



Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

Yıl: 2026 Sayı: (20) ss: 1-25

Academic Review of Economics and Administrative Sciences

Year: 2026 Issue: (20) pp: 1-25

<http://dergipark.org.tr/pub/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.1648693

Geliş Tarihi/Received: 03/03/2025

Kabul Tarihi/Accepted: 10/04/2026

Yayınlanma Tarihi/Published: 18/05/2026

Araştırma Makalesi  
Research Article

## SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİNİN İŞYERİ MUTLULUĞU ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞYERİ MANEVİYATININ ARACILIK ROLÜ

Sibel AYBAR<sup>1</sup>

### Öz

Bu araştırma, işyeri nezaketsizliği ile çalışan mutluluğu arasındaki ilişkiyi ve işyeri maneviyatının bu ilişkideki aracı rolünü incelemektedir. Öz Belirleme Teorisi (SDT) ve Kaynakların Korunması Teorisi (COR) temel alınarak, sağlık sektöründe çalışan 425 katılımcıdan toplanan veriler SPSS ile analiz edilmiştir. Çalışma kapsamında yapılan hiyerarşik regresyon analizleri, maneviyatın bu ilişkide tam aracı rol oynadığını doğrulamıştır. Buna göre; işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalan çalışanların mutluluk düzeylerinde belirgin bir düşüş gözlemlenmiştir. Ayrıca işyeri maneviyatı (anlam, aidiyet ve bütünlük hissi) yüksek olan çalışanlarda, nezaketsizliğin mutluluk üzerindeki olumsuz etkisi tamamen ortadan kalkmaktadır. Çalışmada; işyeri mutluluğunun gerçekleşebilmesi için nezakete uygun olmayan davranışları azaltmanın yeterli olmayacağı aynı zamanda çalışanların psikolojik kaynaklarını desteklemek için manevi bağların güçlendirilmesinin de gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yöneticiler, çalışanların işte anlam bulmalarını sağlayacak politikalar (değer odaklı iletişim veya sosyal sorumluluk projeleri) geliştirmelidirler. Literatürdeki boşluğu dolduran bu çalışma ile gelecek araştırmalar için kaynak koruma mekanizmalarının detaylandırılması önerilmektedir. Araştırma, Haziran-Aralık 2024 arasında İstanbul'da sağlık sektörü çalışanları ile gerçekleştirilmiş olup, bulgular çalışanların pozitif duygulanım yaşayabilmelerini teşvik edebilmek için hem teorik hem de uygulamalı bir öneri çerçevesi sunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler** : İşyeri Nezaketsizliği; İşyeri Maneviyatı; İşyeri Mutluluğu; Sağlık Çalışanları.

**Jel Sınıflandırılması** : D23; M10; M12; M54.

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim MYO, saybar@gelisim.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4725-9653.

### Atıf/Citation:

Aybar, S. (2026). Sağlık Çalışanlarında İşyeri Nezaketsizliğinin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisinde İşyeri Maneviyatının Aracılık Rolü. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 20, 1-25, <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.1648693>.

# THE MEDIATING ROLE OF WORKPLACE SPIRITUALITY IN THE EFFECT OF WORKPLACE INCIVILITY ON WORKPLACE HAPPINESS IN HEALTH WORKERS

## Abstract

*This study examines the relationship between workplace incivility and employee happiness and the mediating role of workplace spirituality in this relationship. Based on Self-Determination Theory (SDT) and Conservation of Resources Theory (COR), the data collected from 425 participants working in the health sector were analysed with SPSS. Hierarchical regression analyses conducted within the scope of the study confirmed that spirituality plays a full mediating role in this relationship. Accordingly, a significant decrease was observed in the happiness levels of employees who were exposed to incivil behaviours in the workplace. In addition, the negative effect of incivility on happiness is completely eliminated in employees with high levels of workplace spirituality (sense of meaning, belonging and integrity). The implications of the study are that it is not enough to reduce incivility alone, it is also necessary to strengthen spiritual ties to support employees' psychological resources. In addition, managers should develop policies (value-oriented communication or social responsibility projects) that will enable employees to find meaning in work. This study fills the gap in the literature, and it is suggested to elaborate on resource protection mechanisms for future research. The study was conducted in Istanbul between June and December 2024 with healthcare employees and the findings provide both a theoretical and practical framework for promoting positive organisational behaviours.*

**Keywords** : Workplace Incivility; Workplace Spirituality; Workplace Happiness, Health Workers.

**Jel Classification:** D23; M10; M12; M54.

## GİRİŞ

Pozitif örgütsel davranışların ortaya çıkması ve bu duyguların olumlu bir şekilde yönetilebilmesi konusu, çalışanların işyerinde etkili ve verimli olabilmeleri noktasında son derece önem taşıyan konular arasında yer almaktadır. Bunun yanı sıra; anlamlı bir iş yapıyor olma duygusuna karşılık gelen manevi hissiyatları ve psikolojik olarak iyi oluşları engelleyici nezaketsiz davranışların, çalışanların işyerinde mutlu hissetme hallerini nasıl etkilediğini belirlemek örgüt ortamının iyileştirilebilmesi açısından araştırılması gereken önemli konular arasında yer almaktadır.

Küresel ekonomik dengelerde yaşanan değişimlerin yol açtığı şirket küçülmeleri, işten çıkarmalar, örgütlerin yeniden yapılanma süreçleri, birleşmeler ve maliyet düşürme uygulamaları, çalışanlar üzerinde önemli düzeyde iş güvensizliği ve psikolojik sağlık riski yaratmaktadır (Rönblad vd., 2017; Fløvik, Knardahl & Christensen, 2019; Van Egdom vd., 2021). Bu tür yapısal değişimlerin dünya çapında faaliyet gösteren şirketler arasındaki rekabeti artırmasıyla birlikte, çalışanlardan beklenen iş, görev ve sorumluluklarının ötesinde performans göstermeleri yönündeki baskı da artmıştır (Abildgaard vd., 2018; Klug vd., 2024). Öngörülen bu yüksek performans düzeyi, çalışanların işlerine duygusal ve zihinsel olarak daha yoğun bir biçimde yatırım yapmalarını, başka bir ifadeyle işlerine “kalplerini ve ruhlarını koymalarını” gerektirmekte; bunun ise ancak çalışanların ruhsal açıdan enerjik ve mutlu olmaları durumunda mümkün olabildiği vurgulanmaktadır (Van der Walt & de Klerk, 2014; Aboobaker, Edward & Zakkariya, 2022; Syahir, 2025).

Ne var ki, küreselleşmenin bir sonucu olarak örgütlerin yapısında meydana gelen köklü değişiklikler, çalışanların psikolojik refahı üzerinde benzeri görülmemiş düzeyde olumsuz etkiler yaratmakta ve bu durum, çalışanlar arasında çok sayıda psikolojik soruna zemin hazırlayan derin bir iş güvensizliği duygusunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Rönblad vd., 2017; Fløvik vd., 2019; Van Egdom vd., 2021). Psikolojik sorunlarla mücadele eden bir çalışanın hem verimlilik hem de rol ötesi performans bakımından en üst düzeyde katkı sunamaması, işletme literatüründe sıkça ortaya konulan güncel bir konu olmuştur (Abildgaard vd., 2018; Klug vd., 2024). Bu gerçeklik, örgüt liderlerinin çalışanların psikolojik iyi oluşunu ve deneyimledikleri maneviyat duygusunu güçlendirmeye yönelik işyeri maneviyatı ve işyeri mutluluğu gibi pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarını, söz konusu sorunlara

yönelik önemli çözüm yollarından biri olarak görmelerine neden olmuştur (Van der Walt & de Klerk, 2014; Gaba, 2020; Rai, 2020; Aboobaker vd., 2022).

İnsanlar, kurumların içinde mutluluklarını, memnuniyetlerini ve esenliklerini korumaya çalışmaktadırlar (Miller, 2016; Johnson & Jiang, 2017; Joo vd., 2017; Koburtay & Alzoubi, 2021). Krause (2019) tarafından öne sürüldüğü üzere, din ve maneviyat, insanların iş baskıları ve stresli yaşam olaylarıyla başa çıkmalarına destek olabilecek önemli bir kavram olarak ifade edilmektedir. Çalışanların manevi ihtiyaçlarını besleyen ve onlara sosyal yapılanmalara anlamlı bir şekilde büyüme ve katkıda bulunma fırsatı sağlayan işyeri maneviyatı üzerine yapılan araştırmalar (Ashmos & Duchon, 2000) hem çalışanlar hem de kurumlar için manevi çalışma ortamının sayısız avantajını dile getirmektedir (Houghton vd., 2016). Örneğin, işyeri maneviyatı; artan yaratıcılık, yenilikçi çalışma davranışı, dürüstlük, güven, kişisel tatmin, çalışan refahı, işe katılım, işte başarılı olma, iş tatmini, örgütsel bağlılık, kalma niyeti, iş becerikliliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi birçok pozitif örgütsel davranış konuları ile ilişkilendirilmiştir (Krishnakumar & Neck, 2002; Chawla & Guda, 2013; Afsar & Badir, 2017; Milliman vd., 2018; Van der Walt, 2018; Joelle & Coelho, 2019; Garg & Saxena, 2020; Zhang, 2020). Garg (2017), işyeri maneviyatını çalışan refahı için 'gerekli' bir koşul olarak tanımlamıştır. Maneviyat ile ilgili çalışmalar mutluluk ilişkisini de ortaya koymuşlardır ayrıca, çalışmalar “mutluluk” ve “öznel iyi oluş” terimlerini birbirinin yerine kullanmıştır (Donaldson vd., 2015). Bir grup üniversite öğrencisi ile yapılan bir çalışmada, günlük manevi deneyimler öznel mutluluğun önemli bir yordayıcısı olarak ifade edilirken (Cavazos vd., 2015); öğrenciler arasında yapılan benzer bir çalışmada, kişisel maneviyatın öznel iyi oluşun belirli yönlerini yordadığı ve stres faktörleri ile mutluluk ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi ılımlı hale getirdiği ifade edilmiştir (Fabricatore, Handal & Fenzel, 2000). Öznel iyi oluşu ölçmek için iki ana yaklaşım bulunmaktadır. Hedonik yaklaşım iyi oluşu, mutluluğa odaklanarak zevk elde etme ve acıdan kaçınma açısından tanımlarken, eudaimonik yaklaşım anlam ve kendini gerçekleştirme hedefi olarak iyi oluşu bireyin tam olarak işlev görme derecesine göre tanımlamaktadır (Ryan & Deci, 2001). Wills (2009) maneviyatın, insan potansiyelinin kendini gerçekleştirilmesiyle ilgilenen mutluluğa yönelik eudaimonik yaklaşımdan hareketle öznel iyi oluş ve mutlulukla ilişkilendirilebileceğini belirtmiştir. Maneviyat, insanları gerçek doğalarının farkına varmaya teşvik eder. Lun & Bond (2013) maneviyatın daha yüksek düzeyde öznel iyi oluş ve mutluluk ile ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Benzer şekilde, Pawar (2016) maneviyatın çalışanların iyi olma halinin çeşitli biçimleri üzerindeki etkisini incelemiş ve maneviyatın bireylerin duygusal, sosyal, psikolojik ve manevi iyi olma haliyle olumlu bir ilişki içinde olduğu sonucuna varmıştır.

Anlaşıldığı üzere son yirmi yıldır araştırmacılar esas olarak işyerinde olumlu iş tutumları ve sonuçları arasındaki ilişkiyi araştırmaya odaklanmışlardır. Bazı araştırmalar (Teper, 2003; Belwalkar vd., 2018; Srivastava & Madan, 2023) işyeri maneviyatı ile işyerinde medeni davranışlar arasında bir bağlantı olduğunu öne sürerken Otaye-Ebede vd. (2019) manevi çalışma ortamının başkalarına saygıyla davranma noktasında olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ahlaki ve medeni davranış, başkalarına saygıyla davranmayı gerektiren, toplumumuzda yeni normal haline gelen nezaketsizliği engelleyen bir yapıyı temsil eder (Mintz, 2020). Çalışanların işte mutlu hissetme hallerinin artırılmasını hedefleyen literatür açısından bakıldığında; kaba ve yıkıcı davranışları temsil eden nezaketsizlik mutsuz olma hali sağlarken, işyerinde maneviyatın sağlanmasının bu ilişkideki rolünün göz ardı edilmemesi konusunda akademik literatürde önemli bir anlayış eksikliği bulunmaktadır. Mahipalan & Sheena (2019) örgütlerde yaşanan düşük yoğunluklu olumsuz işyeri davranışlarının psikolojik iyi hissetme ve mutlu olma hali arasında negatif bir korelasyon göstermiş olsa da örgütsel maneviyatın bu ilişkideki belirgin rolü henüz net olarak bilinmemektedir. Ancak araştırma, işyerinde maneviyatı uygulamanın, çalışanların mutlu olma hallerini iyileştirdiğini bulsa da üstleri ve eşitleriyle olan davranışlarını iyileştirip iyileştirmediklerini henüz kanıtlamamıştır.

