
İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme

Mehmet ÖRGEV*, Mustafa GÜNALAN**

ÖZET

Yaptığımız işin, hayatımızın merkezine oturduğu ve bütün ilişkilerimizi bir şekilde etkilediği yadsınamaz bir gerçektir. Birçoğumuz için işimizi, yaşamımızın diğer alanlarından ayırmak zordur, çünkü zamanımızın büyük kısmını işte yahut iş ile ilişkili sosyal faaliyetlerle geçiririz. Bunun önemli sebeplerinden birisi hayatın ve geçim sağlamanın birbirine sıkı sıkıya bağlı olgular olmasıdır. Geçim sağlama çabası içindeki insanın manevi (ruhsal) ihtiyaçlarının varlığı bir gerçektir ve işyeri yaşamının kişinin hayatındaki öneminden dolayı işyeri maneviyatı konusu organizasyon teorisyenlerinin ilgisini cezbetmektedir. Bu çalışmada literatürdeki görüşler değerlendirilecek, etik eleştirilere yer verilecek, ölçme ile ilgili farklı yorumlardan söz edilecektir. Çalışma teorik bir çerçevede hazırlanmıştır ve gelecek araştırmalara destek sağlamayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: Maneviyat, İşyeri, Etik.

A CRITICAL ASSESSMENT ON WORKPLACE SPIRITUALITY

ABSTRACT

It is an undeniable fact that our work is at the centre of our life and somehow affects all our relationships. To most of us, it is difficult to separate our work from the other fields of our life, because we spend most of our time at the work or work related social affairs. One of the important causes of this is that life and earning are strictly connected notions. It is a reality that people struggling to earn have some spiritual needs, and thus, workplace spirituality subject attracts organization scholars' concern because of its significance in a persons life. In this article on workplace spirituality, some approaches will be evaluated, ethical expostulations will take place, and different interpretations about methods and measure will be mentioned. The study is theoretic and aims support future researchs on workplace spirituality.

Key words: Spirituality, Workplace, Ethics.

*Yrd. Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Kandıra Meslek Yüksekokulu.

** Öğr. Gör., Balıkesir Üniversitesi, Havran Meslek Yüksekokulu.

1. GİRİŞ

Günümüzde gerek bireysel ölçekte, gerek kurumsal ve toplumsal ölçekte ve gerekse toplumlar arası ölçekte büyük bir karmaşanın, krizin ya da bunalımın yaşandığını gazetelerin üçüncü sayfa haberlerinden ve televizyonların haber-aktüel programlarından gözlemlemekteyiz. Toplumsal ölçekte sosyal yapıların birer birer yıkıldığını (Kriger ve Seng, 2005: 773) Türkiye'nin güneyinde, Afrika'da, Asya'da ve hatta Batı Avrupa ve Kuzey Amerika'da gözlemlemekteyiz.

Bu krizin yansımaları iş hayatında da kendini göstermektedir. Yaptığımız işin, hayatımızın merkezine oturduğu ve bütün ilişkilerimizi bir şekilde etkilediği yadsınamaz bir gerçektir. Birçoğumuz için işimizi, yaşamımızın diğer alanlarından ayırmak zordur, çünkü zamanımızın büyük kısmını işte yahut iş ile ilişkili sosyal faaliyetlerle geçiririz. Bunun önemli sebeplerinden birisi hayatın ve geçim sağlamanın birbirine sıkı sıkıya bağlı olgular olmasıdır (Fairholm, 1996: 11).

Ne var ki insan karmaşık bir varlıktır ve ihtiyaçları sadece ekonomik değildir. Varoluşçuluk akımının temsilcilerinden Alman düşünür Heidegger'e göre doğumla birlikte yokluktan var olan insan ölümle tekrar yokluğa, başka bir deyişle bilinmeze gidecektir (Kockelmans, 1984 : 123). Bu iki yokluk arasındaki hayata, düşünen bir varlık olarak anlam katma ya da "Hayatın anlamı nedir?" sorusuna cevap bulma çabası insanın en büyük çıkmazlarından birisidir. Varoluşçu fenomenoloji, insan olmanın temel ayırıcı karakteristiği olarak, dünyanın anlamını bilmek isteyen ve dünyaya anlam yükleyen varlıklar oluşumunu ileri sürmektedir (Spinelli, 2007 : 26).

Dolayısıyla insanlar bir taraftan asgari standartta da olsa hayatını idame ettireceği bir kazanç peşinde koşarken bir taraftan da içsel dünyasını tatmin etmek, hayatına bir anlam yüklemek ve bu anlam doğrultusunda da yaşamak ihtiyacı içerisindedir. Ne varki modern ve hatta post modern yaşamın gereği olarak insanlar bireyselleşmiş, değerler dünyasından uzaklaşmış (Göktürk ve Günalan, 2006: 131) ve sonuç olarak içsel (ruhsal) ihtiyaçlarını gidermeyi bir tarafa bırakınız, bu ihtiyaçların farkına bile varamayacağı bir girdabın içine girmiştir. Bu doğrultuda yapılmış olan çalışmalarda, örgütsel ve bireysel ölçekte insanların işyerlerinde elde ettikleri anlam, amaç ve sonuç olarak da neşelerini kaybettiklerini gözlemlemekteyiz (Kriger ve Seng, 2005: 773).

Araştırmalar yönetici, lider ve çalışanların işyerinde ekonomik getirilerden çok daha fazlasını beklediğini ortaya koymaktadır (Leigh, 1997: 28; Heaton ve diğ., 2004: 63; Fairholm, 1996: 11). Çalışanlar yaptıkları iş ile maneviyatları arasındaki ilişkiyi sorgulamakta (Neal ve diğ., 1999: 176) ve ilham verici ve anlamlı bir iş arzulamaktadır (Fairholm, 1996: 11; Leigh, 1997: 28; Mitroff ve Denton, 1999: 86; Konz ve Ryan, 1999: 200).

