

Sağlık Çalışanlarının İşe Tutkunluk, Örgüt Sağlığı ve Örgütsel Erdem Düzeylerinin Demografik Özellikleri Açısından İncelenmesi

The Analysis of Work Engagement, Organizational Health, and Organizational Virtue of Health Workers as Per Their Demographic Characteristics

Elif ÖZDİL DEMİREL ^a Bünyamin AKDEMİR ^b

^a Muş Alparslan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Muş, Türkiye, e.ozdil@alparslan.edu.tr

^b İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Malatya, Türkiye, bunyamin.akdemir@inonu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: İşe tutkunluk Örgüt sağlığı Örgütsel erdem Demografik özellikler.	Amaç – Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem düzeylerinin cinsiyet, öğrenim durumu, görev unvanı, çalışma şekli, yaş, kurumda çalışma süresi ve meslekte çalışma süresi gibi demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin araştırılmasıdır. Yöntem – Bu araştırma, genel tarama modelinde bir çalışma olup araştırma amaçlarına uygun olarak betimsel model üzerine kurgulanmıştır. Araştırma Muş, Bitlis ve Van illeri merkez ilçelerinde bulunan Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde görev yapan hekim, hekim dışı diğer sağlık personeli ve idari personellerin katılımı ile gerçekleştirilmiş ve toplam 1023 sağlık çalışanından veriler elde edilmiştir. Araştırma verileri; demografik değişkenler, işe tutkunluk ölçeği, örgüt sağlığı ölçeği ve örgütsel erdem ölçeğinden oluşan soru formu kullanılarak toplanmıştır. Araştırma kapsamında korelasyon testi (spearman test), ikili karşılaştırmalarda t-testi (Mann-Withney U test), çoklu karşılaştırmalarda varyans analizi (Kruskal Wallis-H test) gibi farklı testler uygulanmıştır. Bulgular – Yapılan analizler sonucunda işe tutkunluğun öğrenim durumu ve çalışma şekline göre; örgüt sağlığının cinsiyet, öğrenim durumu, görev unvanı ve çalışma şekline göre; örgütsel erdem ise öğrenim durumu ve görev unvanı değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Tartışma – Bu çalışma pozitif örgütsel davranış konularından olan işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem kavramlarının tanıtip, sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymuştur. Sağlık çalışanlarının katılımıyla yürütülmüş bu çalışma bulgularının daha önce yapılmış bazı çalışmaların sonuçlarıyla örtüşürken bazıları ile örtüşmediği görülmektedir.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Work Engagement Organizational Health Organizational Virtue Demographic Characteristics Received 23 May 2023 Revised 21 November 2023 Accepted 1 December 2023 Article Classification: Research Article	Purpose – This study aims to research whether there was any statistically significant difference in work engagement, organizational health, and organizational virtue levels of health workers as per demographic variables such as gender, education status, position title, work format, age, work duration at the health institution, and work duration in the profession. Design/methodology/approach – This research is a study using the general survey model, and in compliance with research objectives, it was configured on the basis of the descriptive model. The research was conducted with the participation of doctors, health staff other than doctors, and administrative staff serving in hospitals affiliated with the Ministry of Health of Turkey in downtown Muş, Bitlis, and Van in eastern Turkey, and hence, the research data were collected from a total of 1023 health workers. Research data were collected with a survey form that contained demographic variables, the Work Engagement Scale, the Organizational Health Scale, and the Organizational Virtue Scale. In the context of the research, the correlation test (Spearman's correlation) was used, and also, the t-test (the Mann-Whitney U test) was utilized in the comparison of two groups whilst the one-way analysis of variance (the Kruskal-Wallis H test) was employed in the comparison of more than two groups. Findings – In the analyses, it was found that, firstly, there were statistically significant differences in health workers' work engagement levels as per the variables of education status and work format,

*Bu çalışma, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda Prof. Dr. Bünyamin AKDEMİR danışmanlığında hazırlanan ve 2022 yılında tamamlanan doktora tezinden üretilmiştir.

Önerilen Atf/Suggested Citation

Özdil Demirel, E., Akdemir, B. (2023). Sağlık Çalışanlarının İşe Tutkunluk, Örgüt Sağlığı ve Örgütsel Erdem Düzeylerinin Demografik Özellikleri Açısından İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (4), 2635-2655.

secondly, there were statistically significant differences in health workers' organizational health levels as per the variables of gender, education status, position title, and work format, and thirdly, there were statistically significant differences in health workers' organizational virtue levels as per the variables of education status and position title.

Discussion – This study introduced the concepts of work engagement, organizational health, and organizational virtue, and revealed whether work engagement, organizational health, and organizational virtue differed as per health workers' demographic characteristics. It is discerned that the findings of this study, which was conducted with the participation of health workers, were consistent with the results of certain previous studies whilst they contradicted the results of certain previous studies.

1. GİRİŞ

Çalışma hayatında kişilerin, günlerinin büyük bir çoğunluğunu işyerlerinde işleriyle meşgul olarak geçirmeleri hem yaptıkları iş ile aralarında kurdukları bağı hem de çalıştıkları örgütlerin sağlık yapısını ve iyilik, güven, dürüstlük gibi niteliklere sahip olmasını önemli kılmaktadır. Örgütler rekabet gücü elde edebilmek için sahip oldukları çalışanlarının bilgi ve becerileri kadar performanslarını olumlu yönde etkileyen faktörlerden olan işe tutkunluk gibi davranışları da önemsemektedir. İşgörenlerin çalıştıkları örgütten beklentileri ise uzun vadede rekabet edebilme gücü, değişimlere uyum sağlayabilme becerisi gibi özellikleri niteleyen sağlıklı bir yapı ve en üstün olumlu özellikleri niteleyen erdemlilik gibi özelliklerdir. Örgütlerin ve çalışanların beklentilerinin karşılandığı bir çalışma ortamı iki tarafı da memnun eden ve yüksek performansın elde edildiği bir yer olarak daha fazla olumlu sonuçların oluşmasına katkı sunmaktadır.

İçinde bulunduğumuz dönemde, sağlık hizmetlerine olan ihtiyacın her geçen gün artış göstermesiyle birlikte sağlık kurumlarının nitelikli işgücüne olan ihtiyacı sürekli artmakta ve mevcut personelin devamlılığının sağlanmasında bazı problemlerle karşılaşabilmektedir. Bu sorunların üstesinden gelmek ve çalışanların emek yoğun çalışmaya sevk edebilmek için performanslarının göz önünde bulundurulması ve doğru değerlendirilmesi gerekmektedir (Kılınç ve Paksoy, 2017: 153). Ayrıca sağlık kurumlarının rekabet gücü elde edebilmesinde ve belirlenen amaç ve hedeflere ulaşabilmesinde de çalışanlarının sergilediği yüksek performansın önemi göz ardı edilmemelidir (Bacaksız vd., 2018: 53). Dolayısıyla sağlık kurumlarının çalışanların performansını artırmaya yönelik çalışmalar yapması gerekmektedir. Bu noktada, çalışanlarda işe tutkunluğun (Kahn, 1990; Bakker ve Demerouti, 2008; Schaufeli ve Salanova, 2008; Rich vd., 2010; Shuck vd., 2011; Sundaray ve Vihar, 2011; Bizri vd., 2021), örgüt sağlığının (Gül, 2007; Marjani ve Rezaian, 2016; Kan Sönmez, 2019; Şahin, 2020; Alashkar ve Al-Kasasbeh, 2022) ve örgütsel erdem (Cameron vd., 2003; Caza vd., 2004; Cameron vd., 2004; Eşkin Bacaksız, 2016; Dubey vd., 2020) performansına olan pozitif katkısını ortaya koyan çalışmalar dikkat çekmektedir. Örgütler çalışanlarının işe tutkunluklarını, örgüt sağlığını ve örgütsel erdemliliği artırarak yüksek performansın elde edilmesine katkı sağlayabilirler.

Bu çalışmada, yüksek performans olan pozitif katkıları göz önünde bulundurularak sağlık çalışanlarında işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, görev unvanı, çalışma şekli, yaş, meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi bilgilerine göre fark gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Pozitif örgütsel davranış konuları arasında yer alan bu üç kavramın birlikte incelendiği ve sağlık çalışanlarının demografik özelliklerini konu alan bir çalışmaya rastlanılmadığından bu araştırmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşe Tutkunluk

İşe tutkunluk kavramı, literatürde ilk kez rol teorisini kullanarak nitel bir araştırma yapan Kahn (1990) tarafından kullanılmıştır. Tutkunluk, bireylerin duygu ve düşüncelerini dikkatli bir şekilde ifade ettikleri bir iş rolüne aktif, enerjik katılım durumu olarak ifade edilmiştir (Bakker, 2021: 37). Kahn (1990: 694), tutkunluğu tanımlarken kişisel tutkunluk (personel engagement) terimin kullanmış ve kişinin iş rollerini yerine getirirken kendisini bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak ifade edebilmesi şeklinde tanımlamıştır.

İşe tutkunlukla ilgili ön plana çıkan başka bir tanımlama tükenmişliğin anti tezi olarak değerlendirilmesidir. Maslach ve Leiter (1997) tükenmişliği, işe tutkunlukta yaşanan bir erozyon olarak yeniden ifade etmişlerdir. Başlangıçta, anlamlı ve büyüleyici şekilde algılanan bir iş zaman geçtikçe sıkıcı, hoşnut olunmayan ve

anlamsız hale dönüşebilmektedir. Enerji tükenmeye, bağılılık sinizme, etkinlik etkisizlik haline gelebilmektedir. Dolayısıyla işe tutkunluk üç boyutlu tükenmişlik kavramının tam zıttı olarak değerlendirilmiş ve aynı ölçekle iki kavramın ölçülebileceği ifade edilmiştir (Maslach vd., 2001: 416).

İşe tutkunlukla ilgili önemli çalışmalar yapan Schaufeli vd., (2002a) ise, işe tutkunluğun tükenmişliğin tersi olduğunu kabul etmekle birlikte tek bir ölçekle iki kavramı ölçmenin ampirik olarak imkansız olduğunu, tükenmişlik ve işe tutkunluğun birbirinden bağımsız olarak farklı araçlarla ölçülmesi gereken zıt kavramlar olduğunu öne sürerek farklı bir bakış açısı getirmişlerdir. İşe tutkunluğun tanımını ise, “*dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir zihin durumu*” şeklinde yapmışlardır (Schaufeli vd., 2002a: 74). İşe tutkunluğun ilk boyutu olan dinçlik, enerjinin yüksekliği ve zihinsel dayanıklılık ile çalışanın yaptığı işine gayret gösterme isteği ve yeteneği olarak tanımlanmaktadır. İkinci boyut olan adanmışlık, anlam, gayret, ilham, gurur ve meydan okuma duygusu ile tanımlanırken, üçüncü boyutu olan yoğunlaşma, çalışanın işine konsantre olması, işini mutlulukla yapması ve isteyken vaktin hızlı geçmesi ile karakterize edilmektedir (Schaufeli vd., 2002b: 465; Bakker, 2011: 265).

