

**Abdullah KARAKAYA**

Prof. Dr., Karabuk University Faculty of Economics and Administrative  
Sciences, Department of Management Information Systems  
Prof. Dr., Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim  
Bilişim Sistemleri Bölümü  
akarakaya@karabuk.edu.tr  
Orcid ID: 0000-0002-3214-6771

**Nuray DORUKBAŞI**

Lecturer, Karabuk University Vocational School of Health Services  
Öğretim Görevlisi, Karabük Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek  
Yüksekokulu  
nuraydorukbasi@karabuk.edu.tr  
Orcid ID: 0000-0002-2973-955X

**Cihan KARA**

PhD Student Karabuk University Graduate Education Institute  
Öğrenci, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Doktora  
Programı,  
ozgurday@hotmail.com  
Orcid ID: 0000-0002-8230-810X

### Makale Bilgisi / Article Information

**Makale Türü / Article Types** : Araştırma Makalesi / Research Article  
**Geliş Tarihi / Received** :26.10.2020  
**Kabul Tarihi / Accepted** : 29.09.2021  
**Yayın Tarihi / Published** : 31.12.2021  
**Yayın Sezonu** : Aralık  
**Pub Date Season** : December  
**Cilt / Volume: 5 Sayı – Issue: 2 Sayfa / Pages: 255-273**

**Örgütsel Erdemlilik Algısı: Karabük Üniversitesi Örneği**  
(Organizational Virtuousness Perception In Karabuk University Employees)

**Atıf/Cite as:** Karakaya, A. , Dorukbaşı, N. & Kara, C. (2021). Örgütsel Erdemlilik Algısı: Karabük Üniversitesi Örneği. Econder International Academic Journal,5 (2),255-273. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/econder/issue/67465/800682>

**İntihal /Plagiarism:** Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software.

**Copyright ©** Published by Hayrettin KESGINGÖZ- KSU University, Kahramanmaraş, 46000 Turkey. All rights reserved.

## Örgütsel Erdemlilik Algısı: Karabük Üniversitesi Örneği

### Öz

Örgütsel erdemlilik, yöneticilerin ve çalışanların örgüt içerisinde erdemli davranışlar göstermeleridir. Örgütsel erdemlilik, insan odaklı bir yönetsel yaklaşım olup örgütsel başarı ile yakından ilgilidir. Bu çalışma, yoğun rekabet ortamında başarılı olmayı amaçlayan Karabük Üniversitesinde, çalışanların örgütsel erdemlilik algılarının belirlenmesini amaçlamaktadır. Bu amaçla yüz yüze anket yöntemiyle elde edilen veriler sayı ve yüzde analizleri, T-Testi, Mann-Whitney-U Testi ve Kuruskall- Wallis Testi ile analiz edilmiştir.

Sonuçlar; katılımcıların orta düzeyde örgütsel erdemlilik algısına sahip olduklarını, erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre erdemlilik algı düzeylerinin daha yüksek olduğunu, cinsiyet dışında kalan demografik özelliklerle, örgütsel erdemlilik algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir. Örgütsel başarıyı artırmak amacıyla, çalışanların, erdemlilik düzeylerinin geliştirilmesinde; kendi çabalarının yanı sıra, aileleri, toplum ve yöneticiler tarafından da desteklenmeleri yararlı olabilir. Bu araştırma kapsamında olmayan erdemlilik konusunun çeşitli boyutları yapılacak yeni araştırmalarla incelenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt, Örgütsel, Erdemlilik, Örgütsel Erdemlilik, Karabük Üniversitesi

## Organizational Virtuousness Perception in Karabuk University Employees

### Abstract

Organizational virtue is virtuous behavior of managers and employees within the organization. Organizational virtue is a people-oriented managerial approach and is closely related to organizational success. This study aims to determine the perceptions of organizational virtue of the employees at Karabük University, which aims to be successful in an intense competitive environment. For this purpose, the data obtained by face-to-face questionnaire were analyzed by number and percentage analyzes, T-Test, Mann-Whitney-U Test and Kuruskall-Wallis Test.

Results; shows that the participants have a moderate level of organizational virtue perception, male participants have higher levels of perception of virtue than female participants, and there is no significant difference between demographic characteristics outside of gender and organizational virtue perception levels. In order to increase organizational success, in improving the virtue levels of the employees; In addition to their own efforts, it may be beneficial for them to be supported by their families, society and administrators. Various dimensions of virtue not covered by this research can be examined with new research

