



Apjir/ e-ISSN: 2602-2893

Cilt: 8, Sayı: 3, 2024, ss. 467-484/ Volume: 8, Issue: 3, 2024, pp. 467-484

Journal homepage: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/apjir>



ARAŞTIRMA MAKALESİ/RESEARCH ARTICLE

İŞ HAYATININ ÇALIŞANLARIN MANEVİYATINA ETKİSİ: FENOMENOLOJİK BİR İNCELEME*

Bünyamin HAN

Doç. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Kütahya
Assoc. Prof. Dr., Kütahya Dumlupınar University, Education Faculty, Department of Educational Sciences, Kütahya/Türkiye

bunjaminhan@gmail.com

orcid.org/0000-0003-0204-5686

ror.org/03jtrja12

Fatma SEVİK

Yüksek Lisans Öğrencisi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Disiplinlerarası Manevi Danışmanlık ve
Rehberlik Anabilim Dalı, Kütahya

Graduate Student, Kütahya Dumlupınar University, Department of Interdisciplinary Spiritual Counseling and Guidance,
Kütahya/Türkiye

fatma.sevik@ogr.dpu.edu.tr

orcid.org/0000-0002-1236-7446

ror.org/03jtrja12

Öz

Bu araştırma, iş hayatının çalışanların maneviyatlarına olan etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Araştırma, çalışanların iş yerlerinden ve mesleklerinden duydukları memnuniyet düzeylerini ve maneviyatlarını nasıl tanımladıklarını anlamayı amaçlamaktadır. Çalışmada, iş hayatında maneviyatı olumlu ya da olumsuz etkileyen faktörler, fenomenolojik yöntemle ele alınmıştır. Bu bağlamda, kamu ve özel sektörde görev yapan 15 katılımcıyla yarı yapılandırılmış görüşmeler ile fenomenolojik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları, katılımcıların iş yerlerinden genel olarak memnun olduklarını, ancak mesleklerinden kısmen memnuniyet duyduklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca, mesleğini severek yapan ve sabır duygusuna sahip olan katılımcıların maneviyatlarının olumlu etkilendiği, aşırı iş yükü ya da iş yerinde haksızlığa uğradığını belirten katılımcıların ise maneviyatlarının olumsuz yönde etkilendiği tespit edilmiştir. Araştırmanın önerileri arasında, iş hayatının maneviyat üzerindeki etkilerine yönelik daha fazla bilimsel çalışmanın yapılması, çalışanların maneviyatlarını artırmaya yönelik etkinliklerin sayısının artırılması ve işyerlerinde manevi danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Maneviyat, İş Yeri Maneviyatı, İş Hayatı

* Bu makale 12-13 2024 tarihinde yapılan VIII. Uluslararası Maneviyat Psikolojisi Sempozyumunda bildiri olarak sunulan çalışmadan üretilmiştir.

THE EFFECT OF WORK LIFE ON THE SPIRITUALITY OF EMPLOYEES: A PHENOMENOLOGICAL STUDY

Abstract

This research aims to reveal the effects of work life on employees' spirituality. The research aims to understand the satisfaction levels of employees with their workplaces and professions and how they define their spirituality. The study addresses the factors that positively or negatively affect spirituality in work life using the phenomenological method. In this context, a phenomenological study was conducted with semi-structured interviews with 15 participants working in the public and private sectors. The findings of the study reveal that the participants are generally satisfied with their workplaces, but are partially satisfied with their professions. In addition, it was determined that the spirituality of participants who love their profession and have a sense of patience is positively affected, while the spirituality of participants who state that they are overworked or are treated unfairly at work is negatively affected. The recommendations of the study include conducting more scientific studies on the effects of work life on spirituality, increasing the number of activities aimed at increasing employees' spirituality, and expanding spiritual counseling services in workplaces.

Keywords: Spirituality, Workplace Spirituality, Work Life

Atf / Cite as: Sevik, Fatma-Han, Bünyamin. "İş Hayatının Çalışanların Maneviyatına Etkisi: Fenomenolojik Bir İnceleme". *Apjir* 8/3 (Aralık 2024), 467-484.

Giriş

İş hayatı, bireylerin yaşamlarının büyük bir kısmını geçirdikleri, fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak yoğun bir etkileşim içerisinde buldukları bir alandır. Bu süreç içerisinde çalışanlar, sadece profesyonel gelişimlerini ve maddi gereksinimlerini karşılamakla kalmaz, aynı zamanda kişisel değerleri ve manevi olarak da etkilenirler. İş hayatının yoğunluğu, stresi ve zorlukları, çalışanların ruhsal denge arayışlarını artırabilir ve manevi ihtiyaçlarının daha belirgin hale gelmesine neden olabilir. Maneviyat, bireylerin hayatın anlamı, amacı ve kişisel değerleri hakkında derin düşünceler geliştirdiği bir alan olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda, iş hayatının bireyin manevi dünyası üzerindeki etkisi hem pozitif hem de negatif yönleriyle ele alınmalıdır. Pozitif yönden bakıldığında, iş ortamı bireylerin kişisel gelişimini destekleyebilir ve manevi tatmin sağlayabilir. Öte yandan, stresli ve olumsuz çalışma koşulları, manevi bir boşluk hissi doğurabilir.

Bu araştırma, çalışanların iş hayatının manevi değerler ve inanç sistemleri üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Günümüzde iş dünyasında yaşanan yoğun rekabet ve teknolojik gelişmelerle birlikte, çalışanların ruhsal dengelerini korumak ve manevi tatmin sağlamak her zamankinden daha önemli hale gelmiştir. Özellikle, maneviyatın iş tatmini, verimlilik ve genel yaşam kalitesi üzerindeki etkilerini incelemek, iş dünyasında daha dengeli ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturmaya katkı sağlayabilir.

