

## İŞYERİ MANEVİYATINA MANEVİ GEÇİŞTİRME KAPSAMINDA ELEŞTİREL BİR YAKLAŞIM

Yaprak KALAFATOĞLU<sup>1</sup>

### Öz

Bu çalışmanın amacı işyeri maneviyatına yönelik manevi geçiştirme kapsamında bir eleştiri sunmaktır. Manevileştirme ve psikolojik kaçınma boyutlarından oluşan manevi geçiştirme kavramı bireyin sorunlarıyla yüzleşmekten kaçarak manevi uygulamaların arkasına sığınması şeklinde tanımlanabilir. Çalışmada manevi geçiştirme sistematik literatür taraması ile analiz edilmiş, kişilik özellikleri gibi bireysel öncülleri ve olumsuz yaşam deneyimleri, kültür, aile gibi durumsal öncülleri olduğu görülmüştür. Bununla birlikte manevi geçiştirmenin bireysel, sosyal ve toplumsal sorunlarla ilişkisi tespit edilmiştir. Bağlamından koparılmış manevi uygulamaların ve bireyin diğer ihtiyaçlarını göz ardı eden bakış açısının manevi geçiştirme oluşturabileceği tahmin edilmektedir. İşyeri maneviyatını geliştirmeye yönelik uygulamaların çalışana ve örgüte fayda sağlayacak biçimde bütüncül bir yaklaşımla gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Bu çalışmanın manevi geçiştirme konusunda ilk Türkçe araştırma olması açısından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Maneviyat, İşyeri Maneviyatı, Manevi Geçiştirme

**JEL Kodları:** M10, M19

## A CRITICAL APPROACH TO WORKPLACE SPIRITUALITY IN THE CONTEXT OF SPIRITUAL BYPASS

### Abstract

This study aims to present a critique of workplace spirituality within the scope of spiritual bypass. The concept of spiritual bypass, which consists of spiritualization and psychological avoidance dimensions, can be defined as the individual's hiding behind spiritual practices by escaping from facing his problems. In the study, the spiritual bypass was analyzed with a systematic literature review, and it was seen that it had individual antecedents such as personality traits, and situational antecedents such as negative life experiences, culture, and family. In addition to this, the relationship of the spiritual bypass with individual, social and societal problems has been determined. It is predicted that spiritual practices that are decontextualized and the perspective that ignores the other needs of the individual can create a spiritual bypass.

**Keywords:** Spirituality, Workplace Spirituality, Spiritual Bypass

**JEL Codes:** M10, M19

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, [yaprak.kalafatoglu@marmara.edu.tr](mailto:yaprak.kalafatoglu@marmara.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-8241-3444>

## GİRİŞ

Günümüzde insanlar hayatlarını idame ettirecek kadar bir gelire sahip olmak için çalışmanın ötesinde, yaptıkları işte bir anlam bulma arayışındadır. Zira işyerinde geçen süre zamanımızın büyük bir bölümünü almaktadır. TDK'ye göre manevi “görülmeyen, duyularla sezilebilen, ruhani, tinsel, maddi karşıtı” anlamlarına gelmektedir. Maneviden türemiş maneviyat kavramı ise anlam ve amaç, ilişki ve bağlılık, ahlaki davranış ve etik temaları ile açıklanabilir (Holloway, 2015). Dünya'nın ruhsal bir kriz yaşıyor olması bireyin yaşamında anlam bulamamasına ve tüketim kültürünün oluşturduğu hayal kırıklığına sebep olmaktadır. İnsanların daha anlamlı bir hayat kurabilmesi için ruhsal bir uyanış gerektiği düşünülmektedir (King, 2011).

İşyeri maneviyatına yönelik ilgi son 20 yılda oldukça artmıştır. Bunda sıklıkla atıf alan Mitroff ve Denton'ın (1999) araştırmasının payı vardır. Kıdemli yetkili ve insan kaynakları yöneticilerinin maneviyatla ilgili görüşlerinin alındığı çalışmalarında maneviyat bireyin bütünüyle kendisi, diğerleri ve evrenle bağlantılı olma duygusu olarak tanımlanmıştır. Tek kelime ile ifade etmek gerekirse maneviyat karşılıklı bağlılık anlamına gelir (Mitroff ve Denton, 1999).

İşyeri maneviyatı, bir kültürde çalışanların işlerinde aşkınlık deneyimini teşvik eden, şevkat ve neşe duyguları sergileyecek şekilde bağlanmalarını sağlayan bir kurumsal değerler çerçevesidir (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003, s.13) İşyeri maneviyatına dair bireysel, örgütsel ve etkileşimsel boyutta üç anlayış bulunmaktadır. Bireysel düzeyde, işyeri maneviyatı, kişinin kendi manevi ideallerinin ve değerlerinin iş ortamına dahil edilmesidir. Örgütsel düzeyde işyeri maneviyatı ise kültür ve iklim yoluyla çalışanı etkiler. Bireyin manevi değerlerinin örgütsel davranışa yansımaları ve karşılaştığı olaylara tepkisi bireysel düzeye, bireyin örgüt ortamındaki manevi değerlere yönelik algısı ise örgütsel düzeye örnek verilebilir. Son olarak işyeri maneviyatı bireyin manevi değerleri ile örgütün manevi değerlerinin birbirini etkilemesi şeklinde, etkileşimsel bir düzeyde de görülebilir (Kolodinsky, Giacalone ve Jurkiewicz, 2007).

İşyerinde din ve maneviyat konusunun temeli Sanayi Devrimi sırasında gelişen Protestan iş Etiği ve 19.yüzyıl sonlarında Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'nde oluşan “İşyerinde İnanç hareketi” ne dayanmaktadır. İşyerinde İnanç hareketi, dinin önemine, toplum ve iş için değerine odaklanır ve maneviyatın bireysel ve örgütsel faydalı etkileri olduğunu öne sürer. Maneviyat ve din birbiriyle ilişkili ve yakın kavramlar olmasına rağmen bazı açılardan farklılaşır. Din, kurallar ve ritüeller içeren kolektif bir deneyimken, maneviyat bireyseldir (Mattis, 2000).

Mitroff ve Denton (1999)'un çalışmasında, yöneticiler işyerinde dinin uygunsuz bir ifade biçimi ve konu olduğunu buna karşın maneviyatın ise gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Örgütlü ve toplumsal olan dinin aksine maneviyat oldukça bireysel ve kişiseldir. Maneviyat tüm evreni yöneten üstün bir gücün

olduğuna dair temel inançtır. Buna göre evrende her şeyin ve herkesin bir amacı vardır. Her şey birbiriyle bağlantılıdır ve birbirini etkiler. Buna karşılık bazı araştırmacılar din ve maneviyat arasında çok keskin bir ayırım yapmaz ve işyerinde saygılı çoğulculuk ilkesinin benimsenmesini önerir. Hicks'e (2003) göre örgütler çalışanlarının dini, manevi, kültürel ve politik yükümlülüklerini ifade etmelerine izin vermelidir ancak bu yükümlülükler zorlamama, ayırtmama ve taraf tutmama gibi normlarla sınırlandırılmalı ve kâr amaçlı girişimin gereklerini karşılamalıdır.

