

**Citation:** Kanbur A. & Kavuklu H. (2018), Psikolojik Sermayenin Yordanmasında İşyerinde Maneviyatın Rolü, BMIJ, (2018), 6(3): 17-35 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v6i3.316>

## **PSİKOLOJİK SERMAYENİN YORDANMASINDA İŞYERİNDE MANEVİYATIN ROLÜ<sup>1</sup>**

Aysun KANBUR<sup>2</sup>

Hilal KAVUKLU<sup>3</sup>

Received Date (Başvuru Tarihi): 01/11/2018

Accepted Date (Kabul Tarihi): 15/11/2018

Published Date (Yayın Tarihi): 30/11/2018

### **ÖZ**

*Bu çalışmanın amacı, işyeri maneviyatı ve alt boyutları ile psikolojik sermaye ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın verileri, Kastamonu İli Merkez İlçede bulunan Gürmen Grup Ramsey Tekstil Fabrikasının 239 çalışanından toplanmıştır ve katılımcı sayısı araştırma evrenini temsil edecek niteliktedir. Verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada çalışanların işyerindeki maneviyat düzeylerinin ölçülmesi amacıyla “İşyeri Maneviyatı Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek amacıyla “Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliği keşfedici faktör analizi ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik analizinde ise Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısından yararlanılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; işyerinde maneviyatın (işe tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı) psikolojik sermaye ve psikolojik sermayenin alt boyutları olarak iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında işyerinde maneviyatın psikolojik sermayeyi yordayıcı rol üstlendiği ifade edilebilir.*

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Sermaye, Maneviyat, İşyerinde Maneviyat

**JEL Kodları:** M10, M19

## **THE ROLE OF THE WORKPLACE SPIRITUALITY IN THE PREDICTION OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL**

### **ABSTRACT**

*In this study, it is aimed to examine the relationship between workplace spirituality and its subdimensions and psychological capital and its subdimensions. Data of the study were collected from 239 employees of the Gürmen Group Ramsey Textile Plant located in Kastamonu province and the number of the participants is representative for the research population. Questionnaire technique was used to collect the data. For measuring the spirituality level of employees in the workplace “Workplace Spirituality Scale” was used in the research. For measuring the psychological capital level of employees “Psychological Capital Scale” was used. Construct validity of the scales was tested with the exploratory factor analysis. In the reliability analyses of the scales Cronbach Alpha internal consistency coefficient was used. For testing the research hypotheses, correlation analysis and multiple regression analysis were utilized. According to findings, it has been found that workplace spirituality (work engagement, mystical experience, spiritual connection, sense of community) has a significant and positive effect on psychological capital and its subdimensions (optimism, psychological resilience, hope and self-efficacy). In the light of these findings, it can be said that workplace spirituality takes a predictive role in psychological capital.*

**Keywords:** Psychological Capital, Spirituality, Workplace Spirituality.

**JEL Codes:** M10, M19

<sup>1</sup> Bu çalışma “Business and Organization Research Conference-BOR 2018” adlı kongrede yayımlanmıştır.

<sup>2</sup> Doç.Dr., Kastamonu Üniversitesi, [akanbur@kastamonu.edu.tr](mailto:akanbur@kastamonu.edu.tr)

<https://orcid.org/0000-0002-5950-0865>

<sup>3</sup> Blm.Uzm., [hikavuklu@hotmail.com](mailto:hikavuklu@hotmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-6761-6585>

## **1. GİRİŞ**

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

Maneviyat kavramının son yıllarda dikkat çeken bir konu olmasıyla birlikte farklı alanlarda ortaya konulan pek çok çalışma ve eser bulunmaktadır. Bunlardan işyeri maneviyatına yönelik olanları Türkçe kaynaklarda nadir olarak karşımıza çıkmaktadır (Örgev ve Günalan, 2009; Başbuğ, 2012; Çakıroğlu vd., 2015; Kökalan, 2017). İşyeri maneviyatı konusu yabancı yazında ise Türkçe yazına göre daha önce ilgi konusu olmuştur (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003; Milliman, Czaplewski ve Ferguson, 2003; Lowder, 2005; Sheep, 2006). Psikolojik sermaye konusunda ise gerek ulusal gerek uluslararası yazında işyeri maneviyatına göre daha fazla incelemede bulunduğu gözlemlenmiştir. Erkmen ve Esen'in (2012) psikolojik sermaye araştırmalarını kategorik olarak inceledikleri araştırmalarında 49 çalışmaya içerik analizi yapılmıştır. Psikolojik sermaye konusuna duyulan ilgi günümüzde de devam etmektedir. Ancak yazında işyerinde maneviyat ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi ihtiyacı da söz konusudur.

İşyerinde maneviyatın psikolojik sermaye üzerindeki etkisini incelemek amacıyla hazırlanan bu çalışmada öncelikle maneviyat, işyerinde maneviyat ve psikolojik sermaye kavramları ile işyerinde maneviyat ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra anket tekniğinden yararlanılarak yürütülen araştırmanın yöntemi üzerinde durulmuş ve elde edilen bulgular sunulmuştur. Sonuç olarak ise işyerinde maneviyatın psikolojik sermayeyi yordayıcı rolü bulgular ışığında değerlendirilmiştir.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. Maneviyat**

İnsanoğlunun var olduğu zamandan bu yana varoluşunun nedenini sorguladığı bilinmektedir. İnsanın varoluş nedeni anlamsız olamayacağı, anlamsız olması durumunda insanın doğasına aykırı ve kabul edilemez bir olgu olacağından, insanoğlu yaratılışına, kendine ve dünyaya anlam yüklemeye çalışmıştır. Farklı din ve inanışlar, psikoloji ve felsefe

düşünceleri insanların hayatlarına yön verme hususunda katkıda bulunmuşlardır (Kızılırmak, 2015: 1). Yapılan araştırmalarda da kişiler, yaşamlarını sonuca dayalı en son varılabilecek çabalar çerçevesinde topladıklarında bir anlamlılık, doyum ve şahsiyet bütünlüğü duygusu tecrübesine meyilli olduğu gözlemlenmiştir (Emmons, Cheung ve Tehrani, 1998; Emmons, Mehmedoğlu ve Şengül, 2008: 141). Türkçe karşılığı maneviyat olan terimin ifade ettiği düşünce, “Aşkın olanla alakalı eksiksiz bir farkında oluş tecrübesi veya kişinin olgun bir var olma şeklidir.” olarak ifade edilir. Demek oluyor ki, insan her ne olursa olsun bir nihai gücü düşünmektedir (Hökelekli vd., 2012: 37). Maneviyat kavramı, soyut bir kavram olmasından ötürü ve birçok alan içerisinde bulunmasından dolayı yazında pek çok tanım yapılmıştır. Geçen zamanla birlikte farklı disiplinlerin ilgi alanına giren maneviyat, yazında belli bir yer edinmiştir (Esendir, 2016: 21).

