

## Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması

Dr. Öğr. Üyesi Müslüme Akyüz<sup>1\*</sup>  
Öğr. Gör. İsmail Alici<sup>2</sup>

**Geliş tarihi:** 01.09.2019  
**Kabul tarihi:** 06.11.2019

**Atf bilgisi:**  
IBAD Sosyal Bilimler Dergisi  
**Sayı:** 5 **Sayfa:** 407-419  
**Yıl:** 2019 **Dönem:** Güz

This article was checked by *Turnitin*.  
Similarity Index 14%

<sup>1</sup>Turgut Özal Üniversitesi, Türkiye  
muslumeakyuz@hotmail.com,  
**ORCID ID** 0000-0002-0922-6191

<sup>2</sup>Giresun Üniversitesi, Türkiye,  
ismail.alici@giresun.edu.tr,  
**ORCID ID** 0000 0003 4485 9012

\* Sorumlu yazar

### ÖZ

“Sosyal ve kişisel iyilik üreten alışkanlıkların, arzuların ve işlerin sonucu” olarak ifade edilen örgütsel erdemlilik kavramı diğer disiplinler kadar, artık pozitif örgütsel davranışın da çalışma konusu haline gelmiş ve son dönemlerde araştırmacıların üzerinde çalıştığı bir konu olmuştur. Bu çalışmanın amacı Cameron, Bright ve Cazza (2004) tarafından geliştirilen Örgütsel Erdemlilik Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik analizinin yapılmasıdır. Aynı zamanda çalışmada, Erkmen ve Esen (2012) tarafından ülkemizde daha önce farklı bir örneklem grubu ile yapılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik bulguları ile bu çalışmadan elde edilen bulguların karşılaştırılması olarak analizinin yapılması da hedeflenmektedir. Araştırmanın amacına yönelik olarak ihtiyaç duyulan veriler Malatya ilinde kamu hastanelerinde hizmet veren 232 hemşire yardımıyla toplanmış ve elde edilen verilerin analizi yapılmıştır. Yapılan bu çalışmanın sonucuna göre Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt, Örgütsel Erdemlilik, Geçerlilik, Güvenirlilik, Ölçek.

## Validity and Reliability Study of Organizational Virtuousness Scale

Assist. Prof. Dr. Müslüme Akyüz<sup>1\*</sup>  
Lec. Ismail Alici<sup>2</sup>

**First received:** 01.09.2019

**Accepted:** 06.11.2019

**Citation:**

*IBAD Journal of Social Sciences*

**Issue:** 5

**Pages:** 407-419

**Year:** 2019

**Session:** Fall

This article was checked by *Turnitin*.  
Similarity Index 14%

<sup>1</sup>Turgut Özal University, Turkey,  
muslumeakyuz@hotmail.com,  
**ORCID ID 0000-0002-0922-6191**

<sup>2</sup>Giresun University, Turkey,  
ismail.alici@giresun.edu.tr,  
**ORCID ID 0000 0003 4485 9012**

\* Corresponding Author

### ABSTRACT

The concept of organizational virtuousness, which is expressed as son the result of habits, desires and jobs that produce social and personal well-being miş, has become the subject of study of positive organizational behavior as well as other disciplines and has recently become a topic that researchers have been working on. In this study, the validity and reliability analysis of the Organizational Virtuousness Scale developed by Cameron, Bright and Cazza (2004) is the aim. At the same time, it is aimed to make a comparative analysis of the validity and reliability findings of the scale which was previously performed with a different sample group in our country and the findings obtained from this study. For the aim of the research in order to obtain the data, 232 nurses serving the public hospital have created the sample mass and analyses have been made with the data obtained. According to the results of this study, it can be said that the Organizational Virtuousness Scale is valid and reliable.

**Keywords:** Organization, Organizational Virtuousness, Validity, Reliability, Scale.

## GİRİŞ

Son dönemlerde pozitif psikolojinin gelişmesiyle birlikte olumsuz duygu ve davranışlar bir tarafa bırakılarak, bünyesinde olumlu duygu ve davranışları barındıran kavramlar odak noktası haline gelmiştir (Shimazu, Schaufeli, Kosugi, Suzuki, Kosugi, Nashiwa, Kato, Sakamoto, Irimajiri, Amano, Hirohata, Goto, 2008, s. 510-523; Güler, 2009). “Bireylerin eylemlerini, toplu faaliyetlerini, kültürel niteliklerini veya bir organizasyonda erdemliliğin yaygınlaştırılmasını ve sürekliliğini sağlayan süreç” (Cameron, Bright, Cazza, 2004, s. 769) olarak tanımlanan örgütsel erdemlilik kavramı doğruluk, nezaket, adalet, cömertlik, samimiyet gibi duyguları barındıran bir kavramdır.