Krishnakumar ve Neck (2002) maneviyata yönelik içsel, varoluşsal ve dini olmak üzere üç yaklaşım öne sürmüştür. İçsel yaklaşım maneviyatın herhangi bir dışsal faktöre bağlı kalmaksızın bireyin anlam arayışıyla ortaya çıktığını ifade ederken; varoluşsal yaklaşım ise “bu işi neden yapıyorum?”, “bu örgütte olmamın bir nedeni var mı?” gibi sorulara yanıt olarak ortaya çıkar. Dini yaklaşıma göre maneviyat belirli dini kurallara göre oluşur. Örneğin İslami İş Etiği çalışanların örgütlerine bağlılığını, yardımlaşmayı ve cömertlik gibi özellikleri vurgular. Budizm ise çok çalışma ve adanmışlığın bireyin hayatını ve kurumunu etkilediğini, böylece hayatı ve işi zenginleştirdiğini öne sürer. Manevi Özgürlük Modeline göre işyerinde maneviyat güçlendirildiğinde çalışanlarda sezgi ve yaratıcılık, dürüstlük ve örgüte güven, bireysel tamamlanma ve bağlılık oluşabilir ve bu örgütün performansını artırabilir.

Felsefe ve teolojiye dayanan işyerinde maneviyat ve din kavramı örgüte bağlılık, iş tatmini, performans ve üretkenlik gibi değişkenlerle olumlu ilişki göstermiş ve maneviyat ve din psikolojisi alanına yeni çalışmalar kazandırmıştır (Benefiel, Fry ve Geigle, 2014).

Son zamanlarda işyeri maneviyatı örgütsel davranış alanında sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. İşyeri maneviyatının örgüt performansı (Garcia-Zamor, 2003), örgüte bağlılık (Rego ve Cunha, 2008), sürdürülebilirlik (Rezapouraghdam, Alipour ve Arasli, 2019) gibi değişkenleri yordadığı bulunmuştur. Turizm sektöründe yapılan bir başka araştırmada işyeri maneviyatının etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde ara değişken rolü tespit edilmiştir. Bu sonuç, yöneticiler işyerinde insani bir çalışma ortamı oluşturarak maneviyatı geliştirdiğinde, çalışanların işlerinde anlam bulup potansiyellerini keşfetmek için çeşitli özelliklerini işyerine taşıyabildikleri şeklinde yorumlanmıştır (Haldorai, Kim, Chang ve Li, 2020).

Yukarıda belirtilen olumlu etkilerine rağmen, bağlamından kopmuş maneviyatın kimi zaman bireylere ve örgütlere zarar verebileceğine ilişkin görüşler vardır. Bireyin yaptığı işi anlamlandırması yaşamına ve örgüte fayda sağlayabilir, ancak kimi zaman benmerkezcilikle de sonuçlanabilir. Örneğin Pattnaik ve Jena (2020)'nin araştırmasında, işinde anlam bulma skorları yüksek olan bir grup çalışanın, yöneticileri, astları, çalışma arkadaşları ve aile üyeleriyle mülakatlar yapılmıştır. Bulgular, işin anlamlılığı

belli bir düzeyi aştığında, bu durumun mükemmeliyetçilik sebebiyle yapılan işte zaman kaybı, işleri delege etmeme, takım çalışmasında sorunlar, gerçekçi olmayan hedefler koyma ve bozulan iş-aile dengesi ile sonuçlanıp bireye, çevresine ve örgüte zarar verdiğini göstermiştir.

Bu çalışmanın ilk bölümünde işyeri maneviyatı kavramı, kavrama getirilen eleştirilerle birlikte incelenecektir. Maneviyatın ilişkili olduğu ve olumsuz sonuçlar doğurabilen bir kavram da manevi geçiştirme. Birey, sorunlarından veya yarım bıraktığı işlerden kaçmak için maneviyatı bir geçiştirme aracı olarak kullanabilir. Manevi geçiştirme, kavramın kurucusu olan Welwood (1984) tarafından çözümlenmemiş duygusal sorunlar, psikolojik yaralar ve yarım kalmış gelişim görevlerinden kaçınmak veya yan çizmek için manevi fikirleri ve uygulamaları kullanma eğilimi olarak tanımlanmıştır. Araştırmanın ikinci bölümünde manevi geçiştirme kavramı ele alınacak ve birey ve grup davranışlarında oluşturabileceği olumsuz sonuçlar tartışılacaktır. Ardından manevi geçiştirme konusunda yapılan araştırmalar sistematik literatür taraması ile analiz edilecektir.

## **İşyeri Maneviyatı**

Bu bölümde öncelikle işyeri maneviyatı tanımlanacak ardından kavrama getirilen eleştiriler incelenecektir.

İşyeri maneviyatı örgütsel maneviyatın bir boyutu olarak tanımlanır. Örgütsel maneviyat, işyeri maneviyatı ve bireysel maneviyatı içeren daha geniş bir kavramdır ve örgütün değerleri, uygulamaları ve söylemleri sonucu oluşan örgütsel kimliğidir (Rocha ve Pinheiro, 2021). Örgütsel maneviyat, kişisel, örgütsel ve etkileşimsel düzeyde tanımlanmaktadır. Kişisel düzey, bireyin manevi değerlerinin işyerine aktarılmasını belirtir ve içsel, dini veya varoluşçu görüşe göre örgütsel maneviyatı açıklar. Örgütsel düzeydeki tanımlar bireyin örgüt kültürü ve iklimindeki manevi değerleri algılamasıyla ilgilenirken, kişisel değerler ile örgütsel değerler arasındaki etkileşim ise örgütsel maneviyatın etkileşimsel tanımını oluşturmaktadır (Çakıroğlu ve Altınöz, 2018).

İşyeri maneviyatıyla ilgili 1994 ve 2004 yılları arasında yapılan çalışmaları inceleyen Sheep (2006) bu çalışmalarda kavrama ilişkin dört ortak boyutu sıralamıştır: bireyin işyeriyle bütünleşmesi, işi anlamlandırma, öz-aşkınlık ve büyüme/gelişme. Bireyin işyeriyle bütünleşmesi, çalışanın yalnızca fiziksel değil maneviyatıyla birlikte tüm varlığını işyerine taşıması anlamına gelir. İş anlamlandırma, bireyin yaptığı işle yaşam amacı arasında bir bağlantı kurmasıdır. Öz-aşkınlık, bireyin başkaları, doğa veya yüce bir güç gibi kendisinden daha üstün bir şeyle bağlantı kurmasıdır. Diğer üç boyutla ilişkili olan büyüme/gelişme ise bireyin işyerinde potansiyelini gerçekleştirebilmesidir.



Çakır Berzah ve Çakır (2015) işyerinde maneviyat yaklaşımının kendi içinde çelişen yönlerini ele almıştır. Kavramın çıkış noktası uzun saatler boyunca çalışan ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayamayan bireylerin kendilerine yabancılaşmaları ve bu sorunu manevi ihtiyaçlarını karşılayarak giderebilecekleri düşüncesidir. Çalışanları olumsuz etkileyen koşulları sunan ve değiştirme gücüne sahip olanlar yöneticilerken, çözüm, çalışanların bu olumsuz koşullara yönelik tutumlarını değiştirmek şeklinde sunulmaktadır. Ayrıca işyerinde maneviyatın örgütlere verimlilik ve daha çok kar getirmeyi hedeflediği ancak bunu sanki çalışanların ruhsal ihtiyaçlarını karşılamaya önem veriyormuş gibi yapıldığı öne sürülmektedir. Çalışanları maddi hedefler yerine anlam bulmaya yönlendiren kavram, yöneticiler veya işverenlere daha az kar etme veya çalışanlara daha iyi koşullar sunma gibi bir sorumluluk yüklediği için eleştirilmektedir (Çakır Berzah ve Çakır, 2015).

