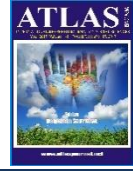




# ATLAS INTERNATIONAL REFEREED JOURNAL ON SOCIAL SCIENCES

ISSN:2619-936X



Article Arrival Date:08.08.2018

Published Date:17.10.2018

2018 / October

Vol 4, Issue:13

Pp:1065-1073

Disciplines: Areas of Social Studies Sciences (Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences)

## KAMU VE ÖZEL KESİM ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL MANEVİYAT ALGILARI: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SPIRITUALITY OF PUBLIC AND PRIVATE  
SECTOR EMPLOYEES: A FIELD STUDY

**Öğr. Gör. Dr. Demet ÇAKIROĞLU**

Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Opera, Ankara, Türkiye  
demet.cakiroglu@hacettepe.edu.tr

**Prof. Dr. Enver AYDOĞAN**

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ankara, Türkiye  
aydogan@gazi.edu.tr

**Doç. Dr. Mehmet ALTINÖZ**

Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Opera, Ankara, Türkiye  
maltinoz@hacettepe.edu.tr

**Öğr. Gör. Dr. Selen YILMAZ IŞIKHAN**

Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Opera, Ankara, Türkiye  
seleny@hacettepe.edu.tr

### ÖZET

Örgütsel maneviyat, çalışma ilişkilerinde kabul edilen değerler bütünüdür; bireyin iş ve özel yaşamında hedeflerine ulaşma, iş arkadaşlarıyla ve işle ilgili diğer kişilerle güçlü bağlantılar geliştirme ve kendi inançları ile işyeri değerleri arasında uyum sağlama çabaları şeklinde tanımlanabilir (Mitroff ve Denton, 1999). Kavram, elverişli bir örgüt ikliminin yanında, örgütsel ortamda ulvi, yüce insanların kutsal saydığı değerleri de kapsayan bir anlam içeriğine sahiptir. Örgütsel maneviyat, çalışanların iş yaşamlarını soyut yanlarını anlamlı kılan bir olgudur (Ashmos ve Duchon, 2000). Örgütsel maneviyat, çalışanların aidiyet duygularını güçlendiren, örgütsel değerler dizgesidir (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003). Örgütsel maneviyat; iş sürecine dahil olan bireyler arasında sahip olunan birbirine bağlılık deneyimi olarak kabul edilmektedir (Marques vd., 2007). Manevi yapısı güçlü olan örgütlerin daha üretken, esnek ve yaratıcı olduğunu gösteren çok sayıda araştırma yapılmıştır (Fry, 2003: 703). Örgütsel maneviyat örgütün yönetsel gücünü artırmakta, liderlik ve örgütsel rekabet yeteneğini güçlendirmektedir (Mitroff ve Denton, 1999).

Araştırmada, örgütsel maneviyatın algılanma biçimi kamu ve özel kesim çalışanları arasında karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Araştırmada veri toplamak amacıyla anket tekniğinden yararlanılmış, anket Ankara'da kamu ve özel kesim örgütlerinde çalışanlara uygulanmıştır. Araştırma, tesadüfi örnekleme yöntemine göre belirlenmiş, örgütsel maneviyatın üç alt boyutu (anlamlı iş, topluluk duygusu, örgütsel değerlerle uyum) tanımlayan Örgütsel Maneviyat Ölçeği (Milliman vd., 2003) ile ölçülmüştür. Araştırmadan elde edilen veriler çeşitli istatistikî teknik ve yöntemlerle analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular, söz konusu verilere dayandırılarak karşılaştırmalı olarak yorumlanmıştır. Araştırma, örgütsel maneviyatın işletme verimliliği ve etkinlikteki yerini vurgulaması bakımından önem taşımaktadır. Ayrıca, çalışanların örgütsel maneviyat algılarını yönetmenin gerekliliğini vurgulaması bakımından da önemli görülmektedir. Araştırmanın örgütsel maneviyat uygulamalarına ve söz konusu alandaki teorik çalışmalara katkı sağlayacağı umulmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İşyeri, maneviyat, örgütsel maneviyat, çalışanların ihtiyaçları, yönetim.

