

İş Hayatında Maneviyat Yaklaşımı Ne Vaadediyor?

Meral ÇAKIR BERZAH* & Mustafa ÇAKIR**

Özet

İşyerinde maneviyat yaklaşımı, daha verimli çalışanlar, daha yüksek kar oranları ve daha düşük maliyetle üretimin yanı sıra sorunları çözmek yerine kara dönüş-türmeyi hedefleyen bir yönetim stratejisi olarak dikkat çekmektedir. Bu yaklaşımda özellikle bağımlı iş ilişkileri içindeki çalışanları yoran ve mutsuz eden yaşam koşullarına karşı mücadele etmek yerine tevekkül ve hoşgörü önerildiği görülmektedir. İşverene /yönetenlere daha sorunsuz ve daha yüksek maddi getiri vaat edilen yaklaşımda, çalışan/yönetilenlerin ise durumlarına rıza göstererek daha mutlu ve doyumlu bir yaşama kavuşabilecekleri ileri sürülmektedir. İletişim ve ulaşım teknolojisi başta olmak üzere insan hayatını kolaylaştıran gelişmelerin insanın gereksinimlerinin önemli bir kısmını karşılamakla birlikte doyumlu bir yaşam için yetersiz kaldığı buna karşın sorunlarının kimler tarafından, neden yaratıldığını perdeleyen ve bunların çözümü için çaba harcamak yerine duruma rıza göstermeyi öneren yaklaşım, hegemonyanın örneklerinden birini oluşturmaktadır. Bu çalışmada, işyerinde iş hayatında maneviyatla ilgili açıklamalardan yola çıkılarak yaklaşımın amaçları ve ileri sürülen gerekçeler irdelenmektedir.
Anahtar Sözcükler: İş Hayatı, Maneviyat, Çalışma, Kar, Hegemonya.

What do the Morale Values Promise in Business World?

Abstract

Morale approach in workplace does mainly adopt management strategy which cares about more productive personnel, more profit rate, low-cost production as well as transforming problems into profit rather than solving them. In this approach, reliance and tolerance are suggested instead of fighting against life conditions which make personnel tired and miserable. In this approach which promises less problematic but more advantageous to employers and managers, employees and the ones governed are supposed to have a happy and satisfactory life. This approach which suggests the importance of giving consent rather than finding responsible and reasons of problems that actually stems from inadequacy of the sense of satisfaction as a result of sophisticated communication technology is one of the examples of hegemonies. In this paper, the purposes and justifications provided for the approach are evaluated based on explanations as to morale in business life and workplace.

Keywords: Business life, morale, working, profit, hegemony.

* KOÜ İletişim Fakültesi Öğr. Gör., Sakarya Üniversitesi SBE ÇEKO ABD Doktora Öğrencisi, iletimmeral@gmail.com

** KOÜ Hukuk Fakültesi Yard. Doç. Dr., cakircakir@gmail.com

GİRİŞ

Teknoloji zaman ve uzamı sorun olmaktan çıkarırken insanı da geleneksel ilişki ve etkileşimlerin dışında bir yaşama zorlamaktadır. Yeryüzünün en uzak noktası ile anlık iletişim ve saatler içinde ulaşım olanağı sağlayan gelişmeler, sanal bir dünya içinde, sanılan ilişki ve etkileşimlerle insanın toplumsal ve psikolojik gereksinimlerini karşılar görünürken aynı zamanda insanı mekanik bir düzenin unsurlarından biri haline getirmeye çalışmaktadır. Tüm insanları kapsama altına almaya çalışan iletişim teknolojisi, alışlagelmiş iletişim biçimlerini bertaraf ederken, bu araçların üretim ve denetimini elinde bulunduranlar lehine bir ilişki ve etkileşim düzenine de olanak vermektedir.

Tasarlanmış bir düzenin işleyişi içinde daha kolay kontrol edilip yönetilebilen insan, kazan-tüket kurgusu içinde daha çok tüketmeye, bunun için daha çok çalışmaya teşvik edilirken sanal ve gerçek dünyanın çelişkileri içinde yeni sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Her yeni sorun da ortaya çıkmasında payı olanlar için yeni bir kazanç alanı oluşturmaktadır. Bu, insanları kavanozlarda, işlevlerine göre üreten bir dünya düzenini tasavvur eden Huxley'in bile tahayyülünün bu kadarına elvermediğini göstermektedir. Huxley, *Cesur Yeni Dünya*'da "üretilen insanların" kontrolünde aralıksız şartlanma dışında soma adı verilen uyuşturucu kullanıldığını yazarken dolaysız bir yöntemden bahsetmiştir. Üstelik soma, insanların benliklerini doyuracak arayış içinde tükenmelerine, bu arayış içinde yönetenlere yeni kar kapıları açmalarına da yol açmamaktadır. Yoğun ve yorucu bir yaşam temposunun yanında sanal ilişkiler içinde gerçekliğini yitiren günümüz insanı ise bu durumla bütünleşememenin rahatsızlığını gidermek için çabaladıkça kar ağına daha çok dolanmaktadır. Fiziksel ve ruhsal sağlığı için yönelmek zorunda kaldığı iyileştirme yöntemleri de bu sürece katkıda bulunmaktadır. Fiziksel sağlığı için kullandığı ilaçlar ve tedavi yöntemleri devasa bir kazanç kapısı oluşturmaktadır. Ruhsal sağlığı için arayışı ise tasarlanmış manevi reçetelerle kendini tutsak eden koşullara rıza göstermesini sağlamak için değerlendirilmeye çalışılmaktadır. Ruhsal şifa vadeden yöntemler insanı sorunlarının gerçek sorumluları ile yüzleşmek yerine mevcut duruma rıza göstermeye ikna etmeye çalışmaktadır. Bireylerin yanı sıra iş hayatında kurumsal düzeyde uygulamaları da yaygınlaşan ruhsal şifa-maneviyat akımı, insanların ruhsal sağlıkları için maneviyata yönelmelerini önermektedir. İş hayatında/iş yerinde maneviyat akımı, insanların gerginlik, sıkıntı, huzursuzluk yaratan koşullara karşı maneviyata yönelmelerini çözüm olarak göstermektedir. Maneviyata yönelik dini inançlarla ilgili olabileceği gibi psikolojik olarak rahatlama amaçlı sağlayacak başka yöntemlerin de işe yarayacağı iddia edilmektedir. İş hayatında maneviyat yaklaşımı ile ilgili çalışmalarda sorunlar ve onları ortaya çıkaran nedenlerle mücadele etmek yerine çalışana tevekkül önerilmekte işverenlere ise daha sorunsuz çalışanlar ve daha yüksek kar oranları vaat edildiği görülmektedir.

