

## İŞYERİNDE MUTLULUĞUN ANAHTARI: ETİK İKLİM VE İŞYERİ MANEVİYATI The Key to Happiness in the Workplace: Ethical Climate and Workplace Spirituality

Berat ÇİÇEK\*

İnan KAYNAK\*\*

\*Doç. Dr., Malatya Turgut Özal Üniversitesi, [berat.cicek@ozal.edu.tr](mailto:berat.cicek@ozal.edu.tr), ORCID: 0000-0002-4584-5862

\*\*Dr. Öğr. Üyesi, Muş Alparslan Üniversitesi, [i.kaynak@alparslan.edu.tr](mailto:i.kaynak@alparslan.edu.tr), ORCID: 0000-0001-9944-1540

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi:

23.03.2024

Kabul Tarihi:

17.04.2024

Anahtar Kelimeler:

Maneviyat, İş Yeri  
Maneviyatı, Etik, Etik  
İklim, Mutluluk, İş Yeri  
Mutluluğu

JEL Kodları:

M10, M54, C31

Benzerlik Oranı:

Ithenticate: %14

### ÖZ

Bu çalışmanın amacı son dönemlerde alan yazında yer almaya başlayan iş yeri maneviyatı ve iş yeri mutluluğu kavramları ile yine çalışanların manevi yönüne vurgu yapan etik iklim kavramlarını araştırmaktır. Bu kapsamda iş yeri maneviyatının iş yeri mutluluğuna etkisinde etik iklimin rolü incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde iş yeri maneviyatının iş yeri mutluluğunu ve etik iklimi olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca etik iklimin iş yeri mutluluğunu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak iş yeri maneviyatının iş yeri mutluluğuna etkisinde etik iklimin kısmi aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.

Received Date:

23.03.2024

Acceptance Date:

17.04.2024

Keywords

Spirituality, Workplace  
Spirituality, Ethics, Ethical  
Climate, Happiness,  
Workplace Happiness

JEL Codes:

M10, M54, C31

Similarity Rate:

Ithenticate: %14

### ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the concepts of workplace spirituality and workplace happiness, which have started to appear in the literature recently. this study also aims also aims to investigate the concept of ethical climate, which emphasizes the spiritual aspect of employees. In this context, the role of ethical climate in the effect of workplace spirituality on workplace happiness has been examined. As a result of the analyses, it has been concluded that workplace spirituality positively affects workplace happiness and ethical climate. It has been also concluded that ethical climate positively affects workplace happiness. Finally, it has been determined that ethical climate has a partial mediator role in the effect of workplace spirituality on workplace happiness.

Atıf / Citation: Çiçek, B. & Kaynak, İ. (2024). İşyerinde Mutluluğun Anahtarı: Etik İklim ve İşyeri Maneviyatı. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 57-75.

## 1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında kişiler, çevresel veya örgütsel birçok zorluğa maruz kalmakta ve bu zorlukların üstesinden gelmeye çalışmaktadır. Karşılaşılan sorunların bazılarıyla başa çıkmak için bireyler iç dünyalarına yönelmektedir. İnsan olmanın bir sonucu olan bu yönelme, kişinin manevi alemi ile ilgili bazı arayışlara girmesidir (Richmond, 2000). Bireyin içsel deneyim, değer ve hislerinin bir bütünü olan manevi alemi, yaşamında önemli bir yer tutmaktadır (Tunç ve Totan, 2021). Örgütler de bireylerin karşılaştıkları sorunlara benzer sorunlar yaşayabilmektedirler. Canlı bir organizma gibi değerlendirilen örgütlerin sağlıklı bir biçimde mevcudiyetini devam ettirebilmesi maddi faktörler kadar manevi faktörlerin de bilincinde olunması ile mümkün olabilmektedir. Örgütlerin manevi yönü örgütsel maneviyat ya da iş yeri maneviyatı olarak adlandırılmaktadır (Sobacı, 2022). Çalışanın içsel tatmini, hayatının anlamı ve amacının farkında olması olarak nitelendirilen iş yeri maneviyatı (Ellison, 1983), günümüzün hızlı değişimlerine ve gelişmelerine paralel olarak önemi artmakta olan bir kavramdır (Pelenk ve Acaray, 2020). Örgütlerde çalışanların fiziki ve psikolojik durumlarıyla ilgili yoğun çalışmalar yapılmasına rağmen iş yeri maneviyat kavramı göz ardı edilmiştir (Balcı Arvas, 2023). Nispeten yeni ve az çalışılan bir konu olan iş yeri maneviyatıyla ilgili artan bir şekilde yönelim olduğu görülmekte, maneviyat ile birlikte etik kavramı da çalışmalara konu olmaktadır (Seyyar, 2009).

Toplumsal yaşam beraberinde davranış kalıplarının oluşmasını sağlamış, bu kalıplar da etik kavramının ne olduğu ile ilgili tartışmaları başlatmıştır (Yasan, Doğan ve Mengi, 2019). Eski çağlardan beri tartışılmasına rağmen hemen herkesin görüş birliğine vardığı bir tanım olmamasına rağmen (Düşükcan ve Yüksel, 2019), en genel şekilde kişilerin ve grupların çeşitli durumlar karşısında toplumsal normlar ve kurallara göre nasıl davrandıklarını tespit etmek maksadıyla sistemli bir biçimde yapılan sorgulamalar (Seaburn, McDaniel, Kim ve Bassen, 2004) olarak tanımlanabilir. Etik iklim, örgüt ikliminin alt boyutlarından olan (Lemmergaard ve Lauridsen, 2008) bireyleri etik davranışa yönelten normatif sistemlerden (Yaman, 2021) ve örgütün varlığını sürdürmesine katkı sağlayan ve adeta örgütlerin aynası olarak görülen bir kavramdır (Altınbay, 2022). Etik iklim, örgüt içinde etik temalar ya da örgütün genel işleyişine dair algılar veya etiksel açıdan sorunlarla ne şekilde başa çıkılabileceği ve doğru ya da yanlış davranışın ne olduğu ile ilgili ortak algılamalar (Victor ve Cullen, 1988) olarak tanımlanmaktadır. Geçmişten günümüze kadar birçok araştırmaya konu olan etik iklim son dönemlerde örgütlerin başarısını sağlama bildiği gibi başarısızlığına da neden olduğundan artan bir şekilde araştırmalara konu olmuştur (Cullen, Victor ve Stephens, 1989; Çetin vd., 2015). Etik kavramı gibi son dönemde çalışmalara konu olan bir diğer kavram ise iş yeri mutluluğudur (Şeker, 2011).

Çalışma hayatı bireylerin yaşamlarının çoğunu geçirdiği yerler olduğu için bu süre zarfında kişiler etik olan ya da olmayan çok farklı davranışlar sergileyebilmekte veya birçok davranışla karşı karşıya kalabilmektedir. İş yaşamı bireylerin iletişim kurdukları ve bu sayede sosyal çevrelerinin genişlediği, sosyalleşme ile birlikte örgütsel ya da bireysel başarıdan dolayı da kendilerini mutlu hissettikleri yerdir (Balcı Arvas, 2023). Çalışanlar iş yerlerinde oluşan durumlardan etkilendiklerinden işlerinden duydukları mutluluk düzeyleri de değişebilmektedir (Baş ve Alagöz, 2022). Kavram olarak mutluluk, bireyin hayatını anlamlı ve huzurlu hissetmesi olarak ifade edilirken (Şeker, 2011), iş yeri mutluluğu çalışanın işyerleriyle ilgili olumlu tutum ve deneyimler ya da olumlu duygusal deneyimlerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2015).

İş yeri maneviyatı, etik iklim ve iş yeri mutluluğu kavramlarının ne olduğunu açıklamak, iş yeri maneviyatının iş yeri mutluluğuna etkisinde etik iklimin rolünü araştırmak bu çalışmanın

amacını oluşturmaktadır. Her üç kavram da son dönemlerde alan yazında araştırmalara sıkça konu olmaya başlamıştır. Fakat üç kavramı bir arada ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Hem çalışma kapsamında ele alınan kavramları bir arada ele alan araştırmaya denk gelinememesi hem de manevi unsurların örgütsel çıktılarının öneminden dolayı çalışmanın alan yazınına katkı sunması beklenmektedir.

