

MANEVİ DEĞERLERLE İLİŞKİLERİ VE FARKLILIKLARI YÖNETME

Мәнәви Дәyərlәrlә Мүнәсibәtlәр və Fәrqliklәрin İdarә Edilmәsi

Управление Отношениями С Духовными Ценностями И Различиями

Relationship with Spiritual Values and Managing Differences

Dr. ELNUR SARDAROV ZAUR

elnur.sardarov@mail.com <https://atribut.info.az/> <https://siaib.az> +994518666068

ÖZET

Manevi Değerlerle İlişkileri ve Farklılıkları Yönetme olduğu düşüncesiyle yapılan bu çalışmada farklılıklar yönetimi ve manevi değerler arasındaki ilişki anlaşılmaya çalışılmıştır. Globalleşen iş dünyasında farklılıkların bir sorun değil aksine bir zenginlik ve kazanç olduğu düşüncesi yerleşmiştir. Küçük veya büyük ölçekli tüm işletmelerin bu durumdan faydalanma isteği bu konunun araştırılmasını gündeme getirmiştir.

Alan yazında “Manevi Değerlerle İlişkileri ve Farklılıkları Yönetme” konulu çalışmaların birleşik şekilde yapıldığı görülmemiştir. Yapılan çalışmalarda Farklılıklar Yönetimi farklı değişkenlerle ilişkilendirilmiştir. Bu çalışma hizmet sektörü esas alınarak yapılmıştır. Çalışmada manevi değerler yüksekliğinin farklılıklar yönetimi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. “Manevi Değerlerle İlişkileri ve Farklılıkları Yönetme” belirlemek için literatür taraması yapılarak genel sonuçlar çıkarılmıştır.

Bu makale, Azerbaycan Cumhuriyeti Sivil Toplum Kuruluşlarına Devlet Destekleme Ajansı'nın mali desteği ve Sosyo-Ekonomik Araştırmalar Kamu Birliği'nin girişimi ile "Milli ve manevi değerlerin korunması ve muhafazası" projesi kapsamında hazırlanmıştır

Anahtar kavramlar: Farklılıklar Yönetimi, Manevi Değerler, Hizmet Sektörü, Demografik Değişkenler,

XÜLASƏ

Mәnәvi Dәyərlәrlә Mүнәsibәtlәр və Fәrqliklәрin İdarә Edilmәsi düşüncәsi ilə həyata keçirilән bu araşdırmada müxtәlifliyin idarә olunması ilə mәnәvi dәyərlәр arasındakı əlaqә başa düşülmәyə çalışılıb. Qloballaşan iş dünyasında müxtәlifliyin problem deyil, sərvət və qazanc olması fikri yerləşib. Bütün kiçik və ya iri müəssisələrin bu vəziyyətdən faydalanmaq istəyi bu məsələni gündəmə gətirib.

Ədəbiyyatda “Mәnәvi Dәyərlәrlә Mүнәsibәtlәр və Fәrqliklәрin İdarә Edilmәsi” mövzusunda tədqiqatların vahid şəkildə aparıldığı müşahidə edilməmişdir. Müxtәlifliyin idarә edilmәsi tədqiqatlarda müxtәlif dəyişənlәrlә əlaqələndirilmişdir. Bu araşdırma xidmət sektoruna əsaslanır. Tədqiqatda yüksək mәnәvi dәyərlәrin fәrqliliklәрin idarә olunmasına təsiri araşdırılıb. “Mәnәvi dәyərlәrin müxtәlifliyin idarә olunmasına təsiri”ni müəyyən etmək üçün ədəbiyyat skan edilərək ümumi nəticələr çıxarılmışdır.

“Mәnәvi Dәyərlәrlә Mүнәsibәtlәр və Fәrqliklәрin İdarә Edilmәsi” adlı məqalə , Azərbaycan Respublikasının Qeyri-Hökumət Təşkilatlarına Dövlət Dəstəyi Agentliyinin maliyyə dəstəyilə və Sosial-İqtisadi Araşdırmalar İctimai Birliyin təşəbbüsü ilə " Milli- mәnәvi dәyərlәrin qorunması və yaşadılması " adlı layihə çərçivəsində hazırlanmışdır.

Açar Sözlər: Fərqliklərin İdarə Edilməsi, Mənəvi Dəyərlər, Xidmət Sektoru, Demografik Dəyişənlər,

РЕЗЮМЕ

В этом исследовании, которое было проведено с идеей, что это отношения с духовными ценностями и управление различиями, была предпринята попытка понять связь между управлением различиями и духовными ценностями. В глобализирующемся деловом мире утвердилась идея о том, что разнообразие — это не проблема, а скорее богатство и выгода. Желание всех малых или крупных предприятий извлечь выгоду из этой ситуации поставило этот вопрос на повестку дня.

В литературе не замечено, чтобы исследования « Управление отношениями с духовными ценностями и различиями » проводились единым образом. Управление разнообразием было связано с различными переменными в исследованиях. Это исследование основано на сфере услуг. В исследовании изучалось влияние высоких духовных ценностей на управление различиями. Чтобы определить «Управление отношениями с духовными ценностями и различиями», были сделаны общие выводы путем просмотра литературы.

Данная статья «Управление отношениями с духовными ценностями и различиями» подготовлена при финансовой поддержке Агентства государственной поддержки неправительственных организаций Азербайджанской Республики и по инициативе Общественного союза социально-экономических исследований в рамках проекта «Защита и сохранение национальных и нравственных ценностей». "

Ключевые понятия: управление многообразием, духовные ценности, сфера услуг, демографические переменные,

ABSTRACT

In this study, which was carried out with the idea that it is the Relationship with Spiritual Values and Managing Differences, the relationship between differences management and spiritual values was tried to be understood. In the globalizing business world, differences are not a problem but rather a wealth and a gain. The desire of all small or large enterprises to benefit from this situation has raised the investigation of this issue.

In the literature, it was not seen that the studies on Relationship with Spiritual Values and Managing Differences were done in unified manner. Diversity Management has been associated with different variables. This study is based on service industry. In this study, the effect of height of spiritual values on difference management was investigated. In order to determine the " Relationship with Spiritual Values and Managing Differences ", general conclusions were drawn by scanning the literature.

" Relationship with Spiritual Values and Managing Differences " article was prepared with the financial support of the Agency for State Support to Non-Governmental Organizations of the Republic of Azerbaijan and the initiative of the Socio-Economic Research Public Union within the project "Protection and preservation of national and spiritual values".

Key Words: Differences Management, Moral Values, Service Sector, Demographic Variables,

GİRİŞ

“Manevi Değerlerle İlişkileri ve Farklılıkları Yönetme” çalışmasında konu gereği manevi değerlerden, farklılıklar ve farklılıkların yönetiminden bahsetmek gerekir.

Bu çalışma manevi değerlerin farklılıklar yönetimi üzerindeki etkisini araştırmaktadır. İnsan faktörünün bu denli önemli olduğu günümüzde işletmeler uzun soluklu hayatta kalabilmek için yeni yönetim alanlarına ihtiyaç duymaktadırlar. Farklılıkların yönetilebilmesi için örgüt çalışanlarının demografik özelliklerinin yanı sıra manevi olarak da kendilerini tanımladıkları soyut alanları da göz ardı etmemek gerekmektedir. Kişilerin inandıkları ve değer verdikleri şeyler büyük bir önem taşımaktadır. Bu inandıkları ve değer verdikleri tüm unsurlar çalışanların maneviyatını oluşturur. Tüm çalışanlar kendi manevi değerleri ışığında farklılıklara çeşitli yaklaşımlar gösterir. Gösterdikleri yaklaşımlar da farklılıklar yönetimi alanında en önemli zenginliktir.

Araştırmanın amacı “Manevi Değerlerle İlişkileri ve Farklılıkları Yönetme” nin olup olmadığını, etkisi olduğu takdirde derecesinin ne olduğunu belirlemektir. Bu çalışmayla manevi değerler ve farklılıklar yönetimi üzerine yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Alan yazın çalışmalarına bakıldığında, “Manevi Değerlerle İlişkileri ve Farklılıkları Yönetme” başlığı altında hizmet sektöründe hiçbir çalışma yapılmadığı görülmüştür.