Örgev ve Günelan (2011) insanı daha iyi anlama ve insan doğasına uygun iş ortamı oluşturma yaklaşımını benimseyen teorilere ve Hawthorne Araştırmaları gibi çalışmalara rağmen, yöneticilerin çalışanları Bilimsel Yönetim İlkeleri çerçevesinde görmeye devam ettiklerini öne sürmektedir. İşyeri maneviyatına getirilen eleştirilerin ise, örgütün hedefleri için çalışanlardan fiziksel ve zihinsel açıdan faydalanan işletmelerin, çalışanların maneviyatlarını da aynı amaç için kullanması konusunda uzlaştığını belirtmiştir. Araştırmacılar “Karlılık maneviyat yoluyla nasıl artırılabilir” yerine “işletmeler insanın manevi ihtiyaçlarına uygun hale nasıl getirilebilir?” (s.61) sorusunun daha etik bir yaklaşım olacağını savunmaktadır.

İşyeri maneviyatına yukarıda getirilen eleştiriler, örgütlerin gerçek anlamda çalışanların manevi ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanmaması üzerinedir. İşyeri maneviyatı söylemleri ve uygulamalarının ortaya çıkartabileceği bir başka durum da manevi geçiştirmedir. Bir sonraki bölümde kavram anlatılacaktır.

## **Manevi Geçişirme**

Bu bölümde öncelikle manevi geçişirme kavramı tanımlanacak ve belirtileri incelenecektir. Daha sonra manevi geçişirmenin ilişkili olduğu kavramlar incelenecektir.

Manevi geçişirme, bireylerin, psikolojik veya ilişkisel yaraları sonucu oluşan acıyı inkâr ederek veya bu acının bilincinde olmadan manevi uygulamalara yönelmesiyle ortaya çıkan bir savunma mekanizmasıdır. (Fossella, 2011). Psikolojik savunma mekanizmaları toplum tarafından kabul görmek ve aidiyet hissetmek için kullanılan ve benliği tehditlere karşı koruyan sağlıklı adaptasyonlardır. Ancak bir savunma mekanizması gereğinden fazla kullanıldığında uyumu bozan ve zararlı bir hale gelebilir. (McWilliams, 2011).

Manevi geçişirme, bireyler eksik kalan işleriyle yüzleşmekten kaçınmak için manevi inançlarını, uygulamalarını ve deneyimlerini kullandıklarında ortaya çıkar. Zihinde, bedende, ilişkilerde veya duygularda çözümlenmemiş sorunlar manevi sıkıntılar oluşturabilir. Bu sıkıntıların çözümü yalnızca maneviyata yönelerek değil, iyileşme süreci ruhsal, bilişsel, duygusal, kişilerarası ve fiziksel seviyeleri de içerdiğinde gerçekleşebilir. Bütüncül bir yaklaşım yerine yalnızca maneviyata odaklanmak, bireyin sorunlarıyla başa çıkmasını engelleyebilir (Cashwell, Bentley ve Yarborough, 2007).

Manevi geçişirmenin birçok belirtisi olabilir. Bireyin duygularından kaçınması, öfkelenmekten korkması, mantığa fazlasıyla odaklanması, insanın karanlık tarafını inkâr etmesi ve olayların olumlu taraflarını abartması, bireysel semptomlardır. Bireyler arası semptomlar ise ilişkisel sorunlar, cinsel bozukluklar, negatif insanlardan kaçınmak, narsizm, başkalarına sınır koyamama ve gereğinden fazla şefkat gösterme şeklinde tanımlanmıştır. Sorumluluklardan kaçınma, doğaüstü güçlere fazlasıyla atıfta bulunma ve bireyin bedenine yabancılaşması ise diğer belirtilerdir (Picciotto ve Fox, 2018).

Yukarıdaki semptomlardan yola çıkarak günümüzde sosyal medyada sıklıkla rastladığımız toksik pozitifliği de manevi geçişirme kapsamında ele alabiliriz. Üzücü veya zorlayıcı bir deneyimden sonra bireyin olumsuz duygular yaşaması, iyileşmesi için gerekli ve sağlıklı bir aşamadır. Bireyin bu olumsuzlukları göz ardı etmesi, zorlayıcı deneyimlerden kaçınması, sıradan olayları abartarak hep pozitif düşünce ve duygu hissetme zorunluluğu duyması, manevi geçişirmenin belirtileri olabilir.

Manevi geçişirme ile ilgili deneysel çalışma sayısı oldukça azdır. Fox, Cashwell ve Picciotto (2017) kavramı “zor duygulardan veya deneyimlerden kaçınmanın veya bunları geçişirmenin önünü açan, psikolojik ihtiyaçlara karşı manevi inançlara, duygulara veya deneyimlere ağırlık verme veya abartma eğilimi tarafından geliştirilen savunmacı bir psikolojik duruş” (s.275) olarak tanımlamıştır. Oluşturdukları Manevi Geçişirme Ölçeği-13 ile kavramı psikolojik kaçınma ve manevi anlamlandırma isimli iki boyut ile ele almışlardır. Psikolojik kaçınma zor duygu, deneyim veya durumlardan manevi inançlar ve varsayımlar yoluyla uzaklaşmayı belirtir. Manevi anlamlandırma ise sıradan durumlara değer biçme ve ona manevi anlam yükleyerek abartma demektir. Maneviyat ve manevi geçişirmenin birbiriyle olumlu yönde ilişkili bulunduğu bu araştırmada maneviyat ve manevi aşkınlık, stres, kaygı ve depresyonu olumsuz yönde etkilemiştir. Psikolojik kaçınma depresyonla olumsuz yönde ilişkiliyken, manevi geçişirme kaygı ile, manevi anlamlandırma ise hem kaygı hem stres ile olumlu yönde ilişkilidir. Ayrıca manevi geçişirme ve boyutlarının bireyin sorunlarıyla yüzleşmekten kaçınmasını ifade eden “erteleyen sorun çözme” stiliyle olumlu yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Kısaca maneviyat, psikolojik iyi oluş halini olumlu etkilerken, manevi geçişirmenin çoğu zaman psikolojik sıkıntıları artırdığı anlaşılmıştır. Araştırmacılar, manevi

geçişirmenin, sorunları kabullenmek yerine sorunlardan kaçınmak için maneviyatı kullanan bir savunma mekanizması olduğunu öne sürmüştür (Fox, vd., 2017).

Yukarıdaki araştırmada manevi geçişirmenin boyutlarından olan psikolojik kaçınmanın depresyonla olumsuz ilişkisi, manevi geçişirmenin kısa süreli olumlu etkiler gösterebileceğini düşündürmektedir. Düşük öz-saygı, sosyal yalıtım veya çeşitli duygusal sorunlarla başa çıkmak yerine, manevi uygulamalarla rahatlama çalışmak kısa süreli bir çözüm olabilir. Ruhsal inziva kampı dönüşü başlangıçta kendini iyi hisseden bireyin, kısa bir süre sonra sorunlarıyla tekrar karşı karşıya kalması buna bir örnektir (Raab, 2019). Manevi geçişirmenin kısa süreli rahatlama sağlaması, bir yerimiz ağrıdığı anda aldığımız ağrı kesicinin etkisi ile benzerlik gösterir (Masters, 2010). İlaç o anda sorunumuza çare olabilir ancak gerçek nedene odaklanmadığı için bizi tedavi edemez.

Manevi geçişirme bireyin önemli bireysel ve bireyler arası problemlerini görmesini engeller. Başlangıçta kaygı veya düşük öz-saygıyı gidermek hedeflense de zamanla bireyin gerçeklikten kopmasına neden olabilir ve bu durum bireyin manevi gelişimini engeller. Zira birey inkâr veya çeşitli savunma mekanizmaları ile sorunlarını görmezden gelebilir. Manevi geçişirme göstergeleri şunlardır: mükemmellik ve iyilik yapma zorunluluğu arayışı, istenmeyen veya acı veren duygu ve düşüncelerden kaçınma, bireyselleşme korkusu ve sorumluluktan kaçınma, ilişkilerde yakınlıktan kaçınma, manevi saplantı, karizmatik bir lidere körü körüne bağlılık, manevi narsizm ve ego şişmesi ve kendi sorunlarından kaçış (Sheridan, 2017).