2.2. Örgüt Sağlığı

1950’li yıllarda ilk olarak Argyris tarafından kullanılan, 1965 yılında Miles tarafından detaylı olarak incelenen örgüt sağlığı kavramı günümüzde örgütsel psikoloji alanında çalışan akademisyenlerce farklı şekillerde incelenmeye devam etmektedir. Bu kavram, genel olarak örgütteki iyilik ve esenlik halini nitelendirmektedir. Yani, sağlıklı bir örgüt yapısı hem fiziksel hem de psikolojik açıdan iyi olarak nitelendirilmektedir (Tutar, 2010: 184). 1950’lerden bu yana insanı makine gibi gören teoriler geri planda kalmış ve örgütlerde insana verilen önem artmıştır. Kişisel ihtiyaçlar, çalışma gruplarının nitelikleri, iş yerinin yapısı gibi konular daha çok çalışmaya başlanmıştır. Örgütlerde “insan odaklı yönetim modeli” bu yıllarla birlikte benimsenmeye başlamıştır. Bu gelişmelere paralel olarak, örgüt sağlığı kavramı örgütsel davranış ve çalışma psikolojisi alanlarında örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgütsel etkileşim gibi kavramlarla birlikte kullanılmaya başlamıştır (Aytaç, 2003).

Örgüt sağlığı, değişen şartlara uyum sağlamak, refah düzeyine erişmek ve gelişimlerini sürdürebilmek için hem kamu hem de özel sektör işletmelerinin bünyesinde bulunması gereken bir olgu haline gelmiştir (Mahmoudi vd., 2021: 4). Meng vd., (2014: 358) örgüt sağlığını, bir örgütün verimli çalışması, çalışanların ve departmanların iç yetkinliklerini artırması ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak için dış çevredeki değişikliklere uyum sağlaması, çalışanların tatmin edilmesi, refahlarının sağlanması ve sosyal faydalar elde etme durumu olarak ifade etmişlerdir. Örgüt sağlığı, bir yandan örgüt yapısını inşa etmeye diğer yandan da hedeflere ulaşmak için etkili bir sistem kurmaya ve çalışanları örgütte kalmaya ve gururla çalışmaya motive ve teşvik eden bir yapı olarak nitelendirilmektedir (Al Haraisa ve Al Haraizah, 2021: 30). Tuan (2013: 143-144) ise örgüt sağlığını, bir örgütün yaşanan değişimlere karşı rakiplerinden daha hızlı ve etkili bir şekilde uyum sağlama ve yenilik yapma becerisi olarak tanımlamıştır.

Örgüt sağlığı, örgütün amaçlarına ve hedeflerine ulaşmasını sağlayan sağlıklı bir iklim ortamını içerir. Sağlıklı örgütlerde, çalışanlar büyük bir istekle işe gelirler ve işyerlerinde çalışmaktan onur duyarlar. Örgütün, fiziksel, psikolojik, liyakat, uzmanlık, yetenekleri geliştirme ve görevleri yerine getirebilme konularındaki sağlığı örgüt sisteminin etkinliğinde önemli rol oynamaktadır. Sağlıklı örgütlerde çalışan bireyler özverili ve dürüst niteliktedir dolayısıyla moral düzeyleri ve performansları yüksektir (Marjani ve Rezaian, 2016: 308).

2.3. Örgütsel Erdem

Erdem kavramı, felsefenin bir konusu olarak daha fazla çalışılmış olsa da bir işgören özelliği olması bakımından yönetim biliminin çalışma konuları arasında da yer almaktadır (Şener, 2018: 5). Erdemli olmak, kişilerin en iyi olma arzularını ifade etmektedir. Erdem, Yunancada mükemmellik anlamına gelen “arete” kelimesinden türetilmiştir ve insanların üstün olmalarını sağlayan özellikleri nitelendirmektedir (Caza vd., 2004: 173). Arete sözcüğü, “amacın ve fonksiyonun tamamlanması kişinin potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmesi ya da kişinin doğasını açığa çıkarması” anlamlarını ifade etmektedir (Küçükalp, 2008: 73).

Türk Dil Kurumu Sözlüklerinde erdem tanımı “ahlakın övdüğü iyi olma, alçak gönüllülük, yiğitlik, doğruluk vb. niteliklerin genel adı, fazilet; insanın ruhsal olgunluğu” şeklinde yapılmışken erdemlilik

“erdemli olma durumu, faziletlilik” şeklinde ifade edilmiştir (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2019). İngilizcede erdem “virtue”, Latince ise “virtus” olarak ifade edilmekte ve dilimizde “virtüöz” olarak geçmektedir (Yücel ve Palabıyık, 2016: 212). Arıkan’a (2018: 596) göre erdem kavramı genel bir ifadeyle, “ahlaki iyiye yönlendiren belirli değerler üzerine temellenen somut davranışsal tavırların soyut kavramsal karşılığı” olarak nitelendirilmiştir.

Çalışma hayatında, erdem, umut, onur gibi kavramlar rekabetçi çalışma ortamıyla bağdaştırılmadığı için erdemlilik konusuna gereken önem verilmemiştir (Caza vd., 2004: 173). Erdem kavramı daha çok felsefe, din ve sosyal çalışmaların konusu olarak karşımıza çıksa da pozitif psikolojiye olan ilginin artmasıyla örgütsel erdem de son zamanlarda ilgi çekmeyi başarmış konular arasında yer almaktadır (Şener, 2018: 19). Pozitif psikolojinin gelişim göstermesiyle, çalışma hayatında etik standartların ve erdem ne kadar ihtiyaç duyulan konular olduğu gün yüzüne çıkmıştır. Böylelikle, erdem yalnızca bireysel boyutta değil örgütsel anlamda da ilgi odağı haline gelmiştir (Akyüz ve Alici, 2019: 410). Ahlaka verilen önemin artmasıyla birlikte çalışma hayatı için de önemi fark edilen erdem kavramı, örgütsel davranış alanında da çalışılmaya başlanan konulardan olmuştur. Tıpkı toplumların erdemi aradığı gibi artık örgütlerde de erdemli bireylerin ve erdemli çalışma ortamlarının arzu edildiği görülmektedir. Böylelikle erdem, örgütsel düzeyde giderek artan öneme sahip olacağı düşünülmektedir (Alparslan ve Yastioğlu, 2018: 630-631).

Cameron vd., 2004 yılında örgütsel erdemlilik algılarını ölçmek için bir araç geliştirmişlerdir. İyimserlik, bağışlayıcılık, güven, merhamet ve dürüstlükten oluşan beş faktörlü bir model bulmuşlardır. İyimserlik boyutu, örgütte çalışanların büyük zorluklarla karşı karşıya kaldıklarında bile iyilik yapmayı başaracaklarına dair bir inanca sahip olmaları anlamına gelirken, bağışlayıcılık, hataların çabucak affedilmesi ve yüksek performans standartları ile karakterize edilerek bir öğrenme fırsatı olarak kullanılması anlamına gelmektedir. Güven boyutu, örgütü nezaket, anlayış ve saygının yönettiğini ve çalışanların birbirlerine ve yöneticilerine güvendiğini göstermektedir. Merhamet boyutu, çalışanların birbirlerini önemsemeleri ve şefkatle davranmaları anlamına gelirken, dürüstlük boyutu, doğruluğun, güvenilirliğin ve onurun örgütü sarıp sarmaladığını göstermektedir (Rego vd., 2010: 216-217). Bu boyutlar çerçevesinde örgütsel erdemlilik, iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük ve bağışlayıcılığın yüksek seviyede olduğu örgütlerde olumlu sapma durumu olarak görülmektedir. Yani erdemlilik, olumlu sapma olarak nitelendirilmektedir (Cameron vd., 2002’den aktaran Telman ve Aşkun Çelik, 2013: 225).

2.4. İşe Tutkunluk, Örgüt Sağlığı ve Örgütsel Erdem İlişkisi

İşe tutkunluk, örgütlerin rekabet edebilme ve sürekliliğini sağlayabilme gücü olarak ifade edilen örgüt sağlığının belirlenmesinde kullanılan iyi bir gösterge olarak nitelendirilmektedir. İşe tutkunluk, çalışma ortamının özellikleri ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarından gelen öncüllerinden dolayı daha önemli ve popüler hale gelmiştir. Çünkü, bu öncüller kontrol altına alınabilir ve müdahale edilebilir niteliktedir. Bu durum, çalışanların işe tutkunluklarının büyük ölçüde örgüt liderleri ve örgütsel uygulamalar tarafından gerçekleştirilebilir olmasını sağlamaktadır. İşe tutkunluğun önemli hale gelmesinin bir diğer nedeni de çalışan-işveren ilişkilerindeki farklılaşmadır. Ekonominin daha çok üretimden hizmet sektörüne doğru yön değiştirmesi, işverenlerin günümüzde daha çok bilgiye yönelik iş görenlere, yenilik ve fikir yaratma gibi iş gören çıktılara bağımlı olması rekabet avantajı elde edebilmek için çalışanların işe tutkunluklarını örgütler için önemli hale getirmiştir (Brown, 2011: 3-4). İşe tutkunluk ve örgüt sağlığı ilişkisini araştırdığı çalışmasında Singh (2021: 270), işe tutkunluğun örgüt sağlığı ile pozitif ilişkili olduğunu ve işe tutkunluğun örgüt sağlığını iyileştirmede önemli bir rol oynadığı ortaya koymuştur. Bir başka araştırmada, Shekari vd., (2016) hemşirelerin işe tutkunluk düzeylerindeki eksikliklerin toplum sağlığını olumsuz etkilemesi varsayımından yola çıkarak işe tutkunluk kavramını yaygınlaştırmayı ve bu kavramı etkileyen faktörleri belirlenmeyi amaçlamışlardır. İşe tutkunluğu etkileyen faktörlerden bir tanesinin de örgüt sağlığı olduğunu ifade ederek, örgüt sağlığının hemşirelerin işe tutkunluk düzeyleri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmaları sonucunda, örgüt sağlığının ve tüm alt boyutlarının işe tutkunluk üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Demirel ve Akdemir’in (2022) çalışmasında da sağlık çalışanlarında işe tutkunluk ve örgüt sağlığı arasında pozitif ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

İşe tutkunlukla örgütsel erdem arasındaki ilişkiyi araştıran ulusal ve uluslararası çeşitli çalışmalar da bulunmaktadır. Çelik ve Esen (2017) çalışmalarında örgütsel erdem ve işe tutkunluk arasında güçlü bir

ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Singh vd., (2018) araştırmalarında, örgütsel erdem in işe tutkunluğu hem doğrudan hem de mutluluk aracılığıyla dolaylı olarak etkilediği sonucunu ortaya koymuşlardır. Güzel (2020), sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel erdemlilik ve işe tutkunluk arasında pozitif ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir. Ahmed vd., (2018) çalışmaları sonucunda örgütsel erdem in işe tutkunluğu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Ugwu (2012) ise örgütsel erdemliliğin işe tutkunluğun yordayıcıları arasında olduğunu ortaya koymuştur. Demirel ve Akdemir (2022) sağlık çalışanlarının katılımıyla yürüttükleri çalışmalarında işe tutkunluk ve örgütsel erdem arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Sya ve Hidayat (2018) çalışmaları sonucunda örgütsel erdem in işe tutkunluğu önemli bir şekilde etkilediğini ve örgütlerde erdemli bir iklim oluşturmanın çalışanların işe tutkunluklarını artırmadaki önemini ortaya koymuşlardır.

