

Örgütsel Erdemliliğin İşe Angaje Olma Üzerindeki Etkisinde Benlik Saygısının Aracı Rolü: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma¹

Servet ALP² - Özlem KAYMAZ³

Başvuru Tarihi: 20.08.2022

Kabul Tarihi: 02.08.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

Bu çalışmanın amacı Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir il sağlık müdürlüğünde görev yapan personelin örgütsel erdemlilik ile işe angaje olma algıları arasındaki ilişkide benlik saygısının aracı role sahip olup olmadığını test etmektir. Araştırmanın evrenini, Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir il sağlık müdürlüğünde görev yapan personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise kolayda örnekleme yöntemi ile veri toplanan personel oluşturmaktadır. Yapılan analiz sonucunda; örgütsel erdemlilik ile işe angaje olma arasında pozitif yönlü düşük düzeyde, işe angaje olma arasında pozitif yönlü orta düzeyde; benlik saygısı ile işe angaje olma arasında ise pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu hesaplanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda; örgütsel erdemlilik hem işe angaje olmayı hem de benlik saygısını; benlik saygısı ise işe angaje olmayı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Çalışmanın en önemli bulgusu örgütsel erdemliliğin işe angaje olma üzerindeki etkisinde benlik saygısının aracı rolü vardır. Ampirik olan bu araştırmanın bulgularına göre; çalışanlar arasında, saygı, dürüstlük, güven, hakkaniyet, nezaket gibi erdemli davranışların hâkim olduğu örgütlerde, benlik saygısı ve işe angaje/cezb olmaya yönelik algılar artacaktır. Kamu özel ayrımı olmaksızın insan ögesinin olduğu tüm sosyo teknik örgütlerde, insan davranış ve eylemlerinin nedenini anlamak için davranışın kaynağı olan insanın gözlenmesi ve anlaşılması önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Erdemlilik, Benlik Saygısı, İşe Angaje Olma, Sağlık Çalışanları, Sağlık Yönetimi, Sağlık Politikası

Atıf: Alp, S. ve Kaymaz, Ö. (2024). Örgütsel erdemliliğin işe angaje olma üzerindeki etkisinde benlik saygısının aracı rolü: Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 1-22.

¹ Çalışmanın etik izni Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (Karar No: GO 2021/235) alınmıştır. Araştırma grubuna çalışmaya katılımın gönüllü olduğu bildirilmiştir.

² Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, salp@mehmetakif.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8156-2205

³ Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ozlemkaymaz452@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0428-5384

The Mediating Role of Self-Esteem in The Effect of Organizational Virtuousness on Work Engagement: A Research For Healthcare Workers

Servet ALP⁴ - Özlem KAYMAZ⁵

Submitted by: 20.08.2022

Accepted by: 02.08.2023

Article Type: Research Article

Abstract

The aim of this study is to test whether self-esteem has a mediating role in the relationship between organisational virtuousness and work engagement perceptions of the personnel working in a provincial health directorate affiliated to the Ministry of Health. The population of the study consists of the personnel working in a provincial health directorate affiliated to the Ministry of Health. The sample of the study consists of the personnel whose data were collected by convenience sampling method. As a result of the analysis; between the variables, it was calculated that there was a low level positive relationship between organisational virtuousness and being engaged at work, a moderate level positive relationship between being engaged at work, and a moderate level positive relationship between self-esteem and being engaged at work. As a result of the regression analysis; organisational virtuousness affects both work engagement and self-esteem, and self-esteem affects work engagement in a statistically significant way. The most important finding of the study is that self-esteem has a mediating role in the effect of organisational virtuousness on work engagement. According to the findings of this empirical study, in organisations where virtuous behaviours such as respect, honesty, trust, fairness and courtesy are dominant among employees, self-esteem and perceptions of being engaged/engaged will increase. In all socio-technical organisations where there is a human element without any public-private distinction, it is important to observe and understand the human being who is the source of behaviour in order to understand the reasons for human behaviour and actions.

Keywords: Organizational Virtuousness, Self-Esteem, Work Engagement, Health Workers, Health Management, Health Policy

⁴ Burdur Mehmet Akif Ersoy University Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Healthcare Management, salp@mehmetakif.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8156-2205

⁵ Samsun Ondokuz Mayıs University Faculty of Health Sciences Department Health Management Department, ozlemkaymaz452@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0428-5384

Giriş

Örgütlerin yapısına bağlı olarak personelin ahlak ve mesleki etik davranışlarını dikkate alma derecesi, örgütlerin varlıklarını sürdürmelerinde etkilidir (Jos, 2006). Çünkü mesleki etik, verimliliği artırma, ilişkileri geliştirme ve olası riskleri azaltacak şekilde kuruluşların faaliyetleri ve sonuçları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Ebrahimpour ve Sareban, 2017). Üyelerini erdemli davranışa yönlendiren bir örgütte etğin en önemli yönlerinden biri ise örgütsel erdemdir. Örgütsel erdem, bir örgütte bireysel ve kolektif düzeyde davranış, gelenek ve yüksek eğilimin yaratılması, yaygınlaştırılması, savunulması ve eğitilmesi anlamına gelir (Rego vd., 2011). Örgütsel erdem, örgütün tüm üyelerinin örgütteki her türlü olayla ilgilenmesini, sorumluluk almasını ve uyumlu tüm etkinliklere katılmasını gerektirmektedir (Kaynak, 2007). Dolayısıyla örgütsel erdem, çalışma ortamı ve işgören performansı üzerinde olumlu bir etkiye yol açmakta (Cameron, Bright ve Caza, 2004), herhangi bir olumsuzluğun oluşmasını engellemektedir (Erkmen ve Esen, 2012). Örgütsel erdem, yanı sıra örgüt temelli benlik saygısının örgütsel başarıyı artırdığı bilinmektedir (Pierce ve Gardner, 2004). Benlik saygısı, kişinin yetkinliklerini değerlendirmesini ifade eder (Rosenberg, 1965). Bu bağlamda benlik saygısı, insanların birey olarak kendileri hakkında ne düşündüklerini yansıtan kişisel bir değerlendirmedir. Dolayısıyla benlik saygısı yüksek olan birey, “kişisel yeterlilik duygusuna ve geçmişte ihtiyaç giderimine ulaşmış olma duygusuna” sahiptir (Korman, 1966). Bireyin iş ve örgütsel deneyimler etrafında şekillenen benlik saygısının, çalışma motivasyonunu, işle ilgili tutum ve davranışlarını belirlemede önemli bir rol oynadığı birçok kez öne sürülmüştür (Korman, 1970). Öyle ki yüksek organizasyon temelli benlik saygısına sahip çalışanlar, “buralarda bir fark yarattığıma” ve “bu yerin önemli bir parçasıyım” algısına inanırlar (Pierce vd., 1989). Bu durumun bir sonucu olarak çalışanın yapmış olduğu işe fiziksel, ruhsal, bilişsel ve duyuşsal bir bütünlük içerisinde işe adanması veya kaptırması durumu olan işe angaje olma (Kahn, 1990) durumuna yol açmaktadır. Çünkü iş ile ilgili duygu ve motivasyon durumları bireyler ve örgütler için oldukça önemlidir (Klusmann, 2008).

Örgütsel erdemliliğin olduğu kurumlarda/organizasyonlarda, çalışanların yapılan işe ve örgüte karşı duyacakları ilgi ve alginın, onların benlik saygısını ve işe angaje/cezb olma tutumlarını etkilemesi beklenmektedir. Yapılan kapsamlı literatür taramasında örgütsel erdemlilik ile işe angaje olma; örgütsel erdemlilik ile benlik saygısı ve benlik saygısı ile işe angaje olma arasındaki ilişkiyi (yakın kavramlar/değişkenler) ele alan sınırlı araştırmanın olduğu belirlenmiştir. Ancak üç değişkenin tek modelde ele alındığı herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu durum ilgili alanda araştırma yapılması ihtiyacını ortaya koymaktadır. Araştırmacılar, ilgili alandaki bilimsel bulgu eksikliğinden hareketle araştırmayı gerçekleştirmiştir. Söz konusu eksiklik araştırmanın özgünlüğünü ve çıkış noktasını oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarının mevcut literatüre katkı sağlayacağı, ilgili değişkenlerin daha zengin bir şekilde anlaşılmasını sağlayacağı ve alan yazınındaki boşluğun doldurulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Literatür

Örgütsel Erdemlilik

Nispeten yeni bir kavram olan erdem kavramı literatürde çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır (Chun, 2017). Erdem, esasen anlamlı yaşam amacına bir bağlantı (Becker, 1992, s. 16) veya bireyleri doğruya yönelten bir ilke olarak tanımlanmıştır (Eisenberg, 1990). Erdem, zorluklar karşısında dayanıklılığı destekleyen psikolojik güç, “ahlaki kas veya irade gücüdür” (Seligman, 1999, s. 181-182). Erdemlilik ise insanlar için faydalı sonuçlara yol açan ve kendi içinde nihai bir iyilik olan bir davranış biçimidir (Cameron ve Winn 2012, s. 232). Erdemlilik bireylere hak ve görevlerde yol gösterir (Surendra, 2000). Solomon'a (1992) göre bireyin kendi hakkının yanı sıra diğerlerinin sahip olduğu hakları gözetmesi erdemli bir davranıştır. İnsanların özünde en iyi olan şey erdemdir. Bu yüzden uygar toplumlarda toplum ve birey çıkarları çatışmaz (Solomon, 1992). Bu anlamda erdemlilik, toplumsal uyumu üreten ahlaki kuralların içselleştirilmesidir (Baumeister ve Exline, 1999). Erdemliliğin insan yaşamına olumlu etkileri genellikle iki temel nitelikle açıklanmaktadır İlki bireylerin

nitelikleri artırmasına katkıda bulunmasıdır. Yani erdemlilik artan olumlu sonuçları teşvik edebilmektedir. İkincisi de tampon özellik görevini üstlenmesidir. Yani bireyi potansiyel olumsuz sonuçlara yol açabilen tutum ve davranışlardan alıkoymaktadır (Fredrickson ve Joiner, 2002).