Manevi değerlerin farklılıklar yönetimi üzerinde etkisi olduğunun anlaşılması halinde, hizmet sektöründe çalışanlar farklılıklar yönetimini etkin bir şekilde yapabilmek için manevi değerleri de göz ardı etmeyerek dikkate alacaklardır. Böylece basit bir farklılıklar yönetimi anlayışından kurtularak daha derin bir bakış açısı kazandıracaktır.

1. MANEVİ DEĞERLER

İnsan doğası gereği beden ve ruhtan oluşan bir öze sahiptir. Bu özün doğasında da maneviyat yer almaktadır. Hayatı anlamaya, başkalarıyla güven çatısı altında bir ilişki kurmaya ve sorgulayıp düşünmeye iten maneviyat, yukarıda da belirtildiği şekliyle kişinin doğuştan gelen bir parçasıdır. Bu araştırma kapsamında manevi değerlerden bahsedebilmek için maneviyat kavramının ne olduğu sorusuna mantıklı bir cevap bulmak gerekecektir. Maneviyatın incelenebilmesi için kavramsal olarak netleştirilmesi gereken birkaç hususa yer verilecektir. Ayrıca çalışmada yer alan boyutların maneviyatı besleyici yanlarından bahsedilip, yapılan çalışmalar neticesinde de konu netleştirilecektir.

1.1. Manevi Değerlerin Tanımı

Manevi sözcüğü mana kökünden türemiştir. Mana en basit ve anlaşılır haliyle sözle anlatılmak istenen şey şeklinde tanımlanabilir. Maksatları beyan etmek üzere başvurulan sözcükler ve bu sözcüklerin meydana getirdiği cümleler, belirli bir veya birden çok manayı ifade etmek için kullanılabilirler (Kahveci, 2009, s. 186).

Manevi kavramı ise bir kelimenin taşıdığı mana ve mefhumla ilgili şekilde tanımlanabilmektedir (Ayverdi, 2005, s. 1931). Bir başka tanımlamada dilin kendisinde payı olmayıp kalple bilinen manadan ibaret olan şekilde ifade edilmektedir (Cürcani, 1997, ss. 215, 307). Bir başka ve daha kapsamlı bir tanımda ise madde ile alakası olmayıp, ruha, batına, manaya, içe ait olan; cismani ve maddi olmayan şekliyle yer almaktadır (Topsakal ve Çelik, 1996, s. 1898).

Maneviyat için ise çeşitli tanımlamalar mevcuttur. Manevi şeyler, madde ile alakalı olmayan; düşünce ve zihinle ilgili olan şeyler şeklinde tanımlanabileceği (Topsakal ve Çelik, 1996, s. 1898) gibi maddi olmayan, içsel olan, kişinin iç dünyasıyla ilgili olan şeyler şeklinde de tanımlanmaktadır (Püsküllüoğlu, 2004, s. 657). Maneviyat kavramı ile ilgili bir diğer tanım ise şu şekildedir: Madde ve cisimle alakası bulunmayan, ruh ve mana ile ilgili olan hususlar, manevi şeyler-çeşitli güçlükler tehlikeler karşısında inanç ve ahlaki değerlere bağlılıktan doğan dayanma gücü, ruh kuvveti, moral (Ayverdi, 2005, s. 1931).

1.2. Manevi Değerlerin Boyutları

Bu çalışmada manevi değerlerin üç alt boyutu yer almaktadır. Bunlar anlamlılık boyutu, düşüncelilik boyutu ve güvende olma hissi boyutudur.

Anlamlılık boyutu. Anlamlılık bütünlük duygusunun motivasyonel ögesini oluşturmakta ve birinin yaşamındaki olayları ya da ortaya çıkan olumsuzluklara meydan okuma ya da okumamaya ilişkin olarak ne derece anlamlı gördüğüne ilişkin algısını ifade etmektedir (Çeçen, 2008, s. 20). Anlamlılık kişinin yaşamsal doyumunu tamamlamaya katkı sağlayan bir boyuttur. Kişi kendini yükseltmeye ve geliştirmeye çalışır. Bu sırada çevresinde olan gördüğü ya da görmediği şeylere karşı arayış içindedir. En önemli noktası hayatı anlamaya çalışmaktır. Hayatı anlamaya çalışmak zihni açan ve kendisini de anlamasına yardımcı olan bir süreçtir. Kişi bireysel bütünlüğünü ve benlik saygısını oluştururken de henüz çok küçük yaşlardan itibaren kendi için anlamlı olan birçok değer oluşturur. Oluşturulan bu değerler ilerleyen yaşamında hayatı anlama çabası hususunda da kişiye yol gösterir. Bir diğer tanımda ise anlamlılık bireye, kendisini ve çevresini tanıtarak kimlik kazandırmaya yardımcı olan bir kavramdır (Erdem ve Kesgin, 2017, s. 128). Marcia (1994)'a göre ise kimlik; sosyal bağlam içerisinde bireyin kendisindeki ve başkalarındaki anlamlılık duygusudur (Demirkapı, 2013, s. 40).

Düşüncelilik boyutu. Bireyler kendilerini daha iyi hissetmek, yaşadıkları aile ve toplum içinde daha mutlu olmak, sevmek ve saygı görmek ve çalıştıkları kurumlarda örgüt içinde çeşitli çatışmalardan kaçınmak ve sıkıntı yaşamamak için düşünceli olmaları gerekmektedir. Düşüncelilik boyutu empati yapmayı gerektirir. Empati bir bireyin kendisini bir başkasının yerine koyarak onun gibi hissetmeye ve düşünmeye çalışması olarak tanımlanmaktadır (Ersoy ve Köşger, 2016, s. 2). Bireyler arası iletişimde de oldukça önemli olan empati yapmak duygu ve düşüncelerin doğru bir şekilde algılanmasını sağlamaktadır.

Düşüncelilik diğer bireylerle sosyal ilişkilerde anlayışlı olmayı gerektirir. Anlayış diğer bireylere karşı açık ve duyarlı olmayı gerektirir. Sabır, nezaket, hoşgörü ve düşüncelilik gibi faktörler de anlayışlı olmanın temelini oluşturmaktadır (Deniz, Arslan, Özyeşil ve İzmirli, 2012, s. 428).

Biyolojik olarak bozulmuş olan sağlığın yerine getirilmesi için nasıl ki tedavi ve ilaç arayışına giriliyor ise, ruh sağlığın teminatı için de insan güvende olma hissine muhtaçtır. İnsan kendini güvende hissettiği zaman her şeyin yolunda gittiğini düşünür (Tarhan, 2012).

1.3. Manevi Değerler Konusunda Yapılan Çalışmalar

Manevi değerler alanında yapılan ve literatürde yer alan bazı çalışmalar bu bölüm altında toplanmıştır. Yapılan araştırma ve incelemeler sonucunda manevi değerlerin bugüne kadar incelendiği çalışmalarda daha çok din ile ilişkilendirilip bu açıdan değerlendirildiği göze çarpmaktadır.

Horozcu (2010) dindarlık ve maneviyatı birlikte kabul görüp ve hatta maneviyatın dindarlığında ötesine geçen, manevi olduğu halde dini olmayan duyguların var olduğu görüşündedir. Buradan hareketle dindarlık ve maneviyat ruh ve beden sağlığını da olumlu yönde etkilediği yaptığı araştırma sonucunda tespit edilmiştir. Ruh sağlığının beden sağlığı ile ilgili olduğu, dindarlık ve maneviyatın da beden sağlığını ruh sağlığı aracılığıyla etkilediği görülmüştür. Sübjektif olarak nitelendirdiği çalışmasında dindarlık ve maneviyatın sağlık üzerindeki etkisinden söz etmektedir. Çalışmasının sonuç bölümünde yapılan araştırmalar ve önemli psikologların görüşleri incelenmiş, maneviyatın ve dindar yaşantının kişiler üzerinde ruhsal ve fiziksel sağlıklarında önemli etkilerinin olduğu ve bireyleri olumlu etkilediği tespitinde bulunmaktadır. Buradan hareketle hayatın bir anlam ve gayesi olduğundan yola çıkarak ölümden sonraki hayatında kişiye ruhsal bir doyum sağladığı ve bedensel problemlere bu şekilde karşı koyduğu tespitine de varılmıştır (Horozcu, 2010, s. 236).