Bu çalışmada, iş hayatında maneviyat akımı, içeriği ve gerekçe gösterilen nedenleri ele alınmakta ve yönetenlerle yönetilenlere yansımaları tartışılmaktadır. Başlangıççı emperyalizmin küreselleşme olarak adlandırılan evresiyle bir olan iş

hayatında maneviyat akımının hegemonik düzenin unsurlarından biri olduğu varsayımından yola çıkılmaktadır.

I. YÖNETİMDE 'RIZA'NIN DİĞER YOLU: İŞ HAYATINDA MANEVİYAT AKIMI

İnsandan en yüksek verimi almayı hedefleyen yönetim kuramlarında yönetenlere zor'u öneren anlayıştan çoktan vazgeçilmiştir. "Yapmayı istemelerini sağlayacak" sıfır hiyerarşiden katılımcı yönetim yaklaşımlarına kadar halen uygulanan yöntemlerin getirdiğinden daha fazlasını arayan yönetenlerin yeni formül arayışları ise aralıksız sürmektedir. Bu çerçevede ortaya atılan ve olgunlaştırılmaya çalışılan yöntemlerden biri de maneviyatın bir yönetim aracı olarak değerlendirilmesini öneren işyerinde maneviyat yaklaşımıdır.

Batı kaynaklı bu yeni yaklaşım sorunları kara dönüştürmeyi vaat etmektedir. Çıkış noktasını çağın insanı yoran ve yalnızlaştıran koşullarının getirdiği mutsuzluğun oluşturduğu yaklaşımın temelleri ise kapitalist sistemin ruhuna uygun bir maneviyat yorumuna oturtulmaya çalışılmaktadır. İnsanı yönetilecek bir unsur olarak nesneleştirilmesiyle diğer yönetim yaklaşımlarından farklı değildir. Maneviyatı insanları yönetmek için bir araç olarak kullanan diğer yönetim yaklaşımlarından farkı ise nihai amacın başlangıçta açıkça ifade edilmesidir:

"İşyerinde maneviyatın geliştirilmesi; yüksek verimlilik, iş doyumunun artışı, yüksek ciro oranları, pozitif etik değerler, daha iyi katılım oranları ve yüksek müşteri memnuniyetini içeren örgütsel performansla ilgili çeşitli sonuçları sağlamayı garanti eder."¹

Konuyla ilgili yazarlar işyerinde maneviyat arayışlarının arkasında çağın insanı yalnızlaştıran ve yoran koşullarının olduğunu ifade etmektedirler. Onlara göre insanlar bu dünyanın sıkıntılarına karşın maneviyata yönelerek rahatlamaktadır. Konuyla ilgili görüş belirten birçok isim de maneviyata yönelmeyi yönetenler için ayrı yönetilenler için ayrı gerekçelerle önermektedirler. Yönetenler için rekabet ve karlılık arayışlarına yararlı yeni bir seçenek, yönetilenler için ise bu arayışta da bir nesne olarak konumlandırılmalarını gözden kaçırarak mutsuzluklarının kaynağını sorgulamak yerine daha tahammüllü olmak. Bu, bir bakıma işyerinde maneviyat yaklaşımını savunanların da diğer yaygın (egemen) yönetim yaklaşımlarını üretenler gibi yönetenler için çaba harcadıklarını, yöneten odaklı bir bakış açısına sahip olduklarını göstermektedir.

İşyerinde maneviyat uygulamalarının gerekliliğini savunanlar toplumsal, ekonomik, siyasal, kültürel gelişmelerin insanları mutsuzlaştırdığını ve bunun da maneviyata yönelmeyi hatırlattığını ileri sürmektedirler. İnsanların, kendilerini duygusal ve manevi olarak amaç ve/veya anlamdan yoksun bırakan geçmiş yılların materyalist zihniyetinin sonucu olarak bugünkü akımın, bireysel manevi

¹ B. Tim Lowder, *A Ghost in the Machine: The Important Role of Workplace Spirituality* (September 24, 2006). Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=932811> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.932811>, Erişim Tarihi: 11 Kasım 2011

bilinçlenmenin tırmanışa geçtiğini söyleyen Lowder'a² göre bu döneme kadar insanlar hayatlarındaki gerçek anlam ve mutluluğa kavuşmak için bu kavramların anlamı dışında yaşamış ve aşırı çaba harcamıştır. Hatta tüm arzu edilen materyalist malları elde etmiş olanlar yaşamlarının gerçek manasını bulamamışlardır. Materyalizmin sağlamadığı gerçek mutluluk ve gerçek manayı bulmak amacıyla çok büyük miktarda bireysel içe dönük değerlendirme çabaları yeni akılları getirmiştir. Bu yüzden insanlar hayatlarındaki gerçek mana ve amacı bulmak için maneviyat konusuna yönelmişlerdir. Guillory³ maneviyata yönelme nedeni olarak iş hayatının koşullarını göstermektedir; "İş hayatı içinde değerler temelinde cevaplar ve kişisel denge arattırarak kadar çaba gerektiren hızlı, stres dolu, tutkulu ve kaotik olmuştur. Uzun mücadelelerde içsel bilgeliğin adaptasyonumuzu ve dengemizi sürdürecektir tek kaynak olduğunu fark eder olduk"

Demkovich ise işyerinde maneviyatı hem dini hem de iş odaklı bir yaklaşımla açıklamaya çalışmaktadır⁴: "Değişik dini geleneklere hizmet edebilen bazı anlayışlar manevi geleneği önermektedir. Aslında işyeri, dünyanın dokuzda beşini paylaşan inançsız insanları ve bazı inançlara sahip olan insanları oluşturan dünyevi olmayan hristiyanlık dünyasını temsil etmektedir. Bundan ötürü mesele diniyi değiştirmiş insanları kazanmaya çalışmak yani din değiştirme hakkında değil, fakat iletişim kurma ve görüşmeye çalışmakla alakalıdır. Bu bağlamda işyeri görüşme ve iletişim yoluyla fayda sağlamaktadır. En azından önermeyi ümit ettiğim maneviyatın değeri, bütünleşmenin gerçek sorunlarında bizlere odaklanan temel bir dil sağlıyor olmasıdır. Bu, anlam seviyesinin derinliğinde uzun bir zamandır memnun edici bir şekilde gelişen tüm insanları kabul etmektedir. Ve tüm hilekarlara, özellikle bizim yaptıklarımız kendilerininmiş gibi haksız yere isteyenlere meydan okumaktadır. İşyerinde maneviyat; işçi, işveren, müşteri ve tedarikçilerin bölünmüş yaşamlarının bir araya getirilmesine olanak sağlamaktadır."