Bu arzu ve eksiklik dolayısıyla bireysel anlamda manevi yönelimlerdeki artış geniş bir şekilde araştırmalara konu olmuşken, organizasyon üyelerinin maneviyatları üzerine araştırmalar daha başlangıç aşamasındadır (Heaton ve diğ., 2004: 62; Benefiel, 2003a: 383; Milliman ve diğ., 2003: 426). İşyeri maneviyatı ile ilgili bilimsel çalışmalar yeni olsa da, Business Week ve Fortune gibi birçok gazete ve dergi işyeri maneviyatı konusunu gündemine almış ve bu konuyu sıklıkla tartışmıştır (Milliman ve diğ. 2003: 426; Seyyar, 2009: 43). Ayrıca konuyla ilgili onlarca kitap 21. asrın daha başlarında raflardaki yerini

almıştır (Seyyar, 2009: 43). Öte yandan Türkiye’de maneviyat (tinsellik) konusu görsel sanatlar ve felsefe alanındaki bazı akademik çalışmalarda yer almakla birlikte (Altunöz, 2007; Aktaş, 2005; Arıcan, 2006) , yönetim ve organizasyon alanındaki akademisyenlerin, Seyyar (2009)’ın yaptığı çalışma dışında, ilgisini çekmiş gözükmemektedir.

Bu çalışmada, işyeri maneviyatının boyutları literatürdeki bilgiler doğrultusunda genel olarak değerlendirilecek, konuyla ilgili eleştirel bakışlar değerlendirilecek, işyeri maneviyatının ölçülmesi ve ölçme ile ilgili farklı görüşlere değinilecek ve gelecek araştırmalar için bir temel oluşturulmaya çalışılacaktır.

2. MANEVİYAT (TİNSELLİK) KAVRAMI

Maneviyat genellikle din psikolojisi literatüründe kutsal olanı arayışta ortaya çıkan hisler, düşünceler ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Sheep, 2006: 358). Buradaki “kutsal” kelimesi, Tanrısal varlık, ilahi nesne, nihai gerçeklik ya da hakikati vurgulamaktadır.

İnsanların algıları, ihtiyaçları ve beklentileri birbirinden farklıdır. Bu farklılığın insanların manevi dünyalarında da var olması kaçınılmazdır. Herkesin manevi dünyasının ve tecrübelerinin farklılık göstermesi (Neck ve Milliman, 1994; Seyyar, 2009), standart bir maneviyat tanımı geliştirilmesi önündeki en büyük engellerden birisidir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde çok fazla maneviyat tanımı olduğu görülmektedir.

Zinbauer ve arkadaşları (1999) maneviyatı (spirituality) Tanrı’ya yakınlık ve dünya ve diğer canlılarla karşılıklı bağlı olma hissi şeklinde tanımlamışlardır. Başka bir tanım maneviyatı, görünmez olan ama diğer taraftan birleştirici olan üst bir seviye ile uyum arama hali olarak betimlemiştir. Chakraborty ve Chakraborty (2004: 197) yine benzer bir tanımlama yapmış ve maneviyatı, kendisine odaklanmış bir egodan daha yüksek bir varlığın bilincinin farkında olmaya başlamak ve onda ya da onun yönlendirmesi altında yaşama yeteneği şeklinde nitelendirmiştir.

Bu tanımlarda bazen “üst seviye” ya da “yüksek bir varlık” ifadeleriyle dolaylı olarak bazen de direk olarak Tanrı’ya atıfta bulunmaktadır. Yine bu tanımlar, genel olarak bakıldığında bireyin, benlik ötesi ya da üstün güç şeklinde nitelendirilmeye çalışılan ve hakkında tam veya yeterli bilgiye sahip olunmayan bir varlığın farkında olması, bu farkındalık sayesinde onun yönlendirmesine uyum göstermeye çalışması ve onunla bağlantılı olan diğer varlıklar ile olumlu ilişkiler geliştirmeye çalışması gibi birbiri ile ilişkili unsurları kapsamaktadır.

Bazı araştırmacılar ise maneviyatı kişinin kendi iç dünyasının sınırlarına veya en fazla maddi varlıklar dünyasının kapsadığı alana sıkıştıran tanımlamalar yapmışlardır. Örneğin, araştırmacıların bir kısmı maneviyatı alçak gönüllülük, bütünlük ya da hizmet gibi derinden hissedilen ve sahip olunan değerlerin günlük uygulanması ve bütünleştirilmesi (Ashmos ve Duchon, 2000: 137), kişinin kendine ait en yüksek değere doğru düşünce, duygu ve davranışlar bazında kendini aşma mücadelesi (Harlos, 2000), geleneksel algı, düşünce ve duygu bağlamının dışında sessiz, hudutsuz ve içsel bir şekilde kendinin farkında olma deneyimi (Schmidt-Wilk ve diğ., 2000) ve yapılan her şeyi şefkat ve merhametle yapmaya doğru götüren içsel yolculuk

(Delbecq, 2005: 242) olarak tanımlayarak sadece kişinin içsel dünyasından bahsetmişlerdir.

Mitroff ve Denton (1999: 83) çalışmalarında maneviyatı kişinin kendi bütünlüğü, diğerleri ve bütün evren ile bağlantılı olduğuna dair temel bir his olarak tanımlamışlardır. Korac-Kakabadse ve diğ., (2002: 165) ise kişinin kendi iç alemi ve dünya arasında var olan bağlantının farkında olma durumu şeklinde bir maneviyat tanımlaması öne sürmüşlerdir. Howard (2002: 231) maneviyatın, derin kaynaklarla bağlantı kurma yeteneği sayesinde bireyin dünyanın geri kalanı ile bağlantısını hissederek yaşamasını kapsadığını belirterek, maneviyatı insanın kendisinin farkında olması ve diğerleri ile aynı bütünün parçaları olduğunu bilmesi olarak tanımlamıştır.