Erdem kavramının kökeni, tarihin ilk dönemlerine kadar dayansa da örgütsel erdemlilik kavramı, örgütsel davranış içerisinde kendisine ancak 2000’li yılların başında yer bulabildiğinden yeni bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerdeki erdemli davranışlar tek kişilik faaliyetler ile ortaya çıkabileceği gibi tüm örgüt üyelerinin katılımı ile de ortaya çıkabilmektedir (Cameron, Bright ve Cazza 2004, s. 766-790). Örgütsel erdemlilik hem bireysel hem de örgütsel düzeyde fedakârlık, dürüstlük, affedici olma ve güven gibi alışkanlıkların, çıkarların ve faaliyetlerin sürdürülmesi, korunması, geliştirilmesi ve devamı anlamına gelmektedir (Burke, Eddy ve Fiksenbaum, 2009, s. 203). Örgütsel erdemliliğin örgütler açısından olumlu bir durum olduğunu ve aynı zamanda bu olumlu örgütsel durumun örgüt çalışanlarını da olumlu etkilediğini söylemek mümkündür (Hessel, 2013, s. 14). Bu çalışmada, örgütsel erdemlilik, kavramsal olarak incelenerek Cameron, Bright ve Cazza (2004) tarafından geliştirilen ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizinin yapılması amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra ölçek ile ilgili ülkemizde daha önce Erkmen ve Esen (2012)’in farklı bir örneklem grubunda yaptığı geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının farklı bir şehirde ve farklı bir sektörde uygulanarak bulguların karşılaştırmalı olarak analizinin yapılması çalışmanın diğer bir amacıdır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2. 1. Erdem ve Örgütsel Erdemlilik Kavramları

“İnsanın ahlaki açıdan yetkinleşmesi ya da iyi bir karaktere sahip olması ve ideal bir yaşam için kişinin sahip olması gereken iyi niteliklerin toplamı” olarak da ifade edilen erdem kavramının (Aydın, 2008, s. 6) kökeni çok eskilere dayanmaktadır. Kavram üzerine, insanlık tarihi boyunca pek çok din âlimi ve filozof tarafından araştırma ve değerlendirmeler yapılmıştır. Düşünürlerden her biri farklı erdemi farklı yönleri ile ele almış ve erdemler arasında farklı hiyerarşiler belirlemişlerdir. Kimi düşünür adaleti hiyerarşide üst sıralara yerleştirirken kimi düşünürde hikmeti ya da cesareti üst sıralara yerleştirmiştir (Ayten, 2014, s. 64).

Erdem kavramını Doğuda ilk tanımlayan kişi Konfüçyüs olarak karşımıza çıkarken, batıda ise bu isim Platon (M.Ö. 427-347) olarak kabul edilmektedir (Peterson ve Seligman, 2004, s. 46). Doğu kültürünün en büyük filozoflarından olan Konfüçyüs’e göre erdem bireye verilen rolde mükemmellik elde edebilmesi ile artmakta ya da azalmaktadır (Fettahoğlu, 2004, s. 316). Platon’un erdem öğretisi ise ruh (bilgelik, cesaret, ölçülülük) ve devlet görüşleriyle bir bütünlük oluşturmaktadır. Ruhun ve devletin bölümleri erdemlerin sınıflandırılmasında önemli etkenlerdir (Platon, 2013, s. 72, Durak, 2009, s. 53). Erdem kavramını en güçlü şekilde vurgulayan, sınıflandıran, derecelendiren ve erdemlerle mutluluk arasında bağ kuran bir diğer filozof ise Aristoteles’tir (M.Ö. 384-322). Aristoteles erdemi bir seçim olarak görmekte ve erdemi tercihlere ilişkin bir huy olarak ifade etmektedir (Aristoteles, 2005, s. 1104).

Tarihin ilk dönemlerinden bu yana önemini koruyan kavram, bugün pozitif psikoloji ve örgütsel davranış açısından bir bileşen olarak çalışma hayatının önemli bir parçası haline gelmiş ve örgütlerin vazgeçilmez bir unsuru haline gelmiştir. Erdemler, toplum içerisinde olduğu gibi örgütlerde de bireylerin duygu, davranış ve isteklerinin aşırıya gitmesinden ya da eksik olmasından koruyan ve karşılığının iyilik olarak alındığı alışkanlıkları (Rego, Ribeiro ve Cunha, 2010, s. 215-235) ifade etmektedir. Erdem örgütlerin, haksızlıktan kaçınmalarına, çalışanların ise daha yüksek seviyede ve

bireysel ve toplumsal fayda sağlamalarına yardımcı olan (Bolino, Turnley ve Bloodgood, 2002, s. 505-522) tutumlardır (Provis, 2010, s. 3-16).

Özellikle günümüzde, karmaşıklığın ve kompleks sorunların varlığı, insanların tatminsizliği, etik standartlar ile ahlaki değerlere uygun olmayan davranışların giderek artması örgütler için endişe verici bir düzeye ulaşmıştır. Özellikle geri kalmış coğrafyalar olmak üzere yolsuzluk, güven eksikliği, kişisel hedeflere ulaşmak için kamu fonlarının zimmetine geçirilmesi gibi ahlaki sorunlar ve rüşvet etik standartlarının kaybolmasının başlıca nedenleridir. Erdem kavramı ise örgütlerde ya kaybolmuş ya da unutulmuş durumdadır (Hamrahi, Najafbagy, Musakhani, Daneshfard ve Delavar, 2015, s. 4772). Ancak son yıllarda pozitif psikolojinin gelişmesi, etik standartların ve erdem konularının örgütlerde büyük bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu gelişmeler erdemlerin sadece bireysel düzeyde değil örgütsel düzeyde de odak noktası haline gelmesine neden olmuştur.