## **2. İŞ YERİ MANEVİYATI**

İnsan varlığının devamı temel ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlıdır. İhtiyaçların sınıflandırılmasında farklı yaklaşımlar olmakla birlikte temelde ihtiyaçlar maddi ve manevi olarak ikiye ayrılmakta ve maddi ihtiyaçların karşılanması kadar manevi ihtiyaçların da karşılanması gerekmektedir (Fry, 2003). Modern çağda çalışanlar rekabetçi olmaya zorlanırken çalışma ortamlarının insanileştirilmesi insani ve manevi değerlerin egemen kılınmasıyla mümkün olabilecektir (Seyyar, 2009). Dilimizde maneviyat olarak karşılık bulan kelime Latince spiritus kökünden türemiş; nefes, canlılık, buhar, soluk, rüzgar ya da hava anlamına gelmekte ve soyut bir kavram olan ruha çağrışım yapmaktadır (Dinçer, Aydın ve Büyükbayram, 2021; Hill vd., 2013). Maneviyat kavramı birçok yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlara göre maneviyat; bireyin kendinden daha yüce bir varlığa amaç, anlam ve bağlanma çabası (Shelton, Hein ve Phipps, 2020), kutsal olanı arama (Zinnbauer, Pargament ve Scott, 1999), metafizik deneyime bağlı idrak, benliği aşan ve üzerinde olan gerçek (Walach, 2005), kişisel değerler ile uyumlu yaşamayı sağlayan içgörü, kişisel inanç sistemi ve yolu (Purnell-Webb, Glendon ve Creed, 2002), hayatın ve ölümün anlamını bulmamızı sağlayan kutsal ve evrensel olgudur (Como, 2007). Kavramla ilgili son dönemde yapılan çalışmalar maneviyat kavramının yalnızca kavramsal çerçevede kalmadığını gösterir niteliktedir (Aksakal ve Kahveci, 2021). Zira çalışanlar iş yaşamlarında da hayatın ve iş yerinin anlamı ve değerini sorgulamaktadır (Sprung, Sliter ve Jex, 2012). Bu sebeple iş yerlerinde maneviyatın etkilerini araştıran çalışmalarda artış gözlemlenmektedir (Weinberg ve Locander, 2014). Bunun temel nedeni ise çalışanların son dönemde maddi ödüllere ilaveten manevi dünyalarına da değer verilmesini bekledikleri iş yeri maneviyatıyla ilgilidir (Dinçer vd., 2021).

1980 yıllardan itibaren nispeten artan bir biçimde araştırmalara konu olan iş yeri maneviyatı (Lowder, 2005) ilk olarak 1920'lerin başında ortaya çıkmaya başlamış, çalışanların örgütlerinde manevi değerlerini ve inançlarını yaşamak istemeleriyle ilgilidir (Merdan, 2022). Bireyler yaşamlarının belirli bir evresinden sonra bir arayış içine girmekte ve yapmış oldukları işlerini manevi alemlerinde anlamlandırmaya çalışmaktadırlar. Bu arayış kişilerin gizil güçleriyle birlikte asıl amaçlarının kendilerinden üstün gördükleri üstün varlıkla olan münasebetlerini araştırdıkları dinamik bir süreç olarak nitelendirilmekte (Kriger ve Seng, 2005), iş yerinde ruhsallık (Khanifar, Jandaghi ve Shojaie, 2010), iş yeri tinselliği (Avcı, 2019), örgütsel maneviyat (Mitroff ve Denton, 1999) ya da iş yeri maneviyatı (Kinjerski ve Skrypnek, 2004) gibi farklı isimlerle adlandırılmakta ve farklı yazarlar tarafından farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. İş yeri maneviyatı; iş görenin amaçlarını gerçekleştirmek için sahip olduğu değerler ile çalıştığı örgütün değerleri arasında (Pelenk ve Acaray, 2020) uyumlu ve güçlü bağlantılar kurma çabası (Mitroff ve Denton, 1999) ve çalışan tarafından iş yaşamında benimsenen değerlerin bütünü (Seyyar, 2009) olarak ifade edilebilir. İş yeri maneviyatı çalışanların birbiriyle ilişki kurabilmelerini, saygılı ve samimi olmalarını, güvenilir ve güçlü ilişkiler geliştirmelerini ve bu ilişkileri sürdürebilmelerini temin edecek bir çalışma ortamı oluşturmayı gerektirmektedir (Neal ve Biberman, 2003). Bu sebeple iş yeri maneviyatı çalışan ve örgütü kapsayacak biçimde etkileşimsel bir bakışla ele alınmalıdır. Kavram çalışan açısından incelendiğinde bireyin kendi manevi değerlerinin çalışma ortamına uygulanmasını içerirken, örgütsel açıdan bakıldığında çalışanların manevi yönelimleri olmasa bile örgütün bu türden beklentileri karşılayabilen bir yapıya sahip olması gerekmektedir (Kolodinsky, Giacalone ve

Jurkiewicz, 2008). Çünkü işyeri maneviyatının temel amacı çalışanın bütün potansiyelini açığa çıkarmasını, dış çevresi ile olumlu ilişkiler geliştirmesini (Neck ve Milliman, 1994), toplum tarafından kabul gören işler yapmasını ve bu işleri yapmasına imkan sunacak bir iç yaşantıya sahip olmasını sağlamaktır (Ashmos ve Duchon, 2000). Ayrıca iş yeri maneviyatı; çalışanların kişisel gelişimlerini sağlama, güvenilir, cömert, sorumluluk sahibi, merhametli, öğrenmeye açık, doğruyu arama ve yüksek amaçlara erişme gibi olumlu birçok anlamlarda içermektedir (Freshman, 1999). İş yeri maneviyatının geliştirilmesi verimlilik, yüksek ciro, müşteri memnuniyeti gibi örgütsel performansı etkileyen somut çıktılarla birlikte ve manevi değerlerde artış (Lowder, 2005) gibi çıktıları da olabilmektedir.

### 3. İŞ YERİ MUTLULUĞU

Mutluluk kavramı eski çağlardan beri insanların ilgisini çekmiş ve mutluluk nihai bir amaç olarak görülmektedir (Veenhoven ve Dumludağ, 2015). Son dönemlerde ise kavramla ilgili artan bir ilgi vardır (McMahon, 2006). Hemen herkesin ulaşmak istediği bir amaç (Gilman, Huebner ve Laughlin, 2000) ve temel bir insani hak olarak görülen mutluluk (Diener ve Diener, 1996), olumsuz duyguların oldukça az hissedildiği olumlu duygu ve tecrübelerin ise yüksek olduğu ruh hali olarak tanımlanmaktadır (Boehm ve Lyubomirsky, 2008). İnsanların mutlu olmayı istedikleriyle ilgili genel bir görüş vardır (Uchida ve Oishi, 2016) ve bu alanda yapılan çalışmalar bireylerin en çok istedikleri şeyin mutluluk olduğunu ortaya koymuştur (Diener, 2000). Mutluluk izafi bir kavramdır. Yani kişiden kişiye değişir. Bazı insanlar heyecanlı oldukları dönemlerde daha mutlu iken diğer bazıları ise sakinliği mutluluk olarak görmektedir (Uchida ve Oishi, 2016). Bireylerin yaşamları boyunca karşılaştıkları ailevi durumları, akademik başarıları ve arzu edilen bir durumla ilgili olumlu gelişmeler kişilerin mutlu olmalarını sağlayabilmektedir (Arslan ve Gül, 2023). Pozitif psikoloji alanında sıklıkla araştırmalara konu olan mutluluk kavramı işletmeler içinde önemli olarak görülmüş (Fisher, 2010) ve örgütsel alanda çalışan mutluluğu, iş mutluluğu, çalışma mutluluğu, işte mutluluk, örgütsel mutluluk ya da iş yeri mutluluğu olarak kavramsallaştırılmıştır (Erer, 2021).

