

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 45

pp 664-674

Article ID

64303

Arrival

27 August 2022

Published

30 September 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.64303>**How to Cite This Article**

Sobacı, F. (2022). "İş Yeri Maneviyatı ve Örgütsel Değişkenlerle İlişkisi: Bibliyometrik Bir Araştırma", *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:45; pp: 664-674



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

İş Yeri Maneviyatı ve Örgütsel Değişkenlerle İlişkisi: Bibliyometrik Bir Araştırma**Workplace Spirituality and its Relationship with Organizational Variables: A Bibliometric Research**Fatih Sobacı¹ ¹ Dr. Öğr. Üyesi., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Niksar Meslek Yüksekokulu, Finans-Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, Tokat, Türkiye**ÖZET**

İş yeri maneviyatına ilişkin çalışmaların pandemi döneminde arttığı, bununla birlikte bu trendin ulusal literatürde sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı iş yeri maneviyatının yayınlarda yüksek birlikte bulunma düzeyine ve bu anlamda yüksek ilişkiye sahip olduğu örgütsel değişkenleri belirlemek ve ulusal literatüre dönük olarak kavrama ilişkin farkındalığı artırmaktır. Bu amaç kapsamında veriler Web of Science (WoS) veri tabanından toplanmış ve VOSviewer üzerinden bibliyometrik analizler gerçekleştirilmiştir. 839 yayın ve 1785 anahtar kelime üzerinden ulaşılan sonuçlar, iş yeri maneviyatının yüksek bağlantı gücüne sahip olup en çok birlikte bulunduğu ve bu anlamda en yüksek ilişkiye sahip olduğu örgütsel değişkenlerin; spiritüel liderlik, işe bağlılık, etik liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve spiritüel iklim olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte örgütsel kültür, liderlik, psikolojik dayanıklılık, örgütsel dayanıklılık ve spiritüel sermaye değişkenlerinin daha fazla çalışmada iş yeri maneviyatı ile birlikte çalışılabileceği düşünülmektedir. Spiritüel iklim, işe bağlılık, bilinçli farkındalık, çalışan bağlılığı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenlerinin iş yeri maneviyatıyla görece daha yeni çalışılan değişkenler olduğu görülmektedir. Çok sayıda pozitif etkisi nedeniyle iş yeri maneviyatına daha fazla önem verilmesi, bununla birlikte oluşabilecek olumsuz etkilerine karşı yöneticilerin farklı manevi görüşleri anlama ve tüm görüşlere eşit mesafede yaklaşarak ayrıştırıcılığı gidecek bir durumun oluşmamasına özen göstermeleri gerektiği önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Yeri Maneviyatı, Örgütsel Davranış, Bibliyometrik Analiz, VOSviewer**ABSTRACT**

It is seen that studies on workplace spirituality increased during the pandemic period, however, this trend remained limited in the domestic literature. In this context, the aim of the study is to determine the organizational variables that workplace spirituality is frequently found together in publications and to which it has a high relationship, and to increase awareness of the concept in terms of domestic literature. For this purpose, data were collected from the Web of Science (WoS) database and bibliometric analyzes were performed using VOSviewer. 839 publications and 1785 keywords were used in the analysis. According to the results of the research, the organizational variables that workplace spirituality has the highest connection power and the highest relationship; spiritual leadership, work engagement, ethical leadership, organizational citizenship behavior and spiritual climate. However, it is thought that the variables of organizational culture, leadership, psychological resilience, organizational resilience and spiritual capital can be studied more together with workplace spirituality. Variables that have been relatively recently studied with workplace spirituality; spiritual climate, work engagement, mindfulness, employee commitment, organizational commitment and job satisfaction. It is thought that more importance should be given to workplace spirituality due to its many positive effects. However, it can be said that it is necessary to be careful against the negative effects that may occur. For this purpose, it is suggested that administrators should understand different spiritual views and approach all opinions equally, and should take care not to create a situation that will lead to discrimination.

Keywords: Organizational Spirituality, Organizational Behavior, Bibliometric Analysis, VOSviewer**1. GİRİŞ**

Örgütler, iç ve dış çevrelerinde barındırdıkları dinamikler ve bunlarla kurdukları etkileşimler nedeniyle birer canlı yapı olarak değerlendirilmektedirler. Bu canlı yapıların her birinin kendilerine has kimlikleri (Akgün, 2018: 8-11), kişilikleri ve kültürleri (Gültekin ve Sığı, 2007: 278) bulunmaktadır. Bunları ise bir takım maddi ve manevi faktörler birlikte oluşturmakta (Köse vd., 2001: 223-224) ve örgütleri iki yönü bulunan bir organizma olarak ortaya çıkarmaktadır. Bahsedilen canlı organizmanın sağlıklı işlemesi açısından maddi ve manevi faktörlerin ve bu anlamda örgütlerin her iki yönünün güçlü olması önem arz etmektedir. Bahsedilen manevi yönün en temel unsurlarından birinin iş yeri maneviyatı veya diğer adıyla örgütsel maneviyat olduğu düşünülmektedir.

Maneviyat, yaşamda anlam sağlayan nihai veya içsel değerler olarak kabul edilirken (Bekker, 2013: 81); iş yeri maneviyatı, iş ortamındaki değerlerin tümü olarak kabul edilmekte; çalışanların hedeflerine ulaşma, çalışma ortamdakilerle güçlü bağlantılar geliştirme ve bireysel değerlerle iş yeri değerleri arasında uyum sağlama çabaları olarak tanımlanmaktadır (Çakıroğlu ve Altınöz, 2021: 421). Maneviyatın önemi, 1990'lardan beri işletme literatüründe topladığı ilgiden görülebilmektedir (Rathee ve Rajain, 2020: 28). Maneviyat yönü güçlü olmayan örgütlerin uzun süre ayakta kalmalarının zorluğuna ve maneviyatın karlılık ile performans üzerindeki

pozitif etkisine vurgu yapan araştırmalar (Mitroff ve Denton, 1999: 91; Konz ve Ryan, 1999: 201; Thompson, 2000; Garcia-Zamor, 2003: 355) konuya olan ilgiyi artırmıştır. Daha insancıl bir çalışma ortamına talep, çalışma hayatı üzerinden daha fazla anlam ve daha yüksek bir şeye bağlantı özlemi, artan örgütsel küçülme ve işten çıkarmalar ile istikrarsız bir dünyada istikrar arayışı (Marques vd., 2005: 81, 83) iş yeri maneviyatına olan ilginin 2000’li yıllarda da devam etmesine neden olmuştur. Bugün ise konunun COVID-19 pandemisini etkileriyle birlikte hak ettiği öneme daha yakın olduğu gözlemlenmektedir. Zira farklı konularda yapılan literatür taramalarında son dönemde iş yeri maneviyatı/iş yerinde maneviyat (Rathee ve Rajain, 2020; Vasconcelos, 2021; Singh ve Singh, 2022) ya da araştırmalarda yer verilen diğer adıyla örgütsel maneviyat (akıroğlu ve Aydoğan, 2021; akıroğlu ve Altınöz, 2021) konusuna ilginin arttığı görülmektedir.

