilinç ve duyarlılığın oluşmasıdır. Kişisel olarak manevi bilinç ve duyarlılık düzeyi arttıkça iş memnuniyeti ve örgütsel performans da bu oranda artmaktadır.

Maneviyat dostu işletmeler, personelin dini/manevi taleplerine cevap verdikleri için, işyerinde çalışanlar arasında kuvvetli bir sosyal bağ oluştu- rulmakta, karşılıklı güven, iyi niyet ve dayanışma sayesinde de ekip ruhu tesis edilmektedir. İşyerinde çalışanlar, manevi dünyalarına uygun bir çalışma atmosferinde bulunmanın kendilerine bazı sorumluluklar da getirdiğinin bilincinde olarak işletmenin misyon ve vizyonuna da katkıda bulunmaktadır (Marques, 2005, ss.284-286).

Milliman ve arkadaşları (2003, s.429) işyerinde maneviyat kavramına değişik perspektiften yola çıkarak, üç anlam yüklemektedir. Buna göre işyerinde maneviyat, personel açısından anlamlı bir iştir. Anlamlı bir iş yapan personelin toplumsallık duygusu artmakta ve sosyal çevreye karşı sosyal duyarlılığı daha da belirginleşmektedir. Maneviyat dostu işletmelerin kurum kültürü, etik değerlerle daha zenginleşmekte ve buna bağlı olarak iş memnuniyeti yüksek olan personel, örgütsel/kurumsal değerlere daha çok bağlı kalmaktadır.

Indradevi (2020, s.37), geleneksel işletmecilik ve yöneticilik modellerinin uzun yıllar hem işyerinde maneviyat kavramına yer vermediğini, hem de işgörenlerin iç dünyalarına yönelik ilgi göstermediğinin tespitinden yola çıkarak, işyerinde maneviyatın ne işletme içi etkinlerle ne de manevi liderin kutsallığı ile ilgili olduğunun altını çizmektedir. Ne var ki buna alternatif olarak işyerinde maneviyatın içeriği, örgütsel bir grubun ne yaptığı ve hangi iş ile neden meşgul olduğu ile ilgilidir.

Son yıllarda yönetim bilim alanlarında yapılan araştırmalara göre işgörenler, sadece maddi nesnelere ve parasal ödüllerle tatmin olmamaktadır. İşgörenler, bunların yanında işverenlerden gönül dünyalarına ve iş ortamına yönelik ruhen tatmin edici yaklaşımlar, ilgi ve takdir beklemektedir. İşte bu talebi gören maneviyat dostu işletmeler ve organizasyonlar, işgörenlerin hem zihni, hem de manevi potansiyelini dikkate alan, işlerinde anlamlı bir bağ kurabilen, meslek etiğini hatırlatan, işyeri sadakatini pekiştiren, meslektaşlarıyla iyi ilişkiler içinde olmalarını ve cemiyetin bir parçası olduklarını hissini sağlayan bir manevi kültür oluşturmaktadır. Bu doğrultuda Indradevi (2020, s.37), işyerinde maneviyat kavramını üç boyutta ele almaktadır:

- 1) Anlamlı/Manidar iş (Meaningful Work): Buna göre yapılan iş, kişi için bir manası ve gayesi olmalıdır. Ayrıca iş, kişiye manevi neşe ve sevk sağlamalıdır.
- 2) Cemaat/Topluluk Hissi (Sense of Community): Çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla birlikte ahenk içinde olmalıdır. Meslektaşlar, birbirleriyle dayanışma içinde olmalıdır. Çalışma, ortak bir amaç ve gaye için yapılmalıdır. Kişi, kendini bir çalışma grubunun eşit üyesi olarak hissetmelidir.
- 3) Organizasyonel Değerlerle Uyum (Alignment with Organization Values): Kişi, işletmenin organizasyonel yapısını ve kurum değerlerinin benimseyebilmeli ve işletmenin vizyonu ekseninde gönüllü ve istekli olarak çalışabilmelidir.

## 2.2. İşyerinde Maneviyat Kavramı ile İlgili Sosyal Teoriler

İşyerinde maneviyat kavramının çok açılımlı boyutuna paralel olarak bu kavramla ilgili birçok teori geliştirilmiştir. Bunlardan burada önemine binaen üçüne temas edilecektir.

