

BATIDA ‘İŞYERİ MANEVİYATI’ ÜZERİNE YAPILAN BİLİMSEL ÇALIŞMALARIN TÜRK BİLİM CAMİASINA ETKİLERİ

(Geliştirilmiş Özet)

Prof. Dr. Ali Seyyar

Cemile Evkaya

ÖZET

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

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

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

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

THE EFFECTS OF THE WESTERN SCIENTIFIC WORKS ABOUT THE “WORKPLACE SPIRITUALITY” ON TURKISH SCIENCE CIRCLE

ABSTRACT

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

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

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

Keywords: *Workplace spirituality; Decent work; Work ethics.*

GİRİŞ

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

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

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

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

Bu alanla ilgili olarak Türkiye’de ilk yapılan çalışma, Ali Seyyar’a ait olan 2009 tarihli “Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat” isimli bir makaledir. 2011 tarihinde Ögeve ve Ünalın tarafından kaleme alınan ikinci makale ise “İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme” başlığını taşımaktadır. Akabinde ise 2013 yılında sosyal hukuk ekseninde bir kitap (İş ve Maneviyat; yazar: Aydın Başbuğ) ve bir doktora tezi (İşyeri Maneviyatının İş tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma; Yazar: Tuba Eriş) yazılmıştır. Aydın Başbuğ, “sosyal hukuk” yönüyle maneviyatın bir hak olduğunu belirtirken, Tuba Eriş, işyeri maneviyatının alt boyutları olan işyerinde anlam, işyeri değerlerine uyum, topluluk bilinci boyutlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa kısmî olarak pozitif yönde etki ettiğini ampirik çalışmasıyla ortaya koymuştur.

Diğer taraftan Batıdaki literatürü taradığımızda, bu kavram ile ilişkili olarak işçi-işveren, örgüt, çalışma ahlâkı, örgütte etik normların oluşturulması, bireysel/örgütsel performans, kurum kültürü, İKY, din ve vicdan özgürlüğü, sosyal barış gibi konular ekseninde hem teorik, hem de ampirik olarak sayılmayacak kadar çok bilimsel çalışma mevcuttur. Bu çalışmaların bir kısmı, tarafımızca irdelenmiş, birçok makale tercüme edilmiş ve önemli bulgulara ulaşılmıştır.

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

Çalışmada öncelikle “işyeri maneviyatı” kavramı, ağırlıklı olarak yabancı kaynaklardan yola çıkarak araştırılmış, bu bağlamda kavramın çalışma hayatı, çalışma kalitesi, çalışma hayatının insanileştirilmesi, çalışanların memnuniyeti, işçi-işveren ilişkileri gibi unsurlar üzerine etkisi araştırılmış, daha sonra Türkiye’de “işyeri maneviyatı” kavramına ilişkin çalışmalarda kavramın ele alınış boyutu incelenmiştir. Ardından bu

kavramı inceleyen uygulama ve bulgulara yer verilmiştir. Çalışmada “işyeri maneviyatı” kavramının ele alınış biçimleri ile Türkiye’deki durum bakımından Batı’daki çalışmalarla bir karşılaştırma yapılmıştır. Sonuç bölümünde ise araştırmanın bulguları araştırma problemleri ile hipotezler eşliğinde değerlendirilmiş, kısıtlar ortaya konulmuş ve konuya ilişkin çözüm önerileri sunulmuştur.

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

Literatür Taraması

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

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

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

Diğer taraftan Reave (2005) manevî değerlerin anlayışlı olma, hoşgörülü olma, motivasyon, tatmin olma duygusu, muhafaza etme, etik ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi değişkenlerle ilişkilerini gösteren kullanışlı bir tablo sunmuştur. Jurkiewicz ve Giacalone’a (2003) göre maneviyata sahip çalışanlar, maneviyat ile ilgili değerleri, çalışma hayatına ve örgüt kültürüne yansıtırlar. Diğer yazarlar ise farklı bir şekilde konuyu ele almışlar ancak temel noktalarda benzer fikirlerden bahsetmişlerdir.

Metodoloji, Araştırma Problemleri ve Hipotezler

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

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

- “İşyerinde Maneviyat” ve bu bağlamda maneviyat dostu çalışma düzeni, iş organizasyonu ve İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) anlayışı, “insan onuruna yaraşır iş” felsefesi ve değişik dinler ile ilişkisi nedir?