Maneviyat kelimesi günümüzde her ne kadar bulunduğumuz toplumda İslam ile ilişkilendirilse de etimolojik olarak böyle olmadığı karşımıza çıkar. Arapça kökenli olan “ma’nan” kökünden türeyen kelimenin türevleri ise manevi ve maneviyattır. Mana’nın kelime anlamı; duyu, anlam, önemseme, kavram, fikir, düşünce gibi soyut sözcüklerle ifade edilmiştir (Ok, 2006: 20). Türkçe karşılığı bulunmayan kelimenin kökü olarak “mana” kelimesinin Türk Dil Kurumu’na göre karşılığı “anlam” iken “manevi” kelimesinin karşılığı “görülmeyen, duyularla sezilebilen, soyut, tinsel” olarak açıklanmaktadır. “Maneviyat” ise, iki anlama gelmektedir. Bunlardan ilki, “maddi olmayan, manevi şeyler”, diğeri ise, “yürek gücü, moral” şeklindedir (TDK, 1998: 1500). Maneviyat, “madde ve cisimle ilgisi olmayan, ruh ve mana ile alakası olan meseleler, manevi olan şeyler, çeşitli güçlükler tehlikeler karşısında inanç ve ahlaki değerlere bağlılıktan meydana gelen dayanma gücü, ruh kuvveti, moral” anlamlarına gelmektedir (Ayverdi, 2005: 1931). Maneviyatın, yazında üç farklı türü veya anlamı ifade ettiği görülmektedir. Bunlar (Hökelekli vd., 2012: 38); (a) teoloji alanında meydana gelen düşünce ve pratiğin nedeni olarak görülen, dar ve geniş anlamda düşünülebilen *Tanrı – yönelimli* bir manevi yaşam, (b) bireyin çevre bilim veya tabiatla alakasını vurgulayan *dünya – yönelimli* bir manevi yaşam, (c) insancıl bir yaklaşımla bireyin başarı ve potansiyeline dikkat çeken “hümanistik” *insan – yönelimli* bir manevi yaşam. Diğer taraftan “maneviyat” kelimesi Latince’de “ruhun” bir insana karşılık geldiği spiritulis kelimesinin yanı sıra, “canlılık” veya “nefes” kelimelerinin anlamına karşılık gelen spiritus kökünden türemektedir (Zinnbauer vd., 1997: 563). Sözlük anlamı itibariyle “spirit-spiritual-spirituality” kelime dizisinin tam karşılığı “ruh-ruhsal-ruhsallıktır. Aynı anlama gelen tin-tinsel ve tinsellik ise daha çok felsefi gelenekte kullanılmaktadır. Türkçe’de, özellikle de sosyal hayatta “ruhsallık” kelimesinin yaygın olarak

kullanılmamasıyla birlikte, yerine, diğer sözlüklerde bulunan tanımlar göz gezdirildiğinde, “maneviyat” kelimesini spirituality kelimesinin yerine kullanmak uygun kabul edilmektedir. Maneviyat kelimesi ile spirituality kelimesi anlam itibari ile örtüştüğü için Türkiye’de yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Düzgüner, 2013: 14).

## **2.2. İşyerinde Maneviyat**

Bir bireyin hayatını sürdürebilmesi için belli oranda kazanç elde etmesi gerekliliği yadsınamaz. Buna rağmen içinde bulunulan düzen bireyin azami standartta hayatını idame ettirmesini sınırlandırırken, postmodern yaşam bu standartları yükseltmekte ve birey söz konusu standartları yakalama konusunda zorlanmaktadır. İş yaşamında yapılan incelemeler neticesinde yöneticilerin, liderlerin ve çalışanların ekonomik getirilerden çok daha fazlasını beklediği anlaşılmıştır. Çalışanlar bundan böyle iş yaşamında yaptıkları işle maneviyatlarını ilişkilendirmekte, esin veren, hayatlarına mana katan iş istemektedirler (Örgev ve Günalan, 2011: 60-61). Mitroff ve Denton (1999) iş yeri maneviyatını, çalışma hayatında var olan kabul edilmiş değerler toplamı, kişinin iş yaşamı ve özel hayatında nihai hedefini bulma, işle alakalı olan herkes ile güçlü bağlantı sağlama ve bunun yanı sıra kendi inançları ile işyeri arasında uyumlu olabilmek olarak tanımlamışlardır (Çakıroğlu vd., 2015: 91). İşyeri maneviyatına konu olan maneviyat anlayışı, her ne kadar dinden bağımsız bir maneviyat anlayışı olarak karşımıza çıksa da dini de içine alan, kişinin manevi doyumunu sağlayan belirlenmiş üst güçle veya duyguyla kurulan bağlantı olarak da algılanmaktadır (Baykal, 2018: 14). Maneviyat kavramı, ister dini argümanları içinde bulundursun ya da bulundurmasın işyerinde uygulanır olmasının çalışanlar ve işyeri için olumlu etkileri bulunmaktadır. Nitekim işyerinde maneviyat görüşünün geliştirilmesiyle işyerinde yüksek verimlilik, çalışanlarda iş doyumunu, yüksek ciro oranları, olumlu etik değerler, katılım oranlarının daha iyi olması, yüksek müşteri memnuniyetini de içine alan örgütsel performansla alakalı gelişim elde etmek güvence altına alınır (Lowder, 2005: 3).