Yukarıda Tanrı'ya atıfta bulunan tanımlardan bahsetmiştik. Sonraki tanımları ise kişinin kendisini merkez alan ya da bireye atıfta bulunan tanımlar olarak nitelenmek mümkündür. Bu tanımlar kişinin, üstün bir gücün yönlendirmesine gerek duymadan, kendi içinde zaten varolan derin içsel kaynaklarla ilişki kurması, bu ilişkinin bir sonucu olarak kendi bütünlüğünün diğer varlıklarla bağlantısının, onlarla birlikte bir bütünün parçası olduğunun farkına varması ve bu bütün ile uyumlu yaşamaya çalışması şeklinde özetlenebilir.

3. İŞYERİ MANEVİYATI

Tanrı'ya atıfta bulunan tanımlarda açıkça belirtilmese de satır aralarında bir "din" algısı mevcuttur. Kişiyi atıfta bulunan tanımlarda da en azından metafizik, yani fizik dünyasının ötesinde, bazı ilişkilerin varlığı kabul edilmiştir. Ancak bu kabul ediliş işletme organizasyonları açısından problemlidir. 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 unsur tamamıyla maddi olan işletme organizasyonları açısından kabul edilebilir olmadığı açıktır. Kaldı ki Mitroff ve Denton (1999: 83) işletme yöneticileri ile ilgili yaptıkları çalışmada, katılımcıların büyük çoğunluğunun "din" kavramını işyeri için hiç uygun olmayan bir konu olarak nitelendirirken, "maneviyat" kavramını -çekinceleri olmasına rağmen- çok uygun ve gerekli bir konu olarak nitelendirdiklerini belirtmektedirler.

Dolayısıyla literatürde maneviyat, işyeri ile ilişkilendirildiğinde "işyeri maneviyatı" şeklinde kavramlaştırılarak, ölçülemeyen, algılanamayan ya da bir kalıba konulamayan maneviyat olgusu, çeşitli boyutlara ayrıştırılarak tanımlanmaya çalışılmıştır.

3.1. İşyeri Maneviyatının Tanımı

Maneviyat tanımı üzerinde literatürde bir görüş birliği mevcut olmadığı gibi işyeri maneviyatı konusunda da, her ne kadar ortak unsurları içerseler de, uzmanların üzerinde anlaşma sağladığı bir tanım bulunmamaktadır.

Örneğin; Mitroff ve Denton (1999: 90) işyeri maneviyatı kavramını bireyin hayattaki nihai amacını bulma, iş arkadaşlarıyla ve işle ilgili diğer kişilerle güçlü bir bağlantı geliştirme ve kendi inançları ile işyeri değerleri arasında uyum sağlama çabaları şeklinde tanımlayarak çalışanların birbirleriyle, yaptıkları işle ve işletme ile geliştirecekleri güçlü ilişkileri ön plana çıkarmışlardır. Öte yandan

Ashmos ve Duchon (2000: 135) işin anlamına vurgu yaparak toplumsal bağlamda yer alan anlamlı bir iş sayesinde beslenen, çalışanların içsel yaşamı şeklinde bir işyeri maneviyatı tanımlaması yapmıştır.

Freshman (1999: 321) işyeri maneviyatının kapsamından söz ederken, çalışma hayatında kişisel gelişim, güvenilirlik ve cömertlik, öğrenme, sorumluluk, doğruyu ve anlamı arama, yüksek bir amacı başarma, merhamet kavramlarıyla ilgili faaliyetleri içerdiğini söylemiştir. Bu bağlamda işyeri maneviyatı insanların yürekten ilişki kurabilmelerini, birbiri için saygı ve samimi bir özen göstermelerini, güvenilir ilişkiler geliştirmelerini ve bu ilişkiyi besleyebilmelerini sağlayacak bir iş yeri için ortak bir vicdan oluşturmayı gerektirmektedir (Neal, 2000).

3.2. İşyeri Maneviyatının Boyutları

İşyeri maneviyatının boyutları üzerinde, tanımında da olduğu gibi, bir görüş birliği sağlanamamıştır. Ancak farklı yazarların üzerinde durduğu bazı ortak boyutlar da mevcuttur.

Milliman ve arkadaşları (2003: 429) iş yeri maneviyatını üç boyutta incelemişlerdir: 1) anlamlı bir iş, 2) toplumsallık duygusu ve 3) örgütsel değerlerle uyumluluk. Ashmos ve Duchon (2000: 136) ise işyeri maneviyatının boyutlarını belirlerken içsel yaşam, anlamlı bir iş ve topluluk hissi olmak üzere üç boyutun varlığından söz etmişlerdir.

Sheep, (2006: 360), 1994-2004 yılları arasında işyeri maneviyatı ile ilgili yapılan çalışmaları inceleyerek, bütün araştırmacıların üzerinde durduğu dört temel boyuttan söz etmiştir. Yazara göre işyeri maneviyatının boyutları şunlardır: 1) kişi ile işyeri arasındaki bütünleşme, 2) yapılan işin anlamlılığı, 3) kendini aşma (kişinin kendi bütünlüğünü aşarak birbiri ile bağlantılı parçalardan oluşan esas bütünün parçası olması) ve 4) gelişim (kişinin işyerinde kendi içsel yapısını geliştirmesi).

Bu boyutlardan birincisi olan kişi-işyeri bütünleşmesi, bireyin işyerine bütün varlığını getirme ya da işyerinin girişinde ruhsal (manevi) bileşenlerinin kontrol edilmemesi arzusu olarak kavramsallaştırılabilir (Sheep, 2006: 360). İnsanlar, hayatlarının önemli bir bölümünü geçirdikleri işyerlerinde, sadece üretimin bir parçası olarak değil bir kişilik olarak bütün varlıklarıyla kabul edilmek istemektedirler. Dolayısıyla örgütler çalışanlarını fiziksel, düşünsel, duygusal ve ruhsal ihtiyaçlarıyla, bir bütün olarak görmeli ve ona göre bir tutum geliştirmelidir (Sheep, 2006: 363).