Bu araştırmada yazında oldukça az ele alınan manevi geçişirme kavramı aşağıdaki araştırma soruları kapsamında incelenecektir:

- 1) Manevi geçişirmenin bireysel ve durumsal öncülleri nelerdir?
- 2) Manevi geçişirmenin çıktıları nelerdir?

## **YÖNTEM**

### **Analiz**

Bu çalışmada kullanılan yöntem sistematik literatür taramasıdır. Sistematik literatür taraması için bir kavram hakkında belli kriterler belirlenerek benzer yöntemleri kullanan tüm çalışmalar incelenir (Karaçam, 2013; Moher vd., 2015). Bu çalışmada Kitchenham'ın (2004) öne sürdüğü planlama, yürütme ve raporlamadan oluşan üç basamaklı sistematik literatür taraması yöntemi kullanılmıştır:

- 1- Planlama: Literatür taraması ihtiyacının belirlenmesi ve tarama protokolünün geliştirilmesi (araştırma sorularına karar verilmesi, taramada kullanılan anahtar kelimelerin belirlenmesi)
- 2- Yürütme: Araştırmanın tanımlanması, çalışmaların seçimi, çalışma kalitelerinin değerlendirilmesi, yayınların analiz edilmesi, yayınların sentezi (bütünleşik bir anlam çıkarma)
- 3- Raporlama: Bulguların raporlanması.

Manevi geçişirme konusunda Türkçe bir makaleye rastlanmaması araştırmaya yönelik ihtiyacı göstermiştir. Kavramı tanımlayabilmek için öncülleri ve çıktıları sorgulamak, araştırma sorularının temelini oluşturmuştur. Çalışmada psikoloji ve örgütsel davranış alanında yayımlanan dergiler incelenmiştir. Araştırmaların dahil edilme kriterleri bir sonraki kısımda anlatılmıştır.

### **Verilerin Toplanması**

Bu araştırmada üç kriter belirlenerek literatür taraması yapılmıştır. Manevi geçişirme (spiritual bypass) anahtar kelime, başlık ve özet bölümlerinde aranmış ve yalnızca belirlenen veri tabanları incelenmiştir (Bkz. Tablo 1.). Bu veri tabanlarının seçilme nedeni nitelikli yayınları içermesi ve birçok literatür taramasında kullanılmasıdır. Bununla birlikte, seçilen yayınlar nitel veya nicel bir araştırma yöntemi kullanan çalışmalardır. Ayrıca yalnızca konferans bildirimleri ve hakemli dergilerde yayınlanan makaleler çalışmaya dahil edilmiştir. Son olarak sadece psikoloji ve sosyal bilimler alanlarındaki araştırmalar taranmış ve bu araştırmalardan psikoloji ve örgütsel davranış alanında yapılmış olanlar analize dahil edilmiştir. Psikolojinin bağımlılık tedavisi gibi spesifik alanlarda klinik yöntemler kullanılarak yapılan çalışmaları ise kapsam dışında tutulmuştur. Ağustos 2022’de yapılan literatür taraması sonucu 16 makaleye ulaşılmıştır.

**Tablo 1:** Literatür taramasında aranan veritabanları ve seçilen yayınlar

<b>Veritabanı</b>	<b>Hakemli Yayınlar</b>	<b>Seçilen Yayınlar</b>
Scopus	31	7
Web of Science	23	3
Taylor & Francis	27	4
Springer	49	1
Ulakbim	1	1
Sobiad ve Emerald	0	0
<b>Toplam</b>	<b>131</b>	<b>16</b>

Not: Veritabanları Ağustos 2022 tarihinde taranmıştır.



Veri toplama sürecinde doküman analizi tekniği kullanılmıştır. Doküman analizi, konunun seçimi, dokümanın ayrıntılı incelenmesi, içerik analizi, veriyi raporlama ve çalışmanın yayınlanması aşamalarından oluşur (Kıral, 2020). Çalışmaya dahil edilen araştırmalar, araştırmannın yazarı ve yılı, alanı, yöntemi, amacı ve atıf sayısı başlıklarından oluşan tabloda raporlanmıştır (Aydın ve Kılıç Mocan, 2019).

## BULGULAR

Manevi geçiştirme alanında yayınlanan araştırmaların çoğunun ABD’de yapıldığı gözlenmiştir. Türkçe veya Türk örnekleme üzerinde yapılan bir araştırma görülmemiştir. Yalnızca TR Dizin’de taranan uluslararası bir dergide, yabancı yazarlar tarafından yayımlanmış bir ölçek uyarlama çalışmasına rastlanmıştır.

Analiz sonucunda ulaşılan 16 makaleden yedisi nitel, dokuzu nicel yöntemle 2007 ve 2022 yılları arasında yazılmıştır. Araştırmaların ruh sağlığı, psikolojik danışmanlık, kültürlerarası psikoloji gibi alanlarda yoğunlaştığı görülmüş, örgütsel davranış alanında yapılan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmaların, kavramı tanımlama, psikolojik değişkenlerle ilişkisini inceleme, manevi geçiştirme ölçeği uyarlama, manevi geçiştirmeyi çeşitli yöntemlerle çözümlene hedefi olduğu görülmüştür. Çalışmaların alan, yöntem, amaç ve atıf sayısı bilgilerine Tablo 2’den ulaşılabilir.

**Tablo 2:** Manevi geçiştirme hakkında yazılmış kavramsal ve empirik çalışmalar

Yazarların Adı ve Yılı	Çalışmanın Alanı	Çalışmanın Yöntemi	Çalışmanın Amacı	Atıf sayısı*
Ahmad, McLaughlin ve Weisman de Mamani, 2022	Din ve maneviyat psikolojisi	Nicel	Manevi geçiştirmeyi ABD’de yaşayan Müslüman örnekleminde incelemek.	1
Sherrel ve Simmer-Brown, 2017	Genel Psikoloji	Nitel	Manevi geçiştirmenin bilinçli farkındalık akımı içindeki yerini incelemek.	26
Fox vd., 2020	Klinik psikoloji	Nicel	Manevi geçiştirmenin dini bağlılık, maneviyat, tanrıya yönelik tutum, sağlıkla ilgili yardım arayışı tutumu ile ilişkisini incelemek.	20
Fox, Cashwell ve Picciotto, 2017	Klinik psikoloji	Nicel	Manevi geçiştirme ölçeği geliştirmek.	72
Motiño vd., 2021	Kültürlerarası psikoloji	Nicel	Kültürün manevi geçiştirmeye etkisini araştırmak.	10
Picciotto vd., 2018	Kültürlerarası psikoloji	Nicel	Manevi geçiştirme ölçeğini Brezilya kültürüne uyarlamak	8

