

İşyeri Maneviyatı Literatürünün Bibliyometrik Analizi Bibliometric Analysis of Workplace Spirituality Literature

Serap DEMİRLER  ^a

^aBağımsız Araştırmacı, demirlers@yahoo.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<p>Anahtar Kelimeler: Örgütsel maneviyat İşyeri maneviyatı Bibliyometrik analiz Literatür taraması</p> <p>Gönderilme Tarihi 9 Aralık 2022 Revizyon Tarihi 2 Ağustos 2023 Kabul Tarihi 10 Ağustos 2023</p> <p>Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi</p>	<p>Amaç – Çalışmanın temel amacı, işyeri maneviyatı literatürünün genel özelliklerini ve işletme yazınında kavramın gelişim sürecini incelemektir.</p> <p>Yöntem – Çalışmada sistematik literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Scopus veri tabanı üzerinden sağlanan 206 makale bibliyometrik analiz yöntemiyle araştırılmıştır. Bibliyometrik yöntemin performans analizi ve bilimsel alan haritalama teknikleri kullanılarak araştırma sorularına cevap aranmıştır.</p> <p>Bulgular – İşyeri maneviyatı literatürünün gelişim sürecini üç dönemde incelemenin mümkün olduğu ve kavramın son dönemde hızla geliştiği görülmektedir. Bulgulara göre alana en fazla katkı sunan ülke, kayda değer bir farkla Hindistan'dır. İşyeri maneviyatının kavramsal açısından dönemler itibarıyla farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.</p> <p>Tartışma – Literatür taramasında, işyeri maneviyatının çeşitli çalışan tutumlarıyla ilişkilendirildiği görülmektedir. İşyeri maneviyatı literatürünün gelişmesinde Hint çalışma yaşamının ağırlıklı etkisi, kavrama evrensel bir yorum getirmeyi sınırlamaktadır. Kavramın evrensel niteliklerini belirleyebilmek için kültürel bağlamda daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.</p>

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Workplace spirituality Organizational spirituality Bibliometric analysis Literature review</p> <p>Received 9 December 2022 Revised 2 August 2023 Accepted 10 August 2023</p> <p>Article Classification: Research Article</p>	<p>Purpose – The main purpose of the study is to examine the general characteristics of workplace spirituality literature and the development process of the concept in business literature.</p> <p>Design/methodology/approach – In this study, a systematic literature review was carried out. 206 articles obtained from the Scopus database were subjected to bibliographic analysis. Answers to research questions were sought using performance analysis and scientific field mapping techniques.</p> <p>Findings – It is seen that it is possible to examine the development process of workplace spirituality literature in three periods, and the concept has been developing rapidly in the recent period. According to the findings, the country that contributes the most to the field is India by a significant margin. It has been concluded that workplace spirituality differs conceptually in terms of periods.</p> <p>Discussion – In the literature review, it is seen that workplace spirituality is associated with various employee attitudes. The predominant influence of Indian working life in the development of workplace spirituality literature limits bringing a universal interpretation to the concept. In order to be able to determine the universal qualities of the concept, more research is needed in the cultural context.</p>

*Çalışmanın bir kısmı, 3-5 Kasım 2022 tarihinde Çanakkale'de düzenlenen 9. Örgütsel Davranış Kongresi'nde özet bildiri olarak sunulmuştur.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Demirler, S. (2023). İşyeri Maneviyatı Literatürünün Bibliyometrik Analizi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (3), 1605-1621.

1. GİRİŞ

Piyasalarda ortaya çıkan hızlı gelişmeler karşısında katı, bürokratik örgüt yapıları değişmiştir. Bunun yerini daha insanı merkeze alan, harekete geçmede esnek, çalışan motivasyonunu gözeten ve daha demokratik örgütler almıştır. Çalışanların benlik saygılarını arttırmaya yönelik uygulamalar çalışma yaşamında ağırlık kazanmıştır (Fry, 2003: 694). Bu uygulamalar çalışarlarda içsel tatmin sağlamaya ve çalışanları eyleme geçirecek içsel motivasyon kaynaklarına odaklanmaktadır. İşyerinde maneviyat, söz konusu tarzda bir hedef için anlamlı çalışma ile desteklenen ve işgörenin iç dünyasını yansıtan bir durumdur (Ashmos & Duchon, 2000: 135).

Literatürü incelediğimizde, işyeri maneviyatı ve örgütsel çalışmalar arasında tartışmalar olduğu ifade edilmektedir. Bir kısım çalışmalar, maneviyatı örgüt yaşamına entegre ederek maddi konulara odaklanıldığı ve yönetim yaklaşımlarının maneviyatı önemsizleştirdiğini belirtmektedir. Yönetim literatürü açısından ise maneviyat kavramının ölçülemez oluşunun verimli ve etkin bir işleyiş için sonuç vermeyeceği savunulmaktadır (Rego & Pina e Cunha, 2008: 55).

İşyeri maneviyatı konusuna ilginin 1980'lerin sonları itibariyle arttığı ve kavramın coğrafi olarak ABD'de ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Gotsis & Kortezi, 2008: 575). Ashmos ve Duchon (2000) işyerinde maneviyatın gelişimini çeşitli nedenlerle açıklamaktadır. Yazarlara göre, çalışanların ahlaki açıdan bozulması, Doğu kültürlerine artan ilgi, örgüt yaşamında anlam arayışının artması, özel hayatta sosyal etkileşimlerin kısıtlanmasının örgütün bir sosyal etkinlik alanı haline gelmesi ve yaratıcılığı arttırmak için işin anlamlı olmasının gerekliliği gibi çeşitli nedenler işyerinde maneviyat kavramının gelişimine neden olmuştur. Yine bu süreçte çalışma hayatında meydana gelen çeşitli sosyo-ekonomik dönüşümler, örgütler açısından çalışanların önemli bir unsur olduğunun keşfedilmesini beraberinde getirmiştir. Örneğin yapısal ve teknolojik dönüşümler, aşırı uzmanlaşma ve işbölümü, işten çıkarmalara neden olan küçülme gibi çeşitli uygulamaların çalışarlarda düşük benlik saygısını tetikleyen çalışma ortamlarına neden olduğu ifade edilmektedir. Bu durum örgütleri çalışanların manevi anlamda, duygusal, bilişsel ve psikolojik açıdan sağlıklı kılmanın yollarını aramaya itmiştir (Garg, 2018: 9).

Günümüzün hızlı ve belirsiz iş yaşamında örgütsel ortamlarda önemli bir diğer konunun, çalışma hayatında artan karmaşıklık olduğu ifade edilmektedir. Çalışanların duygusal ve psikolojik sağlıklarını önemli derece etkileyen karmaşıklık, gelişen dijital araçlarla daha da arttırmıştır (Ren, Du & Wen, 2022: 4). Özellikle küresel ölçekte etkili olan Covid-19 pandemisiyle birlikte çalışma koşullarında yaşanan hızlı dönüşümlerin çalışanlar açısından travma olarak tanımlanabilecek ciddi bilişsel, duygusal ve psikolojik sorunlara neden olduğu ifade edilmektedir (Srivastava & Gupta, 2022). Çalışanların örgütten uzaklaşmasına neden olan süreç, çalışanlara çeşitli açılardan esneklik kazandırmasına rağmen, sürecin olumlu ve olumsuz etkileri ortaya konulmaktadır.

İlgili literatürde, uzaktan çalışma ile ilgili olumlu ve olumsuz bulgulara rastlanmak mümkündür. Örneğin, uzaktan çalışmanın işbirliği ve paylaşım kültürü üzerinde yıpratıcı etkilerinin olduğu ifade edilmektedir. Bunun yanında, örgüt üyeleriyle birlikte olmanın olumlu sonuçlarına ve piyasaların hibrit çalışma talebindeki artışı yönelik çeşitli bulgulara yayımlanan küresel raporlarda rastlanmaktadır (Teevan, Baym, Butler, Hecht, Jaffe, Nowak, Sellen, & Yang 2022; ILO, 2022; Bloom, 2021; Barrero, Bloom, & Steven, 2021; Microsoft WTI, 2022). Söz konusu etkilerin çalışma yaşamında ortadan kaldırılması ve dönüşüm süreçlerinde dengenin sağlanabilmesi arayışlarının işyeri maneviyatına ilgiyi arttırdığı belirtilmektedir. İşyeri maneviyatının örgütsel yaşamın eksikliği olarak ele alındığı ifade edilmektedir (Srivastava & Gupta, 2022).

İşyeri maneviyatı, söz konusu karmaşıklık, belirsizlik ve hızlı dönüşümler karşısında çalışanların ruhsal anlamda dinginliğini ve sağlıklı kalabilmelerini sağlamak için literatürde bir reçete olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans, işe katılım ve işbirliği gibi çeşitli iş tutumlarıyla ilişkisi araştırılarak, muhtemel olumsuzlukların giderilmesi ya da önüne geçilebilmesi amaçlanmaktadır (Rana vd., 2021). Örneğin, işyeri maneviyatının çalışan bağlılığı ve sadakati (Rego vd., 2008; Garg, 2018; Sharma, 2020), iş tatmini, aşırı iş yükünden kaynaklanan stres, performans (Gupta, Kumar, & Singh, 2014; Altaf & Awan, 2014; Zhang, 2020; Albuquerque, Cunha, Martins, & Sá, 2014; Bharadwaj & Jamal, 2020), iş motivasyonu, güven (Rahman, Osman-Gani, Momen, & Islam, 2015; Garg, 2017) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Garg, Punia, & Jain, 2019) gibi çeşitli çalışan tutumlarıyla ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Gotsis ve Kortezi (2008: 580), işyerinde maneviyat hislerinin, çalışanlar arasındaki birlik,

bütünlük duygularını pekiştirdiğini; aynı zamanda kişisel ve mesleki değerler arasındaki uyumu yaşamın bütününe uyumladığını aktarmaktadır.

