

## İYİ KARAKTERLİ ÖRGÜT ÖZELLİKLERİ: ÖRGÜTSEL ERDEMLİLİK LİTERATÜRÜNE İLİŞKİN BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ\*

Seher YASTIOĞLU<sup>1</sup>  
Ali Murat ALPARSLAN<sup>2</sup>

### ÖZ

Bu araştırmayı doğuran güdü, örgütsel erdemlilik konusu üzerine yapılmış çalışmalarda oluşan bilgi birikiminin sistemli bir şekilde ortaya konulma arzusudur. Bu amaçla örgütsel erdemlilik konusunda yerli/yabancı literatürde yayımlanan akademik makalelerin bibliyometrik bir içerik analizi ve atf analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında 1982-2018 yılları arasında yerli/yabancı literatürde yayınlanmış ve ulaşılabilen 72 kavramsal çalışma ve araştırma makalesi incelenmiştir. Yapılan bibliyometrik analiz sonucunda makalelerin özellikleri (yazar, yıl, yayımlandığı dergi, örneklem, örnek sayısı, ölçekler, ölçek boyutları, erdem/örgütsel erdem tanımları, erdem tasnifine yer verilen filozoflar, değişkenler arası ilişkiler), en fazla atf alan 10 makale ve içerik analizi ile en sık kullanılan anahtar kelimeler incelenmiştir. Örgütsel erdemlilik kavramı ile birlikte en fazla çalışılan konular mutluluk/iyilik hâli, etik, örgütsel adalet, liderlik tarzları, kişilik, bireysel/örgütsel performans, örgütsel bağlılık, işe tutukunluk ve yaratıcılık olmuştur. **Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Erdemlilik, Erdemler, Örgütlerde Erdemler, Bibliyometrik Analiz, Atf Analizi

## FEATURES OF VIRTUOUS ORGANIZATION: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF RESEARCH AND THEORY ON ORGANIZATIONAL VIRTUOUSNESS

### ABSTRACT

The motivation that gives rise to this research is the desire to systematically reveal the knowledge accumulated in the studies on the subject of organizational virtue. For this purpose, a bibliometric analysis of content and citation analysis of academic articles published in the literature on domestic/foreign literature were carried out. In this research, 72 conceptual studies and research articles which were published in domestic/foreign literature between the years 1982-2018 were examined. As a result of the bibliometric analysis; the features of the articles (author, year, published journal, sample, number of samples, scales, scale dimensions, virtue / organizational virtue definitions, philosophers involved in virtue classification, relations between variables) and ten most cited articles were examined. In addition, the most commonly used keywords were identified with content analysis. In addition to the concept of organizational virtue, the most studied topics were happiness/ well-being, ethics, organizational justice, leadership styles, personality, individual/organizational performance, organizational commitment, recruitment and creativity.

**Keywords:** Organizational Virtuousness, Virtue, Bibliometric Analysis, Citation Analysis

<sup>1</sup> Öğr.Gör., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, saytas@mehmetakif.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8166-4172.

<sup>2</sup> Doç.Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İşletme Bölümü, alimurat@mehmetakif.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1682-4202

\* Bu çalışma 2-3 Kasım 2018 tarihinde Ispartada gerçekleştirilen 6. Örgütsel Davranış kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuş ve 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabında özet metin olarak yayımlanmıştır.

Received/Geliş: 23/01/2020 Accepted/Kabul: 06/02/2020, Research Article/Araştırma Makalesi

Cite as/Alıntı: Yastıoğlu, S., Alparslan, A.M. (2020), "İyi Karakterli Örgüt Özellikleri: Örgütsel Erdemlilik Literatürüne İlişkin Bibliyometrik Bir Analiz", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, cilt 29, sayı 3, s.1-28.

## Giriş

Gerçek mutluluğun kaynağı olan, insanın duygu, düşünce ve davranışlarını yönlendiren erdemler, iş hayatında iş ahlakının ilkeleri olarak tezahür etmektedir. Güzel ahlakın temellerini oluşturan erdemler, iş hayatını anlamlı kılan ulvi ilkelerdir. Erdemliliğe ulaşan çalışanlar marifet (bilme), ilim ve irade ile anlayış ve hareket gücü kazanmaktadır (Kınalızade, 2007; Manz, 2008). Anlamlı bir yaşamın temsili olan erdemliliğe sahip olan toplumların ve örgütlerin bireyleri zorluklar karşısında sağlığa, esnekliğe, irade gücüne, dayanıklılığa, anlamlı ve mutlu bir hayata, sahip olmaktadır (Overholser, 1999; Myers, 2000; Seligman, 1999). Erdemler, örgütlerin uzun ömürlü olmasını sağlamak için gereken çabanın, vatandaşlığın, bağlılığın, istikrarın ve refahın ayrılmaz unsurlarıdır. Ahlaki kuralların içselleştirilmesi ve davranışlar düzeyine gelebilmesidir. Zira erdemler, toplulukların ve ekonomilerin gelişebilmesi ve topyekün kalkınabilmesi için en temel unsurlardandır (Simmel, 1950; White, 1996; Baumeister ve Exline, 1999; Seligman, 1999).

Ahlakla ilgili çalışmalarda iş hayatının konu edilmesi ve örgüt düzeyinde erdemlerin çalışılması son zamanların konusu gibi görünse de erdemler ve iş hayatı arasındaki bağ öteden beri birçok çalışmada incelenmiştir. Ahiliğin adap ve kaidelerini açıklayan el kitabı olan Fütüvvetnameler’de teşkilat mensuplarında bulunması gereken doğruluk, emniyet, cömellik, tevazu, samimiyet, anlamlı bir amaç (ulvi bir dava), affedici olma ve bencil olmama gibi erdem özellikleri sıralanmıştır (Öztürk, 2002). Yine örgütsel erdemlilik, iyi alışkanlıklar, umut, merhamet, dürüstlük, bağışlama ve hem bireysel hem de sosyal düzeylerde güven gibi bazı örgütsel yapıların boyutlarını içermektedir (Cameron, vd. 2004; Bright vd. 2006). Bu boyutların birlikte örgütsel erdemlilik kavramı olarak ele alınması ise hâlâ nispeten yenidir ve yapılan çalışmalarda üç araştırma akımının ortaya çıktığı görülmektedir (Chun, 2017). Erdem teorisyenleri tarafından başlatılan birinci akımda temel amaç, geleneksel erdem etiği teorilerini iş ortamında çalışanların iş ahlakının ve etik davranışlarının artırılmasında kullanılmasıdır (Solomon, 1999; Shanahan ve Hyman 2003). İkinci akım pozitif örgütsel davranışçılar tarafından ortaya konulmuş olup çalışanların iş ortamındaki pozitif davranışlarını arttırmak için erdemlerden faydalanılabileceği görüşüne dayanmaktadır (Bright, vd., 2014). Üçüncü akım ise örgütsel erdemlilik ve firma stratejisi arasındaki ilişkiyi keşfetmek isteyen strateji uzmanları tarafından ortaya konulmuştur. Bu akıma göre erdem, örgütün tamamına yayılmış, örgüt düzeyinde olumlu sonuçlar sağlayan ve nihayetinde rekabet avantajına katkıda bulunan karakter özellikleri olarak ele alınmaktadır (Chun, 2017). Bu üç görüş değerlendirildiğinde, birey ve örgüt düzeyindeki erdemliliğin, küresel düzeyde finansal ve etik krizden kaynaklanan olumsuzlukların giderilmesine yardımcı olacağı, bireysel performansı geliştireceği ve örgütsel verimliliği artıracığı öne sürülmektedir (Cameron, 2010; George, 2003). Bu sebeple, erdemliliğin bilimsel araştırmalardan uzak tutulması, olumlu örgütsel tutumlar ve işe dair tutumların açıklanmasında yetersizlikler doğuracağı düşünülmektedir.

Hangi erdemlerin iş hayatında daha öncül, temel ve vazgeçilmez olduğunu ifade edebilmek, erdemlerin gelişmesine ve içselleştirilmesine dair önerilerde bulunmak sadece örgütsel değil, toplumsal bir gerekliliktir. Bu gerekliliğin yerine getirilebilmesi için özellikle yerli literatürde örgütsel erdemlilik konusunda yapılacak çalışmaların sayısının artması gerektiği düşünülmektedir. Buradan yola çıkarak bu çalışmada,

örgütsel erdemlilik kavramını ele alan çalışmalar kapsamlı bir biçimde incelenerek kavramın ayrıntılı bir şekilde tanıtılması; bu kavramı çalışmak isteyen araştırmacıları, teorik çerçeve oluşturma ve yapacakları çalışmalarda hangi konularla kavramı ilişkilendirebilecekleri ve hangi temel kaynaklara ulaşacakları konusunda yönlendirmek amaçlanmıştır. Bununla birlikte yapılan bibliyometrik analiz ve atıf analizi, konuya dair literatürün nicel hâle getirilmesi ve ortaya çıkan kavramların değerlendirilmesi ile, alandaki eğilimlerin tespit edilmesine olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

### Örgütsel Erdemlilik

Antik Yunan kültüründe “arete”, İslam Felsefesinde “fazilet” Batı dillerinde ise “virtue” kelimeleri ile karşılık bulan erdem kavramı, insanın üstün karakteristik özelliklerini ifade eden ve insanı esas mutluluğa ulaştıran ahlaki meziyettir (Durak, 2009, s. 13-20). Erdemler insanın kazanılmış niteliğidir. Başka bir ifade ile erdem, bir kişinin görevini en iyi şekilde yerine getirmesini, kendine/topluma faydalı eylemleri gerçekleştirmesini sağlayan, böylece gerçek mutluluğa eriştiren niteliklerdir. Bu nitelikleri ilk dillendiren ve daha somut nitelikler hâlinde sınıflayan filozoflar olmuştur.