### ABSTRACT

Organizational spirituality is the totality of accepted values in work relations; finding the ultimate goal of the individual in his / her work and private life, developing a strong connection with colleagues and others related to the work, and trying to

reconcile his / her beliefs with workplace values (Mitroff and Denton, 1999). In addition to a favorable organizational climate, the concept has a meaningful content in the organizational environment, including values that are sacred to subordinate people. Organizational spirituality is a phenomenon that makes the abstract aspects of employees' work lives meaningful (Ashmos and Duchon, 2000). Organizational spirituality is an array of organizational values that empowers employees' sense of belonging (Giacalone and Jurkiewicz, 2003). Organizational spirituality; is considered to be an interconnected experience among individuals involved in a business process (Marques vd., 2007). There is a great deal of research showing that spiritual organizations are stronger, more productive, flexible and creative (Fry, 2003: 703). Organizational spirituality increases organizational power and strengthens leadership and organizational competence (Mitroff and Denton, 1999).

This research examined the perception of organizational spirituality in a comparative way among public and private organization employees. The questionnaire was used to collect data in the survey and the questionnaire was applied to those working in public and private sector organizations in Ankara. The research method was determined according to random sampling method and the research was measured by Organizational Spirituality Scale (Milliman et al., 2003) which defines organizational spirituality and three sub-dimensions (meaningful work, feeling of community, alignment with organizational values). Data obtained from the study were analyzed with various statistical techniques and methods. Findings obtained from the research were interpreted comparatively based on the data. Research is important in terms of emphasizing organizational spirituality in terms of operational efficiency and effectiveness. It is also important to emphasize the need for employees to manage perceptions of organizational spirituality. It is hoped that the researcher will contribute to the application of organizational spirituality, and in particular to the theoretical studies in the area.

**Keywords:** Workplace, spirituality, organizational spirituality, employee needs, management.

## 1. GİRİŞ VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel maneviyat, bireyin yaşamdaki nihai amacını bulma, diğer çalışanlar ve işle ilgili diğer kişiler ile birlikte güçlü bağlar geliştirme ve kurum içerisindeki temel değerler ve inanışlar arasında bir düzen geliştirme çabasını içine almaktadır (Mitroff ve Denton, 1999; Milliman vd., 2003).

Örgütsel maneviyat, çalışmalarında tutkulu ve enerjik olan; anlam ve amaç bulan, işyerinde kendilerini ifade edebileceklerini ve çalıştıkları kişilere bağlılık hisseden çalışanların deneyimlerini tanımlamaktadır (Kinjerski ve Skrypnik; 2004: 27). Komala ve Ganesh (2007: 125); Kinjerski ve Skrypnik'ten (2004) faydalanarak, bu kavramı "... daha olumlu bir duruma ya da enerjiye sahip bir fiziksel algı olarak kişinin değerleri ve inançları ile kişinin çalışması arasındaki uyuma dair farkındalığı içine alan bilişsel özellikler şeklinde tanımlamışlardır."

Guillory (2000: 33) maneviyatı, "iç bilinç" ve "ruhsal olan şey, programlanmış inanç ve değerlerimizin ötesindedir" şeklinde tanımladığından, maneviyatın din kurallarının ötesinde bir şey olduğunu iddia etmektedir. Marques vd. (2007: 97-98)'e göre maneviyat bir din değildir; kişinin kendi iç özü ile arasında sahip olduğu en derin bağdır. Manevi varlıklarının farkında olan çalışanları değiştiren kurumdaki işin, çalışanların ruhlarını, amaç duygusunu ve anlamlı bir iş deneyimi arayışlarını beslemesi gerekmektedir (Ahmadi vd., 2014: 263).

İşyerinde maneviyatın tanınması, işyerinde hem bir akıllı hem de ruhu olan ve ruhsal gelişimin akıl gelişimi kadar önemli olduğuna inanan kişilerin yer aldığına anlaşılması manasına gelmektedir (Ashmos ve Duchon, 2000).

