

İŞ YERİ MANEVİYATI İLE ÇALIŞAN PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Dr. Öğr. Üyesi Nuri AVCI
Nişantaşı Üniversitesi, Türkiye
navci1959@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8128-5666>

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, iş yeri maneviyatı ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi ve her iki olgunun birbirini açıklama yetkinliğini incelemektir. Araştırmada 18 ifadeden oluşan, “İş Yeri Maneviyatı Ölçeği” ile 12 ifadenin oluşturduğu “Çalışan Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada anket yöntemi, bir yerel yönetim çalışanlarına uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre iş yeri maneviyatı boyutlarıyla çalışan performansı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu, ancak “manevi bağ” ve “topluluk duygusu” alt boyutlarının çalışan performansı ilişkisini açıklamada yeterli olmadığı anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Yeri Maneviyatı, Çalışan Performansı, Performans Ölçeği, Maneviyat

A STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE SPIRITUALITY AND EMPLOYEE PERFORMANCE

ABSTRACT

The aim of this study is to research the relationship between workplace spirituality and employee performance, and the competence of both phenomena in explaining each other. This study uses survey method, and the surveys were conducted with Maltepe Municipality employees. The respondents were presented with Workplace Spirituality Scale, with 18 questions, and Employee Performance Scale, with 12 questions, measuring work engagement, mystical experience, spiritual relationship and sense of community. According to the research findings, it has been found that there are positive and meaningful relations between workplace spirituality and employee performance.

Keywords: Workplace Spirituality, Employee Performance, Performance Scale, Spirit

GİRİŞ

İş yeri maneviyatı, yazında az yer bulan ve hakkında kafaların karışık olduğu bir konu olmaktadır. Literatüre bir göz atıldığında, maneviyat sözcüğünün etimolojik anlamından yola çıkarak metafizik yönü öne çıkan bir konu olarak teolojinin konusu olması gerektiğine işaret eden görüşlerin yanında, yine benzer çıkış noktasından hareketle, metafizik bir konunun sonuçlarının ölçülemeyeceği gerekçesiyle pozitif bilim alanlarının konusu olamayacağına, ancak çalışan davranışlarına yansımalarının ölçülebileceğine işaret etmektedirler. Bu meyanda Krahnke ve diğerleri (2003: 401), maneviyatın sadece objektif, gözlemlenebilir bir yolla davranışsal ve sosyal yönlerinin incelenebileceği; maneviyatın ölçülebilir ya da tanımlanabilir olmayan boyutlarının ise yok sayılması ya da önemsiz kabul edilmemesi gerektiğini vurgulamaktadır. Benefiel (2003: 371) de, “Maneviyat gibi metafizik bir konuda pozitif bilimin yöntem ve araçlarını kullanma yaklaşımı, maneviyat ile organizasyon teorisi temelde birbirinden farklı alanlar olduğundan, birçok önemli soruyu açıklamaz bırakmaktadır” demektedir.

Konunun anlamından öte bir boyut taşıyarak gereken önemini özellikle yönetim organizasyon yazınında bulamamasının nedenlerinden biri, İngilizce “spirituality” sözcüğünün “maneviyat” olarak Türkçeye çevrilmesi, bazı çalışmalarda ise “ruhsallık” ya da “tinsellik” olarak çevrildiğine de tanık olunmaktadır. İkinci tür kullanıma daha ziyade felsefe, psikoloji ve pedagoji yazınlarında karşılaşılmaktadır. Dilimizde terimin yaygın kullanımı maneviyat şeklindedir. Eleştirel kaynak

taraması ile kavramsal çerçevenin oluşturulma sırasında, maneviyata ağırlıklı olarak dinsel anlam yüklenmesi olgusuna, yabancı literatürde daha yoğunlukla karşılaşılmakta olduğu görülmektedir.