Düşünce tarihi boyunca birçok düşünür/filozof erdem kavramına farklı tasnifler getirmiştir. Erdemleri sistematik olarak inceleyen Doğu kültüründeki ilk düşünür Konfüçyüs olup, erdem kavramını ağırbaşlılık, cömertlik, samimiyet, doğruluk ve nezaret olmak üzere beş boyut altında toplamıştır (Wang, 2011). Batı kültüründe ise erdemler listesinden açık bir şekilde bahseden ilk düşünür Platondur ve O’na göre temel erdemler hikmet, cesaret, itidal (ölçülülük) ve adalettir (Durak, 2009). İslam aleminde de oldukça temel bir konu olarak konuşulan ve yazılan iyi insan özellikleri Allah’ın sıfatları ile de açıklanmıştır. Farabi, İbn Miskeveyh, İbni Sina, İbni Hazm, Gazali, Aristoteles, Aquinas ve Spinoza gibi Doğu ve Batı Filozofları erdem kavramına farklı yaklaşımlar getirmiş ve bireylerin sahip olduğu erdemleri farklı şekillerde sınıflandırmışlardır. Bu çalışmada, söz konusu sınıflamalar yazarlar tarafından derlenerek Tablo 1 oluşturulmuştur.

**Tablo 1.** Erdemlerin Doğu/Batı Filozoflarına ve Yönetici Erdemlerine Göre Özet Tasnifi

	Düşünür	Erdem Boyutları					
<b>Doğu Filozofları na Göre Erdem Tasnifi</b>	<i>Konfüçyüs</i>	İnsanîyet	Adalet	Görgü	Samimiyet	İlmîlilik	Aşkînlık
	<i>Farabi</i>	Bilgelik	Cömertlik	İffet	Sadakat	Dostluk	Adalet
	<i>İbni Sina</i>	İffet	Bilgelik	Adalet			
	<i>Miskeveyh</i>	Bilgelik	İffet	Cesaret			
	<i>İbni Hazm</i>	Adalet	Akıl	Cesaret			
	<i>El- İsfahani</i>	İffet	Kavrayış	Cesaret			
	<i>El- Gazali</i>	Bilgelik	İffet	Cesaret			
	<i>Tusi</i>	Bilgelik	Yiğitlik	İffet			
<b>Batı Filozofları na Göre Erdem Tasnifi</b>	<i>Platon</i>	Bilgelik	Cesaret	Ölçülülük			
	<i>Aristoteles</i>	Yiğitlik	Ölçülülük	Cömertlik	İhtiyatlılık	Doğruluk	Sevecenlik
	<i>Aquinas</i>	Cesaret	İlmîlilik	Adalet	İnanç	Umut	
	<i>Spinoza</i>	Sevgi	Diğergam	Gönüllülük	Ölçülülük	Şükran	Affedicilik
	<i>Hackett,</i>	Cesaret	Adalet	İhtiyatlılık	Dürüstlük		
	<i>Wang</i>						

(Kaynak: Peterson ve Seligman, 2004; Tusi, 2007; Durak, 2009; Hackett ve Wang, 2011; Aristoteles, 2014; Ayten, 2014; Turan, 2015; Spinoza, 2016)

Tablo 1'e bakıldığında Doğu Filozofları tarafından en sık ifade edilen erdem adalettir ki zaten tüm Doğu Filozofları erdem tasnifinde adalet erdemine yer vermiştir. Yine bilgelik (hikmet) ve cesaret/yiğitlik erdemleri de en sık ifade edilen erdemler arasında yer almaktadır. Batı Filozofları tarafından en sık ifade edilen erdemler ise yine başta adalet, sonrasında cesaret ve ölçülülüktür. Adalet erdeminin tüm kültürlerde en sık ifade edilen erdem olması, bu erdem topluluklar ve örgütler için önemini ortaya koymakta, insanlık için ne kadar temel olduğunu bir kez daha göstermektedir. Yine doğu/batı filozofları tarafından ortak olarak ifade edilen diğer erdemler ise cesaret, hikmet/bilgelik, insanlık ve ölçülülüktür.

Örgütsel erdem ise, sosyal ve kişisel faydalar üreten alışkanlıkların, arzuların ve ilişkilerin örgütsel düzeyde tezahürüdür (Cameron, 2003). Kurumlardaki erdemlik, bir kurumdaki bireysel ve kolektif düzeylerde davranışları, gelenekleri, uygulamaları ve insanlık, dürüstlük, bağışlama, güven ve sadakat gibi yüce/aşkın eğilimleri oluşturmak, teşvik etmek, korumak ve beslemek anlamına gelmektedir (Rego, vd. 2011). Örgütsel erdemlilik uygulamaları ise, erdemlilikle birlikte hareket eden bir örgütlenme ve onun tarafından desteklenen kolektif davranışlar veya faaliyetler bütünüdür (Khorakian vd., 2016, s. 49). Emmons (1999), Seligman (1999), Bamister ve Akslain (2000) ve Rego ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan çalışmalar organizasyondaki erdemliliğin sevgi, empati ahlak gücü, dayanıklılık ve hoşgörü yaratmada önemli bir rol oynadığını göstermiştir. Bununla birlikte erdemliliğin, sağlık ve mutluluk düzeyini arttırdığı (Gavin ve Mason, 2004; Bloomfield 2014), zorluklar karşısında esnekliği ve anlamlı bir yaşam sürmeyi sağladığı da (Myers, 2000) ortaya konulmuştur.

Alandaki en temel çalışmayı ve çalışmaları yapan Cameron ve ark. (2004), iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük ve affedicilik olmak üzere örgütsel erdemliliğin bütüncül yapısının oluşmasını sağlayan bir model önermişlerdir: *Örgütsel iyimserlik*: Olumlu bir sonuç almak ve elde etmek için sürekli arzu içerisinde olmaktır. Örgütsel düzeyde iyimserlik ise örgüt üyelerinin zorluklarla karşılaşmalar bile işlerin yolunda gideceğine, olumlu sonuçlar alacaklarına ve başarılı olacaklarına dair inançlardır (Cameron, vd., 2004). Daha ümitli, iyimser, daha etkili ve daha esnek çalışanlar, düşük psikolojik sermayesi olan meslektaşlarına kıyasla mevcut rekabet ortamında karşılaştıkları zorlu koşullar karşısında daha uzun süre ayakta kalabilmektedirler (Luthans vd., 2007). *Örgütsel güven*: Yöneticilerin ve çalışanların birbirlerine saygı duyması, nezaketli/düşünceli davranması ve karşılıklı güven ortamının inşa edilmesidir (Rego vd., 2011). Bir örgütte güven kültürünün gelişmesi yalan, hile, düzenbazlık, ikiyüzlülük gibi olumsuz değerlerden ziyade, dürüstlük, doğruluk, adalet, kararlılık ve cesaret gibi olumlu ahlaki değerlerin yayılmasını sağlamaktadır (Heydarabadi, 2010). *Örgütsel merhamet*: Çalışanların birbirini önemsemeleri ve birbirlerine şefkat göstermeleridir. *Örgütsel dürüstlük*: Örgütte doğruluk, güvenilirlik ve saygınlığın yaygın olmasıdır (Rego, vd., 2010). *Örgütsel affedicilik*: Yapılan hataların affedilmesi, özürlerin kabul edilmesi ve bu hataların öğrenim fırsatları olarak geribildirimlerle çalışanlara sunulması gerektiği anlamına gelmektedir (Fehr ve Gelfand, 2012).

Chun (2005) örgütleri temsil eden kişilerin (çalışanlar/yöneticiler/müşteriler) özelliklerinden yola çıkarak, örgütlerin karakterini belirleyen erdemler üzerine kapsamlı bir araştırma yapmıştır. Ardından örgütsel erdemliliği temsil eden 6 temel erdemi ortaya koymuştur: *Bütünlük, empati, cesaret, samimiyet, azim ve vicdanlılık*. Başka bir

çalışmada Kaptain (2008) kurumsal ahlaki erdemler modeline dayanarak (Kaptain, 1998; 1999) örgütsel erdemliliği 7 alt boyutta ele almıştır. Ona göre bir örgütün erdemli olabilmesi için örgütün *netlik, uyum, uygulanabilirlik, desteklenebilirlik, şeffaflık, tartışma yeteneği ve yaptırım yeteneğine* sahip olması gerekmektedir. Khorakian ve arkadaşları (2016) ise örgütsel erdemleri altı boyut olarak ele almışlardır: *Özen* (çalışanların arkadaşlık etmesi ve birbirleri için sorumluluk almaları), *şefkatli destek* (sorun anında insanların merhametli bir şekilde desteklenmesi), *ilham* (insanların birbirlerine iş yerinde ilham vermeleri), *anlam* (anamlı bir iş ve insanların iş yerlerinde iken akışa kapılması), *saygı, dürüstlük* ve *şükran* (insanların birbirlerine saygı ve takdirle davranması, iş ortamında güvenin ve bütünlüğün korunmaya çalışması).

Erdemler, örgütün sahip olduğu değerlerin çalışanlar tarafından özümsemesini sağlamaktadır. Ayrıca çalışanın tutum ve davranışlarını şekillendirmek için güçlü normatif güçler olarak işlev görmektedir (Nepean, 2007). Aynı zamanda erdem; çalışanlarda ortak bir vizyon oluşturabilmek için ilham veren ve çalışanların ortak kurumsal misyon altında birlikte çalışıp kendilerini geliştirmeleri için motive eden bir güçtür (Ip, 2002). Çalışanların öz saygı, özerklik, bağlılık ve mutluluk duygusunu geliştirmektedir. Erdemler, karar aşamasında etik ve ahlak kuralların göz önüne alınmasını sağlamaktadır (Mele, 2009). Örgüt düzeyinde yapılan iyileştirmeler sayesinde güçlendirilmiş ve motivasyonu yüksek çalışanlarla (Dawson, 2015), kaliteli müşteri hizmetleri sayesinde daha yüksek müşteri memnuniyeti ve sadakati sağlamaktadır (Cameron vd., 2011; Chun, 2017). Erdemler, sistemlerde pozitif enerji üretir, çalışanın sistemindeki büyümesini, canlılığını artırır. Çalışanların iyimserlikleri ve pozitif bakış açıları ise iş yerindeki değişimleri kabul etmesi ve içselleştirilmesini sağlamaktadır. Böylece, gelişmiş çalışan inovasyonu, genişletilmiş sosyal sermaye gelişimi, pro-sosyal davranışlardaki artış ve esnekliğin gelişmesi nedeniyle daha yüksek kârlılık oranı elde edilmiş olur (Cameron, vd. 2004; Dawson, 2018).