İşyeri maneviyatının ikinci boyutu olarak kabul edilen işin anlamlılığı kavramı, iş çevresinden ziyade işin kendisini karşılamaktadır. Mitroff ve Denton (1999: 85) yaptıkları ampirik çalışmada insan kaynakları yöneticilerine işlerini anlamlı kılan şeyleri önem sırasına koymalarını istediklerinde birinci sıraya bir birey olarak yaptığı işin bütün potansiyelini hissetmesini sağlaması, ikinci sıraya güçlü etik değerlere sahip bir örgütte çalışıyor olmayı üçüncü sıraya ise ilgi çekici bir işte çalışıyor olmayı koymuşlardır. Para kazanmak dördüncü sırada yer alırken, insanlığa ve gelecek nesillere hizmet etmek beşinci ve altıncı sırada yer almıştır. Neck ve Milliman (1994) yapılan işin maneviyatı açıklamada en temel öge olduğunu ileri sürmüşlerdir. Dolayısıyla çalışanlar “benim bu işi yapmaktaki amacım nedir?”, “bu iş beni nereye yönlendiriyor?” ya da “bu yaptığım iş sonucunda arkamda ne bırakacağım?” sorularını kendilerine sorarlar.

İşyeri maneviyatının üçüncü boyutu olan kendini aşma, birbiri ile bağlantılı parçalardan oluşan bütünün bir parçası olduğunun birey tarafında hissedilmesi olarak nitelendirilebilir (Sheep, 2006: 361). Bu bütünün önemli bir kısmını insan topluluğu olarak şirket oluşturmaktadır ve bu şirketlerdeki insanlar müşterek özelliklerden ziyade farklı özellikler üzerine kurulmuşlardır (Mirvis, 1997). Bu tür bir kendini aşma çabası, kişinin farklılıklardan oluşan sınırları aşarak en azından içinde bulunduğu işyerindeki insan topluluğunu bir bütün olarak görme şansı tanıyacaktır.

Son olarak işyeri maneviyatının gelişim boyutu, diğer üç boyutla ilişkilidir ve bu boyutlara dinamizm katar (Sheep, 2006: 361). İşyeri maneviyatının temel amacı kişinin bütün potansiyeline ulaşması ve dünya ile olumlu bir ilişki geliştirmesidir (Neck ve Milliman, 1994). Dolayısıyla örgütler önemli bir kişisel gelişim elde etmeleri için çalışanlarına fırsatlar sağlamalıdır.

4. İŞYERİ MANEVİYATI İLE İLGİLİ BAZI ELEŞTİRİLER

Maneviyat kelimesinin İngilizcedeki karşılığı olan spirituality kelimesi spirit (ruh) kökünden gelmektedir. Dolayısıyla maneviyat ruh kavramıyla doğrudan ilgilidir. Ancak pozitivist bilim, doğası gereği metafizik bir kavram olan ruhun varlığı konusunda kararsızdır.

Her ne kadar pozitivist yaklaşım ruhun varlığı ya da yokluğu ile ilgili somut bir kanıt ulaşılamamış olsa da, sosyal bilimlerdeki gelişmeler pozitivist bilim adamlarını, ruhun varlığını kabul etmek zorunda bırakmıştır.

İşte bu noktada işyeri maneviyatı ile ilgili literatürde hem etik açıdan hem de ölçme ve değerlendirme yöntemleriyle ilgili bazı eleştiriler gün yüzüne çıkmıştır.

4.1. İşyeri Maneviyatı ile İlgili Etik Eleştiriler

“Maneviyat” ve “işyeri” terimlerinin aynı teori içerisinde yer aldığı -her ne kadar potansiyel olarak işyerini çalışan için düşmanca bir ortamdan ziyade insan gelişiminin kaynağı haline getirebilecek bir bakış açısı sunsa bile- bir takım etik sorunlar ve ikilemler ortaya çıkmaktadır (Sheep, 2006: 357). İşyeri maneviyatı ile ilgili en temel eleştiriler, işyeri maneviyatı araştırmalarının amacı ile ilgilidir.

Benefiel (2003b: 367) hala devam etmekte olan birçok çalışmanın amacını sorgulayarak, “maneviyat örgüt performansını nasıl etkiler”i bulmayı hedefleyen çalışmaların arkasında gizlenen bazı etik soruları sormuştur. Örneğin, en nihayetinde maneviyat materyalle ya da maddeyle alakalı olmayan bir konu ise, maneviyatı örgütsel yaşama eklemeyerek kazanılacak olan materyale odaklanmak uygun mudur? Maneviyatı maddi kazanca bağlayarak örgütleri maneviyatla tanıştırmak, yarardan çok zarar vermez mi? Bu durum acaba çıkarıcı ve etik olmayan bir yaklaşım değil midir (Benefiel, 2003a: 384)?

Bu sorulara cevap vermeye çalışırken ister istemez düşünceler yönetim biliminin çalışan algısı üzerinde yoğunlaşmaktadır. İşletmelerin temel unsuru olan insanın daha iyi anlaşılması ve insana, doğasına uygun bir şekilde yaklaşılmasını amaçlayan olgunlaşma kuramı, insan grubu kuramı ve X ve Y kuramı gibi kuramlar ortaya atılmış ve insan ilişkileri yaklaşımının geliştirilmesi için önderlik araştırmaları, Hawthorne araştırmaları gibi bir çok deneysel çalışma yapılmış olmasına rağmen (Eren, 1991:26-36), yerel ya da

küresel bazda işletme yöneticilerinin yani yönetim uygulayıcılarının çalışanları hala Taylor'un Bilimsel Yönetim İlkeleri doğrultusunda algıladıkları ve ona göre yaklaştıkları görülmektedir.