Örgütlerde erdemli davranışlar, pozitif değer, duygu ve sonuçları temsil etmektedirler. Erdemli örgütlerde kar elde etmekten daha çok, insani duyguların gerekliliği benimsenmekte ve manevi yönere odaklanılmaktadır. Erdemli davranışlar bireyleri iyiliğe ve kişisel menfaatlerden daha çok insani değerlere yönlendirmektedir (Cameron vd. 2004, s. 782). Son dönemde yapılan çalışmalar ile de bu varsayım desteklenmiştir. Örgütlerde erdemlilik hali oluştuğunda örgütlerde performansın, başarı oranlarının, kar marjının ve verimliliğin pozitif yönde ilerleme gösterdiği görülmüştür. Bu durumun nedeni, örgütlerde erdemlilik halinin hâkim olması ile ortaya çıkan olumlu sonuçlar ve ortaya çıkan bu çıktılar sonucunda erdemlilik kavramının bir döngü halinde tüm örgütü etkilemesidir (Masten ve Reed, 2002, s. 76; Cameron vd. 2004, s. 779). Yani, bireyin hissettiği pozitif duygular (örneğin şefkat, iyimserlik vb.), örgütlerde de pozitif duygulara (yardım etme, dürüstlük, fedakârlık vb.) neden olmaktadır.

## 2. 2. Örgütsel Erdemliliğin Boyutları

Örgütsel erdemlilik kavramının içeriği ile ilgili pek çok araştırma yapılmış, Gavin ve Mason (2004), Lilius ve arkadaşları (2008), Park ve Peterson (2003) yaptıkları çalışmalarda örgütsel erdemlilik için çeşitli boyutlar önermişlerdir. Bu çalışmalar arasında en fazla kabul görmüş olan 2004 yılında, pozitif psikoloji ve örgütsel davranış yaklaşımlarının gelişmesiyle birlikte Cameron, Bright ve Cazza (2004) örgütlerde erdemli davranışların, pozitif değer, duygu ve sonuçları temsil ettiği düşüncesinden yola çıkarak örgütsel erdemlilik kavramını ortaya koymuşlardır. Böylece örgütsel erdemliliğin ölçülebilir, geliştirilebilir bir kavram olduğunu tespit etmişlerdir. Bu kapsamda örgütsel erdemlilik kavramının iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük ve bağışlayıcılığı kapsadığını ifade etmişlerdir.

*İyimserlik boyutu*, örgüt, çalışanlarından sadece örgütün başarı ve performansını düşünen bireyler olmalarını beklemektedir (Cameron vd., 2004, s. 1-24; Rego vd., 2010, s. 224; Abedikooshki ve Zeinabadi 2016: 61). *Güven boyutu*, örgütlerde yöneticilerin çalışanlara, bireylerin kendi aralarında ve örgüte karşı gösterdikleri saygı ve güveni ifade etmektedir (Cameron, 2004, s. 766-780; Rego vd., 2010, s. 224; Abedikooshki ve Zeinabadi, 2016, s. 61). *Merhamet boyutu*, örgüt üyelerinin birbirleri hakkında endişe duydukları ve örgütün tamamında merhametin ortak olduğu anlamına gelmektedir (Cameron, 2004, s. 766-780 Rego vd., 2010, s. 224; Erkmn ve Esen, 2012, s. 109; Abedikooshki ve Zeinabadi, 2016, s. 61). *Dürüstlük boyutu*, bu boyut bireylerde dürüstlük, benlik saygısı, cana yakınlık gibi olumlu davranışlar ile yüksek düzeyde ilişkilendirilmiştir (Harter, 2002, s. 384). *Bağışlayıcılık boyutunda* ise bağışlama erdeminin, daha geniş ve daha zengin sosyal ilişkiler, daha yüksek tatmin, daha fazla güçlendirme duygusu, daha az bedensel hastalık, hastalıktan ve yaralanmadan daha hızlı iyileşme ve daha az depresyon ve kaygı ile ilişkili olduğu ileri sürülmüştür (Witvliet, Ludwig, Vander Laan, 2002).

## 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Rekabetin gün geçtikte daha da üst seviyelere çıktığı günümüzde, pozitif örgütsel davranış konularının öneminin arttığı görülmektedir. Geleneksel bakış açısının tanımladığı kaynaklar zaman içerisinde yetersiz kalmış ve modern örgüt yapısı içerisinde insan unsurunun örgütler için önemli "kaynak"lardan biri olduğu gerçeği benimsenmiştir. Kaynakları verimli kullanan örgütlerin yaşamlarını uzun süre

başarılı bir şekilde sürdürebildiği ve varlığını devam ettirebilmek için çeşitli faaliyetler gösterebildiği bilinen bir gerçektir. Örgütlerin hayatlarını sürdürebilmesi ve başarılarını devam ettirebilmesini sağlayan unsurlardan biri olan pozitif örgütsel davranış çalışanların iyi oldukları konularda daha fazla çalışarak örgütlerin verimliliklerinin artırılmasına yardımcı olmaktadır (Fayyazi, Simar – asl ve Kaveh 2010, s. 23). Pozitif davranış sergileyen özellikle de ahlaki yükümlülüklerini yerini getiren çalışanların olduğu örgütler daha başarılı olmaktadır (Stewart ve Brown, 2012, s. 56). Tüm bu nedenlerle örgütler çalışanlarından daha fazla erdemli davranış göstermelerini beklenmektedir.

