

ULUSLARASI İKSAD İKTİSAT KONGRESİ



INSTITUTE OF ECONOMIC DEVELOPMENT
AND SOCIAL RESEARCH
Republic of Turkey

Kongre Kitabı

Editör: Dr. Samet GÜRSOY



ISBN: 978-625-8405-47-7

www.izdas.org/iksad-iktisat



SAĞLIK ÇALIŞANLARININ COVID 19 SÜRECİNDE İŞ YERİNDE DUYGUSAL İYİ OLUŞUN MESLEKİ ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖRGÜTSEL ERDEMLİLİĞİN ARACILIK ROLÜ

Murat BAŞ

Arş. Gör. Dr., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi
ORCID: 0000-0002-9479-4571

Kaya AĞIN

Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon
ORCID: 0000-0003-2783-5334

ÖZET

Dünyada her geçen gün yeni hastalıkların çıkması, pandemilerin çoğalması, yoğun stres altında iş yaşamı ve dengesiz beslenme gibi birçok faktör insan sağlığını olumsuz etkilemektedir. Özellikle de Covid-19 süreci tüm insanların iş ve sosyal dünyasını alt üst etmiştir. Sağlık sektöründeki yaşanan bu gelişmeler, özellikle sağlık sektörü ve sağlık sektör çalışanlarının önemini bir kez daha gözler önüne sermektedir. Covid-19 pandemisindeki vaka artışları, aşılama programları ve sektördeki yoğunluk, çalışanların motivasyonu ciddi bir şekilde etkilemektedir. Bu yoğun çalışma temposunda karşılaştıkları tüm zorluklara rağmen, hastaları tedavi etmeleri, hastalara moral vermeleri, gerektiğinde kendi canlarını ortaya koyacak kadar fedakarlıkları sağlık çalışanlarının iş yerindeki moral, motivasyon ve işteki mutluluğunun ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmanın amacı duygusal iyi oluşun mesleki özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel erdemliliğin aracı rolünün bulunup bulunmadığını incelemektir. İş yerinde duygusal iyi oluş, çalışanların iş hayatlarında performanslarını artırma, yetenek ve kabiliyetlerini güçlendirme ve sosyal yaşamıyla entegrasyonunda olumlu duygularının fazla olumsuz duygularının az olması şeklinde ifade edilebilir. Mesleki özdeşleşme bireyin mesleğine ilişkin duygu, düşünce ve hareketlerini olumlu yönde içselleştirmesi ya da kişiselleştirmesi olarak tanımlanabilir. Örgütsel erdemlilik, örgütte çalışan bireylerin, örgüt içinde hoşgörü, dürüstlük, saygı ve sabır gibi erdemli davranışlar sergilemeleri şeklinde ifade edilebilir. Bu kapsamda, Erzincan merkez İl Sağlık Müdürlüğü'nde çalışan 243 kişiden anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 17 ve AMOS 22 paket programları kullanılarak çalışanların iş yerinde duygusal iyi oluş, mesleki özdeşleşme ve örgütsel erdemlilik davranışları düzeyleri ilişkilendirilmiştir. Uygulanan analizler sonucunda işyerinde duygusal iyi oluş, mesleki özdeşleşmeyi ve örgütsel erdemliliği; örgütsel erdemliliğin ise mesleki özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, işyerinde duygusal iyi oluşun mesleki özdeşleşmeye etkisinde örgütsel erdemliliğin aracılık rolünün bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Yerinde Duygusal İyi Oluş, Mesleki Özdeşleşme, Örgütsel Erdemlilik, Sağlık Çalışanları.

ABSTRACT

Many factors such as the emergence of new diseases in the world, the proliferation of pandemics, work life under intense stress and unbalanced nutrition have adversely affected human health. Especially the Covid-19 process has turned the business and social world of all people upside down. These developments in the health sector once again reveal the importance of the health sector and health sector workers. The increase in cases in the Covid-19 pandemic, vaccination programs and the intensity in the sector seriously affect the motivation of the employees. Despite all the difficulties they face in this intense work tempo, their treatment of patients, their moral support and their self-sacrifice when necessary show how important the morale, motivation and happiness at work of healthcare professionals is.

The aim of this study is to examine whether organizational virtue has a mediating role in the effect of emotional well-being on occupational identification. Emotional well-being in the workplace can be expressed as increasing the performance of the employees in their business life, strengthening their talents and abilities, and having more positive emotions and less negative emotions in their integration with their social life. Occupational identification can be defined as an individual's positive internalization or personalization of his/her feelings, thoughts and actions regarding his/her profession. Organizational virtue can be expressed as the individuals working in the organization exhibiting virtuous behaviors such as tolerance, honesty, respect and patience within the organization. In this context, data were collected from 243 people working in the central Provincial Health Directorate of Erzincan by questionnaire technique. Using the SPSS 17 and AMOS 22 package programs, the obtained data were correlated with the emotional well-being, occupational identification and organizational virtuous behavior levels of the employees in the workplace. As a result of the analyzes applied, it was determined that emotional well-being in the workplace, occupational identification and organizational virtue positively affected, while organizational virtuousness had a positive effect on occupational identification. In addition, it has been noted that organizational virtuousness has a mediating role in the effect of emotional well-being at work on occupational identification.

Keywords: Emotional Well-being in the Workplace, Occupational Identification, Organizational Virtuousness, Health Employees.