1. Maneviyat Kavramı

"Maneviyat" kelimesi Arapça kökenli olup "görülmeyen, duyularla sezilebilen, ruhani, maddi karşıtı" anlamlarına gelir. Bu terim genellikle manevi değerler, ruhsal boyutlar ve insanın iç dünyasıyla ilişkilendirilir. "Manevi" ise bu tür özelliklere sahip olan şeyler için kullanılan bir sıfat olarak kabul edilir. Örneğin, manevi değerler, manevi güç, manevi gelişim gibi ifadelerde kullanılır. Maneviyat, kelime anlamı itibarıyla 'maddi olmayan, manevi şeyler' şeklinde ifade edilirken, ikinci mana olarak da 'yürek gücü, moral' olarak tanımlanmıştır.¹ Bu terimler çoğunlukla dinî ve felsefî bağlamlarda önemli bir rol üstlenmektedir

Maneviyat, bireyin benliğinin ve varoluşunun ötesine geçen anlam arayışı veya boyut olarak değerlendirilebilir.² Kişinin, iç dünyasını ve toplumun diğer fertleriyle olan ilişkilerini, dünyadaki konumunu, yaşamın anlamını sorgulama ve özümseme gayretidir. Bu tanımla maneviyat, insanın varlığına eşlik eden bir değerdir. Çünkü her insan, yaşamın özüne ilişkin soruları ve bu sorulara kendi özgün yanıtlarını bulma çabası içindedir. Maneviyat, kişinin yaşam boyunca edindiği deneyimlerin ve kazanımların bir neticesidir. İnsanlar, hayata geliş amacına yönelik edindikleri cevaplarla kendi maneviyatlarını şekillendirirler; bu sebeple maneviyat, birey için anlam taşıyan unsurları içerir.³

Maneviyat kavramı genellikle, hayatın anlamını arayış, aşkınlıkla (yücelikle) tanışma, bir aidiyet duygusu, sonlu bir realite ya da en yüksek bir değer arama, gizemli bir varlığa saygı ve minnettarlık ve ferdi olarak değişim gibi konuları içinde barındıran; dinle bağlantılı olabileceği gibi dinin dışında da karşılaşılan bireysel tecrübelerin tamamıdır şeklinde açıklanabilir. Nitekim maneviyatın boyutları; bağlantı, anlam, aşkınlık ve değer kavramları olarak ifade edilmiştir. Burada 'anlam', varoluşun amacını gerçekleştirme ve hayat olaylarına anlam kazandırma sürecini ifade ederken; 'değer' kavramı, bağlılık duyulan ve önem verilen inançları simgeler. 'Aşkınlık', bireyin benliğinin ötesinde deneyimlediği tecrübeleri ifade ederken; 'bağlantı' kavramı aşkın bir varlık olarak kabul edilen Tanrı veya kutsal varlıkla olan ilişkiyi anlatır. 'Oluş' ise kişinin kendisini nasıl tanımladığına dair boyutu ifade eder.⁴

¹ TDK Sözlük, 2019, <https://sozluk.gov.tr/maneviyat>.

² Melike Boztilki ve Elif Ardic, "Maneviyat ve Sağlık", *G.O.P. Taksim E.A.H. JAREN*, sy 3 (2017): 40; Shawn Francis Peters, *When Prayer Fails: Faith Healing, Children, and the Law* (Oxford University Press, 2007); Peters, S. F. (2007). *When prayer fails: Faith healing, children, and the law*. Oxford University Press.

³ Boztilki ve Ardic, "Maneviyat ve Sağlık", 40.

⁴ Julian Candy, "Spirituality and Mental Health Care: Rediscovering a 'Forgotten' Dimension: By John Swinton", *Psychiatric Bulletin* 26 (01 Mart 2002): 117-19, <https://doi.org/10.1192/pb.26.3.118>; Turgay Şirin, "Maneviyat Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Journal of Turkish Studies* 13, sy Volume 13 Issue 18 (01 Ocak 2018): 1289, <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.13996>.

1.1. İşyeri Maneviyatı

Çalışanlar için günün en verimli zamanları işyerlerinde geçmektedir. Bu açıdan bakıldığında iş hayatında gerek işyerleri gerek ise iş arkadaşları maddi ve manevi açıdan son derece önemlidir. Maneviyat kavramının iş hayatına girmesiyle işyeri maneviyatı kavramı kullanılmaya başlamıştır.⁵ İşyeri maneviyatı kavramı da bu bağlamda çalışanlar için önem arz etmektedir. İşyeri maneviyatı, çalışma hayatında yetkinliğini kabul ettirebilmiş değerler kümesidir. Kişinin iş ve bireysel hayatında hedeflerini ortaya koyma, iş arkadaşlarıyla ve mesleğiyle alakalı olan kişilerle gerekli uyumu sağlama ve kişisel inançları ile işyerinin menfaatleriyle uyumlu olabilmesi olarak tanımlanabilir.⁶

1980'lerden itibaren artan bir ilgiyle araştırma konusu olan iş yeri maneviyatı, aslında ilk olarak 1920'lerin başlarında ortaya çıkmıştır. Bu kavram, çalışanların iş yerlerinde manevi değerlerini ve inançlarını yaşama isteği ile ilgilidir.⁷ İşyeri maneviyatı, insanların içtenlikle ilişki kurmalarını, birbirlerine saygı ve özen göstermelerini, güvene dayalı ilişkiler geliştirmelerini ve bu ilişkileri destekleyecek bir işyeri vicdanı oluşturmalarını gerektirir.⁸ Bazı araştırmacılara göre işyeri maneviyatı; bireylerin iç dünyalarını, işlerini ve kişilerarası ilişkilerini derinlemesine ve samimi bir şekilde keşfetme sürecidir.⁹

İşyerinde maneviyatın; bireyin kendisiyle uyumu, sosyal ve doğal çevresiyle uyumu ve aşkınlık faktörleri şeklinde üç faktörün dinamik dengesi olduğu öne sürülmektedir.¹⁰ İşyerinde maneviyatın önemsenmesi, işyerinde hem zihinsel hem de ruhsal gelişimin eşit derecede değerli olduğuna inanan bireylerin bulunmasını ifade eder.¹¹ Milliman, Czaplewski ve Ferguson (2003) çalışmasında, işyeri maneviyatını sekiz ana boyutta