Örgütsel erdemlilik, örgütte çalışan her bir çalışanın eylemi veya bunların toplamıdır (Bright vd., 2006, s: 252). Kuruluşlar erdemli davranışlar sürdürdüğünde veya meşrulaştırdığında erdemlilik, kendi kendini güçlendirme eğilimindedir (Cameron, 2008). Örgütler ve örgütler içerisindeki bireyler/çalışanlar, erdem kavramını benimsediğinde daha özgün ve üretken olabilmektedir (Manz vd., 2008). Örneğin örgütsel erdemlilik, iş tatmininin artırılmasında önemli rol oynar (Bright vd., 2006). Çalışma ortamında; amaç, güven, meslektaşlık, dürüstlük ve açıklık özellikleri örgütsel erdemlilik aracılığıyla yaşam ve destek bulur (Slattengren, 2020). Örgütsel erdemliliğin olduğu örgütlerde performans ve verimlilik artmaktadır (Vallett, 2010).

Benlik Saygısı

Rosenberg (1965)'e göre benlik saygısı, bireyin sahip olduğu beceri ve potansiyelin farkında olması, kendini yeterli görmesi ve pozitif duygu durumlarına sahip olmasıdır (Rosenberg, 1965, s: 30). Harter'e (1990) göre ise bireyin genel değer ve kabul duygusudur (Harter, 1990; Aktaran, Gençoğlu, 2019). Bir başka deyişle bireyin, kendi becerilerini, kapasitesini, değerlerini ve başkalarının kendine yönelik algılarının bütünsel öz değerlendirmesidir (Grimes ve Smirnova, 2020). Yaşamda karşılaşılan zorluk, başarısızlık ve başarı durumları benlik saygısını etkilemektedir (Ük, 2020; Buchalter, 2015). Hastalık, psikolojik rahatsızlık, değer verilen birinin kaybı benlik saygısını negatif olarak etkilemektedir. Bu durum bireyin becerilerini ve potansiyelini kaybetmesine neden olabilmektedir (Buchalter, 2015). Bireyler, benlik saygılarını korumak ve yükseltmek için efor sarfederler. Çünkü yüksek benlik saygısı, bireyi stres ve olumsuz duygu durumlarına karşı korur. Kişisel uyumu artırarak olumlu duyguları destekler. Ancak düşük benlik saygısı ise depresyon, kaygı, stres, uyumsuzluk gibi negatif durumları artırır. Aslında düşük benlik saygısına sahip kimseler neredeyse her zaman olumsuz duygu durumları ile yaşarlar (Greenberg vd., 1986; Leary vd., 1995). Buna karşın yüksek benlik saygısı ise ruhsal ve fiziksel sağlığı desteklemekte ve geliştirmesine yardımcı olmakta, stres, kaygı gibi olumsuz ruhsal durumlara karşı da koruma sağlamaktadır (Greenberg vd., 1992). Yüksek benlik saygısı, bireylerin belirlemiş oldukları amaçlara ulaşmada, karşılaşılan zorluklar, engeller ve aksaklıklara direnç gösterme noktasında daha ısrarlı olmalarını sağlar (Bandura, 1977).

İşe Angaje Olma

Modern dünyada, çalışanlar daha fazla mesai ve ekstra efor göstermemeye yönelik davranışlar sergilemektedir. Bu durumun doğal bir sonucu olarak üretkenlik ve verimlilik göstergelerinde düşüşler meydana gelmektedir. Örgütler, verimlilik düşüşünü önlemek için bazı stratejik girişimlerde bulunmuştur. Bu girişimlerden biri de çalışan bağlılığını sağlamaktır (Koyuncu, 2006). Çalışanların örgüte ve yaptıkları işe daha fazla bağlanmasını sağlamanın yolu, onları anlamaktır (Luthans ve Peterson, 2002). Bu amaçla pozitif örgütsel davranış araştırmaları yapılmış ve bu çalışmalar neticesinde alan yazınına işe "angaje olma" bazı çalışmalarda ise "cezbolma", "işle bütünleşme", "işe gönülden adanma" "çalışan bağlılığı" gibi farklı şekillerde ifade edilen bazı kavramlara kazandırılmıştır (Özkalp ve Meydan, 2015). Bireyin, iş yaşamında yapmış olduğu işe fiziksel, ruhsal ve bilişsel ve duyuşsal bir bütünlük içinde kendini yapmış olduğu işe adanması veya kaptırması durumuna çalışan bağlanması ya da işe angaje olma olarak ifade edilmektedir (Kahn, 1990, s: 694). İş ile ilgili duygu ve motivasyon durumları bireyler ve örgütler için oldukça önemlidir. Çalışanların ve sağlığının önemsendiği, iş güvenliğinin olduğu ve geliştirildiği, iş yaşam kalitesinin yüksek olduğu örgütlerde çalışanlar olumlu psikolojik duygu durumlarına sahip olur ve işe angaje olmaları daha da artar (Klusmann, 2008). İş ortamında işe angaje olmanın olduğu örgütlerde daha yüksek üretkenlik, satış, müşteri memnuniyeti, çalışanın elde tutulması ve dolayısıyla daha yüksek kârlılık ve verimlilik durumları görülmektedir (Macey ve Schneider, 2008). İşe angaje olmanın düşük olduğu örgütlerde, çalışanlar, kısıtlı olan vakitlerini işlerine ve/veya görevlerine ayırmak yerine

iş dışı alanlara yönelmektedir. Dolayısıyla işten uzaklaşma, isteksizlik, düşük verimlilik ve çalışan performansı oluşmaktadır. Zamanını gereksiz işlere vererek enerjilerini iş dışı alanlarda tüketmeye başlamaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Değişkenler Arasındaki İlişki

Yapılan literatür taramasında örgütsel erdemlilik ile işe angaje olma arasındaki ilişkiyi inceleyen yalnızca bir araştırmaya rastlanmıştır. Ancak örgütsel erdemlilik ile işe angaje olma kavramıyla pozitif ilişkiye sahip örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme gibi (Özkalp ve Meydan, 2015; Bayram, 2019), değişkenler arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Örneğin Türkay (2015) yapmış olduğu araştırmada, iş görenlerin çalışma ortamına yönelik olumlu algılarının örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti, işe angaje olma gibi pozitif örgütsel duygu durumları ve tutumların oluşmasına yol açtığını ifade etmiştir. Ozen (2018), örgütsel erdemliliğin olduğu kurum ve kuruluşlarda, iş görenlerin kurumlarına yönelik pozitif duygu beslediklerini saptamıştır. Benzer sonuçlar Akyol (2022), de ortaya konulmuştur. Dolayısıyla çalışanların yapmış oldukları işe angaje olmaları beklenmektedir (Ozen, 2018). Erdem ve Merdan (2022), yapmış oldukları bir diğer araştırmada, örgütsel erdemliliğin işe angaje olmayı pozitif yönde yordayan örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu saptamıştır.

Literatürde benlik saygısı ile işe angaje olma arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak benlik saygısı ile işe angaje olma kavramıyla pozitif ilişkiye sahip iş tatmini (Arslan ve Demir, 2017), çalışan performansı (Ersin, 2021) gibi değişkenler arasında ilişki olduğu bulunmuştur. Ferris ve diğerleri (2010) yapmış oldukları bir araştırmada, benlik saygısının çalışan performansı üzerinde olumlu etkisi olduğu bulunmuştur (Ferris vd., 2010). Pierce ve diğerleri (1989), 2444 kişiden oluşan yedi grup üzerinde yaptıkları araştırmada, organizasyon temelli benlik saygısı ile iş motivasyonu arasında pozitif bir ilişki bulmuştur.

Örgütsel erdemlilik ile benlik saygısı arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ancak benlik saygısı üzerine çalışan ilk araştırmacılarından biri olan Coopersmith (1967), benlik saygısının dört kaynağı olduğunu öne sürmüştü ve erdemliliğin bu kaynaklardan birisi olduğunu bulmuştur (Coopersmith, 1967). Bununla birlikte örgütsel erdemlilik ile benlik saygısıyla pozitif ilişkiye sahip iyi oluş (Doğan ve Eryılmaz, 2013) ve mutluluk (Totan vd. 2019) gibi değişkenler arasında ilişkiyi inceleyen araştırmalara (Burke vd. 2009; Rego vd. 2009) rastlanmamıştır.

