

# Örgütsel Erdemlilik ile Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algılarına göre İncelenmesi <sup>1</sup>

Selda Kotbaş <sup>2,\*</sup> & Gökhan Kahveci <sup>3</sup>

**Özet:** Bu çalışmada örgütsel erdemlilik ile örgütsel sağlık arasındaki ilişkinin ilkökul, ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarına göre incelenmesi amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modellerinden biri olan korelasyonel araştırmayla planlan bu çalışmanın evreni 2017-2018 eğitim öğretim yılında Trabzon il merkezi ve ilçelerinde bulunan resmi ilkökul, ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışmanın örnekleme belirlenirken basit seçkisiz (tesadüfi) örnekleme yöntemi kullanılmıştır ve araştırma 500 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Erdemlilik Ölçeği ve Örgütsel Sağlık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler, SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde frekans, yüzde, Mann-Whitney U testi, t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi, Kruskal-Wallis H testi, Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algılarının *yüksek*, örgütsel sağlık algılarının ise *orta* düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik ile örgütsel sağlık algıları cinsiyet, yaş, medeni durum ve hizmet yılı değişkenleri bakımından anlamlı farklılığa sahiptir. Araştırmanın genel amacı doğrultusunda yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda örgütsel erdemlilik ile örgütsel sağlık arasında pozitif yönde *yüksek* düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla beraber örgütsel erdemliliğin boyutları ile örgütsel sağlığın boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde tüm boyutlar arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel erdemliliğin örgütsel sağlığa dair anlamlı bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Örgütsel Erdemlilik, Örgütsel Sağlık

DOI: 10.29329/mjer.2019.185.30

## Investigation of the Relationship between Organizational Virtue and Organizational Health Based on Teacher's Perceptions

**Abstract:** This study aimed to investigate the relationship between organizational virtue and organizational health based on the perceptions of teachers who were employed at primary schools, secondary schools and Islamic education schools. The population of this study, which was planned for correlational research which is one of the models of relational surveying, consisted of teachers who were employed at primary schools, secondary schools and Islamic education schools in the city center of the province of Trabzon in Turkey in the

<sup>1</sup> Bu çalışma “Örgütsel Erdemlilik ile Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algılarına göre İncelenmesi” başlıklı yayımlanmamış yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>2</sup> Selda Kotbaş, Eğitim Yönetimi Bölümü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize, Türkiye, ORCID: 0000-0001-7115-8604

İrtibat Yazarı: kotbasselda@gmail.com

<sup>3</sup> Gökhan Kahveci, Dr. Öğretim Üyesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Fakültesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize, Türkiye, ORCID: 0000-0001-6753-3395

academic year of 2017-2018. The sample was determined randomly, and the study was carried out with 500 teachers. As data collection instruments, the study used a Personal Information Form, the Organizational Virtuousness Scale and the Organizational Health Scale. The data that were obtained within the scope of the study were analyzed by using the SPSS package software. Frequencies, percentages, Mann-Whitney U test, one-way ANOVA, Kruskal-Wallis H test, correlation analysis and regression analysis were used in the analysis of the data. As a result of the study, it was found that the teachers' perceptions on organizational virtue were *high*, while their perceptions on organizational health were *moderate*. The perceptions of the teachers related to organizational virtue and organizational health significantly differed based on their gender, age, marital status and years of employment. As a result of the correlation and regression analyses that were carried out for the general objective of the study, it was observed that there was a *strong* and significant positive relationship between organizational virtue and organizational health. In addition to this, when the relationships between the dimensions of organizational virtue and the dimensions of organizational health were investigated, positive and significant relationships were found between all dimensions. Moreover, it was determined that organizational virtue was a significant predictor of organizational health.