Ruhani ve dini konularla ilgili araştırmaların son yıllardaki gelişiminin bilim adamlarını da konuyla ilgilenmeye yönelttiğini belirten Bruno Dick⁵ Ağustos 2000'de Bilim Akademisi yönetiminin resmen "Yönetim, Maneviyat ve Din" çalışma grubunu oluşturduğunu kaydetmektedir. Bruno'nun aktardığına göre, özellikle maneviyata dayalı ahlaki yönetimi geliştirmek için (örneğin dini yönetim) de üst düzey yöneticilerin yüzde 65'i ibadet için düzenli olarak kiliseye veya sinagoga gitmektedir. Bu oran diğer Amerikalılarda yüzde 40'tır. Kinjerski ve Skrypnek ise iş hayatında maneviyata yönelmenin nedenlerinden birini, "İş hayatında aşikar bir şey varsa o da görev ile ilişkisi kesmek ve yapılan işin büyüünün çözümlenmesinden dolayı işe karşı bir başkaldırıdır" şeklinde açıklamaktadırlar.

2 Lowder, a.g.m.

3 William Guillory, "The Living Organization-Spirituality in the Workplace", <http://www.innovint.com>, Erişim Tarihi: 5 Aralık 2012

4 M. Demkovich, O.P., "Discuss & Discover Your Spirituality In The Workplace today!", <http://www.whispy.com/spirituality-workplace-information.htm>, Erişim Tarihi: 12 Kasım 2011

5 Dyck, Bruno and Schroeder, David, Management, Theology and Moral Points of View: Towards an Alternative to the Conventional Materialist-Individualist Ideal-Type of Management. Journal of Management Studies, Vol. 42, No. 4, pp. 705-735, June 2005. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=728710>, Erişim Tarihi: 3 Nisan 2015

İşyerinde maneviyat yaklaşımının gerekliliğini savunanlara göre insanları buna yönelten nedenler genel olarak şunlardır:

- İşten çıkarmaların, şirket küçülmelerinin, şirket evliliklerinin ve küreselleşmenin getirdiği değişiklikler,
- Daha az ücret için daha çok çalışmak zorunda kalan işçilerin üzerindeki stresin artması,
- İş tatmininin gerilemesi ve depresyon olaylarının artması,
- Çevresel kirlilik ve enerji krizi,
- Tüzel kişiliklerdeki etik dışı skandallar ve Enron etkisi,
- Okullar ve aileler gibi geleneksel yapıların çözülmesi⁶.

İmel bu nedenleri biraz daha ayrıntılı bir şekilde açıklamaktadır:⁷

- İşten çıkarmalar ve küçülme: Birçok şirketin son dönemlerde çalışan sayısını değiştirmesi belirsizlik yaratmış ve birçok insanın işlerini kaybetme konusunda hassasiyet hissetmesine sebep olmuştur. Personele daha az destek ve yeni teknolojiyle başa çıkma ihtiyacı ekstra stres yaratmıştır. Bunun sonucunda, birçoğu işlerinin değeri ile ilgili sorular sormakta ve içinde güç ve teselli aramaktadır.
- İşgücünün yaşlanması: Birçok çalışan, işleri dahil, kendilerini yaşamlarına daha fazla anlam katma çabalarının lüksünü sağlayan bir zenginlik düzeyine ulaşmıştır. Maneviyat ve iş arasındaki bağlantı için sıklıkla ikinci dünya savaşı ile soğuk savaş arasında doğmuş olan kimselere (baby boomer) itibar edilmesine rağmen, anlamlı iş için araştırma tüm nesillere uzanmaktadır.
- Geleneksel destek ağlarının azalması: Kiliseler, sivil gruplar ve geniş aileler gibi çeşitli geleneksel manevi destek kaynakları artık daha az etkiye sahiptir. Bir çok birey iş yerine insanların bağlantı ve katkı ile ilgili temel ihtiyaçlarını sağlamak için komünal/müşterek bir merkez olarak bakmaktadır.
- Örgütsel yapılarda değişiklikler: İşlerin nasıl yapılandırıldığı ve yürütüldüğü konusundaki değişiklikler de bu trende katkı sağlamaktadır. Kalite hareketi öğrenim örgütleri ve diğer yeniliklerin tümü çalışan girdisini geliştirmiş ve takım inşasını desteklemiştir. Bunun bir sonucu olarak, birçok çalışan kişisel değerleri ile daha uyumlu iş çevreleri tecrübe etmiş ve işlerinde yeni anlamlar bulmuşlardır.

6 Willson Gustiawan, "Spirituality in the Workplace", October 14TH 2009, <http://blogs.unpad.ac.id/willson/?p=97> ; Paul T. P. Wong, Erişim Tarihi: 12 Kasım 2012

7 Gustiawan, a.g.m.

II. İŞYERİNDE MANEVİYAT NASIL AÇIKLANIYOR

İşyerinde maneviyata ilişkin çalışmalarda maneviyatın ruhsal doyum, denge ve uyumla ilgili olduğu vurgulanmaktadır. İşyerinde maneviyat hareketinin “insanların işe vücut ve akıllarından daha fazlası ile geldiklerini, bireysel yeteneklerini ve eşsiz ruhlarını getirdiklerini”⁸ doğrulamakla ilgili olduğunu kaydeden Willson Gustiawan şu açıklamayı yapmaktadır: “Hareket işte kişisel tatmin, kişisel değerleri şirketinkilerle uzlaştırmak için artan gereksinim ve bireylere daha dengeli yaşam sağlamlarına yardımcı olmada şirketin isteği dahil olmak üzere bir dizi konuya hizmet etmektedir”⁹. Neal ve Bennet¹⁰ “fikirleri ve teorileri nasıl pratiğe dökeriz” sorusunun işyerinde maneviyatın kilit sorusu” olduğunu ifade etmektedirler. William Guillory¹¹ maneviyat ve iş hayatı arasındaki ilişkiyi uyum ve denge gereksinimi ile açıklamaktadır: “İş hayatı içinde değerler temelinde cevaplar ve kişisel denge arattırarak kadar çaba gerektiren, hızlı, stres dolu, tutkulu ve kaotik olmuştur. Uzun mücadelelerde içsel bilgeliğin adaptasyonumuzu ve dengemizi sürdürecektek tek kaynak olduğunu fark eder olduk”.