Bu boşluğu gidermek için, mevcut çalışma, işyerindeki yöneticiler ve meslektaşlar tarafından maruz kalınan nezaketsiz davranışlar ile mutluluk arasındaki bağlantıda, işyeri maneviyatının bu bağlantıyı ne şekilde değiştirdiğini incelemeyi önermektedir. Olumsuz tavırların bireyleri saygısız muamelelere karşı daha savunmasız hale getirdiğinden yola çıkarak (Schilpzand vd., 2016a) bu çalışmada; işyerinde maneviyatın çalışanların duygularını düzenleyerek iyi olma hallerini artırma yoluyla (Garrosa vd., 2022) işyerinde nezaketsizliğin yarattığı olumsuz ruh halini azaltabileceği savunulmaktadır. Bu bağlamda; işyerinde nezaketsiz davranışların yarattığı mutsuz hissetme hallerinin manevi duygular

aracılığıyla giderilerek çalışanların mutlu hissetme hallerini arttıracakları varsayılarak, çalışanların kendilerinden beklenen davranışları sergileyebilmeleri açısından uygun ortam koşullarının sağlanması noktasında işyeri maneviyatının önemli bir belirleyici olacağı ifade edilmektedir.

Mevcut çalışma literatürüne üç ana katkı sağlamaktadır. Birincisi, işyerinde deneyimlenen nezaketsizlik olgusunu inceleyerek, düşük yoğunluklu olumsuz davranışlar hakkındaki bilgi birikimine katkıda bulunmaktadır. Nezaketsizlik kavramının psikoloji ve yönetim literatüründe büyük ölçüde göz ardı edilmesinin üzerine bu çalışma, işyerinde nezaketsiz davranışların yaygınlığını vurgulamakta ve medeni bir çalışma ortamı yaratmada işyeri maneviyatının ve işyeri mutluluğunun pozitif rolünü ortaya koymaktadır. İkincisi, üretkenlik karşıtı negatif çalışma davranışlarıyla başa çıkmada işyeri maneviyatının ve işyeri mutluluğunun önemini vurgulayarak, ağırlıklı olarak olumlu iş tutumlarına yönelik literatürü derinleştirmektedir. Üçüncüsü, manevi duyguların aracılık etkisini inceleyerek, işyeri nezaketsizliği ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide sahip olunan manevi hissiyatların belirleyici rolünü vurgulamakta ve bu bağlantıyı oluşturan tüm koşulları ortaya koymaktadır.

Türkiye bağlamında işyeri nezaketsizliği ve mutluluk ilişkisi; kolektivist kültürün, sektörel stres faktörlerinin ve örgütsel değerlerin içselleştirilmesi yoluyla şekillenmektedir. Kolektivist kültürün baskın olduğu doğu toplumlarında maneviyat; çalışanların yaptıkları işe yükledikleri anlam ve topluluk desteği etkisiyle kritik bir rol oynamaktadır (Örgeç & Günalan, 2011; Çavuşoğlu vd., 2019; Çiçek & Kaynak, 2024; Dağcı, 2025). Bu nedenle maneviyat ile ilgili uygulamaların etkinliğini artırmak için kültürel duyarlılığı yüksek politikalar geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Çalışanların refahı ve örgütsel dinamikler arasındaki ilişkiyi araştırmanın temel amacı, profesyonel ortamlarda manevi değerleri teşvik etmenin işyeri mutluluğu gibi pozitif duygu hallerini nasıl artırabileceğini ve işyeri nezaketsizliği gibi olumsuz davranışları nasıl azaltabileceğini anlamaktır.

## I. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### I.1. Kaynakların Korunması Teorisi (COR) ve Öz-Belirleme Teorisi (SDT)

*Kaynakların korunması (COR) teorisi:* Bu çalışma, işyerindeki nezaketsizliğin çalışanların işyerinde mutlu hissetmeleri üzerindeki etkisini anlamak için kaynakların korunması (COR) teorisini (Hobfoll, 1989) kullanmıştır. Bu teoriye göre bireyler sahip oldukları psikolojik, fiziksel ve sosyal kaynakları daima korumaya çalışmaktadırlar; ancak psikolojik strese yol açan işle ilgili olumsuz deneyimler yaşamaları çalışanları tehdit edebilir veya psikolojik kaynaklarının tükenmesine neden olabilir (Grandey & Cropanzano, 1999; De Cuyper vd., 2012). Nezaketsiz davranışlara maruz kalmaları çalışanların psikolojik kaynaklarını tüketir, mutlu hissetmelerini engelleyerek stres seviyelerini artırır ve tükenmişliğe yol açar. Bu bağlamda çalışanların iş yerinde sürekli saygısızlık ve olumsuz davranışlara maruz kalmaları mutluluk düzeylerini azaltır ve psikolojik kaynaklarını koruyamaz hale gelirler. Bu teoriye göre psikolojik olarak kaynak eksikliği yaşayan çalışanların, kaynaklarını iş çıktıları için harcamak ve yatırmak yerine, sahip oldukları kaynakları korumaları öngörülmektedir (Hobfoll & Lilly, 1993). COR teorisi bu araştırmayla özellikle ilgilidir çünkü çalışanların amirlerinden ve meslektaşlarından gördükleri nezaketsiz davranışlardan ötürü mutlu hissetme hallerinin nasıl değişebileceğini anlamak için faydalı bir çerçeve sunmaktadır.

*Öz-Belirleme Teorisi (SDT):* İnsan motivasyonunu ve kişilik gelişimini anlamaya odaklanan bu psikolojik teori, bireylerin içsel ve dışsal faktörlerle nasıl motive olduğunu açıklarken, özerklik, yetkinlik ve ilişkisellik olarak tanımlanan üç temel psikolojik ihtiyacın karşılanmasının kritik rolünü vurgulamaktadır. Öz-Belirleme Teorisi (Deci & Ryan 1980), işyeri maneviyatı ile çalışan mutluluğu arasındaki ilişkiyi, özerklik, yetkinlik ve ilişkisellik temelinde açıklayan bir çerçeve sunar. SDT'ye göre bu üç psikolojik ihtiyacın karşılanması, içsel motivasyonu artırarak stresi azaltmakta ve işyerinde anlam ve mutluluk bulmayı desteklemektedir (Ryan & Deci, 2001; <https://humanperformance.ie/what-is-self-determination-theory>). SDT'nin üç temel ihtiyacı, işyeri maneviyatının bileşenleriyle doğrudan örtüşmektedir:

- *Özerklik ↔ Anlamlı İş:* Çalışanların işlerine yükledikleri anlam, özerkliği besler. Örneğin, hasta bakımında "misyon" hissedilen bir hemşire, karar alma süreçlerinde daha

özgür hisseder ve bu özerklik mutluluğu artırır (Mahipalan & Sheena, 2019; Srivastava & Gupta, 2022).

- *Yetkinlik* ↔ *Değerlerle Uyum*: Kurumsal değerlerle kişisel inançların örtüşmesi, çalışanın kendini yetkin hissetmesini sağlar. Bu uyum, iş performansını ve özgüvenini güçlendirir (Srivastava vd., 2022; Syam vd. 2023).
- *İlişkisel* ↔ *Topluluk Bilinci*: Maneviyatın sağladığı aidiyet duygusu, takım içinde güven ve dayanışmayı artırır. Bu da sosyal bağları güçlendirerek stresi azaltır (Mahipalan & Sheena, 2019; Tgedi vd., 2024).

Aşağıdaki bölümler öncelikle her bir değişken ile ilgili literatür taramasını sonrasında değişkenler arasındaki ilişkiyi ele alan teorik çerçeveyi ve çalışma hipotezlerini sunmaktadır. Bu bağlamda kaynakların korunması (Hobfoll, 1989) ve öz belirleme (Deci & Ryan, 1980) teorisine dayalı olarak geliştirilen teorik çerçevede ilk olarak, işyerindeki nezaketsizlik ile çalışanların iş yerinde mutlu olma halleri arasındaki bağlantı, sonrasında ise işyeri maneviyatının bu ilişkideki belirgin rolü açıklanacaktır.

## **I.II. İşyeri Nezaketsizliği**

İşyerinde nezaketsizlik, " işyeri normlarını ihlal ederek hedefe zarar verme konusunda gizli niyetlerle yapılan düşük yoğunluklu sapkın işyeri davranışı" olarak tanımlanmaktadır (Anderson & Pearson 1999: 457). İşyerinde nezaketsiz davranışların öncülleri olarak değerlendirilen bazı önemli faktörler arasında cinsiyet, ırk, yaş, nesil, kişilik özellikleri, çatışma yönetim tarzı ve rol belirsizliği yer almaktadır (Schilpzand vd., 2016a). Sonuçları açısından bakıldığında; işyerindeki nezaketsizliğin işten ayrılma niyetlerini, devamsızlığı, performans düşüklüğünü, olumsuz duyguları, işteki hayal kırıklığını artırdığı (Porath & Erez, 2007; Cortina & Magley, 2009) ancak yaratıcılığı, iş tatminini, işe katılımı, örgütsel bağlılığı, üretkenliği ve iş performansını azalttığı ileri sürülmüştür (Lim & Cortina, 2005; Cortina & Magley, 2009). İşyeri nezaketsizliği aynı zamanda bireyin psikolojik refahını da etkilemekte ve sağlık çalışanları arasında psikolojik stres ve tükenmişliğe büyük ölçüde neden olabilmektedir. Çalışanlara yönelik nezaketsiz tavırların duygusal olarak tükenmelerine yol açtığı (Koon & Pun, 2018; Garrosa vd., 2022) bu durumun hem psikolojik refahlarını hem de sağlıklarını olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir (Smith & Kelloway, 2016). Kim vd., (2020), zorlu bir işte duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya bağlı düşmanca ortamların birçok hemşireyi psikolojik hastalıklara maruz bıraktığını ifade etmişlerdir. Nezaketsizliğe maruz kalan hemşireler sıklıkla anksiyete, hayal kırıklığı, depresyon, sınırlı kariyer seçeneği nedeniyle çaresizlik, mutsuzluk ve genel olarak düşük iş tatmini gibi şikâyetler bildirmektedir denilmiştir (Shi vd., 2018). Abubakar vd. (2017) tarafından yapılan araştırma, nezaketsizlik ile iş tatmini arasında negatif bir korelasyon olduğunu göstermektedir. Araştırma, nezaketsizliğin hemşirelerin rollerine ilişkin algılarını olumsuz etkilediğini ve bunun da iş memnuniyetinin azalmasına yol açtığını vurgulamaktadır. Bu memnuniyetsizlik ve mutsuzluk, çalışma ortamlarında değersizleştirildiklerini, desteklenmediklerini ve saygısızlığa uğradıklarını hissetmelerinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılıklarını da azaltmaktadır. Kabalıkla karşılaşan hemşirelerin kurumlarına sadık hissetme olasılıkları azalır ve işten ayrılma niyetleri artabilir. Bu da örgütsel verimliliği azaltabilir ve sağlık kurumları için işe alım ve eğitim maliyetlerini artırabilir (Herschcovis & Barling, 2010).

## **I.III. İşyeri Maneviyatı**

Literatürde maneviyat tanımı konusunda birçok benzer unsur bulunmakla birlikte ortak bir görüş olmadığı ifade edilebilir. Kişinin yaşamında esas amacını keşfetmesi ve bununla beraber kendi inançları ile örgüt değerleri arasında uyum geliştirme gayreti biçiminde tanımlanan işyeri maneviyatında çalışanların birbirleriyle, yaptıkları işle ve kurumları ile geliştirecekleri güçlü ilişkiler ön plana çıkarılmaktadır (Mitroff & Denton, 1999: 90). Freshman (1999: 321) işyeri maneviyatının; çalışma hayatında kişisel gelişim, güvenilirlik ve cömertlik, öğrenme, sorumluluk, doğruyu ve anlamı arama, yüksek bir amacı başarma, merhamet kavramlarıyla ilgili faaliyetlerden oluştuğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda işyeri maneviyatı çalışanların işyerleriyle, çalışma arkadaşlarıyla ve yaptıkları işle gönül bağı kurabilmelerini, karşılıklı saygı ve samimiyete özen gösteren güvenilir ilişkiler geliştirebilmelerini ve bu ilişkiyi besleyebilmelerini sağlayacak bir örgüt ortamı için ortak bir vicdan oluşturmaya içermektedir denilebilir (Neal, 2000).

İşyeri maneviyatını varoluşçu maneviyat görüşüne dayandıran Ashmos & Duchon ( 2000;137) “topluluk bağlamında gerçekleşen, anlamlı iş tarafından beslenen ve bir iç doyuma sahip olduklarının kabulü” olarak tanımlamışlar ve üç boyutta açıklamışlardır;

- *Anlamlı Çalışma*: Bireysel düzeyde maneviyatı tanımlayan bu boyuta göre çalışanlar işlerinin ruhlarını enerjile beslediğini ve onlara hayatta keyif, amaç ve kişisel anlam duygusu verdiğini hissetme derecesini temsil etmektedir (Milliman vd., 2003)
- *Topluluk Duygusu*: Grup düzeyinde işyeri maneviyatını tanımlayan bu boyuta göre; dünyanın tek bir aile olduğu ve bu evrendeki her bireyin manevi olarak birbiriyle bağlantılı olduğuna inanılmaktadır (Duchon & Plowman, 2005).
- *Kurumsal Değerlerle Uyum*: Kurumsal düzeyde işyeri maneviyatını temsil eden bu boyutu Milliman vd. (2003), kurumların etik değerleri uyguladığı, çalışanlarını önemseydiği ve bu durumu misyon ve hedefleriyle özdeşleştirdiği algısı olarak tanımlamıştır.

Bu bağlamda işyeri maneviyatı, psikolojik kaynakların oluşturulmasında ve çalışanların olumsuzluklarla başa çıkma becerilerinin iyileştirilmesinde önemli bir rol oynayarak yaşanan nezaketsizlik vakalarının yarattığı psikolojik tahribatı iyileştirici bir etki yaratabilecektir.