**Keywords:** Teacher, Organizational Virtue, Organizational Health

---

## GİRİŞ

Bireylerin iş birliği ihtiyacının sonucu olarak ortaya çıkan ve hayatın hemen her alanında varlık bulan örgüt kavramının temelinde ortak amaçlar ve bu amaçlar doğrultusunda başarıya ulaşma gayesi vardır. Örgütsel verimliliği sağlamak ve başarıya ulaşabilmek için öncelikle örgütün sistemsel iyiliğinin gözetilmesi gerekmektedir. Söz konusu sistem, mekanik bir yapıdan ibaret olmamakla birlikte fizyolojik, sosyal ve iklimsel bileşenler içerir. Bu bileşenlerin bir araya gelerek yansıttığı derin yapı ise örgüt kültürü olarak ifade edilir ( Açıkalin, 2016; Aydın, 1994: 17; Daft, 2006: 11; Pheysey, 2003). Örgüt kültürü, örgütün fizyolojik ve sosyal boyutlarını bir araya getiren tutumlar, değerler, ortak normlar ve varsayımlardan oluşur( Şimşek ve Öge, 2011: 14). Aktan'a (1999) göre olumlu örgüt kültürü bünyesinde iyimserlik, dürüstlük, paylaşımcı olma, güçlü iletişim, alçakgönüllü davranış biçimi, güven ve yardımlaşma algısı gibi unsurlar bulunur. Söz konusu unsurlara sahiplik derecesiye örgütün erdem boyutunu ifade eder. Erdemlilik derecesi yüksek olan örgütlerde kurumsal, yönetsel ve sosyal yönden olumlu etkileşim mevcuttur ve bu etkileşim beraberinde sistemsel iyiliği getirir. Sistemsel iyiliğin sağlandığı örgütler sağlıklı örgütler olarak ifade edilir (Erdaş, 2009: 5).

Erdemlilik, bireyin ahlaki değerlere sahip bir kişilik geliştirmesi ve insan onuruna yakışan hal ve hareketler sergileme eğiliminde olmasıdır (Akbolat, Durmuş ve Ünal, 2017; Macintyre, 2001: 17). Toplumdan topluma kültürden kültüre değişen ve birey, aile, toplum, sistem, organizasyon, meslek, ödev, sorumluluk ahlakı olarak boyutlara ayrılan ahlak kavramının bireysel boyutunu erdemlilik oluşturur. Ahlakın en önemli boyutu olarak erdemlilik kabul edilebilir, çünkü diğer boyutların

gerçekleştirilebilmesi için ön koşul durumundadır (Comte-Sponville, 2004). Örgütler açısından erdemlilik kavramı oldukça yeni bir araştırma alanı olmakla beraber bireylerin bünyesinde yer aldıkları örgütte erdemlilik algısının var olması ve devamlılığının sağlanmasına yönelik davranışları önem arz etmektedir. Örgütler için erdemlilik özelliğinden söz edilebilmesi için organizasyon bünyesinde birey unsurunun olması gerekir. Bu yönüyle bakıldığında erdemliliğin örgütlerdeki varlık alanının örgüt kültürü olduğu söylenebilir. Örgüt kültürü ve örgüt kültürünün en önemli bileşeni olan erdemlilik algısı sayesinde organizasyon mekanik bir yapıdan ibaret olmaktan kurtulur (Collins, 2001; Özkul, 2009). Bağışlayıcılık, iyimserlik, dürüstlük, merhamet, güven olmak üzere beş boyutta ifade edilen örgütsel erdemlilik algısına sahip organizasyonlar, sistem olarak güçlü, dezavantajlı durumları avantaja çevirebilen, yeniliklere açık ve uyumlu, gerçekçi hedefleri olan ve bu hedeflere ulaşabilen örgütlerdir (Cameron, 2011). Sistemsel açıdan güçlü ve gerek fizyolojik yapısı gerek olumlu örgüt kültürüne sahip olması yönüyle kendini gerçekleştirmiş, erdemlilik algısı yüksek organizasyonlar sağlıklı örgütler olarak kabul edilir ve bu örgütler için başarı tesadüf değildir (Adler, 1996: 69; Oruç, 2010: 11; Uras, 1998).

