



T.C.

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**İŞYERİNDE MANEVİYAT VE PSİKOLOJİK
SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN
İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

HİLAL KAVUKLU

DANIŞMAN

DOÇ. DR. AYSUN KANBUR

KASTAMONU 2018

T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞYERİNDE MANEVİYAT VE PSİKOLOJİK SERMAYE
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hilal KAVUKLU

Danışman
Jüri Üyesi
Jüri Üyesi

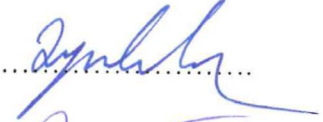
Doç. Dr. Aysun KANBUR
Dr. Öğr. Üyesi Ersin IRK
Dr. Öğr. Üyesi Engin KANBUR

KASTAMONU-2018

TEZ ONAYI

Hilal KAVUKLU tarafından hazırlanan “İşyerinde Maneviyat ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri üyeleri önünde savunulmuş ve **oy birliği** ile Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **İşletme Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç.Dr. Aysun KANBUR
Kastamonu Üniversitesi

.....

Jüri Üyesi Dr.Öğr.Üyesi Ersin IRK
Gaziosmanpaşa Üniversitesi

.....

Jüri Üyesi Dr.Öğr.Üyesi Engin KANBUR
Kastamonu Üniversitesi

.....

11/06/2018

Enstitü Müdürü

Prof.Dr. Cevdet YAKUPOĞLU

.....

TAAHHÜTNAME

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildirir ve taahhüt ederim.



Hilal KAVUKLU

ÖNSÖZ

Toplumumuzda var olan dini anlayış kapsamında şekillenmiş manevi bakış açısıyla, maneviyat kavramının dünya üzerinde var olan anlayışları gözlemlenerek oluşturulmuş olan bu çalışmada, işyerinde maneviyat ile ilişkisi bağlamında psikolojik sermaye kavramı ve boyutları üzerinde durularak yazına farklı bir bakış açısı getirilmesi hedeflenmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde “maneviyat” kavramından yola çıkılmış ve kavramın “din” kavramıyla olan ilintisi göz önünde bulundurularak, işyeri maneviyatı kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra işyeri maneviyatının boyutları incelenerek, bireysel ve örgütsel bağlamda bireye olan etkilerinden söz edilmiştir. İkinci bölümde ise pozitif psikolojinin ilgi alanına giren, son yıllarda odak noktası olan psikolojik sermaye kavramı açıklanmıştır. Psikolojik sermayenin, çalışanların iş ortamlarında kullanabildiği ve geliştirebildiği bazı kavramları öne çıkarılarak boyutlar halinde incelenmiştir. Bu boyutlar umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik boyutları olarak belirtilmiştir. Çalışmanın son bölümünde, uygulanan “anket” ile elde edilen veriler incelenerek, yapılan analizler sonucunda işyerinde maneviyatın psikolojik sermaye ile olan anlamlı ilişkisi sonucu bireylerin çalıştıkları işyerlerine kattığı değer vurgulanmıştır.

Maneviyat kavramının, sosyal bilimler alanında ve iş ortamına uyarlanması bir örneği olan bu çalışma ile yapılan maddi-manevi her işe verilen anlamın ve değerın önemine dikkat çekilmek arzu edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda yöneticilerin ve çalışanların maddiyatın yanında, maneviyatı da göz önünde bulundurmalarına yönelik bir farkındalık oluşturmak hedeflenmiştir.

Çalışmamın üzerimdeki anlamına vurgu yapan ve bu konuyu seçmemde bana önayak olan, her daim yardım ve desteğini esirgemeyip bana canı gönülden destek olduğunu hissettiğim sayın hocam ve danışmanım Doç.Dr. Aysun KANBUR’a, konuyla ilgili olarak naçizane manevi bakış açımı destek veren ve bu alanda çalışmama sebep olan öğretmenim İstanbul/Üsküdar Müftülüğü Vaizeliğinden emekli Ayşegül CORTOĞLU’na, manevi desteğiyle yanımda olan ve teknik desteğiyle bana fikir veren sevgili eşim Mustafa İzzet KAVUKLU’ya, biri okula başlarken diğeri daha karnımda bana eşlik eden, ilgimi bazen onlardan esirgeyip çalışmama verdiğim halde beni anlayan biricik kızım Fatmanur ve oğlum Ahmed Said’e, manevi destekleriyle her zaman yanımda olan annem ve babam Aysel-Mehmet Şahinoğlu’na, çalışmalarımı yapmam için ellerinden gelen yardımda bulunan, bana destek veren kayınvalidem ve kayınpederim Hikmet Nuri KAVUKLU’ya, ayrıca çalışma anketimi uygulama aşamasında bana yardımcı olan Yasemin ŞAHİNOĞLU’na, Ömer Bozacı’ya ve de yalnızca tez dönemimde değil hayat boyu bana destek veren aileme sonsuz teşekkür ederim.

Hilal KAVUKLU
Kastamonu, Haziran, 2018

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İŞYERİNDE MANEVİYAT VE PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hilal KAVUKLU
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Aysun KANBUR

İnsanoğlunun varoluşundan bu yana süregelen, kutsala özgü inanışlar zaman içerisinde değişime uğramış ve son zamanlarda daha bireysel bir bakış açısıyla maneviyat kavramı ön plana çıkmıştır. Her ne kadar maneviyat kavramı, din kavramının içerisinde algılansa da farklı kavramlar olarak anlaşılmaktadır. Çalışmada bir taraftan maneviyat konusu üzerinde düşünülürken, diğer yandan 2000’li yıllarda hızlı bir ivme kazanan, pozitif psikoloji alanında öne çıkan, psikolojik sermaye kavramı üzerinde durulmaktadır. Psikolojik sermaye, diğer sermaye türlerinden ayrılarak, işletmenin değerinin yükseltilmesi konusunda öneme sahiptir. Psikolojik sermayenin boyutları olan, umut, iyimserlik, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık kavramlarının, çalışanların çalışma ortamlarında oluşturduğu farklılık göz önünde bulundurulduğunda, işyerinde maneviyatın bu faktörler üzerindeki etkisi merak edilen bir konudur.

Çalışmada, bu bağlamda, Kastamonu İli Merkez İlçede bulunan Gürmen Grup Ramsey Tekstil Fabrikası’nda çalışanlar ile “anket” yürütülmüştür. Öncelikle kavramlar ile ilgili literatür taraması yapılmış ve anketlerden elde edilen veriler analiz edilerek araştırma hipotezlerinin doğruluğu kanıtlanmıştır. Ayrıca maneviyat kavramı ile psikolojik sermaye kavramlarının birlikte anlaşıldırılması ile literatüre farklı bir bakış açısı kazandırmak hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Maneviyat, İşyerinde Maneviyat, Psikolojik Sermaye.

2018, 115 sayfa
Bilim Kodu: 1147

ABSTRACT

M.Sc. Thesis

A RESEARCH ON EXAMINING THE RELATIONSHIPS BETWEEN WORKPLACE SPIRITUALITY AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Hilal KAVUKLU
Kastamonu University
Institute for Social Science
Department of Business

Supervisor: Assoc. Prof. Aysun KANBUR

Beliefs which have been continuing since the existence of human beings have changed over time and the concept of spirituality has come to the forefront recently in a more individual point of view. Although the concept of spirituality perceived inside of the concept of religion, these concepts have expressed as different concepts. In the study, spirituality is thought in one side while psychological capital, which has gained rapid momentum in the 2000s and which stands out in the field of positive psychology, is emphasized on the other hand. Being separated from other types of capital, psychological capital has an importance in raising the value of the business. When the differences in the working environment of the employees composed by hope, optimism, self-sufficiency and psychological resilience as subdimensions of the psychological capital are taken into consideration, the effect of workplace spirituality on these factors is a subject wondered about.

In this study, a “questionnaire” was carried out with the employees of the Gürmen Group Ramsey Textile Plant located in Kastamonu province. Firstly, the literature about the concepts was examined and data gathered from questionnaires were analyzed and hypotheses of the research were proved to be correct. In addition, expressing the concepts of spirituality and psychological capital together it is aimed to brought a different perspective in the literature.

Keywords: Spirituality, Workplace Sprituality, Psychological Capital.

2018, 115 pages

Science Code: 1147

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xii
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	3
1.5. Araştırmanın Hipotezleri	3
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	5
2.1. Maneviyat.....	5
2.1.1. Maneviyat Kavramı	6
2.1.1.1. Maneviyat nedir?	7
2.1.1.2. Batıda maneviyat kavramı ve yüklendiği anlamlar	9
2.1.1.3. Türkiye’de maneviyat kavramı ve yüklendiği anlamlar.....	11
2.1.2. Maneviyat ve Din İlişkisi	13
2.1.3. Maneviyat Kavramı ve Teorik Arka Planı	20
2.2. İşyerinde Maneviyat	21
2.2.1. İşyerinde Maneviyat Kavramı	22
2.2.2. İşyerinde Maneviyatın Gerekliliği ve Nedenleri	23
2.2.3. İşyerinde Maneviyat ile İlgili Kavramlar	25
2.2.3.1. İşyerinde maneviyat ve liderlik.....	27
2.2.3.2. İşyerinde maneviyat ve örgüt kültürü	29

2.2.4. İşyerinde Maneviyatın Boyutları.....	30
2.2.5. İşyerinde Maneviyat ile İlgili Eleştiriler	31
2.2.6. İşyerinde Maneviyatın Çıktıları.....	34
2.2.6.1. Bireysel açıdan	36
2.2.6.2. Örgütsel açıdan	37
2.3. Psikolojik Sermaye	38
2.3.1. Pozitif Psikoloji ve Örgütsel Boyutu	39
2.3.1.1. Pozitif psikoloji kavramı ve gelişimi.....	41
2.3.1.2. Pozitif örgütsel davranış kavramı.....	44
2.3.2. Psikolojik Sermaye Kavramı.....	46
2.3.3. Psikolojik Sermayenin Önemi.....	49
2.3.4. Psikolojik Sermayenin Temel Bileşenleri.....	51
2.3.4.1. Umut.....	52
2.3.4.2. İyimserlik.....	55
2.3.4.3. Özyeterlilik	56
2.3.4.4. Psikolojik dayanıklılık.....	59
2.3.5. Psikolojik Sermayenin Yönetimi ve Geliştirilmesi	60
2.4. İşyerinde Maneviyat ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki.....	65
2.5. İlgili Araştırmalar	69
3. YÖNTEM	74
3.1. Araştırmanın Modeli.....	74
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	74
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	75
3.3.1. Verilerin Toplanması	75
3.3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	755
3.3.2.1. İşyerinde maneviyat ölçeği.....	76
3.3.2.2. Psikolojik sermaye ölçeği.....	77
3.4. Verilerin Analizi.....	79
4. BULGULAR.....	80
4.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Demografik Bulgular.....	80
4.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	82

4.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	86
4.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	88
5. TARTIŞMA.....	94
6. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	97
6.1. Sonuç..	97
6.2. Öneriler	99
KAYNAKÇA.....	100
EKLER.....	110
EK 1 VERİ TOPLAMA ARACI	111
EK 2 ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ.....	114
EK 3 ÖZGEÇMİŞ	115

TABLOLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1. Maneviyat kavramının farklı dillerdeki karşılığı.....	11
Tablo 2. Din ve maneviyat tanımları için kriterler	16
Tablo 3. Pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış arasındaki farklar	45
Tablo 4. Psikolojik sermayenin geliştirilmesi için gerekli stratejiler	62
Tablo 5. İşyerinde maneviyat ölçeği faktör analizi	76
Tablo 6. İşyerinde maneviyat ölçeği güvenirlik analizi.....	77
Tablo 7. Psikolojik sermaye ölçeği faktör analizi	78
Tablo 8. Psikolojik sermaye ölçeği güvenirlik analizi.....	79
Tablo 9. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular.....	80
Tablo 10. İşyerinde maneviyat ile ilgili tanımlayıcı bulgular-I.....	82
Tablo 11. İşyerinde maneviyat ile ilgili tanımlayıcı bulgular-II	83
Tablo 12. Psikolojik sermaye ile ilgili tanımlayıcı bulgular-I	84
Tablo 13. Psikolojik sermaye ile ilgili tanımlayıcı bulgular-II	85
Tablo 14. Değişkenler arasındaki korelasyon analizi ve bulguları.....	87
Tablo 15. İşyerinde maneviyat ve psikolojik sermaye arasındaki regresyon analizi ve bulguları.....	88
Tablo 16. İşyerinde maneviyat ve psikolojik sermayenin “iyimserlik” boyutu arasındaki regresyon analizi ve bulguları.....	90
Tablo 17. İşyerinde maneviyat ve psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” boyutu arasındaki regresyon analizi ve bulguları.....	91
Tablo 18. İşyerinde maneviyat ve psikolojik sermayenin “umut” boyutu arasındaki regresyon analizi ve bulguları.....	92
Tablo 19. İşyerinde maneviyat ve psikolojik sermayenin “özyeterlilik” boyutu arasındaki regresyon analizi ve bulguları.....	93

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 1. Pozitif psikolojik sermayenin diğer kavramlarla ilişkisi.....	44
Şekil 2. Psikolojik sermaye unsurları.....	51
Şekil 3. Psikolojik sermaye konusunda yapılan çalışmalar ve sonuçları.....	71
Şekil 4. Araştırma modeli.....	74

KISALTMALAR DİZİNİ

DİA	Diyanet İslam Ansiklopedisi
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
TDK	Türk Dil Kurumu

1. GİRİŞ

Maneviyat genel olarak kutsala özgü, bireysel inanç ve uygulamaları içine alan bir kavramdır. Dinin içinde olduğu düşünülse de bazı düşünürlere göre son yıllarda din kavramından farklı olarak ele alınmıştır. Hatta bazı düşünürlere ise, maneviyatın dini de kapsayan bir kavram olduğunu savunmuş, kimisi ise birbiriyle ilintili kavramlar olduğunu belirtmişlerdir. Farklı kültürler ve dinler vasıtasıyla da anlam farklılığına uğrayan terim ile ilgili literatürde farklı görüşler yer almaktadır. Psikolojik sermaye ise, son yıllarda beşerî, ekonomik ve sosyal sermayenin yanı sıra çalışanların, kendilerinde bulunan umut, iyimserlik, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık gibi değerlerin ön plana çıkmasıyla çalıştıkları iş yerine artı bir değer katmasına odaklanmaktadır.

Bireylerin manevi değerlerinin psikolojik sermayelerine katkılarının gözlemlendiği bu çalışmada, öncelikle maneviyat ve psikolojik sermaye kavramları açıklanmaya çalışılmıştır. İlk olarak, maneviyat kavramı açıklanmış, Türkiye’de ve Batı’da yüklendiği anlamlar açıklanmaya çalışılmış, ardından örgütsel ve bireysel açıdan değerlendirilmiştir. Daha sonra pozitif psikoloji kavramı açıklanmış ve örgütsel açıdan ele alınarak gelişimi izlenmiş, psikolojik sermaye ve boyutlarının açıklanmasının ardından işyerinde psikolojik sermaye ve maneviyat kavramları ilişkilendirilmiştir.

Çalışmada anket tekniği ile bir araştırma yürütülmüş ve elde edilen bulgular doğrultusunda işyerinde maneviyat duygusunun psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu ifade edilmiştir.

1.1. Araştırmanın Problemi

Tezde incelenen araştırma problemi, çalışanların maneviyatlarının psikolojik sermayelerine etki edip etmediği, işyerinde maneviyat ile psikolojik sermaye arasında bir ilişki olup olmadığı, maneviyatın boyutlarının psikolojik sermayenin boyutları üzerindeki etkilerinin varlığının incelenmesidir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Maneviyat duygusu, insanın yaşamını anlamlandırmada vazgeçilmez duygular arasında bulunmaktadır. Günümüzde her ne kadar dini argümanlardan uzaklaşma gözlemlense de “Kutsal” olana özgü duyguların insanlar üzerindeki etkisi göz ardı edilemez. Bu duygu insan için maddi alemin dışında, ruhen bir ihtiyaç halini almaktadır. Günlük yaşantının her bir anını kaplayan bu düşünceyle beraber, bireyin yaşamının devam etmesi ve yaşamını devam ettirebilmesi için de çalışıp kazancını elde etmesi gerekmektedir. Bu noktada maneviyat duygusunun yaşamın her anında olduğu gibi çalışma hayatına da sirayet ettiği bir gerçektir.

Çalışma hayatının ve maddi unsurların getirmiş olduğu kavramların yanı sıra insanın içsel, manevi ve psikolojik durumlarının da çalışma ortamına katkıda bulunduğu düşünüldüğünde, sermaye türlerinden psikolojik sermayenin söz konusu olduğu görülmektedir. Psikolojik sermayenin unsurları olan umut, iyimserlik, özyeterlik ve psikolojik dayanıklılığın maneviyat duygusuna sahip çalışanlarca uygulanıp uygulanmadığı araştırılarak, maneviyatın bu unsurlar üzerindeki etkisinin incelenmesi amaç edinilmiştir. Bu çalışmada, işyeri maneviyatı ölçeği ve psikolojik sermaye ölçeği kullanılarak konunun geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Maneviyat konusu ve psikolojik sermaye, kendi içerisinde farklı iki ana bilim dalının konusu oldukları için yapılan literatür taramasında bu iki kavramı birarada ele alarak inceleyen çalışmanın bulunmadığı gözlemlenmiştir. Maneviyat hali hazırda başlı başına bir kavram oluştururken, sermaye türleri arasından bir konu ile bağdaştırılması ilk bakışta imkânsız gibi görünürken, aslında psikolojik sermaye türünü desteklemektedir. Yapılan inceleme ve araştırmalar eşliğinde kuramsal temelde maneviyatın psikolojik sermayeyi şekillendireceği, dolayısıyla tüm çalışma alanlarında çalışanların ve yöneticilerin huzur ve refahını artırırken aynı zamanda işletmeye de fazladan bir kaynak oluşturacağı ifade edilebilir. Bu açıdan işletmenin değeri de artmaktadır. Yapılan tez çalışması ile maneviyatın çalışma yaşamındaki önemine dikkat çekmek ve konuya ilişkin farkındalık oluşturmak arzu edilmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın temel varsayımı işletmelerdeki maneviyat anlayışının, çalışanların pozitif psikolojilerine olan anlamlı ve olumlu etkisiyle psikolojik sermayelerini olumlu etkilediği yönündedir. Ayrıca işletmelerdeki maneviyat duygusunun, çalışanların psikolojik sermayelerinin boyutları olan umut, iyimserlik, özyeterlilik ve dayanıklılıklarına da olumlu etkide bulunduğu öne sürülmektedir. Bu kapsamda araştırılan konu hakkında uygulanan anketin araştırmanın önemini ve amacını yansıttığı, veri toplama metodu olarak anket tekniğinden faydalanmanın araştırma için uygunluğu ve araştırma verilerinin değerlendirilmesi ve yorumlanmasında kullanılan istatistiksel yöntemlerin araştırmanın amacına yönelik bulguların etkili bir şekilde ortaya konulmasını sağladığı varsayılmaktadır.

Literatürde maneviyat ile çoğunlukla maddi olan işletme unsurunun, manevi açıdan değerlendirilmesi ile ilgili ve maneviyatın işletmeye kattığı değerden söz eden bir çalışmayla karşılaşabilmek oldukça güçtür. Böylece bu çalışma mevcut literatürde öncü niteliğinde düşünülecek olursa, yapılacak diğer çalışmalar için bir kapı aralayacağına inanılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen araştırma problemi ve varsayımlarına yönelik olarak bu çalışmanın temel hipotezi, “İşletmelerde maneviyat duygusunun, çalışanların psikolojik sermayeleri üzerinde etkisi vardır.” şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir;

H₁: İşyerinde maneviyatın psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.

H₂: İşyerinde maneviyatın psikolojik sermayenin “*iyimserlik boyutu*” üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.

H₃: İşyerinde maneviyatın psikolojik sermayenin “*psikolojik dayanıklılık boyutu*” üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.

H₄: İşyerinde maneviyatın psikolojik sermayenin “*umut boyutu*” üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.

H₅: İşyerinde maneviyatın psikolojik sermayenin “*özyeterlilik boyutu*” üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, işletmelerde maneviyat duygusunun, çalışanların pozitif psikolojilerine etkilerini araştırmak üzere, aşağıda belirtilen sınırlılıklar doğrultusunda anket tekniğinden yararlanılarak ve araştırma konusuyla alakalı olarak yetkili yönetici ve çalışanlarla yapılan görüşmeler neticesinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, yapılan çalışmada, maneviyat ve psikolojik sermaye konuları hakkında dünyada ve ülkemizde yapılan çalışmalardan oluşan literatür taraması yönteminden yararlanılmıştır.

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibi ifade edilebilir;

1. Bu araştırma Kastamonu İli Merkez İlçesinde bulunan Gürmen Grup Ramsey Tekstil Fabrikası’ndaki çalışanlar ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma psikolojik sermayenin umut, iyimserlik, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutları ile sınırlıdır.
3. Bu araştırma işyerinde maneviyatın işe tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı boyutları ile sınırlıdır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Maneviyat

İnsanoğlunun var olduğu zamandan bu yana varoluşunun nedenini sorguladığı bilinmektedir. İnsanın varoluş nedeni anlamsız olamayacağı, anlamsız olması durumunda insanın doğasına aykırı ve kabul edilemez bir olgu olacağından, insanoğlu yaratılışına, kendine ve dünyaya anlam yüklemeye çalışmıştır. Anlamlandırma aracı olarak kimi zaman bilim, kimi zaman dini inanışlar kabul edilmiştir. Farklı din ve inanışlar, psikoloji ve felsefe düşünceleri insanların hayatlarına yön verme hususunda katkıda bulunmuşlardır (Kızılırmak, 2015: 1).

Yaşamdaki kişisel uğraşların, kutsallaştırma aşaması sonrasında manevi bakış açısıyla görülebileceğini örnekleriyle kanıtlayan Emmons, Cheung ve Tehrani (1998), manevi uğraşların, insan yaşamında sonuçta varılabilecek en yüksek alakayı temsil eden nihai durumlar olduğunu belirtmişlerdir. Bu çabaların, kutsallık duygusuyla doldurulmuş olmaları, dünyevi uğraşlarda olmayan manasını ve gücünü oluşturur. Emmons, Cheung ve Tehrani (1998: 391), din kavramından yola çıkarak, kişisel amaç mücadeleleri vasıtasıyla sonuçta varılabilecek en yüksek ilgileri güvenilir bir biçimde belirlemek üzere ölçütler geliştirmişlerdir. Geliştirdikleri bu ölçütler ve manevi mücadele örnekleri şu şekilde sıralanabilir; “yaşam için Allah’ın iradesini kabul etmek”, “Kur’an-ı Kerim’in emirlerini gündelik yaşamda uygulamak”, “merhametli ve bağışlayıcı olmak”, “çalışma arkadaşlarıyla İncil’e istekle iştirak etmek” ve “Tanrı’ya daha yakın olabilmek için yaşama odaklanmak”. Yapılan araştırmalarda da kişiler, yaşamlarını sonuca dayalı en son varılabilecek çabalar çerçevesinde topladıklarında bir anlamlılık, doyum ve şahsiyet bütünlüğü duygusu tecrübesine meyilli olduğu gözlemlenmiştir (Emmons, Cheung ve Tehrani, 1998; Emmons, Mehmedoğlu ve Şengül, 2008: 141).

Türkçe karşılığı maneviyat olan terimin ifade ettiği düşünce, “Aşkın olanla alakalı eksiksiz bir farkında oluş tecrübesi veya kişinin olgun bir var olma şeklidir.” olarak ifade edilir. Demek oluyor ki, insan her ne olursa olsun bir nihai gücü

düşünmektedir. Böylece maneviyat, çoğunlukla insanın yaşamında deneyimlediği aşkın olan bir boyuta yönelişi anlatır. Bu yöneliş, kişinin kendi varoluşunu anlamlandırması hususunda kendine yönelttiği soruları anlamlandırarak, sonuçta kişinin kendini sınırsız bir varoluşsal konuma yerleştirmesini sağlar. Söz konusu olan “aşkın” kavramı için de yaşanan, gözle görülebilen dünyanın ötesinde, tabiatüstü, insanüstü, kutsal olarak ifade edilen ve sonu olmayan bir gücü anlatan manası kullanılır. Bu ifade “tanrı” manasında da ifade edilebilir ya da kimliği bilinmeyen yaygın bir güç şeklinde de anlamlandırılabilir (Hökelekli vd., 2012: 37).

2.1.1. Maneviyat Kavramı

Değişen dünya düzeni içerisinde bulunan gerek bireysel ve sosyal açıdan gerekse küresel değişimler nedeniyle insan ve kutsal varlık arasındaki ilişkiye yönelik farklı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Örnek vermek gerekirse sekülerleşme, küreselleşme ve postmodernizm gibi yaklaşımlar, insanın kutsalla olan ilişkisine yeni bakış açıları getirmiştir. Zaman içerisinde din ile insan ilişkisi farklı bir eksene kaymıştır. İnsanı sadece günah işlemeye meyli olan bu yüzden de kontrol altında olması gereken, Tanrı’ya karşı sorumlulukları olan bir kul olarak algılayan geleneksel din anlayışı, yerini günden güne insanın olgunlaşmasına, ruh ve beden sağlığının korunmasına, hayatın zorluklarıyla baş etmesine, yaşamın anlam kazanmasına hizmet eden değerler bütününe bir parçası olarak anlamlandıran maneviyat anlayışına bırakmaktadır. Maneviyat kavramı, soyut bir kavram olmasından ötürü ve birçok alan içerisinde bulunmasından dolayı literatürde pek çok tanım yapılmıştır. Geçen zamanla birlikte farklı disiplinlerin ilgi alanına giren maneviyat, literatürde belli bir yer edinmiştir (Esendir, 2016: 21).

Psikoloji, ilahiyat ve sosyal bilim alanlarında yer alan din/dindarlık ve maneviyat kavramları da güncellenen dünya görüşünden etkilenerek değişime uğramıştır. Özellikle Avrupa ve Amerika’da maneviyat kavramı, son zamanlarda yeniden tanımlanarak öne çıkmıştır. Maneviyat daha çok, insanın aşkın olanla ve evrenle bağlı olma duygusu, yaşamdan anlam arayışı, bu yaşamdan memnuniyet duyma ve bireysel potansiyellerin gerçekleşmesi, kişinin seçtiği inanç doğrultusundaki ritüelleri gibi konularla ilişkilendirilmiştir. Zaman içerisinde yapılan birçok araştırmadan

anlaşılan, bireylerin din ve maneviyat kavramları arasındaki ilişkiye bakılacak olursa; bu kavramlara, birbirine yakın ancak farklı anlamlar yükledikleri ortaya konmuştur. Buradan yola çıkarak maneviyat kavramına farklı anlamlar yüklenmiştir. Bunlarda kimi zaman din olgusu maneviyatı da kapsayacak şekilde izah edilmiş ya da maneviyat dini de kapsayacak bir kavram olarak ele alınmış, kimi zaman iki kavramın birbirinden farklı olduğu ama aralarında güçlü bir ilişki bulunduğu savunulmuştur. Bazen de bu iki kavramın tamamen birbirinden zıt kavramlar olduğu yaklaşımı vurgulanmıştır (Düzgüner, 2013).

2.1.1.1. Maneviyat nedir?

Türkçe karşılığı bulunmayan kelimenin kökü olarak “mana” kelimesinin Türk Dil Kurumu’na (1998) göre karşılığı “anlam” iken “manevi” kelimesinin karşılığı “görülme, duyularla sezilebilen, soyut, tinsel” olarak açıklanmaktadır. “Maneviyat” ise, iki anlama gelmektedir. Bunlardan ilki, “maddi olmayan, manevi şeyler”, diğeri ise, “yürek gücü, moral” şeklindedir. (TDK, 1998: 1500).

Maneviyat, “madde ve cisimle ilgisi olmayan, ruh ve mana ile alakası olan meseleler, manevi olan şeyler, çeşitli güçlükler tehlikeler karşısında inanç ve ahlaki değerlere bağlılıktan meydana gelen dayanma gücü, ruh kuvveti, moral” anlamlarına gelmektedir (Ayverdi, 2005: 1931). Maneviyat kelimesi, kişinin iç dünyasını, duygu ve düşüncelerini, moral ve ruh halini yani psikolojisini ve inanç ve ahlaki değerlerini, dolayısıyla da dinini kapsayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Genellikle sözlüklerde yer bulan bu açıklamaların yanında maneviyat kelimesi için neredeyse her sözlükte yer alan bir diğere anlam ise “moral kuvveti, yürek gücü, cesaret” gibi ifadelerdir. Bu ifadelerden yola çıkarak maneviyat kavramının, dinin, psikolojinin, ahlakın ve tasavvufun kesiştiği bir alana sahip olduğu söylenebilir. Diğere taraftan bu farklı ifadeler, maneviyatın çok yönlü, çok boyutlu bir kavram olduğunu belirtmektedir (Düzgüner, 2013: 10).

Terim anlamı olarak “manevi” kelimesinin anlamı çoğunlukla “harekete geçiren, önemli, kıymetli” kelimelerinin ifade ettiği anlam olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna karşılık ideolojiler, ritüeller ve yaşam tarzları manevi değildir. Her ne kadar

bunlar tatmin eden, harekete geçiren, önemli veya değerli anlamlarını içeren ifadeler olsalar bile bunlar kutsal düşünceler içerisinde olmadığı için maneviyatın alanı dışındadır. Kutsal kavramı, bir kişiyi, nesneyi veya kendiliği aşan bir kavramdır. Kutsal olan her ne kadar kendiliğin içinde olsa da kendilikten uzak bir değer olarak da ifade edilir (Hill. vd., 2000/2013: 102).

Cicirelli (2011: 4) ise; bir birey, aşağıda belirtilmiş olan durumları yaşadığı zaman, o bireyde meydana çıkan duygusal doruk deneyimlerinin maneviyatı oluşturduğunu belirtmiştir:

- a. Bir birey, belli bir kişiye, nesneye veya düşünceye özgü olan karakteristikleri anladığı, bunlara değer verdiği ve bunları takdir ettiği zaman,
- b. Bu karakteristikleri kendisiyle karşılaştırıp, o kişiyi daha güçlü gördüğü veya o sanatı yapılabileceğinden daha güzel bulduğu veya o fikri ulaşabilecek olduğundan daha üstün gördüğü zaman,
- c. Daha sonrasında o kişi, nesne veya fikre kendini yakın bulduğu (bağlandığı) zaman,
- d. Yaşamış olduğu olağan tecrübesinin ötesine geçmiş olan duygusal bir tecrübenin de ona eşlik ettiğini algıladığı zaman.

Maneviyatın yaşam içerisinde ele alınan bütün yaşantıları şu şekilde sıralanabilir (Hökelekli vd., 2012: 38):

1. Hayatta mana aramak,
2. Aşkın olanla bir karşılaşma,
3. Bağlılık duygusu,
4. Sonuçta ulaşılacak en son gerçeklik ve en yüksek bir değer aramak,
5. Gizemli bir varlığa saygı ve minnettarlık,
6. Kişisel bir değişim.

Maneviyat, dinamik bir kavram olarak ifade edilirken; maneviyatın veya dinin tanımlanıp ölçümünün yapılmasında, manevî ve dinî öğeleri pasif, sabit kişilik özelliklerine benzeyen nitelikte düşünmek çok genel bir ifade olacaktır. Böylece, maneviyat ve dindarlık, bireyin sahip olduğu düşünceler (inançlar) ya da yaptığı

davranışlar (ritüeller) şeklinde düşünülmektedir. Maneviyat dine alternatif olarak ele alındığında, maneviyatın etken, dinamik nitelikler almasına olanak sağlamak açısından, maneviyatı kaynak, kapasite, birtakım beceri veya yetenekler olarak düşünmek gerekmektedir (Emmons, Mehmedoğlu ve Şengül, 2008: 150). Maneviyatın, literatürde üç farklı türü veya anlamı ifade ettiği görülmektedir. Bunlar (Hökelekli vd., 2012: 38):

- a. Teoloji alanında meydana gelen düşünce ve pratiğin nedeni olarak görülen, dar ve geniş anlamda düşünülebilen *Tanrı – yönelimli* bir manevi yaşam,
- b. Bireyin çevrebilim veya tabiatla alakasını vurgulayan *dünya – yönelimli* bir manevi yaşam,
- c. İnsancıl bir yaklaşımla bireyin başarı ve potansiyeline dikkat çeken “hümanistik” *insan – yönelimli* bir manevi yaşam.

Zinnbauer, Pargament ve Scott (1999) maneviyat kavramını, Tanrı’ya yakın olma, dünya ve içerisindeki diğer canlılarla karşılıklı olarak bağlanma duygusu olarak ifade etmişlerdir (Örgev ve Günalan, 2011: 53). Mitroff ve Denton (1999) ise maneviyatı; bireyin kendisi, başkaları ve tüm evrenle ilişkili olduğuna inanılan temel bir duygu olarak tanımlamışlardır (Örgev ve Günalan, 2011: 54). İnsancıl bir yaklaşımla maneviyatın (ruhsallığın) altı özelliğinin olduğu ortaya konulmaktadır (Elkins, 2001: 14; Kızılırmak, 2015: 33):

1. Maneviyat evrenseldir,
2. İnsani bir olgudur,
3. Özünü itibariyle fenomenolojiktir,
4. İç güce cevap verme kapasitemizdir,
5. Gizemli enerji olarak isimlendirilir,
6. Ruhsallığın nihai amacı merhamet duygusudur.

2.1.1.2. Batıda maneviyat kavramı ve yüklendiği anlamlar

Uluslararası akademik platformların farklı ülkelerde yapılan çalışmalarında ortak dilin İngilizce olduğu tartışmasız ortadadır. Buna bağlı olarak diğer dillerde yapılan çalışmaların literatürde anlaşılması ve katkı sağlayabilmesi açısından İngilizce’ye

çevrilmesi ve yeni gelişmeleri takip edebilmek için İngilizce literatürden haberdar olunması gerekmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de çalışma yapan bir araştırmacı hem içinde bulunduğu kültürü, değer yargılarını, yaşam stillerini, algılama biçimlerini ve içinde bulunduğu toplumun dilini iyi bilmeli, diğer yandan dünya literatürüne de hâkim olmalıdır. Çünkü bir bilgi, içinde bulunduğu toplumun özelliklerini içinde barındırır. Diğer yandan sadece bu iki dili bilmek, yapılan çalışmanın dünya literatüründeki yerini saptamak açısından yeterli olmaz. Aynı zamanda bu dillerin konuşulduğu toplumların kültürel özelliklerinin benzeşen ve ayrılan özelliklerinin de bilinmesi gereklidir (Düzgüner, 2013: 8).