Din ve maneviyat karşılaştırmasının birleşme ve ayrılma noktaları üzerine kaleme alınan makalede, din ve maneviyat kavramlarının temel seviyede incelendiği ve bu iki kavramın ayrılıp farklılaştığı noktaların tespit edildiği çalışma olmuştur. Genel görünüme ve analizlere ışık tutan çalışma maneviyatın ya da dindarlığın birbirlerine örülü olduğunu ve diğer araştırmacıların da bunu göz ardı etmemeleri gerektiği üzerinde durmuşlardır. Diğer yandan da bu terimlerin bireysel, kurumsal, iyi ya da kötü olarak ayrıştırmanın basite kaçmak olarak değil aksine karmaşıklığı azaltmak adına kabul görmesini öne sürmüşlerdir (Kimter, 2013, s. 110).

Literatürde yer alan farklı bir çalışma olarak göze çarpan araştırmasında Robert A. Emmons'un (2000) maneviyatı bir zeka biçimi olarak incelediği ve maneviyatın insanlara sorunları çözme konusunda bazı yetenekler sunduğu yönündeki görüşleri dikkat çekmektedir. Aynı çalışmada maneviyatın insanın entelektüel gelişiminin bir parçası olup olmadığı, manevi zekanın bir bilgi işlem sistemi olup olmayacağı gibi konular üzerinde de durulmaktadır. Manevi zekayı tanımlamak için ise beş temel yetenek olduğu yine bu çalışmada yer almaktadır (Emmons, 2000, ss. 3-26).

Rio ve White'ın (2012) hilomorfik bir bakış açısıyla yazdıkları maneviyatı ve dindarlığı ayırmak adlı çalışmasında maneviyat ve dindarlığın ayrı düşünülmesi gerektiği düşüncesini savunmuşlardır. Maneviyatın türlerine göre sınıflandırılmasının ve farklı manevi kimliklerin kabul edilmesi görüşündelerdir. Maneviyatı her bireye özgü olduğunu ve bir varoluş ilkesi olarak kişinin hayata karşı tutumunu sergilendiğini çalışma boyunca değinmişlerdir. Bütün bunlar ışığında kurumsal ve ampirik yayınların, çalışmada savunulan bireylerin insan olmalarının gerektirdiği manevi olma durumu desteklenmiştir. Kişilerin inanç toplulukları oluşturmalarının ve dini sistemler içerisinde olmaları maneviyatın bünyesinden aldıklarını yinelemişlerdir. Son olarak da hilomorfik maneviyat tutumunu geliştirmek için ve literatüre katkı sağlayacak bazı stratejiler önermişlerdir (Rio, White ve Baş, 2016, ss. 104-107).

Boztilki ve Ardıç (2017) yaptıkları yayımladıkları bir makalede maneviyat ile sağlık konusunu işlemişlerdir. Bu makalede hasta bakımının manevi açıdan değerlendirildiği dikkat çekmektedir. Bu konunun sağlık çalışanları kadar hasta ve hasta yakınlarını da yakından ilgilendirdiğine değinilmiştir. Hastalık, ölüm, acı çekmek gibi

zorlayıcı olaylar karşısında sağlık görevlilerine düşen görevlerden bahsedilen çalışmada sağlık çalıştırıcılarının yetiştirildiği eğitim kurumları müfredatı içerisinde bu konuya manevi yaklaşım içeren derslerin de olması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca bu çalışmanın literatüre bir katkı sağlayacağı ve bu konuda yapılacak başka çalışmalarla birlikte sağlık çalışanlarının bu konuyla ilgili hassasiyetlerinin ve duyarlılıklarının geliştirilebileceği önerisi sunulmaktadır (Boztilki ve Ardıç, 2017, s. 44).

Düzgüner (2013) hazırladığı doktora tezinde maneviyat ve diğerkamlik ilişkisine yer vermektedir. Maneviyat algısının yaşanılan ve içinde yer alınan kültüre göre şekil alan bir yapı olarak görülmüştür. Batı'nın aksine Türkiye'de maneviyatın dinden farklı ancak din ile sıkı bir ilişki içerisinde olduğu ve insanlar tarafından da böyle algılandığına çalışmada ulaşılmıştır. Türkiye'de ki maneviyatın inancı büyük ölçüde karşıladığı görülmüştür. Türkiye'de maneviyatın inancın gerektirdiği şekilde yansıdığı kabul görmüştür. Çoğunlukla Türkiye'nin maneviyat algısı Batı ile karşılaştırılmış, Türkiye'de maneviyatın dindarlıkla sıkı bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma, yapılacak diğer çalışmalar adına birçok da öneri sunmaktadır. En dikkat çeken öneri ise maneviyat konusunun başka kavramlarla ve başka alanlarda yapılacak çalışmalara ihtiyaç duyulduğudur (Düzgüner, 2013, ss. 242-244).

Erdem ve Kesgin (2017) yaptıkları çalışmada manevi destek hizmeti sağlayan çalışanların bu hizmetlere ilişkin görüşlerine yer vermektedirler. Manevi destek hizmetlerinin ruh sağlığını korumada etkili olduğuna değinilmektedir. Yapılan bu çalışmada manevi destek hizmetleri ile bireyin iyi oluşu arasında pozitif bir ilişki olduğu, kurumlarda manevi destek hizmetlerinin gerekli olduğu, manevi destek hizmetlerinin müracaatçılar üzerinde etkisinin belirgin olduğu, manevi destek uygulamaları yapan uygulayıcıların bireylerin dini veya dini olmayan sorunlarla ilgilendiği sonuçlarına varıldığı belirtilmektedir. Aynı çalışmada bazı diğer araştırmalarda yer alan din ve maneviyat kavramlarının ilişkisine de değinilmektedir. Erdem ve Kesgin (2017) din ve maneviyat kavramlarının aynı şeyi ifade etmediğini öne sürmektedir (Erdem ve Kesgin, 2017, s. 137).

Savaşkan ve Arslan (2015) yaptıkları bir çalışmada kimlik gelişimi dönemi olan ergenlik çağında liselerde eğitim gören öğrencilerin milli ve manevi değerlerinin korunması açısından Türk Edebiyatı ders kitabını incelemişlerdir. Bu değerlerin korunmasında Türk Edebiyatı ders programlarına ve kitaplarına önemli görevler düştüğü belirtilmektedir. Çalışma sonuçlarına yer verilen bölümde ise 9. sınıf, 10. sınıf, 11. sınıf ve 12. sınıf ders kitaplarında tüm metinlerin incelenmesi neticesinde 401 metin içerisinde milli ve manevi değerler kavramına ilişkin 63 metin olduğu yer almaktadır. Bu çalışma neticesinde eğitim öğretim programları içinde bu konunun yeniden gözden geçirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Türk Edebiyatı ders kitabının kimlik oluşumuna ve manevi değerlerin korunmasına yardımcı olacak şekilde hazırlanması ve değerlerle ilgili daha çok kavrama yer verilmesi gerektiği önerisi sunulmaktadır (Savaşkan ve Arslan, 2015, s. 373).

Güven (2013) yapmış olduğu çalışmada ilköğretim okullarında müfredatta yer alan derslerin öğrencilere kazandırması hedeflenen değerler açısından incelemiştir. Bu çalışmanın sonucunda ilköğretim dersi öğretim programları içinde genel olarak öğrencilere kazandırılmak istenen değerlerin mevcut olduğu ancak belli bir standardın olmadığı tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak ilköğretim dersi öğretim programlarının öğrencilere kazandırılmak istenen manevi değerlerin programların gözden geçirilerek yeniden düzenlenmesini önermektedir (Güven, 2013, s. 367).