Yöntem

Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Kesitsel nitelikte olan bu araştırmanın evrenini, Sağlık Bakanlığı'na (SB) bağlı bir il sağlık müdürlüğünde çalışan personel oluşturmaktadır (N= 620). Araştırmaya başlanmadan önce araştırmanın yapıldığı kurumdan resmi izim alınmıştır. Araştırmada, rastgele olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi seçilmiş olup, araştırmaya gönüllü katılmak isteyen 427 personelden veri elde edilmiştir. Veriler, yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. Çalışmada işleme kriteri SB il sağlık müdürlüğünde çalışan personel oluşturmakta iken dışlama kriteri çalışmaya katılım için bilgilendirilmiş onam vermeyi reddeden personel oluşturmaktadır.

Sağlık çalışanlarının örgütsel erdemlilik, işe angaje olma ve benlik saygısı algıları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkiden hareketle değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler bu araştırmaya yön vermiştir:

Araştırmanın Hipotezleri

- H₁: Sağlık çalışanlarının örgütsel erdemliliğe yönelik algıları, işe angaje olmaları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H₂: Sağlık çalışanlarının örgütsel erdemliliğe yönelik algıları, benlik saygıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H₃: Sağlık çalışanlarının benlik saygılarına yönelik algıları, işe angaje olmaları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H₄: Sağlık çalışanlarının örgütsel erdemliliğe yönelik algılarının işe angaje olma üzerindeki etkisinde benlik saygısının aracılık rolü vardır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, yüz yüze anket yöntemi ile 23 Kasım - 17 Aralık 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Anketin üst tarafında çalışmanın neden yapıldığına yönelik bilgiye yer verilmiş olup, araştırma grubunun çalışmaya kendi hür iradeleri ile katılım sağladıklarına dair seçeneği işaretlemeden çalışmaya katılmayacakları ifade edilmiştir.

Dört bölümden oluşan anket formunun birinci bölümünde, çalışanların örgütsel erdemlilik düzeyini ölçmek amacıyla Cameron ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilen ve Erkmen ve Esen (2012) tarafından Türk kültürüne uyarlanan “Örgütsel Erdemlilik Ölçeği” (ÖE) kullanılmıştır. Ölçek, 15 maddeden 3 alt boyut “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık”, “Güven ve Nezaket” ve “İyimserlik” oluşmaktadır. “Hiç Katılmıyorum=1” “Çok az Katılıyorum=2”, “Biraz Katılıyorum=3”, “Oldukça Katılıyorum=4”, “Çok Katılıyorum=5”, “Tamamen Katılıyorum=6” şeklinde 6’lı likert tipinde değerlendirilmektedir. Erkmen ve Esen (2012) tarafından ölçeğin geneli için Cronbach Alpha değeri 0,944; “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık” alt boyutu için 0,927; “Güven ve Nezaket” alt boyutu için 0,869; ve “İyimserlik” alt boyutu için 0,819 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise bu çalışmada da ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,948 olarak hesaplanmıştır.

İkinci bölümde çalışanların benlik saygılarını ölçmeye yönelik Tafarodi ve Swan (2001) tarafından geliştirilen ve Doğan (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “İki Boyutlu Benlik Saygısı Ölçeği” (İBBS) kullanılmıştır. İki alt boyut/faktör (“Kendini Sevme” ve “Özyeterlik”) ve 16 ifadeden oluşan ölçek, “Kesinlikle katılmıyorum=1; Katılmıyorum=2; Biraz katılıyorum=3; Katılıyorum=4; Kesinlikle katılıyorum=5” şeklinde 5’li likert olarak dizayn edilmiştir. Doğan (2011) tarafından ölçeğin geneli için Cronbach Alpha değeri hesaplanmamıştır. “Kendini Sevme” alt boyutu için 0,83; ve “Özyeterlik” alt boyutu için 0,74 olarak bulunurken bu çalışmada, ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,823 olarak hesaplanmıştır.

Üçüncü bölümde çalışanların yüksek enerji seviyesine sahip olup olmadıkları ve işlerine olan bağlılığını ölçmek amacıyla Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilmiş olup, Özkalp ve Meydan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan “İşe Angaje Olma Ölçeği” (İA) kullanılmıştır. Ölçek, tek boyut 9 maddeden oluşmaktadır. “Kesinlikle katılmıyorum=1”, “Katılmıyorum=2”, “Biraz katılıyorum=3”, “Katılıyorum=4” ve “Kesinlikle katılıyorum=5” şeklinde cevap skalasında değerlendirilmektedir. Özkalp ve Meydan (2015) tarafından ölçeğin geneli için Cronbach Alpha değeri 0,83 olarak saptanırken bu çalışmada, ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,870 olarak hesaplanmıştır. Son bölüm olan dördüncü bölümde ise çalışanların sosyo-demografik özelliklerini ve iş yaşamlarına ilişkin özellikleri belirlemek amacıyla 6 soru (cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek, meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi) oluşturulmuştur.

Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin Türkçe geçerlik çalışmasının yapıldığı çalışmalardaki Cronbach alpha değerleri ile bu çalışmada elde edilen Cronbach alpha değerlerinin birbiri ile oldukça yakın ve uyumlu

değerler olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında sosyal bilim araştırmalarında $0.60 \leq \alpha < 0.80$ arasında değer alan ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir (Hair vd. 2018; Can, 2014; Gaur ve Gaur, 2009). Dolayısıyla bu araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek oranda güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Çalışanların örgütsel erdemlilik, benlik saygısı ve işe angaje olma düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğinin doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla yapısal eşitlik programlarından AMOS 23.0 paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda model tarafından üretilen değerler alan yazınında genel kabul görmüş olan model uyum iyiliği değerleri dikkate alınarak modelin yapı geçerliliği test edilmiştir. Tablo 1’de alan yazınında genel kabul görmüş model uyum iyiliği değerleri gösterilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013; Finch vd. 2016). 1990’lı yılların başlarına kadar, 0,05 ila 0,10 aralığındaki bir RMSEA değeri uygun uyumun bir göstergesi olarak kabul edilmiştir ve 0,10’un üzerindeki değerler, zayıf uyumu göstermekteydi (MacCallum vd. 1996). Daha sonra 0,08 ila 0,10 arasındaki bir RMSEA’nın vasat bir uyum sağladığı ve 0,08’in altının iyi bir uyum gösterdiği düşünülmüştür (MacCallum vd. 1996). Literatürde 0,10 kadarki RMSEA değerinin yapı geçerliliği için kabul edilebilir olduğu (Bayram, 2010), bu değer üzerindeki değerlerin kabul edilemeyeceği ifade edilmiştir. Bu araştırmada RMSEA değeri 0,10 olarak dikkate alınmıştır. Bununla birlikte metodoloji literatüründe model uyum iyiliği değerlerinin çoğunluğunun eşik değerleri sağlaması durumunda ölçüm araçlarının doğrulandığı öne sürülmektedir (Bayram, 2010). Dolayısıyla analiz sonucuna göre her üç ölçüğe ait uyum iyiliği değerleri alan yazınında genel kabul görmüş değerleri sağladığından ölçeklerin yapı geçerliliği doğrulanmıştır (Tablo 1).

Tablo1

Doğrulayıcı Faktör Analizi Modellerine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Kabul Edilebilir Değerler	X ²	df	p p≥.05	X ² / df 3≤χ ² /sd≤ 5	GFI ≥.90	CFI ≥.90	SRMR ≤.08	RMSEA ≤.10
^a Örgütsel Erdemlilik	310.166	84	,000	3.692	.910	.951	.041	.080
^b Örgütsel Erdemlilik	319.514	85	,000	3.759	.909	.950	.055	.080
^a Benlik Saygısı	234.843	48	,000	4.893	.921	.881	.066	.096
^b Benlik Saygısı	234.843	48	,000	4.893	.921	.881	.066	.096
^c İşe Angaje Olma	88.868	22	,000	4.039	.957	.968	.045	.084

Verilerin Analizi

Analizler, AMOS 23.0, IBM SPSS 27.0 ve Process Macro v4.0 programları kullanılarak yapılmıştır. Normalliği incelemek amacıyla çarpıklık basıklık katsayıları (+1, -1 değer aralığı), ölçme aracının ne kadar tutarlı bir ölçüm yaptığını test etmek için güvenilirlik analizi ve ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla AMOS 23.0 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örgütsel erdemlilik, benlik saygısı ve işe angaje olma değişkenleri arasındaki ilişkiyi saptayabilmek için, çoklu korelasyon, değişkenlerin birbirlerine olan etkisini belirlemek amacıyla basit regresyon ve aracı etki analizi yapılmıştır.