Carrette ve King, maneviyatın modern toplumlarda anlam, değerler, aşkınlık, umut ve bağlantılılığı araştırmak için “marka etiketi” halini aldığını ifade etmektedirler. Downey, manevi arayışın bir kimsenin hayatındaki nihai ilgiye doğru yönlendirmesinden dolayı maneviyatın ahlakla ilgili olduğunu söylemektedir. Mitroff ve Denton, maneviyatın daha düşük düzeylerin kavramsallaştırılmasını sağlayan daha yüksek anlama düzeyini temsil ettiğini, neden sorularına yanıtlar aradığını ve bütünleştirilmiş bir tümlük hissi ile bireysel yaşamlar sunduğunu belirtmektedirler. Macquarrie ise maneviyatın (kişi gerçek olarak nihai değerini aradığından) tam anlamıyla bir kişi olmakla ilgili olduğunu kaydetmektedir.¹²

İşyerinde maneviyatla ilgili çerçevede maneviyat ve din arasındaki ilişki de açıklanmaya çalışılmaktadır. Ricard Barret’e göre¹³ işyerinde maneviyat bir farkla incil’i yaymaktır: onun yaklaşımı faydacı, ölçülebilir ve bütün işleri kapsayıcıdır. Rhodes, maneviyatın dinlere veya kiliseyi sürekli dayanışma toplumunu kasteden örgütlü dinler diye adlandırılan kavrama karşıt olduğunu söylemektedir. Ona göre yeni bakış açısıyla maneviyat özel bir etkinliktir ve deneysel araştırmalar maneviyatın işyerlerinde dine alternatif olarak kabul görmekte olduğunu göstermektedir.¹⁴ Rhodes¹⁵, işyerinde maneviyatın insan doğasını geliştirerek Tanrı’ya

8 Gustiawan, a.g.m.

9 Gustiawan, a.g.m.

10 Judi Neal, Joel Bennet, “Examining Multi-Level or Holistic Spiritual Phenomena in the Workplace”, www.stedwards.edu/mla, Erişim Tarihi: 3 Nisan 2015

11 William Guillory, “Questions People Ask about Spirituality and the Workplace (Part 1)”, http://www.innovint.com/downloads/default.asp, Erişim Tarihi: 5 Aralık 2012

12 Gustiawan, a.g.m.: Carrette&King 2005, Mitroff&Denton 1999, Downey 1997, Macquarrie 1972

13 David Dorsey, “The New Spirit of Work” (2007), http://www.fastcompany.com/magazine/16/baret.html?page=0%2CO, Erişim Tarihi: 12 Kasım 2012

14 Rhodes, Kent, “Six Components of a Model for Workplace Spirituality-The idea of puruing spirituality in the workplace has grown from fad to trend within many organizations”, http://gbr.pepperdine.edu/062/workplace.html, Erişim Tarihi: 26 Mayıs 2015

15 Kent a.g.m.

doğru yolculuğunda üstün olmasını olanaklı kıldığını söylemektedir. Guillary¹⁶ insanların işyerlerindeki çeşitli baskılara ve uyum sorunlarına karşı dine yönelerek denge ve huzur bulabildiğini, maneviyatın öz, dinin yapı olduğunu belirtmektedir. Ona göre maneviyat zihnin yaşayabilmesi için gerekli içgüdülerden ve onların ötesinden gelmektedir. Her insanın içsel bilişiyle bağlantı kuran bir maneviyat merkezi vardır. Gustiawan, din ve işyeri arasındaki bağlantının yeni olmadığını, insanların yüzyıllardır işlerini dini mercekler yoluyla yorumlamaya çalıştığını belirtmektedir. Ancak son zamanlarda önemli bir paradigma kayması gerçekleşmiştir. Geçerli görüş, maneviyatın dine göre birey ve modern çoğulcu işyerleri arasındaki ilişkiyi anlamak için daha iyi bir yapı olduğudur.¹⁷ Maneviyat ve din arasında bir ayırım yapılması gerektiğini söyleyen Eva Poole¹⁸, maneviyatın daha kapsayıcı ve ideolojiyle daha az yüklü olduğunu söylemektedir. Joan Marques'e göre¹⁹ işyeri maneviyatı, kişisel büyüme ile başlatılan ve ilişkiler ile beslenen bir süreçtir. Maneviyat muhakkak dindarca yürütülür olmamasına karşın, manevi kafa yapısının temel düşünceleri –kabul, anlayış, bilinç, barış- dünya dinlerinin çoğunluğunda yerleşmiştir.

İşyerinde maneviyatın son 20 yıldır ABD'de önemli bir konu haline geldiğini belirten Tim Lowder²⁰ bunun nedenini materyalizme karşı insanların hayatlarındaki gerçek mana ve amacı bulmak için maneviyata yönelmesi olarak açıklamaktadır. Ona göre maneviyat ve din farklı şeylerdir. Aslında din insanoğlunun maneviyat arayışının bir yan dalıdır. Maneviyat soyut bir şeydir, materyalist anlamda açıklamak zordur ve çoğu zaman din ile ilişkilidir. Aslında çoğu dinler insanoğlunun manevi bilinçlenme arayışının neticesinde oluşmuştur. Bu manevi arayış aynı zamanda Amerikan işgücünü maddi ve somut karşılıklar yerine işlerindeki gerçek manayı aramaya yönlendiren aynı arayıştır.

III. İŞYERİNDE MANEVİYAT (ÇALIŞANLARA VE İŞVERENLERE) NE ÖNERİYOR

İşyerinde maneviyat konusundaki çalışmalarda bu yaklaşımın hayata geçirilmesi için ağırlıklı olarak iki unsur üzerinde durulduğu görülmektedir: şirketlerin rekabet gücü ve yöneticilerin bunu (rekabet gücünü) artırmak için yapması gerekenler. İşyerinde maneviyat yaklaşımını savunanların maneviyatı yöneticilerin çalışanlara aşılayacağı ya da öğreteceği bir kavram olarak kabul ettikleri ve bir anlamda ibadethanede din adamının üstlendiği rolü işyerinde işveren ve/veya yöneticilere önerdikleri görülmektedir.

16 Guillary, a.g.m.

17 Gustiawan, a.g.m.

18 Eva Poole, "Organizational Spiritually-Away with the Fires?", The Ashride Journal, Autumn 2006, Erişim Tarihi:11 Kasım 2011

19 Joan Marques, "Spiritually at Work: Internal Growth with Potential External Challenges", The Journal of Quality and October, 2008, Erişim Tarihi: 26 Mayıs 2015

20 Lowder, a.g.m.

“Geçen yüzyıl boyunca, organizasyonlar, çalışma hayatında kişinin öğelerinin bastırılmasının ne etik olarak ne de fayda olarak homojen bir şey olmadığını öğrendi. Bu öğrenimin büyük bir kısmı cinsiyeti, etnikliği veya oryantasyonu merkezileştirirken, işyeri ile ilgili stresin artan anlayışı ve duygusal zekanın yeni oluşmuş popüleritesinin çok daha geniş olduğunu akla getiriyor. Organizasyonlar çalışanlarını tüm olarak işe getirmenin yollarını arıyorlar. “Tüm kişi” bedeninin tanımında ruh ve akli da kapsadığı için çoğu çalışma koşullarının fiziksel, zihinsel ve manevi strese sebep olmaması için çabıyor. Manevi konsept yaratıcılığa ve etiğe bağlı olduğundan, organizasyonlar çalışanlarının sadece doğuştan olan yaratıcılığa ve doğal etik bir bilinci kullanmanın yerine onları ruhsal manevi kaynaklarına ulaştırmanın yollarını arıyorlar.”²¹