1. GİRİŞ

Covid-19 süreci dünya üzerindeki tüm insanların iş ve sosyal yaşantısını olumsuz etkilemiştir. Bu dönemde özellikle sağlık sektörü ve sağlık sektörü çalışanlarının önemi bir kez daha anlaşılmıştır. Covid-19 nedeniyle görülen vaka artışları ve sektördeki yoğunluk, sağlık çalışanlarının motivasyonu ciddi bir şekilde etkilemektedir. Bu yoğun çalışma temposunda karşılaştıkları tüm zorluklara rağmen, hastaları tedavi etmekte, hastalara moral vermekte ve gerektiğinde kendi canlarını ortaya koyacak kadar fedakârlık göstermektedirler. Bu nedenle, sağlık çalışanlarının iş yerinde moral, motivasyon ve mutluluğunun sağlanması önem arz etmektedir. Ancak pandemi döneminde her gün stresli ve kaygılı hissetme hali çalışanların duygusal iyi oluşları üzerinde olumsuz etkilere sebep olmuştur. (Shen & Slater, 2021: 90). Bu çerçevede, bu çalışmada, Covid-19 sürecinde sağlık çalışanlarının iş yerinde duygusal iyi oluşunun mesleki özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde örgütsel erdemliliğin aracılık rolü incelenmiştir.

Duygusal iyi oluş literatürde kişinin mutluluk ve yaşam doyumu algısına sahip olmasının yanı sıra olumlu ve olumsuz duyguları arasındaki denge olarak tanımlanmaktadır (Keyes ve Magyar-Moe, 2003: 411). İşyerinde duygusal iyi oluş ise çalışanların iş hayatlarında performanslarını artırma, yetenek ve kabiliyetlerini güçlendirme ve sosyal yaşamında olumlu duygularının fazla, olumsuz duygularının az olması şeklinde ifade edilir. Mesleki özdeşleme bireyin mesleğiyle bütünleşmesi ve mesleğine ilişkin duygu, düşünce ve hareketlerini olumlu yönde içselleştirmesi ya da kişiselleştirmesi olarak tanımlanır (Ashforth vd., 2013: 2427). Örgütsel erdemlilik ise, örgütte çalışan bireylerin, örgüt içinde hoşgörü, dürüstlük, merhamet, iyimserlik ve güven gibi erdemli davranışlar sergilemeleri şeklinde nitelenir (Cameron vd., 2004: 773). İşyerinde yüksek duygusal iyi oluşa sahip olan, yani mutlu olan çalışanların iş doyumları ve işe adanmışlıkları (Field & Buitendach, 2011: 8), yaratıcılıkları (Wright & Walton, 2003) ve iş performansları (Wright & Cropanzano, 2000) artmaktadır. Bu kapsamda, duygusal iyi oluşları yüksek olan çalışanların örgütte daha çok erdemlilik davranışı sergileyecekleri ve daha çok mesleki özdeşleşmede bulunacakları değerlendirilmiştir.

Literatür incelemesinde, duygusal iyi oluşun mesleki özdeşleşme ve örgütsel erdemlilik üzerine etkisi ile örgütsel erdemliliğin mesleki özdeşleşme üzerine etkisini araştıran daha önce yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmaların daha çok tam tersi durumu incelediği, yani örgütsel erdemliliğin (örn; Rego vd., 2011; Cameron & Caza, 2013; Ahmed vd., 2018) duygusal iyi oluşun ve mutluluğun öncülü olarak ele alındığı tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırmanın, literatüre alanında önemli katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Duygusal İyi Oluş

İyi oluş kavramı üzerine çok çeşitli araştırmaların yapılmış olması yeknesak bir tanımının olmamasına yol açmıştır. Bununla birlikte, araştırmalarda kavramın “mutluluk” “yaşam kalitesi” ve “yaşam tatmini” gibi kavramlarla eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmüştür (Forgeard vd., 2011: 81). Ancak, genel olarak iyi oluşu bireyin gerçek yaşamı ile ideal yaşamı arasındaki uyum olarak tanımlamak mümkündür (Zou vd., 2013: 1247). İyi oluş literatürde hazcı (hedonic) ve işlevsel (eudaimonic) yaklaşım olarak ikiye ayrılmıştır. Hazcı yaklaşım mutluluk, olumlu duygular, az miktarda olumsuz duygular ve yaşam doyumuna odaklanırken, işlevsel yaklaşım pozitif psikolojinin de önemsedığı psikolojik işlevsellik ve insan gelişimini esas almaktadır (Dodge vd., 2012: 223).