Keskin ve Öğretici (2013) yaptıkları bir araştırmada küreselleşen dünyada yaşam şekli değişen insanların ahlaki ve manevi değerlerinde de değişimler gözlemlendiğini belirtmektedirler. Bu değişimler sonucu ortaya çıkabilecek problemlerin çözülebilmesi için ise değerler eğitimi kavramının son yıllarda sık karşılaşılan bir kavram olduğu bu araştırma kapsamında yer almaktadır. Yaptıkları araştırma sonucunda elde ettikleri bulgular ışığında değerler eğitime yönelik yaklaşımların öğrencilerin farkındalık düzeylerini arttırdığını tespit etmişlerdir. Değerler eğitiminin daha başarılı bir şekilde sürdürülmesi için ders kitaplarında bu konuya daha çok yer verilmesi ve uygulama/etkinlik temelli çalışmalara ağırlık verilmesi yönünde öneriler sunulmaktadır (Keskin ve Öğretici, 2013, ss. 167-168).

Dilmaç ve Topuz (2017) yayımladıkları makalede değerlerin bireylere kazandırılmasında sanat eğitiminin rolü üzerinde durduklarını belirtmektedirler. Sanat eğitiminin değerlerin kazandırılması yönünde önemli bir yeri olduğu öne sürülmektedir. Bireyin duygusal ve ruhsal ihtiyaçlarını karşılayabilen sanatın değerleri ve ahlakı da beslediği ve bu konuda büyük bir öneme sahip olduğu belirtilmektedir. Sanatın bireyi iyiye ve güzele yönlendirdiği kötü ve çirkinden uzaklaştırdığı belirtilerek iyi insan oluşumuna ve iyi insan olmanın gerekliliği olarak değerler ve iyi bir ahlak sahibi bireylerin yetişmesine katkısı olduğu bildirilmektedir (Dilmaç ve Topuz, 2017, s. 47).

Manevi değerler kavramsal yapısı üzerine araştırma yapan ve yayımlanan bazı çalışmalara bu bölümde yer vermeye çalışılmıştır. Literatürde bu konuyla alakalı bir çok çalışma olsa da günümüzde giderek önemi artan bir alan olduğu için yeni çalışma ve araştırmalara da ihtiyaç duyulmaktadır.

2. FARKLILIKLAR YÖNETİMİ

Dünya üzerinde hemen her örgütün temel bileşeni insan değişkeni olduğundan örgütsel araştırmalar yapılırken insan unsurunu göz ardı etmek mümkün değildir. Ancak insan her anlamda değişken bir varlıktır. Bu değişkenlik durumu ise karşımıza farklılık kavramını çıkarmaktadır (Özan ve Polat, 2013, ss. 55-56). İnsan farklılıkları, yaşamın tüm alanlarında yönetilmesi gereken bir olgu olarak değerlendirilmekte ve örgütsel yaşam içinde daha da önem kazanmaktadır. Bu doğrultuda karşımıza, işletmecilik ve yönetim alanında “farklılıkların yönetimi” adıyla anılan bir yönetim paradigması çıkmaktadır (Sürgevil ve Budak, 2008, s. 66).

2.1. Farklılıklar Yönetimi Tanımı

Farklılık birçok kişi tarafından farklı bakış açılarıyla değerlendirilip tanımlanan ve farklı tanımlamalara sahip bir kavramdır. Bu nedenle literatürde yer alan bazı farklılık tanımlarına yer vermek gerekmektedir. Farklılık kavramı, farklı kimliklerden oluşan çeşitli insanların aynı sosyal sistemde yer alması şeklinde tanımlanabilir (Seymen, 2006, s. 297) Cross vd. (1994) farklılığı; ırkçılık, cinsiyet ayrımcılığı, heteroseksizm, sınıfçılık, engellilere yönelik ayrımcılık konuları ve birey, kimlik grubu ve sistem düzeyindeki diğer ayrımcılık türleri ile ilgili bir kavram olarak tanımlamaktadır (Okat, 2010, s. 9). Roberson makalesinde farklılık tanımına üç değişik şekilde yer vermektedir (Roberson, 2004, s. 12): “Çalışanlarımızın, müşterilerimizin, tedarikçilerimizin küresel iş çevremize kazandırdıkları eşsiz benzerlikler ve farklılıklardır”.

2.2. Farklılıklar Yönetiminin Boyutları

Farklılıklar yönetimi boyutlarından bahsetmeden önce farklılık boyutlarından bahsetmek gerekmektedir. Farklılık boyutunu kategorileştirmek, konunun anlaşılabilirliğini arttırmak için katkı sağlamaktadır. Farklılıkları gruplandırma konusunda esas olarak faktör yaklaşımı gruplandırma türü ön plana çıkmıştır (Gümüş, 2009, s. 42).

Cinsiyet. Farklılıkların yönetiminde “cinsiyet” farklılıkları önemli konulardan biridir. İş hayatında kadınlarında yer almaya başlamasından itibaren farklılıkların yönetimi için olmazsa olmaz bir değişken haline gelmiştir. Günümüz öncesi çalışma hayatında erkek egemen bir çalışan kitlesi mevcut olduğundan çalışma kademelerinin çoğunluğunu erkek çalışanlar oluşturmaktaydı. Kadınların iş hayatına girmesiyle çalışma kademelerinde kendilerine yer edinme istekleri en doğal hakları olduğu için hak ettikleri veya arzu ettikleri kademelere yerleşebilmeleri açısından da farklılıkların yönetiminin doğru bir şekilde yapılması son derece önemlidir.

Yaş. Çalışma hayatında ilerlemiş yaşın en önemli getirisi deneyimdir. Yaş ilerledikçe kişilerin kıdemlerinin artabileceğinden iş tatminleri çoğalacaktır. Hem manevi olarak hem de maddi anlamda örneğin maaşlarının yükselmesi gibi, iş doyumu gösterecektir. Farklılıkların yönetimi açısından bakıldığında ise farklı yaşlara sahip olan çalışanlardan daha yüksek verim elde etmek asıl amaçtır.

Eğitim. Farklılıkların yönetiminde bir diğer önemli unsur eğitimidir. Kişilere her alanda katkı sağlayan eğitimin işletme içerisinde de yararları kaçınılmazdır. Sosyal ilişkilerde, hitabette, çoğu kişilik özelliklerinin oturmasında eğitimin katkıları oldukça büyüktür.

Statü. İşletmelerdeki statüler, yani yönetici olanlar ve olmayanlar farklılıkların yönetimi açısından önem arz eden konulardandır. Sorumluluk daha çok yöneticiler üzerindedir. Ancak yöneticiler arasında da alt üst ilişkisi söz konusudur. Farklılıkların yönetimi konusunda yöneticilerin davranış ve yaklaşımları statüleri gereği daha önemlidir.

Kidem. Çalışanların kurumdaki çalışma süreleri olarak tanımlanabilir. Zaman içerisinde artış gösteren bir kavramdır. Örneğin bir çalışan kurumda beş yıldır çalışırken bir diğeri henüz yeni başlamış ve oryantasyon sürecinde olabilir. Doğal olarak belirli bir kıdeme sahip çalışanlar kurumu daha iyi tanıyanlardır.

Bireysel tutum ve davranışlar boyutu. Araştırma kapsamı içerisinde farklılıkların yönetimi boyutlarından bireysel tutum ve davranışlar boyutunun temelinde sosyal ve kültürel farklılıklar yer almaktadır. Kişinin inançları, değerleri, tutumları, algısı, örf ve adetleri, bireysel tutum ve davranışlar boyutunun alt yapısını oluşturmaktadır. Bu alt yapının oluşmasında inanç sistemleri, etnik kökenler, yöresel etkenler ve başka toplumlarla etkileşimler rol oynar ve kültürün paylaşıldığı fiziki çevre o kültürün izlerini taşır (Direk, 2006, s. 106). Davranış bilimciler ve sosyal psikologlar değerlerin bir yandan bireysel tutum ve davranışları ve bilişsel süreçleri etkilediğini; diğer yandan toplumun kültürel kalıplarıyla etkileşimde bulunduğunu ve onları yansıttığını kabul etmektedirler (Dilmaç, Bozgeyikli ve Çıkılı, 2008, s. 70).