İş yeri mutluluğu, çalışanların; işlerini zevk alarak yapması, gurur duyacak işler başarmaları, gelişimlerinin durmaksızın devam etmesi, harika iş arkadaşlıklarının kazanması, başarılarının ödüllendirilmesi, işte enerjik hissedilmesi ve işinde kendilerini iyi görmeleri olarak tarif edilebilir (Kjerulf, 2015). Kısacası iş yeri mutluluğu, çalışanın iş ve iş yeri ile ilgili genel iyilik durumu, işinde kendini zinde ve yeterli hissetmesidir (Keyes, 2005). İş yeri mutluluğunda iki taraflı bir beklenti söz konusudur. İş görenler takdir edilmek, saygı duyulmak, değer verilmek ve fark edilmek isterken, işverenler ise işini kendi işleri gibi benimsemiş ve örgütün rekabetçi yapısını sürdürebilecek yeterliliğe sahip çalışanların varlığını arzu etmektedirler (Oliveira, Gomide Júnior ve Poli, 2020). Bu sebeple iş yeri mutluluğunun bireysel ve örgütsel bazı çıktılarının olması beklenmektedir (Aydın Küçük, 2021). İş yerinde mutlu olan çalışanlar hayatlarıyla ilgili bir amaca sahip, tutkulu, umutlu, empati yapabilen, çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı ilişkiler kurabilen, paylaşmayı seven, yardımseverlik duygusu yüksek, üretken ve verimli bireylerdir (Anderson, Ones, Sinangil ve Viswesvaran, 2009). Mutlu çalışanlar, işlerini seven, motivasyonları, bağlılıkları ve işle özdeşleşmeleri yüksek (Pryce-Jones, 2010), tükenmişlik yaşama ihtimali az ve performanslarını maksimize etmeye çalışan kişilerdir (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2012). İşinde mutlu olanlar kararlı, yaratıcı (Sharma ve Jain, 2018), kariyer ve örgüt başarısı için daha fazla çalışan, işten ayrılma niyeti daha az olan takım arkadaşlarıdır. Tüm bu olumlu sonuçlar örgütün başarı şansını arttırabilmektedir (Abraham, 2015). Bu sebeple iş yeri mutluluğunun sağlanabilmesi için işyerindeki öncellerin neler olabileceği önemli bir konudur (Aydın Küçük, 2021). Son zamanlarda iş yeri maneviyatı kavramının örgüte katkılarıyla ilgili kavramsal ve ampirik araştırmaların sayısında önemli artışlar gözlemlenmektedir (Houghton, Neck ve Krishnakumar,

2016). İş yeri maneviyatını iş tatminini (Doğan ve Bekiş, 2022; Pelenk ve Acaray, 2020), örgütsel güveni (Akgemci vd., 2018), örgüte olan bağlılığı (Aksakal ve Kahveci, 2021; Çakır ve Bilgivar, 2023), iş doyumunu (Balcı Arvas, 2023), çalışan performansını (Avcı, 2019) ve çalışanlarda hayatın anlamını (Aydın ve Kaya, 2021) olumlu yönde etkilediği ve işe yabancılaşmayı azalttığı tespit edilmiştir (Kaynak ve Çiçek, 2021). Hayatını anlamlı bulan diğer bir ifadeyle yaşamlarından memnun olan bireylerin iş yerinde de mutlu olmaları beklenir (Wesarat, Yazam Sharif ve Halim Abdul Majid, 2014). Çünkü iş yeri mutluluğu iş yeri politika ve uygulamalarının bir sonucu olarak görülmektedir (Rao, Vijayalakshmi ve Goswami, 2018). Zira çalışanların örgütlerine ve kendilerine faydalı olması mutlu olmalarına bağlıdır (Alacalar Çakır ve Aydın, 2023). Bu bilgilerden hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir;

H<sub>1</sub>: İş yeri maneviyatı iş yeri mutluluğunu olumlu yönde etkiler.

#### 4. ETİK İKLİM

Etik kavramı tarihin her döneminde insanların dikkatini çekmiş ve bu nedenle de üzerinde birçok araştırma yapılmıştır. Çalışanlar günümüzün yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmek adına hem örgütlerinde hem de örgüt dışı yaşamlarında birçok davranışlar sergilemektedirler. Sergilenen bu davranışlar toplumsal norm ve kurallar çerçevesinde değerlendirilerek etik olarak kabul edilmekte ya da etik dışı olarak nitelendirilmektedir. Günümüz modern örgütlerinin amaç, yapı, süreç ve iklim olmak üzere dört boyuttan oluştuğu ifade edilmektedir. Örgüt iklimi diğer boyutlarla ilişkili bir şekilde örgütsel amaçların gerçekleşmesi ve örgüt üyelerinin ihtiyaçlarının karşılanması noktasında gruplar ile kişiler arasındaki ilişkilerin ürünü olarak nitelendirilmektedir (Bursalıoğlu, 2022). Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen “etik iklim” kavramı (Say & Bedük, 2013), örgütsel iklimin bir alt boyutu olarak kabul edilmektedir (Yağmur, 2013). Örgüt çalışanların etik problemleri tanımlamalarını sağlayan ve bu problemlerle nasıl başa çıkacakları konusunda yol gösteren (Weber ve Seger, 2002), çözüm süreçlerinde hangi ölçütlerin esas alınması ve yönetimin karar almada nasıl davranması gerektiği ile ilgili bir yapı meydana getiren (Çiçek ve Deniz, 2017; Doğan, 2014; Suar ve Khuntia, 2004; Weber ve Seger, 2002), örgüt sisteminin ahlaki atmosferi şeklinde tanımlanmaktadır (Ulrich vd., 2010). Kısaca etik iklim, çalışma ortamında karşılaşılan durumların ele alınma şekli, değerlendirilmesi ve oluşan sorunlara nasıl çözümler üretilebileceğinin belirlenmesidir (Martin ve Cullen, 2006; Mulki, Jaramillo ve Locander, 2008).

Etik iklim örgütten örgüte farklılık gösterebilir. Etik iklimde önemli olan husus örgütteki davranışlara ne denli etki ettiği. Etkili bir etik iklim ise bireylerin etik tercihlerinin kalitesine ve devamlılığına katkıda bulunabilir. Etkinliği olmayan ya da az olan etik iklim ise bireylerin kararlarını etik çerçevede almalarında ve davranışlarını bu çerçevede sergilemelerinde sapsmalarına neden olabilecektir (Cullen, Victor ve Stephens, 1989). Etik iklim genelde araçsallık, bağımsızlık, önemseme, yardımseverlik, kurallar, kanunlar ve kodları içeren “deneysel etik” ve bilginin ortaya konmasının açıklandığı “teorik etik” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. (Yasan vd., 2019). Etik iklim kavramını geliştiren Victor ve Cullen (1988), etik iklimi öngörmek ve açıklamak için iki teorik boyutu olan bir model geliştirmişlerdir. Modelin ilk boyutu karar vermede kullanılan etik ölçütleri ifade ederken, ikinci boyut ise bu kararlara referans olacak analiz ölçütlerini ifade etmektedir (Arnaud, 2010; Doğan, 2014; Schminke vd., 2005; Suar ve Khuntia, 2004; Victor ve Cullen, 1988; Wyld ve Jones, 1997). Örgütlerde birçok iklim olsa da çalışanların davranışlarını etkilemesinde dolayı etik iklim önemli bir yer tutmaktadır (DeConinck, 2010). Çünkü örgütlerin etik değerleri etik iklimin etkisiyle belirlenmektedir (Yasan vd., 2019). Manevi iklime benzer özellik gösteren etik iklim, çalışana önem vermeyi içermektedir (Pandey vd., 2009). İş yeri maneviyatı ile örgüt iklimini inceleyen çalışma da iş

yeri maneviyatının örgüt iklimini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Amırlı ve Fethahloğlu, 2022). İş yeri maneviyatını benimseyen örgütlerle ilgili yapılan araştırmalar ise bu örgütlerde daha etik davranışlar sergilediğini ortaya koymaktadır (Ashmos ve Duchon, 2000; Benefiel, 2003; Milliman, Czaplewski ve Ferguson, 2003). Bu bilgilerden hareketle oluşturulan birinci hipotez şu şekildedir;

H<sub>2</sub>: İş yeri maneviyatı etik iklimi olumlu etkiler.