Taylor vd., 2021	Kültürlerarası psikoloji	Nicel	Manevi geçişirme ölçeğini Kore kültürüne uyarlamak	1
Toussaint vd., 2021	Kültürlerarası psikoloji	Nicel	Manevi geçişirme ölçeğini Hindistan kültürüne uyarlamak	5
Cashwell, Bentley ve Yarborough, 2007	Psikolojik danışmanlık	Nitel	Manevi geçişirmeyi vaka örnekleri ile tanımlamak.	123
Cashwell, Glosoff ve Hammond, 2010	Psikolojik danışmanlık	Nicel	Manevi geçişirmenin duyguları bastırma, narsizm, bilinçli farkındalık ve kaygı ile ilişkisini incelemek.	84
Clarke, Giordano, Cashwell ve Lewis, 2013	Psikolojik danışmanlık	Nitel	Manevi geçişirmeyi motivasyonel görüşme yöntemiyle çözümlmek.	50
Picciotto ve Fox, 2018	Psikolojik danışmanlık	Nitel	Klinik ortamda görüşmeler yapan uzmanların manevi geçişirmeyle ilgili görüşlerini ve tedavi yöntemlerini tespit etmek.	26
Fox ve Picciotto, 2019	Psikolojik danışmanlık	Nicel	Manevi geçişirmenin maneviyat ve psikolojik sıkıntılar ilişkisindeki aracı değişken rolünü incelemek	20
Avent Harris, 2021	Ruh sağlığı	Nitel	“Siyah Süper Kadın” fenomenini manevi geçişirme kapsamında incelemek.	17
Picciotto, Fox ve Neto, 2018	Ruh sağlığı	Nitel	Manevi geçişirmenin sebeplerini ve sonuçlarını anlamak.	24
Avent, 2016	Yaratıcılık ve ruh sağlığı	Nitel	Manevi geçişirmeyi yaratıcı bir müdahale ile çözümlmek.	16

\*Mayıs 2023 Google Scholar atf sayısı gösterilmiştir.

Sistemantik literatür taraması sonucunda, manevi geçişirmenin bireysel öncüllerinin maneviyat, bilinçli farkındalığın düşük olması, duygu körlüğü, narsizm, manevi arayış, acıdan kaçınma, olumsuz duyguları bastırma ve kişilik özellikleri; durumsal öncüllerinin ise aile, sosyal çevre, kültür, kalıp yargılar ve dezavantajlı büyüme ortamı olduğu anlaşılmaktadır.

Dinsel baş etmenin, bireyi manevi ve psikolojik açıdan geliştiren ve bireye fayda sağlayan çeşitli yolları olduğu gibi bireye zarar da verebileceğini öne süren ve manevi geçişirmeyi bu uyumsuz baş etme şekillerinden biri olarak ele alan Avent (2016) maneviyatla her sorunu çözebileceğini sanmanın manevi geçişirmenin göstergesi olduğunu öne sürmüştür.

Cashwell, Glosoff ve Hammond (2010) yaptıkları bir araştırmada, manevi geçiştirmeyi üniversite öğrencileri üzerinde dolaylı olarak ölçmüş; maneviyat, bilinçli farkındalık, duygu körlüğü ve narsizmin kaygı ve depresyon ile ilişkisini incelemiştir. Bu araştırmada, yüksek düzeyde maneviyata eşlik eden düşük düzeyde bilinçli farkındalık, yüksek düzeyde duygu körlüğü ve yüksek düzeyde narsizmin, manevi geçiştirmenin göstergeleri olacağı varsayılmıştır. Bulgulara göre bu üç değişkenin kaygı ve stres düzeylerinde maneviyatın ötesinde ve üzerinde etkileri vardır. Bu araştırma, literatürde sıklıkla kaygı ve depresyonla ters yönde ilişki gösterdiği belirtilen ve faydalarına odaklanılan maneviyatın, manevi geçiştirmeye bir arada analiz edilmesinin daha doğru sonuçlar vereceğine işaret etmektedir.

Picciotto, Fox ve Neto (2018) manevi geçiştirmeyi bireyin çözümlenmemiş psikolojik sorunlarından kaçınarak maneviyata sığınması ve sonuçta utanç, kaygı veya uygunsuz hareketleri fazlasıyla tolere etmesi şeklinde tanımlamıştır. Örneklemin sekiz katılımcıdan oluştuğu bu nitel çalışmada katılımcılara manevi sığınma ile ilgili açık uçlu sorular sorulmuş ve içerik analizi sonucunda manevi geçiştirmenin oluşumu ve manevi geçiştirmenin etkileri isimli iki tema ortaya çıkmıştır. Manevi geçiştirmenin manevi arayış, olumsuz duyguları bastırma veya aile etkisiyle ortaya çıktığı, acıdan kaçınma veya sosyal çevre etkisi gibi nedenlerle oluştuğu görülmüştür. Katılımcılardan bazıları manevi geçiştirmenin, sorunlarla kısa süreli başa çıkmayı sağlayacağından bahsetmiştir. Bireyler manevi geçiştirme yaptıklarını kimi zaman yaşadıkları somut deneyimlerle kimi zaman da yakın çevrelerinin kendilerini sorgulamasıyla fark etmiştir. Manevi geçiştirme bazen bireyin kendisi, bazen de profesyonel yardım ile çözümlenmiştir. Bulgulara göre, manevi geçiştirmeyi çözümledikten sonra bireyler yalnızca maneviyata odaklanmak yerine iş, aile, arkadaşlık ve maneviyat gibi alanları dengeli bir şekilde yaşadıkları daha bütüncül bir yaklaşımı benimsemiştir.

Olumsuz bir deneyimin ardından bireyin maneviyat veya dine yönelmesi onun daha iyi hissetmesini sağlayabilir. Ancak bireyin psikolojik sorunu veya travmasıyla yüzleşmek yerine maneviyatı sığınacak tek liman olarak görmesi manevi geçiştirme yaptığı anlamına gelir. Kültür, ortak inanç ve değerler sistemi olduğundan manevi geçiştirmeyi etkileyebilir. Motiño vd. (2021) yaptıkları araştırmada, kültürü, manevi geçiştirmenin durumsal öncülü olarak ele almış ve manevi geçiştirmeyi iki ayrı kültürde karşılaştırmıştır. Bu kültürler, din ve devlet işlerinin birbirinden ayrıldığı ve bireylerin daha seküler olduğu İspanya ile dini uygulamaların gündelik yaşamda daha çok yer aldığı Honduras'tır. Her iki grup algılanan sosyal destek ve stresli yaşam olayları açısından birbirine benzer skorlar elde etmiş, manevi geçiştirme boyutunda ise farklılaşmıştır. Maneviyat ve dinin daha etkili olduğu Honduras örneğinde manevi geçiştirme daha fazla görülmüştür. Her iki grupta da daha yaşlı ve dini faaliyetlerle daha çok ilgilenen bireylerin manevi geçiştirmede daha çok bulunduğu anlaşılmıştır. İlginç olan ise Honduras örneğinde daha çok sosyal destek ve daha düşük sayıda stres kaynağının manevi geçiştirmeyi açıklamasıdır. Bu durum Motiño vd.

(2021) tarafından, manevi geçişirmenin Honduras gibi daha dindar toplumlarda, seküler toplumlara göre daha olumlu değerlendirilmiş olabileceği şeklinde yorumlanmıştır.

Yazında daha az araştırılan ve dindarlığın yüksek olduğu bir başka grup da Siyahlardır. Ayrımcılık ve ırkçılık gibi risk faktörlerinin dışında Siyah kadınlar üzerindeki roller psikolojik açıdan yıpratıcı olabilir. Siyah Süper Kadın Fenomeni, Siyah kadınların duygularını ifade etmeden bakım verme, para kazanma, güçlü olma ve toplumun sosyal beklentilerini yerine getirme gibi birçok rolü sergilemesi gerektiği düşüncesidir. Avent Harris (2021)'in araştırmasında bu durumun bireyin üzerinde baskı oluşturacağı dolayısıyla bireyi manevi geçişirmeye daha yatkın hale getirebileceği görülmüştür.