Sınırlılık

Araştırmaya katılan iş görenlerin hazırlanan anket sorularını anlayarak, doğru ve samimi cevapladıkları kabul edilmiştir. Araştırmaya ilişkin veriler, tek bir zaman aralığında (kesitsel çalışma) toplanmıştır. Kesitsel çalışmalarda toplanan verilerde sosyal beğenirlik yanlılığı ve ortak yöntem yanlılığı araştırma sonuçları üzerinde etkili olabilmektedir.

Etik İzni

Çalışmanın etik izni Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (Karar No: GO 2021/235) alınmıştır. Araştırma grubuna çalışmaya katılımın gönüllü olduğu bildirilmiştir.

Bulgular

Katılımcıların %47,6'sı kadın, %52,4'ü erkek; %81,8'i evli, %18'i bekar; %3,3'ü 25 yaş ve altı, %19,7'si 26-35 yaş arası, %39,1'i 36-45 yaş arası, %28,8'i 46-55 yaş arası ve %8,7'si 56 yaş ve üzeridir. Katılımcıların %0,02'si müdür, %1,4'ü başkan/başkan yardımcısı, %3,3'ü uzman/şube müdürü, %2,4'ü şef, 26,2'si sağlık memuru, %17,0'si veri hazırlama kontrol işletmeni, %8,3'ü temizlik işçisi, %2,1'i güvenlik, %35,8'i diğer (hemşire gibi) personelden oluşmaktadır. Katılımcıların %7,7'si 1-5 yıl arası, %13,3'ü 6-10 yıl, %20,4'ü 11-15 yıl, %16,6'sı 16-20 yıl, %41,5'i 21 yıl ve üzeri meslekte çalıştığını %31,1'i 1-5 yıl, %19,9'u 6-10 yıl, %19,7'si 11-15 yıl, %10,1'i 16-20 yıl ve %18,7'si 21 yıl ve üzeri şuan çalıştıkları kurumda çalıştıklarını belirtmiştir (Tablo 2).

Tablo 2

Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	Özellik	N	Geçerli Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	201	47.6
	Erkek	221	52.4
Medeni Durum	Evli	346	81.8
	Bekâr	76	18.0
Yaş	25 ve altı	14	3.3
	26-35	84	19.7
	36-45	167	39.1
	46- 55	123	28.8
	56 ve üzeri	37	8.7
Meslek	Müdür	1	.2
	Başkan/Başkan Yardımcısı	6	1.4
	Uzman/Şube Müdürü	14	3.3
	Şef	10	2.4
	Sağlık Memuru	111	26.2
	Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni	72	17.0
	Bilgisayar İşletmeni	14	3.3
	Temizlik İşçisi	35	8.3
	Güvenlik Görevlisi	9	2.1
Diğer	152	35.8	
Meslekte Çalışma Süresi	1-5 yıl	33	7.7
	6-10	57	13.3
	11-15	87	20.4
	16-20	71	16.6
	21 yıl ve üzeri	177	41.5
Kurumda (Şuan Çalıştığı) Çalışma Süresi	1-5 yıl	133	31.1
	6-10	85	19.9
	11-15	84	19.7
	16-20	43	10.1
	21 yıl ve üzeri	80	18.7

Araştırmada kullanılan veri setinin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık değerlerine göre belirlenmektedir. Tablo 3'te çarpıklık ve basıklık değerleri yer almaktadır. Tablodaki değerler +1 ile -1 arasında yer aldığı için veri seti normal dağılım göstermektedir. Personelin örgütsel erdemlilik ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalaması $X = 3,45/6,00$; benlik saygısı ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalaması $X = 4,12/5,00$ ve işe angaje olma ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalaması $X = 3,65/5,00$ 'tir. Örgütsel erdemlilik, benlik saygısı ve işe angaje olma değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla çoklu korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 3). Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre, örgütsel erdemlilik ile benlik saygısı ($r_{(427)}=,191$, $p<0,01$), arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü düşük düzeyde; örgütsel erdemlilik ile işe angaje olma ($r_{(427)}=,351$, $p<0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü orta düzeyde ve benlik saygısı ile işe angaje olma ($r_{(427)}=,526$, $p<0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır (Tablo 3).

Tablo 3

Değişkenlere İlişkin Korelasyon, Güvenirlik ve Ortalama Değerler Tablosu

Değişkenler	1	2	3	X	SS	Çarpıklık	Basıklık
(1) Örgütsel Erdemlilik	(,948)			3,45/6,00	1,07	-,086	-,510
(2) Benlik Saygısı	,191**	(,823)		4,12/5,00	,578	-,611	,058
(3) İşe Angaje Olma	,351**	,526**	(,870)	3,65/5,00	,736	-,351	,088

Not: Cronbach's Alpha güvenirlilik değerleri parantez içinde ve koyu puntolarla gösterilmiştir. ** $p<0,01$

Değişkenler arasındaki anlamlı ilişkiden hareketle regresyon analizi yapılmıştır. İki değişkenin birbirine olan etkisini belirlemek amacıyla üç ayrı basit regresyon modeli kurulmuştur. Ayrıca aracı etki analizi de gerçekleştirilmiştir (Tablo 4). Araştırma kapsamında oluşturulan ilk modelde örgütsel erdemliliğin, işe angaje olma davranışındaki değişimin %12'sini açıkladığını hesaplanmıştır. Analiz sonuçları, örgütsel erdemlilik algısının yükselmesinin işe angaje olmayı artırdığını istatistiksel olarak göstermektedir ($b= ,240$, $t=7,723$, $p<0.001$). İkinci modelde, örgütsel erdemliliğin benlik saygısındaki değişimin %4'ünü açıkladığı bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre, örgütsel erdemlilik algısının yükselmesi benlik saygısını istatistiksel olarak artırmaktadır ($b= ,103$, $t=4,016$, $p<0.001$). Üçüncü modelde ise benlik saygısının işe angaje olmadaki değişimin %28'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Analiz sonuçları, benlik saygısının yükselmesinin işe angaje olmayı istatistiksel olarak artırdığını yansıtmaktadır ($b= ,671$, $t=12,767$, $p<0.001$). Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri kabul edilmiştir.

Araştırmada, örgütsel erdemliliğin işe angaje olma üzerinde dolaylı etkisinin olup olmadığı Bootstrap yöntemini temel alan regresyon analizi ile test edilmiştir (Tablo 4 ve Şekil 1). Bootstrap yönteminin Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar ürettiği ifade edilmektedir (Hayes, 2018; Zhao vd. 2010; Preacher ve Hayes, 2004). Analizler, Hayes (2022), tarafından metodoloji literatürüne kazandırılan Process Makro v4.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği yani yeniden örnekleme yöntemi ile 5.000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde araştırma hipotezinin doğrulanabilmesi için analiz sonucunda elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin sıfır "0" değerini içermemesi gerekmektedir (MacKinnon vd. 2004; Hayes, 2022). Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları hem Tablo 3 hem de Şekil 1'de gösterilmiştir. Bootstrap analizi sonucunda düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (Bias corrected and accelerated bootstrap confidence interval BCA CI)

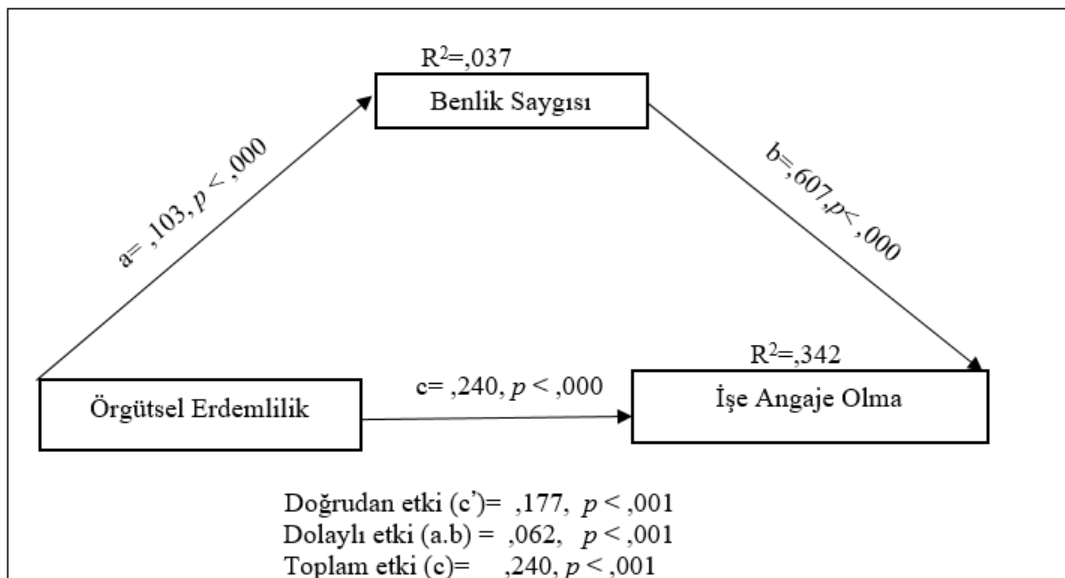
sıfır "0" değerini kapsamadığından örgütsel erdemlilik ile işe angaje olma arasındaki ilişkide benlik saygısının aracı rolünün istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu yönde olduğu bulunmuştur ($b = ,062$, %95 BCA CI [,0312 ,0970]). Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü ise $K^2 ,091$ olup, bu değer orta değere yakın bir etki büyüklüğü olduğu ifade edilebilir. Buna göre son hipotez olan H_4 hipotezi de desteklenmiştir (Tablo 4).