İş yeri mutluluğu çalışanın genel olarak iş yaşamını nasıl değerlendirdiği anlamına gelir (Kun ve Gadancz, 2022) ve çalışanların davranışlarının şekillenmesinde önemli bir yere sahiptir (De Neve ve Ward, 2017). İş yerleri ise çalışanların olumlu duygularının ve tecrübelerinin diğer çalışanlarca elde edilebilmesi adına paha biçilemez ortamlar sunmaktadır (Stairs ve Galpin, 2009). Bu tecrübe ve pozitif duygular iş yeri mutluluğu üzerinde etkili olmaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalarda çalışan motivasyonu ve kişi örgüt uyumunun (Baş ve Alagöz, 2022), iş yerinde sergilenen sosyal cesaretin (Arslan ve Gül, 2023), empati duygusunun (Özmen ve Hanımoglu, 2023), örgütsel desteğin (Aydın Küçük, 2021), personel güçlendirmenin (Kandemir ve Özdaşlı, 2019), lider üye etkileşiminin (Yalvaç ve Bülbül, 2023), otantik liderliğin (Kılınç ve Akdemir, 2019) ve psikolojik sözleşme algısının (Yalvaç ve Bülbül, 2023) iş yeri mutluluğunu pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

İş yeri mutluluğu örgütsel davranış alanyazınında sıkça kullanılan bir kavram değildir. Bunun temel nedeni araştırmacıların iş yeri mutluluğu kavramı yerine işe tutkunluk, iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık, pozitif psikoloji ya da iş tatmini gibi kavramları tercih etmeleridir (Fisher, 2010). İş tatmini çalışanın işiyle ilgili olumlu duygular geliştirmesidir (McKee, 2018). İş yeri mutluluğu ise iş tatminini (Achor, 2010), işe tutkunluk, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılığı da içine alabilen daha geniş kapsamlı bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Russell, 2015). İş yeri mutluluğu yerine kullanılabilen kavramlarla ilgili yapılan araştırma sonuçları iş yeri mutluluğu ile etik iklim arasında bir etkileşimin olduğunu ortaya koymaktadır. İş tatmininin (iş yeri mutluluğu) etik iklim üzerinde pozitif bir etkisi olduğu (Gözüm, 2019) gibi etik iklimin iş tatminin pozitif yönde etkilediği sonucuna da (Yeşil, Mavi ve Ceylan, 2017) ulaşılmıştır. Yine etik iklim ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Düşükcan ve Yüksel, 2019). Yani iş yeri mutluluğu etik iklimle olan ilişkisinde hem öncül hem de ardıl olabilmektedir. Tüm bu bilgilerden hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir;

H<sub>3</sub>: Etik iklim iş yeri mutluluğunu olumlu etkiler

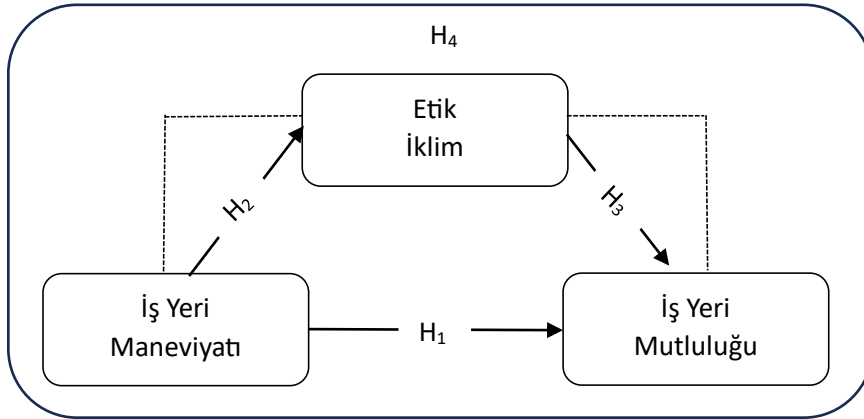
İş yeri maneviyatının genel anlamda anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerlerle uyum olmak üzere üç boyutunun olduğu kabul edilir (Milliman vd., 2003). İşin çalışan tarafından anlamlı bulunması çalışanın işin hedefi ve amacı konusuna olumlu değerlendirmeler yapmasıdır. İkinci boyut olan topluluk bilinci çalışanların aralarında bir sinerji yakalayıp dayanışma içinde olması anlamına gelmektedir. Son boyut olan örgütsel değerlere uyum ise çalışanın çevresiyle ortak değerler oluşturması ve çevresine katkı sunması anlamına gelmektedir (Khanifar vd., 2010). İşini anlamlı bulan, çalışma arkadaşlarıyla sinerji yakalayıp dayanışma içerisinde olan ve çevresiyle ortak değerlere sahip çalışanların hayatlarında algıladıkları mutluluk düzeylerinin yüksek olması beklenir. Kişilerin soyut ve öznel bir biçimde hayatlarının bir değerlendirmesi anlamına gelen mutluluk, neticeleri itibarıyla bakıldığında hemen her insan için faydalı ve gerekli bir durumdur. İş yeri mutluluğu hiç şüphesiz çalışanların psikolojik açıdan iyi olmalarını sağlayacak mutluluğun tüm çeşitleri ile ilgili bir durumdur (Gavin ve Mason, 2004). Mutluluk kavramı hedonik ve ödonomik olmak üzere iki ana bakış açısıyla açıklanmaya çalışılmaktadır. Hedonik yaklaşım öznel bir yaklaşım olup kısaca hoş giden duygular olarak ifade edilmektedir. Ödonomik yaklaşıma göre mutluluk ise tatminkar bir hayata sahip olabilmek adına doğru olan şeyleri yapmak ve tutarlı hedefler takip etmek olarak açıklanmaktadır (Salas-Vallina ve Alegre,

2021). Hedonik düşünce acıların yokluğu ve olumlu düşünceler üzerine kurulu hazcı bir yaklaşımı ifade ederken (Ryff, 1989), ödomonik yaklaşım daha bütüncül bir bakış açısıyla hayatın kapsamı ve yaşam süreçlerine odaklanmaktadır (Waterman, 1993). Etik dışı davranışlar etik iklimi tam anlamıyla oluşmamış örgütlerde daha fazla görülebilmektedir (DeConinck, 2010). İş yeri maneviyatın olmadığı ya da az olduğu örgütlerde etik dışı davranışların sergilenmesi beklenen bir sonuçtur. Fakat Mitroff ve Denton, (1999), yaptıkları çalışmalarında iş yeri maneviyatı olan örgütlerde çalışanların daha üretken ve etik değerlere daha bağlı oldukları sonucuna varmıştır. Buradan hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir;

H<sub>4</sub>: Etik iklim, işyeri maneviyatı ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiye aracılık eder

## 5. YÖNTEM

Bu çalışmada işyeri maneviyatının, örgütsel mutluluk üzerindeki etkisinde etik iklimin aracı rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya veri toplamak için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Elde edilen veriler yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yöntemiyle test edilmiştir. Bu yöntemin tercih edilmesinin sebebi sosyal bilimler alanında, birkaç değişkenin ilişkisini bir modelde birlikte analizini sağlamasıdır (Çiçek ve Almalı, 2020). Araştırma modeli Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

### 5.1. Katılımcılar

Araştırmanın anakütlesini Malatya’da imalat sektörü çalışanları oluşturmuştur. Veri toplanırken örnekleme yapılmıştır. Örnekleme yöntemi olarak ise olasılıksız örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Bu yöntemin tercih sebebi, araştırmacılara maliyet, hız ve erişebilirlik açısından avantajlar sağlamasıdır (Bryman, 2016). Katılımcılara ait bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

		Sayı	Yüzde %			Sayı	Yüzde %
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	296	75,89	<b>Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi</b>	1 yıldan az	81	20,8
	Erkek	94	24,11		2-5 yıl	83	21,3
<b>Yaş</b>	18-24	15	3,8		6-10 yıl	66	16,9
	25-34	99	25,4		11-15 yıl	63	16,2
	35-44	191	49,0		16-20 yıl	64	16,4
	45-54	73	18,7		20 yıl ve üzeri	33	8,5
	55 ve üzeri	12	3,1		<b>Medeni Durum</b>	Evli	309
				Bekar	81	20,8	

Malatya’da TÜİK (2024) verilerine göre imalat sanayi içerisinde öne çıkan sektörler tekstil, tarıma dayalı üretim, gıda, zirai alet, plastik, makine üretimidir. Bu araştırma için Malatya Organize Sanayi Bölgesi’nde faaliyette bulunan çeşitli sektör çalışanlarına ulaşılmıştır. Bırak-topla tekniğiyle anketler dağıtılıp çalışanlara çalışmanın niteliğini ve verilen cevapların gizli kalacağını belirten açıklamalar yapılmıştır. Toplamda 1560 anket dağıtılmış ve 443 adet geri dönüş olmuştur. Katılımcıların anketlere katılım oranı %28,39’dur. 443 anket incelenmiş ve anketlerin 53 adedi büyük oranda boş bırakıldığı veya hep aynı seçenek işaretlendiği için değerlendirmeye alınmamıştır. Böylece 390 anket geçerli sayılıp analizlere tabi tutulmuştur. İŞKUR (2021) verilerine göre Malatya’da imalat sektöründe 16586’ı erkek olmak üzere toplamda 22967 kişi çalışmaktadır. Bu anakütle büyüklüğü için 390 geri dönüşün yeterli olduğu görülmüştür (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2014).