Örgütsel değerler ve normlar boyutu. Norm; sosyoloji, matematik, hukuk, felsefe disiplinleri ile bu disiplinlerin türevi olan alt disiplinlerde kullanım ve anlam alanı olan bir kavramdır. Fransızca kökenli olan ve Türk Dil Kurumu Sözlüğünde “Kural olarak benimsenmiş, yerleşmiş ilke veya kanuna uygun durum, düzgü” olarak ifade edilen kavram, sosyoloji sözlüğünde “kural, kanun, kaide” olarak aktarılmaktadır. Kavramın hukuk sözlüğünde

“kural, ölçü, kaide; bir hususta geliştirilen standartlar, kurallar”, felsefe ansiklopedisinde ise kavramın “belli bir kurala uygun olan” anlamına geldiği söylenmektedir (Dağdelen, 2005).

Yönetimsel uygulamalar ve politikalar boyutu. Bu boyutta kurumdaki yöneticilerin çalışanlar tarafından değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışmada yer alan boyutlar içerisinde en fazla madde yönetimsel uygulamalar ve politikalar boyutunda yer verildi. Çünkü farklılıkları yönetmedeki en büyük payın yöneticilere aittir. Yöneticilerin farklılıkları yönetebilip yönetemedikleri konusunda değerlendirme ise çalışanlara bırakılmıştır.

Kurumlardaki mevcut örgütsel kültürün şekillenmesinde yönetimsel uygulamaların etkisi önemlidir. Yönetimsel uygulamalar aynı zamanda çalışanların verimliliğini artırır. Çalışanlardan elde edilen faydanın artması neticesinde kurumların elde ettiği bu avantaj yönetimsel uygulamalar ve politikaların bir getirisi. Bu nedenle kurumlarda görev alan yöneticilerden beklenen çalışma alanına ve çalışanlara uygun olan yönetimsel uygulamalar ve politikalar oluşturmalarıdır.

2.3. Farklılıklar Yönetimi Konusunda Yapılan Araştırmalar

Farklılıkların yönetimi alanında literatürde yer alan bazı araştırmalara ve sonuçlarına bu bölümde yer verilmektedir. Farklılıkların yönetimi birçok kavramla bir araya getirilerek incelenmiş bir konudur.

Tozkoparan ve Vatansever'in (2011) “Farklılıkların Yönetimi: İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Farklılık Algısı Üzerine Bir Odak Grup Çalışması” adlı araştırmasında insan kaynakları yöneticilerinin farklılık algılarının çalıştıkları işletmenin faaliyette bulunduğu sektöre, örgüt yapısına ve kültürüne, işletmenin faaliyet alanına, örgütün ihtiyaçlarına ve çalışan yapısı ile çeşitliliğine bağlı olarak farklılık gösterdiği söylenmektedir. Ayrıca Türkiye’de kendinden farklı olana tahammül sınırlı düzeyde olup engelli olan ve cinsel yönelimi farklı olan çalışanlara tahammül düzeyi çok zayıf bulunmuştur (Tozkoparan ve Vatansever, 2011, s. 106).

Sezerel ve Tonus'un (2016) “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Farklılıkların Yönetimi: Türkiye Yazını” konulu araştırmasında farklılıkların yönetimi konusunun içerik olarak yeni olmasına karşın tüketilmeye aday bir konu olduğu görülmüştür. Bunun nedeninin içerik ve yöntem açısından hali hazırdaki yönetim araştırmalarından farklılaşan herhangi bir yönünün ortaya çıkmaması olarak görülmüştür. Ayrıca farklılıkların yönetimi yazınının Türkiye insan kaynakları yönetimi ve yönetim organizasyon yazınının belirli karakteristik özelliklerini takip ettiği sonucuna varılmıştır. (Sezerler ve Tonus, 2016, ss. 9, 10).

Sürgevil ve Budak (2008) “İşletmelerin Farklılıkların Yönetimi Anlayışına Yaklaşım Tarzlarının Saptanmasına Yönelik Bir Araştırma” isimli çalışmada farklılıkların yönetimi ile ilgili işletmelerin ancak belirli bir düzeyde sınırlı kalacak şekilde uygulamalar gerçekleştirdiğini, bunların yeterli sayılamayacağını ve uygulamada gelişmeye muhtaç alanların olduğunu söylemektedirler (Sürgevil ve Budak, 2008, s. 89).

Özkaya, Özbilgin ve Şengül (2008) “ Türkiye’de Farklılıkların Yönetimi: Türk ve Yabancı Ortaklı Şirket Örnekleri” isimli çalışmada her ülkenin farklılık araçları ve konuları ülkeye özeldir. Dolayısı ile farklılıkların yönetiminde tek doğru olacağı düşünülen yaklaşımlar, özellikle uluslararası ve çok uluslu şirketler için olumlu neticeler vermeyebileceği sonucuna varmışlardır (Özkaya, Özbilgin ve Şengül, 2008, s. 370).

Yeşiltaş, Arslan ve Temizkan'ın (2012) “İş gören Seçiminde ve Örgüt İçi İş Yaşamında Siyasi Ayrımcılık: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” isimli çalışmada turizm endüstrisi içerisinde yer alan otel işletmelerinde genelde ayrımcılık ve özelden de siyasi düşünceye dayalı ayrımcılık yapılabilme olasılığı bulunduğu sonucuna ulaşmıştır (Yeşiltaş, Arslan ve Temizkan, 2012, s. 99).

Yeşil'e (2009) göre “Kültürel Farklılıkların Yönetimi ve Alternatif Bir Strateji: Kültürel Zeka” çalışmasında kültürel zekaya sahip yönetici ve çalışanların kültürel farklılıklar sonucunda oluşabilecek sonuçların üstesinden daha kolay gelebilecekleri ve aynı zamanda kültürel farklılıklardan daha iyi şekilde yararlanacakları sonucuna varmıştır (Yeşil, 2009, s. 129).

Memduhoğlu (2011) “Liselerde Farklılıkların Yönetimi: Bireysel Tutumlar, Örgütsel Değerler ve Yönetimsel Politikalar” isimli araştırmasında yönetici ve öğretmenlerin farklılıklar konusunda genelde olumlu görüşlere sahip oldukları, farklılıkları bir zenginlik olarak gördükleri sonucuna vardığını belirtmektedir (Memduhoğlu, 2011, s. 49).

Akan ve Kanık (2018) “Farklılıkların Yönetiminin Örgüt Kültürüne Olan Etkisi: İstanbul’da Faaliyet Gösteren Hizmet Sektöründeki Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma” isimli çalışmada farklılıkların yönetiminin yaratıcılık ve yenilikçilik gibi özelliklerin gelişmesine katkı sağladığı ve çalışma hayatının kalitesinin artmasını sağladığı sonuçlarına ulaşmıştır (Akan ve Kanık, 2018, s. 669).

Usta ve Bayraktar (2017) “İşletmelerde Farklılıkların Yönetimi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” çalışmalarında farklılıkların yönetiminin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüş ve farklılıkların kesinlikle kabul edilmesi gerektiği savunulmuştur. Bunun ise saygı çerçevesinde gerçekleşmesinin işletme ile personel arasında özel bir bağ kurulacağı ve bu bağ sayesinde personelin işletmesine daha çok sahip çıkacağı sonucuna varılmıştır (Usta ve Bayraktar, 2017, s. 78).

Demirel ve Özbezek (2016) “Örgütlerde Zenginliğin Kaynağı Olarak Farklılıkların Yönetimi: Kavramsal Bir İnceleme” çalışmasında insan kaynakları yönetimi çerçevesinde etkili bir farklılık yönetimi, örgütlere sadece maddi kazançlar sağlamadığını, çalışan ve yöneticilerin birbirlerine olan inancı, saygısı ve hoşgörüsü gibi manevi değerlerinde oluşmasını ve artmasını sağladığını belirtmektedirler (Demirel ve Özbezek, 2016, s. 20).

Farklılıkların yönetimi alanında yapılan birçok çalışma literatürde mevcuttur. Elde edilen sonuçlar ve literatürde yer alan konuyla ilgili çalışmalar değerlendirildiğinde farklılıkların yönetimi konusunun öneminin giderek artan bir konu olduğu tespit edilmiştir. Bu yüzden yapılmış olan çalışmaların sonuçlarını da incelemek konuyla alakalı çalışma yapmak isteyen araştırmacılar için önem arz etmektedir. Bu çalışmanın da kapsamlı olabilmesi için birçok makale, dergi, kitap vb. kaynaklar incelenmiştir. İnceleme sonucunda bazı kaynaklardan elde edilen çıkarımlara yukarıda yer verilmiştir.