İnsanlar yaşamlarının devamlılığını sağlamak için bazı temel ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır. Bu açıdan maddi ihtiyaçlar olduğu gibi aynı zamanda manevi bazı ihtiyaçlarımızın da karşılanıyor olması gerekmektedir. Bu temel ihtiyaçlardan biri de hiç şüphesiz maneviyat duygusudur (Fry, 2003: 705). Son zamanlarda iş hayatında karşımıza çıkan aşırı stres, elektronikleşme, kapitalizmin insanlararettiği hızlı tüketim, bilgiye ulaşmanın çabuk olduğu halde buna rağmen bireyin kendini yalnız hissetmesi, toplumdan soyutlanma manevi liderliğin çıkmasına ortam hazırlamıştır (Baloğlu ve Karadağ, 2009: 173). Maneviyatın çalışma hayatına adapte edilmesiyle iş yeri maneviyatı kavramı meydana gelmiştir. “İşyeri maneviyatı” kavramı, manevi liderliğin örgüt kültürü üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. İşyeri maneviyatının

asıl amacı, çalışanların inanç, özveri ve aidiyet ihtiyaçlarının iş çevresinde karşılanmasıyla içsel bir güdüleme oluşturmak ve bu sayede örgütsel amaç veya iş performansı seviyesini yükseltmektir. İşyeri maneviyatı, liderlikten de beslenmekte ve örgüt kültürü ile doruk noktasına ulaşmaktadır (Karadağ, 2009: 1361).

Maneviyat, yaşamı anlamlandırır, umut etme, sevme, affedebilme gibi davranışlarımızı geliştirmemizi sağlar (Kurtar, 2009: 19). Maneviyat duygusu kişiyi, devamlı çalışkan, enerjik, dayanıklı bir zekâ sahibi yapar. Yüksek maneviyat bireyleri, iman sahibi, enerji dolu, faal, kuvvetli, azimkâr, kararlı, iddialı, mücadeleci, karşılaştığı tüm engellerin yılmadan üstesinden gelebilmek için yaşamın bütün koşullarıyla savaşıyor, görüş açısı geniş, koruyucu, affedici ve sevgi dolu yapar (Başar, 2007: 630). Manevi bir çalışma atmosferi içerisinde bulunan bir birey, bulunduğu ortamdaki farklılıklar karşısında daha birleştirici olmakta örgütün amaçları doğrultusunda daha sorumluluk bilinciyle davranmaktadır. Maneviyat duygusuna sahip inançlı bir çalışan, manevi değerlerini çalışma ortamına uyarlayarak, örgüt kültürüne katkı sağlamaktadır (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003: 15). İşyeri maneviyatı ile ilgili olarak yazında örgütsel faktörlerin üzerindeki etkilerini ifade eden çalışmalar mevcuttur. Çalışmaların genel neticesi sonucunda, işyeri maneviyatının örgütsel unsurlar üzerinde olumlu ve anlamlı etkileri olduğu belirtilmiştir (Kinjerski ve Skrypnik, 2006; Mitroff ve Denton, 1999; Ögeve ve Günelan, 2011; Kökalan, 2017).

### 2.3. Psikolojik Sermaye

Örgütsel bağlamda, örgüt ve davranış bilimi teorisyenleri, insan potansiyelini son dönemlerde pozitif psikoloji akımından hareketle açıklamaya başlamışlardır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 10; Luthans vd., 2007: 542; Luthans ve Youssef, 2007: 326). 1990'lı yıllarda Martin Seligman önderliğinde psikolojinin bir dalı olarak “pozitif psikoloji” kavramı oluşturulmuştur. Pozitif psikoloji yaşam kalitesini geliştirerek hayatın kısır ve anlamsız olduğu düşüncesinin oluşturduğu patolojileri önleyebilmeyi vaad eden olumlu öznel tecrübe, olumlu bireysel özellikler ve olumlu kuramların bilimi olarak tanımlanır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5). Seligman ve arkadaşları tarafından psikolojideki eksen kayması fark edilerek psikolojinin diğer görevinin üzerinde çalışmaya başlanmıştır. Bunun neticesinde “pozitif” bakış açısı psikoloji bilimine kazandırılarak “pozitif psikoloji” paradigması ortaya atılmıştır (Berberoğlu, 2013: 9). Pozitif psikolojinin amacı, Seligman ve araştırma grubundaki pozitif psikologlar tarafından insanlar için neyin yanlış olduğundan neyin doğru olduğuna kaydırılmıştır (Luthans, 2002b: 696). İnsanın zayıf yönleri yerine güçlü taraflarına, savunmasızlığı ve güçsüzlüğü yerine esnekliği ve dayanıklılığına odaklanılmıştır. Patolojik

vakaların iyileştirilmesi konusundaki çabalar takdir edilmekle birlikte insan hayatında iyiliğin, başarının ve güzel hayatın da önemli olduğu ve bunların üzerinde çalışılması gereken alanlar olduğu vurgulanmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 26). Pozitif psikoloji düşüncesinden yararlanan örgüt bilimcileri, milenyumun ilk yıllarında “Pozitif Örgütsel Bilim” (Cameron, Dutton, Quinn 2003; Cameron ve Caza, 2004) ve “Pozitif Örgütsel Davranış” (Luthans, 2002a; Luthans, 2002b) olmak üzere yazına iki akım daha kazandırmışlardır. Pozitif örgütsel davranış akımı içinde bulunan; öyeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık faktörleri bir bütün halinde “*psikolojik sermaye*” adı altında ele alınmaktadır (Luthans ve Youssef, 2007: 322). Luthans (2002b) pozitif sermayenin pozitif örgütsel davranışı temel aldığını ve buna bağlı olarak psikolojik sermayenin ortaya çıktığını belirtmektedir. Başka bir ifadeyle psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışın doğal bir sonucu olarak ortaya çıkar ve bireylerin problemleri ve yanlış yönlerine odaklanmak yerine insanlar için neyin doğru olup iyi olduğuna odaklanır. Pozitif psikolojinin olumlu davranışlar konusundaki etkisinin örgüt düzeyine aktarılması, örgütsel davranış alanı için pozitif örgütsel davranış ve böylece psikolojik sermaye kavramını beraberinde getirmiştir (Yaşın, 2016: 43).