Literatürü incelediğimizde işyeri maneviyatı konusuna son yıllarda ilginin hızla arttığı görülmektedir. Yapılan sistematik literatür taramalarında konuyla ilgili literatürün kavramsal yapısına odaklanıldığı görülmektedir (Sobacı, 2022; Rocha & Pinheiro, 2021). Ancak işyeri maneviyatı literatürünün yıllar içerisinde nasıl bir gelişim gösterdiği hakkında yorum yapabilmek için kavramı dönemler bazında inceleyen ve çeşitli performans göstergelerini ortaya koyan ilgili çalışmalara rastlanmamıştır. Ayrıca söz konusu araştırma, işyeri maneviyatı kavramının örgütlerin insan kaynakları politikalarıyla ilgisine yönelik yol gösterici olması açısından önemlidir. Çalışmanın temel sorusu, birçok olumlu duyguyu barındıran işyeri maneviyatı literatürünü besleyen konuların neler olduğu ve kavramın yıllar içerisinde nasıl bir gelişim seyri izlediğidir. Bu bağlamda, çalışmada bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak işyeri maneviyatı literatürünün işletme yazınında izini sürmek ve dönemler itibarıyla örgütsel davranış literatürü açısından kavramın gelişim sürecini incelemek amaçlanmaktadır. İşyeri maneviyatı konusunun örgütsel davranış literatüründe nasıl ele alındığını ortaya koymak, kavrama hangi açılardan yaklaşıldığı ya da yaklaşılması gerektiği konusunda akademiye ve insan kaynakları politikaları açısından örgütlere yol gösterici olacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kısaca Maneviyat Kavramı

Maneviyat kavramının algısal ve karmaşık yapısı nedeniyle kişiden kişiye değişen çok farklı anlamlar taşıdığı ifade edilmektedir (Dinçer vd., 2021). Dolayısıyla tek bir tanım üzerine yoğunlaşmak hayli güçtür. Karakaş (2010) tarafından yapılan meta analizinde, maneviyat kavramının 70 farklı tanımı belirlenmiştir. Ashmos ve Duchon (2000: 135) tanımına göre maneviyat, birlik duygusu, alçak gönüllülük ve sahip olunan değerlerin günlük yaşamla bütünleştirilmesidir. Mitroff ve Denton (1999: 89) maneviyat kavramını, kişinin kendisi, diğer insanlar ve tüm evren ile ilişkili olduğuna dair temel bir his, bir bağlantı yeteneği olarak tanımlamışlardır. Krishnakumar ve Neck (2002: 155) ise maneviyatı, yaşamın anlamı için sürekli bir arayış olarak tanımlamışlardır. Yapılan tanımlara dayanarak, maneviyat kavramının birçok farklı boyutu içerisinde barındırdığı; olumlu ve destekleyici bir yaklaşımı ifade ettiğini söylemek mümkündür.

Maneviyat ve din arasındaki ilişkiye yönelik literatürde farklı görüşlere rastlanmaktadır. Din psikolojisine göre maneviyat bir kutsallık ifadesi olmasının yanında, bu inançla sergilenen tutum olarak da tanımlanmaktadır (Kökalan, 2017: 38). Maneviyatın, tanrısal farkındalık, kâinat ile bir olma hissi taşımak, fiziksel âlem dışında ruhani bir yapı olduğuna dair inanç ve kişinin iç dünyasına yolculuk gibi çeşitli biçimlerde ifade edildiği aktarılmaktadır (Dinçer, Aydın, & Büyükbayram, 2021: 344). Diğer taraftan din ve maneviyat ilişkisine yönelik literatürde çeşitli bakış açılarına rastlandığı ifade edilmektedir. Din ve maneviyatın aynı şey demek olduğunu, maneviyatın dindarlığı kapsadığını savunan bakış açıları olduğu gibi, dindarlığın maneviyatı desteklediğini iddia eden görüşlere de rastlandığı belirtilmektedir (Rio & White, 2016).

2.2. Örgütsel Açıdan Maneviyat: İşyeri Maneviyatı

Maneviyat kavramının algısal ve belirsiz yapısı, işyeri maneviyatı kavramının net bir tanımını yapmayı zorlaştırmaktadır. Milliman, Czaplewski, ve Ferguson (2003: 427), işyerinde maneviyat kavramının karmaşık, çok yönlü, kişisel ve soyut yapısı nedeniyle tanımlamanın çok zor olduğunu belirtmektedir. Ashforth ve Pratt (2003), işyerinde evrensel olarak kabul görmüş bir maneviyat tanımının olmadığını vurgulamaktadır. Söz konusu belirsizliğe rağmen, örgütsel anlamda maneviyat, bireyin çalışma ve sosyal yaşamında sahip olduğu değerlerin iç içe geçmesini ve söz konusu değerlerin ortaya çıkardığı sinerjiyi ifade etmektedir (Milliman vd., 2003: 427).

İşyeri maneviyatı, çalışanın iç motivasyon kaynaklarıyla desteklenen bir aşkınlığı yansıtmaktadır. Kavramın anlamını, taşınan amaç ve birlikte olma duygusu, anlamlılık ve kutsallık gibi çeşitli faktörler beslemektedir. Örgütsel anlamda ise çalışanlar örgüt amaçları doğrultusunda hareket ederken çalışma ve özel yaşamında olumlu tutum takınmasını sağlayacak pozitif duygulara sahip olmasını ve bu duyguların açığa çıkmasını destekleyecek bir örgüt ortamını ifade etmektedir (Sadykova ve Tutar, 2014: 44). Bir başka tanıma göre ise işyeri maneviyatı, iş süreci boyunca çalışanların aşkınlık deneyimlerini destekleyen, örgütteki diğer çalışanlarla birlikte olmaktan keyif almayı sağlayacak şekilde iletişim ve etkileşim kurmayı kolaylaştıran bir

çalışma ortamının yansımasıdır. Kültürde kanıtlanan örgütsel değerler çerçevesi şeklinde özetlenmektedir (Giacalone & Jurkiewicz, 2003: 4).

Genel anlamıyla işyeri maneviyatı çalışanların hem sosyal hem de çalışma yaşamında bütün olarak esenliğe kavuşmasını ifade etmektedir. Diğer taraftan maneviyat kavramının algısal ve belirsiz nitelikleri, somut ve yapılaşmış ilişki ve deneyimlerin söz konusu olduğu çalışma yaşamında açıklaması daha zor bir hal almaktadır. Literatürü incelediğimizde, maneviyat ve genel olarak işyeri maneviyatı kavramının tanımı konusundaki çeşitlilik, kavramın örgütsel çerçeveden incelenmesini zorlaştırmaktadır. Ancak işletme yazınında gelişen literatür, kavramın örgüt açısından etkili olduğu yorumunu yapmaya fırsat tanımaktadır. Örneğin, işyeri maneviyatını birey, örgüt ve topluluk bazında inceleyen Ashmos ve Duchon (2000), işyerinde maneviyatı ölçtüğünü iddia ettikleri ilk ölçeklerden birini geliştirmişlerdir. Daha sonra Milliman, Czaplewski ve Ferguson (2003), Ashmos ve Duchon (2000)'ün çalışmalarından yola çıkarak toplulukta anlamlı işler bağlamında işyerinde maneviyatı ifade etmişlerdir.

Milliman vd. (2003: 429), işteki maneviyatın bireysel, grup ve organizasyon olarak üç düzeyde kendini gösterdiğini ifade etmektedir. Bireysel düzey, kişinin yaptığı işe bağlılığını deneyimlemesiyle ilgilidir. Grup düzeyinde, kişinin çalışma arkadaşlarıyla etkileşimini ya da çalışma ortamında topluluk duygusunu deneyimlemesiyle açıklanmaktadır. Örgütsel düzeyde ise işyeri maneviyatı, bir bütün olarak misyon, vizyon ve değerler bağlamında örgütte yaşadığı uyumu ifade etmektedir. Mitroff ve Denton (1999), maneviyat kavramının örgütsel açıdan uygunluğunu inceleyen ampirik bir çalışma yürüterek, din ve maneviyat arasındaki ayrımı ele almışlardır. Onlara göre örgütsel uygulamalar için maneviyat ilgiliyken, din konusunun örgütsel bağlamla ilgisi yoktur.