### 2.2.1. Manevi Liderlik Teorisi (Spiritual Leadership Theory)

Frey ve Matherly tarafından geliştirilen Manevi Liderlik Teorisi, yönetim süreçlerini baz alan ve kişilerin içsel motivasyona dayanan bir modeldir. Bu model, vizyon, ümit, inanç ve fedakârlığa dayanan sevgi gibi unsurlarla donatılmıştır. Manevi liderlik anlayışına gerek duyulmasının sebeplerin arasında işgörenlerin karar mekanizmasında daha etkili olmasını ve organizasyonel yönden daha çok katılımını sağlamak gelmektedir. Böylece ekibin işletmenin stratejik açılımlarına orijinal düşünce ve önerileriyle daha aktif olmalarına imkân tanınmaktadır. Teori; çalışma hayatına yönelik etik kurallara saygıyı, çalışanların manevi rahatlamasını ve kurumsal sosyal sorumluluğun işlerlik kazanmasını yansıtmaktadır.

Modelin uygulanması ile özellikle manevi bilinç ve duygularla işyerinde etik kurallara riayet edilmesi ile personel ve yönetim/organizasyon arasındaki ilişkilerin insani düzeyi artmaktadır. Bunun yanında kişisel ve örgütsel performans artmakta, işten uzak kalma veya ayrılma oranları azalmakta, çalışma arzu ve şevki yükselmekte ve dolayısıyla iş memnuniyeti üst seviyelere çıkmakta, yapılan işler anlamlı ev değerli bulunmakta ve güven ortamı tesis edilmektedir. Eğer işletmeler/yönetimler, çalışanların benimsedikleri manevi değerleri önemser ve işyerinde de bunların hayatiyet bulabilmesi için, gerekli fiziki ve organizasyonel şartları yerine getirirse işgörenler, işletmelerin vizyonunun bir parçası hâline gelmekte ve tek bir organ gibi birlikte sağlıklı bir şekilde büyümektedir (Fry, 2003, ss.693-727. Fry ve Matherly, 2006).

### 2.2.2. Sosyal Mübadele Teorisi (Social Exchange Theory)

Sosyal Mübadele/Takas Teorisi, genelde en az iki kişinin/grubun karşılıklı davranışlarının temelinde bir maliyet-fayda hesabına dayandığını öne süren, karşılıklı bağımlılık ilişkisini de ortaya koyan sosyolojik ve psiko-sosyal bir kuramdır. Bu teoriye göre, yardım etme veya ilgi gösterme davranışına karar vermeden önce insanlar/yöneticiler, sübjektif veya objektif bir anlayış doğrultusunda maliyet-fayda veya kâr-zarar hesabı yapmakta; fayda maliyeti veya kâr zararı geçebilecekse yardım etme veya ilgi gösterme davranışında bulunmaktadır. Teori, bu yönüyle karşılıklı münasebette bulunan insanlar arasındaki etkileşimin sosyal faktörlerini izah etmektedir.

Çalışma hayatı veya işletme yönetimi açısından bir örnek vermek gerekirse: Eğer bir işletmede çalışan personel, yönetim tarafından memnuniyet verecek derecede sürekli olarak iyi muamele görmekte ise bu durumda personel de buna mukabil olarak yönetime karşı aynı minval üzere iyi davranmak durumunda kalacaktır. Somut olarak personelin yönetime karşı iyi davranması, genelde kendisini dürüst ve hakkını vererek çalışmak, işverenin çıkarlarını korumak ve yönetime sadakat göstermek şeklinde göstermektedir. İşletmeler, manevi sorumluluk duygusu ile işçilerin hak ve hukuklarını korumalarına yönelik olumlu bir tutum ve davranış sergilemeleri durumunda

sosyal mübadele/takas teorisinin genel öngörülleri tahakkuk etmektedir (Blau, 1964. Rusbult ve Arriaga, 1997, ss.221-250).

Bu teori, bize ayrıca işyerinde maneviyatın işlevselliği karşılıklı sorumluluk anlayışına bağlı olarak ancak mümkün olabileceğini göstermektedir. İşyerinde maneviyat kavramını, işgörenlerin kişisel manevi ihtiyaçlarını karşılamamanın işletmelerin daha fazla kazanç sağlamak amaçlarına yönelik bir araç olduğuna dair eleştiriler, bu bağlamda geçerliliğini korumamaktadır. Maneviyat, ancak her iki sosyal tarafa eşit oranda sorumluluk yüklediğinde ve her iki tarafta bundan memnun kaldığında işyerinde maneviyat kavramından bahsedilmektedir.