-
- ⁵ Aysun Kanbur ve Hilal Kavuklu, "The Role of the Workplace Spirituality in the Prediction of Psychological Capital", *Business & Management Studies: An International Journal* 6, sy 3 (17-35): 20.
- ⁶ Demet Çakıroğlu vd., "İşyeri Maneviyatının Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma", içinde *III. Örgütsel Davranış Kongresi* (Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, 2015), 91; Elizabeth A Denton ve Ian.I Mitroff, "A Study of Spirituality in the Workplace", *Sloan Management Review*, 1999, 83-92.
- ⁷ Berat Çiçek ve İnan Kaynak, "İşyerinde Mutluluğun Anahtarı: Etik İklim Ve İşyeri Maneviyatı", *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 5, sy 1 (2024): 59; Ethem Merdan, "Etik Liderliğin Politik Davranış Üzerine Etkisinde İşyeri Maneviyatının Aracılık Rolü", *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi* 12, sy 2 (2022): 38-52.
- ⁸ Jerry Biberman ve Judy Neal, "The Leading Edge in Research on Spirituality and Organizations", *Journal of Organization and Change Management*, 2004, 5; Guzel Sadykova ve Hasan Tutar, "İşyeri Maneviyatı Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", *Sayıştay Dergisi*, sy 93 (2014): 46.
- ⁹ Sadykova ve Tutar, "İşyeri Maneviyatı Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", 46; Chieh-Wen Sheng ve Ming-Chia Chen, "Chinese Viewpoints of Workplace Spirituality", *International Journal of Business and Social Science* 3, sy 15 (2012): 195-203.
- ¹⁰ Donde P. Ashmos ve Dennis Duchon, "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure", *Journal of Management Inquiry* 9, sy 2 (2000): 134-45, <https://doi.org/10.1177/105649260092008> ; Süreyya Ece, "İşletmelerde Ruhani (spirited) Liderlik: Kavramsal Bir Çözümleme", *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama* 6, sy 3 (31 Aralık 2023): 175, <https://doi.org/10.52848/ijls.1349552>.
- ¹¹ Ashmos ve Duchon, "Spirituality at Work"; Çakıroğlu vd., "İşyeri Maneviyatının Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma", 91; Çakıroğlu vd., "İşyeri Maneviyatının Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma", 92.

İŞ HAYATININ ÇALIŞANLARIN MANEVİYATINA ETKİSİ: FENOMENOLOJİK BİR İNCELEME

incelemişlerdir. Bu boyutlar; anlamlı iş, topluluk duygusu, örgütsel değerlerle uyum, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, içsel iş tatmini, işe katılım ve organizasyon temelli benlik saygısı olarak sıralanmaktadır.¹² Diğer taraftan Kinjerski ve Skrypnek'in (2006) geliştirdiği işyeri maneviyatı ölçeği işyerinde maneviyatı işin çekiciliği, mistik deneyim, ruhsal/manevi bağ ve topluluk hissi şeklinde dört alt boyutta ele alır¹³. Maneviyat konusunda ölçek geliştirmesi çalışmasında ise Şirin (2019) maneviyatın 7 boyuttan oluştuğunu belirtmiştir: Manevi başa çıkma, aşkınlık, manevi yaşantı, anlam arayışı, manevi hoşnutluk, bağlantı ve tabiatla uyum.

2. Yöntem

Bu araştırma bireylerin iş hayatlarının maneviyatlarına etkilerini incelemeye yönelik nitel bir çalışmadır. Çalışmada olgu bilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve kapsamlı bir düşünceye sahip olmadığımız olayların incelenmesinde olgu bilim (fenomenoloji) deseninin kullanılabilirliği ifade edilmektedir.¹⁴

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu aktif olarak iş hayatında çalışan ve farklı mesleklere sahip 15 birey oluşturmaktadır. Araştırmada nitel araştırma yöntemine uygun olarak amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılarak çalışan bireylerden çalışma grubu oluşturulmuştur. Maksimum çeşitlilik örnekleme yönteminde hedef; görece olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme ele alınan, temsil edilecek bireylerin çeşitliliğini en yüksek oranda yansıtabilmektir.¹⁵ Bu kapsamda çeşitlilik; bireylerin cinsiyetine, yaşlarına, eğitim durumuna ve mesleklerine göre alınmıştır. Çalışma grubundaki çalışan bireylere ilişkin veriler Tablo 1' de görülmektedir.

Tablo 1. Çalışma Grubuna Alınan Bireylerin Bilgileri

Değişkenler	n	f
Cinsiyet	Kadın	9
	Erkek	6

¹² Çakıroğlu vd., "İşyeri Maneviyatının Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma", 92.

¹³ Özgür Kökalan, "İşyeri Maneviyatının Örgütsel Güven Ve İşe Karşı Yabancılaşma Üzerinde Etkileri", *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 1, sy 18 (05 Haziran 2017): 38.

¹⁴ Ali Yıldırım ve Hasan Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 11. bs (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008), 72, <https://open.metu.edu.tr/handle/11511/70532>.

¹⁵ Yıldırım ve Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 108.

Eğitim Durumu	İlkokul	2
	Teknik Lise	1
	Lisans	10
	Yüksek Lisans	2
Meslek	Öğretmen (Kamu)	3
	Memur (Kamu)	2
	Şoför (Özel Sektör)	1
	Vaiz (Kamu)	1
	İmam-Hatip (Kamu)	1
	Kur'an Kursu Öğreticisi (Kamu)	2
	İşçi (Özel Sektör)	1
	Tarım İşçisi (Özel Sektör)	1
	Mühendis (Kamu)	1
	Mimar (Özel Sektör)	1
	Din Hizmetleri Uzmanı (Kamu)	1

Tablo 1'de görüldüğü gibi araştırmanın çalışma grubunu 15 çalışan birey oluşturmaktadır. Bireylerin 9'u kadın, 6'sı erkektir. Bireylerin 2'si ilkokul, 1'i teknik lise, 10'u lisans, 2'si de yüksek lisans mezunudur. Bireylerden 4'ü özel sektörde, 11' i de kamuda çalışmaktadır.

2.2. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden faydalanılmıştır. Bu yöntem ne tam yapılandırılmış görüşmeler kadar katı, ne de yapılandırılmamış görüşmeler kadar esnekler.¹⁶ Görüşme soruları hazırlanmadan önce, araştırma konusu ile ilgili ulusal ve uluslararası alan yazın taraması yapılmıştır. Konu tasarlandıktan sonra formda olması istenilen maddeler belirlenmiştir. Bu araştırmadaki soru formu hazırlanırken Kinjerski ve Skrypnek tarafından 2006 yılında geliştirilip 18 maddeden oluşan İş Yeri Maneviyatı Ölçeğindeki sorulardan yararlanılmıştır.¹⁷

Araştırmada iş hayatının maneviyata etkilerini incelemek için çalışanlara yöneltilen sorular şunlardır:

1. Çalıştığınız iş yerinden memnun musunuz?
2. Mesleğinizden memnun musunuz?
3. Kendinizi manevi olarak 1 (düşük)-10 (yüksek) arasında kaç olarak tanımlarsınız?
4. İşyerinizin maneviyatınızla örtüşme oranı nedir?
5. Mesleğiniz maneviyatınızı ne ölçüde etkiliyor?
6. İş hayatınızda karşılaştığınız zorlukları aşmada maneviyatınız etkili midir?
7. İş hayatınızla ilgili kararları almada (terfi, tayin vb.) maneviyatınız etkili midir?