**Keywords:** Organization, Organizational, Virtuousness, Organizational Virtuousness, Karabuk University

Econder |

**ECONDER**  
International Academic Journal

ISSN: 2602-3806

## Giriş

Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri, amaçlarına ulaşabilmeleri ve verimliliklerini artırabilmeleri için çalışanların örgütle bütünleşmeleri, örgüt için özveride bulunmaları şarttır. Çalışanların örgütsel amaç ve hedef doğrultusunda hareket etmesi örgütsel bağlılığı artıracak ve örgüt kültürünün güçlenmesini sağlayacaktır. Örgüt kültürü, örgütün oluşmasında, gelişmesinde ve devamlılığında temel unsurlar olan varsayımlar, değerler, normlar ve adetlerdir. Bu unsurlar sayesinde çalışanlar, kendileri ve kurumları için hedeflerini, yapmaları ya da yapmamaları gerekenleri öğrenirler. Ayrıca bireylerin öğrenmiş oldukları bu örgütsel unsurlar örgütün hedefleri, politikaları ve uygulayacakları stratejiler için de bir yol haritasıdır. Bu kapsamda, örgütlerin başarısı, verimliliği ve sürekliliği örgütsel unsurların oluşturulmasına ve bu unsurlara uyuma bağlıdır. Ayrıca bu unsurların yanında dürüstlük, nezaket, alçakgönüllülük, paylaşımcı, iyimserlik ve bağışlayıcı gibi unsurları da içermektedir. Tüm bu unsurların bir arada bulunması da örgütün erdem boyutunu oluşturmaktadır.

Erdem, bireyin ahlaki iyiliği ve insan onuruna yakışacak şekilde iyiliğe yönelme davranışıdır. Erdemli bir birey iyiliği sever, bilinçli davranır, merhamet sahibi, yardımsever ve paylaşımcıdır, adil ve dürüştür, insani değerlere saygı gösterir ve bu davranışlar doğrultusunda hayatını devam ettirir (Kahveci, Bayram & Kotbaş, 2019). Erdemlilik, bireyin kendisi ile ilgili kazanımlar olup içinde bulunduğu toplum ve örgütün değerlerinin belirlenmesinde ve örgütün gelişiminde de önemli bir olgudur (Narcıkara, 2017).

Örgütsel erdemlilik algısına sahip örgütler, verimli, başarılı, yeniliğe açık, iletişimi kuvvetli örgütlerdir. Bireysel boyutta gösterilen erdemlilik bireyin bulunduğu örgütte de erdemli hale getirerek örgüt kültürünün ve örgütsel bağlılığın iyileşmesi ve gelişmesi yönünde olumlu katkı sağlamakta değer kazandırmaktadır. Ayrıca örgütlerdeki erdemlilik algısının yüksek olması çalışanların ahlaki yapılarının kuvvetlenmesini, oto-kontrolün sağlanmasını, iyi ve kötünün ayırt edilmesini sağlayarak örgütlerin huzurlu ve yaşanılır olmasına anlamlı katkı sağlamaktadır (Narcıkara, 2017).

### 1. Kuramsal Çerçeve

#### 1.1. Örgüt

Örgüt, insanların belli ortak amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelerek oluşturmuş oldukları ya da birlikte sistemli bir şekilde iş birliği yaparak çalıştıkları gruplardır. Politik, ticari, gelir elde etmek, kamu hizmetlerine yardım etmek ve özel amaçlara ulaşmak için örgütler kurulmaktadır (Ülgen & Mirze,2013).

Örgütler hayatı kolaylaştıran, ulaşmak istedikleri hedeflere insanlar aracılığı ile ulaşmayı sağlayan araçlardır. Örgütte bir araya gelmiş olan insan grupları bir yönetim sistemi içerisinde bir araya gelerek hareket etmektedirler. Çalışanların bilgileri,

becerileri ve yetenekleri örgütün etkinliği, başarısı ve amaçlarına ulaşması için önemli olduğu kadar çalışanların davranışları, birbirleriyle ilişkileri, oluşan sorunlar karşısında çözümler üretip karar vermeleri, birbirlerini anlamaları ve göstermiş oldukları davranışlar da önemlidir (Timuroğlu & Alioğulları, 2019).

### 1.2. Erdemlilik

Türk Dili Kurumu tarafından erdem “Ahlakın övdüğü iyi olma ve alçak gönüllülük, yiğitlik, doğruluk vb. nitelikler, fazilet”, erdemlilik ise “erdemli olma, faziletlilik” olarak tanımlanmıştır. Erdem, insanın ahlaki bakımdan her zaman ve sürekli bir şekilde iyi eylemlerde bulunma eğilimine sahip olmasıdır. Erdemlilik ise, bireyin ahlaki değerler bakımından iyi bir kişiliğe sahip olması, insan onuruna yakışacak davranışlarda bulunmasıdır.

Sokrates’e göre, “erdem bilgidir, erdemsizlik, bilgisizliktir” yani erdem doğuştan kazanılmaz, sonradan öğrenilebilir. Aklını kullanan her insan erdemli davranışlar gösterebilir, akıl ve bilinç sahibi insanında amacı erdemli olmaktır. (Odabaş, 2019). Erdemlilik, bireylerin en iyi olmayı arzulamaları, duygu, arzu, istek ve davranışlarında aşırıya gitmekten alıkoyan ve iyilik ortaya çıkaran bireyi yüceltici davranışlardır (Cameron, Dutton and Quinn, 2003)

Bireyin olumlu davranışlar göstermesine, olumsuz davranışlardan kaçınmasına sebep olan erdemlilik bireyin örgüt içerisindeki performansını, verimini ve motivasyonunu artıracak, kişinin kendisini gerçekleştirmesine sebep olacaktır. Bireysel düzeyde gösterilen erdemli davranışlar, örgütsel düzeyde gösterilen davranışları da olumlu etkileyerek örgütsel iyilik ve refahı desteklemektedir.