Öznel iyi oluş, hoş duygular, tatmin olma ve yaşam doyumunu dahil olmak üzere insanların yaşamlarına ilişkin olumlu değerlendirmelerini içerir (Diener & Biswas Diener, 2005: 125). Öznel iyi oluşun üç özelliği bulunmaktadır. İlk olarak öznel iyi oluş, sübjektiftir yani, kişinin deneyimlerine dayanır. İkincisi, negatif duyguları tamamen dışlamamakla birlikte, çoğunlukla pozitif duyguları içerir. Son olarak, kişinin yaşamının tüm yönlerinin genel bir değerlendirmesini kapsar (Diener, 1984: 543). Öznel iyi oluş duygusal iyi oluş ve pozitif işlevsellik olmak üzere iki boyuta sahiptir. Keyes ve Magyar-Moe’ye göre (2003: 411), duygusal iyi oluş, kişinin mutluluk ve yaşam doyumunu algısına sahip olmasının yanı sıra olumlu ve olumsuz duyguları arasındaki dengeden oluşan öznel iyi oluşun özel bir boyutudur. Mutluluk, kişinin anlık deneyimindeki hoş ve hoş olmayan duyguların kendiliğinden yansımalarına dayanırken, yaşam doyumunu kişinin yaşamının uzun vadeli bir değerlendirmesini temsil eder. Kahneman ve Deaton (2010: 16489)’a göre duygusal iyi oluş, bir bireyin günlük yaşantısının duygusal kalitesini ifade eder, yani kişinin hayatını keyifli veya keyifsiz kılan sevinç, stres, üzüntü, öfke ve sevgi duygularının sıklığı ve yoğunluğudur. Bu kapsamda, iş yerinde duygusal iyi oluş, çalışanların iş hayatlarında performanslarını artırma, yetenek ve kabiliyetlerini güçlendirme ve sosyal yaşamıyla entegrasyonunda olumlu duygularının fazla olumsuz duygularının az olması şeklinde ifade edilebilir.

2.2. Mesleki Özdeşleşme

Mesleki kimlik bir mesleğin üyelerinin görevleri, işle ilgili söylemleri, değerleri, amaçları, inançları, özellikleri, bilgileri ve becerileri üzerinden kolektif olarak tanımlanmasını ifade eder. Mesleki özdeşleşme ise bireyin mesleki kimliğini kendi benliğini tanımlamak için içselleştirme derecesini gösterir (Ashforth vd., 2013: 2427). Yani, kişi kendisini sahip olduğu meslek üzerinden tanımlamaktadır. Ayrıca, mesleki özdeşleşmede kişinin mesleğini nerede icra ettiğinden çok yaptığı mesleğin içeriği önemlidir. Bu nedenle, meslekleri ile yüksek özdeşleşme yaşayan bireylerin, aynı zamanda örgütleriyle düşük özdeşleşme yaşamaları mümkündür (Bakker, 2014: 228). Bireylerin yaşamları boyunca mesleki eğitim ve öğretim görmeleri ve sosyalleşmeleri nedeniyle, mesleki özdeşleşmenin örgütsel özdeşleşmeden önce geliştiği söylenebilir (Kroon & Noordenhaven, 2018: 210).

Russo (1998) mesleki özdeşleşmeyi mesleki üyelik, mesleki bağlılık ve mesleki benzerlik olmak üzere üç boyutta incelemiştir. Buna göre mesleki üyelik, bir mesleğin parçası olduğunu hissetme, ait olma durumunu yansıtır. Mesleki bağlılık, meslekten gurur duymayı, mesleği müdafaa etmeyi ve desteklemeyi içerir. Mesleki benzerlik ise diğer meslek üyeleriyle benzer özellik gösterme veya o mesleğin gerektirdiği özelliklere sahip olmayı niteler (akt. Doğan, 2020: 29). Bu kapsamda, mesleki üyelik, bağlılık ve benzerlik gösteren bireyler mesleki özdeşleşme yaşamaktadır. Mesleki özdeşleşme yaşayan birey ise mesleğine ilişkin duygu, düşünce ve hareketlerini olumlu yönde içselleştirmekte ya da kişiselleştirmektedir.

2.3. Örgütsel Erdemlilik

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde erdem kavramı “ahlakın övdüğü iyi olma, alçak gönüllülük, yiğitlik, doğruluk vb. niteliklerin genel adı, fazilet” olarak, erdemlilik ise “erdemli olma durumu, faziletlilik” olarak tanımlanmıştır. Literatürde ise erdemlilik ahlaki olarak en iyi insan olma durumu ve insanın özünde iyi olmayı düşünmesi olarak nitelenir (Spreitzer & Cameron, 2011: 4). Öte yandan, örgütsel erdemlilik bireylerin bir örgütte erdemliliğin yayılmasına ve sürdürülmesine yönelik eylemlerini ve kolektif faaliyetlerini ifade eder (Cameron vd., 2004: 768).

Cameron ve arkadaşları (2004: 773) örgütsel erdemliliğin beş boyutu olduğunu savunmuşlardır. Buna göre, bağışlayıcılık, dürüstlük, merhamet, iyimserlik ve güven örgütlerde erdemliliğin beş göstergesidir. Burada bağışlanma boyutu hataların hızlı bir şekilde affedilmesini, dürüstlük boyutu haysiyet ve doğruluğu, merhamet boyutu çalışanların birbirleri hakkında endişelenmelerini ve birbirlerini umursamalarını, iyimserlik boyutu zor durumlar karşısında bile başarılı olmaya odaklanmayı ve güven boyutu örgütteki tüm seviyedeki çalışanların birbirlerine güven duymalarını niteler (Öztavan, 2019: 20).