### 2.2.3. Sosyal Kimlik Teorisi (Social Identity Theory)

Kimlik, kişinin şahsi özellikleri, yetenekleri, değer yargıları, inancı ve ideallerinin belirlenmesi ve somutlaşması sürecinde ortaya çıkmaktadır. Henri Tajfel ve John C. Turner tarafından geliştirilen sosyal kimlik teorisi ise karşılıklı grup ilişkilerine bağlı olarak kişilerin psikolojik gelişim süreçlerini ortaya koyan ve açıklayan bir kuramdır. Bu anlamda sosyal grup, belli bir hedefi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş, aralarındaki etkileşim sebebiyle başkalarından ayırt edilen, iki veya daha çok kişiden meydana gelen bir topluluktur. Bir başka ifadeyle sosyal grup, birbirine ortak değerlerle bağlı ve birliktelik duygusu taşıyan insanlardan oluşan bir sosyal birimdir. Sosyal grubun bir üyesi, aynı zamanda başka bir grubun üyesi de olabilmektedir.

Bu kurama göre bir kişi, sosyal kimliğini grup bilincinin etkisiyle ve gruba manevi bağlılık derecesine göre oluşturmaktadır. Bu doğrultuda kişiler, bağlı oldukları gruplara atfettikleri değer nispetinde kendilerine olumlu bir sosyal kimlik oluşturma gayretinde bulunmaktadır. Grup üyeliği ve dolayısıyla buna bağlı olarak kişisel kimlik profilinin düzeyine yönelik değerlendirme, diğer benzer gruplarla kıyaslama sonucunda elde edilmektedir. Kıyaslama, grubun büyüklüğü veya gücüne göre ya kişisel sosyal itibari artırmak ya da düşürmektedir. Bağlı oldukları gruba bağlı olarak şahsi itibar düzeyi zayıf olarak değerlendirildiğinde kişiler, ya kişiler kendi gruplarını terk edip başka gruplara girmekte, ya da kendi grubunu savunarak, değerini artırma çabasına girmektedir (Tajfel ve Turner, 1986).

Burke ve Reitzes (1991, ss.239-251), işyerinde maneviyat ile bu doğrultuda işletmenin organizasyonel/yönetimsel açılımı arasında tıpkı sosyal kimlik teorisinde olduğu gibi bir psikolojik sürecin olduğuna dair fikirler öne sürmektedir. Buna göre işverenlerin kurumsal/örgütsel manevi yapılanmaları/açılımları, bu kurumun/örgütün bir üyesi olarak iş görenlerin kimliği de bu yönde oluşmakta ve gelişmektedir. Netice itibariyle işyerinde maneviyat sayesinde iş gören kimliği ile verimlilik arasında pozitif bir ilişki ağı oluşmaktadır. İş gören, işyerinde maneviyat ikliminden ne kadar çok etkilenirse/ya-

rarlanırsa, işletme yönetimine bağlılığı ve kurum kültürüne katkısı da o nispette artacak ve başka bir işletmeye gitmek yerine çalıştığı işyerinin saygınlığına ve dolayısıyla kendi sosyal prestijine vurgu yapacaktır.

#### 2.2.4. Maneviyat Dostu İşletmelerin Özellikleri

Maneviyat dostu bir işletme, kurum kültürünü manevi unsurlarla zenginleştiren, İKY sistemini çalışan personelin dini/manevi ihtiyaçlarına göre şekillendiren, işyerinde çalışan personelin manevi ihtiyaçlarını karşılama imkânı taniyan bir kurumdur. Somut olarak böyle bir işletme, kendi işyerlerinde aşağıdaki etkinliklerin tertiplenmesine ya izin vermekte ya da bizzat kendisi öncü bir konum üstlenerek bu gibi etkinlikleri düzenlemektedir (Guillory, 1997).

- Değişik psiko-sosyal sorunları olan personele ve aile fertlerine kurum içi ve dışı manevi danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sunulmaktadır.
- İşyerinde çalışırken hayatını kaybeden veya emekli olmuş olan personel için cenaze töreni ve(ya) anma programı düzenlenmektedir.
- Dini ve özel günlerde ve aylarda (Ramazan'da) personele esnek çalışma imkânı ve(ya) isteğe bağlı ücretli/ücretsiz izin hakkı verilmektedir.
- Personelin inancına saygı ekseninde her inanç grubunun üyesine yönelik olarak işyerinde bireysel/kolektif olarak icra edilebilecek ibadet/meditasyon mekânları tahsis edilmektedir.
- İşletme içinde ve dışında gerek çalışanlar gerekse işçi ile işveren arasında sosyal/manevi bağların oluşması için sosyo-kültürel etkinlikler ve dikkat(lilik) eğitim programları tertiplenmektedir.
- Personele endüstriyel demokrasi ve sosyal diyalog anlayışına uygun olarak yönetim (birlikte karar verme) hakkı ve işletme kârına ortak olma fırsatı verilmektedir.
- İşyerinde çevre dostu üretim anlayışı benimsenmekte ve topluma manevi yönden faydalı olan mamuller üretilmekte ve(ya) hizmetler sunulmaktadır.