COVID-19’un etkileri, sosyal yaşam ve dürüstlük/güven gibi konularda yaşanan etik boyutlu sıkıntılardan (stn ve zft, 2020: 142) küresel işbirliklerinin zayıflıklarının gün yüzüne çıkarmasına (Müftüler-Ba, 2020: 21) kadar geniş alanda gözlenmektedir. Bu süreçten en çok etkilenenlerin başında, pandeminin hem insan ve toplum (Sher, 2020; Peteet, 2020; Cicala vd., 2021) hem de ekonomi (Vitenu-Sackey ve Barfi, 2021; Sertkaya ve Seher, 2021) zerinde yarattığı büyük etkilerin direkt yansımalarının görüleceği alan olarak örgütler gelmektedir. Bahsedilen etkinin örgütsel izleri, son dönemde yapılan çalışmalarda da kendini göstermektedir. Pandemi döneminde daha da önemli hale gelen iş stresi (Irawanto vd., 2021; Yu vd., 2021; Afşar vd., 2022) gibi bazı psikolojik faktörler, uzaktan çalışmanın artmasıyla beraber (Serinikli, 2021) konunun motivasyon (Yılmaz, 2021; Rozentale vd., 2021), iş tatmini (Irawanto vd., 2021), liderlik (Mouro vd., 2021; Chang vd., 2022; Varma vd., 2022) zerine etkisi ve bunların da etkisiyle daha da önemli bir konu haline alan psikolojik dayanıklılık (Bozdağ ve Ergün, 2020; Killgore vd., 2020; Baskin ve Bartlett, 2021) ve örgütsel dayanıklılık (Rangachari ve Woods, 2020; Huang vd., 2020; Rai vd., 2021; Acciarini vd., 2021; Pathak ve Joshi, 2021) zerine pandeminin etkileri çok sayıda çalışmaya konu olmuştur. Tüm bu konuların maddi yönleri olmakla birlikte mental yönlerinin ağırlıklı olduğu görülmekte olup; araştırmalara, pandemi döneminde yapılmış olmalarının yanı sıra konu edindikleri değişkenlerin maneviyat ile muhtemel ilişkileri nedeniyle yer verilmiştir. Açıklama ve araştırma sonuçlarının tümü bir arada değerlendirildiğinde, yaşanan sürecin (pandeminin insan aciziyetini gösteren yönü ve bu ynn insanı yönelttiği are arayışlarından biri olarak) iş yerinde maneviyatın önemini gösterdiği değerlendirilmektedir. Yapılan değerlendirmelere benzer sosyolog ve ilahiyat görüşlerinin yer aldığı alışmalar (Yıldırım, 2020: 1343) ve COVID-19 pandemisinin iş yeri maneviyatına olan ilgiyi artırdığına ilişkin araştırmalar (Yin ve Mahrous, 2022: 81) alışmadaki düşünceler ile paralellik göstermektedir.

Pandemi dönemi ve şimdiye kadar yapılan açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde konuyla ilgili üç noktanın ön plana çıktığı düşünülmektedir. Bunlardan ilki, insanın kendi kendine belli bir noktaya kadar yeterli gelebildiğidir. İkincisi, maddi faktörlerin bir noktaya kadar yeterli geldiği ve belli bir eşikten sonra insanın daha yüksek ihtiyaçlarla baç başa kaldığı şeklindeki düşüncedir (Mitroff ve Denton, 1999: 85). ncs ise, uzaktan çalışmanın arttığı bu dönemde işgörenlerin performansı konusunda daha yoğun bir denetimin gerekliliği ve bununla birlikte işgörenleri sürekli izleme ve denetlemenin yarattığı sıkıntılardan yaşanmaması adına (Ball ve Margulis, 2011: 123) insan açısından içsel düzenleyicilere duyulan ihtiyaçtır. Bu değerlendirmeler önemini vurgulasa da, iş yeri maneviyatı konusundaki birtakım nyargılar (Mohamed ve Wisnieski, 2004: 102), maneviyatı işyerlerine entegre etme konusunda isteksizlikler (Yin ve Mahrous, 2022: 79) ve iş yeri maneviyatının sürdürülmesinin kolay bir iş olmadığına ilişkin araştırma sonuçları (Konz ve Ryan, 1999: 200) konuyla ilgili kat edilmesi gereken yol olduğunu göstermektedir. Vasconcelos (2021: 117) tarafından gerçekleştirilen analiz sonuçları bu düşünceyi desteklemektedir. Yukarıda değinilen araştırma sonuçları ve yapılan değerlendirmeler işığında araştırmanın temel amacı, iş yeri maneviyatının daha yüksek bağlantı gücüne sahip olup araştırmalarda en çok birlikte bulunduğu ve bu anlamda en yüksek ilişkiye sahip olduğu değişkenleri VOSviewer üzerinden örgütsel davranış değişkenleri odağında bibliyometrik bir analiz gerçekleştirerek belirlemektir. Bu konuda çeşitli araştırmalar yapılmış olmakla birlikte (Rocha ve Pinheiro, 2021; Rajni vd., 2022; Allam vd., 2022) bu çalışmada örgütsel değişkenler üzerinden detaylandırılan bir analiz gerçekleştirilmeye çalışılmış ve çalışma bu yönüyle önceki çalışmalardan ayrışmıştır. Araştırmanın diğer amacı, pandemi döneminin etkisiyle önemi bir kez daha gün yüzüne çıkmasına ve uluslararası literatürde önemli yer bulmasına rağmen ulusal literatürde güncel anlamda daha sınırlı ilgi gören iş yeri maneviyatı konusunda ulusal literatürdeki boşluğun giderilmesine katkı sağlamak ve bu anlamda konuya ilişkin farkındalığı artırmaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Yeri Maneviyatı

Kişinin temel değerlerinin bir ifadesi olan maneviyat (Winston, 2013: 21), daha derin bir kendilik algısı ve anlam bulmak için varoluşsal bir arayışı ifade etmektedir (Pruzan, 2013: 35). Daha genel bir tanımla maneviyat,

kişinin kendisinden daha büyük bir şeyle anlam, amaç ve bağlantı arayışı olarak tanımlanmaktadır (Shelton vd., 2019: 401). Maneviyat kavramının anlamı ve insan hayatında oynadığı önemli rol tek bir kelimeyle ve en iyi şekilde anlatılmak istendiğinde bu kelime “bağlılık” olmaktadır (Mitroff ve Denton, 1999: 83). Bu özelliği ile maneviyat düşüncesi, uzun vadeli kârlılığı sağlamaya, daha kısa vadeli getirileri desteklemeye ve örgütlerde daha uyumlu bir ses oluşturmaya yardımcı olmanın bir yolu olarak görülmektedir (Burack, 1999: 284).

