


Örgütsel Erdemliliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma A Research on The Effect of Organizational Virtuousness on Organizational Commitment

Aylin AKYOL  ^a

^a Adıyaman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Adıyaman, Türkiye. aaakyol@adiyaman.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Örgütsel erdemlilik Örgütsel bağlılık Devlet üniversiteleri	Amaç – Bu çalışmada, çalışanların örgütsel erdemliliklerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmaktadır. Ayrıca çalışma kapsamında çalışanların örgütsel erdemlilik ve örgütsel bağlılıklarında demografik değişkenlere göre bir farklılık olup olmadığı da incelenmektedir. Yöntem – Çalışma kapsamında nicel araştırma yöntemi tercih edilmektedir. Araştırma verileri 2006 yılı ve sonrası kurulmuş devlet üniversitelerinde akademik ve idari personel olarak çalışan 220 katılımcıdan online anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında Cameron vd. (2004) tarafından geliştirilen ve 15 maddeden oluşan örgütsel erdemlilik ölçeği ile Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve toplam 24 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada anketlerle elde edilen veriler SPSS ile korelasyon, regresyon, t-testi ve Anova analizleri uygulanarak sonuçlar yorumlanmış ve öneriler geliştirilmiştir. Bulgular – Çalışanların örgütsel erdemlilikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel erdemlilik arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi de artmaktadır. Ayrıca çalışanların örgütsel erdemliliklerinde eğitim ve unvan değişkenlerine göre anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Ancak örgütsel bağlılıklarında demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Doktora eğitim düzeyindeki çalışanların örgütsel erdemlilikleri lisans eğitim düzeyindeki çalışanlardan daha yüksektir. Ayrıca akademik personelinin örgütsel erdemliliğinin idari personelden daha yüksek olduğu görülmüştür. Tartışma – Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlara göre örgütsel erdemliliğin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Demografik değişkenlere göre çalışanların örgütsel erdemlilikleri farklılaşmaktadır. Çalışma bulguları alanyazındaki araştırmalarla karşılaştırılarak yorumlanmıştır ve çalışma kapsamında öneriler geliştirilmiştir. Çalışmanın özellikle örgütsel erdemlilik konusunda ulusal alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
Gönderilme Tarihi 20 Ekim 2021 Revizyon Tarihi 3 Şubat 2022 Kabul Tarihi 10 Şubat 2022	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Organizational virtuousness Organizational commitment Public universities	Purpose – In this study, it is aimed to examine the effect of organizational virtuousness of employees on their organizational commitment. In addition, within the scope of the study, it is also searched whether there is a difference in organizational virtuousness and organizational commitment of employees according to demographic variables. Design/methodology/approach – Quantitative research method is preferred within the scope of the study. Research data were collected from 220 participants working as academic and administrative staff at public universities established in 2006 and later, by online survey method. Organizational virtuousness scale consisting of 15 items developed by Cameron et al. (2004) and organizational commitment scale consisting of 24 items developed by Allen and Meyer (1990) were used to collect the research data. In the research, the data obtained by the survey were applied with correlation, regression, t-test and Anova analyzes with SPSS, the results were interpreted and suggestions were developed. Findings – Significant and positive relationships were found between the organizational virtuousness of the employees and their organizational commitment. As organizational virtuousness increases, the level of organizational commitment also increases. In addition, significant differences were found in the organizational virtuousness of the employees according to the education and title variables. However, no significant difference was found in organizational commitment according to demographic variables. Organizational virtuousness of employees with doctorate level are higher than those with undergraduate education level. In addition, it has been observed that the organizational virtuousness of academic staff is higher than that of administrative staff. Discussion – According to the study results, it has been revealed that organizational virtuousness has a positive effect on organizational commitment. Organizational virtuousness of employees differ according to demographic variables. The study findings were interpreted by comparing them with the studies in the literature, and suggestions were developed within the scope of the study. It is thought that the study will contribute to the organizational virtuousness literature, especially in the national literature.
Received 20 October 2021 Revised 3 February 2022 Accepted 10 February 2022	
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Akyol, A. (2022). Örgütsel Erdemliliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 578-589.

1. GİRİŞ

Örgütsel yaşamın dinamik, belirsiz, hızlı değişen, çalkantılı yapısı, ekonomik koşulların istikrarsızlığı, teknolojideki hızlı değişimler ve geleceğin belirsizliği örgütsel araştırmaları da şekillendirmektedir. Günümüz örgütleri rekabetçi avantaj sağlamada insan kaynağının mutluluğunun önemini giderek fark etmektedir. Örgütsel faaliyetlerde çalışanlar mutluyorsa bireysel verimlilik ve örgütsel verimlilik pozitif etkilenmektedir. Son yıllarda örgütsel davranış çalışmalarında pozitif örgütsel konulara ilgi artmaktadır. Örgütlerde pozitif odaklanan konular araştırmacıların daha fazla ilgisini çekmekte ve pozitif konularla ilgili yapılan araştırmaların sayısı da artmaktadır. Pozitif örgütsel davranış konularından örgütsel erdemlilik konusunda ampirik çalışmalar yaygınlaşmaktadır (Caza vd., 2004). Örgütsel erdemlilik örgütsel davranış alanyazınında önemli ve popüler bir kavramdır (Telman ve Aşkun-Çelik, 2013: 225). Örgütsel bağlılık kavramı örgütler açısından oldukça önem taşımaktadır. Nitekim örgütsel bağlılığı yüksek çalışanın motivasyonu ve verimliliği de artmaktadır. Örgütsel ortamlarda çalışanların bağlılık geliştireceği faktörler oluştuğunda bireyler iş süreçlerine tam katılım sağlayarak yaptıkları işe ilgi ve katkıları da artmaktadır (Telman ve Aşkun-Çelik, 2013: 220). Bu araştırmanın amacı çalışanların örgütsel erdemliliğinin örgütsel bağlılıklarına etkisini incelemektir. Ayrıca araştırmada çalışanların örgütsel erdemlilikleri ve örgütsel bağlılıklarının demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadıkları da incelenmektedir. Örgütsel iyilik, sosyal gelişim, hoşgörü, dürüstlük ve ahlaki iyilik gibi niteliklerle açıklanmaya çalışılan örgütsel erdemlilik, işletmeye değer katabilecek ve örgütü başarıya götürebilecek potansiyele sahip olmaktadır (Erkmen ve Esen, 2012: 108). Cameron ve Winn (2011) erdemlilik kavramının pozitif örgütsel davranış biliminde göz ardı edildiğini ve erdemliliğin kavramsal ve ampirik araştırmalara ihtiyaç duyduğunu belirtmektedir (Arjoon vd., 2018: 149). Meyer ve Allen (1991:67) örgütsel bağlılığı, üyelerin örgütle olan ilişkilerinin özelliği ve üyelerin devam kararı ile ilişkili psikolojik bir yapı olarak açıklamaktadır. Örgütsel erdemlilik konusundaki alanyazın incelendiğinde ulusal alanyazında konunun yeni ve güncel olduğu ayrıca konu ile ilgili sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir (Erkmen ve Esen, 2012; Eşkin-Bacaksız, 2016; Akbolat vd., 2017; Enli-Kalmaz, 2018; Özvatan, 2019; Kahveci vd., 2019; Çöp ve Doğanay, 2019; Tapan, 2019, Ak ve Erol, 2021). Araştırmanın örgütsel erdemlilik alanyazınındaki boşlukları doldurması ve ileriki araştırmalara kaynak potansiyeli taşıyarak bilgi birikimine katkı sağlaması düşünülmektedir. Bu çerçevede araştırmanın ilk bölümünde örgütsel erdemlilik ve örgütsel bağlılık literatürü incelenmektedir. Araştırmanın ikinci bölümünde araştırmanın yönteminden bahsedilmektedir. Araştırmanın üçüncü bölümünde analizler sonucu ulaşılan bulgular açıklanmaktadır. Araştırmanın son bölümünde ise, araştırma sonuçlarının değerlendirilmesi yapılarak öneriler geliştirilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın kavramsal çerçevesinde örgütsel erdemlilik ve örgütsel bağlılık alanyazını incelenerek ilişkili çalışmalar açıklanmaktadır.