Bu soruların amaç, anlam ve içerik açısından değerlendirmesini yapmak amacıyla üç bireyle pilot görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu aşamalardan sonra elde edilen geribildirimlerden faydalanılarak formun son şekli verilmiş, hazırlanan görüşme soruları araştırma kapsamında yer alan gönüllü katılımcılara yöneltilmiştir.

Araştırmaya ilişkin veriler 1-30 Temmuz 2024 tarihleri arasında görüşme yapılarak elde edilmiştir. Görüşme sırasında araştırmaya yönelik bilgiler verilmiştir. Görüşme yapılırken veri kayıplarını engellemek amacıyla kayıt cihazı kullanılmıştır. Katılımcılara görüşmelerde kayıt cihazı kullanılacağına bilgisi verilmiş ancak yapılan görüşmelerin sonunda saklanan kayıtların katılımcılar tarafından dinlenebileceği, ihtiyaç duyulduğunda ses kayıtlarındaki görüşlerin tercihe bağlı olarak bir kısmının ya da tamamının çıkarılabileceği belirtilmiştir. Böylece kayıt cihazının katılımcılar üzerinde oluşturabileceği muhtemel olumsuzlukların önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Araştırmaya dahil olan katılımcıların kendilerini rahat ve huzurlu hissedebileceği ve görüşlerini

¹⁶ Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (3A Araştırma Eğitim Danışmanlık, 1995), 165.

¹⁷ Val Kinjerski ve Berna J. Skrypnek, "Measuring the Intangible: Development of the Spirit at Work Scale.", *Academy of Management Proceedings* 2006, sy 1 (Ağustos 2006): 4, <https://doi.org/10.5465/ambpp.2006.22898605>.

samimiyetle ifade edebilecekleri bir görüşme ortamı oluşturulmasına hassasiyet gösterilmiş, uygun bir etkileşim ortamı oluşturulmuştur. Görüşme esnasında, katılımcıların sorulan soruları yanıtlarken araştırmacıdan etkilenmemesine dikkat edilmiştir. Araştırmacı, araştırmada güvenilirliği artırmak amacıyla öncelikle kendi konumunu belirtmiştir. İkinci olarak, veri kaynağı olan bireyler açıkça tanımlanmıştır. Son olarak, tüm süreçler detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

2.3. Verilerin Analizi

Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda tasarlanan bu araştırmada "içerik analizi" yapılmıştır. Veriler dört aşamada analiz edilmiştir: 1. Verilerin Kodlanması, 2. Kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, 3. Kodların ve temaların düzenlenmesi, 4. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması.¹⁸ Analiz sürecinde ilk olarak, görüşme kayıtları deşifre edilip çözümlenmeler yapılmıştır.

İş hayatının maneviyata etkilerini incelemek üzere çalışanlarla yapılan görüşlerin analizinde, ifadelerin benzerliğine göre gruplamalar yapılmıştır. Çözümlenmelerde görüşüne başvuru katılımcılara birer kod numarası verilerek (B1, B2...) açıklamalar yapılmıştır. Görüşme tekniği ile elde edilen bilgiler sayısallaştırılarak frekans olarak ifade edilmiştir. İfadelerdeki benzer öğeler gruplandırılmış ve gruba uygun bir şekilde temalandırılmıştır.

Araştırmanın Geçerliliği

Araştırmada iç geçerliliği sağlamak için çalışanların iş yerlerindeki ve mesleklerindeki memnuniyet durumları, iş hayatlarında karşılaştıkları olumlu ve/ veya olumsuz etmenlerin maneviyatlarına etkileri öncelikle kodlanmış, sonradan doğrudan alıntılarla kodlar desteklenmiştir. Araştırmacı, bulguların anlamlılığını ve bütünlüğünü sürekli olarak test etmiştir. Bulguların daha önce yapılmış çalışmalarla uygunluğu karşılaştırılmıştır. Bulgular bir alan uzmanı tarafından incelenerek gerçekçi bulunmuştur. Ayrıca dış geçerliliğe ulaşmak için ise araştırma süreci, verilerin toplama aracının hazırlanmasından uygulama ve analiz aşamasına kadar detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Bulgular, alanyazınla karşılaştırılarak değerlendirilmiş ve uygulamadaki gerçekliklere ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın başka çalışmalarla test edilebilmesi için gerekli açıklamalar ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur. Görüşleri alınan katılımcılarla tekrar iletişime geçilmiş ve bulgular paylaşılarak verdikleri bilgilerin kontrolü sağlanmıştır.

3. Bulgular

Bu bölümde ilk olarak katılımcıların iş yerlerindeki genel memnuniyet durumları, daha sonra katılımcıların mesleklerinin maneviyatlarını nasıl etkilediği, son olarak

¹⁸ Yıldırım ve Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 228.

İŞ HAYATININ ÇALIŞANLARIN MANEVİYATINA ETKİSİ: FENOMENOLOJİK BİR İNCELEME

katılımcıların iş hayatlarının maneviyatlarına olumlu ve olumsuz etkileri incelenmiştir. Kodlar, alt sorulara verilen cevaplar doğrultusunda oluşturulmuştur.

3.1. İş Yerinden Memnuniyete İlişkin Katılımcıların Görüşleri

Tablo 2. “Çalıştığınız İş Yerinden Memnun Musunuz?” Sorusuna İlişkin Katılımcıların Görüşleri

Tema (Kategori)	Kodlar	f
İş Yerinden Memnuniyet	Memnunum (B2),(B3),(B5),(B7), (B8),(B9),(B10),(B12), (B14),(B15)	10
	Kısmen Memnunum B1),(B4),(B6),(B11),(B13)	5

Tablo 2 incelendiğinde; (B2), (B3), (B5), (B7), (B8), (B9), (B10), (B12), (B14) ve (B15)'in iş yerinden memnun olduğu; (B1), (B4), (B6), (B11) ve (B13)'ün ise iş yerlerinden kısmen memnun olduklarını ifade ettikleri gözlenmiştir. Katılımcılardan bazıları düşüncelerini aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir:

“Evet memnunum. Memnuniyet sebepim mesleğimi ciddi yapıyorum. Okulumda amirimle ve zümrelerimle iyi anlaştığımı düşünüyorum.” (B2)

“Memnunum. Farklı alanlarda sahada olmaktan, farklı insanlarla tanışmaktan memnunum.” (B15)

“Tam olarak olmasa da yarı yarıya memnunum. Memnun olmama sebeplerim ise mesai saatleri dışında çalıştırılıp mesai ücretinin tarafıma geç ödenmesi, trafikte karşılaştığımız zorluklar şeklinde sıralayabilirim.” (B6).