- Batı dünyasında genel anlamda çalışma hayatında, dar anlamda işyerinde maneviyat kavramı ekseninden yapılan bilimsel çalışmalar, Türk bilim camiasına etkisi nedir?

- Çalışma ekonomisi, endüstri ilişkileri ve insan kaynakları yönetimi ekseninde yapılan maneviyat odaklı çalışmalar, gerek Batı, gerekse Türk çalışma düzenini nasıl etkilemektedir?

- Maneviyat açılımlı sosyal yaklaşımları desteklemeyen Türk bilim insanlarının ve(ya) işletmelerin temel gerekçeleri nelerdir ve bu gerekçelerin iş dünyasına yönelik oluşturacağı olumlu/olumsuz çıktılar, kısa ve uzun dönemde çalışma hayatını nasıl etkileyecektir?

- Çalışma hayatına ve düzenine yönelik farklı manevî yaklaşımlar hangi şartlarda çalışma barışına, örgütsel performansa ve çalışanların memnuniyetine katkı sağlayacaktır?

- Türkiye'de “İşyerinde Maneviyat” bağlamındaki bilimsel çalışmaların azlığı neye bağlanabilir ve ileriye dönük olarak bu konuya ilginin artması beklenebilir mi?

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

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

- “İşyerinde Maneviyat” kavramı ve açılımı, çalışanların yabancılaşmalarını önleyen ve dolayısıyla memnuniyetlerini ve bireysel performanslarını artıran bir yaklaşımdır.

- Çalışma hayatında sosyal barışın temini açısından “İşyerinde Maneviyat” kavramı ve açılımı, sürdürülebilir sosyal diyalog açısından elzemdir.

- Farklı dinlere mensup işgücünün manevî taleplerini dikkate almayan bir işletme gerçek anlamda “insan onuruna yaraşır iş” kültürünü oluşturamaz.

- Maneviyat odaklı İKY ve işletmecilik anlayışı sayesinde insan kaynaklarından (işgücünden) optimum fayda sağlamak ve örgütsel performansı artırmak mümkündür.

- Dünyada işletmelere yönelik tek bir modele dayanan “İşyerinde Maneviyat” konsepti olmadığına göre en ideal çözüm, katılımcı demokrasi ve yönetim anlayışı doğrultusunda ortaya çıkan ve işyerinde çalışan her bir inanç sahibinin manevî ihtiyaçlarını karşılayan “İşyerinde Maneviyat” modelidir.

SONUÇ

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

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

İşletmelerin genel bir açılımla toplumun, dar bir bakışla işgücünün manevî değerlerini önemsemesi ve bu doğrultuda maneviyat lehine İKY anlayışını değiştirmesi, 1970’lerden itibaren ortaya çıkan ve sosyal sorumluluk kavramını önemseyen modern işletmecilik yaklaşımlarından sonra ortaya çıkan belki de en önemli dönüşümdür. Daha fazla işgücü için, daha onurlu, daha insanî ve daha manalı bir çalışma hayatı fikri, özellikle çevre dostu, engelli dostu ve sosyal sorumlu işletmeler için önemli bir demokratik ve manevî açılım olacağı muhakkaktır. “İşyerinde Maneviyat” açılımı bundan böyle slogan olmanın ötesinde paradigmatik bir değişimin öncüsü ve çalışma hayatını manevîleştiren bir süreç olacağı yöndeki emareler, Türk çalışma hayatı için de söz konusu olacaktır.

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

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

Çalışma hayatına dönük maneviyatla ilgili araştırmaları güçlendirmek, bu alanda kendi kültürümüze uygun modeller geliştirmek ve uygulamak hem bilim insanlarının, hem işçi-işveren sendikalarının, hem de işletmelerin sorumluluğu altında olan önemli bir görevdir. Maneviyatı benimseyen Müslüman bilim insanları, “İşyerinde Maneviyat” kavramını ve açılımını, en son indirilmiş bir vahiy kitabı olan Kuran’dan ve Hz. Peygamberin sosyal içerikli hadislerinden gelen İslâmî değerlerle ilişkilendirebilir ve küresel boyutuyla bu alana çok farklı bir yaklaşımla orijinal katkılar sağlayabilir.