Spiritüalizm kavramının, sözlük manasında maddenin dışında ruhun varlığına inanan bir öğretiyi anlatmak için kullanıldığı gözlenmiştir. Söz konusu olan terim, mevcut anlamıyla ilk olarak onsekizinci yüzyılda kullanılmaya başlanmış ve günümüze kadar ulaşmıştır. Batı’da “ruhçuluk” olarak da ifade edilen sözcük asıl olarak “spiritizm” kelimesidir (Kurtar, 2009: 9).

Batı Hristiyan toplumlarında dini yaşama şekli düşünüldüğünde din, geleneksel olarak kurumsal bir özelliktedir. Başka bir ifadeyle; kişiler, belli bir kiliseye üye olmakla, kilisenin vasıtasıyla ve kılavuzluğuyla dinlerini yaşayabilmektedirler. Ferdi olarak iman ancak dini otoritenin izniyle geçerlilik kazanır. Örneğin; kutsal olandan yola çıkarak maneviyat anlatılırken, Hristiyan inancına göre, din bağlamında kutsal olanın ihtiva ettiği olgular, kiliseye bağlı otorite ile birlikte kutsal yazılar ve gelenekler gibi kurumsal sistemler aracılığıyla tanımlanır. Bu gibi kurumsallaşmış bilgi kaynakları, dinlerle beraber, inanan bireylere gerçekliğin benzediği olgunun bir fotoğrafını (Tanrı’nın var olup olmadığı, yaşamın anlamı, dünyanın ve insanın gerçek doğası, vb.) oluşturmaya çalışmışlardır. Böylelikle inananların bu gerçekliğe uyum sağlayarak hareket etmeleri için oluşturmak istedikleri hayat tarzlarını veya yapılması öğütlenen davranışları belirtmektedirler (Hill. vd., 2000/2013: 102).

Dinin yaşanması bakımından zaman içinde bazı değişiklikler meydana gelmiştir. Dini kurumların dışında, onlardan bağımsız olarak, bireysel odaklı, tamamen yeni bir dini yaşayış anlayışı uyanmıştır. Son yıllarda batıda kurumsallaşmış din, önemini yitiren ve farklılıklara mâni olan aşkının, ferdi deneyimlerini geliştirmesinden çok

engelleyici bir öge olarak görülmektedir. Bununla birlikte temel dini kurumlar geri plana alınarak, manevi yaşam (spirituality) kavramıyla imanın yeni ifade edilmiş biçiminde bir artış görülmektedir.

Tablo 1. Maneviyat kavramının farklı dillerdeki karşılığı

DİL	KELİME KÖKÜ	SIFAT HALİ	İSİM HALİ
İNGİLİZCE	Spirit	Spiritual	Spirituality
FRANSIZCA	Esprit	Spirituel	Spiritualité
ALMANCA	Geist	Geistig (Geistlich)	Geistigkeit
ARAPÇA	روح	روحي	روحانية
TÜRKÇE	Ruh Tin Mana	Ruhsal Tinsel Manevi	Ruhsallık Tinsellik Maneviyat

Kaynak: Düzgüner, 2013: 11.

Sözlük anlamı itibarıyla “spirit-spiritual-spirituality” kelime dizisinin tam karşılığı “ruh-ruhsal-ruhsallık”tır. Aynı anlama gelen tin-tinsel ve tinsellik ise daha çok felsefi gelenekte kullanılmaktadır (Düzgüner, 2013: 14).

“Maneviyat” kelimesi Latince’de “ruhun” bir insana karşılık geldiği spiritulis kelimesinin yanı sıra, “canlılık” veya “nefes” kelimelerinin anlamına karşılık gelen spiritus kökünden türemektedir. İbranice Eski Ahitte “ruach” ve Yunanca Yeni Ahitte “pneuma” olarak sıkça telaffuz edilen terim, tarihte dinin içerisinde gösterilmiş olup günümüzde de geleneksel (conventional) dini anlayışa sahip pek çok kişi tarafından dile getirilmekte ve deneyimlenmektedir (Zinnbauer vd., 1997: 563).

2.1.1.3. Türkiye’de maneviyat kavramı ve yüklendiği anlamlar

Günümüz psikoloji literatüründe inceleme konusu olmuş, gittikçe önem kazanan maneviyat kavramı, Arapça kökenli bir kelimedir. Maneviyat kelimesi günümüzde her ne kadar bulunduğumuz toplumda İslam ile ilişkilendirilse de etimolojik olarak

böyle olmadığı karşımıza çıkar. Arapça kökenli olan “ma’nan” kökünden türeyen kelimenin türevleri ise manevi ve maneviyattır. Mana’nın kelime anlamı; duyu, anlam, önemseme, kavram, fikir, düşünce gibi soyut sözcüklerle ifade edilmiştir (Ok, 2006: 20). Yine başka bir kaynakta mana, “demek istemek, kastetmek” anlamındaki a-n-y (inayet) kökünden türediği için “denilmek istenen, kastedilen şey” anlamına gelir. Nahiv ilminde mana kelimesinin karşılığı, “sözle anlatılmak istenen şey” şeklinde belirtilmiştir. Mantık disiplini ise mana, benzer olarak “vaz’ yoluyla lafızdan zihne yansıyan tasavvur” olarak tanımlanır (Şensoy, 2003: 555; Düzgüner, 2013: 9) Bu kavramdan yola çıkarak manevi kelimesi “anlamla, düşünceyle, soyut, zihinsel (maddi olanın zıttı) olanla alakalı” manalarını ifade eder (Ok, 2006: 20).

Türkçe’de, özellikle de sosyal hayatta Arapça’dan türeyen “ruhsallık” kelimesinin yaygın olarak kullanılmamasıyla birlikte, yerine, diğer sözlüklerde bulunan tanımlar göz gezdirildiğinde, “maneviyat” kelimesini spirituality kelimesinin yerine kullanmak uygun kabul edilmektedir. Akademik ve sosyal hayattaki kullanımı bu karşılaştırmada çok daha önem taşımaktadır. Maneviyat kelimesi ile spirituality kelimesi anlam itibari ile örtüştüğü için Türkiye’de yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Düzgüner, 2013: 14).

“Spirituality” kelimesinin karşılığı, “ruhçuluk” kavramı olan ve “ma’na” kelimesinden türeyen sözcük, dilimizde maneviyat kelimesinin ifade ettiği anlam olarak Türk toplumunda her zaman bir yer bulmuştur. Türk toplum hayatının inanış biçimlerine bakıldığında tarih öncesi Türk toplumlarında ruh, soyut bir kavram olduğu için tapınılan herhangi bir put gözlenmemiştir. Eski Türklerde daha çok gizli güçlerine inandıkları doğa olgularını ruhsallaştırma gözlenmiştir. Nitekim Orhun Yazıtlarında yer-su [yarsub] terimiyle tabiatta gizli güçlerin bulunduğu inancı desteklenmektedir (Baloğlu ve Karadağ, 2009: 171).

İslam kültür ve geleneğinde ise dini yaşayış biçimi olarak batıdaki gibi bir anlayıştan uzak olarak, dini kurumların zorlayıcı görülmesinden bireyselliği savunan yeni bir dini anlayışı oluşturan bir değişim görülmemektedir. Fakat geleneksel dini kavrayış ve mezhep çizgisindeki bağlılıktan değişik olarak, dindarlığın daha ferdi ve öznel şekilleriyle burada da karşılaşmak olasıdır. İslam kültüründe dindarlığın toplumsal

olduğu kadar kişisel öğeleri de bünyesinde bulundurması, Batı’da görüldüğü gibi bir ayrışmaya yol açmamıştır (Hökelekli vd., 2012: 37).

2.1.2. Maneviyat ve Din İlişkisi

Maneviyat ve din ilişkisine bakıldığında, genel olarak sosyal bilimler alanında, özel olarak ise psikoloji alanında maneviyat kavramı son zamanlarda ön plana çıkmıştır. Yeniden tanımlanma sürecinde olan, asıl olarak 1900’lü yılların sonlarına kadar din ve dindarlıkla eş anlamlı olarak kullanılan terim, daha sonraları farklı bir kapsam ve bağlamda incelenmeye başlanmıştır. Literatürdeki incelemeler göstermiştir ki, din ve maneviyat kavramına yüklenen anlamlar birbirine yakın fakat birbirinden farklı anlamlar içermektedir. Bu farklılıklar din ve maneviyat arasındaki ayrışan ve örtüşen noktaların incelenmesi doğrultusunda çalışmalara yön vermiştir. Din ve maneviyatın ayrı olamayacağını savunanlarla ikisini zıt konumlara yerleştiren bakış açıları geniş bir literatürün oluşmasına zemin hazırlamıştır. Konuyla ilgili yaklaşım ne olursa olsun maneviyata yönelik literatürün gün geçtikçe artması, bu alana dinamizm getirmiş ve konuya yönelik yaklaşımın yönünü değiştirecek büyük bir etki meydana getirmiştir. Bu değişimin böylesine büyük bir etki oluşturmasının nedeni ise, manevi olan olgulara yönelik ilginin zamanın ruhuna (zeitgeist) uygun olmasıdır (Düzgüner, 2013: 15).

Maneviyat kavramı, çok yönlü bir kavram olarak, dini düşüncelerin insan davranış ve uygulamalarına bir yansıması noktasında psikoloji disiplinin önemli bir alanı olan din psikolojisinin de önemli bir araştırma konusu olmuştur (Kökalan, 2017: 38). Maneviyat tanımını yaparken birçok alanda tanımlar yapılmıştır. Kavram, dini argümanları ön planda tutan İlahiyat araştırmacılarının da alanına girmektedir. Örneğin; bu çalışma alanında maneviyat, ruhsal aleme ait olan, mana aleminin kapsamında olan ve bu aleme ait olan “her şey” olarak tanımlanmıştır. Bir bütün olarak incelendiğinde; “Kişinin sahip olduğu bütün duygu, düşünce ve dini duyguların toplamıdır. Dinden, imandan, mukaddesattan gelen güç ve kuvvettir” (Başar, 2007: 630).

“Din; insanların maddi ve manevi birinci derecede ihtiyaçlarını teşkil eder. Bu, öyle ruhi ve manevi bir ihtiyaçtır ki; tatmin edilmedikçe insanın kalbi huzur ve mutluluğa, vicdanı sükûn ve rahatlığa, ruhu kemal ve yükselişe erişemez. Çünkü din duygusu, insanın yaratılışında vardır. Her insan yaratılışında dini duygular taşımakta; kalben ve ruhen dinin İlâhi gücünün çekiminde bulunmaktadır. Eski çağlardan beri genellikle insan topluluklarının dindar oluşu ve din hususundaki ihtiyaçlarını sürekli tatmine çalışması, dinin ne derece yaratılış gereği ve zorunlu olduğunun ispatına yeterli delildir” (Oğuz, 1999: 23).

İnsanoğlu ilk zamandan bu yana var olma sebebini ve amacını sorgulayan bir varlık olarak kutsala ait düşünce hayatında yol almıştır. Sosyal bilim düşünce hayatında da en verimli teori ve araştırma alanlarından biri hiç şüphesiz din konusu olmuştur. Modern sosyolojinin kurucularından olarak ifade edilen Comte, Durkheim, Marx, Max, Weber gibi çok sayıda sosyal bilim kuramcısı, din sosyolojisi alanında ünlenmiş ilk din sosyologları olarak bilinmektedir. Bu düşünürlere göre din, 19. yy. sonlarına doğru ekonomik ve sosyal ayaklanmalar yaşandığında toplumu bir araya getirmede rol oynamıştır (Davie, 1998: 483; Hill vd., 2000/2013: 88). Bununla birlikte öncü psikologlardan Freud, James, Hall gibi psikologlar ve daha yakın zamanda tanınmış Allport, Jung, Fromm, Maslow gibi psikologlar da dini ve maneviyatı, bireyin bütüncül anlayışla düşünmesinin gerekliliğini savunmuşlardır (Hill vd., 2000/2013: 88).

Maneviyat kavramı hakkında günümüzde de yapılan araştırmalardan edinilen genel kanaatte maneviyatın, dinin ilk ögesi olabileceği fakat dini inanç ve ritüellerle de sınırlandırılmaması gerektiğidir. Maneviyatın, dini de içine alan daha kapsamlı alan olduğu görüşü düşünülmektedir. Bununla birlikte dini inançları olmayanların da manevi yönlerinin olabildiği söylenmektedir (ÇetinKaya, Altundağ ve Azak, 2007: 47; Esendir, 2016: 14).

Değişen zamanla din ve dine bağlı dindarlık tanımları içerik olarak farklılaşmıştır. Daha önceleri dindarlık, bireysel ve kurumsal içerikleri daha geniş bir şekilde ele alırken sonraları ise maneviyat; bireysel aşkınlık, bilinç üstü duyarlılık ve anlamlılık gibi konularla özdeşleştirilmiş ve bireysel bir olgu olarak ele alınmıştır. Din ise aksine biçimsel olarak daha dar bir sınırlandırmayla belirtilmiş, dini kurumlar vasıtasıyla ortaya konmuş, teoloji ve ritüelleri belirleyen unsur olarak ele alınmıştır (Zinnbauer vd., 1997: 551).

Maneviyat kavramı çoğunlukla din ile bağdaştırılsa da bu kavramlar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Maneviyat dini uygulamalardan daha geniş ve dini uygulamaları da içine alan bir kavramdır. Din; geleneksel, törensel ve spesifik olarak maneviyattan farklılık gösterir. Dini uygulamaları yerine getirsün veya getirmesün bütün insanların bir manevi yönü vardır. Hatta bir dine mensup olmayan herhangi bir insanın bile manevi değerlere sahip olduğu belirtilmiştir. Bu konuyla ilgili araştırmalar, bireyler arasında dini uygulamaların farklılık göstermesine rağmen, manevi ihtiyaçların temelde benzer oldukları ifade edilmektedir (Kostak, 2007, akt., Kızıllırmak, 2015: 38).

Bir varlık veya güce inancın çok daha ötesinde bir kavram olan maneviyat; hastalık, ölüm, ölüm sonrası hayat, günah, sağlık ve benzeri alanlardaki inançları içerisinde bulundurur (Cimete, 2002, akt., ÇetinKaya, Altundağ ve Azak, 2007: 47). Maneviyat dini inançları içerisine almakla beraber yaşamın anlam ve amacını da anlamaya yönelik duyguları içinde barındırır (Ergül ve Temel, 2007: 76).

Tarihten bu yana var olmuş bütün kutsala özgü anlayışlarda manevi bir düşünce ve yönelim sonucu dini unsurların şekillendiği gözlemlenmiştir. Sosyolojik ve psikolojik benzeşmeler dikkate alındığında, din ve maneviyatı farklı yapılar şeklinde ölçme teşebbüsleri zordur (Hill vd., 2000/2013: 110).

Ergeshov'un görüşüne göre ise; çoğunluk olarak insanlar maneviyatı dinin içinde ararlar, doğru olanda budur. Din, hemen her toplumda eskiden beri var olagelmış bir olgudur, böyle bir maneviyat düşüncesine sahip olmak kolay gelmektedir. Böyle toplumlarda din bir kültür ve gelenek haline gelmiştir. Dini bir kültür oluşmamış toplumlarda ise maneviyat, dini içerisinde barındıran bir unsur veya dinin de ötesinde bir olgu olarak görülmüştür. Örneğin maneviyatı; doğa, müzik, resim, güzel sanatlar, bilim, ahlaki değer ve ilkeler ile bağdaştıran yaklaşımlar ortaya koymuşlardır (Ergeshov, 2011: 124).

Dünyanın herhangi bir yerinde yaşayan birçok insan için “din”in, maneviyatı besleyen sosyal bir vasıta olduğu düşüncesi gözlemlenmiştir. Başka bir ifadeyle, insanlığın ana yapısında bulunan maneviyat, dünya çapındaki farklı dinlerin vasıtası ile hayata geçirilmektedir (Özdoğan, 2007, akt., Kızılırmak, 2015: 39).

Din ve maneviyat konusunu özetlemek gerekirse, genel olarak bu kavramlara eşdeğer bir anlam yüklenmiş olsa da artık maneviyatın dinle sınırlandırılmayacak bir olgu olduğu ve dinden bağımsız olabileceği gerçeğini kabul etmek gerekir. Din, maneviyat üreten bir sistemdir ama sadece din maneviyatı oluşturmaz (Mutluer, 2006: 39; Esendir, 2006: 15).

Tablo 2. Din ve maneviyat tanımları için kriterler

<i>Maneviyat için kriterler</i> Kutsal arayışından meydana gelen duygu, düşünce, tecrübe ve davranışlardır. “Arayış” terimi, tespit etme, dile getirme, sürdürme veya dönüştürme girişimlerine karşılık gelmektedir, “Kutsal” terimi ise, kişi yönünden anlaşıldığı haliyle bir ilahi varlık, ilahi nesne, en son ulaşılabilecek gerçeklik veya Yüce Hakikat anlamına gelmektedir. <i>Din için kriterler</i> Kutsal arayışından meydana gelen duygu, düşünce, tecrübe ve davranışlardır. “Arayış” terimi, tespit etme, dile getirme, sürdürme veya dönüştürme girişimlerine tekabül etmektedir. “Kutsal” terimi ise, kişi yönünden anlaşıldığı haliyle bir ilahi varlık, ilahi nesne, en son ulaşılabilecek gerçeklik veya Yüce Hakikat anlamına gelmektedir. VE/VEYA: Kutsal olmayan amaç arayışı (kimlik, aidiyet, anlam, sağlık veya sıhhat gibi) VE: Belli bir grup insandan gelecek onay ve destek arayışının araç ve yöntemleri (örneğin ritüeller veya kurallarla belirlenmiş davranışlar)

Kaynak: Hill vd., 2000/2013: 104; Düzgüner, 2013: 42.

Maneviyat terimi literatürde kimi zaman çelişkili şekillerde kullanılmıştır. Bu konu hakkında görüş bildiren kişilerin şimdiye kadar bu alandaki düşüncelerini nasıl kavramlaştırdıkları çok az sayıda çalışmayla incelenmiştir. Maneviyat genellikle

‘daha yüce bir güçle’ bireysel olan ilişki olarak tanımlanmıştır, verilen bu anlam (çoğu zaman Tanrı ile bir ilişki fakat her zaman değil) ise bu ilişkiden türetilmiştir. Buna karşılık din; kurumsallaşma ve bir toplumla ilgilidir. Dindar olmadan da maneviyat sahibi bir birey olmak mümkündür. Batı kültüründe de daha çok bireysel maneviyat anlayışına doğru bir yönelim olduğu literatürde yerini almıştır. Yeni çağ araştırmalarının bazılarına göre maneviyat daha çok tabiatla ilişkilendirilmiş olup aşkın olanla daha az ilişki içerisinde olmayı ifade etmektedir (Dein, 2006/2014: 741).

Maneviyat daha çok bireysel ve özbelirlenimcidir; din ise bir toplumla alakalı olarak paylaşılan inanç ve ritüelleri içerir. Toplumda bu kimi zaman iç içe geçmiş durumdadır. Hastalar açısından ele alındığında sağlık alanındaki çalışmalara göre dindarlık ve maneviyatın çok fazla örtüşmesinden dolayı hastalar hem kendilerini dindar kabul etmekte hem de manevi yaşantılarının olduğunu düşünmektedirler (Koenig, 2004/2013: 216).

Bakıldığında çoğu zaman maneviyatla din kavramı birlikte kullanılmıştır. Maneviyat kavramı hakkında insanların aklına ilk gelen, insanların bireysel geçmişleri ile manevi tarafları arasındaki ilişkinin doğasını ifade eder. Bu sebeptendir ki dini inancı olan kişiler maneviyatı, Tanrı inancı, Tanrı ile ilişkiler dindarlık ve dini ritüelleri yerine getirmekle birlikte düşünmektedirler. Fakat genel olarak bakıldığında, maneviyatın yalnız dini inanca sahip bireylerde olmadığı, herhangi bir dini inanca sahip olmayan bireylerde de maneviyat duygusunun olduğu gözlemlenmiştir (Kızılırmak, 2015: 41).

Din ve maneviyat kavramları arasındaki ilişkiyle alakalı olarak çalışmalar yapan Zinnbauer ve arkadaşları (1997) yaptıkları araştırmalarla büyük yankı uyandırmıştır. Zinnbauer ve arkadaşları (1997) yaptıkları çalışmada farklı kurum, kilise ve yaş gruplarından sağlık görevlileri ve öğrencileri de kapsayan 11 ayrı örnekleme toplam 112 erkek ve 234 kadın katılımcıyla çalışmışlardır. Katılımcılardan din ve maneviyat tanımlarını kendileri yaparak 5’li derecelendirme ölçeği üzerinde manevi açıdan ne kadar kuvvetli ve dindar olduklarını işaretlemeleri istenmiştir. Bu çalışmalarda kendilerini en iyi ifade eden tanımlardan bir tanesini seçmeleri de istenmiştir. Bu tanımlar aşağıdaki seçeneklerden oluşmuştur:

1. Dindarım ama manevi açıdan kuvvetli değilim. (%4)
2. Manevi açıdan kuvvetliyim ama dindar değilim (%19)
3. Hem dindarım hem manevi açıdan kuvvetliyim (%74)
4. Dindar değilim, manevi açıdan kuvvetli de değilim (%3)

Sonuçlara göre çalışmalara katılanların %93'ü manevi açıdan kuvvetli olduklarını, %78'i ise kendilerini dindar olarak tanımlamışlardır (Zinnbauer vd., 1997: 555; Düzgüner, 2013: 33).

Yapılan çalışmadan da anlaşılacağı üzere; dinler daha çok dogmatik, bir mezhebe bağlı ve dışsal davranışlar (kiliseye gitmek gibi) içerir. Bir birey, bakıldığında dindar olsa bile kutsala ait güçlü bir ilişkisi olmayabilir. Sosyal gereksinimler ve batıl inançlar tarafından harekete geçirilen dini yönelim, bireyin manevi yönü olmadan var olamaz. Maneviyat sağlıklı bir dini davranışın temelini oluşturur. Bireyin aşkın yönüyle iletişimden doğan maneviyat, insan hayatının çeşitli unsurları üzerinde etkili olur. Maneviyat; insanlar arasında fiziksel, duygusal, işlevsel olarak farklılıklar olduğu için kişiden kişiye farklılık gösterir (Kızılırmak, 2015: 40).

Konuyla alakalı olarak verilecek bir örnek konunun kavranması açısından önem taşımaktadır. Yaşadığımız dünyada pek çok insan veya topluluk tek tanrılı dinlere inanmaktadır. Bunlar ister Müslüman ister Hristiyan ya da Yahudi olsun bütün bu dinlerdeki ortak unsur “Tek, Mutlak ve Büyük” olan “Yaradan”dır. İşte bu tek ve ulu olan varlığa inanış ruhsallık yani maneviyattır. Maneviyatın yani ruhsallığın çıkış noktası aynı kaynaktan geldiğine inanılan anlayıştır. Fakat aynı kaynaktan geldiğine inanılan bu anlayış kendi arasında farklılaşarak farklı “din” sistemleri oluşturmuştur. Müslüman olan bireyin ibadet şekli ile Hristiyan bir kişinin ibadet şekli birbirinden farklıdır. Yani bütün dinlerin kendine has ibadet şekilleri, törenleri ve sembolleri vardır. Dinlerin kendi içerisinde ayrıldığı mezhepleri olduğunu da düşündüğümüzde dinler birçok kolu olan nehirlerle benzetilirse, maneviyat din nehirlerinin ulaştığı denizdir denilebilir (Kurtar, 2009: 18).

Zinnbauer ve arkadaşlarının (1997: 555) yaptığı çalışmada katılımcıların dindarlık ve maneviyat kavramlarının kapsadığı alan açısından yaptıkları tanımlar şu bölümlere ayrılmıştır:

1. Maneviyat, dindarlığı da kapsar, dindarlıktan daha geniş bir kavramdır. (%38,8)
2. Dindarlık, maneviyatı da kapsar, maneviyattan daha geniş bir kavramdır. (%10,2)
3. Dindarlık ve maneviyat birbirinden ayrı ve kavramları örtüşmez. (%6,7)
4. Dindarlık ve maneviyat birbiri ile aynı ve kavramları bütünüyle örtüşür. (%2,6)
5. Dindarlık ve maneviyat kavramları örtüşür ama birbiri ile aynı değildir. (%41,7)

Zinnbauer ve arkadaşlarının (1997) yaptığı araştırma alanda dikkat çeken önemli araştırmalardan biridir. Özellikle dörtlü kategori (+ - dindar / + - manevi), bu çalışma ile psikoloji alanında demografik değişkenler olarak gündeme gelmektedir. Maneviyata yönelik ilginin artması, tanımlarını “maneviyatım kuvvetlidir ama dindar değilim” olarak ifade eden bireylerin düşünceleri üzerine kurulmuştur. Böylelikle araştırma maneviyatın dinden daha geniş bir kavram olduğu görüşüne kaynaklık etmiştir (Düzgüner, 2013: 35).

Bir dine inanan kimseler yaşantılarını inandıkları dinin etrafında şekillendirirler. Bireyin dini inancının yaşamındaki etkisi; dini, kendindeki düşüncelerle bütünleştiren kişi tarafından yaşamında dini yerleştirdiği yerle çok ilgilidir. Bir birey yaşam boyu karşılaşılan birçok zorluğu dini inancı sayesinde yenebilmektedir. Bu yüzden din ve maneviyat neredeyse örtüşmektedir (Esendir, 2016: 13).

Bunun yanı sıra dini ritüelleri yerine getirmeyen bir birey de dini değerlere önem veren bir birey olabilir. Dini inanışlarda esas olan manevi kaynak, dinler açısından vazgeçilmezdir. Maneviyat olmazsa din de olmaz. Fakat din, maneviyat için olmazsa olmaz bir unsur değildir. Dinler, geleneksel ve göreceli öğretiler verir. Bütün insanlar dini ritüelleri uygulasin ya da uygulamasin manevi bir niteliğe sahiptirler (Kurtar, 2009: 19).

2.1.3. Maneviyat Kavramı ve Teorik Arka Planı

Maneviyat kavramı din psikolojisi literatüründe çoğunlukla, “kutsal ifade eden her ne ise onu arama esnasında meydana gelen duygu, düşünce ve davranışlar” şeklinde ifade edilmiştir (Hill vd., 2000/2013: 104; Sheep, 2006: 358). Anlatılmak istenen “kutsal” ifadesi, Tanrısal varlık, ilahi nesne, nihai gerçeklik ve nihai hakikattir (Örgev ve Günelan, 2011: 53).

Maneviyat kavramının zaman içerisinde içeriğinin genişlemesi onun dini aşan, ayrı bir olgu olduğunu ortaya çıkarmıştır. Günümüz şartlarında maneviyatın sınırlarının belirsizliğine bir açıklama getirmek adına girişimler yapılmaktadır. Bu bağlamda Cicirelli (2011) maneviyatı dini ve dini olmayan maneviyat şeklinde ikiye ayırmıştır:

1. *Dini Maneviyat*: Dindar olmanın üç temel gerekliliği vardır. Birincisi; Tanrının varlığına olan inanç, ikincisi; Tanrı’yla ahiretin mümkün olmasına olan inanç, üçüncüsü ise, Tanrı ile alaka kurmak için yapılan duanın gücüne olan inançtır. Dinlerin diğer uygulama ve boyutları bu üç temel inançtan sonra gelir. Buradan yola çıkarak maneviyat en güçlü, en bilgili ve en şefkatli olan Tanrı’ya bağlanmayı ifade eder. Dolaylı olarak dini maneviyat, doğaüstü Tanrı’ya onunla yaşayacağı bir ahiret hayatına bağlandığında kişinin deneyimlediği olağan duygusal tecrübenin ötesine uzanan doruk duygusal tecrübedir. Böylece, dini maneviyat tecrübeleri, iman (inanç) kriterine dayanır (Cicirelli, 2011: 5).
2. *Dini Olmayan Maneviyat*: Dini olmayan maneviyat ise bireyin; (a) Kendisinden daha güçlü bulduğu herhangi bir kişi ya da şeyle, (b) Kendisinin ürettiği herhangi bir nesneden daha güzel bir nesneyle, (c) Kendisinin ortaya koyduğu herhangi bir fikirden daha aydınlatıcı bir fikirle karşılaştığında ortaya çıkan ve olağan tecrübenin ötesine uzanan adeta zirvedeki tecrübedir. Dini olmayan maneviyat, bilimsel inanca dayanır (Cicirelli, 2011: 8; Düzgüner, 2013: 50-51).

Kutsal anlayışı hem din düşüncesi hem de maneviyat düşüncesi açısından merkez konumdadır. Bu konuların diğer araştırma konularından farkı kutsala özgü anlayıştır. Kutsal terimi gerek psikolojik gerekse sosyolojik teorilere yerleşmiş bir kavramdır. Örnek vermek gerekirse, Fransız kökenli sosyolog olan Emile Durkheim “Dini

Hayatın İlkel Şekilleri” (1912/2011) adlı eserinde, kutsallığın tüm dini fenomenlerin evrensel bir özelliği olduğunu dile getirmiştir. Ayrıca, toplumun kutsal kavramı gibi kavramların tanımlanmasında yardımının olduğunu ve her toplumun kendi kutsal objelerine sahip olduğunu vurgular. Bu bakış açısıyla, bazı objeler kendisine inanıldığı toplumlar tarafından kutsal sayılır, başka toplumlar için bu objelerin kutsallık değeri olmayabilir. Bu objelerin kutsallığı kendi hizmet ettiği topluma anlam ifade eder. Sözde Budistler ‘Buda’ya ve öğretilerine sığınır, Hristiyanlar, Hz. İsa’ya, İncil’lerine ve kiliseye bağlılık ararlar, Yahudiler, Hz. Musa ve Tevrat’ta belirtilen vatanda bulunmayı kutsal kabul ederler ve Müslümanlar ise Hz. Muhammed’in vahiy yoluyla bildirdiği Kur’an’a itaat ederler (Paden, 1992: 31; Hill vd., 2000/2013: 104). Manevi yaşamı önceleri din düşüncesi içerisinde kabul edersek, E. Durkheim’in bu eseri, din sosyolojisinin ilk klasikleri olarak görülmektedir. Durkheim bu eserinde, insanın kendisi ve dünya hayatı hakkındaki düşüncelerinin kaynağını din olgusunun oluşturduğunu belirtir. Dünya ve Tanrı üzerine görüş sahibi olmayan bir din yoktur. Felsefe, bilim, hukuk, ahlak, iktisat, sanat gibi birçok alan dinden doğmuştur. Çünkü, toplum, dinin özüdür, ruhudur. Din, her çağda toplumsal dayanışmayı güçlendirmek için büyük rol oynamıştır. Onun için toplumlar var oldukça, dinde çeşitli biçimlere bürünerek var olmaya devam edecektir (Bayyığıt, 2013: 19).

2.2. İşyerinde Maneviyat

Bir bireyin hayatını sürdürebilmesi için belli oranda kazanç elde etmesi gerekliliği yadsınamaz. Buna rağmen içinde bulunulan düzen bireyin azami standartta hayatını idame ettirmesini sınırlandırırken, postmodern yaşam bu standartları yükseltmekte ve birey söz konusu standartları yakalama konusunda zorlanmaktadır. Kaldı ki insan gereksinimleri yalnızca ekonomik değildir, insanın içsel ve ruhsal (manevi) gereksinimleri de vardır. Postmodern yaşantının şartlarına yetişebilme uğraşı içerisinde birey söz konusu gereksinimlerini karşılayamamakta veya bazen bu gereksinimlerinin farkında bile olamamaktadır. Yani çoğu zaman insanlar kendi ile yabancılaşmakta, yaşamın anlamını kaybederek insan olmanın önemini hissedemeden sıradan bir insan olarak yaşamını bitirmektedir. İçerisinde bulunulan bu durum iş yaşamında da ortaya çıkmaktadır. İş yaşamında yapılan incelemeler

neticesinde yöneticilerin, liderlerin ve çalışanların ekonomik getirilerden çok daha fazlasını beklediği anlaşılmıştır. Çalışanlar bundan böyle iş yaşamında yaptıkları işle maneviyatlarını ilişkilendirmekte, esin veren, hayatlarına mana katan iş istemektedirler. Konuyla ilgili olarak işletmeler, yöneticiler ve araştırmacıların bu konuya kayıtsız kalması düşünülemez. Böylelikle işyeri maneviyatıyla alakalı olarak birçok çalışma literatüre katılmıştır (Örgev ve Günelan, 2011: 60-61).

Çalışanlardan en fazla verimi almayı amaç edinmiş yönetim sisteminde yönetenlerin çalışanları zorlamayı öngören uygulama yerine işi yapmayı istemelerini sağlayacak yöntemlere geçme çabası sürmektedir. Bu da yöneticileri, hiyerarşinin olmadığı sistemden, katılımcı yönetim esasına dayalı metotlara kadar günümüzde uygulanan usullerin ötesinde yeni yöntem arayışlarına yöneltmiştir. Böylelikle meydana gelen usuller ve geliştirilmeye çalışılan usullerden biri de maneviyatın iş yaşamına uyarlanarak bir yönetim aracı olarak düşünülmesini öngören işyeri maneviyatı kavramı olmuştur (Berzah ve Çakır, 2015: 137).

2.2.1. İşyerinde Maneviyat Kavramı

İşyeri maneviyatı kavramı söz konusu olduğunda bu kavramın işlevini yerine getirebilmesi için şirketlerin rekabet gücü ve mevcut rekabet gücünü yükseltmek amacıyla yöneticilerin uygulaması gereken hususlar üzerinde durulduğu gözlemlenmiştir. İşyeri maneviyatı yaklaşımını savunanların, çalışanlara maneviyatı aşılacak olan kişinin işyerinde yönetici veya işverenin olduğunu, işverenin ya da yöneticinin bir nevi ibadethanede din adamlarının rolüne bürünmesi gerektiğini savundukları gözlemlenmiştir (Berzah ve Çakır, 2015: 141).