Poole bu açıklamayla işyerinde maneviyat yaklaşımının çalışanları yalnız bedenleri ve akılları ile değil ruhlarıyla da üretim süreci içinde değerlendirmeyi önerdiğini açıkça ortaya koyuyor. Poole'nin belirttiğine göre işyerinde maneviyat yaklaşımı benimsendiği takdirde bunun olumlu maddi sonuçlarının alınması kaçınılmazdır:

“Önde giden şirketleri diğerlerinden ayıran nedenleri inceleyen bir takım araştırmalar sonucunda, bu organizasyonların çalışanlarının sadakatini kazanmaları onları diğer şirketlerden ayıran en önemli neden olarak bulundu. Çünkü oluşan bu güven sonucunda çalışanların motivasyonu ve sadakati artıyor. Yine araştırmalar sonucunda, çalışanlarının manevi isteklerini anlayıp buna çözüm arayan şirketlerin işçilerinin, şirketlerine daha derinden bağlı ve daha gayretli oldukları ortaya çıktı. İnsanların kendilerini geliştirmelerini cesaretlendiren yerlerde örgütsel performans gelişir ve bu tür manevi inisiyatiflerin çok ciddi bir maddi geri dönüşü vardır. Örneğin Georgeanne Lamont tarafından yapılan bir araştırma, Happy Computers, Bayer UK, Nat West IMG, Microsoft UK, Scott Bader and Peach Personel gibi ruh dostu şirketlerin çalışanlarında işe gelmeme ve hastalık oranlarının çok daha düşük olduğunu ortaya çıkarttı. Bir Avrupa şirketi olan Broadway Tyres bu tür manevi pratikler sayesinde işe gelmeme oranını yüzde 25-30'lardan yüzde 2-3'lere düşürmeyi başardı.”²²

Poole'ye göre bunu sağlamak için yöneticilerin yapması gereken ise çalışanları maneviyata yöneltmek, gerisi açık bir kapıdan içeri itilivermek gibidir: “Bir çok organizasyon bu politikalarının hür bir davranış olmasını isterler, fakat bu politika tasarımları çoğu zaman yıllık raporlarda ve web sitelerinde belirir. Çalışanların kendi ruhuna ve anlam kaynaklarına ulaşmalarına yardım etmek bu inisiyatifleri öyle bir hale dönüştürür ki onlar organizasyon bilincinin ve diyalogunun daha doğal bir parçası olurlar. Bir yönetici, çalışma hayatında maneviyatın yerini alabilmesi için ne yapabilir? Kendi değerlerini ve misyonlarını çalışanlarına aşılatabilen organizasyonların bunları yapamayanlardan daha iyi olacağı açıktır. Bu nedenle, bunu kavradıktan sonra bu yolculuktaki ikinci adım bu alandaki hassasiyetleri ciddiye alarak ihtiyatlı hareket etmektir. Araştırmalar gösteriyor ki çalışanlar ruh-

21 Poole, a.g.m.

22 Poole, a.g.m.

larını işe getirme konusunda cesaretlendirildiklerinde onlar bunu daha gönüllü olarak yapıyor. Bu durumda sen açık bir kapıdan itiliyor gibisin.”²³

Poole, kurumların maneviyat konusunu ciddi bir şekilde ele almalarının nedenlerinin kimi zaman zorunluluk kimi zaman gönüllülükle ilgili olduğunu belirtiyor. Zorunlu nedenleri performansı geliştirmek, yetenek için savaşı kazanmak, yaratıcılık potansiyelini ortaya çıkarmak, hizmet kültürünü artırmak şeklinde sıralayan Poole makalesinin sonunda işyerinde maneviyat yaklaşımının amacını da özetlemektedir, “Bu makale, işçinin motivasyonunda, sorumluluk almasında ve rahatlığındaki bazı problemlere çözüm olabilecek organizasyonel ruh konusundaydı. İş yerindeki ruhsallığın bu gibi konuları nasıl etkilediğini anlatmak için ünlü bir hikayeyi kullanabiliriz. Biz hepimiz, katedralleri inşa ediyoruz. Biz sadece yaptığımız günlük işte onları bulmaya ihtiyaç duyarız. Organizasyonel ruh bu seyhate başlamanın bir yoludur.”²⁴

Bu konuda görüş üretenlerin bir çoğunun Poole gibi “maneviyatın çalışanların verim ve bağlılığını artırmak için bir yönetsel araç olarak kullanılması” yaklaşımını önerdikleri görülmektedir. Maneviyatı maddi amaçlara ulaşmak için kullanılacak bir araç olarak önerirken, insanları yönetenler ve yönetilenler değil de yönetenler ve insanlar olarak sınıflandırdıkları ve insanları (yönetilenleri) yönetenler için örgütün girdilerinden biri olarak konumlandıkları anlaşılmaktadır. Ulaşılabilecek maddi amaçlar için maneviyatı araç olarak kullanmak bir yana bu yaklaşımı savunanların görüşleri başka bir soruyu daha getirmektedir. Maddi sonuçları önererek maneviyatı önermenin tutarsızlığını bir tarafa bırakırsak, maneviyatı çalışanların mutsuzluğu için çözüm olarak gösteren, yöneticilere de çalışanların manevi ihtiyaçlarını karşılaması için ortam oluşturmayı önerenler neden yönetenlerin kendi ruhları için maneviyatı aramalarını önermemektedirler ve çalışanları maneviyata yönelterek onlara mutluluğun kapılarını açacak yöneticilere nasıl bir rol yüklemektedirler?

Guillory maneviyat ve işyeri arasındaki ilişkiyi şöyle açıklamaktadır²⁵; “İş güvenliğinin ve yüksek performansla çalışma ihtiyacının kaybının telafisi için günümüzün üretici ve çıkar sağlayan işyerleri insani saf öğelerle esas iş politikası kararları, fonksiyonları ve davranışlarını bütünleştiren organize kültürler talep etmektedir ki bu kültürler çalışanların fiziksel, manevi ve zihinsel iyiliğini sağlamaktadır”.