“Yarı yarıya memnunum diyebilirim. Camii dernek yönetimi ve görev arkadaşım olan müezzin-kayyımın negatif tutumları yüzünden tam olarak memnun değilim.” (B11)

3.2. Meslekten Memnuniyete İlişkin Katılımcıların Görüşleri

Tablo 3. “Mesleğinizden Memnun Musunuz?” Sorusuna İlişkin Katılımcıların Görüşleri

Tema (Kategori)	Kodlar	f
Çok Memnunum	(B1)	1

Meslekten Memnuniyet	Memnunum	(B2), (B3), (B6), (B7)	4
	Kısmen Memnunum	(B4), (B5), (B8), (B9), (B10), (B11), (B12), (B13), (B14), (B15)	10

Tablo 3 incelendiğinde; (B1)'in mesleğinden çok memnun; (B2), (B3), (B6) ve (B7)' nin mesleğinden memnun; (B4), (B5), (B8), (B9), (B10), (B11), (B12), (B13), (B14), (B15)'in ise mesleklerinden kısmen memnun olduklarını ifade ettikleri gözlenmiştir. Katılımcılardan bazıları düşüncelerini sırasıyla aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir:

“Mesleğimden çok memnunum. Yazılım yapıyorum kendimi sürekli geliştiriyorum. Yeni projeler yeni işler yaparak ilerliyorum. O yönden mesleğim çok güzel.” (B1)

“Ben tarlada kışın ıspanak, yazın domates toplayarak geçimimi sağlıyorum. Kendimi bildim bileli hep tarlada çalıştım. Alnımın teri ile çocuklarımın helal lokma yediğini bilmek beni çok mutlu ediyor. Mesleğimden memnunum.” (B3)

“Mesleğimden memnunum ama mesleğe başlamadan önceki kurduğum bazı hayalleri tam da karşılayamamasından dolayı muzdaribim.” (B5)

“Evet, mesleğimden memnunum.” (B14)

3.3. İş Yeri ile Maneviyatın Örtüşmesine İlişkin Katılımcıların Görüşleri

Veriler analiz edildiğinde bireylerin iş hayatlarında yaşadıklarının, maneviyatlarına olan etkilerinin “olumlu” ve “olumsuz” olmak üzere temalandırılmıştır.

Tablo 4a. Çalışanların İş Hayatlarında Maneviyatlarını ‘Olumlu’ Etkileyen Faktörler

Tema(Kategori)	Kodlar	f
İş Hayatında Çalışanların Maneviyatını “Olumlu” Etkileyen Faktörler	İşini Helal Para Kazancı Olarak Görme: (B1), (B3), (B13)	3
	İş Yerinin Dinle Bağlantılı Olması: (B2), (B5), (B9), (B11), (B15)	5
	Hayır Dua Alma: (B6), (B9), (B11), (B13)	4
	İbadet Mekânlarının Olması: (B7), (B8), (B15)	3

İŞ HAYATININ ÇALIŞANLARIN MANEVİYATINA ETKİSİ: FENOMENOLOJİK BİR İNCELEME

Mahremiyete Dikkat Edilmesi: (B2), (B6), (B8), (B9), (B15)	5
Kul Hakkı Bilinci: (B3), (B10)	2
Mesleğini Sevme: (B1), (B2), (B3), (B5), (B6), (B7), (B8), (B9), (B10), (B11), (B13), (B15)	12
Hayalindeki Mesleği Yapma: (B2), (B9), (B10), (B11)	4
Mesleki Olarak Kendini Geliştirebilme: (B1), (B9), (B15)	3
Saygınlık Duygusu: (B2), (B11), (B13)	3
İş Arkadaşlarıyla Uyum: (B3)	1
Dua: (B6), (B10), (B12)	3
Sabır: (B1), (B2), (B3), (B5), (B6), (B7), (B9), (B10), (B11), (B12), (B13)	11
Tevekkül: (B3), (B5), (B8), (B11), (B15)	5

Tablo 4.a. incelendiğinde; iş hayatında çalışanların maneviyatlarını "olumlu" etkileyen 14 farklı kodlanmış faktör olduğu görülmektedir. İfade edilme sıklığı bakımından en fazla frekansı olan olumlu faktörler şunlardır: “Mesleğini sevme (f=12), sabır (f=11), mahremiyete dikkat etme (f=5), iş yerinin dinle bağlantılı olması (f=5), tevekkül bilinci (f=5), hayır dua alma (f=4), hayalindeki mesleği yapma (f=4), helal para kazancı olarak görme (f=3), dua (f=3), saygınlık duygusu (f=3), mesleki olarak kendini geliştirebilme (f=3), ibadet mekânlarının olması (f=3), kul hakkı bilinci (f=2), iş arkadaşlarıyla uyum (f=1).” İş hayatında maneviyatı olumlu etkileyen faktörler incelendiğinde; çalışanların meslek sevgisi ve sabır duygularının maneviyatlarını olumlu etkiledikleri görülmektedir. İş hayatında maneviyatı olumlu etkileyen faktörlere ilişkin katılımcıların kendi ifadelerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

“Evet, mesleğimden memnunum. Kur’an Kursu Öğreticisi olduğum için çok mutluyum. Hem hayalim olan hem de insanlara dünyevi ve uhrevi faydalı olan bir meslek sahibi olduğum için Allah’a şükrediyorum.” (B9)

“Her alanda yaşadığımız zorlukları aşmakta olduğu gibi mesleki sorunlar ve zorluklarda da maneviyatım büyük rol oynuyor. Sabrettiğimde, dua ettiğimde Allah’ın benimle beraber olduğunun bilincinde olmak iç huzura ulaşmamı sağlıyor. Sorunun üstesinden daha kolay gelmeye yardımcı oluyor.” (B10)