### 1.3. Örgütsel Erdemlilik

Örgütsel erdemlilik, örgütlerin iyiliğini, fizyolojik ve sosyal gelişmişliğini, ahlaki seviyesini, dürüstlük, saygı, hoşgörü, nezaket, merhamet, sabır, saygı, sevgi gibi değerlere sahip olmayı ifade etmektedir (Kahveci vd., 2019). Örgütsel erdemlilik, bireyin örgüt içerisinde erdemli davranışlar göstermesi ve yaygınlaştırmaya çalışmasıdır. Örgüt kültürünün parçası olan örgütsel erdemlilik örgütün ahlaki amaçlarına hizmet eden bir faktördür.

Cameron ve arkadaşları tarafından yapılan boyutlandırma da örgütsel erdemlilik beş boyuttan oluşmaktadır. *Bağışlayıcılık* (hataların affedilebileceği, fırsat olarak değerlendirilmesi), *dürüstlük* (doğru olmayı), *iyimserlik* (her durumda iyilik yapmayı), *merhamet* (merhametli davranışları) ve *güven* (örgüte karşılaşılan itimat ve güven) olmak üzere beş boyuttan oluşur. Boyutta yer alan ifadeler yüksek seviye de ise örgüt için olumlu sapma ifadesi kullanılır (Erkmen & Esen., 2012).

Örgütsel erdemliliği temsil eden pozitif değer ve duygular, örgütlerde kar elde etmek dışında, insani değer ve duyguların gerekliliği olan, manevi davranış ve duygulara

odaklanmıştır (Akyüz & Alici, 2019). Kar amaçlı olsun ya da olmasın tüm örgütlerin erdemli olması gerekmektedir. Erdemlilikleri yüksek olan örgütler yenilikçi, verimli ve olumsuzluklarla başa çıkabilen başarılı örgütlerdir. Sadece çalışanların erdemli olması değil yöneticilerin de erdemli olması gerekir. Yeni projeler, yeni fikirler geliştirebilmeleri, çalışanları desteklemeleri, motive edebilmeleri ve kurumsal başarım için önemlidir.

## 2. Karabük Üniversitesine Yönelik Araştırma

### 2.1. Araştırmanın Tanıtılması

Bu çalışma Nisan 2019 döneminde Karabük Üniversitesi Safranbolu Yerleşkesinde yer alan Fethi Toker Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi, Mimarlık Fakültesi, Turizm Fakültesi, İletişim Fakültesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu ve Safranbolu Meslek Yüksekokulunda görev yapan akademik ve idari personele yönelik yapılmıştır. Araştırmanın amacı çalışanların örgütsel erdemlilik algısını belirlemeye yöneliktir.

Örgütlerin başarısı, verimliliği ve sürekliliği için çalışanların örgütsel amaç ve hedef doğrultusunda hareket etmesi gerekir. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri, verimli olmaları ve olumsuzluklarla başa çıkabilmeleri için örgütsel erdemlilik algısının yüksek olması gerekir. Örgütsel erdemliliğe sahip olan örgütler yüksek performansa sahip, yenilikçi, verimli ve başarılı örgütlerdir.

### 2.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırmada ele alınan örgütsel erdemlilik alt boyutları “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık”, “İyimserlik” ve “Güven ve Nezaket” olmak üzere üç alt boyutta ele alınmış ve bunlarla ilgili olarak 15 (onbeş) hipotez çifti oluşturulmuştur. Her bir boyuta ilişkin ilgili hipotez çiftlerinde birer örnek aşağıda sunulmuştur.

H<sub>10</sub>: Bu kurum, itibarlı ve erdemli olarak tanımlanmaz.

H<sub>11</sub>: Bu kurum, itibarlı ve erdemli olarak tanımlanır.

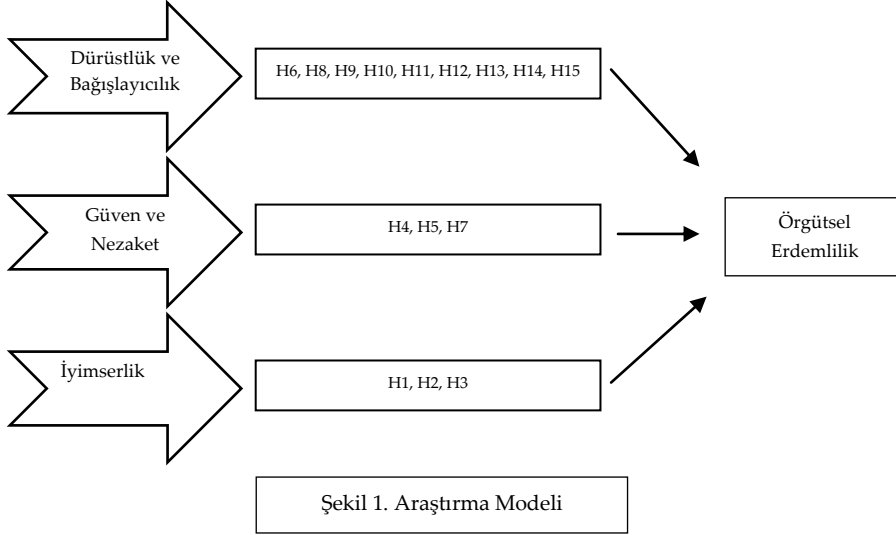
H<sub>20</sub> : Bu kurumda nezaket kurallarına yaygın olarak uyulmaz.