3. MANEVİ DEĞERLER-FARKLILIKLAR YÖNETİMİ İLİŞKİLERİ

Küreselleşmeyle beraber hem manevi değerler hem de farklılıklar yönetimi konusunda birçok değişimin yaşandığı ve insan ilişkilerinin derinden etkilendiği görülmektedir. Kişisel değerlerin toplumsal değerlerle iç içe geçtiği bütün noktalarda manevi değerler ve farklılıklar yönetimi kavramsal yapılarıyla karşılaşılmaktadır. Küreselleşme günümüz dünyasında toplumsal değerleri de hızla değiştirmekte ve bu nedenle

bireysel olarak da çatışmalara sürükleyebilmektedir. Zira bireylerin ve toplumların hayatlarında meydana gelen değişimler manevi değerler ya da sadece değerler üzerine bir eğilim yaşanması gerektiği günümüzde geçmişe kıyasla daha önemlidir.

İnsanların yaşamlarına yön verebilen ve davranışlarına da büyük ölçüde yansıyan manevi değerler misafirperverlik, aile birliğine önem verme, yardımseverlik, vatanseverlik gibi kavramlarla kapsayıcı özelliği sahip olabildiği gibi saygı, sevgi, hoşgörü, duyarlılık, dürüstlük gibi kavramlarla da bir araya gelebilmektedir. Değerlerin subjektif olması insani ve manevi boyutların bir arada değerlendirilebilmesine zemin hazırlamaktadır. Her insanın manevi değerlerinin maneviyatından geldiği düşüncesinden yola çıkıldığında da insan özünün getirisi olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle hayatı anlamlandırmaya çalışılan ve bilimsellik içeren bir maneviyat yaklaşımı insanidir. Manevi değerler de insani süreçlerde şekillenen ve kişisel olarak değişiklik gösteren kavramlardır. Bir örnek vermek gerekirse, yaşlılara hürmet etmek ya da saygı göstermek gibi toplumsal bir değer vardır. Bu değeri herkesin göstermesini beklemek yanlış olacaktır. Çünkü bir insan bu değere sahip değilse karşısındaki yaşlı ya da genç olsun beklenen davranışı göstermeyebilir.

Bireyler kişisel olarak bir bütünlük ve tutarlılık içerisinde manevi değerlere sahip olabilmektedir. Yaşamları boyunca devam eden bu süreçte değerler insanların manevi yol göstericileri olarak karşısına çıkmaktadır. Hayatın zor dönemlerinde, endişeye kapıldıkları ve sıkıntıya düştükleri anlarda hazır bulunup yol gösterirler. Kişinin varlık sebebinin farkına varmasına ve bu bilince ulaşmasında rol oynarlar. Değerlerin göz ardı edildiği bir yaşamda olumsuzlukların yaşanması ve çıkmazlara düşünülmesi kaçınılmaz olabilmektedir (Güneş, 2018, s. 1354).

Bireylerin sahip olduğu manevi değerlerden ve bunların öneminden bahsedildiği bu bölümde farklı bir noktaya da dikkat etmek gerekmektedir. Bu nokta bireylerin sahip olduğu manevi değerlerin de farklılıklar göstereceğidir. Kurumlarda çalışan bireylerin her biri farklı değerlere sahip olabilirler. Bu da kurum içinde bazı konularda anlaşmazlık, uyumsuzluk ve çatışmalara neden olabilmektedir. İşte bu yüzden klasik yönetim anlayışından uzaklaşarak aynı toplumda yaşayan bireylerin dahi manevi değerlerinde ki görülebilen farklılıklar göz önünde bulundurularak yeni yönetim şekillerine ihtiyaç duyulmaktadır. Buradan hareketle kurumlar içerisinde farklılıkların etkin bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Bunu başarabilen kurumlarda çalışanlar arasında yaşanması beklenen anlaşmazlık, uyuşmazlık ve çatışmalar minimuma indirilebilir. Bu sayede kurum içi daha verimli bir çalışma ortamı oluşturularak hedeflenen pozitif ortam sağlanabilir.

Farklılıkları etkin kullanabilmek ve çatışmaları en aza indirebilmek için yönetim anlayışlarında manevi değerler kavramı insan faktörünün önem kazanmasıyla ortaya çıkmıştır. Farklılıkları avantaja çevirebilmek için kişilerin önemsedikleri manevi değerlerin kurum içinde saygıyla karşılanıp onlarla ters düşmeyecek yönetim uygulamaları ve politikalar oluşturulmalıdır. Farklılıkların yönetimi, örgütün stratejik amaç ve hedeflerine katkı sağlayacak iş gören ile gerçekleştirilebilir. Bu nedenle farklılıkları kontrol etmek yerine değer vererek sürdürülebilirlik sağlanabilir.

Bireysel tutum ve davranışların manevi değerlerden beslendiği gerçeği unutulmamalıdır. Kurum içinde çalışanlardan beklenen davranışların da sahip oldukları manevi değerlerle şekilleneceği aşikârdır. Farklılıklar yönetimi konusu incelendiğinde bireylerin kıymet verdikleri, saygı duydukları ve inandıkları değerler çok

önemlidir. Kendi tutum ve inanışlarına duyulan saygı karşısında kişi çalıştığı kurum içinde daha iyi motive olacaktır. Bu durumda da performansında bir artış gözlenecektir (Yetgin, 2016, s. 3).

Farklılıkların yönetimi için bireylerin manevi değerlerinde gözlenen farklılıkların öneminden bahsedilirken farklılıkları yönetecek kişilerinde yani yönetici sınıfının da sahip olduğu manevi değerler göz ardı edilmemelidir. Her şeyden önce farklılıklar yönetimi bir yönetim şeklidir. Doğal olarak yöneticilerin üzerine düşen bu görevi layıkıyla yerine getirebilmeleri için öncelikli olarak kendi manevi değerlerinden farklı manevi değerlere sahip çalışanlara karşı tutum ve davranışları önemlidir. Farklılıkların yönetimini gerçekleştirecek yöneticiler arasında yaş, kıdem, statü, cinsiyet ve eğitim gibi demografik farklılıklarda olabilmektedir. Bu farklılıkların, farklılıklar yönetimini de şekillendireceği gerçeği unutulmamalıdır.

Farklılıklardan kaçınmak veya farklı olan baskılamak yerine örgütte uyumlu çalışılabilecek ve iyi ilişkiler kurulacak bir ortam oluşturulması da son derece önemlidir. Sorunları savaşıarak ya da çatışmalar içerisinde çıkmaza sokmaktansa anlaşmanın sağlanamadığı konularda taraflar açısından nelerin farklı olarak algılandığı ve ortak bir karar neden varılamadığı tespit edilmelidir. Tarafların biri veya her ikisi tarafından kabul edilmeyen ancak kurum için değiştirilmesi mümkün olmayan konularda ise tarafların her ikisinin de düşüncelerine, istek ve arzularına ve de inandıkları değerlere saygısızlık etmeden bu süreci yönetmek son derece önemlidir. Farklılıklara değer veren ve farklılıkların olumsuzluk olarak görülmediği yaklaşımlar örgüt içinde hem yöneticileri hem de işgörenleri mutlu edebilmektedir.

Küreselleşen dünya ile manevi değerlerin de değişime uğradığına yukarıda yer verilmişti. Aynı husus farklılıkların yönetiminde de geçerlidir. Küreselleşen bir dünyada artık kurumlar uluslararası çalışma ortamında daha fazla yer alabilmektedir. Bunun neticesinde eskiden sadece kendi toplumu içerisinde ufak sayılabilecek manevi değer farklılıklarının yönetilmesi yeterli olabilirken yeni dönemde bambaşka toplumların çok daha fazla farklılık gösteren manevi değerlere sahip çalışanları arasındaki farklılıkların da yönetilmesi gerekmektedir. Bu da yöneticilerin bu konulara olan bakış açısını ve yaklaşımını değiştirmesi gerektiğini ortaya çıkarmaktadır. Yöneticilerin aklında ‘Benden olmayan, benim gibi düşünmeyen, benim gibi çalışmayan, benim inandığım değerlere inanmayan çalışanlar’ şeklinde bir düşüncenin oluşması kurum içinde bir yıkıma dahi sebep olabilir. Dışlandığını, önemsenmediğini, kendisine değer verilmediğini hisseden iş görenler kuruma olan bağlılıklarını, sadakatlerini ve sevgilerini yitirebilirler. Bunun neticesinde hedeflenen pozitif ortamın aksine tam tersi negatif bir ortam oluşabilir. Bunlardan kaçınabilmek ve kurum içinde bir düzen sağlanabilmesi adına da değerleri, düşünceleri, duyguları, inançları, yetenekleri, dünya görüşleri, dili, dini, ırkı, yaşadığı toplumsal çevresi vb. tüm farklılıkları saygıyla karşılayıp bunların oluşturduğu zenginliklerden kurum için pozitif sonuçlar elde edilmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilmelidir.