Aşkın olanla alakalı olarak tanımlarda genellikle “din” düşüncesi bulunmaktadır. Kişisel algıyla alakalı olan tanımlarda ise fizik dünyasının ötesi olan metafiziksel ilişkilerin varlığı söz konusu olmuştur. Fakat bu algılayış işletme organizasyonları açısından sorun oluşturmaktadır. Bütün varlık üzerinde etkisi olmasına rağmen fiziksel olarak algılanamayan, ölçülemeyen ve bir kalıba sığmayan bir gücün varlığını hatırlatan maneviyat tanımlarının, maddi beklenti içerisinde olan bütün bir iş veya çalışma sonucunda kazanmayı hedeflediği unsurlara bağlı olan işletme

organizasyonu açısından bu kabul edilemez görünmektedir. Nitekim Mitroff ve Denton'ın (1999) işletme yöneticileri ile yaptıkları çalışmada, “din” kavramının iş yeri için uygun bir konu olmadığı buna rağmen “maneviyat” kavramının ise tüm çekincelere rağmen çok uygun ve gerekli bir konu olduğu vurgulanmaktadır (Örgev ve Günelan, 2011: 54).

Konu hakkında Mitroff ve Denton (1999) iş yeri maneviyatını, çalışma hayatında var olan kabul edilmiş değerler toplamı, kişinin iş yaşamı ve özel hayatında nihai hedefini bulma, işle alakalı olan herkes ile güçlü bağlantı sağlama ve bunun yanı sıra kendi inançları ile işyeri arasında uyumlu olabilme olarak tanımlamışlardır (Çakıroğlu vd., 2015: 91).

2.2.2. İşyerinde Maneviyatın Gerekliliği ve Nedenleri

Yaşam koşullarının zorlukları karşısında bireylerin ekonomik gereksinimlerini karşılamak için çalışmak durumunda olduklarını herkes bilmektedir. Bu durumda, çalışma hayatında çalışma alanlarının oldukça hareketli ve yoğun geçtiği düşünüldüğünde, çalışanlar genellikle yorulmakta ve yıpranmaktadır. Bu durumda çalışanlar çalışma hayatının zorluklarında stres hissetmektedir. Bu durumu hafifletmek ve rahatlamak için ise çoğu zaman tatil, kamp, park ve benzeri etkinliklere başvurulsa da bu ve benzeri faaliyetler kısıtlı zaman ve belirli grup insanlara hitap ettiği için pek de yeterli olmaz. Bunun yerine, insanların kendilerini ruhen ve bedenen rahatlatmış hissetmelerinin daha uzun vadedeki çözümü ise bir dine sığınmaları olmaktadır. Bu aşamada dini yaşam tecrübeleri, manevi bir ruh hali içine girmeleri onların maddi hayat meşguliyetlerinden bir nebze uzaklaşarak maneviyatla meşgul olmalarına önayak olmuştur.

Toplumda meydana gelen siyasal, ekonomik, kültürel ve toplumsal gelişmeler insanların mutlu olma durumlarını olumsuz etkilediği için insanlar maneviyat üzerine yönelmişlerdir. Buna dayanarak işyeri maneviyatının gerekliliğini ileri sürenler, insanların bu gibi durumlar karşısında maneviyatı hatırlayıp ona yöneldiklerini savunmuşlardır. Lowder (2005: 4), geçmişte materyalizmin etkisiyle kişilerin, yaşamlarında asıl anlam ve mutluluğa erişme çabalarının bu kavramların dışında yön

bularak gereğinden fazla uğraşta bulunduklarını ileri sürmüştür. Öyle ki yaşamlarında elde etmek istedikleri bütün materyalist unsurlara sahip olanlar hayatlarının anlamına ulaşamamışlardır. Bu akımın getiremediği asıl mutluluk ve asıl olan anlamı keşfetmek gayesiyle fazlaca kişisel ve içe dönük muhasebe uğraşları farklı akımlar oluşturmuştur. Böylelikle kişiler hayatlarında asıl olan anlam ve hedefe ulaşmak için maneviyata yönelmişlerdir (Berzah ve Çakır, 2015: 137-138).

Çalışma hayatının zorlukları düşünüldüğünde stres, kaygı kimi zaman yalnızlık, kimi zaman ise depresyon ve dinlenme ihtiyacı gibi sıkıntılı durumlarla karşılaşılması kaçınılmaz olmaktadır. Dini inançlar, tutum ve davranışları desteklediğinden, tutum-davranış ve tutum-inanç kavramları arasında çoğunlukla bir uyum gözlenmektedir. Tutum-davranış arasındaki bu uyum ise, kişiliğin duygusal, bilişsel, isteksel tarafları arasında denge ve uyuma dikkat çekmektedir (Karaca, 2012: 79). Din ile kaygı ve depresyon arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmalarda dindarlık düzeyi yüksek olan bireylerin kaygı ve korku belirtilerinin daha az gözlemlendiği, depresyon belirtilerinin de daha düşük olduğu ifade edilmiştir (Koenig, McCullough ve Larson 2001: 95; Karaca, 2012: 78-79). Böylece çalışma hayatının zorlukları karşısında karşılaşılması muhtemel olan ve çalışma hayatının olumsuz etkilenmesini kaçınılmaz kılan durumlarda manevi duyguların çalışma hayatı üzerindeki olumlu yansımalarının önemi vurgulanmaktadır. İşyeri maneviyatına konu olan maneviyat anlayışı, her ne kadar dinden bağımsız bir maneviyat anlayışı olarak karşımıza çıksa da dini de içine alan, kişinin manevi doyumunu sağlayan belirlenmiş üst güçle veya duyguyla kurulan bağlantı olarak algılanmaktadır (Baykal, 2018: 14).

Maneviyat; bireyin kendine ve ayrıca etrafındakilere de saadet veren sevgi, merhamet, sabır, hoşgörü, affetme, memnuniyet, sorumluluk duygusu ve uyumluluk gibi bireyin manevi nitelikleriyle alakalıdır. Böylece maneviyatın din için gerekli olduğu sonucu çıkar. Ancak din maneviyat için gerekli değildir. Maneviyat ve din arasındaki unsur fedakârlıktır. Bu bakış açısıyla ele alınan, bireylerin diğer kişilerin inançlarına saygı duyması gerektiğidir (Fry, 2003: 717; Baloğlu ve Karadağ, 2009: 172). Nitekim bu düşünce İslam düşüncesiyle de örtüşmektedir. Konunun İslam'da yerini Büyük İslam Âlim ve Mutasavvıfı Muhammed İhsan Oğuz, Mektuplar adlı kitabında şöyle ifade etmiştir (Oğuz, 1994: 202):

İnsanlar arasında yardımlaşma, merhamet ve şefkat, İlahi bir emirdir. Her emrin yerine getirilmesi, sırf ibadettir. Elbette nafileden büyük ve önemlidir. Sıkıntıda olan bir kimsenin sıkıntısını gidermek ve onun gönlünü hoş etmek kadar büyük bir ibadet ve Allah rızasına erdirecek bir şey olamaz. Bir hastayı şifaya kavuşturmak ve iyileşmesini sağlamak, önemli hizmet ve ibadetlerdendir. Memnuniyet ile çarpan bir kalpten Allah'ın memnuniyet nurları saçılır. İman ehli olan ve olmayan bütün insanlık, bunun içindedir. Gerçi iman ehli olanın, olmayan üzerine üstünlük ve önceliği vardır. Fakat; Allah'ın mutlak anlamda yaratması, besleyip geliştirmesi bunların her birini ve hatta bütün canlıları kapsamaktadır. Çünkü; Allah Teala her şeyin yaratıcı, bütün varlıkların geliştirip gözetenisidir. Kendinden başka yaratan ve geliştirip gözeteni yoktur. Onun için; "Allah'ın emrine boyun eğmek, yarattığına şefkat göstermek" ibadetlerin en büyüğüdür.

Nitekim insan ile Kutsal olan arasındaki ilişkinin devamlılığını ve seviyesini belli bir oranda istikrarlı şekilde tutabilmesi için, insanın yapacaklarından mesul olduğu İslam Dininin kutsal kitabı olan Kur'an-ı Kerim'de belirtildiği gibi insanın yapabileceğinin en iyi biçiminde davranması ve gerisini Kutsal olan Yaradan'a, bırakmasıyla mümkün olur. Böylelikle din, günlük hayatın çalkantı ve karmaşası içerisinde savrulan insana güvenli bir sığınak hükmünde olmaktadır (Karaca, 2012: 83).

Maneviyat kavramı, ister dini argümanları içinde bulundursun ya da bulundurmasın işyerinde uygulanır olmasının çalışanlar ve işyeri için olumlu etkileri bulunmaktadır. Nitekim işyerinde maneviyat görüşünün geliştirilmesiyle işyerinde yüksek verimlilik, çalışanlarda iş doyumu, yüksek ciro oranları, olumlu etik değerler, katılım oranlarının daha iyi olması, yüksek müşteri memnuniyetini de içine alan örgütsel performansla alakalı gelişim elde etmeyi güvence altına alınır (Lowder, 2005: 3). Böylelikle bu görüşü savunanların maneviyata yönelme sebeplerinin çalışanlardan değil de yönetenlerin karar ve uygulamalarından meydana geldiği görülmüştür (Berzah ve Çakır, 2015: 147).

2.2.3. İşyerinde Maneviyat ile İlgili Kavramlar

İşyeri maneviyatı ile alakalı yapılan ilk akademik çalışmalar 1990'lı yılların sonlarında karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde ise ilk çalışma 2009 yılında ortaya konmuştur. Ülkemizde bu konunun henüz yeni yeni çalışıldığı görülmektedir. Sosyal bilim kavramlarının pek çoğunda olduğu gibi işyeri maneviyatının da ölçümlemesiyle ilgili çalışmaların çoğunlukla öncelikli olarak ABD'de yürütüldüğü görülmektedir (Kökalan, 2017: 38).

İşyeri maneviyatı konusu yeni bir konu olmasına rağmen örgütler farkında olmasalar bile örgütsel kültür kurma evresinde yararlandıkları bir konu olduğu görülmüştür. Örgütsel kültür kurma evresinde bu kavramın özellikle düşünülerek kullanılmaya başlanmasıyla kavram dikkat çekmiş ve nihayet kavramı anlama ve ölçme yönünde çalışmalar yapılmıştır. Günümüzde ülkemizde çok yeni olan kavram, Türk bilim insanlarına belirli bir araştırma alanı meydana getirmektedir. Söz konusu alanın açık olmasıyla birlikte, bu alana ilginin artmasına rağmen, işyeri maneviyatı kavramıyla alakalı literatürün eksikliği bilim insanlarının yapmış olduğu çalışmalarda araştırma modellerini kurma esnasında modellerinin teorik altyapısının zayıf olmasını beraberinde getirmektedir (Kökalan, 2017: 38).

Tim Lowder, işyerinde maneviyat konusunun ABD’de son 20 yılın önemli bir konusu haline geldiğini, sebebinin ise, materyalizme zıt olarak kişilerin yaşamlarında asıl olan anlam ve gayeyi bulmak için maneviyata yönelmesi olduğunu belirtmektedir. Lowder, maneviyat ve din kavramlarını birbirinden farklı olarak değerlendirir. O, dinin insanın maneviyat arayışının bir yan dalı olduğunu düşünmektedir. Maneviyatı soyut bir kavram olarak materyalist bakış açısıyla açıklamak kolay değildir ve çoğunlukla din ile alakalıdır. Çoğunlukla dinler insanın manevi bilinçlenme arayışı sonucunda doğmuştur. Söz konusu arayış ile Amerikan işgücünü maddesel ve somut getiriler yerine, işlerindeki asıl anlamı bulmaya güdüleyen aynı arayıştır (Lowder, 2005: 4; Berzah ve Çakır, 2015: 141). Mitroff ve Denton (1999) ise, maneviyat arayışının, çalışma ortamında da gözlemlendiğini ve hızla ilerleme gösterdiğini belirtmiştir (Kurtar, 2009: 25).

İşyeri maneviyatı insanın hayattaki nihai gayesine ulaşma, iş ile ve diğer çalışanlarla beraber güçlü bağlar oluşturma, kurum içinde temel değerler oluşması ve inanışlar arasında bir sistem oluşturma uğraşını ifade eder (Mitroff ve Denton, 1999: 83; Milliman, Czaplewski ve Ferguson, 2003: 427; Çakıroğlu vd., 2015: 91, Kökalan, 2017: 48). Konu ile alakalı olarak işyeri maneviyatının ilgi alanına giren bazı kavramlar üzerinde düşünmek gerekirse, manevi liderlik ve işyeri maneviyatı boyutları üzerine yoğunlaşmak gerekmektedir. Örgüt içerisinde maneviyatın uygulanabilirliği konusunda liderin önemi yadsınamaz. Aynı zamanda işyerinde

maneviyatın uygulanabilirliğinin olması, örgüt içerisindeki liderin çalışanları ortak değerler etrafında birleştirmesine katkı sağlamaktadır.

2.2.3.1. İşyerinde maneviyat ve liderlik

İnsanlar yaşamlarının devamlılığını sağlamak için bazı temel ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır. Bu açıdan maddi ihtiyaçlar olduğu gibi aynı zamanda manevi bazı ihtiyaçlarımızın da karşılanıyor olması gerekmektedir. Bu temel ihtiyaçlardan biri de hiç şüphesiz maneviyat duygusudur (Fry, 2003: 705). Örgüt kültürü içerisinde örgüte bağlılık ve aidiyet duygusunun oluşması açısından maneviyat dikkat çeken bir unsurdur. Fry'ın (2003) görüşüne göre örgütsel bağlılık maneviyat ihtiyacını karşılama yollarından biridir ve manevi liderler kendileri ve izleyenleri için aidiyet duygusuyla birlikte bir bakış açısıyla bu ihtiyaçların karşılanmasını sağlar (Karadağ, 2009: 1362; Fry, 2003: 710).

Son zamanlarda iş hayatında karşımıza çıkan aşırı stres, internet kullanıcılığının artmasıyla meydana gelen elektronikleşme, kapitalizmin insanlararettiği hızlı tüketim, bilgiye ulaşmanın çabuk olduğu halde buna rağmen bireyin kendini yalnız hissetmesi, toplumdan soyutlanma manevi liderliğin çıkmasına ortam hazırlamıştır (Baloğlu ve Karadağ, 2009: 173).

Maneviyatın çalışma hayatına adapte edilmesiyle iş yeri maneviyatı kavramı meydana gelmiştir. “İşyeri maneviyatı” kavramı, manevi liderliğin örgüt kültürü üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. İşyeri maneviyatının asıl amacı, çalışanların inanç, özveri ve aidiyet ihtiyaçlarının iş çevresinde karşılanmasıyla içsel bir güdüleme oluşturmak ve bu sayede örgütsel amaç veya iş performansı seviyesini yükseltmektir. İşyeri maneviyatı, liderlikten de beslenmekte ve örgüt kültürü ile doruk noktasına ulaşmaktadır (Karadağ, 2009: 1361).

Nesnel bir manevi liderlik teorisi, görme, umut/inanç, fedakâr sevgi, işyerinde maneviyat kuramları ve manevi var olmayı içeren içsel bir motivasyon modeli içinde geliştirilmiştir. Manevi liderliğin amacı; strateji, yetkili ekip, bireysel seviyelerde vizyon ve değer uyumu yaratmakla nihayetinde yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ve üretkenlik kazandırmaktır (Fry, 2003: 693).

Liderlik türleri göz önünde bulundurulduğunda, diğer liderlik türleri ile manevi liderliğin en önemli ortak noktaları, bireyle grup arasında meydana gelen denge, bütünlük hissiyatı ve iletişimin en iyi seviyede bulunmasıdır. Kişi, mutlak surette bir grup içerisinde kendini gerçekleştirebilir, kendini güvende hissedebilir ve kişisel farklılıklarını gün yüzüne çıkarabilir. Grupta bulunan bütün kişiler kutsaldır ve kişiler her ne iş yapıyorlarsa yapsınlar yapılan iş fark oluşturur (Baloğlu ve Karadağ, 2009: 173). İşyeri maneviyatının gelişmesiyle çalışanlar üzerindeki etkisi söz konusu olduğunda, örgütün yönetsel gücünü artırdığı, liderlik ve örgütsel rekabet yeteneğini güçlendirdiği gözlenmektedir (Mitroff ve Denton, 1999; Çakıroğlu vd., 2015: 91).

Manevi liderlik misyonuna sahip kişilerin vazifesi, farklı düşüncelere açık örgüt veya toplum oluşturmak, bireylere çağrıda bulunmak (calling), aidiyet hissi uyandırmak (membership) ve takdir edilerek bireyin verimlilik seviyesini yükseltmektir (Fry, 2003: 693; Kurtar, 2009: 24). Manevi lider işyerinde herhangi bir dini ibadet veya manevi uygulamanın daha belirginleştirilmesiyle çıkabilecek negatif durumlar oluşturmaktan kaçınmalıdır. Lider sadece kendi inanış tarzını ön plana çıkarıp diğerlerinin inanış tarzlarını göz ardı ederse işyerinde negatif bir durum oluşur. Bir liderin manevi olarak yapması gereken, inanış tarzlarını hoşgörü ile karşılayarak çalışanlar için uygulamada özgürlük sağlamasıdır. Çalışanların her biri kendi manevi görüşünü seçmiş olabilir, onlar için güvenli bir ortam lider tarafından oluşturulmalıdır. Bunlar hangi dini inanış olursa olsun çalışanlar kendi dini inanış şeklini ve manevi ihtiyaçlarını karşılıyor olmalıdır. Burada önem arz eden çalışanın hangi dini inanışa sahip olursa olsun çalıştığı işyerinde manevi ihtiyaçlarını karşılayabiliyor olmasıdır (Baloğlu ve Karadağ, 2009: 176).

Ruhsal yani manevi liderlik anlayışına göre, manevi işyerlerinde kişilerin yapmış olduğu işler kişilerin motivasyon kaynaklarıdır. Manevi lider tutum ve davranışında olan liderler, bir yandan çalışanların motive olmalarını sağlarken, diğer yandan kendilerini de motive ederek, çalışanların geliştirici ve dönüştürücü özelliklere sahip olmasını, böylelikle örgütlerin daha iyi performans göstermesini sağlarlar (Kurtar, 2009: 34). İşyeri maneviyatına yönelik gelişmeler, performans ve verimlilik gibi pozitif sonuçların yanı sıra, liderlerin şirketlerinde geleceğe yönelik pozisyonlarındaki iyileştirme ve geliştirme alanında önemli yetkiler sağlar (Berzah

ve Çakır, 2015: 145). Nitekim çalışanlar açısından maneviyat konusu düşünüldüğünde Fry (2003), maneviyatın uygulamada kullanılabildiği çalışma ortamlarında çalışanlar manevi ihtiyaçlarını özgürce karşılayabilmesinden ötürü daha verimli olduklarını, çalışma ortamının etik bir atmosferde olmasıyla çalışanların işlerini yaparken daha istekli ve içten olduğunu bunun daha doğal bir sonuç olduğunu savunmuştur (Eisler ve Montouori, 2003, akt., Fry, 2003: 703).

2.2.3.2. İşyerinde maneviyat ve örgüt kültürü

İşyeri maneviyatından söz edebilmek için, konuya müsait olan örgüt ortamının hali hazırda bulunmasıyla birlikte, örgütsel yapı içerisinde yüce, insanların kutsal kabul ettiği değerleri de içine alan bir kavram olduğu gözlenmektedir. İşyeri maneviyatı, çalışanların çalışma hayatlarındaki soyut yönlerini anlamlandıran bir gerçekliktir (Ashmos ve Duchon, 2000, 185, akt., Çakıroğlu vd., 2015: 92). Bu anlayışla, işyeri maneviyatı, çalışanların iş süreçleri boyunca aşkınlık deneyimini teşvik eden, diğerlerine bütünlük duygusu kazandıracak şekilde başkalarına bağlı olma duygusunu kolaylaştıran, örgütsel kültürde kanıtlanmış kurumsal değerlerin bir çerçevesidir (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003: 13).

İşyeri maneviyatı tanımı yapılırken, bireysel, grup ve örgüt bazında farklı yapılarda incelenebilir. Bireysel aşamada maneviyat; yapılan işin anlamlılığı şeklinde ifade edilirken, grup aşamasında; grup bilincinde olmak ve aidiyet hissine sahip olmak, örgüt aşamasında ise örgüt değerleri ile uyum içerisinde çalışabilmek, örgütün vizyon ve misyonunun benimsenmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Milliman, Czaplewski ve Ferguson, 2003: 428).

İşyerinde maneviyat örgüt kültürünü pozitif yönde etkilemekte ve örgüt kültürünü kuvvetlendirmektedir. Çalışanların kendilerini daha iyi ifade ederek yapabileceklerini çalışma ortamında daha iyi göstermelerini sağlamakta, çalışanların devamlı öğrenme ve gelişim göstererek, liderlerin liderlik özelliklerinin ortaya çıkmasını desteklemektedir. Böylece çalışanların çabalarına önem verilerek takdir edilmelerinin bu alanın gelişmesinde etkisi bulunmaktadır (Ünal ve Turgut, 2015: 86).

2.2.4. İşyerinde Maneviyatın Boyutları

Maneviyat konusu işyeri ile ilişkilendirildiğinde; maneviyat kavramının ölçülememe, algılanamama ve belli bir kalıba konamama özelliklerinden dolayı işyeri maneviyatı boyutlandırılarak tanımlanmaya çalışılmıştır. İşyeri maneviyatı boyutları üzerine de kavramda olduğu gibi bir görüş birliği oluşturulamamıştır. Ancak bazı yazarların üzerinde durduğu bazı ortak boyutlardan da söz edilmektedir.

Kinjerski ve Skrypnek (2006) işyerinde maneviyat konusunu bilişsel, kişisel, manevi ve gizemli hususiyetleri bulunan özellikteki durum olarak ifade etmişlerdir. Konu dört alt boyutta ele alınmıştır. Birinci boyut olan işe tutkunluk, bu kavramın bilişsel özelliğini oluşturur. İşe tutkunluk kişinin iyi oluş halini, manevi bir hedefi olan işe sahip olma duygusunu, bireyin inancı ile işi arasındaki uyumu ve kişiye özgü olma duygusunu içerir. Topluluk hissiyatı boyutu ise, işyerinde maneviyat kavramının kişisel ilişkilere bağlı bölümünü ifade eder, kişinin diğerleri ile paylaştığı ortak gaye ve bağlılık duygusunu oluşturur. Manevi bağ boyutu kişinin kendinden daha büyük, ulu bir güce bağlılık duygusudur. Dördüncü olarak gizemli deneyim boyutu ise, pozitif enerji, canlılık hali, mükemmellik duygusu, tamamıyla zevk ve kendinden geçme hali olarak ifade edilmektedir (Ünal ve Turgut, 2015: 86).

İşyerinde maneviyat konusunda görüş bildirenler konu hakkında farklı boyutların olduğundan söz etmişlerdir. Milliman, Czaplewski ve Ferguson yapmış oldukları çalışmada işyeri maneviyatını üç boyut olarak ifade etmişlerdir. Bu boyutlar; anlamlı iş, topluluk duygusu, örgütsel değerlerle uyum içerisinde olma olarak ifade edilmiştir. Ayrıca çalışmada işyeri maneviyatını beş boyutla ilişkilendirmişlerdir. Bunlar; örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, içsel iş tatmini, işe dâhiliyet ve organizasyonel tabanlı benlik saygısı boyutlarıdır (Milliman, Czaplewski ve Ferguson, 2003: 430).

Maneviyat konusunun işyeri ortamı düşünüldüğünde, örgüt açısından değerlendirilmesi hakkında literatürde çok fazla çalışma bulunmadığından Türkçe yapılan çalışmalar kısıtlı bir yazından oluşmaktadır. Konuyla ilgili olarak Kinjerski ve Skrypnek'in (2006) yapmış olduğu çalışma ele alınmıştır. Mevcut çalışmada bir

ölçeklendirme çalışması yapılmış ve dört boyutlu kavramlaştırma (işe tutkunluk, topluluk hissiyatı, manevi bağ boyutu, gizemli deneyim boyutu) ile maneviyatın örgüt kültürü üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda yardımlaşmanın ve desteğin ön planda olduğu kurumlarda çalışan akademisyenlerin, bireyler arasında olumlu ilişki deneyimleri, manevi ve gizemli hisler duymaları gibi kazanımlarının, rekabetin ön planda olduğu kurumlarda çalışan akademisyenlere göre daha fazla görüldüğü belirtilmiştir (Ünal ve Turgut, 2015: 90).

2.2.5. İşyerinde Maneviyat ile İlgili Eleştiriler

İşyeri maneviyatıyla ilgili olarak Türkiye’de yapılan çalışmalar incelendiğinde yapılan çalışmaların Batıda yapılan çalışmalara göre çok yeni olduğu söylenebilir. Batı dünyası maneviyat kavramını yıllar öncesinden bu yana her boyutuyla inceleyip, işyerinin verimliliği ve huzurunun üst seviyelere taşınabilmesini araştırmalara konu yaparken, Türk bilim alan yazınında bu konunun incelenmesi çok sınırlı kalmıştır.

İşyeri maneviyatı konusu ülkemiz literatüründe yeni yeni yer bulmaktadır. Kültürel değişimlerin de konu üzerinde etkileri olduğu düşünüldüğünde içinde bulunulan kültüre uyarlanması önem arz etmektedir. İşyeri maneviyatı kavram olarak kültürel değişimden çok etkilenebilir. Bu nedenle kültüre uyarlanmış ölçeklerle incelenmelidir (Kökalan, 2017: 48). Kültüre uyarlanmış ölçekler dahilinde yapılan çalışmalar konunun daha uygulanabilir olmasını sağlaması açısından önemlidir.

Diğer taraftan Batı literatüründe konuyla ilgili teorik ve ampirik birçok çalışma bulunmaktadır. Konuyla alakalı olarak işçi, işveren, örgüt, örgütte etik durumların yerleşmesi, performansın bireysel ve örgüt açısından incelenmesi gibi pek çok yönüyle araştırılmış hem teorik hem de ampirik açıdan pek çok bilimsel çalışma yapılmıştır. Türkiye’de ise maneviyat kavramı akademik çalışmalar içerisinde işyeri maneviyatı kapsamında sınırlı kalması dolayısıyla öncelikle yabancı kaynaklardan yararlanılmıştır. Konunun Türkçe kaynaklarda kısıtlı yer bulması ve konu hakkında Türkçe literatürde boşluğun olması konunun özgünlüğüne değer kazandırmaktadır.

Maneviyat sözcüğünün İngilizce dilinde karşılık gelen spirituality sözcüğü, spirit (ruh) kökünden türemektedir. Bu da maneviyat kelimesinin doğrudan ruh ifadesiyle

ilgili olduğunu gösterir. Fakat pozitivist bilim, doğal olarak metafizik bir kavram olan ruhun varlığı konusunda kararsızdır. Pozitif yaklaşımda ruhun varlığı veya yokluğu hususunda açıkca bir neticeye varılamamış olsa da sosyal bilim alanındaki ilerlemeler sonucunda pozitivist bilim adamlarına, ruhun varlığını kabul ettirmişlerdir. Böylece işyeri maneviyatı konusunda literatürde etik açıdan ve ölçme değerlendirme usulleriyle ilgili eleştiriler söz konusu olmuştur (Örgev ve Günalan, 2011: 56).

Maneviyat görüşünün eleştirilerine bakıldığında şu başlıklar dikkat çekmektedir (Hökelekli vd., 2012: 39):

1. Bireysel maneviyat düşüncesi manevi hususlarda araştırıp ilgilenen büyük dini kurumların ve geleneklerin varlığını göz ardı ederek, tek başvuru unsur olarak insanın kendi iç dünyasını esas almaktadır.
2. Dini uygulamalardan ziyade daha çok duygusal coşkunluk ve haz duygusu dikkate alındığından Allah’a yakın olma isteği kişinin davranışlarında bazı belirsizlik, boşluk, sapkınlık ve kuralsızlığa sebep olabilir.
3. Maneviyata dayalı düşünceler her ne kadar felsefi içerikli doruk deneyimler ve manevi arayışları içermiş olsa da bireysel değerlere sahip kişilerin bu konuda çok fazla iletişimde bulunmadıklarından kutsal olan dogmatik bir çekirdek olmaksızın fonksiyonel maneviyat düşüncesi yüzeysel ve akıcı olmaktadır.
4. Hiçbir ayırım yapmaksızın her türlü maneviyat düşüncesinin “iyi” olarak kabul edilmesi, manevi açıdan uzmanlaşmış kurumları göz ardı ederek bireyin kendi düşüncesiyle Allah’a yakınlık hasıl etmek için farklı birçok davranış ve mücadeleler ortaya çıkarabileceğinden manevi yaşamın yıkıcı yönünün de bulunabileceği belirtilebilir.

Maneviyat konusuna başka bir eleştiri de maneviyat kavramının farklı içsel anlayışlardan ötürü evrensellik problemi oluşturmasıdır. Kimine göre dinsel bazı duyguları ihtiva eden maneviyat duygusu, Duchon ve Plowman’ın (2005) görüşüne göre maneviyatın ne belli bir din ile ne de belli bir inanç sistemi ile alakalı olmaması, dolayısıyla maneviyatta herhangi bir psikolojik empoze bulunmamaktadır (Baykal, 2018: 16).

İşyeri ve maneviyat kavramları bir arada düşünüldüğünde, işyerini çalışan açısından düşmanca bir ortamdan bireyin gelişimini sağlayan bir ortama çevirebilme olarak ele alınsa da bu konuda bazı etik problem ve ikilemler oluşmaktadır (Sheep, 2006: 357).

Konu hakkında yapılan çalışmalarda varılmak istenen netice konusunda da eleştiriler yapılmıştır. Bu eleştirilerin odak noktası, insanın fiziksel özelliklerinden örgüt içerisinde hali hazırda faydalanıyorken, aynı zamanda insanın özünde olan, ölçüleri belli olmayan gücünün rekabet avantajı açısından ölçülemeyecek bir öge olması ve yapılan çalışmaları bunun üzerine yöneltmenin etik olmayacağı şeklindeki düşünce olarak belirtilebilir (Örgev ve Günelan, 2011: 61).

İşletmeler söz konusu olduğunda kişilerin değişik yaşam bakış açılarından bazı problemler oluşmaktadır. İşyeri maneviyatının boyutlarından olan bireysel farklılıklar grup içerisinde ve gruplar arasında örgütsel olarak ikilemlere neden olmaktadır. Örneğin bir çalışan, manevi olarak işyeri ile güçlü bir uyum içerisinde olursa, çalışanın işletme içerisinde sözlü veya davranışsal yapacağı her söylem ve davranış, işyerindeki diğer görüş ve inançtaki kişilerce yadırganabilmektedir. Bunun sonucunda işletme yönetimi çalışanlara davranış açısından ikilem içerisine girebilmektedir (Sheep, 2006: 361; Örgev ve Günelan, 2011: 58).

İşyeri maneviyatı konusu ciddi bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple çok yönlü olarak üzerinde durulmalıdır. İşyeri maneviyatının etikliğinin tartışma konusu olması öncesinde, işyeri maneviyatının örgüt için amaç mı, yoksa araç mı olduğu konusunun belirlenmesi gerekmektedir (Kökalan, 2017: 49). İşyerinde maneviyat konusu hakkında ana eleştiriler, işyeri maneviyatı araştırmalarının amacı ile alakalıdır (Örgev ve Günelan, 2011: 56).

İşyeri maneviyatıyla alakalı olarak literatürde işyeri maneviyatının ölçülmesiyle alakalı eleştiriler de bulunmaktadır. Konuyla ilgili araştırmalarda uluslararası literatürde artış görülmesine karşın, deneysel çalışmalarla pek fazla karşılaşmamaktadır. Maneviyat insan için asıl ve önemli bir konu olmasına rağmen, önemli sistem uygulamalarının olamamasının birçok nedeni olabilir. Bu nedenlerin

en mühim olanlarından biri maneviyatın ölçümüyle ilgili olan literatürdeki önemli düşünce farklılıklarıdır (Örgev ve Günalan, 2011: 59).

2.2.6. İşyerinde Maneviyatın Çıktıları

İş dünyasının acımasız rekabet şartları altında hayatta kalma mücadelesindeki işletmelerde, çalışma hayatı içinde yer alan çalışanlar, ağırlaşan şartlar karşısında ahlaki değerlerden de gün geçtikçe uzaklaşmaktadırlar. Bu durum işletmelerin vicdani unsurlarını köreltmektedir. Oysaki maneviyat açısından bakıldığında, “Kutsal” olana atıfta bulunularak dini inançlar ve dini öğretiler temel alındığında, kişinin dünya hayatının yanında ahiret hayatının da kazanılabileceği İslam dini öğretilerinde karşımıza çıkmaktadır. Konu hakkında Kur’an-ı Kerim’de Kasas Suresi 77. Ayet mealinde şöyle tavsiye edilmektedir (Karaman vd., 2011: 384): *“Allah’ın sana verdiğinden (onun yolunda harcayarak) ahiret yurdunu iste; ama dünyadan da nasibini unutma. Allah sana ihsan ettiği gibi, sen de (insanlara) iyilik et. Yeryüzünde bozgunculuğu arzulama. Şüphesiz ki Allah, bozguncuları sevmez.”*

Buradan İslam Dini’nin çalışmaya ne kadar önem verdiği görülebilmektedir. Bununla birlikte daha birçok ayette dünya hayatının kazanılması ve aynı zamanda ahiret hayatından da nasibin olduğu vurgusunun yapılmasıyla, insanın hayatının sadece bu dünya hayatından ibaret olmadığını anlatan, “ahiret” olarak nitelendirilen ölümden sonra olan hayatın da varlığı hatırlatılmaktadır. Üstelik bu ölüm sonrası hayatın sonsuz bir yaşam olduğu vurgulanmaktadır. Bu sebeple aslında insanın hayatında yapacağı her işin ve davranışın yalnız bu dünyadaki değil ahiret hayatında da karşısına çıkacak olması düşüncesi, insanın bütün işlerine yani hayatının bütününe sirayet etmektedir.

Yaşamını bu doğrultuda şekillendiren bir birey için, görevine sadakat, hakikat, adalet, şefkat, hürmet, yardımlaşma gibi ahlaki değerler yalnızca sosyal uyum ve topluma kabul bakış açısıyla değil, kutsal otoriteye uygunluk ve ahiret saadeti açısından da düşünüldüğünde büyük öneme sahiptir. Manevi yönelimli insan toplumca iyi olanı yapmaya çalışmakla birlikte aynı zamanda sevap alma düşüncesiyle de davranmaktadır. Bu nedenle manevi yönelimli insanın sosyal ahlak

kurallarını yerine getirme açısından daha duyarlı bir uğraşta olduğu sonucuna ulaşılabilir. Başkasının hakkını aldığı kul hakkına girmesi halinde bunun sonucu olarak ilahi cezalandırmaya uğrayarak ahirette de cezalandırılacağına iman eden birey, diğer kişilerin hakkına daha çok itina etmekte ve toplumsal kurallara daha fazla uyum göstererek haksızlık yapmaktan sakınmaktadır.