İster maneviyat, ister ruhsallık ve isterse de tinsellik olarak kullanılsın, terimin metafizik dinsel içeriklere sahip olduğu bir gerçeklik olsa da, yönetim-organizasyon yazınında, soyut bir kavram olarak maneviyatın, örgüt iklimi ve kültüründen örgüt vizyon ve misyonuna uzanan anlamsal olarak zengin bir içeriğe sahip olduğu düşünülmektedir. Törenler, simgeler, mit ve efsaneler, başarı öyküleri şeklinde kurumsallaşma süreçlerinde her düzey çalışan ve girişimcinin dile gelen ya da dile gelmeyen, ancak onların davranışlarına yansıyan içsel yolculuklarının yüklenim, yetkinlik ve performans, tavır ve davranış olarak dışa vurulabilen anlamları olduğu düşünülmektedir. İş yeri maneviyatı, bir tür çalışanın kendi iç hesaplaşması, içsel öz denetimi ve motivasyon aracıdır. Bu bakış açısı, konunun yazında daha çok yer almasına olanak verecektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş Yeri Maneviyatı

Maneviyat teriminin kavramsallaştırılmasında iki farklı bakış açısı bulunmaktadır. Bunlardan ilki teolojik bakış açısı, diğeri ise etiksel bakış açısıdır. Dinsel açıdan maneviyat, kişinin kendisi ile yaratıcısı arasındaki tek yönlü bağımlılık ilişkisi ve diğer varlıklarla ise karşılıklı etkileşimi öne çıkaran duygusal bir bağdır. Kişinin egosu ve iradesini, kendi kontrol ve denetimi dışındaki bir varlığa tabi kılması da maneviyat hissinin bir sonucu olmaktadır. Sheep (2006: 359), teolojik bakış açısının iş yerine yansımaları halinde, taşıyacağı tehlikeye dikkat çekmektedir. Ona göre, ruh olarak bahsettiğimiz şey, özellikle bazıları tarafından iş yeri için limitlerin dışında, bazıları için de savunmasız işçilere hegemonik inanç sistemlerini empoze eden, fanatik yönetici imajını anımsatan, dinsel bir söylem olarak algılandığında, teorisyenler ve uygulamacılar arasında bir ihtilafa sebep olabilir. Etiksel bakış açısına göre maneviyat, bireysel erdem algısı tarafından yönlendirilen, evrensel içeriklere sahip, bireyin bütünlük ve içsel yolculuğu ile ilgili bir kavramdır. İnsanlar arası ilişkide maneviyat hissi, insan aklının pozitif anlamlar taşıyan dünya ile ilgili müşterek ürünüdür. Bununla birlikte her iki maneviyat bakış açısının birbirinden kesin çizgilerle ayrılabilmesi olası görülmemektedir.

İş yeri tinselliği ya da maneviyatı, çalışanların kendi değerleriyle örgüt kültür ve değerlerinin karşılaştırılması sonucunda her iki değer içselleştirilmesi yoluyla çalışan tutum ve davranışlarıyla dışa vurumu şeklinde ortaya çıkmaktadır. Uyum, motivasyon ve iş yeri performansı şeklinde maneviyatın yansımaları örgüt için önem taşımaktadır. Literatürde iş yeri maneviyatının farklı boyutları tanımlamış olmasına rağmen, bu çalışmada teolojik ve etiksel bakış açılarına dengeli bir yaklaşım sağladığı düşünüldüğünden, Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından geliştirilen, “işe tutkunluk”, “gizemli deneyim”, “manevi bağ” ve “topluluk duygusu” boyutları kullanılacaktır.

İşe tutkunluk; değerler, inançlar ve iş arasındaki uyumu, özgünlüğü ve olumlu duygulanımı (Kinjerski ve Skrypnek, 2004) yoğun iyi oluş halini, ulvi amacı vurgulayan anlamlı bir işe sahip olma inancını, kişinin değerleri ve inançları ile işi arasındaki uyumu ve özgün olma hissiyatını vurgulamaktadır. İşe tutkunluk, dinçlik, adanma ve yoğunlaşma etrafında; yüksek motivasyon, şevk ve iştah, esinlenme, gurur ve odaklanma, örnek davranışlar gibi anlamları çağrıştırmaktadır. İşe tutkunluk, çalışanın güdülenme sonucu yüksek yüklenim, adanmışlık, bağlılık gibi işe hazırlık durumunu ifade etmektedir. Birçok unsurun tutkunluğu geliştirdiğine dair çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu unsurlardan bazıları; özerklik (Mauno vd., 2007), performans geri bildirim (Llorens vd., 2006), ödüller (Saks, 2006) ve kurumsal destektir (Hakanen vd., 2006). Bireysel duyarlıklara açık bir kavram olarak işe tutkunluk, dış etkilere karşı oldukça duyarlıdır. Örneğin örgütsel adaletle olan güvensizlik ve çalışanın değerlerine yönelik tavizkar davranışlar buna örnektir.