Örgütsel maneviyat, toplumsal bağlamda yer alan çalışanların hem özel hayatlarını besleyen hem de çalışma yaşantılarını anlamlı kılan bir olgudur (Ashmos ve Duchon, 2000). Aynı şekilde Giacalone ve Jurkiewicz (2003) örgütsel maneviyatı, çalışanların birbirleriyle paylaştıkları sevinçleri ve aidiyet duygularını sağlayan ve kolaylaştıran, örgütsel değerlerin yer aldığı örgüt kültürünün kanıtlandığı bir çerçeve olarak görmektedir.

Örgütsel maneviyat programlarının yalnızca iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi faydalı bireysel sonuçlarının yanı sıra üretkenliğin artması ve işe gelmeme ya da görev devretme durumunun azalması konusunda da faydalı olduğuna dair kanıtlar mevcuttur (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003). Aynı zamanda bireyin yalnızca kendi işyerinde olumlu sonuçlar elde etmesine değil, nihai olarak kuruluşun daha iyi bir performans sergilemesine ve dolayısıyla da daha iyi bir toplumun oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Marques vd., 2007: 97-98).

## 1.1. Örgütsel Maneviyatının Boyutları

Literatürde en sık kullanılan örgütsel maneviyat boyutları arasında Ashmos ve Duchon (2000) ve Milliman vd. (2003) yer almaktadır. Araştırmada kullanılan Milliman vd. (2003) çalışması, Ashmos ve Duchon'un (2000) elde ettiği bulguları desteklemektedir ve örgütsel maneviyatın çalışanların çalışma tutumları ve nihai olarak örgüt üzerinde olumlu bir etkisi olabileceği önermesini destekleyecek bazı öncül ampirik kanıtlar sunmaktadır.

Örgütsel maneviyatın boyutları; Milliman vd. (2003) çalışmasında örgütsel maneviyatı üç anlamlı boyutta ele almışlardır. Bunlar, anlamlı iş (meaningful work), topluluk duygusu (feeling of community) ve örgütsel değerlerle uyum içerisinde olma (alignment with organizational values) olarak sıralanabilir.

### 1.1.1. Anlamlı İş

Maneviyat, çalışanlara işyerinde amaç ve anlam hissi kazandırmaktadır (Karakaş, 2010). İş yerinde maneviyatın ifade edilmesi, her bir bireyin kendisinin ve diğerlerinin yaşamına daha büyük anlamlar katan aktiviteler içerisinde olma istekleri ve içsel motivasyonları olduğu varsayımını kapsamaktadır (Ashmos ve Duchon, 2000; Guillory, 2001; Milliman vd., 2003).

Anlamlı iş, işin görevi ile hayatın amacı arasındaki etkileşimi ve işin anlamı ve niyetine yönelik kişisel içsel duyguları açıklamaktadır (Brown, 2003). Anlamlı iş, Pfeffer (2003)'in örgütsel maneviyat ve yönetim uygulamaları üzerine yapmış olduğu çalışmada insanların elde etmeye çalıştıkları şeylerin dört temel boyutundan biri olarak da tanımlanmaktadır.

Çalışanlar, yaptıkları işlerde anlam bularak ve maddi kazancın ötesinde bir amaca ulaşarak işyerinde yaşam kalitesini iyileştirmek için çalışmaktadırlar (Fairholm, 1996; Fry, 2003; Fry, 2005). Örgütsel maneviyatın bilimsel literatürde bulunan yararları arasında; anlamlı iş, daha büyük yaratıcılık, daha az devamsızlık, daha iyi ilişkiler, duygusal istikrar, çalışanların katılımı ve bağlılığı, öz-yeterlik, dürüstlük, başkalarına fayda sağlama ve alçakgönüllülük yer almaktadır (Benefiel, 2003; Milliman vd., 2003).

### 1.1.2. Topluluk Duygusu

Giacalone ve Jurkiewicz (2003), örgütsel maneviyatı, çalışanların birbirleriyle paylaştıkları sevinçleri ve aidiyet duygularını sağlayan ve kolaylaştıran, örgütsel değerlerin yer aldığı örgüt kültürünün kanıtlandığı bir çerçeve olarak görmektedir. Bu çerçevede, maneviyat, çalışanlara birbirine bağlılık ve topluluk duygusu kazandırmaktadır (Karakaş, 2010). Fleischman (1994), evrensel ve insan deneyimlerinin ortak noktası olan "sosyal bağlantı ya da üyelik ihtiyacı" olarak örgütsel maneviyatın önemli bir yönünü ortaya koymaktadır.