## 5.2. Ölçüm araçları

**İşyeri Maneviyatı Ölçeği:** İş yeri maneviyatını ölçmek için Milliman vd. (2003) ile Rego ve Pina E Cunha’nın (2008) çalışmalarından yararlanılarak Adıgüzel, Sönmez ve Atalay (2021) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek yazarlar tarafından tek boyut, 9 madde ve 5’li likert olarak tasarlanmıştır. Ölçek maddelerinin Türkçeleştirilmesi tarafımızca yapılmıştır. Orijinal ölçekte AVE 0,59 ve CR değeri 0,95 olarak tespit edilmiş, bu çalışmada ise AVE 0,57 ve CR 0,92 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca Cronbach Alfa değeri ise 0,93 olmuştur.

**Etik İklim Ölçeği:** Schwepker (2001) tarafından geliştirilen etik iklim ölçeği tek boyut, 7 maddeden oluşmakta ve 5’li likert ölçeğine göre tasarlanmıştır. Ölçek maddelerinin Türkçeleştirilmesi tarafımızca yapılmıştır. Orijinal ölçekte elde edilen güvenilirlik katsayıları gerekli koşulları sağlamıştır. Bu çalışmada ise AVE 0,48 ve CR 0,86 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca Cronbach Alfa değeri ise 0,84 olmuştur.

**İşyeri Mutluluğu Ölçeği:** Durmuş (2022) tarafından geliştirilen iş yeri mutluluğu ölçeği tek boyut ve 6 maddeden oluşmaktadır ve 5’li likert ölçeğine göre tasarlanmıştır. Ölçek maddelerinin Türkçeleştirilmesi tarafımızca yapılmıştır. Orijinal ölçekte Cronbach Alfa değeri ise 0,81’dir. Bu çalışmada ise AVE 0,56 ve CR 0,88 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca Cronbach Alfa değeri ise 0,88 olmuştur.

## 5.3. Ölçüm Modeli

Araştırmada hipotezler test edilmeden önce ölçeklerin yapı geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla AMOS v26 programı ile maximum likelihood modunda bir ölçüm modeli kurulmuştur. Bu model kurulmadan önce veriler SPSS v25 programı ile taranmıştır. Eksik olan cevaplar için ortalama değerler atanmıştır. Verilerin dağılımını kontrol etmek içinse çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Kontroller neticesinde tüm ölçek maddelerinin literatürde kabul gören -1,5 ile 1,5 değerleri arasında çarpıklık ve basıklık dağılımı gösterdiği tespit edilmiştir. Buradan hareketle verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Tabachnick vd., 2019).

Fornell ve Larcker (1981) bir ölçüm modelinin doğrulanması gereken kriterleri şöyle sıralamıştır: (1) modelindeki ifadelerin faktör yüklerinin 0,50 sınırını aşması, (2) uyum geçerliliği kriteri için varyans tahmin değerlerinin (AVE) 0,50 değerinden yüksek olması, (3) güvenilirlik için değişkenlerden elde edilen kompozit güvenilirlik (CR) değerinin 0,60’tan ve Cronbach’s  $\alpha$  değerlerinin 0,70’ten yüksek olması (4) ayrışım geçerliliği için AVE değerinin karekökünün değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarından büyük olması gerekmektedir. Bu kriterleri test etmek için kurulan ölçüm modelinin uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: CMIN = 661,384; df = 445;  $\chi^2/df = 1,486$ ; RMSEA = 0,055; NFI = 0,950; TLI = 0,947; CFI =



0,954; SRMR = 0,068. Bu değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir (Hu ve Bentler, 1999). Modelden elde edilen diğer sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2. Ölçüm Modeli Analizi**

Ölçekler	Maddeler	Faktör Yüğü	AVE	CR	Cronbach Alpha
<b>İşyeri Maneviyatı</b>	İM1. İşyerim çalışanlarına değer verir	0,785	<b>0,573</b>	<b>0,922</b>	<b>0,938</b>
	İM2. İşyerimin kültüründe maneviyat oldukça önemlidir	0,689			
	İM3. İşyerimin hedeflerine bağlı olduğumu hissediyorum	0,777			
	İM4. İşyerimdeki çalışanlar ortak bir amaç doğrultusunda hareket ederler	0,932			
	İM5. İşyerimdeki çalışanlar birbirlerine değer verir	0,732			
	İM6. İşyerimde kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum	0,844			
	İM7. İşyerimde çalışma ortamı çalışanların kendilerini rahat hissedebilecekleri şekilde tasarlanmıştır	0,585			
	İM8. İşyerimde çalışanların huzurlu bir ortamda olmaları için çaba harcanır	0,601			
	İM9. İşyerimde çalışanların neşeli ve enerjik olmasına önem verilir	0,803			
<b>Etik İklim</b>	İşyerimde; Eİ1: resmi, yazılı etik kuralları vardır	0,505	<b>0,481</b>	<b>0,862</b>	<b>0,844</b>
	Eİ2: etik kurallar katı bir biçimde uygulanır	0,586			
	Eİ3: etik davranışa ilişkin politikalar vardır	0,685			
	Eİ4: etik davranışa yönelik politikalar katı bir biçimde uygulanır	0,832			
	Eİ5: etik olmayan davranışlara tolerans gösterilmez	0,501			
	Eİ6: kişisel kazanca yol açan davranışlar nedeniyle çalışanlar ayıplanır	0,855			
	Eİ7: kurumsal kazanca yol açan davranışlar nedeniyle çalışanlar ayıplanır	0,791			
<b>İşyeri Mutluluğı</b>	İM1 İşyerinde genellikle kendimi mutlu hissediyorum	0,888	<b>0,567</b>	<b>0,885</b>	<b>0,887</b>
	İM2 İşimle ilgili faaliyetlerim beni mutlu ediyor.	0,832			
	İM3 İşyerimin finansal beklentilerimi karşılamasından mutluyum	0,632			
	İM4 İşyerimin manevi beklentilerimi karşılması beni mutlu ediyor.	0,781			
	İM5 İşim gereğı işyerimin gelişimime katkı sağlamasından mutluyum	0,644			
	İM6 Gelecekte bu işteki faaliyetlerime devam etmekten mutluluk duyuyorum	0,703			

Tablo 2’deki verilere göre tüm faktör yükleri 0,5 eşliğini aşmaktadır. İşyeri maneviyatı ve işyeri mutluluğu ölçeklerinin AVE değerleri 0,5 eşliğini CR değerleri 0,7 eşliğini aşmaktadır. Etik iklim ölçeğinde ise CR değeri 0,7 eşliğini aşarken AVE değeri 0,5 eşliğinin altında kalmıştır. Bu durumda Hair vd. (2017) CR değeri 0,7 eşliğinin üzerinde olan yapılarda AVE değeri 0,5 değerinin bir miktar altında kalsa dahi madde silinmesine gerek olmadığını belirtmiştir. Bu referanstan hareketle madde silinmeden ölçeklerin uyum geçerliliği ve güvenilirlik kriterlerini sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeklere ilişkin korelasyon katsayıları, ortalama, standart sapma değerleri ve AVE değerinin karekökü Tablo 3’te paylaşılmıştır.

**Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler**

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
1. İşyeri Maneviyatı	2,139	1,181	<b>(0,757)</b>		
2. Etik İklim	2,986	0,996	0,489***	<b>(0,694)</b>	
3. İşyeri Mutluluğu	2,832	1,136	0,396***	0,288***	<b>(0,753)</b>

\*\*\*p<0,001; Parantez İçi Değerler =  $\sqrt{AVE}$

Tablo 3’ten de anlaşılacağı üzere değişkenlerin AVE değerlerinin karekökü, ölçeklerin kendi aralarındaki korelasyon değerlerini aşmaktadır. Bu durumda değişkenler arası ayrışım geçerliliği kriterleri de karşılanmaktadır (Fornell ve Larcker 1981). Böylece değişkenlerin geçerlilik ve güvenilirlik açısından herhangi bir sorun teşkil etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda hipotez testlerine geçilmiştir.

#### 5.4. Hipotez Testleri

AMOS 26 programı ile araştırma modeline (Şekil 1) uygun bir yapısal model kurulmuştur. Kurulan modelin öncelikle uyum iyiliği indeksleri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre kurulan yapısal modelin kabul edilebilir uyum değerlerine (Hu ve Bentler, 1999) sahip olduğu tespit edilmiştir: CMIN = 684,643; df = 289;  $\chi^2/df = 2,369$ ; RMSEA = 0,075; NFI = 0,918; TLI = 0,928; CFI = 0,924; SRMR = 0,074. Modelde çıkan doğrudan etki sonuçları Tablo 4’te paylaşılmıştır.