Nitekim kanunlar insanı, başkalarının bulunmadığı ortamlarda, kontrol altında tutma gücüne sahip değildir. Dini inanç ve öğretiler ise insanların vicdanlarında doğruyu ve iyi olanı yapma konusunda kanunların yetersiz kaldığı noktada insanlar üzerinde etkiye sahip olmakta ve sosyal düzen ve toplumsal barışı oluşturabilmek için katkıda bulunmaktadır. Örnek olarak; İslam Dini kutsal kitabı Kur'an-ı Kerim'de Nahl Suresi 90. Ayet mealinde (Karaman vd., 2011: 261) şöyle buyurulmaktadır: *“Muhakkak ki Allah, adaleti, iyiliği, akrabaya yardım etmeyi emreder; çirkin işleri, fenalık ve azgınlığı da yasaklar. O, düşünüp tutasınız diye size öğüt veriyor.”*

Ayetten de anlaşılacağı üzere İslam Dini'ne inanan bir birey için 'Yaradan' adaleti, iyilik yapmayı, yakınları koruyup gözetmeyi emrederken ayrıca kötülük yapmayı, kötülüğü yaygınlaştırmayı ve azgınlık yapmayı yasaklamıştır. Nitekim Al-i İmran Suresi 114. Ayet mealinde (Karaman vd., 2011: 61) şöyle ifade edilmiştir: *“Onlar, Allah'a ve ahiret gününe inanırlar; iyiliği emreder, kötülükten menederler; hayırlı işlere koşuşurlar.”* Söz konusu ayet mealinde de diğer insanlara karşı iyi olmanın ve fenalıklardan da sakınmanın önemi üzerinde durulmuştur (Karaca, 2012: 86).

İşyeri maneviyatı ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; işe anlam yükleme, performans, iş tatmini, iş ile özdeşleşme ve örgütsel bağlılıkla aralarındaki ilişkiyi ifade eden çalışmalar gözlemlenmiştir. Örneğin; işyeri maneviyatı ile ilgili ilk yapılan araştırmalardan biri olan Mitroff ve Denton'un (1999) Amerika'da yapmış olduğu araştırmalarda, üst düzey şirket yöneticileri ile görüşülmüş, neticede bireysel maneviyat düzeyi yüksek olan yöneticilerin, örgütlerin geleceğine olan güven duygularının daha yüksek olduğu, işlerine daha bağlı, daha etik ve ahlaki oldukları, işlerine daha fazla anlam, önem ve değer yükledikleri, işlerine duydukları memnuniyetin daha fazla olduğu ve işlerinde daha basiretli ve yaratıcı oldukları gözlemlenmiştir (Baykal, 2018: 15).

Gall ve arkadaşları (2005) da konu ile alakalı olarak, yaşam şartlarıyla mücadele etmede dini öğelerin ve maneviyat duygusunun başa çıkmadaki etkilerini ortaya koymuşlardır. Söz konusu maneviyat, kişinin davranış tarzındaki inanç ve deneyimlerini meydana çıkaran, pek çok yapıyı beraberinde bulunduran bir kavram olarak karşımıza çıkar. Manevi etkenler, tesir etme, değer verme, üstesinden gelme (örnek olarak, dua ve ritüellerden faydalanma), sorunları çözme ile stres faktörlerinin etkisine vasıta olmakta ve karşılaşılan duruma bir mana yüklemektedir. Bu kavramlar etkin bir şekilde etkileşim halindedirler ve stres faktörleri ile oluşabilecek psikolojik reaksiyonlar arasında vasıta olmaktadır. Hayatta başa gelebilecek stresli bir durum akabinde bir anlamlandırma becerisi, başarılı bir uyum sağlama ve iyi oluşu meydana getirebilir. Oysaki sonuç olarak anlamlandırmada yetersizlik, etkili başa çıkma davranışlarının engellenmesi ve eylemsizlikle karşılaşılabilir (Dein, 2006/2014: 745).

2.2.6.1. Bireysel açıdan

Maneviyat duygusunun, dini de içine alan bir kavram olduğu düşünüldüğünde, din olgusunun ve inançların, insanların yaşadığı güçlükler karşısında mücadelesi, yaşadığı çevreye uyum sağlaması hakkında önemli bir dayanak olduğu söylenebilir. Bu noktada dinsel inanın, kişinin ferdî potansiyellerini kullanmasına yardımcı olduğu yani kendini geliştirmesi hususunda faydalı olduğu, böylelikle karşılaştığı güçlüklerle mücadelede uygun yöntemlerle çözüm bulduğu söylenebilir.

Toplumsal psikoloji ve ferdi gelişim yönüyle maneviyat, bireyin zorluklar karşısında dayanması ve yüksek moral gücüne sahip olmasıdır. Böylece bireyin maneviyatının kuvvetli olması, o kişinin gayba inancının kuvvetli olması anlamına gelir. Kişinin zorluklara dayanma gücü veya moral gücünün imanla alakası burada meydana çıkar (Başar, 2007: 630). Maneviyat, insanın ötesinde aşkın olana bağlanmak için kişiye imkân tanır, yaşamı anlamlandırır, umut etme, sevme, affedebilme gibi davranışlarımızı geliştirmemizi sağlar (Kurtar, 2009: 19).

Manevi açıdan kuvvetli kişiler, akli olarak uyanık, atılgan ve buluşçu olurlar. Maneviyat duygusu kişiyi, devamlı çalışan, enerjik, dayanıklı bir zekâ sahibi yapar. Bütün aldanmalardan kurtarır. Yüksek maneviyat bireyleri, iman sahibi, enerji dolu,

faal, kuvvetli, azimkâr, kararlı, iddialı, mücadeleci, karşılaştığı tüm engellerin yılmadan üstesinden gelebilmek için yaşamın bütün koşullarıyla savaşıyor, görüş açısı geniş, koruyucu, affedici ve sevgi dolu yapar (Başar, 2007: 630).

2.2.6.2. Örgütsel açıdan

Manevi değerler toplumsal beraberliğin önemli kaynaklarından. Dini öğretiler toplumsal beceri, toplumun faydasına yapılan davranışları destekleme, aile içi uyum ve yardımlaşma gibi değerler vasıtasıyla pozitif davranışları destekleyerek sosyal bütünleşme ve toplumsal barışa katkıda bulunmaktadır (Karaca, 2012: 86).

Belli bir kültüre sahip kurumlarda sosyal ve manevi değerleri olan işletmelerin kendine has oluşmuş etik kurallarının olması, çalışanlar ve çalışma ortamı açısından faydalı olmuştur. Çalıştığı ortamda bir personelin kendi inançları doğrultusunda yaşayabiliyor olması çalışanın işyeri için sorumluluk duygusuyla sadakat göstermesi gerektiğinin farkında olmasını gerektirir. Manevi olarak kendini geliştirmiş bir çalışan, kendi şahsi menfaat ve bencilliklerinin ötesinde yaptığı işi, çalıştığı ortamı yüce bir amaç olarak düşündüğü için yaptığı işe daha çok anlam yüklemektedir. Bu durumda manevi bir çalışma atmosferi içerisinde bulunan bir birey, bulunduğu ortamdaki farklılıklar karşısında daha birleştirici olmakta örgütün amaçları doğrultusunda daha sorumluluk bilinciyle davranmaktadır. Maneviyat duygusuna sahip inançlı bir çalışan, manevi değerlerini çalışma ortamına uyarlayarak, örgüt kültürüne katkı sağlamaktadır (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003: 15).

İşyerinde maneviyat hakkında Lowder (2005: 11), örgüt kültürüne etkisini maddi temellere dayandırarak açıklamış ve pek çok araştırmacının, şirketin gelişmesi için işyeri maneviyatının düşük maliyetlerle gerçekleştirilebileceğini savunduğunu gözlemlemiştir. Kısaca, globalleşen rekabetçi iş dünyasında, çalışan bireyin yükseltilmiş manevi anlayışı ve işyeri maneviyatını içine alan örgütsel kültür, yönetimin kararlarındaki maneviyata yönelik değişimle iş ortamının şekillenmesi için bir seçenektir. Tüm özellikleri içinde barındıran bir manevi örgüt, ferdi gelişime yoğunlaşma, güven, saygı, hümanist çalışma biçimleri, çalışanın söylemlerine hoşgörüyü içeren özellik ve karakterlere sahiptir (Berzah ve Çakır, 2015: 145).

İşyeri maneviyatı ile ilgili olarak literatürde örgütsel faktörlerin üzerindeki etkilerini ifade eden çalışmalar mevcuttur. Çalışmaların genel neticesi sonucunda, işyeri maneviyatının örgütsel unsurlar üzerinde olumlu ve anlamlı etkileri olduğu belirtilmiştir (Kinjerski ve Skrypnik, 2006; Mitroff ve Denton, 1999; Örgen ve Günel, 2011; Kökalan, 2017).

2.3. Psikolojik Sermaye

Oluşma sebebi mal ve/veya hizmet üretmek olan örgütlerin belirledikleri amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmeleri insan ögesinin bedensel ve de fikri anlamda iştirakini gerektirmektedir. İnsan ihtiyaçlarını karşılamak için kurulan yani varoluş sebebi insan olan örgütler rekabet avantajlarını çoğaltmak için çalışanlarına daha çok önem vermeye başlamışlar ve mevcut durumlarını iyileştirme yöntemleri uygulamaya çalışmışlardır. Genel yaşamdan beklentiler hususunda çalışma hayatının insan için ifade ettiği önemin artmasıyla iş ortamı, bireyler açısından kendini geliştirme ve gerçekleştirme aracı olarak önemli bir sosyal çevre şeklinde düşünülmektedir. Ekonomik, sosyal ve kültürel hedefleri olan bütün çalışma alanlarında, işletmeyi hedeflere ulaştırma aşamasında olan yönetsel etkinlikler işletmenin başarısını belirler. Yönetsel faaliyetlerin çoğaltılmasının başlıca şartı ise, belirlenen hedeflere ulaşabilmek için insan gücünü harekete geçirebilme ve bu güçten çokça verim elde etmektir (Eren, 2001; Keleş, 2014: 345).

Küresel iş ortamında rekabet düzeyi giderek artmakta, teknolojik değişim ve gelişimlere ulaşabilmek kaçınılmaz olmakta, siyasal ve toplumsal gelişmeler çalışma yaşamına yansımakta, bununla birlikte işletmelerde küçülme ve kademe azaltma gibi uygulamalarla bireylerin kişisel ve çalışma hayatlarındaki baskı artmaktadır. Bu gibi durumlarla insanların psikolojik açıdan etkilenmemeleri kaçınılmaz hale gelmektedir. Böylelikle insanlar işlerini kaybetme korkusu, tatmin olamama, mutsuz olma, performans yetersizliği, sadakat yoksunluğu, çalışma yaşamıyla özel yaşam arasında çelişki gibi olumsuzluklar yaşayabilmekte ve bunun sonucu olarak verimin düşmesine neden olabilmektedir. Çalışanlardan daha fazla verim alabilmek, işletmelerin rakipleri arasında üstünlük sağlamak ve insan kaynaklarını daha etkin yönetmek hususunda farklı yollar arayışları sonucunda, çalışanların kendinde

bulunan mevcut sermaye çeşitleri üzerine bazı incelemelerde bulunulmuştur. Bu çalışmalarda çoğunlukla insan ve sosyal sermaye konuları ele alınmaktadır. Çoğunlukla Amerika’da olmak üzere, son yıllarda yapılmış olan araştırmalarda, çalışanların olumlu yaklaşımla değerlendirilmesi gerektiği fikrinden yola çıkılarak “pozitif psikolojik sermaye” kavramı söz konusu olmuştur (Akçay, 2011/2012: 124).

2.3.1. Pozitif Psikoloji ve Örgütsel Boyutu

Pozitif psikoloji, önceleri psikoloji alanında olan daha çok zihinsel rahatsızlıkların teşhis ve tedavisinde uygulanması şeklindeki yöntemlerden farklı olarak, insan zekasının ve yeteneklerinin bulunup geliştirilmesi veya normal hayatın daha arzu edilebilir hale getirilmesi ile ilgili yöntemlerle ilgilenmektedir (Compton, 2005: 5). Böylelikle pozitif psikoloji hayatta nelerin yanlış olduğuna değil nelerin doğru olduğuna odaklanmaktadır.

Uzun yıllar süresince psikolojinin kişilerin zihinsel rahatsızlıklarının iyileştirilmesi amacıyla hareket etmesine rağmen son yıllarda iyileştirmekten ziyade psikolojinin güçlendirilmesi ve dayanıklılığının artırılmasıyla rahatsızlıkların önlenmesi gibi pozitif psikoloji yöntemleri uygulanmaya başlanmıştır. Buradan yola çıkılarak yapılan uygulamaların duygu durumunda meydana gelebilecek sıkıntıların oluşturabileceği sıkıntıların daha başlamadan önlenebileceğinin üzerinde duran Seligman, bu uygulamalarla meydana gelebilecek iki durumdan bahsetmiştir. Bunlardan ilki, zihinsel sağlığın insan vücudu üzerindeki etkileri düşünüldüğünde, pozitif psikoloji uygulamalarının bireylerin fizyolojik olarak da sağlıklı hissetmelerini sağlayabilmesidir. Ayrıca, pozitif psikoloji alanı ve uygulamaları, bireyi daha güçlü ve üretken hale getirmek ve böylelikle yüksek insan potansiyeline ulaştırmak şeklinde psikolojinin iki önemli amacına vurgu yapmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 8).

Örgütsel bağlamda, örgüt ve davranış bilimi teorisyenleri, insan potansiyelini pozitif psikoloji akımından hareketle açıklamaya başlamışlardır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 10; Luthans vd., 2007: 542; Luthans ve Youssef, 2007: 326). Böylelikle Pozitif Örgütsel Bilim ve Pozitif Örgütsel Davranış olarak iki akım

oluşturmuştur. Pozitif Örgütsel Bilim ve Pozitif Örgütsel Davranış akımları her ne kadar birbirini tamamlayan iki olguysa da farklılıkları bulunmaktadır. Pozitif Örgütsel Bilim, olumsuz şartlar ve kriz koşullarında örgütün devamlılığının sağlanması için pozitif özelliklerinin vurgulanmasını öngörür. Pozitif Örgütsel Davranış da çalışma yaşamının gelişmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve faal olarak yönetilebilen olumlu insan kaynaklarının güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleri üzerinde yapılan çalışma ve uygulamalar şeklinde belirtilir (Luthans, 2002a: 59; Luthans, 2002b: 698).

Martin Seligman ilk kez 1998 yılında, psikoloji alanında bireyin anormal yönleri üzerinde durularak, güçsüz ve de olumsuz yönlerine dikkat çekildiğini, güçlü ve olumlu yönlerinin algılanıp geliştirilmeye çalışılmadığını belirterek, psikolojik bulguların insanların nasıl olduğundan çok, daha normal, daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi olabileceklerini öğretmek için kullanılması gerektiği üzerinde durarak “pozitif psikoloji” kavramını ortaya koymuştur (Linley vd., 2006: 4). Psikolojiye olan bakış açısının değişmesinden sonra oluşan ilgi, örgütsel davranış alanına da yansımış, Luthans’ın 2002 yılında yapmış olduğu çalışmalarla “pozitif örgütsel davranış” kavramının geliştirilmesine ciddi katkılar sağlanmıştır. Luthans pozitif örgütsel davranış kavramını; “günümüzde çalışma alanlarında performansı artırmak için insan kaynaklarının güçlü yanları ve psikolojik kapasiteleri üstündeki çalışma ve uygulamalar” olarak ifade etmiştir (Çubuk, İşbilen ve Eryiğit, 2014: 171).

Örgütlerde, pozitif psikoloji kavramından yola çıkılarak olumsuz olan davranışlardan ziyade olumlu olan davranışlara dikkat çekilerek pozitif örgütsel davranış yaklaşımı ileri sürülmüştür. Bu yaklaşım örgütlere farklı bir bakış açısı sunmuştur. Burada anlatılmak istenen insan sermayesi ve sosyal sermayenin ötesinde bireylerin özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi psikolojik değerlerinin bir araya gelmesiyle meydana gelen “pozitif psikolojik sermaye” kavramıdır. Ülkemizde de pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış alanına yönelik çalışmaların arttığı ve iş yaşamına ve çalışanlara yönelik bu bakış açısının odağında çalışmaların yapıldığı söylenebilir.

Bu doğrultuda pozitif psikolojinin örgütlere yaptığı katkılar düşünüldüğünde; çalışanlar üretkendir, niteliklidir, ataktır, sorumluluk duygusu yüksek, çalıştığı kuruma bağlı, çalıştığı işyerinde anlam oluşturan kişilerdir, sadakat sahibidir, çalıştıkları kuruma ve yaptıkları işlere karşı olumlu hisler besler, değişimde bulunma ve değişimin içinde bir parça olma isteğindedirler. Çalışanlar artık mutlu ve sağlıklı bireyler olma yolunda, olumlu durumları oluşturabilmektedirler (Şahin, 2014: 68).

2.3.1.1. Pozitif psikoloji kavramı ve gelişimi

1990'lı yıllarda Martin Seligman önderliğinde psikolojinin bir dalı olarak “Pozitif Psikoloji” kavramı oluşturulmuştur. Pozitif psikoloji yaşam kalitesini geliştirerek hayatın kısır ve anlamsız olduğu düşüncesinin oluşturduğu patolojileri önleyebilmeyi vaad eden olumlu öznel tecrübe, olumlu bireysel özellikler ve olumlu kuramların bilimi olarak tanımlanır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) pozitif psikolojinin, insan psikolojisinin olumsuz yönlerinden ziyade olumlu yönleriyle ilgilendiğini ve bu pozitif bakış açısının daha iyi bir dünyanın meydana gelmesini hazırlayacağını belirtmiştir.

Pozitif psikoloji, bireylerin, ailelerin ve toplumların gelişimleri söz konusu olduğunda bilimsel veriler eşliğinde bir bakış açısı oluşturularak etkili müdahale alanları oluşturmaya yönelik bir çalışma alanı ve bir psikolojik hareket olarak tanımlanmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi (2000: 5). Psikolojinin tek ilgi alanı patolojik sorunlar ve ruhsal bozukluklar iken pozitif psikoloji hareketi ortaya çıktıktan sonra pozitif davranış da psikolojinin ana konularından biri haline gelmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 10).

Seligman ve arkadaşları tarafından psikolojideki eksen kayması fark edilerek psikolojinin diğer görevinin üzerinde çalışmaya başlanmıştır. Bunun neticesinde “pozitif” bakış açısı psikoloji bilimine kazandırılarak “pozitif psikoloji” paradigması ortaya atılmıştır (Berberoğlu, 2013: 9).

Pozitif psikoloji kavramı 1990'lı yılların sonlarında gündeme gelmeye başlamış ve gün geçtikçe değerlendirilen bir konu olmuştur. Sheldon ve King (2001: 216) tarafından yapılan tanımda pozitif psikoloji; “insana has mevcut güç ve erdemlerin bilimsel

açından incelenmesi” şeklinde ifade edilir. Bu tanıma göre pozitif psikoloji akımının amacı, psikoloji alanında çalışma yapanların ilgilerini psikolojik olarak sorunlu bireylerin dışında sorunu olmayan bireylerin üzerine çekmektir. Pozitif psikoloji, cesaret, umut, azim gibi özellikleri kuvvetli yönler şeklinde ifade etmekte ve böylelikle bireyin iyi olma durumunu geliştirip, akıl sağlığında problem çıkmadan önlem alınabileceğini ileri sürmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 7). Pozitif psikoloji biliminin kökenini oluşturan ve iyi olma durumunu ifade eden iyilik hali, olumlu olan kendine has özelliklerin ve değerlerin insanların memnuniyet, tatmin ve mutluluk gibi nesnel tecrübelerine ne türlü katkıda bulunduklarını araştırmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 9). Pozitif psikolojinin öncüsü olarak görülen Martin Seligman, gerçek mutluluğa ulaşmanın kişinin güçlü yanları ve erdemlerini kullanmasıyla gerçekleşeceğini belirtmektedir (Çınar, 2011: 1).

Pozitif psikoloji konusunda çalışma yapan araştırmacılar, pozitif kavramını üç farklı anlamda kullanmışlardır. Birincisi; geçmişteki ve şimdiki zamandaki duygular, zevkler, mutluluk, tatmin, iyilik hali ve kişinin yapabilirliğini ortaya koyması gibi olumlu kişisel durumlardır. İnanç, iyimserlik ve umut gibi hissiyatlar geleceği odak noktasına alır. Bu hislerin olumluluğu, insanın hayatını değerli kılar. İkincisi; mesleki yeterlik, cesur olma, azmetme, sevme, affetme, özgün olma, özyönetim, özsaygı gibi olumlu kişisel niteliklerdir. Üçüncüsü ise; kurum ve örgütlerde etkinleştirilebilir özelliği olan sorumluluk sahibi, destekçi, fedakâr, nazik, uzlaşmacı, hoşgörülü ve iş etiği sahibi olma gibi örgütsel erdemlerin sonucunda meydana gelen olumlu tecrübeler ve nitelikler şeklinde ifade edilen pozitif özelliklerdir (Fineman, 2006, akt., Uğurlu ve Kara, 2014: 7).

Pozitif psikoloji alanında bireysel açıdan yaşamı değerli kılmak adına belli bir sistem oluşturularak üç farklı analiz düzeyi belirtilmiştir. Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) bu üç düzeyi şu şekilde açıklamıştır (Luthans, 2002b: 697):

1. Öznel düzey (yani geçmişteki esenlik ve memnuniyet; şimdiki halde akış ve mutluluk; geleceğe yönelik umut ve iyimserlik),
2. Mikro, bireysel düzey (yani sevgi, cesaret, estetik duyarlılık, azim, bağışlama, maneviyat, yüksek yetenek ve bilgelik kapasitesi gibi olumlu özellikler),

3. Makro grup ve kurumsal düzey (ani, pozitif yurttaş erdemleri ve sorumluluk, fedakârlık, merhamet, ılımlılık, hoşgörü ve güçlü bir iş ahlakı gibi bireyleri daha iyi vatandaşlığa doğru yönlendiren kurumlar).

Bundan 60 yıl öncesinde de psikolojinin görevinin sadece akıl hastalıklarına, yardımcı olmak değil, bununla beraber insan yaşamını daha öngörülebilir duruma getirmek ve yeteneklerini geliştirmek suretiyle artırarak onları mutlu etmek olduğu bilinen bir durumdur. Seligman'ın pozitif psikolojiyi yeniden gündeme getirmesinden önce de bu alanda çalışmalar yapılmıştır. Pozitif psikolojinin erken temsilcileri olarak; Terman'ın üstün zekalılık ve mental mutluluk çalışmaları, Watson'ın etkili ebeveynlik üzerine yazıları, Jung'un hayatın anlamını keşfetmeyi ve araştırmayı içeren çalışmaları, insancıl psikoloji ve tam işlevli insan üzerine vurgusu, Maslow'un kendini gerçekleştirme ve sağlıklı bireyler çalışması örnek verilebilir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6).

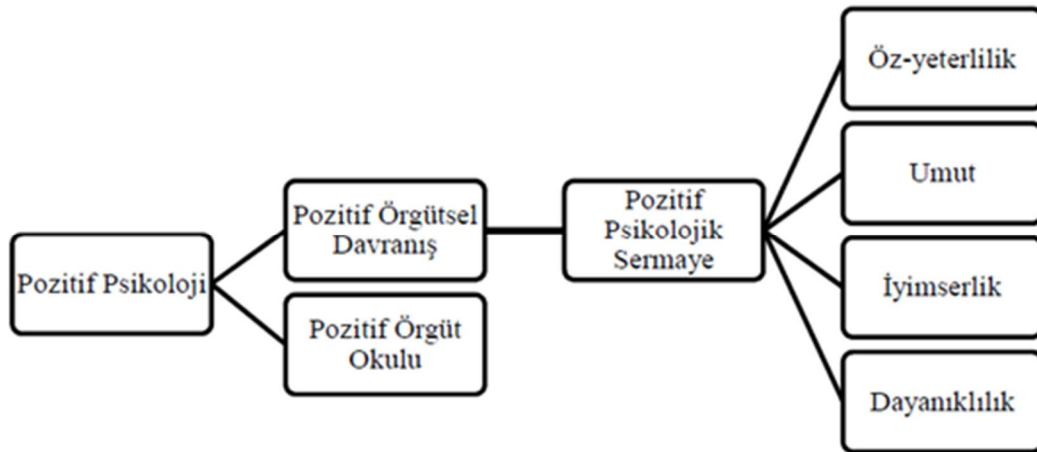
Pozitif psikolojinin amacı, Seligman ve araştırma grubundaki bilim adamları Ed Diener, Cristopher Peterson ve Rick Snyder gibi pozitif psikologlar tarafından insanlar için neyin yanlış olduğundan neyin doğru olduğuna kaydırılmıştır (Luthans, 2002b: 696). İnsanın zayıf yönleri yerine güçlü taraflarına, savunmasızlığı ve güçsüzlüğü yerine esnekliği ve dayanıklılığına odaklanılmıştır. Patolojik vakaların iyileştirilmesi konusundaki çabaları takdir edilmekle birlikte insan hayatında iyiliğin, başarının ve güzel hayatın da önemli olduğu ve bunların üzerinde çalışılması gereken alanlar olduğu vurgulanmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 26).

Temel hareket noktası olarak Seligman ve arkadaşları, insan psikolojisini insanların sahip oldukları potansiyel, yetenek ve yaratıcılıkları gibi olumlu özellikleri üzerinden değerlendirmektedirler. İnsanlar için “doğru” olan pozitif psikolojinin amacı olarak belirtilmiş, pozitif psikolojinin; insanların olumlu vasıfları, psikolojik değerleri ve güçlü yönleriyle ilgilendiği vurgulanarak, amacının ise bireylerin gelişmesini sağlayan etkenleri anlamak ve teşvik etmek olduğu üzerinde durulmuştur (Kobau vd., 2011: 4).

Pozitif psikoloji, kişinin nasıl olduğunu ve kişide neyin doğru gittiğini veya neyin gelişme özelliği gösterdiğini bulma çabası içerisinde bir gözlemleme olarak değerlendirilmiştir (Sheldon ve King 2001: 216; Luthans vd., 2007: 541).

2.3.1.2. Pozitif örgütsel davranış kavramı

Psikoloji bilimi son yıllarda bireylerin pozitif psikoloji akımı içindeki potansiyelleri üzerine yapılan çalışmalarla yeniden hareketlenmiştir. Daha önceleri psikoloji biliminde söz konusu olan uyumsuzluklara nazaran pozitif psikoloji akımı, psikolojideki pozitif davranış ve özelliklere dikkat çekmiştir. Pozitif psikoloji düşüncesinden yararlanan örgüt bilimcileri, milenyumun ilk yıllarında “Pozitif Örgütsel Bilim” (Cameron, Dutton, Quinn 2003; Cameron ve Caza, 2004) ve “Pozitif Örgütsel Davranış” (Luthans, 2002a; Luthans, 2002b) olmak üzere literatüre iki akım daha kazandırmışlardır. Pozitif Örgütsel Davranış akımı içinde bulunan; Özyeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık faktörleri bir bütün halinde “Psikolojik Sermaye” adı altında ele alınmaktadır (Luthans ve Youssef, 2007: 322).



Şekil 1. Pozitif psikolojik sermayenin diğer kavramlarla ilişkisi

Kaynak: Luthans, Youssef ve Avolio, 2007; Oruç, 2015: 11.

Pozitif örgütsel psikoloji düşüncesi, birbirlerini tamamlayıcı iki önemli oluşumu meydana getirmiştir. Biri Michigan Üniversitesi’nde araştırma yapanlar tarafından desteklenen “pozitif örgüt okulu”, diğeri ise Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik

Enstitüsü’nde ortaya çıkan “pozitif örgütsel davranış”tır. Pozitif örgüt okulu, erdemlilik, merhamet gibi özelliklerle ve daha performansla ilgisi kanıtlanmamış olan kavramlarla ilgiliyken, pozitif örgütsel davranış, şartlara bağlanan gelişebilirliği olan ve performansla ilgili kavramları konu edinmiştir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 17; Oruç, 2015: 11).

Tablo 3. Pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış arasındaki farklar

	Pozitif Örgüt Okulu	Pozitif Örgütsel Davranış
Araştırma konuları	Örgütsel bağlamın pozitif yönleri	Kişisel pozitif psikolojik nitelikler
Analiz seviyeleri	Makro	Mikro
Araştırma yöntemleri	Tümdengelim	Tümevarım
Odak noktaları	Örgütsel performans	Kişisel performans
Veri toplama yöntemleri	Nitel ve nicel	Nicel
İlgilendikleri kavramlar	Erdem, merhamet	Özyeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık, pozitif psikolojik sermaye

Kaynak: Luthans, Youssef ve Avolio, 2007; Oruç, 2015: 17.

Pozitif örgütsel davranışın diğer kendi kendine gelişim gösteren ve örgütsel davranış literatüründen ayrılan ölçütleri olarak Luthans ve Avolio (2009: 299) şu üç unsuru belirtmiştir:

1. Teori, araştırma ve geçerli ölçümlere dayalı olmalı,
2. Durumsal (state-like) olmalı; sonuç olarak gelişime açık olmalı,
3. Performansa etkisi olmalı.

Hiç şüphesiz diğer kişisel gelişim ve diğer örgütsel davranış kuramlarından ayıran ilk ölçütü ifade ederken, bilimsel kriter olmadan, akademik bir takip veya kanıt temelli uygulama için sürdürülebilirlik ve itibara sahip olunamayacağı belirtilmiştir. İkinci

ölçüt olan durumsal olma (state-like) ise, psikologlardan ve özellikle kişilik, öz değerlendirme, etki ve güdülerle oluşturulan geleneksel örgütsel davranış pozitif düşünce oluşumlarından farklılaştırmanın bir yöntemi olarak ifade edilmektedir. Son olarak, performans etki ölçütü, pozitif örgütsel davranış kuramını diğer kişisel gelişim alanlarından ve hem de pozitif psikolojiden ayırmak için kullanılmaktadır. Söz konusu olan pozitif örgütsel davranışın sürdürülebilirliği açısından nihai amacın performans etkisinin olması gerekmektedir. Bununla birlikte, pozitif örgütsel davranışın bu tanımlanmış alanı içinde kabul edilen, performansa ek olarak, birçok öncül, moderatör, arabulucu ve çeşitli bağımlı değişkenleri ve sonuçları vardır (Luthans ve Avolio, 2009: 299).

Bununla birlikte Luthans ve Yousef (2007), pozitif örgütsel davranışın pozitif psikoloji tarafından desteklenerek ve harekete geçirilerek sadece pozitif yönelimli olmadığını belirtmişler, aynı zamanda bu alanın kendine has özelliklerinin de bulunduğunu açıklamışlardır. Daha spesifik olarak, pozitif örgütsel davranış alanına dahil olma hakkına sahip olumlu bir psikolojik kapasite için, pozitif olmalı, kapsamlı teori ve araştırma temelleri olmalı ve de geçerli önlemlere sahip olunmalıdır. Dahası kavram, performans gelişimi için gelişime açık ve yönetilebilir, durumsal (state-like) olmalıdır (Luthans 2002a: 59).

Pozitif psikoloji hareketinden yola çıkan örgütsel davranış akademisyenleri olumluluk merkezli yaklaşımı örgütsel davranış alanına uygulamak istemiş, bunu alana ilk tanıttıran bilim adamı ise Fred Luthans olmuştur. Luthans, Pozitif Örgütsel Davranış'ı “günümüz işyerlerindeki gelişimi sağlamak amacıyla; ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir biçimde yönetilebilir; pozitif kökenli, insan kaynağının güçlü yanlarını, psikolojik kapasitesini konu alan çalışma ve uygulamalar” şeklinde ifade etmiştir (Luthans 2002a: 59; Luthans, Youssef ve Avolio 2007: 11).

2.3.2. Psikolojik Sermaye Kavramı

“Sermaye” veya “kapital” sözcüğü geleneksel kullanımıyla ekonomi ve finans alanı dışında, beşerî sermaye, sosyal sermaye ve kültürel sermaye gibi kavramların içinde de yer almaktadır. İşletmenin varlıklarına ilişkin tanımlar ve bu tanımlara ilişkin

değerler, yıllar içerisinde değişime uğramıştır. Örneğin; 1970-80’lerde, stoklar önemli bir servet göstergesi olup, daha sonraları stoklama maliyetinin verimliliği olumsuz etkilediği anlaşıldığında yeni üretim biçimiyle birlikte stoklamanın minimum düzeyde tutulması hedeflenmiştir. Günümüzde ise insan sermayesi, sosyal sermaye ve pozitif psikolojik sermaye gibi yeni sermaye türleri ön plana çıkmaktadır. Bu hesaplanması göreceli ve zor olan sermaye türlerinin firma değerine ciddi katkıları olduğu ortaya konmuştur (Çınar, 2011: 7).

Küreselleşme ile birlikte yöneticiler, sosyal ekonominin hızlı gelişimi ile ekonomik sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermayenin işletme performansı için yeterli olmayacağı düşüncesine varmışlardır. Birçok araştırmacı psikolojik kaynaklı olan iyi ruh hali, pozitif tutum ve mükemmel pozitif kalite gibi unsurların çalışanların yüksek performans elde etmesinde önem oluşturduğunu göstermektedir. Çalışanların, potansiyel performansını gerçek performansa dönüştürmede tutum ve davranışları önemli bir unsurdur ve iş tutum ve davranışları psikolojik kaynakları ile yakından ilgilidir. Bu durumda rekabet avantajı elde etmede psikolojik kaynaklar önemlidir. Bu pozitif kaynaklar çalışanların psikolojik sermayesini oluşturmaktadır. Rekabet avantajı elde etmek ve insan kaynaklarının etkinliğinin artırılması için psikolojik sermayenin nasıl elde edileceği, geliştirileceği ve kullanılacağı insan kaynaklarında yeni bir akım oluşturmuştur (Luthans ve Youssef, 2004: 153).