Örgütsel erdem ve örgüt sağlığı ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında Kotbaş ve Kahveci (2019), örgütsel erdemlilik ile örgüt sağlığı geneli ve tüm alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Demirel ve Akdemir'in (2022) çalışması da örgütsel erdem ve örgüt sağlığı arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koyan bir başka çalışmadır. Rego vd., (2010) çalışanların örgütsel erdemliliği algıladıklarında işlerini daha anlamlı buldukları, refah ve vatandaşlık düzeylerinin arttığı, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem in inşasında aktif olarak yer alabildikleri sonuçlarını ortaya koymuşlardır. Alizadeh ve Nastiezaie (2019) çalışmalarında, örgüt sağlığı ile örgütsel erdem ve örgütsel adalet arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca, örgüt sağlığının örgütsel erdemlilik üzerinde örgütsel adaletin aracılık rolü ile dolaylı etkisini de anlamlı bulmuşlardır. Adiatı vd., (2021), çalışmalarında Hoy vd., (1987) tarafından oluşturulan örgüt sağlığı boyutlarını "pozitif liderlik, örgütsel erdem, pozitif ilişki ve kaynak desteği" şeklinde dört faktörle gruplandırmışlardır. Yani, bu araştırma sonucunda örgütsel erdem, örgüt sağlığının bir boyutu olarak değerlendirilmiştir. Kiyani vd., (2017), örgütsel erdeme dayalı bir örgüt sağlığı modeli geliştirmek için bir çalışma yapmışlardır. Araştırma sonucunda, örgütsel erdemliliğe dayalı örgüt sağlığının yapısal modelindeki tüm soruların model üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Kriger ve Hanson (1999: 304), örgüt sağlığını oluşturmanın bazı temel değerleri oluşturmakla alakalı olduğunu ifade etmektedir. Bu temel değer arasında sıralanan "dürüstlük, güven, bağışlayıcılık, merhamet" değerleri Cameron vd., (2004) tarafında oluşturulan örgütsel erdemliliğin alt boyutlarıyla örtüşmektedir. Yani bir örgütün sağlıklı olması için gerekli değerlerin örgütsel erdem in bütününde varlığı, örgütlerde erdem in geliştirilerek sağlıklarının da geliştirilebileceğini ortaya koymaktadır.

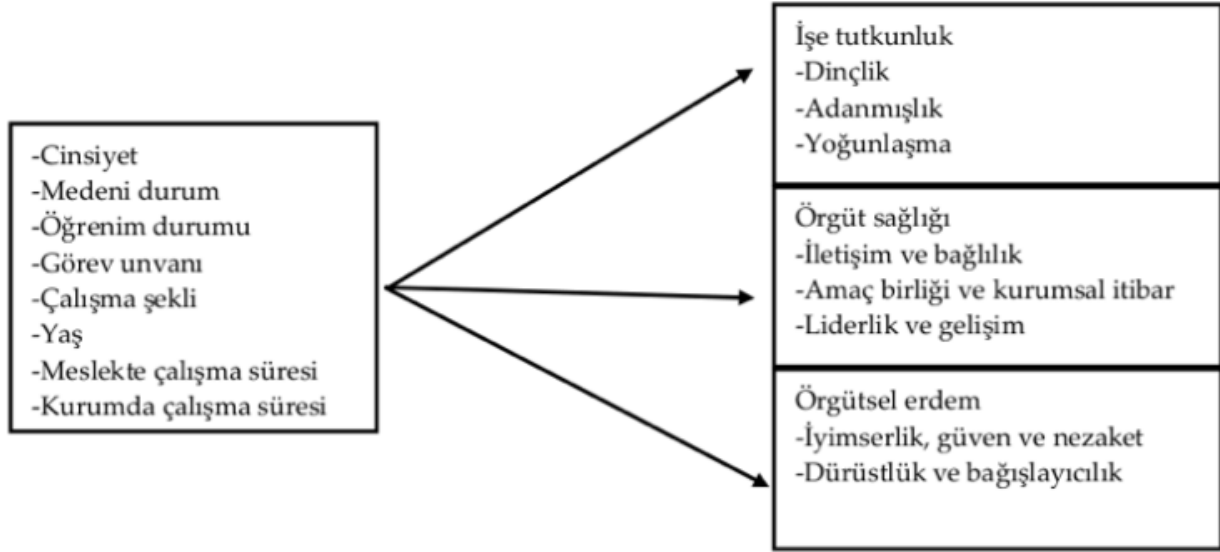
Yapılan bu araştırmalar işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem kavramları arasında pozitif ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu noktadan hareketle, bu çalışmada birbiriyle ilişkili olan bu üç değişkenin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amaçlanmıştır.

3.YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırma, genel tarama modelinde bir çalışma olup araştırma amaçlarına uygun olarak betimsel model üzerine kurgulanmıştır. Betimsel araştırmalar, bir konudaki herhangi bir durumu tespit etmeyi amaçlayan araştırmalar olarak ifade edilmektedir (Erdoğan, 1998: 60-61'den aktaran Tokay Argan vd., 2008: 186).

Araştırmanın modeli ise aşağıda Şekil 1'de gösterildiği gibidir:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Örgütlerin sahip oldukları insan kaynaklarının nitelikleri öğrenim durumu, çalışma süresi, yaş gibi birçok farklı faktöre göre değişiklik göstermektedir. Bu faktörler de çalışanların işlerine ve çalıştıkları örgütlerine karşı algılarını etkileyebilmektedir. Alan yazın incelendiğinde demografik faktörlerle bazı değişkenler arasında anlamlı farklılıklar bulunurken bazı değişkenlerle bulunmadığı görülmektedir. Bu araştırmada da sağlık çalışanlarının işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem algılarının cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, görev unvanı, çalışma şekli, yaş, meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği test edilmek istenmiş ve aşağıda sıralanan hipotezler kurulmuştur:

H1: İşe tutkunluk, H1a: Dinçlik, H1b: Yoğunlaşma ve H1c: Adanmışlık cinsiyete göre farklılık gösterir.

H2: İşe tutkunluk, H2a: Dinçlik, H2b: Yoğunlaşma ve H2c: Adanmışlık medeni duruma göre farklılık gösterir.

H3: İşe tutkunluk, H3a: Dinçlik, H3b: Yoğunlaşma ve H3c: Adanmışlık öğrenim durumuna göre farklılık gösterir.

H4: İşe tutkunluk, H4a: Dinçlik, H4b: Yoğunlaşma ve H4c: Adanmışlık görev unvanına göre farklılık gösterir.

H5: İşe tutkunluk, H5a: Dinçlik, H5b: Yoğunlaşma ve H5c: Adanmışlık çalışma şekline göre farklılık gösterir.

H6: İşe tutkunluk, H6a: Dinçlik, H6b: Yoğunlaşma ve H6c: Adanmışlık yaşa göre farklılık gösterir.

H7: İşe tutkunluk, H7a: Dinçlik, H7b: Yoğunlaşma ve H7c: Adanmışlık meslekte çalışma süresine göre farklılık gösterir.

H8: İşe tutkunluk, H8a: Dinçlik, H8b: Yoğunlaşma ve H8c: Adanmışlık kurumda çalışma süresine göre farklılık gösterir.

H9: Örgüt sağlığı, H9a: İletişim ve bağlılık, H9b: Amaç birliği ve kurumsal itibar ve H9c: Liderlik ve gelişim cinsiyete göre farklılık gösterir.

H10: Örgüt sağlığı, H10a: İletişim ve bağlılık, H10b: Amaç birliği ve kurumsal itibar ve H10c: Liderlik ve gelişim medeni duruma göre farklılık gösterir.

H11: Örgüt sağlığı, H11a: İletişim ve bağlılık, H11b: Amaç birliği ve kurumsal itibar ve H11c: Liderlik ve gelişim öğrenim durumuna göre farklılık gösterir.

H12: Örgüt sağlığı, H12a: İletişim ve bağlılık, H12b: Amaç birliği ve kurumsal itibar ve H12c: Liderlik ve gelişim görev unvanına göre farklılık gösterir.

H13: Örgüt sağlığı, H13a: İletişim ve bağlılık, H13b: Amaç birliği ve kurumsal itibar ve H13c: Liderlik ve gelişim çalışma şekline göre farklılık gösterir.

H14: Örgüt sağlığı, H14a: İletişim ve bağlılık, H14b: Amaç birliği ve kurumsal itibar ve H14c: Liderlik ve gelişim yaşa göre farklılık gösterir.

H15: Örgüt sağlığı, H15a: İletişim ve bağlılık, H15b: Amaç birliği ve kurumsal itibar ve H15c: Liderlik ve gelişim meslekte çalışma süresine göre farklılık gösterir.

H16: Örgüt sağlığı, H16a: İletişim ve bağlılık, H16b: Amaç birliği ve kurumsal itibar ve H16c: Liderlik ve gelişim kurumda çalışma süresine göre farklılık gösterir.

H17: Örgüt erdem, H17a: İyimserlik, güven ve nezaket, H17b: Dürüstlük ve bağışlayıcılık cinsiyete göre farklılık gösterir.

H18: Örgüt erdem, H18a: İyimserlik, güven ve nezaket, H18b: Dürüstlük ve bağışlayıcılık medeni duruma göre farklılık gösterir.

H19: Örgüt erdem, H19a: İyimserlik, güven ve nezaket, H19b: Dürüstlük ve bağışlayıcılık öğrenim durumuna göre farklılık gösterir.

H20: Örgüt erdem, H20a: İyimserlik, güven ve nezaket, H20b: Dürüstlük ve bağışlayıcılık görev unvanına göre farklılık gösterir.