### **Araştırmanın Yöntemi**

Bu araştırma örgütsel erdemlilik üzerine yerli ve yabancı literatürde hakemli dergilerde yayımlanmış olan çalışmaların bibliyometrik yöntem ile değerlendirilmesini içermektedir. Bibliyometri, bilimsel çalışmaların hesaplanmasından sayılmasına, bilimsel çalışmalarda kullanılan iletişim kalıplarından çalışmaların yayımlanmasına kadar birçok konuda matematik ve istatistiksel tekniklerin kullanıldığı bir alandır (Diodato ve Brooks, 1996). Bu çalışma ile, mevcut çalışılan örgütsel erdemlilik konularına ilişkin araştırmacılara bilgilendirmeler yapmak suretiyle, gelecek çalışmalar için bir vizyon sağlamak ve örgütsel erdemliliğe ilişkin daha fazla bilimsel araştırma yapılmasını teşvik etmek amaçlanmıştır.

Bugüne kadar örgütsel erdemlilikle ilgili yerli ve yabancı literatürde yapılmış tüm çalışmalara ulaşılmaya çalışılmıştır. Makalelerin, bilimsel gelişmelerin izlenmesi bakımından sahip oldukları önem nedeniyle (Bayram, 1998), bu çalışmada yalnızca makaleler üzerinden inceleme yapılması kararlaştırılmıştır. Çalışmaya esas oluşturan makalelerin derlenmesi, yazar tarafından belirlenen anahtar sözcüklere göre (örgütsel erdemlilik, organizational virtuousness, virtue in organization, organizational virtue, virtues behaviour at workplace) Web of Science, Goole Scholar, Wiley, SpringerLink, Oxford University Press, EBSCOhost veritabanlarından erişilen bilimsel yayınlarla

sınırlıdır. Bu bağlamda, 1982-2018 yılları arasında yapılan toplam 86 çalışmaya ulaşılmış, ancak bazı makalelerin tam metinlerine ulaşılmaması ve yine bazı makalelerin doğrudan ilgili konu ile bağlantılı olmaması sebebiyle çalışmaya dâhil edilmemiştir. Son durumda, bu çalışmada 1982-2018 yılları arasında yapılan 72 makale ele alınmıştır. Bu makalelerden 4' ü yerli araştırmacılar tarafından kaleme alınmışken, 68'i yabancı araştırmacılar tarafından kaleme alınmıştır.

### **Bulgular**

Çalışma kapsamında ilk olarak, örgütsel erdemlilik konusunda yayımlanan makalelerin bibliyometrik özellikleri incelenmiştir. Örgütsel erdemlilik konusunda 72 makale ele alınmış ve aşağıdaki bulgular elde edilmiştir. Analize dâhil edilen makalelerin 26'sı kavramsal makale çalışması iken 46'sı araştırma makalesidir. Tablo 2 ve 3'te öncelikle makale çalışmalarının yazarlarına, isimlerine, yıllara göre dağılımlarına, yayımlandığı dergilere, atıf sayılarına, araştırmaların örneklem özelliklerine ve örneklem büyüklüklerine ve araştırmalarda kullanılan ölçeklere göre özelliklerine yer verilmiştir. Ele alınan 26 kavramsal çalışma makalesinin tümünün yabancı literatürde yer aldığı görülmektedir. Ulaşılan ilk makale 1982 yılında yayımlanmıştır. Konuya dair kavramsal makaleler en fazla 2006 ve 2015 yıllarında yayımlanmıştır. En fazla atıf (259) alan makale Gavin & Mason (2004)'ya ait çalışmadır.

**Tablo 2.** Kavramsal Makaleler ve Özellikleri

<b>Yazar</b>	<b>Yıl</b>	<b>Makale İsmi</b>	<b>Yayımlandığı Dergi</b>	<b>Atf Sayısı</b>
Smith, Jane	1982	The Virtuous Organization	The Journal Of Medicine And Philosop	12
Collier, Jane	1995	The Virtuous Organization	Business Ethics: A European Review	60
Moberg, Dennis J.	1999	The Big Five And Organizational Virtue	Business Ethics Quarterly	87
Meara, Naomi M.	2001	Just And Virtuous Leaders And Organizations	Journal Of Vocational Behavior	22
Cameron, Kim & Caza, Arran	2002	Organizational and Leadership Virtues and The Role of Forgiveness	Journal Of Leadership & Organizational Studies	157
Dobson, John	2004	Applying Virtue Ethics To Business: The Agent-Based Approach	Journal Of Business Ethics And Organization Studies	42
Gavin, Joanne H. & Mason, Richard O.	2004	The Virtuous Organization: The Value Of Happiness In The Workplace	Organizational Dynamics	259
Whetstone, J Thomas	2005	A Framework For Organizational Virtue: The İnterrelationship Of Mission, Culture And Leadership	Business Ethics: A European Review	109
Nielsen, Richard P.	2006	Introduction to The Special Issue. In Search Of Organizational Virtue: Moral Agency In Organizations	Organization Studies	35
Weaver, Gary R.	2006	Virtue In Organizations: Moral İdentity As A Foundation For Moral Agency	Organization Studies	240
Beadle, Ron & Moore, Geoff	2006	Macintyre On Virtue And Organization	Organization Studies	116
Manz, Charles, vd.	2006	Values And Virtues In Organizations: An Introduction	Journal Of Management, Spirituality And Religion	14
Wright, Thomas A. & Goodstein, Jerry	2007	Character is Not Dead In Management Research: A Review Of Individual Character And Organizational-Level Virtuous	Journal Of Management	192
Heugens, vd.	2008	Contracts To Communities: A Processual Model Of Organizational Virtue	Journal Of Management Studies	90

**Tablo 2.** Kavramsal Makaleler ve Özellikleri (Devamı)

<b>Yazar</b>	<b>Yıl</b>	<b>Makale İsmi</b>	<b>Yayınlandığı Dergi</b>	<b>Atıf Sayısı</b>
Duchon, Dennis & Drake, Brian	2009	Organizational Narcissism And Virtuous Behavior	Journal Of Business Ethics	116
Betty Rambur vd.	2009	The Moral Cascade: Distress, Eustress, And The Virtuous Organization	Journal Of Organizational Moral Psychology	10
Searle, Travis P. & Barbuto, John E.	2011	Servant Leadership, Hope, And Organizational Virtuousness: A Framework Exploring Positive Micro And Macro Behaviors And Performance Impact	Journal Of Leadership And Organizational Studies	105
Barclay, Lizabeth A. vd.	2012	Virtue Theory And Organizations: Considering Persons With Disabilities	Journal Of Managerial Psychology	27
Cameron, Kim S. & Winn, Bradley	2012	Virtuousness In Organizations	The Oxford Handbook Of Positive Organizational Scholarship	89
Bright, David S. & Fry, Ronald E.	2013	Introduction: Building Ethical, Virtuous Organizations	Journal Of Applied Behavioral Science	18
O'Mara-Shimek, Michael vd.	2015	Approaching Virtuousness Through Organizational Ethical Quality: Toward A Moral Corporate Social Responsibility	Business Ethics	14
Rhodes, Kent	2015	Six Characteristics Of Virtuous Organizations: A Roadmap Taken From Family Business Success	Graziadio Business Report	3
Sison, Alejo & Ferrero, Ignacio	2015	How Different Is Neo-Aristotelian Virtue From Positive Organizational Virtuousness?	Business Ethics: A European Review	23
Gotsis, George & Grimani, Katerina	2015	Virtue Theory And Organizational Behavior: An Integrative Framework	Journal Of Management Development	10
Gukiina, Joshua vd.	2017	Organizational Virtuousness : The Customers ' Perspective	International Journal On Customer Relations	0
Zeng, Xian	2018	Development Of Framework Linking Organizational Virtuousness And Pro-Social Rule Breaking	Open Journal Of Social Sciences	0



**Tablo 3.** Araştırma Makaleleri ve Özellikleri

Yazar	Yıl	İsim	Dergi	Örneklem	Örn. Sayısı	Atıf Sayısı	Kullanılan Ölçek
Cameron, Kim, Bright & David Caza, Arran	2004	Exploring The Relationships Between Organizational Virtuousness And Performance	American Behavioral Scientist	Özel sektör	804	708	Cameron, Bright & Caza Örgütsel Erdemlilik Ölçeği (Organizational Virtuousness Scale) (2004)
Chun, Rosa	2005	Ethical Character And Virtue Of Organizations: An Empirical Assessment And Strategic Implications	Journal Of Business Ethics	Hizmet ve Üretim Sektörü	2548	202	Chun (Virtuous Ethical Character Scale) (2005)
Bright, David S, vd.	2006	The Amplifying And Buffering Effects Of Virtuousness In Downsized Organizations	Journal Of Business Ethics	Özel sektör	647	194	Bright, David S, vd. (2006)
Moore, Geoff & Beadle, Ron	2006	In Search Of Organizational Virtue In Business: Agents, Goods, Practices, Institutions And Environments	Organization Studies	Boost Şirketi		189	Chun (2005)
Chun, Rosa	2009	A Corporate's Responsibility To Employees During A Merger: Organizational Virtue And Employee Loyalty	Corporate Governance	Googen Marris Şirketi		29	Chun (2005)
Ribeiro, Neuza& Rego, Arménio	2009	Does Perceived Organizational Virtuousness Explain Organizational Citizenship Behaviors?	World Academy Of Science, Engineering And Technology	14 özel sektör kuruluşu (Plastik, kalıp, cam, alçı)	216	9	Cameron, Bright, & Caza (2004)