Luthans (2002b) pozitif sermayenin pozitif örgütsel davranışı temel aldığını ve buna bağlı olarak psikolojik sermayenin ortaya çıktığını belirtmektedir. Başka bir ifadeyle psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışın doğal bir sonucu olarak ortaya çıkar ve bireylerin problemleri ve yanlış yönlerine odaklanmak yerine insanlar için neyin doğru olup iyi olduğuna odaklanır. Bu anlamda örgütsel davranışı temel alır. Farklı kavramlar esas alınarak, farklı toplumsal ve bireysel seviyelerde incelenen pozitif psikoloji kavramı örgütsel davranış seviyesine adapte edilmiştir. Pozitif psikolojinin olumlu davranışlar konusundaki etkisinin örgüt düzeyine aktarılması, örgütsel davranış alanı için pozitif örgütsel davranışı ve böylece psikolojik sermaye kuramını beraberinde getirmiştir (Yaşın, 2016: 43).

Psikolojik sermaye kavramı, Martin Seligman (1998) tarafından geliştirilmiş, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarına yer vermiş bir kavramdır. Pozitif psikolojinin kişilerin olumsuz ve güçsüzlüklerinin yanı sıra güçlü yanlarını sağduyu ve erdemliliklerini ön plana çıkarmayı hedefleyen bir yapısı vardır. Bu sayede genel olarak psikolojik sermaye kavramı, kişilerin ne olduğundan çok, en iyi olabilmeye odaklanan ve kişilerin gelecekte de ne olabileceğine yön verebilecek bir konu şeklinde belirtilmiştir (Luthans ve Youssef, 2007: 336, Luthans vd., 2010: 42). Psikolojik sermaye bireyin kendinde bulunan olumlu özelliklerine odaklanarak, bu özelliklerinin meydana çıkarılmasını vurgulamaktadır (Zhao ve Hou, 2009: 35). Çoğunlukla psikolojik sermaye, örgüt yapısı içerisinde kişilerin güçlü yönlerinin nasıl meydana çıkarılmasının ve geliştirilmesinin sağlanacağı konusuna vurgu yapan bir kavramdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 8; Luthans, 2002b: 696).

Bütün bunlar düşünüldüğünden pozitif psikolojik sermaye, şimdi ve gelecekte başarı elde edeceğine dair pozitif beklenti, güç vazifelerin altından kalkabileceğine inanma, zorlu hedefleri başarabilme, başarıyı sürekli kılmak için sorunlarla baş edebilme çabasına ilişkin kişinin pozitif psikolojik halidir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 55). Bu tanımlama ile psikolojik sermaye, bilgi, yetenek ve deneyimle ilgili yeteneklerimiz olan insan sermayesinden ve sosyal ilişkiler ile ilgili sahip olduğumuz potansiyel sosyal sermayeden ayrılmaktadır (Avey, Luthans ve Jensen, 2009: 678).

Psikolojik sermaye, insan sermayesinin “Ne biliyorum?” sorusu ve sosyal sermayenin “Kimi biliyorum?” sorusuna yanıt aramasının ötesinde, bu sermaye türlerinden farklı olarak bireyin “Ben kimim?” ve “Ne olacağım?” sorularını kendine yöneltmesine aracı olan ve buradan hareketle bireyin kendini tanımasına ve kendini bilmesine dayalı olan bir süreçtir. Bu anlamda kişinin kendisini pozitif yönde psikolojik olarak gelişimini karakterize etmek gerekirse psikolojik sermaye şu şekilde tanımlanabilir (Luthans vd., 2006: 388; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007):

1. Zorlu görevler karşısında başarıya ulaşmak için gerekli olan çabayı göstermeyi sağlayan güvene veya başka bir ifadeyle özyeterliliğe sahip olmak,
2. Şimdiki ve gelecek zamanda başarılı olma ihtimaline karşı pozitif yöndeki beklenti ya da diğer ifadeyle iyimser olma,

3. Hedeflere ulaşmaya yönelik azimli olma ve başarıyı elde etmek için yeni yollara başvurma yani umut etme,
4. Olası sıkıntılar veya problemlerle karşı karşıya kalındığında kendini toparlayıp bu noktada ısrarcı bir tutum sergileyebilme yani dayanıklılık söz konusu olduğunda ısrarcı olabilme, bir başka ifadeyle psikolojik dayanıklılığı sergileyebilme halidir.

Psikolojik sermayede, sosyal sermaye ve insan sermayesinde olduğu gibi yatırım yapılabilmekte ve yönetilebilmektedir. Pozitif psikolojinin durumsal alt yapısı; sabit özellikte olmayan, geliştirilebilir unsurlardan oluşması onun yönetilmesi ve geliştirilebilmesine olanak sağlamaktadır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 47). Psikolojik sermayenin şu özellikleri taşıdığı söylenebilir (Luthans, 2002b: 703; Luthans vd., 2007: 542):

1. Araştırmaya dayalı olması ve teorik özellikte olması,
2. Ölçümleri geçerli olması,
3. Diğer sermaye türlerine nazaran örgütsel davranış alanı içerisinde daha etkili olması ve eşsiz olanaklar oluşturması,
4. Durumsallık özelliği esas alınması halinde, bu sayede özellikçi bir yapı olan değişmezlik yapısına nazaran değişim ve gelişime açık olması,
5. Performansın sürdürülebilir olması üzerinde pozitif etkiye sahip olabilmesi.

Özet olarak psikolojik sermaye, örgütler söz konusu olduğunda sürdürülebilir bir büyümeyi ve gelişmeyi sağlama ve bu doğrultuda ihtiyaç olan performansı gösterme noktasında önemli rol oynar. Bir başka ifadeyle psikolojik sermaye, değişim gösteren dünya şartlarında örgütlerin yönetim aşamasında yeni bir perspektif oluşturabilmesine ve de bu perspektifi geliştirmesine katkı sağlayacak özelliklere sahiptir (Luthans vd, 2008: 224).

2.3.3. Psikolojik Sermayenin Önemi

Psikoloji biliminin, örgütsel davranış bağlamında gelişiminde psikolojik sermayenin ortaya çıkması, doğal bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Luthans ve Avalio, 2009: 300). “Sermaye” kelimesinin bu kavramda yer alması ekonomi ve finans alanındaki yaygın kullanımından farklı olarak bir değeri temsil etmektedir. Bu

durumuyla psikolojik sermaye, pozitif psikolojinin bazı bireysel ve kurgusal anlamda ilham verici özelliklerini temel almaktadır (Luthans vd., 2007: 542).

Örgütsel sermaye yapısı örgütlere pek çok açıdan getiriler sağlamaktadır. Bu ister bir kamu kurumu, isterse bir özel sektör olsun, tüm örgütlerde, bireysel açıdan gelişimi ve performansı teşvik etmekte, örgütsel açıdan ise performansın artmasıyla beraber yatırım avantajı ve rekabet oluşturabilmektedir. Buradan hareketle, psikolojik sermaye, örgüt yönetimi açısından yeni bir perspektif oluşturan, örgütlerin performansı çoğaltıp rekabet avantajını elde edebilmeleri için, iş gücünün gelişimini sağlayabilecekleri ve yatırım yapabilecekleri bir yapıdır (Çetin ve Basım, 2012: 126).

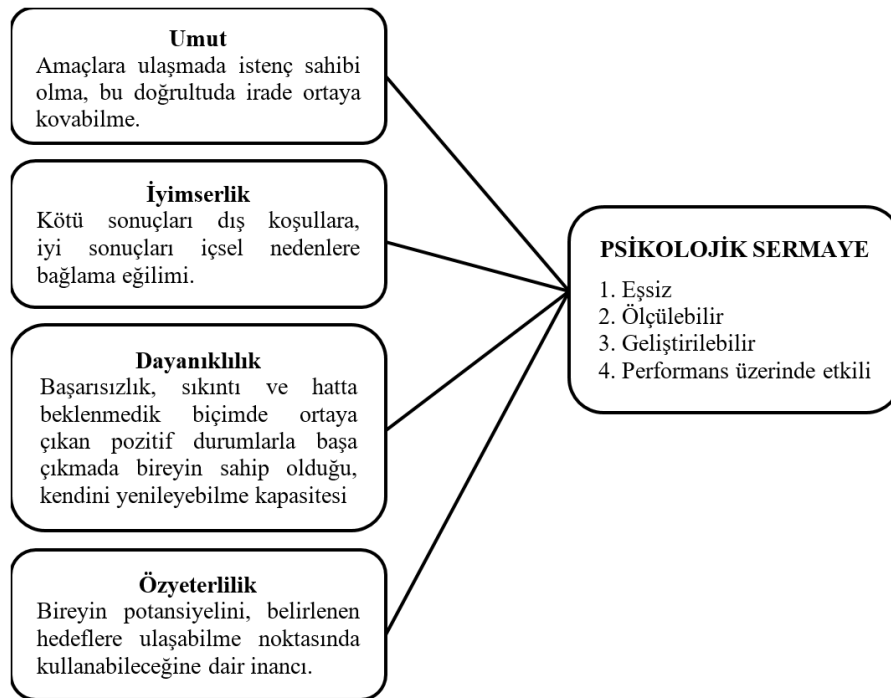
Psikolojik sermayenin birey üzerindeki etkisi düşünüldüğünde, psikolojik sermaye, kişinin kendini tanımasına, değerlerini ve inançlarını sorgulayarak bir bilinç düzeyine ulaşmasına, kendini nasıl denetleyebileceği hususunda faaliyetlerini ve düşüncelerini nasıl aynı çizgide tutabileceğine dair yol göstermektedir (Kesken ve Ayyıldız, 2008: 740).

Luthans ve arkadaşları tarafından psikolojik sermayenin özellikle çalışan performansı ve tatmini ile pozitif ilişkide olduğu yapılan çalışmalar neticesinde ortaya konmuştur. Bununla birlikte psikolojik sermayenin örgütlerde örgütsel sosyalizasyon, bilgi bütünleşmesi ve paylaşım gibi olguları desteklediği de gözlemlenmiştir. Bu kapsamda psikolojik sermayenin, örgütsel vatandaşlık davranışına pozitif yönde katkıda bulunacağı ve psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstereceği belirtilmektedir (Berberoğlu, 2013: 20).

Farklı toplumlar söz konusu olduğunda da psikolojik sermayenin kültürler arası önemli bir değişken olarak ifade edildiği karşımıza çıkmaktadır. Örneğin; Türkiye’de Kara ve Aydoğan (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada bundan yüzyıllar öncesinde de aslında psikolojik sermaye boyutlarından söz etmenin mümkün olduğu belirtilmektedir. Bu ifadeyle psikolojik sermayenin bundan 810 yıl önce Ahilik teşkilatı uygulamalarında bulunduğu konu edilmektedir. Bu bağlamda Ahilik teşkilatı ile psikolojik sermaye arasında benzerliklerden söz edilebilir (Yaşın, 2016: 43).

2.3.4. Psikolojik Sermayenin Temel Bileşenleri

Yöneticilerin günümüzde çalışanını tanıma, çalışanın güçlü taraflarını ortaya çıkararak yeteneklerinden en yüksek seviyede verim alma isteği psikolojik sermayeyi doğurmuştur (Kara ve Aydoğan, 2015: 172). Psikolojik sermaye; özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık unsurlarından oluşmaktadır. Bireylerin belirli performans seviyelerine ulaşabilme yetkinliklerine olan inancıyla yaşamlarını etkileyecek olayları kontrol altına alma becerileri “özyeterlilik” (Bandura, 1994: 71), insanların amaçları ve bu amaçlara ulaşabilmek için harekete geçme, farklı yollar bulma hususundaki düşünme aşaması “umut” (Snyder, 2000: 8), gerçekleşebilecek en iyi sonucun meydana gelebileceğini beklemek “iyimserlik” (Carver ve Scheier, 2001: 40), bir problem, önemli bir değişiklik ve risk durumu karşısında kişilerin karşılaştıkları bu durumla başarılı olarak üstesinden gelme becerisi “psikolojik dayanıklılık” olarak ifade edilmektedir (Luthans, 2002b: 702).



Şekil 2. Psikolojik sermaye unsurları

Kaynak: Luthans, ve Youssef, 2004: 152.

Psikolojik sermaye dört boyuttan oluşmaktadır. Bunlar umut, iyimserlik, özyeterlilik ve dayanıklılık kavramlarıyla ifade edilir. Bir başka ifadeyle, bu boyutların biraraya getirilmesiyle psikolojik sermaye kavramı meydana gelir (Luthans, 2002b: 695; Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 53). Pozitif psikolojiden hareketle psikolojik sermayenin temel özelliklerini Luthans vd. (2007: 542) şu şekilde ifade etmişlerdir:

- a. Bireyin kendini sınanan zorlu görevlerde başarılı olmasını sağlayacak olan özgüven (özyeterlilik),
- b. Şimdiki zamanda ve gelecekte başarılı olacağına dair olumluluk düşüncesi (iyimserlik),
- c. Hedeflerine yönelik azmi ve başarıya ulaşmak için yönelimde bulunduğu inançları (umut),
- d. Sıkıntılı durumlarla ve problemlerle karşılaştığında tekrar ayağa kalkabilme ve başarı sağlayacak olan irade gücü (dayanıklılık).

2.3.4.1. Umut

Geçtiğimiz yüzyılda umut kavramıyla alakalı olarak geniş açıda incelemelerde bulunan Jerome Frank (1968) umut kavramını, “Kişiyi harekete geçmek için güdüleyen ve iyi olma duygusu oluşturan özellik” şeklinde ifade etmektedir (Frank, 1968, akt., Akman ve Korkut, 1993: 193).

Umut kavramını Snyder, Irwing ve Anderson (1991: 288) yapmış olduğu çalışmada, hedefe güdülenmiş enerji temsiliyle, hedefleri gerçekleştirme planlanan yöntemler ve başarıya odaklanan pozitif motivasyonel bir durum olarak ifade etmiştir. Umut kısaca, birincisi irade gücü, ikincisi ise kişiyi amaca ulaştıracak yol veya metot olmak üzere iki aşamada açıklanmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 68). Buradan hareketle umut, yalnızca hedefe odaklı enerji olan “istemeyi” değil, beraberinde hedefin başarılması için bir yöntem olan “metodu” da içine almaktadır (Çetin ve Basım, 2012: 123).

Umut kavramı, önceleri daha çok insancıl psikolojiyle alakalı bir kavram olmasına karşın, pozitif psikoloji alanında Snyder’in (2000) çalışmasıyla kullanılmaya başlanmıştır. Snyder’e göre “umut, arzulanan hedeflere giden yolları üretmek için

algılanan yeteneklerin yanı sıra, bu güzergahları kullanmak için algılanan motivasyonun toplamı” şeklinde tanımlanmıştır. Hedef odaklı olan umut kavramı üç aşamadan oluşmaktadır. Bunlardan ilki; bireyin bilinçli bir şekilde onaylayabileceği bir hedefe yönelmesi, ikincisi bireyi hedefe ulaştıracak farklı yol haritalarının var olması, üçüncüsü hayal edilen hedef ve yollara ulaşabilmenin bireyi motive edebilecek kararlı duruşunu artıracak unsurlara bağlı olmasıdır (Snyder, 2000: 8).

Pozitif örgütsel davranış yönünden umudun önemli bir boyutunu meydana getiren temsil veya irade gücü, kişiyi bir amaca ulaşmada sürükleyici güç anlamında kullanılmıştır. Amaçlara başarılı bir biçimde ulaşmada gerekli olan irade gücü, bu istenilen hedeflere ulaşma konusunda bireyin karşılaştığı engelleri aşabilmesinin yanında farklı çıkış yolları elde etmek için bireyin motivasyonu yönünden de önemlidir (Çetin ve Basım, 2012: 124).

Umut, kavramsal olarak iyimserliğe benzetmekle birlikte hedef belirleme ve güçlendirme konusunda da öncü rolü üstlenmiştir. Umut teorisinde hedeflere ulaşmanın yanı sıra hedefler belirlendikten sonra, çaba sarf ederek amaçlananları elde etmek ve bunu sürdürmek ifade edilmektedir. Burada çalışanları sadece işyerinde güdülemede değil, irade ve motivasyon ile amaçlananların yanı sıra belirlenen hedeflere ulaşmak için yolların oluşturulmasında ve seçiminde rol oynar. Başka bir deyişle, misyon olarak umut teorisi, insan kaynakları için önemli olabilir (Luthans ve Jensen, 2002: 312). Metotlar veya alternatif yolları düşünme ise umut kavramının diğer bir unsurudur. Engeller karşısında alternatif yolların araştırılması bu tür düşüncenin ana merkezini oluşturmaktadır (Snyder, 2000: 25). Yüksek umut sahibi kişilerin, kendilerine duydukları güvenle beraber yüksek bir başarı için kararlı bir plan oluşturdukları ortaya çıkmıştır. Yüksek umuda sahip kişilerin, öncelikli plana ek olarak bu planın yürümemesi ihtimali karşısında yedek planlarını proaktif olarak geliştirdikleri belirtilmiştir (Snyder, 2002: 251).

Oregon Üniversitesi’nde görev yapan Paul Slovic insan beyninde bir umut devresinin bulunduğunu ve bu devrenin etkinleştirilebileceğini, bununla beraber insanın sabretmesi ve çalışkan olmasıyla uzun vadedeki amaçlarımıza ulaşabileceğimizi belirtmiştir. Japonya Toyoma Tıp ve Eczacılık Fakültesi’nde görevli Taketoshi Ono

önderliğindeki çalışma ekibi Paul Slovic tarafından ileri sürülen bilgiler ışığında umut kavramı hakkında farelerle bir deney yapmıştır. Yapılan deneyde su, sukroz ve elektriksel şok beklentisi ve fareye uyarımda bulunulduğunu ve bu uyarılarla farenin beyninde umut etmeyi şartlandırdıklarını kanıtlamışlardır. Farelerin umut devresi bir ödülle (peynir gibi) devreye girdiğinde, almış oldukları ödülü geçmiş olarak nitelendirip, gelecekte de belli işareti aldıklarında ödül beklentisi içerisine girerek ödül verileceğini umut etmişlerdir. Yapılan deneye ek olarak, farelerin bazılarının umut devrelerine hasar verilerek, umut devreleri olmayan farelerin durumu da gözlemlenmiştir. Deneyde umut devreleri hasarlı olan ve olmayan fareleri farklı bölmelere almışlar, iki butonlu bu bölmelerde birinci butona basıldığında bir şeker gelirken; ikinci butona basıldığında öncelikle şeker gelmezken birkaç saniye sonra dört şeker birden gelmektedir. Görülmüştür ki, hasarlı olmayan fareler bekleyip daha çok şeker gelen butona basmış, umut devresi hasarlı olan fareler ise tek şeker gelen butonu tercih etmiştir. Umut devrelerinin bulunmamasından dolayı iradeleri tükenerek yalnızca kısa vadeli ödüle odaklanmışlardır (Güngör, 2012).

Snyder (2002: 250-251) umuttan bahsetmek için ulaşılması amaçlanan hedefin bir aşamada belirsizliğe sahip olması gerektiğini ifade etmiştir. Bahsi geçen seviyenin çok yüksek veya daha az olması hedefe yönelik sarfedilen enerjinin azalmasına sebep olsa da çok net veya gerçekleşmesi çok zor olan amaçların da bu enerjiyi gerektirdiği görüşündedir. Yüksek düzeyde umut sahibi olan bireyler, ulaşacakları hedeflere karmaşıklık ekleyip hedefi ulaşılamaz ve zorlu bir amaç haline dönüştürebildiklerini savunmuştur.

Yüksek seviyede umuda sahip bireyler, hedeflerine ulaşmada aktif bir şekilde ilerlerken bununla kalmaz, aynı zamanda bununla birlikte farklı hedeflerde belirler. Bu aşamada belli bir durum belli bir hedefe ulaşmayı tehdit ederse stres meydana gelir. Birey ise bu hedefe ulaşmak için çabalar ve bu hedefe ulaşamayacağını düşünürse stres yerini olumsuz duygulara bırakır. Yüksek düzeyde umuda sahip bireyler beklenmedik durumlarla karşılaştıklarında (olumlu veya olumsuz) daha az stres duyarak ve daha farklı yöntemleri devreye sokarak, farklı mücadele yöntemleri oluşturmuşlardır (Snyder, 2002: 252).

2.3.4.2. İyimserlik

İyimserlik pozitif örgütsel davranış alanının önemli bir bileşeni olarak önerilmekle birlikte, uzun süredir genel ve pozitif psikologlar tarafından kabul görmüştür. İyimserliğin fiziksel ve psikolojik sağlık üzerindeki olumlu etkisi, akademik, atletik, politik ve mesleki başarıya neden olan azim, başarı ve motivasyonun atfedici özellikleri olarak ifade edilmiştir (Luthans, 2002a: 64; Seligman, 1998).

İyimserlik pozitif düşüncenin gücüdür. İyimser kişiler, kararlı olmanın ve olumlu beklentilerin sonucu olarak başarının elde edileceğini düşünürler (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 54). Böylelikle gelecek zamanla alakalı olumlu durumların meydana geleceğine dair bir inanç içerisindedirler.

İyimserlik gelecekte iyi olan durumlarla karşılaşacağına olan beklentinin yanında net olarak oluşmuş bir olayın olumlu ve olumsuz olmasına bakılmaksızın, geçmiş, şimdiki zaman veya gelecekte olmasına bakılmadan sebeplerini açıklarken bireyin kullandığı dayanak noktası ve dayandırdığı nedenlerdir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 94). Örnek olarak; birey, bir olayda olumlu durumlara odaklanırken, elinden gelen tüm çabayı sarf etmesine rağmen iyimser açıklama tarzında açıklayamıyorsa iyimser olmayan bir tutum içerisine girmiş olabilir.

İyimser bireyler içinde bulundukları olumlu durumları anlatırken genellenebilir, köklü ve içsel sebeplere dayandırırken, olumsuz durumları anlatırken de geçici, kendi dışında gerçekleşen ve o olaya mahsus sebeplere bağlı kalarak açıklarlar. İyimserler, olumsuz olayları açıklarken olayın dışsal faktörlerden kaynaklandığını (örneğin, kendi hatası olmadığını söyler), değişken bir durum olduğunu (örneğin, oluşan olayın sadece şimdi olduğunu söyler), spesifik bir durum olduğunu (örneğin, sadece bu olaya mahsus bir durum şeklinde olduğunu) savunurken, kötümser bireyler ise tersi bir durum olarak olayı içsel faktörlerden kaynaklandığını (örneğin, olayları kendi hatası olarak görür), sabit bir durum olduğunu (örneğin, bu olumsuz durumun her zaman olduğunu söyler) ve genel bir durum olduğunu (örneğin, her olayda bu olumsuz durumun olduğunu savunur) düşünürler (Seligman, 1998: 99). İyimserlere örnek olarak, yöneticisinden takdir ve olumlu geri bildirim alan iyimser bir çalışan

bunu kendi içinde bulunduğu etik anlayışa bağlar, bu duruma genelleme bakış açısıyla bakarak çok çalışarak seçeceği diğer işlerde de başarılı olacağını düşünürler. İyimser bireylerin tersine karamsar bireyler, pozitif olaylar karşısındaki düşünceleri geçici, kendi dışında gerçekleşen ve o olaya mahsus olmaktadır; olumsuz durumlar karşısında da kalıcı, kendi içsel durumu ile alakalı ve genellenebilir olarak düşünürler (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 98; Seligman, 1998: 45).

Özetle pozitif psikolojinin içerisinde yer alan iyimserlik, aşağıda belirtilen maddeleri içermektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 153):

1. Pozitif durumları yorumlarken kendi iç duyguları ile köklü ve yaygın nedenlere bağlarken; negatif durumları yorumlarken de kendileri dışında, geçici ve durum odaklı nedenlere bağlarlar.
2. Olumlu sonuçlar söz konusu olduğunda durumdan kendilerine pay çıkarırlar.
3. İyimser bireylerin bu tutumları sayesinde olumsuz durumlarla karşılaşma ihtimali azalır, suçluluk duygusu yaşamaları, depresyona girmeleri, umutsuzluk duygusu hissetmeleri daha az olmaktadır.
4. İyimserlik umut kavramından farklı olarak sadece klinik uygulamalarda değil, örgütsel ortamlarda da uygulanmıştır.

İyimser bireylerin olaylardan ders çıkarma açısından pozitif yaklaşımlarının diğer bireylere yararlı olabileceklerini düşünmeleri, örgüt üyelerine karşı iyimserliğin başarı için ne kadar etkin bir yol olduğunu ortaya koymaktadır (Kaya, Balay ve Demirci, 2014: 51).

2.3.4.3. Özyeterlilik

Özyeterlilik kavramı Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramı'nda ortaya koyduğu bir kavramdır (Bıkmaz, 2004: 178). Bandura (1995: 2) belirlenmiş bazı fiilleri uygulamak ve hususi birtakım işlerin üstesinden gelmek için bireylerin kendi becerilerine duydukları güvenme duygusunu öz yeterlilik şeklinde ifade etmiştir. Belli bir çalışma alanında yapılacak olan çalışmanın belirlenmesinden ve başlamasından önce çalışanlar kendilerinin sahip olduğu becerileri hususundaki bilgilerini ölçme, işleme ve derleme işlemlerini yapmaktadırlar. Kendilerini yüksek

yeterlilikte gören çalışanlar, vazifelerini yapma aşamasında zorlu vazifeler üstlenmekte ve mevcut inanışlarını karşılarına çıkan problemler olsa bile sürdürmektedirler (Çetin ve Basım, 2012: 125).

Pozitif psikoloji yazınında yer bulan özyeterlilik, bireyin içinde bulunduğu yapı içerisinde görevini başarıyla tamamlayabilmesi için motivasyona sahip olduğu bilgisi ve başarıya ulaşmak için gerekli olan davranışsal becerisine duyduğu öz güveni olarak tanımlanır (Stajkovic ve Luthans, 1998a: 66, Luthans, 2002b: 700). Özyeterlilik, kişinin yeteneklerinde hangi seviyede yeterli olduğunu değil, kendi yeteneklerine olan inancını belirtir (Özkalp, 2009: 493). Dört temel deneyim ve bilgi kaynağı özyeterliliğin inançlarını oluşturmaktadır (Hackett, 1995: 244):

1. *Performans Başarıları (Yapılan işler ve Erişilen Hedefler)*: Kişinin yaptığı işlerdeki başarısı daha sonra yapacağı işlere örnek teşkil edeceği için benzer işlerde de başarılı olacağını göstermektedir. Buradan yola çıkarak kişinin başarısı ödül etkisi oluşturmakta ve gelecekte de davranışlarında benzerliklere güdülenmektedir.
2. *Dolaylı Yaşantılar (Başkalarının Deneyimleri)*: Diğer kişilerin deneyimlerinden kaynaklanan pek çok beklenti vardır. Başkalarının başarılarını gözlemlemek kişinin başarılı olabileceği beklentisinde olmasını sağlayabilir.
3. *Sözel İkna*: Bir kişinin hedeflenen davranışın başarıyla yapılabileceğine ilişkin teşvik edilmesi, cesaretlendirilmesi, özyeterlilik hakkındaki görüşlerinin değişmesine sebep olabilir.
4. *Duygusal Durum*: Bir davranışa başlayacağı sırada bireyin fiziksel ve psikolojik olarak iyi durumda olması girişimde bulunma ihtimalini artırır.

Bireyin kendine duyduğu güven, daha önce belirtilmiş pozitif örgütsel davranış kriterleri ile bağlantılı olmakla birlikte aynı zamanda, gelişime açık olmasıyla değil Bandura'nın ortaya koyduğu, bireyin; yapılması hedeflenen görevin üstesinden gelmek için motivasyon oluşturarak daha fazla çaba harcamasını, görevine sıkı bir şekilde sarılarak güçlükleri göğüslemesini, zorluklar karşısında daha fazla istikrarlı olmasını sağlamaktadır (Luthans, 2002b: 700).

Özyeterlilik, bireyin kendisine duyduğu pozitif inançlarını, oluşturdukları hedeflerini, bu hedeflere ulaşmak için harcadıkları çabayı, karşılaştıkları zorluklarla hangi oranda yüzleşeceklerini ve başarılı olamama durumunda nasıl davranacaklarını etkilemektedir. Oluşan başarılı sonuç veren tecrübeler neticesinde birey kendisine güçlü inançlar besler. Başarısızlık durumunda bireyin önceden belirlediği bir yeterlik duygusu söz konusu ise bu durum bu inancı sarsar fakat mücadele ruhunu yok edemez. Birey tekrar başarılı olma gayretini yakalayabilir (Üstün ve Tekin, 2009: 36). Bandura (1994: 71), yüksek seviyede özyeterlilik düzeyine sahip kişilerin:

1. Başarı düzeylerini birçok yönden artırabildiklerini ve de refah düzeylerini yükseltebildiklerini,
2. Zorlu görevler karşısında bu durumdan kaçmak yerine üstesinden gelmeye çalıştıklarını ve göreve hâkim olmaya çalıştıklarını böylelikle zor görevlerin üstesinden gelmeye çalıştıklarını,
3. Faaliyetlere katılımda istekli ve içten olduklarını,
4. Hedefleri ile aralarında bir bağ kurarak sahiplendiklerini,
5. Başarısızlık olasılığıyla karşılaşıldığında başarıyı elde etme noktasında daha fazla çaba sarf ettiklerini ve bu çabayı devamlı kılmaya çalıştıklarını,
6. Başarısızlıkla karşılaşıldığında, derhal bu başarısızlığın etkisinden kurtulup, yeteneklerini tekrar ileriye sürebildiklerini,
7. Başarısızlık söz konusu olduğunda bu başarısızlığın nedenlerini araştırıp yetersiz çaba ve bilgi eksiği varsa bunların telafisini oluşturmaya çalıştıklarını,
8. Sıkıntı oluşturan durumlar karşısında bu durumları kontrol altına alma yönünde güvence verdiklerini,
9. Bireysel başarı düzeylerinin yüksek olduğu, stres seviyelerinin ise düşük olduğu böylelikle bu bireylerin daha az depresyona meyilli olduğunu belirtir.

Özetle özyeterlilik sahibi bireylerin özgüvenlerinin arttığı, zor görevleri seçmede daha istekli ve cesur oldukları, işlerini yaparken daha fazla çaba sarf ettikleri söylenebilir (Çubuk, İşbilen ve Eryiğit, 2014: 171).

2.3.4.4. Psikolojik dayanıklılık

Dayanıklılık, birçok engel ve belirsizlik oluşturan durum karşısında bunların üstesinden gelme ve başarı sağlama becerisidir (Luthans vd., 2006: 390). Çalışma alanında da psikolojik açıdan dayanıklı olan çalışanlar, pozitif psikolojik sermayeyi kendilerinde barındırırlar, psikolojik kapasitelerini geliştirme ve iyileştirme eğilimindedirler (Kanbur, Kanbur ve Özdemir, 2017: 128).

Kişinin tüm zorlukları göğüsleyip bu duruma dayanma gücü, esneklik, değişime karşı tutumu ve devamlı olan baskılar neticesindeki tutumunu oluşturur. Bireyin yaşamı boyunca karşılaştığı belirsizlik ve değişime karşı yaptığı uğraşların neticesinde elde ettiği hassas, karmaşık bir süreçtir (Özkalp, 2009: 494).

Dayanıklılık konusunda yapılan pek çok tanıma rağmen pozitif psikolojinin durumsal doğasına yönelik yapılabilecek tanımına göre dayanıklılık; “bireyin başarısızlık veya köklü bir değişimle karşı karşıya kaldığında bu riskli durumla başa çıkabilme becerisi”dir (Luthans, 2002b: 702).

Aslında dayanıklılığın en önemli faktörünün stresli hayat şartlarıyla karşılaşıldığında kendini toparlama gücü olduğu söylenebilir. Dayanıklılık seviyesi yüksek olan kişiler, stresli bir durumda da pozitif olma özelliklerini devam ettirirler. Bununla birlikte bireyler, değişim içinde kalmak zorunda olduklarında duygusal, davranışsal ve bilişsel manada kendilerini gerçekleştirmek için uğraşırlar (Terzi, 2008: 2).

Dayanıklılık kişilik özelliği bulunanların iş ve yaşam stresinden fiziksel ve psikolojik olarak daha az etkilendikleri gözlenmiştir. Bireyin dış ortamla olan ilişkisinin bulunması, olayların gidişatını kontrolü altında bulundurması ve mücadele ruhunun baskın olması bu kişilik özelliğini belirler. Aynı zamanda zorlu çalışma şartlarında psikolojik açıdan dayanıklı olan çalışanların çalışma hayatından aldıkları haz ve mutluluğun daha fazla olacağı yani iş doyumunun daha çok olacağı belirtilmektedir (Kanbur, Kanbur ve Özdemir, 2017: 128).

2.3.5. Psikolojik Sermayenin Yönetimi ve Geliştirilmesi

İşletmeler günümüz şartlarında artık sadece maddi varlıklardan oluşmamakta, maddi olmayan varlıkları ile farklılığını ortaya koyarak yaşamını sürdürebilmektedir. Bu sayede yöneticiler soyut varlıkların başında olan insan kaynaklarını daha iyi tanıyıp, onun özelliklerini geliştirip rakiplerini yoğun rekabet ortamında geride bırakmaya çalışmaktadır. Bu noktada çalışanların mevcut özelliklerinin daha iyi tanınmasına ve geliştirilmesine olanak tanıyan psikolojik sermaye, yöneticilerin rekabetine yardımcı olmaktadır (Berberoğlu, 2013: 22).

İş hayatında günümüz şartlarında artan rekabet, bireylerin hangi oranda verimli olduklarını ve örgütlere olan katkılarını her geçen gün daha önemli kılmaktadır. Pozitif psikoloji, genel bakış açısından farklı olarak, verimin ve performansın artışına yönelik bireysel gelişime daha fazla önem vermekte, iş yaşamlarında çalışanların daha iyimser ve pozitif olmalarının verimlilik ve performansın artmasına katkı sağlayacağına odaklanmaktadır (Erkuş ve Tüzün, 2014: 530).

Psikolojik sermaye kavramı son zamanlarda çok gündemde bir kavram halini almıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 150). Bu alanda bilimsel çalışma yapanlar, kurumlarda çalışanların psikolojik sermayelerini yatırım ve yönetim aracılığıyla geliştirebileceklerini düşünmektedirler. Çalışanların zihinsel yeteneklerinin pozitif durumu olarak ifade edilen psikolojik sermaye bu konuda gelişim göstermektedir.