H21: Örgüt erdem, H21a: İyimserlik, güven ve nezaket, H21b: Dürüstlük ve bağışlayıcılık çalışma şekline göre farklılık gösterir.

H22: Örgüt erdem, H22a: İyimserlik, güven ve nezaket, H22b: Dürüstlük ve bağışlayıcılık yaşa göre farklılık gösterir.

H23: Örgüt erdem, H23a: İyimserlik, güven ve nezaket, H23b: Dürüstlük ve bağışlayıcılık meslekte çalışma süresine göre farklılık gösterir.

H24: Örgüt erdem, H24a: İyimserlik, güven ve nezaket, H24b: Dürüstlük ve bağışlayıcılık kurumda çalışma süresine göre farklılık gösterir.

3.2.Çalışmanın Ana Kütlesi ve Örnekleme

Çalışmanın ana kütlesi Muş, Bitlis ve Van illeri merkez ilçelerinde bulunan Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde görev yapan hekim, hekim dışı diğer sağlık personeli (hemşire, sağlık memuru, eczacı, laboratuvar personeli vb. çalışma grupları) ve idari personeller olarak belirlenmiştir. Hastanelerin ilgili birimlerinden alınan bilgilere göre, Muş Devlet Hastanesinde 1660, Bitlis Devlet Hastanesinde 546, Van Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesinde 5045 çalışan bulunmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın ana kütlesi 7251 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Araştırmanın ana kütlesi içerisinde kümelerine göre örneklem yöntemi kullanılarak örneklem belirlenmiştir. Örneklem kapsamındaki çalışanlardan nöbetlerin uyumsuzluğu, izinde olunması, çalışmaya dahil olunmak istenmemesi, iş yoğunluğunun fazla olması,

hastalık ve karantina sürecinde olunması gibi sebeplerden dolayı Şubat-Nisan 2022 tarih aralığında 1500 çalışana anket dağıtılabilmektedir. Bu anketlerden 1081 tanesi geri dönmüş fakat eksik bırakma, birden fazla işaretleme gibi istatistiksel analize uygun olmayan nedenlerden dolayı 58 anket çalışma kapsamına alınmamıştır. Sonuç olarak, araştırmanın örneklemini 1023 sağlık çalışanından oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının, demografik bilgilerine ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre İstatistiksel Dağılımları

Cinsiyet	N	%	Medeni Durum	N	%
Kadın	516	50.4	Evli	595	58.2
Erkek	507	49.6	Bekar	428	41.8
<i>Toplam</i>	<i>1023</i>	<i>100.0</i>	<i>Toplam</i>	<i>1023</i>	<i>100.0</i>
Öğrenim Durumu			Görev Unvanı		
Lise	160	15.6	Hekim	99	9.7
Önlisans	230	22.5	Diğer Sağlık Personeli	811	79.3
Lisans	514	50.2	İdari Personel	113	11.0
Lisansüstü	119	11.6	<i>Toplam</i>	<i>1023</i>	<i>100.0</i>
<i>Toplam</i>	<i>1023</i>	<i>100.0</i>	Meslekteki Çalışma Süresi		
Çalışma Şekli			Ortalama	8.29	
Gündüz	322	31.5	Standart Sapma	7.02	
Nöbet	217	21.2	Minimum	1.00	
Gündüz ve Nöbet	484	47.3	Maksimum	38.00	
<i>Toplam</i>	<i>1023</i>	<i>100.0</i>	Kurumdaki Çalışma Süresi		
Yaş			Ortalama	6.37	
Ortalama	31.75		Standart Sapma	6.31	
Standart Sapma	7.37		Minimum	1.00	
Minimum	18.00		Maksimum	38.00	
Maksimum	59.00				

Tablo 1’i incelediğimizde araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre dağılımının %50,4 ile kadın, %49,6 ile erkek, medeni durum değişkenine göre dağılımının %58,2 ile evli, %41,8 ile bekar şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. Sağlık çalışanlarının %15,6’sının lise, %22,5’inin ön lisans, %50,2’sinin lisans, %11,6’sının lisansüstü bir öğretim programından mezun olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılanların %9,7’si hekim, %79,3’ü diğer sağlık personeli, %11,0’ı ise idari personel olarak görev yapmaktadır. Sağlık çalışanlarının %31,5’inin gündüz, %21,2’sinin nöbet, %47,3’ünün ise hem gündüz hem de nöbet usulü çalıştığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların 18-59 yaş aralığında olduğu, yaş ortalamasının 31.75 olduğu, meslekteki çalışma süresi aralığının 1-38 yıl olduğu, meslekteki çalışma süresi ortalamasının 8.29 yıl olduğu, kurumdaki çalışma süresi aralığının 1-38 yıl olduğu, kurumdaki çalışma süresi ortalamasının ise 6.37 yıl olduğu belirlenmiştir.

3.3.Çalışmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama esnasında kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, çalışanların demografik bilgilerinden oluşan; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, meslekte ve kurumda çalışma süreleri, çalıştıkları ili, çalışma şeklini ve görev yaptıkları pozisyonu içeren 9 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde, çalışanların işe tutkunluklarını ölçmek amacıyla 17 ifade, üçüncü bölümde, örgüt sağlığını ölçmeye yönelik 20 ifade, son bölümde ise örgütsel erdemliliği ölçmek için 15 ifade

bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait bilgiler aşağıdaki gibidir.

3.3.1.İşe Tutkunluk Ölçeği

İşe tutkunluk, Schaufeli vd., (2002) tarafından geliştirilen ve Turgut (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “İşe Tutkunluk Ölçeği (UWES)” ile ölçülmüştür. Ölçek toplam 17 ifadeden oluşmaktadır. Bunlardan altı tanesi dinçlik boyutunu, beş tanesi adanmışlık boyutunu ve altı tanesi yoğunlaşma boyutunu ölçmektedir. İfadeler “1-hiçbir zaman”dan “6-her zaman”a uzanan altılı skala üzerinden cevaplandırılmıştır. Bu çalışma kapsamında, işe tutkunluk ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve işe tutkunluk ölçeğine ilişkin faktör yapısı doğrulanmıştır.

3.3.2.Örgüt Sağlığı Ölçeği

Örgüt sağlığı ölçeği olarak, Lyden ve Klinge (2000) tarafından geliştirilip Doğan ve Bozkurt (2008) tarafından Türkçeye ve işgörenlere uyarlanan “Örgüt Sağlığı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte, işgörenlerin örgüt sağlığına ilişkin algılarını belirlemeye yönelik olarak toplam 20 ifade ve 11 alt boyut bulunmaktadır. İfadelerin hepsi (5) basamaklı likert tipinde hazırlanmış olan ölçek ile ölçülmektedir. Örgüt sağlığı ölçeğine açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış, AFA aşamasında örgüt sağlığı ölçeğinden 14. ve 15. ifadeler binişik faktör yük değeri nedeniyle ölçekten çıkarılarak ifadeler tekrar numaralandırılmıştır. Orijinal formu 11 alt boyut ve toplam 20 ifadeden oluşan örgüt sağlığı ölçeği bu araştırma kapsamında yapılan AFA sonucunda 3 alt boyutta toplanmıştır. Bu boyutlar, “iletişim ve bağlılık”, “amaç birliği ve kurumsal itibar”, “liderlik ve gelişim” şeklinde ifade edilmiştir.

3.3.3.Örgütsel Erdem Ölçeği

Örgütsel Erdem Ölçeği olarak, Cameron vd., (2004) tarafından geliştirilen ve Erkmén ve Esen (2012) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan 15 soruluk bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek, “iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük ve bağışlayıcılık” boyutlarından oluşmaktadır. Bu beş boyutun her biri 3'er ifadeden oluşmaktadır. İfadeler, “hiç katılmıyorum” (1)'dan, “tamamen katılıyorum” (6)'a uzanan 6'lı ölçek üzerinden değerlendirilmiştir. Erkmén ve Esen (2012)'in yapmış oldukları açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinal formundan farklı olarak “dürüstlük ve bağışlayıcılık”, “güven ve nezaket” ile “iyimserlik” şeklinde ifade edilen 3 faktör ortaya çıkmıştır. Bu durumun, bazı boyutların iç içe geçmesi neticesinde katılımcıların ifadeleri benzer olarak yorumlamasından kaynaklanabileceği ifade edilmiştir. Bu araştırma kapsamında da örgütsel erdem ölçeğine açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış, AFA aşamasında örgütsel erdem ölçeğinden 6. ve 7. ifadeler binişik faktör yük değeri nedeniyle ölçekten çıkarılarak ifadeler tekrar numaralandırılmıştır. Erkmén ve Esen (2012) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan formunda üç alt boyut ve toplam 15 ifadeden oluşan örgütsel erdem ölçeği bu araştırma kapsamında yapılan AFA sonucunda 2 alt boyutta toplanmıştır. Bu boyutlar “iyimserlik, güven ve nezaket” ile “dürüstlük ve bağışlayıcılık” şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırmaya başlamadan önce İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulundan, 09.12.2021 oturum tarihi ve 2021/24-1 karar sayısı ile etik kurul izni alınmıştır. Daha sonra, araştırmanın ana kütlesi olarak belirlenen illerin İl Sağlık Müdürlükleri ve hastanelerinden gerekli izinler alınmıştır.

3.4.Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında aritmetik ortalama, standart sapma, frekans/yüzde analizi, korelasyon testi (spearman test), ikili karşılaştırmalarda t-testi (Mann-Withney U test), çoklu karşılaştırmalarda varyans analizi (Kruskal Wallis-H test) testi yapılmıştır. Varyans analizi testinden sonra anlamlı farklılığın hangi kategoriler arasında olduğunu belirlemek için yapılan, ikili karşılaştırmaların neden olduğu tip I hataları düzeltmek amacıyla bonferroni düzeltme yöntemi kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi (0.05) varyans analizi testinden sonra yapılan Mann-Withney U testi miktarına bölünmüş ve öğrenim durumu değişkeni için yeni anlamlılık düzeyi 0.008, görev unvanı ve çalışma şekli değişkenleri için yeni anlamlılık düzeyi 0.016 olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın analizleri, IBM SPSS 22.0 paket programı aracılığı ile yapılmıştır.

4.BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik bilgilere göre karşılaştırma analizlerine yer verilmiştir. Çalışanların işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem toplam puanları ve alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, görev unvanı, çalışma şekli, yaş, meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi bilgilerine göre fark gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılığın tespiti için Mann-Withney U testi, öğrenim durumu, görev unvanı ve çalışma şekli değişkenlerine göre farklılığın tespiti Kruskal Wallis H testi, yaş, meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılığın tespiti için spearman korelasyon testi yapılmıştır.