İşe tutkunluk boyutunun devamı niteliğinde olan gizemli deneyim, çalışanın pozitif, enerjik ve canlılık durumunu, mükemmellik duygusunu, yüksek yoğunluklu iş odağını ve zaman ve mekân kavramlarını ötediği ruh halini anlatmaktadır. Ancak bu bir tür içsel yolculuk anlamına gelen gizemli deneyim; uyuşturucu madde almış bir kişinin ya da bir inanç topluluğun ayin sırasında kapıldığı cezbe

(trans) durumundan farklıdır. Çalışanın bilişsel iletişim duyuları açıktır. Bir tür işkolik çalışan davranışı olarak da algılanabilir.

Manevi bağ boyutu, çalışanın rol model olarak benimsediği birine ya da metafizik bir varlığa bağlanma duygusunu anlatmaktadır. Manevi bağın oluşması, herhangi bir dış baskı ve etkinin sonucu ile ilişkili değildir. Kurum kültürün araçlarından olan, mitler ve efsaneler, başarı öyküleri, ayın/yılın elamanı vb. uygulamalar, manevi bağ oluşumuna hizmet etmesi umulan araçlardır. Burada konu edilen manevi bağ, kurum ve onun faaliyet alanları ile ilgili ve içeriğinde dünyasallık olup yakın gelecekle ilgilidir.

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). 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. Maneviyatın, çalışanlara birbirine bağlılık ve topluluk duygusu kazandırdığı söylenebilir (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 ve Salancik, 2003). Marques vd. (2007: 97-98) de, örgütsel maneviyatı, birbirine karşılıklı bağlı olma olgusuna dayandırmaktadır.

Çalışan Performansı

Performans, çalışanın kurumca tespit edilmiş standartlara ulaşmak için göstermiş olduğu çabaların toplamıdır. Performansın bir anlam taşıyabilmesi için nümerik değerlerle ölçülebilmesi gerekir. Performans konusu yönetim organizasyon literatürüne, Bilimsel Yönetim Okulunun kurucusu ile Taylor tarafından dâhil edilmiştir. Örgütleri makine olarak gören bu yaklaşımda performans, bir denetim ve kontrol aracı işlevi görmüş ve çalışanın ücretlemesine temel veri kaynağı oluşturmuştur. Performans değerlendirme; bireysel, grup/takım ya da örgütsel düzeyde yapılabilen, 360 derece yönetim gereği, çalışanın işte geçen tüm zamanı değerlendirme konusu olmaktadır. Verimlilik, etkinlik ve rasyonellik gibi akraba işletmecilik terimleri ile performans terimi anlamlandırılmaktadır. Modern insan kaynakları, yönetimin temel işlevlerinden biri haline gelmiştir. Çalışan performansını etkileyen faktörlerin başında çalışanın motivasyonundaki düşüklük gelmektedir. Bunda çalışanın iş-yaşam dengesi sağlayamaması, çalışanın adalet algısını bozucu uygulamalar, despotik yönetici tutum ve davranışları, çalışanın yaptığı işi anlamsız bulması, kuruma güvensizlik ve kurum içi iletişimsizlik gibi yapısal sorunlar etkili olmaktadır.

YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, iş yeri maneviyatı boyutları ile çalışan performansı arasındaki ilişki olup olmadığını incelemek ve her iki olgunun birbirini açıklama yetkinliğini belirlemektir. Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Kaynak taraması ile ulaşılan kanaatler doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli ve bu modelin testi için geliştirilen hipotezler aşağıdadır:



Şekil 1. Araştırma Modeli

Hipotezler

H1: İş yeri maneviyatı boyutları ile çalışan performansı olumlu ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: İş yeri maneviyatı boyutlarının çalışan performansını pozitif yönlü açıklayıcıları bulunmaktadır

Araştırmanın örneklemini, kasti örnekleme yöntemiyle seçilen İstanbul ili Maltepe Belediyesi büro çalışanları oluşturmaktadır. Çalışan sayısı kadar anket formu dağıtılmış, anket formlardan 122 adet geri dönüş olmuş, geri dönen anketlerden 13 adedi birden fazla şık işaretlendiğinden analize dâhil edilmemiştir.

VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

İş Yeri Maneviyatı Ölçeği

Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından geliştirilen ve Ünal ve Turgut (2015) tarafından Türkçeye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılan ölçekte altılı Likert tipinde (1: hiç katılmıyorum, 6: tamamen katılıyorum) 18 madde 4 boyutta (işe tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ, topluluk hissiyatı) yer almaktadır. Ölçek ve alt boyutlarda yüksek puan, iş yerinde maneviyatın yüksek olduğunu ifade etmektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,95; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,91 / 0,90 / 0,93 / 0,87 olarak tespit edilmiştir

Çalışan Performansı Ölçeği

Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilen ve Akkoç vd. (2012) tarafından Türkçeye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılan ölçekte beşli Likert tipinde (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) 12 madde tek boyutta yer almaktadır. Ölçek ve alt boyutlarda yüksek puan çalışanın performans algısının yüksek olduğunu ifade etmektedir. Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,95 olarak tespit edilmiştir.

VERİLERİN ANALİZİ

Veriler, SPSS (Statistical Package Program for Social Science) 16.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik bilgileri frekans ve yüzde tablosu olarak gösterilmiştir. Ölçek puanlarının normallik sınavında Çarpıklık (Skewness) katsayısı kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık katsayısının (Skewness) ± 1 sınırları içinde kalması, puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 2011). Yapılan normallik sınavında ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği tespit edildiğinden puanların cinsiyet, medeni durum ve öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasında bağımsız iki örneklem t testinden, yaş grupları ve çalışma süresine göre karşılaştırılmasında ANOVA testinden yararlanılmıştır. ANOVA testinde anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD post hoc testi kullanılmıştır. İş yeri maneviyatı ve performans arasındaki ilişkide Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 (anlamlılık düzeyi 0,05 $p < 0,05$) olarak belirlenmiştir.

BULGULAR

Tablo 1’de katılımcıların demografik özelliklerine göre frekans ve yüzde dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	70	64,8
	Erkek	38	35,2
Medeni durum	Evli	65	60,2
	Bekâr	43	39,8
Yaş grupları	30 yaş ve altı	33	30,6
	31-40 yaş	36	33,3
	41-50 yaş	24	22,2
	51 yaş ve üstü	15	13,9
Öğrenim düzeyi	Lise	46	42,6
	Üniversite	62	57,4
Toplam çalışma süresi	5 yıl ve daha az	34	31,5
	6-10 yıl	27	25,0
	11-15 yıl	15	13,9
	16 yıl ve üstü	32	29,6

Araştırmaya katılan 108 çalışanın %64,8’i kadın, %35,2’si erkektir. Katılımcıların %60,2’si evli, %39,8’i bekârdır. Katılımcıların %30,6’sı 30 yaş ve altı, %33,3’ü 31-40 yaş, %22,2’si 41-50 yaş, %13,9’u 51 yaş ve üstüdür. Katılımcıların %42,6’sı lise, %57,4’ü üniversite düzeyinde öğrenim görmüştür. Katılımcıların %42,6’sı lise, %57,4’ü üniversite düzeyinde öğrenim görmüştür. Katılımcıların %31,5’inin toplam çalışma süresi 5 yıl ve daha az, %25’inin 6-10 yıl, %13,9’unun 11-15 yıl, %29,6’sının 16 yıl ve üstüdür (Tablo 1).