Örgütsel erdemlilik kavramı, kişisel menfaatlerle ilgili klasik ekonomik yaklaşımlar ile çeliştiğinden klasik yönetim yaklaşımlarının çalışma konuları içerisinde uzunca bir dönem yer almamıştır (Cameron vd. 2003, s. 782). Ancak son dönemlerde yapılan pek çok çalışma ile örgüt içerisinde sergilenen erdemli davranışların örgütsel çıktılarda pozitif yansımaları görülmektedir. 2000 yılından sonra ortaya çıkan kavramla ilgili farklı araştırmacılar çalışmalar yapmış olsa da yapılan çalışmalar henüz yeterli düzeyde değildir. Bu bağlamda kavramla ilgili daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu düşünceden hareketle bu çalışmada, Cameron, Bright ve Cazza (2004) tarafından geliştirilen ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılması amaçlanmıştır. Kavramın, ülkemizde daha önce farklı bir örneklem grubu ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır ancak sağlık sektöründe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasına rastlanmamıştır. Aynı zamanda çalışmada, Erkmen ve Esen (2012) tarafından ülkemizde daha önce farklı bir örneklem grubu ile yapılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik bulguları ile bu çalışmadan elde edilen bulguların karşılaştırmalı olarak analizinin yapılması da hedeflenmektedir.

### 3. 2. Veri Toplama Aracı

Çalışmada kullanılan Örgütsel Erdemlilik Ölçeği'nin (2004) orijinal formunda iyimserlik boyutu için 3, güven boyutu için 3, merhamet boyutu için 3, dürüstlük boyutu için 3, bağışlayıcılık boyutu için 3 olmak üzere toplam 15 ifade bulunmaktadır. 5'li Likert tipi ölçeğin ifadeleri “Kesinlikle katılmıyorum” (1)'dan, “Kesinlikle katılıyorum” (5)'a şeklinde puanlanmıştır. Ölçeğin tüm ifadeleri olumlu olduğundan ters puanlamaya ihtiyaç duyulmamıştır. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerini belirlemek için cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve toplam çalışma süresi olmak üzere sosyo-demografik bilgileri içeren 5 adet açık uçlu soru da yer almaktadır.

### 3. 3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini, çalışmanın yapıldığı 2018 Nisan-Haziran dönemi içerisinde Malatya ilinde görev yapmakta olan 2000 hemşire oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü %90 güven seviyesi için 239 olarak hesaplanmıştır. Örneklem seçiminde Malatya ilinde her hastane bir küme olarak kabul edilmiş ve oransız küme örnekleme tekniği ile hastanelerde görev yapan 300 hemşireye anket formu ulaştırılmıştır. Ancak anketlerden 265 tanesi geri dönmüş ve bu geri dönen anketlerden 33'ü özensiz doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamıştır. Böylece kullanılabilir durumda olan 232 ölçek analize dâhil edilmiştir. Araştırmada zaman kısıtından dolayı örnekleme yöntemi olarak ise kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Ancak, örneklemin evreni iyi temsil etmesi gerekliliği göz önünde bulundurularak mümkün olduğunca farklı demografik özelliklere sahip katılımcıya ulaşılmaya çalışılmıştır.

### 3.4. Araştırmanın Bulguları

#### 3. 4. 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Dağılımı

“Demografik Özellikler” bölümünde katılımcıların beş değişkene göre değerlendirilmesi yapılacaktır. Bunlar sırasıyla cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma süresi değişkenleridir.

**Tablo 1:** Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özellikleri

Değişkenler		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	179	77,2
	Erkek	53	22,8
Yaş	18-25	15	6,5
	26-35	60	25,9
	36-45	138	59,5
	46-55	18	7,8
	56 +	1	,4
Çalışma Yılı	1-5	34	14,7
	6-10	162	69,8
	11-15	28	12,1
	16-20	6	2,6
	20 +	2	,9
Medeni Durum	Evli	165	71,1
	Bekar	67	28,9
Eğitim Durumu	Lise	70	30,2
	Lisans	99	42,7
	Yüksek Lisans	63	27,2

Çalışanları tanımaya yönelik olarak sorulan birinci kısımdaki sorular frekans tabloları halinde düzenlenmiştir. Tablo 1’de sunulan verilere göre araştırmaya katılan çalışanlar cinsiyetleri bakımından değerlendirildiğinde her ne kadar dengeli bir dağılım yapılmaya çalışılsa da dengeli bir dağılımın olmadığı görülmektedir. Buna göre çalışanların % 77,2’si kadın ve % 22,8’i ise erkeklerden oluşmaktadır. Bunun nedeni örneklem grubu olarak belirlenen hemşirelerin çoğunlukla kadınlardan oluşması şeklinde açıklanabilir. Çalışanlar yaşları açısından incelendiğinde ise çalışanların % 59,5’inin 36-45 yaş aralığında olduğu saptanmıştır. Çalışanlar toplam çalışma süresi açısından değerlendirildiğinde ise 6-10 yıl arasında çalışanların oranının % 69,8 olduğu görülmüştür. Çalışanlar medeni durumları kapsamında incelendiğinde ise evli çalışanların oranının % 71,1 olduğu görülmektedir. Eğitim düzeylerine ait veriler incelendiğinde ise % 42,7 ile büyük çoğunluğun lisans mezunu olarak yükseköğretim eğitimi aldığı görülmektedir.

#### 4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

##### 4.1. Ölçeğin Geçerlilik Çalışmalarına İlişkin Bulgular

###### 4.1.1. Açıklayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi

Açıklayıcı Faktör Analizinin yapılma amacı, çok sayıda ifadeden bu ifadelerin birlikte açıklayabildikleri az sayıda tanımlanabilen anlamlı yapılara ulaşmaktır (Büyüköztürk, 2013). Bu çalışmada Açıklayıcı (Keşfedici) faktör analizi SPSS 16.0 programı ile yapılmıştır. Çalışmada veri setinin faktör analizi uygunluğunun değerlendirilmesinde Bartlett testi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi kullanılmıştır (Akgül ve Çevik, 2003: 417). Bu oranın 0,5’in üzerinde olması beklenmektedir. Oran büyüdükçe, veri seti faktör analizi yapmak için daha uygun duruma gelmektedir (Hair, William, Babin ve Anderson, 2006, s. 11; Sipahi, Yurtkoru, ve Çinko, 2008, s. 80). Faktör yapısını belirlemek ve anlamlı yorumlanabilir faktörler elde

etmek amacı ile temel bileşenler analizi ve promax rotasyonu teknikleri kullanılmıştır (Akgül ve Çevik, 2003, s. 417; Özdamar, 2003, s. 246-247).