İş yeri maneviyatı açısından "maneviyat" teriminin ne anlama geldiğine dair kesin bir tanım bulunmamakta (Singh ve Singh, 2022: 1296) ve kavrama ilişkin farklı görüşlerin olduğu görülmektedir. Bazı görüşler maneviyatı bireyin içinden kaynaklanan bir şey olarak nitelendirirken diğer bazıları kişinin dini üyeliğine bağlı bir yapı olarak nitelendirmektedir. Bir başka görüş ise maneviyatın “İşimin anlamı nedir?”, “Bu işi neden yapıyorum?” gibi varoluşçu soruları içerdiğini savunmaktadır (Krishnakumar ve Neck, 2002: 153-154). Bu son görüş “Ben kimim?”, “Neden buradayım?”, “Benim için iyi bir yaşam nedir?” ve “Bir insan olarak sorumluluğum nedir?” gibi kişisel varoluşsal soruları, örgütsel varoluşsal bir formatta genişleterek “Biz kimiz?”, “İşletme olarak neden varız ve neyi temsil ediyoruz?”, “Başarı bizim için nedir?” ve “Başkalarına karşı sorumluluğumuz nedir?” (Pruzan, 2013: 36) gibi sorular üzerinden örgütlerde maneviyata alan açmaktadır. Nihai anlamda iş yeri maneviyatı, çalışanların ait olma duygularını güçlendiren değerler dizisi olup, iş süreçleri kapsamında sahip olunan bağlılık deneyimi olarak kabul edilmekte ve çalışanların iş yaşamlarının soyut yanlarını anlamlı kılmaktadır (Çakıroğlu ve Altınöz, 2021: 421).

İş yeri maneviyatı genel olarak üç boyutlu bir yapı olarak ele alınmakta ve bu boyutlar Milliman ve arkadaşları tarafından (2003: 429-430) anlamlı iş (meaningful work), topluluk duygusu (community) ve örgütsel değerlerle uyum (alignment with organizational values) şeklinde sıralanmaktadır. Araştırmacılar tarafından Ashmos ve Duchon’un (2000: 136-137) görüşlerine dayandırılan bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır (Ashmos ve Duchon, 2000: 136-137; Milliman vd., 2003: 429-430):

- ✓ Anlamlı İş: İş yerinde maneviyatın önemli bir yönü, kişinin işinde derin bir anlam ve amaç duygusuna sahip olmasını içermektedir. İş yerinde maneviyatın bu boyutu, çalışanların bireysel düzeyde günlük işleriyle nasıl etkileşime girdiklerini temsil etmektedir. İş yerinde maneviyat, her insanın kendi hayatına ve başkalarının hayatlarına daha fazla anlam katacak iç motivasyona, doğrulara ve faaliyetlere katılma arzusuna sahip olduğu varsayımlarına dayanmaktadır.
- ✓ Topluluk Duygusu: İş yeri maneviyatının bu boyutu, başkalarıyla derin bağlantılara veya ilişkilere sahip olmayı içermektedir. Topluluk duygusu, grup düzeyinde ortaya çıkmakta ve çalışanlarla iş arkadaşları arasındaki etkileşimlerde söz konusu olmaktadır.
- ✓ Örgütsel Değerlerle Uyum: Bu boyut, bireyin amacının kendisinden daha büyük olduğu ve başkalarına veya topluma katkıda bulunması gerektiği önermesiyle ilgilidir. Uyum, aynı zamanda bireylerin, örgütteki yöneticilerin ve çalışanların uygun değerlere, güçlü bir vicdana sahip olduklarına ve çalışanlarının ve toplumun refahı ile ilgili olduklarına inanmaları anlamına gelmektedir.

Araştırmalar, iş yerinde maneviyatın teşvik edilmesinin; yaratıcılık, dürüstlük, güven, kişisel doyum ve bağlılık gibi konularda pozitif etki yaratabileceğini ve bunun da nihayetinde daha fazla organizasyonel performans, yaratıcılık, güven ve kişisel tatmine yol açacağını göstermektedir (Krishnakumar ve Neck, 2002: 156-158). Bunların yanı sıra daha önce giriş kısmında belirtilen birçok örgütsel katkısı nedeniyle iş yeri maneviyatının tesisi açısından spiritüel liderlik kavramı dikkati çekmekte ve liderlerin maneviyatı, iş yeri maneviyatını sürdürmenin anahtarı olarak görülmektedir (Konz ve Ryan, 1999: 203).

3. YÖNTEM

Araştırmada nitel araştırma desenlerinden bibliyometrik analiz kullanılmıştır. Bu analiz; bir alanda belli bir dönem ve bölge içinde belli kişiler tarafından üretilen yayınların ve bu yayınlar arasındaki ilişkilerin nicel olarak analizini içermektedir (Sığırı, 2021: 223). Bu kapsamda gerçekleştirilen ve kelimelerin birlikte kullanımına dönük veriler ortaya koyan bibliyometrik analizler, bir alanın ele aldığı kavramsal yapıyı ve ana kavramları ortaya çıkarmak için kullanılmaktadır (Cobo vd., 2011: 1384). Bu çalışmada da iş yeri maneviyatının birlikte çalışıldığı öğelerin (değişkenler anlamında) incelenmesi amacıyla kelimelerin birlikte kullanımına dönük bir analiz olan eşdizimlik (co-occurrence) analizi kullanılmıştır. Bu analiz kapsamında iş yeri maneviyatının yüksek ilişkiye sahip olduğu öğeler, bu öğelerin bir arada bulunduğu kümeler ve öğelerle olan ilişkisindeki tarihsel değişim araştırılmıştır. Araştırma verileri, bilimsel çalışmalara ilişkin verilerin tutulduğu önemli veri tabanlarından biri olan Web of Science (WoS) üzerinden elde edilmiştir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizler, ağ verilerine dayalı haritalar oluşturmak, bu haritaları görselleştirmek ve bunlardan hareketle incelenen konuların derinliğini keşfetmek için kullanılan bir yazılım aracı olan VOSviewer üzerinden

gerçekleştirilmiştir (van Eck ve Waltman, 2022: 3). Bibliyometrik ağlar oluşturmak ve görselleştirmek için bir yazılım aracı olan VOSviewer ile (farklı kullanımların yanı sıra) bir çalışma disiplininde kullanılan kelime külliyyatında bulunan terimlerin kullanım sıklığı, birliktelik analizi gibi istatistiksel kullanım bilgileri belirlenmekte ve bu sayede büyük verilerin içerisindeki anlamlı ilişki desenlerinin tespiti daha kolay hale getirilmektedir (Martínez vd., 2015: 258; Artsın, 2020: 352). VOSviewer, bu analizlerinde Öklid uzunluk hesaplama yöntemini (Cobo vd., 2011: 1390) ayrıca kümeleme tekniği olarak, Waltman ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilmiş modülerlik tabanlı denetimsiz bir öğrenme algoritmasını kullanmaktadır (Yan vd., 2012).