H<sub>21</sub>: Bu kurumda nezaket kurallarına yaygın olarak uyulur.

H<sub>30</sub>: Bu kurumdaki çalışanlar, zorluklarla karşılaşılarda başarılı olacakları konusunda iyimser değillerdir.

H<sub>31</sub>: Bu kurumdaki çalışanlar, zorluklarla karşılaşılarda başarılı olacakları konusunda iyimserdirler.

Bu çerçevede oluşturulmuş olan araştırma modeli Şekil 1’de verilmiştir.



### 2.3. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Karabük Üniversitesi Safranbolu Yerleşkesinde görev yapan 171 akademik ve idari personel oluşturmuştur. %95 güven aralığında temsil eden örneklem ise 118’dir. Araştırma kapsamında 120 kişi ile görüşme yapılmıştır.

### 2.4. Veri Toplama ve Analiz Aracı

Araştırma verileri yüz yüze anket yöntemi ile toplanmış olup kullanılan anket formu iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerine yönelik ifadeler ve ikinci bölümde ise Örgütsel Erdemlilik Ölçeği (Organizational Virtuousness Scale) ifadeleri yer almıştır. İkinci bölümde yer alan Örgütsel Erdemlilik Ölçeği (Organizational Virtuousness Scale) “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık”, “İyimserlik”, “Güven ve Nezaket” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırma kapsamında veriler SPSS (Statistic Program for Social Science) programı kullanılarak; sayı ve yüzde analizleri, T-Testi, Mann-Whitney-U Testi ve Kuruskall-Wallis Testi uygulanarak analiz edilmiştir.

**Örgütsel Erdemlilik Ölçeği:** Cameron ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe’ye uyarlama çalışması da Erkmen ve Esen (2012) tarafından gerçekleştirilmiş olan bir ölçektir. Ölçeğin özgün hali “İyimserlik”, “Güven”, “Merhamet”, “Dürüstlük” ve “Bağışlayıcılık” olmak üzere beş alt boyut ve 15 (onbeş) ifadeden oluşmaktayken, uyarlama çalışması yapılmış olup bazı faktörleri birleştirilerek “Dürüstlük ve

*Bağışlayıcılık*, *Güven ve Nezaket*, *İyimserlik* olmak üzere toplam üç alt boyuta indirgenmiştir. Alt boyut sayısı değişen ölçekte ifade sayısı aynı kalmıştır. Ölçek altılı likert tipi bir ölçek olup, “hiç katılmıyorum”dan “tamamen katılıyorum”a doğru sıralanmıştır. Ölçeğin iç tutarlık katsayısının 0,944 olduğu, alt boyutlarda ise 0,819-0,927 arasında değiştiği görülmektedir.

## BULGULAR

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2. Demografik özellikler (n=120)**

Özellikler	Dağılım	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	45	38
	Erkek	75	62
Yaş	≤ 35 yaş	50	42
	36 ≤ yaş ≤ 45	45	38
	≥ 46 yaş	25	20
Medeni Durum	Evli	89	74
	Bekâr	31	26
Eğitim Düzeyi	Lise ve altı	5	4
	Üniversite	31	26
	Lisansüstü	84	70
İstihdam Şekli	Akademik	88	73
	İdari	32	27
Hizmet Yılı	≤ 10 yıl	64	53
	11 ≤ yıl ≤ 20	32	27
	≥ 21 yıl	24	20

Tablo 2’de araştırmaya katılanların % 62’sinin erkek, % 42’sinin 35 yaş ve altında, % 74’ünün evli, % 70’inin lisansüstü eğitime sahip olduğu, % 73’ünün akademik personel ve % 53’ünün de hizmet yılının 10 yıl ve altında üzeri olduğu görülmektedir.

Çalışma ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları Tablo 3’te sunulmuştur.

**Tablo 3. Ölçeğin Güvenirlik Çalışmalarına İlişkin Bulgular**

Boyutlar	Cronbach Alpha (α)
Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	,943
İyimserlik	,902
Güven ve Nezaket	,775
Örgütsel Erdemlilik	,957

Örgütsel erdemlilik ölçeğinin Cronbach Alpha (α) değeri ,957 olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte alt boyut Cronbach Alpha (α) değerleri “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık”

alt boyutunda ,943; “İyimserlik” alt boyutunda ,902, ve “Güven ve Nezaket” alt boyutunda ,775'tir. Bu bulgular, söz konusu iç tutarlık değerleri ile yeterli düzeydedir.