3. Hipotezler

3.1. Duygusal İyi Oluş ve Mesleki Özdeşleşme

Duygusal iyi oluş, kişinin pozitif duygulara sahip olması, mutlu hissetmesi ve iş ve yaşam doyumuna sahip olması olarak ifade edilmektedir (Keyes ve Magyar-Moe, 2003: 411). İşyerinde duygusal olarak iyi olan, yani pozitif ve mutlu hisseden çalışanlar işlerine daha çok adanmakta, örgütlerine duygusal olarak daha çok bağlanmaktadır. Ayrıca iş ve yaşam doyumları artmakta, iş yerinde daha iyi hissetmektedir (Field & Buitendach, 2011: 8). Ayrıca işyerinde iyi oluştaki yükseliş çalışanların yaratıcılıklarında (Wright & Walton, 2003) ve iş performansında (Wright & Cropanzano, 2000) artışla ilişkilendirilmektedir. Bu kapsamda, işyerinde duygusal iyi oluşu artan çalışanların, mesleklerini daha çok sahiplenecekleri ve içselleştirecekleri değerlendirilmiş ve aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H₁: Duygusal iyi oluşun mesleki özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi bulunmaktadır.

3.2. Duygusal İyi Oluş ve Örgütsel Erdemlilik

Literatür incelemesinde, daha çok örgütsel erdemliliğin çalışanların mutluluğuna ve iyi oluşlarına etkisinin incelendiği görülmüştür (örn; Rego vd., 2011; Cameron & Caza, 2013; Ahmed vd., 2018). Bu çalışmada öncekilerden farklı olarak duygusal iyi oluşun da örgütsel erdemlilik algısı artıracağı değerlendirilmiştir. Bilindiği üzere, örgütlerde duygusal iyi oluş kişinin işyerinde mutlu olmasını, pozitif duygulara sahip olmasının yanı sıra iş ve yaşam doyumunu ifade eder. Örgütsel erdemlilik de bağışlayıcılık, dürüstlük, merhamet, iyimserlik ve güven algısıyla karakterize edilir (Cameron vd., 2004: 773). İşyerinde mutlu olan çalışanlar, iş tatminine sahip olduklarından işlerini keyifle yapar, işlerinden gurur duyar, sorumluluk alır, sürekli olarak öğrenme ve gelişme arzusuna sahiptir, işine kolaylıkla motive olabilir, pozitif, enerjik ve dinamikler, yeteneklerini en iyi şekilde kullanarak daha yaratıcı davranırlar ve amirleri ve çalışma arkadaşlarıyla güvene dayalı iyi ilişkiler kurabilirler. (Pryce-Jones, 2010; akt. Aytaç vd., 2020: 748). Bu kapsamda, duygusal iyi oluşla birlikte pozitif iş tutumlarına sahip olan çalışanların daha çok örgütsel erdemlilik davranışında bulunacağı tahmin edilmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H₂: Duygusal iyi oluşun örgütsel erdemlilik üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.

3.3. Örgütsel Erdemlilik ve Mesleki Özdeşleşme

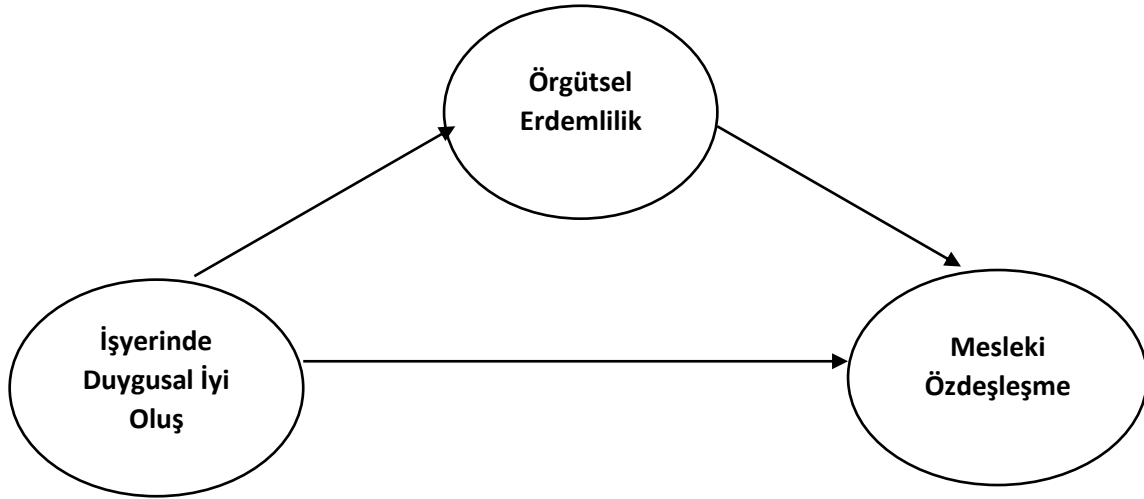
Örgütsel erdemliliğe sahip çalışanlar işyerinde olumsuzluklarla daha kolay başa çıkar ve küçük sorunlardan etkilenmez. Ayrıca çalışanların yenilikçi ve yaratıcı davranışlar sergilemesinde örgütsel erdemliliğin önemli payı vardır (Tapan, 2019: 7). Örgütsel erdemlilik üzerine yapılan çalışmalar, örgütsel erdemliliğin iş tatmini (Kooshki & Zeinabadi, 2015), iş performansı (Cameron vd., 2004), örgütsel bağlılık (Kooshki & Zeinabadi, 2015), işe adanmışlık (Ugwu, 2012; Sun & Yoon, 2020), örgütsel özdeşleşme (Hur vd., 2017) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Rego vd., 2010) gibi çalışmada birçok olumlu tutum ve davranışı artırdığını ortaya koymuştur. Bu açıdan, örgütsel erdemliliğin çalışanların mesleğine ilişkin duygu, düşünce ve hareketlerini de olumlu yönde içselleştirmesini ya da kişiselleştirmesini sağlayacağı değerlendirilmiştir. Böylece aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H₃: Örgütsel erdemliliğin mesleki özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi bulunmaktadır.