Örgütsel erdemlilik ölçeğinde toplam 15 ifade yer almaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,91 olup, Barlett testi sonuçları da anlamlı çıkmıştır ( $X^2= 1832,31$  ve  $p<0,000$ ). Temel eksenler faktör analizi ve promax rotasyonu teknikleri analizinde ise özdeğer istatistiği 1'den büyük olan ve faktör yükü 0,30'un üzerinde olan veriler dikkate alınmıştır. Test sonucuna bakıldığında, örgütsel erdemlilik ölçeğine ilişkin verilere faktör analizi yapılmasının uygun olacağına karar verilmiştir.

Yapılan analizlerde, önce faktörler arasında ilişki olmadığı varsayılarak rotasyon yöntemi olarak varimax seçilmiş, ifadelerin 3 faktör altında toplandığı ve birden fazla faktör altında toplanan ifadelerin olduğu görülmüştür. Ancak sonrasında bu çalışmada faktörler arasında ilişki olduğunu kabul edilmiş ve promax yöntemi seçilmiş ve ölçeğin yine üç faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu durumda orijinal ölçekte 5 boyutta temsil edilen *örgütsel erdemlilik* kavramının, bu çalışmada 3 boyut altında toplandığı görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak, katılımcıların, farklı kültür bakış açısına sahip olmalarından dolayı ifadeler farklı şekilde yorumlanmış ve bazı boyutların birbirini kapsadığı şeklinde bir değerlendirme yapılmış olabilir. Bu değerlendirmenin sonucu faktör sayısının azalması şeklinde ortaya çıkmıştır. Ek olarak çalışmanın sağlık sektörü gibi çalışma koşullarının ağır olduğu ve stres seviyesinin yüksek olduğu bir sektörde yapılması, ifadeler hakkında doğru bir değerlendirme yapılmasını sınırlandırmış olabilir.

**Tablo 2:** Faktör Yapısı ve İfadelere Göre Faktör Yükleri

İfadeler	Faktörler		
	F1:İyimserlik	F2: Güven	F3:Dürüstlük ve bağışlayıcılık
1.Bu kurumda çalışanlar gösterdikleri performans ile örgütün amaçları arasında ilişki kurarlar.	<b>,76</b>	-,31	,02
2. Bu kurumda çalışanlar, iyi olmanın yanında iyi işler yapmaya kendilerini adanmışlardır.	<b>,64</b>	,252	-,05
3. Bu kurumda çalışanlar büyük zorluklarla karşılaşsalar dahi başarılı olacakları konusunda iyimserdiler.	<b>,93</b>	-,16	,08
4. Bu kurumda çalışanlar, diğer çalışanlara güvenirler.	-,01	<b>,64</b>	,42
5. Bu kurumda çalışanlar, nezaket ve saygı kuralları çerçevesinde hareket ederler.	,05	<b>,78</b>	,31
6. Çalışanlar, bu kurumda gösterilen liderlik davranışına güven duyarlar.	,29	<b>,65</b>	,10
7. Bu kurumda nezaket kurallarına yaygın olarak uyulur.	,18	<b>,74</b>	-,11
8. Bu kurum, çalışanların haklarına ve isteklerine saygı gösteren bir kurum olarak tanınır.	-,16	,31	<b>,67</b>
9. Bu kurumda çalışanlara saygı duyulduğuna ve onlara ilgi gösterildiğine	,05	-,28	<b>,83</b>

ilişkin hikayeler anlatılır.			
10. Bu kurumda yüksek düzeyde dürüstlük hakimdir	-,16	,18	<b>,81</b>
11. Bu kurum, itibarlı ve erdemli olarak tanımlanır.	-,04	-,02	<b>,86</b>
12. Dürüstlük ve güvenilirlik, bu kurumun ayrıcalıklı özelliklerindedir.	,00	,04	<b>,82</b>
13. Bu kurumda hatalardan ders alınır; hatalar, kısa sürede telafi edilir.	,04	,15	<b>,67</b>
14. Bu kurum, bağışlayıcı ve hoşgörülü bir kurumdur.	,17	,04	<b>,69</b>
15. Bu kurum yüksek performans standartlarına sahip olmasına rağmen, düzeleceğine inandığı takdirde hataları göz ardı edebilir.	,16	-,37	<b>,79</b>

Toplam Varyansı Açıklama Yüzdesi: 68.107

KMO Örneklem Yeterliliği Testi: 0.91

Barlett Küresellik Testi Ki-Kare: 1832.319

p değeri: 0.001

Tablo 2’de ölçek için yapılan faktör analiz sonuçları bulunmaktadır. Orijinal ölçekte *iyimserlik* olarak ifade edilen 1. faktör, bu çalışmada yine aynı isimle 1. faktör olarak yer almıştır. Bunun yanında orijinal ölçekte 2. faktör olan *güven* boyutu üç ifade ile temsil edilirken (4. 5. 6. ifadeler), bu çalışmada bu boyuta 7. ifade dahil olmuştur. Ayrıca 3. 4. ve 5. faktörlerin ifadeleri (7. ifade dışında) tek bir faktörde toplanmış ve bu faktör de bu çalışmada 3. faktör (dürüstlük ve bağışlayıcılık) olarak isimlendirilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında orijinal ölçekte yer alan *merhamet* boyutunun ifadeleri diğer faktörler arasında dağıldığından bu faktör ortadan kalmış, *dürüstlük ve bağışlayıcılık* faktörleri tek bir boyutta toplanmıştır.