Kolondinsky, Giacalone ve Jurkiewicz (2008: 466), işyeri maneviyatını kavramsal açıdan anlamını üç farklı düzeyde incelemenin mümkün olduğunu ifade etmektedir. İlk düzeyde işyeri maneviyatı, kişisel maneviyatın basit bir yansıması olarak, kişinin manevi ideallerinin ve değerlerinin örgüt ortamına dâhil edilmesi şeklinde ele alınmaktadır. İkinci düzey yaklaşım, örgütün manevi iklimi ve kültürü hakkında makro boyutta yorum yapmaya fırsat tanımakta ve çalışanların örgütteki manevi değerlere ilişkin algısını yansıtmaktadır. Söz konusu yaklaşım, işyeri ortamına yönelik algıların çalışan davranışları üzerinde etkili olduğu varsayımına dayanmaktadır. İşyeri maneviyatına kavramsal açıdan son değerlendirme, kavramı etkileşim olarak ele almaktadır. Buna göre işyeri maneviyatı, kişinin manevi değerleri ile örgütün manevi değerleri arasındaki etkileşimden oluşmaktadır. Sonuç olarak, söz konusu anlayışlar kavramın örgütsel açıdan yalnızca makro ya da mikro boyutta değerlendirmelerini değil, bir bütün olarak kişi ve çevre uyumunu vurgulanmaktadır.

Garg (2017: 192), işyeri maneviyatının bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde faydalarını aktarmaktadır. Bireysel düzeyde etkisi, çalışanların fiziksel, zihinsel ve ruhsal anlamda sağlıklı olmalarını ifade etmektedir. Çalışanların sağlıklı olması, kişisel gelişimlerine katkı sağlarken özgüven ve öz değerlerini yükseltecektir. Söz konusu artışlar performans artışını ve üretkenliği beraberinde getirecektir. Örgütsel düzeyde uzun vadede karlılık ve üretkenlik artışına neden olacaktır. Ayrıca işyeri maneviyatının örgütsel değişimi kolaylaştırdığı ve proaktifliği arttırdığı ifade edilmektedir. Toplumsal açıdan faydası ise iyiliğin gücüne olan güveni ve inancı güçlendirmesi olarak belirtilmektedir. İşyeri maneviyatı yüksek örgütlerin ahlaki yükümlülük, sosyal hizmetler, hayırsever faaliyetler ve kurumsal sosyal sorumluluk unsurlarını dikkate alarak karını arttırmaya yöneldiği ifade edilmektedir.

Gotsis ve Kortezi (2008: 576), işyeri maneviyatına bağlam çerçevesinde yaklaşmanın parçalanmış bir tartışmaya neden olabileceğini; bu nedenle, kavramın evrensel açıdan ele alınabilecek yönlerini aramanın gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Gupta vd. (2014: 81), işyerinde maneviyata yönelik üç farklı bakış açısını aktarmaktadır. Bunlar; kişinin algısı çerçevesinde duygularını ve içsel bilincini yansıtan içsel görüş; belirli bir dine özgü olarak dini görüş ve işte anlam bulma arayışını ifade eden varoluşsal görüştür. İşyeri maneviyatı literatürünün hızla gelişen yapısı ve çeşitli örgütsel değişkenlerle incelenmesi, işletme açısından maneviyat kavramının soyut yapısını somutlaştırmaktadır. Yapılan çalışmalar, kavramı örgütsel bağlamda tanımlanabilir kılmaya yönelik varoluşsal bir yaklaşımın ifadesidir. Literatürde işyeri maneviyatına dini, psikolojik, araçsal, pragmatik, yapısalcı tarzda açıklanan bir çok yaklaşım geliştirildiği aktarılmaktadır. Araçsal yaklaşım, işteki maneviyatın bireysel ve örgütsel faydalarına odaklanarak faydacılık çerçevesinde kavramı ele almaktadır. Söz konusu yaklaşım, modern örgüt yaşamının karmaşık doğasına bir çözüm olarak

sunulmaktadır. Ancak, kavramın net bir çerçeve ve ölçülebilirliğe sahip olmaması, örgütlere reçete olarak sunulmasını eleştirel kılmaktadır (Gotsis & Kortezi, 2008: 582).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmada, işyeri maneviyatının genel yapısı ve zaman içerisinde nasıl bir gelişme gösterdiğinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu amaçla işletme ve özellikle örgütsel davranış yazınında işyeri maneviyatı kavramı incelenmiştir. Araştırmada, aşağıdaki üç temel soruya cevap aranmaktadır.

- 1) İşyeri maneviyatı literatürün genel özellikleri nedir?
- 2) İşyeri maneviyatının kavramsal yapısı nasıldır? Kavram, hangi kavramlarla ilişkilendirilmektedir?
- 3) İşyeri maneviyatı literatürü yıllar içerisinde nasıl bir gelişme seyri izlemiştir?

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak sistematik literatür taraması yapılmış ve performans analizi ve bilimsel alan haritalama tekniklerinden faydalanılmıştır. Bibliyometrik araştırmalar, bir araştırma alanında yazar, yayın, anahtar kelime, yayıncı dergi, ülke ve kurum gibi unsurların performanslarını ölçme, sınıflandırma ve sıralamaya yararlıdır. Ayrıca alandaki her bir unsurun etkileşimini ortaya koymak için bilimsel alan haritalama tekniği ile alandaki bilimsel kriterler arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yardımcı olmaktadır (Şimşir, 2021).

Araştırmada bibliyometrik yöntemin performans analizi ve bilimsel alan haritalama teknikleri kullanılarak, işyeri maneviyatı literatürünün genel özellikleri belirlenecek; daha sonra araştırmaların anahtar kelimeleri kullanılarak, dönemler itibarıyla kavramla ilişkilendirilen araştırma konularının yıllar içerisinde nasıl bir gelişme gösterdiği ortaya konulacaktır. Performans analizi tekniği, ülke, atf, dergi ve yazar gibi çeşitli bilimsel kriterler açısından değerlendirme yapmaya imkân tanımaktadır. Performans analizi, söz konusu unsurların ilgili alanda ne kadar etkili olduğunun belirlenmesinde yararlı olan bir tekniktir. Bilimsel alan haritalama tekniğiyle ise kavramın sosyal, entelektüel ve kavramsal yapısı ortaya konulmaktadır. Yazar, ülke, yayın ve dergi gibi bir takım bilimsel kriterler arasındaki ilişki ve etkileşimin belirlenmesi için bilimsel alan haritalama tekniğinden faydalanılmaktadır (Öztürk, 2021).

3.3. Veri Setinin Oluşturulması

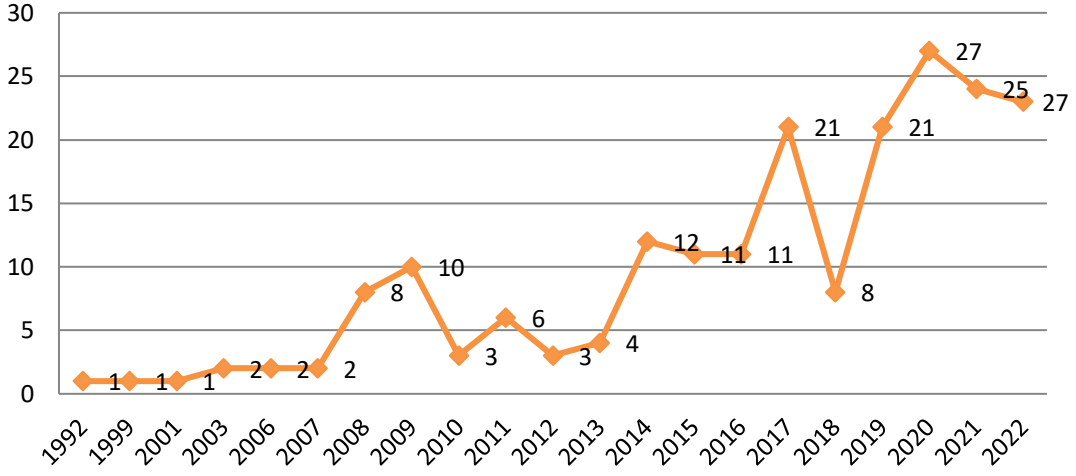
Literatür incelemesi, Kasım 2022 itibarıyla sonlanmıştır. Araştırma veri seti için Scopus veri tabanı kullanılarak, araştırma makale başlığı üzerinden ["workplace spirituality" OR "organizational spirituality"] anahtar kelimeleri kullanılarak tarama gerçekleştirilmiş ve 394 çalışma elde edilmiştir.

Araştırma veri seti, "İşletme, Yönetim ve Muhasebe" alanında, İngilizce olarak yayımlanan makalelerden oluşmaktadır. Araştırma kısıtları kullanılarak elde edilen 206 çalışma analize tabi tutulmuştur.