Maneviyat dostu işletmelerin yapısal ve organizasyonel yönlerini ele alacak olursak, burada ilk dikkatimizi çeken olgu, bu gibi işletmelerin stratejik boyutlu sürdürülebilir hedefler güttüğüdür. Bu hedeflerin başında çevre dostu teknolojiler ve üretim sistemleri kullanmak, yerli kaynakları ölçülü kullanmak, müşteri memnuniyetini üstün tutmak ve personelin maddi ve manevi haklarını korumak gelmektedir. Maneviyat dostu işletmelerin yönetici kadroları, sosyal ve manevi sorumluluk kapsamında etik değerlere bağlı kalarak gerek personeline gerek müşterilerine gerekse paydaşlarına hizmetkâr liderlik anlayışı ile yaklaşmaktadır. Kararlar, katılımcı demokrasi/yönetişim anlayışı çerçevesinde müzakere yoluyla alınmaktadır. Bu bağlamda işyerinde din özgürlüğü çerçevesinde inançlı insanlara dini emirlerine uygun kıyafet/kıyafet özgürlüğü tanınmakta ve helal (koşa) gıda ilkelerine uygun yemek

servisleri yapılmaktadır (<https://www.bwl.uni-hamburg.de/pw/forschung/aktuelle-forschungsprojekte/spiritualitaet.html>, Erişim: 22.11.2020).

Yenilikçi kimliğe sahip olan maneviyata saygılı işletmeler, dini/mezhebi/etnik ayrımcılık yapmaksızın personelin ilginç önerilerinden ve yaratıcı potansiyellerinden yararlanmaktadır. Kendi özel manevi anlayışını işyerinde yaşayabilen personel, yeteneklerini iş ortamında değerlendirme ve geliştirme imkânına sahip olmaktadır. Maneviyat dostu işletmeler, personelin kişisel/sosyal/manevi gelişimleri için, hizmet içi eğitim programlarına da önem vermektedir (Rhodes, 2006, s.7).

Kısacası maneviyatın geçerli olduğu bir işletmede çalışan personel, bir üretim faktörü veya bir insan kaynağı olmaktan çok üretim sisteminin bir üyesi ve işletmenin doğal bir ortağı olan onurlu bir insan veya paydaştır (Alt, 2005, s.149).

Bir işyerinde kurumsal değerlerin bir unsuru halen gelen manevi unsurlar, personel arasında insani ilişkileri düzelttiği gibi personelin motivasyonunu, başarı duygusunu ve dolayısıyla iş memnuniyetini de artırmaktadır. Manevi yönden mutmain olan bir personel, işine daha fazla bir anlam yükleyeceği için, seve seve ve büyük bir sorumluluk duygusuyla görevini ifa edecektir. Manevi yönden bütün ihtiyaçlarını işyerinde karşılayabilen bir işgücü, yaptığı işi, işyerini, işletmenin vizyonunu örgütün amacı doğrultusunda kendi kişisel çıkarları üzerinde tutacaktır (Giacalone ve Jurkiewicz; 2003/a, ss.60-68).

Maneviyat, nasıl ki inançlı bir insanın herhangi bir inanç topluluğuna bağlı olma bilincinin gelişmesine ve kendisini manen güvende hissetmesine yardımcı olmakta ise çalışma hayatında da işgücünün kendisini motive etmesine, kurum kültürüne uymasına ve meslektaşlarıyla uyumlu çalışmasına katkıda bulunacaktır (Fry, 2003).

Giacalone ve Jurkiewicz'e (2003/b) göre inançlı insanlar, yüksek manevi duygularıyla mesleki etik kuralları daha kolay uygulayabilmekte ve genel anlamda maneviyatlarını çalışma hayatına da yansıtırlar. Reave (2005, ss.655-687) de maneviyata inanan insanların iş motivasyonlarının yüksek olduğunu, çalışma hayatında daha verimli çalıştığını, yönetici ve personel ile daha uyumlu çalışabildiğini değişik araştırmalar sonucunda ortaya koymuştur.