Tablo 4
Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			
	Benlik Saygısı		İşe Angaje Olma	
	<i>b</i>	<i>SH</i>	<i>b</i>	<i>SH</i>
$H_1: (Örgüt. Erdem. \rightarrow İşe Angaje Olma)$	-	-	,24**	,031
$F= 59,639, t= 7,723, Durbin-Watson= ,236, R^2= ,12$				
$H_2: (Örgüt. Erdem. \rightarrow Benlik Saygısı)$,10**	,026	-	-
$F= 16,128, t= 4,016, Durbin-Watson= ,795, R^2= ,04$				
$H_3: (Benlik Saygısı \rightarrow İşe Angaje Olma)$	-	-	,67***	,053
$F= 162,990, t= 12,767, Durbin-Watson= ,293, R^2= ,28$				
$H_4 (Örgüt. Erdem. \rightarrow Benlik Saygısı \rightarrow İşe Angaje Olma)$ Dolaylı etki (<i>a.b</i>)			,062 , (BCA CI=0,0465, 0,1369)	
$R^2= ,34$				

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$, $n=427$, Analizde standardize edilmemiş beta katsayıları (*b*) raporlanmıştır. Parantez içindeki değerler alt ve üst güven aralığı değerleridir; BCA CI=Bias corrected and accelerated bootstrap confidence interval; Bootstrap yeniden örnekleme = 5.000

Şekil 1'de örgütsel erdemliliğin benlik saygısı aracılığıyla işe angaje olmayı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği aracı etki modelinde görülmektedir. Şekilde görülen *a yolu*, örgütsel erdemliliğin benlik saygısı üzerindeki etkisini; *b yolu*, örgütsel erdemlilik ve benlik saygısının işe angaje olma üzerindeki etkisini; *c yolu* ise örgütsel erdemliliğin işe angaje olma üzerindeki etkisini yansıtmaktadır.



Şekil 1. Benlik Saygısının Aracılık Rolüne İlişkin Model

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir il sağlık müdürlüğünde çalışan personelin örgütsel erdemlilik, işe angaje olma ve benlik saygılarına yönelik algıları arasındaki ilişkiler incelenmiş, değişkenler arasında etki analizi yapılmıştır. Ayrıca bu araştırma ile ilk defa örgütsel erdemlilik ile işe angaje olma arasındaki ilişkide benlik saygısının aracı rolü ortaya koyulmuştur. Araştırmada, sağlık çalışanlarının örgütsel erdemliliğe yönelik algılarının orta düzeyin biraz üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Özvatan (2019) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada, hemşirelerin örgütsel erdemlilik algılarının orta düzeyin biraz üzerinde olduğunu bulgulamıştır. Akbolat vd. (2017) sağlık çalışanları ile yapmış oldukları araştırmada, çalışanların örgütsel erdemliliğe yönelik algılarının orta düzeyin biraz üzerinde olduğunu ortaya koymuştur. Erkmen ve Esen (2012) hizmet sektörlerinden bankacılık ve sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışanların örgütsel erdemliliğin orta düzeyin üzerinde olduğunu saptamıştır. Benzer sonuçlar Tapan (2019), Rego vd. (2009), tarafından da ortaya koyulmuştur. Bu araştırmanın sonuçları ile alan yazınında yapılmış araştırma sonuçları uyusmaktadır.

Bu araştırmada, sağlık çalışanlarının benlik saygılarının yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Tunç (2011) tarafından hekim ve hemşireler üzerinde yaptığı bir diğer araştırmada, katılımcıların benlik saygılarının yüksek olduğunu gözlemiştir. Kuo ve Wu, (2022), Tayvan'da farklı sektörlerde çalışan iş görenler üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışanların benlik saygılarının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Pierce ve arkadaşları (2016), orta batı Amerika üniversitesinde çalışan 297 idari ve akademik personel üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışanların benlik saygılarının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Benzer sonuçlar Sevil ve Bülbül (2019), Çetinkaya Uslusoy vd. (2016) ve Nwanzu ve Babalola, (2019), tarafından da bulunmuştur. Bu sonuçların aksine Cinar ve Nejat Basim (2015), özel ve kamu sektöründe çalışan 419 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, benlik saygısının ortalamanın biraz üzerinde olduğunu tespit etmiştir. Özen Kutanis ve Tunç (2013) kamu sektöründe çalışan 145 hemşire ile yaptıkları araştırmada, hemşirelerin benlik saygılarına yönelik algılarının orta düzeyin üzerinde olduğunu bulgulamıştır. Alan yazınında yapılmış araştırmaların bazılarının sonuçları bu araştırmanın sonuçları ile uyusurken bazıları ise uyusmamaktadır. Bulguları uyusmayan araştırmaların ise yakın değerlere sahip olduğu gözlenmiştir.

Bu araştırmada, sağlık çalışanlarının işe angaje olmalarına yönelik algılarının orta düzeyin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Tiryaki Şen vd. (2021) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışanların işe angajeye yönelik algılarının orta düzeyin üzerinde olduğu bulunmuştur. Kartal (2017) kamu ve özel hastanede çalışan sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, çalışanların işe angaje olma düzeylerinin orta düzeyin üzerinde olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçların aksine Ünal ve Turgut (2015) sağlık eğitim ve banka sektörlerinde çalışan toplam 285 iş gören üzerinde yaptıkları araştırmada, işe angaje olmaya yönelik algının yüksek olduğunu saptamıştır. Taş ve Alp (2023) kamu çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, işe angaje olma düzeyinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Arslan ve Demir (2017) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, işe angajeye yönelik algının yüksek olduğunu bulmuştur. Osei vd. (2022), Gana'da bulunan beş hastanede çalışan 317 sağlık çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada, işe angaje olmanın yüksek olduğunu saptamıştır. Benzer sonuçlar Goštautaitė ve Bučiūnienė (2015), tarafından da ortaya koyulmuştur. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ile alan yazınında yapılmış araştırma sonuçlarının bazıları uyusurken bazıları uyusmamaktadır. Uyuşmayan araştırma sonuçlarının ise yakın değerlere sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırmada, işe angaje olmanın örgütsel erdemlilik tarafından olumlu yönde yordandığı bulunmuştur. Buna göre, örgütsel erdemlilik, işe angaje olmadaki değişimin %12'sini açıklamaktadır. Singh vd. (2017) beş hizmet sektöründe faaliyet gösteren 136 bilgi çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada, örgütsel erdemliliğin işe angaje olmayı olumlu bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Örgütsel erdemliliğin işe angaje olmadaki değişimin %19'unu açıkladığı saptanmıştır. Kahveci vd. (2019) Trabzon ilinde öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, öğretmenlerin örgütsel erdemliliğe yönelik algılarının, iş doyumu algılarının

%23'ünü açıkladığını bulmuştur. İş doyumuna sahip çalışanların yaptıkları işe angaje olmaları bilinmektedir. Bu bağlamda, örgütsel erdemliliğin olduğu örgütlerde işe angajenin olacağı düşünülmektedir. Akbolat vd. (2017) hastanede çalışan sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, örgütsel erdemliliğin personel güçlendirmeyi olumlu yönde etkilediğini ve personel güçlendirmedeki değişimin %19'unu açıkladığını tespit etmiştir. Personel güçlendirmenin olduğu kuruluşlarda, iş görenlerin yaptıkları işe daha fazla angaje/cezb olmaları beklenmektedir. Dolayısıyla örgütsel erdemliliğe yönelik algının olduğu örgütlerde işe angaje olma olası bir durum olabileceği söylenebilir. Özvatan (2019) İstanbul ilinde bulunan hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, hemşirelerin örgütsel erdemliliğe yönelik algılarının örgütsel vatandaşlığı olumlu yönde etkilediğini saptamıştır. Örgütsel vatandaşlığın yüksek olduğu örgütlerde ise işe angaje olmanın yüksek olması beklenir. İşe angaje olan bireylerde örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkabilmektedir. Benzer şekilde Akyol (2022) akademik ve idari personel üzerinde yapmış olduğu bir diğer çalışmada, örgütsel erdemliliğin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Örgütsel bağlılığın olduğu örgütlerde işe cezb olma ve angaje olmanın yüksek olması beklenir. Benzer sonuçlar Erdem ve Merdan (2022), Tapan (2019), Rurkkhum vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada da ortaya koyulmuştur. Buna göre örgütsel erdemliliğin olduğu işletmelerde işe angaje olma, personel güçlendirme örgütsel vatandaşlık gibi olumlu örgütsel davranış biçimlerinin ortaya çıkması düşünülmektedir.