Sağlık çalışanlarının cinsiyeti ile işe tutkunluk, örgüt sağlığı, örgütsel erdem ve tüm alt boyutlar arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Sağlık Çalışanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İşe Tutkunluk, Örgüt Sağlığı, Örgütsel Erdem ve Alt Boyutlar Düzeylerinin Karşılaştırılması

		Cinsiyet	N	Sıra ort	Sıra top.	U	p
İşe Tutkunluk	Dinçlik	Kadın	516	500.31	258158.00	124772.000	.201
		Erkek	507	523.90	265618.00		
	Yoğunlaşma	Kadın	516	520.12	268382.50	126615.500	.374
		Erkek	507	503.73	255393.50		
Örgüt Sağlığı	Adanmışlık	Kadın	516	523.59	270173.50	124824.500	.204
		Erkek	507	500.20	253602.50		
	İletişim ve moral	Kadın	516	533.53	275304.00	119694.000	.018
		Erkek	507	490.08	248472.00		
Amaç birliği ve Kurumsal itibar	Kadın	516	537.17	277178.50	117819.500	.006	
	Erkek	507	486.39	246597.50			
Örgütse Erdem	Liderlik ve gelişim	Kadın	516	522.79	269757.50	125240.500	.236
		Erkek	507	501.02	254018.50		
	İyimserlik, güven ve nezaket	Kadın	516	517.45	267003.00	127995.500	.551
		Erkek	507	506.46	256773.00		
Dürüstlük ve bağışlayıcılık	Kadın	516	520.08	268361.50	126636.500	.377	
	Erkek	507	503.78	255414.50			

*p<0,05; N (1023)

Sağlık çalışanlarının işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem düzeylerinde, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan Mann-Withney U testi sonucunda, cinsiyet değişkenine göre, işe tutkunluk toplam puanı, örgütsel erdem toplam puanı, dinçlik, yoğunlaşma, adanmışlık, liderlik ve gelişim, iyimserlik, güven ve nezaket, dürüstlük ve bağışlayıcılık alt boyutlarında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilemezken, örgüt sağlığı toplam puanı, iletişim ve bağlılık, amaç birliği ve kurumsal itibar alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre, H9, H9a ve H9b hipotezleri desteklenmiştir.

Sağlık çalışanlarının medeni durumu ile işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem düzeyleri arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçları Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Sağlık Çalışanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İşe Tutkunluk, Örgüt Sağlığı, Örgütsel Erdem ve Alt Boyutlar Düzeylerinin Karşılaştırılması

		Medeni durum	N	Sıra ort	Sıra top.	U	p
İşe Tutkunluk	Dinçlik	Evli	595	513.79	305707.50	126262.500	.819
		Bekar	428	509.51	218068.50		
	Yoğunlaşma	Evli	595	512.07	304680.50	127289.500	.993
		Bekar	428	5511.91	219095.50		
	Adanmışlık	Evli	595	509.12	302927.00	125617.000	.713
		Bekar	428	516.00	220849.00		
Örgüt Sağlığı	İletişim ve moral	Evli	595	517.67	308015.00	123955.000	.468
		Bekar	428	504.11	215761.00		
	Amaç birliği ve Kurumsal itibar	Evli	595	516.70	307437.00	124533.000	.548
		Bekar	428	505.46	216339.00		
	Liderlik ve gelişim	Evli	595	504.38	300105.00	122795.000	.328
		Bekar	428	522.60	223671.00		
Örgütse Erdem	İyimserlik, güven ve nezaket	Evli	595	501.54	298415.00	121105.000	.181
		Bekar	428	526.54	225361.00		
	Dürüstlük ve bağışlayıcılık	Evli	595	506.98	301654.00	124344.000	.522
		Bekar	428	518.98	222122.00		

*p<0,05; N (1023)

Sağlık çalışanlarının işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem düzeylerinde, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan Mann-Withney U testi sonucunda, medeni durum değişkenine göre, işe tutkunluk toplam puanı, örgüt sağlığı toplam puanı, örgütsel erdem toplam puanı, dinçlik, yoğunlaşma, adanmışlık, iletişim ve bağlılık, amaç birliği ve kurumsal itibar, liderlik ve gelişim, iyimserlik, güven ve nezaket, dürüstlük ve bağışlayıcılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır. Bu bulgulara göre medeni durum değişkenine ait hipotezler desteklenmemiştir.

Sağlık çalışanlarının öğrenim durumu ile işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem düzeyleri arasındaki, anlamlı farklılığın tespitine yönelik varyans analizi testi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Sağlık Çalışanlarının İşe Tutkunluk, Örgüt Sağlığı, Örgütsel Erdem ve Alt Boyutlar Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

		Öğrenim Durumu	N	Sıra ort.	sd	χ ²	p	(I-J)
İşe Tutkunluk	Dinçlik	1. Lise	160	632.81	3	33.601	.001	1-2, 1-3, 1-4
		2. Ön lisans	230	482.92				
	Yoğunlaşma	3. Lisans	514	484.75	3	17.138	.001	1-2
		4. Lisansüstü	119	523.48				
	Adanmışlık	1. Lise	160	575.05	3	9.471	.024	1-3
		2. Ön lisans	230	505.85				
Örgüt Sağlığı	İletişim ve moral	3. Lisans	514	493.66	3	15.785	.001	1-2, 1-3
		4. Lisansüstü	119	512.61				
	Amaç birliği	1. Lise	160	615.39		23.447	.001	1-2, 1-

	ve Kurumsal itibar	2. Ön lisans 3. Lisans 4. Lisansüstü	230 514 119	498.30 492.29 484.58	3			3, 1-4
	Liderlik ve gelişim	1. Lise 2. Ön lisans 3. Lisans 4. Lisansüstü	160 230 514 119	624.94 501.57 476.16 535.12	3	32.357	.001	1-2- 1-3, 1-4
Örgütse Erdem	İyimserlik, güven ve nezaket	1. Lise 2. Ön lisans 3. Lisans 4. Lisansüstü	160 230 514 119	618.21 490.60 486.09 522.49	3	26.060	.001	1-2, 1-3, 1-4
	Dürüstlük ve bağışlayıcılık	1. Lise 2. Ön lisans 3. Lisans 4. Lisansüstü	160 230 514 119	615.46 503.12 473.31 557.17	3	31.467	.001	1-2, 1-3, 3-4

*p<0,05; ** p<0,008, N (1023)

Sağlık çalışanlarının işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem düzeylerinde anlamlı farklılığın tespiti için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda öğrenim durumu değişkenine göre, işe tutkunluk toplam puanı, örgüt sağlığı toplam puanı, örgütsel erdem toplam puanı, dinçlik, yoğunlaşma, adanmışlık, iletişim ve bağlılık, amaç birliği ve kurumsal itibar, liderlik ve gelişim, iyimserlik, güven ve nezaket, dürüstlük ve bağışlayıcılık, alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulgulara göre, H3, H3a, H3b, H3c, H11, H11a, H11b, H11c, H19, H19a, H19b hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 5. Sağlık Çalışanlarının İşe Tutkunluk, Örgüt Sağlığı, Örgütsel Erdem ve Alt Boyutlar Düzeylerinin Görev Unvanı Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

		Görev Unvanı	N	Sıra ort.	sd	χ²	p	(I-J)
İşe Tutkunluk	Dinçlik	1. Hekim 2. D. Sağlık Personeli 3. İdari Personel	99 811 113	515.18 501.52 584.43	2	7.840	.020	2-3
	Yoğunlaşma	1. Hekim 2. D. Sağlık Personeli 3. İdari Personel	99 811 113	518.61 505.96 549.57	2	2.221	.329	
	Adanmışlık	1. Hekim 2. D. Sağlık Personeli 3. İdari Personel	99 811 113	528.23 507.93 527.02	2	0.749	.688	
Örgüt Sağlığı	İletişim ve moral	1. Hekim 2. D. Sağlık Personeli 3. İdari Personel	99 811 113	535.62 497.14 597.94	2	12.298	.002	2-3
	Amaç birliği ve Kurumsal itibar	1. Hekim 2. D. Sağlık Personeli 3. İdari Personel	99 811 113	518.11 499.17 598.76	2	11.338	.003	2-3
	Liderlik ve gelişim	1. Hekim 2. D. Sağlık Personeli 3. İdari Personel	99 811 113	576.31 486.38 639.52	2	32.233	.001	1-2,2-3
Örgütse Erdem	İyimserlik, güven ve nezaket	1. Hekim 2. D. Sağlık Personeli 3. İdari Personel	99 811 113	547.97 498.13 580.06	2	9.279	.010	2-3
	Dürüstlük ve bağışlayıcılık	1. Hekim 2. D. Sağlık Personeli 3. İdari Personel	99 811 113	586.08 485.26 639.00	2	33.792	.001	1-2, 2-3

*p<0,05; ** p<0,016, N (1023)

Sağlık çalışanlarının işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem düzeylerinde anlamlı farklılığın tespiti için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda görev unvanı değişkenine göre, işe tutkunluk toplam puanı, yoğunlaşma, adanmışlık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilemezken, örgüt sağlığı toplam puanı, örgütsel erdem toplam puanı, dinçlik, iletişim ve bağlılık, amaç birliği ve kurumsal itibar, liderlik ve gelişim, iyimserlik, güven ve nezaket, dürüstlük ve bağışlayıcılık, alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre, H4a, H12, H12a, H12b, H12c, H20, H20a ve H20b hipotezleri desteklenmiştir.