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

KAYNAKÇA

- Açıkel, Y. ve Sunar, M.; (2013); “Spiritualitaet & Religion am Arbeitsplatz”; Wirtschaft und Handel.
- Aktan, C.C, Börü, D, (2006) ‚Kurumsal Sosyal Sorumluluk‘, *Kurumsal Kültür, Organizasyonlar, Kurallar ve Kurumlar* (Editör; Coşkun Can AKTAN), SPK Yayın No: 195, Ankara.
- Arslan, Mahmut; (2005); İş ve Meslek Ahlâkı; Siyasal Kitabevi; Ankara; ss. 107-108.
- Aydemir, Muzaffer, (1999), “Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountability 8000) Standardı”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 1, Sayı:3, ss. 1-10.
- Banner, DK (1995), *Designing effective organizations: traditional&transformational views*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications.
- Başbuğ, Aydın; (2013); İş ve Maneviyat; A Kitap; Ankara.
- Borman ve Motowidlo SJ. (1993), *Expanding The Criterion Domain To Include Elements of Contextual Performance*, (Ed.) Schmitt N. Ve Borman WC , *Personal Selection in Organizations*, San Francisco, Ca; Jossey-Bass, ss. 71-98.
- Broccolo T. Gerald (2002), “Integrating Business end Spirituality, Health Progress”, May-June, s. 36.
- Chakraborty ve Diğerleri(2004), “Management Paradigms Beyond Profit Maximization.”, *Vikalpa: The Journal For DecisionMakers*, 29(3), ss. 97-117.
- Chalofsky, N. (2003), “An emerging construct for meaningful work”, *Human Resource Development International*, 6, ss. 69-83.
- Chun, Rosa (2006), “Innovation and Reputation: An Ethical Character Perspective”, *Creativity and Innovation Management*, Volume 15, Number 1, ss. 63-73.
- Connolly K.M.&Myers JE (2003),” Wellness and Matterng : The role Holistic factors in job satisfactio”, *Journal of employment Counseling*, 40(4), ss. 152-160.
- Dehler, G. Ve Eve Welsh, M.A.(1994), “ Spiruality and Organizational Transformation; Implications For The New Management Paradigm”, *Journal Of Managerial Psychology*, 9(6), ss. 17-26.

- Dierendonck, D.&Mohan, K.(2006), "Some thoughts on Spirituality and Eudaimonic Well-Being. Mental Health", *Religion&Culture*,9 (3), ss. 227-238.
- Duchon D. & Plowman, D.A. (2005), "Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance.", *The Leadership Quarterly*, 16, ss. 807-833.
- Ekin, Nusret(1999), *Kuresellesme ve Gumruk Birliđi*, İstanbul Ticaret Odası,Yayın No:1999-47, İstanbul.
- Emmons, R. A.(1999), *The Psychology of Ultimate Concerns.*, New York:The Guilford Press.
- Eren, E., (2002), *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Eriş, Tuba (2013), *İşyeri Maneviyatının İş tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Eve, Poole (2006), " Organisational Spirituality - Away with the Fairies?, 360", *The Ashridge Journal*, Autumn, ss. 32 – 38 eve.poole@ashridge.org.uk.
- Franek, M. ve Vecera, J. (2008), "Personal Characteristics and Job Satisfaction." *Economic Management*, 4, ss. 63-76.
- Garcia-Zamor, J.-C. (2003), "Workplace Spirituality And Organizational Performance", *Public Administration Review*, 63(3), ss. 355-363.
- Garretto, Francie (2000)"Life Satisfaction Homeostasis and The Role of Personality", s. 10. <http://www.acgol.deakin.edu.au/theses>.
- Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C.L; (2003a); " Toward a science of workplace spirituality"; in R.A.
- Giberson, TR, Resick C.J ve Dickson MW(2005), " Embedding Leader Characteristics: An Examination of Homogeneity of personality and Values in Organizations", *Journal of Applied Phschology*, Nr.90(5), s. 1007.
- Gök, Sibel; (2006); 21.Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi; Ocak; Beta Yayınları; İstanbul; s. 80.
- Hochschild, AR(1979), " Emotion Work, Feeling Rules end Social Structure "*American Journal of Sociology*, 85(3), ss. 551-75.
- ILO (2007), Social Dialogue, (<http://www.ilo.org/public/english/ dialogue/themes/sd.htm>), Leschke Janine and Andrew Watt,
- Jurkiewicz, C.L. & Giacalone, R. A. (2004), "A Values Framework For Measuring the Impact Of Workplace Spirituality On Organizational Performance", *Journal of Business Ethics*, 49, ss. 129-142.
- Kinjerski V. (2004), *The Interconnectedness of personality, Personal Actions, organizational Features, and the Paths tos pirit at work*, Unpublished Dissertation, University of Alberta, Edmonton.
- Marques, J. (2005), "Yearning for a more sritual workplace.", *Journal of American Academy of Business*, Cambridge,7(1), ss.149-153.
- McGhee Peter - Grant Patricia; (2008), "Spirituality and Ethical Behaviour in the Workplace: Wishful Thinkingor Authentic"; ss. 61-63.
- Milliman, J.F.; Czaplewski, A.J.,& Ferguson, J.(2003)," Workplace Spirituality and Employee Attitudes: An Exploratory Empirical Assesment", *Journal Of Organizational Change Management*; 16(4), ss. 426-447.