4. BULGULAR

4.1. İşyeri Maneviyatı Literatürünün Genel Özellikleri

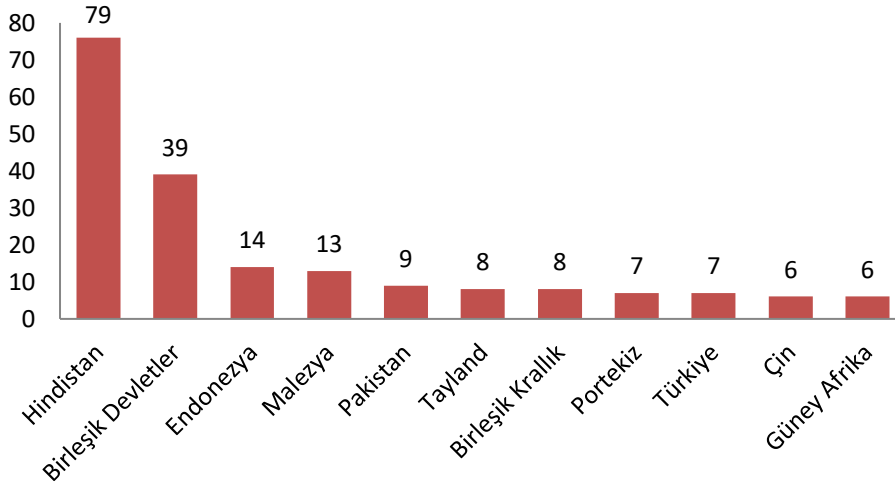
İşyeri maneviyatı ile yapılan yayın sayısının doğrusal olmadığı, ancak son dönemlerde yayın sayısında hızlı bir artış olduğu görülmektedir. Şekil 1'de işyeri maneviyatı ile ilgili yıllar içerisinde yapılan yayın sayısı verilmektedir.



Şekil 1: Yıllar İtibariyle İşyeri Manevîyatıyla İlgili Yayın Sayısı (N= 205)

Şekil 1’de, işyeri manevîyatı ile ilgili yıllar içerisinde yayın sayısında artış olduğu; özellikle son birkaç yılda işyeri manevîyatı kavramına ilginin ağırlık kazandığı görülmektedir. İşyeri manevîyatı konusunda yapılan yayın sayısını yıllara göre değerlendirdiğimizde, çalışma sayısındaki artışın üç dönemde ele alınabileceği yorumunu yapmak mümkündür. İlk dönem çalışmalar, yayın sayısının sınırlı kaldığı ve dalgalı bir seyir izlediği 1992-2013 dönemini kapsamaktadır. İkinci dönem, yayın sayısının artış gösterdiği 2014-2018 dönemidir. Bu dönem içerisinde, ilk dönemle kıyasladığımızda, yayın sayısında kayda değer bir artış yaşandığı görülmektedir. Üçüncü dönem ise işyeri manevîyatı literatürünün hızla gelişmeye başladığı 2019-2022 yılları arasını ifade etmektedir.

Veri setindeki makaleler, toplam 38 ülkeden gelmektedir. Şekil 2’de katkı sağlayan ülkeler ve yayın sayıları gösterilmektedir.



Şekil 2: İşyeri Manevîyatı Literatürüne Katkı Sağlayan Ülkeler

Veri setindeki 206 makaleye, yayın yapan ülkeler arasından en fazla katkı sağlayan ülkenin Hindistan (N= 79) olduğu görülmektedir. Hindistan’ın ardından Birleşik Devletler (N= 39) gelmektedir. Şekil 2’de gösterilmeyen 27 ülkeden 13’ü birden fazla yayınlara katkı sunmuştur.

Gelişen işyeri manevîyatı literatürüne en büyük katkının coğrafi olarak Hindistan’dan geldiği görülmektedir. Sharma ve Mehrotra (2017), manevîyat kavramına artan ilginin, Hindistan kültüründe yaşanan dönüşümden kaynaklandığını ifade etmektedir. 20. yüzyılın ikinci yarısı itibariyle Hindistan’da dini kurumlara güvenin zayıfladığı ve laikliğin yükselişe geçtiği belirtilmektedir. Bununla birlikte, manevîyat kavramının içerik olarak dini olgulardan farklı ve olumlu çağrışımları barındıran bir anlam kazanmaya başladığı aktarılmaktadır. Hint toplumunun dini kurumlardan yaşadığı hayal kırıklığının, dindarlığı kabul etmeyen bir manevîyat yükselişine neden olduğu ifade edilmektedir (Sharma & Mehrotra, 2017). Ayrıca, gelişen piyasa ekonomileri ve büyüyen orta sınıfın, manevîyat kavramının yaşamın her alanına dâhil olmasını tetiklediği ifade

edilmektedir. Hindistan'da gelişen ekonomik refah ile insanların hayatta kalma ihtiyaçlarının, benliğin ötesinde bir kimlik ve anlam bulma ihtiyacına dönüştüğü belirtilmektedir. Bu dönüşümün, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde kendini gerçekleştirme ihtiyacını yansıttığı ifade edilmektedir (Sharma & Mehrotra, 2017).

Scopus veri tabanından ulaşılan bilgilere göre işyeri maneviyatı konusu 5.371 kez atıf almıştır. Tablo 1'de en çok atıf alan beş makalenin atıf sayıları ve toplam atıf içindeki oranları gösterilmektedir.

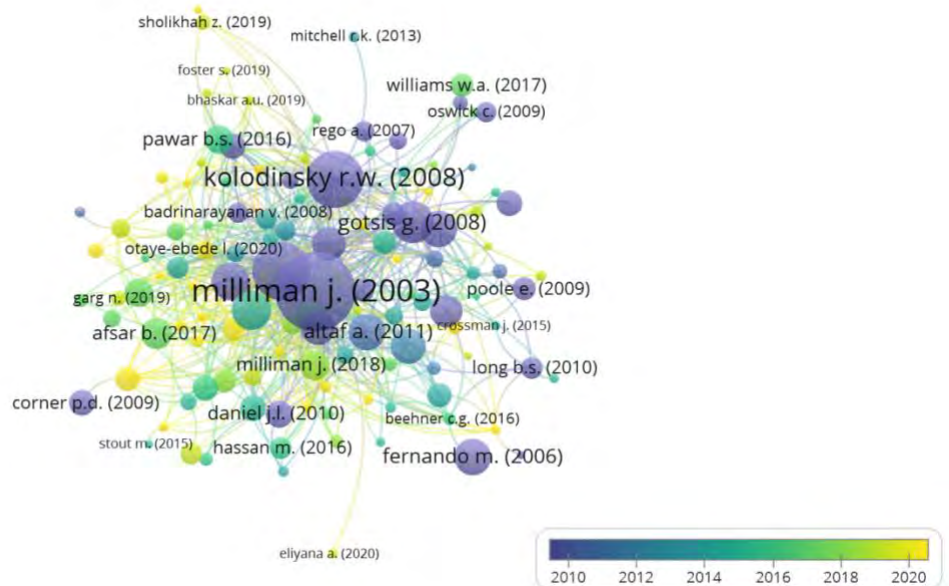
Tablo 1: İşyeri Maneviyatı İle İlgili En Yüksek Atıf Sayısına Sahip 5 Yayın

Yazar ve Yayın Yılı	Yayın Başlığı	Scopus Alıntı Sayısı	%
Milliman vd. (2003)	Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment	562	10,5
Rego vd. (2008)	Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study	308	5,7
Kolondinsky vd. (2008)	Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality	291	5,4
Gotsis ve Kortezi (2008)	Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach	160	3
Gupta vd. (2014)	Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India)	137	2,6
Toplam		1.456	27,2

Kaynak: Scopus, 2022.

Tablo 1'e göre, en çok atıf alan 5 yayın, toplam atıf sayısının %27,2'sine karşılık gelmektedir. Veri setindeki 206 çalışmanın VOSviewer paket programı ile atıf analizi gerçekleştirilmiştir. Yazarlar üzerinden atıf analizi, veri setindeki çalışmaların diğer yazarlar tarafından kaynak olarak gösterilmesine dayanarak çalışmaların alandaki etki gücü konusunda bilgi vermektedir. Buna göre, en çok atıf alan çalışmaların alan üzerinde en fazla etkisi olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Bağış, 2021).

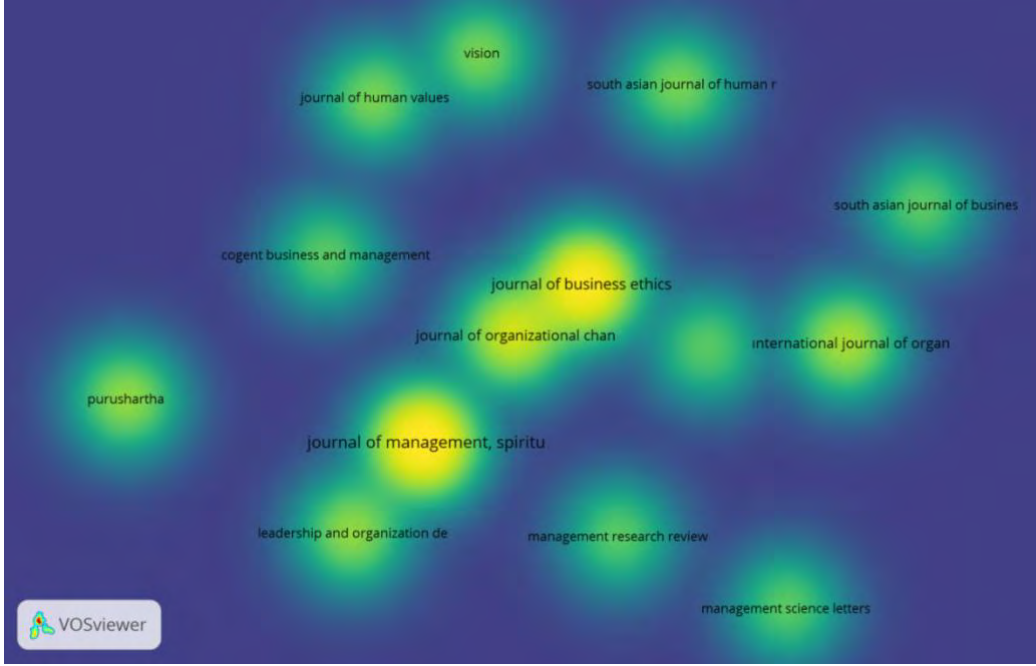
Veri setindeki çalışmalarda yazar üzerinden atıf analizi yapılmıştır. Alanda yayımlanan araştırmaların etki gücü ile ilgili yorum yapabilmek için gerçekleştirilen atıf analizinde VOSviewer paket programından faydalanılmıştır. Analizi yaparken kullanılacak minimum atıf sayısı için eşik değer en az 5 olarak belirlenmiştir. Şekil 3'te, atıf analizinin sonuçları yayın yılı ölçüt alınarak ulaşılan ağ haritasını görülmektedir (Eşik değer= 5).