Her durumda ruh ve işi ya da ruh ve liderliği birleştirmede gerçek bir kaygı olduğunu, bunun “daha çok kar için dua etmek gibi” geldiğini söyleyen Moxley’e göre²⁶ “bir zamanlar şirketler çalışanlardan işte sadece fiziksel enerjilerini kullanmalarını isterlerdi. Kas gücü önemliydi. Kişilerden zihinsel, duygusal ve ruhsal enerjilerini evde bırakmaları bekleniyordu. Son yıllarda şirketler, belli bir

23 Poole, a.g.m.

24 Poole, a.g.m.

25 Guillory, a.g.m.

26 Russell S. Moxley, “Breathing spirit into work life”, <http://triangle.bizjournals.com/triangle/stories/2000/02/14/smallb4.html>, Erişim Tarihi: 26 Mayıs 2015

zaman geçtikten sonra performansın devamlılığının anahtarlarından biri olan zihinsel enerjinin öneminin farkına vardılar". Moxley iş hayatı içinde soluyan ruh başlıklı makalesinde bir yandan sorumluluk bilincinden çok boyun eğmeye teşvik eden, yaratıcılıktan çok kontrolü destekleyen liderlik anlayışını eleştirmekte ve bu uygulamaların ruhun kaybolmasına yol açtığı söyleyerek insan ruhunun doyurulmasına yönelik bir anlayışın gerektiğini söylemekte ancak diğer yandan kaybolup giden ruhla 'iş'te karlılığı getiren heyecanı kastettiğini ortaya koyarak neyi kutsadığını da itiraf etmektedir:

"Ve işte olayın diğer tarafı: her şeyin su gibi hızlı aktığı dünyada şu anda faaliyet gösteren şirketler başarılı olmak için en iyi performansı sergileyen elemanlara ihtiyaç duyarlar. İş: tutku, yaratıcılık ve sorumlulukla yapılmalıdır. Bunu yerine getirmek de iş başındayken her birimizin ruhsal enerjimizin yanı sıra zihinsel, fiziksel ve duygusal enerjilerimizi de kullanmamızı gerektirir. Bu da liderlik ve ruhu bir araya getirmekle başarılıdır. ... Ruhsal enerjinin kullanımı, iş yerinde dini ortaya koymak değildir. Ruh ve ruhaniyetin dinden farklı birer olgu olarak düşünülmesi daha doğrudur. Toplumumuzda liderlik ve ruh genel anlamla birbirine bağlı değildir. Aslında şimdilerde liderlik bazen nefes almaya ruhun etkisi olarak bilinir ve uygulanır. Liderler kimdir ve ne yaparlar gibi en temel varsayımlarımızı dahi tekrar düşünme vakti. Liderlik bir kişinin diğerine ya da diğer için ne yaptığıdır gibi düşüncelerimizin ötesine gidip liderliği bazen iki bazen de çok daha fazla kişinin ortaklıklarıyla olan bir şey olarak düşünmeye başlama zamanıdır. ... Ortaklıkların verimli bir şekilde çalışmasını sağlamak kolay değildir. Sabır ve devamlılık ister, yeni zihin modelleri yaratmayı içerir, varoluşun ve çalışmanın yeni yollarını öğrenmeyi gerektirir."²⁷

Lowder da diğerleri gibi yöneticilere işyerinde maneviyat için uygun ortamı oluşturmayı önermekte ve bunun sonucunda ortaya çıkacak memnuniyet verici maddi gelişmelerden (memnuniyet, verimlilik, performans vb. artışı) söz etmektedir. Çoğu dinin insanoğlunun manevi bilinçlenme arayışının neticesinde oluştuğunu, bu manevi arayışın aynı zamanda Amerikan işgücünü maddi ve somut karşılıklar yerine işlerindeki gerçek manayı aramaya yönlendiren arayışla aynı olduğunu söyleyen Lowder, işgücüne maddi ve somut karşılıklar yerine gerçek manayı, yönetime ise bunun için gerekli koşulları sağlayarak işgücünün daha iyi ve verimli kullanılması sonucunda elde edilecek maddi sonuçlara ulaşmayı önermektedir. İşyerinde maneviyat ile kültür arasında sıkı bir ilişki olduğunu kaydeden Lowder, sosyal bir yapıstırıcı olan kültürün bir yandan da "çalışanların davranış ve tutumlarını biçimlendiren ve yol gösteren bir kontrol mekanizması ve bir sezme kabiliyeti işlevi gördüğünü" belirtmektedir. "Kültür ve işyeri maneviyatının işgücü dahilindeki çalışanların eylem ve davranış biçimlerinin toplamındaki değerler, anlayışlar ve algılar tarafından açığa çıkarılan soyut kavramlar"²⁸ olduğunu, çalışanların bireysel algıları, anlayışları ve değerlerinin çalışanın mane-

27 Moxley, a.g.m.

28 Lowder, a.g.m.

vi zekası²⁹ olduğunu belirten Lowder'a göre, organizasyon kültürünün canlanması için çalışanların manevi zekaları canlandırılıp güçlendirilmelidir. Tipik çalışma şekliinden çok, yüksek anlam arayan çalışanlar olumlu tutum takınacaklar ve günlük iş stresinden aşırı derecede olumsuz etkilenmeyeceklerdir. Manevi zekanın derecesinin yüksekliğiyle çalışanların olaylara pozitif bakma ve aynı zamanda maaş/ücret artışı gibi maddi unsurlar yerine hem kendine hem de diğerlerine nasıl yararlı olacaklarının anlamı ile motive olacaklarını ileri süren Lowder bunun şirket kültürüne olumlu etkilerini özetle şöyle sıralamaktadır: iş memnuniyetinin artması, sağlık sorunlarının azalması, çalışanların şirkete sadakatlerinin artması, etik standartlar, mutluluk ve katılımın düzeyinin yükselmesi duygusunu yaşamaları. Bunun işyerine getirişi ise maddidir. Çalışanların mutsuzluğu için maddi olmayan unsurlarla motive etmenin yüceliğine karşın işveren ve yöneticileri motive etmek için maddi unsurları sıralamaktadır :

“Verimlilik ve performans şirket yöneticileri için son derece iki önemli unsurdur. Şirketler devamlı olarak her gün çok büyük, küresel bir rekabetle karşı karşıyadır ve düşük işgücü ve hammadde maliyetine sahip ülkelerle rekabette zor zamanlar geçiriyorlar. Öncelikli yollardan birisi işçi verimliliğinin artırılması. “Çalışanın manevi zekasının artması, verimlilik ve performans, her ikisinin de artması sonucunu doğurur mu?” sorusu ana çıkış noktamız. Araştırma bu sorunun yanıtının kesinlikle, elbette olduğunu belirtmiştir.”³⁰

Lowder, yönetenlere işyerinde maneviyatı örgüt kültürünün önemli bir bileşeni haline getirmenin başka bir yararını daha yine maddi temellerle belirtmektedir: “ Bu alandaki birçok araştırmacı, şirket kültürü içinde gelişerek artan bir işyeri maneviyatının daha düşük maliyetlerde başarılı olabileceği konusunda aynı fikirdeler. ... Özet olarak, çalışanın artırılmış manevi anlayışı ve işyeri maneviyatını kapsayan örgütsel kültür ve yönetimin karar almasındaki bir paradigma değişimi bugünün rekabetçi global iş ortamında geçerli olan bir seçenektir. Tipik bir manevi örgüt, güçlü bir amacı olma, bireysel gelişime odaklanma, güven ve saygı, insanlı çalışma şekilleri ve çalışanın sözüne hoşgörüyü kapsayan özellik ve karakterlere sahiptir. Bu özellik ve karakterler, son 20 yıl boyunca Amerika kurumlarında meydana gelmiş olumsuz olayları dikkate alan yeni ve canlı bir bakış açısı sunar. Ayrıca işyeri maneviyatına dayalı paradigma değişimi örgütsel performans ve verimlilik için çeşitli olumlu sonuçlar ve ek olarak gelecekte şirketlerindeki pozisyonları iyileştirme ve geliştirme çabasındaki liderlere önemli yetkiler sağlar.”