Bugün genel bir yaklaşımla çalışma hayatında, dar anlamda işyerlerinde maneviyata yönelik unsurların yer almasını savunan, bununla ilgili kavram, görüş ve önerilerde bulunan, maneviyat dostu işletmelere ödül dağıtan küresel çapta birçok kurum ve kuruluş bulunmaktadır. Örneğin önemli bir "think tank" kuruluşu olan Dünya İşletme Akademisi (World Business Academy, <https://worldbusiness.org/>, Erişim: 22.12.2020), 1987 yılında kâr amaçlı işletmecilik anlayışı ile dini/etik kuralların birbirleriyle uyumlu bir şekilde olabileceği düşüncesiyle maneviyata duyarlı bir iş dünyasının kurulması yönünde bilimsel çalışmaların öncülüğünü yapmaktadır (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003/a).

Bundan böyle maneviyata saygılı bir işletme, çalışan personelin sadece dini/manevi/felsefi inancına saygı göstermekle kalmayacak, talep edilmesi üzerine iş akışını aksatmamak şartıyla işyerinde inancını rahatlıkla ifa etmesine yardımcı da olacaktır. Bu yaklaşım, özellikle uluslararası şirketler için, kurumsal ve örgütsel bağlamında maneviyat odaklı çok katmanlı ve çoğulcu bir İKY anlamına gelmektedir. Plüralist bir din konseptini benimseyen işletmeler, kurum kültürünü de bu doğrultuda yeniden tasarılmamak suretiyle bütün inançlara aynı mesafede bulunmak durumundadır. Din ayrımcılığı yapmayan işletmeler, personelin ehliyet ve liyakatine dikkate aldıkları gibi, işyerinde inançlarına uygun bir manevi iklimin de oluşmasının öncülüğünü üstlenmektedir (Giberson vd. 2005, s.1007).

### **2.2.5. Türk Literatüründe İşyerinde Maneviyat ile İlgili Bilimsel Çalışmalar**

Türk akademik camiası gerek işyerinde maneviyat gerekse maneviyat/meditasyon odaklı dikkat(lilik) eğitimi konularına uzun yıllar mesafeli kalmıştır. Batı dünyasında maneviyat kavramı yıllardan beri çalışma hayatına da aktırılmak suretiyle işgücünün insan onuruna yaraşır ve anlamlı bir iş yapması noktasında akademik çalışmalar yapılırken, Türk bilim insanı bu alanda hem gecikmeli hem de sınırlı sayıda bilimsel çalışmalar yapmıştır.

Türkiye’de genel anlamda çalışma hayatında, dar anlamda işyerinde maneviyat ile ilgili ilk bilimsel çalışma, makale düzeyinde 2009 yılında kaleme alınmıştır. Bu makalede işyerinde maneviyat ile ilgili gerek teorik gerekse uygulama boyutuyla Batı’dan örnekler gösterilmiş ve Türk çalışma hayatına yönelik önerilerde bulunulmuştur. Makalenin temel amacı, çalışma hayatının manevi alanının ana unsurlarını tanıtmak ve bu konu ile ilgili olarak yapılması düşünülen yeni bilimsel araştırmalara zemin oluşturmak olduğu belirtilmiştir (Seyyar, 2009, ss.42-52)

2011 tarihinde ise Örgen ve Ünal (2011, ss.51-63.) tarafından kaleme alınan makalede işyeri maneviyatı kavramının Batı perspektifinden ele alındıktan sonra kritik bir değerlendirmeye tâbi tutulmuştur. 2013 yılında maneviyat kavramını sosyal hukuk çerçevesinde ele alan bir kitap yayınlanmıştır (Başbuğ, 2013).

Aynı yıl Niğde Üniversitesinde “İşyeri Maneviyatının İş tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma” isimli bir doktora tezi yazılmıştır. Eriş, bu deneysel çalışmasıyla işyeri maneviyatının alt boyutları olan işyerinde anlam, işyeri değerlerine uyum, topluluk bilinci boyutlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa kısmı olarak olumlu yönde etki yaptığını bilimsel yonden tespit etmiştir (Eriş, 2013).

2015 yılında düzenlenen Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde “Batıda İşyeri Maneviyatı Üzerine Yapılan Bilimsel Çalışmaların Türk Bilim Camiasına Etkileri” üzerine bir sunum yapılmıştır. Kongre kitabında

yer alan makalede Türk literatüründe işyerinde maneviyat bağlamında yapılan çalışmaların bir değerlendirilmesi yapılmıştır (Seyyar ve Evkaya, 2015).