Bununla paralel olarak, Gull ve Doh (2004: 130)'a göre modern örgütsel yönetimin odak noktası hala nesnel, kontrol edilebilir ve maddi olan unsurlardır. Uzmanlar ve uygulamacılar tarafından kapsamlı bir şekilde yapılan eleştirilere rağmen modern organizasyonların büyük çoğunluğu, yönelimlerinin dayandığı sistemin araştırılması çabalarından kaçarlar ve hatta bu çabalara karşı kendilerini savunurlar. Üstelik hiçbir sebep bu modern dünya görüşüne bağlı olanları, dünyanın başka bir şekilde algılanabileceğine ikna edemez. Yaptıklarının sonuçlarını anlamaktan acizdirler ve bütün anladıkları da maddi kazanç potansiyelleridir. Sonuç olarak çoğu organizasyon manevi yönlendirmeden yoksundur.

Maneviyatın farkına varılması, birey olma süreci, yani kişinin kendi bütünlüğünün farkına varması yoluyla olur ki bu da yapılan işi değerli hale getiren bir örgütsel çevrenin varlığını gerekli kılar (King ve Nicol, 1999). Ne var ki, birçok örgütün derinlik ve anlamdan yoksun olduğu, bu örgütlerin amaç ve misyonlarındaki ifadelerde gayet açık bir şekilde anlaşılmaktadır. Mekanik bir şekilde dizayn edilmiş olan modern örgütlerin amaç cümlelerinde yer alan "içinde oldukları endüstri kolunda bir numara olmak, hissedar değerini maksimuma çıkarmak, tüketicilere katma değeri yüksek ürün ya da hizmetler sunmak" gibi ifadelerden bu anlamsızlık ya da derinlik yoksunluğunu görmek mümkündür (Gull ve Doh, 2004: 131). Örgütlerin misyon, vizyon ya da amaç ifadelerinde derin ya da anlamlı cümleler yer alsa dahi, bu derinlik ya da anlam oluşturma niyetlerinin ne kadar samimi olduğu da, en nihayetinde bu derinlik ve anlamdan elde edilecek olan şey verimlilik ya da yüksek karlılığa bağlanacağından, sorgulanmaya değerdir.

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 manevi bir işyeri haline gelebilmesi için yönetimin, insanları derinden etkileyen motive edici bir vizyon oluşturmaya odaklanması gerekir. Heaton ve arkadaşları (2004: 62), manevi bakış açısını işletmelerin yönetim paradigmalarına eklenmesinden fazlasıyla yararlanacak yönetim alanlarından birisinin, çalışanların yeni ve hâli hazırda var olan performans hedeflerine hızlı ve etkili bir şekilde ulaşmalarına yardımcı olmak olan örgütsel değişim yönetimi olduğunu belirtmektedirler. Örgütsel değişim organizasyon içerisindeki insanların davranışlarını değiştirmeyi içerir, çünkü bireyler örgütün bir ögesidir.

Maneviyat ve diğer insan halleri verimlilik için bir araç olabilir. İşyerinde maneviyat, işyerini çalışan dostu yapmak ve dolayısıyla da daha verimli yapmak için bir araç setidir (Krahnke, Gicalone ve diğ., 2003: 397) ve yönetim alanı, manevi bir bakış açısını araştırmalarla ve teori geliştirme süreci ile bütünleştirmekten, fazlasıyla yararlanacaktır (Neal ve diğ., 1999: 176). Hal böyle iken, Dehler ve Welsh (1994: 18krahn)'in belirttiği gibi "insanları derinden etkileyici bir örgüt vizyonu geliştirmek ve bunu çalışanları motive etmede kullanmak" ve örgütün performans ya da verimlilik artışı beklentilerini vizyondaki bu derinliğin arkasına gizlemek, Benefiel (2003a: 384)'in de belirttiği gibi etik olmayan ve aynı zamanda da çıkarıcı bir yaklaşımdır.

Dolayısıyla geçerli ekonomik düzenin işletmeleri açısından çalışanların maneviyatlarına hitabederek verimlilik ya da performans artışı beklemenin, arabasının motoruna daha kaliteli motor yağı koyup bakımını iyi yaparak daha yüksek performans bekleyen kişi metaforuyla benzer olduğu söylenebilir.

İşletmeler açısından bir başka etik problem de, çalışanların farklı hayat görüşlerine sahip olabileceği gerçeğinden kaynaklanacaktır. İşyeri maneviyatının yukarıda bahsedilen dört boyutu, grup içi ve gruplar arası bireysel tercihler açısından değişiklikler gösterecek ve bu durum örgütler açısından etik bazı ikilemlere sebep olacaktır. Eğer bir çalışan ruhsal olarak işyeri ile yüksek derecede bir bütünleşme içine girerse, bu çalışan işyerinde sözlü ya da davranışsal manevi açıklamalarda bulunacaktır. Örgütte aynı zamanda işyerini bu tür açıklama ya da davranışların olmadığı bir yer olarak arzulayan (katı seküler ya da ateist) çalışanlar da mevcut olabilir ve bütün çalışanlarına eşit davranmak zorunda olan işletme yönetimi açısından bir ikilem ortaya çıkmış olur (Sheep, 2006: 361). Öyle ki “ruh (spirit)” olarak bahsettiğimiz şey, özellikle bazıları tarafından işyeri için limitlerin dışında, bazıları için de savunmasız işçilere hegemonik inanç sistemlerini empoze eden fanatik yönetici imajını anımsatan dinsel bir söylem olarak algılandığında, teorisyenler ve uygulamacılar arasında bir ihtilafa sebep olabilir (Sheep, 2006: 359).

O zaman çözüm nedir? Çalışanların bu tür ihtiyaçlarının giderilmesi için örgütlere ne tavsiye edilebilir? Daha yüksek bir ücret ya da kar payı, belki de daha çok dinlenme süresi, dinlenme sürelerinde ücretsiz ikramlar, daha etkili bir teknoloji gibi maddesel, ruha hitap etmeyen imkanlar sunulması insanı manevi açıdan tatmin edebilir mi? Bu tür imkanlar elbette çalışanlara zarar vermeyecektir ancak, çalışanların yaptıkları iş ve zamanlarının büyük kısmını geçirdikleri işyerlerinden kaynaklanan içsel özlem ya da varoluş nedeni sorularına yanıt bulmalarını da sağlamayacaktır (Sheep, 2006: 360). Burada daha önce bahsettiğimiz işyeri maneviyatının bazı boyutları üzerinde durmamız gerekmektedir.