3.4. Örgütsel Erdemliliğin Aracılık Rolü

Duygusal iyi oluşun mesleki özdeşleme üzerindeki etkisinde örgütsel erdemliliğin aracılık rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak bu çalışmada, yukarıda kayıtlı açıklamalardan hareketle, çalışanlar işyerinde mutlu hissettikçe ve onların iş doyumları arttıkça, bağışlayıcılık, dürüstlük, merhamet, iyimserlik ve güven algısıyla karakterize edilen örgütsel erdemlilik davranışını daha çok sergileyecekleri, örgütsel erdemliliği artan çalışanların ise mesleklerine yönelik duygu, düşünce ve eylemlerinin olumlu yönde değişeceği ve böylece mesleklerini içselleştirecekleri tahmin edilmektedir. Bu çerçevede aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H₄: Duygusal iyi oluşun mesleki özdeşleme üzerindeki etkisinde örgütsel erdemliliğin aracılık rolü bulunmaktadır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmanın evreni Erzincan ilinde faaliyette bulunan İl Sağlık Müdürlüğü merkez binasında görev yapan yaklaşık 300 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada tesadüfı olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu çerçevede evren 300 ve %95 güven aralığında en küçük örneklem büyüklüğünde 169 olarak tespit edilmiştir (Ural ve Kılıç, 2005:43). İl Sağlık müdürlüğü çalışanlarına 270 anket formu dağıtılmıştır. Fakat anket uygulamasında yanlış ve eksik doldurulan anketler çıkarıldıktan sonra, 243 anket analize tabi tutulmuştur. Araştırmaya katılan katılımcıların %41,2'si bayan, %58,8'i erkeklerden oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların %69,5'i evli, %30,5'i bekâr, %11,9'u 18-26 yaş grubunda, %25,5'i 27-35 yaş grubunda, %40,3'ü 36-44 yaş grubunda ve %22,2'si ise 45 yaş ve üstü oluşturmaktadır. Katılımcıların mezuniyetine göre %27,6'sı ilköğretim mezunu, %33,1'i lise mezunu ve %39,4'ü lisans mezunları oluşturmaktadır. Ayrıca çalışanların aynı iş yerindeki hizmet süreleri incelendiğinde, %37,9'u 1-10 yıl arasında, %35 11-21 yıl arasında, %27,2'si 21 yıl üstünde işletmeye hizmet etmektedir.

3.2. Ölçekler

İşyerinde Duygusal İyi Oluş Ölçeği: Araştırmaya katılanların işyerinde duygusal iyi oluş algılarını ölçmek amacıyla Psychiatric Research UNIT, WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksberg General Hospital tarafından geliştirilen (Güner ve Bozkut, 2018) 5 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Katılımcılardan ifadelerle 5'li likert ölçeği kullanılarak (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) cevap verilmesi istenmiştir.

Mesleki Özdeşleşme Ölçeği: Araştırmaya katılanların mesleki özdeşleşme düzeyini belirlemek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun uyarlanması ve

güvenilirlik çalışması Kırkbeşoğlu ve Tüzün (2009) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyut ve 6 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcılardan ifadeler 5'li likert ölçeği kullanılarak cevap verilmesi istenmiştir.

Örgütsel Erdemlilik Ölçeği: Araştırmada katılanların örgütsel erdemlilik algılarını ölçmek için Erkmen ve Esen (2012) tarafından geliştirilen ve 15 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Katılımcılardan ifadeler 5'li likert ölçeği kullanılarak cevap verilmesi istenmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait ortalama, standart sapma, güvenilirlik ve korelasyon analizi SPSS 22 programı ile elde edilmiştir. Araştırmada hipotez testlerini yapmadan önce AMOS 23 paket programıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Daha sonra araştırmanın hipotezleri PROCESS Makro ile analiz edilmiştir. (Hayes, 2013).

3.3. Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve korelasyon analizi sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir. Araştırmadaki ölçeklerin geçerliliğine ilişkin analizler, daha önce yapılan araştırmalarda kabul edildiği için değişkenlere ait geçerlilik analizi tekrar yapılmasına gerek duyulmamıştır.

Tablo 1: Ölçeklerin Ortalama, Cronbach Alfa, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları (n=243)

	A	Ort.	Standart S.	İDİÖ	MÖ	ÖE
İDİÖ	0,773	2,98	0,593	-		
MÖ	0,860	3,26	0,467	0,310**	-	
ÖE	0,919	2,98	0,585	0,998**	0,305**	-

** = $p < 0,01$ İDİÖ: İşyerinde Duygusal İyi Oluş, MÖ: Mesleki Özdeşleşme, ÖE: Örgütsel Erdemlilik

Tablo 1'de, araştırmanın değişkenlerine ait güvenilirlik katsayıları, ortalamalar ve standart sapmalar yer almaktadır. İDİÖ (0,773), MÖ (0,860) ve ÖE (0,919) değişkenlerine ait Cronbach Alpha katsayılarının, referans alınan 0,70 değerinin üstünde ve yeterli olduğu tespit edilmiştir (Tavakol ve Dennick, 2011). Tablo 1'deki bulgular incelendiğinde İDİÖ ile MÖ arasında %99 anlamlılık düzeyinde pozitif ilişki ($r = 0,310$; $p < 0,01$) olduğu görülmektedir. Tablo 1'deki diğer bir bulgu ise, İDİÖ ile ÖE arasında %99 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ilişki ($r = 0,998$; $p < 0,01$) olduğunu göstermektedir. Tablodaki son bulgu ise, MÖ ile ÖE arasında %99 anlamlılık düzeyinde pozitif ilişkinin ($r = 0,305$; $p < 0,01$) olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre araştırmanın H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri desteklenmiştir.