Katılımcıların Örgütsel Erdemlilik Algısına ilişkin bulgular Tabla 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Örgütsel Erdemlilik Algısına ilişkin bulgular

Boyutlar	İfadeler	Ortalama	p	Sonuç
Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	6. Çalışanlar, bu kurumda gösterilen liderlik davranışına güven duyarlar.	3,40000	,000	p<0,001***
	8. Bu kurum, çalışanların isteklerine ve haklarına saygı gösteren bir kurum olarak tanınmaktadır.	3,43333	,000	p<0,001***
	9. Bu kurumda çalışanlara ilgi gösterildiğine ve saygı duyulduğuna dair hikayeler anlatılır.	2,89167	,000	p<0,001***
	10. Bu kurumda yüksek seviyede dürüstlük hakimdir.	3,23333	,000	p<0,001***
	11. Bu kurum, erdemli ve itibarlı olarak tanımlanır.	3,76667	,000	p<0,001***
	12. Dürüstlük ve güvenilirlik, bu kurumun ayrıcalıklı özelliklerindedir.	3,46667	,000	p<0,001***
	13. Bu kurumda hatalardan ders alınır; hatalar, kısa sürede telafi edilir.	3,41667	,000	p<0,001***
	14. Bu kurum, hoşgörülü ve bağışlayıcı bir kurumdur.	3,79167	,000	p<0,001***
	15. Bu kurum yüksek performans standartlarına sahip olmasına rağmen, düzeleceğine inandığı takdirde hataları göz ardı edebilir.	3,49167	,000	p<0,001***
Güven ve Nezaket	4. Bu kurumda çalışanlar, diğer çalışanlara güvenirlirler.	3,33333	,000	p<0,001***
	5. Bu kurumdaki çalışanlar, saygı ve nezaket kuralları çerçevesinde hareket etmektedirler.	3,99167	,000	p<0,001***
	7. Bu kurumda nezaket kurallarına yaygın olarak uyulur.	3,90000	,000	p<0,001***
İyimserlik	1. Bu kurumdaki çalışanlar, zorluklarla karşılaşılarda başarılı olacakları konusunda iyimserdirler	3,31667	,000	p<0,001***
	2. Bu kurumdaki çalışanlar, iyi olmanın yanında iyi işler yapmaya kendilerini adanmışlardır.	3,45000	,000	p<0,001***
	3. Bu kurumdaki çalışanlar kendi hedefleri ile yaptıkları işi ilişkilendirirler.	3,46667	,000	p<0,001***

p<0,001\*\*\* İleri Düzeyde Anlamlı, p<0,01\*\* Çok Anlamlı, p<0,05\* Anlamlı, p>0,05<sup>ns</sup> Anlamsız

Tablo 4' te görüldüğü üzere ölçekteki tüm ifadelerin çok yüksek düzeyde anlamlı olduğu (p<0,001) görülmektedir. Çalışanların örgütsel erdemliliğin alt boyutlarına ilişkin ifadelerle katılma düzeyleri incelendiğinde ortalaması en yüksek olan maddeler “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık” alt boyutunda “Bu kurum, erdemli ve itibarlı olarak tanımlanır” ifadesi; “Güven ve Nezaket” alt boyutunda “Bu kurumdaki çalışanlar



nezaket ve saygı kuralları çerçevesinde hareket eder” ifadesi; “İyimserlik” alt boyutunda da “Bu kurumdaki çalışanlar kendi hedefleri ile yaptıkları işi ilişkilendirirler” ifadeleridir.

Cinsiyet değişkeni açısından Örgütsel Erdemlilik Algılarına ilişkin bulgular Tablo 5’te sunulmuştur.

**Tablo 5.** Cinsiyet değişkeni açısından çalışanların Örgütsel Erdemlilik Algılarına İlişkin Mann-Whitney U Testi

Boyutlar	Cinsiyet	$\bar{x}$	SS	U	Z	P
Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	Kadın	3,0617	1,32034	1223,000	-2,520	,012 *
	Erkek	3,6548	1,09775			
İyimserlik	Kadın	3,2296	1,12102	1444,500	-1,327	,185
	Erkek	3,5200	,94319			
Güven ve Nezaket	Kadın	3,3778	1,29607	1225,500	-2,517	,012 *
	Erkek	3,9600	1,08907			
Örgütsel Erdemlilik	Kadın	3,1585	1,19792	1214,500	-2,565	,010 *
	Erkek	3,6889	,98970			

$p < 0,001^{***}$  İleri Düzeyde Anlamlı,  $p < 0,01^{**}$  Çok Anlamlı,  $p < 0,05^*$  Anlamlı,  $p > 0,05^{ns}$  Anlamsız

Tablo 5’ te görüldüğü üzere cinsiyet değişkeni bakımından katılımcıların örgütsel erdemlilik algı ortalamalarının ölçeğin toplamı, “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık” ile “Güven ve Nezaket” boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterirken ( $p < 0,05$ ), “İyimserlik” boyutunda anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p > 0,05$ ).

Anlamlı farklılıklar incelendiğinde örgütsel erdemlilik algılarının ölçeğin toplamı ile “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık” ve “Güven ve Nezaket” boyutlarında erkeklerin kadın katılımcılardan daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha fazla erdemli davranışlar gösterme eğiliminde oldukları söylenebilir.

Yaş değişkeni açısından Örgütsel Erdemlilik Algılarına ilişkin bulgular Tablo 6’da sunulmuştur.