Psikolojik sermaye bireyin kendinde bulunan olumlu özelliklerine odaklanarak, bu özelliklerinin meydana çıkarılmasını vurgulamaktadır (Zhao ve Hou, 2009: 35). Çoğunlukla psikolojik sermaye, örgüt yapısı içerisinde kişilerin güçlü yönlerinin nasıl meydana çıkarılmasının ve geliştirilmesinin sağlanacağı konusuna vurgu yapan bir kavramdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 8; Luthans, 2002b: 696). Psikolojik sermaye, bilgi, yetenek ve deneyimle ilgili yeteneklerimiz olan insan sermayesinden ve sosyal ilişkiler ile ilgili sahip olduğumuz potansiyel sosyal sermayeden ayrılmaktadır (Avey, Luthans ve Jensen, 2009: 678). Psikolojik sermaye, örgütler söz konusu olduğunda sürdürülebilir bir büyümeyi ve gelişmeyi sağlama ve bu doğrultuda ihtiyaç olan performansı gösterme noktasında önemli rol oynar. Bir başka ifadeyle psikolojik sermaye, değişim gösteren dünya şartlarında örgütlerin yönetim aşamasında yeni bir perspektif oluşturabilmesine ve de bu perspektifi geliştirmesine katkı sağlayacak özelliklere sahiptir (Luthans vd, 2008: 224). Yöneticilerin günümüzde çalışanını tanıma, çalışanın güçlü taraflarını ortaya çıkararak yeteneklerinden en yüksek seviyede verim alma isteği psikolojik sermayeyi doğurmuştur (Kara ve Aydoğan, 2015: 172).

Psikolojik sermaye; öyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık unsurlarından oluşmaktadır (Luthans, 2002b: 695; Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 53). Bireylerin belirli performans seviyelerine ulaşabilme yetkinliklerine olan inancıyla yaşamlarını etkileyecek olayları kontrol altına alma becerileri “öyeterlilik” (Bandura, 1994: 71), insanların

amaçları ve bu amaçlara ulaşabilmek için harekete geçme, farklı yollar bulma hususundaki düşünme aşaması “umut” (Snyder, 2000: 8), gerçekleşebilecek en iyi sonucun meydana gelebileceğini beklemek “iyimserlik” (Carver ve Scheier, 2001: 40), bir problem, önemli bir değişiklik ve risk durumu karşısında kişilerin karşılaştıkları bu durumla başarılı olarak üstesinden gelme becerisi “psikolojik dayanıklılık” olarak ifade edilmektedir (Luthans, 2002b: 702). Açıklanan bu pozitif örgütsel davranış unsurlarının çeşitli ölçülerde bir araya getirilerek üst düzeyde bir çekirdek yapı oluşturulmasına psikolojik sermaye denir. Psikolojik sermaye her durum ve şarta uygun olarak bireysel ve de örgütsel performansın gelişimine olanak sağlamaktadır (Luthans vd., 2008: 221). Pozitif psikolojinin dört boyutu olan umut, iyimserlik, özyeterlilik ve dayanıklılık olarak ifade edilen unsurların önemli olması, bu özelliklerin ölçülebilir, geliştirilebilir ve verilecek eğitimlerle kişilere kazandırılabilir özelliklerinden kaynaklanmaktadır (Keleş, 2011: 349).

#### **2.4. İşyerinde Maneviyat ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki**

Pozitif psikoloji alanından yola çıkarak, pozitif örgütsel davranış alanı gözlemlendiğinde çalışanın işyerine olan katkısının sadece maddi getirilerle sınırlı olmadığı aynı zamanda, bireyin olumlu duygu ve yaşantılarının etkisiyle kendi bünyesinde bulundurduğu pozitif psikolojik sermayesinin de işletmeye artı değer kattığı bir gerçektir. Pozitif Örgütsel Davranış alanının içinde yer alan; özyeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık faktörleri bir bütün halinde psikolojik sermaye olarak ele alınmaktadır (Luthans vd., 2007: 542). Pozitif örgütsel davranış, iş yaşamında emek faktörünün psikolojik yönünü ölçme, geliştirme ve iyileştirme odaklı uygulamalardır (Kanbur, 2017: 221). Temelde pozitif örgütsel davranış akımı, çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini, ölçme, geliştirme, örgütsel çıktılara dönüştürme amacıyla etkili bir biçimde yönetebilmeyi hedeflemektedir (Özer vd., 2013: 438).

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

artırılması dayanıklılığı ifade etmektedir (Luthans, 2002b: 702). Böylece kişi çalışma hayatının getirmiş olduğu stres, yalnızlık ve çeşitli güçlüklerle mücadele edebilecektir.

Umut kavramı, amaçlara odaklanmış olmak ve hedeflere ulaşmak amacıyla plan yapmayla alakalı olumlu ve motivasyon sağlayan bir durum olarak belirtilmektedir (Snyder, Irwing ve Anderson, 1991: 288, Peterson vd., 2011: 430). Umut kavramını oluşturan iki özellikten bahsedilebilir. Bunlardan biri, edinilen hedefi dileme ve ele geçirme yönünde kendinde güç hissetme, diğeri de oluşturulan hedefe ulaşmak amacıyla alternatif yollar bulabilme yeteneğidir (Akman ve Korkut, 1993: 193-194). Nitekim manevi duygular insanların karşılaştıkları sorunlar karşısında bir anlamda sığınak görevi oluşturarak, tüm seçeneklerin bittiği zamanda dahi umut yollarını açık tutup dayanma gücü sağlayarak insan psikolojisine destek olmaktadır. Bu da kişinin kendine duyduğu öz saygıyı destekleyici bir misyon oluşturur. Böylelikle artık çevrede olup biten olumsuz durumlar birey için çok fazla zorlayıcı görünmemekte ve inanan insan mümkün olan en iyi davranışı sergilediği için kendini rahat hissetmektedir (Karaca, 2012: 87).