Şekil 3: Etki Gücü En Yüksek Makaleler

Ağ haritalama tekniğinde dairelerin büyüklüğü, çizgilerin kalınlığı ve dairelerin birbirine yakınlığı önemlidir. Birbirine yakın kümelenmeler, daireler arasındaki ilişki gücünü ve benzerliği göstermektedir (Çevik, 2021). Şekil 3'teki ağ haritasında mor renkli dairelerle ifade edilen ilk dönem çalışmaların alanda etkin olduğu görülmektedir.

Araştırmanın veri setinde yer alan toplam 206 çalışma 93 farklı dergide yayımlanmıştır. İşyeri maneviyatı konusunda en fazla yayın Journal of Management Spirituality And Religion (N= 16), Journal Of Business Ethics (N= 14) ve Journal Of Organizational Change Management (N= 9) şeklinde sıralanmaktadır. Çalışmada, işyeri maneviyatı literatürüne en fazla katkı sağlayan dergilerin etki gücünü ortaya koymak için VOSviewer paket programı yardımıyla atıf analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Şekil 4'te en fazla atıf alan dergilerin yoğunluk haritası gösterilmektedir (Eşik değer= 4).



Şekil 4: İşyeri Maneviyatı Konusunda En Fazla Atıf Alan Dergiler

4.2. İşyeri Maneviyatı Literatürünün Entelektüel, Sosyal ve Kavramsal Yapısı

Veri setindeki 206 çalışmaya 160 farklı yazar katkı sağlamıştır. En çok yayına sahip ilk üç yazar; Naval Garg (N= 11), Badrinarayan Shankar Pawar (N=7), Lalatendu Kesari Jena (N= 5) olarak sıralanmaktadır. Veri setindeki 206 çalışmanın anahtar kelimeleri üzerinden kavramların birlikte ele alınma ve ilişkilendirme sıklığını belirlemek için VOSviewer paket programı kullanılarak ortak kelime analizi yapılmıştır. Şekil 5'te yayın yılı ölçüt alınarak hazırlanan ağ haritası gösterilmektedir (Eşik değer= 4).

Tabloyu hazırlarken eşik değeri 5 olarak belirlenmiş; en az 5 kez kullanılan anahtar kelimeler analize dâhil edilmiştir. Kullanılan eşik değeri sayısı, ortak kelime analizi sonucu elde edilecek bulgulara en az kaç kez kullanılan anahtar kelimelerin dâhil edileceğini belirtmektedir. ['workplace', 'workplace spirituality', 'organizational spirituality', 'spirituality'] anahtar kelimeleri işyeri maneviyatı kavramının kendisini belirttiği için ele alınan anahtar kelimeler dışında tutulmuştur. Ayrıca, ["cinsiyet, çalışan, Hindistan"] vb. gibi doğrudan örgütsel davranış yazınına yansıtmayan anahtar kelimeler analize dahil edilmemiştir (Eşik değeri=5).

Tablo 3: İşyeri Maneviyatı Literatürünün Kavramsal Yapısı

Sıra No	Anahtar Kelime	N
1	İş tatmini	27
2	Anlamli çalışma; Adanmışlık; Örgütsel vatandaşlık davranışı; Örgütsel bağlılık	15
3	İyi oluş/Refah	13
4	Örgütsel performans	12
5	Manevi Liderlik	11
6	Topluluk duygusu	9
7	Liderlik	8
8	Değerler; Güven; Etik	7
9	Yenilikçi iş davranışı; Bilinçli farkındalık	6
10	Dönüşümcü Liderlik; Örgüt Kültürü	5

Kaynak: Scopus, 2022.

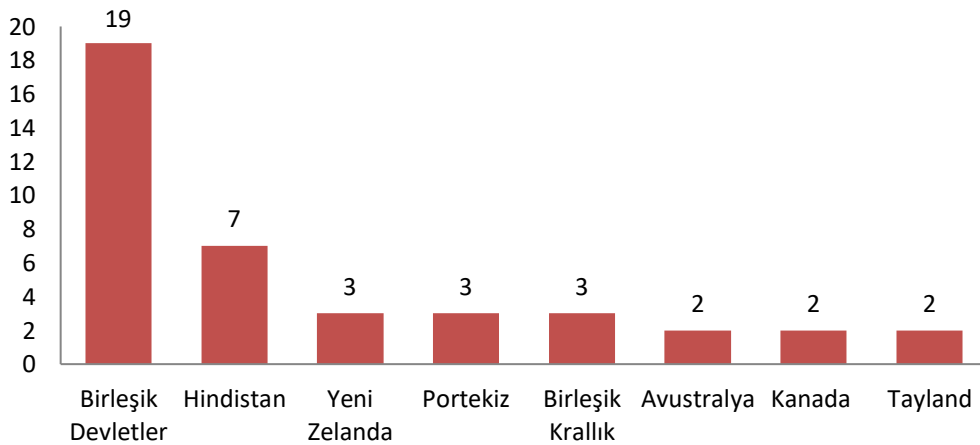
Tablo 3'e göre iş tatmini (N=27) işyeri maneviyatı kavramıyla en fazla ilişkilendirilen değişkendir. İş tatmini, anlamli çalışma ve örgütsel vatandaşlık davranışı (N= 16), adanmışlık ve örgütsel bağlılık (N= 15), iyi oluş/refah (N= 13) konuları takip etmektedir.

4.3. İşyeri Maneviyatı Literatürünün Yıllar İtibariyle Gelişim Seyri

İşyeri maneviyatı ile ilgili yıllar itibariyle yayımlanan araştırmaları yayın sayısındaki artışa göre üç dönemde ele almak mümkündür. Yayın sayısına göre, 1992-2013 yılları arası ilk dönem; 2014-2018 arası ikinci dönem çalışmaları; 2019-2022 yılları arası ise üçüncü dönem çalışmaları ifade etmektedir. İşyeri maneviyatı literatürünün yıllar içerisindeki gelişimini ortaya koymak amacıyla, belirlenen dönemlerdeki performans göstergeleri ve kavramsal yapıları ayrı ayrı incelenecektir.

4.3.1. İlk Dönemde (1992-2013) Yayımlanan Çalışmalara Genel Bakış

İlk dönemdeki 12 yıl içerisinde toplam 43 araştırma yayımlanmıştır. Alana katkı sunan ülke sayısı 15'tir ve 8 ülkede 1'den fazla yayına rastlanmaktadır. Şekil 6'da söz konusu ülkeler yayın sayılarıyla birlikte görülmektedir.



Şekil 6: İlk Dönemdeki Araştırmalara Katkı Sağlayan Ülkeler ve Yayın Sayıları

İlk dönemdeki yayınlarda Birleşik Devletler'in (N= 19) etkisi hâkimdir. Söz konusu durumun işyeri maneviyatı kavramının ortaya çıktığı coğrafyanın Birleşik Devletler olmasından kaynaklanması muhtemeldir.

İşyeri maneviyatı konusuyla ilgili 1992-2013 yılları arasında yayımlanan araştırmaların kavramsal yapısını belirleyebilmek için alanın en fazla ilişkilendirildiği kavramlar anahtar kelimeler kullanılarak belirlenmiştir. Söz konusu bulgular Tablo 4'te görülmektedir (Eşik Değer= 3).