**Tablo 6.** Yaş değişkeni açısından çalışanların Örgütsel Erdemlilik Algılarına İlişkin Kruskal- Wallis Testi

Boyutlar	Yaş	$\bar{x}$	SS	X <sup>2</sup>	Df	p
Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	≤35 Yaş	3,4667	1,21840	2,218	2	,330
	36≤Yaş≤45	3,2642	1,19184			
	≥46 Yaş	3,6667	1,25544			
İyimserlik	≤35 Yaş	3,3267	1,01125	4,088	2	,129
	36≤Yaş≤45	3,2889	,97856			
	≥46 Yaş	3,8000	1,04969			
Güven ve Nezaket	≤35 Yaş	3,5933	1,20334	5,816	2	,055
	36≤Yaş≤45	3,6815	1,13252			
	≥46 Yaş	4,1467	1,26594			
Örgütsel Erdemlilik	≤35 Yaş	3,4640	1,11701	3,028	2	,220
	36≤Yaş≤45	3,3526	1,06530			
	≥46 Yaş	3,7893	1,10566			

p<0,001\*\*\* İleri Düzeyde Anlamlı, p<0,01\*\* Çok Anlamlı, p<0,05\* Anlamlı, p>0,05<sup>ns</sup> Anlamsız

Tablo 6’da görüldüğü üzere katılımcıların örgütsel erdemlilik algı ortalamasının yaş değişkeni bakımından ölçeğin toplamı ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05). Ortalamalar incelendiğinde ölçeğin toplamı ile alt boyutlarında 46 yaş ve üzeri katılımcıların diğer yaş gruplarından yüksek düzeydedir. Yaşın artmasıyla beraber kişilerde güven ve nezaketin arttığını söyleyebiliriz.

Medeni durum değişkeni açısından Örgütsel Erdemlilik Algılarına ilişkin bulgular Tablo 7’de sunulmuştur.

**Tablo 7.** Medeni durum değişkeni açısından çalışanların Örgütsel Erdemlilik Algılarına İlişkin Mann-Whitney U Testi

Boyutlar	Medeni Durum	$\bar{x}$	SS	U	Z	P
Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	Evli	3,4856	1,21501	1730,500	-,870	,384
	Bekar	3,2796	1,22319			
İyimserlik	Evli	3,4007	1,01152	1873,500	-,012	,990
	Bekar	3,4409	1,05545			
Güven ve Nezaket	Evli	3,7378	1,22420	1857,000	-,111	,911
	Bekar	3,7527	1,14493			
Örgütsel Erdemlilik	Evli	3,5191	1,09616	1789,500	-,516	,606
	Bekar	3,4065	1,11811			

$p < 0,001^{***}$  İleri Düzeyde Anlamlı,  $p < 0,01^{**}$  Çok Anlamlı,  $p < 0,05^*$  Anlamlı,  $p > 0,05^{ns}$  Anlamsız

Tablo 7’de görüldüğü üzere katılımcıların örgütsel erdemlilik algı ortalamasının medeni durum bakımından ölçeğin toplamı ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p > 0,05$ ). Ortalamalar incelendiğinde ölçeğin toplamı ile “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık” boyutunda evli bireylerin, “Güven ve Nezaket” ve “İyimserlik” boyutunda bekar bireyler de yüksek düzeydedir.

Eğitim değişkeni açısından Örgütsel Erdemlilik Algılarına ilişkin bulgular Tablo 8’de sunulmuştur.

**Tablo 8.** Eğitim düzeyi değişkeni açısından çalışanların Örgütsel Erdemlilik Algılarına İlişkin Kruskal- Wallis Testi

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	$\bar{x}$	SS	X <sup>2</sup>	df	p
Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	Lise ve altı	2,7778	1,31468	1,623	2	,444
	Üniversite	3,4158	1,22725			
	Lisansüstü	3,4775	1,20916			
Güven ve Nezaket	Lise ve altı	3,7333	1,55278	0,025	2	,988
	Üniversite	3,7742	1,20304			
	Lisansüstü	3,7302	1,19288			
İyimserlik	Lise ve altı	3,5333	1,30384	0,132	2	,936
	Üniversite	3,4194	1,20790			
	Lisansüstü	3,4008	,93680			
Örgütsel Erdemlilik	Lise ve altı	3,1200	1,24043	0,894	2	,639
	Üniversite	3,4882	1,12129			
	Lisansüstü	3,5127	1,09177			

$p < 0,001^{***}$  İleri Düzeyde Anlamlı,  $p < 0,01^{**}$  Çok Anlamlı,  $p < 0,05^*$  Anlamlı,  $p > 0,05^{ns}$  Anlamsız

Tablo 8’de görüldüğü üzere katılımcıların örgütsel erdemlilik algı ortalamasının eğitim düzeyi bakımından ölçeğin toplamı ile alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ( $p > 0,05$ ).

Unvan değişkeni açısından Örgütsel Erdemlilik Algılarına ilişkin bulgular Tablo 9’da sunulmuştur.