Topluluğa ait olmanın bir parçası olan üyelik, bağlılık temalı bir olgudur. İş yerinde çalışanlar sahip oldukları bağlantılara ve kendilerini geniş bir toplumun parçası olarak veya o gruba bağlı olarak hissetmelerine değer vermektedir (Pfeffer, 2003). Benzer şekilde Marques vd. (2007: 97-98), örgütsel maneviyatı, birbirine karşılıklı bağlı olma olgusuna dayandırmaktadır.

İş yerindeki topluluk duygusu, insanların kendilerini birbirlerine bağlı olduğu ve bireyin iç dünyası ile diğerlerinin iç dünyası arasında belirli bir ilişki olduğu inancına dayanmaktadır (Milliman vd., 2003). Kavram, diğer bireyler ile birlikte derin bir bağ ya da ilişki içerisinde olma yani topluluğa ait olma duygusunu kapsamaktadır (Ashmos ve Duchon, 2000; Milliman vd., 2003).

İnsanların evrensel olarak çalışma hayatlarının amacını bulma ve anlama konusunda ve katılımlarının grup performansına değer kattığına inandıkları bir grubun üyesi olma konusunda içsel bir güdüsü ve motivasyonu olduğu yaygın olarak kabul edilmiştir (Giacalone

ve Jurkiewicz, 2003). Çalışanlar arasında topluluk aidiyeti duygusunu temel alan güçlü ve örgütsel kültürler geliştirmiş kuruluşların rekabetçi üstünlükleri bilinmektedir.

### 1.1.3. Örgütsel Değerlerle Uyum İçerisinde Olma

Örgütsel maneviyatın bu boyutu, bireyin kişisel değerleri ile kuruluşun amacı ve görevi arasında kuvvetli bir bağ deneyimlemeleri anlamına gelen, çalışanların geniş örgütsel hedefler ile olan etkileşimini kapsamaktadır (Mitroff ve Denton, 1999; Milliman vd., 2003). Örgütsel değerler ile uyum içerisinde olma, bireyin amacının kendi benliğinden daha büyük olması ve hem diğer bireylere hem de topluma katkı sağlaması gerektiği ile ilgilidir. Uyum içerisinde olma aynı zamanda bireylerin, kuruluş içerisindeki yönetici ve çalışanların doğru değerleri, kuvvetli bir farkındalıkları olduğu ve çalışanlar ile topluluğun refahı ile ilgilendiklerine inanıyor olması anlamına gelmektedir (Ashmos ve Duchon, 2000; Milliman vd., 2003).

Kuruluşlar pek çok kısıtlamalara sahip olmakla birlikte dört dörtlük özelliklere sahip değildir; ancak örgütsel değerler ile uyumlu olma kavramı, bazı firmaların diğerlerine kıyasla çalışanları, müşterileri ve içinde buldukları topluma karşı daha yüksek bir bağlılık düzeyine sahip olduklarını belirtmektedir (Milliman vd., 1999; Milliman vd., 2003). Bireysel ihtiyaçları karşılayan manevi bir vizyon, çalışanlar ve örgüt arasında oldukça kuvvetli bir bağ oluşturabilir ve bu şekilde çalışanların motivasyonunu, ekip ruhunu ve örgütsel hedeflere olan bağlılıklarını güçlendirebilmektedir (Neck ve Milliman, 1994). İşine anlam yükleyen çalışan, örgütteki varlığını sürdürerek örgütsel değerlerle uyum gösterecektir. Bu durum işgörenin örgüte bağlı olduğunu göstermektedir. Örgütün kendisine kariyer olanakları sunduğu durumlarda çalışan performansı iş tatminini gerçekleştirecektir (Çakıroğlu, 2017: 141).

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma, örgütsel maneviyatın kamu ve özel kesim çalışanları arasında algılanış biçimi olarak farklılık olup olmadığının karşılaştırmalı olarak incelenmesini hedeflemektedir. Araştırma yöntemi tesadüfi örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir. Araştırma, Ankara'da faaliyette bulunan kamu ve özel sektör çalışanlarına uygulanmıştır. Çalışmada örneklem seçilmeden 200 anket dağıtılmış, bunlardan 167 anket geri dönmüş, 158 anket değerlendirmeye alınmıştır.