“Kendime ait bir odam var ve kadın- erkek ilişkilerine dikkat edip erkeklerle çok fazla muhatap olmadığım için maneviyatımla örtüşüyor.” (B15)

“...imam-hatiplik benim çocukluk hayalimdi. Camii cemaatimi çok seviyorum. Onlara Rabbimizin kelimandan bahsetmek, maneviyatlarına olumlu açıdan dokunmaya vesile olup hayır dualarını almak beni memnun ediyor.” (B11)

“Mesleğim maneviyatımı hem olumlu hem de olumsuz yönde etkiliyor. Olumlu yönde etkilemesi şöyle, işime giderek helal para kazanarak bir yandan da sevap kazanıyorum ahiretime yatırım yapıyorum.” (B1)

“...Özellikle şehir dışından gelen rehberliğe ihtiyaç duyan öğrencileri gördükçe kendi öğrencilik yıllarım aklıma geliyor. Onların sıkıntılarını giderip hayır dualarını almak beni manevi açıdan olumlu etkiliyor.” (B13)

Tablo 4b. Çalışanların İş Hayatlarında Maneviyatlarını ‘Olumsuz’ Etkileyen Faktörler

Tema (Kategori)	Kodlar	f
İş Hayatında Çalışanların Maneviyatını “Olumsuz” Etkileyen Faktörler	Menfaat ilişkileri: (B1), (B13)	2
	Karşı Cinsle Çalışma: (B1)	1
	İş Arkadaşlarıyla Fikir Ayrılıkları: (B1), (B2), (B9), (B11), (B13)	5
	Amir Baskısı: (B1), (B3), (B9), (B11), (B13)	5
	Maaşların Geç Ödenmesi: (B3), (B6)	2
	Haksızlığa Uğradığını Düşünme: (B3), (B4), (B7), (B9), (B11), (B13)	6
	İş Yükü: (B5), (B6), (B7), (B11), (B12), (B13), (B15)	7

Değersizlik Hissi: (B5), (B9), (B13)	3
Aileden Uzakta Çalışma: (B5)	1

Tablo 4.b. incelendiğinde; iş hayatında çalışanların maneviyatlarını "olumsuz" etkileyen 9 farklı kodlanmış faktör olduğu görülmektedir. İfade edilme sıklığı bakımından en fazla frekansı olan olumsuz faktörler şunlardır: "İş yükü (f=7), haksızlığa uğradığını düşünme (f=6), amir baskısı (f=5), değersizlik hissi (f=3), maaşların geç ödenmesi (f=2), menfaat ilişkileri (f=2), karşı cinsle çalışma (f=1), aileden uzakta çalışma (f=1)." İş hayatında maneviyatı olumsuz etkileyen faktörler incelendiğinde; çalışanların iş yükü fazlalığı ve haksızlığa uğradığını düşünme kavramlarının maneviyatlarını olumsuz etkiledikleri görülmektedir. İş hayatında maneviyatı olumsuz etkileyen faktörlere ilişkin katılımcıların kendi ifadelerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

"İş hayatında gördüğüm zorluklar olumsuzluklar maneviyatımı olumsuz yönde etkilemektedir. Kendime veya başkalarına yapılan bazı haksızlıklar maneviyatımı olumsuz yönde etkiler." (B4)

"İş stresi ve yoğunluğundan ötürü maneviyatımı artırma şansım olmuyor. Elhamdülillah ibadetlerimi yapabiliyorum. Ama mesela teheccüde kalkamıyorum." (B7)

"Çalışırken her zaman her şey istediğim gibi gitmiyor. Ustabaşının haksız yere azarlaması, maaşların bazen eksik ya da geç yatması insanın sabrını çok zorluyor." (B3)

"Yaptığım işin Kutsal bir meslek olması ama maalesef ki yeteri kadar değer görülmemem insanlar tarafından çok daha saygıdeğer bir iş yapıyormuş gibi gözükmemem nedeniyle birazcık hayal kırıklığına uğradım." (B5)

"İş arkadaşlarım kendi aralarında genellikle borsa, araba alım-satımı gibi maddiyatın ön planda olduğu konuşmalar yapıyorlar. Değerler ve ilkeler üzerine konuşabildiğimiz ortamlar isterdim. İster istemez ben de bu ortamdan maneviyat açısından olumsuz olarak etkileniyorum. Paranın gündemden düşmemesi beni rahatsız ediyor." (B13)

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma çalışanların iş hayatının maneviyatlarına etkilerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların iş hayatlarında maneviyatlarını etkileyen faktörlere bakıldığında olumlu ve olumsuz temaların olduğu gözlenmektedir. Bu bölümde bulguların alan yazındaki diğer araştırmaların sonuçları ile tartışılmasına yer verilmiştir.

Katılımcıların genel özelliklerine bakıldığında büyük kısmının mesleğinden kısmen memnun, geri kalan kısmının ise mesleğinden çok memnun ya da memnun oldukları görülmüştür. Katılımcıların büyük kısmının mesleklerinden kısmen memnun olsalar bile iş yerlerinden memnun oldukları gözlenmiştir. Bu bilgilere göre meslek memnuniyeti ile

iş yeri memnuniyeti arasında paralellik olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine genel özelliklerine bakıldığında katılımcıların iş yerlerinin, maneviyatlarıyla örtüştüğü görülmüştür. Örtüşme sebeplerine bakıldığında; çalışanların iş yerinde mahremiyete dikkat edilmesi, ibadet mekanlarının olması ve amir tarafından ibadet edilmesine imkân tanınması, hizmet verdikleri kimseler tarafından olumlu geri dönüşlerin olmasını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların görüşleri incelendiğinde mesleğini seven katılımcıların maneviyatlarının olumlu yönde olduğu gözlenmiştir. Araştırmadan ulaşılan verilere bakıldığında işin anlamı, hayatın anlamıyla paralellik göstermektedir. Mesleğine tutkuyla bağlı olan çalışanların iş stresinden daha az etkilendikleri ve zorlu görevlerde başarılı olma ihtimallerinin yüksek olduğu kanısına varılmıştır.¹⁹ Katılımcıların görüşleri incelendiğinde iş hayatında karşılaştığı zorluklara karşı sabretmesi gerektiğini düşünen katılımcıların maneviyatlarının olumlu olduğu gözlenmiştir. Nitekim maneviyatın bireylerin psikolojik sağlıklarını artırmada önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir.²⁰ İş hayatında maneviyat yaklaşımı ile ilgili çalışmalarda; sorunlar ve onları ortaya çıkaran nedenlerle mücadele etmek yerine çalışana tevekkül önerilmekte, işverene ise daha sorunsuz çalışanlar ve daha yüksek kar oranlarının vaat edildiği görülmektedir.²¹