**Tablo 9.** Unvan değişkeni açısından çalışanların Örgütsel Erdemlilik Algılarına İlişkin Mann-Whitney U Testi

Boyutlar	Konum	$\bar{x}$	SS	U	Z	P
Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	Akademik	3,4856	1,21501	1730,500	-,870	,384
	İdari	3,2796	1,22319			
İyimserlik	Akademik	3,4007	1,01152	1873,500	-,012	,990
	İdari	3,4409	1,05545			
Güven ve Nezaket	Akademik	3,7378	1,22420	1857,000	-,111	,911
	İdari	3,7527	1,14493			
Örgütsel Erdemlilik	Akademik	3,5191	1,09616	1789,500	-,516	,606
	İdari	3,4065	1,11811			

$p < 0,001^{***}$  İleri Düzeyde Anlamlı,  $p < 0,01^{**}$  Çok Anlamlı,  $p < 0,05^*$  Anlamlı,  $p > 0,05^{ns}$  Anlamsız

Tablo 9'da görüldüğü üzere katılımcıların örgütsel erdemlilik algı ortalamasının unvanları bakımından ölçeğin toplamı ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p > 0,05$ ). Ortalamalar incelendiğinde ölçeğin toplamı ile "Dürüstlük ve Bağışlayıcılık" boyutunda akademik personelin, "Güven ve Nezaket" ve İyimserlik" boyutunda idari personelin ortalamasının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Çalışma yılı değişkeni açısından Örgütsel Erdemlilik Algılarına ilişkin bulgular Tablo 10'da sunulmuştur.

**Tablo 10.** Çalışma yılı değişkeni açısından çalışanların Örgütsel Erdemlilik Algılarına İlişkin Kruskal- Wallis Testi

Boyutlar	Çalışma yılı	$\bar{x}$	SS	$\chi^2$	df	p
Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	$\leq 10$ yıl	3,5069	1,22532	,691	2	,708
	$11 \leq \text{yıl} \leq 20$	3,3264	1,19934			
	$\geq 21$ yıl	3,3750	1,24757			
Güven ve Nezaket	$\leq 10$ yıl	3,7396	1,23510	2,391	2	,303
	$11 \leq \text{yıl} \leq 20$	3,5729	1,16777			
	$\geq 21$ yıl	3,9722	1,15435			
İyimserlik	$\leq 10$ yıl	3,3698	1,04251	1,518	2	,468
	$11 \leq \text{yıl} \leq 20$	3,3750	1,06677			
	$\geq 21$ yıl	3,5694	,90878			
Örgütsel Erdemlilik	$\leq 10$ yıl	3,5260	1,13642	,533	2	,766
	$11 \leq \text{yıl} \leq 20$	3,3854	1,07839			
	$\geq 21$ yıl	3,5333	1,05592			

$p < 0,001^{***}$  İleri Düzeyde Anlamlı,  $p < 0,01^{**}$  Çok Anlamlı,  $p < 0,05^*$  Anlamlı,  $p > 0,05^{ns}$  Anlamsız

Tablo 10'da görüldüğü üzere katılımcıların örgütsel erdemlilik algı ortalamasının çalışma yılı değişkeni bakımından ölçeğin toplamı ile alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p > 0,05$ ).

## SONUÇ

Çalışmamız çalışanlar da örgütsel erdemlilik algısını belirlemeye yönelik yapılmış olup çalışanların örgütsel erdemlilik algıları ile demografik özellikler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır.

Çalışmamız da elde edilen bulgulara göre, katılımcıların cinsiyet değişkeni bakımından örgütsel erdemlilik algı ortalamalarının toplamı, "Dürüstlük ve Bağışlayıcılık" ve "Güven ve Nezaket" alt boyutları istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterirken "İyimserlik" alt boyutu anlamlı farklılık göstermemektedir. Anlamlı farklılığı incelediğimizde erkeklerin daha yüksek olduğu görülmektedir. Erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha erdemli davranışlar sergileme eğiliminde oldukları ifade edilebilir. Yapılan benzer bir çalışmada da bizim bulgumuzla benzer erkeklerin kadınlara göre erdemli davranışlar gösterdikleri ifade edilmiştir (Kotbaş, 2018).

Çalışanların örgütsel erdemlilik algı ortalamalarının; yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, unvan ve hizmet süresi değişkenleri bakımından ölçeğin toplamı, "Dürüstlük ve Bağışlayıcılık", "İyimserlik" ile "Güven ve Nezaket" boyutları istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p > 0,05$ ).

Akyüz ve Alici (2019)'nın çalışmalarında demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, eğitim ve medeni durum, çalışma yılı) içerisinde örgütsel erdemlilik algı ortalamalarının katılımcıların çalışma yılı değişkeni bakımından anlamlı farklılık gösterirken bizim çalışmamızda katılımcıların hizmet yılı değişkeni bakımından anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır (Akyüz & Alici, 2019).

Örgütsel erdemliliği yüksek olan kurumlarda çalışanlar kendilerini iyi ifade ederler, karar alma da etkindirler, birbirlerine güven duyarlar, kişilerarası ilişkileri olumlu ve birbirlerine karşı iyimser, saygılı, nezaket kurallarına uyarlar. Bu özellikteki bireylerin çalıştığı kurumlar daha başarılı ve etkindirler. Çalışmamızdaki katılımcıların örgütsel erdemlilik algı düzeylerinin orta düzeyde olduğundan çalışanların çalışma ortamında birbirlerine karşı saygılı, nezaket kurallarına uyan, birbirlerine karşı iyimser oldukları söylenebilir.