2.1. Örgütsel Erdemlilik

Erdem kelimesi, Yunanlılarda mükemmelliği ifade eden "arete" kelimesinden türetilmiştir ve erdem insanların mükemmelleşmesine olanak sağlayan nitelikleri ifade etmektedir (Caza vd., 2004: 173). Erdemlilik, insanlığın en iyi halini, en yüceltici davranışları ve sonuçları, insanlığın mükemmelliğini ve özünü aynı zamanda bireylerin en yüce isteklerini destekleyen süreçler ve uygulamalardır (Cameron, 2003; Arjoon vd., 2018:144). Örgütsel erdemlilik kavramı örgütsel iyilik, sosyal gelişim, hoşgörü, dürüstlük ve ahlaki iyilik gibi niteliklerle açıklanmaya çalışılmaktadır. Örgütsel erdemlilik, bir örgüt tarafından uygulanan erdemli davranışın çalışanların olumlu anlam geliştirmeleri, bağlılık duygusu ve örgütsel bağlılıklarını artırarak örgütte optimal işleyişe katkıda bulunduğunu teorikleştiren pozitif örgütsel psikolojiye dayanmaktadır (Cameron vd., 2004). Örgütsel erdemlilik, iyimserlik, bağışlayıcılık, güven, merhamet ve dürüstlük gibi erdemlerin bireysel ve kolektif düzeylerde uygulandığı, geliştirildiği ve yayıldığı örgütsel bağlamlar olarak tanımlanmaktadır (Cameron, 2003; Cameron vd., 2004; Moo-Hur vd., 2017: 439). Örgütsel erdemlilik örgütsel başarıyı sağlayabilecek potansiyele sahiptir (Telman ve Aşkun-Çelik, 2013: 226).

Cameron (2003) erdemlilikle ilişkili üç temel tanımsal özellik açıklamaktadır: Bu özellikler; insan etkisi, ahlaki iyilik ve koşulsuz sosyal gelişim şeklindedir. İlk olarak insan etkisi; insanın gelişmesi, ahlaki karakter, insani güçler, öz kontrol, esneklik, anlamlı yaşam amacı ve yüce ilkelerle ilişkilidir. İkinci olarak ahlaki iyilik doğru ya da adil olanın işleyişi yoluyla etik kodları ve ilkeleri yönlendirmektedir. Üçüncü olarak koşulsuz sosyal

gelişim, sadece kişisel çıkarların ötesine geçen ve sosyal değer yaratan anlamda erdemlilik ile ilişkilendirilmektedir (Arjoon vd., 2018: 146). Erdemlilik bireysel ve örgütsel düzeyde açıklanabilmektedir. Bireysel düzeyde erdemlilik, gelişme, yücelme, canlılık ve anlamlı yaşam amacını temsil etmektedir. Kurumsal ve toplumsal düzeylerde erdemlilik, iyi vatandaşlık, karşılıklılık, istikrar, sosyal sorumluluk, sosyal gelişim, gönüllülük, hayırseverlik, çevre dostu programlar ve sürdürülebilirlik ile tanımlanmaktadır (Arjoon vd., 2018: 147).

Örgütsel erdemliliğin boyutları üzerinde araştırma yapan Cameron vd. (2004) örgütsel erdemlilikle performans arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalarında örgütsel erdemliliğin yapısıyla ilgili beş faktörlü bir model önermektedir. Örgütsel erdemlilik; iyimserlik, bağışlayıcılık, güven, merhamet ve dürüstlük olarak beş boyutta incelenmektedir. Birincisi örgütsel iyimserlik boyutu, derin bir amacın eyleme rehberlik etmesi ve örgüt üyelerinin büyük zorluklarla karşılaşmalar bile iyiyi yapma ve iyi yapmada başarılı olma beklentileri anlamına gelmektedir. İkincisi örgütsel bağışlayıcılık boyutu, hataların affedildiği ve yüksek performans standartları bağlamında öğrenme fırsatları olarak kabul edildiği anlamına gelmektedir. Üçüncüsü örgütsel güven boyutu, nezaket, düşünce ve saygının örgütü yönettiği ve insanların liderler de dahil diğer kişilere güvendiği anlamına gelmektedir. Dördüncüsü örgütsel merhamet boyutu, insanların birbirini önemseydiği ve sempati, ilgi davranışlarının yaygın olduğu anlamına gelmektedir. Beşincisi örgütsel dürüstlük boyutu, dürüstlük, güvenilirlik ve onurun örgüte hakim olduğu anlamına gelmektedir.