Tablo 4: İlk Dönemdeki (1992-2013) Araştırmaların Kavramsal Yapısı

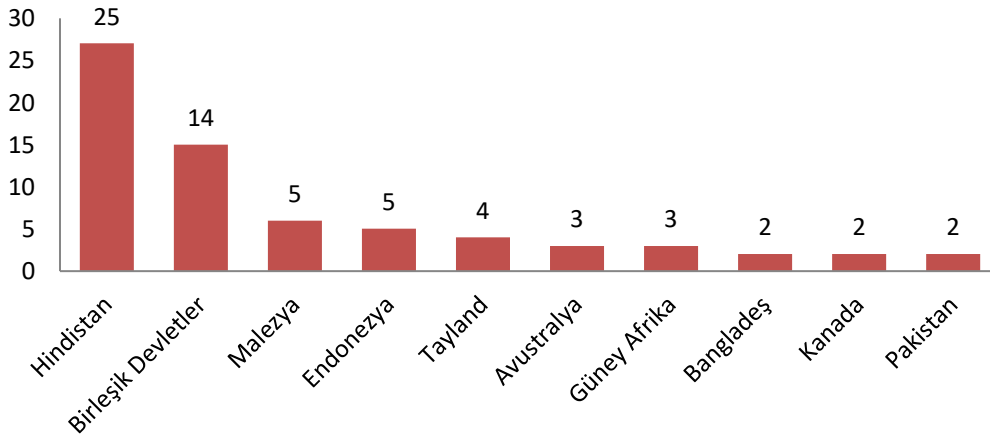
Sıra No	Anahtar Kelimeler	N
1	İş Tatmini; Etik; Çalışan Tutumları	5
2	İnançlar; Değerler	4
3	Örgüt Kültürü; Çalışan Davranışı	3

Kaynak: Scopus, 2022.

İlk dönem çalışmalarda az sayıda yayına rastlanmaktadır. İşyeri maneviyatıyla incelenen değişkenlerin bu dönemde az sayıda olması, alanın kavramsal yapısı hakkında yorum yapmayı sınırlamaktadır.

4.3.2. İkinci Dönemde (2014-2018) Yayımlanan Çalışmalara Genel Bakış

2014-2018 yıllarını kapsayan İkinci dönemde, 5 yıl içerisinde toplam 63 araştırma yayımlanmıştır. Bu dönemde alanın gelişmeye başladığı görülmektedir. Yine bu dönemde konuyla ilgili literatüre toplam 19 ülke destek verirken, birden fazla yayına sahip 10 ülke vardır. Şekil 7'de alana en fazla destek sağlayan ülkeler görülmektedir.



Şekil 7: İkinci Dönem Çalışmalara Katkı Sağlayan Ülkeler ve Yayın Sayıları

İkinci dönemde (2014-2018) yayımlanan çalışmaları ilk dönem çalışmalar (1992-2013) ile kıyasladığımızda, 5 yılda yayımlanan araştırma sayısının yanı sıra, alana katkı sağlayan ülkeler açısından farklılık göze çarpmaktadır. Bu dönemde toplam yayın sayısının (N= 63) üçte ikisinden fazla (27) yayınlı Hindistan'ın alana katkı sağladığı görülmektedir. Yine bu dönem, işyeri maneviyatının kavramsal açıdan gelişmeye başladığı dönemdir. İkinci dönem çalışmaların kavramsal yapısını görebilmek için işyeri maneviyatı ile en çok ilişkilendirilen anahtar kelimeler Tablo 5'te gösterilmektedir (Eşik değer= 3).

Tablo 5: İkinci Dönem (2014-2018) Çalışmaların Kavramsal Yapısı

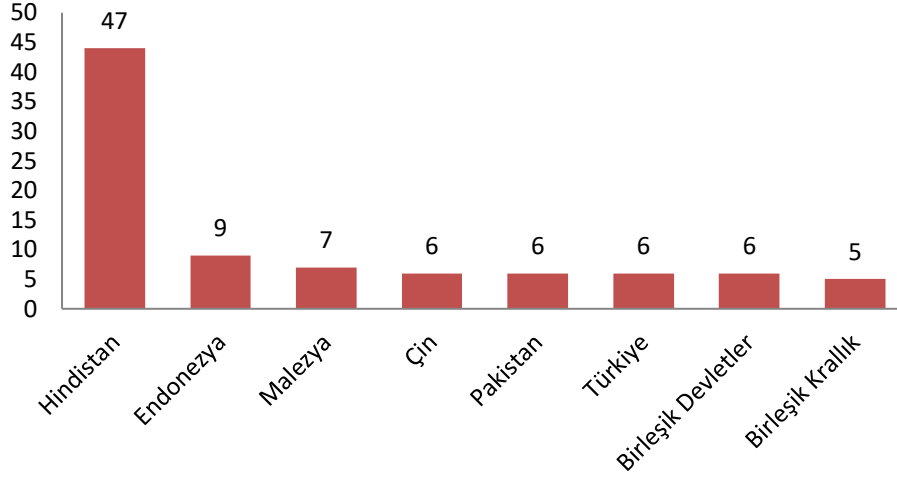
Sıra No	Anahtar Kelime	N
1	Anlamli Çalışma	7
2	İş Tatmini; Örgütsel Bağlılık	6
3	Örgütsel performans/Çalışan performansı	5
4	Topluluk Duygusu	4
5	İyi Oluş/Refah; Manevi Liderlik; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı; Güven; Motivasyon; Liderlik	3

Kaynak: Scopus, 2022.

İkinci dönem (2014-2018) çalışmalarda yayın sayısındaki artışla paralel olarak ilişkilendirilen değişkenler açısından farklılık vardır. İş tatmini hala geçerliliğini korumakla birlikte, söz konusu çalışmaların en fazla anlamlı çalışma (N= 7) değişkeniyle ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu dönemde işyeri maneviyatı çeşitli örgüt tutumlarıyla incelenmiştir.

4.3.3. Üçüncü Dönemde (2019-2022) Yayımlanan Çalışmalara Genel Bakış

Üçüncü dönemi ifade eden 4 yılda işyeri maneviyatı konusuyla ilgili toplam 100 araştırma yayımlanmıştır. Söz konusu araştırmalara katkı sağlayan ülke sayısı 29'dur. Yayın sayısındaki hızlı yükseliş dikkate alınarak, üçüncü dönem için alanın hızlı bir gelişme gösterdiği yorumunu yapmak mümkündür. Alana en çok katkı veren ülkeler ve yapılan yayın sayısı Şekil 8'de görülmektedir.



Şekil 8: Üçüncü Dönem (2019-2022) Çalışmalara Katkı Sağlayan Ülkeler ve Yayın Sayıları

Üçüncü dönemde (2019-2022) yayımlanan araştırmalarda yayın sayısı bakımından Hindistan'ın (N= 47) büyük bir farkla ilk sırada olduğu görülmektedir. Bunun yanında, Endonezya (N= 9) ve Malezya'nın (N= 7) yayın sayıları bakımından öne çıktığı görülmektedir.

Şekil 8'de görülen önemli unsurlardan biri ise Birleşik Devletler'in yayın sayısı açısından gerilemesidir. Üçüncü dönemde işyeri maneviyatı ile ilgili araştırmalar Asya ülkelerinde yükselirken, kavramın literatüre girdiği Birleşik Devletler'de yayın sayısının azaldığı görülmektedir.

Son dönem araştırmaların kavramsal yapısı ile ilgili değerlendirme yapabilmek için söz konusu çalışmaların anahtar kelimeleri üzerinden inceleme yapılmıştır. Tablo 6'da yayınların anahtar kelimeler gösterilmektedir (Eşik Değer= 3).

Tablo 6: Üçüncü Dönem (2019-2022) Çalışmaların Kavramsal Yapısı

Sıra No	Anahtar Kelime	N
1	İş Tatmini	16
3	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	12
4	Adanmışlık; Performans	11
5	İyi oluş/Refah	10
6	Örgütsel Bağlılık;	9
7	Manevi Liderlik	8
8	Yenilikçilik/Yenilikçi iş davranışı	6
9	Anlamlı Çalışma	7
10	Topluluk Duygusu	5
11	Dönüşümcü Liderlik; Liderlik	4
12	Etik iklim; Etik Liderlik; Stres; Değer; Algılanan örgütsel destek; İşyerinde sapkın davranışlar	3

Kaynak: Scopus, 2022.

Son dönemin (2018-2022) kavramsal yapısını incelediğimizde, işyeri maneviyatı kavramının iş tatmini (N= 16) ile ilişkilendirilme sayısında artış olduğu görülmektedir. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışı (N= 12), adanmışlık ve performans (N= 11), iyi oluş/refah (N= 10) konularına ilginin arttığı yorumunu yapmak mümkündür.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışmada, işyeri maneviyatı literatürünün genel özellikleri ve dönemler itibariyle gelişim süreci incelenmiştir. Sistemik literatür taraması şeklinde gerçekleştirilen araştırmada, işyeri maneviyatıyla ilgili Scopus veri tabanı üzerinden ulaşılan 206 makale veri setine dahil edilmiştir. Araştırmanın temel amacı, karmaşıklık ve dinamizmin arttığı günümüz çalışma şartlarında, insanları örgüte yaklaştıran işyeri maneviyatı konusunun işletme yazınında izini sürmektir. Çalışmada, örgütsel açıdan içerisinde birçok olumlu duyguyu barındıran işyeri maneviyatı literatürünü besleyen konuların neler olduğu sorusuna cevap aranmıştır.