Araştırma sonuçlarına göre çalışanların iş yerlerinde yaşadığı sıkıntılara sabretmeleri gerektiğini düşünmelerinin maneviyatlarını olumlu olarak etkilediği görülmüştür. Gerekçe olarak ise yaşadıkları sıkıntılarla beraber kendilerinde sabır ve tevekkül kavramının daha da güçlendiğini, dua etmenin ise kendilerine çok iyi geldiğini belirtip yaşadıkları ekonomik ve sosyal zorlukları, onları Allah'a yaklaştıran bir etmen olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Nitekim dua etmenin bireylere ruh sağlığı açısından katkısı olduğu gibi kaygıyı azaltma, ümit uyandırma, moral verme ve motivasyonu artırma gibi işlevlerinin olduğu araştırmalarla tespit edilmiştir.²² Katılımcılarda dinle alakalı mesleği olan katılımcıların iş yerlerinden memnun, mesleklerinden ise kısmen memnun oldukları gözlenmiştir. Gerekçe olarak ise toplum tarafından sürekli göz önünde olma, mesai kavramının olmaması, çalışma arkadaşıyla ekip ruhunun olmaması gibi durumları göstermişlerdir. Katılımcıların iş hayatıyla ilgili terfi, tayin gibi kararları almada büyük kısmının maneviyatlarının etkili olduğu gözlenmiştir. Gerekçe olarak da ahiret kavramının ön planda olduğu, makamın arttıkça maneviyatın azalacağını düşündükleri

¹⁹ Alparslan, A. M., Yastioğlu, S., Taş, M. A. ve Özmen, M. (2022). Yaşamın-işin anlam kaynakları ve iyi oluş ilişkisi üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 13(33), 14-33. doi:10.21076/vizyoner.947733; Elangovan, A. R., Pinder, C. C. ve McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. Journal of Vocational Behavior, 76(3), 428-440. doi:10.1016/j.jvb.2009.10.009.

²⁰ Acar, F., & Han, B. (2022). Covid-19 salgını döneminde liseli öğrencilerin psikolojik sağlık ve maneviyat düzeyleri arasındaki ilişki. Siirt Eğitim Dergisi, 2(2), 92-114.

²¹ Berzah, M. Ç. ve Çakır, M. (2015). İş hayatında maneviyat yaklaşımı ne vaadediyor? Yönetim Bilimleri Dergisi, 13(26), 135-149.

²² Yonca, S., ve Han, B. (2024). Manevi danışmanlık ve rehberlik bağlamında duanın rolünün incelenmesi. Dicle Akademi Dergisi, 4(2), 221-234.

gözlenmiştir. Çalışanlar iş yerinde gerekli saygıyı görememiş bireylerin, maneviyatlarının olumsuz olarak etkilendiği gözlenmiştir. Gerekçe olarak da iş arkadaşları tarafından gösterilmeyen saygının kendilerinde öz saygıyı oluşturamadığı, bu durumun da maneviyatlarını olumsuz etkilediklerini belirtmişlerdir.

Katılımcıların genel görüşleri incelendiğinde ibadetlerini rahatça yapabilen katılımcıların iş yerlerinde daha mutlu olduğu ve bunun da çalışma motivasyonlarını olumlu yönde etkilediği gözlenmiştir. Araştırmadan elde edilen verilere bakıldığında dini hassasiyete sahip olan işyerlerinde çalışanların mesleki sorumluklarının daha fazla olduğu görülmektedir.²³ Katılımcıların görüşleri incelendiğinde çalışma hayatında iş yükünün arttığını ifade eden katılımcıların maneviyatlarının olumsuz etkilendiği gözlenmiştir. Araştırmadan elde edilen verilere bakıldığında; pandemi dönemindeki meslek grupları arasında hastalığın bulaşıcı riskinin sağlık çalışanları için yüksek olması, aşırı iş yükü gibi unsurlar ele alındığında çoğu sağlık çalışanının depresyon, stres ve kaygı düzeyleri artmıştır.²⁴ Katılımcıların görüşleri incelendiğinde çalışma hayatında haksızlığa uğradığını düşünen katılımcıların maneviyatlarının olumsuz etkilendiği gözlenmiştir. Araştırmadan elde edilen verilere bakıldığında işyerlerinde kendilerine haksızlık yapıldığını düşünen çalışanların işten ayrılmaya karar verecekleri, bu yola başvurmazlarsa kurum menfaatlerine uzak davranışlar gösterecekleri, kendilerine adil davranıldığını düşündüklerinde ise istekli bir şekilde çalışmalarına devam edecekleri ön görülür.²⁵ Genel olarak değerlendirildiğinde çalışmanın sonuçlarının konu ile ilgili alan yazınların sonuçlarıyla uyumlu olduğu görülmektedir.

Çalışmada ulaşılan sonuçlar çerçevesinde şu öneriler yapılmıştır:

- Çalışanların iş yeri maneviyatını olumlu olarak artırabilmek için iş yerlerine manevi danışman görevlendirilmesi yapılarak isteyen çalışanların ihtiyaç duyduğu vakitte görüşme yapması sağlanmalıdır. Söz konusu uygulamayla çalışanlardaki manevi eksikliklerin giderilerek, iş yerinde maneviyatın artırılması hedeflenmektedir.
- İş yerlerinde çalışanlara iş yeri maneviyatını artırıcı konferanslar düzenlenmeli, personelin aktif katılımı teşvik edilmelidir.

²³ Ali Seyyar ve Cemile Evkaya, "Batıda İş Yeri Maneviyatı Üzerine Yapılan Bilimsel Çalışmaların Türk Bilim Camiasına Etkileri", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2015, 146.

²⁴ Mahmut Selim Arpacıoğlu, Zeynep Baltacı, ve Başak Ünübol, "Covid-19 Pandemisinde Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik, Covid Korkusu, Depresyon, Mesleki Doyum Düzeyleri Ve İlişkili Faktörler", *Cukurova Medical Journal* 46, sy 1 (2021): 88-100; Fevziye Gurlaş, "Covid-19 Salgın Sürecinde Sosyal Destek Algısının İş Yerinde Maneviyat Üzerindeki Etkisinde Tibbi Hatanın Düzenleyici Rolü: 112 Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Hastane Öncesi Dergisi* 6, sy 3 (2021): 353, <https://doi.org/10.54409/hod.982181>.