### 2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Algılanan örgütsel maneviyatı ölçmek için Milliman vd. (2003) tarafından geliştirilen 3 boyut ve 21 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek Türkçe'ye uyarlanmıştır ve işyeri maneviyatı ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu Cronbach Alpha katsayısı 0,88'dir. İlk 6 soru örgütsel maneviyatın boyutlarından olan anlamlı iş ile ilgili sorulardır ve Cronbach Alpha katsayısı 0,72'dir. Diğer 7 soru ise, örgütsel maneviyatın boyutlarından olan topluluk duygusuna yönelik sorulardır ve Cronbach Alpha katsayısı 0,79'dur. Diğer 8 soru ise, örgütsel maneviyatın bir boyutu olan örgütsel değerlerle uyum içerisinde olma ile ilgili sorulardır ve Cronbach Alpha katsayısı 0,80'dir. (Çakıroğlu, 2017: 99). Elde edilen değerlerin oldukça güvenilir ve sosyal bilimler açısından kabul edilebilir bir düzeyde olduğu söylenebilir.

### 3. BULGULAR

Tablo 1. Çalışma Grubuna Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Kişisel Bilgiler		f	%	Kişisel Bilgiler		f	%
Cinsiyet	Kadın	69	43,7	Eğitim Durumu	İlköğretim	7	4,4
	Erkek	89	56,3		Lise	11	7,0
Yaş	21-25	20	12,7	Görev Süresi	Önlisans	21	13,3
	26-30	25	15,8		Lisans	79	50,0
	31-35	29	18,4		Lisansüstü	40	25,3
	36-40	30	19,0		1 yıldan az	20	12,7
	41-45	21	13,3		1-5 yıl	39	24,7
	46+	33	20,9		6-10 yıl	29	18,4
Medeni Durum	Evli	86	54,4	11-15 yıl	23	14,6	
	Bekâr	72	45,6	16-20 yıl	16	10,1	
Kadro Durumu	Kadroolu	62	39,2	21 yıl+	31	19,6	
	Sözleşmeli	96	60,8	Bulunulan Sektör	Özel	78	49,4
					Kamu	80	50,6

Araştırma kapsamına giren çalışanların kişisel özelliklerine ait yüzde dağılımı ve frekanslar Tablo 1’de verilmiştir. Tabloya göre, erkek çalışanların oranı %56,3’tür. Erkek çalışan sayısı kadın çalışan sayısına göre daha fazladır. Yaş değerlerine bakıldığında, 21–25 yaş aralığında olanların oranı %12,7; 26–30 yaş aralığında olanların oranı %15,8; 31–35 yaş aralığında olanların oranı %18,4’tür. Buradan araştırma kapsamında çalışanların genç bir kitle olduğu sonucuna varılmıştır. Eğitim açısından bakıldığında, araştırmaya katılanların %50’si lisans; %13,3’ü önlisans; %7’si lise mezunudur. Medeni durumlara bakılacak olursa katılanların %54,4’ü bekârdır. Araştırmaya katılanların, işletmede çalışma sürelerine bakıldığında 10 yıldan fazla çalışanların oranı toplamda %44,3’tür. Bu orana göre çalışanlara bakıldığında işgören devir hızının az olduğu söylenebilir.

Tablo 2. Kamu ve Özel Kesim Çalışanlarının Örgütsel Maneviyat Algı Değerleri

Sektör	N	$\bar{X}$	s.s	t	p
Özel	78	3,18	0,89	0,727	0,468
Kamu	80	3,28	0,83		

Tablo 2 araştırmaya katılan kamu ve özel kesim çalışanlarının örgütsel maneviyat algı değerleri arasında fark olup olmadığını göstermektedir. Fark olup olmadığı bağımsız gruplar t testi yöntemi ile analiz edilmiştir. Sektörlere göre çalışmaya katılan çalışanların örgütsel maneviyat algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ( $t=0,727$ ;  $p=0,468$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 3. Kamu ve Özel Kesim Çalışanlarının Örgütsel Maneviyat Algılarının Medeni Durumlarına Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Bağımsız Gruplar T-Testi

