



Güncel Liderlik Yaklaşımları: Ruhsal Liderlik

Spor Bilimleri Anabilim Dalı



Ruhsal Liderlik

- Son yıllarda iş ortamında kendini gösteren aşırı stres, internet kullanımının yaygınlaşmasıyla ortaya çıkan mekanikleşme, kapitalizmin getirdiği hızlı tüketim, bilgiye çabuk ulaşmanın getirdiği anlık haz ve bireyin hissettiği yalnızlık ve toplumdan soyutlanma ruhsal liderliğin çıkışına bir zemin hazırlamıştır.
- ***Moxley'e göre (2000) ruhsal liderliğin temelinde dört ana nokta bulunmaktadır. Bunlar:***
 - (1) Beden,
 - (2) Akıl [rasyonellik ve mantık],
 - (3) Kalp [duygular ve hisler]
 - (4) Ruh
- Bu dört kavram aynı zamanda insan varlığının da özünü oluşturmaktadır. Bireylerden yüksek düzeyde verim alınması için bu dört ögenin bir araya getirilmesi gerekir.
- Eğer bu dört öge bir araya gelmez ise, bireyler yaptıkları işten haz alamaz, kendilerini ifade edemez ve işlerinde yeterli olamazlar.

Ruhsal Liderlik

- Ruhsal liderliğin diğer liderlik türleriyle kesiştiği en önemli nokta, kişi ve grup arasında oluşan denge, bütünlük hissi ve iletişimin en iyi düzeyde olmasıdır.
- Birey, ancak ve ancak bir grup içinde kendini gerçekleştirebilir; kendini güvende hissedebilir; bireysel farklılıklarını ortaya koyabilir.
- Grubu oluşturan tüm bireyler kutsaldır ve bireylerin yaptıkları iş ne olursa olsun bir fark yaratır.



Ruhsal Liderlik

- Günümüzde iş hayatı, kişi ve grupların tüm ihtiyaçlarını gerçekleştirecekleri bir yuva olarak algılanmaya başlayarak, işteki takdir ve haz azımsanmayacak bir duruma gelmiştir.
- Kişilerin ortamdaki beklendiği sadece maddi ödüller değildir. Unutulmamalıdır ki, maddi kazançlar ruhu sadece bir süre besler, daha sonra ruhu acıktırarak aç gözlü bir canavara dönüştürebilir.
- Ruhsal liderlerin görevi farklılıklara açık bir örgüt ya da toplum yaratmak, bireye çağrıda bulunmak [calling], onlara aitlik hissini [membership] tattırmak ve takdir edilmesi yollarıyla çalışanın verimliliğini sağlamaktır.





Ruhsal Liderlik

- Pfeffer (2003), işyeri ruhsallığı ve yönetim uygulamaları ile ilgili yaptığı çalışmada, insanların hayat için arayışının dört temel boyutu olduğunu söylemiştir.

Bunlar;

- insanın öğrenmeyi geliştirmesini, yeterlilik ve ustalık duygusunu ona veren anlamlı iş,
- amaç duygusunu içeren anlamlı iş,
- birlikte çalıştıkları insanlarla, olumlu sosyal ilişki ve bağlantı duygusu
- iç içe geçmiş bir yaşam sürme yetisidir.
- Bu dört temel anlayış boyutunu içselleştiren insan, hem bir insan olarak, hem de esas doğası gereği, işteki rolü ve hayattaki diğer rolleriyle uyum içinde bulunabilir.



Ruhsal Liderlik

- **İşyeri Ruhsallığı:**
- Tüm bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere işyeri ruhsallığı ile ilgili şimdiye kadar farklı tanımlar yapılmıştır. Ashmos & Duchon'a (2000) göre; işyeri ruhsallığı üç öge ile açıklanabilir:
- **İçsel yaşam:** Çalışanların dışsal bir yaşamı olduğu gibi içsel bir yaşamı da vardır.
- **Anlamli iş:** Çalışanlar işlerinin kendileri için bir anlam ifade etmesini ve işleri ile ruhları arasında bir bağlantının kurulmasını ister.
- **Ait olma:** Çalışanlar, işyerindeki diğer çalışanlarla beraber olma ve bir topluluğun parçası olma ihtiyacını hissederler.

Ruhsal Liderlik

- İşyerinde ruhsallığın bulunması, işyerini hem zihni hem de ruhu olan insanlarla dolu bir yer olarak görmek demektir.
- Bu da ruh gelişiminin zihin gelişimi kadar önemli olduğuna inanmayı gerektirir.
- Levy'e (2000) göre; çalışanların fiziksel, zihinsel ve duygusal ihtiyaçları olduğu gibi ruhsal ihtiyaçları da vardır.
- İşe gittiği zaman kimse bu ihtiyaçlarını kapı önünde bırakıp ofisine girmez. Ruhsallık ve liderliğin temelinde, hepimizin içinde en zor işlerde ve kararlarda bize yol gösteren bir ses olduğunu anlamak yatar. İçindeki ses, liderin bütünlüğünün temel taşıdır. İç sesimizi dinlediğimizde daha iyi ve etkili bir lider oluruz. İçimizle olan bağ sayesinde alçak gönüllülüğü elden bırakmayarak kendimizi bir kenara koyup, çalışanlara, kuruma ve müşterilere daha iyi hizmet veririz.