Bu çalışmada, çalışanların örgütsel erdemliliğe yönelik algılarındaki yükselişin benlik saygısını istatistiksel olarak artırdığı bulunmuştur. Benlik saygısındaki değişimin %4'ü örgütsel erdemlilik tarafından açıklanmıştır. Burke vd. (2009), 79 hasta üzerinde yaptıkları çalışmada, erdemliliğin psikolojik iyi oluşu olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Psikolojik iyi oluşa sahip olan bireylerin benlik saygılarının yüksek olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda erdemliliğin olduğu örgütlerde benlik saygısının da yüksek olacağı düşünülmektedir. Rego vd. (2009) Portekiz'de faaliyet gösteren 14 kuruluşta 216 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, örgütsel erdemliliğin, duygusal refah (duygusal refah çalışmada, olumlu duygulanımların sık yaşanması ve olumsuz duygulanımların seyrek yaşanması olarak tanımlanmıştır) üzerinde olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir. Olumlu duygulanıma sahip çalışanların görece daha yüksek benlik saygısına sahip olması beklenmektedir. Bu bağlamda, örgütsel erdemliliğin olduğu örgütlerde, benlik saygısı, refah yönelimi gibi pozitif duygu durumlarının görülebileceği ifade edilebilir.

Bu çalışmada, benlik saygısındaki yükselişin işe angaje olmayı istatistiksel olarak artırdığı bulunmuştur. Benlik saygısı, işe angaje olmadaki değişimin %28'ini açıklamaktadır. Cinar ve Nejat Basim (2015) özel ve kamu sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, benlik saygısının örgütsel özdeşleşmeyi artırdığı saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin olduğu örgütlerde, çalışanlarda işe angaje olmaya yönelik algının artacağı bilinmektedir. Dolayısıyla benlik saygısının olduğu örgütlerde/kurumlarda işe angaje olmaya yönelik algının da artabileceği ifade edilebilir. Rasool vd. (2021) Çin'deki küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan 324 iş gören üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışan sağlığı/refahının (mental olarak) işe angaje olmayı olumlu yönde yordadığı bulunmuştur. Olumlu duygu durumunun olduğu çalışanlarda daha yüksek benlik saygısı ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda, benlik saygısı gibi pozitif duygu durumuna sahip çalışanlarda işe angaje olmaya yönelik algının yüksek olabileceği söylenebilir. Alp ve Özer (2021) üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları bir diğer çalışmada, benlik saygısının başarı yönelimini artırdığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla benlik saygısının bireylerde veya çalışanlarda pozitif duygu durumunu artırdığı (özdeşleşme, cezb olma, başarı yönelimi vb.) söylenebilir. Bu durumun ise işe angaje olmayı olumlu yönde yordayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, örgütsel erdemliliğin işe angaje olma ile ilişkisinde benlik saygısının aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçları, örgütsel erdemliliğin işe angaje olmayı direkt olarak olumlu şekilde etkilemekle birlikte, benlik saygısı aracılığıyla indirect bir şekilde de etkilediğini ortaya koymuştur. Singh vd. (2017) Hindistan'da faaliyet gösteren beş hizmet sektöründeki 136 bilgi çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel erdemliliğin işe angaje olma üzerindeki etkisinde mutluluğun aracı rolü olduğunu tespit etmiştir. Mutlu olmak

gibi olumlu psikolojik duygu durumlarına sahip çalışanların benlik saygılarının yüksek olduğu bilinmektedir. Alp ve Özer (2021) yapmış oldukları çalışmada, ruh sağlığının başarı yönelimi üzerindeki etkisinde benlik saygısının düzenleyici rolü olduğunu ortaya koymuştur. Benlik saygısının başarı yönelimi üzerinde olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir. Yaptığı işe angaje olan bireylerin de başarı yönelimli olacağı bilinmektedir. Bu bağlamda, benlik saygısının yüksek olduğu örgütlerde işe angajenin/cezb olmanın yüksek olması beklenir. Alan yazınındaki araştırmanın bulguları, bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Çalışanlar arasında, saygı, dürüstlük, güven, hakkaniyet, nezaket gibi erdemli davranışların olduğu örgütlerde, işe angaje/cezb olmaya yönelik algılar artacaktır. Bununla birlikte örgütsel erdemliliğin olduğu örgütlerde benlik saygısının da artacağı, örgütsel erdemlilik ve benlik saygısının olduğu örgütlerde ise işe angaje olmanın daha da artacağı söylenebilir.

Bu araştırmanın bulguları, araştırmanın yürütüldüğü örneklem ile sınırlı olduğu göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. Bu araştırmanın en önemli teorik bulgusu, örgütsel erdemlilik, benlik saygısı ve işe angaje olma ile ilgili mevcut literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın bulguları, yöneticiler, insan kaynakları birimi, araştırmacıların, gerçek dünyadaki sorunları (örgütte, kurumda gibi), ihtiyaçları kanıta dayalı bir yaklaşımla ele almalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Gelecekte yapılacak araştırmalar, daha büyük ve farklı örneklem (hekim, hemşire gibi) ele alınabilir. Ayrıca araştırmacılar ve insan kaynakları tarafından yapılacak uygulama araştırmalarında, işletmeler ve örgütler için somut çıktı olarak ifade edilen çalışan performansı, müşteri memnuniyeti, hizmet kalitesi gibi farklı değişkenler araştırma modeline dâhil edilebilir. Kamu özel ayrımı olmaksızın insan ögesinin olduğu tüm sosyo teknik örgütlerde, insan davranış ve eylemlerinin nedenini anlamak için davranışın kaynağı olan insanın gözlenmesi ve anlaşılması gerekir. Daha yüksek iç ve dış müşteri tatmini sağlamak amacıyla iş görenler arasında erdemli davranışların yaygınlaşmasını sağlayacak (dürüstlüğü ödüllendirilmesi, ahlaki olmayan davranışların cezalandırılması) örgüt ikliminin oluşturulması önerilmektedir. Örgütte, iş görenler arasında organik bir bağ kurulması sağlanarak iş görene/bireye içinde yaşamış olduğu çevrede önemli olduğu ve önemsendiği algısını hissettirilmesi, dolayısıyla benlik saygısının yükseltilmesi önerilmektedir. İş görenlerin çalıştıkları örgüte yönelik olumlu algılara (erdemli örgüt, kariyer yapma olanağı, sosyal haklar gibi) sahip olmaları sağlanarak örgütsel bağlılık duygusu ve işe angaje olmaları artırılabilir. Böylelikle örgüt açısından önemli bir dez avantaj olan personel devir hızının engellenmesi, kurumsal bir örgüt imajının oluşması sağlanabilir. Alan yazını, araştırmacılar, örgütler, insan kaynakları gibi kişi ve kurumlar tarafından örgütsel erdemlilik, benlik saygısı ve işe angaje olma kavramlarının daha zengin bir şekilde anlaşılacağı ve değerlendirileceği düşünülmektedir.

Gelecekte yapılacak araştırmalarda, örgütsel erdemlilik, benlik saygısı ve işe angaje olma arasındaki ilişkinin boylamsal olarak incelenmesi önerilmektedir. Böylelikle elde edilecek bulgulara ilişkin genel anlayışın daha da net bir şekilde ortaya konulmasına katkıda bulunabilir.

Kaynakça

- Akbolat, M., Durmuş, A. ve Ünal, Ö. (2017). Örgütsel erdemliliğin personel güçlendirmeye etkisi ve otantik liderliğin aracı rolü. *İşletme Bilimi Dergisi*, 5(2), 71-88. doi: 10.22139/jobs.322557
- Akyol, A. (2022). Örgütsel erdemliliğin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 578-589. doi: 10.20491/isarder.2022.1397
- Alp, S. ve Özer, Ö. (2021). Ruh sağlığı, benlik saygısı ve başarı yöneliminin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (13), 487-515. doi: 10.32739/uskudarsbd.7.13.97
- Andrew, F. H. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis regression-based approach*. New York: The Guilford Press Division of Guilford Publications, Inc.
- Ardıç, K. ve Polatci, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erciyesiibd/issue/5889/77887>
- Arjoon, S. (2000). Virtue theory as a dynamic theory of business. *Journal of Business Ethics*, 28(2), 159-178. doi: 10.1023/A:1006339112331
- Arslan, E. T. ve Demir, H. (2017). İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: Hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 371-389. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/336169>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. doi:10.1007/978-3-319-75361-4.
- Baumeister, R. F. and Exline, J. J. (1999). Virtue, personality, and social relations: Selfcontrol as the moral muscle. *Journal of Personality*, 67, 1165-1194. doi: 10.1111/1467-6494.00086
- Bayram N (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: AMOS uygulamaları* (1. bs.). Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Bayram, A. (2019). Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerine etkisinde işe adanmışlığın aracı rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(4), 321-334. <https://doi.org/10.18037/ausbd.668659>
- Becker, L. C. (1992). Good lives: Prolegomena. *Social Philosophy and Policy*, 9(2), 15-37. <https://doi.org/10.1017/S0265052500001382>
- Bright, D. S., Cameron, K. S. and Caza, A. (2006). The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. *Journal of Business Ethics*, 64(3), 249-269. doi: 10.1007/s10551-005-5904-4
- Buchalter, S. (2014). *Raising self-esteem in adults: An eclectic approach with art therapy, CBT and DBT based techniques*. London: Jessica Kingsley Publishers.