Örgütlerde erdemlilik ve performans arasındaki ilişkileri inceleyen Cameron (2003: 53) örgütsel erdemliliği bir süreç şeklinde açıklamaktadır. Bu süreklilik Tablo 1’de açıklandığı şekilde tablonun ortasında bir normallik veya sağlıklı performans durumunu göstermektedir. Tablonun sol tarafında olumsuz sapma performans koşulu ile ve tablonun sağ tarafında olumlu sapma performans durumu ifade edilmektedir. Olumlu ve olumsuz sapma, sağlıklı işleyiş veya normallikten kaynaklanan, bir tarafta zararlı ve diğer tarafta erdemli olan sapmaları ifade etmektedir. Tabloya göre soldan sağa doğru çıktı süreçlerinde artan oranda arzu edilebilir çıktılar temsil edilmektedir. Sol taraf zayıf çıktı olarak düşünülürken, merkezi, orta nokta kabul edilebilir çıktı, en sağdaki taraf mükemmel çıktıyı ifade etmektedir. Bu tablo psikolojik ve fizyolojik anlamda da açıklanabilmektedir. Tabloya göre sürecin sağ tarafındaki örgütsel erdemlilik daha az dikkate alınmaktadır. Etik dışı davranışlar zarar vermekte ve etik ilkeleri ihlal etmektedir. Etik davranış genelde kurallara uyma ve zararsızlık, tutarlı davranma, başkalarına zarar vermeme konusunda güvenilir olma, sistemi destekleme ve geliştirme anlamına gelmektedir. Bununla birlikte, sürekliliğin sağ tarafı zarardan kaçınmanın veya statükonun sürdürülmesinin ötesine geçen koşulları ifade etmektedir. Onur, şeref, iyilik, yücelik gibi terimler sağ taraftaki erdemlilik şartlarını tanımlamaktadır (Caza vd., 2004: 173).

Tablo 1. Pozitif Sapma Süreci

<i>Bireysel:</i>	Olumsuz Sapma	Normal Sapma	Olumlu Sapma
Fizyolojik	Hastalık	Sağlık	Canlılık
Psikolojik	Hastalık	Sağlık	Esenlik
<i>Örgütsel:</i>			
Etkililik	Etkisiz	Etkili	Üstünlük
Verimlilik	Verimsiz	Verimli	Olağanüstü
Kalite	Hata yapabilen	Güvenilir	Kusursuz
Etik	Etik olmayan	Etik	Erdemlilik
İlişkiler	Zararlı	Yararlı	Gurur verici
Uyum	Esnek olmama	Savunma	Gelişen
Gelirler	Zararlar	Kârlar	Cömertlik
<i>Oryantasyon:</i>	Problem çözme		Erdemlilik

Kaynak: Caza vd., 2004: 173

Caza vd. (2004) erdemlilik ve performans arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmalarında erdemliliğin genişletici ve tamponlama etkilerini açıklamaktadır. Araştırma sonucunda örgütlerde erdemlin hem tamponlama (buffering) hem de genişletme (amplifying) etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Caza vd., 2004: 169). Erdemlilik örgütsel ve bireysel düzeyde pozitif çıktılarla ilişkilendirilmekte sadece negatif çıktılarının olmamasının ötesinde anlamlar taşımaktadır. Erdemlilik sistemlerde pozitif enerji üretmekte, büyüme ve

canlılık sağlamak ve olağanüstü performans potansiyelini artırmaktadır. Erdemlilik iki özelliği sayesinde belirsizlik zamanlarında kurumsal performansın artırılmasında rol oynamaktadır: Bir genişletici etki ve iki tamponlama etkisidir. Genişletici ve tamponlayıcı erdemlilik etkileri bireysel ve örgütsel düzeyde incelenmektedir. Erdemliliğin genişletici etkileri, erdemli davranışın kendi kendini devam ettiren doğasını ifade etmektedir. Bireyler erdemli faaliyetlerden etkilenmekte ve erdemli davranışlar gösterme eğiliminde olmakta, erdemlilik bulaşıcı bir özellik göstermektedir. Erdemli çevrelerde çalışan bireyler fiziksel, zihinsel ve psikolojik anlamda daha sağlıklı olmakta, daha doğru kararlar vermekte ve yaratıcılıkları artmaktadır. Bu sayede örgütlerde erdem olumlu duygular, anlamlılık ve karşılıklı pekiştirme sağlamaktadır. Bireysel ve grupsal analiz düzeylerinde bireylerin erdemliliği hastalıklara ve fonksiyon bozukluklarına karşı bir tampon görevi yapmaktadır

Uluslar arası alanyazında örgütsel erdemlilik; örgütsel bağlılık (Rego vd., 2011), iş performansı, psikolojik sermaye, otantik liderlik (Dubey vd., 2020; Ahmed vd., 2018; Cameron vd., 2004; Cameron, 2003; Cameron, 2013; Shahid ve Muchiri, 2019, Rego vd., 2015, Williams vd., 2015), etik davranış, erdem etiği (Caza vd., 2004; Bright vd., 2014), işyeri mutluluğu (Rego vd., 2009; Williams vd., 2015), örgütsel vatandaşlık davranışı (Rego vd., 2010), örgüt kültürü (Vallett, 2010), çalışan çıktıları (iş tatmini, işten ayrılma niyeti) (Nikandrou ve Tsachouridi, 2015; Tsachouridi ve Nikandrou, 2020), sosyal sermaye (Abedi vd., 2014), örgütsel özdeşleşme ve işe tutkunluk (Hur vd., 2017; Ugwu, 2012) ile araştırılmaktadır.

Cameron vd. (2004)'ne göre, erdemli örgütler karlılık, verimlilik, çalışan bağlılığı performans ölçülerinde az erdemli örgütlere göre yüksek performans göstermektedir (Caza vd., 2004:174). Meyer'e (2018) göre erdemli bireyler erdemli örgütler oluşturulmasına yardım edebilmekte ve erdemli örgütler bireylerin daha erdemli olmasını destekleyebilmektedir.