Sağlık çalışanlarının çalışma şekli ile işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem düzeyleri arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik varyans analizi testi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Sağlık Çalışanlarının İşe Tutkunluk, Örgüt Sağlığı, Örgütsel Erdem ve Alt Boyutlar Düzeylerinin Çalışma Şekli Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

		Çalışma Şekli	N	Sıra ort.	sd	χ^2	p	(I-J)
İşe Tutkunluk	Dinçlik	1. Gündüz	322	568.20	2	21.193	.001	1-3
		2. Nöbet	217	520.12				
		3. Gündüz ve Nöbet	484	470.97				
	Yoğunlaşma	1. Gündüz	322	567.60	2	17.149	.001	1-2, 1-3
		2. Nöbet	217	497.83				
		3. Gündüz ve Nöbet	484	481.37				
Adanmışlık	1. Gündüz	322	557.16	2	11.963	.003	1-3	
	2. Nöbet	217	507.24					
	3. Gündüz ve Nöbet	484	484.09					
Örgüt Sağlığı	İletişim ve moral	1. Gündüz	322	569.69	2	24.414	.001	1-2, 1-3, 2-3
		2. Nöbet	217	443.37				
		3. Gündüz ve Nöbet	484	504.39				
	Amaç birliği ve kurumsal itibar	1. Gündüz	322	546.13	2	11.172	.004	1-2
		2. Nöbet	217	459.51				
		3. Gündüz ve Nöbet	484	512.82				
Liderlik ve gelişim	1. Gündüz	322	558.18	2	12.122	.002	1-3	
	2. Nöbet	217	502.48					
	3. Gündüz ve Nöbet	484	485.54					
Örgütse Erdem	İyimserlik, güven ve nezaket	1. Gündüz	322	521.22	2	0.480	.787	
		2. Nöbet	217	505.36				
		3. Gündüz ve Nöbet	484	508.84				
	Dürüstlük ve bağışlayıcılık	1. Gündüz	322	539.51	2	6.074	.048	1-2
		2. Nöbet	217	475.85				
		3. Gündüz ve Nöbet	484	509.90				

p<0,05; ** p<0,016, N (1023)

Sağlık çalışanlarının işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem düzeylerinde anlamlı farklılığın tespiti için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda çalışma şekli değişkenine göre, örgütsel erdem toplam puanı, iyimserlik, güven ve nezaket, alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilemezken, işe tutkunluk toplam puanı, örgüt sağlığı toplam puanı, dinçlik, yoğunlaşma, adanmışlık, iletişim ve bağlılık, amaç birliği ve kurumsal itibar, liderlik ve gelişim, dürüstlük ve bağışlayıcılık, alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre, H5, H5a, H5b, H5c, H13, H13a, H13b, H13c ve H21b hipotezleri desteklenmiştir.

Sağlık çalışanlarının yaşı, meslekteki çalışma süresi ve kurumdaki çalışma süresi ile alt boyutlar arasındaki ilişki düzeyini belirlemek için yapılan korelasyon testi sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Sağlık Çalışanlarının İşe Tutkunluk, Örgüt Sağlığı, Örgütsel Erdem ve Alt Boyutlar Düzeyleri ile Yaş, Meslekteki Çalışma Süresi ve Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları

	YAŞ	MÇS	KÇS	D	Y	A	İM	ABKİ	LG	İGN
D	.013	-.017	-.006							
Y	.017	.000	-.024	.673**						
A	.002	-.023	-.028	.617**	.666**					
İM	.004	-.003	.020	.430**	.405**	.379**				
ABKİ	-.001	.004	.016	.422**	.395**	.397**	.761**			
LG	-.043	-.066*	-.031	.403**	.403**	.363**	.602**	.712**		
İGN	-.051	-.062*	-.042	.472**	.414**	.370**	.585**	.632**	.551**	
DB	-.001	-.023	-.012	.366**	.364**	.301**	.626**	.689**	.622**	.759**

*p<0,05; **p<0,01 N (1023) (D: Dinçlik, Y: Yoğunlaşma, A: Adanmışlık, İM: İletişim ve moral, ABKİ: Amaç birliği ve kurumsal itibar, LG: Liderlik ve gelişim, İGN: İyimserlik, güven ve nezaket, DB: Dürüstlük ve Bağışlayıcılık, MÇS: Meslekteki çalışma süresi, KÇS: Kurumdaki çalışma süresi)

Sağlık çalışanlarının yaşı, meslekteki çalışma süresi ve kurumdaki çalışma süresi ile alt boyutlar arasında, anlamlı ilişki olup olmadığını saptamak için yapılan spearman korelasyon testi sonucunda, yaş, kurumdaki çalışma süresi ve meslekteki çalışma süresi değişkeni ile işe tutkunluk, örgüt sağlığı, örgütsel erdem toplam puanları arasında ve yaş, kurumdaki çalışma süresi değişkenleri ile alt boyutlar arasında, istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunamazken, meslekteki çalışma süresi ile liderlik ve gelişim ve iyimserlik, güven ve nezaket alt boyutları arasında, istatistiksel olarak zayıf düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. H15c ve H23a hipotezleri desteklenmiştir.

5.SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma sonucunda işe tutkunluk, örgüt sağlığı, örgütsel erdem kavramlarının ve alt boyutlarının cinsiyet, öğrenim durumu, görev unvanı, çalışma şekli, yaş, kurumda çalışma süresi ve meslekte çalışma süresi gibi bazı demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterirken bazılarında anlamlı farklılık göstermediği bulgusu elde edilmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre örgüt sağlığı toplam puanında, iletişim ve bağlılık ile amaç birliği ve kurumsal itibar alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kadın sağlık çalışanlarının, örgüt sağlığı algılarının daha yüksek olduğu, çalıştıkları kuruma bağlılıklarının daha fazla olduğu ve iletişim becerilerinin de erkek sağlık çalışanlardan daha yüksek olduğu söylenebilir. Literatürde örgüt sağlığı ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde bu araştırma bulgusunu destekler bir şekilde örgüt sağlığının cinsiyete göre farklılaştığını gösteren çalışmalarla birlikte (Kan Sönmez, 2019; Receptoğlu ve Özdemir, 2014; Türkan vd., 2018; Lee vd., 2014; Tunçtan, 2022); cinsiyete göre örgüt sağlığı algısının farklılaşmadığı çalışmalarda (Büyükyılmaz vd. 2018; Çelik ve Tosun 2019; Çetin ve Karataş 2006; Ertaş ve Töre 2016; Gül vd. 2020; Kesik ve Balcı 2015; Kotbaş ve Kahveci 2019; Polatçı vd. 2008; Tosun, 2022) bulunmaktadır.

Medeni durum değişkenine göre sağlık çalışanlarının işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem düzeylerinde ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır. Alan yazın incelendiğinde bu çalışma bulgusuyla örtüşen, medeni durum ile işe tutkunluk (Sharma vd. 2017; Demir Harputluoğlu ve Dönmez Polat 2017; Gençer ve Ayyıldız 2018; Özer vd. 2015; Topaloğlu vd. 2019), örgüt sağlığı (Büyükyılmaz vd. 2018; Gül vd. 2020; Girgin 2021) ve örgütsel erdem (Doğanay 2018; Manikandan ve Anipriya, 2014; Özvatan 2019; Akyol 2022) düzeylerinde anlamlı farklılığın saptanamadığı çalışmalar bulunmaktadır. Dolayısıyla medeni durumun işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem düzeylerini belirlemede etkili olmayacağı ifade edilebilir.

Sağlık çalışanlarının işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem düzeylerinde öğrenim durumu değişkenine göre, ölçeğin toplam puanları ve alt boyutların tamamında anlamlı farklılık olduğu

saptanmıştır. Alt boyutlardaki anlamlı farklılığın hangi öğrenim durumu kategorileri arasında olduğunu tespit etmek için yapılan test sonucunda, işe tutkunluk toplam puanı, örgüt sağlığı toplam puanı, dinçlik, amaç birliği ve kurumsal itibar, liderlik ve gelişim iyimserlik, güven ve nezaket, dürüstlük ve bağışlayıcılık alt boyutlarında lise mezunu sağlık çalışanları ile ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunu sağlık çalışanları arasında, yoğunlaşma alt boyutunda lise mezun olanlar ile ön lisanstan mezun olanlar arasında, adanmışlık alt boyutunda liseden mezun olanlar ile lisans mezunları arasında, örgütsel erdem toplam puanında, iletişim ve bağlılık alt boyutunda ise liseden mezun olanlar ile ön lisans mezunları ve lisans mezunları arasında olduğu saptanmıştır. Sıra ortalamalarına ilişkin değerler, tüm alt boyutlarda lise mezunu sağlık çalışanlarının sıra ortalamasının, diğer öğrenim durumu kategorisindeki sağlık çalışanlarının sıra ortalamasından daha yüksek olduğunu göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde öğrenim durumu ile işe tutkunluk (Özer vd. 2015; Sharma vd. 2017; Şahin vd. 2018; Şahinbaş ve Erigüç 2019; Şen 2019; Yemenici ve Bozkurt 2020), örgüt sağlığı (Doğan ve Bozkurt 2008; Ertaş ve Töre 2016; Akyürek 2019; Girgin 2021) ve örgütsel erdem (Akyol 2022) arasında anlamlı farklılık olduğunu gösteren çeşitli çalışmaların da olduğu görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem düzeylerinde anlamlı farklılığın tespiti için yapılan analiz sonucunda görev unvanı değişkenine göre, örgüt sağlığı toplam puanı, örgütsel erdem toplam puanı, dinçlik, iletişim ve bağlılık, amaç birliği ve kurumsal itibar, liderlik ve gelişim, iyimserlik, güven ve nezaket ve dürüstlük ve bağışlayıcılık alt boyutlarında anlamlı farklılığın varlığına rastlanılmıştır. Alt boyutlardaki anlamlı farklılığın hangi görev unvanına sahip sağlık çalışanları arasında olduğunu tespit etmek için yapılan testleri neticesinde dinçlik, iletişim ve bağlılık, amaç birliği ve kurumsal itibar, örgüt sağlığı toplam puanı, iyimserlik, güven ve nezaket alt boyutlarında diğer sağlık personeli ile idari personel arasında, örgütsel erdem toplam puanı, liderlik ve gelişim ve dürüstlük ve bağışlayıcılık alt boyutlarında ise, diğer sağlık personeli ile idari personel ve hekimler arasında olduğu belirlenmiştir. Sıra ortalamalarına ilişkin sonuçlara göre tüm alt boyutlarda idari personelin sıra ortalamasının, diğer sağlık personelleri ve hekimlerin sıra ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde örgüt sağlığı ve görev unvanı arasında anlamlı farklılığın tespit edildiği (Gökcyer ve Bakcak, 2018) ve tespit edilmediği (Polatçı vd. 2008; Karagüzel 2012) çalışmalara rastlanmaktadır. Benzer bir şekilde örgütsel erdem ile görev unvanı arasında da anlamlı farklılığın bulunduğu (Akyol, 2022) ve bulunmadığı çalışmalar (Erkmen ve Esen, 2012, Özvatan, 2019) yer almaktadır.