Sektör	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	s.s	t	p
Özel	Evli	43	3,13	0,916	-0,534	0,595
	Bekâr	35	3,24	0,866		
Kamu	Evli	43	3,38	0,798	1,181	0,241
	Bekâr	37	3,16	0,866		

Tablo 3 kamu ve özel kesim çalışanlarının örgütsel maneviyat algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunu göstermektedir. Medeni durumlara göre çalışmaya katılan özel kesim çalışanlarının örgütsel maneviyat algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ( $t=-0,534$ ;  $p=0,595$ ;  $p>0,05$ ). Medeni durumlara göre çalışmaya katılan kamu kesimindeki çalışanların örgütsel maneviyat algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ( $t=1,181$ ;  $p=0,241$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4. Kamu ve Özel Kesim Çalışanlarının Örgütsel Maneviyat Algılarının Eğitim Durumuna Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Kruskal-Wallis H Testi

Sektör	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	$\chi^2$	p
Özel	İlköğretim	7	2,56	9,943	0,049
	Lise	7	3,16		
	Önlisans	10	3,19		
	Lisans	34	3,04		
	Yükseklisans	20	3,63		
Kamu	İlköğretim	-	-	9,909	0,019
	Lise	4	2,67		
	Önlisans	11	3,93		
	Lisans	45	3,24		
	Yükseklisans	20	3,12		

Tablo 4 kamu ve özel kesim çalışanlarının örgütsel maneviyat algılarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunu göstermektedir. Buna göre özel kesim çalışanlarının eğitim durumlarına göre örgütsel maneviyat algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir ( $X^2=9,943$ ;  $p=0,049$ ;  $p<0,05$ ). Kamu kesimi çalışanlarının eğitim durumlarına göre örgütsel maneviyat algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir ( $X^2=9,909$ ;  $p=0,019$ ;  $p<0,05$ ). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğu parametrik olmayan yöntemlerden Mann Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Buna göre özel kesim için eğitim durumu yüksek lisans olan çalışanlar ile ilköğretim olan çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ve özel kesimde eğitim durumu yüksek lisans olan çalışanların örgütsel maneviyat algıları daha yüksektir. Aynı şekilde yüksek lisans eğitim durumuna sahip özel kesim çalışanları ile lisans eğitim durumundaki çalışanların örgütsel maneviyat algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır. Özel kesimde eğitim durumu yüksek lisans olan çalışanların örgütsel maneviyat algıları daha yüksektir. Kamu kesimi için ise eğitim durumu önlisans olan çalışanların lise, lisans ve yüksek lisans eğitim durumundaki çalışanlardan örgütsel maneviyat algıları daha yüksektir.

Tablo 5. Kamu ve Özel Kesim Çalışanlarının Örgütsel Maneviyat Algılarının Çalışma Sürelerine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Kruskal-Wallis H Testi

Sektör	Görev Süresi	N	$\bar{X}$	$\chi^2$	p
Özel	1 yıldan az	8	2,86	11,119	0,049
	1-5 yıl	19	3,53		
	6-10 yıl	14	2,9		
	11-15 yıl	12	2,74		
	16-20 yıl	8	3,8		
	21 yıl ve üstü	17	3,18		
Kamu	1 yıldan az	12	3,95	10,748	0,057
	1-5 yıl	20	3,27		
	6-10 yıl	15	2,95		
	11-15 yıl	11	2,98		
	16-20 yıl	8	3,1		
	21 yıl ve üstü	14	3,41		

Tablo 5 kamu ve özel kesim çalışanlarının örgütsel maneviyat algılarının çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunu göstermektedir. Buna göre özel kesim çalışanlarının çalışma sürelerine göre örgütsel maneviyat algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir ( $X^2=11,119$ ,

$p=0,049$ ,  $p<0,05$ ). Kamu kesimi çalışanlarının çalışma sürelerine göre örgütsel maneviyat algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ( $X^2=10,748$ ,  $p=0,057$ ,  $p>0,05$ ). Özel kesim çalışanları için hangi gruplar arasında fark olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Özel kesimde 16-20 yıl deneyime sahip çalışanlar ile 1 yıldan az, 6-10 yıl ve 11-15 yıl tecrübeye sahip çalışanların örgütsel maneviyat algıları arasındaki fark anlamlıdır ve 16-20 yıl deneyime sahip çalışanların algıları bu üç gruptaki çalışanlara göre daha yüksektir.