**Tablo 3.** Araştırma Makaleleri ve Özellikleri (Devamı)

Yazar	Yıl	İsim	Dergi	Örnekleme	Örn. Sayısı	Atıf Sayısı	Kullanılan Ölçek
Vallett, Carol M.	2010	Exploring The Relationship Between Organizational Virtuousness And Culture In Continuing Higher Education	Journal Of Continuing Higher Education	Üniversite Öğretim Üyesi	87	17	Cameron, Bright, & Caza (2004)
Fiksenbaum, Lisa vd.	2010	Virtues, Work Experiences And Psychological Well-Being Among Managerial Women In A Turkish Bank	Equality, Diversity And Inclusion: An International Journal	Kadın Banka Yöneticileri	286	12	Bateman and Crant Proaktif Davranışlar ölçeği (1993) ; Scheier & Carver İyimserlik Ölçeği (1985)
Rego, Arménio, vd.	2010	Perceptions Of Organizational Virtuousness And Happiness As Predictors Of Organizational Citizenship Behaviors	Journal Of Business Ethics	Özel Sektör Çalışanları	216	200	Cameron, Bright, & Caza (2004)
Payne, G. Tyge vd.	2011	Organizational Virtue Orientation And Family Firms	Business Ethics Quarterly	S&P Yer Alan 500 şirket	435	80	Chun (2005)
Rego, Arménio vd.	2011	How Happiness Mediates The Organizational Virtuousness And Affective Commitment Relationship	Journal Of Business Research	Özel sektör	205	106	Cameron, Bright, & Caza (2004)
Ugwu, Fabian	2012	Perceptions Of Organizational Virtuousness And Optimism As Predictors Of Work Engagement	Asian Journal Of Social Sciences & Humanities	Banka çalışanları	222	11	Cameron, Bright, & Caza (2004)
Fernando, Mario & Almeida, Shamika	2012	The Organizational Virtuousness Of Strategic Corporate Social Responsibility: A Case Study Of The Sri Lankan Family-Owned Enterprise MAS Holdings	European Management Journal	Özel sektör yöneticileri	23	45	Bright, Cameron, & Caza,( 2006)

**Tablo 3.** Araştırma Makaleleri ve Özellikleri (Devamı)

Yazar	Yıl	İsim	Dergi	Örneklem	Örn. Sayısı	Atıf Sayısı	Kullanılan Ölçek
Zamahani, Majid Ahmadi vd.	2012	Moving Towards Virtuousness In Organization: An Analysis Of Factors Affecting Virtuous Organizations	Management Science Letters	Üniversite personeli	574	2	Not: Ölçek ifadeleri yazarlar tarafından oluşturulmuştur.
Stephens, John vd.	2013	Relationship Quality And Virtuousness	Journal Of Applied Behavioral Science	Üniversite personeli	649	110	Caza ve Bagozzi (2010) Dayanıklılık Ölçeği
Rego, Arménio vd.	2013	Are Authentic Leaders Associated With More Virtuous, Committed And Potent Teams?	Leadership Quarterly	Üniversite personeli	500	82	Cameron, Bright, & Caza (2004)
Zamahani, Majid vd.	2013	Virtuous Organization: A Structural Equation Modeling Approach	Management Science Letters	Üniversite personeli	211	3	Not: Çalışmada kullanılan ölçeğe yer verilmemiştir.
Payne, G. Tyge vd.	2013	Signaling Organizational Virtue: An Examination Of Virtue Rhetoric, Country-Level Corruption, And Performance Of Foreign Ipos From Emerging And Developed Economies	Strategic Entrepreneurship Journal	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ekonomiye sahip 35 Ülke		34	Chun (2005)
Manikandan, Anipriya	2014	Organizational Justice, Organizational Virtuousness And Performance Among Bank Employees	SAARJ Journal On Banking & Insurance Research	Banka personeli	208	1	Anipriya & Manikandan 2013 (Calicut Üniversitesi Erdemlilik Ölçeği)
Abedi, Sedighe Haji vd.	2014	The Role Of Organizational Virtuousness On The Organizational Commitment Of Employees	IJCRB	Üniversite personeli	158	0	Rego A., Ribeiro N., Cunha M. P., Jesuino J. C., (2011)
Arash, Ziapour vd.	2015	A Study Of The Relationship Between Organizational Virtuousness And Employee Engagement	Int. Research Journal Of Applied And Basic Sciences	Banka çalışanları	410	0	Cameron, Bright, & Caza (2004)

**Tablo 3.** Araştırma Makaleleri ve Özellikleri (Devamı)

Yazar	Yıl	İsim	Dergi	Örnekleme	Örn. Sayısı	Atıf Sayısı	Kullanılan Ölçek
Abedi, Sedighe Haji vd.	2015	Examining The Relationship Between Organizational Virtue And Creativity Of Employees	Report And Opinion	Eğitim Kurumu personeli	136	1	Rego A., Ribeiro N., Cunha M. P., Jesuino J. C., (2011)
Rai, Gauri S.	2015	Organizational Justice And Quality Of Working Life: A Road That Leads To A Virtuous Organization	Journal Of Social Service Research	Sağlık personeli	511	3	Not: Örgütsel Adalet ve İş hayatı kalitesi örgütsel erdemlilik olarak ele alınmıştır.
Williams, Paige vd.	2015	A Longitudinal Examination Of The Association Between Psychological Capital, Perception Of Organizational Virtues And Work Happiness In School Staff	Psychology Of Well-Being	Okul personeli	247	14	Cameron, Bright, & Caza (2004)
Hamrahi, Mehrdad vd.	2015	Factors Effecting On Promoting Organizational Virtuousness In Iran State Agencies	Indian Journal Of Fundamental And Applied Life Sciences	Kamu personeli	384	1	Cameron, Bright, & Caza (2004)
Ravaji, Marjan	2016	The Effect Of Organizational Virtuousness And Psychological Capital Role On Employees' Creativity In Tehran Water And Wastewater Company	International Journal Of Scientific Management And Development	Özel sektör çalışanları	186	0	Cameron, Bright, & Caza (2004)
Khorakian, Alireza vd.	2016	Virtuousness And Effectiveness In Hospitals: The Moderating Role Of Organizational Culture	Advances In Management & Applied Economics	Hemşireler	67	7	Cameron, Mora, Leutscher & Calaro (2011)

**Tablo 3.** Araştırma Makaleleri ve Özellikleri (Devamı)

Yazar	Yıl	İsim	Dergi	Örneklem	Örn. Sayısı	Atıf Sayısı	Kullanılan Ölçek
Kooshki, Sara & Zeinabadi, Hassanreza	2016	The Role Of Organizational Virtuousness In Organizational Citizenship Behavior Of Teachers	International Review	Öğretmenler	403	4	Cameron, Bright, & Caza (2004)
Nartgun, Senay & Dilekci, Umit	2016	Teacher Views On Administrators' Leadership Styles And Level Of Organizational Virtuousness	Anthropologist	Öğretmenler	232	2	Cameron, Bright, & Caza (2004)
Tsachouridi, I. & Nikandrou, Irene	2016	Organizational Virtuousness And Spontaneity: A Social Identity View	Personnel Review	Çeşitli örgütlerde çalışan personel	708	5	Cameron, Bright, & Caza (2004)
Malik, Saniza Z.& Naeem, Ramsha	2016	Organizational Virtuousness, Perceived Organizational Support And Organizational Citizenship Behavior	Journal Of Behavioural Sciences	Banka çalışanları	250	3	Cameron, Bright, & Caza (2004)
Abedikooshki, Sara & Zeinabadi, H.	2016	Organizational Virtuousness In Schools : A Review Of Factor Structure Of A Tool In Secondary Schools	JAMET	Öğretmenler	403	0	Cameron, Bright, & Caza (2004)
Akbolat, Mahmut vd.	2017	Örgütsel Erdemliliğin Personel Güçlendirmeye Etkisi Ve Otantik Liderliğin Aracı Rolü	İşletme Bilimi Dergisi	Sağlık personeli	460	2	Cameron, Bright, & Caza (2004)
Hur, Won-Moo vd.	2017	Organizational Virtuousness Perceptions And Task Crafting: The Mediating Roles Of Organizational Identification And Work Engagement	Career Development International	Uçus görevlisi	175	3	Cameron, Bright, & Caza (2004); Rego A., Ribeiro N., Cunha M. P., Jesuino J. C., (2011)

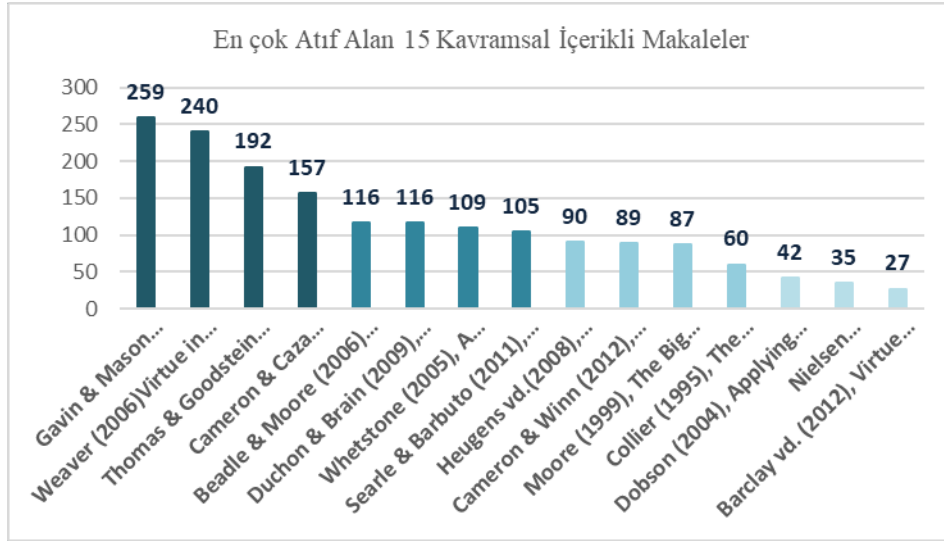
**Tablo 3.** Araştırma Makaleleri ve Özellikleri (Devamı)