Tablo 2’de ölçek ve alt boyut puanlarına ait betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek ve Alt Boyut	n	Min.	Maks.	\bar{X}	SS	Çarpıklık
İşe Tutkunluk	108	1,00	6,00	4,25	1,26	-0,28
Gizemli Deneyim	108	1,00	6,00	3,77	1,35	0,03
Manevi Bağ	108	1,00	6,00	3,37	1,61	0,16
Topluluk Duygusu	108	1,00	6,00	3,60	1,39	0,19
İŞYERİ MANEVİYATI	108	1,00	6,00	3,75	1,16	-0,10
ÇALIŞAN PERFORMANSI	108	1,00	5,00	3,65	1,00	-0,20

Katılımcıların işe tutkunluk puanlarının yüksek düzeyde; gizemli deneyim, manevi bağ, topluluk duygusu ve iş yeri maneviyatı toplam puanlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir (6-1=5/5=1; 1,00-2,00: çok düşük; 2,01-3,00: düşük; 3,01-4,00: orta, 4,01-5,00: yüksek; 5,01-6,00: çok yüksek). Çalışan performansı puanlarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (5-1=4/5=0,80; 1,00-1,80: çok düşük; 1,81-2,60: düşük; 2,61-3,40: orta, 3,41-4,20: yüksek; 4,21-5,00: çok yüksek).

Tablo 3'te ölçek puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3. Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	t	p
İşe Tutkunluk	Kadın	70	4,06	1,29	-2,17	0,032
	Erkek	38	4,61	1,14		
Gizemli Deneyim	Kadın	70	3,62	1,38	-1,62	0,107
	Erkek	38	4,06	1,26		
Manevi Bağ	Kadın	70	3,42	1,66	0,42	0,672
	Erkek	38	3,28	1,54		
Topluluk Duygusu	Kadın	70	3,51	1,46	-0,99	0,322
	Erkek	38	3,78	1,23		
İŞYERİ MANEVİYATI	Kadın	70	3,65	1,22	-1,19	0,235
	Erkek	38	3,93	1,03		
ÇALIŞAN PERFORMANSI	Kadın	70	3,48	1,10	-2,41	0,018
	Erkek	38	3,96	0,69		

İşe tutkunluk puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=-2,17$; $p<0,05$). Erkek katılımcıların işe tutkunluk puanları, kadın katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Gizemli deneyim, manevi bağ, topluluk duygusu alt boyutları ve iş yeri maneviyatı ölçek puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Çalışan performansı puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=-2,41$; $p<0,05$). Erkek katılımcıların performans puanları, kadın katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 4'te ölçek puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4. Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları

Ölçek	Medeni Durum	n	\bar{X}	SS	t	p
İşe Tutkunluk	Evli	65	4,24	1,29	-0,10	0,924
	Bekâr	43	4,27	1,24		
Gizemli Deneyim	Evli	65	3,68	1,31	-0,92	0,360
	Bekâr	43	3,92	1,41		
Manevi Bağ	Evli	65	3,59	1,75	1,79	0,075
	Bekâr	43	3,03	1,33		
Topluluk Duygusu	Evli	65	3,75	1,51	1,30	0,196
	Bekâr	43	3,39	1,18		
İŞYERİ MANEVİYATI	Evli	65	3,81	1,24	0,71	0,481
	Bekâr	43	3,65	1,03		
ÇALIŞAN PERFORMANSI	Evli	65	3,59	1,11	-0,71	0,477
	Bekâr	43	3,73	0,81		

İş yeri maneviyatı ölçek ve alt boyut puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Çalışan performansı ölçek puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 5'te ölçek puanlarının öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5. Ölçek Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları

Ölçek	Öğrenim Düzeyi	n	\bar{X}	SS	t	p
İşe Tutkunluk	Lise	46	4,20	1,30	-0,41	0,686
	Üniversite	62	4,30	1,24		
Gizemli Deneyim	Lise	46	3,56	1,35	-1,42	0,158
	Üniversite	62	3,93	1,34		
Manevi Bağ	Lise	46	3,86	1,57	2,77	0,007
	Üniversite	62	3,01	1,56		
Topluluk Duygusu	Lise	46	3,58	1,56	-0,17	0,862
	Üniversite	62	3,62	1,26		
İŞYERİ MANEVİYATI	Lise	46	3,79	1,25	0,36	0,722
	Üniversite	62	3,71	1,10		
ÇALIŞAN PERFORMANSI	Lise	46	3,52	1,07	-1,18	0,242
	Üniversite	62	3,75	0,95		