Çalışmada, işyeri maneviyatı literatürünün genel özellikleri ve kavramsal yapısının ne olduğu; yıllar içerisinde nasıl bir gelişme gösterdiği belirlenmeye çalışılmıştır. Bibliyometrik araştırma yönteminin kullanıldığı çalışmada, performans analizi ve VOSviewer paket programı yardımıyla görsel alan haritalama tekniklerinden faydalanılmıştır. Çalışma bulgularına göre alanın genel özelliklerine baktığımızda, işyeri maneviyatı konusuna özellikle son yıllarda ilginin arttığı görülmektedir. Alana en fazla katkı sunan ülkeler Hindistan ve Birleşik Devletlerdir. Fakat kayda değer bir farkla Hindistan'ın alanda en çok yayın yapan ülke olduğu görülmektedir.

İşyeri maneviyatı literatürünün kavramsal yapısını belirleyen anahtar kelimeler araştırmada belirlenmiştir. İşyeri maneviyatının ilişkilendirildiği kavramlardan yola çıkılması, kavramın yönetim yazınında genel yapısının belirlenmesinde yol gösterici olabilir. Yapılan inceleme sonucunda, işyeri maneviyatı konusunun en fazla iş tatmini kavramı ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Söz konusu literatür işyeri maneviyatının iş tatmini ile ilişkili olduğunu desteklemektedir. Ayrıca, işyeri maneviyatının anlamlı çalışma, adanmışlık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık konularıyla ilişkisine yönelik ilginin arttığı görülmektedir.

İşyeri maneviyatı konusunda yayınlanan araştırma sayılarından yola çıkılarak, alan üç dönem şeklinde ele alınmıştır. İlk dönemi (1992-2013) ifade eden 12 yıllık süreçte, işyeri maneviyatıyla ilgili 43 yayın vardır. Yayın sayısının görece az olması, kavramın yorumlanmasını kısıtlamaktadır. Bu dönemde iş tatmini, etik, değerler, örgüt kültürü konularının işyeri maneviyatıyla ilişkilendirildiği görülmektedir. Ayrıca birinci dönemde alana en fazla katkı sağlayan ülke Birleşik Devletlerdir. 2014-2018 yılları arasında kapsayan ikinci dönem ise işyeri maneviyatı literatürünün gelişmeye başladığı dönemdir. İlk dönemle kıyaslandığında, beş yıl gibi kısa bir sürede konuyla ilgili 63 çalışma yayımlanmıştır. Yine bu dönem, incelenen değişkenler açısından kavramın gelişmeye başladığı dönemdir. Bulgulara göre, ikinci dönemde yayın sayısı açısından alana en fazla katkı sağlayan ülke Hindistan'dır. İşyeri maneviyatı konusunda Birleşik Devletleri geride bırakan Hindistan'ın hızlı yükselişinin yanında, Endonezya, Malezya gibi ülkelerde konuya ilginin artmaya başladığı görülmektedir. Son dört yılı ifade eden üçüncü dönemde (2019-2022), işyeri maneviyatı literatürünün önemli bir gelişme gösterdiği söylenebilir. Bu dönemde konuyla ilgili 100 çalışma yayımlanmıştır. Araştırma sonucunda, alanın birçok farklı değişkenle incelenmeye başlandığı ve yeni kavramlara ilginin arttığı görülmektedir. İş tatmini kavramı işyeri maneviyatıyla ilişkilendirilmesi açısından yine öncelik olmakla birlikte, örgütsel vatandaşlık davranışı, adanmışlık ve performans konularına ilgi artmıştır.

Genel olarak değerlendirdiğimizde, anahtar kelimeleri inceleyerek yapılan inceleme işyeri maneviyatının öncülleri ve ardılları hakkında bilgi vermemekte; fakat ilgili literatürün ilişkilendirildiği konular üzerinden alanın kavramsal yapısını yorumlama imkânı tanımaktadır. Alanın kavramsal yapısı konusunda incelenen üç dönemin de ortak özelliği, işyeri maneviyatı kavramının iş tatmini ile ilişkilendirilmiş olmasıdır. Literatürde, söz konusu ilişkiyi destekleyen birçok çalışmaya rastlanmaktadır (Hassan, Bin Naadem ve Akhter, 2016; Garg vd., 2019; Kökalan, 2019; Sony ve Mekoth, 2019).

Ele alınan üç dönemde kayda değer bir başka farklılık da konuyla ilgili literatüre destek veren ülkeleri son dönemde genellikle Asya ülkelerinin oluşturmasıdır. İşyeri maneviyatı kavramının Birleşik Devletler menşeli olduğu belirtilmektedir. Birinci dönemde yayınlanan araştırmalarda söz konusu durum literatüre yansırken,

özellikle üçüncü dönemde Birleşik Devletler'in konuya yaptığı katkının önemli bir oranda azaldığı görülmektedir.

Gelişen işyeri maneviyatı literatüründe en fazla yayının Hindistan kaynaklı olmasının, Hint toplumunun kültürel yapısıyla ilgili olabileceği ifade edilmektedir (Sharma ve Mehrotra, 2017). Hint toplumunun maneviyatı yaşamın tüm alanlarına yayma anlayışının sonucu olarak, aşkın anlam arayışlarını özel ve çalışma yaşamlarında sürdürdükleri yorumunu yapmak mümkündür. Maneviyat kavramına artan ilginin, Hindistan kültüründe son yıllarda yaşanan değişimden kaynaklandığı vurgulanmaktadır. Hindistan'da dini kurumlara güvenin zayıfladığı ve laiklik vurgusunun arttığı belirtilmektedir. Ayrıca, maneviyat kavramının içerik olarak din konusundan farklı olan ve birtakım olumlu tutumları barındıran bir anlam kazanmaya başladığı ifade edilmektedir. Hint toplumunun din konusunda hayal kırıklığına uğradığı; bunun da dindarlığı merkeze almayan bir maneviyat anlayışına neden olduğu vurgulanmaktadır (Sharma ve Mehrotra, 2017).

Çalışmada, bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak işyeri maneviyatı literatürü incelenmiş ve işletme yazınında kavramın izi sürülmüştür. İşyeri maneviyatı literatürünün gelişim seyrini dönemler itibariyle ele alması ve süreci karşılaştırmalı olarak yorumlaması açısından çalışma önemlidir. Söz konusu karşılaştırmalar kavramın gelişim seyrini etkileyen unsurlar açısından çeşitli yorumlar yapabilmeyi kolaylaştıracaktır. Ayrıca, konunun ilişkilendirildiği kavramlar belirlenerek, işyeri maneviyatının yapısı ve gelişim seyri değerlendirilmiştir. Literatürde maneviyat kavramının bireysel, belirsiz ve soyut bir kavram olduğu vurgulanmaktadır. Kavramın ilişkili olduğu değişkenlerin belirlenmesi, işyeri maneviyatının yapısı hakkında bilgi vermektedir. Diğer taraftan, dönemler itibariyle incelenen literatürün kavramsal açıdan nasıl bir gelişim seyri izlediği konusunda çalışma yol gösterici olabilir.

İlgili literatürün kayda değer bir farkla Hint toplumunun çalışma yaşamına bakış açısıyla gelişme göstermesi, işyeri maneviyatına evrensel bir yorum getirmeyi kısıtlamaktadır. Kavramın evrensel yapısını doğru şekilde tanımlayabilmek için toplumsal kültür bağlamında daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu görülmektedir. Çünkü sistem yaklaşımı çerçevesinde, örgütleri içinde buldukları toplumsal bağlamdan ayrı düşünmek zorlaşmaktadır. Çalışanlar sahip oldukları kültürel değerleri örgüt ortamında örgüt kültürü değerleriyle harmanlamaktadır. Bu açıdan, çalışan algı ve değerleriyle ilişkili olan işyeri maneviyatı konusunda farklı kültürlerde daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

Diğer taraftan, akademik anlamda işyeri maneviyatı literatürünün gelişim seyri ve çeşitli kavramlarla ilişkisi, kavramın hangi açılardan daha fazla incelenmesi gerektiği konusunda eksikliği ortaya koyarak, gelecek araştırmalarda yol gösterici olabilir. Ayrıca, işyeri maneviyatı literatürünün özellikle son dönemde olumlu çalışan tutumlarıyla ilişkilendirilmesinin arttığı görülmektedir. Bu durumda örgütler açısından çalışan tatmininin sağlanması, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi gibi olumlu çalışan tutumlarının ve örgütlerdeki maneviyat algısının birbirini destekleyeceği görülmektedir. Söz konusu araştırma işyeri maneviyatı konusunda yapılan yayınların performans değerlendirmesi ve etkileşim haritaları üzerinden yapılan değerlendirmeleri yansıtmaktadır. İşyeri maneviyatı konusunu etkileyen ya da kavramdan etkilenen unsurları ele almamaktadır. İşyeri maneviyatı kavramının literatürde incelenmesi açısından boşlukları ortaya koyması ya da kavramla ilgilenen araştırmacıların kavram üzerinde değerlendirmelerde bulunabilmesi için araştırmanın yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Araştırma ile işyeri maneviyatı literatürünün gelişmekte olduğu görülmektedir. Kavramın kültürler bazında incelenmesi, evrensel değerlendirmeler yapabilmek için farklı bakış açıları kazandıracaktır.