- Burke, R. J., Ng, E. S. and Fiksenbaum, L. (2009). Virtues, work satisfactions and psychological wellbeing among nurses. *International Journal of Workplace Health Management*, 2(3), 202-219. doi: 10.1108/17538350910993403
- Cameron, K. S. and Winn, B. (2012). Virtuousness in organizations. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *Oxford handbook of positive organizational scholarship*. New York: Oxford University Press.
- Cameron, K. S., Bright, D. and Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790. doi: 10.1177/0002764203260209
- Cameron, K. and Dutton, J. (Eds.). (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. United States: Berrett-Koehler Publishers.
- Can A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (3. bs.). Ankara: Pegem Akademi.
- 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(2), 169-178. Erişim adresi: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1023/B:BUSI.0000035909.05560.0e.pdf>
- Cinar, E. ve Basim, H. N. (2019). Örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşmeye etkisinde benlik saygısı ve sosyal rol kimliğinin düzenleyici rolü. *Business ve Economics Research Journal*, 10(1), 187-202. doi: 10.20409/berj.2019.162
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: W. H. Freeman and Company.
- Doğan, T. ve Eryılmaz, D. A. (2013). Benlik saygısı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 107-117. doi: 10.9779/PUJE434
- Ebrahimpour, H. and Heidari Sareban, V. (2017). Examining the role of organizational virtue in professional ethics augmentation. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 536-544. doi: 10.33844/ijol.2017.60222
- Eisenberg, E. M. (1990). Jamming: Transcendence through organizing. *Communication Research*, 17(2), 139-164. doi:10.1177/009365090017002001
- Erdem, A. T. ve Merdan, E. (2022). Örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 197-212. doi: 10.11616/asbi.1016770
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Örgütsel erdemlilik ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Business and Economics Research Journal*, 3(4), 107. Erişim adresi: <https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/orgutsel-erdemlilik-olcegi-toad.pdf>
- Ersin, F. (2021). *Sağlık çalışanlarında işe angaje olmanın iş performansına etkisi: Darülaceze Başkanlığı örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Biruni Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., Pang, F. X. and Keeping, L. M. (2010). Self-Esteem and job performance: The moderating role of self-esteem contingencies. *Personnel Psychology*, 63(3), 561-593. doi:10.1111/J.1744-6570.2010.01181.X
- Finch, H., French, B. and Immekus, J. C. (2016). *Applied psychometrics using SPSS and AMOS*. United States of America: Information Age Publishing.
- Fredrickson, B. L. and Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13(2), 172-175. doi: 10.1111/1467-9280.00431
- Gaur, A. S. and Gaur, S. S. (2006). *Statistical methods for practice and research: A guide to data analysis using SPSS*. New Delhi: Sage.
- Gençoğlu, B. (2019). *The role of reappraisal and suppression in the relationship between maternal warmth and adolescents' self-esteem* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Goštautaitė, B. and Bučiūnienė, I. (2015). Work engagement during life-span: The role of interaction outside the organization and task significance. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 109-119. doi:10.1016/j.jvb.2015.05.001
- Greenberg, J. Pyszczynski, T. and Solomon, S. (1986). The causes and consequences of a need for self-esteem: A terror management theory. R.F. Baumeister (Ed.), *Public self and private self* içinde (s. 189-212). New York, NY: Springer.
- Greenberg, J. Solomon, S., Pyszczynski, T., Rosenblatt, A., Burling, J., Lyon, D. and Pinel, E. (1992). Why do people need self-esteem? Converging evidence that self-esteem serves an anxiety-buffering function. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(6), 913. doi: 10.1037//0022-3514.63.6.913.
- Grimes, A. and Smirnova, M. (2020). Perspectives on an earn-a-bike intervention on transportation, health and self-esteem among men experiencing homelessness. *Journal of Transport ve Health*, 18, 1-11. doi:10.1016/j.jth.2020.100904
- Hair, Joseph F., Anderson, Rolph E., Black and William C. (2018). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Harlow: Pearson.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.), New York: Guilford Publications.
- Jordan, A. E. and Meara, N. M. (1990). Ethics and the professional practice of psychologists: The role of virtues and principles. *Professional Psychology: Research And Practice*, 21(2), 107. doi: 10.1037/0735-7028.21.2.107
- Jos, P. H. (2006). Social contract theory: Implications for professional ethics. *The American Review of Public Administration*, 36(2), 139-155. doi: 10.1177/0275074005282860

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. doi: 10.2307/256287
- Kahveci, G., Bayram, S. ve Kotbaş, S. (2019). Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Theoretical Educational Science*, 12(1), 205-226. doi: 10.30831/akukeg.428332
- Kartal N. (2017). Sağlık çalışanlarında işe cezbolma: Üniversite, kamu ve özel hastanelerde bir uygulama, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 329-345. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/552084>
- Kaynak, S. (2007). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O. and Baumert, J. (2008). Engagement and emotional exhaustion in teachers: does the school context make a difference? *Applied Psychology*, 57, 127-151. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00358.x
- Korman, A. K. (1966). Self-esteem variable in vocational choice. *Journal of Applied Psychology*, 50(6), 479. doi: 10.1037/h0024039
- Korman, A. K. (1970). Toward an hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54(1), 31, doi:10.1037/H0028656
- Koyuncu, M., Burke, R. J. and Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310. doi: 10.1108/02610150610706276
- Kuo, C. C. and Wu, C. Y. (2022). Workplace ostracism and job performance: The moderated mediation model of organization-based self-esteem and performance goal orientation. *Career Development International*, 27(2), 260-273. Erişim adresi: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CDI-02-2021-0035/full/html>
- Leary, M. R., Tambor, E. S., Terdal, S. K. and Downs, D. L. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor: The sociometer hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(3), 518–530. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.3.518>
- Luthans, F. and Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy. *Journal of Management Development*. 21(5), 376–387. doi: 10.1108/02621710210426864
- Maccallum, R. C., Browne, M. W. and Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130. doi: 10.1037/1082-989X.1.2.130
- Macey, W. H. and Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. doi:10.1111/J.1754-9434.2007.0002.X

- Mackinnon, D. P., Lockwood, C. M. and Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128. doi: 10.1207/s15327906mbr3901_4
- Manz, C. C., Cameron, K. S. and Manz, K. P. (Ed.). (2008). *The virtuous organization: Insights from some of the world's leading management thinkers*. Singapore: World Scientific. Publishing.
- Nwanzu, C. L. and Babalola, S. S. (2019). Predictive relationship between sustainable organizational practices and organizational effectiveness: The mediating role of organizational identification and organisation-based self-esteem. *Sustainability*, 11(12), 3440. doi: 10.3390/su11123440
- Osei, H. V., Ofori, H., Otsen, E., Adjei, T. and Odoom, L. (2022). The effects of leaders' abusive supervision on employees' work engagement: A moderated-mediation model of employees' silence and employees' proactive personalities. *Leadership in Health Services*, 35(4), 519-536. doi: 10.1108/LHS-03-2022-0021
- Overholser, J. C. (1999). Elements of the socratic method: VI. promoting virtue in everyday life. psychotherapy: Theory, research, practice, *Training*, 36(2), 137. doi: 10.1037/h0087815
- Ozen, F. (2018). The impact of the perception of organizational virtue on the perception of organizational happiness in educational organizations. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(4), 124-140. doi: 10.29329/epasr.2018.178.7
- Özen Kutanis, R. ve Tunç, T. (2013). Hemşirelerde benlik saygısı ile durumluk ve sürekli kaygı arasındaki ilişki: Bir üniversite hastanesi örneği. "İş, Güç" *Industrial Relations ve Human Resources*, 15(2), 1-15. doi: 10.4026/1303-2860.2013.0222.x
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. "İş, Güç" *Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/235135>
- Özvatan, M. (2019). *Hemşirelerde örgütsel erdemlilik ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Pierce, J. L. and Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622. doi: 10.1016/j.jm.2003.10.001
- Pierce, J. L., Gardner, D. G. and Crowley, C. (2016). Organization-based self-esteem and well-being: Empirical examination of a spillover effect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 181-199. doi: 10.1080/1359432X.2015.1028377
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. and Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32, 622-648. doi: 10.2307/256437