Örgütsel erdemlilik algı düzeylerinin artması için çalışanlar yöneticiler tarafından desteklenmeli, yapılan hatalar fırsata çevrilmeli ve çalışanlar güdülenmelidir. Akbolat ve arkadaşları (2017) yapmış oldukları çalışma da örgütün erdemlilik düzeyi arttıkça, yönetici- çalışan etkileşiminin artacağı ve bunun sonucu olarakta örgütteki bireylerin daha fazla sorumluluk alacağı ve özgüveni gelişmiş güçlü çalışanların artacağı, güçlü çalışan sayısı arttıkça da örgütün sunduğu hizmet kalitesinin ve başarısının yükseleceği ifade etmişlerdir (Akbolat, Durmuş & Ünal, 2017).

Doğanay ve Çöp (2019) çalışmalarında örgütsel erdemliliğin örgütler için önemli olduğunu, erdemli davranışlar gösteren çalışanların fazla olduğu örgütlerde dürüstlük, nezaket, iyilik, hoşgörü gibi olumlu davranışların artacağını, rüşvet ve skandal gibi olumsuz davranışların azalacağını, bu örgütlerde kurumsal itibar ve imajın yüksek olacağını ifade etmişlerdir (Doğanay &Çöp, 2019).

Sonuç olarak çalışanların örgütsel erdemlilik algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu örgütlerde, çalışanların erdemlilik düzeylerinin geliştirilmesinde çalışanların kendilerinin, ailelerinin, toplum ve yöneticiler tarafından desteklenerek ve katılımları teşvik edilmeleri yararlı olacaktır. Örgütlerde erdem sahibi yani iyimser, dürüst, bağışlayıcı ve güvenilir bireylerin sayısı arttıkça, çalışanların motivasyonu, örgütün başarısı ve sunulan hizmet kalitesi de yükselecektir. Erdemlilik konusunun bu araştırma kapsamında olmayan diğer boyutları yapılacak yeni araştırmalarla incelenebilir.

## Kaynakça

- Akbolat, M, Durmuş, A, Ünal, Ö . (2017). Örgütsel Erdemliliğin Personel Güçlendirmeye Etkisi ve Otantik Liderliğin Aracı Rolü. *İşletme Bilimi Dergisi*, 5 (2) , 71-88 . DOI: 10.22139/jobs.322557
- Akyüz, M. & Alici, İ. (2019). Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (5), 407-419. DOI: 10.21733/ibad.627989
- Cameron, K.S., Dutton, J.E., and Quinn, R.E. (2003). Organizational virtuousness and performance. *Positive Organizational Scholarship*. (pp. 48-65) San Francisco: Berrett-Koehler.
- Doğanay, A. & Çöp, S. (2019). Lider İletişim Tarzlarının Örgütsel Muhalefete Etkisinde Örgütsel Erdemliliğin Düzenleyici Rolü: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Çalışma. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (1), 159-175. DOI: 10.17218/hititsosbil.483041
- Erkmen, T. & Esen, E. (2012). Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması/Adaptation of the Organizational Virtuousness Scale: validity and reliability studies. *Business and Economics Research Journal*, 3(4), 107
- Kahveci, G, Bayram, S. & Kotbaş, S. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Erdemlilik Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 12 (1), 205-226. DOI: 10.30831/akukeg.428332
- Kotbaş, S. (2018). Örgütsel Erdemlilik İle Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Rize
- Narcıkara, E. (2017). Örgüt Ortamında Artarak Yükselen Olumluluk: Pozitif Örgüt Okulu Bakış Perspektifi. *İş'te Davranış Dergisi*, 2 (1), 20-33. DOI: 10.25203/idd.300393
- Odabaş, U. (2019). "Eudaimonia'nın Sokratik Görünümü: Erdem Bilgidir ve Hiç Kimse Bilerek Kötülük Yapmaz". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 93-102
- Timuroğlu, M. & Alioğulları, E. (2019). Örgütsel Güvenin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi: Erzurum İli Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33 (1), 243-264 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/43125/413007>
- Ülgen, H. & Mirze, K. (2013). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Beta Yayıncılık



T.C.  
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı : 78977401-050.05.04-E.11870  
Konu : Kararlar

14/03/2019

Sayın Öğr. Gör. Nuray DORUKBAŞI

İlgi : 06/03/2019 tarihli ve 10698 sayılı dilekçe.

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu 'nda alınan 12/03/2019 tarih ve 2019/05(4,5) sayılı kararı yazı ekinde sunulmuştur.  
Gereğini rica ederim.

**e-imzalıdır**  
Prof. Dr. Zeki TEKİN  
Kurul Başkanı

Ek: doc00460620190313081433 (2 sayfa)



**Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır**



T.C.  
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU  
KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ 12.03.2019

TOPLANTI NO : 2019/05

**Karar 4:**

06/03/2019 tarihli ve E.10698 sayılı Öğr.Gör.Nuray DORUKBAŞI 'nın dilekçe ve ekleri görüşüldü.

Karabük Üniversitesi öğretim elemanlarından Öğr.Gör.Nuray DORUKBAŞI 'nın "Çalışanlarda Örgütsel Erdemlilik Algısı " konulu çalışması kapsamında uygulanmak üzere ekte sunulan anket çalışmasının etik kurallara uygunluğu oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

ASLI GİBİDİR

Prof. Dr. Zeki TEKİN

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