Tablo 6. Kamu ve Özel Kesim Çalışanlarının Örgütsel Maneviyat Alt Boyutları Arasında Fark Olup Olmadığına İlişkin Yapılan Bağımsız Gruplar T-Testi

	Sektör	N	$\bar{X}$	s.s	t	p
Anlamlı İş	Kamu	80	3,35	0,92	1,006	0,316
	Özel	78	3,20	1,02		
Topluluk Duygusu	Kamu	80	3,47	0,93	0,632	0,529
	Özel	78	3,38	0,94		
Örgütsel Değerlerle Uyum	Kamu	80	3,01	0,99	0,309	0,758
	Özel	78	2,96	1,01		

Tablo 6 kamu ve özel kesim çalışanlarının örgütsel maneviyat algıları alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunu göstermektedir. Kamu ve özel kesimde çalışmaya katılan çalışanların örgütsel maneviyatın “anlamlı iş” alt boyutundan elde edilen puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ( $t=1,006$   $p=0,316$ ,  $p>0,05$ ). Kamu ve özel kesimde çalışmaya katılan çalışanların örgütsel maneviyatın “topluluk duygusu” alt boyutundan elde edilen puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ( $t=0,632$   $p=0,529$ ,  $p>0,05$ ). Kamu ve özel kesimde çalışmaya katılan çalışanların örgütsel maneviyatın “örgütsel değerlerle uyum” alt boyutundan elde edilen puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ( $t=0,309$   $p=0,758$ ,  $p>0,05$ ).

### 3. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmada, kamu ve özel kesim çalışanlarının hem örgütsel maneviyat algı değerleri hem de örgütsel maneviyatın alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ayrıca hem kamu hem de özel kesim çalışanları açısından yaş grupları, medeni durum, kadro durumları arasında işyeri maneviyatı algı dağılımları incelendiğinde anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; özel ve kamu kesimi çalışanlarının yalnızca eğitim durumları ve çalışma süreleri ile örgütsel maneviyat algıları arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Araştırmanın sonucu, çalışanlarca yeterli düzeyde bir örgütsel maneviyat algısının olmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum hem özel hem kamu kesimi çalışanlarının insan odaklı yaklaşımla manevi liderlerce yönetildiğinde verimliliği artırıcı sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla önemli olan sektör değil insandır.

Yapılan son çalışmalar, kurumların insan odaklı değerler ile işyeri maneviyatını vurgulamaları durumunda çok daha iyi performans gösterebileceklerini göstermektedir (Mitroff ve Denton, 1999; Giacalone ve Jurkiewicz, 2003; Pfeffer, 2003). Maneviyat içerikli insan sermayesi güçlü olan fertler, sosyal sermayelerini daha kolay oluşturabilecek, bir başka ifadeyle çalışma hayatında iş verimliliklerini artıracak ve toplumsal refaha daha büyük katkıda bulunabileceklerdir (Seyyar, 2009).

İşyerlerinde manevi bir algının oluşturulması çalışanlar arasında üretkenliği ve yenilikçiliği artıracak, bu da kuruluşun bir bütün olarak çok daha iyi bir performans ortaya koymasına yol açacaktır (Marques vd., 2007: 97-98).

Maneviyata sahip olduğu düşünölen kurumlarda çalışan kişiler, daha korkusuz, daha etik ve örgütlerine daha bağılı olabilmektedir. Ergonomik ve işgören özelliklerini dikkate alan işyeri tasarımlarına sahip bir işyerinin daha üretken, daha esnek ve daha yaratıcı olduğuna dair güçlü kanıtlar mevcuttur (Fry, 2003), ancak Mitroff ve Denton'un (1999) vardığı sonuçlara göre maneviyat; yönetimden ve liderlikten daha çok örgütsel rekabet avantajı sağlayabilmektedir. Bununla birlikte, güçlü maneviyat duygusuna sahip olduğu düşünölen kurum çalışanları kendilerini daha güvenli ve etik bir iklimde hissetmektedirler.