Rego vd. (2011) yaptıkları araştırmalarında örgütsel erdemlilik algısının duygusal bağlılığı doğrudan ve duygusal iyi oluş aracılığıyla açıkladığını belirtmişlerdir. Örgütsel erdemliliği teşvik etmek (örneğin, dürüstlük, kişilerarası saygı ve merhamet yoluyla; bağışlayıcılık ve hatalardan öğrenme kültürüyle yüksek performans standartlarını birleştirerek) çalışanların duygusal iyi-oluşunu geliştirmekte ve daha bağlı işgücü teşvik etmektedir. Erdemli örgütsel iklim üretkenlik ve verimliliği artırabilmektedir.

Örgütsel erdemlilik ulusal alanyazında, iş doyumu (Kahveci vd., 2019), örgütsel sağlık (Kotbaş ve Kahveci, 2019), personel güçlendirme ve otantik liderlik (Akbolat vd., 2017; Tapan, 2019), iletişim tarzı ve örgütsel muhalefet (Çöp ve Doğanay, 2019), örgütsel özdeşleşme (Tapan, 2019), örgütsel vatandaşlık (Özvatan, 2019) kavramları ile çalışılmaktadır. Ak ve Erol (2021) örgütsel erdemliliğin yüksek düzeyde olduğu örgütlerde olumlu örgütsel çıktılar (performans, etkililik ve verimlilik artışı) oluştuğunu belirtmektedir. Yastioğlu ve Alparşlan (2020) örgütsel erdemliliğin çoğunlukla mutluluk/iyilik hâli, etik, örgütsel adalet, liderlik tarzları, kişilik, bireysel/örgütsel performans, örgütsel bağlılık, işe tutkunluk ve yaratıcılık konuları ile çalışıldığını belirtmektedirler. Erkmen ve Esen (2012) örgütsel erdemlilik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik araştırmasını yaptıkları çalışmalarında eğitim, bankacılık, sağlık gibi farklı hizmet sektörlerinde çalışan 290 kişi üzerinde inceleme yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre ölçeğin Türkçe versiyonu geçerli ve güvenilir bulunmakta ve örgütsel erdemliliğin 3 boyut şeklinde açıklandığı görülmektedir. Örgütsel erdemlilik boyutları; dürüstlük ve bağışlayıcılık, güven ve nezaket, iyimserlik boyutları şeklinde ortaya çıkmaktadır. Eşkin-Bacaksız (2016) yaptığı araştırmada örgütsel erdemliliğin çalışan performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyine etkisinde aracılık rolü üstelendiği ortaya çıkmaktadır. Kahveci vd. (2019)'nin araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algıları cinsiyete göre farklılaşmakta ancak yaş ve kıdemlerine göre anlamlı farklılık ortaya çıkmamaktadır. Örgütsel erdemliliğin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Çöp ve Doğanay (2019) çalışmalarında pasif iletişim tarzının açık ve gizli muhalefete olan etkisinde örgütsel erdemliliğin düzenleyici rolü olduğunu bulmuşlardır. Bu araştırmada örgütsel erdemliliğin, örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı şekilde etkilemesi beklenmektedir.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütlerde bağlılık duygusu kısmen bir örgütte istihdama devam etme zorunluluğu ve örgütte kalmanın yapılması doğru davranış olduğu algısına dayalıdır (Meyer ve Allen, 1991; Carmon vd., 2010: 213). Meyer ve Allen (1991:67) örgütsel bağlılığı, üyelerin örgütle olan ilişkilerinin özelliği ve üyelerin devam kararı ile ilişkili psikolojik bir yapı olarak açıklamaktadır. Çalışanlar ve örgütleri arasındaki bağlılık ilişkisinin dikkate

alınacağı örgütsel bağlılığın üç boyutu belirtilmektedir. Örgütsel bağlılığın üç boyutu duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991). Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte karşı duygusal bağlılığı, özdeşleşmesi ve aidiyetiyle ilgilidir. Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmamanın getireceği maliyetin farkındalığı ile ilgilidir. Normatif bağlılık ise, çalışmaya devam etme zorunluluğu hissini yansıtmaktadır (Telman ve Aşkun-Çelik, 2013: 219). Örgütsel bağlılık kavramı örgütler açısından oldukça önem taşımaktadır. Nitekim örgütsel bağlılığı yüksek çalışanın motivasyonu ve verimliliği de artmaktadır. Örgütsel ortamlarda çalışanların bağlılık geliştireceği faktörler oluştuğunda bireyler iş süreçlerine tam katılım sağlayarak yaptıkları işe ilgi ve katkıları da artmaktadır (Telman ve Aşkun-Çelik, 2013: 220)

Örgütsel bağlılığın ilk boyutu olan duygusal bağlılık, bir bireyin örgütle duygusal ilişkisi, örgütle özdeşleşmesi ve örgütün faaliyetlerine katılımıdır. Güçlü duygusal bağlılığa sahip üyeler örgütte kalmaya istekli oldukları için örgütte kalma niyetleri yüksek olmaktadır. Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu devam bağlılığı, bireyin gelir gibi sağladığı faydalar nedeniyle bir örgütün üyesi olmaya devam etme ihtiyacı hissine dayalıdır. Devam bağlılığı boyutunda üyeler örgütte kalmaları gerektiği ve örgüte ihtiyaç duydukları için devam etmektedir. Örgütsel bağlılığın üçüncü ve son boyutu normatif bağlılık, bireyin ahlaki olarak bir örgütün üyesi olarak kalması gerektiğini hissettiren içselleştirilmiş normatif baskı anlamına gelmektedir. Normatif bağlılıkta üyeler bir örgütte kalmaları gerektiğini hissettikleri için kalmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: Allen vd., 2017: 589).

Uluslararası alanyazında örgütsel bağlılık; örgütsel erdemlilik (Rego vd., 2011), örgütsel özdeşleşme (Zagenczyk vd., 2020), dönüşümcü liderlik (Allen vd., 2017), kurumsal sosyal sorumluluk (Zaman ve Nadeem, 2019), örgütsel adalet ve örgütsel güven (Chen vd., 2015) ile çalışılmaktadır. Ulusal alanyazında ise örgütsel bağlılık; örgüt kültürü (Polat ve Meydan, 2011), örgütsel özdeşleşme (Sökmen ve Şimşek, 2016), örgütsel güven (Taşkın ve Dilek, 2010), örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet (Yıldız, 2013) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Bolat ve Bolat, 2008) kavramları ile araştırılmaktadır.