**Tablo 4. Doğrudan Etki Analizi Sonuçları**

Hipotez	$\beta$	Standart Hata	Kritik Oran	Anlamlılık
İşyeri Maneviyatı → İşyeri Mutluluğu	0,492	0,058	3,586	,000
İşyeri Maneviyatı → Etik İklim	0,281	0,096	2,985	,000
Etik İklim → İşyeri Mutluluğu	0,361	0,066	3,221	,000

Analiz sonuçlarına göre işyeri maneviyatının işyeri mutluluğu ( $\beta = 0,492$ ;  $p < 0,001$ ) ile etik iklim ( $\beta = 0,281$ ;  $p < 0,001$ ) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca etik iklimin işyeri mutluluğu ( $\beta = 0,361$ ;  $p < 0,001$ ) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara göre” H1: İşyeri maneviyatı işyeri mutluluğunu olumlu etkiler, H2: İşyeri maneviyatı etik iklimi olumlu etkiler, H3: Etik İklim işyeri mutluluğunu olumlu etkiler” hipotezleri **desteklenmiştir**.

Araştırmanın aracı değişkenlerinin rolünü tespit etmek için Baron ve Kenny'nin (1986)) önerdiği adımlar izlenmiştir. Ayrıca dolaylı etki gücünü tespit etmek için Mallinckrodt vd. (2006) tarafından önerilen bootstrapping yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem kitle parametresine

ilişkin güven aralığı oluşturularak dolaylı etki hesaplaması yapılabilmektedir. Analizlerde bootstrap kitle parametresi örneklem büyüklüğü 2000 olarak, güven aralığı ise % 95 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5. Aracı Etki Analizi Sonuçları**

Hipotez	Toplam Etki	p Değeri	Doğrudan Etki	p Değeri	Dolaylı Etki	p Değeri	Aracılık Durumu
H4: İşyeri Maneciyatı → Etik İklim → İşyeri Mutluluğu	0,593	0,000	0,492	0,000	0,101	0,004	Kısmi Aracılık

Yapılan dolaylı etki analizi sonucuna göre işyeri maneviyatı ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide modele etik iklim eklendiğinde bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin etki gücü azalmaktadır. Bu durumda etik iklimin işyeri maneviyatı ve işyeri mutluluğu ilişkisine kısmi aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçla araştırmanın “H4: Etik iklim, işyeri maneviyatı ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiye aracılık eder” hipotezi **desteklenmiştir**.

## 6. SONUÇ

Çalışanların işlerini anlamlı bulması, iş yeri ortamının aile ortamında olduğu gibi bireylerin bir birlerini desteklemesi, önemsemesi, toplumun bir parçası olarak görmesi ve işyeri ile çalışan arasında güçlü bir uyumun oluşması iş yeri maneviyatının oluşması ve güçlenmesi için gerekli unsurlar olarak sıralanmaktadır (Pelenk ve Acaray, 2020). İş yeri maneviyatının hangi sonuçlarının olabileceğini belirlemek için yapılan bu çalışma kapsamında, iş yeri maneviyatının iş yeri mutluluğuna etkisinde etik iklimin rolünü araştırılmıştır. Bu kapsamda dört hipotez geliştirilmiştir. Çalışmada ilk olarak iş yeri maneviyatının iş yeri mutluluğuna etkisi incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde H<sub>1</sub> hipotezini destekleyecek şekilde iş yeri maneviyatının iş yeri mutluluğunu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. En önemli amacı çalışanların potansiyellerini açığa çıkarmak ve çevresiyle olumlu ilişkiler geliştirmesini sağlamak olan iş yeri maneviyatı (Neck ve Milliman, 1994) ile ilgili Giacalone ve Jurkiewicz'in (2010) çalışmalarına göre manevi unsurlar çalışanların memnuniyetini arttırmaktadır. Bu çalışmada elde edilen sonuç da bu yargıyı destekler niteliktedir. Yani maneviyat dostu örgütler çalışanların mutlu olmalarını sağlamaktadır.

Örgütlerin performansı ve verimliliği çalışanlara bağlıdır. Çalışanların performans ve verimliliği de çalışma ortamının fiziki unsurlarının yanında manevi faktörlere de bağlı olabilmektedir. Çünkü maneviyat dostu işletme, çalışanların sosyal bağlar kurmasını, çalışanların birbirlerine güvenmelerini, dayanışma içinde olmalarını sağlayarak arzu edilen bir çalışma ortamının oluşmasını temin edebilmektedir (Marques, 2005). Çalışma ortamından kasıt örgüt iklimidir. Etik iklim ise örgüt ikliminin bir parçası olarak değerlendirilmekte ve çalışanların öğrenilen, paylaşılan kurallar ve davranışların bütünü olarak ifade edilmektedir (Verbeke, Volgering ve Hessels, 1998). Bu kapsamda etik iklimin iş yeri maneviyatından etkilenip etkilenmediğini ölçmek amacıyla geliştiren H<sub>2</sub> hipotezimiz yani; İş yeri maneviyatı etik iklimi etkiler hipotezi yapılan analizler neticesinde desteklenmiştir. Elde edilen bu sonuç Amırlı ve Fettahioğlu'nun (2022) işyeri maneviyatı örgüt iklim algısını etkilediği sonucuyla örtüşmektedir. Diğer bir ifadeyle iş yeri maneviyatı örgüt içinde arzu edilen davranışların oluşmasını sağlayabilecek ve örgütsel amaçlara ulaşmada, örgütün misyon ve vizyonunun farkına vararak bu değerleri öncelemelerine katkı sunmaktadır (Giacalone ve Jurkiewicz, 2010).

Çalışma kapsamında cevap aranan diğer bir soru ise etik iklimin iş yeri mutluluğu üzerinde bir etkisinin olup olmadığıdır. Bu kapsamda oluşturulan H<sub>3</sub> hipotezimiz de desteklenmiştir. Yani yapılan analiz etik iklimin iş yeri mutluluğunu etkilediğini ortaya koymuştur. Etik iklimin sonuçlarıyla ilgili yapılan çalışmalarda etik iklimin çalışanların tutum ve davranışlarında olumu değişimler sağladığı (Yaman, 2021), iyiliğini isteme (Taner ve Elgün, 2015), örgütsel bağlanma (Bilgen ve Elçi, 2019), yenilikçi davranma (Akkoç, 2012) ve performans (Korkmazer vd., 2020) gibi arzu edilen sonuçlar sağladığı tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar hiç şüphesiz örgütlerin arzu ettiği sonuçlardır. İş yerinde mutlu olan çalışanlarında örgütlerin arzu ettiği olumlu davranışlar sergilemesi muhtemeldir. Bu kapsamda elde edilen bu sonuç alan yazınında benzer bir sonuç olmadığı için değerli görülmektedir. Zira etik iklim birçok olumlu netice doğururken birde iş yeri mutluluğunu sağlayabilmektedir. Çalışma kapsamında cevap aranan son soru ise etik iklimin iş yeri maneviyatı ile iş yeri mutluluğu arasındaki etkileşimde bir rolünün olup olmadığıdır. Bu kapsamda yapılan analizler neticesinde etik iklimin kısmı aracı olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifadeyle iş yeri maneviyatı etik iklim ile birlikte iş yeri mutluluğunun oluşmasını sağlamaktadır.

Toplumsal hayatla birlikte çalışma yaşamında iş yeri maneviyatına değer verilmesi, saygı gösterilmesi ve yaşanılmasına olanak sağlanması bir insan hakkı olmakla birlikte demokrasi ve inanç özgürlüğünün tezahürüdür. Maneviyat dostu olmak örgüt içi barışın tesis edilmesi açısından da önemlidir (Dinçer vd., 2021). Bu kapsamda maneviyat dostu bir işletme olabilmek için; vefat eden personel için merasim ve anma, yakını vefat eden personelin cenazesine katılma, psikolojik destek sunma, dini günlerde esnek çalışma imkanı veya izin kullandırtma ve ibadet etmek isteyenler için gerekli ortamları oluşturma gibi konuları önemseyen bir insan kaynakları yönetimi uygulamaları yapılmalıdır (Seyyar, 2009). Nitekim kutsalını her şeyden üstün tutan bireyler toplumun her kesiminde olduğu gibi çalışma hayatının içinde de vardır. Örgütsel amaçlara ulaşmak adına bu anlamda yapılacak uygulamalar değerli görülmektedir.