Yazar	Yıl	İsim	Dergi	Örneklem	Örn. Sayısı	Atıf Sayısı	Kullanılan Ölçek
Ebrahimpour, Habib vd.	2017	Examining The Role Of Organizational Virtue In Professional Ethics Augmentation	International Journal Of Organizational Leadership	Banka çalışanları	118	0	Khoshouei & Nouri (2013)
Naseem, Rabia & Faiz, Rabia	2017	Mediating Effect Of Ethical Climate Between Organizational Virtuousness And Job Satisfaction	Pakistan Journal Of Commerce And Social Sciences	Akademisyenler	271	1	Cameron, Bright, & Caza (2004)
Chun, Rosa	2017	Organizational Virtue And Performance: An Empirical Study Of Customers And Employees	Journal Of Business Ethics	Hizmet sektörü çalışanlar; Müşteriler	1207; 1341	4	Chun (2005)
Magnier-Watanabe, Remy vd.	2017	Organizational Virtuousness And Job Performance In Japan: Does Happiness Matter?	International Journal Of Organizational Analysis	Büro çalışanları	208	0	Cameron, Bright, & Caza (2004)
Karakas, Fahri, vd.	2017	Exploring The Diversity Of Virtues Through The Lens Of Moral Imagination	Journal Of Business Ethics	Türk yöneticiler	58	7	Not: Nitel araştırma yapılmıştır.
Riivari, Elina & Lämsä, Anna Maija	2017	Organizational Ethical Virtues Of Innovativeness	Journal Of Business Ethics	Uzmanlar	39	4	Kaptain (Organization Ethical Virtues Sacale) (2008)
Erkmen, Turhan & Esen, Emel	2017	Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlilik Çalışması	Business And Economics Research Journal	Hizmet sektörü çalışanları	290	2	Cameron, Bright, & Caza (2004)

**Tablo 3.** Araştırma Makaleleri ve Özellikleri (Devamı)

Yazar	Yıl	İsim	Dergi	Örneklem	Örn. Sayısı	Atıf Sayısı	Kullanılan Ölçek
Ahmed, Ishfaq vd.	2018	Predicting Employee Performance Through Organizational Virtuousness: Mediation By Affective Well-Being And Work Engagement	Journal Of Management Development	Banka personeli	487	0	Cameron, Bright, & Caza (2004)
Dawson, David	2018	Organisational Virtue, Moral Attentiveness, And The Perceived Role Of Ethics And Social Responsibility In Business: The Case Of UK HR Practitioners	Journal Of Business Ethics	İnsan kaynakları uzmanı	197	2	Cameron, Mora, Leutscher & Calaro (2011)
Wang, Haotong	2018	Effect Of Perceived Organizational Virtuousness On Challenge-Oriented Organizational Citizenship Behavior: A Dual Mediation Model	American Journal Of Industrial And Business Management	İşletme okulu çalışanları; yöneticileri	259	0	Liu (2015)
McLeod, Michael S. vd.	2018	Organizational Virtue And Stakeholder Interdependence: An Empirical Examination Of Financial Intermediaries And IPO Firms	Journal Of Business Ethics	2009-2012 halka arz edilen şirketler	236	4	Chun (Virtuous Ethical Character Scale) (2005)
Singh, Sharda vd.	2018	Organizational Virtuousness And Work Engagement: Mediating Role Of Happiness In India	Advances In Developing Human Resources	Hizmet sektörü çalışanları	136	1	Cameron, Bright, & Caza (2004)

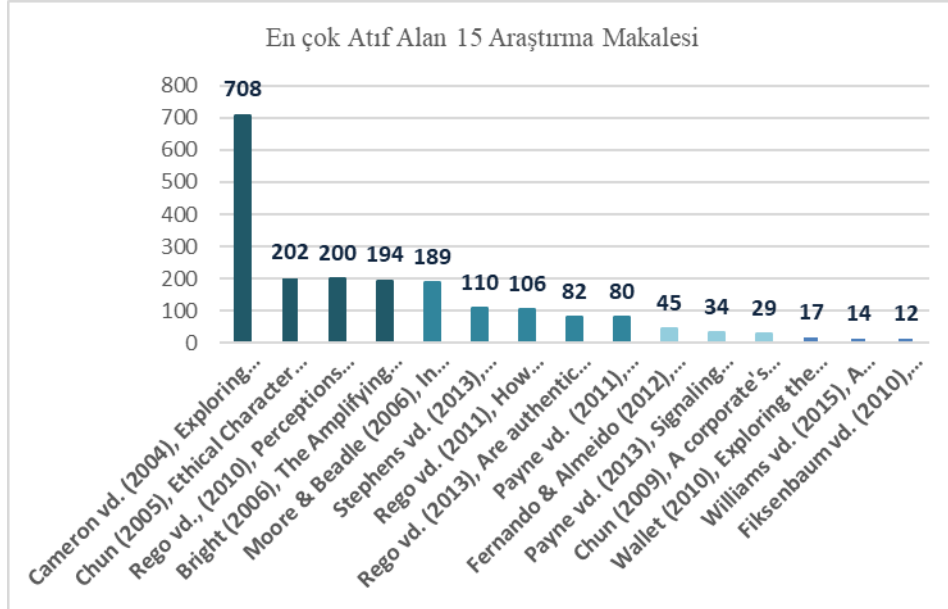
Tablo 3'e bakıldığında araştırma kapsamında ele alınan 46 araştırma makalesinin 42'sinin yabancı makale ve sadece 4'ünün yerli makale olduğu görülmektedir. Yerli yazarlar tarafından yayınlanmış olan makalelerin ikisi Türkçe dilinde yazılmış olup yerli dergilerde yayımlanmışken, diğer ikisi ise İngilizce dilinde yazılmış olup yabancı dergilerde yayımlanmıştır. Ulaşılan ilk araştırma makalesi 2004 yılında Cameron ve arkadaşları tarafından yayımlanan ölçek geliştirme çalışmasıdır. Bu makale aynı zamanda en çok atıf alan (708) çalışmadır. Konuya dair araştırma makaleleri en fazla 2016-2018 yılları arasında yayımlanmıştır. Araştırmalarda farklı özelliklere sahip örneklem kullanılmıştır. Hizmet sektörü, özel sektör, yöneticiler gibi genel ifadelerin yanında bazı makalelerde örneklem özellikleri birlikte açık bir şekilde verilmiştir. Çalışmaların 26'sı özel sektörde (yöneticiler, çalışanlar, büro elemanları, banka personeli, müşteriler, uzmanlar, uçuş görevlisi) 21'i kamu kurumlarında (öğretmenler, eğitim kurumu çalışanları, üniversite personeli, kamu personeli) gerçekleştirilmiştir. Araştırmaların 2'si 1000 kişinin üzerinde, 8'i 500 kişinin üzerinde, 12'i 250-500 kişi arasında, 17'si 100-250 kişi arasında ve sadece 5'i 100 kişinin altında örneklem üzerinde çalışmıştır. Kavramsal çalışma ve araştırma makalelerinde en fazla atıf alan ilk 15 makale Grafik 1 ve Grafik 2'de verilmiştir.



**Grafik 1.** En çok Atıf Alan Kavramsal İçerikli Makaleler (İlk 15)

Kavramsal makale çalışmaları içerisinde en fazla atıf alan ilk 15 makale sıralandığında 300-150 arası atıf sayısı olan 4, 149-50 arası atıf sayısı olan 8 ve 50'den az atıf sayısı olan 3 makale bulunmaktadır.





**Grafik 2.** En Çok Atıf Alan Araştırma Makaleleri (İlk 15)

Araştırma makaleleri içerisinde en fazla atıf alan ilk 15 makale sıralandığında ise 500 üzeri atıf alan 1, 250 -100 arası atıf sayısı olan 6, 100-50 arası atıf sayısı olan 2 ve 50'den az atıf sayısı olan 6 makale bulunmaktadır.