Fred Luthans ve arkadaşları pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış düşüncesinden yola çıkarak sosyal, ekonomik ve insan sermayelerinin özelliklerini ortaya koyarak bu konuları analiz etmiş ve bireylerin pozitif güçlerini belirten psikolojik sermayeyi ifade etmişlerdir (Zhao ve Hou, 2009: 35). Buradan hareketle psikolojik sermayenin yönetilebilen, ölçülebilen ve geliştirilebilen özellikte olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Psikolojik sermayenin, 2005 yılında ise, bireylerin amaçları istikametinde rekabet avantajı oluşturabilmeleriyle alakalı sosyal, ekonomik ve insan sermayesinin ilerisinde bir kavram olduğunu ortaya koymuşlardır (Zhao ve Hou, 2009: 36). Yapılan tanıma göre, umut, iyimserlik, özyeterlilik ve dayanıklılık gibi unsurların çalışanların kaynakları olduğu ifade edilmekte ve bu durumun psikolojik

sermaye olduğu belirtilmektedir. Başka bir deyişle, burada belirtilen pozitif psikolojik sermaye bakış açısıyla işyerinde olumlu duygular besleyen çalışanlar, olumlu tutum ve davranış sergileyebilir, bu da organizasyonel değişimin daha etkin ve olumlu olmasına önayak olabilir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 50).

Pozitif psikolojinin etkisiyle pozitif örgütsel davranış içerisinde yer alan psikolojik sermayeyi oluşturan unsurların da gelişim gösterdiği bilim insanları tarafından belirtilmiştir. Bireylerde mevcut olan psikolojik sermaye, daha iyi tanımlanabilmesi açısından dört ana başlık altında toplanmıştır. Bireylerin pozitif psikolojik durumlarını etkileyecek unsurlar olarak görülen, bu boyutlar dayanıklılık, iyimserlik, umut ve özyeterlilik olarak belirtilmektedir (Luthans, 2002b: 699). Pozitif Örgütsel Davranış içerisinde özellikle psikolojik sermayenin önemli bir yeri vardır ve bu dört boyutun psikolojik sermayenin tanımlanmasında etkisi oldukça büyüktür. Luthans ve arkadaşlarının (2007: 545) yaptıkları çalışmada da pozitif psikoloji literatüründe bu dört yapının geliştirilebileceği desteklenmiştir.

Bu dört yapıdan bahsetmek gerekirse; psikolojik dayanıklılık, bireyin zorluklar karşısında pes etmeyerek aksine daha da azmedip bu zorlukların üstesinden gelmeye çalışarak harekete geçmesi ve başarı sağlamasıdır (Avey, Luthans ve Youssef, 2008a: 11). İyimserlikten söz etmek gerekirse, bulunduğumuz zamanda ve de gelecekte pozitif tutum ve davranışlarda bulunmayı ifade eder (Nguyen ve Nguyen, 2012: 88), umut kavramı ise başarılı olmak için farklı yolları da deneyerek ve azmederek hedefe ulaşma isteği olarak ifade edilmektedir (Snyder, 2000: 10), özyeterlilik ise, bireyin başarıya ulaşmak için gerekli olan davranışsal becerisine duyduğu öz güveni açıklamaktadır (Luthans, 2002b: 700). Yukarıda bahsedilen pozitif örgütsel davranış unsurlarının çeşitli ölçülerde bir araya getirilerek üst düzeyde bir çekirdek yapı oluşturulmasına psikolojik sermaye denir. Bu sebeple psikolojik sermaye her durum ve şarta uygun olarak bireysel ve de örgütsel performansın gelişimine olanak sağlamaktadır (Luthans vd., 2008: 221).

Tablo 4. Psikolojik sermayenin geliştirilmesi için gerekli stratejiler

Özyeterlilik	Başarı deneyimi Gözlem sonucu öğrenme/model olma Sosyal ikna Olumlu geri bildirim Psikolojik ve fizyolojik uyarılma
Umut	Hedef belirleme Alt hedefler belirleme Sürece katılım Yöneticilerin çalışanlara güven göstermesi Hazır bulunuşluk Beklenmedik olaylara karşı planlama Zihinsel prova Yeni hedefler belirleme
İyimserlik	Geçmiş kabullenme Durumundan memnuniyet duyma Gelecek fırsatlar Gerçekçi yaklaşımlar Esnek yaklaşımlar
Dayanıklılık	Varlık odaklı stratejiler Risk odaklı stratejiler Süreç odaklı stratejiler

Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004: 147.

Meta-analitik bir araştırmayla özyeterliliğin iş performansı üzerinde birçok faktörden daha fazla etkiye sahip olduğunu ortaya koyan Stajkovic ve Luthans (1998b: 240) yöneticilere iyi bir iş tanımı yapmalarını, çalışana arzu edilebilir bir iş çevresi sunmalarını ve karmaşık görevlerin üstesinden kolayca gelebilmesi için teknolojik destek sağlamalarını önermiştir. Bu sayede bireylerin özyeterliliği gelişecek ve bunun sonucu olarak iş performanslarında da artış görülecektir. Özyeterlilik ayrıca çalışanların kendileri için belirledikleri hedefler üzerinde ve yeni bir konuda bilgi sahibi olmaları ve öğrenme süreçleri üzerindeki olumlu etkisi neticesinde iş performansını da etkilemektedir. Vurgulanan özelliği ise geliştirilebilir olmasıdır. Böylece yukarıda söz edilen özyeterlilik kaynakları geliştirildikçe kişinin özyeterliliği artmakta ve bu gelişmenin iş performansı üzerinde doğrudan bir etkisi olmaktadır (Luthans, Luthans ve Luthans 2004: 47).

Önemli olan nokta bu dört unsurun özyeterlilik için ham veri olduğudur. Bunun haricinde bu kavramın gelişiminde farklı bileşkelerinde etkisinin olduğu söylenebilir. Bu kavramın gelişiminde bireylerin nasıl çalıştıklarının, ne kadar yardım aldıklarının, yaptıkları işin zorluğunun hatta bireylerin duygusal ve fiziksel durumlarının bile etkisinin olduğu belirtilmiştir (Özkalp, 2009: 493).

Çalışanların yüksek özgüvene sahip olması, kazandıkları başarılarla ve elde ettikleri olumlu sonuçları daima pekiştirmelerine bağlıdır. Böylelikle çalışan bir birey bir sorunla karşılaştığında önce deneyimlediği ve başardığı işlerden ötürü kendine güven duyar, yapacağı işin üstesinden gelir. Tecrübelerle bakıldığında başarılı bir çalışanın diğer çalışanlara yaptığı yardımların çoğunlukla güçlü özgüven sağladığı belirtilebilir. Bu noktada çalışanları fiziksel ve zihinsel yönden geliştirmek çalışanların etkinliklerini sağlamak açısından iyi bir başlangıçtır (Beyazgül, 2014: 18).

Bireyler az çok iyimser olsa da iyimserlik geliştirme potansiyeli vardır, bu da müdahale yoluyla geliştirilebilecek olumlu bir kapasite olmak için teorik destek sağlar (Luthans vd., 2010: 46). Böylece iyimserliğin değiştirilebilir bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Psikolojik sermayenin diğer boyutları gibi iyimserlikte de performans üzerinde etkisinin olduğu düşünülmektedir. Luthans (2002a), iyimserlerin çalışmak için daha hızlı motive oldukları, daha tatminkâr ve yüksek moralli oldukları, engel ve zorluklar karşısında daha dayanıklı ve sabırlı olup, hedeflerine ulaşmak için daha istekli olduklarını belirtmektedir; kişisel hatalarını kendi yetersizlikleri şeklinde görmek yerine, geçici ve bir defaya mahsus sorunlar olarak görmektedirler. Bu da kendilerini fizyolojik ve psikolojik olarak iyi hissetmelerini sağlamaktadır.

Çalışanların iyimserlik özelliklerinin gelişmesi anlamında, çalışma hayatında yönetici ve çalışanların geçmişte boşa giden çabalarını, geri dönüşü olmayan hatalarını bir tarafa bırakıp bulundukları zamana olumlu yaklaşarak tatmin olmaları gerekmektedir. Bununla beraber, geleceğin kendilerinin gelişimi açısından büyük bir şans olduğunu unutmamaları gerekir. Yöneticiler de çalışanları ile uyum içerisinde olmalı, insan odaklı ve duygusal bir yönetim tarzı uygulayarak çalışanların iyimserlik

özelliklerini geliştirmeye çalışmalıdırlar. Çalışan bir birey ne zaman anlaşılır, saygı görür, dikkate alınır ve yöneticisinden güven kazanırsa, o zaman işten zevk alır, gelecekteki yaşamında pozitif tutum sergiler (Beyazgül, 2014: 19).

Dayanıklılığın her ne kadar yazında, değişmeyeceğine ve durağanlığına yönelik görüşler olsa da bazı eğitim ve destek programlarıyla geliştirilebileceğine yönelik çalışmalar da bulunmaktadır (Luthans, 2002b: 699). Coutu (2002: 2) yaptığı çalışmada, günümüz insanının dayanıklı olması gerektiğini savunarak dayanıklı olmanın geliştirilebileceğini belirten yöntemler ortaya koymuştur. Çalışanların psikolojik dayanıklılıklarının geliştirilmesi düşünüldüğünde, hedeflere ulaşma açısından iş sürecinde engelleri ve zorlukları önceden olabildiğince sezebilmek, çalışanların bunların üstesinden gelebilmesi konusunda önem taşımaktadır. Mevcut kaynakların çalışanlarca bilinmiş olması amaçlara ulaşma açısından çalışanlara yardımcı olabilir. Zor anlarda ve baskı altında olan çalışanların olumsuz düşüncelerden mümkün olduğunca uzak tutulması gerekir (Beyazgül, 2014: 20). Fredrickson (2001) da olumlu duygu deneyimlerinin insanların anlık düşünce-eylem repertuarlarını genişlettiğini, fiziksel ve entelektüel kaynaklardan sosyal ve psikolojik kaynaklara kadar uzanan kalıcı kişisel kaynaklarını geliştirmeye hizmet ettiğini ortaya koymaktadır. Yapılan çalışmalar göz önüne alındığında psikolojik sermaye kuramcılarının dayanıklılık ve pozitif örgütsel davranış tanımının geliştirilebilirlik özelliğiyle uyumlu olduğu sonucuna varmışlardır (Yaşın, 2016: 50).

Çalışanların umut özelliklerinin geliştirilebilmesinde ise, çalışanların olumlu tutumlar geliştirebilmesi, onlara gelecek açısından tam umut ve tutku aşılacaktır. İş sürecinden daha fazla verim alması için çalışanlarla daha ilgili olmak gerekir. Çalışanların iş ortamında yardımcı bir tutum sergilemesi de zor işler karşısında daha az çekinmesini beraberinde getirir. Çalışanın çaba ve gayretini gerektiren hedefler belirlemesinin başarısı için katkı oluşturacağı düşünülmektedir (Beyazgül, 2014: 19).

Umut, özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık olarak ifade edilerek dört boyutta ele alınan (Luthans vd., 2007: 542) psikolojik sermayenin, çalışanların işlerine olan düşünce ve davranışlarını etkileyeceği, çalışanların strese karşı dirençlerini artıracığı düşünülmektedir (Avey, Luthans ve Jensen, 2009: 678). Psikolojik sermayenin

boyutlarının eğitimle geliştirileceğine yönelik araştırmaların bulunması psikolojik sermayenin önemli bir değişken olmasını sağlamaktadır (Luthans, 2002a: 63). Bu noktada insan gücüne dayalı, ölçülebilen, yönetilen, gelişme kapasitesi bulunan ve örgütlere performans geliştirme imkanları sunan pozitif örgütsel davranış ile örtüşmektedir. Bu dört yapının dışında başka unsurlarda bulunduğu pozitif örgütsel davranış araştırmalarında belirtilmiştir. Bilgelik, refah, yaratıcılık, mizah, empati, şükran, maneviyat, bağışlama, cesaret, duygusal zekâ ve özgürlük kavramları bu unsurlar arasında sayılabilir (Luthans vd., 2007: 542).

Pozitif örgütsel davranış özelliklerini toparlayan ve bütünlük sağlayan üst düzeyde bir yapı olan psikolojik sermayenin, bütün faktörleri birbiriyle ilişki içerisinde. Örnek olarak; umutlu insanlar zorlukların üstesinden gelmekte daha güçlü olduklarından, dirençlidirler. Yüksek özyeterlilik ve özgüvene sahip bireyler, iyimserliklerini, umutlarını ve dayanıklılıklarını yaşamlarına geçirir ve uygularlar (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 21).

Pozitif psikolojinin dört boyutu olan umut, iyimserlik, özyeterlilik ve dayanıklılık olarak ifade edilen unsurların önemli olması, bu özelliklerin ölçülebilir, geliştirilebilir ve verilecek eğitimlerle kişilere kazandırılabilir özelliklerinden kaynaklanmaktadır (Keleş, 2011: 349).

2.4. İşyerinde Maneviyat ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki

Gündelik yaşantımızda manevi düşünce tarzının hayatımızda birçok alanda söz sahibi olduğuna şahit oluruz. Bu durum aslında tarih boyunca insanların hayatlarını şekillendirmede önemli rol oynamıştır. İktisadi hayatta da mesleğe, çalışmaya yönelik dünya görüşü olarak genellikle manevi unsurlarla bezenmiş anlayışlar, gündelik hayattaki çalışma düzenini etkiler. Örneğin tarihte orta çağ döneminde gerek Hristiyan dünyasında gerekse İslam dünyasında yoksul bir yaşam tarzını dini yaşama tercih eden ya da ikisini birleştiren bir düşünce olan züht anlayışı yaygınlaşmıştı. Yine İslami görüşte son yüzyılda, sebeplere yönelmeyen bir tevekkül anlayışı oluşmuş, bunun sonucu olarak fakirlik halinin kanaatkârlıkla üstesinden gelinmeye çalışılmıştır. Günümüzde ise, yoksulluk, çalışma ve mülkiyet gibi iktisadi

konularda değişimler gözlenmektedir. Genel bir ifadeyle, Mülk Allah,'ındır, kişi geçimini sağlamak için çalışmalıdır, çalışmasının sonucunda zengin olabilir, fakat kazandığının emanet olduğunu unutmamalı, hayatını Allah'ın isteği doğrultusunda ahlaki ve mütevazi bir şekilde düzenlemelidir (Bilgin, 2013: 181).

Maneviyatın din kaynaklı ve birbiriyle girift bir yapı olduğu düşünöldüğünde, hali hazırda dünyada pek çok sorunun üstesinden gelme konusunda dini olmayan yöntem bulunsa da sorunlarla başa çıkmada insanın yetersiz kalmasının etkisiyle dinin ayrı bir önemi vardır. Başa çıkılamaz durumlar karşısında her şeye gücü yeten bir otoritenin varlığına inanmak insanın bireysel gücünün yanında ilahi bir güçle birleşerek sorunlara göğüs gerdiği düşüncesiyle kişiye güç verir. Çünkü tüm dini inançlarda Tanrı'nın doğaüstü güçlere sahip olduğu inancı vardır. İnancı bir insan için Tanrı'yı yanında ve yardımında hissetmesi, sorunların üstesinden gelmesi, mevcut potansiyelini kullanmasına olanak tanır. Nitekim İslam Dinine mensup bir kişi için, kutsal kitap Kur'an-ı Kerim'de belirtildiği üzere hayatta karşılaşılabileceği zorluklara karşı kader inancıyla birlikte, inandığı varlığın koruyuculuğunu hissetmek o kişinin de rahatlamasını sağlar.

Konu ile alakalı olarak İslam Dininde maneviyatın da kazanılabilmesi için bir yere saklanmanın gerekmediği, bir köşeye kaçarak ibadet yapmanın ve kulluğu yerine getirmenin kolay olduğu, önemli olanın ise maneviyatı maddiyat içerisinde başarmak ve yürütmek olduğunu İslam Alimi ve Mutasavvıfı Muhammed İhsan Oğuz tarafından belirtilmiştir. Bu nedenle "Halvet der encümen" (Halk içinde hakla beraber olmak) buyurulmuştur (Oğuz, 1994: 202).

Maneviyatın, Din olgusundan hareketle işyerinde varlığını sorgulamak için öncelikle psikolojik sermayeye değinmek gerekir. Pozitif psikoloji alanından yola çıkarak, pozitif örgötsel davranış alanı gözlemlendiğinde çalışanın işyerine olan katkısının sadece maddi getirilerle sınırlı olmadığı aynı zamanda, bireyin olumlu duygu ve yaşantılarının etkisiyle kendi bünyesinde bulundurduğu pozitif psikolojik sermayesinin de işletmeye artı değer kattığı bir gerçektir. Pozitif Örgötsel Davranış alanının içinde yer alan; Özyeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık faktörleri bir bütün halinde psikolojik sermaye olarak ele alınmaktadır (Luthans vd.,

2007: 542). Temelde pozitif örgütsel davranış akımı, çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini, ölçme, geliştirme, örgütsel çıktılara dönüştürme amacıyla etkili bir biçimde yönetebilmeyi hedeflemektedir (Özer vd., 2013: 438).

İşyerinde maneviyatla alakalı görüş bildirenlerin bazıları, günümüz iş hayatında insanları yalnızlaştıran ve zorlayan şartların mevcut olmasından kaynaklandığını ileri sürmüşlerdir. Bu görüşü savunanlara göre kişiler içinde bulundukları hayattaki problemlerinden bir kaçış olarak maneviyata sığınarak huzur bulmaktadırlar (Berzah ve Çakır, 2015: 136). Nitekim kişinin Kutsal'la beraber olma anlayışının bireyin içsel aleminde manevi bir yer oluşturması ile birlikte sosyal açıdan yalnız olduğunu düşünen bireyin mevcut alanda kendini yalnız hissetmeyeceği, yalnızlığın insan üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirilerek, bireyin zorluklar karşısında daha dirençli olacağı düşünülmektedir.

Bu konuyla ilgilenenlere göre, maneviyatın yöneticiler ve çalışanlar açısından da farklı gerekçelerinin olduğu savunulmuştur. Yöneticiler açısından, yeni kârlılık ve rekabet beklentilerine faydalı bir bakış açısı getirmek amacı güdülürken, çalışanlar açısından ise çalışma ortamında kendilerini bir nesne gibi hissetmelerinin verdiği mutsuzluklarının nedenini aramak yerine maneviyat sayesinde daha sabırlı olabilmeleri üzerinde durulmaktadır (Berzah ve Çakır, 2015: 137).

Güçlükler, zorluklar, belirsizlikler, başarısızlıklar ve pozitif değişiklikler durumunda bile dayanıklı olma anlamında bir yetenek ve sorumluluğun artırılması dayanıklılığı ifade etmektedir (Luthans, 2002b: 702). Böylece kişi çalışma hayatının getirmiş olduğu stres, yalnızlık ve çeşitli güçlüklerle mücadele edebilecektir. Psikolojik dayanıklılık kapsamında Kur'an-ı Kerim'de İnşirah Suresi 5. ve 6. Ayetleri'nde belirtildiği üzere; *“Elbette zorluğun yanında bir kolaylık vardır. Gerçekten, zorlukla beraber bir kolaylık daha vardır”* ayet mealinde (Karaman vd., 2011: 613) maneviyat duygusunun geliştirici ve onarıcı etkisiyle mevcut işyerindeki verimliliği arttırarak psikolojik sermayeye olumlu etkide bulunacağı vurgulanmaktadır.

Olayların ve davranışların belirlenmesi, sorgulanması aşamasında iyimser bireyler gerçekçi olmayabilirler. Örnek olarak, sürekli başarılı oldukları bir durumda başarısız olduklarında, başarısızlıklarının sebebini araştırmadıklarından, hatalarını göremeyip durumlarından ders çıkaramayabilirler. Buna benzer bir durumda ise, çok çalışıp her zaman başarı elde edileceğine inanan iyimser bireyler, hayatlarını ve kaderlerini çok fazla kontrol altında tutmaya çalışabilirler. Oluşan bu durum, psikolojik, fiziksel ve duygusal bazı olumsuz neticeler oluşmasına neden olabilmektedir (Akçay, 2011/2012: 126).

Umut kavramı, amaçlara odaklanmış olmak ve hedeflere ulaşmak amacıyla plan yapmayla alakalı olumlu ve motivasyon sağlayan bir durum olarak belirtilmektedir (Snyder, Irwing, ve Anderson, 1991: 288, Peterson vd., 2011: 430). Umut kavramını oluşturan iki özellikten bahsedilebilir. Bunlardan biri, edinilen hedefi dileme ve ele geçirme yönünde kendinde güç hissetme, diğeri de oluşturulan hedefe ulaşmak amacıyla alternatif yollar bulabilme yeteneğidir (Akman ve Korkut, 1993: 193-194).

Nitekim manevi duygular insanların karşılaştıkları sorunlar karşısında bir anlamda sığınak görevi oluşturarak, tüm seçeneklerin bittiği zamanda dahi umut yollarını açık tutup dayanma gücü sağlayarak insan psikolojisine destek olmaktadır. Böyle durumlarda dini inanışlar insana farklı yollar sunarak çevresinde olup biten sorunları kontrol altında tutabileceği inancını oluşturur. Bu da kişinin kendine duyduğu öz saygıyı destekleyici bir misyon oluşturur. Böylelikle artık çevrede olup biten olumsuz durumlar birey için çok fazla zorlayıcı görünmemekte ve inanan insan mümkün olan en iyi davranışı sergilediği için kendini rahat hissetmektedir (Karaca, 2012: 87).

Son zamanlarda pozitif psikoloji alanının ilgi odağı olan psikolojik sermayenin boyutlarından iyimserlik kavramı da manevi hayatın vazgeçilmez unsurlarından biridir. Konu hakkında Türk İslam kültüründe de birçok örnekle karşılaşılmaktadır. Örneğin; Her işte bir hayır vardır, hayr bildiklerimizde şer, şer bildiklerimizde hayr vardır; Mevla görelim neyler neylerse güzel eyler gibi... Bu düşünce ile hayatı yorumlayan bir birey, hayata hep olumlu tarafından bakar ve yaratanın rahmetinden ümit kesmez, hayatta hep iyimserdir (Öztürk, 2017: 167).

Ayrıca farklı kültürlerde yapılan araştırmalarda da maneviyat ve iyimserlik arasında olumlu ilişkiler bulunduğu ifade edilir. Konu ile alakalı 32 araştırmanın meta-analitiğini yapan Koenig, maneviyat ve iyimserlik arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu sonucunu ortaya koymuştur (Koenig, 2015: 21, akt., Öztürk, 2017: 171). Dolayısıyla, manevi inanç ve düşünceye sahip bireylerin umut etme ve iyimserlik ilişkilerini konu edinen uygulamalarda genellikle anlamlı ilişkiler vardır. Birçok dini inanç iyimserliği ve olumlu düşünmeyi teşvik eder (Koenig, McCullough, Larson, 2001: 98).

Çalışma ortamlarında bireylerin ilahi güce olan bağlılıklarından ve yüce güçten aldıkları manevi güçten kaynaklı kendilerine olan güvenlerinin özyeterliliklerine olumlu katkıları bulunmaktadır. Bu noktada inançların özyeterlilikle ilişkisi gelişimin sağlanması aşamasında önem arz etmektedir.

2.5. İlgili Araştırmalar

Literatürde işyeri maneviyatı ve psikolojik sermaye konuları ile ilgili ayrı bilim dallarında, özellikle yabancı kaynaklarda ve son yıllarda da Türkçe kaynaklarda yapılan pek çok çalışma vardır. Ancak mevcut literatürde işyeri maneviyatının psikolojik sermayeye olan etkilerinin araştırıldığı bir çalışma ile karşılaşmamıştır. Böylelikle yapılan çalışmanın konuyla alakalı olarak literatürde farklı bir bakış açısı oluşturduğu düşünülmektedir.

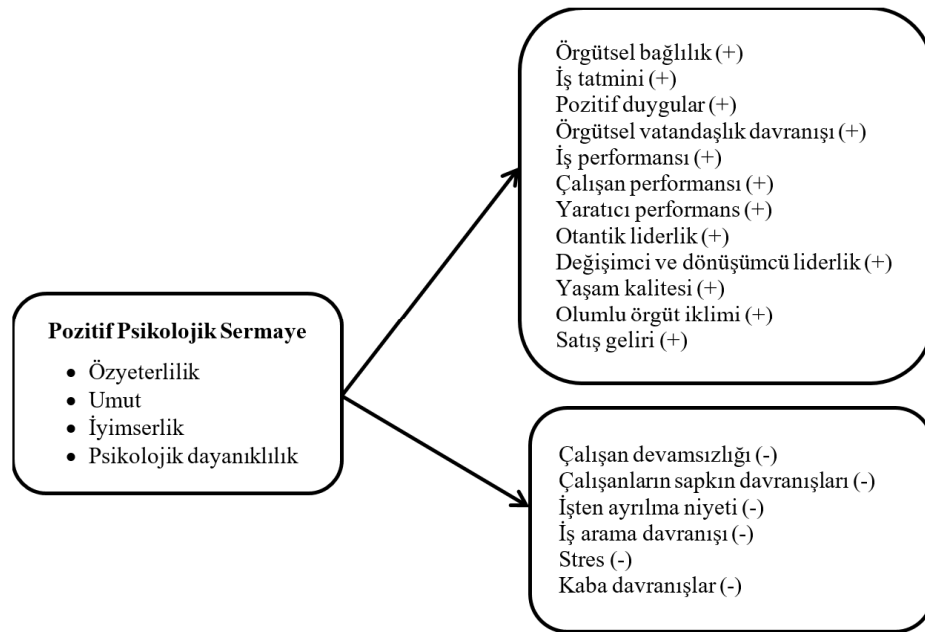
Maneviyatın son yıllarda dikkat çeken bir konu olmasıyla birlikte farklı alanlarda ortaya konulan pek çok çalışma ve eser mevcuttur. Bunlardan işyeri maneviyatına yönelik olanları Türkçe kaynaklarda nadir olarak karşımıza çıkmaktadır. İlk olarak 2009 yılında bu konuya ilgi duyulduğu gözlemlenmiş ve 2011 yılında Örgen ve Günalan tarafından yazılan “İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme” adlı makale yazın alanına girmiştir. 2012 yılında sosyal hukuk çerçevesinde Aydın Başbuğ’un (2012) kaleme aldığı “İş ve Maneviyat” kitabı da verilebilecek yazın örneklerindendir. Çakıroğlu vd. (2015) tarafından “3. Örgütsel Kongre Bildiriler Kitabı”nda yayınlanan “İşyeri Maneviyatının Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma” adlı makalede de işyeri maneviyatı kavramının algılanış biçimi özel

ve kamu çalışanları arasında karşılaştırılarak incelenmiştir. Bu inceleme, işyeri maneviyatının işletme verimliliğine ve etkinliğine olan etkisine vurgu yapması açısından önem taşımaktadır. Kökalan (2017) tarafından Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi’nde yayınlanan “İşyeri Maneviyatının Örgütsel Güven ve İşe Karşı Yabancılaşma Üzerinde Etkileri” adlı makale konusu itibari ile incelendiğinde, araştırmada, işyeri maneviyatının boyutları olan işin çekiciliği, gizemli deneyim, manevi bağ, topluluk hissiyatı olarak tanımlanan dört boyutun örgütsel güveni olumlu etkilerken işe karşı yabancılaşma konusunda anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

İşyeri maneviyatı konusu yabancı yazında ise Türkçe yazına göre daha önce ilgi konusu olmuştur. Konunun, yabancı yazında örnekleri incelendiğinde, Giacalone ve Jurkiewicz (2003)’in “Toward a Science of Workplace Spirituality” (İşyeri Maneviyatı Bilimine Doğru) adlı kitabında işyeri maneviyatı ele alınmıştır. Milliman, Czaplewski ve Ferguson’un (2003) yazmış olduğu “Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment” adlı makalede işyeri maneviyatının çalışanların çalışma tutumları ile ilişkisi incelenmiştir. Maneviyatın soyut bir kavram olduğunu kabul eden bu çalışmada, iş yerinde maneviyat ile çalışanların iş çıktıları arasında pozitif bir ilişki olduğu vurgulanmıştır. Lowder’in (2005) “A Ghost in the Machine: The Important Role of Workplace Spirituality” adlı çalışmasında işyeri maneviyatının geliştirilmesi ve cesaretlendirilmesi ile daha yüksek verimlilik, iş tatmini, daha düşük ciro oranları, olumlu etik değerler, daha iyi katılım oranları ve daha yüksek müşteri memnuniyeti gibi örgütsel performans ile ilgili olumlu sonuçlar elde edildiği belirtilmiştir. Sheep (2006) “Nurturing The Whole Person: The Ethics of Workplace Spirituality in A Society of Organizations” adlı yazdığı makale ile işyeri maneviyatının etik konuları üzerinde durmuştur. Buradan yola çıkarak, işyeri maneviyatı konusuna olan ilgi gün geçtikçe daha da artmakta ve alan yazında yeni incelenecek konulara beklentinin olduğu görülmektedir.

Psikolojik sermaye konusunda ise işyeri maneviyatına göre daha fazla incelemede bulunduğu gözlemlenmiştir. Psikolojik sermayeye yönelik Türkçe yazında yapılan araştırmalara örnek olarak; Erkmen ve Esen (2012a)’ın “Bilişim Sektöründe

Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” adlı makalesinde bilişim sektöründe çalışan 158 kişi ile yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermayenin bazı demografik faktörlere göre nasıl farklılaştığı incelemiştir ve yine Erkmen ve Esen’in (2012b) “Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi” adlı makalesinde psikolojik sermaye hakkında 35 dergi, 2 yüksek lisans ve 12 doktora tezi taranmış, 44 uygulamalı, 5 teorik olmak üzere 49 çalışmaya içerik analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre verilen tarihler arasından en çok 2010 ve 2011 yıllarında konu ile ilgili çalışmalar yapıldığı, çoğunlukla Amerika’da ve eğitim sektöründe olan çalışmalar olduğu belirtilmiştir. Çalışmalarda çok büyük örneklem yapıları kullanılmasa da çoğunlukla ölçek türü olarak likert tipi ölçek, analiz olarak korelasyon, çoklu regresyon, doğrulayıcı faktör analizi kullanıldığı gözlemlenmiştir.



Şekil 3. Psikolojik sermaye konusunda yapılan çalışmalar ve sonuçları

Kaynak: Erkmen ve Esen, 2012b: 97.

Şekil 3’te pozitif psikolojik sermayenin yapılan araştırma sonuçlarına göre hangi alanda nasıl etkiye neden olduğu belirtilmiştir. Buna göre, yapılan çalışmalarda mevcut unsurların, örgütsel bağlılık, iş tatmini, pozitif duygular, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, yaratıcı performans, otantik liderlik, değişimci ve

dönüşümcü liderlik, yaşam kalitesi, olumlu örgüt iklimi, ve satış geliri konularında pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilirken, çalışan devanmsızlığı, çalışanların sapkın davranışları, işten ayrılma niyeti, iş arama davranışı, stres ve kaba davranışlar konusundaki çalışmalar üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Çetin ve Basım (2012)'ın “Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması” adlı makalesinde örgütsel psikolojik sermaye açıklanmaya çalışılmış ve Türkçe yazında bu kavramın ölçümüne yönelik bir çalışma bulunmadığından, bu yapının ölçülmesinde kullanılan bir ölçeğin uyarlama çalışması ile güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Erkuş ve Tüzün (2014) 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı'nda “İş Yaşamında Tinsellik, Psikolojik Sermaye, Tükenmişlik ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” başlıklı bildiride çalışanların iş yaşamındaki tinsel değerlerini ve psikolojik sermayelerini beraber incelemiş, tükenmişlik ve iş performansı üzerindeki etkilerinin araştırılması sonucunda elde edilecek bulguların, çalışma hayatının geliştirilmesine katkıda bulunacağını öngörmüştür. Oruç (2015) “Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma” adlı doktora tezi ile pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan akademisyenlerin bulundukları örgütte politik davranış sergileme olasılıklarının düşeceği sonucuna ulaşmıştır. Yaşın (2016) “Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkileri” konulu doktora tezinde psikolojik sermayeyi de ele alarak çalışan performansını diğer çalışmalardan farklı olarak bütüncül bir modelde incelemiştir.

Yabancı kaynaklarda ise; Luthans, Luthans ve Luthans (2004)'ın “Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital” makalesinde insan ve sosyal sermayenin ötesinde, psikolojik sermayenin hem bireysel hem de örgütsel performansı geliştirdiği ifade edilmektedir. Ayrıca, Luthans ve Youssef (2004), Luthans vd. (2006), Luthans, Youssef ve Avolio (2007), Luthans vd. (2007), Luthans vd. (2008), Luthans vd. (2010) tarafından yürütülmüş olan çalışmalarda da psikolojik sermaye konusu incelenmiştir. Avey, Wernsing ve Luthans (2008)'ın, “Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors” adlı çalışmalarında, 132

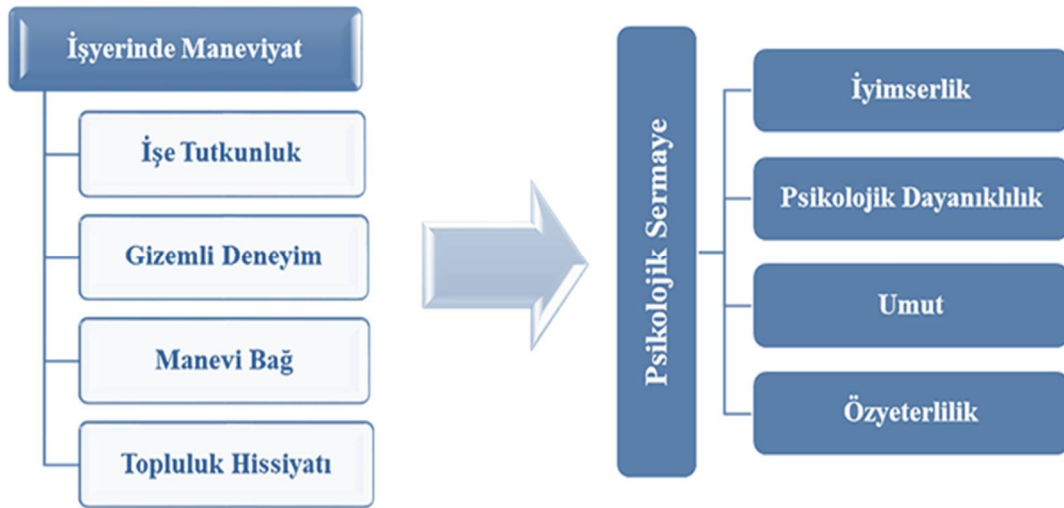
alışanlı geniş bir kurum ve iş bölümünde araştırma yapılmış ve çalışanlara ilişkin psikolojik sermayelerinin (umut, zyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılıktan oluşan temel bir faktör), olumlu duyguları, örgütsel değişimle ilgili tutumları (sorumluluk ve sinizm) ve davranışları (rgtsel vatandaşlık ve sapma) ile ilişkili olduğu, farkındalıklarının (yani, artan farkındalık) olumlu duyguları öngörmede psikolojik sermaye ile etkileştiği ve olumlu duyguların genellikle psikolojik sermaye ile tutumlar ve davranışlar arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Avey, Luthans ve Youssef (2008) ve Avey, Luthans ve Jensen (2009) de çalışmalarında psikolojik sermaye konusunda incelemeler yapmışlardır. Zhao ve Hou (2009), psikolojik sermayenin geliştirilmesi için birtakım öneriler sunmuşlardır. Peterson vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermayenin olumlu etki yapısının (zyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktan oluşan) kavramsal olarak ve ampirik olarak çalışanların performansıyla ilişkili olduğu gösterilmiştir. Ayrıca alışma, psikolojik sermayenin öznel ve nesnel olarak ölçülebilir etkilerini vurgulamaktadır. Nguyen ve Nguyen (2012) de yaptıkları çalışmada bir Vietnam pazarındaki pazarcıların iş performansındaki ve iş hayatındaki çalışmalarında psikolojik sermayenin rollerini incelemektedir. Çalışmada 364 pazarlamacıdan oluşan bir örneklem üzerinde yapılan ankette, psikolojik sermayenin hem iş performansı hem de pazarlamacılar üzerinde olumlu etkileri olduğu ortaya konulmuştur.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmada takip edilen yöntem, araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve veri toplama yöntemi açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın temel amacı, işyeri maneviyatı ve boyutları (işe tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı) ile psikolojik sermaye ve boyutları (iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik) arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu amaç kapsamında oluşturulan araştırma modeli Şekil 4'te gösterilmiştir.