Araştırma kapsamında ilk olarak, iş yeri maneviyatını ifade eden kavramlar (“workplace spirituality”, “organizational spirituality”, “spiritual organizations”, “spiritual employee”, “spirituality at work”, “spirituality in the workplace” vb.); başlık, özet ve anahtar kelime alanlarında filtrelenerek taranmıştır. Herhangi bir tarih (1997-2022), yayın türü ve alan (kavram direkt olarak yönetim ve örgütsel davranış alanlarıyla ilişkili olduğu için) sınırlaması olmaksızın yapılan arama sonucunda 839 yayına ulaşılmıştır. Bu yayınlar kapsamında ulaşılan veriler VOSviewer üzerinden incelenmeye başlanmadan önce, ön işleme süreçlerinden geçirilmiştir. Ön işleme, verinin kalitesini artırmak ve analizlerde daha iyi temsil kabiliyetine sahip veri seti elde etmek için en önemli adımlardan biri olarak görülmektedir (Cobo vd., 2011: 1384). Bu kapsamda, veriler doğru sonuçlar üretmesi amacıyla yazar (konu uzmanı) tarafından incelenerek normalize edilmiş; yazım hataları ve şekilleri (örn., “well-being”, “wellbeing” vb.) ile eş anlamlılık (örn., “workplace spirituality”, “spirituality at work” vb.) gibi ön işlem süreçlerinden geçirilmiştir. Bazı yakın kavramlar, yer aldıkları çalışmalar bağlamında farklılıklar gösterdiği için kavramsal bir birleştirme yapılmamıştır. Konu dışı kavramlar (india, yoga vb.) ve örgütsel davranış alanı dışında kalan az sayıda kavram, sonuçların doğruluğunu arttırmak için analizlere dâhil edilmemiştir. Bu süreç sonrası araştırma kapsamındaki yayınların başlık, özet ve anahtar kelimeleri üzerinden eşdizimlik (co-occurrence) analizi gerçekleştirilmiş, tekrarlı denemeler sonrası en iyi küme dağılımını, en az 9 oluşum sıklığına sahip kelimelerin oluşturduğu görülmüş ve nihai olarak 1785 anahtar kelimeye ulaşılmıştır

4. BULGULAR

Araştırma kapsamında 839 yayın incelenmiştir. Bu yayınların 739'u makale, 48'i kitap bölümü ve 41'i ise bildiridir. Yayınların 275'i (% 32,7) 2020-2022, 630'u (%75) ise 2013-2022 yılları arasında yayımlanmıştır. Yayınların dağılımında Amerika Birleşik Devletleri (218), Hindistan (131) ve İngiltere (63) en çok yayın yapılan ülkeler olarak dikkat çekerken, Türkiye'den 21 yayın bulunmaktadır. Yıllara göre dağılım, son üç yılda kavrama olan ilgideki artış; ülkelere göre dağılım ise diğer ülkelere kıyasla Türkiye'de kavrama olan ilgideki zayıflık açısından çarpıcı birer veri olarak değerlendirilmektedir.

VOSviewer üzerinden gerçekleştirilen bibliyometrik analiz sonucu oluşan ağda 20 öge (düğüm¹/anahtar kelime) yer almıştır. Bir külliyyatta en çok ve en az kullanılan kavramın/kelimenin kullanım değerlerinden yola çıkarak yazım boyutunun ayarlanması ile ortaya çıkan ve kelimelerin kullanım sıklığını daha iyi anlamak için kullanılan kelime bulutu, ulaşılan 20 ögenin kullanım sıklığına ilişkin ön bir izlenim sağlamak amacıyla Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmada Ulaşılan Anahtar Kelimelere İlişkin Kelime Bulutu

¹ Literatürde daha çok “düğüm” tercih edilse de bu ifadenin VOSviewer tarafından kullanılmadığı belirtilmiştir (van Eck ve Waltman, 2022: 5), bu nedenle çalışmada öge ifadesinin kullanımı tercih edilmiştir.

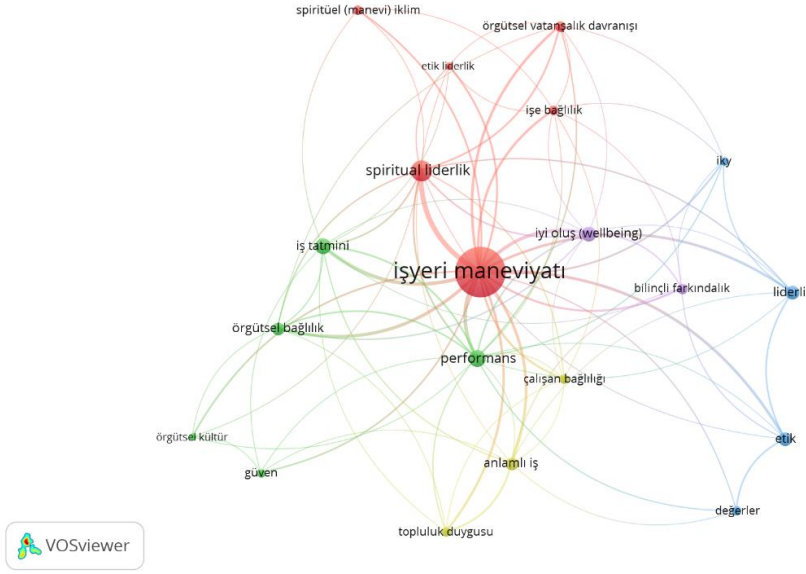
Yapılan analiz sonucu ulaşılan ağdaki anahtar kelimeler 5 ayrı kümede (clusters) toplanmıştır. Kümeler ve kümelerde yer alan anahtar kelimelere ilişkin istatistiksel veriler Tablo 1’de sunulmuştur. Küme başlıklarının yazı tipi rengi daha sonra Şekil 2’deki görselle uyum ve görsel okumayı kolaylaştırmak açısından renklendirilmiştir. Çalışmada ön plana çıkan öğelerin “iş yeri maneviyatı”, “spiritüel liderlik”, “performans”, “iş tatmini” ve “iyi oluş” olduğu Tablo 1’deki veriler ile Şekil 1 ve 2’deki görsellerden hareketle görülmektedir.