#### **I.IV. İşyeri Mutluluğu**

Mutluluk, olumlu duygulanım yaşama, olumsuz duygulanım yaşamama ve yaşamdan genel olarak memnuniyet duyma olarak değerlendirilebilir (Lyubomirsky & Lepper, 1999; Warr & Clapperton, 2009). İşyerinde mutluluk üzerine yapılan çalışmalar, operasyonel açıdan (fonksiyonel form) bu olgunun iş sırasında karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek için mevcut kaynakların en uygun şekilde kullanılmasına yönelik eylemlerle ilişkili olumlu duygular olabileceğini ileri sürmektedir (Pryce-Jones, 2010). Böyle bir bakış açısına göre mutluluk, insanlar için iş ve iş deneyiminin her anında uygun eylemi getiren bir duygusal sermaye kaynağıdır (Boehm & Lyubomirsky, 2008). İş mutluluğunda olumlu duygular ve optimal eylem arasındaki bağlantıya yapılan bu vurgu, mutluluğa pragmatik yaklaşımdan kaynaklanan bir görüştür (Downey, 2008; Pryce-Jones, 2010; Ashkanasy, 2011).

Yirminci yüzyılın son yıllarında mutluluk konusu üzerine yapılan bilimsel çalışmalar, multidisipliner karakterleri nedeniyle akademik literatürde özel bir önem kazanmıştır. Bu durum, araştırmacıların ilgisini sosyal bilimler disiplinine çekmiştir (Benuyenah & Pandya, 2020). Bu bağlamda, çalışma ortamındaki mutlulukla bağlantılı çalışmaların birçoğu, (Salas-Vallina vd., 2017) mutlu insan sermayesinin üretkenlik ve ekonomik kârlılık kaynağı olduğunu ifade etmektedir denilebilir (Adnan-Bataineh, 2019). Bu da iş yeri mutluluğunun, günümüz dijital toplumunda kuruluşların rekabetçiliğinde hayati bir rol oynayan maddi olmayan bir kaynak haline geldiğini göstermektedir (Ravina-Ripoll vd., 2019). Ayrıca belirtmek gerekir ki; mutluluğu incelemek birkaç nedenden dolayı değerlidir: (1) mutluluk kendi başına değerlidir (Diener, 2000); (2) mutluluk daha yüksek performans ve daha iyi örgütsel işleyişle ilişkilidir (Fredrickson, 2003, Wright & Cropanzano, 2004); (3) mutluluk “iyi yaşam ve iyi toplumun” temel bir bileşenidir denilebilir (Diener vd., 2003: 405). Bu bilişsel bulgulara rağmen güncel literatürde, çalışanlarının öznel refahına ve mutluluğuna odaklanan bir kurum kültürünün şirketler için önemli bir ekonomik kârlılık kaynağı olduğunu açıkça belirten daha sağlam çalışmalara ihtiyaç olduğu ifade edilebilir (Rizkallah, 2021).

#### **I.V. İşyeri Nezaketsizliği ve İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişki**

Günümüzde oldukça yaygın olan işyerinde nezaketsizlik hem bireysel hem de kurumsal refahı olumsuz etkilemektedir (Pearson & Porath, 2005; Cortina vd., 2011). Bir yönetici veya meslektaş tarafından kaynaklanan kaba, yakışsız davranışlar, çalışanların bilişsel, duygusal ve davranışsal sonuçlarını etkilerken mutlu olma hallerini de olumsuz yönde etkilemektedir (Schilpzand vd., 2016b). Bu durum, artan duygusallığa (Bunk & Magley, 2013), depresyona (Lim & Lee, 2011), daha düşük duygusal güvene (Cameron & Webster, 2011) ve daha düşük iş tatminine (Cortina vd., 2001; Lim & Cortina, 2005; Wilson & Holmvall, 2013) neden olan toksik bir çalışma ortamı yaratır. Bu nedenle nezaketsizlik, çalışanların genel refahını ve mutlu olma halini engeller ve bu da sonunda kuruluşların psikolojik ve finansal refahını bozar denilebilir (Schilpzand vd., 2016b). Kim, Kim, Park (2013: 555) sağlık çalışanı

olarak hemşirelerin yönetici, meslektaş ve hasta yakınlarından deneyimledikleri nezaketsiz davranışların hemşirelerde tükenmişliğe yol açtığını ve örgütsel bağlılıklarının azaldığını tespit etmiştir. Cortina vd., (2001: 64) ise yürüttükleri araştırmada işyerinde sık sık nezaketsiz davranışlara maruz kalmanın daha düşük iş tatminine ve memnuniyetsizliğe neden olduğunu tespit etmişlerdir. İşyerinde nezaketsizliğin yaşanması mutluluk ve memnuniyeti etkileyebilir ve bu da çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulmasına yol açabilecektir (Lim vd., 2008). İşyerinde nezaketsizlik, başkalarını dinlememeyi, birinden kaçınmayı veya onu küçümsemeyi ve başkalarına yönelik aşağılayıcı sözler sarf etmeyi içerir (Porath & Pearson, 2010). İşyerlerinde çalışma arkadaşlarına karşı sergilenen bu kaba veya nezaketsiz tutum veya davranışlar yaratıcılığın azalmasına, memnuniyetsizliğe, bağlılığın azalmasına, yüksek düzeyde devamsızlığa ve işten ayrılma niyetine yol açabilmektedir (Cortina & Magley, 2009; Jawahar & Schreurs, 2018; Reknes vd., 2021).

İşyerinde nezaketsizlik ile çalışanların refahı arasındaki bağlantılara ilişkin ampirik kanıtlar açısından, literatür bu yapılar arasında olumsuz bir ilişki olduğunu açıkça ifade etmektedir. Cho vd., (2016) ve Loh vd., (2021) işyerinde nezaketsizlik yaşamının duygusal tükenme ile ilişkili olduğunu öne sürmektedirler. Giacalone & Promislo (2010) etik olmayan uygulamaların (örneğin zorbalık, işyerinde taciz ve mağduriyet) kötü refah seviyeleri ve yüksek düzeyde işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir (Reknes vd., 2021). Hwang & Kim (2018) nezakete dayalı etik davranışların mutlulukla olumlu yönde bağlantılı olduğunu; Wood vd., (2013) ayrımcılığın mağdurların refahı ile negatif bağlantılı olduğunu tespit etmiştir.

İşyeri nezaketsizliği, düşük yoğunluklu ancak kaba olarak değerlendirilebilecek davranışlar yoluyla çalışanların mutluluğunu önemli ölçüde azaltan örgütsel bir sorundur (Schilpzand, Salmela-Aro & Benson, 2016). Örneğin, sağlık çalışanları üzerinde yapılan ampirik çalışmada, nezaketsizliğin öznel iyi oluşu düşürerek iş doyumunu dolaylı olarak azalttığı belirtilmiş olup, bu aracılık etkisi  $\beta = -0,12$  düzeyinde anlamlı bulunmuştur (Khan, Elahi & Ghulam, 2021). Benzer şekilde, iş özerkliğinin mutluluk üzerindeki pozitif etkilerinin nezaketsizlik deneyimiyle zayıflatıldığına dair veriler, etkileşim etkisinin  $\beta = -0,15$  olduğunu ortaya koymuştur (Timming vd., 2024). Literatür çalışmaları nezaketsizliğin stres ve duygusal tükenme yoluyla mutluluğu tahribata uğrattığını doğrulamakta olup, 50'den fazla çalışmayı inceleyen çalışmada bu ilişkiyi doğrulayacak sonuçlara yer verilmiştir (Schilpzand vd., 2016). Ayrıca, işyeri kıskançlığının nezaketsizlik aracılığıyla iş doyumunu azalttığı bir başka çalışmada ise, bu negatif yönlü ilişkinin katsayısı  $r = -0,22$  olarak rapor edilmiştir (Kılınç, 2024). Son olarak, 100'den fazla yayını kapsayan sistematik bir literatür derlemesinde, nezaketsizliğin kültürler arası mutluluk ve iyi oluş üzerindeki olumsuz etkileri yer almakta; bu olumsuz etkiyi azaltmak için ise çalışanların özel yaşamında mutluluklarını artırıcı uygulamalara yönelme gerekliliğinden söz edilmiştir (Peng, 2023). Literatür, özgünlük ve ayrımcılık karşıtı davranışlar da dâhil olmak üzere, tüm işyeri nezaket uygulamalarının insanların refahıyla bağlantılı olduğunu açıklamaktadır. Bu bağlamda, işyerinde nezaket uygulamalarının çalışanların mutluluğu için ne denli önemli olduğu argümanı için oluşturulan hipoteze göre;

**H1:** Yönetici(ler) ve meslektaş(lar) tarafından deneyimlenen nezaketsizlik işyerindeki mutluluk üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir.

## **I.VI. İşyeri Nezaketsizliği ve İşyeri Maneviyatı Arasındaki İlişki**

Nezaketsiz davranışlara maruz kalan çalışanlarda örgütsel çıktılar açısından olumsuz davranışların ortaya çıktığından söz edilebilir. Görken & Bozacı (2024), sağlık çalışanlarının meslektaş, yönetici ve hasta yakınlarından deneyimledikleri nezaketsizliğin işyeri maneviyatının alt boyutları olan anlamlı iş, topluluk bilinci ve iş değerleriyle uyum üzerinde negatif yönde ve zayıf düzeyde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Baran (2019: 179) tarafından yürütülen araştırmada nezaketsiz davranışları deneyimleyen çalışanların olumsuz duygulara kapıldığı ve bu durumun işe adanma düzeylerini düşürdüğü tespit edilmiştir.

Çalışanları hem mevcut kaynaklarını korumaya hem de yeni kaynaklar aramaya iten motivasyonu ifade eden kaynakların korunması teorisinden (Hobfoll, 1989) yola çıkarak, çalışanların rutin işleri yerine getirmek ve nezaketsizlik gibi stres faktörleriyle başa çıkmak için gereken psikolojik kaynaklarla zenginleştirilmesi gerektiği ileri sürülebilir. Bu bağlamda psikolojik bir kaynak olarak değerlendirilebilecek işyeri maneviyatının “anlamlı iş” boyutu, çalışanların işlerinin amacını

keşfetmelerine ve işyerinde ruhlarını yenilemelerine yardımcı olurken, aynı zamanda “anlamli iş” algıları çalışanların olumlu duygusal etkilerini artırmakta ve stres, nefret ve yalnızlığı azaltmaktadır denilebilir (Steger vd., 2012).

Sosyal bilişsel teori (Bandura, 1989), bireylerin kendi davranışlarını geliştirmek için başkalarının davranışlarını (liderler ve iş arkadaşları) gözlemlediklerini ima etmektedir (Ahmad vd., 2021). Bu nedenle, çalışanların amirlerinin motivasyonel davranışlarını (vizyon, işte anlamlılık, takdir ve tanınma vb.) gözlemlenmeleri, kendilerine değer verildiğini hissetmelerini sağlar ve bu da kişisel ve örgütsel hedeflerini manevi duyguları ile bütünleştirmelerine yardımcı olur; böylece nezaketsizlikten etkilenme olasılıkları azalır. Dolayısıyla, çalışanlar işyerlerini motive edici, teşvik edici ve manevi anlamda takdir edici olarak algıladıklarında, başkalarına da iyi davranacaklardır ve nezaketsiz davranışların refahları üzerindeki olumsuz etkisi azalacaktır.

Literatür, işyeri maneviyatının çalışanların işle ilgili olumlu sonuçlarını nasıl geliştirdiğine dair birçok kanıtı sahiptir (Hutahayan, 2020; Hunsaker & Ding, 2022) ancak çalışanların olumsuz işyeri davranışları ile ilişkisi daha az araştırılmıştır. Bu nedenle bu konunun derinlemesine incelenmesi önem arz etmektedir. Meng (2016)’e göre işyeri maneviyatının temel bileşenleri; umut/inanç, özgeci sevgi ve vizyondur. İşyeri nezaketsizliği gibi düşük yoğunluklu sapkın davranışların etkileri, işyeri maneviyatı aracılığıyla azaltılabilir çünkü işyeri maneviyatının bu bileşenleri çalışanların zihniyetlerini değiştirebilir (Garg vd., 2023). Bu nedenle, işyeri maneviyatının (bileşenleri aracılığıyla) işyerindeki nezaketsizlik kaosunu kontrol ederek sağlıklı bir çalışma ortamı yaratabileceği ileri sürülebilir. Kaynakların korunması teorisi ve öz belirleme teorisinden gelen yukarıdaki argümanlara göre çalışmanın diğer hipotezi;

**H2:** Yönetici(ler) ve meslektaş(lar) tarafından deneyimlenen nezaketsizlik işyerindeki maneviyat üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir.

## **I.VII. İşyeri Maneviyatı ve İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişki**

İnsanların mutluluğu ve refahı üzerine yapılan araştırmalar son yıllarda giderek artmaktadır, ancak belirli manevi uygulamaların ve bileşenlerin sağlık çalışanlarının refahı ve mutluluğu üzerindeki etkisinin altında yatan mekanizma hakkında çok az şey bilinmektedir. Maneviyat ve dindarlığın insanların esenliği ve mutluluğu üzerindeki etkilerine ilişkin olarak, önceki çalışmalar maneviyatın memnuniyet (Kolodinsky vd., 2008) ve esenlik (Park vd., 2018) ile bağlantılı olduğunu göstermektedir. Puchalska-Wasyl & Zarzycka (2020), manevi bir uygulama olarak dua ile iyi olma hali arasındaki bağlantıları incelemiş ve bulguları iki yapı arasında olumlu bir bağlantı olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde, Hammer & Cragun (2019) günlük manevi deneyim faktörleri ile yaşamda anlam, yaşamdan memnuniyet, fiziksel sağlık ve ruh sağlığı gibi yaygın iyi olma hali ölçütleri arasındaki ilişkiyi test etmişlerdir.