Şekil 4. Araştırma modeli

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Kastamonu İli Merkez İlçede bulunan Gürmen Grup Ramsey Tekstil Fabrikası'ndaki çalışanlardan oluşmaktadır. Fabrikada toplam 313 kişi çalışmaktadır. Araştırmada tam sayım örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışanların tamamına (313 kişi) gönderilen anket formundan %78 cevaplanma oranıyla 244 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Cevaplanan 244 anketin 3'ü tamamlanmamış ve

2'si de güvenilmeyen cevaplar nedeniyle analizlere dâhil edilmemiştir. Analizlere dahil edilen 239 anket araştırma evrenini temsil edecek niteliktedir (Altunışık vd., 2004: 125; Gürbüz & Şahin, 2016: 132).

3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

3.3.1. Verilerin Toplanması

Sosyal bilimler alanında birçok çalışmada birincil veri toplama yöntemi olan anket yönteminden faydalanılmaktadır. Anket yöntemi, bilgi alınacak kişilere yazılı ve sözlü sorulacak sorulardan alınan verilerin sistemli bir şekilde, çalışmanın amacına uygun olarak kaydedilmesini ifade eden veri toplama metodudur (Yıldız ve Özen, 2006: 27). Araştırmada da verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma anketi üç bölümden oluşmaktadır.

Anketin ilk bölümünde; öncelikle kişisel bilgi formu uygulanmış, çalışanların demografik özellikleri hakkında bilgi edinilmiştir. Bu bölümde çalışanların cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu, ekonomik durumu, toplam hizmet süreleri, şu an çalışmakta oldukları işyerlerindeki hizmet süreleri ve görev unvanları da göz önünde bulundurularak çalışmaya yön verilmiştir.

Ankette ikinci bölümde, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek amacıyla 24 soru bulunmaktadır. Anketin üçüncü bölümünde ise, çalışanların işyerindeki maneviyat düzeylerini belirlemek amacıyla 18 soru bulunmaktadır. Bu bölümlerdeki soruların ölçeklendirilmesi 6'lı Likert ölçeğine uygun olup, "1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Kısmen Katılmıyorum, 4=Kısmen Katılıyorum, 5= Katılıyorum ve 6= Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde düzenlenmiştir.

3.3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada verilerin toplanması amacıyla "İşyeri Maneviyatı Ölçeği" ve "Psikolojik Sermaye Ölçeği" ölçeği kullanılmıştır.

3.3.2.1. İşyerinde maneviyat ölçeği

Araştırmada çalışanların işyerindeki maneviyat düzeylerinin ölçülmesi amacıyla; Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından geliştirilen, Ünal ve Turgut (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 4 boyut ve 18 maddeden oluşan “İşyeri Maneviyatı Ölçeği” kullanılmıştır. İşyeri maneviyatı ölçeği; işe tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekte; “İşim sayesinde hayattaki amacımı gerçekleştirebiliyorum.” ve “Manevi inançlarım işteki günlük kararlarımda önemli bir rol oynuyor.” gibi sorular bulunmaktadır. Ölçeğin puanlaması, 6’lı Likert ölçeğine göre yapılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum; 6= Kesinlikle Katılıyorum).

İşyeri maneviyatı ölçeğinin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi ve güvenilirliği için güvenilirlik analizi (Cronbach Alfa) gerçekleştirilmiştir. İşyeri maneviyatı ölçeğine ilişkin faktör analizi bulguları Tablo 5’te, güvenilirlik analizi bulguları Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 5. İşyerinde maneviyat ölçeği faktör analizi

Faktörler	Madde Sayısı	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)
İşyerinde Maneviyat	18	,430 - ,861	69,431
• İşe Tutkunluk	6	,430 - ,805	16,764
• Gizemli Deneyim	5	,594 - ,739	19,451
• Manevi Bağ	3	,579 - ,812	14,417
• Topluluk Hissiyatı	4	,833 - ,861	18,796

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,862

Barlett küresellik testi: ki-kare=3472,919; df=153; p=,000

İşyeri Maneviyatı Ölçeği'nin faktör analizine uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett testi sonuçlarına bakılmıştır. 0.862 olarak ortaya çıkan ve 0.80- 0.89 aralığında çok iyi olarak değerlendirilen (Avşar, 2007, 62; Kanbur, 2010: 166) KMO katsayı verilerinin faktör analizi için uygun olduğu gözlemlenmiştir. Ölçeğin faktör yükleri; “işe tutkunluk boyutu” için .430 - .805, “gizemli deneyim boyutu” için .594 - .739, “manevi bağ boyutu” için .579 - .812 ve “topluluk hissiyatı boyutu” için .833 - .861 aralığındadır. Barlett testi sonucunun ise ($\chi^2=3472,919$; $p=,000$) anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 6. İşyerinde maneviyat ölçeği güvenilirlik analizi

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
İşyerinde Maneviyat	18	.927
<i>İşe Tutkunluk</i>	6	.855
<i>Gizemli Deneyim</i>	5	.856
<i>Manevi Bağ</i>	3	.820
<i>Topluluk Hissiyatı</i>	4	.919

Araştırmada işyeri maneviyatı konusunda yapılan ölçek çalışmasında Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. İnceleme sonucunda İşyeri Maneviyatı Ölçeği'nin Cronbach Alfa değeri .927 olarak bulunmuştur. Alfa değerinin .70'ten yüksek olması iç tutarlılık için gerekli olan değerdir (Tavşancıl, 2006: 27-29). Sonuçlara göre iç tutarlılık katsayı düzeyinin yeterli bir oranda olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. İç tutarlık analizi maddelerinin bir bütün meydana getirdiğini ve aynı amaç doğrultusunda olduğunu ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2011: 171). Ölçeğin diğer boyutları incelendiğinde de alfa değerlerinin kabul edilir düzeyde ve güvenilirlik oranlarının yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

3.3.2.2. Psikolojik sermaye ölçeği

Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek amacıyla, Luthans, Youssef ve Avalio (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 4 boyutlu ve 24 maddeden oluşan “Psikolojik Sermaye Ölçeği”

kullanılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği; umut, özyeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekte; “İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.” ve “Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.” gibi sorular yer almaktadır. Ölçeğin puanlaması, 6’lı Likert ölçeğine göre yapılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum; 6= Kesinlikle Katılıyorum).

Psikolojik sermaye ölçeğinin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi ve güvenilirliği için güvenilirlik analizi (Cronbach Alfa) gerçekleştirilmiştir. İşyeri maneviyatı ölçeğine ilişkin faktör analizi bulguları Tablo 7’de, güvenilirlik analizi bulguları Tablo 8’de sunulmaktadır.

Tablo 7. Psikolojik sermaye ölçeği faktör analizi

Faktörler	Madde Sayısı	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)
Psikolojik Sermaye	24	,427 - ,831	55,062
• <i>İyimserlik</i>	6	,498 - ,698	11,186
• <i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	6	,568 - ,701	12,553
• <i>Umut</i>	6	,427 - ,745	14,617
• <i>Özyeterlilik</i>	6	,541 - ,831	16,707

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,849
Barlett küresellik testi: ki-kare=3377,200; df=2765; p=,000

Psikolojik Sermaye Ölçeği’nin faktör analizine uygunluğunu ölçmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri ve Barlett Testi sonuçlarına bakılmıştır. Sonuçlara göre 0.849 olarak ortaya çıkan ve 0.80 - 0.89 aralığında çok iyi olarak değerlendirilen KMO katsayı verilerinin faktör analizi için uygun olduğu gözlemlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin “iyimserlik boyutu” için .498 - .698, “psikolojik dayanıklılık boyutu” için .568 - .701, “umut boyutu” için .427 - .745 ve “özyeterlilik boyutu” için .541 - .831 aralığındadır. Ayrıca, Barlett testi sonucunun ise ($\chi^2=3377,200$; $p=,000$) anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Psikolojik sermaye ölçeği güvenilirlik analizi

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Psikolojik Sermaye	24	.900
<i>İyimserlik</i>	6	.733
<i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	6	.809
<i>Umut</i>	6	.789
<i>Özyeterlilik</i>	6	.889

Psikolojik sermaye ölçeğinin iç tutarlılık Cronbach Alpha değeri incelendiğinde, psikolojik sermaye alfa değerinin .90 olduğu gözlemlenmiş ve .70'ten yüksek olduğu için güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. Aynı şekilde ölçeğin diğer maddelerine bakıldığında da alfa değerlerinin .73 ile .88 arasında olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda ölçeğin iç tutarlılık düzeylerinin yeterli olduğu ve ölçeğin güvenilir olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum Psikolojik Sermaye Ölçeğinin maddelerinin genel anlamda ve boyutları bazında bir bütün oluşturduğunu ve aynı amaca hizmet ettiğini ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2011: 171).

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın temel amacı olan, çalışanların işyerindeki maneviyat düzeyleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla bazı istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin analiz edilmesi ve bulgularının yorumlanması amacıyla istatistiksel paket programdan yararlanılmıştır. Verilerin genel özelliklerini belirtmek amacıyla tanımlayıcı (frekans, ortalama ve standart sapma) istatistik analizlerine yer verilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi ve hipotez testlerini gerçekleştirmek için ise regresyon analizinden faydalanılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla verilerin istatistiksel çözümlemeleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Bulgular bölümünde ilk olarak örneklem grubunun genel yapısını açıklayıcı frekans ve yüzde dağılımları ile birlikte maneviyat ve psikolojik sermaye algılarına yönelik tanımlayıcı istatistiklere yer verilmektedir. Daha sonra ise, araştırmanın hipotezlerinin kabul/red durumlarını ortaya koymak için istatistiksel analizler ve bulguları sunulmaktadır.

4.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Demografik Bulgular

Araştırma örneklemine ilişkin; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, statü, ekonomik durum, şu anki kurumdaki kıdem ve toplam kıdem gibi demografik bilgiler Tablo 9’da verilmektedir.

Tablo 9. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular

Demografik Özellik	n	%	Demografik Özellik	n	%
<u>Cinsiyet</u>			<u>Medeni durum</u>		
Kadın	162	67,8	Evli	154	64,4
Erkek	77	32,2	Bekâr	85	35,6
<u>Yaş</u>			<u>Statü</u>		
25 yaş ve altı	47	19,7	Yönetici	12	5,0
26 - 35 yaş arası	131	54,8	Yönetici değil	227	95,0
36 - 45 yaş arası	52	21,8			
45 yaş üzeri	9	3,8			
<u>Eğitim durumu</u>			<u>Şu anki kurumdaki kıdem</u>		
İlköğretim	65	27,2	3 yıl ve daha az	87	36,4
Lise	128	53,6	4 - 9 yıl arası	138	57,7
Önlisans	39	16,3	10 - 15 yıl arası	11	4,6
Lisans ve üstü	7	2,9	16 yıl ve üzeri	3	1,3
<u>Ekonomik durumu</u>			<u>Toplam kıdem</u>		
Çok iyi	16	6,7	3 yıl ve daha az	76	31,8
İyi	94	39,3	4 - 9 yıl arası	109	45,6
Orta	116	48,5	10 - 15 yıl arası	42	17,6
Kötü	13	5,4	16 yıl ve üzeri	12	5,0
Toplam	239	100	Toplam	239	100

Katılımcıların demografik bulguları (Tablo 9) incelendiğinde; en yüksek değerlere sahip katılımcıların %67,8'nin kadın, %64,4'ünün evli, %54,8'inin 26-35 yaş aralığında ve %53,6'sının lise düzeyinde eğitim durumunda olduğu görülmektedir. Ayrıca, işletmedeki statü durumuna bakıldığında, %95'inin yönetici pozisyonunda olmadığı, şu andaki kurumdaki kıdemlerinin 4-9 yıl arası çalışanların %57,7 olduğu, toplam kıdemlerine bakıldığında ise 4-9 yıl arası çalışanların %45,6 olduğu ve ekonomik durumlarının %48,5 düzeyinde orta seviyede olduğu gözlemlenmiştir.

Kadın çalışanların (162 kişi) %67,8, erkek çalışanların (77 kişi) %32,2 oranında olması, kadın çalışanların bu işyerinde daha çoğunlukta olduğu gözlemlenerek, sektörün getirmiş olduğu beceri göz önüne alındığında cinsiyetle sektörün uyumlu bulunduğu sonucu çıkmaktadır. Medeni durum incelendiğinde, evli olan çalışanların (154 kişi) %64,4, bekâr olanların ise (85 kişi) %35,6 oranında olduğu, çalışanların yaşlarının incelendiği bölümde ise; 25 yaş ve altı (47 kişi) %19,7, 26-35 yaş arası (131 kişi) %54,8, 36-45 yaş arası (52 kişi) %21,8 ve 45 yaş üzeri (9 kişi) %3,8 olduğu gözlemlenmiştir. Yönetici olanların (12 kişi) %5, yönetici olmayan çalışanların ise (227 kişi) %95 değerinde olması ise özel sektöre bağlı fabrikada çalışmakta olan çalışanların çalışanlara oranla daha az bir oranda yönetici ile yönetildiği sonucu çıkarılabilir. Eğitim durumlarının ilköğretim düzeyinde (65 kişi) %27,2, lise düzeyinde (128 kişi) %53,6, önlisans düzeyinde (39 kişi) %16,3, lisans ve üstü düzeyinde ise (7 kişi) %2,9 değerinde olması eğitim düzeyinin yoğunluğunun orta düzeyde olduğunu daha üst seviyeye ulaşamadığını göstermektedir. Ekonomik durumlarının düzeylerinin, çok iyi (16 kişi) %6,7, iyi (94 kişi) %39,3, orta (116 kişi) %48,5 ve kötü (13 kişi) %5,4 olarak değerlendirilmesi orta seviyede geçimlerini devam ettirdiklerini göstermektedir. Aynı zamanda şu andaki kıdem durumlarının, 3 yıl ve daha az çalışanların (87 kişi) %36,4, 4 - 9 yıl arası çalışanların (138 kişi) %57,7, 10 - 15 yıl arası çalışanların (11 kişi) %4,6, 16 yıl ve üzeri çalışanların (3 kişi) %1,3 değerlerinde, toplam kıdemlerinin gösterildiği bölümde ise; 3 yıl ve daha az çalışanların (76 kişi) %31,8, 4 - 9 yıl arası çalışanların (109 kişi) %45,6, 10 - 15 yıl arası çalışanların (42 kişi) %17,6, 16 yıl ve üzeri çalışanların ise %5,0 değerinde olduğu gözlemlenmiştir. Buradan yola çıkarak 4-9 yıl çalışanların çoğunlukta olduğu gözlemlenmektedir.

İşyeri maneviyatı değişkenine ilişkin Tablo 10'daki tanımlayıcı bulgular incelendiğinde; en yüksek ortalama değer 4,41 ile İT2 maddesinde, en düşük ortalama değer ise 4,03 ile GD1 maddesinde olduğu görülmektedir. Genel olarak işyeri maneviyatının “işe tutkunluk” ve “gizemli deneyim” boyutlarına ait maddelerin katılım düzeyi ortalamalarının 4,0'ın üzerinde olup “katılıyorum” şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 11. İşyerinde maneviyat ile ilgili tanımlayıcı bulgular-II

İşyerinde Maneviyat Maddeleri	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ortalama	Std. Sapma
Manevi Bağ								
MB1	11 %4,6	16 %6,7	36 %15,1	55 %23,0	81 %33,9	40 %16,7	4,25	1,336
MB2	12 %5,0	16 %6,7	25 %10,5	62 %25,9	75 %31,4	49 %20,5	4,33	1,362
MB3	12 %5,0	15 %6,3	26 %10,9	63 %26,4	81 %33,9	42 %17,6	4,31	1,330
Topluluk Hissiyatı								
TH1	9 %3,8	19 %7,9	33 %13,8	65 %27,2	83 %34,7	30 %12,6	4,19	1,271
TH2	7 %2,9	13 %5,4	26 %10,9	61 %25,5	92 %38,5	40 %16,7	4,41	1,216
TH3	9 %3,8	18 %7,5	32 %13,4	62 %25,9	80 %33,5	38 %15,9	4,26	1,299
TH4	7 %2,9	14 %5,9	26 %10,9	60 %25,1	78 %32,6	54 %22,6	4,46	1,276
* MB: Manevi Bağ, TH: Topluluk Hissiyatı								

İşyeri maneviyatı değişkenine ilişkin Tablo 11'deki tanımlayıcı bulgular incelendiğinde; en yüksek ortalama değer 4,46 ile TH4 maddesinde, en düşük ortalama değer ise 4,19 ile TH1 maddesinde olduğu görülmektedir. Genel olarak işyeri maneviyatının “manevi bağ” ve “topluluk hissiyatı” boyutlarına ait maddelerin katılım düzeyi ortalamalarının 4,0'ın üzerinde olup “katılıyorum” şeklinde olduğu görülmektedir.

Psikolojik sermaye ile ilgili tanımlayıcı bulgular incelendiğinde; çalışanların işleri ile ilgili şeylerin daima iyi tarafını görmelerinin “iyimserlik” boyutuna katkıda bulunduğu ve daha önce zorluklar yaşadıkları için işlerindeki zorlukların üstesinden gelebileceklerine olan inançlarının ise “psikolojik dayanıklılık” boyutunun desteklendiğini göstermektedir.

Psikolojik sermaye değişkenine ilişkin Tablo 13’deki tanımlayıcı bulgular incelendiğinde; en yüksek ortalama değerin 4,64 ile Ö4 maddesinde, en düşük ortalama değerinin ise 4,21 ile U1 maddesinde olduğu görülmektedir. Genel olarak psikolojik sermayenin “özyeterlilik” boyutuna ait maddelerin katılım düzeyi 4,5’in üzerinde olup “kesinlikle katılıyorum” şeklinde olduğu, psikolojik sermayenin diğer boyutu olan “umut” boyutuna ait maddelerin katılım düzeyi ortalamalarının 4,0’ın üzerinde olup “katılıyorum” şeklinde olduğu görülmektedir.

Psikolojik sermaye ile ilgili tanımlayıcı bulgular incelendiğinde; çalışanların çalışma alanlarında hedefler ve amaçlar belirlemede kendilerine güvenmelerinin sahip oldukları özyeterliliklerinin yüksekliği ile ilişkilendirilebileceği, ayrıca çalışanların gerek iş gerekse de bireysel amaçlarına ulaşmak için umutlarını kaybetmedikleri söylenebilir.

4.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini ölçmeye yönelik istatistiksel bir analiz yöntemidir. Korelasyon analizi uygulandığında ortaya çıkan korelasyon katsayısı “r” ile ifade edilir. Korelasyon analizi değerlendirilirken değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olup olmadığı araştırılır. Bu katsayının “r” +1 ile -1 arasında değerler aldığı ve katsayı +1 olduğunda iki değişken arasında mükemmel bir doğrusal ilişkinin olduğunu (birinin değeri artarken diğerinin değeri de arttığı), -1 olduğunda ise değişkenler arasında mükemmel bir ilişkinin olduğu fakat ilişkinin yönünün ters olduğu (birinin değeri artarken diğerinin değerinin azalması) anlaşılmaktadır. Katsayı 0 olduğunda ise, iki değişken arasında açık/görülebilir bir ilişki olmadığı şeklinde yorumlanır (Altunışık ve diğ., 2004: 197-198; Kanbur, 2010: 201).

Araştırmada işyeri maneviyatı ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi ile işyeri maneviyatı ölçeğini oluşturan alt boyutlar ile psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutları arasında pozitif ya da negatif biçimde ve anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Sonuçlar $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Tablo 14. Değişkenler arasındaki korelasyon analizi ve bulguları

Değişkenler	Ort.	Std.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 İşyerinde Maneviyat	4,267	,8820	1									
2 İşe Tutkunluk	4,300	,9824	,857*	1								
3 Gizemli Deneyim	4,158	,9782	,871*	,650*	1							
4 Manevi Bağ	4,297	,9462	,774*	,581*	,608*	1						
5 Topluluk Hissiyatı	4,330	,7652	,745*	,474*	,531*	,457*	1					
6 Psikolojik Sermaye	4,534	,6253	,509*	,559*	,397*	,413*	,262*	1				
7 İyimserlik	4,599	,7006	,256*	,251*	,209*	,300*	,088	,627*	1			
8 Psikolojik Dayanıklılık	4,462	,8389	,424*	,512*	,309*	,248*	,256*	,802*	,387*	1		
9 Umut	4,454	,8030	,493*	,502*	,428*	,402*	,252*	,806*	,325*	,539*	1	
10 Özyeterlilik	4,622	,9159	,374*	,426*	,267*	,318*	,192*	,809*	,308*	,506*	,583*	1

* $p<0,01$

Araştırmada işyeri maneviyatı ve boyutları ile psikolojik sermaye boyutları arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmada çalışanların işyeri maneviyatı ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişkiler görülmektedir ($r=,509$, $p<0,01$). Buna göre H_1 hipotezi desteklenmiştir. İşyeri maneviyatı ile psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=,256$, $p<0,01$). Buna göre, H_2 hipotezi desteklenmiştir. İşyeri maneviyatı ile psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutu arasında da anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır ($r=,424$, $p<0,01$). Buna göre H_3 hipotezi desteklenmektedir. İşyeri maneviyatı ile psikolojik sermayenin umut boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=,493$, $p<0,01$). Buna göre, H_4 hipotezi desteklenmiştir. Son olarak işyeri maneviyatı ile psikolojik sermayenin özyeterlilik boyutuyla arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=,374$, $p<0,01$). Buna göre ise, H_5 hipotezi desteklendiği gözlemlenmiştir. Tablo 14'deki korelasyon

analizine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde; işyeri maneviyatı alt boyutları ve psikolojik sermaye alt boyutları ile kendi aralarında pozitif ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Böylece işyeri maneviyatı ile psikolojik sermaye arasında her bir boyut değeri yükseldikçe buna karşılık gelen boyutunda yükseldiği anlaşılarak, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

4.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

İstatiksel verilerin incelenmesi ve değişkenler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi için, korelasyon analizi ve regresyon analizlerinden faydalanılmaktadır. İşyerinde maneviyat bağımsız değişkeninin psikolojik sermaye bağımlı değişkeni ve boyutları üzerindeki etkisini test etmek amacıyla çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Çoklu regresyon analizlerine ilişkin bulgular aşağıdaki tablolarda sunulmaktadır (Tablo 15, 16, 17, 18 ve 19).

Tablo 15. İşyerinde maneviyat ve psikolojik sermaye arasındaki regresyon analizi ve bulguları

Model	R	R ²	Düz.R ²	F	p	DW
1	,559	,313	,310	107,795	,000*	1,849
2	,570	,324	,319	56,642	,000*	
Model	Bağımsız Değişkenler	B	Std.Hata	Beta(β)	t	p
1	(Sabit)	3,004	,151		19,864	,000*
	<i>İşe Tutkunluk</i>	,356	,034	,559	10,382	,000*
	Dâhil olmayan değişkenler: Gizemli deneyim, manevi bağ, topluluk hissiyatı					
2	(Sabit)	2,905	,158		18,380	,000*
	<i>İşe Tutkunluk</i>	,307	,042	,482	7,335	,000*
	<i>Manevi Bağ</i>	,072	,036	,133	2,021	,044**
	Dâhil olmayan değişkenler: Gizemli deneyim, topluluk hissiyatı					

*p<0.01; **p<0.05

İşyerindeki maneviyatın psikolojik sermaye üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. “İşyerinde maneviyatın psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır” şeklinde ifade edilen Hipotez 1’in ölçülmesi için uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularına göre iki adımlı bir model ortaya çıkmıştır (Tablo 15). Buna göre birinci model ($F= 107,795$; $p<0.01$) ve ikinci modelin ($F= 56,642$; $p<0.01$) %99 güven aralığı ile başka bir ifadeyle $p<0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Modelin birinci adımında bağımsız değişken işyeri maneviyatının bağımlı değişken psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde bağımsız değişkenin “işe tutkunluk” boyutunun etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Modelin birinci adımı için, çoklu belirlilik katsayısı olan R^2 değerinin %31,3 olduğu görülmektedir. Ayrıca, işyeri maneviyatının işe tutkunluk değeri ,356 ($p=,000$) birim düzeyde etkilenmektedir ($\beta=,559$). Birinci modele dâhil edilmeyen işyeri maneviyatı boyutlarının; gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı olduğu görülmektedir.

Modelin ikinci adımında bağımsız değişken işyeri maneviyatının bağımlı değişken psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde bağımsız değişkenin işe tutkunluk boyutu ile birlikte manevi bağ boyutu etkilemektedir. Modelin ikinci adımı için çoklu belirlilik katsayısı olan R^2 değeri %32,4 olduğu gözlenmektedir. İşyeri maneviyatının işe tutkunluk değeri, model 2’de ,307 ($p=,000$) birim düzeyde, manevi bağ değeri de ,072 ($p=,044$) birim düzeyinde yapısal değerleri etkilemektedir. Model 2’de de modele dahil edilmeyen gizemli deneyim ve topluluk hissiyatı boyutları olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonuçlara göre, “İşyerinde maneviyatın psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır” şeklinde açıklanan birinci hipotez doğrulanmaktadır.

Araştırmanın ikinci hipotez olan; “İşyerinde maneviyatın psikolojik sermayenin “iyimserlik boyutu” üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır” şeklinde ifade edilen Hipotez 1’in ölçülmesi için uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularına göre tek adımlı bir model ortaya çıkmıştır (Tablo 16). Regresyon analizi modelini oluşturan adımın anlamlılığı incelendiğinde, 23,497 F değeriyle %99 güven aralığında başka bir ifade ile $p<0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 16. İşyerinde maneviyat ve psikolojik sermayenin “iyimserlik” boyutu arasındaki regresyon analizi ve bulguları

Model	R	R ²	Düz.R ²	F	p	DW
1	,300	,090	,086	23,497	,000*	1,866
Model	Bağımsız Değişkenler	B	Std.Hata	Beta(β)	t	p
	(Sabit)	3,813	,168		22,731	,000*
1	<i>Manevi Bağ</i>	,183	,038	,300	4,847	,000*
Dâhil olmayan değişkenler: İşe tutkunluk, gizemli deneyim, topluluk hissiyatı						
*p<0.01; **p<0.05						

Modelde bağımsız değişken işyeri maneviyatının bağımlı değişken psikolojik sermayenin “iyimserlik” boyutu üzerindeki etkisinde bağımsız değişkenin “manevi bağ” boyutunun etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Modelin çoklu belirlilik katsayısı olan R² değerinin %9 olduğu görülmektedir. Ayrıca, işyeri maneviyatının manevi bağ değeri ,183 (p=,000) birim düzeyde etkilenmektedir (β=,300). Modele dâhil edilmeyen işyeri maneviyatı boyutlarının; işe tutkunluk, gizemli deneyim, topluluk hissiyatı boyutları olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, “İşyerinde maneviyatın psikolojik sermayenin “iyimserlik boyutu” üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır” şeklindeki ifadenin regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre doğrulandığı gözlenmektedir. Böylece işyeri maneviyatının çalışanlar tarafından özümsemişi işyerlerinde çalışanların iyimserlik anlayışlarında olumlu bir etkiden söz etmek mümkündür.

Araştırmanın üçüncü hipotezi olan “İşyerinde maneviyatın psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık boyutu” üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır” şeklinde ifade edilen Hipotez 3’ün ölçülmesi için uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularına göre tek adımlı bir model ortaya çıkmıştır (Tablo 17). Regresyon analizi modelini oluşturan adımın anlamlılığı incelendiğinde, 84,131 F değeriyle %99 güven aralığında başka bir ifade ile p<0,01 düzeyinde anlamlı olduğu gözlemlenmiştir

Tablo 17. İşyerinde maneviyat ve psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” boyutu arasındaki regresyon analizi ve bulguları

Model	R	R ²	Düz.R ²	F	p	DW
1	,512	,262	,259	84,131	,000*	1,926
Model	Bağımsız Değişkenler	B	Std.Hata	Beta(β)	t	p
	(Sabit)	2,583	,210		12,288	,000*
1	<i>İşe Tutkunluk</i>	,437	,048	,512	9,172	,000*
Dâhil olmayan değişkenler: Gizemli deneyim, manevi bağ, topluluk hissiyatı						

*p<0.01; **p<0.05

Modelde bağımsız değişken işyeri maneviyatının bağımlı değişken psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” boyutu üzerindeki etkisinde bağımsız değişkenin “işe tutkunluk” boyutunun etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Modelin çoklu belirlilik katsayısı olan R² değerinin %26.2 olduğu görülmektedir. Ayrıca, işyeri maneviyatının işe tutkunluk değeri ,437 (p=,000) birim düzeyde etkilenmektedir (β=,512). Modele dâhil edilmeyen işyeri maneviyatı boyutlarının; gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı boyutları olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, “İşyerinde maneviyatın psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır” şeklindeki ifadenin regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre doğrulandığı gözlenmektedir.

Araştırmanın dördüncü hipotezi olan “İşyerinde maneviyatın psikolojik sermayenin “umut boyutu” üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır” şeklinde ifade edilen Hipotez 4’ün ölçülmesi için uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularına göre iki adımlı bir model ortaya çıkmıştır (Tablo 18). Buna göre birinci model (F= 79,880; p<0.01) ve ikinci modelin (F= 43,741; p<0.01) %99 güven aralığı ile başka bir ifadeyle p<0,01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 18. İşyerinde maneviyat ve psikolojik sermayenin “umut” boyutu arasındaki regresyon analizi ve bulguları

Model	R	R ²	Düz.R ²	F	p	DW
1	,502	,252	,249	79,880	,000*	1,945
2	,520	,270	,264	43,741	,000*	
Model	Bağımsız Değişkenler	B	Std.Hata	Beta(β)	t	p
1	(Sabit)	2,689	,203		13,276	,000*
	<i>İşe Tutkunluk</i>	,410	,046	,502	8,938	,000*
	Dâhil olmayan değişkenler: Gizemli deneyim, manevi bağ, topluluk hissiyatı					
2	(Sabit)	2,530	,211		11,996	,000*
	<i>İşe Tutkunluk</i>	,331	,056	,405	5,938	,000*
	<i>Manevi Bağ</i>	,116	,048	,166	2,437	,016**
Dâhil olmayan değişkenler: Gizemli deneyim, topluluk hissiyatı						

*p<0.01; **p<0.05

Modelin birinci adımında bağımsız değişken işyeri maneviyatının bağımlı değişken psikolojik sermayenin “umut” boyutu üzerindeki etkisinde bağımsız değişkenin “işe tutkunluk” boyutunun etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Modelin ilk adımı için, çoklu belirlilik katsayısı olan R² değerinin %25,2 olduğu görülmektedir. Ayrıca, işyeri maneviyatının işe tutkunluk değeri ,410 (p=,000) birim düzeyde etkilenmektedir (β=,502). Birinci modele dâhil edilmeyen işyeri maneviyatı boyutlarının; gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı olduğu görülmektedir.

Modelin ikinci adımında bağımsız değişken işyeri maneviyatının bağımlı değişken psikolojik sermayenin “umut” üzerindeki etkisinde bağımsız değişkenin işe tutkunluk boyutu ile birlikte manevi bağ boyutu etkilemektedir. Modelin ikinci adımı için çoklu belirlilik katsayısı olan R² değeri %27 olduğu gözlenmektedir. İşyeri maneviyatının işe tutkunluk değeri, model 2’de ,331 (p=,000) birim düzeyde, manevi bağ değeri de ,116 (p=,016) birim düzeyinde yapısal değerleri etkilemektedir. Model 2’de de modele dâhil edilmeyen gizemli deneyim ve topluluk hissiyatı boyutları olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonuçlara göre, “İşyerinde maneviyatın psikolojik sermayenin “umut boyutu” üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır” şeklinde açıklanan araştırmanın dördüncü hipotezi doğrulanmaktadır.

Tablo 19. İşyerinde maneviyat ve psikolojik sermayenin “özyeterlilik” boyutu arasındaki regresyon analizi ve bulguları

Model	R	R ²	Düz.R ²	F	p	DW
1	,426	,182	,178	52,655	,000*	1,781
Model	Bağımsız Değişkenler	B	Std.Hata	Beta(β)	t	p
	(Sabit)	2,912	,242		12,053	,000*
1	<i>İşe Tutkunluk</i>	,398	,055	,426	7,256	,000*
Dâhil olmayan değişkenler: Gizemli deneyim, manevi bağ, topluluk hissiyatı						

*p<0.01; **p<0.05

Araştırmanın beşinci hipotezi olan “İşyerinde maneviyatın psikolojik sermayenin “özyeterlilik boyutu” üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır” şeklinde ifade edilen Hipotez 5’in ölçülmesi için uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularına göre tek adımlı bir model ortaya çıkmıştır (Tablo 19). Regresyon analizi modelini oluşturan adımın anlamlılığı incelendiğinde, 52,655 F değeriyle %99 güven aralığında başka bir ifade ile $p<0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu gözlemlenmiştir.