Meral Çakır Berzah ve Mustafa Çakır ise 2015 yılında kaleme aldıkları “İş Hayatında Maneviyat Yaklaşımı Ne Vadediyor?” (Çakır ve Çakır, 2015, ss.135-149) makalede maneviyatın araçsallaştırılmaya müsait bir kavram ve işyerinde maneviyat uygulamalarının tek taraflı olarak işverenlerin lehine bir açılım olduğu yönünde eleştirel bir yaklaşım getirmektedir. Ne var ki eleştirilerde maneviyatın tek taraflı bir süreç olmadığı her iki sosyal tarafa da manevi ve sosyal sorumluluklar yüklediği gerçeği görülmemektedir. Dolayısıyla işyerinde maneviyatın kapsamına hem iş gören hem de işveren girdiğine göre müşterek ve bütüncül maneviyat anlayışının bir gereği olarak hak ve sorunluluklar adilane bir şekilde paylaşılmaktadır. Bunun somut bir tezahürü de iş görenlerin yönetişimin bir parçası olması ve kâra ortak olmalıdır.

Batıdaki literatürü taradığımızda, işyerinde maneviyat kavramı ile ilişkili olarak işçi-işveren, örgüt, çalışma ahlâkı, örgütte etik normların oluşturulması, bireysel/örgütsel performans, kurum kültürü, İKY, din ve vicdan özgürlüğü, çalışma hayatında sosyal barış gibi konular ekseninde hem teorik hem de deneysel olarak sayılmayacak kadar çok bilimsel çalışma mevcuttur. Türk literatüründe yer alan bilimsel çalışmalarda ise işyerinde maneviyat kavramına yüklenen anlamların çoğu, Batı kaynaklarından yararlandığı için, çeviri ağırlıklı ve Türk toplumunun manevi değerlerinden ve çalışma ilişkilerinden bağımsız olarak değerlendirilmiştir.

## SONUÇ

Bu makalede maneviyat kavramı ele alınarak çalışma sosyolojisi ve psikolojisi çerçevesinde iş yerinde maneviyat ile ilgili kavramsal açılım ve sosyal teoriler irdelenmiştir. Din sosyolojisi açısından maneviyat kavramı ele alınarak maneviyatın diğer ülkelerde iş dünyasında talep haline gelmesi ve bu konuda yapılan çalışmalar değerlendirilmiştir. Kapitalist sistemde çalışmanın manevi boyutu ile çalışma düzeni arasında mantıksal bir bağın bulunmaması bir eksiklik olarak görülmekte ve sağlıklı bir çalışma ortamı için bu konuda gayret sarf edilmesi talep edilmektedir. Çalışmak bütün dinlerde kutsal bir uğraş olarak görülmüş ve çalışmaya büyük bir önem atfedilmiştir. Çalışmanın manevi köklerinin işyerlerinde yeniden ihya edilmesi gerektiği talep görmekte ve bu konuda şirketler çalışmalar yapmaktadır.

İş yerinde maneviyat işi manevi olarak kavrayıp topluma anlamlı bir şekilde katkıda bulunmak, çalışanların kendileri ve başkalarına karşı dürüst olmalarıdır. Yapılan işi sadece maaş olarak görüp iş performansının ötesinde kişinin yaptığı işte anlam, değer ve motivasyon bulmasıdır. Çalışanların bir bütün olarak bir kuruluştaki birlik ve beraberlik duygusu bulması ile ilgilidir. İş yerinde maneviyat dünya çapında organizasyonların temel bir yönü haline gelmektedir. Yapılan araştırmalarda manevi değerler ile işe bağlılık, iş tatmini, daha az iş yeri stresi ve verimlilik arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur.

Türkiye’de bu alanda yapılan çalışmaları takip etmek ve sosyo kültürel yapı-mıza adapte ederek iş dünyasına katkıda bulunmak önem arz etmektedir.

Evensel boyutuyla kabul görmüş ahlaki, manevi ve felsefi değerlerin insan onuruna yaraşır iş konseptine eklenmesi ile birlikte işçi işveren ilişkilerin de yeni bir boyut kazanacağı muhakkaktır. Bu bağlamda işyerinde maneviyat anlayışı, özellikle uygulama aşamasında sadece çalışan kesime değil, işverenlere de yeni bazı sosyal hak ve sorumluluklar getirecektir.