Manevi bağ puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=2,77$; $p<0,05$). Lise düzeyinde öğrenim gören katılımcıların manevi bağ alt boyut puanları, üniversite düzeyinde öğrenim gören katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. İşe tutkunluk, gizemli deneyim, topluluk duygusu alt boyutları ve iş yeri maneviyatı ölçek puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Çalışan performansı ölçek puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Tablo 6’da ölçek puanlarının yaş gruplarına karşılaştırılmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 6. Ölçek Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyut	Yaş Grupları	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı
							Fark
İşe Tutkunluk	A-30 yaş ve altı	33	4,69	1,10	3,06	0,032	A>B
	B-31-40 yaş	36	3,86	1,20			
	C-41-50 yaş	24	4,43	1,53			
	D-51 yaş ve üstü	15	3,96	1,01			
Gizemli Deneyim	A-30 yaş ve altı	33	4,33	1,29	3,57	0,017	A>B,C, D

	B-31-40 yaş	36	3,38	1,24		
	C-41-50 yaş	24	3,83	1,36		
	D-51 yaş ve üstü	15	3,40	1,37		
	A-30 yaş ve altı	33	3,09	1,25		
Manevi Bağ	B-31-40 yaş	36	3,43	1,67		
	C-41-50 yaş	24	3,83	1,86	1,14	0,338
	D-51 yaş ve üstü	15	3,11	1,73		
	A-30 yaş ve altı	33	4,01	1,14		
Topluluk Duygusu	B-31-40 yaş	36	3,31	1,37		
	C-41-50 yaş	24	3,76	1,61	2,11	0,103
	D-51 yaş ve üstü	15	3,18	1,42		
	A-30 yaş ve altı	33	4,03	0,90		
İŞYERİ MANEVİYATI	B-31-40 yaş	36	3,49	1,13		
	C-41-50 yaş	24	3,96	1,41	1,96	0,125
	D-51 yaş ve üstü	15	3,41	1,20		
	A-30 yaş ve altı	33	3,94	0,76		
ÇALIŞAN PERFORMANSI	B-31-40 yaş	36	3,41	1,03		
	C-41-50 yaş	24	3,52	1,29	1,95	0,125
	D-51 yaş ve üstü	15	3,79	0,71		

İşe tutkunluk ($F=3,06$; $p<0,05$) ve gizemli deneyim ($F=3,57$; $p<0,05$) alt boyut puanlarının katılımcıların yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre:

- 30 yaş ve altı katılımcıların işe tutkunluk alt boyut puanları, 31-40 yaş grubu katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

- 30 yaş ve altı katılımcıların gizemli deneyim alt boyut puanları, 31-40 yaş, 41-50 yaş ve 51 yaş ve üstü katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Manevi bağ, topluluk duygusu alt boyutları ve iş yeri maneviyatı ölçek puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Çalışan performansı ölçek puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 7’de ölçek puanlarının toplam çalışma süresine karşılaştırmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 7. Ölçek Puanlarının Toplam Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyut	Çalışma Süresi	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
İşe Tutkunluk	A-5 yıl ve daha az	34	4,83	1,06	4,57	0,005	A>B,C, D
	B-6-10 yıl	27	3,77	1,09			
	C-11-15 yıl	15	3,89	1,37			
	D-16 yıl ve üstü	32	4,22	1,35			
Gizemli Deneyim	A-5 yıl ve daha az	34	4,42	1,22	4,56	0,005	A>B,C, D
	B-6-10 yıl	27	3,26	1,18			
	C-11-15 yıl	15	3,56	1,45			
	D-16 yıl ve üstü	32	3,63	1,36			
Manevi Bağ	A-5 yıl ve daha az	34	3,25	1,51	0,59	0,622	
	B-6-10 yıl	27	3,16	1,41			
	C-11-15 yıl	15	3,78	1,82			
	D-16 yıl ve üstü	32	3,49	1,80			
Topluluk Duygusu	A-5 yıl ve daha az	34	3,99	1,10	2,92	0,037	A>B,C, D
	B-6-10 yıl	27	2,98	1,17			
	C-11-15 yıl	15	3,61	1,53			
	D-16 yıl ve üstü	32	3,72	1,63			
İŞYERİ MANEVİYATI	A-5 yıl ve daha az	34	4,12	0,90	2,66	0,051	
	B-6-10 yıl	27	3,29	0,93			
	C-11-15 yıl	15	3,71	1,35			
	D-16 yıl ve üstü	32	3,76	1,38			
ÇALIŞAN PERFORMANSI	A-5 yıl ve daha az	34	4,03	0,62	3,03	0,033	A>B,C, D
	B-6-10 yıl	27	3,41	1,08			