Kavramsal çalışma ve araştırma makalelerinde yer alan anahtar kelimeler içerik analizine tabi tutulmuştur. Yapılan içerik analizine ait bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Anahtar Kelime Analizi

Kategori	Kod	f	Kod	F
<b>Erdem/Örgütsel Erdemlilik</b> (f= 73)	Örgütsel Erdem	34	Erdem Teorisi	2
	Erdem/Erdemlilik	16	MacIntyre	2
	Etik Erdemler/Erdem Ahlakı	7	Karakterin Güçlü Yönleri	2
	Örgütlerde Erdem Uygulamaları	3	Güven	2
	Erdemli Örgütler	3	Temel Erdemler	1
	Takım erdemliliği	1		
<b>Değerler (f=3)</b>	Değerler	2	Paylaşılan değerler	1
	Mutluluk	5	Psikolojik Sermaye	2
	Psikolojik İklim	3	Pozitif Yönetim	1
<b>Pozitif Psikoloji</b> (f=22)	Duygusal İyilik Hali	3	Dayanıklılık	1
	Pozitif Örgütsel Davranış	2	Pozitif Psikoloji	1
	Duygusal Refah/Esenlik	2	Duygusal Taşıma	1
	Anlamli İş	1	Kapasite	1

**Tablo 4.** Anahtar Kelime Analizi (Devamı)

<b>Kategori</b>	<b>Kod</b>	<b>f</b>	<b>Kod</b>	<b>F</b>
<b>Liderlik Tarzları ve Yönetici Davranışları (f=6)</b>	Otantik Liderlik	2	Hizmetkâr Liderlik	1
	Paylaşılan Liderlik	1	Liderlik	1
	Personel Güçlendirme	1		
<b>Etik (f=20)</b>	Etik	6	Mesleki Etik	1
	Etik Kültür	3	Etik İklim	1
	Örgütsel Adalet	3	Ahlaki Kimlik	1
	Kurumsal Sosyal Sorumluluk	3	Ayrımcılık	1
	Etik Karakter	1		
<b>Örgütsel Yapı, Strateji, Performans (f= 11)</b>	Performans	6	Örgütsel Amaç	1
	Birleşme/Devralma	2	Başarı	1
	İnovasyon	2	Küçülme	1
	Örgüt Kültürü	2	İnsan Kaynakları	1
	Strateji	1	Yönetimi	1
<b>Kişilik (f= 6)</b>	Kimlik Teorisi	2	Proaktif Kişilik	1
	Sosyal Kimlik	1	Ahlaki Kimlik	1
	Narsisim	1		
<b>Örgütsel ve İşe Yönelik Tutum ve Davranışlar (f= 23)</b>	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	4	Örgütsel Davranış	3
	Örgütsel Bağlılık	4	Çalışan Davranışları	2
	İşe Bağlılık/Tutkunluk	4	İş Tatmini	2
	Yaratıcılık	3	Algılanan Örgütsel Destek	1
<b>Araştırma Yöntemleri (f=14)</b>	Keşfedici Faktör Analizi	2	Yol Analizi	1
	Nitel Araştırma	2	Hiyerarşik Regresyon	1
	Ölçek geliştirme	1	Tematik Analiz	1
	Delphi Tekniği	1	Geçerlilik	1
	Doğrulayıcı Faktör Analizi	1	İçerik Analizi	1
	Yapısal Eşitlik Modeli	1	Güvenilirlik	1

Örgütsel erdem ve erdemlilik konusunda yapılan çalışmalarda kavram ile ilişkilendirilen, birlikte çalışılan konuları tespit etmek amacıyla çalışmaların anahtar kelimeleriyle yapılan içerik analizi sonucunda, 9 kategori ve 63 kod elde edilmiştir. Çalışmalarda en çok kullanılan anahtar kelime kategorisi “erdem/ örgütsel erdemlilik” (f=73). En çok tekrar eden anahtar kelime kodu ise erdem/örgütsel erdemlilik kategorisi altında yer alan “örgütsel erdemdir” (f=34). Öne çıkan diğer anahtar kelime kategorileri ise sırası ile “etik (f=20)”, “örgütsel ve işe yönelik tutum ve davranışlar (f= 23)”, “pozitif psikoloji (f=22)”, “araştırma yöntemleri (f=14)”, “liderlik tarzları ve yönetici davranışları (f=6)”, “kişilik (f= 6) ve “değerlerdir (f=3)”. Araştırma yöntemlerine bakıldığında nitel, nicel, ölçek geliştirme ve delphi tekniği farklı türlerde çalışmaların yapıldığı görülmekte olup, içerik analizi, yol analizi, regresyon analizi gibi farklı analiz türlerinin kullanıldığı da görülmektedir.

Aynı zamanda bu çalışma kapsamında, araştırma makalesi çalışmalarında örgütsel erdemlilik düzeyini ölçmede hangi ölçeklerin kullanıldığı ve bu ölçeklerin kullanılma sıklığı belirlenmiştir. Tablo 5'e bakıldığında özellikle Cameron ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilen 5 boyuttan oluşan Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu ölçek 46 araştırma makalesi içerisinde 24 kez kullanılarak en fazla tercih edilen ölçek olmuştur. Örgütsel erdemliliği ölçmek için ön plana çıkan diğer ölçekler ise Chun (2005) tarafından geliştirilen 6 boyutlu Erdemli Etik Karakter Ölçeği (f=6) ve Rego ve arkadaşları tarafından geliştirilen 5 boyutlu Örgütsel Erdemlilik ölçeğidir (f=3). Toplamda 10 farklı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeklerin boyutlarını oluşturan ve yazarların ortaya koydukları örgütsel erdem/erdemlilik boyutları incelendiğinde, dürüstlük (f=5), iyimserlik (f=4), affedicilik (f=4), güven (f=3) ve merhamet (f=3) ortak olarak en fazla ifade edilen boyutlar olmuştur.

**Tablo 5.** Araştırma Makalelerinde Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bilgiler

Ölçek	Boyutlar	F	Atf Sayısı
Cameron, Bright, & Caza (2004) Örgütsel Erdemlilik Ölçeği (Organizational Virtuousness Scale)	İyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük ve affedicilik	24	708
Chun (2005) Virtuous Ethical Character Scale	Dürüstlük, empati, samimiyet, cesaret, doğruluk ve azim	6	202
Rego A., Ribeiro N., Cunha M. P., Jesuino J. C., (2011)	İyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük ve affedicilik	3	106
Cameron, Mora, Leutscher & Calaro (2011)	Yardımseverlik, affedicilik, ilham, anlam, saygı ve destek	2	189
Kaptain (2008) Organization Ethical Virtues Sacale	Netlik, uyum, uygulanabilirlik, desteklenebilirlik, şeffaflık, tartışma yeteneği ve yaptırım yeteneği	1	275
Bright, Cameron, & Caza( 2006)	İnsan etkisi, ahlaki iyilik, koşulsuz toplumsal iyileştirme	1	194
Caza ve Bagozzi (2010) Dayanıklılık Ölçeği (Not: Dayanıklılık erdemini bir boyutu olarak ele alınmıştır)	Dayanıklılık	1	111
Bateman and Crant Proaktif Davranışlar ölçeği (1993) (Proaktif davranışlar örgütsel erdem olarak ele alınmıştır).	Proaktif Davranış	1	2393
Carver (1985) İyimserlik Ölçeği	İyimserlik	1	6910
Khoshouei & Nouri (2013) Organizational Virtuousness Scale	İyimserlik, güven, merhamet/nezaket, dürüstlük ve affedicilik	1	1

Bu çalışma kapsamında ele alınan makalelerde yer verilen örgütsel erdemlilik tanımları çalışma kapsamında incelenmiş ve Tablo 6 oluşturulmuştur. En fazla erdem/örgütsel erdem tanımına yer verilen ilk beş yazar/yazarlar sırası ile Cameron, Bright, & Caza, 2004 (f=32), Cameron, 2003; 2011 (f= 21), Peterson & Seligman, 2000; 2002; 2004; 2010 (f=19), Rego, Ribro, Sona & Jesuino, 2011 ve Chun, 2005 (f=11) olmuştur. Ayrıca makalelerde erdem tanımı ve tasnifi geçen filozoflar tespit edilmiştir. Makallerde en fazla yer verilen filozoflar Aristoteles (f=26) ve McIntyre (f=14) olmuştur. Aquinas, Platon, Sokrates ve Konfüçyus de yine makalelerde erdem tanımına ve tasnifine yer verilen filozoflardır.

**Tablo 6.** Erdem/Örgütsel Erdem Tanımları

<b>Erdem/Örgütsel Erdem Tanımları</b>	<b>f</b>	<b>Erdem/Örgütsel Erdem Tanımları</b>	<b>F</b>
Cameron, Bright, & Caza (2004)	32	Peterson (2003)	2
Cameron (2003; 2011)	21	Beadle & Moore (2006)	2
Peterson & Seligman (2000; 2002; 2004; 2010)	19	Manz et al., (2008)	2
Rego, Ribro, Sona & Jesuino (2011)	13	Chapman, & Galston (1992; 1984)	2
Chun (2005)	11	Bright, D. & Fry, R. (2013)	2
Bright, Cameron, & Caza (2006)	7	Erkmen & Esen (2012)	1
Solomon (1992; 1999; 2000; 2003; 2004)	6	Abedi, Astaneh & Abooe (2015)	1
Moore (2005; 2005b; 2008)	6	Sosik & Cameron (2010)	1
Seligman (1999; 2002; 2004)	5	Khoshouei & Nori (2013)	1
Comte-Sponville (2001)	4	Peterson, Park, & Seligman (2005)	1
Payne vd. (2011)	4	Caza vd. (2004)	1
Cameron & Winn (2011; 2012)	3	Evans & Revelle (2008)	1
Shanahan & Hyman (2003)	3	Ryff & Singer (1998)	1
Baumeister & Exline, (1999; 2000)	3	Dutton & Sonenshein (2007)	1
Whetstone (2001; 2005)	3	Seligman & Csikszentmihalyi (2000)	1
Weiner (1993)	3	Webster (1989)	1
Kaptein (2008)	3	Mayer, Davis, & Schoorman (1995)	1
Chapman, & Galston (1992; 2001)	3	Morphy (1999)	1
Bright, Winn & Kanov (2013)	3	Stark (1993)	1
Shanahan & Hyman (2003)	2	Park & Peterson (2003)	1
Moberg (1999)	2	Mitroff & Denton (1999)	1
Baumeister & Exline (1999; 2000)	2	Beauchamp & Childress (1994)	1
Dent (1984)	2	Smith & George (1950)	1
Hartman (1998)	2	Heugens & Kaptein (2008)	1
Gowri (2007)	2	Heugens vd. (2006)	1
Aristoteles	26	Platon	3
McIntyre (1979; 1981; 1984)	14	Sokrates	2
Aquinas	4	Konfüçyus	1

Örgütsel erdemliliğin hangi diğer konular ile çalışıldığı, ilişkili olduğu ve bu ilişkilerin yönünün tespiti bu çalışmanın bir diğer önemli bulgusunu oluşturmaktadır (Tablo 7). Örgütsel erdemlilik kavramı ile en fazla çalışılan ve pozitif ilişkiye sahip olan konu iş tatmini (f=6) olmuştur. Yine örgütsel vatandaşlık davranışı (f=5), duygusal bağlılık (f=4), çalışan mutluluğu (f=3), duygusal iyi oluş (f=3), örgüt yapısı (f=3) ve çalışan bağlılığı (f=3) örgütsel erdemlilikle pozitif yönde ilişkili olan ve ön plana çıkan değişkenler olmuştur. Örgütsel erdemlilik ile negatif yönde ilişkili olan değişkenler ise yolsuzluk, tükenmişlik, stres, işten ayrılma niyeti, psikomatik semptomlar, psikolojik rol kırılması ve örgütlerde küçülmenin zararlı etkileridir.