Din konusunda hoşgörülü olan Türk toplumuna ait çalışma hayatında da maneviyat dostu işletmelerin önünde bir engel olmasa gerekir. Bu bağlamda özellikle çalışma sosyolojisi ve psikolojisi alanında araştırma yapan bilim insanları, işyerinde maneviyat ekseninde akademik çalışmalarını artırmalı ve maneviyat dostu Türk işlemlerin sayısının artmasına yardımcı olmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Aktay, Y. (2007). Postmodern dünyada din: Bir anlatı mı, tanrı'nın intikamı mı? Derleyen: Aktay, Y. ve Köktaş, M.E., *Din Sosyolojisi*. 3. Baskı. (Tercüme: Köktaş, M.E. vd.). Ankara: Vadi Yayınları.
- Alt, F. (2005). *Das Ökologische Wirtschaftswunder: Arbeit und Wohlstand für alle*. Berlin: Aufbau taschenbuch Verlag.
- Başbuğ, A. (2013). *İş ve maneviyat*. Ankara: A Kitap.
- Bedel, G. (2009). *The validity and reliability study of the turkish version of the spirituality scale*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- Bucher, A. (2009). *Psychologie der spiritualität*. Handbuch. Basel: Beltz Verlag.
- Burke, P. J., ve Reitzes, D. C. (1991). An identity theory approach to commitment. *Social Psychology Quarterly*, 54(3), 239-251.
- Çakır Berzah, M. ve Çakır, M. (2015). İş hayatında maneviyat yaklaşımı ne vaade ediyor? *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 135-149.
- Çetinkaya, B., Altundağ, S. ve Azak, A. (2007). Spiritüel bakım ve hemşirelik. Adnan Menderes Üniversitesi, Tıp Fakültesi Dergisi, 8(1), 47-50.
- Durkheim, E. (2010). *Dinsel yaşamın ilk biçimleri*. (Tercüme: Ozankaya, Ö.). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Dünya Sağlık Örgütü. (2001). *ICF: International Classification of Functioning, Disability and Health*. Geneva: Dünya Sağlık Örgütü Yayınları.
- Düwell, M., Hübenthal, C. ve Werner, M. H. (2006). (Hrsg.): *Handbuch der Ethik*. Stuttgart: Metzler Verlag.
- Düzgüner, S. (2016). Psikoloji literatüründe maneviyat kavramı (Batı ve Türkiye Karşılaştırması). in: *Maneviyat Psikolojisi* (Editör: Mustafa Atak). İstanbul: Elit Kültür Yayınları.
- Eriş, T. (2013). *İşyeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

- Fox, M. (1996). *The reinvention of work: A new vision of livelihood for our time*. HarperCollins (1994). *Revolution der Arbeit: Damit alle sinnvoll leben und arbeiten können*. München: Kösel-Verlag.
- Fry, L (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fry, L.W. (2005). Toward a paradigm of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 619-622.
- Fry, L.W. ve Matherly, L. (2006). *Spiritual Leadership and organizational performance: An exploratory study*. Paper presented at the meeting of the Academy of Management, Atlanta, Georgia.
- Geerts, C. (2007). Kültürel bir sistem olarak din. Derleyen: Aktay, Y. ve Köktaş, M.E. *Din sosyolojisi*. 3. Baskı. (Tercüme: Köktaş, M.E. vd.). Ankara: Vadi Yayınları.
- Giacalone, R.A, ve Jurkiewicz, C. L. (2003/b). *The handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York. USA. M.E. Sharpe.
- Giacalone, R.A.ve Jurkiewicz, C.L; (2003a). Toward a science of workplace spirituality. in Giacalone, R.A. ve Jurkiewicz C. L. (Eds.). *The handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York. USA. M.E. Sharp.
- Giberson, T.R., Resick, C.J. ve Dickson, M.W. (2005). Embedding leader characteristics: An examination of homogeneity of personality and values in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), Washington: ABD.
- Guillory, W. (1997). *The living organization: Spirituality in the workplace*. Innovations International. www.innovint.com. 1st edition. USA.
- Hamburg Üniversitesi. Güncel Araştırma Projeleri. Erişim adresi: <https://www.bwl.uni-hamburg.de/pw/forschung/aktuelle-forschungsprojekte/spiritualitaet.html>.
- <http://tdk.gov.tr/tdk/kurumsal/gorev-ve-hedef/>.
- Indradevi, R. (2020). Workplace spirituality: Successful Mantra for modern organization. *Journal of Critical Reviews*, 7(6), 437-440.
- König, H. G., Larson, D. B. ve Larson, S. S. (2001/b). Religion and coping with serious medical illness. *The Annals of Pharmacotherapy*, 35. Erişim adresi: [http://reflexaoespirita.org.br/reflexaoespirita/art\\_cientificos/reli-giao\\_e\\_enfrentamento.pdf](http://reflexaoespirita.org.br/reflexaoespirita/art_cientificos/reli-giao_e_enfrentamento.pdf).
- König, H.G. McCullough, M. ve Larson, D. (2001/a). *Handbook of religion and health*. Oxford: Oxford University Press.
- Küçük, M. (2017). *Manevi rehberlik*. İstanbul: Ahir Zaman Yayıncılık.
- Marques, J. (2005). Socializing a capitalistic world: Redefining the bottom line. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 283-287.
- Marques, J., Dhiman, S. ve King, R. Tahmoures Afshar, T. (2011). Toward greater spirituality in personal and professional life: The movement gains momentum. *Organization Development Journal*, 29(3), 67-85.
- McGhee, P. ve Grant, P.(2008). Spirituality and ethical behaviour in the workplace: Wishful thinking or authentic reality. *EJBO - Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 13(2), 61-39. Erişim adresi: <http://ejbo.jyu.fi>.