Araştırma kapsamında, karşılıklı etkileşime dayalı örgütsel erdemlilik ve örgütsel bağlılık ilişkisi içerisinde “Karşılıklılık Normu”nu (The Norm of Reciprocity- Gouldner, 1960) içeren “Sosyal Değişim Teorisi” (Social Exchange Theory- Blau, 1964) çerçevesinde örgütlerin daha erdemli hale geldikçe çalışanların da örgüte bağlılıklarının artacağı düşünülmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma yönteminde, araştırma modeli ve hipotezleri, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve çalışmada kullanılan istatistiksel analizler hakkında bilgiler açıklanmaktadır.

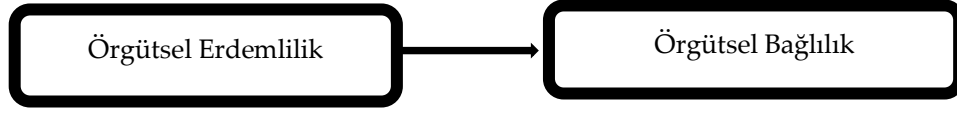
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı örgütsel erdemliliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemek ve değişkenlerin çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediklerini incelemektir. Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı bu araştırma için Adıyaman Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’ndan onay alınmıştır (Karar No: 17/07/2020-7). Araştırma kapsamında ilişkisel tarama modeli kullanılmaktadır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 1999). Araştırma verileri kolayda örneklem yöntemi ile 2006 yılı ve sonrasında kurulmuş devlet üniversitelerinde çalışan 220 akademik ve idari personelden online anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmada örgütsel erdemliliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmak ve değişkenlerin demografik faktörlere göre farklılaşp farklılaşmadıklarını belirtmek üzere aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H1: Örgütsel erdemlilik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H2: Örgütsel erdemlilik, çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterir.

H3: Örgütsel bağlılık, çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2006 yılı ve sonrasında kurulmuş Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgelerinde faaliyet gösteren devlet üniversitelerinin fakülte ve meslek yüksek okulu düzeyinde çalışan akademik ve idari personellerini kapsamaktadır. Araştırmada kolayda örneklem yöntemi ile online anket aracılığıyla veriler toplanmıştır. Olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örneklemede amaç, araştırma konusu ile ilgili ve kolayca ulaşılabilir birimlerden örneklemin oluşturulmasıdır. Araştırma konusu ile ilgili ve doğru yerde, doğru zamanda bulunan birimler arasından keyfi olarak birimler seçilmektedir. Kolayda örnekleme gönüllülük esasına göre katılan birimlerden oluşur. En kısa zamanda ve en az maliyetle bilgi üretilmesine ihtiyaç duyulduğu durumlarda kolayda örnekleme yöntemi bir seçenektir (Şıklar ve Özdemir, 2019: 14). Araştırma verileri 2006 yılı ve sonrasında kurulmuş devlet üniversitelerinin Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgelerinde faaliyet gösteren (Adıyaman, Erzincan, Siirt, Kilis 7 Aralık, Bitlis Eren, Osmaniye Korkut Ata, Bingöl, Muş Alparslan, Mardin Artuklu, Batman, Ardahan, Iğdır, Şırnak, Munzur, Erzurum Teknik Üniversitesi) fakülte ve meslek yüksek okullarında görev yapan akademik ve idari personelden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında toplam 220 katılımcıya ulaşılmıştır. Evrenin homojenlik düzeyi arttıkça, örnekleme oluşturan eleman sayısı azalmaktadır (Özen ve Gül, 2007: 416). Araştırmada homojenlik sağlamak adına veriler 2006 yılı ve sonrasında kurulmuş doğu bölgelerindeki devlet üniversitelerinde çalışan personelden toplanmıştır. En uygun örneklem büyüklüğü, araştırmanın amaçlarına göre ve mevcut sınırlandırıcı faktörlere göre değişmektedir. Bu faktörlerden biri de araştırma sonuçlarının doğruluğunun ve güvenilirliğinin sınırlayıcı unsur olarak alınmasıdır. Burada istatistiksel olarak kabul edilebilen hatanın büyüklüğü ve güvenilirlik derecesi esas alınmaktadır. Bu çerçevede araştırmada istatistiksel olarak kabul edilen %95 güvenilirlik derecesi örneklem büyüklüğü tespitinde temel oluşturmaktadır (Arıkan, 2004: 152).

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak online-çevrimiçi anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma çerçevesinde anketler devlet üniversitelerinde çalışan akademik ve idari personellerin kurumsal e-posta adreslerine online link şeklinde gönderilerek veriler toplanmıştır. Araştırmanın anket formu 3 bölüm şeklinde tasarlanmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde örgütsel erdemlilik kavramı ölçülmekte, ikinci bölümünde örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmaktadır. Son bölümde demografik bilgilere yönelik sorular bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan ilk ölçek örgütsel erdemlilik ölçeğidir. Örgütsel erdemlilik ölçeğinin orijinal versiyonu The Organizational Virtuousness Scale Cameron, Bright ve Caza tarafından 2004 yılında geliştirilmiştir. 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe versiyonu geçerlik ve güvenilirlik çalışması Erkmen ve Esen tarafından 2012 yılında yapılmıştır. Örgütsel erdemlilik ölçeği orijinal versiyonuna bağlı kalınarak 1. Hiç katılmıyorum, 6. Tamamen katılıyorum şeklinde 6'lı likert tipinde kullanılmıştır.

Araştırmadaki ikinci ölçek, örgütsel bağlılık ölçeğidir. Ölçeğin orijinal versiyonu The Questionnaire of Organizational Commitment Allen ve Meyer tarafından 1990 yılında geliştirilmiştir. Ölçek 5'li likert skalasında 1. Hiç katılmıyorum, 5. Tamamen katılıyorum şeklinde toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği için Yıldırım (2002)'in çalışmasında da kullanılan ölçeğin uzun versiyonu tercih edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında SPSS paket programı kullanılarak, betimsel analizler, korelasyon analizi, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova), güvenilirlik analizi ve doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Verilerin analizi işlemlerinde öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığı ön analizler ile incelenmiştir. Ön analizler sonucunda Kolmogorov-Smirnov testi sonucunun anlamsız çıkması verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmektedir (Kalaycı, 2009: 10). Verilerin normal dağılım gösterdiği belirlendikten sonra parametrik testler uygulanmıştır. Araştırmanın kısıtları ise, örneklem sayısı ve çeşidinin az olması, verilerin pandemi döneminde toplanması ve zaman kısıtı olmaktadır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bulgular bölümünde betimsel bulgular, güvenilirlik ve korelasyon analizleri, bağımsız örneklem t-testi ve Anova ve regresyon analizi bulguları yer almaktadır. Nicel araştırma yönteminde SPSS paket programı yardımıyla veriler analiz edilmiştir.