Örgütün sistemsel iyiliği ile bileşenleri arasındaki uyum beraberinde başarıyı getirir ve başarılı örgütler sağlıklı olarak nitelendirilir (Edwards, 2010; Holsey, 2005; Korkmaz, 2001; Uludağ, 2010: 98). İlk olarak 1950'lerde Argyris tarafından kullanılmış olan örgütsel sağlık kavramını, 1960'larda Miles kuramsal açıdan ele almış ve sağlıklı örgütü katılımlı kararlar alabilen, paylaşımcı, iletişim odaklı anlayışa önem veren, verimli çalışabilen, vizyon ve misyon sahibi organizasyonlar olarak tanımlamıştır (Emhan, 2005: 55; Moses, 2014). Buluç (2008) ise örgütsel sağlığın uyum boyutuna vurgu yaparak insan vücudu ve aklı arasındaki uyum ile örgüt bileşenleri arasındaki uyum arasında benzerlik ilişkisi kurmuştur, bileşenleri uyumlu çalışan organizasyonları sağlıklı örgütler olarak kabul etmiştir. Bu tarz bir organizasyonda belirlenen ortak amaçlara erişebilme düzeyi yüksektir ve örgüt bünyesindeki bireyler kendine güven noktasında sorun yaşamazlar. Miles sağlıklı örgütün problem çözme ve iletişim yeterliliği, uyum, özerklik, yenilikçilik, moral, bağlılık, kaynak kullanımı, ortak gaye, güç dengesi gibi özelliklere sahip olması gerektiğini ifade etmiş ve bu özellikleri örgütün görev, yaşamını sürdürme, büyüme ve gelişme ihtiyaçları ile ilişkilendirmiştir (Akbaba, 1997: 11; Lyden ve Kingele, 2000: 3). Bir örgütün sağlıklı olabilmesi, toplumsal sistemde üzerine düşen görevleri aksatmaması, varlığını devam ettirebilmesi, kendini çağın gereklerine göre yenileyebilmesi, diğer örgütsel sistemlerle uyum içinde olması ve bünyesindeki bireylerle bir üst sitem olan toplum arasındaki bağı güçlü kılmasıyla mümkündür. Böyle örgütlerde yönetici olarak yer alan bireyler merkezi anlayıştan, katı yönetim şekline uzak ve yetki paylaşımı yanlısıdırlar (Aşık, 2010; Başar, 2011: 46; Cicchelli, 1975; Hoy ve Feldman, 1987; Hoy ve Hannum, 1997; Miles, 1965; Sabuncuoğlu, 2000: 43).

Örgütler insanların çeşitli ihtiyaçları ve bir arada yaşam gerçeğinin ürünü olarak ortaya çıkar. Toplumda alt ve üst sistemler şeklinde yer alan örgütler, bireyler tarafından belli normlar çerçevesinde