Birinci boyut kişi işyeri bütünleşmesidir. Daha önce de belirtildiği gibi örgütler çalışanlarını fiziksel, düşünsel, duygusal ve ruhsal ihtiyaçlarıyla bir bütün olarak görmeli ve ona göre bir tutum geliştirmelidir (Sheep, 2006: 361). Böyle bir tutumun geliştirilmesinin, modern örgütlerin çalışan algılamalarında köklü değişiklikler yapmalarını gerektirdiği söylenebilir. Bu değişimin en temel niteliği de yeni yönetim tekniklerinin ve organizasyon teorilerinin sadece literatürde kalmayıp, uygulama alanı bulması olacaktır. Çalışanı sadece üretimin bir parçası gibi görmek ve ücretle veya bazı maddi imkanların sağlanmasıyla çalışanların manevi doyumlarının sağlanmadığı ve sağlanamayacağı, bu çalışmanın genelinden anlaşılmaktadır.

İkinci boyut işin anlamlılığıdır. Çalışanların iş yaparken sadece elde edecekleri maddi kazancı değil, o işin kendileri için anlamını, o işin diğer insanlar için anlamını ve hatta o işin gelecek nesiller için nasıl bir etkiye sahip olacağını sorgulamaktadırlar (Neck ve Milliman, 1994; Mitroff ve Denton, 1999: 85). Bireysel bazda işin anlamlılığı ile ilgili problemi yabancılaşma kavramıyla açıklamak mümkündür. Göktürk ve Günalan (2006: 129)’a göre “Sanayi devriminin yarattığı kitle üretimi ve yoğun işbölümü işçiyi, makinenin canlı bir parçası haline dönüştürmekte ve rutin, tekdüze bir çalışma ortamı sunmaktadır. Böylece çalışan doğadan, zanaatçı teknik temelden ve çalışma

arkadaşlarından uzaklaşmaktadır". Çalışan yaptığı işe kendi benliğinden bir şeyler katamamakta ve dolayısıyla iş anlamsızlaşmaktadır. Marksist yabancılaşma teorisi bu durumu "emeğin yabancılaşması" olarak nitelendirmektedir.

İşin diğer insanlar ve gelecek nesiller için anlam ve etkisi ise başka bir etik sorgulama gerektirmektedir. Küresel ısınma, ozon tabakasının delinmesi, dünyanın insanoğlundan intikam alması gibi kavramların sıkça telaffuz edildiği günümüzde, küresel güç oldukları için kendilerine dokunulamayan büyük işletmeler bu kavramları hiç duymamışçasına umursamaz bir şekilde faaliyetlerini sürdürerek, kar marjlarını daha da artırmak için çevreye ve o çevredeki ve hatta bütün dünyadaki insanlara zarar vermeye devam ederlerken; o işletmede çalışan işçi için yaptığı işin anlamlı bir iş olduğu nasıl hissettirilebilir ve bu hissettirme çabası ne kadar samimi veya etik olabilir? Kaldı ki, anlamlı bir "iş" sunulamayan bir çalışanın maneviyatına nasıl hitabedilebilir ve içsel ihtiyaçları giderilebilir?

Giacalone ve Jurkiewicz ile, işyeri maneviyatının ölçülmesi ile ilgili farklı görüşlerini dillendirdikleri çalışmada Krahnke, temel sorunun "Maneviyat işletmeler için nasıl faydalı olabilir?" sorusu yerine "İşletmeler maneviyatın nasıl parçası olabilirler?" sorusu olması gerektiğini belirtmektedir (Krahnke, Giacalone ve diğ., 2003: 401).

4.2. İşyeri Maneviyatının Ölçülmesi ile İlgili Farklı Görüşler

İşyeri tinselliği ile ilgili literatürde etik eleştiriler olduğu gibi, işyeri tinselliğinin ölçülmesi ile ilgili eleştiriler de mevcuttur.

Yukarıda da bahsettiğimiz gibi, maneviyat konusuna uluslararası literatürdeki ilgi artış göstermesine rağmen, ampirik çalışmalara çok sık rastlanmamaktadır. Maneviyat temel ve önemli bir insan deneyimi olmasına karşılık ciddi bir sistematik yaklaşımdan mahrum olmasının çeşitli sebepleri olabilir. Bunlardan en önemlilerinden birisi maneviyatın ölçülmesi ile ilgili literatürdeki ciddi fikir ayrılıklarıdır.

İşyerinde maneviyat konusunu ciddi bir şekilde araştıran yönetim uzmanları, çalışmalarını kantitatif ve kalitatif yöntemlerle sürdürmektedirler, çünkü eğitim donanımları bunu gerektirmektedir. Örgütlerde maneviyatla ilgili sorularına cevap ararken örgütsel bilimin söylem ve metotlarını kullanmaktadırlar. Ancak maneviyat gibi metafizik bir konuda pozitif bilimin yöntem ve araçlarını kullanma yaklaşımı, maneviyat ile organizasyon teorisi temelde birbirinden farklı alanlar olduğundan, birçok önemli soruyu açıklamaz bırakmaktadır (Benefiel, 2003b: 371).

Ashmos ve Duchon (2000: 138) yaptıkları ampirik çalışmada işyeri maneviyatını bireysel düzey, iş ünitesi düzeyi ve örgütsel düzey olmak üzere üç seviyede ölçmeye çalışmışlardır. Çalışma sonucunda en net sonuçların bireysel seviyedeki sonuçlar olduğunu, ancak sırasıyla iş ünitesi ve örgütsel seviyelerdeki sonuçların bu seviyelerde net bilgiler vermediğini belirtmişlerdir. Burada halihazırda kullanılan ölçeklerin maneviyatı bireysel bazda ölçmede yeterli, ancak iş ünitesi ve örgütsel bazda yetersiz kaldıkları görülmektedir. Yazarlara göre işyeri maneviyatını ölçebilmek için daha geçerli ölçeklerin geliştirilmesi gerekmektedir.