4.1. Katılımcılara İlişkin Betimsel Bulgular

Araştırmada betimsel analizler sonucunda elde edilen katılımcıların demografik özellikleri Tablo 2’de belirtilmektedir. Tablo 2’ye göre, erkek çalışanların kadınlara göre daha fazla olduğu görülmektedir (%69,5). Araştırmada en fazla katılımcı sayısının 26-35 yaş aralığında olduğu bulgulanmaktadır (%44,1). Katılımcıların çoğunluğu evli (%72,3) ve doktora eğitim düzeyindedir (%53,2). Katılımcılar çoğunlukla öğretim görevlisi ve idari personelden oluşmaktadır (%26,4) ve 1-5 yıl arası kurum çalışma sürelerine sahiptir (%34,1).

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Sıklık (N=220)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	67	30,5
Erkek	153	69,5
Yaş		
18-25 yaş	5	2,3
26-35 yaş	97	44,1
36-45 yaş	74	33,6
46-55 yaş	34	15,5
56 yaş ve üzeri	10	4,5
Medeni Durum		
Bekar	61	27,7
Evli	159	72,3
Eğitim		
İlköğretim	1	0,5
Lise	1	0,5
Üniversite	47	21,4
Yüksek lisans	54	24,5
Doktora	117	53,2
Unvan		
Araştırma Görevlisi	33	15,0
Öğretim Görevlisi	58	26,4
Doktor Öğretim Üyesi	50	22,7
Doçent Doktor	14	6,4
Profesör Doktor	7	3,2
İdari Personel	58	26,4
Kurum Çalışma Süresi		
1 yıldan az	20	9,1
1-5 yıl arası	75	34,1
6-10 yıl arası	67	30,5
10 yıldan fazla	58	26,4

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmadaki değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 3’de gösterilmektedir. Korelasyon analizi sonucunda, örgütsel erdemlilik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,50$; $p<0,01$) olduğu belirlenmiştir. Çalışanların örgütsel erdemliliklerine ilişkin ortalaması 3,36, örgütsel bağlılıklarına ilişkin ortalaması ise 3,21’dir. Örgütsel erdemlilik ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları, örgütsel erdemlilik ölçeğinde .95, örgütsel bağlılık ölçeğinde ise .81 şeklindedir. Ölçeklerin güvenilirlikleri kabul edilebilir .70’lik düzeyin üstündedir (Kalaycı, 2009: 405).

Tablo 3. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Ortalama	Standart Sapma	1	2
1.Örgütsel Erdemlilik	3,36	1,10	($\alpha=0,95$)	,501**
2.Örgütsel Bağlılık	3,21	0,58	,501**	($\alpha=0,81$)

$p<0.01$ ** . Parantez içindeki değerler ölçeklerin güvenilirlik katsayılarını (α) belirtmektedir.

4.3. T-Testi ve ANOVA

Araştırmada demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurum çalışma süresi, unvan) ile yapılan bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi-Anova sonuçlarına göre çalışanların örgütsel erdemlilik ve örgütsel bağlılık düzeylerinde demografik değişkenlere göre anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Ancak, çalışanların eğitim durumlarına göre örgütsel erdemliliklerinde anlamlı farklılık bulgulanmıştır ($p=0.002<.05$). Anova testi sonrası farklılıkları belirlemek üzere Post-Hoc analizi olarak Tukey testi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre doktora düzeyindeki çalışanların örgütsel erdemlilik ortalaması lisans düzeyindeki çalışanlardan daha yüksektir. Eğitim düzeyi arttıkça örgütsel erdemlilik de artmaktadır. Çalışanların unvanlarına göre örgütsel erdemliliklerinde anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($p=0,000<.05$). Analiz sonucuna göre farklılık akademik ve idari personel arasında belirlenmiştir. Akademik personelin örgütsel erdemlilik ortalaması idari personelden daha yüksek bulgulanmıştır. *Dolayısıyla, H2 hipotezi kısmen kabul edilmişken, H3 hipotezi reddedilmiştir.*

Tablo 4. Örgütsel Erdemliliğin Eğitim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Örgütsel Erdemlilik	İlköğretim	1	1,60				
	Lise	1	2,20				
	Üniversite	47	2,86	0,96			
	Yüksek lisans	54	3,46	1,08	4,525	,002	5>3
	Doktora	117	3,54	1,09			

Tablo 5. Örgütsel Erdemliliğin Unvan Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Örgütsel Erdemlilik	Araştırma Görevlisi	33	3,82	1,02			
	Öğretim Görevlisi	58	3,44	0,96			
	Doktor Öğretim Üyesi	50	3,45	1,23			
	Doçent Doktor	143	3,59	1,16	4,707	0,000	1>6 2>6 3>6
	Profesör Doktor	7	3,82	0,90			
	İdari Personel	58	2,83	0,99			