C-11-15 yıl	15	3,76	1,12
D-16 yıl ve üstü	32	3,40	1,11

İşe tutkunluk ($F=4,57$; $p<0,05$), gizemli deneyim ($F=4,56$; $p<0,05$), topluluk duygusu ($F=2,92$; $p<0,05$) alt boyut puanlarının katılımcıların toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre toplam çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan katılımcıların işe tutkunluk, gizemli deneyim ve topluluk duygusu alt boyut puanları, toplam çalışma süresi 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üstü olan katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Manevi bağ alt boyut ve iş yeri maneviyatı ölçek puanlarının toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Çalışan performansı puanlarının toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=3,03$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre toplam çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan katılımcıların performans puanları, toplam çalışma süresi 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üstü olan katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 8’de iş yeri maneviyatı ile çalışan performansı arasındaki ilişkiye Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 8. İş Yeri Maneviyatı ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

Ölçek ve Alt Boyut	2	3	4	5	6
1-İşe Tutkunluk	0,81**	0,49**	0,65**	0,86* *	0,21*
2-Gizemli Deneyim		0,45**	0,63**	0,85* *	0,27**
3-Manevi Bağ			0,54**	0,77* *	0,01
4-Topluluk Duygusu				0,84* *	0,10
5-İŞYERİ MANEVİYATI					0,19*
6-ÇALIŞAN PERFORMANSI					1

İşe tutkunluk ($r=0,21$; $p<0,05$), gizemli deneyim ($r=0,27$; $p<0,05$), iş yeri maneviyatı ($r=0,19$; $p<0,05$) puanları ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İşe tutkunluk, gizemli deneyim ve iş yeri maneviyatı yüksek olan çalışanların performansı da yüksektir.

SONUÇ

Elde edilen bulgulara göre; demografik faktörler bakımından iş yeri maneviyatı alt boyutları ile çalışan performans ilişkisi aşağıdadır:

- **Medeni durum bakımından:** İş yeri maneviyatı ve çalışan performansı bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.
- **Cinsiyet bakımından:** Gizemli deneyim, manevi bağ, topluluk duygusu alt boyutları ve iş yeri maneviyatı ölçek puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği; erkek katılımcıların işe tutkunluk puanları ile çalışan performans puanları, kadın katılımcıların

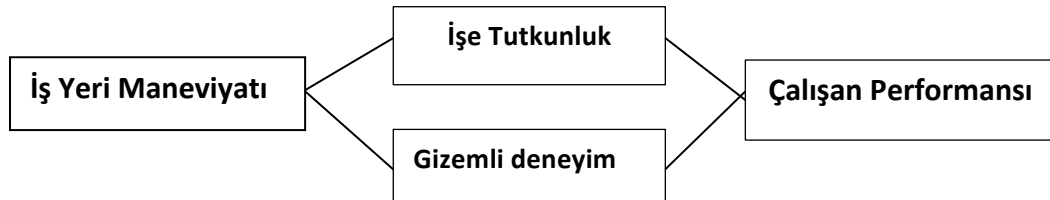
puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t=-2,41$; $p<0,05$). Bu sonuç, kadın çalışanların kariyer beklentileri ile ilgili “cam tavan” yaklaşımı ile uyumludur.