**Tablo 7.** Örgütsel Erdemliliğin Bağımlı/Bağımsız Değişken Olduğu Araştırmalarda Bağımlı/Bağımsız Değişkenler ve İlişkilerin Yönü

<b>Değişkenler</b>	<b>f</b>	<b>Değişkenler</b>	<b>F</b>
İş Tatmini (+)	6	Paylaşılan Liderlik (+)	1
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (+)	5	Hizmetkâr Liderlik (+)	1
Duygusal Bağlılık (+)	4	Makro Pozitif Davranışlar (+)	1
Çalışan Mutluluğu (+)	3	Kurumsal Sosyal Sorumluluk (+)	1
Duygusal İyi Oluş (+)	3	Duygusal Taşıma Kapasitesi (+)	1
Örgüt Yapısı (+)	3	İlişki Yakınlığı (+)	1
Çalışan Bağlılığı (+)	3	Yolsuzluk (-)	1
Örgütsel Performans (+)	2	Otantik Liderlik (+)	1
Sürdürülebilir Performans (+)	2	Takım Duygusal Bağlılığı (+)	1
İşyeri Mutluluğu (+)	2	Takım Potansiyeli (+)	1
Örgüt Kültürü (+)	2	Liderlik (+)	1
İşe Bağlılık/Tutkunluk (+)	2	Toplum sağlığı (+)	1
Halka arz edilen şirketler Performansı (+)	2	Normatif Bağlılık (+)	1
İnsan Kaynakları (+)	2	Prosedür Adaleti (+)	1
Yaratıcılık (+)	2	Dağıtım Adaleti (+)	1
Psikolojik Sermaye (+)	2	Etkililik (Etkinlik) (+)	1
Örgütsel Yenilikçilik (+)	2	Öğrenen Lider (+)	1
Öznel İyi Oluş (+)	2	Süper Lider (+)	1
Örgütsel Ahlakî Duyarlılık (+)	2	Örgütsel Spontanlık (+)	1
Örgütlerde Küçülmenin Zararları (-)	1	Örgütsel Kimlik (+)	1
Başarı/Mükemmellik (+)	1	Personel Güçlendirme (+)	1
Algılanan İş Güvenliği (+)	1	İş Becerikliliği (+)	1
Sadakat (+)	1	Profesyonel Etik (+)	1
Kariyer Tatmini (+)	1	Etik İklim (+)	1
Stres (-)	1	Bireysel İş Performansı (+)	1
Tükenmişlik (-)	1	Özdeşleşme (+)	1
İşten Ayrılma Niyeti (-)	1	İşe Katılım (+)	1
Psikomatik Semptomlar (-)	1	Algılanan Aidiyet Durumu (+)	1
Fiziksel İyi Oluş (+)	1	Psikolojik Güçlendirme (+)	1
Proaktif Kişilik (+)	1	Psikolojik Rol Kırılması (-)	1

Pareto Yasası olarak ifade edilen 80/20 yoğunlaşma kuralına göre, bir konu hakkında en verimli %20'lik dilimde yer alan yayımlanmış makale sayısı, yayımlanmış toplam makale sayısının %80'ine eşit olmaktadır (Egghe ve Rousseau, 1990, s. 361-362). Bu bağlamda bu araştırmada, örgütsel erdemlilik konusunda yayımlanmış olan 73 makalenin kaynakçaları derlenmiş ve bu makalelerde en fazla atıf verilen yayınlar bir yazılım programı aracılığı ile tespit edilmiştir. Bu çalışmada incelenen 73 makalenin atıflarının toplam sayısı 4867'dir. 73 makaleye ilişkin atıf analizi sonucunda en fazla atıf verilen ilk 10 kaynak tespit edilmiştir (Tablo 9). Cameron, Bright ve Caza (2004) tarafından yapılan araştırma (ölçek geliştirme çalışması) en fazla atıf verilen kaynak olmuştur (f=49). En fazla atıf verilen diğer kaynaklar ise sırasıyla, Bright, Cameron ve Caza, 2004 (f=41), Moore ve Beadle, 2006 (f=26), Cameron, 2003 (f=26), Rego, Ribeiro ve Jesuino, 2011 (f=24), Rego, Ribeiro ve Cunha, 2010 (f=24), Chun, 2005 (f=24), Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000 (f=18), Peterson ve Seligman, 2004 (f=18) ve Solomon, 1999'dur (f=13). Ayrıca bu kaynaklara bu güne kadar verilen atıf sayıları da incelenmiş olup pozitif psikoloji yazarlarından olan Seligman ve arkadaşlarına ait olan kaynaklara toplamda 5000'in üzerinde atıf verildiği, yine Cameron ve ark.(2003, 2004) ait kaynaklara da toplamda 700'ün üzerinde atıf verildiği görülmektedir.

**Tablo 8. Makalelerde En Fazla Atıf Yapılan İlk 10 Kaynak (Atıf Analizi)**

<b>Alıntı Yapılan Kaynak</b>	<b>Atıf<sup>3</sup></b>	<b>f</b>
Cameron, K. S., Bright, D. & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between virtuousness and performance. <i>American Behavioral Scientist</i> , 47: 766-790.	708	49
Bright, D. S., Cameron, K. S., & Caza, A. (2006). The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. <i>Journal of Business Ethics</i> , 64(3), 249-269.	194	41
Moor, G., & Beadle, R. (2006). In Search of Organizational Virtue in Business: Agents, Goods, Practices, Institution and Environments. <i>Organization Studie</i> , 27, 369-389.	189	26
Cameron, K. S. (2003). Organizational virtuousness and performance. In K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), <i>Positive organizational scholarship</i> (48-65). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.	712	26
Rego, A., Ribeiro, N., & Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. <i>Journal of Business Research</i> , 64(5), 524-532.	106	24
Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. <i>Journal of Business Ethics</i> , 93, 215 – 235.	200	24
Chun, R. (2005). Ethical character and virtue of organizations: An empirical assessment and strategic implications. <i>Journal of Business Ethics</i> , 57(3), 269-284.	202	24
Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. <i>American Psychologist</i> , 55, 5-14.	16332	18
Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). <i>Character strengths and virtues: A handbook and classification</i> . New York: Oxford University Press/Washington, DC: American Psychological Association.	7179	18
Solomon, R. (1999). <i>A better way to think about business</i> . Oxford: Oxford University Press.	288	13

<sup>3</sup> Makalelerin toplam atıf sayısına 12.09.2018 tarihinde ulaşılmıştır.

## Sonuç

Bu çalışmada, örgütsel erdemlilik konusunda yayımlanan ulusal ve uluslararası makalelerin bibliyometrik özellikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel erdemlilik kavramı ile birlikte çalışılan konuların saptanmasına ve bu çalışmalarda yayınlara yapılan atıflara yönelik atıf analizi bulgularına ulaşılmıştır. Bu sayede, örgütsel erdemlilik kavramının daha yakından tanınması, kavram haritasının çıkartılması, araştırmacılara konu ile ilgili bilgilerin sunulması ve gelecek çalışmalara yol gösterici olunması amaçlanmıştır.

1982-2018 yılları arasında yerli ve yabancı literatürde örgütsel erdemlilik konusunda çalışılan 26 kavramsal çalışma makalesi ve 46 araştırma makalesine ulaşılmıştır. Kavramsal çalışma makaleleri içerisinde en fazla atıf alan çalışma Gavin & Mason'un (2004) çalışması olurken, araştırma makaleleri içerisinde en fazla atıf alan çalışma Cameron ve arkadaşlarının (2004) Örgütsel Erdemlilik Ölçeği geliştirme çalışması olmuştur. Yapılan ortak atıf analizi sonucunda, yine Cameron ve arkadaşları tarafından yapılan bu çalışma 73 makalenin en fazla atıf verdiği kaynak olmuştur. Yapılan içerik analizi sonucunda çalışmanın örgütsel erdemlilik alanında yapılan ilk araştırma makalesi olduğu da görülmektedir. Aynı zamanda bu çalışma 46 araştırma makalesinde örgütsel erdemlilik değişkenini ölçmek için en sık kullanılan ölçek konumundadır. Chun (2017)'e göre Cameron, vd'nin (2004) yaptığı bu çalışma pozitif örgütsel davranış alanında yapılan örgütsel erdemlilik çalışmalarının temsili bir ampirik çalışması olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla örgütsel erdem/erdemlilik konusunda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara, özellikle, temel kabul edilen bu kaynağa ulaşmaları önerilmektedir.