Yöneticilerin oluşturması gereken farklılıkların yönetimi uygulamaları ve politikalarına işgörenlerin de bağlı kalıp bu uygulama ve politikaları benimsemeleri de son derece önemlidir. Yukarıda yöneticiler için belirtilmiş olan ‘Benden olmayan, benim gibi düşünmeyen, benim gibi çalışmayan, benim inandığım değerlere inanmayan çalışanlar’ şeklinde bir düşüncenin işgörenlerin aklında oluşması da aynı şekilde kurum için bir yıkım oluşturabilir. Ve işgörenlerin bu tarz bir tutum ve yaklaşımı yöneticilerin oluşturacağı tüm farklılıkların yönetimi uygulama ve politikalarının başarısızlıkla sonuçlanmasına neden olabilmektedir. Çünkü oluşturulan uygulama ve politikalar işgörenlerin göstereceği uyum sayesinde kurum içinde anlamlı bir hale gelecektir. Bunları

benimsemeyen çalışanların iş arkadaşları ve yöneticileriyle arasındaki farklılıkları kabul etmeyerek onlara saygı göstermemesi kurum içinde olması istenen huzur ve güven ortamını da sarsacaktır.

Tüm bunlardan hareketle kurum ve örgüt içinde bireylerin her birinin sahip olduğu manevi değerler ister işgören ile yönetici arasında olsun ister işgören ile bir diğer işgören arasında olsun farklılıklar gösterecektir. Tüm bu farklılıkların bir zenginlik olarak görülmesi gerektiğine yukarıda yer verilmiştir. Bunun bilincinde olan bir işgören veya bir yönetici çalıştığı kurum için her zaman pozitif, olumlu, değerli bir çalışan olarak görülecektir. Ve bu bilince sahip olanların çoğunlukta olduğu kurumlar kazanımlarını arttırabileceklerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsanlar doğası gereği farklılıklara sahiptir. Bu farklılıklar sahip oldukları manevi değerlerde de görülmektedir. Farklı manevi değerlere sahip olan insanların farklılıkları yönetme konusundaki yaklaşımları yapılmış olan bu çalışmada detaylı bir şekilde incelenmiştir. Çalışma hayatında örgüt içerisindeki farklı çalışanların birlikte çalışma zorunlulukları göz önüne alındığında çatışmaları ve gerginlikleri dengede tutmak için manevi değerlerin etkileri bu çalışmada incelenmiştir. Manevi değerlerin farklılıkların yönetimi üzerindeki etkisinin temel alındığı bu çalışmada demografik değişkenlerin (yaş, cinsiyet, eğitim, çalışma kademesi, kıdem) de farklılıkların yönetimi üzerindeki etkilerine yer verilmiştir. Bu çalışmada manevi değerler ve demografik değişkenlerden yola çıkarak farklılıkların yönetimi algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği konusu incelenmiştir.

Çalışmada manevi değerleri daha güçlü olan çalışanların farklılıkları yönetme konusundaki hassasiyet ve algısı manevi değerleri güçlü olmayan çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Kurumlarda çalışanlar arasındaki farklılıkların yönetilmesinin bir avantaj olduğuna çalışmada değinilmiştir. Bu avantajın yakalanabilmesi için bu çalışma sonucunda manevi değerleri güçlü olan çalışanlara ihtiyaç duyulduğu tespit edilmiştir.

Demografik değişkenlerin farklılıklar yönetimi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu demografik değişkenlerin farklılıklar yönetimi üzerindeki etkilerinin de birbirinden farklı oldukları tespit edilmiştir.

Bu çalışma sonucunda ulaşılan bilgi ve bulgular genelleme yapabilmek için yetersizdir. Ancak söz konusu çalışmanın diğer çalışmalar için farklılıkların yönetimi ve manevi değerler kavramsal yapılarını zenginleştirdiğini ileri sürmek mümkündür.

Yapılan literatür incelemelerinde farklılıklar yönetimi ve manevi değerler ile ilgili çok kısıtlı kaynak ve bilgiye rastlanmıştır. Ayrıca konunun birlikte ele alındığı hiçbir çalışmaya da rastlanmamıştır. Bu yönden bakıldığında iki kavramı da daha iyi tanımlayabilmek ve araştırmak için araştırmada ortaya konan kriterlere dayalı olarak daha fazla çalışma yapılmasını gerekmektedir. Böyle yapılması durumunda, sosyal bilim araştırmaları için daha kabul edilebilir olacaktır.

Konu geniş bir açıdan değerlendirildiğinde karmaşık ve çok değişkenli olabilmektedir. Çeşitli sınıflandırmalar sayesinde konunun anlaşılır hale gelmesi sağlanmıştır. En basit haliyle farklılıkların yönetimi konusunda yapılacak çalışmalarda atılacak ilk adımlardan biri manevi değerlerin araştırılması olmalıdır. İnsan kaynaklarının stratejik insan kaynaklarına evirildiği bu dönemde insan kaynağını avantaja çevirebilmek için insan kaynakları uygulamalarında farklılıklar yönetimine daha fazla yer verilmelidir.

Bu çalışma sadece hizmet sektöründe bir vaka çalışması olarak yapılmıştır. Bu nedenle çalışmanın sonuçları bir genelleme yapılmasına uygun değildir. Konuyla alakalı yapılacak daha kapsamlı çalışmalar neticesinde genelleme yapılabilecek sonuçlar elde edilebilir. Yapılması planlanacak bu konuyla alakalı çalışmalarda bu husus dikkate alınmalıdır.

Son yıllarda konu ile ilgili geliştirilen araştırmalardaki genel görünüm, farklılıkları yönetmenin kurumların altyapısını zenginleştirme yönündedir. Bu nedenle çeşitli disiplinlerden destek almak, farklı kavramsal yapılarla birlikte konuyu değerlendirmek gerekmektedir. Farklı disiplinlerle birlikte yapılan bilimsel çalışmalar sonucunda süreç içerisinde farklılıkların yönetiminin etki alanlarını saptanması sağlanacaktır. Bu sebeple bir öneri olarak farklılıklar yönetiminin diğer kesişim alanlarıyla beraber çalışması gerektiği olacaktır.

Farklı sektörlerde farklılıkların yönetimi uygulamalarının yapılması ile sektörün kendine özgü dinamiklerin göz önünde bulundurularak hangi konularda birbirinden ayrıştığı saptanması gerekmektedir. Eleştiriler bir yaklaşımla konunun incelenmesi diğer yapılacak çalışmalar için önem teşkil etmektedir.

Son olarak farklılıklara saygı duyulması gerekir ve farklılıkların hafızalarda yerleşmiş kalıplarından kurtulup manevi değerlerle yaklaşım gösterilen çalışmalar yapılması, konunun üzerine yapılacak araştırmalar açısından çok daha sağlıklı olacaktır.

KAYNAKÇA

Akan, M., & Kanık, İ. (2018). Farklılıkların Yönetiminin Örgüt Kültürüne Olan Etkisi: İstanbul'da Faaliyet Gösteren Hizmet Sektöründeki Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 4(2), 657-674.

Ayverdi, İ. (2005). *Misalli Büyük Türkçe Sözlük*. İstanbul: Kubbealtı.

Boztilki, M., & Ardiç, E. (2017). Maneviyat ve Sağlık. *JAREN Hemşirelik Akademik Araştırma Dergisi*(3), 39-45.