Literatürde çalışanlar üzerinde konu ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda maneviyat, mutluluk, memnuniyet ve işle ilgili olumlu etkiyi belirli yollarla pekiştirebilecek çeşitli faktörler tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, örgütsel sağlık durumu, örgütsel iklim ve kültür, liderlik ve yönetim sistemleri, algılama, biliş ve kişisel özellikleri içeren faktörler ve işyerinde insanların duygusal deneyimlerinin pozitif örgütsel davranışların temel belirleyicileri olduğunu göstermektedir (Brief & Weiss, 2002; Grandey vd., 2002; Judge & Klinger, 2008; Duckworth vd., 2009). Bu nedenlerle işyerinde insan davranışı alanında çalışan her araştırmacı ve akademisyenin bu iki kategoriden (bireysel ve örgütsel faktörler ve bazı durumlarda bu iki olgunun etkileşimi) birine ilgi göstermesi gayet doğaldır. Bu çalışmada, bireysel perspektif açısından, iş yerinde maneviyatın ve davranışların işle ilgili olumlu etki ve işyeri mutluluğu üzerindeki rolü incelenmektedir.

Dini başa çıkma tarzlarının insanların refahını nasıl etkilediğine ilişkin bir çalışmada, Park ve arkadaşları (2018) olumlu dini veya manevi başa çıkmanın refahı tutarlı ve olumlu bir şekilde artırdığını, olumsuz dini veya manevi başa çıkmanın ise insanların refahını tutarlı ve olumsuz bir şekilde etkilediğini bulmuştur. Otelcilik sektöründe, Milliman vd., (2018) ve Haldorai vd., (2020), konaklama profesyonellerine, hümanist bir çalışma ortamı benimseyerek ve çalışanlarına maneviyatlarını uygulama özgürlüğü vererek çalışanların refahı için maneviyatı benimsemelerini önermektedir. Ayrıca, Karakaş (2010: 93) “iş yerinde maneviyatın benimsenmesinin çalışanların refahını artırdığını ve çalışanların stresini, tükenmişliğini ve işkolikliğini azalttığını” belirtmiştir. Tüm bu göstergeler, iş yeri

maneviyatının ve öz-maneviyatın insanların mutluluğu ve refahı için kilit faktörler olduğunu göstermektedir (Altaf & Awan, 2011; Chowdhury & Fernando, 2013; Haldorai vd. 2020; Zhang, 2020).

İşyeri maneviyatı, çalışanların işyeri mutluluğunu anlam, topluluk ve içsel motivasyon yoluyla önemli ölçüde artıran bir faktördür (Syahir, 2025). Örneğin, pandemi döneminde konaklama sektöründe yapılan çalışmada, maneviyatın iyi oluşu güçlendirdiği ve stresin negatif etkilerini iyileştirdiği ifade edilmiş olup, ilişki katsayısının  $\beta = 0,28$  düzeyinde anlamlı olduğu dile getirilmiştir (Srivastava & Gupta, 2022). Yapısal eşitlik modellemesiyle incelenen araştırmada ise maneviyatın iş anlamlılığı aracılığıyla iş mutluluğunu yükselttiği sonucuna ulaşılmış; maneviyat-iş mutluluğu korelasyonu  $r = 0,61$  olarak tespit edilmiştir (Golparvar & Abedini, 2014). Benzer şekilde, çalışanlar arasında maneviyatın iş stresiyle mutluluk arasındaki negatif ilişkiyi zayıflattığına dair bulgular ortaya konmuştur (Hussain, 2025). Son olarak, iş tutumları ve iyi oluş üzerindeki rolü incelenen bir çalışmada, maneviyatın duygusal iyi oluş ve iş doyumunu (mutluluk göstergesi olarak)  $r = 0,52$  oranında iyileştirdiği ifade edilmiştir (Kurniady vd., 2021). Buna göre, aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

**H3:** İşyerindeki maneviyat duygusu işyerinde yaşanan mutluluk üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir

### **I.VIII. İşyeri Nezaketsizliği, İşyeri Maneviyatı ve İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişki**

Hizmet sektöründe çalışma ortamının, çalışanların sağlığı ve refahı üzerindeki potansiyel etkisi nedeniyle çalışma ortamı konusu, akademik olarak büyük ilgi gören bir konu olagelmıştır. Bu noktada çalışanlar arasında sergilenen kötü muamele içerikli davranışlar hem çalışan sağlığını hem de örgüt performansını etkilemektedir denilebilir. İşyerinde sergilenen kötü muamelelerin sosyal ilişkileri baltalama, nezaketsiz davranışlar sergileme, zorbalık yapma, sözlü saldırganlık ve istismarcı davranışlar gibi çeşitli türleri vardır (Hur vd., 2015: 701). Çalışanların sergiledikleri kötü muamelelerden biri olarak değerlendirilen işyeri nezaketsizliği, “zarar verme niyeti belirsiz olan düşük yoğunluklu sapkın işyeri davranışı” anlamına gelmektedir (Anderson & Pearson, 1999: 457). İşyeri nezaketsizliğine örnek olarak hedef alınan kişinin selamını görmezden gelmek, saldırgan lakaplar kullanmak, kişi hakkında küçük düşürücü veya alaycı yorumlar yapmak ve övgüyü hak ettiğinde övgüde bulunmamak verilebilir (Pearson vd., 2001: 1388).

İşyerinde çatışma ve uyumsuzluğa neden olan kötü muamelelerin çalışanların psikolojik refahı, işe bağlılığı ve iş tatmini gibi çeşitli örgütsel çıktılar üzerinde önemli ölçüde olumsuz bir etkiye sahip olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir (Appelberg vd., 1996; Frone, 2000; Fox vd., 2001; Sliter vd., 2011). Bu bağlamda öz belirleme teorisi (SDT) ve kaynakların korunması (COR) teorisine dayanarak oluşturulan hipoteze göre; çalışanların sapkın işyeri davranışları olarak nitelendirilen nezaketsiz davranışlarla karşılaşmaları durumunun onların işyeri tutum ve davranışlarında olumsuz çıktılar yaratmalarına neden olduğu ileri sürülebilir. Çalışanlar çeşitli kaynaklardan (iş arkadaşları, amirler, çalışma grupları ve müşteriler) nezaketsizlik yaşarken (Schilpzand vd., 2016a; Cortina vd., 2017) bu durumun yansımaları olarak iş arkadaşı nezaketsizliği ve müşteri nezaketsizliğinin ortaya çıktığına dair bulgular literatürde mevcuttur (Sliter vd., 2011; Sliter vd., 2012). Nezaketsizliğin yaygınlığı ve olumsuz sonuçları göz önüne alındığında, dünya çapındaki iş liderlerinin işyerinde nezaketsiz davranış örneklerini azaltmanın yollarını aramaları olası bir durum olarak değerlendirilebilir. Bu noktada olumlu iş tutumlarını ve davranışlarını teşvik etmenin yanı sıra, maneviyatın işyerinde nezaketsizlik olaylarını azaltmada yararlı olabileceğine inanılmaktadır denilebilir.

Abualigah vd., (2024), kaynakların korunması (COR) teorisine dayanarak, işyeri nezaketsizliği ile çalışanların psikolojik refahı arasındaki ilişkiyi ve maneviyatın bu ilişki üzerindeki düzenleyici etkisini bağlamsal olarak incelemiştir. Nicel bir yaklaşım izlenerek, Ürdün'deki farklı hizmet sektörlerinden 199 çalışandan veri toplanarak hazırlanan çalışmanın sonuçları; işyeri nezaketsizliğinin çalışanların psikolojik refahını olumsuz etkilediğini ve içsel maneviyatın bu olumsuz etkiyi tamponladığını göstermektedir. Kaynakların korunması teorisinden yola çıkan çalışma, işyeri nezaketsizliğinin çalışanların refahı ve mutluluğu üzerindeki olumsuz etkisini içsel maneviyatın bu ilişkide önemli bir belirleyici olduğunu göstererek literatüre katkıda bulunmuştur. Literatürdeki çalışmalar göz önüne alındığında işyeri nezaketsizliğinin işyeri maneviyatı üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle işyeri maneviyatı işyeri nezaketsizliğinden etkilenmektedir. Bu bağlamda söz konusu etkinin işyeri mutluluğu düzeyini de değiştireceği değerlendirilmektedir. Düzenleyicilik analizi yerine aracılık

etkisinin araştırılması da bu motivasyona dayanmaktadır. Bu gerekçelerle çalışmada, işyeri nezaketsizliği ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide işyeri maneviyatının aracılık rolüne odaklanılarak aşağıdaki hipotezler önerilmiştir;

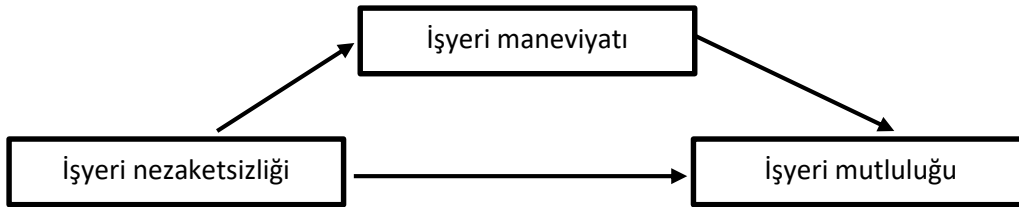
**H4:** İşyeri nezaketsizliği ve işyeri maneviyatı değişkenleri birlikte ele alındığında sadece işyeri maneviyatına ilişkin parametre istatistiksel olarak anlamlıdır.

**H5:** İşyeri nezaketsizliği ve işyeri maneviyatı değişkenleri birlikte ele alındığında her iki bağımsız değişkene ilişkin parametreler istatistiksel olarak anlamlıdır.

Yukarıdaki iki hipotez, aracılık etkisinin türü açısından önem arz etmektedir. H1, H2 ve H3 hipotezlerinin kabul edilmesi varsayımı altında H4 hipotezinin de kabul edilmesi işyeri maneviyatının aracılık etkisinin bulunduğu işaret etmektedir. Ancak bu durumda işyeri nezaketsizliği parametresi istatistiksel olarak anlamlılığını yitirdiği için işyeri maneviyatı tam aracı değişken olmaktadır. H5 hipotezinin kabul edilmesi hâlinde ise kısmi aracılık söz konusudur. Bir başka ifadeyle işyeri nezaketsizliğinin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinin bir kısmı direkt olarak gerçekleşirken bir kısmı işyeri maneviyatı üzerinden açıklanmaktadır.

Bu kapsamda çalışmanın araştırma modeli Şekil 1’de yer almaktadır.

**Şekil 1: Araştırma Modeli**



## II. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Bu araştırmanın amacı, iş arkadaşı nezaketsizliği, işyeri mutluluğu ve işyeri maneviyatı ile ölçülen örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Çalışma, İstanbul’daki sağlık kurumlarında rastgele örnekleme yoluyla seçilen 425 sağlık çalışanı arasında test edilen bir modeli önermektedir. Varsayılan ilişkileri test etmek amacıyla aracı değişken analizleri kullanılmıştır.

Bu bağlamda öncelikle işyeri nezaketsizliği ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkinin incelenmesi, devamında işyeri nezaketsizliği ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiye aracılık etmede işyeri maneviyatının rolünün belirlenmesi hedeflenmektedir. İstanbul’daki 425 sağlık çalışanından oluşan bir örnekleme çalışılarak, kaynakların korunması (COR) teorisi ve öz belirleme (SDT) teorisine dayanan hipotezleri test etmek için basit ve çoklu regresyon modelleri kullanılmıştır. Analizlere göre çalışan nezaketsizliği, işyeri maneviyatını ve işyeri mutluluğunu olumsuz yönde etkilerken, işyeri maneviyatının işyeri mutluluğu üzerinde olumlu yönde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, işyeri nezaketsizliği örgüt çalışanları arasında işten mutluluk duyma durumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sonuçlar, çalışanların maneviyatı ile işyeri mutluluğunu artırma arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamak için işyeri maneviyatının önemli bir aracı değişken olarak dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

### II.I. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de kamu veya özel sektörde aktif olarak hizmet veren sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Çalışanların işyeri mutluluklarına ilişkin verilerin tek yönlülüğünden kaçınmak ve daha kapsamlı değerlendirme yapabilmek amacıyla, çalışanların manevi duygularının ve işyerinde nezaketsiz tavırlarla karşılaşmaları durumunun mutlulukları üzerindeki etkileri ve sonuçlarını daha geniş bir çalışan kitlesinde değerlendirebilmek için evren bu şekilde tercih edilmiştir. Araştırmanın evreni İstanbul ili Avrupa yakası kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. 2024 yılı İstanbul ili Avrupa yakası sağlık çalışanları sayısı 41.000 olarak ulaşılmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2024). Kapsamına ve kısıtlılıklarına bağlı olarak örneklem belirlenen çalışmada kolayda örnekleme yöntemi

kullanılmıştır. Çünkü kolayda örnekleme yöntemi çalışmada verilerin oluşturulmasında yer alan tüm bireyleri yeterli sayıyı karşılayana kadar temsil edebilme fırsatı vermektedir (Rangaswamy, 1995: 220). Araştırmanın örnekleme bağlamında İstanbul ilinde kamu kurum ve kuruluşlarında görevli sağlık çalışanları ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda 400 kişilik anket sonucu elde edilerek analiz için yeterli büyüklüğe ulaşılmıştır. Duyarlılık ve güvenilirlik düzeyleri ile numune çapı ve yığındaki birim sayısı fonksiyonel olarak hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğü belirlenirken evren büyüklüğü bilindiği için aşağıdaki formülden faydalanılmıştır.

$$n = \frac{N * t^2 * p * q}{d^2(N - 1) + t^2 * (p * q)}$$

Yukarıdaki ifadede n optimum örneklem büyüklüğü, N evrendeki birey sayısı, t belirli güven düzeyindeki sonsuz serbestlik derecesindeki tablo değeri, p olayın görülme sıklığı, q olayın görülmemeye sıklığı, d örneklem hatası olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma için d=0,05, p=0,3, q=0,7 için optimum örneklem büyüklüğü 384 olarak hesaplanmıştır. Ana kütle için %95 güven aralığında temsil etme yeteneğine sahip örneklem büyüklüğü 384 olarak hesaplanmıştır. (Gürbüz & Şahin, 2015: 128). Bu bağlamda çalışmada yeterli sayıya ulaşıldığı ifade edilebilir.