kurulur ve varlığı devam ettirilir. Toplumun en hayati sistemlerinden biri olan eğitim sistemi ve her biri önemli birer örgüt olan eğitim kurumları açısından örgütsel sağlık ve örgütsel sağlığın en kilit noktadaki bileşeni sayılabilecek erdemlilik önem arz eder. Araştırma kapsamında ulusal ve uluslararası ilgili literatür incelendiğinde henüz oldukça yeni bir araştırma alanı olan örgütsel erdemlilik ile ilgili sınırlı sayıda çalışma olduğu ve söz konusu çalışmaların önemli kısmının da örgütsel erdemliliğin bir üst kavramı olan örgütsel vatandaşlık odaklı olarak yapıldığı görülmektedir. Yılmaz ve Taşdan (2009) çalışmalarına öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi, Yancı (2011) araştırmasına öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi konu edinmiştir. Yine Baş ve Şentürk (2011) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örgütsel sağlık kavramına bakıldığında ise özellikle eğitim alanında yeni sayılan bir araştırma alanı olduğu ve yapılan sınırlı sayıda çalışmanın genellikle eğitim dışı alanları kapsadığı söylenebilir. Oysa birer örgüt olan eğitim kurumlarının sistemsel iyiliğe ulaşması noktasında örgütsel sağlık kriterleri ve örgütsel erdemlilik algısı ön koşul durumundadır. Örgütsel erdemlilik ve örgütsel sağlık kavramları bazı çalışmalara (Adler, 1996; Akbaba, 1997; Akbolat vd., 2017; Buluç, 2008; Caza, Cameron ve Bright, 2004; Donaldson ve Ko, 2010; Fernando ve Almeida, 2012; Hoy ve Hannum, 1997; Karaman, Yücel ve Dönder, 2006; Miles, 1965; Peterson, 2003; Ribeiro ve Rego, 2009; Soylu, 2017; Tan, 2017; Tekin, 2005; Uras, 1998) konu olmalarına rağmen iki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaya rastlanmamış olması bu çalışmayı önemli kılmaktadır. Bunun yanında söz konusu kavramlara yönelik olarak yapılan çalışmaların çok azının (Akbaba, 1997; Buluç, 2008; Hoy, 1997; Karaman, Yücel ve Dönder, 2006; Soylu, 2017; Tan, 2017; Uras, 1998) eğitim kurumlarında yapılmış olması ve bu çalışmada okulların uygulama alanı olarak seçilecek olması da önem arz eden bir diğer husustur. Bu bağlamda örgütsel erdemlilik ve örgütsel sağlık ilişkisini belirlemeye yönelik bir çalışmaya ihtiyaç duyulduğu görülmüştür ve bu çalışmanın söz konusu ihtiyacı gidermeye çalışarak literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir. Araştırmada örgütsel erdemlilik ile örgütsel sağlık arasındaki ilişkinin ilkökul, ortaokul ile imam hatip ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarına göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu genel amaca yönelik olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik ve örgütsel sağlık algıları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik ve örgütsel sağlık algıları demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algıları ile örgütsel sağlık algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algıları örgütsel sağlık algılarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel erdemlilik ve örgütsel sağlık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bu araştırma, ilişkiyel tarama modeliyle planlanmıştır. İlişkiyel tarama modeli, iki veya daha fazla değişkenin bir arada değişimlerinin varlığını ve derecesini tespit etmeyi hedefleyen araştırma modelidir (Büyüköztürk, Kılıç, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011: 15). İlişkiyel tarama modelinde değişkenlerin ilişkileri, karşılaştırma türü ve korelasyon türü olarak iki farklı biçimde incelenmektedir. Karşılaştırma türü ilişkiyel tarama modelinde en az iki değişkenden biri bağımsız değişken olarak seçilip diğer değişken ya da değişkenlerle aralarında anlamlı farklılaşma olup olmadığına bakılırken korelasyon türü ilişkiyel tarama modelinde değişkenlerin bir arada değişip değişmediği, eğer değişiyorlarsa bu değişimin derecesi incelenir (Karasar, 2002: 48).

### Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni 2017-2018 eğitim öğretim yılında Trabzon il merkezi ve ilçelerinde bulunan resmi ilkokul, ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışmanın örnekleme belirlenirken basit seçkisiz örnekleme (tesadüfi) yöntemi kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme yönteminin tercih edilme sebebi tüm örnekleme birimlerinin seçilme ihtimalinin eşit olmasıdır (Karasar, 2009: 62). Araştırmanın örneklemini 250 kadın (%50.0) ve 250 erkek (%50.0) olmak üzere toplam 500 öğretmen oluşturmaktadır. Yaş dağılımına göre katılımcılardan 162 (%32.4)'si 20-30 yaş aralığında, 239 (%47.8)'u 31-40 yaş aralığında, 82 (%16.4)'si 41-50 yaş aralığında, 17 (%3.4)'si 51 ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. Katılımcıların 137 (%27.4)'si bekar, 363(%72.6)'ü evlidir. Katılımcılar hizmet yıllarına göre incelendiğinde 1-10 yıl arasında görev yapan öğretmen sayısının 226 (%45.2), 11-20 yıl arasında görev yapan öğretmen sayısının 198 (%39.6), 21 ve üzeri yıl görev yapan öğretmen sayısının ise 76 (%15.2) olduğu görülmüştür.

### Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Veri toplama aracının birinci bölümünde örneklem grubunun demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, hizmet yılı) belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan Kişisel Bilgi Formu yer almaktadır. İkinci bölüm Cameron, Bright ve Caza (2004) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlamasını, geçerlik ile güvenilirlik analizi çalışmalarını Erkmen ve Esen'in (2012) yapmış olduğu Örgütsel Erdemlilik Ölçeği'nden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise Hoy, Tarter, Kottkamp (1991) tarafından geliştirilmiş, Akbaba (1997) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmış olan Örgütsel Sağlık Ölçeği bulunmaktadır. Söz konusu ölçeklere dair açıklamalar aşağıda sunulmuştur.

*Örgütsel Erdemlilik Ölçeği:* Cameron, Bright ve Caza (2004) üçlüsünün geliştirmiş olduğu Örgütsel Erdemlilik Ölçeği'nin (Organizational Virtuousness Scale) Türkçeye uyarlaması, geçerlik ile

güvenirlilik analizi çalışmaları Erkmen ve Esen (2012) tarafından yapılmıştır. Araştırmada kullanılan Örgütsel Erdemlilik Ölçeği 15 sorudan meydana gelmektedir. Ölçek güven (trust), iyimserlik (optimism), dürüstlük (integrity), merhamet (compassion), bağışlayıcılık (forgiveness) boyutlarını ölçen üçer madde içermektedir. Maddeler, “Hiç katılmıyorum” dan (1), “Tamamen katılıyorum” a (6) doğru sıralanan altılı derecelendirme ile değerlendirilmiştir. Tüm maddeler olumlu olduğundan ters puanlamaya gerek duyulmamıştır. Ölçeğin geçerliğini saptamak amacıyla keşfedici faktör analizi ile doğrulayıcı faktör analizi; güvenilirliğini tespit etmek için iç tutarlık analizleri; demografik özelliklerine yönelik olarak ise fark testleri (t-testi ile Anova) çalışmaları yapılmıştır. Ulaşılan sonuçlarda ölçeğin orijinalinden farklı üçlü faktör yapısı bulunmuştur. Söz konusu faktörler; iyimserlik, nezaket ve güven, dürüstlük ve bağışlayıcılık olarak adlandırılmıştır. Elde edilen sonuç, erdemliliğin Türk kültüründe beş boyut değil de üç boyut olarak karşılık bulduğu anlamına gelmektedir. Söz konusu ölçeğin Türkçeye uyarlanmış halinin geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir. Ulaşılan sonuçlarda ölçeğin KMO değerleri 50’den büyük olarak tespit edilmiştir, Bartlett testi değerleri manidar bulunmuştur, iç tutarlılık değeri ise .94 olarak hesaplanmıştır. Boyutların iç tutarlılık sonuçları güven ile nezaket; .86, iyimserlik; .81, dürüstlük ve bağışlayıcılık; .92 şeklindedir.

*Örgütsel Sağlık Ölçeği:* Örgütsel Sağlık Ölçeği Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991) tarafından okulların örgütsel sağlık düzeyini ölçmek için geliştirilmiştir ve Akbaba (1997) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Akbaba, örgütsel sağlığın boyutlarını örgütsel liderlik, çevresel etkileşim, örgütsel bütünlük, örgütsel kimlik ve örgütsel ürün olarak tespit etmiştir. Akbaba tarafından Türkçeye uyarlanmış olan Örgütsel Sağlık Ölçeği, Yıldırım (2006) tarafından tekrar incelenmiş, geçerlik, güvenilirlik analizleri yapılmış ve bazı maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Çalışmalar sonucunda edilen ölçeğin son hali; kaynak desteği (5 madde), akademik önem (10 madde), müdürün etkisi (8 madde), kurumsal bütünlük (9 madde), öğretmen bağlılığı (6 madde) ve mesleki liderlik (6 madde) olmak üzere toplam 44 madde ve 6 alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçekte her maddenin karşısında Likert tipi 5 ölçekli yanıt bölümü bulunmaktadır. Söz konusu bölüm 1: Hiç Katılmıyorum, 2: Az Katılıyorum, 3: Orta Derecede Katılıyorum, 4: Çok Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Yıldırım (2006) ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını 150 kişilik bir örneklem grubuna ön uygulama yaparak yürütmüş ve ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayılarını hesaplamıştır. Örgütsel Sağlık Ölçeği’nin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri .76, Cronbach Alfa değeri ise .92 olarak bulunmuştur. Boyutların iç tutarlılık sonuçları akademik önem; .75, kurumsal bütünlük; .72, müdürün etkisi; .89, kaynak desteği; .88, öğretmen bağlılığı; .77, mesleki liderlik; .91 olarak hesaplanmıştır.