- Preacher, K. J. and Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36(4), 717-731. Erişim adresi: <https://link.springer.com/content/pdf/10.3758/BF03206553.pdf>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A. and Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2294. doi: 10.3390/ijerph18052294
- Rego, A., Ribeiro, N. E Cunha, M. P. and Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64(5), 524-532. doi: 10.1016/j.jbusres.2010.04.009
- Rego, A., Ribeiro, N. and Cunha, M. P. (2009). *Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors*. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235. doi:10.1007/S10551-009-0197-7.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, Nj: Princeton University Press.
- Rurkkhum, S. and Bartlett, K. R. (2012). The relationship between employee engagement and organizational citizenship behaviour in thailand. *Human Resource Development International*, 15(2), 157-174. doi: 10.1080/13678868.2012.664693:
- Seligman, M. E. (1999). The president's address. *American Psychologist*, 54(8), 559-562. Erişim adresi: https://positivepsychologynews.com/ppnd_wp/wp-content/uploads/2018/04/APA-President-Address-1998.pdf
- Sevil, E. ve Bülbül, T. (2019). Okul yöneticilerinin benlik saygısı düzeyleri ile kişisel inisiyatif alma durumları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 700-719. doi: 10.17860/mersinefd.596768
- 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. doi: 10.1177/1523422317741885
- Slattengren, E. H. (2020). *Institutional integrity: Perceptions of organizational legitimacy and organizational virtuousness in a research university setting* (Doctoral dissertation). University of Minnesota, ABD. Erişim Adresi: <https://conservancy.umn.edu/handle/11299/215087>
- Solomon, R. C. (1992). Corporate roles, personal virtues: An aristotelean approach to business ethics. *Business Ethics Quarterly*, 2(3), 317-339. Erişim adresi: <https://www.christweedt.com/SolomonAristotelianApproachtoBusinessEthics.pdf>
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2018). *Using multivariate statistics* (7th ed.). New York: Pearson.
- Tapan, Ö. (2019). *Örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde personel güçlendirmenin aracı rolü* (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Taş, M. A. ve Alp, S. (2023). Örgütsel toksisite ile işe angaje olma arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 695-717. doi: 10.18074/ckuiibfd.1208482.
- Tiryaki Şen, H., Alan, H., Demirkaya, F. ve Uysal Kasap, E. (2021). Hekim ve hemşirelerde işe angaje olma ve iş tatmini ilişkisi: Bir kamu hastanesi örneği. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 9(1), 78-88. doi: 10.33715/inonusaglik.731259
- Totan, T., Ercan, B. ve Öztürk, E. (2019). Mutluluk ve benlik saygısının yalnızlıkla internet bağımlılığına etkilerinin incelenmesi. *Edu 7: Yeditepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(10), 20-35. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/edu7/issue/51553/611381>
- Tunç, T. (2011). Benlik saygısı ve kaygının çatışma yönetim stilleri üzerindeki etkileri: Bir üniversite hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 16(1), 23-43. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/84735>
- Türkay, O. (2015). Çalışma yaşamı kalitesinin iş memnuniyeti ve bağlılık üzerine etkileri: Seyahat acentaları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 22(1), 239-256. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/146202>
- Uslusoy, E. Ç., Gürdoğan, E. P. ve Kurt, D. (2016). Hemşirelerde mesleki benlik saygısı ve meslektaş dayanışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1), 29-35. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/196093>
- Ük, B. (2020). *Relationship between subtypes of narcissism and depression: Mediating roles of self-esteem, perceived stress and emotion regulation difficulties* (Master thesis). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünal, Z. M. and Turgut, T. (2015). The buzzword: Employee engagement. Does person-organization fit contribute to employee engagement? *Iranian Journal of Management Studies*, 8(2), 157-179. doi: 10.22059/IJMS.2015.52320
- 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. doi: 10.1080/07377363.2010.491772
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G. and Chen, Q. (2010). Reconsidering baron and kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206. doi: 10.1086/651257

Extended Abstract

Purpose

The aim of this study is to determine the levels of organizational virtuousness, self-esteem and work commitment of the personnel working in a provincial health directorate affiliated to the Ministry of Health. To examine the relationship between organizational virtuousness, self-esteem and work commitment and to make regression analysis based on this relationship. Another and the most important aim of the study is to test whether self-esteem has a mediating role between organizational virtue and work engagement.

Design and Methodology

The population of this cross-sectional study consists of personnel working in a provincial health directorate affiliated to the Ministry of Health (MoH) (N=620). Sample selection will not be made in the research, and data were obtained from 427 personnel who voluntarily wanted to participate in the research. Data were collected by face-to-face survey method. In the study, the inclusion criterion consists of the personnel working in the provincial health directorate of the Ministry of Health, while the exclusion criterion consists of the personnel who refused to give informed consent for participation in the study.

The data of the research were collected between 23 November - 17 December 2021 by face-to-face survey method. An informed consent form explaining the purpose of the study was attached at the top of the questionnaire and it was stated that the research group could not start the questionnaire without giving their consent that they voluntarily participated in the study. In the first part, "Organisational Virtue", in the second part "Two Dimensional Self Esteem", in the third part "Work Engagement" scales and in the last part a personal information form consisting of 6 questions were used. Analyzes were performed using AMOS 23.0, IBM SPSS 27.0 package program and SPSS 27.0 plug-in Process Macro v4.0 programs. In order to examine normality, skewness and kurtosis coefficients (+1, -1 value range), reliability analysis to test how consistent the measurement tool was, and confirmatory factor analysis were used to test the construct validity of the scale, AMOS 23.0, program. Descriptive statistical methods (such as percentage, mean) were used in the analysis of the data. In order to determine the relationship between organizational virtuousness, self-esteem and work engagement variables, multiple correlations, simple regression and mediator effect analysis were performed to determine their effects on each other.

Research Limitations

It has been accepted that the employees participating in the research understand the prepared survey questions and answer them correctly and sincerely. Research data were collected in a single time period (cross-sectional study). Social desirability bias and common method bias in the data collected in cross-sectional studies can be effective on research results.

Findings

Based on the significant relationship between the variables, an impact analysis was performed. In order to determine the effect of two variables on each other, simple regression analysis was performed and in this context, three different simple regression models were established and mediating effect analysis was performed. In the first model created within the scope of the research, it was calculated that organizational virtuousness explains 12 percent of the change in work engagement behavior. The results of the analysis statistically show that the increase in the perception of organizational virtuousness increases the engagement to the work ($b = ,240$, $t = 7,723$, $p < 0.001$). In the second model, organizational virtuousness was found to explain 4 percent of the change in self-esteem. According to the results of the analysis, the increase in the perception of organizational virtuousness statistically increases the self-esteem ($b = ,103$, $t = 4,016$, $p < 0.001$). In the third model, it was determined that self-esteem explained 28 percent of the change in work engagement. The results

of the analysis reflect that the increase in self-esteem statistically increases work engagement ($b = .671$, $t = 12.767$, $p < 0.001$).

In order to confirm the research hypothesis in the mediation effect analyzes performed with the bootstrap technique, the values in the 95% confidence interval obtained as a result of the analysis should not contain the zero "0" value (MacKinnon et al., 2004; Hayes, 2022). The results of the regression analysis performed for this purpose are shown in both Table 3 and Figure 1. As a result of the bootstrap analysis, since the corrected and accelerated bootstrap confidence interval BCA CI values did not include a zero "0" value, it was found that the mediating role of self-esteem in the relationship between organizational virtuosity and work engagement was statistically significant and partially mediated ($b = .062$, 95% BCA CI [.0312 .0970]).

Implications (Theoretical, Practical and Social)

The findings of this research should be evaluated by considering the limited reality of the sample in which the research was conducted. The most important theoretical finding of this research is thought to contribute to the existing literature on organizational virtuousness, self-esteem and work engagement. It is thought that the findings of this research will help managers, human resources unit, researchers to deal with real-world problems (such as in the organization, institution) with an evidence-based approach. In future studies, it can be carried out on larger and different samples (such as physicians, nurses). In addition, different variables such as employee performance, customer satisfaction, service quality, which are expressed as concrete outputs for businesses and organizations, can be included in the research model in the application studies to be made by researchers and human resources. In all socio-technical organizations, where there is a human element, regardless of public-private discrimination, it is necessary to observe and understand the human, who is the source of the behavior, in order to understand the cause of human behavior and actions. In order to provide higher internal and external customer satisfaction, it is recommended to create an organizational climate that will ensure the spread of virtuous behaviors among employees (rewarding honesty, punishing unethical behaviors). In the organization, it is suggested that an organic bond is established between the employees and the employee-individual should feel that he is important and cared for in the environment he lives in, and therefore his self-esteem should be increased. By ensuring that employees have positive perceptions about the organization they work for (such as a virtuous organization, career opportunities, social rights), their sense of organizational commitment and job engagement can be increased. Thus, it can be ensured that the personnel turnover rate, which is an important disadvantage for the organization, is prevented and a corporate organizational image can be formed. It is thought that the concepts of organizational virtue, self-esteem and work engagement will be understood and evaluated in a richer way by individuals and institutions such as literature, researchers, organizations, and human resources.

Originality/Value

There are no studies examining the relationship between organizational virtuousness and self-esteem. However, there are studies (Burke et al., 2009; Rego et al., 2009) examining the relationship between organizational virtue and concepts close to self-esteem (such as well-being, happiness). In the comprehensive literature review, organizational virtuousness and work engagement; There is limited research on the relationship between organizational virtuousness and self-esteem, and between self-esteem and work engagement (close concepts-variables), but no research has been found in which three variables are handled in a single model. The researchers carried out the research based on this reality. This situation constitutes the originality and starting point of the research. It is thought that the results of the research will contribute to the existing literature, provide a richer understanding of the relevant variables and contribute to filling the gap in the literature.

Araştırmacı Katkısı: Servet ALP (%70), Özlem KAYMAZ (%30).