## II.II. Veri Toplama Araçları ile Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket toplam 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümünde katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer alırken ikinci bölümünde işyeri nezaketsizliği, işyeri maneviyatı ve işyeri mutluluğu ölçekleri yer almaktadır. Araştırmada katılımcıların anket formundaki ifadelere katılım düzeylerini belirlemek amacıyla 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Bu çalışma için İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 10.05.2024 tarihli ve 2024.07 sayılı kararıyla etik onayı alınmıştır.

**İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği:** Cortina vd’nin (2001) öncülüğü ile geliştirilmiş olup ölçek içerisinde 7 ifade yer almaktadır. Ölçek içerisinde yer alan ifadeler Asla, Bir- iki defa, Bazen, Sık sık ve Çoğu zaman tarzında olacak şekilde 5’li likert olarak yapılandırılmıştır. Alınan puan arttıkça işyeri nezaketsizliğinin arttığına algı uyandırmaktadır. Ölçeğin Türkçe ’ye uyarlaması Polatçı & Özçalık (2013) tarafından tasarlanmış olup çalışmada ölçeğin güvenilirliğinin 0,81 olduğu tespitine varılmıştır. Bizim çalışmamızda ise işyeri nezaketsizliği ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek için iç tutarlılık (Cronbach Alfa) yöntemi kullanılmış ve Cronbach Alfa katsayısı 0,872 olarak bulunmuştur. Söz konusu katsayı, ölçeğin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

**İşyeri Maneviyatı Ölçeği:** Araştırmada Ashmos & Duchon (2000) tarafından geliştirilen ve Milliman, Czaplewski & Ferguson (2003)’ün kendi çalışmalarına uyarladıkları “İş Yeri Maneviyatı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek Bekiş (2013) tarafından Türkçe ’ye çevrilmiş ve tez çalışmasında kullanılmıştır. Ölçek 21 ifade ve üç alt boyuttan (anamlı iş, topluluk bilinci, işyeri değerleri ile uyum) oluşmaktadır. 7’li Likert tipinde olan ölçek araştırmada 5’li Likert (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) olarak hazırlanmıştır. Cronbach's Alpha değeri ise 0,90 olarak hesaplanmıştır. Bizim çalışmamızda ise işyeri maneviyatına yönelik tutumlar ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek amacıyla iç tutarlılık (Cronbach Alfa) yöntemi kullanılmış ve Cronbach Alfa katsayısı 0,951 olarak bulunmuştur. Söz konusu katsayı, ölçeğin güvenilirliğinin çok yüksek olduğunu göstermektedir.

**İşyeri Mutluluğu Ölçeği:** Araştırmada katılımcıların işyeri mutluluğu düzeyini tespit etmek amacıyla, Salas-Vallina & Alegre Vidal (2018) tarafından 9 madde ve 3 boyut olarak geliştirilmiş olan İşyerinde Mutluluk Ölçeği’nin Bilginoğlu & Yozgat (2020) tarafından Türkçe geçerliliği yapılmış son hali kullanılmıştır. Bilginoğlu & Yozgat (2020) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,89 olarak tespit edilmiştir. Ölçek 5’li likert olarak hazırlanmıştır (Salas-Vallina & Alegre, 2018: 10). Bizim çalışmamızda ise işyeri mutluluğu ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek amacıyla iç tutarlılık (Cronbach Alfa) yöntemi kullanılmış ve Cronbach Alfa katsayısı 0,906 olarak bulunmuştur. Söz konusu katsayı, ölçeğin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

**Tablo 1: Ölçeklere İlişkin Cronbach Alfa Katsayıları**

Ölçek	Cronbach Alfa
İşyeri Mutluluğu	0,906
İşyeri Maneviyatı	0,951
İşyeri Nezaketsizliği	0,872

### III. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

#### III.I. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Analizler ve Bulgular

##### a. Tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi sonuçları

Tablo 2’de ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve Pearson korelasyon katsayıları sunulmuştur.

**Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları**

Değişken	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	1	2	3
Nezaketsizlik	2,3096	0,84410	-0,106	-0,951	1		
Maneviyat	3,4082	0,79706	-0,333	-0,986	-0,441*	1	
Mutluluk	3,1775	0,89356	-0,332	-0,930	-0,400*	0,846*	1

\*%1 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir (p<0,01)

Tablo 2’de görüldüğü gibi nezaketsizlik ile maneviyat arasında ters yönlü ve orta düzeyde bir korelasyon ilişkisi bulunmaktadır. Nezaketsizlik ile mutluluk arasında da negatif korelasyon söz konusudur. Maneviyat ile mutluluk arasında ise pozitif ve güçlü bir korelasyon ilişkisi tespit edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde tüm katsayıların -1 ile +1 arasında olduğu görülmektedir. Bu çerçevede normal dağılım koşulunun sağlandığı ifade edilebilir. Değişkenlerin normal dağılıma uygun olması nedeniyle parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

**Tablo 3: Demografik Özelliklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

		Gözlem Sayısı	Frekans (%)
Cinsiyet	Kadın	277	65,2
	Erkek	148	34,8
Yaş Grubu	18 altı	2	0,5
	18-25	52	12,2
	26-35	173	40,7
	36-45	120	28,2
	46-55	76	17,9
	56 üstü	2	0,5
Eğitim Durumu	Lise	50	11,8
	Ön Lisans	79	18,6
	Lisans	209	49,2
	Lisansüstü	87	20,5
Kurumdaki Pozisyon	Personel	311	73,2
	Alt Kademe Yönetici	47	11,1
	Orta Kademe Yönetici	47	11,1
	Üst Kademe Yönetici	20	4,7
Sektördeki Görev Yılı	1-5 yıl	106	24,9
	6-10 yıl	110	25,9
	11-20 yıl	139	32,7
	21 yıl ve üstü	70	16,5

##### b. Hipotez testleri sonuçları

İşyeri nezaketsizliğinin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde işyeri maneviyatının aracılık etkisinin belirlenmesi amacıyla aşağıdaki gibi beş farklı hipotez kurulmuştur. Aracılık etkisinden söz edebilmek için ilk üç hipotezin kabul edilmesi önem arz etmektedir.

H1: Yönetici(ler) ve meslektaş(lar) tarafından deneyimlenen nezaketsizlik işyerindeki mutluluk üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2: Yönetici(ler) ve meslektaş(lar) tarafından deneyimlenen nezaketsizlik işyerindeki maneviyat üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir.

H3: İşyerindeki maneviyat duygusu işyerinde yaşanan mutluluk üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir.

H4: İşyeri nezaketsizliği ve işyeri maneviyatı değişkenleri birlikte ele alındığında sadece işyeri maneviyatına ilişkin parametre istatistiksel olarak anlamlıdır.

H5: İşyeri nezaketsizliği ve işyeri maneviyatı değişkenleri birlikte ele alındığında her iki bağımsız değişkene ilişkin parametreler istatistiksel olarak anlamlıdır.

Yukarıdaki hipotezlerin sınanması amacıyla öncelikle işyeri mutluluğunun bağımlı değişken, işyeri nezaketsizliğinin bağımsız değişken olarak ele alındığı basit regresyon modeli kurulmuş ve model tahmin sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4: H1 Hipotezine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları (Bağımlı Değişken: İşyeri Mutluluğu)**

Değişken	$\beta$	S.E	T	P
Sabit	4,156*	0,116	35,837	0,000
İşyeri nezaketsizliği	-0,424*	0,047	-8,983	0,000

\*%1 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir (p<0,01).

Tablo 4'te görüldüğü gibi işyeri nezaketsizliğine yönelik davranışların işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İşyeri nezaketsizliğine yönelik davranışlar puanındaki 1 birimlik artış, işyeri mutluluğunu 0,424 birim azaltmaktadır. Bu bağlamda H1 hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 5: H2 Hipotezine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları (Bağımlı Değişken: İşyeri Maneviyatı)**

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t İstatistiği	Olasılık
Sabit	4,370*	0,101	43,126	0,000
İşyeri nezaketsizliği	-0,416*	0,041	-10,101	0,000

\*%1 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir (p<0,01).

Tablo 5'te görüldüğü gibi işyeri nezaketsizliğine yönelik davranışların işyeri maneviyatı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İşyeri nezaketsizliğine yönelik davranışlar puanındaki 1 birimlik artış, işyeri maneviyatını 0,416 birim azaltmaktadır. Bu bağlamda H2 hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 6: H3 Hipotezine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları (Bağımlı Değişken: İşyeri Mutluluğu)**

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t İstatistiği	Olasılık
Sabit	-0,057	0,102	-0,560	0,576
İşyeri maneviyatı	0,949*	0,029	32,701	0,000

\*%1 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir (p<0,01).

Tablo 6'da görüldüğü gibi işyeri maneviyatına yönelik tutumların işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İşyeri maneviyatına yönelik tutumlar puanındaki 1 birimlik artış, işyeri mutluluğunu 0,949 birim arttırmaktadır. Bu bağlamda **H3** hipotezi kabul edilmiştir.

Dördüncü hipotez çerçevesinde işyeri mutluluğu bağımlı değişken, işyeri nezaketsizliği ve işyeri maneviyatı bağımsız değişkenler olarak ele alınarak çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Aracılık etkisinden söz edebilmek için işyeri nezaketsizliğinin işyeri mutluluğuna ilişkin tahmin edilen parametresinin istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir. İşyeri maneviyatı değişkeninin parametreye dahil olması durumunda ilk parametrenin istatistiksel olarak anlamlılığını yitirmesi aracılık etkisinin türü hakkında fikir vermektedir. Söz konusu parametre istatistiksel olarak anlamsız hale gelirse tam aracılık etkisi söz konusu olmaktadır. Aksi durumda kısmi aracılık geçerli olmaktadır. Çoklu regresyon modeli sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

**Tablo 7: H4 Hipotezine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları (Bağımlı Değişken: İşyeri Mutluluğu)**

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t İstatistiği	Olasılık
Sabit	0,082	0,156	0,523	0,601
İşyeri Nezaketsizliği	-0,036	0,031	-1,166	0,244
İşyeri Maneviyatı	0,932*	0,032	28,851	0,000
F İstatistiği	535,815*			

\*%1 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir ( $p < 0,01$ ).