Araştırma makalelerinde kullanılan ölçeklerin boyutları incelendiğinde dürüstlük, iyimserlik, affedicilik, güven ve merhamet en fazla ortak olarak ifade edilen boyutlar olmuştur. Boyutların her biri örgütsel davranış alanında ayrı bir kavram olarak ele alınmakta (Cummins ve Bromiley, 1996; Becker, 1998; Konav, 2004; Youssef, ve Luthans, 2007; Kepenekçi ve Nayir, 2015; Karapınar, vd, 2016) olup boyutların önemine işaret ettiği düşünülmektedir. Bu boyutların oluşturduğu olumlu etki, örgütsel erdemliliğin bütüncül yapısının içerisinde toplandığında bütüncül bir etki ile iş yerinde olumlu davranışların itici gücü hâline geleceği düşünülmektedir.

Anahtar kelime analizinin sonuçlarına bakıldığında, örgütsel erdemliliğin pozitif psikoloji, liderlik tarzları, kişilik, örgütsel ve işe yönelik tutum ve davranışlar, örgütsel yapı, strateji ve performans gibi çok çeşitli konular ile birlikte ele alındığı görülmektedir. Bu kategorilerin kodlarına bakıldığında en sık birlikte çalışılan kavramlar mutluluk/iyilik hâli, etik, örgütsel adalet, liderlik tarzları, kişilik, bireysel/örgütsel performans, örgütsel bağlılık, işe tutukunluk, iş tatmini ve yaratıcılıktır. Aynı zamanda yapılan çalışmaların bulguları incelendiğinde, örgütsel erdemliliğin kavramlarla ilişkisi ve etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, çalışanların olumlu ve güçlü yönlerine odaklanıldığında ahlaki iyiliğe ulaşacakları, iyilik hallerinin, işten aldıkları tatminin ve bağlılıklarının artacağı, adalet temelli, yüksek performanslı ve yaratıcılığı yüksek bir örgüt yapısının oluşacağı söylenebilir. Ayrıca, örgütsel erdemliliğin olumlu davranışları artırması ile birlikte tükenmişlik, stres, işten ayrılma niyeti ve rol çatışmalarını da azalttığı görülmektedir.

Son olarak, yabancı literatüre bakıldığında örgütsel erdemliliğin olumlu sonuçları ve uygulamaları üzerine birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Yerli yazarlar tarafından ise sadece yayımlanmış 4 çalışmanın olması konun özellikle Türk kültüründe ve Türk örgütlerinde yeterince çalışılmadığının göstergesi niteliğindedir. Dolayısıyla örgütsel erdemlilik ve sonuçları adına hem yönetsel hem de sisteme/ değerlere dayalı yapılması gerekenler üzerine daha fazla araştırma yapılması ve Türk kültürüne ve değerlerine özgü bir ölçek geliştirme çalışmasının yapılması önerilmektedir.

### **Kaynaklar**

- Alzola, M. (2008). Character and environment: The status of virtues in organizations. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 343-357.
- Aristoteles, (2014). *Nikomakhos'a Etik*, çev. Zeki Özcan, Ankara: Sentez Yayıncılık.
- Ayten, A. (2014). *Erdeme dönüş: Psikoloji ve mutluluk yolu*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Baumeister, R. F., & Juola Exline, J. (1999). Virtue, personality, and social relations: Self-control as the moral muscle. *Journal of Personality*, 67(6), 1165-1194.
- Bayram, Ö. G. (1998). Atıf verisi (Citation data) ve enformetrik yasalar: Türk kütüphanecilik literatüründeki doktora tezleri üzerinde bir uygulama. *Türk Kütüphaneciliği*. 12 (1), 21-32.
- Becker, T. E. (1998). Integrity in organizations: Beyond honesty and conscientiousness. *Academy of Management Review*, 23 (1), 154-161.
- Bloomfield, P. (2014). *The virtues of happiness: A theory of the good life*. Oxford University Press.
- Bright, D. S., Cameron, K. S., & Caza, A. (2006). The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. *Journal of Business Ethics*, 64 (3), 249-269.
- Bright, D., Winn, B., & Kanov, J. (2014). Reconsidering virtue: differences of perspective in virtue ethics and the positive social sciences. *Journal of Business Ethics*, 119 (4), 445-460.
- Cameron, K. S. (2003). *Organizational Virtuousness and Performance*, [in:] Positive Organizational Scholarship. Foundations of a New Discipline, KS Cameron, JE Dutton, RE Quinn.
- Cameron, K. S. (2010). Five keys to flourishing in trying times. *Leader to Leader*, 2010 (55), 45-51.



- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47 (6), 766-790.
- Chun, R. (2005). Ethical character and virtue of organizations: An empirical assessment and strategic implications. *Journal of Business Ethics*, 57 (3), 269-284.
- Chun, R. (2017). Organizational virtue and performance: An empirical study of customers and employees. *Journal of Business Ethics*, 146 (4), 869-881.
- Cummings, L. L., & Bromiley, P. (1996). The organizational trust inventory (OTI). Trust in organizations: *Frontiers of theory and research*, 302 (330), 39-52.
- Dawson, D. (2015). Two forms of virtue ethics: Two forms of virtuous action in the fire service dispute. *Journal of Business Ethics*, 128 (3), 585-681.
- Dawson, D. (2018). Organisational virtue, moral attentiveness, and the perceived role of ethics and social responsibility in business: the case of UK HR practitioners. *Journal of Business Ethics*, 148 (4), 765-781.
- Diodato, V., & Brooks, T. A. (1996). Dictionary of Bibliometrics. *Library Quarterly*, 66 (1), 103-104.
- Durak, N. (2009). *Platon ve Fârâbî Felsefesinde Erdem Kavramı*. Isparta: Fakülte Kitabevi.
- Egghe, L., & Rousseau, R. (1990). *Introduction to informetrics: Quantitative methods in library, documentation and information science*. Elsevier Science Publishers.
- Emmons, R. A. (1999). Religion in the psychology of personality: An introduction. *Journal of personality*, 67 (6), 874-888.
- Fehr, R., & Gelfand, M. J. (2012). The forgiving organization: A multilevel model of forgiveness at work. *Academy of Management Review*, 37 (4), 664-688.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational dynamics*, 33 (4), 379-392.
- Hackett, R. D., & Wang, G. (2012). Virtues and leadership: An integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues. *Management Decision*, 50 (5), p. 868-899.

- Hyderabadı, A., (2010). Social trust and social-cultural factors affecting it (Case study 20 to 29 years old, the Mazandaran province). *Journal of Sociology Youth Studies*, 1, 39-66.
- Ip, Po-keung (2002). the weizhi group of xian: A Chinese virtuous corporation. *Journal of Business Ethics*, 35, 15-26.
- Kanov, J. M., Maitlis, S., Worline, M. C., Dutton, J. E., Frost, P. J., & Lilius, J. M. (2004). Compassion in organizational life. *American Behavioral Scientist*, 47 (6), 808-827.
- Kaptein, M. (1998). *Ethics management: Auditing and developing the ethical content of organizations*. Dordrecht: Springer.
- Kaptein, M. (1999). Integrity management. *European Management Journal*, 17, 625–634.
- Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behaviour*, 29, 923–957.
- Karapınar-Bayhan, P., Metin-Camgöz, S., & Ekmekçi-Tayfur, Ö. (2016). The mediating effect of organizational trust on the link between the areas of work Life and emotional exhaustion. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16 (6), 1947–1980.
- Kepenekçi, Y. K., & Nayir, K. F. (2015). Örgütsel Affedicilik Ölçeğinin geliştirilmesi ve öğretmenlerin örgütsel affediciliğe ilişkin görüşleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (3).
- Khorakian, A., Maharati, Y., & Lorestany, H. Z. (2016). Virtuousness and effectiveness in hospitals: The moderating role of organizational culture. *Advances in Management and Applied Economics*, 6 (4), 45.
- Kınalızade, A.Ç. (2007). *Ahlak-ı Alai*. İstanbul: Klasik Yayınları.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541-572.
- Manz, C. C. (2008). *The virtuous organization: Insights from some of the world's leading management thinkers*. World Scientific.
- Mele, D. (2009). Integrating persona list into virtue- based Business ethics: the persona list and the common good businciples. *Journal of Business Ethics*, 88, 227-244.

- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55 (1), 56.
- Nepean, W. (2007). Virtuous Firms Perform Better: An Empirical Investigation of Organizational Virtues and Performance. *Business Post Comment*.
- Overholser, J. C. (1999). Elements of the Socratic method: VI. Promoting virtue in everyday life. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 36 (2), 137.
- Öztürk, N. (2002). Ahilik teşkilatı ve günümüz ekonomisi, çalışma hayatı ve iş ahlakı açısından değerlendirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 43-56.
- Ravaji, M. (2016). The Effect of Organizational Virtuousness and Psychological Capital Role on Employees' Creativity In Tehran Water and Wastewater Company. *International Journal of Scientific Management and Development*. 4 (2), 496-506.
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93 (2), 215-235.
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P., & Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64 (5), 524-532.
- Seligman, M. E. (1999). The president's address. *American Psychologist*, 54 (8), 559-562.
- Shanahan, K., & Hyman, Ml. (2003). The development of a virtue ethics scale. *Journal of Business Ethics*, 42 (2), 197-208.
- Simmel, G. (1950). *The sociology of georg simmel* (Vol. 92892). Simon and Schuster.
- Solomon, R. C. (1999). *Business ethics and virtue*. In R. E. Frederick (Ed.), A companion to business ethics (pp. 30-37). MA: Blackwell, Malden.
- Spinoza, (2016). *Ethica*. çev., Çiğdem Dürüşken, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Turan, R. (2015). İbn Miskeveyh'de erdem kavramı ve temel erdemler. *Namık Kemal Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi (NKUIFD)*, 1 (2), 7-35.
- Tûsî, N. (2007). *Ahlâk-ı Nâsirî* . çev. A. Gafarov & Z. Şükürov. İstanbul: Litera Yayıncılık.

Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 29, Sayı 3, 2020, Sayfa 1-28

Wang, Q. I. (2011). A conceptual and empirical investigation of leader virtues and virtuous leadership (Doctoral dissertation).

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33 (5), 774-800.