Gustiawan³¹İşyerinde maneviyatın yeni bir konu olmadığını, 20'nci yüzyıl başlarından itibaren Batı toplumlarında ruh hali, maneviyat ve ruhsal olgu üzerine giderek artan bir odaklanma olduğunu belirtmektedir. Son zamanlarda bu odaklanma organizasyonları, pazarları, ekonomileri ve toplumun tamamını geliştirmede maneviyatın rolünü destekleyen hem akademik hem de popüler çalışma-

29 Lowder, a.g.m.

30 Lowder, a.g.m.

31 Gustiawan, a.g.m.

larla modern işyerine kaymaktadır. Yüzyıllardır insanların işlerini dini merceler yardımıyla yorumlamaya çalıştığını ancak son zamanlarda bir önemli bir paradigma kayması gerçekleştiğini, maneviyatın birey ve modern çoğulcu işyerleri arasındaki ilişkiyi anlamak için daha iyi bir yapı olduğunu belirten Gustiawan şöyle söylemektedir: “Çeşitli sosyo-kültürel etkiler içinde ortaya çıkan bu bakış açısı maneviyatı çeşitli örgütsel çıktıları pozitif olarak etkileyen bir unsur olarak gördüğüdür”. Bu durumda açık olmayan şeyin bireyin maneviyatını örgütsel bir bağlama ve bu dönüşümün etkisi içinde nasıl bir davranışa dönüştürdüğüdür” diyen Gustiawan konuyla ilgili analizinde yer verdiği tanımlarda işi ve/veya işyerini kutsamay, egoları aşmayı, tanrısal değerleri, daha yüksek anlama düzeyinin temsili gibi unsurları hatırlatmaktadır.³²

“Maneviyat dine göre açık bir şekilde daha geniş bir yapıdır. Maneviyat, bireyin geleneksel dinle ilişkili olan kurumsal uygulamaları ve sınırlamaları olmaksızın kutsal hissine sahip olmasını sağlar (Zinbauer, Pergament ve Scott, 1999).

Carrette & King (2005), maneviyatın modern toplumlarda anlam, değerler, aşkınlık, umut ve bağlantılılığı araştırmak için “marka etiketi” halini aldığını ifade etmektedir. Nasyon, insan değerleri ile ilgili soruları tanımlanabilir bir pazar alanına ayırarak işler. Manevi (yönü güçlü) bireylerin davranışsal karakteristikleri şunları içerir:

Egolarını aşma yolunu aramak (ör. kendi ilgi alanlarını). Diğerleri ile birbirleri ile bağlantılarının farkında olma ve bunu kabul etme, yaratma, ve yaşamlarını bölünmez bir bütün olarak (holistik bir şekilde) entegre etme (bütünleştirme) yollarını ararken, eylemlerinin daha önemli olduğu konusunda Nihai İlgiyi Anlama. Her şeye nihai olarak değer veren madde evrenin ötesinde bir şeye inanmak. Maneviyat doğal olarak insan kapasitesinin gerçekleştirimidir. Esasen nihai değerlerini sorguladıklarından maneviyat “tam anlamıyla bir insan/kişi olmakla” ilgilidir (Macquarrie, 1972, s. 40).

Maneviyat “Nihai ilginin” kişisel ifadesidir. Tillich’e göre (1952), nihai ilgi merkezi güce sahip hayatlarımızdaki “Tanrı değerleridir”; bunlar nihai olarak ilgilendiğimiz şeylerdir.

Manevi (yönü güçlü) kişiler, anlamlı ilişkilerde, kaynak bulan gerçek bir hayatı yaşama yolları arar. Öz-aşkınlık, ruhu onaylayıp egoyu aşma süreci birbiri ile bağlantılı olmanın giderek farkına varılması ve kabulü ile sonuçlanır. Bu, aynı zamanda maneviyatla ilgili yazılarda genel bir temadır (Kale, 2004; Sass, 2000).

Maneviyat, daha düşük düzeylerin kavramsallaştırılmasını sağlayan daha yüksek anlama düzeyini temsil eder. “Neden?” sorularına cevaplar arar ve bütünleştirilmiş bir tümlük (bütünlük) hissi ile bireysel yaşamlar sunar (Mitroff & Denton, 1999). “Anlam-kazandırma” süreci, daha yüksek anlam düzeyi verecek şekilde, yani manevi bir anlam, bir olay veya olaylar dizisini manevi (yönü güçlü) bireylerin nasıl gözden geçireceğini ve yeniden değerlendireceğini anlamamıza yardım eder (Baumeister & Vohs, 2005). Maneviyat; kişi gerçek olarak nihai değerini aradığından “tam anlamıyla bir kişi olmak” ile ilgilidir (Macquarrie, 1972, s. 40). Bunun sonucu olarak, en azından prensipte, maneviyat

32 Gustiawan, a.g.m.

gerçek olarak bir insan hayatı yaşamaya çalışan her insan için eşit derecede mevcut olabilir. Ayrıca maneviyatın gerçek bir şey olduğunu belirten birçok kanıt da vardır. ”