Son zamanlarda pozitif psikoloji alanının ilgi odağı olan psikolojik sermayenin boyutlarından iyimserlik kavramı da manevi hayatın vazgeçilmez unsurlarından biridir. Konu hakkında Türk İslam kültüründe de birçok örnekle karşılaşılmaktadır. Örneğin; Her işte bir hayır vardır, hayr bildiklerimizde şer, şer bildiklerimizde hayr vardır; Mevla görelim neyler neylerse güzel eyler gibi... Bu düşünce ile hayatı yorumlayan bir birey, hayata hep olumlu tarafından bakar ve yaratanın rahmetinden ümit kesmez, hayatta hep iyimserdir (Öztürk, 2017: 167). Ayrıca farklı kültürlerde yapılan araştırmalarda da maneviyat ve iyimserlik arasında olumlu ilişkiler bulunduğu ifade edilir. Konu ile alakalı 32 araştırmanın meta-analitiğini yapan Koenig, maneviyat ve iyimserlik arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu sonucunu ortaya koymuştur (Koenig, 2015: 21, akt., Öztürk, 2017: 171). Dolayısıyla, manevi inanç ve düşünceye sahip bireylerin umut etme ve iyimserlik ilişkilerini konu edinen uygulamalarda genellikle anlamlı ilişkiler vardır. Birçok dini inanç iyimserliği ve olumlu düşünmeyi teşvik eder (Koenig, McCullough, Larson, 2001: 98).

Çalışma ortamlarında bireylerin ilahi güce olan bağlılıklarından ve yüce güçten aldıkları manevi güçten kaynaklı kendilerine olan güvenlerinin özyeterliliklerine olumlu katkıları bulunmaktadır. Çalışanlar üzerindeki olumlu etkileri dikkate alındığında özyeterlilik algısını doğuran faktörlerin incelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Kanbur, Canbek ve Özyer, 2016: 17). Bu noktada inançların özyeterlilikle ilişkisi gelişimin sağlanması aşamasında önem arz etmektedir. Konuyla ilgilenenlere göre, maneviyatın yöneticiler ve çalışanlar açısından da farklı



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

İşyerinde maneviyat ve psikolojik sermaye ile ilişkisini ele alan açıklamalar ışığında araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi yapılandırılmıştır:

***H<sub>1</sub>: İşyerinde maneviyatın psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.***

***H<sub>2</sub>: İşyerinde maneviyatın psikolojik sermayenin “iyimserlik boyutu” üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.***

***H<sub>3</sub>: İşyerinde maneviyatın psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık boyutu” üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.***

***H<sub>4</sub>: İşyerinde maneviyatın psikolojik sermayenin “umut boyutu” üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.***

***H<sub>5</sub>: İşyerinde maneviyatın psikolojik sermayenin “özyeterlilik boyutu” üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.***

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Maneviyat duygusu, insanın yaşamını anlamlandırmada vazgeçilmez duygular arasında bulunmaktadır. Bu noktada maneviyat duygusunun yaşamın her anında olduğu gibi çalışma hayatına da sirayet ettiği bir gerçektir. Çalışma hayatının ve maddi unsurların getirmiş olduğu kavramların yanı sıra insanın içsel, manevi ve psikolojik durumlarının da çalışma ortamına katkıda bulunduğu düşünüldüğünde, sermaye türlerinden psikolojik sermayenin söz konusu olduğu görülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı işyerinde maneviyatın psikolojik sermaye ve boyutları olarak iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik üzerindeki etkisinin incelenmesidir.

Maneviyat konusu ve psikolojik sermaye, kendi içerisinde farklı iki ana bilim dalının konusu oldukları için yapılan literatür taramasında bu iki kavramı birarada ele alarak inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Maneviyat hali hazırda başlı başına bir kavram oluştururken, sermaye türleri arasından bir konu ile bağdaştırılması ilk bakışta imkânsız gibi görünürken, aslında psikolojik sermaye türünü destekleyeceği düşünülmektedir. Yapılan inceleme ve

araştırmalar eşliğinde kuramsal temelde maneviyatın psikolojik sermayeyi şekillendireceği, dolayısıyla tüm çalışma alanlarında çalışanların ve yöneticilerin huzur ve refahını artırırken aynı zamanda işletmeye de fazladan bir kaynak oluşturacağı ifade edilebilir.

### **3.2. Örnekleme**

Araştırmanın evreni, Kastamonu İli Merkez İlçede bulunan Grmen Grup Ramsey Tekstil Fabrikası'ndaki çalışanlardan oluşmaktadır. Fabrikada toplam 313 kişi çalışmaktadır. Araştırmada tam sayım örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışanların tamamına (313 kişi) gönderilen anket formundan %78 cevaplanma oranıyla 244 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Cevaplanan 244 anketin 3' tamamlanmamış ve 2'si de güvenilmeyen cevaplar nedeniyle analizlere dâhil edilmemiştir. Analizlere dahil edilen 239 anket araştırma evrenini temsil edecek niteliktedir (Altunışık vd., 2004: 125; Gürbüz & şahin, 2016: 132).

### **3.3. Verilerin Toplanması ve lekler**

Araştırmada verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla "İşyeri Maneviyatı leği" ve "Psikolojik Sermaye leği" leğinden yararlanılmıştır.

Araştırmada alışanların işyerindeki maneviyat düzeylerinin ölçülmesi amacıyla; Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından geliştirilen, nal ve Turgut (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 4 boyut ve 18 maddeden oluşan "İşyeri Maneviyatı leği" kullanılmıştır. Ölçekte; "İşim sayesinde hayattaki amacımı gerekleştirebiliyorum." ve "Manevi inançlarım işteki günlük kararlarımda önemli bir rol oynuyor." gibi sorular bulunmaktadır. Ölçeğin puanlaması, 6'lı Likert leğine göre yapılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum; 6= Kesinlikle Katılıyorum). Kinjerski ve Skrypnek (2006) işyerinde maneviyat konusunu bilişsel, kişisel, manevi ve gizemli hususiyetleri bulunan özellikteki durum olarak ifade etmişlerdir. İşyeri maneviyatı leği; işe tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı boyutlarından oluşmaktadır. Birinci boyut olan işe tutkunluk, bu kavramın bilişsel özelliğini oluşturur. İşe tutkunluk kişinin iyi oluş halini, manevi bir hedefi olan işe sahip olma duygusunu, bireyin inancı ile işi arasındaki uyumu ve kişiye özgü olma duygusunu içerir. Gizemli deneyim boyutu ise, pozitif enerji, canlılık hali, mkemellik duygusu, tamamıyla zevk ve kendinden geçme hali olarak ifade edilmektedir. Manevi bağ boyutu kişinin kendinden daha büyük, ulu bir güce bağlılık duygusudur. Topluluk hissiyatı boyutu ise, işyerinde maneviyat kavramının kişisel ilişkilere bağlı bölümünü ifade eder, kişinin diğerleri ile paylaştığı ortak gaye ve bağlılık duygusunu oluşturur (nal ve Turgut, 2015: 86). İşyeri maneviyatı leğinin yapısal

geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi gerçekleştirilmiş ve güvenilirliği için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. İşyeri maneviyatı ölçeğine ilişkin faktör analizi ve güvenilirlik analizi bulguları Tablo 1’de sunulmaktadır.