Hemen her bilimsel çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. En önemli kısıt katılımcıların farklı saiklerle objektif cevap vermekten kaçınmış olabilmeleridir. Elbette ki bu durum çalışmanın seyrini ve sonucunu değiştirebilecek bir kısıttır. Fakat yapılan çalışmada özellikle katılımcılarla ilişkilendirilmesini engellemek maksatlı isim ya da ismi çağrıştıracak şeylerden uzak kalınmıştır. Tüm bu hassasiyete rağmen katılımcıların subjektif cevap vermiş ola ihtimali bir kısıt olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir kısıt ise çalışmanın bir ilde ve belli bir sektörde yapılmış olmasıdır. Farklı sektörlerde kamu sektörünü de içine alarak birçok bölgede çalışmaların yenilenmesi tavsiye edilebilir.

## KAYNAKÇA

- Abraham, S. (2015). Factors influencing workplace happiness among employees in software companies in Bangalore. *International Journal of Research in Applied Management Science & Technology*, 11(11), 1-8.
- Achor, S. (2010). *The happiness advantage: The seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work* (1st ed). Broadway Books.
- Adıgüzel, Z., Sönmez Çakır, F., & Atalay, A. (2021). The mediation role of perceived organizational support in the effect of workplace spirituality on job control and organizational citizenship. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(1), 125-149. <https://doi.org/10.16951/atauniibd.746341>
- Akgemci, D. T., Kaplan, M., & Turay Kaplan, B. (2018). Örgütsel maneviyatın iş stresi üzerine etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü: Konya organize sanayi bölgesi'nde bir araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 4(19), 311-319.

- Akkoç, İ. (2012). Gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçiliğe etkisinde dağıtım adaletinin rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 45-60.
- Aksakal, H. İ., & Kahveci, G. (2021). Öğretmen algılarına göre örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolü. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2), 802-819. <https://doi.org/10.24315/tred.718336>
- Alacalar Çakır, A., & Aydın, A. (2023). Akademisyenlerde iş yerinde mutluluğun anlamı, öncülleri ve sonuçlarının belirlenmesine yönelik nitel bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(44), 213-237.
- Altınbay, A. (2022). Muhasebe meslek mensuplarının etik iklim algısının işgören performansı ve iş doyumunu ile ilişkisi. *Ekev Akademi Dergisi*, 26(90), 1-18.
- Amırlı, H., & Fettahloğlu, Ö. O. (2022). İşyeri maneviyatının (tinselliğin), örgüt iklimi üzerine etkisi. *Journal of World of Turks / Zeitschrift für die Welt der Türken*, 14(3), 387-404.
- Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (Ed.). (2009). *Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi: El kitabı* (B. Öz, Çev.). Literatür Yayınları.
- Arnaud, A. (2010). Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the ethical climate index. *Business & Society*, 49(2), 345-358.
- Arslan, A., & Gül, H. (2023). İşyerinde sosyal cesaret davranışlarının işyeri mutluluğuna etkisi üzerine bir araştırma. *İzmir İktisat Dergisi*, 38(4), 1152-1175.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Avcı, N. (2019). İş yeri maneviyatı ile çalışan performansı arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *Electronic Journal of New Media*, 3(3), 213-225.
- Aydın, C., & Kaya, M. (2021). Maneviyat ve öznel iyi oluş değişkenlerinin hayatın anlamını yordaması. *Amasya İlahiyat Dergisi*, 17, 41-77. <https://doi.org/10.18498/amailad.961401>
- Aydın Küçük, B. (2021). Covid-19 küresel salgın döneminde örgütsel destek algısının iş yerinde mutluluk üzerindeki etkisi: Psikolojik güçlendirmenin aracı rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1348-1372.
- Balcı Arvas, F. (2023). Dindarlık ve iş doyumunu ilişkisinde iş yeri maneviyatının aracı rolü: Katılım bankası çalışanları örneği. *Kocatepe İslami İlimler Dergisi*, 6(Özel Sayı), 238-264. <https://doi.org/10.52637/kiid.1327925>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Baş, M., & Alagöz, G. (2022). Çalışan motivasyonu ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracı rolü. *Verimlilik Dergisi*, 4, 693-706.
- Benefiel, M. (2003). Mapping the terrain of spirituality in organizations research. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 367-377.
- Bilgen, A., & Elçi, M. (2019). Etik liderlik ve etik iklim algılamalarının örgütsel bağlılığa etkisi: Kamu ve özel sektör karşılaştırmalı bir uygulama. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 238-253.

- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116.
- Bryman, A. (2016). *Social research methods* (Fifth Edition). Oxford University Press.
- Bursalıoğlu, Z. (2022). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (22. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Como, J. M. (2007). Spiritual practice: A literature review related to spiritual health and health outcomes. *Holistic Nursing Practice*, 21(5), 224-236.
- Cullen, J. B., Victor, B., & Stephens, C. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50-62.
- Çakır, S., & Bilgivar, O. O. (2023). Bilgi evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatlarının örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 65, 314-329.
- Çetin, A., Güleç, R., & Kayasandık, A. E. (2015). Etik iklim algısının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Tükenmişliğin aracı değişken rolü. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5(2), 18.
- Çiçek, B., & Almalı, V. (2020). Kurumsal kimlik oluşturmada kurumsal imaj algısının rolü: Örgüt kültürünün aracılık etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(2), 219-238.
- Çiçek, B., & Deniz, M. (2017). Liderlere ve organizasyonlara değer temelli yaklaşım: Değer merkezli liderlik ve etik iklim ilişkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 150-168.
- De Neve, J., & Ward, G. W. (2017). Happiness at work. *SSRN Electronic Journal*.
- DeConinck, J. B. (2010). The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 63(4), 384-391.
- 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., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7(3), 181-185.
- Dinçer, S., Aydın, K., & Büyükbayram, K. Y. (2021). Çalışma sosyolojisi açısından işyerinde maneviyat. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 338-362.
- Doğan, S. (2014). Algılanan örgütsel etik iklim ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 269-292.
- Doğan, S., & Bekiş, T. (2022). İş yeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 533-547.
- Durmuş, İ. (2022). Determination of factors affecting academician's happiness level: Scale development research. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 29(2), 319-345.
- Düşükcan, M., & Yüksel, Ö. F. (2019). Etik iklim algısının iş görenlerin iş tatmini düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine etkisi: Arçelik a.ş. Adana ve Elazığ bölge yöneticiliklerinde uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 53-65.
- Ellison, C. W. (1983). Spiritual well-being: Conceptualization and measurement. *Journal of Psychology and Theology*, 11(4), 330-338.  
<https://doi.org/10.1177/009164718301100406>

- Erer, B. (2021). İşyeri mutluluğunun öncülleri ve sonuçları üzerine nitel bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 215-229.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-.
- Freshman, B. (1999). An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 318-329.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2010). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (0 bs). Routledge.
- Gilman, R., Huebner, E. S., & Laughlin, J. E. (2000). A first study of the multidimensional students' life satisfaction scale with adolescents. *Social Indicators Research*, 52(2), 135-160.
- Gözüm, P. (2019). İş tatmini ve etik iklim perspektifinden öğretmenler özelinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 230-245.
- Hair, J., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hill, P. C., Pargament, K. I., Jr, R. W. H., Swyers, J. P., Larson, D. B., & Zinnbauer, B. J. (2013). Din ve maneviyatı kavramlaştırma: Birleşme ve ayrılma noktaları. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3, 85-118.
- 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(3), 177-205.
- Kandemir, H., & Özdaşlı, K. (2019). Olumlu informal iletişimin personel güçlendirme aracılığı ile iş yeri mutluluğuna etkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 242-258.
- Kaynak, İ., & Çiçek, B. (2021). İşe yabancılaşmanın işte var olamama ve işten ayrılma niyetine etkisinde babacan liderliğin rolü. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 568-593.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539-548.
- Khanifar, H., Jandaghi, G., & Shojaie, S. (2010). *Organizational consideration between spirituality and professional commitment*. 12(4), 558-571.
- Kılınç, U., & Akdemir, M. (2019). Otel işletmelerinde otantik liderlik algısı ve işyeri mutluluğu: Ankara ilinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 793-811.

- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26-42.
- Kjerulf, A. (2015). *Sabah 9'dan akşam 6'ya happy hour işyerinde nasıl mutlu olunur?* (C. Yapalak, Çev.). Ceo Plus.
- 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.
- Korkmazer, F., Pirol, M., & Güneysu, E. (2020). Hemşirelerin hastane etik iklim algılarının performansları üzerine etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 163-170. <https://doi.org/10.18506/anemon.523438>
- Kruger, M., & Seng, Y. (2005). Leadership with inner meaning: A contingency theory of leadership based on the worldviews of five religions. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 771-806.
- Kun, A., & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41(1), 185-199.
- Lemmergaard, J., & Lauridsen, J. (2008). The ethical climate of danish firms: A discussion and enhancement of the ethical-climate model. *Journal of Business Ethics*, 80(4), 653-675.
- Lowder, B. T. (2005). A Ghost in the machine: The important role of workplace spirituality. *SSRN Electronic Journal*, 1-15.
- Mallinckrodt, B., Abraham, W. T., Wei, M., & Russell, D. W. (2006). Advances in testing the statistical significance of mediation effects. *Journal of Counseling Psychology*, 53(3), 372-378.
- Marques, J. (2005). Socializing a capitalistic world: Redefining the bottom line. *Journal of American academy of business*, 7(1), 283-287.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194.
- McKee, A. (2018). *İş'te nasıl mutlu olunur* (D. Altınyeleklioğlu, Çev.). Park Yayınları.
- McMahon, D. M. (2006). *Happiness: A history*. Grove Press.
- Merdan, E. (2022). Etik liderliğin politik davranış üzerine etkisinde işyeri maneviyatının aracılık rolü. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 38-52.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40, 83-92.
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., & Locander, W. B. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal- and stress theory. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 559-574.
- Neal, J., & Biberman, J. (2003). Introduction: The leading edge in research on spirituality and organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 363-366.



- Neck, C. P., & Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfilment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-16.
- Oliveira, Á. F., Gomide Júnior, S., & Poli, B. V. S. (2020). Antecedents of well-being at work: Trust and people management policies. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), eRAMD200105.
- Özmen, M., & Hanımoglu, B. (2023). Kişiler arası iletişimde empatinin işyeri mutluluğuna etkisi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(44), 469-494. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.1182112>
- Pandey, A., Gupta, R. K., & Arora, A. P. (2009). Spiritual climate of business organizations and its impact on customers' experience. *Journal of Business Ethics*, 88(2), 313-332.
- Pelenk, S. E., & Acaray, A. (2020). Aşırı iş yükünün iş tatminine etkisinde işyeri maneviyatının düzenleyici rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(27),
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Wiley-Blackwell.
- Purnell-Webb, P., Glendon, I., & Creed, P. (2002). Understanding spirituality in the workplace—A qualitative study. *Journal of Spirituality, Leadership and Management*, 2, 2-14.
- Rao, G. V., Vijayalakshmi, D., & Goswami, R. (2018). A study on factors of workplace happiness. *Asian Journal of Management*, 9(1), 251.
- Rego, A., & Pina E Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Richmond, L. (2000). *Arbeit und spiritualität: Ein buddhistischer weg zu innerem wachstum und zufriedenheit im beruf* (Dt. Erstausg). Goldmann.
- Russell, B. (2015). *Mutlu olma sanatı* (Y. Sağlamtürk, Çev.; 14. Baskı). Say Yayınları.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460-480.
- Say, S., & Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-23.
- Schminke, M., Ambrose, M. L., & Neubaum, D. O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 135-151.
- Schweperker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.
- Seaburn, D. B., McDaniel, S. H., Kim, S., & Bassen, D. (2004). The role of the family in resolving bioethical dilemmas: Clinical insights from a family systems perspective. *The Journal of Clinical Ethics*, 15(2), 123-134.

- Seyyar, A. (2009). Çalışma hayatında ve iş yerinde maneviyat. *Kamuda Sosyal Politika*, 3(11), 43-54.
- Sharma, V., & Jain, S. (2018). Happiness at the workplace: A conceptual recapitulation. *Asian Journal of Management*, 9(3), 1090.
- Shelton, C. D., Hein, S., & Phipps, K. A. (2020). Resilience and spirituality: A mixed methods exploration of executive stress. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 399-416.
- Sobacı, F. (2022). İş yeri maneviyatı ve örgütsel değişkenlerle ilişkisi: Bibliyometrik bir araştırma. *International Journal of Disciplines In Economics and Administrative Sciences Studies (IDEAStudies)*, 45(45), 664-674. <https://doi.org/10.29228/ideas.64303>
- Sprung, J. M., Sliter, M. T., & Jex, S. M. (2012). Spirituality as a moderator of the relationship between workplace aggression and employee outcomes. *Personality and Individual Differences*, 53(7), 930-934.
- Stairs, M., & Galpin, M. (2009). *Positive engagement: From employee engagement to workplace happiness*. Oxford University Press.
- Suar, D., & Khuntia, R. (2004). Does ethical climate influence unethical practices and work behaviour? *Journal of Human Values*, 10(1), 11-21.
- Şeker, M. (2011). Mutluluk ekonomisi. *Sosyoloji Konferansları*, 39, 115-140.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2019). *Using multivariate statistics* (Seventh edition). Pearson.
- Taner, B., & Elgün, R. F. (2015). Çalışanların etik iklim algılarının örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İlaç sektöründe bir uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 99-114.
- Tunç, B., & Totan, T. (2021). Aile yaşamında maneviyat: Aile psikolojik danışmasında maneviyatın yerine yönelik bir inceleme. *Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 1-20.
- TÜİK. (2024). TÜİK. <https://www.tuik.gov.tr/>
- Uchida, Y., & Oishi, S. (2016). The Happiness of Individuals and the collective. *Japanese Psychological Research*, 58(1), 125-141.
- Ulrich, C. M., Taylor, C., Soeken, K., O'Donnell, P., Farrar, A., Danis, M., & Grady, C. (2010). Everyday ethics: Ethical issues and stress in nursing practice. *Journal of Advanced Nursing*, 66(11), 2510-2519.
- Veenhoven, R., & Dumludağ, D. (2015). İktisat ve mutluluk. *İktisat ve Toplum Dergisi*, 58, 46-51.
- Verbeke, W., Volgering, M., & Hessels, M. (1998). Exploring the conceptual expansion within the field of organizational behaviour: Organizational climate and organizational culture. *Journal of Management Studies*, 35(3), 303-329.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101.
- Walach, H. (2005). Spiritualität als ressource: ein neues forschungsfeld und seine chancen und probleme. *Deutsche Zeitschrift für Onkologie*, 37(01), 4-12.

- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.
- Weber, J., & Seger, J. E. (2002). Influences upon organizational ethical subclimates: A replication study of a single firm at two points in time. *Journal of Business Ethics*, 41(1/2), 69-84.
- Weinberg, F. J., & Locander, W. B. (2014). Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 391-408.
- Wesarat, P. O., Yazam Sharif, M., & Halim Abdul Majid, A. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), p78.
- Wyld, D. C., & Jones, C. A. (1997). The importance of context: The ethical work climate construct and models of ethical decision making: An agenda for research. *Journal of Business Ethics*, 16(4), 465-472.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2012). A diary study on the happy worker: How job resources relate to positive emotions and personal resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 489-517.
- Yağmur, A. (2013). *Etik liderliğin ve etik iklimin etik dışı davranışlara etkisi: Ampirik bir çalışma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Yalvaç, H. A., & Bülbül, S. (2023). Lider üye etkileşiminin işyeri mutluluğu ile ilişkisinde psikolojik sözleşme algısının düzenleyici rolünün incelenmesi. *International Journal of Management and Administration*, 7(14), 174-194.
- Yaman, T. (2021). Etik iklim algısı ve örgütsel etkileri: Sağlık çalışanları uygulaması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 86-117.
- Yasan, B., Doğan, S., & Mengi, B. T. (2019). Etik liderlik ve etik iklimin iç denetçilerin performansına etkisi ve bir araştırma. *Tide Academia Research*, 2, 249-280.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri* (Yenilenmiş 4. baskı). Detay Yayıncılık.
- Yeşil, S., Mavi, Y., & Ceyhan, S. (2017). Etik iklim algısı ve bireysel sonuçlar üzerine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 51, 19-38.
- Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I., & Scott, A. B. (1999). The emerging meanings of religiousness and spirituality: Problems and prospects. *Journal of Personality*, 67(6),