Katılımcıların Örgütsel Erdemlilik Ölçeği’nde yer alan ifadelerin madde toplamları, madde faktörleri aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 3’te gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Madde Toplam, Madde Alt Faktör Korelasyonları, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	Madde Toplam	Madde Faktör	Ortalama	Standart sapma
<b>1</b>	,75	,83	3,86	1,25
<b>2</b>	,74	,81	4,09	1,08
<b>3</b>	,76	,88	4,03	1,06
<b>4</b>	,75	,82	3,13	1,03
<b>5</b>	,64	,78	3,34	1,01
<b>6</b>	,82	,87	4,07	1,04
<b>7</b>	,76	,92	4,25	1,01



8	,84	,87	3,95	1,13
9	,65	,70	3,97	1,09
10	,84	,88	3,79	1,12
11	,78	,83	3,97	1,12
12	,85	,86	3,87	1,13
13	,74	,79	3,93	1,08
14	,69	,74	4,01	1,06
15	,81	,84	3,89	1,07

Tablo 3'e göre korelasyon değerlerinin ,70 ve ,92 arasında değiştiği görülmektedir. İfadelerin ortalamaları incelendiğinde ise 3 ile 4 arasında dağılım göstermektedir. Bu bulguya göre katılımcıların genel anlamda “Kararsızım” ile “Katılıyorum” ekseninde görüş belirttikleri görülmektedir.

#### 4.1.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açımlayıcı faktör analiziyle veriler arasındaki ilişki test edildikten sonra, yani faktörlerin bir arada nasıl bulunacağı test edildikten sonra, daha önce öne sürülen yargının doğrulayıcı faktör analizinin yapılması gerekmektedir. Doğrulayıcı faktör analizinin yapılma amacı ise kuramsal bir temele dayanarak çeşitli ifadelerden oluşturulan faktörlerin gerçek verilerle ne derece uyum gösterdiğini değerlendirmektir (Büyüköztürk, Akgün, Kahveci ve Demirel, 2004). Doğrulayıcı faktör analizi uygulamasında en yüksek olabilirlik yöntemi (maximum likelihood) kullanılmıştır.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları da, çalışma için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarını desteklemiş ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçeğin üç boyut altında toplandığı görülmüştür. Ancak elde edilen bu sonuç 5 boyutla temsil edilen orijinal ölçeğin sonuçları ile örtüşmemektedir. Yaklaşık olarak ifade edilecek olursa, iyimserlik 1. faktörü, güven 2. faktörü ve dürüstlük ve bağışlayıcılık da 3. faktörü oluşturmaktadır. Analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri

	$\chi^2$	Df	$\chi^2/df$	RMSEA	NFI	CFI	GFI	AGFI
Örgütsel Erdemlilik	196,96	76	2,59	0,082	0,86	0,90	0,90	0,85

Ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesi ile elde edilen sonucun 3 ve altında olması beklenmektedir ( $\chi^2/df= 2,59$ ). RMSEA değerinin 0,08 veya daha düşük olması kabul edilir bir değerdir. Bu çalışmada 0,08 elde edilen sonuçlardandır. Serbestlik derecesi ve örneklem büyüklüğü dikkate alınarak test edilen modelin temel modele göre mukayesesini belirten CFI değeri, analiz sonucunda 0,90 çıkmıştır. Bu sonuç, analizin kabul edilebilir uyum iyiliği olduğu söylenebilir. Model uyumunu örneklemden bağımsız şekilde test edildiğini gösteren GFI değeri, kabul edilebilir uyum iyiliği değeri (0,90) olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016, s. 337). Son olarak ise GFI'nın serbestlik derecesine göre ayarlanmış halini gösteren AGFI, 0,80 değerinden yüksek olduğu için kabul edilebilir (Uğurlu, 2014, s. 84) uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

#### 4.2. Ölçeğin Güvenilirlik Çalışmalarına İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamında son olarak ise ölçek içinde oluşan boyutların güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Faktörlerin içsel tutarlılıklarının hesaplanmasında Cronbach  $\alpha$  değerleri kullanılmış ve sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Ölçeğin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları

Faktörler	Cronbach $\alpha$
F1: İyimserlik	0,84
F2: Güven	0,82
F3: Dürüstlük ve bağışlayıcılık	0,91
Örgütsel Erdemlilik Ölçeği (Genel)	0,91

Tablo 5 incelendiğinde çalışmada kullanılan ölçeğin boyutlarının yüksek derecede güvenilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. İyimserlik boyutunun Cronbach alfa değeri 0, 84, güven boyutunun Cronbach alfa değerinin 0, 82, dürüstlük ve bağışlayıcılık boyutunun değeri 0, 91 ve Örgütsel Erdemlilik ölçeğinin genel ortalaması ise 0, 91 olarak belirlenmiştir. Bu değerlere göre ölçeğin tüm boyutlarının iç tutarlılıklarının oldukça yüksek derecede olduğu söylenebilir.