İşyerinde maneviyat uygulamaları, özellikle gelecekteki küresel değışimler açısından küçümsenmemelidir. Kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarının her durumda çevre, sağlık, yaşlılık ve güvenlik gibi konuları doğru şekillerde ele alıp alamayacağı tartışmalı bir konu olduğundan, özel kesimin de çözüm üretmesi gerekmektedir. Dolayısıyla iş ortamı, kendi performansı açısından daha empatik bir yaklaşım sergilemelidir. Bu empatik yaklaşım, her kuruluşta insan faktörü ile başlamaktadır (Marques vd., 2007: 97-98).

Araştırma sonuçları, örgütsel maneviyatın kurumsal verimlilik ve etkinlikteki önemini vurgulamakta, ayrıca çalışanların örgütsel maneviyat algılarını yönetmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

#### KAYNAKÇA

Ahmadi, S., Nami, Y. & Barvarz, R. (2014). "The Relationship Between Spirituality in the Workplace and Organizational Citizenship Behavior", *Procedia-Social And Behavioral Sciences* (114): 262-264.

Ashmos, D. & Duchon, D. (2000). "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure", *Journal of Management Inquiry*, 9: 134-145.

Benefiel, M. (2003). "Mapping the Terrain of Spirituality in Organizations Research", *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 367-377.

Brown, R. B. (2003). "Organizational Spirituality: Sceptic'sVersion", *Organization*, 10(2).

Çakıroğlu, D. (2017). "Algılanan Örgütsel Maneviyatın Psikolojik Sözleşmeye Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

Fairholm, G. W. (1996). "Spiritual Leadership: Fulfilling Whole-Self Needs At Work", *Leadership and Organizational Development Journal*, 17(5): 11-17.

Fleischman, P. R. (1994). *The Healing Spirit: Explorations in Religion and Psychotherapy*. Cleveland, OH : Bonne Chance Press.

Fry, L. W. (2005). "Introduction to the Leadership Quarterly Special Issue: Toward a Paradigm of Spiritual Leadership", *The Leadership Quarterly*, 16(5): 619-622.

Fry, L. W. (2003). "Toward a Theory of Spiritual Leadership", *The Leadership Quarterly*, 14: 693-727.

Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2003). *Toward a Science of Workplace Spirituality*, Armonk, New York: M. E. Sharpe, Inc. Spirituality. Giacalone, R. A. and Jurkiewicz, C. L. (Editors), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, 3-29.

Guillory, W. A. (2001). *Spirituality in the Workplace: A Guide For Adapting to the Chaotically Changing Workplace*. Salt Lake City, UT: Innovations International.

Karakaş, F. (2010). "Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review", *Journal of Business Ethics*, 94(1): 89-106.



- Kinjerski, V. M. & Skrypnek, B. (2004). "Defining Spirit at Work: Finding Common Ground", *Journal of Organizational Change Management*, 17(1): 26–42.
- Komala, K. & Ganesh, L. S. (2007). "Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction and burnout: An exploratory study among health care professionals", *The Business Review, Cambridge*, 7(1): 124–129.
- Marques, J., Dhiman, S. & King, R. (2007). *Spirituality in the Workplace What it is Why it Matters How to Make it Work for You*, Personhoodpress, USA.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. (2003). "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment", *Journal of Organizational Change*, 16: 426-447.
- Mitroff, I. I. & Denton, E. A. (1999). "A Study of Spirituality in the Workplace", *Sloan Management Review*, 40: 83-92.
- Neck, C. P. & Milliman, J. F. (1994). "Thought Self-leadership: Finding Spiritual Fulfillment in Organizational Life", *Journal of Managerial Psychology*, 9(6).
- Pfeffer, J. (2003). *Business and the Spirit*. In R. A. Giacalone, C. L. Jurkiewicz (Editör), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, New York: M. E. Sharp, 29-45.
- Seyyar, A. (2009). "Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat", *Kamuda Sosyal Politika*, 3(11): 42-52.