Travma yaşamak ve elverişsiz bir ortamda büyümüş olmak manevi geçişirmenin durumsal öncülleri arasındadır. Bununla birlikte, sağlıksız bir bağlanma stili benimsemek, obsesif kompulsif bozukluk, başkalarının onayına muhtaç olmak, Büyük Beşli Kişilik özelliklerinden nevrotiklik ve uç noktada gelişime açıklık da bireysel öncüller olarak tanımlanmıştır (Picciotto ve Fox, 2018).

Yukarıda belirtilen öncüllerin yanında manevi geçişirmenin bireysel ve sosyal sorunlar, toplumdan uzaklaşma, psikolojik ve tıbbi destek almada zorlanma gibi çeşitli olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğu görülmüştür.

Picciotto vd. (2018) yapmış oldukları çalışmada, manevi geçişirmeyi toplumdan soyutlanma gibi semptomlar ve depresyon ve kaygı gibi patolojik bozukluklar ile ilişkili bulmuştur. Manevi geçişirmenin bireyin kendisini maneviyata uzak olanlardan üstün görmesinin verdiği haz ve çektiği acının azalması gibi çeşitli kısa süreli faydaları olduğu belirtilmiştir.

Picciotto ve Fox (2018) manevi geçişirmenin sonuçlarını, sorunlar karşısında adım atmayıp yerinde saymak, manevi olarak gelişmemek, geniş bir perspektiften bakamamak, olgunlaşmamak, gereksiz yere acı çekmek, ilişkilere gereken önemi verememek, çevresindekilerden sosyal olarak kopmak ve başkalarının kararsızlıklarından faydalanmak şeklinde sıralamıştır.

Fox ve Picciotto (2019) tarafından 783 katılımcı üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada manevi geçişirmenin iki boyutunun maneviyatın psikolojik sıkıntılar (depresyon, kaygı ve stres) üzerindeki etkisinde ara değişken rolüne sahip olduğu görülmüştür. Maneviyatın etkisiyle artan manevileştirme depresyon, kaygı ve stresi artırmıştır. Yani bireyler olayların manevi yönünü abarttığına psikolojik olarak olumsuz etkilenmektedir. Bununla birlikte maneviyatın etkisiyle artan psikolojik kaçınma depresyon üzerinde negatif bir etki göstermiştir. Zor duygulardan veya deneyimlerden kaçınmanın bireylerin psikolojik durumlarında olumlu bir rol oynadığı gözlenmiştir.

Ahmad, McLaughlin ve Weisman de Mamani (2022) ABD’de yaşayan Müslüman örnekleme yaptıkları çalışmalarında, manevi geçişirmenin dini ve manevi baş etme ile psikolojik sıkıntılar arasındaki düzenleyici etkisini incelemiştir. Bulgular, manevi geçişirme düzeyi düşük olduğunda, faydalı dini ve manevi baş etme şeklinin psikolojik sıkıntıları azalttığını; manevi geçişirme düzeyi ortalama veya yüksek olduğunda, yıkıcı dini ve manevi baş etme şeklinin psikolojik sıkıntıları artırdığını göstermiştir. Buna göre, manevi geçişirmenin düzeyi bireyin psikolojik sağlığında etkilidir.

Fox vd. (2020) dini bağlılık, maneviyat ve manevi geçişirmenin psikolojik ve tıbbi yardım almaya etkisini iki çalışma ile incelemiştir. İlk çalışma dini bağlılık ve maneviyatın psikolojik kaçınma ve manevileştirme boyutlarıyla olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca psikolojik kaçınma ve manevileştirme arttıkça katılımcıların psikolojik yardım almaya yönelik daha düşük olumlu tutuma sahip olduğu görülmüştür. İkinci çalışmada ise Tanrıya yönelik daha olumlu tutuma sahip olanların psikolojik kaçınma ve manevileştirme boyutlarında daha yüksek skorlar elde ettiği anlaşılmıştır. Bununla birlikte manevileştirme tıbbi yardıma yönelik daha düşük olumlu tutumu yordarken, psikolojik kaçınma ile ilişkisiz çıkmıştır. Tanrıya karşı daha olumlu tutum, tıbbi yardım alma tutumu ile doğrudan bir ilişki göstermezken, manevileştirmeye dayalı tıbbi yardım tutumunu olumsuz yönde etkilemiştir. Kısaca bu araştırma dini bağlılık ve maneviyatın yardım almaya etkisinde manevi geçişirmenin kritik bir role sahip olduğunu göstermektedir.

Yazında psikolojik kaçınma ve manevi anlam verme boyutlarından oluşan manevi geçişirme ölçeğinin (SBS-13) Hindistan, Kore ve Brezilya örneklemelerinde uyarlama çalışmaları yapıldığı görülmüştür.

Manevi Geçişirme Ölçeğinin Hindistan uyarlamasında kavram maneviyat, dine bağlılık ve dini baş etme ile olumlu yönde ilişkili çıkmıştır (Toussaint vd., 2021).

Kore uyarlamasında genel olarak manevi geçişirme ve kavramın psikolojik kaçınma boyutu daha yaşlı, dindar ve eğitilmiş kesimde artmış ve kadınlarda daha fazla görülmüştür. Manevileştirme ise yaş ve eğitim seviyesindeki artışla azalmış, kadınlarda daha az görülmüş ve dindarlıkla olumlu korelasyon göstermiştir (Taylor vd., 2021).

Manevi Geçişirme Ölçeğinin Picciotto vd. (2018) tarafından yapılan Brezilya kültürüne uyarlama çalışmasında psikolojik kaçınma, yalnız kalma tercihi ve kendini başkalarından üstün görme ile olumsuz ilişki göstermiştir. Bu sonuç bireylerin yalnız kaldıklarında duygularıyla yüzleşmeye, duygularından kaçınmaktan daha eğilimli olabileceği şeklinde yorumlanmıştır. Psikolojik kaçınmanın yaşlandıkça arttığı anlaşılmıştır. Psikolojik kaçınma ve manevileştirme boyutları birlikte depresyon, kaygı ve stres üzerinde

açıklayıcı bir etkiye sahiptir. Psikolojik kaçınma boyutu bu üç değişkende azalışı yordarken, manevileştirme boyutu artış sağlamıştır. Geleneksel dini bağlılığı yüksek olanlar, maneviyatı benimsemeyen ama dini bağlılığı olmayanlara göre her iki boyutta da daha yüksek değerler almıştır.

Yukarıdaki uyarılama çalışmalarında analiz sonuçları, SBS-13'te olduğu gibi kavramın manevileştirme ve psikolojik kaçınma boyutlarından oluştuğunu göstermiştir. Manevi geçişirmenin demografik özellikler, dindarlık/dine bağlılık gibi öncüllerinin; depresyon, kaygı ve stres gibi sonuçlarının olduğu anlaşılmaktadır.

## **TARTIŞMA VE SONUÇ**

Bu araştırmada işyeri maneviyatı eleştirel bir bakış açısıyla incelenmiş ve Türkçe literatürde daha önce incelenmemiş manevi geçişirme kavramına yönelik bir literatür taraması yapılmıştır.

Yaşamındaki olumsuz deneyimlerden veya utanç verici bir alışkanlığından kaçınabilmek için psikolojik destek almadan kendini manevi uygulamalara fazlasıyla veren bir birey, maneviyatla manevi geçişirmenin bir arada olabileceğini gösteren bir örnektir. Bu çalışmada, maneviyatın oluşturabileceği bir savunma mekanizması şeklinde tanımlanan manevi geçişirmenin düşük bilinçli farkındalık, duygu körlüğü, kişilik özellikleri, manevi arayış, acıdan kaçınma gibi bireysel öncüllerinin ve aile, sosyal çevre, kültür ve dezavantajlı ortam gibi durumsal öncüllerinin olduğu görülmüştür. Kısa süreli rahatlama sağlayabilecek manevi geçişirmenin bireysel ve sosyal sorunlar, toplumdan uzaklaşma, psikolojik ve tıbbi destek almada zorlanma gibi sonuçlarla ilişkili olduğu anlaşılmıştır.