#### 4. 3. Demografik Bulgular

Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve toplam çalışma süresinden oluşan demografik değişkenlerin katılımcıların örgütsel erdemlilik düzeylerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans ve bağımsız örneklem t testi analizi ile karşılaştırılmıştır. Bağımsız örneklem t testi; iki bağımsız grup arasındaki ortalama farkını; tek yönlü varyans analizi ise, iki veya daha çok bağımsız örneklem ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlılığını test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2013, s. 40-47). Demografik değişkenler içerisinde çalışma yılı dışında diğer faktörlere göre katılımcıların örgütsel erdemlilik düzeylerinin farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Bonferroni düzeltmesinden sonra Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Tukey test istatistiği sonuçlarına göre anlamlı farkın 11-15 ve 16-20 çalışma yılları arasındaki katılımcılarda olduğu belirlenmiştir (F=2, 12; p=0, 019) (p>0, 05). Yapılan diğer analizlerden elde edilen bulgulara göre çalışma yılı dışındaki diğer demografik değişkenler ile örgütsel erdemlilik ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 5. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Erdem kavramı binlerce yıldır dini ve felsefi öğretilere konu olmuş bir kavramdır. Din âlimleri erdemli bir hayatın önemi ve erdemli olmanın yollarını vurgularken, filozoflar erdemini tanımlar, gerekliliği ve sınıflandırması üzerinde durmuşlardır. Bu tarihsel süreç içerisinde pek çok düşünür erdemini bireysel, toplumsal ve son olarak da örgütsel gelişimi için önemine işaret etmiştir. Bu bağlamda günümüzde, örgütler mesleki etiğin ve ahlakın ön planda olduğu bir ortam yaratma çabası içine girmiş ve erdem kavramını örgütler için de vurgulanmaya başlamıştır.

“Pozitif değer, duygu ve sonuçları temsil eden davranışlar”, olarak ifade edilen örgütsel erdemlilik, örgütlerde kar elde etmekten daha çok, insani duyguların gerekliliği olan, manevi yönleri odaklanmıştır. Bu süreci ölçmek için Cameron, Bright ve Caza (2004) tarafından geliştirilen, orijinal dili İngilizce olan ve 5 boyuttan oluşan Örgütsel Erdemlilik ölçeği (2004) geliştirilmiştir. Bu çalışmanın amacı, daha önce pek çok farklı dile ve ülkemizde de Türkçeye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan bu ölçeğin farklı bir sektörde (sağlık hizmetleri sektöründe) geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılmasıdır. Çalışmanın amacına uygun olarak ihtiyaç duyulan veriler, Malatya ilinde hastanelerinde hizmet veren 232 hemşire yardımıyla toplanmıştır. Büyüköztürk (2013)’e göre geçerlilik, ölçeğin ölçülmek istenilen özelliğini ne derece doğru ölçtüğünü ifade etmek amacıyla kullanılan bir kavramdır. Bu bağlamda ölçeğin geçerlilik çalışmaları için önce açılımlayıcı (keşfedici) faktör analizi, sonrasında ise doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda 3 boyutlu 15 ifadeli bir yapı elde edilmiştir. Faktörler, iyimserlik, güven ve dürüstlük ve bağışlayıcılık olarak isimlendirilmiştir. Orijinal dili İngilizce olan ölçek 5 boyuttan oluşmakta iken bu çalışmada farklı olarak 3 boyut elde edilmiştir. Bu çalışmanın bulgularına bakıldığında, orijinal dili İngilizce olan Cameron, Bright ve Caza (2004) tarafından geliştirilen

Örgütsel erdemlilik ölçeğinin (2004) geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ve söylenebilir. Elde edilen sonuçlar ülkemizde Erkmen ve Esen (2012) tarafından hizmet sektöründe görev alan (eğitim, bankacılık vb.) 290 çalışan ile yapılan ve 3 farklı bir yapı (iyimserlik, güven ve dürüstlük ve bağışlayıcılık) elde edilen çalışma sonuçları ile örtüşmektedir. Bu durumun sebebi ölçekte yer alan bazı ifadelerin katılımcılar tarafından benzer ya da yakın olarak yorumlanmasından dolayı boyutların iç içe geçmesi olarak ifade edilebileceği gibi ayrıca Türk toplumunun kolektivist (toplulukçu) kültür özelliği de bu sonuçların açıklanmasında diğer bir sebep olarak gösterilebilir. Ancak çalışmadan elde edilen bulgular Cameron, Bright ve Caza'nın (2004) A.B.D'de öğretmenlerle yaptığı çalışma (N= 242), Rego, Ribeiro ve Cunha'nın (2010) Portekiz'de 14 farklı sektörlerde hizmet veren çalışanlar (N= 216) ve Kooshki ve Zeinabadi'nin (2016) ise İran'da öğretmenlerle (N= 403) yaptığı ve 5 faktörlü yapıyı (iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük, bağışlayıcılık) oluşturan çalışma sonuçları ile örtüşmemektedir. Kültürler arası farklılıklar bu durumun sebebi olarak gösterilebilir. Sonuç olarak, farklı kültürlerde geliştirilmiş bu tür ölçekleri Türkçeye uyarlayıp kullanmak yerine Türk kültürüne uygun kaynağını nitel çalışmalardan alan detaylı ölçek çalışmaları yapılması uygun olacaktır.