Tablo 1: İş Yeri Maneviyatı ile İlgili Yüksek Frekanslı Anahtar Kelime Kümeleri

Küme	Değişken (Item/Öge)	Bağlantı (Link)	Toplam Bağlantı Gücü	Oluşma Sıklığı (Occurrences)
KÜME 1	Etik Liderlik	6	12	9
	İşe Bağlılık	9	17	14
	İş Yeri Maneviyatı	19	217	373
	Spiritüel Liderlik	12	70	66
	Spiritüel (Manevi) İklim	4	8	14
KÜME 2	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	8	24	24
	Güven	5	8	11
	İş Tatmini	11	39	39
	Performans	16	54	42
	Örgütsel Bağlılık	8	31	24
KÜME 3	Örgütsel Kültür	5	9	9
	Değerler	4	9	14
	Etik	6	24	29
	İKY	6	12	10
KÜME 4	Liderlik	7	22	29
	Anlamli İş	10	27	24
	Topluluk Duygusu	6	19	15
KÜME 5	Çalışan Bağlılığı	7	14	13
	Bilinçli Farkındalık	7	18	16
	İyi Oluş (Wellbeing)	10	38	31

Analiz sonucunda ulaşılan ilk ağ görselleştirmesi (network visualization) Şekil 2’de sunulmuştur. Ağ görselleştirmesinde, öğeler etiketleriyle ve bir daire ile temsil edilmektedir. Etiket boyutu ve bir öğenin dairesi, öğenin ağırlığına göre şekillenmektedir. Bir öğenin ağırlığı ne kadar yüksekse, öğenin etiketi ve dairesi o kadar büyük olmaktadır (van Eck ve Waltman, 2022: 9). Çizgiler, aynı çalışmada yer alan iki kelime arasındaki bağlantı ilişkisini göstermekte ve çizgi kalınlığı, anahtar kelimeler arasındaki ilişkiyle orantılı olarak çizilmektedir. İki anahtar kelime (özellikle aynı kümede bulunanlar) arasındaki çizgi ne kadar yakınsa, ilişki o kadar güçlü demektir (Hu ve Zhang, 2015; Chen vd., 2016: 550; Oladinrin vd., 2022). Bir öğenin rengi, öğenin ait olduğu küme tarafından belirlenmekte, aynı kümede yer alan öğeler aynı renkte gösterilmektedir (van Eck ve Waltman, 2022: 9). Aynı kümede gösterilen öğeler, sıklıkla bir arada kullanılan, güçlü ilişki içinde olan öğelerden oluşmaktadır. Bir küme içindeki öge birlikteliği, öğeler arasındaki bağlantının ve bir arada kullanım sıklığının gücünü ve öğenin konuyu kavramsal temsili açısından önemini ifade etmektedir. Farklı bir ifadeyle, aynı kümedeki öğeler yüksek bağlantı gücüne sahiptir ve araştırma konularının yakın entegrasyonunu ima etmektedir. Farklı kümelerde (renklerde) bağlantılar bir arada görülmenin görece daha düşük düzeyde olduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte farklı kümelerin temsil gücüne sahip öğelerinin birbirlerine yakınlığı iki kümenin yakınlığını gösterebilmektedir.

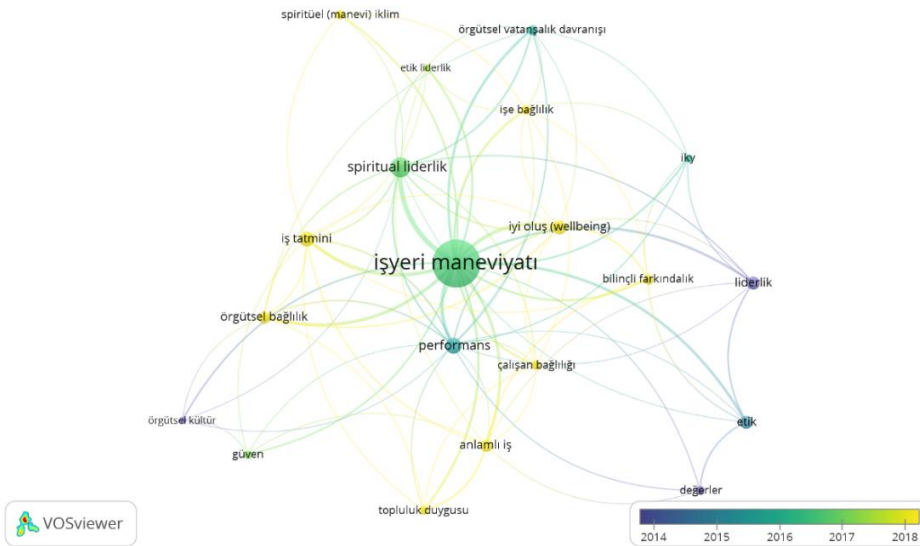
Bu bilgiler ışığında Şekil 2, çalışmanın en önemli ögesi olan “iş yeri maneviyatı” ile daha yüksek bağlantı gücüne sahip olan örgütsel değişkenlerin sırasıyla; “spiritüel liderlik”, “işe bağlılık”, “etik liderlik”, “örgütsel vatandaşlık davranışı” ve “spiritüel iklim” olduğunu göstermektedir. Bu sonuç çalışmalarda iş yeri maneviyatıyla en çok bir arada görülen değişkenleri de göstermekte ve bu anlamda iş yeri maneviyatının en yüksek ilişkiye sahip olduğu değişkenleri göstermektedir. Bu değişkenler aynı zamanda çalışmada ulaşılan 5 kümeden en fazla öğenin bir arada toplandığı Küme 1’in de üyeleridir. İş yeri maneviyatından sonra, hem bu küme hem de diğer kümeler açısından en önemli öğenin spiritüel liderlik olduğu görülmektedir.



Şekil 2. Anahtar Kelimelere İlişkin Ağ Görselleştirmesi-Kümelere Göre Dağılım

İşyeri maneviyatıyla yüksek ilişki gücü ve birlikte kullanıma yoğunluğu açısından kendi kümesi dışında en yüksek ilişkiye “performans”, “iş tatmini” ve “iyi oluş” öğelerinin sahip olduğu görülmektedir. Birlikteliğin bir sonraki halkası olarak ifade edilebilecek öğeler; “çalışan bağlılığı”, “örgütsel bağlılık”, “işe bağlılık” ve “bilinçli farkındalık” olarak ifade edilebilir.

Görsellerde yeşil renkle gösterilen ve “güven”, “iş tatmini”, “performans”, “örgütsel bağlılık” ve “örgütsel kültür” değişkelerinin bir arada bulunduğu Küme 2’de performans ve iş tatmini değişkenleri güçlü öğeler olarak ön plana çıkmaktadır. Etik öğesinin yüksek değerlerle dikkat çektiği ve şekilde mavi renkle gösterilen Küme 3’te “değerler”, “insan kaynakları yönetimi (İKY)” ve “liderlik” öğeleri de yer almaktadır. “Anlamli iş”, “topluluk duygusu” ve “çalışan bağlılığı” Küme 4’ü; “bilinçli farkındalık” ve “iyi oluş” ise araştırma verilerinin ortaya çıkardığı son kümeyi oluşturan öğelerdir. Performans ve iyi oluşun kümelerindeki temsil gücü yüksek öğeler olduğu ve bunların iş yerinde maneviyata yakınlıkları düşünüldüğünde Küme 1,2 ve 5’in birbiriyle daha yüksek yakınlığa sahip olduğu söylenebilir.