Birey ne zaman kendini acıdan, kaygıdan ya da işlev bozukluğundan uzaklaştırmak için bir uygulama yapsa (ör. meditasyon, yoga, derin gevşeme) manevi geçişirme tehlikesi vardır (Sherrel ve Simmer-Brown, 2017). Kimi araştırmacılar manevi geçişirmenin stresle kısa süreli bir baş etme yolu olarak kullanıldığında zararsız olabileceğini öne sürmektedir. Benzer şekilde manevi geçişirmenin manevi gelişim yolundaki aşamalardan biri olduğu da düşünülmektedir (Picciotto ve Fox, 2018). Bu nedenle manevi geçişirmenin hangi durumlarda bireyi ve çevresini olumsuz etkileyeceği üzerine yoğunlaşmak gerekir. Maneviyat bireyi duygusal derinlikten koparan ve narsist eğilime, gösteriş yapmaya ve başkalarıyla derin ilişkilerden uzaklaşmaya sebep olan bir kaçınma çabası haline geldiğinde manevi geçişirme zararlı hale gelebilir (Sherrel ve Simmer-Brown, 2017).

İşyeri maneviyatına yönelik yaklaşımlar ve uygulamalar, bireyin işinde anlam bulmasını, çevresiyle daha yapıcı ilişkiler geliştirmesini ve kendini gerçekleştirebilmesini hedefler. Ancak maneviyatın bireyin duygusal, sosyal, psikolojik ihtiyaçlarıyla dengeli olduğunda ve örgüte fayda sağladığında bu hedeflerini

gerçekleştireceği düşünülmektedir. Bir sorunla karşılaşan çalışanın Cashwell vd.'nin (2007) önerdiği gibi çözümün ruhsal, bilişsel, duygusal, kişilerarası ve fiziksel seviyeler içerebileceğini fark etmesi ve bütüncül bir yaklaşım kullanması maneviyatın olumlu etkilerini açığa çıkartabilir. Benzer şekilde örgütlerin benimsedikleri işyeri maneviyatı, bireyin manevi ihtiyaçlarını doyumak, kendisine ve başkalarına yabancılaşmasını engellemek amacını taşımalı ve Çakır Berzah ve Çakır'ın (2015) değindiği gibi örgütlere bu amaca yönelik sorumluluklar yüklemelidir. Yalnızca çalışana önem veriliyormuş hissi yaratmak için benimsenen maneviyatın, her derde çare gibi sunulan bazı kişisel gelişim uygulamalarının, bağlamından koparak çalışanlarda manevi geçişirme gibi çeşitli olumsuz sonuçlar doğurabileceği tahmin edilmektedir. Örgütlerin elverişli bir ortam oluşturarak çalışanların maneviyatını geliştirmesi, çalışanların işlerinde anlam bulup potansiyellerini keşfetmelerini sağlayabilir (Haldorai vd., 2020). Böylece hem örgütler hem çalışanlar maneviyatın olumlu etkilerini deneyimleyebilir.

Manevi geçişirme bireyin travmaları, yarım kalmış işleri veya çeşitli sorunlarından kaçınarak sığındığı bir baş etme stratejisidir. Manevi geçişirme yaptığını fark eden birey motive edici görüşme gibi psikolojik yöntemler sayesinde sorunlarıyla yüzleşebilir. Motive edici görüşmeler psikolojik danışmanın, danışana empati göstermesi ve danışanın maneviyatı dengesiz bir şekilde kullandığını fark etmesi ile başlar. Bireyin direncini azaltarak daha sağlıklı bir baş etme stratejisi geliştirebilmesi için değişim yolunda adım atması ile devam eder. Bireyin manevi yaşamı arkasında gizlenmiş sorunlarıyla yüzleşmesini ve psikolojik, duygusal ve manevi boyutlardan oluşan sorunlarına karşı daha dengeli bir baş etme yöntemi benimsemesini hedefler (Clarke, Giordano, Cashwell ve Lewis, 2013).

Bu araştırmada manevi geçişirmenin tedavisine yönelik başka yöntemler de kullanıldığı ortaya çıkmıştır. Manevi geçişirmenin psikolojik destek veya eğitim gibi süreçlerle çözümlenebileceği düşünülmektedir (Picciotto vd., 2018). Manevi geçişirme, klinik ortamda varoluşsal yaklaşım, güçlendirme odaklı model, empatik yaklaşım gibi çeşitli yöntemlerle tedavi edilmektedir. Bu yöntemlerle bireyler aile, sağlık, iş, ilişkiler ve duygular gibi yaşamın diğer boyutlarına da odaklanarak daha dengeli bir maneviyata erişebilir (Picciotto ve Fox, 2018). Bununla birlikte manevi geçişirmeye müzikle müdahale öneren yaratıcı yöntemlerin de yararlı olduğu görülmüştür (Avent, 2016). Bireyin hayatında maneviyatın rolünü anlayan, kültürel veya dini bazı inanç ve uygulamaların geçişirme olmayacağını fark eden ve bireye hayatında söz sahibi olduğunu gösteren yaklaşımların da faydalı olacağı belirtilmiştir (Sheridan, 2017). Akıl ve ruh sağlığı uzmanları çeşitli terapi teknikleri kullanarak bireyin kendi değerini görmesini ve gelişim odaklı ilişkiler kurmasını sağlayabilir (Avent Harris 2021).

## ÖNERİLER

Yapılan literatür taraması sonucunda manevi geçişirme konusuyla ilgili araştırmaların danışmanlık, ruh sağlığı ve kültürlerarası psikoloji gibi alanlarda yoğunlaştığı anlaşılmış, örgütsel davranış alanında bir makaleye rastlanmamıştır. Manevi geçişirmenin çalışanlar üzerinde motivasyon ve esenlik gibi çeşitli değişkenlerle test edildiği araştırmaların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Manevi geçişirme, yazında birey düzeyinde ele alınsa da yapısal manevi geçişirme şeklinde toplumsal düzeyde de ortaya çıkabilir. Örneğin son yıllarda oldukça popülerleşen, acının bireyin zihninde ortaya çıktığını ve çözümün bireysel olduğunu öne süren seküler bilinçli farkındalık akımı buna bir örnektir. Felsefi bağlamından ve özünden koparılan bilinçli farkındalık uygulamaları, sosyal baskı, ırkçılık ve ayrımcılık gibi grup düzeyinde ortaya çıkan sorunları görmezden gelmektedir (Sherrel ve Simmer-Brown, 2017). Oysaki bireysel sorunların çözümünde olduğu gibi toplumsal sorunlar da yalnızca bir boyuta odaklanarak doğru analiz edilemez. Gelecek araştırmalar yapısal manevi geçişirme konusuna yanıt arayabilir.

Bazı araştırmalar manevi geçişirmenin boyutlarından biri olan psikolojik kaçınmanın kısa süreli olumlu etkilerini bulmuştur. Depresyona karşı kısa süreli bir çözüm yolu olarak benimsenebilecek psikolojik kaçınmanın uzun süreli etkilerini anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir (Fox ve Picciotto, 2019). Manevi geçişirmenin kısa ve uzun süreli etkilerinin karşılaştırılması da faydalı bir araştırma konusu olacaktır.