Tarihin ilk dönemlerinden itibaren birçok araştırmaya konu olmuş erdem kavramı, 2000'li yıllardan sonra örgütsel hayatın bir parçası olmuş ve son dönemlerde araştırmacıların üzerinde çalıştığı bir konu haline gelmiştir. Ancak kavram hakkında Dünyanın farklı ülkelerinde pek çok çalışma yapılmasına rağmen yerli literatürde henüz istenilen düzeyde çalışmanın olmaması konu ile ilgili detaylı çalışmalar yapılmasını gerekli kılmaktadır. Buradan hareketle kavramın farklı büyüklükteki örgütler, sektörler ve meslek grupları üzerinde karşılaştırmalı olarak analizlerinin yapılması yararlı olabilecektir. Ek olarak, kavramın farklı değişkenlerle birlikte incelenmesi veya farklı değişkenlerin de araştırma modeline dahil edilmesinin de faydalı olabileceği düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Abedikooshki, S. ve Zeinabadi, H. (2016). Organizational virtuousness in schools: A review of factor structure of a tool in secondary schools. *Journal of Administrative Management, Education and Training*, 12(Special Issue 2), 60-69.
- Akgül A. ve Çevik O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri*. Ankara: Emek Ofset.
- Aristoteles. (2005). *Nikomakhos'a etik*. (Çev. Saffet Babür). Ankara: Kebikeç Yayınları.
- Aydın, İ. H. (2008). İbn-Sina'da erdemli yaşam. *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (29), 1-22.
- Ayten, A. (2014). *Psikoloji ve mutluluk yolu erdeme dönüş*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Bolino, M. C. Turnley, W. H. ve Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, (27), 505-522.
- Burke, R, Eddy. N. ve Fiksenbaum, L. (2009). Virtues work satisfaction and psychological wellbeing among nurses. *International Journal of Workplace Health Management*, 2(3), 202-219.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (Genişletilmiş 14. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık Eğitim Klasikleri Dizisi.
- Büyüköztürk, Ş. Akgün, Ö. Kahveci, Ö. ve Demirel, F. (2004). Güdülenme ve öğrenme stratejileri ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(2), 207-239.
- Cameron, K. Bright, D. ve Cazza, A. (2004). Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance. *The American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
- Durak, N. (2009). *Platon ve Farabi felsefesinde erdem kavramı*. İstanbul: Fakülte Kitabevi.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Örgütsel erdemlilik ölçeğinin uyarlanması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Business and Economics Research Journal*, 3(4), 107-121.

- Fayyazi, M. Simar - asl, N. ve Kaveh. M. (2010). Positive psychology in leadership and management of the organization. *National Conference Leadership and Management Challenges in Iranian Organizations*, Iran, Isfahan, Azad University Research.
- Fettahoğlu, S. (2004). Konfüçyüs ve öğretisi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (16), 305-324.
- Gavin, J. ve Mason, R. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Güler, B. K. (2009). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve yönetimi. (Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Şenay Yürür). *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar* içinde. İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. 3. Baskı Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. William C.B. Babin B. J. ve Anderson R.E. (2006). *Multivariate data analysis*. 6. Baskı. New Jersey: Prentice Hall.
- Hamrahi, M. Najafbagy, R. Musakhani, M. Daneshfard, K. ve Delavar, A. (2015). Factors effecting on promoting organizational virtuousness in Iran state agencies. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5(1), 4772-4779.
- Harter, S. (2002). Authenticity. C.R. Snyder ve Shane J. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology* içinde. New York: Oxford University Press, 382- 394.
- Hessel, I. (2013). *Developing a virtuos aspect of leadership: A case study of the virtuous projects approach to leadership development*. Basılmamış yüksek lisans tezi, University of Oslo, Oslo.
- Kooshki, Abedi S. ve Zeinabadi, H. (2016). The role of organizational virtuousness in organizational citizenship behaviour of teachers: The test of direct and indirect effect through job satisfaction mediating. *Faculty of Business Economics and Entrepreneurship, International Review*, (1-2), 7-21
- Lilius, J. Worline, M. Maitlis, S. Kanov, J. Dutton, J. ve Frost, P. (2008). The contours and consequences of compassion at work. *Journal of Organizational Behavior*, (29), 199-218.
- Masten, A. S. ve Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology* içinde. (pp. 74-88). New York, NY: Oxford University Press.
- Özdamar, K. (2003). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. 5. Baskı, Eskişehir: Kaan Yayınları.
- Park, N.C. ve Peterson, C. (2003). Virtue and Organizations. *Positive organizational scholarship: foundation of new discipline* içinde. (eds. Barrett-Koehler: San Francisco), 33-47.
- Peterson, C. ve Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Platon. (2013). *Menon*. (Çev. Furkan Akderin). İstanbul: Say Yayınları.
- Provis, C. (2010). Virtuous decision making for business ethics. *Journal of Business Ethics*, (91), 3-16.
- Rego, A. Ribeiro, N. ve Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, (93), 215 – 235.
- Shimazu, A. Schaufeli, W. B. Kosugi, S. Suzuki, A. Nashiwa, H. Kato, A. Sakamoto, M. Irimajiri, H. Amano, S. Hirohata, K. ve Goto, R. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of the Utrecht work engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 510–523.

- Sipahi, B. Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M. (2008). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Stewart, G. L. ve Brown, K. J. (2012). *Human resource management: Strategy and action links*. Translator: Aarabi ve Fayyazi. Tehran: Mahkameh.
- Uğurlu, C. T. (2014). A study of reliability and validity of informal communication scale. *İnönü University Journal of the Faculty of Education*, 15(3), 83-100.
- Witvliet, C V.O. Ludwig, T. E. ve Vander Laan, K.L. (2002). Granting forgiveness or harboring grudges: Implications for emotion, physiology, and health. *Psychological Sciences*, (baskıda).