**Tablo 1:** İşyerinde Maneviyat Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Faktörler	Madde Sayısı	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )
İşyerinde Maneviyat	18	,430 - ,861	69,431	.927
• İşe Tutkunluk	6	,430 - ,805	16,764	.855
• Gizemli Deneyim	5	,594 - ,739	19,451	.856
• Manevi Bağ	3	,579 - ,812	14,417	.820
• Topluluk Hissiyatı	4	,833 - ,861	18,796	.919

*Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,862*  
*Barlett küresellik testi: ki-kare=3472,919; df=153; p=,000*

İşyerinde Maneviyat Ölçeği faktör analizi sonucunda 0.862 olarak tespit edilen KMO katsayısı ile verilerin faktör analizi için uygun olduğu Barlett testi sonucunun ise ( $x^2=3472,919$ ;  $p=,000$ ) anlamlı olduğu gözlemlenmiştir. Ölçeğin dört boyutlu yapıya sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Faktör yükleri; “işe tutkunluk boyutu” için .430 - .805, “gizemli deneyim boyutu” için .594 - .739, “manevi bağ boyutu” için .579 - .812 ve “topluluk hissiyatı boyutu” için ,833 - ,861 aralığındadır. Güvenilirlik analizi sonucunda işyerinde maneviyat için Cronbach Alfa katsayısı değeri .927 olarak tespit edilmiştir. İşyerinde maneviyat ölçeği alt boyutları için de Cronbach Alfa katsayısı kabul edilebilir .70 değerinin üzerinde belirlenmiştir.

Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek amacıyla, Luthans, Youssef ve Avalio (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 4 boyutlu ve 24 maddeden oluşan “Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği; umut, özyeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekte; “İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.” ve “Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.” gibi sorular yer almaktadır. Ölçeğin puanlaması, 6’lı Likert ölçeğine göre yapılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum; 6= Kesinlikle Katılıyorum).

**Tablo 2:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Faktörler	Madde Sayısı	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )
Psikolojik Sermaye	24	,427 - ,831	55,062	.900
• İyimserlik	6	,498 - ,698	11,186	.733
• Psikolojik Dayanıklılık	6	,568 - ,701	12,553	.809
• Umut	6	,427 - ,745	14,617	.789
• Özyeterlilik	6	,541 - ,831	16,707	.889

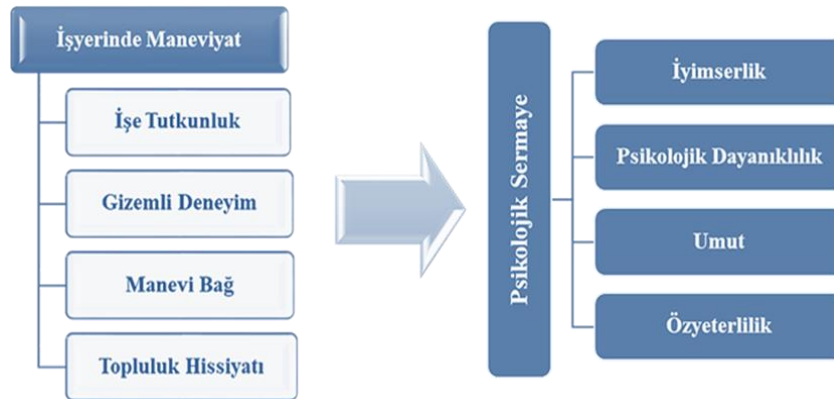
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,849

Barlett küresellik testi: ki-kare=3377,200; df=2765; p=,000

Psikolojik Sermaye Ölçeği faktör analizi sonucunda 0.849 olarak tespit edilen KMO katsayısı ile verilerin faktör analizi için uygun olduğu Barlett testi sonucunun ise ( $x^2=3377,200$ ;  $p=,000$ ) anlamlı olduğu gözlemlenmiştir. Ölçeğin dört boyutlu yapıya sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Faktör yükleri; “iyimserlik boyutu” için .498 - .698, “psikolojik dayanıklılık boyutu” için .568 - .701, “umut boyutu” için .427 - .745 ve “özyeterlilik boyutu” için .541 - .831 aralığındadır. Güvenilirlik analizi sonucunda psikolojik sermaye için Cronbach Alfa katsayısı değeri .900 olarak tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutları için de Cronbach Alfa katsayısı kabul edilebilir .70 değerinin üzerinde belirlenmiştir.

### 3.4. Model

Araştırmanın temel amacı ve gerçekleştirilen faktör analizi çerçevesinde oluşturulan araştırma modeli aşağıdaki Şekil 1’de sunulmuştur.



**Şekil 1.** Araştırma Modeli

Araştırma modelinin test edilmesi amacıyla verilerin analizinde korelasyon analizi ve regresyon analizinden yararlanılmıştır.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Korelasyon Analizi

Araştırmada işyerinde maneviyat ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi ve bulguları Tablo 3'te sunulmaktadır.

**Tablo 3:** Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi ve Bulguları

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

\*p<0.01

Korelasyon analizinden elde edilen bulgulara göre işyerinde maneviyat ile psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İşyerinde maneviyatın her bir boyutunun da ayrı ayrı hem psikolojik sermaye hem de alt boyutları ile arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

### 4.2. Regresyon Analizi

Araştırmada işyerinde maneviyatın ve psikolojik sermaye üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi ve bulguları aşağıdaki Tablo 4, Tablo 5, Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8'de sunulmaktadır.