Yazında manevi geçişirme konusuyla ilgili Türkçe bir makaleye rastlanmamıştır. Manevi Geçişirme Ölçeğinin Türkçeye adaptasyonu ve kavram hakkında yapılacak nicel ve nitel araştırmaların alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## YAZAR BEYANI

Araştırmacı(lar) makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacı(lar) herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

## KAYNAKÇA

Ahmad, S. S., McLaughlin, M. M., & Weisman de Mamani, A. (2022). Spiritual bypass as a moderator of the relationships between religious coping and psychological distress in Muslims living in the United States. *Psychology of Religion and Spirituality*, 15(1), 32-42.



- Altınöz, M., & Çakıroğlu, D. (2018). Örgütsel maneviyata yönelik bir değerlendirme. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18), 101-124.
- Avent, J. R. (2016). This is my story, this is my song: Using a musical chronology and the emerging life song with African American clients in spiritual bypass. *Journal of Creativity in Mental Health*, 11(1), 39-51.
- Avent Harris, J. R. (2021). The Black Superwoman in spiritual bypass: Black women's use of religious coping and implications for mental health professionals. *Journal of Spirituality in Mental Health*, 23(2), 180-196.
- Aydın, E., & Mocan, D. K. (2019). Türkiye'de dününden bugüne sosyobilimsel konular: Bir doküman analizi. *Anadolu Öğretmen Dergisi*, 3(2), 184-197.
- Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175.
- Berzah, M. Ç., & Çakır, M. (2015). İş hayatında maneviyat yaklaşımı ne vaadediyor? *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 135-149.
- Cashwell, C. S., Bentley, D. P., & Yarborough, P. (2007). The only way out is through: The peril of spiritual bypass. *Counseling and Values*, 51, 139-148.
- Cashwell, C. S., Glossoff, H. L., & Hammond, C. (2010). Spiritual bypass: A preliminary investigation. *Counseling and Values*, 54(2), 162-174.
- Clarke, P. B., Giordano, A. L., Cashwell, C. S., & Lewis, T. F. (2013). The straight path to healing: Using motivational interviewing to address spiritual bypass. *Journal of Counseling and Development*, 91, 87-94.
- Fossella, T. (Spring 2011). Human nature, Buddha nature. An interview with John Welwood. *The Buddhist Review Tricycle*. <https://tricycle.org/magazine/human-nature-buddha-nature/> adresinden erişildi.
- Fox, J., Cashwell, C. S., & Picciotto, G. (2017). The opiate of the masses: Measuring spiritual bypass and its relationship to spirituality, religion, mindfulness, psychological distress, and personality. *Spirituality in Clinical Practice*, 4(4), 274-287. doi:10.1037/scp0000141.
- Fox, J., & Picciotto, G. (2019). The mediating effects of spiritual bypass on depression, anxiety, and stress. *Counseling and Values*, 64(2), 227-245.
- Fox, J., Picciotto, G., Cashwell, C. S., Worthington Jr, E. L., Basso, M. J., Brow Corrigan, S., ... & Zeligman, M. (2020). Religious commitment, spirituality, and attitudes toward God as related to psychological and medical help-seeking: The role of spiritual bypass. *Spirituality in Clinical Practice*, 7(3), 178.
- Garcia-Zamor, J. C. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public administration review*, 63(3), 355-363.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Ed.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (ss. 3-28) içinde. Armonk, NY: M. E. Sharp.

- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. S., & Li, J. J. (2020). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 86(5), 102372-102383.
- Hicks, D. A. (2003). *Religion and the workplace: Pluralism, spirituality, leadership*. Cambridge, Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511615474.
- Karaçam, Z. (2013). Sistematik derleme metodolojisi: Sistematik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 6(1), 26-33.
- Kiral, B. (2020). Nitel bir veri analizi yöntemi olarak doküman analizi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 170-189.
- Kitchenham, B. (2004). *Procedures for Performing Systematic Reviews* [Teknik rapor]. Keele University & National ICT Australia Ltd.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 465-480.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of managerial psychology*, 17(3), 153-164
- McWilliams, N. (2011). *Psychoanalytic diagnosis: Understanding personality structure in the clinical process* (2nd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Mitroff, Ian I. ve Denton, Elizabeth A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83-92.
- Masters, R. A. (2010). *Spiritual bypassing: When spirituality disconnects us from what really matters*. Berkeley: North Atlantic Books.
- Mattis, J. S. (2000). African American women’s definitions of spirituality and religiosity. *Journal of Black Psychology*, 26(1), 101–122.
- Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P., Stewart, L. A., & PRISMA-P Group. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement. *Systematic Reviews*, 4(1).
- Motiño A, Saiz J, Sánchez-Iglesias I, Salazar M, Barsotti T.J., Goldsby T.L.,... Mills P.J. (2021) Cross-cultural analysis of spiritual bypass: A comparison between Spain and Honduras. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12.
- Örgev, M., & Günalan, M. (2011). İşyeri maneviyatı üzerine eleştirel bir değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 51-64.
- Pattnaik, S., & Jena, L. K. (2020). Could self-centrism rust the glitter of meaningful work? Exploring the darker sides of the construct. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 35(4), 11-14.

- Picciotto, G., Fox, J., & Neto, F. (2018) A phenomenology of spiritual bypass: Causes, consequences, and implications. *Journal of Spirituality in Mental Health*, 20(4), 333-354.
- Picciotto, G., Fox, J., Cashwell, C. S., & Neto, F. (2018). The Spiritual Bypass Scale-Brazilian Adaptation: How religious affiliation, age, and gender can predict levels of psychological avoidance and spiritualizing. *Spiritual Psychology and Counseling*, 3, 23–46.
- Picciotto, G., & Fox, J. (2018). Exploring experts' perspectives on spiritual bypass: A conventional content analysis, *Pastoral Psychology*, 67(1), 65-84.
- Raab, D. (2019). What is spiritual bypassing?, *Psychology Today*, <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/the-empowerment-diary/201901/what-is-spiritual-bypassing> adresinden erişildi.
- Rego, A., & e Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75
- Rezapouraghdam, H., Alipour, H., & Arasli, H. (2019). Workplace spirituality and organization sustainability: A theoretical perspective on hospitality employees' sustainable behavior. *Environment, Development, and Sustainability*, 21(4), 1583–1601.
- Rocha, R. G., & Pinheiro, P. G. (2021). Organizational spirituality: Concept and perspectives. *Journal of Business Ethics*, 171(2), 241-252.
- Sheep, M. L. (2006). Nurturing the whole person: the ethics of workplace spirituality in a society of organizations. *Journal of Business Ethics*, 66, 357-375
- Sheridan, M. J. (2017). Addressing spiritual bypassing: Issues and guidelines for spiritually sensitive practice. B. R. Crisp (Ed.), *The Routledge handbook of religion, spirituality and social work* (ss. 358-367) içinde. London, UK: Routledge.
- Sherrell, C., & Simmer-Brown, J. (2017). Spiritual bypassing in the contemporary mindfulness movement. *ICEA Journal*, 1(1), 75-94.
- Taylor, C.S., Fox, J., Worthington, E. L., Toussaint, L. & Cashwell, C. S. (2021). Korean adaptation and confirmatory factor analysis of the Spiritual Bypass Scale-13. *Mental Health, Religion & Culture*, 26(4), 1-8.
- Toussaint, L., Fox, J., Kamble, S., Worthington, E. L., Jr., Cashwell, C. S., & Picciotto, G. (2021). Initial psychometric properties of the Spiritual Bypass Scale in an Indian college student sample. *Psychology of Religion and Spirituality*, 13(1), 63–66.
- Welwood, J. (1984). Principles of inner work: Psychological and spiritual. *Journal of Transpersonal Psychology*, 16, 63-73.