Modelde bağımsız değişken işyeri maneviyatının bağımlı değişken psikolojik sermayenin “özyeterlilik” boyutu üzerindeki etkisinde bağımsız değişkenin “işe tutkunluk” boyutunun etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Modelin çoklu belirlilik katsayısı olan R^2 değerinin %18,2 olduğu görülmektedir. Ayrıca, işyeri maneviyatının işe tutkunluk değeri ,398 ($p=,000$) birim düzeyde etkilenmektedir ($\beta=,426$). Modele dâhil edilmeyen işyeri maneviyatı boyutlarının; gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı boyutları olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, “İşyerinde maneviyatın psikolojik sermayenin “özyeterlilik boyutu” üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır” şeklindeki ifadenin regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre doğrulandığı gözlenmektedir.

5. TARTIŞMA

İnsanoğlunun tarih boyunca kutsal olarak kabul ettiği varlıkla ilişki kurma ihtiyacı, farklı inanç sistemlerinin meydana gelmesini sağlamıştır. Var olan zaman diliminin başından bu yana pek çok bilim dalının konu aldığı, bu inanç ve ilişki biçimlerinde yer alan kavram, din olarak ele alınan kavramdır. Bireyin herhangi bir dini geleneğe bağlanmayı kabul etmesi veya etmemesi, bireyin yaşamını anlamlandırma şeklinden, günlük davranışlarına kadar yaşamına etki ederek bireyin hayatını derinden etkiler. Bu sebeple, insanı anlamaya yönelik çalışmalarda, bireyin tercih ettiği inançlarının ve bu tercihlerin hayattaki değişimlerinin göz önünde bulundurulması gerekir. Bu nedenle dünyada ve de Türkiye’de bireylerin dini yaşantıları üzerine pek çok çalışma yapılmış, çeşitli kuramlar ileri sürülmüştür. (Düzgüner, 2013). Son yıllarda dikkat çeken bir görüş olan maneviyat duygusunun dinin ilk şartlarından biri olduğu düşünülse de maneviyatın, dinin inanç ve uygulamalarıyla sınırlandırılmayacak geniş bir çerçevesi vardır (Kızılırmak, 2015: 40).

İnsanın doğası gereği, var olan maneviyat düşüncesinin işyeri ortamında uygulanabilir olması, beraberinde bazı olumlu sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Lowder (2005); maneviyat uygulamasının, işyerinde memnuniyet uyandırıcı gelişmeleri (memnuniyet, verimlilik, performans vb. artışı) oluşturabilmesi için çalışanların maneviyat duygusunu yaşayabilecekleri uygun ortamların bulunmasını önermektedir (Berzah ve Çakır, 2015: 144). Bu bağlamda, işyeri maneviyatının uygulanabilirliği aşamasında liderin önemi yadsınamaz. Manevi liderin işyerinde maneviyatın uygulanabilirliğini sağlaması, bireyler arası manevi inanç farklılıklarının farkındalığıyla hareket etmesi gibi performans artırıcı yöntemlerle işyerini ileriye taşıması amaçlanır.

İşyerinde maneviyat kavramı, çoğunlukla dört boyutta ele alınmıştır. Bunlar; Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından geliştirilen, işin çekiciliği, gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı olarak ifade edilmiştir. Söz konusu bu boyutların çalışma kapsamında çalışanların psikolojik sermaye boyutları ile olan ilişkisi dikkat çekmektedir.

Yapılan çalışmanın diğer bölümünde, pozitif örgütsel davranış alanında olumlu bakış açısı uyandıramayı teşvik eden pozitif psikoloji kavramı ortaya konmuştur. Seligman ve Csikszentmihalyi, pozitif psikolojinin bir alan olarak ele alınmasına öncülük ederek, pozitif psikolojiyi; insanın olumlu yaşam deneyimlerini esas alan, bireylerin olumlu yönlerini öne çıkaran, bireylerin olumlu yönlerinin gelişmesi noktasında onları destekleyen bir alan olarak açıklar. Pozitif psikoloji alanı, bireyler için neyin doğru olduğuna odaklanır. Pozitif psikolojinin araştırma alanını, bireylerin, grupların ve toplumların gelişimleri için gerekli faktörlerin neler olduğu ve bu faktörlerin etkilerinin nasıl arttırılabileceği oluşturur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5; Kobau vd., 2011: 1; Keser, 2013: 60).

Pozitif psikoloji alanından yola çıkılarak çalışanların, performans gelişimi ve işletme değerlerini artırma açısından önemli rol oynayan psikolojik sermaye kavramı, sermaye türleri arasında dikkat çekmektedir. Çalışanların psikolojik sermayelerinin geliştirilmesi aşamasında psikolojik sermaye unsurları devreye girmektedir. Bu unsurlar umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik olarak ifade edilmiştir. Bu boyutlar kavramlar halinde incelenmiş ve maneviyat kavramıyla ilişkisi araştırılmıştır. Çalışmada yürütülen analizler sonucunda bireyin manevi görüş ve düşüncelerinin bu kavramlar üzerindeki etkileri ortaya konmuştur. Buna göre; çalışmanın hipotezleri doğrulanarak bireyin inançlarının psikolojik sermayelerini artırdığı belirtilmiştir.

Çalışmanın incelenmesinde öncelikle demografik analiz sonucunda çalışanların çoğunluğunun cinsiyeti kadın, medeni hali evli, yaşlarının 26-35 yaş arasında, eğitim durumlarının lise düzeyinde, ekonomik durumlarının orta düzeyde, toplam hizmet sürelerinin ve mevcut işletmede hizmet sürelerinin 4-9 yıl arasında olduğu, ünvanlarının ise yönetici olmayan grupta oldukları gözlemlenmiştir. Diğer azınlık grubu ise cinsiyetinin erkek, medeni halinin bekar, yaşlarının 25 yaş altı ve 35 yaş üzeri gruplarda, eğitim durumlarının ilköğretim-önlisans-lisans ve üstü, ekonomik durumlarının çoki-yi-kötü, toplam hizmet sürelerinin ve mevcut işletmede hizmet sürelerinin 3 yıl ve daha az-10 yıl ve daha yukarı, ünvanlarının ise yönetici grupta olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışmada işyeri maneviyatı ve psikolojik sermaye boyutlarına ilişkin analizler yapılmış, işyeri maneviyatının psikolojik sermayenin boyutları üzerindeki etkisine yönelik hipotezler incelenerek, regresyon ve korelasyon analizleri sonucunda, araştırmanın anlamlı ve olumlu sonuçlarının olduğu belirtilmiştir.

Yapılan analizler neticesinde, işyeri maneviyatı boyutu olan işe tutkunluk boyutunun, bütün psikolojik sermaye boyutları ile olan anlamlı ilişkisi dikkat çekmektedir. Çalışanların yapılan iş ile değerleri, inançları ve davranışları arasında uyum hissettiği, işlerinde anlam ve amaç bulabildiği ifadeleri umut, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık kavramlarıyla ilişkilendirilebilmektedir. Aynı zamanda gizemli deneyim boyutunun, bireyin şu anda işi için olmak istediği yerde olduğunu ifade etmesi ise iyimserlik ve özyeterlilik kavramına vurgu yapmaktadır. Manevi bağ boyutunun, bireyin çalışırken yüce bir gücün kendisine ilham verdiğini düşünmesi ise iyimserlik ve umut boyutlarını açıklayıcı rol üstlenmiştir.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Sonuç

İşyeri maneviyatı, bireylerin hayatlarındaki varılabilecek en yüce amaçlarını bulma yönünde, çalıştıkları ve paylaşımında bulundukları örgüt arkadaşları ile, yaptıkları işle ilgili örgüt dışında bulunan diğer insanlarla da güçlü bağlar kurmadaki yönlerinin, bu bağları ve inanışları temel değer olarak geliştirmeye çalışmaları şeklinde tanımlanır (Mitroff ve Denton, 1999, 90). Literatürde işyeri maneviyatı konusunda öne çıkan ölçeklerden olan Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından geliştirilen Ünal ve Turgut (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan işe tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı boyutlarını kapsayan ölçeklendirme baz alınarak mevcut araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışma hayatında bireyin yüce amaçları doğrultusunda olan bir işte çalışma arzusunu işe tutkunluk, pozitif, etkin ve canlı olma halini ifade eden gizemli deneyim, bireyin kendisinden daha yüce birine veya güce bağlanmayı ifade eden manevi bağ ve bireyin kendinden başkaları ile kurduğu derin bağları ya da ilişkileri öngören topluluk hissiyatı işyerinde maneviyatın boyutları olarak açıklanmıştır.

Pozitif psikolojiden yola çıkılarak, bireyin güçlü yanlarının ortaya çıkarılmasının eğitilip geliştirilebilir olmasına dikkat çekerek kişinin mevcut değerine kattığı olumlu yönleri ifade eden psikolojik sermaye kavramı inceleme konusu olmuştur. Literatürde ifade edilen psikolojik sermaye boyutları olan, özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutları çalışmada incelenerek, araştırmaya konu olmuştur. Çalışmada Psikolojik Sermaye Ölçeği olarak, Luthans, Youssef ve Avalio (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 24 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Araştırmada zorlu görevler karşısında başarı sağlamak için gereken çabayı göstereceğine dair kendine güven duyma hissi özyeterlilik, şimdi ve gelecekte başarı sağlayacağına yönelik olumlu duyguları barındırma iyimserlik, başarıyı sağlamak için amaçlara ulaşacak yolda azimli olma ve gerektiğinde bu yolları değiştirebilme yetisi umut ve başarıyı sağlamak için çıkılan yolda zorluklarla karşılaşıldığında yılmayıp güçlü durma ve kendini toparlayabilme de psikolojik dayanıklılık olarak ifade edilmiştir.

Sosyal Bilimler alanına ilişkin bir konu olan psikolojik sermayenin daha çok ilahiyat ve psikoloji alanının konusu olan maneviyat kavramı ile ilişkilendirilmesinin literatür açısından farklı bir bakış açısı oluşturduğundan yola çıkılarak yapılan çalışmanın, maneviyat duygusunun çalışanların psikolojik sermayelerine olumlu etkisi araştırılmıştır.

Yapılan çalışmada maneviyat; Batı’da ifade ediliş biçiminin haricinde bir düşünce ile ifade edilmiştir. Yani; Batı’da maneviyat kelimesi dinden ayrı bir düşünce yapısı olarak ve bireysel bir manevi anlayış olarak düşünülürken, ülkemizde daha çok bir ve tek olan Allah inancıyla şekillenen maneviyat kavramı, din kavramıyla içi içe düşünülmektedir. Buradan hareketle çalışmada, “Yaradan”ın bireyin her durumda yanında olması, bireyin zorluklar karşısında dirençli olması ve birey elinden geleni yaptığında gerisini Allah’a bırakması gibi düşüncelerin, umut, özyeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıklarını olumlu etkilediği ve böylece işletmenin performansını ve çalışanların memnuniyetini artırdığı söylenebilir.

“İşyeri Maneviyatı ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma” başlığı altında ele alınan bu çalışmada; işyeri maneviyatının, psikolojik sermaye ve alt boyutlarına yönelik anlamlılık ve olumluluk açısından incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Yapılan incelemede işyeri maneviyatının psikolojik sermayeye ve boyutlarına anlamlı ve olumlu etkilerinin olduğu yapılan analizler ile gözlemlenmiştir. Bu çalışma ile temel alınan hipotezlerin doğrulandığı görülerek, işyeri maneviyatının artış gösterdiği işletmelerde psikolojik sermayelerinde de pozitif yönde artış olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

6.2. Öneriler

Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

- Maneviyat konusu biz fark etsek ya da etmesek de aslında hayatımızın her alanında kararlarımızı ve davranışlarımızı etkilemektedir. İşyerinde maneviyat konusundan yola çıkarak maneviyat konusunun daha çok alanda incelenmesi, yapılan çalışmayla örneklendirilmiştir. Bu çalışmanın konu itibari ile, literatürde az karşılaşılan örneklerden olduğu ve literatüre katkı sağladığı düşünülerek, buna benzer çalışmaların yapılması önerilmektedir.
- Maneviyat teriminin literatürdeki anlam farklılıklarından kaynaklanan karmaşayı çözmeye yönelik, daha çok Allah/Yüce Gücü ifade eden anlamda kullanımı “maneviyat”, dinsel olmayan anlamda kullanımı ise “ruhsallık” olarak ifade edilebilir.
- Bu çalışmanın konusu hayata geçirildiğinde, işyerinde maneviyatın psikolojik sermayeye olumlu katkılarının varlığı dikkate alınıp işletmelerin bilgilendirilmesi yolu ile daha fazla işyerinde uygulanması desteklenerek çalışanların psikolojik sermayelerine katkıda bulunulabileceği öngörülmektedir.
- Çalışmada yararlanılan ölçekler göz önüne alındığında, kullanılan ölçeklerin yabancı kaynaklı olduğu gözlemlenmiştir. İşyeri maneviyatı ve psikolojik sermaye kavramlarına ilişkin Türkçe dilinde ve daha çok içinde bulunduğumuz kültüre uyarlanmış bir ölçek çalışması yapılmasının gerekliliği vurgulanmaktadır.
- Çalışma ortamlarındaki örgütlerde ve çalışanlar üzerinde olumsuz durumlarla baş edilebilmesi için maneviyat yönlerinin geliştirilmesinin psikolojik sermayelerine olumlu etkisinden dolayı önemi vurgulanarak eğitimler düzenlenmelidir.
- Çalışma ortamlarında yöneticilerin işyeri maneviyatının uygulanabilirliğini arttırmak için çalışmalar yapılmalı, çalışanların işyerlerinde manevi yönlerini geliştirip sürdürebilecekleri ortamlar sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. İstanbul: Sakarya Kitabevi.
- Akman, Y. & Korkut, F. (1993). Umut ölçeği üzerine bir çalışma. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 193-202.
- Ashmos, D. P & Duchon, D. (2000). Spirituality at work. A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Avey, J., Wernsing, T. & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Avey, J., Luthans, F. & Youssef, C. (2008). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430-452.
- Avey, J., Luthans F. & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*. 48(5), 677-693.
- Avşar, F. (2007). *Doğrulayıcı faktör analizi ve BECK depresyon envanteri üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Ayverdi, İ. (2005). *Misalli Büyük Türkçe Sözlük*. 2. İstanbul: Kubbealtı.
- Baloğlu, N. & Karadağ E. (2009). Ruhsal liderlik üzerine teorik bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(58), 165-190.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
- Başar, S. (2007). *Diyanet İşleri Başkanlığı'nın yürüttüğü cami dışı din hizmetleri kapsamında hastanelerde din hizmeti ihtiyacı*. I. Din Hizmetleri Sempozyumu, Ankara.

- Başbuğ, A. (2012). *İş ve maneviyat çalışma ahlakı üzerine bir inceleme*. Ankara: A Kitap.
- Baykal, E. (2018). Spiritüelite (Ruhsallık) ve iş ortamında anlam arayışı. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 11-25.
- Bayyığıt, M. (2013). Din sosyolojisinin doğuşu ve gelişimi. (T. Küçükcan. Editör). *"Din Sosyolojisi"*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: bir alan araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Berzah, M. Ç. & Çakır, M. (2015). İş hayatında maneviyat yaklaşımı ne vaad ediyor? *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 135-149.
- Beyazgül, M. (2014). *Çalışanların performansında psikolojik sermayenin etkisinin incelenmesi: mersin ili lojistik sektöründe faaliyette bulunan büyük ölçekli işletmeler üzerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Bıkmaz, H. F. (2004). Sınıf Öğretmenlerinin Fen Öğretiminde Özyeterlik İnancı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, 31(161), 172-180.
- Bilgin, V. (2013). *Gündelik hayatta din*. (T. Küçükcan. Editör). *"Din Sosyolojisi"*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akdemi.
- Cameron, K. S. & Caza, A. (2004). Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47, 731-739.
- Cameron, K., Dutton, J. E. & Quinn, R. E. (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. (1-13) San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (2001). Optimism, pessimism, and self regulation, In Chang, Edward C. (Ed.), *Optimism and Pessimism: Implications For Theory, Research, and Practice*. Washington, Dc: American Psychological Association.
- Cicirelli, V. G. (2011). *Religious and non-religious spirituality in relation to death acceptance or rejection*. Department of Psychological Sciences Faculty Publications, Purdue University.
- Cimete, G. (2002). *Yasam sonu bakım*. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri.

- Compton, W. C. (2005). *Introduction to positive psychology*. Wadsworth Thomson Learning.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, Mayıs, 1-10.
- Çakıroğlu, D., Aydoğan, E., Tutar, H. & Altınöz, M., (2015). *İşyeri maneviyatının algılanması üzerine karşılaştırmalı bir araştırma*. 3. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Tokat.
- Çetin, F. & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetinkaya, B., Altundağ, S. & Azak, A. (2007). Spiritüel bakım ve hemşirelik. *Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 8(1), 47-50.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çubuk, D., İşbilen, E. & Eryiğit N. (2014). *Psikolojik güçlenmenin psikolojik sermaye aracılığıyla çalışanların rol ve rol ötesi performansına etkisinde kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun şartlı değişken rolü*. 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Kayseri.
- Davie, G. (1998). Sociology of religion. In W.H. Swatos, Jr. (ed.) *Encyclopedia of Religion and Society*, (ss. 483-489), CA: Altamira Aress,
- Dein, S. & Kimter, N. (2014). Din, maneviyat ve depresyon: Tetkik ve tedavi için öneriler (Çev. Nurten Kimter). *Ekev Akademi Dergisi*, 58, 739-749.
- Duchon, D. & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performans. *The Leadership Quarterly*, 16, 807-833.
- Durkheim, E. (2011). *Dini hayatın ilkel biçimleri*. (Çev. Fuat Aydın), Eski Yeni Yayınları, 599.
- Düzgüner, S. (2013). *Maneviyat algısı ve diğergamlıkla ilişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Eisler, R. & Montouori, A. (2003). The human side of spirituality. In R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 46-56). New York: M. E. Sharp.
- Elkins, D. N. (2001). The handbook of humanistic psychology. Kirk J. Schneider, James F. T. Bugental & J. Fraser Pierson (Eds.), *Beyond religion: toward a humanistic spirituality* (201-212). Thousand Oaks: Sage.

- Emmons, R. A., Cheung, C. & Tehrani, K. (1998). Assessing spirituality through personal goals: Implications for research on religion and subjective well-being, *Social Indicators Research*, 45, 391-422.
- Emmons, R. A., Mehmedoğlu. U. A. & Şengül. F. (2008). Maneviyat bir zekâ mıdır? Güdülenme, biliş ve nihaî ilgi psikolojisi, *Marmara Üniversitesi İlâhiyat Fakültesi Dergisi*, 35, 133-158.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ergeshov, E. (2011). *Kırgız Türklerinin kültüründe müzikterapi uygulamaları ve maneviyat ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ergül, S. & Temel. A. B. (2007). Maneviyat ve manevi bakım dereceleme ölçeğinin türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliği, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 23(1), 75-87.
- Erkmen, E & Esen, E. (2012a). Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 14(2), 55-72.
- Erkmen, T. & Esen, E. (2012b). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 97.
- Erkuş, A. & Tüzün, A. (2014). *İş yaşamında tinsellik, psikolojik sermaye, tükenmişlik ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Kayseri.
- Esendir, N. (2016). *Sağlık çalışanlarının maneviyat ve manevi bakım algısı, İstanbul örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Fineman, S. (2006). On being positive: Concerns and counterpoints. *Academy of Management Review*, 31, 270-291.
- Frank, J. (1968). The role of hope in psychotherapy *International Journal of Psychiatry*. 5(5), 383-395.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: A broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*. 56(3), 218-226.
- Fry, L. W. (2003). *Toward a theory of spiritual leadership*. The Leadership Quarterly. 14, 693-727.

- Gall, T. L., Charbonneau, C., Clarke, N. H. & Grant, K. (2005). Understanding the nature and role of spirituality in relation to coping and health: A conceptual framework. *Canadian Psychology*, 46(2), 88-104.
- Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.) *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. NY: M.E. Sharp.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güngör, A. (2012). Umut etmeyi umut etmek. *Zorlu Dergisi*, 28-29.
- Hackett, G. (1995). Self-efficacy in career choice and development. In A. Bandura, (Ed.). *Self-efficacy in changing societie*, (232-258), New York,: Cambridge University Press.
- Hill, P. C., Pargament, K. I., Hood, Jr. R. W., Mccullough, M. E., Swyers, J. P., Larson, D. B. & Zinnbauer B. J. (2013). Din ve maneviyatı kavramlaştırma: birleşme ve ayrılma noktaları (Çev. N. Kimter). *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3, 85-118.
- Hökelekli, H. (2012). *Din psikolojisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Karaca, F. (2002). Dindarlığın etkileri (Ed. H. Hökelekli). *Din psikolojisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Kanbur, A. (2010). *İşletmelerde Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Örgütsel Değerler Üzerindeki Etkileri: İMKB Kurumsal Yönetim Endeksinde Yer Alan İşletmeler Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Kanbur, E., Kanbur, A. & Özdemir, B. (2017). Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma, *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141.
- Kara, A. U. & Aydoğan, E. (2015). *Ahilikte psikolojik sermaye davranışı*. 3. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Tokat.
- Karadağ, E. (2009). Ruhsal liderlik ve örgüt kültürü: bir yapısal eşitlik modelleme çalışması, *Eğitim Bilimleri*, 9(3), 1357-1405.
- Karaman, H., Özek, A., Dönmez, İ. K., Çağrı, M., Gümüş, S. & Turgut, A. (2011). *Kur'an-ı Kerim açıklamalı meal*. Ankara: Türk Diyanet Vakfı Yayınları.
- Kaya, A., Balay, R. & Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 47-68.

- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Keser, S. (2013). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kesken, J. & Ayyıldız, N. A. (2008). Liderlik yaklaşımlarında yeni perspektifler: Pozitif ve otantik liderlik. *Ege Akademik Bakış*, 8, 729-754.
- Kızılırmak, Ö. (2015). *Genç Yetişkinlerde Yaşamda Anlamanın Maneviyat ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kinjerski, V. M. & Skrypnek, B. (2006). Measuring the intangible: Development of the spirit at work scale. *The Sixty-Fifth Annual Meeting of The Academy of Management* (1-16), Atlanta: The Academy of Management.
- Kobau, R., Seligman, M. E. P., Peterson, C., Diener, E., Matthew, M. Z., Chapman, D. & Thompson, W. (2011). Mental health promotion of public health: Perspectives and strategies from positive psychology. *American Journal of Public Health*. 101(8), 1-9.
- Koenig, H. G., McCullough, M. & Larson, D. B. (2001). *Religion and health: A century of research reviewed*. New York.
- Koenig, H. G. (2013). Din, maneviyat ve tıp: klinik uygulama için araştırma bulguları ve öneriler (Çev. N. Kimter). *Bilimname*, 25, 215-230.
- Koenig, H. G. (2015). Religion, "spirituality, and health: A review and update". *Adv Mind Body Med.*, 29(3), 19-26.
- Kostak, M. (2007). Hemşirelik bakımının spiritüel boyutu. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 6(2), 105-115.
- Kökalan, Ö. (2017). İşyeri maneviyatının örgütsel güven ve işe karşı yabancılaşma üzerinde etkileri. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(18), 37-51.
- Kurtar, Ş. (2009). *Ruhsal liderlik ölçeği: Türkçe dilsel eşdeğerlik, geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kutanis, R. & Yıldız, E. (2014). Pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış ilişkisi ve pozitif örgütsel davranış boyutları üzerine bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi. Vizyoner Dergisi*, 5(11), 135-154.

- Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S. & Wood, M. A. (2006). Positive psychology: past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- Lowder, B. T. (2005). A ghost in the machine: The important role of workplace spirituality, *New Dimensions*, 1-12.
- Luthans, F., Avey J. B., Avolio B. J., Norman S. M. & Combs G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a microintervention. *Journal of Organizational Behaviour University of Nebraska- Lincoln*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Avey, J. Avolio, B. J. & Peterson, S. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital, *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F. & Avolio, B. J. (2009). The point of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307.
- Luthans, F. & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1, 260-322.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behaviour: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 219-238.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.

- Milliman, J., Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. An exploratory empirical assessment, *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I. I. & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace *Sloan Management Review*, 40(4), 83-92.
- Mutluer, S. (2006). *Özgüven Oluşmasında Manevi Değerlerin Rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Nguyen, T. D. & Nguyen, T. M. (2012). The psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macro Marketing*, 32(1), 87-95.
- Oğuz, M. İ. (1994). *Mektuplar*. İstanbul: Oğuz yayımları.
- Oğuz, M. İ. (1999). *Saadet anahtarı*. İstanbul: Oğuz Yayınları.
- Ok, U. (2006). Türkiye’de din psikolojisi: Neredeyiz ve nereye gidebiliriz? *İslami Araştırmalar Dergisi*, 19(13), 441-456.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Örgev, M. & Günelan, M. (2011), İşyeri maneviyatı üzerine eleştirel bir değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2, 51-64.
- Özdoğan, Ö. (2007). *İsimsiz hayatlar*. Ankara: Lotus.
- Özer, S. P., Topaloğlu, T. & Özmen T. Ö. N. (2013), Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisinde düzenleyici etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13(4), 437-447.
- Özkalp, E. (2009). *Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir.
- Öztürk, E. E. (2017). Üniversite öğrencilerinde iyimserlik, dindarlık ve dini yönelim ilişkisi. *İslâmî İlimler Dergisi*, 12(3), 165-190.
- Paden, W. E. (1992). *Interpreting the sacred: Ways of viewing religion*, Boston: Beacon Press.
- Peterson, S., Luthans, F. Avolio, B. Walumbwa, F. & Zhang, Z. (2011). psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427-450.

- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Sheep, M. L. (2006). Nurturing the whole person: The ethics of workplace spirituality in a society of organizations. *Journal of Business Ethics*, 66, 357-375.
- Sheldon, K. & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216-217.
- Snyder, C. R., Irwing, L. & Anderson, R. J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways, In C. R. Snyder ve D. R. Forsyth (Ed). *Handbook of Social and Clinical Psychology*, New York: Pergamon.
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development*, 73(3), 355-360.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope*. San Diego: Academicpress.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998a). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Stajkovic, A. D. & Luthans, D. (1998b). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*. 124(2), 240-261.
- Şahin, Z. (2014). *Kriz yönetimi ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Şensoy, S. (2003). Mâna. *DİA*, 27, 555-557.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), 1-11.
- TDK, (1998). *Türkçe Sözlük*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basım Evi.
- Uğurlu, K. A. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisi: tarım kredi kooperatifleri merkez birliği örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Ünal, Z. M. & Turgut, T. (2015). *Örgüt kültürünün iş yerinde maneviyat üzerindeki katkısı. 3. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Tokat.
- Üstün, A. & Tekin, S. (2009). Amasya eğitim fakültesi öğretmen adaylarının özyeterlilik inançlarının çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 35-47.
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, R. & Özen, A. (2006). 50+50 soruda bilimsel araştırma ve yazma, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Zhao, Z & Hou, J. (2009), The study on psychological capital development on intreprenurial team. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 35-40.
- Zinnbauer, B., Pargament, K. I., Cole, B., Rye, M. S., Butter, E. M., Belavich, T. G., Hipp, K. M., Scott, A. B. & Kadar, J. L. (1997). Religion and spirituality: Unfuzzifying the fuzzy. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 36(4), 549-564.
- 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.

EKLER

EK 1	VERİ TOPLAMA ARACI
EK 2	ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ
EK 3	ÖZGEÇMİŞ

EK 1**VERİ TOPLAMA ARACI**

Değerli Katılımcı;

Kastamonu üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı bünyesinde Doç. Dr. Aysun KANBUR danışmanlığında, Hilal KAVUKLU'nun yürüttüğü “İşyerinde Maneviyat ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tez çalışması için, ihtiyacımız olan veriyi sizlerin katkılarıyla toplamak istiyoruz. Anketlere isim ya da birim belirtmenize gerek yoktur. Soruları cevaplarken size en uygun olan seçeneği işaretlemeniz bizim için yeterli olacaktır. Bize yardımcı olduğunuz için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Doç. Dr. Aysun KANBUR
Kastamonu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
akanbur@kastamonu.edu.tr

Hilal KAVUKLU
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
hikavuklu@hotmail.com

Demografik Bilgi Formu

Cinsiyetiniz:	☐ Kadın	☐ Erkek		
Medeni Durumunuz:	☐ Evli	☐ Bekar		
Yaşınız:	☐ 25 yaş ve altı	☐ 26-35 yaş arası	☐ 36-45 yaş arası	☐ 45 yaş üzeri
Eğitim Durumunuz:	☐ İlköğretim	☐ Lise	☐ Önlisans	☐ Lisans ve üstü
Ekonomik Durumunuz:	☐ Çok iyi	☐ İyi	☐ Orta	☐ Kötü
Toplam Hizmet Süreniz:	☐ 3 yıl ve daha az	☐ 4-9 yıl arası	☐ 10-15 yıl arası	☐ 16 yıl ve üzeri
Bu İşyerinde Hizmet Süreniz:	☐ 3 yıl ve daha az	☐ 4-9 yıl arası	☐ 10-15 yıl arası	☐ 16 yıl ve üzeri
Görev Unvanınız:	☐ Yönetici	☐ Yönetici Değil		

EK 1

VERİ TOPLAMA ARACI (DEVAMI)

İşyerinde Maneviyat Ölçeği

Ölçekte işyerinde maneviyat ile ilgili yargılar bulunmaktadır. Ölçeğin puanlaması, 6'lı Likert ölçeğine göre yapılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen Katılmıyorum, 4=Kısmen Katılıyorum, 5=Katılıyorum ve 6=Kesinlikle Katılıyorum).

İŞYERİNDE MANEVİYAT ÖLÇEĞİ	
İT1	Yaptığım iş ile değerlerim, inançlarım ve davranışlarım arasında uyum hissediyorum.
İT2	İşimde anlam ve amaç bulabiliyorum.
İT3	İşime karşı heyecan duyuyorum.
İT4	İşim aracılığı ile “varoluş amacımı/görevimi” gerçekleştiriyorum.
İT5	İşim sayesinde hayattaki amacımı gerçekleştirebiliyorum.
İT6	Böyle bir işi yaptığım için şükrediyorum.
GD1	Şu anda işimde olmak istediğim yerdeyim.
GD2	Çalışırken zaman zaman kendimi yücelmiş hissedirim.
GD3	Çalışırken zaman ve mekân algısını kaybettiğim anlar oluyor.
GD4	Çalışırken tamamen keyifli ve kendimden geçtiğimi hissettiğim anlar yaşıyorum.
GD5	Çalışırken mutluluk dolu anlar yaşıyorum.
MB1	Çalışırken kimi zaman tarifsiz bir enerji ve canlılık yaşıyorum.
MB2	Manevi inançlarım işteki günlük Kararlarımda önemli bir rol oynuyor.
MB3	Yüce bir güç işimi yaparken bana ilham veriyor.
TH1	Yüce bir güç ile bağ kurmamın işimi olumlu yönde etkilediğini hissediyorum.
TH2	Çalışırken kendimi bir topluluğun parçası gibi hissediyorum.
TH3	Çalışma arkadaşlarıma karşı gerçek güven duygusu ve kişisel yakınlık hissediyorum.
TH4	Çalışma arkadaşlarımla işimiz ile ilgili güçlü bir anlam ve amaç paylaşıyorum.
* İT: İşe Tutkunluk; GD: Gizemli Deneyim; MB: Manevi Bağ, TH: Topluluk Hissiyatı	

EK 1

VERİ TOPLAMA ARACI (DEVAMI)

Psikolojik Sermaye Ölçeği

Ölçekte psikolojik sermaye ile ilgili yargılar bulunmaktadır. Ölçeğin puanlaması, 6'lı Likert ölçeğine göre yapılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kısmen Katılmıyorum, 4=Kısmen Katılıyorum, 5= Katılıyorum ve 6= Kesinlikle Katılıyorum).

PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ	
İ1	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.
İ2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.
İ3	Bir grup iş arkadaşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.
İ4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.
İ5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.
İ6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.
PD1	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.
PD2	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlama konusunda sıkıntı yaşıyorum.
PD3	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.
PD4	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.
PD5	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.
PD6	Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.
U1	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.
U2	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.
U3	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.
U4	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.
U5	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.
U6	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.
Ö1	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.
Ö2	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.
Ö3	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.
Ö4	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.
Ö5	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.
Ö6	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.
* İ: İyimserlik; PD: Psikolojik Dayanıklılık; U: Umud, Ö: Özyeterlilik	

EK 2

ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ

İLGİLİ MAKAMA

Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Hizmet Tasarımı ve İşletmeciliği Tezli Yüksek Lisans Programı'nda Doç.Dr. Aysun KANBUR danışmanlığında Hilal KAVUKLU tarafından yürütülmekte olan "İşyerinde Maneviyat ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tez çalışması için gerekli anket çalışmasının kurumumuz çalışanları ile yürütülmesi uygundur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Fabrika Mağaza Müdürü
Sener Elmen


17.03.2018


GURMEN GİYİM SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
Kuzeykent Mah. Akarsu Sok. No:201 Merkez KASTAMONU
Kastamonu V.D. No: 446 002 38 55

EK 3**ÖZGEÇMİŞ**

Adı Soyadı : Hilal KAVUKLU
Doğum Yeri ve Yılı : Kastamonu - 18/03/1985
Medeni Hali : Evli
Yabancı Dili : İngilizce
E-posta : hikavuklu@hotmail.com

**Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl)**

Lise : Kastamonu İmam Hatip Lisesi (2001-2002)
Önlisans : Anadolu Üniversitesi İlahiyat Önlisans Programı (2015)
Lisans : Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi (2008)

Mesleki Deneyimi : T.C. Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı Kastamonu Müftülüğü bünyesinde Geçici Kur'an Öğreticiliği (2012-2013 ve 2013-2014 öğretim yıllarında açılan dönem kurlarında ve 2014 Yaz Dönemi Kurunda)