3.4. Ölçüm Modelleri

Araştırmada son yıllarda yönetim organizasyon ve psikoloji çalışmalarında tercih edilen ölçüm hatalarından biri olan ortak yöntem varyansı (OYV) tercih edilmiştir. Ortak yöntem varyansı, aynı yöntem içinde ölçülen değişkenler arasındaki sistematik hata varyansı olarak tanımlanmaktadır (Çizel, Selçuk ve Atabay, 2020:7).

Tablo 2. Ölçüm Modeli ve Alternatif Modellere Ait Uyum İyiliği Değerleri

Modeller	$3 < (\chi^2/df) < 5$	RMSEA < .08	CFI > .90	SRMR < .08
Ölçüm modeli, 3 faktör	2,97	0,06	0,95	0,04
Model 1, 2 faktör	4,43	0,08	0,88	0,05
Model 2, 1 faktör	5,90	0,11	0,83	0,07

Not: $n=362$; $\chi^2/df=Ki$ -Kare Uyum Testi; RMSEA=Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü; CFI=Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; SRMR=Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü

İki faktörden oluşan model (Model 1) = İşyerinde duygusal iyi oluş ile örgütsel erdemlilik tek faktörde birleştirildi. Tek faktörden oluşan model (Model 2) = Tüm ölçekler tek faktörde birleştirildi.

Tablo 2’deki değerler ölçüm modelinin ($\chi^2/df = 2.97$ RMSEA=0.06; CFI=0.95; SRMR=0.04) diğer modellere (Model 1, Model 2, Model 3 ve Model 4) göre daha iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Kullanılan uyum iyiliği değerleri kabul edilen aralıklardadır.

3.5. Hipotez Testi

Ölçüm modelinin doğrulanmasından sonra, araştırma hipotezleri (Hipotez 1, Hipotez 2, Hipotez 3 ve Hipotez 4) analiz edilmiştir. Araştırma hipotezlerine ait sonuçlar Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (n=243)

Örgütsel Erdemlilik						
Değişkenler	β	SH	T	P	EDGA	EYGA
İşyerinde Duygusal İyi Oluş	0,985	0,043	27,233	0,000	0,975	0,996
Mesleki Özdeşleşme						
Değişkenler	β	SH	T	P	EDGA	EYGA
Örgütsel Erdemlilik	0,789	0,043	11,402	0,000	0,351	0,530
İşyerinde Duygusal İyi Oluş (Doğrudan Etki)	0,425	0,047	8,969	0,000	0,202	0,410
İşyerinde Duygusal İyi Oluş (Toplam Etki)	0,712	0,038	13,368	0,000	0,716	0,956
			Etki	SH	EDGA	EYGA
Dolaylı Etki			0,287	0,01	0,318	0,487

Not: EDGA: En düşük güven aralığı, EYGA: En yüksek güven aralığı

Araştırmanın H_1 hipotezinde işyerinde duygusal iyi oluş ile mesleki özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin varlığı sorgulanmıştır. Elde edilen analiz sonucunda işyerinde duygusal iyi oluşun mesleki özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif ilişkisi ortaya çıkmıştır ($\beta = 0,425$; $p < 0,01$). Elde edilen bu sonuçla H_1 hipotezi desteklenmiştir. Araştırmanın ikinci hipotezi olan H_2 ’de ise işyerinde duygusal iyi oluş ile örgütsel erdemlilik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin varlığı sorgulanmıştır. Bu bağlamda işyerinde duygusal iyi oluşun örgütsel erdemliliği anlamlı ve pozitif etkilediği ortaya çıkmıştır ($\beta = 0,985$; $p < 0,01$). Elde edilen sonuç H_2 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Araştırmadaki H_3 hipotezinde ise, örgütsel erdemlilik ile mesleki özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde örgütsel erdemliliğin mesleki özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etki ettiği ortaya çıkmıştır ($\beta = 0,789$; $p < 0,01$). Bu sonuç H_3 hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmada ankete katılanların işyerinde duygusal iyi oluşun mesleki özdeşleşmeye etkisinde örgütsel erdemliliğin aracılık rolünün olup olmadığına yönelik hipotez testlerini analiz ederken Bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi uygulanmıştır. Bootstrap yöntemi, Baron ve Kenny (1986) yönteminden ve Sobel testinden daha güvenilirdir (Hayes, 2018). Tablo 3’teki değişkenlerin analizi için Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process makro uygulaması kullanılmıştır. Analizlerin uygulaması safhasında Model 4 seçilmiştir ve Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örnekleme seçilmiştir. Bootstrap yöntemiyle uygulanan aracılık etki analizinde, hipotezlerin desteklenebilmeleri için %95 güven aralığındaki GA (güven aralığı) değerlerinin sıfır (0) olmaması gerekmektedir. Tablo 3’teki sonuçlar incelendiğinde işyerinde duygusal iyi oluşun örgütsel erdemlilik aracılığıyla mesleki özdeşleşme üzerinde dolaylı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta = 0,287$). Dolaylı etkinin anlamlılığına ilişkin güven aralıkları incelendiğinde bu etkinin anlamlı olduğu söylenebilir (%95 GA [0.318, 0.487]). Bu sonuçlara göre Hipotez 4 desteklenmiştir.