Tablo 7’de görüldüğü gibi işyeri maneviyatına ilişkin tahmin edilen parametre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu çerçevede H4 hipotezi de kabul edilmiştir. Bir başka ifadeyle işyeri nezaketsizliğinin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde işyeri maneviyatının aracılık etkisi bulunmaktadır. Tablo 7’de işyeri nezaketsizliği değişkenine ilişkin parametrenin istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. İşyeri nezaketsizliği değişkeninin anlamlılığını yitirmiş olması, işyeri maneviyatının tam aracılık etkisine sahip olduğuna işaret etmektedir. Bu bağlamda H5 hipotezi reddedilmiştir. H5 hipotezi işyeri maneviyatının kısmi aracılık etkisine işaret etmektedir. Ayrıca çoklu regresyon analizi uygulandığı için çok değişkenli model için varyans analizi (ANOVA) de gerçekleştirilmiş ve F istatistiği istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

**Tablo 8: Varyans Analizi (ANOVA Testi) Sonuçları**

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F İstatistiği	Olasılık	
1	Regresyon	242,894	2	121,447	535,815	,000 <sup>b</sup>
	Kalıntılar	95,650	422	,227		
	Toplam	338,544	424			
a. Bağımlı Değişken: Mutluluk						
b. Bağımsız Değişkenler: Sabit, Nezaketsizlik, Maneviyat						

Tablo 8’de görüldüğü gibi olasılık değeri 0,05’in altındadır. Bu bağlamda tüm modelin istatistiksel olarak anlamsız olduğunu öne süren temel hipotez reddedilerek modelin bütün olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlık çalışanlarını işe almak ve elde tutmak amacıyla klinik ortamlarda sağlıklı çalışma ortamları oluşturma çabaları uzun bir geçmişe sahiptir; ancak, 21. yüzyılın ilk yıllarında küresel salgınlar gibi büyük krizlerle karşılaşan sağlık kurumları, çalışanların duygusal durumunu iyileştirmeyi de zorunlu bir öncelik haline getirmiş durumdadırlar. İyi eğitim almış sağlık çalışanlarına duyulan ihtiyacın yanı sıra çalışma hayatında olumlu ruh hallerinin sağlanabilmesi de aynı derecede önem taşımaktadır. Bu durum, sağlık çalışanlarının yalnızca uygulama yaptığı ortamlara değil, aynı zamanda genel ruh hallerinin iyileştirilmesi amacıyla psikolojik durumlarına da yoğunlaşılmasını zorunlu hale getirmektedir. Çalışma ortamında bir nezaketsizlik kültürünün gelişmesine izin verildiğinde, bunun ilgili olduğu herkesin üretkenliğine ve mutluluğuna zarar verebileceğini göz önünde bulundurmamak gerekmektedir. Bu makale, sağlık kurumlarında, alt, orta ve üst düzey tüm personel olmak üzere herkesin gelişebileceği sağlıklı bir ortamın teşvik edilmesinin önemini vurgulamaktadır. Bu bağlamda sağlık kurumlarından alınan sonuçlar ile sağlıklı bir çalışma ortamını teşvik etme yolculuğundaki bir süreci göstermek hedef alınmıştır. Çalışmada sağlıklı bir iş yerine odaklanmanın gerekliliğini gösteren sonuçlar, çalışanların kendilerini rahat ve refah içinde hissedecekleri mutlu bir çalışma ortamı arzuladıklarını ve bunu kurumların sağlamlarının zamanının geldiğini göstermektedir.

İşyerinde personelin sağlık ve esenlik düzeyini nasıl geliştirebiliriz sorusu, davranış ve sosyal bilimlerin alanında geçmişe dayanan bir konudur. Bunun yanı sıra çalışanların işte mutlu olmalarını engelleyici durumlar nelerdir sorusu uzun süredir işletme literatüründe tartışılmaktadır. Geçmişte yapılan araştırmaların çoğu, işte mutlu olabilmeye yönelik olarak sağlık koşullarına odaklanma, fiziksel ve ruhsal dayanıklılık gibi çeşitli kişisel değişkenlere yönelirken; ayrıca ruh sağlığı ve esenlik alanındaki inançlar ve tutumlar gibi bazı bilişsel faktörlere de odaklanmıştır (Orthner & Rose, 2009; Panaccio & Vandenberghe, 2009). Bunun yanı sıra; kişilik özellikleri ve bilişsel faktörlerin ötesinde dikkatler yavaş

yavaş ruhsal ve fiziksel sağlıkla birlikte örgütsel faktörlere de çekilmiştir. Bu noktada son zamanlarda yapılan pek çok araştırma, insanın psikolojik iyi olma halinin aynı anda duyuşsal, bilişsel ve ruhsal değişkenlerden etkilenen çok faktörlü bir olgu olduğu yaklaşımını da savunmaktadır (Wright, 2010; Milyavskaya & Koestner, 2011). Bu çalışmada da söz konusu vurgularla eşgüdümlü olarak, psikolojik olarak iyi olma hali içerisinde işte mutluluğun gerçekleşmesinde manevi duyguların ve çalışma arkadaşları tarafından sergilenen nezakete dayalı davranışların rolüne odaklanılmıştır. Diğer bir deyişle, bu çalışmada bireylerin işyerlerindeki psikolojik iyi hissetmelerinin ve mutlu olma hallerinin maneviyat ve davranışlarla ile ne ölçüde iletişim halinde olduğu ifade edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca çalışma, pozitif davranışlar sergilemeyi ve mutlu olmayı pekiştirmenin yollarına ilişkin mevcut bilginin genişletilmesine yardımcı olacağı için bu açıdan literatüre önemli bir katkı olarak değerlendirilebilir.

Önceki çalışmalar, işyerindeki nezaketsizliğin çalışanların refahı üzerindeki olumsuz etkisini göstermiş olsa da (Lim & Lee, 2011) genellikle maneviyatın stresi azaltmak ve refahı artırmak için kişisel bir kaynak olarak rolünü göz ardı etmişlerdir (Ryff, 2018; Bourini vd., 2022; Pradhan & Hati, 2022; Abualigah vd., 2024;). Bu boşluğu gidermek için, bu makale (1) işyeri nezaketsizliğinin çalışanların refahını nasıl etkileyebileceğini, (2) çalışanların manevi duygularının onların refahını nasıl artırabileceğini ve (3) işyeri nezaketsizliğinin çalışanların refahını azalttığı ilişkiye maneviyat hissinin nasıl aracılık ettiğini ortaya çıkarmıştır.

Kaynakların korunması teorisi'ne göre, bireyin sahip olduğu psikolojik kaynakların (enerji, motivasyon) azalmasıyla mutsuzluğunun tetiklendiği (Görken & Bozacı, 2024) düşüncesinden yola çıkan bu çalışma, işyeri nezaketsizliği, maneviyat ve mutluluk alanlarındaki teorinin derinleşmesine katkıda bulunmuştur. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, işyeri nezaketsizliği ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide işyeri maneviyatının kritik bir aracı rol üstlendiği ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda öncelikle işyeri nezaketsizliğinin işyeri mutluluğunu azaltıcı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç işyerinde meslektaş, yönetici veya müşterilerden gelen nezaketsiz davranışların (aşağılama, söz kesme, önemsenmeme), çalışanların psikolojik kaynaklarını tüketerek onların üzerinde stres ve duygusal tükenme yarattığına dair sonuçlar ile benzerlik göstermektedir (Tortumlu & Taş, 2020; Görken & Bozacı, 2024). Aynı şekilde nezaketsiz tavırların işe yabancılaşma ve iş tatmini kaybına yol açtığı (Pelenk & Acaray, 2020) ve örgütsel bağlılığı azalttığı literatürde benzer nitelik gösteren sonuçlar olarak ifade edilebilir (Sadykova & Tutar, 2014). Ayrıca çalışmanın sonucunda işyeri maneviyatının işyeri nezaketsizliği ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda çalışmada, aracı değişken olarak yer alan ve anlamlı iş, topluluk bilinci, değerlerle uyum boyutlarıyla ifade edilen işyeri maneviyatının (Kaçay, 2019; Ancın & Kanten, 2024) nezaketsizliğin olumsuz etkilerini hafifletebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın işine yüklediği amacın, nezaketsizlik karşısında psikolojik dayanıklılık sağlayacağı ifade edilebilir (Ancın & Kanten, 2024; Görken & Bozacı,2024). Örneğin, hasta bakımında manevi bir anlam bulan hemşire, olumsuz davranışlara rağmen işine bağlı kalabilir (Görken & Bozacı, 2024). İş arkadaşlarıyla kurulan güven ve destek ilişkileri, nezaketsizliğin yarattığı yalnızlık hissini azaltabilecektir (Kaçay, 2019; Tortumlu & Taş, 2020). Örgüt ve birey değerlerinin örtüşmesi, çalışanın içsel motivasyonunu korumasını sağlayacaktır (Kanbur & Kavuklu, 2018; Pelenk & Acaray, 2020). Bununla birlikte maneviyatın; çalışanın özerklik, yetkinlik ve ilişkisellik ihtiyaçlarını karşılayarak mutluluğu destekleyeceği ifade edilebilir ki bu durum öz belirleme teorisini de destekler nitelikte sonuçlara paraleldir (Kanbur & Kavuklu, 2018; Ancın & Kanten, 2024). Çalışmada elde edilen sonuçlardan yola çıkarak; nezaketsizlik, psikolojik kaynak kaybına neden olurken; maneviyat bu kaynakları tamir edici bir rol oynamaktadır (Sadykova & Tutar, 2014; Görken & Bozacı,2024). Ayrıca maneviyat, çalışanın içsel motivasyonunu güçlendirerek dışsal stresörlere (nezaketsizlik) karşı direnç kazandırmaktadır (Kanbur & Kavuklu, 2018; Ancın & Kanten, 2024) denilebilir. Çünkü yapılan çalışmalara göre; yüksek maneviyat düzeyine sahip çalışanlarda: nezaketsizliğin mutsuzluk üzerindeki etkisi daha düşük ölçülmüştür (Kanbur & Kavuklu, 2018; Görken & Bozacı, 2024) ve işyeri maneviyatı, işe adanma ve performans ile pozitif yönde ilişkilendirilmiştir (Kaçay, 2019; Ancın & Kanten, 2024). Sonuç olarak işyeri maneviyatı, nezaketsiz davranışların yıkıcı etkilerini tamponlayarak, çalışanların işlerinde anlam bulmalarını, topluluk aidiyeti hissetmelerini ve değer uyumunu sağlamalarını kolaylaştırmaktadır. Sağlık sektörü gibi yüksek stresli ortamlarda, manevi değerlerin kurumsal kültüre entegre edilmesi, çalışan mutluluğunu artırmada stratejik bir araç olarak öne çıkabilmektedir (Kanbur & Kavuklu, 2018; Ancın & Kanten, 2024; Görken & Bozacı,2024).

Çalışmanın ulaştığı genel sonuçlar; işyeri maneviyatının, işyeri nezaketsizliği ile çalışan mutluluğu arasındaki ilişkide kritik bir tampon ve tamir edici rol üstlendiğini ortaya koymaktadır. Öz-Belirleme Teorisi (SDT) ve Kaynakların Korunması Teorisi (COR) temelinde, maneviyatın sağladığı anlam, aidiyet ve değer uyumu, çalışanların psikolojik kaynaklarını koruyarak stresi azaltmakta, içsel motivasyonu artırmakta ve mutluluğu desteklemektedir. Ayrıca nezaketsiz tavırların yarattığı mutsuz olma hallerinin giderilmesi noktasında esas belirleyici etkenlerinden birinin işyeri maneviyatı olduğu ortaya çıkmıştır. Manevi duyguların işyeri mutluluğu üzerindeki belirleyici etkisi, bu çalışmada tam aracılık etkisi ile kendini açıkça göstermiştir. Özellikle sağlık sektörü gibi yüksek stresli ortamlarda, manevi unsurların varlığı, çalışanların işe bağlılığını ve performansını önemli ölçüde artırmaktadır. Bu bulgular, işyeri mutluluğunun yalnızca maddi koşullarla değil, çalışanların manevi ihtiyaçlarının karşılanmasıyla da doğrudan ilişkili olduğunu kanıtlamaktadır. Nezaketsizlik gibi toksik davranışların yıkıcı etkileri, ancak manevi bir çalışma kültürüyle dengelenebilir denilebilir. Çalışmanın sonuçlarından yola çıkarak bireysel ve örgütsel düzeyde çeşitli öneriler geliştirilebilir. Bu bağlamda; çalışanlara işlerinin toplumsal veya kurumsal misyona katkısını vurgulayan anlam odaklı iş tasarımı konusunda geri bildirimler verilebilir (örneğin; hastaların iyileşmesindeki rolünüz kritik). Ayrıca değer temelli örgüt kültürü inşa etmek adına şirket değerleri ile çalışanların kişisel inançlarını örtüştüren etik liderlik veya toplumsal sorumluluk temalı eğitimler düzenlenebilir. Topluluk destek programları adı altında mentorluk sistemleri veya takım içi sosyal sorumluluk projeleriyle aidiyet hissi güçlendirilebilir. Yöneticilere, çalışanların özerklik ihtiyacını destekleyen (SDT) ve psikolojik güvenliğini artıran manevi liderliği geliştirici eğitim ile ilgili iletişim teknikleri öğretilebilir. İşyerinde nezaket protokolleri uygulanarak küçük düşürücü dil, ayrımcılık veya önyargıyı önleyen net davranış kuralları belirlenebilir. Çalışanların işle kişisel değerlerini eşleştirmelerine yardımcı olacak koçluk seansları sunulabilir ve stresle baş edebilmeleri noktasında çalışanlara stres yönetimi workshopları düzenlenerek psikolojik kaynaklarını muhafaza etmelerine yardımcı olunabilir. Sonuç olarak; işyeri mutluluğu, yalnızca fiziksel koşulların iyileştirilmesiyle değil, aynı zamanda çalışanların ruhsal ihtiyaçlarının karşılanmasıyla da sağlanabilir. Kurumlar, manevi değerleri operasyonel süreçlere entegre ederek hem performansı hem de çalışan refahını aynı anda optimize edebilirler. Bu yaklaşım, özellikle kriz dönemlerinde, yetenekleri şirkette tutmak için stratejik bir gereklilik olarak değerlendirilebilir.

Bu çalışmadan yola çıkarak gelecek çalışmalarda; sağlık sektörü dışında finans veya teknoloji gibi alanlarda maneviyatın rolü incelenebilir. Bununla birlikte yöneticilerin kendilerinin yanı sıra çalışanlarının da aynı anda onları değerlendirmeleri sonucu ölçülmesi sağlanarak örgüt ortamında nezakete uygun tavırların desteklenmesi mümkün olabilir. Ayrıca maneviyatın batı ve doğu toplumlarında çalışan mutluluğuna etkisini karşılaştıran kültürel farklılıkları ele alan çalışmalar yürütülebilir.