4.4. Regresyon Analizi

Araştırmada örgütsel erdemlilik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 6'ya göre, örgütsel erdemliliğin örgütsel bağlılığa etkisine yönelik uygulanan doğrusal regresyon modeli anlamlıdır ($F=73,146$; $p<0,001$). Tablodaki belirtme katsayısında ($R^2=0,251$) çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki değişimlerin %25,1'i örgütsel erdemliliklerinden

kaynaklanmaktadır. Çalışanların örgütsel erdemlilikleri arttıkça örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Dolayısıyla H1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Erdemliliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	S	T	P	R ²	ANOVA
Örgütsel Bağlılık	Sabit	2,322	0,110	21,1898,553	0,000	0,251	F=73,146 p= 0,000
	Örgütsel Erdemlilik	0,265	0,031		0,000		

p***<0,001, b: Katsayı, S: standart hata

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada, çalışanların örgütsel erdemliliğinin örgütsel bağlılığına etkisini incelemek ve kavramların demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadıklarını belirtmek amaçlanmaktadır. Araştırma kapsamında örgütsel erdemlilik ile örgütsel bağlılığın anlamlı ve pozitif ilişkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel erdemliliğin örgütsel bağlılığı olumlu ve anlamlı şekilde etkilediği sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışanların örgütsel erdemlilikleri arttıkça örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Alanyazındaki benzer çalışmalardan Rego vd. (2011) araştırmalarında örgütsel erdemlilik ile duygusal bağlılık arasında doğrudan ilişkiler belirtmektedir. Araştırmanın diğer bir sonucuna göre, çalışanların örgütsel bağlılıkları demografik değişkenlere göre farklılık göstermemekte ancak örgütsel erdemlilikleri eğitim durumlarına ve unvanlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça örgütsel erdemlilikleri de artmaktadır. Akademik personelin idari personele göre örgütsel erdemlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel erdemliliğin yüksek olduğu örgütlerde olumlu örgütsel çıktılar (performans artışı, etkililik ve verimlilik artışı) belirtilmektedir (Ak ve Erol, 2021). Örgütsel erdemlilik örgütsel başarıyı sağlayabilecek potansiyele sahiptir (Telman ve Aşkun-Çelik, 2013: 226). Arjoon vd. (2018)'nin çalışma sonuçlarına göre erdemlilik uygun hedeflere ulaşmak için araçlar sağlamaktadır. Temel pratik ve kurumsal sürdürülebilirlik için erdemli örgütler, hem içeriden erdemli bireylere hem de örgütsel erdemi besleyen ve destekleyen bir ekonomiye ihtiyaç duymaktadır. Cameron vd. (2004)'nin çeşitli endüstrilerde faaliyet gösteren küçülen örgütleri inceledikleri araştırma sonuçlarına göre, erdemli örgütler karlılık, verimlilik, yenilikçilik, kalite, müşteri sadakati ve çalışan bağlılığı gibi performans ölçülerinde daha az erdemli örgütlere göre önemli ölçüde daha yüksek performans göstermektedir (Caza vd., 2004). Caza vd. (2004)'ne göre, erdemlilik belirsizlik zamanlarında kurumsal performansın artırılmasında rol oynamaktadır. Meyer (2018)'in araştırma sonuçları erdemli bireylerin erdemli örgütler oluşturulmasına yardım edebildiği ve erdemli örgütlerin bireylerin daha erdemli olmasını destekleyebildiği belirtilmektedir. Yani bireyler ve örgütler arasında karşılıklı erdemlilik ilişkileri ortaya çıkmaktadır. Bireylerin erdemli davranış ve uygulamaları fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal sağlıklarını geliştirebilmektedir. Erdemlilik bireylerin ve örgütlerin performansını pozitif şekilde etkilemektedir. Günümüzün örgütsel ortamlarında hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşanmakta, rekabet artmakta, belirsizlik ve kaos yaşanmaktadır. İnsan kaynakları örgütlerin en önemli değerleri arasında yer almaktadır. Çalışma sonucunda bu tür örgütsel ortamlarda faaliyet gösteren örgütlerin çalışan bağlılığını artırmak için daha erdemli olmaları önerilmektedir. Örgütlerde erdemlilik arttıkça çalışanların da erdemlilikleri artacak ve örgütsel bağlılıkları da olumlu şekilde etkilenecektir. Nitekim Seligman ve Csikszentmihalyi (2000)'nin yaptıkları araştırma sonuçlarına göre, erdemlilik hem bireylerin hem örgütlerin karmaşa ve belirsizliği daha etkili yönetmesini sağlamaktadır. Çalışma sonucunda özellikle ulusal alanyazında örgütsel erdemlilik konusunda daha fazla çalışma yapılması gerektiği ortaya çıkmaktadır. İleriki araştırmalarda devlet üniversitelerinde ve özel üniversitelerde çalışanların örgütsel erdemlilik ve örgütsel bağlılıkları karşılaştırmalı araştırmalar yapılarak çalışma genişletilebilir. Örgütsel erdemlilik kavramı ile iş etiği ve kurumsal sosyal sorumluluk kavramları gibi çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiler farklı sektörlerde çalışan bireylerle araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abedi, S., Eslami, H., and Amrolahi, N. (2014). The relationship between organizational virtuousness and social capital: the mediator role of organizational learning, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(9), 524-533.
- Ahmed, I., Rehman, W., Ali, F., Ali, G., and Anwar, F. (2018). Predicting employee performance through organizational virtuousness: mediation by affective well-being and work engagement, *Journal of Management Development*, 493-502.
- Ak, M., ve Erol, M. (2021). Örgütsel Erdemlilik Üzerine Literatürel ve Kavramsal Bir Analiz, Karabulut, Ş. (Ed.), *Kuramsal Anlamda Yönetim ve Strateji*, Ankara, Gazi Kitabevi, 333-352.
- Akbolat, M., Durmuş, A., ve Ünal, Ö. (2017). Örgütsel erdemliliğin personel güçlendirmeye etkisi ve otantik liderliğin aracı rolü, *İşletme Bilimi Dergisi*, 5(2), 71-87.
- Allen, G.W., Attoh, P.A., and Gong, T. (2017). Transformational leadership and affective organizational commitment: mediating roles of perceived social responsibility and organizational identification, *Social Responsibility Journal*, 13(3), 585-600.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arıkan, R. (2004). *Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama*. Ankara, Asil Yayın.
- Arjoon, S., Turriago-Hoyos, A., and Thoene, U. (2018). Virtuousness and the common good as a conceptual framework for harmonizing the goals of the individual, organizations and the economy, *Journal of Business Ethics*, 147, 143-163.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York, John Wiley & Sons, Inc, USA.
- Bolat, O.İ. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi, *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Bright, D.S., Winn, B.A., and Kanov, J. (2014). Reconsidering virtue: differences of perspective in virtue ethics and the positive social sciences, *Journal of Business Ethics*, 119, 445-460.
- Cameron, K. (2003). Organizational Virtuousness and Performance, Cameron, K.S., Dutton, J.E. and Quinn, R.E. (Eds.), *Positive Organizational Scholarship*, San Francisco, Berrett-Koehler, 48-65.
- Cameron, K. (2013). Virtuous performance. *Leadership Excellence*, 30(2), 9.
- Cameron, K., and Winn, B. (2011). Virtuousness in Organizations, K.Cameron, J. Dutton ve R. Quinn (Eds), *The Handbook of Positive Organizational Scholarship*, New York, Oxford University Press.
- Cameron, K., Bright, D., and Caza, A. (2004). Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance, *The American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
- Carmon, A.F., Miller, A.N., Raile, A.N.W., and Roers, M.M. (2010). Fusing family and firm: Employee perceptions of perceived homophily, organizational justice, organizational identification and organizational commitment in family businesses, *Journal of Family Business Strategy*, 1, 2010-223.
- Caza, A., Barker, B.A., and Cameron, K.S. (2004). Ethics and ethos: the buffering and amplifying effects of ethical behavior and virtuousness, *Journal of Business Ethics*, 52, 169-178.
- Chen, S.Y., Wu, W.C., Chang, C.S., Lin, C.T., Kung, J.Y., Weng, H.C., Lin, Y.T., and Lee, S.I. (2015). Organizational justice, trust and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff, *BMC Health Services Research*, 15, 363.
- Çöp, S., ve Doğanay, A. (2019). Pasif iletişim tarzının örgütsel muhalefete etkisinde örgütsel erdemliliğin düzenleyici rolü: bir alan araştırması, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(3), 1458-1475.