Sonuç

Bu çalışmada duygusal iyi oluşun mesleki özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel erdemliliğin aracı rolünün bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda, Erzincan İl Sağlık Müdürlüğünde çalışan 243 kişiden anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Elde edilen verilere yapılan analizler sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda, duygusal iyi oluşun mesleki özdeşleşme ve örgütsel erdemlilik üzerinde, örgütsel erdemliliğin de mesleki özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu, ayrıca duygusal iyi oluşun mesleki özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel erdemliliğin aracılık rolünün bulunduğu tespit edilmiş ve böylece tüm hipotezlerin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Literatür incelemesinde, duygusal iyi oluşun mesleki özdeşleşme ve örgütsel erdemlilik üzerine etkisi ile örgütsel erdemliliğin mesleki özdeşleşme üzerine etkisini araştıran daha önce yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmaların daha çok tam tersi durumu incelediği, yani mesleki özdeşleşmenin ve örgütsel erdemliliğin (örn; Rego vd., 2011; Cameron & Caza, 2013; Ahmed vd., 2018) duygusal iyi oluşun ve mutluluğun öncülü olarak ele alındığı tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırmanın, literatüre alanında önemli katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Araştırma bulguları çerçevesinde pratik uygulamalara yönelik bazı önerilerde bulunulabilir. Bilindiği üzere, 2019 yılı sonunda başlayan ve tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemisi insanların günlük yaşantısını olumsuz etkilediği ve içerisinde birçok belirsizlik barındırdığı için bireylerde kaygıyı artırmaktadır. Virüsün çok hızlı bir şekilde yayılıyor olması da bireysel ilişkileri önemli ölçüde değiştirmiştir. Salgının biteceği zamana yönelik belirsizlikler ve belirli dönemlerde getirilen kısıtlamalar bireylerin stres ve kaygı düzeylerini önemli ölçüde artırmıştır (Çiçek & Almalı, 2020: 243). Ayrıca, bu dönemde özellikle sağlık sektörü ve sağlık sektörü çalışanlarının önemi bir kez daha anlaşılmıştır. Covid-19 nedeniyle görülen vaka artışları ve sektördeki yoğunluk, sağlık çalışanlarının motivasyonu ve iyi oluşlarını ciddi bir şekilde etkilemiştir. Bu nedenle, sağlık çalışanlarının iş yerinde moral, motivasyon ve mutluluğunun sağlanması önem arz etmektedir. Bu hususta örgütlere büyük görevler düşmektedir. Örneğin, Covid-19 salgını sürecinde, çalışanların duygusal iyi oluşlarını artırmaya yönelik eğitim ve seminer ve aktiviteler düzenlenmelidir. Ek olarak, Covid-19 döneminde bireylerin hijyenle ilgili hassasiyetleri arttığından, işyerinde bu hastalığa karşı gerekli önlemler alınmalı ve gerekli hijyen koşulları sağlanmalıdır. Ayrıca, gerektiğinde esnek ve evden çalışma uygulaması yapılabilir. Diğer taraftan, çalışanların aşırı iş yüküne maruz kalmaları ve iş-aile çatışması yaşamaları önlenmeli, bunu dikkate alarak görev dağılımı yapılmalıdır. Ücret ve çalışma koşullarındaki iyileştirmelerin çalışanların duygusal iyi oluşları üzerinde önemli role sahip olduğu unutulmamalıdır. Ayrıca, çalışanlara örgüt içinde değer verildiği hissettirilmeli ve yönetici ve çalışanlar arasında karşılıklı güven ortamı oluşturulmalıdır. Son olarak işyerinde mutlaka psikolog bulundurulmalı, çalışanların psikolojik sağlığı bu dönemde dikkatle incelenmelidir. Böylece, duygusal olarak iyi ve mutlu olan çalışanlar, iş ve yaşam doyumlarına sahip olduklarından örgüt içinde daha çok erdemlilik davranışında bulunabilecekler ve mesleki özdeşleşmeleri de artacaktır.

Öte yandan, araştırmanın sadece kamu sektörünü kapsamı, sadece Erzincan ilinde yapılmış olması, yalnızca sağlık sektörü çalışanlarını içermesi ve çalışanların duygusal iyilik hali algılarına yönelik anlık soyut değerlendirmelere dayanması araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Bu nedenle elde edilen bulgular, Erzincan ile ve tek bir sektör çalışanları için geçerli olmaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, farklı sektör çalışanlarının kapsama dahil edilmesi, nicel araştırma yönteminin yanı sıra nitel yöntem de kullanılarak elde edilecek bulguların karşılaştırılması sonucunda daha kapsamlı incelemelerin yapılması mümkündür.