Öte yandan bazı araştırmacılar elma ile armudun karşılaştırılması olduğunu iddia ederek işyeri maneviyatı hakkındaki kantitatif yaklaşımı eleştirmektedirler ve bu yöntemin bir sonuca ulaşmayacağını eklemektedirler. Maneviyat uygulayıcıları, kalitatif ve kantitatif yaklaşıma sahip olanların işletmeye ne getirecekleri hususunda önemli soru işaretleri bıraktıklarını ve hatta daha önemlisi maneviyatı önemsizleştirdiklerini düşünmektedirler (Benefiel, 2003b: 368).

Krahnke, maneviyat araştırmalarına pozitivist yaklaşımın görüşünü şu şekilde özetleyerek eleştirmektedir (Krahnke, Giacalone ve diğ., 2003: 401):

- Maneviyat sadece objektif, gözlemlenebilir bir yolla incelenebilir; bu yüzden maneviyatın sadece davranışsal ve sosyal yönleri incelenebilir.
- İşyerlerindeki yöneticiler verimlilik, hesap verilebilirlik ve eşitlik gibi ölçülebilir olanı vurgulamak eğilimindedirler. Ölçülebilir ya da tanımlanabilir olmayanlar yok sayılabilir ya da önemsizdir.

Yazar, insanların maneviyat gibi soyut içsel yapılarının sayılarla değerlendirilmesi, verimlilik ve karlılık gibi rakamsal değerlerle ilişkisinin incelenmesi ve eğer ilişki yoksa bu önemli ihtiyacın, pozitivist görüşe sahip yönetim ve organizasyon teorisyenlerince yok sayılacağını ileri sürmektedir.

Öte yanan Giacalone ve Jurkiewicz, insanın fiziksel kapasitesinin neyi bilebileceğimizi ve nasıl bileceğimizi kısıtlarken, pozitif bilimi yorumsal tasvirlerle indirgemenin bu kısıtları daha da derinleştireceği görüşündedirler. Yazarlara göre eğer maneviyat, organizasyon teorisi içinde yer alacaksa, özenle hazırlanmış ölçeklerin geliştirilmesi ve test edilmesi şarttır (Krahnke, Giacalone ve Diğ., 2003: 403).

Bu iki zıt görüş arasında Benefiel biraz daha ılımlı yaklaşmaktadır. Benefiel (2003b: 368)'e göre kantitatif yöntemin bir sonuca ulaşmayacağını söylemek için daha çok erken. Ayrıca yazara göre kantitatif çalışmalar önemli, çünkü bu tür çalışmalar maneviyat araştırmacıları ile yönetim araştırmacılarının iletişimlerini güçlendirmektedir.

5. SONUÇ

Bireyin işyerinde geçirdiği vakit, günlük yaşamının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Çalışanlar haftanın büyük bir bölümünde kendi ailesinde daha fazla üstlerini ve çalışma arkadaşlarını görmekteler. Dolayısıyla içinde bulunulan örgütün yapısı, organizasyon şekli, örgütün yönetim paradigması, lider özellikleri, gruplar ve çalışma arkadaşlığı ilişkileri bireyin yaşam konforunu önemli ölçüde etkilemektedir.

Kişinin yaşamını devam ettirebilmesi için belli düzeyde bir kazanç elde etmesi gerekliliği göz ardı edilemez. Ancak mevcut ekonomik düzen kişinin asgari standartta bir yaşama ulaşması imkanını zaten kısıtlarken, post modern hayat bu standartları sürekli yükseltmekte ve insan bu standartlara ulaşma çabası içinde kaybolup gitmektedir.

Oysaki insan ihtiyaçları salt ekonomik değildir ve içsel veya ruhsal (manevi) ihtiyaçlara da sahiptir. Post modern hayatın standartlarına ulaşma çabası içinde insan bu ihtiyaçlarını karşılayamamakta ve hatta kimi zaman bu ihtiyaçların farkına bile varamamaktadır. Kısacası insanların büyük çoğunluğu kendine yabancılaşmakta, hayatın anlamını kaybetmekte ve insan olarak dünya

üzerindeki önemini hissedemeden, sıradan bir insan olarak hayatını tamamlamaktadır.

Bu krizin yansımaları iş hayatında da kendini göstermektedir. Araştırmalar yönetici, lider ve çalışanların işyerinde ekonomik getirilerden çok daha fazlasını beklediğini ortaya koymaktadır. Çalışanlar artık yaptıkları iş ile maneviyatları arasındaki ilişkiyi sorgulamakta ve ilham verici ve anlamlı bir iş arzulamaktadır.

Çalışanların bu beklentilerine işletmelerin, yöneticilerin ve nihayet araştırmacıların kayıtsız kalması beklenemez. Dolayısıyla işyeri maneviyatı ile ilgili birçok çalışma literatürdeki yerini almış bulunmaktadır.

Literatürde işyeri maneviyatı konusuna ilgi günden güne artmasına ve gerek teorik gerekse uygulamalı çalışmalar yürütülmesine rağmen, işyeri maneviyatının nasıl tanımlanması gerektiği ile ilgili bir fikir birliği sağlanamamış gözükmektedir. Onun için bundan sonraki çalışmaların, işyeri maneviyatının tanımı üzerine yoğunlaşması ve boyutlarına bir açıklık getirmesi önemlidir.

Yine işyeri maneviyatı üzerine yapılan çalışmalarda elde edilmek istenen sonuç üzerine çeşitli eleştiriler de mevcuttur. Bu eleştirileri insanın fiziksel özelliklerinden örgüt amaçları doğrultusunda zaten faydalanyorken, içsel dünyanın sınırları bilinmeyen gücünü rekabet avantajı elde etmek için değerlendirilebilecek bir unsur olarak görüp, araştırmaları buna yönlendirmek etik olmaktan uzaktır şeklinde özetleyebiliriz. Dolayısıyla çalışmalar etik çizgiye yaklaşarak, “karlılık maneviyat yoluyla nasıl artırılabilir” sorunsalından ziyade “işletmeler insanın manevi ihtiyaçlarına uygun hale nasıl getirilebilir” sorunsalı üzerinde yoğunlaşmalıdır.