---

<b>Etik Beyanı</b>	<i>Bu çalışma için İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 10.05.2024 tarihli ve 2024.07 sayılı kararıyla etik onayı alınmıştır.</i>
<b>Yazarların Katkıları</b>	<i>Yazarın katkı oranı %100'dür.</i>
<b>Çıkar Beyanları</b>	<i>Çıkar çatışması bulunmamaktadır.</i>

---

<b>Ethics Statement</b>	<i>Ethical approval for this study was obtained pursuant to the decision dated May 10, 2024, and numbered 2024.07 of the İGÜ Ethics Committee Guidelines.</i>
<b>Authors' Contributions</b>	<i>The author's contribution is 100%.</i>
<b>Conflict of Interest</b>	<i>There is no conflict of interest.</i>

---

## KAYNAKÇA

- Abildgaard, J. S., Nielsen, K., & Sverke, M. (2018). Can job insecurity be managed? Evaluating an organizational-level intervention. *Work & Stress*, 32(2), 105–123. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1367735>.
- Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2022). Workplace spirituality, well-being at work and employee loyalty in a gig economy. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 364–383. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2021-0002>.
- Abualigah, A., Koburtay, T., Syed, J., Arici, H. E., & Aboramadan, M. (2024). The interconnection between workplace incivility, religiosity and employees' psychological well-being: an update of the conservation of resources theory. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 21(1), 42-62. <https://doi.org/10.51327/MQXL8668>.
- Abubakar, A. M., Namin, B. H., Harazneh, I., Arasli, H., & Tunç, T. (2017). Does gender moderate the relationship between favoritism/nepotism, workplace incivility and workplace ostracism?. *Journal of Management Development*, 36(9), 1103-1112. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2017.06.001>.
- Adnan-Bataineh, K. (2019), Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *Journal of International Business Studies*, Vol. 12 No. 1, pp. 99-112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behaviour. *Journal of Workplace Learning*, 29, 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>.
- Ahmad, S., Islam, T., Sohal, A.S., Wolfram Cox, J. & Kaleem, A. (2021). Managing bullying in the workplace: a model of servant leadership, employee resilience and proactive personality. *Personnel Review*, 50(7/8), 1613-1631. <https://doi.org/10.1108/pr-06-2020-0470>.
- 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. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0891-0>.
- Ancın, V., & Kanten, P. (2024). İşyeri maneviyatının ve pozitif psikolojik sermayenin işe adanma üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(3). <https://doi.org/10.20491/isarder.2024.1879>.
- Appelberg, K., Romanov, K., Heikkilä, K., Honkasalo, M., & Koskenvuo, M. (1996). Interpersonal conflict as a predictor of work disability: A follow-up study of 15,348 Finnish employees. *Journal of Psychosomatic Research*, 40(2), 157–167. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(95\)00576-5](https://doi.org/10.1016/0022-3999(95)00576-5).
- Ashkanasy, N. M. (2011). International happiness: A multilevel perspective. *Academy of Management Perspectives*, 25(1), 23–30. <https://doi.org/10.5465/amp.25.1.23>.
- Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2), 134-145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175>.
- Baran, H., (2019). İş yeri nezaketsizliğinin işe adanmaya etkisinde psikolojik sermayenin rolü (Doktora Tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Bekiş, T. (2013). İşyeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma (Doktora Tezi), Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Belwalkar, S., Vohra, V. & Pandey, A. (2018). The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors-an empirical study. *Social Responsibility Journal*, 14(2), 410-430. <https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2016-0096>.
- Benuyenah, V. & Pandya, B. (2020). Meaning of ‘employee happiness’ within the context of complex organisations? An explanatory review on the UAE labour force. *Rajagiri Management Journal*, 14(2), 69-180, <https://doi.org/10.1108/RAMJ-04-2020-0012>.

- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success?. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>.
- Bourini, I., Al-Boreeni, B. A. D., & Jamal Bani-Melhem, A. H. M. A. D. (2022). Empirical evidence of faculty well-being and innovative behaviour in the educational sector: Assessing the moderating role of organisational justice and innovative leadership. *International Journal of Innovation Management*, 26(01), 2250009. <https://doi.org/10.1142/S1363919622500098>.
- Brief, A. P., & Weiss, H. W. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>.
- Cavazos Vela, J., Castro, V., Cavazos, L., Cavazos, M., & Gonzalez, S. L. (2015). Understanding Latina/o Students' Meaning in Life, Spirituality, and Subjective Happiness. *Journal of Hispanic Higher Education*, 14(2), 171-184. <https://doi.org/10.1177/1538192714544524>.
- Chawla, V., & Guda, S. (2013). Workplace spirituality as a precursor to relationship-oriented selling characteristics. *Journal of Business Ethics*, 115, 63-73. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1370-y>.
- Chowdhury, R.M., Fernando, M., (2013). The role of spiritual well-being and materialism in determining consumers' ethical beliefs: an empirical study with Australian consumers. *Journal of Business Ethics*, 113 (1), 61-79. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1282-x>.
- Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 272-288. <https://doi.org/10.1037/a0014934>.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80. <http://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>.
- Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E. A., Huerta, M., & Magley, V. J. (2011). Selective incivility as modern discrimination in organizations: Evidence and impact. *Journal of Management*, 39(6), 1579-1605. <https://doi.org/10.1177/0149206311418835>.
- Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Magley, V. J., & Nelson, K. (2017). Researching rudeness: The past, present, and future of the science of incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 299-313. <https://doi.org/10.1037/ocp0000089>.
- Çavuşoğlu, S., & Yazar, S. (2019). Algılanan işyeri nezaketsizliğinin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (Prof. Dr. Fuat Sezgin Özel Sayısı), 209-221.
- Çiçek, B., & Kaynak, İ. (2024). İşyerinde mutluluğun anahtarı: Etik iklim ve işyeri maneviyatı. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 57-75.
- Dağcı Ş.N. (2025). Kolektivist ve bireyselci kültürlerin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkileri. *Psychology Times Türkiye*, 1(1), 1-10. <https://psychologytimes.com.tr/kolektivist-ve-bireyselci-kulturlerin-psikolojik-iyi-olus-uzerindeki-etkileri/>.
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S. and Witte, H.D. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33 (6), 770-788. <https://doi.org/10.1002/job.1800>.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1980). Self-determination theory: When mind mediates behavior. *The Journal of Mind and Behavior*, 33-43. <https://www.jstor.org/stable/43852807>.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*, 54(1), 403-425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>.

- Donaldson, S. I., Dollwet, M., & Rao, M. A. (2015). Happiness, excellence, and optimal human functioning revisited: Examining the peer-reviewed literature linked to positive psychology. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 185–195. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.943801>.
- Downey, J. (2008). Hierarchy and happiness: The influence of emotion on administrative job satisfaction. *Community College Journal of Research and Practice*, 32(8), 597–606. <https://doi.org/10.1080/10668920600859996>.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16, 807–833. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.008>.
- Duckworth, A. L., Quinn, P. D., & Seligman, M. E. P. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 540–547. <https://doi.org/10.1080/17439760903157232>.
- Fabricatore, A. N., Handal, P. J., & Fenzel, L. M. (2000). Personal Spirituality as a Moderator of the Relationship Between Stressors and Subjective Well-Being Biola University. *Journal of Psychology & Theology*, 28, 221–228. <https://doi.org/10.1177/009164710002800>.
- Fløvik, L., Knardahl, S., & Christensen, J. O. (2019). Organizational change and employee mental health: A prospective multilevel study of the associations between change contexts and clinically relevant mental distress. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(2), 134–145. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3777>.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291–309. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>.
- Fredrickson, B. L. (2003). Positive emotions and upward spirals in organizational settings. K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn, (Eds.) *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett Koehler. 163–175.
- Freshman, B. (1999). An Exploratory Analysis of Definitions and Applications of Spirituality in The Workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12 (4): 318-327. <https://doi.org/10.1108/09534819910282153>.
- Frone, M. R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 246–255. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.246>.
- Gaba, M. A. (2020). Changing Spiritual Paradigm-Why It Matters Even More Today. *Research Journal of Humanities and Social Sciences*, 11(4), 287-294. <https://doi.org/10.5958/2321-5828.2020.00046.7>.
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human Values*, 23, 129–147. <https://doi.org/10.1177/0971685816689741>.
- Garg, N., & Saxena, A. (2020). Analyzing the inter-relation between workplace spirituality and constructive deviance. *Asian Journal of Business Ethics*, 9, 121–141. <https://doi.org/10.1007/s13520-020-00102-x>.
- Garg, N., Rohtagi, A., Mittal, C. and Sharma, D. (2023), Combating workplace toxicity with the help of workplace spirituality: a study of Indian public sector oil and gas companies, *International Journal of Public Administration*, 46(10), 689-701. <https://doi.org/10.1080/01900692.2021.2011917>.
- Garrosa, E., Blanco-Donoso, L. M., Moreno-Jiménez, J. E., McGrath, E., Cooper-Thomas, H. D., & Ladstätter, F. (2022). Energy loss after daily role stress and work incivility: Caring for oneself with emotional wellness. *Journal of Happiness Studies*, 23(8), 3929–3959. <https://doi.org/10.1007/s10902-022-00570-x>.
- Giacone, R. A., & Promislo, M. D. (2010). Unethical and unwell: Decrements in well-being and unethical activity at work. *Journal of Business Ethics*, 91(2), 275–297. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0083-3>.

- Golparvar, M., & Abedini, A. (2014). The relationship between spirituality and meaning at work, job happiness, and psychological well-being. *International Journal of Management and Administration*, 3(3), 160–175.
- Görken, K. S., & Bozacı, İ. (2024). Deneyimlenen İşyeri Nezaketsizliğinin İşyeri Maneviyatına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(4), 2162-2180.
- Grandey, A.A. & Cropanzano, R. (1999), The conservation of resources model applied to work family conflict and strain, *Journal of Vocational Behavior*, 54 (2),350-370.
- Grandey, A. A., Tam, A. P., & Brauburger, A. L. (2002). Affective states and traits in the workplace: Diary and survey data from young workers. *Motivation and Emotion*, 26(1), 35-55. <https://doi.org/10.1023/A:1015142124306>.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2015). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe yöntem analiz. Ankara: Seçkin.
- Haldorai, K., Kim, W.G., Chang, H.S. & Li, J.J., (2020). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior, *International Journal of Hospitality Management*. 86, 102372. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102372>.
- Hammer, J.H. & Cragun, R.T., (2019). Daily spiritual experiences and well-being among the nonreligious, spiritual, and religious: a bifactor analysis. *Psychology of Religion and Spirituality*. 11 (4), 463–473. <https://doi.org/10.1037/rel0000248>.
- Herschcovis, M. S., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 24-44. <https://doi.org/10.1002/job.621>.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S.E. and Lilly, R.S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, 21(2), 128-148. <https://doi.org/10.1002/1520-6629>.
- Houghton, J. D., Neck, C. P., & Krishnakumar, S. (2016). The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: A 14-year update and extension. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13, 177–205. <http://doi.org/10.1080/14766086.2016.1185292>.
- Hunsaker, W.D. & Ding, W. (2022). Workplace spirituality and innovative work behavior: the role of employee flourishing and workplace satisfaction, *Employee Relations. The International Journal*, 44 (6). 1355-1371. <http://doi.org/10.1108/er-01-2021-0032>.
- Hur, W.M., Kim, B.S. & Park, S.J. (2015). The relationship between coworker incivility, emotional exhaustion, and organizational outcomes: the mediating role of emotional exhaustion. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing and Service Industries*, 25(6), 701-712. <https://doi.org/10.1002/hfm.20587>.
- Hussain, S. (2025). Workplace spirituality and happiness at work among school teachers. *Journal of Social and Administrative Research Development*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.5021/jsard.2025.5021>.
- Hutahayan, B. (2020). How spiritual leadership affects job satisfaction and workplace deviant behavior (study at the regional secretariat of the city of Palangkaraya). *International Journal of Applied Management Theory and Research*, 2(1), 61-73. <http://doi.org/10.4018/ijamtr.2020010105>.
- Hwang, K., & Kim, H. (2018). Are ethical consumers happy? Effects of ethical consumers' motivations based on empathy versus self-orientation on their happiness. *Journal of Business Ethics*, 151(2), 579–598. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3236-1>.
- Joelle, M., & Coelho, A. M. (2019). The impact of spirituality at work on workers' attitudes and individual performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 30, 1111–1135. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1314312>.