Şekil 3. Anahtar Kelimelere İlişkin Katman Görselleştirmesi- Yıllara Göre Dağılım

Şekil 3, öğelerin zaman içinde gösterdikleri değişimi ortaya koymaktadır. Ağ görseli, tarihsel olarak görece yeni olan öğeleri sarı, eski olan öğeleri ise mor renk ile göstermektedir. Başka bir söylemle, renk skalası eskiden yeniye doğru mordan sarıya doğru farklılaşan bir renk aralığında değişim göstermektedir. Bu kapsamda “spiritüel liderlik”, “işe bağlılık”, “bilinçli farkındalık”, “topluluk duygusu”, “anlamli iş”, “çalışan bağlılığı”, “örgütsel bağlılık” ve “iş tatmini” öğelerinin işyeri maneviyatıyla yaklaşık son beş yıldır ilişki kurulan yeni

öğeler olduğu söylenebilir. “Liderlik” ve “değerler” ise “iş yeri maneviyatı” ile 2014 yıllarından beri birlikte çalışılan öğeler olarak görülmektedir. İş yeri maneviyatının üç boyutu olan “anlamli iş”, “topluluk duygusu” ve “örgütsel değerlerle uyum” bir arada düşünüldüğünde tarihsel açıdan ayrıştıkları görülmektedir. Bu durum, değerler konusunun daha eski çalışmalarda boyut olmanın dışında da konu edildiğini düşündürmektedir. Ayrıca üç öğeye ilişkin sıklık değerlerinin farklı olduğu da göz önüne alındığında, bu öğelerin (özellikle anlamli işin mesafe olarak iş yeri maneviyatına daha yakın olması nedeniyle) boyut olma dışında tek başına birer değişken olarak da çalışılmış oldukları düşünülmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünya, maddiyat odaklı kaynakların en güçlü sistemler için dahi sınırlı olduğunu gösteren pandemi döneminde, maddi imkânların yetmediği noktada dar boğazdan çıkış için bir çözüm alternatifi olarak maneviyatı hatırlamış görünmektedir. Araştırmalara yansıyan birçok olumlu çıktısının yanı sıra pandemi döneminin etkisiyle, iş yeri maneviyatı açısından da durum benzer görülmektedir. İş yeri maneviyatıyla ilgili çalışmaların yaklaşık üçte birinin son 3 yıl içinde, en çok çalışmanın 2020 (119) ve 2021 (91) yıllarında (2022 Ağustos ayı itibariyle 65) yapıldığı görülmektedir. Tüm bu veriler, iş yeri maneviyatına ilişkin araştırmaların pandemi döneminde önemli ölçüde arttığını göstermektedir. Türkiye’de ise tüm zamanlarda toplam 21 çalışma yapılmış olup 11 tanesi 2020-2021 yıllarında yapılmıştır. 2022 yılında ise çalışma hazırlandığı dönemde herhangi bir yayına rastlanmamıştır. Çalışmanın amacı, bibliyometrik bir inceleme kapsamında iş yeri maneviyatının örgütsel değişkenlerle bir arada bulunma anlamında ilişkisini ortaya koymak ve araştırmacılara konuyla ilgili belli ölçülerde bir çalışma perspektifi sunmaktır. Bu kapsamda, gerçekleştirilen çalışmayla uluslararası literatürde büyük bir pozitif ivme kazanmasına rağmen ulusal literatürde sınırlı düzeyde ilgi gören iş yeri maneviyatı konusunda ulusal literatürdeki boşluğun giderilmesine katkı sağlamak ve konuya ilişkin farkındalığı artırmak amaçlanmaktadır. Paylaşılan istatistiksel veriler çalışmanın doğru bir amaçtan beslendiği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan ilk sonuç, “iş yeri maneviyatı” değişkeni (sonuç kısmında öge yerine değişken ifadesi tercih edilmiştir) üzerine bir arama yapıldığında ön plana çıkan değişkenlerin “spiritüel liderlik”, “performans”, “iş tatmini” ve “iyi oluş” olduğu görülmektedir. İş yeri maneviyatının araştırmalarda daha yüksek bağlantı gücüne sahip olup en çok birlikte bulunduğu ve bu anlamda en yüksek ilişkiye sahip olduğu değişkenler ise “spiritüel liderlik”, “işe bağlılık”, “etik liderlik”, “örgütsel vatandaşlık davranışı” ve “spiritüel iklim” şeklinde sıralanmaktadır. Daha açık bir söylemle, geçmiş araştırmalardan hareketle, bir araştırmacı iş yeri maneviyatı konusunu çalışmayı düşündüğünde, bu değişkenle birlikte sayılan değişkenleri de çalışmaya dâhil etmeyi öncelikli olarak tercih etmiş görünmektedir. İş yeri maneviyatıyla yüksek ilişki gücü ve birlikte kullanılma yoğunluğu açısından kendi kümesi dışında en yüksek ilişkiye “performans”, “iş tatmini” ve “iyi oluş” öğelerinin sahip olduğu görülmektedir. Tüm bu değişkenler içinde en çok ön plana çıkan değişken ise “spiritüel liderlik”tir. Spiritüel liderlik, aynı zamanda çalışmanın en güçlü ikinci değişkeni olarak dikkat çekmektedir. İş yeri maneviyatı açısından spiritüel liderliğin önemli rolü (Fry, 2013) düşünüldüğünde bu sonuç beklenen bir durumdur. Bununla birlikte örgütler açısından genel olarak kültürün ve liderliğin önemi düşünüldüğünde “örgütsel kültür” ve “liderlik” değişkenlerinin daha fazla çalışmada iş yeri maneviyatı ile birlikte çalışılabileceği düşünülmektedir. Bu anlamda araştırmacılar açısından bu değişkenlere dönük olarak konuyla ilgili bir boşluk olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçlarında ortaya çıkan anahtar kelime kümeleri, “iş yeri maneviyatı” ile birlikte “performans”, “etik”, “anlamli iş” ve “iyi oluş” değişkenlerinin araştırma kapsamındaki diğer değişkenlere göre daha baskın olduğunu göstermektedir. Bu değişkenler, buldukları kümelerdeki diğer değişkenlerle en fazla birlikteliğe sahip olan değişkenlerdir. Araştırmada ulaşılan diğer bir sonuç iş yeri maneviyatının “liderlik”, “değerler” ve “etik” konuları ile görece daha eski tarihlerde birlikte çalışılan kavramlar olduğu şeklindedir. Tarihsel olarak daha yeni çalışılan değişkenler ise “spiritüel iklim”, “işe bağlılık”, “bilinçli farkındalık”, “anlamli iş”, “çalışan bağlılığı”, “örgütsel bağlılık” ve “iş tatmini”dir. Bu bilgiler ışığında araştırmacıların daha yeni sayılabilecek değişkenlere yer vererek konuya dönük araştırmalar yapmalarını önerilebilir.