KAYNAKÇA

i. Kitap

- Kockelmans, J.J. (1984) *On The Truth of Being: Reflections on Heidegger's Later Philosophy*. Bloomington: Indiana University Press.
- Spinelli, E. (2007) *Practising ExistentialPsychotherapy: The Relational World*. California: Sage Publications.
- Aktaş, Ö. (2005). *Grafik Tasarım Ürünlerinde Anlamın Kurgulanışı Olarak Nesnenin Dönüştürülmesi*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Eren, E.. (2006). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: BetaYayınları.

ii. Dergi

- Altunöz, G.. (2007). Modrian'ın Yeni Bir Bakış Açısıyla Okunması. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 47 (1): 1-19
- Arıcan, M. K. (2006). Hegel'in Estetik/Sanat Anlayışıve Din ile İlişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, X/2: 199-221
- Ashmos, D. P. ve Duchon, D.. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2): 134-145.
- Benefiel, M.. (2003a). Irreconcilable Foes? The Discourse of Spirituality and The Discourse of Organizational Science. *Organization*, 10 (2): 383-391.
- Benefiel, M.. (2003b). Mapping The Terrain of Spirituality in Organizations Research. *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4): 367-377.
- Chakraborty, S. K. ve Chakraborty, D.. (2004). The Transformed Leader and Spiritual Psychology: A Few Insights. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (2): 194-210
- Dehler, G. E. ve Welsh, M. A.. (1994). Spirituality and Organizational Transformation: Implications for The New Management Paradigm. *Journal of Managerial Psychology*, 9 (6): 17-26
- Delbecq, A. L.. (2005). Spiritually-Informed Management Theory: Overlaying The Experience of Teaching Managers. *Journal Management Inquiry*, 14 (3): 242-246.
- Fairholm, G. W.. (1996). Spiritual Leadership: Fulfilling Whole-Self Needs at Work. *Leadership & Organizational Development Journal*, 17 (5): 11-17.
- Freshman, B.. (1999). An Exploratory Analysis of Definitions and Applications of Spirituality in The Workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12 (4): 318-327.
- Gozdz, K.. (2000). Toward Transpersonal Learning Communities in Business, *American Behavioral Scientists*, 43 (8): 1262-1285.
- Göktürk, İ. ve Günalan, M.. (2006). Modern ve Geleneksel Değerler Arasında Yabancılaşan İnsan, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 11:127-142.
- Gull, G. A. ve Doh, J.. (2004). The Transmutation of The Organization: Toward a More Spiritual Workplace. *Journal of Management Inquiry*, 13 (2): 128-139
- Harlos, K. P.. (2000). Toward A Spiritual Pedagogy: Meaning, Practice and Applications in Management Education. *Journal of Management Education*, 24 (5): 612-627
- Heaton, D. P., Schimidt-Wilk, J. ve Travis, F.. (2004). Constructs, Methods and Measures for Researching Spirituality in Organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (1): 62-82
- Howard, S.. (2002). A Spiritual Perspective on Learning in The Workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3): 230-242
- King, S. ve Nicol, D. M.. (1999). Organizational Enhancement Through Recognition of Individual Spirituality: No Easy Task. *Journal of Organizational Change Management*, 12 (3): 200-210
- Konz, G. N. P. ve Ryan, F. X.. (1999). Maintaining Organizational Spirituality: No Easy Task. *Journal of Organizational Change Management*, 12 (3):200-207.

- Korac-Kakabadse, N., Kouzmin, A. ve Kakabadse, A. (2002). Spirituality and Leadership Praxis. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3): 165-182
- Krahnke, K., Giacalone, R. A. ve Jurkiewicz, C. L.. (2003). Point-Counterpoint: Measuring Workplace Spirituality. *Journal of Organizational Change Management*. 16 (4): 396-405.
- Kruger, M. ve Seng, Y. (2005). Leadership with Inner Meaning: A Contingency Theory of Leadership Based on The Worldviews of Five Religions. *The Leadership Quarterly*, 16: 771-806
- Leigh, P. (1997). The New Spirit at Work. *Training & Development*, 51 (3): 26-41.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., ve Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4):426-447.
- Mirvis, P. H. (1997). "Soul Work" in Organizations, *Organization Science*, 8 (2): 193-206.
- Mitroff, I. I., ve Denton, E. A., (1999). A Study of Spirituality in The Workplace. *Sloan Management Review*, 40 (4): 83-92.
- Neal, J. (2000). Work As Service to Divine: Giving Our Gifts Selflessly and With Joy. *American Behavioral Scientist*, 43 (8): 1316-1333
- Neal, J. A., Lichtenstein, B. M. B., ve Banner, D. (1999). Spiritual Perspectives on Individual, Organizational and Societal Transformation. *Journal of Organizational Change Management*, 12 (3):175-186
- Neck, C. P. ve Milliman, J. F.. (1994). Thought Self-Leadership: Finding Spiritual Fulfillment in Organizational Life, *Journal of Managerial Psychology*, 9 (6): 9-16
- Schmidt-Wilk, J., Heaton, D. P. ve Steingard, D.. (2000). Higher Education for Higher Consciousness: Maharishi University of Management As A Model of Spirituality in Management Education. *Journal of Management Education*, 24 (5): 580-611.
- Seyyar, A. (2009). Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat. *Kamuda Sosyal Politika*, 3 (11): 42-52.
- Sheep, M. L. (2006). Nurturing The Whole Person: The Ethics of Workplace Spirituality in A Society of Organizationas. *Journal of Business Ethics*, 66: 357-375.
- Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I. ve Scott, A. B. (1999). The Emerging Meanings of Religiousness and Spirituality: Problems and Prospects, *Journal of Personality*, 67 (6): 889-916.