**Tablo 4:** İşyerinde Maneviyat ve Psikolojik Sermaye Arasındaki Regresyon Analizi Ve Bulguları

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

\*p<0.01; \*\*p<0.05

Regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre oluşan modelin birinci adımında bağımsız değişkenin “işe tutkunluk” boyutunun, ikinci adımında ise bağımsız değişkenin işe tutkunluk boyutu ile birlikte manevi bağ boyutunun psikolojik sermaye üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Anlamli olduğu tespit edilen model doğrultusunda araştırmamızın birinci hipotezi doğrulanmaktadır.

**Tablo 5:** İşyerinde Maneviyat ve Psikolojik Sermayenin “İyimserlik” Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi ve Bulguları

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

\*p<0.01; \*\*p<0.05

Regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre oluşan tek adımlı modele göre bağımsız değişkenin “manevi bağ” boyutunun psikolojik sermayenin “iyimserlik” boyutu üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Anlamli olduğu tespit edilen model doğrultusunda araştırmamızın ikinci hipotezi doğrulanmaktadır.

**Tablo 6:** İşyerinde Maneviyat ve Psikolojik Sermayenin “Psikolojik Dayanıklılık” Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi Ve Bulguları

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

\*p&lt;0.01; \*\*p&lt;0.05

Regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre oluşan tek adımlı modele göre bağımsız değişkenin “işe tutkunluk” boyutunun psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” boyutu üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Anlamlı olduğu tespit edilen model doğrultusunda araştırmanın üçüncü hipotezi doğrulanmaktadır.

**Tablo 7:** İşyerinde Maneviyat ve Psikolojik Sermayenin “Umut” Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi ve Bulguları

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

\*p&lt;0.01; \*\*p&lt;0.05

Regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre oluşan modelin birinci adımında bağımsız değişkenin “işe tutkunluk” boyutunun, ikinci adımında ise bağımsız değişkenin işe tutkunluk boyutu ile birlikte manevi bağ boyutunun psikolojik sermayenin “umut” boyutu üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Anlamlı olduğu tespit edilen model doğrultusunda araştırmanın dördüncü hipotezi doğrulanmaktadır.

**Tablo 8:** İşyerinde Maneviyat ve Psikolojik Sermayenin “Özyeterlilik” Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi ve Bulguları

Model	R	R <sup>2</sup>	Düz.R <sup>2</sup>	F	p	DW
1	,426	,182	,178	52,655	,000*	1,781

Model	Bağımsız Değişkenler	B	Std.Hata	Beta(β)	t	p
	(Sabit)	2,912	,242		12,053	,000*
1	<i>İşe Tutkunluk</i>	,398	,055	,426	7,256	,000*

Dâhil olmayan değişkenler: Gizemli deneyim, manevi bağ, topluluk hissiyatı

\*p<0.01; \*\*p<0.05

Regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre oluşan tek adımlı modele göre bağımsız değişkenin “işe tutkunluk” boyutunun psikolojik sermayenin “özyeterlilik” boyutu üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Anlamlı olduğu tespit edilen model doğrultusunda araştırmanın beşinci hipotezi doğrulanmaktadır.

## 5. SONUÇ

Pozitif psikoloji alanından yola çıkılarak çalışanların, performans gelişimi ve işletme değerlerini artırma açısından önemli rol oynayan psikolojik sermaye kavramı, sermaye türleri arasında dikkat çekmektedir. Çalışanların psikolojik sermayelerinin geliştirilmesi aşamasında psikolojik sermaye unsurları devreye girmektedir. Bu unsurlar umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik olarak ifade edilmiştir. Bu boyutlar kavramlar halinde incelenmiş ve işyerinde maneviyat kavramıyla ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmanın temel problemi, işyerinde maneviyatın ve boyutlarının psikolojik sermaye ve boyutları üzerinde etkisi bulunup bulunmadığının incelenmesidir. Çalışmada yürütülen analizler sonucunda işyerinde maneviyat ve boyutlarının psikolojik sermaye ve boyutları üzerindeki etkileri ortaya konmuştur. Buna göre; çalışmanın tüm hipotezleri doğrulanarak bireyin inançlarının psikolojik sermayelerini artırdığı belirlenmiştir.

Gerçekleştirilen istatistiksel analizler neticesinde, işyerinde maneviyatın işe tutkunluk boyutunun, bütün psikolojik sermaye boyutları ile olan anlamlı ilişkisi dikkat çekmektedir. Çalışanların yapılan iş ile değerleri, inançları ve davranışları arasında uyum hissettiği, işlerinde anlam ve amaç bulabildiği ifadeleri umut, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık kavramlarıyla ilişkilendirilebilmektedir. Aynı zamanda gizemli deneyim boyutunun, bireyin şu anda işi için olmak istediği yerde olduğunu ifade etmesi ise iyimserlik ve özyeterlilik kavramına vurgu



yapmaktadır. Manevi bağ boyutunun, bireyin çalışırken yüce bir gücün kendisine ilham verdiğini düşünmesi ise iyimserlik ve umut boyutlarını açıklayıcı rol üstlenmiştir.

Maneviyat konusu biz fark etsek ya da etmesek de aslında hayatımızın her alanında kararlarımızı ve davranışlarımızı etkilemektedir. İşyerinde maneviyat konusundan yola çıkarak maneviyat konusunun daha çok alanda incelenmesi gerekliliği, yapılan çalışmayla örneklendirilmiştir. Bu çalışmanın araştırma konusu itibari ile yazına katkı sağladığı düşünülerek, buna benzer çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları da söz konusudur. Araştırmada psikolojik sermaye umut, iyimserlik, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutları ile psikolojik sermaye ölçeği aracılığı ile değerlendirilmiştir. İşyerinde maneviyat ise işe tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı boyutları ile işyerinde maneviyat ölçeği aracılığı ile ele alınmıştır. Araştırmanın verileri bir tekstil firmasının çalışanlarından oluşan katılımcılardan anket tekniği yardımıyla elde edilmiştir. İleride yürütülecek araştırmalarda farklı veri toplama teknikleri aracılığı ile farklı örneklem gruplarında araştırmanın değişkenlerine yönelik farklı araştırma tasarımları oluşturulabilir.