Araştırma sonuçlarına yansımayan psikolojik dayanıklılık, örgütsel dayanıklılık ve spiritüel sermaye değişkenlerinin iş yeri maneviyatı ile birlikte çalışılabilecek kavramlar olduğu düşünülmektedir. Değerler ve inançların daha iyi bir geleceğe inanç aracılığıyla zorluklar üzerinden yükselme yönünde verdiği güç (Luthans vd., 2007: 119), spiritüel sermaye yaratma girişiminin, çalışanı daha iyi hissetme ve daha fazla dayanıklılığa götürebileceği yönündeki araştırma sonuçları (Vasconcelos, 2021: 117) ve psikolojik dayanıklılığın çalışan dayanıklılığını, çalışan dayanıklılığının ise örgütsel dayanıklılığı pozitif yönde etkilediği yönündeki araştırma sonuçları (Onan vd., 2021: 3276) bahsedilen değişkenlerle iş yeri maneviyatı ilişkisinin değerli sonuçlar ortaya koyabileceğini göstermektedir.

İş yeri maneviyatının birçok olumlu etkisi bulunmakla birlikte her zaman olumlu etki yaratmayacağı (Mitroff ve Denton, 1999: 91) ve hatta olumlu etkilerinin yanında olumsuz etkilerinin de olabileceği yönünde görüşler (Luthans vd., 2007: 190) dikkate alındığında, yöneticilerin farklı manevi görüşleri anlamaya (Krishnakumar ve Neck, 2002: 153) ve tüm görüşlere eşit mesafede yaklaşarak ayrıştırıcılığa gidecek bir durumun oluşmamasına özen göstermeleri gerektiği önerilmektedir. Bu anlamda, iş yeri maneviyatının olumlu etkileri kadar olumsuz etkilerinin de araştırılabileceği ve olumsuz etkilerin yaşanmaması adına neler yapılabileceği yönünde çalışmalar yapılabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmanın en temel kısıtı, araştırma verilerinin önemli bir veri tabanı olmakla birlikte yalnız Web of Science (WoS) üzerinden elde edilmiş olmasıdır. Daha çeşitli veri tabanlarından yararlanılarak içeriğin zenginleştirilebileceği düşünülmektedir. Diğer bir kısıt, kullanılan yöntemin kelime kalıpları ile örgütsel davranışa dönük yorumlamalar kapsamında kullanılan kavramların (örneğin öge ve değişken ifadeleri) uyumsuzluğu nedeniyle yaşanan dilsel sorunlardır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Çalışmayla ilgili bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Finansal Destek: Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Etik Onayı: Bu çalışma kullanılan veriler itibarıyla etik kurul onayı gerektirmemektedir.

KAYNAKÇA

1. Acciarini, C., Boccaredelli, P., & Vitale, M. (2021). Resilient companies in the time of Covid-19 pandemic: a case study approach. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*.
2. Afşar, F., Erdoğan, H., İbrahimoglu, Ö., Ş., B., & Köksal, Ö.. (2022). Job Stress And Organizational Support Perceptions Of Healthcare Professionald During COVID-19. *Gevher nesibe journal of medical and health sciences*, 6(14),
3. Akgün, S. (2018). Kimlik oluşumu sürecinde örgüt ve örgütlenmenin yeri. *Electronic Turkish Studies*, 13(3), 1-12.
4. Allam, Z., Asad, M., Ali, A., & Ali, N. (2021). Visualization of knowledge aspects on workplace spirituality through bibliometric analysis. In *2021 International Conference on Decision Aid Sciences and Application (DASA)* (pp. 446-450). IEEE.
5. Artsın, M. (2020). Bir Metin Madenciliği Uygulaması: VOSviewer. *Eskişehir Teknik Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi B-Teorik Bilimler*, 8(2), 344-354.
6. Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
7. Ball, K. S., & Margulis, S. T. (2011). Electronic monitoring and surveillance in call centres: a framework for investigation. *New technology, work and employment*, 26(2), 113-126.
8. Baskin, R. G., & Bartlett, R. (2021). Healthcare worker resilience during the COVID-19 pandemic: An integrative review. *Journal of nursing management*, 29(8), 2329-2342.
9. Bekker, C. (2013). Towards an Integrative Conceptual Model of Organizational Spirituality. *International Journal on Spirituality and Organization Leadership*, 1(1), 80-93.
10. Bozdağ, F., & Ergün, N. (2020). Psychological resilience of healthcare professionals during COVID-19 pandemic. *Psychological reports*, 0033294120965477.
11. Burack, E. H. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of organizational change management*. 12 (4), 280-291.
12. Chang, Y., Chien, C., & Shen, L. F. (2022). Teleworking during the COVID-19 pandemic: a leader-member exchange perspective. In *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship* (No. ahead-of-print). Emerald Publishing Limited.
13. Chen, X., Chen, J., Wu, D., Xie, Y., & Li, J. (2016). Mapping the research trends by co-word analysis based on keywords from funded project. *Procedia computer science*, 91, 547-555.

14. Cicala, S., Holland, S. P., Mansur, E. T., Muller, N. Z., & Yates, A. J. (2021). Expected health effects of reduced air pollution from COVID-19 social distancing. *Atmosphere*, 12(8), 951.
15. Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011). Science mapping software tools: Review, analysis, and cooperative study among tools. *Journal of the American Society for information Science and Technology*, 62(7), 1382-1402.
16. Çakıroğlu, D., & Aydoğan, E. (2021). Örgütsel Maneviyat Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması 1. *Third Sector Social Economic Review*, 56(2), 1062-1077.
17. Çakıroğlu, D., & Altınöz, M. (2021). Algılanan Örgütsel Maneviyatın İşten Ayrılma Ve İşte Kalma Niyetine Etkisi. 6th International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress, Proceedings E-book, 421-429
18. Fry, L. W. J. (2013). Spiritual leadership and faith and spirituality in the workplace. In *Handbook of Faith and Spirituality in the Workplace* (pp. 697-704). Springer, New York, NY.
19. Garcia-Zamor, J. C. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public administration review*, 63(3), 355-363.
20. Gültekin, N., & Sığırı, Ü. (2007). Bir kültür boyutu olarak " bireycilik-ortaklaşa davranışçılık" ve örgütsel yansımaları. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 273-286.
21. Hu, J., Zhang, Y. (2015). Research patterns and trends of Recommendation System in China using co-word analysis, *Information Processing & Management*, 51, 329-339.
22. Huang, W., Chen, S., & Nguyen, L. T. (2020). Corporate social responsibility and organizational resilience to COVID-19 crisis: An empirical study of Chinese firms. *Sustainability*, 12(21), 8970.
23. Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
24. Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
25. Killgore, W. D., Taylor, E. C., Cloonan, S. A., & Dailey, N. S. (2020). Psychological resilience during the COVID-19 lockdown. *Psychiatry research*, 291, 113216.
26. Konz, G. N., & Ryan, F. X. (1999). Maintaining an organizational spirituality: No easy task. *Journal of organizational change management*. 12(3), 200-210.
27. Köse, S., Tetik, S., & Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 8(1), 219-242.
28. Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of managerial psychology*. 17(3), 153-164.
29. Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
30. Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.
31. Martínez, M. A., Cobo, M. J., Herrera, M., & Herrera-Viedma, E. (2015). Analyzing the scientific evolution of social work using science mapping. *Research on social work practice*, 25(2), 257-277.
32. Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*.
33. Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*. Summer 1999: 83-92.
34. Mohamed, A. A., & Wisnieski, J. (2004). Towards a theory of spirituality in the workplace. *Competitiveness Review: An International Business Journal*. 14(1-2), 102-107.
35. Mourão, L., da Silva Abbad, G., & Legentil, J. (2021). E-Leadership: Lessons Learned from Teleworking in the COVID-19 Pandemic. In *Leadership in a Changing World-A multidimensional perspective*. IntechOpen.