²⁵ Şenol Atakul, "İşyeri Maneviyatı Ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve İşten Ayrılmaya Niyeti Üzerindeki Etkileri" (Doktora Tezi, İstanbul, Sabahattin Zaim Üniversitesi, 2022), 24; Erol Eren, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 17. bs (İstanbul: Beta Yayınevi, 2020), <https://www.kitapsepeti.com/orgutsel-davranis-ve-yonetim-psikolojisi-126368>.

- Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde; iş yeri maneviyatı yüksek olan çalışanların iş yeri başarısını arttırdığı göz önünde bulundurularak işverenlerin iş yeri maneviyatını artırmaya yönelik çalışmalar yapması sağlanmalıdır.

- Alanyazın incelendiğinde çalışanların iş yeri maneviyatıyla ilgili az sayıda makale ve tezlerin olduğu gözlenmiştir. Bu alanda yapılacak çalışmaların sayısının artmasıyla bu bireylerin maneviyatlarının daha iyi anlaşılacağı ve alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Etik Beyan: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur. / It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

Yazar(lar) / Author(s): Fatma Sevik-Bünyamin Han

Finansman / Funding: Yazarlar, bu araştırmayı desteklemek için herhangi bir dış fon almadıklarını kabul ederler. / The authors acknowledge that they received no external funding in support of this research.

Kaynakça

- Acar, F., & Han, B. (2022). Covid-19 salgını döneminde liseli öğrencilerin psikolojik sağlık ve maneviyat düzeyleri arasındaki ilişki. *Siirt Eğitim Dergisi*, 2(2), 92-114.
- Alparslan, A. M., Yastioğlu, S., Taş, M. A. ve Özmen, M. (2022). Yaşamın-işin anlam kaynakları ve iyi oluş ilişkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(33), 14-33. doi:10.21076/vizyoner.947733
- Arpacıoğlu, M. S., Baltacı, Z. ve Ünübol, B. (2021). Covid-19 pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, Covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Çukurova Medical Journal*, 46(1), 88-100.
- Ashmos, D. P. ve Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145. doi:10.1177/105649260092008
- Atakul, Ş. (2022). İşyeri maneviyatı ve örgütsel adaletin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. (Yayımlanmamış doktora tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Berzah, M. Ç. ve Çakır, M. (2015). İş hayatında maneviyat yaklaşımı ne vaadediyor? *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 135-149.
- Biberian, J. ve Neal, J. (2004). The leading edge in research on spirituality and organizations. *Journal of Organization and Change Management*, 5.
- Boztilki, M. ve Ardiç, E. (2017). Maneviyat ve sağlık. *Journal of Academic Research in Nursing*, 3(1), 39-45.
- Candy, J. (2002). Spirituality and mental health care: rediscovering a "forgotten" dimension: by John Swinton. *Psychiatric Bulletin*, 26, 117-119. doi:10.1192/pb.26.3.118
- Çakıroğlu, D., Aydoğan, E., Tutar, H. ve Altınöz, M. (2015). İşyeri maneviyatının algılanması üzerine karşılaştırmalı bir araştırma. 3. Örgütsel Davranış Kongresi içinde (ss. 91-96). Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Çiçek, B. ve Kaynak, İ. (2024). İşyerinde mutluluğun anahtarı: Etik iklim ve işyeri maneviyatı. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 57-75.
- Denton, E. A. ve Mitroff, Ian. I. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 83-92.
- Ece, S. (2023). İşletmelerde ruhani (spiritüel) liderlik: Kavramsal bir çözümleme. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 6(3), 173-186. doi:10.52848/ijls.1349552
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C. ve McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428-440. doi:10.1016/j.jvb.2009.10.009
- Eren, E. (2020). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (17. bs.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Gurlaş, F. (2021). Covid-19 salgın sürecinde sosyal destek algısının iş yerinde maneviyat üzerindeki etkisinde tıbbi hatanın düzenleyici rolü: 112 acil sağlık hizmetleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Hastane Öncesi Dergisi*, 6(3), 351-366. doi:10.54409/hod.982181
- Kanbur, A. ve Kavuklu, H. (2018). The role of the workplace spirituality in the prediction of psychological capital. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 17-35.
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi*. 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık.
- Kinjerski, V. ve Skrypnik, B. J. (2006). Measuring the intangible: Development of the spirit at work scale. *Academy of Management Proceedings*, 2006(1), 16. doi:10.5465/ambpp.2006.22898605
- Kökalan, Ö. (2017). İşyeri maneviyatının örgütsel güven ve işe karşı yabancılaşma üzerinde etkileri. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(18), 37-51.
- Lowder, B. T. (2006). A Ghost in the machine: The important role of workplace spirituality. Available at SSRN 932811. 15. doi:10.2139/ssrn.932811
- Merdan, E. (2022). Etik liderliğin politik davranış üzerine etkisinde işyeri maneviyatının aracılık rolü. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 38-52.
- Peters, S. F. (2007). *When prayer fails: Faith healing, children, and the law*. Oxford University Press.
- Sadykova, G. ve Tutar, H. (2014). İşyeri maneviyatı ve örgütsel güven arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Sayıştay Dergisi*, (93), 43-65.
- Seyyar, A. ve Evkaya, C. (2015). Batıda iş yeri maneviyatı üzerine yapılan bilimsel çalışmaların Türk bilim camiasına etkileri. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 143-170.

- Sheng, C.-W. ve Chen, M.-C. (2012). Chinese viewpoints of workplace spirituality. *International Journal of Business and Social Science*, 3(15), 195-203.
- Şirin, T. (2018). Maneviyat ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Journal of Turkish Studies*, 13(18), 1283-1309. doi:10.7827/TurkishStudies.13996
- TDK Sözlük. (2019). 3 Mayıs 2024 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/?kelime=maneviyat> adresinden erişildi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık. <https://open.metu.edu.tr/handle/11511/70532> adresinden erişildi.
- Yonca, S., ve Han, B. (2024). Manevi danışmanlık ve rehberlik bağlamında duanın rolünün incelenmesi. *Dicle Akademi Dergisi*, 4(2), 221-234.