- Johnson, M. J., & Jiang, L. (2017). Reaping the benefits of meaningful work: The mediating versus moderating role of work engagement. *Stress and Health*, 33(3), 288–297. <https://doi.org/10.1002/smi.2710>.
- Joo, B. K., Zigarmi, D., Nimon, K., & Shuck, B. (2017). Work cognition and psychological well-being: The role of cognitive engagement as a partial mediator. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(4), 446–469. <https://doi.org/10.1177/0021886316688780>.
- Judge, T.A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R.J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being*, 393–413, New York: Guilford Press.
- Kaçay, Z. (2019). İşyeri yılmazlığının yordayıcıları: Örgütsel güven, lider-üye etkileşimi ve işyeri maneviyatı (Doktora Tezi), Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.
- Kanbur, A., & Kavuklu, H. (2018). Psikolojik sermayenin yordanmasında işyerinde maneviyatın rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 17-35. <https://doi.org/10.15295/bmij.v6i3.316>.
- Karakaş, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>.
- Karakas, F., Sarigollu, E. & Kavas, M., (2015). Discourses of collective spirituality and Turkish Islamic ethics: an inquiry into transcendence, connectedness, and virtuousness in Anatolian tigers. *Journal of Business Ethics* 129 (4), 811–822. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2135-6>.
- Khan, M. S., Elahi, E., & Ghulam, S. (2021). Workplace incivility and job satisfaction: Mediation of subjective well-being and moderation of forgiveness climate in health care sector. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1621–1632. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S324195>.
- Kılınç, E. (2024). Workplace envy, workplace incivility, and job satisfaction: An empirical study on nurses. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 131–152. <https://doi.org/10.46339/ulikidince.1319891>.
- Kim, S. Y., Kim, J. K., ve Park, K. O. (2013). Path analysis for workplace incivility, empowerment, burnout, and organizational commitment of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(5), 555-564. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.555>.
- Klug, K., Debus, M. E., & Zijlstra, F. R. H. (2024). A lead article to go deeper and broader in job insecurity research: Linking individual experiences to their social context. *Applied Psychology: An International Review*. Advance Online Publication. <https://doi.org/10.1111/apps.12535>.
- Koburtay, T., & Alzoubi, A. (2021). The linkages between person-organization spirituality fit and workers' psychological well-being. *The Journal of Social Psychology*, 161(1), 103–118. <https://doi.org/10.1080/00224545.2020.1778618>.
- 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. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9507-0>.
- Koon, V. Y., & Pun, P. Y. (2018). The mediating role of emotional exhaustion and job satisfaction on the relationship between job demands and instigated workplace incivility. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(2), 187–207. <https://doi.org/10.1177/0021886317749163>.
- Krause, N. (2019). Assessing the relationships among stress, god-mediated control, and psychological distress/well-being: Does the level of education matter?. *The Journal of Social Psychology*, 159(1), 2–14. <https://doi.org/10.1080/00224545.2018.1431604>.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 153–164.
- Kurniady, D. A., Kurniawan, A., & Syahrizal, S. (2021). Role of workplace spirituality on work-related attitudes and outcomes. *Journal of Management Development*, 40(7/8), 664–682. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2020-0345>.

- Lim, S., & Lee, A. (2011). Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 95–111. <https://doi.org/10.1037/a0021726>.
- Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.95>.
- Loh, J. M., Thorsteinsson, E. B., & Loi, N. M. (2021). Workplace incivility and work outcomes: Cross cultural comparison between Australian and Singaporean employees. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(2), 305–329. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12233>.
- Lun, V. M.-C., & Bond, M. H. (2013). Examining the relation of religion and spirituality to subjective well-being across national cultures. *Psychology of Religion and Spirituality*, 5(4), 304–315. <https://doi.org/10.1037/a0033641>.
- Mahipalan, M. & Sheena (2019). Workplace spirituality, psychological well-being and mediating role of subjective stress: A case of secondary school teachers in India. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(4), 725-739. <https://doi.org/10.1108/IJOES-10-2018-0144>.
- Meng, Y. (2016). Spiritual leadership at the workplace: perspectives and theories (review). *Biomedical Reports*, 5(4), 408-412, <http://doi.org/10.3892/br.2016.748>.
- Miller, J. (2016). The well-being and productivity link: A significant opportunity for research-into-practice. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(3), 289–311. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2016-0042>.
- 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. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>.
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. S. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56–65. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.03.002>.
- Milyavskaya, M. & Koestner, R. (2011). Psychological needs, motivation, and well-being: A test of self determination theory across multiple domains. *Personality and Individual Differences*, 50(3), 387–391. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.10.029>.
- Mintz, S. (2020). Workplace incivility: The new normal.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A., (1999). A Study of Spirituality in The Workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83-92.
- Neal, J. (2000). Work as service to divine: Giving our gifts selflessly and with joy. *American Behavioral Scientist*, 43(8), 1316-1333. <https://doi.org/10.1177/00027640021955883>.
- Orthner, D.K. & R. Rose, (2009). Work separation demands and spouse psychological well-being. *Family Relations*, 58(4), 392-403. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2009.00561.x>.
- Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S., & Foster, S. (2019). A multilevel model examining the relationships between workplace spirituality, ethical climate and outcomes: A social cognitive theory perspective. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04133-8>.
- Örgev, M., & Günalan, M. (2011). İşyeri maneviyatı üzerine eleştirel bir değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 51–64.
- Panaccio, A. & C. Vandenberghe, (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224–236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>.
- Park, C.L., Holt, C.L., Le, D. & Christie, J., Williams, B.R., (2018). Positive and negative religious coping styles as prospective predictors of well-being in African Americans. *Psychology of Religion and Spirituality*, 10(4), 318–326. <https://doi.org/10.1037/rel0000124>.

- Pawar, B.S. (2016), Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination, *Employee Relations*, 38(6), 975-994. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2015-0215>.
- Pearson, C. M., & Porath, C. L. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for “nice”? think again. *Academy of Management Executive*, 19(1), 7-18. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841946>.
- Pearson, C.M., Andersson, L.M., & Wegner, J.W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human Relations*, 54, 1387–1419. <https://doi.org/10.1177/00187267015411001>.
- Pelenk, S. E., & Acaray, A. (2020). Aşırı iş yükünün iş tatminine etkisinde işyeri maneviyatının düzenleyici rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(27), 480-497. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.651135>.
- Peng, Y. (2023). Advancing workplace civility: A systematic review and meta-analysis of definitions, measurements, antecedents, and consequences. *Frontiers in Psychology*, 14, 1277188. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1277188>.
- Polatçı, S. & Özçalık, F. (2013). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin işyeri nezaketsizliği ve tükenmişliğe etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(1), 17-34.
- Porath, C. L., & Erez, A. (2007). Does Rudeness Matter? The effects of rude behavior on task performance and helpfulness. *Academy of Management Journal*, 50, 181-197. <https://www.jstor.org/stable/20159919>.
- Porath, C. L., & Pearson, C. M. (2010). The cost of bad behavior, *Organizational Dynamics*, 39(1), 64-71. <http://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2009.10.006>.
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). The measurement of employee well-being: Development and validation of a scale. *Global Business Review*, 23(2), 385–407. <https://doi.org/10.1177/0972150919859101>.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. 1st edition, Wiley-Blackwell, West Sussex.
- Puchalska-Wasył, M.M. & Zarzycka, B., (2020). Prayer and internal dialogical activity: how do they predict well-being?. *Psychology of Religion and Spirituality*. 12 (4), 417–427. <https://doi.org/10.1037/rel0000255>.
- Rai, P. (2020). The rising interest in workplace spirituality: Micro, meso and macro level reasons. *Purushartha*, 13(1), 1–13. <http://doi.org/10.21844/16202013104>.
- Rangaswamy, R. (1995). *A text book of agricultural statistics*. New age international.
- Ravina-Ripoll, R., Marchena-Dominguez, J. & Monta~nes-Del Rio, M.A. (2019), Happiness management en la epoca de la industria 4.0, *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9 (18), 189-202. doi: 10.17163/ret.n18.2019.01.
- Reknes, I., Glambek, M., & Einarsen, S. V. (2021). Injustice perceptions, workplace bullying and intention to leave. *Employee Relations*, 43(1), 1–13. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2019-0406>.
- Rizkallah, W.W.A. (2021), The impact of fiscal policy on economic happiness: evidence from the countries of the MENA region. *Review of Economics and Political Science*, 8(4), 271-289, doi: 10.1108/REPS-07-2020-0086.
- Rönblad, T., Grönholm, E., Jonsson, J., Wallin, T., Richert, B., Isaksson, K., & Johansson, G. (2017). Risk of psychological ill health and methods of organisational downsizing: A cross-sectional survey in four European countries. *BMC Public Health*, 17, Article 758. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4769-1>.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>.

- Ryff, C. D. (2018). Well-being with soul: Science in pursuit of human potential. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 242–248. <https://doi.org/10.1177/1745691617699836>.
- Sadykova, G., & Tutar, H. (2014). İşyeri maneviyatı ve örgütsel güven arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Sayıştay Dergisi*, (93), 43-65.
- Salas-Vallina, A., & Alegre Vidal, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460-480. doi: <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>.
- Salas-Vallina, A., Lopez-Cabrales, A., Alegre, J. & Fernandez, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW) transformational leadership and organisational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 46(2), 314-338, <http://doi.org/10.1108/PR-06 2015-0186>.
- Schilpzand, P., De Pater, I. E., & Erez, A. (2016a). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 57–88. <https://doi.org/10.1002/job.1976>.
- Schilpzand, P., Leavitt, K., & Lim, S. (2016b). Incivility hates company: Shared incivility attenuates rumination, stress, and psychological withdrawal by reducing self-blame. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 133, 33–44. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.02.001>.
- Schilpzand, P., Salmela-Aro, K., & Benson, E. E. (2016). Defining and measuring work place incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37(S1), S125–S147. <https://doi.org/10.1002/job.1976>.
- Shi, Y., Guo, H., Zhang, S., Xie, F., Wang, J., Sun, Z., ... & Fan, L. (2018). Impact of workplace incivility against new nurses on job burn-out: a cross-sectional study in China. *BMJ Open*, 8(4), e020461. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-020461>.
- Sliter, M. T., Pui, S. Y., Sliter, K. A., & Jex, S. M. (2011). The differential effects of interpersonal conflict from customers and coworkers: trait anger as a moderator. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 424-440. <https://doi.org/10.1037/a0023874>.
- Sliter, M. T., Sliter, K., & Jex, S. (2012). The employee as a punching bag: The effect of multiple sources of incivility on employee withdrawal behavior and sales performance. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 121–139. doi:10.1002/job.767.
- Smith, S. L., & Kelloway, E. K. (2016). Respect in the workplace: An evaluation of a short online intervention program. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(4), 395–410. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2016-0008>.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.11.014>.
- Srivastava S, & Madan P. (2023). Linking ethical leadership and behavioral outcomes through workplace spirituality: a study on Indian hotel industry. *Social Responsibility Journal*, 19(3), 504–524. doi: <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2021-0345>.
- Srivastava, S., Mendiratta, A., Pankaj, P., Misra, R., & Mendiratta, R. (2022). Happiness at work through spiritual leadership: a self-determination perspective. *Employee Relations: The International Journal*, 44(4), 972-992. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2021-0342>.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaning ful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20, 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>.
- Syahir, A.N.A., Abidin, M.S.Z., Saari, C.Z., & Muhamad, Z.A.R. (2025). Workplace spirituality and its impact on employee well-being: A systematic literature review of global evidence. *Journal of Religion and Health*, 64, 3313-3345. <https://doi.org/10.1007/s10943-025-02350-2>.
- Syam, H., Edward, Y. R., Ali, H., Ningtyas, H. I. R., & Aziz, R. M. (2023). The Influence of Self-Efficacy, Organizational Culture and Spirituality on Work Happiness in Public Companies. *JEMSI*

(Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 9(3), 827-832.  
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1190>.

Tepper, B.J. (2003). Organizational citizenship behavior and the spiritual employee, in Giacalone, R., Jurkiewics, C. (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, M.E. Sharpe, New York, NY, 181-192.

Tigedi, R. N., Van der Walt, F., & Nyetanyane, M. P. (2024). Workplace spirituality and its relevance to workplace flourishing. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 2698. [https://hdl.handle.net/10520/ejc-sajhrm\\_v22\\_n1\\_a2698](https://hdl.handle.net/10520/ejc-sajhrm_v22_n1_a2698).

Timming, A. R., Carpini, J. A., & Jian, J. (2024). Experienced incivility undermines the positive effects of job autonomy on employee well-being. *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2250715>.

Tong, J., Chong, S., & Johnson, R. E. (2019). The indirect relations of workplace incivility with emotional exhaustion and supportive behaviors via self-blame: The moderating roles of observed incivility and trait emotional control. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 931-946. <https://doi.org/10.1002/job.2399>.

Tortumlu, M., & Taş, M. A. (2020). İşyeri kabalığı ve mutluluk ilişkisinde iş yaşamında yalnızlığın düzenleyici etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 706-719.

Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44, 1–10. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-e1c98dd23>

Van der Walt, F., & de Klerk, J. J. (2014). Workplace spirituality and job satisfaction. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 379–389. <https://doi.org/10.3109/09540261.2014.922208>

Van Egdom, D., Dusseldorp, E., Kees Bleijenberg, A., & Crasborn, F. (2021). Job insecurity during an economic crisis: A review of the literature. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10485. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910485>.

Warr, P., & Clapperton, G. (2009). *The joy of work? Jobs, happiness, and you*. London: Routledge.

Wills, E. (2009). Spirituality and Subjective Well-Being: Evidences for a New Domain in the Personal Well-Being Index. *Journal of Happiness Studies*, 10(1), 49–69. <https://doi.org/10.1007/s10902-007-9061-6>.

Woo, C. H., & Kim, C. (2020). Impact of workplace incivility on compassion competence of Korean nurses: Moderating effect of psychological capital. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 682-689. <https://doi.org/10.1111/jonm.12982>.

Wood, S., Braeken, J., & Niven, K. (2013). Discrimination and well-being in organizations: Testing the differential power and organizational justice theories of workplace aggression. *Journal of Business Ethics*, 115(3), 617–634. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1404-5>.

Wright, T.A. (2010). More than meets the eye: The role of employee well-being in organizational research. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work*. New York, NY: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0012>.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33, 338–351. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.002>.

Yozgat, U., & Bilginoğlu, E. (2020). İşyerinde mutluluk ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15, 201-206.

Zhang, S. (2020). Workplace spirituality and unethical pro-organizational behavior: the mediating effect of job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 161(3), 687–705. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3966-3>.