- Mohan, K. (2001), *Spirituality and Well-Being: Overview*. In C. Mattijs(Ed.), *Integral Psychology*, Pondicherry, İndia: Sri Aurobindo Asharam Press, ss. 203-226.
- Muto ve van Kaam (1991), *Formation Guide for Becoming Spiritually Mature*, Epiphany Association, Pittsburgh, s. 6.
- Nur, Y. A. & Organ, D. W.(2006), *Psychological Reports :Selected Organizational Outcome Correlates of Spirituality in the Workplace.*, 98, ss. 111-120.
- Örgev, M. ve Ünalın, M. (2011), “İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:2*, ss. 51-63.
- Özgen, Ebru. (2006), “Sosyal Sponsorluk Kavramı ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi”, *Active Dergisi*, No.48, Mayıs-Haziran, ss.13-41.
- Pargament, K.I. (1997), *The Psychology of Religion and Coping*. New York: Guilford.
- Paşa M. (2007), *Stersin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Porth, S.J., Steingard, D., & McCall, J.(2003), “Spirituality and Business: The Latest Management Fad or The Next Breakthrough.In O. F. Williams (E.), *Business, Religion and Spirituality*, Notre Dame, Indiana: Notre Dame University Press. ss. 249-262.
- Reave, L.; (2005); “Spiritual values and practices related on Leadership effectiveness”; *The Leadership Quarterly*; Nr. 16; ss. 655-687.
- Rhodes, Kent (2006), *Six Components of a Model For Workplace Spirituality.*, Ed, ss. 1-8.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat (1998), *Personel Yönetimi: Politika ve Yönetmelik Teknikler*, İstanbul, Teknografik Matbaacılık.
- Salopek, J.J. (2004), “Engaging mind, body and spirit at work.”, *T+D*, 58(11), ss. 17-19.
- Seidlitz, L.,Abernethy, A.D., Duberstein, P.R., Evinger, J. S., Chang, T. H.ü&Lewis, B.L.(2002),” *Development Of Spiritual Trandence Index.*”, *Journnal For The Scientific Study Of Religion*,41(3), ss. 439-453.
- Seyyar, Ali (2009), “Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat”, *Kamuda Sosyal Politika*;(11) 3, ss. 42-52.
- Seyyar, Ali ve Selek Cihan;(2007), *İnsan Kaynakları Terimleri (Ansiklopedik Sözlük)*, Değişim Yayınevi, s. 245.
- Sheep,(2006), “Nurturing The Whole Person; The Ethics of WP Spirituality in A Society of Organizations”, *Journal of Busines Ethics*, 66; ss. 357-375.
- Silberman, I (2003), “Spiritual Role Modeling: The Teaching Of Meaning Systems”, *The International Journal for the Psychology of Religion*, 13(3), s. 175-195.
- Spence, Laura J. and Robert RUTHERFOORD (2001), “Social Responsibility, Profit Maximisation and the Small Firm Owner-Manager”, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Volume 8, Number 2, January, ss. 126-139.
- Şener, Mustafa (1999), *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Uygulaması*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. Çelik, A. (2008), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Ankara.

- Tischler LJ, Biberman ve R. McKeage(2002), "Linking Emotional Intelligencei Spirituality and Workplace) (Performance: Definitions Models and Ideas For Research", *Journal Managemential Psychology*, Vol.17, No 3, ss. 213-218.
- Veenhoven, Ruut(1996), "Developments in Satisfaction Research, " *Social Indicators Research*, Vol. 37, ss. 1-46.
- Wong, Paul, (2010), "Workplace Spirituality and Values", *International Network on Personal Meaning Coguitlam BC, Canada.*