- Milliman, J. F., Czaplewski, A. J. ve Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee attitudes: An exploratory empirical assesment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Örgev, M. ve Ünalın, M. (2011). İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 51-64.
- Plowman, A. D. ve Duchon, D. (2005). Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance. *The Leadership Quarterly*, 6(5), 807-833.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related on Leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 655-687.
- Rhodes, k. (2006). Six components of a model for workplace spirituality. *Graziaudio Business Review*, 9(2). Erişim adresi: <https://gbr.pepperdine.edu/2010/08/six-components-of-a-model-for-workplace-spirituality/>.
- Ritter, J. ve Gründer, K. (1988). *Historisches wörterbuch der philosophie. Cicero: De fato 1. Moral, moralisch, Moralphilosophie*, 6. Cilt. Basel: Schwabe Verlag.
- Rusbult, C.E. ve Arriaga, X. B. (1997). Interdependence theory. S. Duck (Ed.), *Handbook of personal relationships: Theory, research and interventions* içinde (221-250 ss.). New York: Wiley.
- Schüle, C. (2008). İnsan neden inanır? Dinler ritüeller maneviyat bilim inancın köklerine iniyor. *GEO Dergisi*, 7(12), s. 43-57.
- Seyyar, A. (2007). *İnsan ve toplum bilimleri terimleri: Ansiklopedik sosyal bilimler sözlüğü*. Sakarya: Değişim Yayınları.
- Seyyar, A. (2009). Çalışma hayatında ve işyerinde maneviyat. *Kamuda Sosyal Politika Dergisi*, 11(3), 5-16.
- Seyyar, A. ve Evkaya, C. (2015). *Batıda işyeri maneviyatı üzerine yapılan bilimsel çalışmaların Türk bilim camiasına etkileri*. 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi. 15-17 Mayıs. Kartepe: SAÜ-TÜRK-İŞ Yayınları, 143-171.
- Şafak, E. ve Bayık A. (2004). Hemşirelik ve manevi bakım. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 8(1), 37-45.
- Tajfel, H.J. ve Turner, C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. S. Worchel, W. G. Austin. (Ed.), *Psychology of intergroup relations*. İçinde (7-24 ss.). Chicago: Nelson-Hall.
- Türk Dil Kurumu. (t.y.). *Güncel Türkçe sözlük*. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>.
- Türkyılmaz, N. (2008). *Davranış genetiği bağlamında dini ve manevi eğilimler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Arşivi, İstanbul.
- Velosa, T., Caldeira, S. ve Capelas, M. L. (2017). Depression and spiritual distress in adult palliative patients: A cross-sectional study. *Religions*, 8(8), 156-174. Erişim adresi: [https://www.mdpi.com/search?q=Velosa&authors=&journal=religions&article\\_type=&search=Search&section=&special\\_issue=&volume=&issue=&number=&page=](https://www.mdpi.com/search?q=Velosa&authors=&journal=religions&article_type=&search=Search&section=&special_issue=&volume=&issue=&number=&page=).

- Walach H. (2005). *Spiritualität als Ressource. Chancen und Probleme eines neuen Forschungsfeldes*. EZW-Texte. Nr. 181, 43-47.
- Wegner, G. (2006). *Outsourcen Sie nicht Ihre Seele: Spiritualität, Wirtschaft und Arbeit*. Berlin: Lit Verlag.
- World Business Academy. (t.y.). Erişim adresi: <https://worldbusiness.org/>.
- Zinnbauer, B. vd. (1997). Religion and Sprituality: Unfuzzying the Fuzzy. *Journal fort he Scientific Study of Religion*, 36(4), 549-564.