KAYNAKÇA

- Aksoy, C.G., Barrero, J.M., Bloom, N., Davis, S.J., Dolls, M. & Zarate, P. (2022). Working from Home Around the World. *BPEA Conference Drafts*, September 8-9, 2022.
- Albuquerque, I.F., Cunha, R.C., Martins, L.D. & Sá, A.B. (2014). Primary health care services: Workplace spirituality and organizational performance, *Journal of Organizational Change Management*, 27 (1), 59 – 82.
- Altaf, A. & Awan, M.A. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction, *Journal of Business Ethics*, 104 (1), 93 – 99.
- Ashmos, D.P., & Duchon, D. (2000), Spirituality at work: a conceptualization and measure, *Journal of Management Inquiry*, 9 (2), 134-45.
- Ashforth, B. E., & Pratt, M.G. (2003). Institutionalized Spirituality: An Oxymoron?, Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C.L. (Edt. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (M.E. Sharpe, Armonk, NY), 93–107.
- Bağış, M. (2021). Bibliyometrik araştırmalarda kullanılan başlıca analiz teknikleri. Öztürk, O. ve Gürler, G., Bir Literatür İncelemesi Aracı Olarak Bibliyometrik Analiz, Nobel Yayıncılık. Ankara, 53-66.
- Barrero, J.M., Bloom, N., & Davis, S.J. (2020). COVID-19 Is Also a Reallocation Shock, *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, 329-383. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27137/w27137.pdf (Erişim Tarihi: Kasım, 2022).
- Barrero, J.M., Bloom, N., & Davis, S.J. (2021). Survey of Working Arrangements and Attitudes, *WFH Research*. https://wfhresearch.com/wp-content/uploads/2021/12/WFHResearch_updates_December2021.pdf (Erişim Tarihi: Kasım, 2022).
- Barrero, J.M., Bloom, N. & Steven, J.D. (2021). Survey of working arrangements and attitudes, *WFH Research*. https://wfhresearch.com/wp-content/uploads/2021/12/WFHResearch_updates_December2021.pdf (Erişim Tarihi: Kasım, 2022).
- Benefiel, M. (2003). Irreconcilable foes? The discourse of spirituality and the discourse of organizational science, *Organization*, 10 (2), 383-91.
- Bharadwaj, S. & Jamal, M.T. (2020). In search of spiritual workplaces: An empirical evidence of workplace spirituality and employee performance in the indian i.t industry, *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9 (3), 1116 – 1124.
- Bloom, N. (2021). Hybrid is the future of work, *Stanford Institute for Economic Policy Research*. <https://siepr.stanford.edu/publications/policy-brief/hybrid-future-work> (Erişim Tarihi: Kasım, 2022).
- Bloom, N., Mizen, P. & Taneja, S. (2021). Returning to the office will be hard. <https://cepr.org/voxeu/columns/returning-office-will-be-hard> (Erişim tarihi: Kasım, 2022).
- Czerwinski, M., Houck, B., Iqbal, S., Knudsen, E., & Pollak, R. (2022). Individual Productivity and Wellbeing, *Microsoft New Future of Work Report 2022*.
- Çevik, Z. (2021). Bibliyometrik Araştırmalarda Analiz Tekniklerinin Uygulanması: VOSviewer Paket Programı. Öztürk, O. ve Gürler, G., Bir Literatür İncelemesi Aracı Olarak Bibliyometrik Analiz, Nobel Yayıncılık. Ankara, 125-209.
- Dinçer, S., Aydın, K. & Büyükbayram, K.Y. (2021). Çalışma sosyolojisi açasından işyerinde maneviyat, *HAK-İř Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10 (27), 338-362.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership, *The Leadership Quarterly*, 14 (6), 693-727.
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and organizational performance in indian context: Mediating effect of organizational commitment, work motivation and employee engagement, *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4 (2), 191 – 211.
- Garg, N. (2018). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical exploration, *Purushartha*, 10 (2), 8 – 24.

- Garg, N., Punia, B.K. & Jain, A. (2019). Workplace Spirituality and Job Satisfaction: Exploring Mediating Effect of Organization Citizenship Behaviour, *Vision*, 23 (3), 287 – 296.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C.L. (2003). Toward a Science of Workplace Spirituality, Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L., *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (M. E. Sharpe, Armonk, New York), 3–28.
- Gotsis, G. & Kortezi, Z. (2008). Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach, *Journal of Business Ethics*, 78 (4), 575 – 600.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India), *Journal of Business Ethics*, 122 (1), 79-88.
- Hassan, M., Bin Naadem, A., & Akhter, A. (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust, *Cogent Business and Management*, 3 (1).
- Hicks, D.A. (2002). Spiritual and Religious Diversity in the Workplace Implications for leadership, *The Leadership Quarterly*, 13 (4), 379–396.
- ILO (2022), Report: Digitalization and employment a review. https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_854353/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: Kasım, 2022).
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review, *Journal of Business Ethics*, 94 (1), 89–106.
- 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.
- Kökalan, Ö. (2017). İşyeri Maneviyatının Örgütsel Güven ve İşe Karşı Yabancılaşma Üzerinde Etkileri, *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (18), 37-51.
- Kökalan, Ö. (2019). The effect of organizational cynicism on job satisfaction: Testing the mediational role of perceived organizational spirituality, *Management Research Review*, 42 (5), 625 – 640.
- Krishnakumar, S., & Neck, C.P. (2002). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of spirituality in the workplace, *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3), 153–164.
- Microsoft WTI (2022), Great expectations: Making hybrid work work. Microsoft WorkLab: Work Trend Index 2022 <https://www.microsoft.com/en-us/research/uploads/prod/2022/04/Microsoft-New-Future-of-Work-Report-2022.pdf> (Erişim Tarihi: Kasım, 2022).
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment, *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 426-447.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A., (1999). A Study of Spirituality in The Workplace, *Sloan Management Review*, 40 (4), 83-92.
- Öztürk, O. (2021). Bibliyometrik Araştırmaların Tasarımına İlişkin Bir Çerçeve. Öztürk, O. ve Gürler, G., Bir Literatür İncelemesi Aracı Olarak Bibliyometrik Analiz, Nobel Yayıncılık. Ankara, 53-66.
- Rahman, M.S., Osman-Gani, A.M., Momen, M.A. & Islam, N. (2015). Testing knowledge sharing effectiveness: Trust, motivation, leadership style, workplace spirituality and social network embedded model, *Management and Marketing*, 10 (4), 284 – 303.
- Rana, S., Ahmed, I., & Shahzadi, G. (2021). Linking workplace spirituality and adaptive performance through a serial mediation of job satisfaction and emotional labor strategies, *Management Research Review*, 45 (10).
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study, *Journal of Organizational Change Management*, 21 (1), 53-75.
- Ren, Z.M., Du, W.L., & Wen, X.Z. (2022). The Psychological Effects of Digital Companies' Employees during the Phase of COVID-19 Pandemic Extracted from Online Employee Reviews, *Sustainability*, 14 (2609), 2-13.

- Rio, C.D.M. & White, L.J. (2016). Maneviyatı Dindarlıktan Ayırmak: Hilomorfik Bir Bakış Açısı, Çev. Selma Baş, *Tasavvuf İlmî ve Akademik Araştırma Dergisi*, 37 [2016/1], s. 73-113.
- Rocha, R. G., & Pinheiro, P. G. (2021). Organizational spirituality: Concept and perspectives. *Journal of Business Ethics*, 171(2), 241-252.
- Sadykova, G. & Tutar, H. (2014). İşyeri maneviyatı ve örgütsel güven arasındaki ilişki üzerine bir araştırma, *Sayıştay Dergisi*, 93, 43-65.
- Scopus (2022). <https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic&zone=header&origin=#basic> (Erişim Tarihi: Kasım, 2022).
- Sharma, S. & Mehrotra, S. (2017). The spiritual revolution in India from the ritual to the spiritual Indian: Factors shaping spiritual seeking in modern Indians, *Journal of Spirituality in Mental Health*.
- Sobacı, F. (2022). İş Yeri Maneviyatı ve Örgütsel Değişkenlerle İlişkisi: Bibliyometrik Bir Araştırma, *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, (eISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:45; pp: 664-674.
- Sony, M., & Mekoth, N. (2019). The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and job performance, *International Journal of Process Management and Benchmarking*, 9 (1), 27 – 46.
- Srivastava, S. & Gupta, p. (2022). Workplace spirituality as panacea for waning well-being during the pandemic crisis: A SDT perspective, *Journal of Hospitality and Tourism. Management*, 50, 375-388.
- Şimşir, İ. (2021). Bibliyometri ve Bibliyometrik Analize İlişkin Kavramsal Çerçeve. Öztürk, O. ve Gürler, G., *Bir Literatür İncelemesi Aracı Olarak Bibliyometrik Analiz*, Nobel Yayıncılık. Ankara, 7-32.
- Teevan, J., Baym, N., Butler, J., Hecht, B., Jaffe, S., Nowak, K., Sellen, A., & Yang, L. (2022). Microsoft New Future of Work Report 2022. *Microsoft Research Tech Report*, <https://aka.ms/nfw2022> (Erişim Tarihi: Kasım, 2022).
- Zhang, S. (2020). Workplace Spirituality and Unethical Pro-organizational Behavior: The Mediating Effect of Job Satisfaction, *Journal of Business Ethics*, 161 (3), 687 – 705.