- Dubey, S., Ruparel, N., and Choubisa, R. (2020). Does organizational virtuousness and psychological capital impact employee performance: evidence from the banking sector, *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 34(5), 17-19.
- Enli-Kalmaz, P. (2018). *Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme ve mesleki özdeşleşme üzerine etkileri hakkında bir araştırma*. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Erkmen, T., ve Esen, E. (2012). Örgütsel erdemlilik ölçeğinin uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Business and Economics Research Journal*, 3(4), 107-121.
- Eşkin-Bacaksız, F. (2016). *Örgütsel erdemliliğin hemşirelerin örgütle özdeşleşme düzeylerine ve performanslarına etkisi: Algılanan örgütsel desteğin aracı rolü*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement, *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Hur, W.M., Shin, Y., Rhee, S.Y., and Kim, H. (2017). Organizational virtuousness perceptions and task crafting: the mediating roles of organizational identification and work engagement, *Career Development International*, 22(4), 436-459.
- Kahveci, G., Kotbaş, S., ve Bayram, S. (2019). Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 12(1), 205-226.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara, Asil Yayın.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Kotbaş, S., ve Kahveci, G. (2019). Örgütsel erdemlilik ile örgütsel sağlık arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesi, *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(27), 617-652.
- Meyer, J.P., and Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, M. (2018). The evolution and challenges of the concept of organizational virtuousness in positive organizational scholarship, *Journal of Business Ethics*, 153, 245-264.
- Moo-Hur, W., Shin, Y., Yoon-Rhee, S., and Kim, H. (2017). Organizational virtuousness perceptions and task crafting: the mediating roles of organizational identification and work engagement, *Career Development International*, 22(4), 436-459.
- Nikandrou, I., and Tsachouridi, I. (2015). Towards a better understanding of the buffering effects of organizational virtuousness perceptions on employee outcomes, *Management Decision*, 53(8), 1823-1842.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu, *KKEFD*, 15, 394-422.
- Özvatan, M. (2019). *Hemşirelerde örgütsel erdemlilik ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Polat, M. ve Meydan, C.H. (2011). Örgüt kültürü bağlamında güç eğilimi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 153-170.
- Rego, A., Ribeiro, N., and Cunha, M.P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors, *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235.
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M.P., and Jesuino, J.C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship, *Journal of Business Research*, 64, 524-532.
- Rego, A., Souto, S., and Cunha, M.P. (2009). Does the need to belong moderate the relationship between perceptions of spirit of camaraderie and employees' happiness, *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 148-164.

- Rego, A. Junior, D.R., and Cunha, M.P. (2015). Authentic leaders promoting store performance: the mediating roles of virtuousness and potency, *Journal of Business Ethics*, 128(3), 617-634.
- Seligman, M.E.P., and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Shahid, S., and Muchiri, M.K. (2019). Positivity at the workplace: conceptualising the relationships between authentic leadership, psychological capital, organisational virtuousness, thriving and job performance, *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 494-523.
- Sökmen, A., ve Şimşek, T. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Şıklar, E. ve Özdemir, A. (2019). *İstatistik II*. Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Tapan, Ö. (2019). *Örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde personel güçlendirmenin aracı rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşkın, F., ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Telman, N., ve Aşkun-Çelik, D. (2013). *Endüstri/Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı*. Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tsachouridi, I., and Nikandrou, I. (2020). The role of prosocial motives and social exchange in mediating the relationship between organizational virtuousness' perceptions and employee outcomes, *Journal of Business Ethics*, 166, 535-551.
- Ugwu, F. (2012). Are good morals often reciprocated? Perceptions of organizational virtuousness and optimism as predictors of work engagement, *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 1(3), 188-198.
- Vallett, C.M. (2010). Exploring the relationship between organizational virtuousness and culture in continuing higher education, *The Journal of Continuing Higher Education*, 58(3), 130-142.
- Williams, P., Kern, M.L., and Waters, L. (2015). A longitudinal examination of the association between psychological capital, perception of organizational virtues and work happiness in school staff, *Psychology of Well-Being*, 5(5), 1-18.
- Yastioğlu, S. ve Alparlan, A.M. (2020). İyi karakterli örgüt özellikleri: Örgütsel erdemlilik literatürüne ilişkin bibliyometrik bir analiz, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(3), 1-28.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki, *Turkish Studies*, 8/6, 853-879.
- Zagenczyk, T.J., Purvis, R.L., Cruz, K.S., Thoroughgood, C.N., and Katina, B.S. (2020). Context and social exchange: perceived ethical climate strengthens the relationships between organizational support and organizational identification and commitment, *The International Journal of Human Resource Management*, 5.
- Zaman, U., and Nadeem, R.D. (2019). Linking corporate social responsibility (CSR) and affective organizational commitment: role of CSR strategic importance and organizational identification, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(3), 704-726.