36. Müftüler-Baç, M. (2020). Covid-19 Sonrası Küresel Sistem: Eski Sorunlar Yeni Trendler. 20-23. Sam Yayınları: Ankara.
37. Oladinrin, O. T., Arif, M., Rana, M. Q., & Gyoh, L. (2022). Interrelations between construction ethics and innovation: a bibliometric analysis using VOSviewer. *Construction Innovation*.
38. Onan, G., Turhan, M., & Helvacı, İ. (2021). Psikolojik Dayanıklılık, Çalışan Dayanıklılığı, Örgütsel Dayanıklılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Hizmet Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3276-3292.
39. Pathak, D., & Joshi, G. (2021). Impact of psychological capital and life satisfaction on organizational resilience during COVID-19: Indian tourism insights. *Current Issues in Tourism*, 24(17), 2398-2415.
40. Peteet, J. R. (2020). COVID-19 anxiety. *Journal of religion and health*, 59(5), 2203-2204.
41. Pruzan, P. (2013). Integrating rationality and spirituality in leadership. *International Journal on Spirituality and Organization Leadership*, 1(1), 33-46.
42. Rai, S. S., Rai, S., & Singh, N. K. (2021). Organizational resilience and social-economic sustainability: COVID-19 perspective. *Environment, Development and Sustainability*, 23(8), 12006-12023.
43. Rajni, S. A., Khan, M., Hemrajani, P., & Dhiman, R. (2022). Mapping the Intellectual Structure of Workplace Spirituality Through Bibliometric Analysis. *FIIIB Business Review*, 23197145221099090.
44. Rangachari, P., & L. Woods, J. (2020). Preserving organizational resilience, patient safety, and staff retention during COVID-19 requires a holistic consideration of the psychological safety of healthcare workers. *International journal of environmental research and public health*, 17(12), 4267.
45. Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace spirituality: A comparative study of various models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 27-40.
46. Rocha, R. G., & Pinheiro, P. G. (2021). Organizational spirituality: Concept and perspectives. *Journal of Business Ethics*, 171(2), 241-252.
47. Rozentale, S., Grintale, I., Paegle, L., Vanadzins, I., & Matisane, L. (2021). Motivation and Challenges of Teleworking Employees of Educational Institutions in Latvia During COVID-19. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 23(2), 106-120.
48. Serinikli, N. (2021). COVID 19 salgın sürecinde örgütsel değişim: Uzaktan/evden çalışma modeli. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 277-288.
49. Sertkaya, B., & Seher, B. A. Ş. (2021). COVID-19 Salgınınin Türkiye Ekonomisi Üzerine Etkileri: Riskler ve Olası Senaryolar. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(21), 147-167.
50. Shelton, C. D., Hein, S., & Phipps, K. A. (2019). Resilience and spirituality: a mixed methods exploration of executive stress. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 399-416.
51. Sher, L. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on suicide rates. *QJM: An International Journal of Medicine*, 113(10), 707-712.
52. Sığırı, Ü. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri* (2. baskı). İstanbul: Beta.
53. Singh, R. K., & Singh, S. (2022). Spirituality in the workplace: a systematic review. *Management Decision*.60(5), 1296-1325.
54. Thompson, W. D. (2022). "Can You Train People to Be Spiritual?" *Training & Development*, vol. 54, no. 12, Dec. 2000, p. 18. *Gale Academic OneFile*.
55. Üstün, Ç., & Özçiftçi, S. (2020). COVID-19 pandemisinin sosyal yaşam ve etik düzlem üzerine etkileri: Bir değerlendirme çalışması. *Anatolian Clinic the Journal of Medical Sciences*, 25, 142-153.
56. van Eck, N. J., & Waltman, L. (2022). VOSviewer manual. *Manual for VOSviewer version, 1.6.18*. Universiteit Leiden.
57. Varma, A., Jaiswal, A., Pereira, V., & Kumar, Y. L. N. (2022). Leader-member exchange in the age of remote work. *Human Resource Development International*, 25(2), 219-230.

58. Vasconcelos, A. F. (2021). Individual spiritual capital: meaning, a conceptual framework and implications. *Journal of Work-Applied Management*, 13(1), 117-141.
59. Vitenu-Sackey, P. A., & Barfi, R. (2021). The impact of Covid-19 pandemic on the global economy: emphasis on poverty alleviation and economic growth. *The Economics and Finance Letters*, 8(1), 32-43.
60. Winston, B. (2013). Spirituality at workplace. Changing Management Paradigm. *International Journal on Spirituality and Organization Leadership*, 1(1), 21-32.
61. Yıldırım, S. (2020). Salgınların Sosyal-Psikolojik Görünümü: Covid-19 (Koronavirüs) Pandemi Örneği. *Electronic Turkish Studies*, 15(4).
62. Yılmaz, A. (2021). COVID 19 pandemi sürecinde evden çalışma ve koordinasyon sorunları. Ed. Ertürk, E. COVID 19 pandemi sürecinde çalışma yaşamındaki değişime örgütsel davranış konuları perspektifinden bakış. Ankara: Gazi Kitabevi.
63. Yan, E., Ding, Y., & Jacob, E. K. (2012). Overlaying communities and topics: An analysis on publication networks. *Scientometrics*, 90(2), 499-513.
64. Yin, E., & Mahrous, A. (2022). Covid-19 global pandemic, workplace spirituality and the rise of spirituality-driven organisations in the post-digital era. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*.
65. Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(5), 529-548.