Kaynakça

- Ahmed, I., Rehman, W., Ali, F., Ali, G. & Anwar, F. (2018). Predicting employee performance through organizational virtuousness. *Journal of Management Development*.
- Ashforth, B. E., Joshi, M., Anand, V. & O'Leary-Kelly, A. M. (2013). Extending the expanded model of organizational identification to occupations. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 2426-2448.
- Aytaç, S., Engin, T. & İmanlı, E. (2020). İş güvenliği uzmanlarının işe ilişkin duygusal iyi oluş hali, mutluluk ve yaşam tatmini ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 15(60), 746-758.

- Bakker A. B. (2014). Daily fluctuations in work engagement an overview and current directions. *European Psychologist*, 19(4), 227-236.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Cameron, K. S., Bright, D. & Caza, A. (2004). Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance. *The American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
- Cameron, K. S. & Caza, A. (2013). Virtuousness as a source of happiness in organizations. In S. David, I. Boniwell & A.C. Ayers (Eds.) *Oxford Handbook of Happiness* (pp. 676-692). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Çiçek, B. & Almalı, V. (2020). COVID-19 pandemisi sürecinde kaygı öz-yeterlilik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: Özel sektör ve kamu çalışanları karşılaştırması. *Turkish Studies*, 15(4), 241-260.
- Çizel, B., Selçuk, O. & Atabay, E. (2020). Ortak yöntem yanlılığı üzerine sistematik bir yazın taraması. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 31(1), 7-18.
- Diener, Ed (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E. & Biswas-Diener, R. (2005). Psychological empowerment and subjective well-being. In D.Narayan, *Measuring Empowerment* (pp. 125-140). Washington DC: The World Bank.
- Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222-235.
- Doğan, A. (2020). Mesleki Özdeşleşme İle Tükenmişlik İlişkisinde İş Yükü Algısı Ve Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü. Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi, İşletme Bölümü, Ankara.
- Erkmen, T. & Esen, E. (2012). Örgütsel erdemlilik ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması/Adaptation of the organizational virtuousness scale: Validity and reliability studies. *Business and Economics Research Journal*, 3(4), 107-121.
- Field, L. K. & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 37(1), 1-10.
- Forgeard, M. J., Jayawickreme, E., Kern, M. L., & Seligman, M. E. (2011). Doing the right thing: Measuring wellbeing for public policy. *Internal Journal of Wellbeing*, 1(1), 79-106.
- Güner, F. & Bozkurt, Ö. Ç. (2018). İş görenlerin öznel iyi olma düzeylerinin farklı sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-21.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis Second Edition: A Regression-Based Approach*. The Guilford Press, New York.
- Hur, W-M., Shin, Y., Rhee, S-Y, Kim, H., Jawahar, I. M. & Akkermans, J. (2017). Organizational virtuousness perceptions and task crafting: The mediating roles of organizational identification and work engagement. *Career Development International*, 1-51.
- Kahneman, D. & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(38), 16489–16493.
- Keyes, C. L. M., & Magyar-Moe, J. L. (2003). The measurement and utility of adult subjective well-being. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures* (pp. 411–425). American Psychological Association.
- Kooshki, S. A. & Zeinabadi, H. (2015). An investigation into the role of organizational virtuousness in the job attitudes of teachers. *Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management*, 3(1), 563-570.
- Kırkbeşoğlu, E. & Kalemci Tüzün, İ. (2009). Bireycilik-Toplulukçuluk ikileminde mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme ayrımı. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-8.

- Kroon, D. P. & Noorderhaven, N.G. (2018). The role of occupational identification during post-merger integration. *Group & Organization Management*, 43(2), 207-244.
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Öztavan, M. (2019). Hemşirelerde Örgütsel Erdemlilik Ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at Work, Maximizing Your Psychological Capital for Success, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 26(3), 271-273.
- Rego, A., Ribeiro, N., e Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235.
- Rego, A., Ribeiro, N. e Cunha, M. P. & Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64(5), 524-532.
- Russo, T. C. 1998. Organizational and professional identification: A case of newspaper journalists. *Management Communication Quarterly*, 12(1), 72-111.
- Shen, P. & Slater, P. (2021). The effect of occupational stress and coping strategies on mental health and emotional well-being among university academic staff during the COVID-19 outbreak. *International Education Studies*, 14(3), 82-95.
- Spreitzer, G. M. & Cameron, K. S. (2011). A path forward: Assessing progress and exploring core questions for the future of positive organizational scholarship. *Oxford Handbooks Online*, 1-28.
- Sun, H. J. & Yoon, H. H. (2020). Linking organizational virtuousness, engagement, and organizational citizenship behavior: The moderating role of individual and organizational factors. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 1-26.
- Tapan, Ö. (2019). Örgütsel Erdemliliğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracı Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü, İstanbul.
- Tavakol, M. & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Ugwu, F. (2012). Are good morals often reciprocated? Perceptions of organizational virtuousness and optimism as predictors of work engagement. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 1(3), 188-198.
- Wright, T. A. & Walton, A. P (2003). Affect, psychological well-being and creativity: results of a field study. *Journal of Business and Management*, 9(1).
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.
- Zou, C., Schimmack, U. & Gere, J. (2013). The validity of well-being measures: A multiple-indicator-multiple-rater model. *Psychological Assessment*, 25(4), 1247-1254.
- <https://sozluk.gov.tr/>