Sağlık çalışanlarının işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem düzeylerinde anlamlı farklılığın tespiti için yapılan analiz sonucunda çalışma şekli değişkenine göre, örgütsel erdem toplam puanı ve iyimserlik, güven ve nezaket alt boyutu dışındaki diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlardaki anlamlı farklılığın hangi çalışma şekli arasında olduğunu tespit etmek için, yapılan test sonuçlarına göre, dinçlik, adanmışlık, liderlik ve gelişim, alt boyutlarında gündüz çalışanlar ile hem gündüz hem de nöbet usulü çalışanlar arasında, yoğunlaşma alt boyutunda gündüz çalışanlar ile nöbet usulü çalışanlar ve hem gündüz hem de nöbet usulü çalışanlar arasında, iletişim ve bağlılık alt boyutunda gündüz çalışanlar ile nöbet usulü çalışanlar ve hem gündüz hem de nöbet usulü çalışanlar arasında, yine iletişim ve bağlılık alt boyutunda nöbet usulü çalışanlar ile hem gündüz hem de nöbet usulü çalışanlar arasında, amaç birliği ve kurumsal itibar ve dürüstlük ve bağışlayıcılık alt boyutlarında gündüz çalışanlar ile nöbet usulü çalışanlar arasında, işe tutkunluk toplam puanında gündüz çalışanlar ile hem gündüz hem de nöbet usulü çalışanlar arasında, örgüt sağlığı toplam puanında gündüz çalışanlar ile nöbet usulü çalışanlar ve hem gündüz hem de nöbet usulü çalışanlar arasında, olduğu tespit edilmiştir. Sıra ortalamalarına ilişkin sonuçlara göre, tüm alt boyutlarda ve ölçek toplam puanında, gündüz çalışanların sıra ortalamasının, nöbet ve hem gündüz hem de nöbet tutarak çalışanların sıra ortalamasından yüksek olduğu belirlenmiştir. Şahin vd., (2018) çalışmaları sonucunda bu araştırma bulgusuyla örtüşen işe tutkunluğun çalışma şekline göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucunu elde etmişlerdir.

Sağlık çalışanlarının yaşı ve kurumdaki çalışma süresi değişkenleri ile toplam puanlar ve alt boyutlar arasında, anlamlı ilişki bulunamazken, meslekteki çalışma süresi ile liderlik ve gelişim ve iyimserlik, güven ve nezaket alt boyutları arasında, zayıf düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişkinin varlığına rastlanılmıştır. Sağlık çalışanlarının meslekteki çalışma süresi ile liderlik ve gelişim ve iyimserlik, güven ve nezaket alt boyutları arasındaki determinasyon katsayıları, meslekteki çalışma süresinde meydana gelen 1 birimlik

artışın, sağlık çalışanlarının liderlik ve gelişim, düzeylerinde %004'lük, iyimserlik, güven ve nezaket düzeylerinde ise %003'lük gibi çok önemsiz bir azalışa neden olduğunu göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde yaş, kurumda çalışma süresi ve meslekte çalışma süresi değişkenleriyle işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem arasında hem anlamlı farklılığın bulunduğu hem de bulunmadığı çalışmalara rastlanmıştır. Sharma vd., 2017; Şahin vd., 2018; Şen, 2019; Topaloğlu vd., 2019; Aslan ve Güzel, 2020 ve Yemenici ve Bozkurt, 2020 çalışmaları sonucunda işe tutkunluk ve yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit ederken; Arslan ve Demir, 2017; Erkal, 2021; Gençer ve Ayyıldız, 2018; Şahinbaş ve Erigüç 2019 ise işe tutkunluk ve yaş arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Yine örgüt sağlığı ve yaş değişkeni arasında anlamlı farklılığın olduğu çalışmalar bulunduğu gibi (Lee vd., 2014; Ertaş ve Töre, 2016; Gökyer ve Bakcak, 2018; Kotbaş ve Kahveci, 2019; Reçepoğlu ve Özdemir, 2014; Türkkan vd., 2018; Akyürek, 2019) anlamlı farklılığın bulunmadığı çalışmalar da göze çarpmaktadır (Büyükyılmaz vd., 2018; Karagüzel, 2012; Girgin, 2021). Kotbaş ve Kahveci (2019) ile Özvatan (2019) çalışmalarında örgütsel erdem ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılığın bulunduğunu tespit ederken, Doğanay (2018), Yıldız (2019), Kahveci vd., (2019), Aslan ve Güzel (2020) ile Akyol (2022) anlamlı farklılığın bulunmadığını ortaya koymuşlardır. Aslan ve Güzel (2020), işe tutkunluğun kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini, Erkal (2021) ile Gençer ve Ayyıldız (2018) ise anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Reçepoğlu ve Özdemir (2014) ile Akyürek (2019) örgüt sağlığı ile kurumda çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık tespit ederken; Girgin (2021) anlamlı bir farklılık tespit edememiştir. Örgütsel erdem açısından kurumda çalışma süresinde Doğanay (2018) anlamlı farklılık tespit etmişken; Aslan ve Güzel (2020), Özvatan (2019) Akyol (2022) anlamlı farklılık tespit edememiştir. Meslekte çalışma süresi bakımından işe tutkunluk (Şahin vd., 2018; Şen, 2019), örgüt sağlığı (Çetin ve Karataş, 2006; Reçepoğlu ve Özdemir, 2014; Satan, 2021) ve örgütsel erdem (Kotbaş ve Kahveci, 2019; Doğanay, 2018) arasında anlamlı farklılığın bulunduğu çalışmalarla birlikte, işe tutkunluk (Arslan ve Demir, 2017; Gençer ve Ayyıldız, 2018), örgüt sağlığı (Kesik ve Balcı, 2015; Kotbaş ve Kahveci, 2019; Polatçı vd., 2008; Karagüzel, 2012) ve örgütsel erdem (Özvatan, 2019; Kahveci vd., 2019) ile meslekte çalışma süresi arasında anlamlı farklılığın bulunamadığı çalışmalar da dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak, benzer çalışma bulgularıyla örtüşür şekilde işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem kavramları ve alt boyutları çeşitli demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterirken bazı değişkenlere göre ise farklılık göstermemektedir. Bu araştırma bulgularından hareketle, cinsiyet değişkeni göz önüne alındığında erkek çalışanların bağlılıklarını artırma ve iletişim becerilerini geliştirme yönünde eğitimler verilebilir. Bu araştırmanın katılımcılarının öğrenim durumlarını gösteren en alt düzey olan lise mezunlarında işe tutkunluk, örgüt sağlığı ve örgütsel erdem algılarının daha yüksek olması göze çarpan bir diğer bulgudur. Bu durum, çalışanların yeni mezun olmuş, çalışma coşkusuyla dolu ve olayları pozitif algılayan yapıda olma ihtimallerinden kaynaklanabilir. Çalışma şekli açısından bakıldığında da sadece gündüz çalışanların işe tutkunlukları ve örgüt sağlığı algılarının nöbet usulü çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Sağlık sektöründe 7/24 hizmet veren kurumlarda her pozisyon için sadece gündüz çalışma ihtimali bulunmasa da nöbet sayılarının azaltılması çalışanların işe tutkunlukları ve örgütün sağlığı açısından faydalı olabilir.

KAYNAKLAR

- Adiati, R. P., Handoyo, S., Wicaksono, D. A., vd. (2021). Organizational Health Structure and Measurement of Higher Education in Indonesia, *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 1-15.
- Ahmed, I., Rehman, W., Ali, F., vd. (2018). Predicting Employee Performance Through Organizational Virtuousness Mediation By Affective Well-Being And Work Engagement, *Journal of Management Development*.
- Akyol, A. (2022). Örgütsel Erdemliliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 578-589.
- Akyürek, M. İ. (2019). *Okullarda Sosyal Sermaye ve Örgüt Sağlığı İlişkisi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Akyüz, M., ve Alici, İ. (2019). Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması", *IBAD Sosyal*

- Al Haraisa, Y. E., and Al Haraizah, A. (2021). The Impact of Organizational Climate on Organizational Reputation -The Mediating Role of Organizational Health:An Empirical Study from Jordan, *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(10), 29-35.
- Alashkar, A. S., and Al-Kasasbeh, M. M. (2022). The Effect Of Organizational Health On The Employee Performance İn The Extractive İndustries” *Management Science Letters*, 12(4), 229-236.
- Alizadeh, B. and Nastiezaie, N. (2019). The Study of Relationship Between Organizational Health and Organizational Virtuousness with Mediating Role of Organizational Justice, *Bioethics Journal*, 9(32), 33-45.
- Alparslan, A. M., ve Yastioğlu, S. (2018). Mutlu Çalışanlar İçin Öncelikli Yönetici Erdemleri: Bir Saha Araştırması”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 629-650.
- Arıkan, S. (2018). Türkçede İkili Karşıtlık Kavramları Olarak “Erdem ve Kusur, *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 7(1), 592-606.
- Arslan, E. T., ve Demir, H. (2017). İşe Angaje Olma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Hekim ve Hemşireler Üzerine Nicel Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 371-389.
- Aslan, Ş., ve Güzel, Ş. (2020). İş Becerikliliği, Çalışmaya Tutkunluk, Örgütsel Erdemlilik, Duygusal Öz Yeterlik ve Duygusal Zekâ Değişkenlerinin Sosyo-Demografik Açıdan Farklılıkları, *Ekev Akademi Dergisi*, 24(82), 435-462.
- Aytaç, S. (2003). Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Örgütsel Sağlık”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2), (<https://dergipark.org.tr/en/pub/isguc/issue/25513/269047>, 29.08.2022).
- Bacaksız, F. E., Tuna, R. ve Harmancı Seren, A. K. (2018). Sağlık Çalışanlarında Performans ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma, *ACU Sağlık Bil Derg*, 9(1), 52-58.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement”, *Current Directions in Psychological Science*, 20(4),265-269.
- Bakker, A. B. (2021). The Social Psychology of Work Engagement: State of The Field”, *Career Development International*, 27(1), 36-53.
- Bakker, A. B., and Demerouti, E., (2008). Towards a Model of Work Engagement, *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bizri, R., Wahbi, M. and Al Jardali, H. (2021). The Impact of CSR Best Practices on Job Performance: The Mediating Roles of Affective Commitment and Work Engagement”, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(1), 129-148.
- Brown, J., (2011) *An Examination Of Management Practices As Predictors Of Employee Work Engagement*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), The Faculty of the Department of Psychology San Jose State University.
- Büyükyılmaz, O., Yurdasever, E., and Horuzođlu, K. (2018). A Research on Determination of The Organizational Health Perceptions of The Employees Working İn Kardemir Inc. *Balkan Journal Of Social Sciences/Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 60-79.
- Cameron, K. S., Dutton, J.E., ve Quinn, R.E. (2003). Foundations of Positive Organizational Scholarship, Cameron, K.S., Dutton, J.E., ve Quinn, R.E. (Ed.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations Of A New Discipline* San Francisco, CA: Berret-Koehler, 3-31.
- Cameron, K., Bright, D., and Caza, A. (2004). Exploring the Relationships Between Organizational Virtuousness and Performance”, *American Behavioral Scientist*, 47(6), 1-24.
- 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.
- Çelik, A. and Esen, E. (2017). The Moderating Role of Psychological Wellbeing: Organizational Virtuousness

and Work Engagement. *Journal of International Social Research*, 10(50), 668-674.