Cürcani, S. Ş. (1997). *Arapça - Türkçe Terimler Sözlüğü - Kitabı't - Ta'rifat*. İstanbul: Bahar Yayınları.

Çeçen, A. R. (2008). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordamada Bireysel Bütünlük (Tutarlılık) Duygusu, Aile Bütünlük Duygusu ve Benlik Saygısı. *Journal of Theory and Practice in Education*, 4(1), 19-30.

Dağdelen, İ. (2005, Mayıs). *Mevzuat Dergisi*. Kasım 1, 2018 tarihinde www.mevzuatdergisi.com:https://www.mevzuatdergisi.com/2005/05a/06.htm# adresinden alındı

Demirel, Y., & Özbezek, B. D. (2016). Örgütlerde Zenginliğin Kaynağı Olarak Farklılıkların Yönetimi: Kavramsal Bir İnceleme. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 1-28.

Demirkapı, E. Ş. (2013). Çocukluk Çağı Travmalarının Duygu Düzenleme ve Kimlik Gelişimine Etkisi ve Bunların Psikopatolojiler ile İlişkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*. Aydın, Aydın, Türkiye.

- Deniz, M. E., Arslan, C., Özyeşil, Z., & İzmirli, M. (2012). Öz-Anlayış, Yaşam Doyumu, Negatif ve Pozitif Duygu: Türk ve Diğer Ülke Üniversite Öğrencileri Arasında Bir Karşılaştırma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi(23), 428-446.
- Dilmaç, B., Bozgeyikli, H., & Çıkılı, Y. (2008). Öğretmen Adaylarının Değer Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Değerler Eğitimi Dergisi, 6(16), 69-91.
- Dilmaç, D. D., & Topuz, A. G. (2017). Erken Çocukluk Döneminde Değerlerin Öğretilmesinde Sanat Eğitiminin rolü. The Journal of Academic Social Science Studies(63), 39-49.
- Direk, D. Y. (2006). Sosyo-Kültürel Yapının Konut Oluşumuna Etkisi: Diyarbakır Örneği. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 5(16), 105-113.
- Düzgüner, S. (2013). Maneviyat Algısı ve Digerkamlıkla İlişkisi (Kan Bağışi Örneğinde Türkiye ve Amerika Karşılaştırmalı Nitel Bir Araştırma). Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya, Konya, Türkiye: Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Emmons, R. A. (2000). Is Spirituality an Intelligence? Motivation, Cognition, and the Psychology of Ultimate Concern. The International Journal for the Psychology of Religion, 10(1), 3-26.
- Erdem, M., & Kesgin, B. (2017). Manevi Destek Uygulayıcılarının Manevi Destek Hizmetlerine İlişkin Görüşleri. Yalova Sosyal Bilimler Dergisi(15), 124-140.
- Erdem, M., & Kesgin, B. (2017). Manevi Destek Uygulayıcılarının Manevi Destek Hizmetlerine İlişkin Görüşleri. Yalova Sosyal Bilimler Dergisi(15), 124-140.
- Ersoy, E. G., & Köşger, F. (2016). Empati: Tanımı ve Önemi. Osmangazi Tıp Dergisi, 38.
- Gümüş, M. (2009). İşletmelerde Farklılıkların Yönetimi. Bursa: MKM Yayıncılık.
- Güven, S. (2013). İlköğretim Ders Programlarının Öğrenciye Kazandırılması Hedeflenen Değerler Açısından İncelenmesi. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2013(14), 355- 374.
- Horozcu, Ü. (2010). Tecrubi Araştırmalar Işığında Dindarlık ve Maneviyat ile Ruhsal ve Bedensel Sağlık Arasındaki İlişki. Milet ve Nihal İnanç, Kültür ve Mitoloji Araştırmaları Dergisi, 7(1), 209-236.
- Kahveci, Y. D. (2009). Lafız Mana İlişkisi Bağlamında İşaretin Delaleti. İslam Hukuku Araştırmaları Dergisi(14), 185-202.
- Keskin, Y., & Öğretici, B. (2013). Sosyal Bilgiler Dersinde "Duyarlılık" Değerinin Etkinlikler Yoluyla Kazandırılması: Nitel Bir Araştırma. Değerler Eğitimi Dergisi, 11(25), 143-181.
- Kimter, Ç. Y. (2013). Din ve Maneviyatı Kavramlaştırma: Birleşme ve Ayrılma Noktaları. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi(3), 85-118.
- Mannix, E., & Neale, M. A. (2005). What Differences Make a Difference? PSYCHOLOGICAL SCIENCE IN THE PUBLIC INTEREST, 6(2), 31-55.

- Memduhoğlu, H. B. (2011). Liselerde Farklılıkların Yönetimi: Bireysel Tutumlar, Örgütsel Değerler ve Yönetimsel Politikalar. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 7(2), 37-53.
- Okat, B. (2010). Örgütlerde Farklılıkların Yönetimi Ve Farklılık İklimine Kuramsal Bir Yaklaşım. İzmir, Türkiye.
- Özan, D. B., & Polat, A. (2013). İlköğretim Öğretmenlerinin Farklılıkların Yönetimine Yönelik Algıları (Muş İli Örneği). e-International Journal of Educational Research, 4(4), 55-77.
- Özkaya, M. Ö., Özbilgin, M., & Şengül, C. M. (2008). Türkiye'de Farklılıkların Yönetimi: Türk ve Yabancı Ortaklı Şirket Örnekleri. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi(19), 359-374.
- Püsküllüoğlu, A. (2004). Arkadaş Türkçe Sözlük. Ankara: Arkadaş Yayınları.
- Rio, C. D., White, L. J., & Baş, (. S. (2016). Maneviyatı Dindarlıktan Ayırmak: Hilomorfik Bir Bakış Açısı. Tasavvuf İlmî ve Akademik Araştırma Dergisi(37), 73-113.
- Roberson, Q. M. (2004). Disentangling the Meanings of Diversity and Inclusion. The CAHRS Working Paper Series, 1-31.
- Savaşkan, V., & Arslan, M. A. (2015). Kimlik Oluşturmada Milli ve Manevi Değerlerin Türk Edebiyatı Program ve Ders Kitaplarındaki Yeri. Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(2), 363-374.
- Seymen, O. A. (2006). The cultural diversity phenomenon in organisations and different approaches for effective cultural diversity management: a literary review. Cross Cultural Management: An International Journal, 13(4), 296-315.
- Sezerler, H., & Tonus, H. Z. (2016). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Farklılıkların Yönetimi: Türkiye Yazını. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 7(17), 1-13.
- Sürgevil, O., & Budak, G. (2008). İşletmelerin Farklılıkların Yönetimi Anlayışına Yaklaşım Tarzlarının Saptanmasına Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(4), 65-96.
- Tarhan, N. (2012, 12 28). Nevzat Tarhan. Kasım 10, 2018 tarihinde www.nevzattarhan.com: <https://www.nevzattarhan.com/guven.html> adresinden alındı
- Topsakal, H. R., & Çelik, İ. (1996). Örnekleriyle Türkçe Sözlük. Ankara: MEB Yayınları.
- Tozkoparan, Y. G., & Vatansever, Y. Ç. (2011). Farklılıkların Yönetimi: İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Farklılık Algısı Üzerine Bir Odak Grup Çalışması. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi(21), 89-109.
- Usta, Ö. Ç., & Bayraktar, O. (2017). İşletmelerde Farklılıkların Yönetimi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. İş'te Davranış Dergisi, 2(2), 68-78.
- Yeşil, S. (2009). Kültürel Farklılıkların Yönetimi ve Alternatif Bir Strateji: Kültürel Zeka. KMU İİBF Dergisi(16), 100-131.

Yeşiltaş, M., Arslan, Ö. E., & Temizkan, R. (2012). İşgören Seçiminde ve Örgüt İçi İş Yaşamında Siyasi Ayrımcılık: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 4(1), 94-117.

Yetgin, S. (2016, Haziran). İşletmelerde Farklılıkların Yönetimi: Giresun İlinde Faaliyet Gösteren Tekstil İşletmeleri Üzerine Bir İnceleme. Mersin, Türkiye