## KAYNAKÇA

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. İstanbul: Sakarya Kitabevi.
- Akman, Y. & Korkut, F. (1993). Umut ölçeği üzerine bir çalışma. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 193-202.
- Avey, J., Wernsing, T. & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Avey, J., Luthans F. & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*. 48(5), 677-693.
- Ayverdi, İ. (2005). *Misalli Büyük Türkçe Sözlük*. 2. İstanbul: Kubbealtı.
- Baloğlu, N. & Karadağ E. (2009). Ruhsal liderlik üzerine teorik bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(58), 165-190.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Başar, S. (2007). *Diyanet İşleri Başkanlığı'nın yürüttüğü cami dışı din hizmetleri kapsamında hastanelerde din hizmeti ihtiyacı*. I. Din Hizmetleri Sempozyumu, Ankara.
- Başbuğ, A. (2012). *İş ve maneviyat çalışma ahlakı üzerine bir inceleme*. Ankara: A Kitap.
- Baykal, E. (2018). Spiritüelite (Ruhsallık) ve iş ortamında anlam arayışı. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 11-25.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Berzah, M. Ç. & Çakır, M. (2015). İş hayatında maneviyat yaklaşımı ne vaad ediyor? *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 135-149.
- Cameron, K. S. & Caza, A. (2004). Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47, 731-739.
- Cameron, K., Dutton, J. E. & Quinn, R. E. (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. (1-13) San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (2001). Optimism, pessimism, and self regulation, In Chang, Edward C. (Ed.), *Optimism and Pessimism: Implications For Theory, Research, and Practice*. Washington, Dc: American Psychological Association.
- Çakıroğlu, D., Aydoğan, E., Tutar, H. & Altınöz, M., (2015). *İşyeri maneviyatının algılanması üzerine karşılaştırmalı bir araştırma*. 3. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Tokat.
- Çetin, F. & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Düzgüner, S. (2013). *Maneviyat algısı ve diğergamlıkla ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Emmons, R. A., Cheung, C. & Tehrani, K. (1998). Assessing spirituality through personal goals: Implications for research on religion and subjective well-being, *Social Indicators Research*, 45, 391-422.
- Emmons, R. A., Mehmedoğlu, U. A. & Şengül, F. (2008). Maneviyat bir zekâ mıdır? Güdülenme, biliş ve nihaî ilgi psikolojisi, *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 35, 133-158.
- Erkmen, T. & Esen, E. (2012). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 97.
- Esendir, N. (2016). *Sağlık çalışanlarının maneviyat ve manevi bakım algısı, İstanbul örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- 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. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.) *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. NY: M.E. Sharp.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hökelekli, H. (2012). *Din psikolojisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Kanbur, E., Canbek, M. & Özyer, K. (2016). Örgütlerde rol belirsizliği ve rol çatışmasının çalışanların öz-yeterlilik algıları üzerindeki etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 16-34.
- Kanbur, E. (2017). Pozitif örgütsel davranış (Ed. K. Özyer & S. Polatçı). *21. yüzyılda örgütsel davranış*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Karaca, F. (2012). Dindarlığın etkileri (Ed. H. Hökelekli). *Din psikolojisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Kara, A. U. & Aydoğan, E. (2015). *Ahilikte psikolojik sermaye davranışı*. 3. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Tokat.
- Karadağ, E. (2009). Ruhsal liderlik ve örgüt kültürü: bir yapısal eşitlik modelleme çalışması, *Eğitim Bilimleri*, 9(3), 1357-1405.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kızılırmak, Ö. (2015). *Genç Yetişkinlerde Yaşamda Anlamın Maneviyat ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kinjerski, V. M. & Skrypnik, B. (2006). Measuring the intangible: Development of the spirit at work scale. *The Sixty-Fifth Annual Meeting of The Academy of Management* (1-16), Atlanta: The Academy of Management.
- Koenig, H. G., McCullough, M. & Larson, D. B. (2001). *Religion and health: A century of research reviewed*. New York.
- Koenig, H. G. (2015). Religion, "spirituality, and health: A review and update". *Adv Mind Body Med.*, 29(3), 19-26.
- Kökalan, Ö. (2017). İşyeri maneviyatının örgütsel güven ve işe karşı yabancılaşma üzerinde etkileri. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(18), 37-51.

- Kurtar, Ş. (2009). *Ruhsal liderlik ölçeği: Türkçe dilsel eşdeğerlik, geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lowder, B. T. (2005). A ghost in the machine: The important role of workplace spirituality, *New Dimensions*, 1-12.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behaviour: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. An exploratory empirical assessment, *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I. I. & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace *Sloan Management Review*, 40(4), 83-92.
- Ok, U. (2006). Türkiye’de din psikolojisi: Neredeyiz ve nereye gidebiliriz? *İslami Araştırmalar Dergisi*, 19(13), 441-456.
- Örgev, M. & Günalan, M. (2011). İşyeri maneviyatı üzerine eleştirel bir değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2, 51-64.
- Özer, S. P., Topaloğlu, T. & Özmen T. Ö. N. (2013). Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde düzenleyici etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13(4), 437-447.
- Öztürk, E. E. (2017). Üniversite öğrencilerinde iyimserlik, dindarlık ve dini yönelim ilişkisi. *İslâmî İlimler Dergisi*, 12(3), 165-190.
- Peterson, S., Luthans, F. Avolio, B. Walumbwa, F. & Zhang, Z. (2011). psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427-450.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Sheep, M. L. (2006). Nurturing the whole person: The ethics of workplace spirituality in a society of organizationas. *Journal of Business Ethics*, 66, 357-375.
- Snyder, C. R., Irwing, L. & Anderson, R. J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways, In C. R. Snyder ve D. R. Forsyth (Ed). *Handbook of Social and Clinical Psychology*, New York: Pergamon.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope*. San Diego: Academicpress.
- TDK, (1998). *Türkçe Sözlük*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basım Evi.
- Ünal, Z. M. & Turgut, T. (2015). *Örgüt kültürünün iş yerinde maneviyat üzerindeki katkısı. 3. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Tokat.
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zhao, Z & Hou, J. (2009). The study on psychological capital development on intreprenurial team. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 35-40.
- Zinnbauer, B., Pargament, K. I., Cole, B., Rye, M. S., Butter, E. M., Belavich, T. G., Hipp, K. M., Scott, A. B. & Kadar, J. L. (1997). Religion and spirituality: Unfuzzifying the fuzzy. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 36(4), 549-564.