- Çelik, K., and Tosun, A. (2019). The Relationship Between School Administrators' Conflict Management Styles and Organizational Health", *Adıyaman University Journal of Educational Sciences*, 9(1), 99-121.
- Çetin, M., ve Karataş, İ.H. (2006). Okullarda Örgüt Sağlığı, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 24, 27-40.
- Demir Harputluoğlu, D., ve Dönmez Polat, D. (2017). İşe Tutkunluk ve İş-Aile-İş Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *SOBİDER Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(13), 435-450.
- Demirel, E. Ö. ve Akdemir, B. (2022). *İşe Tutkunluğun Örgüt Sağlığına Etkisinde Örgütsel Erdemin Rolü*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Doğan, A., ve Bozkurt, S. (2008). İstanbul İlindeki Beş Yıldızlı Otellerin Örgütsel Sağlık Durumlarının Çalışanların Algıları ile Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim*, 19(60), 61-73.
- Doğanay, A., (2018). *Lider İletişim Tarzlarının Örgütsel Muhalefete Etkisinde Örgütsel Erdemliliğin Düzenleyici Rolü: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Çalışma*, (Yayımlanmamış doktora tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dubey, S., Ruparel, N., and Choubisa, R. (2020). Does Organizational Virtuosity and Psychological Capital Impact Employee Performance: Evidence From The Banking Sector, *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 34(5), 17-19.
- Erkal, P. (2021). Örgütsel Destek Algısının İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(1), 37-56.
- Erkmen, T., Esen, E. (2012). Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Business and Economics Research Journal*, 3(4), 107-121.
- Ertas, G., ve Töre, E. (2016). Örgütsel İletişim Beceri Düzeylerinin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 85-100.
- Eşkin Bacaksız, F. (2016). *Örgütsel Erdemliliğin Hemşirelerin Örgütle Özdeşleşme Düzeylerine ve Performanslarına Etkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul.
- Gençer, K., ve Ayyıldız, T. (2018). Demografik Özellikler ve Psikolojik Koşulların İşe Tutkunluğa Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 601-619.
- Girgin, H. B. (2021). *Beş Yıldızlı Termal Otel İşletmelerinde Örgüt Sağlığının Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Afyonkarahisar İli Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.
- Gökkyer, N. ve Bakcak, S. (2018). 2007 Yılında Kurulan Bazı Üniversitelerin Örgüt Sağlığı ile Öğretim Elamanlarının Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, *Turkish Journal of Educational Studies*, 5(1), 34-57.
- Gül, H. (2007). İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 318-332.
- Gül, İ., Tüfekci, N., ve Sarıoğlu, D. (2020). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *İşletme Bilimi Dergisi*, 8(2), 325-350.
- Güzel, Ş., (2020), *Sağlık Çalışanlarının İş Becerikliliği ile Çalışmaya Tutkunluk İlişkisinde Örgütsel Erdemliliğin, Öz Yeterliliğin ve Duygusal Zekânın Aracılık Rolü*, (Yayımlanmamış doktora tezi), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahveci, G., Kotbaş, S., ve Bayram, S. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Erdemlilik Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 12(1), 205-226.

- Kan Sönmez, N. (2019). Termal Otel İşletmelerinde Örgütsel Stresin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2442-2455.
- Karagüzel, E. S. (2012). *Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi (Bir Devlet Üniversitesi Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kesik, F., ve Balcı, E. (2015). Avrupa Birliği Projelerine Katılım Gösteren Okulların Sağlığına İlişkin Öğretmen Algıları, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 163-183.
- Kılınç, E., ve Paksoy, H. M. (2017). Sağlık Çalışanlarında Performans Algı Düzeyinin Bazı-Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2(20), 151-159.
- Kiyani, M., Bahar, G. S., and Erfani, R. (2017). The Developing of Organizational Health Model Based on Organizational Virtuousness in Employees of The Ministry Of Sport And Youth Islamic Republic of Iran, *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 4, 3(15), 95-106.
- Kotbaş, S., ve Kahveci, G. (2019). Örgütsel Erdemlilik ile Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algılarına göre İncelenmesi", *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 27, 617-652.
- Kruger, M. P., and Hanson, B. J. (1999). A Value-Based Paradigm For Creating Truly Healthy Organizations, *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 302-317.
- Küçükalp, D. (2008). Erdem Etiği ve Politika, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 71-83.
- Lee, J. C., Chen, C. L., and Xie, S. H. (2014). The Influence of School Organizational Health and Occupational Burnout on Self-perceived Health Status of Primary School Teachers, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 985-989.
- Mahmoudi, G., Kalamaki, F. R., and Charati, J. Y. (2021). A Model For Organizational Entrepreneurship With Organizational Health Approach Of District 1Iran Teaching Hospitals, *Journal of Organisational Studies and Innovation*, 8(3), 1-16.
- Manikandan, K., ve Anipriya, S. (2013). Organizational Justice, Organizational Virtuousness and Performance Among Bank Employees, *South Asian Academic Research Journals*, 3(2), 49-62.
- Marjani, A.B. and Rezaian, A.R. (2016). Surveying the Influence of Organizational Health on Organizational Performance, *Journal of Administrative Management, Education and Training*, 12(3), 307-313.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., and Leiter, M. P. (2001). Job Burnout, *Annu. Rev. Psychol*, 52, 397-422.
- Meng, F., Zhang, J., and Huang, Z. (2014). Perceived Organizational Health As A Mediator For Job Expectations: A Multidimensional İntegrated Model, *Public Personnel Management*, 43(3), 355-370.
- Özer, Ö., Saygılı, M., ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık Çalışanlarının İşe Cezbolma Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma, *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272.
- Özvatan, M., (2019). *Hemşirelerde Örgütsel Erdemlilik ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.
- Polatçı, S., Ardiç, K. ve Kaya, A. (2008). Akademik Kurumlarda Örgüt Sağlığı ve Örgüt Sağlığını Etkileyen Değişkenlerin Analizi, *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 145-161.
- Recepoglu, E., ve Özdemir, S. (2014). Türkiye'deki Öğretmenlerin İlköğretim Okullarının Örgüt Sağlığına İlişkinin Algılarının İncelenmesi, *Cumhuriyet International Journal of Education-CIJE*, 3(1), 34-58.
- 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, 215-235.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., vd. (2010). Job Engagement: Antecedents And Effects On Job Performance", *Academy Of Management Journal*, 53(3), 617-635.

- Satan, Ş., (2021). *Örgüt Sağlığı ile Mesleki Motivasyon Arasındaki İlişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Kırşehir.
- Schaufeli, W. B., and Salanova, M., (2008). Enhancing Work Engagement Through the management of Human Resources, Näswall, I. K., Sverke, M., ve Hellgren, J., (Ed.), *The Individual in The Changing Working Life*, Cambridge: Cambridge University Press, 380-404.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., vd., (2002b). Burnout and Engagement in University Students A Cross-National Study, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, vd., (2002a). The Measurement of Engagement and Burnout: A Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies*, (3), 71-92.
- Sharma, A., Goel, A., and Sengupta, S. (2017). How Does Work Engagement Vary with Employee Demography? Revelations from the Indian IT industry. *Procedia computer science*, 122, 146-153.
- Shekari, H., AhmadAbadi, N. M., Dehghani vd. (2016). Investigating the Effect of Organizational Health on Work Engagement among Nurses in Yazd Social Security Hospital, *Tolooebehdasht*, 15(6), 90-106.
- Shuck, B. Thomas G. Reio Jr ve Tonette S. Rocco (2011). Employee Engagement: An Examination of Antecedent and Outcome Variables, *Human Resource Development International*, 14(4), 427-445.
- Singh, A. (2021). Linking Empowerment, Engagement, Communication And Organizational Health: Moderated Mediation Model, *Management Research Review*, 45(2), 261-280.
- Singh, S., David, R., and Mikkilineni, S. (2018). Organizational Virtuousness and Work Engagement: Mediating Role of Happiness in India, *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 88-102.
- Sundaray, B. K., and Vihar, C. (2011). Employee Engagement: A Driver of Organizational Effectiveness, *European Journal of Business and Management*, 3(8), 53-59.
- Sya, I. S., and Hidayat, A. E. (2018). A Virtuous Company Makes Me Engage! The Mediation Role of Organizational Identification in the Workplace, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 29, 870-878.
- Şahin, N. (2020). *Örgütsel Sağlığın İşgören Performansını Açıklama Potansiyeli Üzerine Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Şahin, S., Yozgat, U., ve Yakşi, E. (2018). Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Hastane Türü, Hastane Lokasyonu ve Bazı Sosyo-Demografik-Mesleki Özelliklere Göre İncelenmesi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(1), 163-183.
- Şahinbaş, F., ve Erigüç, G. (2019). Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(4), 1201-1225.
- Şen, N. (2019). Liderlik Özelliklerinin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *BEÜ İİBF AİD.*, 4(2), 264-282.
- Şener, E. (2018). *Örgütsel Teoriden Örgütsel Davranışa Erdem*, (1. Baskı), Savaş Yayınevi, Ankara.
- Telman, N., ve Aşkun Çelik, D. (2013). *Endüstri/Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı*, (1. Baskı), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Tokay Argan, M., Argan, M., ve Kurulgan, M. (2008). Kitaplara İlişkin Biçimsel Özelliklerin Okuyucu Tutumları Üzerine Etkisi. *Bilgi Dünyası*, 9(1), 179-206.
- Topaloğlu, E. Ö., Sönmez, R., ve Yazgan, A. E. (2019). Çalışmaya Tutkunluk ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerine. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 13(1), 66-83.
- Tosun, A. (2022). *Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Güven ve Örgüt Sağlığının Okul Etkililiğine Etkisi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Denizli.
- Tuan, L. T. (2013). Underneath Organizational Health and Knowledge Sharing, *Journal Of Organizational*

Change Management, 26(1), 139-168.

- Tunçtan, L. (2022). Öğretmen Algularına Göre Ortaokul Müdürlerinin Öğretim Liderliği ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Van.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Tutar, H., (2010). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri, (2019), <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim tarihi: 15.04. 2019).
- Türkan, A. H., Kılıç, İ., ve Saraçlı, S. (2018). Örgütsel Adaletin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar'daki Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 369-384.
- Ugwu, F. O. (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.
- Yemenici, A. D., ve Bozkurt, Ö. (2020). Çalışanların İşe Tutkunluğu ile Kendilik Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Düzce İli İmalat Sanayi Örneği", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11(1), 18-33.
- Yıldız, B. B. (2019). *Okul Yöneticilerinin Açık Liderlik, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Erdemlilik Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Ortak Doktora Programı, İstanbul.
- Yücel, İ., ve Palabıyık, N. (2016). Virtüöz Liderlik ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Uygulama, *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 211-230.