SONUÇ OLARAK

Genel bir değerlendirme yapmak gerekirse işyerinde maneviyat yaklaşımını savunanların maneviyata yönelme için ileri sürdükleri nedenlerin çalışanlardan kaynaklanmadığı aksine, yönetenlerin karar ve uygulamalarından kaynaklandığı görülmektedir. O halde asıl sorun (toplumu ve toplumsal kurumları) yönetenlerle, onların seçimleriyle ilgilidir. Sorun insanı yalnızlaştıran, yoran, yabancılaştıran koşullar ise çözümün de bu koşulların değiştirilmesiyle ilgili olması ve buna odaklanması yani sorunu ortadan kaldırmaya yönelik olması gerekir. Bu çalışmada yanıt aranan soru da işyerinde maneviyat yaklaşımını savunanların ortaya koydukları bu soruna karşı ne önerdikleri, nasıl bir çözüm gösterdikleridir. İkinci soru kim için bir çözüm önerdikleridir. İşveren ve yöneticilere karlılık ve verim artışı, çalışan sorunlarında azalma, çalışana manevi doyum, uyum, ruhsal denge vaadi ikinci soruyu ortaya çıkarmaktadır. İkinci sorunun yanıtı ise asıl soruya götürecektir: karlılık ve verim artışı gibi maddi sonuçların vaat edildiği yaklaşımda maneviyat maddi sonuçlara ulaşmak için kullanılması önerilen bir araç mıdır? Yukarıda sıralanan görüşler ışığında ulaşılan ilk sonuç, işyerinde maneviyat yaklaşımının savunucularının görünürde insanı yoran ve yalnızlaştıran çağın koşullarını gerçekte ise şirketlerin daha çok kar, daha yüksek verim arayışlarını sorun olarak kabul ettiklerine dairdir. Önerdikleri çözümlerin maneviyatın işyerlerinde bir yönetim aracı olarak kullanılmasıyla karlılık-verim artışı sorunlarıyla ilgili arayışlara karşılık oluşturması, insanı yoran ve yalnızlaştıran koşulları ortadan kaldırmak yerine bu koşullara daha tahammüllü olmayı sağlamaya yönelik olması da bunu doğrulamaktadır.

Maneviyatı verimi artırmak için bir araç olarak kullanmayı öneren yaklaşımı savunanlar günümüz koşulları dikkate alındığında (yöneticilere) “çalışanları işe tüm olarak –yalnız bedenleri değil ruhlarıyla da- getirebilmenin” en etkili yolunun bu olduğunu ileri sürmektedirler. Çalışan, dışarıdan ya da iş hayatından kaynaklanan sorunları işyerinin kapısının dışında bırakmayı başaramıyorsa, bu sorunları işine yansıtması yerine kara dönüştürmenin yolu olarak tanımlanmaktadır bir anlamda.

İşveren ve yöneticiler açısından maneviyata dayalı bir yönetimi daha yüksek verim, daha çok kar, çalışan sorunlarında azalma gibi maddi sonuçlara ulaşma vaadiyle öneren işyerinde maneviyat yaklaşımı çalışanlara iş ve çalışmanın kutsallığını hatırlatmakta, varlığının anlamını idrak etmeye çalışarak mutluluğu aramayı-mutluluğa ulaşmayı vaat etmektedir. Bir şekilde işyeri çalışanlar için bir ibadethane, çalışmak da ibadet anlamı kazanmaktadır. Bu durumda çalışanlara ruhsal doyum ve mutluluğu getirecek bu ibadeti yapmaları için ortam ve olanak sağlayan işveren ve yöneticiye yüklenen anlam bir soru olarak ortaya çıkmaktadır.

Yaklaşımı savunanların ortak yanlarından bir diğeri de olaya gerçekte tamamen yönetenler açısından yaklaşmalarıdır. Yönetene odaklanmış bu yaklaşım yönetilenden daha iyi yararlanmanın yollarından biri olarak maneviyatı ortaya sürmektedir. Üzerinde asıl düşünülmesi gereken ise örtük bir şekilde verilse bile "yöneten" ve "insan" sınıflandırmasıdır. İşyerinde maneviyat yaklaşımını savunanlar çağın koşullarının mutsuzlaştırdığı insan derken yönetilenleri kastetmektedir. Yönetilen-yöneten ayırımından yöneten-insan ayırımına altı çizilmeden yapılan bu geçiş yukarıdaki soruyu tekrar sormayı gerektirmektedir: Bu durumda çalışanlara ruhsal doyum ve mutluluğu getirecek bu ibadeti yapmaları için ortam ve olanak sağlayan işveren ve yöneticiye yüklenen anlam nedir, nasıl açıklanmalıdır.

Yine bu konuda görüşlerini açıklayanların yanıtlaması gereken bir soru da maneviyatın işveren ve yöneticiler için ayrı, çalışanlar için ayrı yorumlanmasıyla ilgilidir. Çalışanlara manevi değerler üzerinden ahlaklı, sorumlu, hoşgörülü olmayı, maddi sonuçları değil, gerçek manayı aramayı önerenler işveren ve yöneticiler için kardan fedakarlık etmeyi, çevreyi kirletmemeyi, çalışanlara daha iyi ücretler ödemeyi neden önermemektedirler?

Nihayetinde zor'dan rıza sağlamaya evrilen yönetim yaklaşımlarının günümüzde ikna etmenin maliyetini –sıkıntılarını da ortadan kaldıracak 'tevekkül'e odaklandığı görülmektedir. Bu durumda işyeri bir anlamda tapınak, çalışmak da ibadet olarak (çalışanlara) sunulmaktadır. Yaklaşımı savunanlarla ilgili yöneltilecek genel bir eleştiri maneviyatın maneviyat kavramıyla örtüşmeyen bir şekilde yanlı ve maddi çıkar temelli yorumlanıyor olması ile ilgilidir.

KAYNAKLAR:

- David Dorsey, "The New Spirit of Work" (2007), <http://www.fastcompany.com/magazine/16/baret.html?page=0%2CO>
- Dyck, Bruno and Schroeder, David, Management, Theology and Moral Points of View: Towards an Alternative to the Conventional Materialist-Individualist Ideal-Type of Management. *Journal of Management Studies*, Vol. 42, No. 4, pp. 705-735, June 2005. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=728710>
- Eva Poole, "Organizational Spiritually-Away with the Firies?", *The Ashride Journal*, Autumn 2006
- Joan Marques, "Spiritually at Work: Internal Growth with Potential External Challenges", *The Journal of Quality and* October, 2008
- Judi Neal, Joel Bennet, "Examining Multi-Level or Holistic Spiritual Phenomena in the Workplace", www.stedwards.edu/mla
- Kent Rhodes, "Six Compenents of a Model for Workplace Spirituality-The idea of puruing spirituality in the workplace has grown from fad to trend within many organizations", <http://gbr.pepperdine.edu/062/workplace.html>
- Lowder, B. Tim, A Ghost in the Machine: The Important Role of Workplace Spirituality (September 24, 2006). Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=932811> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.932811>
- M. Demkovich, O.P., "Discuss & Discover Your Spirituality In The Workplace today!", <http://www.whispy.com/spirituality-workplace-information.htm>
- Russell S. Moxley, "Breathing spirit into work life", <http://triangle.bizjournals.com/triangle/stories/2000/02/14/smallb4.html>
- William Guillory, "The Living Organization-Spirituality in the Workplace", <http://www.innovint.com>
- Willson Gustiawan, , "Spirituality in the Workplace", October 14TH 2009, <http://blogs.unpad.ac.id/willson/?p=97>