- **Öğrenim düzeyi bakımından:** İşe tutkunluk, gizemli deneyim, topluluk duygusu alt boyutları ve iş yeri maneviyatı ölçek puanları ile çalışan performansı ölçek puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$); manevi bağ puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=2,77$; $p<0,05$). Lise düzeyinde öğrenim gören katılımcıların manevi bağ alt boyut puanları, üniversite düzeyinde öğrenim gören katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu sonucun üniversite eğitiminin çalışanlara birçok evrensel değeri vermesi ile açıklanabileceği düşünülmektedir.
- **Yaş grupları bakımından:** Manevi bağ, topluluk duygusu alt boyutları ve iş yeri maneviyatı ölçek puanları ile çalışan performansı ölçek puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. 30 yaş ve altı katılımcıların, işe tutkunluk alt boyut puanları, 31-40 yaş grubu katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Gizemli deneyim alt boyut puanları, 31-40 yaş, 41-50 yaş ve 51 yaş ve üstü katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.
- **Çalışma süresi bakımından:** Manevi bağ alt boyut ve iş yeri maneviyatı ölçek puanlarının toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. İşe tutkunluk ($F=4,57$; $p<0,05$), gizemli deneyim ($F=4,56$; $p<0,05$), topluluk duygusu ($F=2,92$; $p<0,05$) alt boyut puanlarının katılımcıların toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Toplam çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan katılımcıların işe tutkunluk, gizemli deneyim ve topluluk duygusu alt boyut puanları ile performans puanları toplam çalışma süresi 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üstü olan katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Yaş grupları ve çalışma süreleri bakımından manevi bağ alt boyutu ölçek puanının farklılık göstermemesi, inanç sisteminin sabitesinin yüksek olması ile açıklanabilecektir. Diğer alt boyutlarda yaş ve çalışma süresi artıkça ölçek puanlarının düşmesi; örgüt kültür ve iklimi, iş-yaşam dengesi ve çalışanın rutinden kaynaklı çoğu motivasyon faktörünün etkisizleşmesi ile açıklanabileceği düşünülmektedir.

Ulaşılan bu sonuçlara göre:

“**H1:** İş yeri maneviyatı boyutları ile çalışan performansı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi KABUL;

“**H2:** İş yeri maneviyatı boyutlarının çalışan performansını pozitif yönlü açıklayıcıları bulunmaktadır” hipotezi ise “manevi bağ” ve topluluk duygusu” alt boyutlarının “çalışan performansı” ilişkisini açıklayıcıları yeterli olmadığından RED edilerek araştırma modelinin aşağıdaki şekilde tanımlanması uygun görülmektedir.



Şekil 2. Araştırma Sonuç Modeli

KAYNAKÇA

- Akkoç, İ., Çalışkan, A. & Turunç, Ö. (2012). *Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü*, *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.
- Benefiel, M. (2003). *Mapping The Terrain of Spirituality in Organizations Research*. *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4): 367-377.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (14. baskı)*. Ankara: PEGEM Akademi.
- Fleischman, P. R. (1994). *The Healing Spirit: Explorations in Religion and Psychotherapy*. Cleveland, OH: Bonne Chance Press.
- 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.
- Hakanen, J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). *Burnout and Work Engagement Among Teachers*, *Journal of School Psychology*, 43, ss.495-513.
- Karakaş, F. (2010). *Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review*, *Journal of Business Ethics*, 94(1): 89-106.
- Krahnke, K., Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L.. (2003). *Point-Counterpoint: Measuring Workplace Spirituality*. *Journal of Organizational Change Management*. 16 (4): 396-405.
- Kinjerski, V.M. & Skrypnik, B.J. (2004). *Defining spirit at work: finding common ground*. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 26-42
- Kinjerski, Val M. & Skrypnik, B.(2006). *Measuring the Intangible: Development of the Spirit at Work Scale*. *The Sixty-Fifth Annual Meeting of the Academy of Management*, Atlanta: The Academy of Management, s. 1-16.
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). *Testing the Robustness of the Job Demands–Resources Model*, *International Journal of Stress Management*, 13, ss.378-391.
- 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.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). *Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study*, *Journal of Vocational Behavior*, 70, ss. 149-171.
- 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.
- Pfeffer, J. & Salancik, G. R. (2003). *The External Control of organizations: A Resource Dependence Perspective (classic edition)*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), ss.600-619.
- Sheep, M. L. (2006). *Nurturing The Whole Person: The Ethics of Workplace Spirituality in A Society of Organizational*. *Journal of Business Ethics*, 66: 357-375.
- Sigler & Pearson (2000). *Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture And Perceptions Of Empowerment*. *Journal of Quality*, Elsevier.
- Ünal, Z. M. & Turgut, T. (2015). *The Buzzword: Employee Engagement. Does Person-Organization Fit have a Contribution on Employee Engagement?*, *Iranian Journal of Management Studies*, Vol 8(2), pp 157-179.