### **Verilerin Toplanması**

Araştırmanın amacı doğrultusunda kullanılacak olan veri toplama aracının uygulanmasına dair gerekli izinler Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğünden yazılı olarak alınmıştır. Çalışmanın örneklemini oluşturan öğretmenlere Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Erdemlilik Ölçeği (Erkmen ve

Esen, 2012) ve Örgütsel Sağlık Ölçeği'nden (Yıldırım, 2000) oluşan veri toplama aracının uygulanması alışmaları 2 Mayıs ile 27 Haziran 2018 tarihleri arasında ve gönüllülük esasını gözetilerek yapılmıştır. Uygulama sonucunda geri gelen veri toplama araçlarından eksik ya da hatalı veri içerenler değerlendirme kapsamına alınmamıştır.

### **Verilerin Analizi**

Araştırma sürecinde elde edilen verilerin analizi için SPSS paket programları kullanılmıştır. Veriler SPSS programına yüklenerek kayıp veri olup olmadığı kontrol edilmiştir. Araştırma kapsamında değerlendirmeye alınan örnekleme dair demografik özelliklerin belirlenmesi amacıyla betimsel istatistikler yapılmıştır. Veri analizi esnasında kullanılacak istatistiksel testleri belirlemek amacıyla veri setinin normallik dağılımına bakılmıştır ve ulaşılan sonuçlara göre parametrik ya da parametrik olmayan testlerden hangilerinin kullanılacağına karar verilmiştir. Ortalama, standart sapma ve frekans analizi değerleri alınarak örneklemin örgütsel sağlık ile örgütsel erdemlilik algıları belirlenmiştir. Çalışma grubunun örgütsel erdemlilik ve örgütsel sağlık algılarının demografik değerkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için normalliğin sağlandığı durumlarda parametrik testlerden t-testi ve tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) testi kullanılmıştır. Normalliğin sağlanamadığı durumlarda ise farklılığa neden olan grubu tespit etmek amacıyla parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H- Testi ile Mann Whitney U-Testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel erdemlilik ile örgütsel sağlık arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi için kabul edilen değer aralığı  $r = 0.00$  ise ilişki yok,  $r = 0.00-0.30$  ise düşük;  $r = 0.30-0.70$  ise orta;  $r = 0.70-1.00$  ise yüksek düzeyde ilişkili şeklindedir (Büyüköztürk, 2014: 32). Bunun yanında örgütsel erdemliliğin örgütsel sağlığı yordama düzeyini tespit etmek amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır.

### **BULGULAR**

Çalışmanın bu bölümünde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Öncelikle örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel erdemlilik ve örgütsel sağlık algılarına yönelik ortalama ve standart sapma değerleri ile örgütsel erdemlilik ve örgütsel sağlık algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı demografik değerkenleri açısından farklılıkları incelenmiştir. Ardından öğretmenlerin örgütsel erdemlilik ve örgütsel sağlık algıları arasındaki ilişkiye dair korelasyon analizi ile örgütsel erdemliliğin örgütsel sağlığı yordamasına ilişkin regresyon analizine yer verilmiştir.

#### **Öğretmenlerin Örgütsel Erdemlilik Algıları**

Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik ölçeğinin boyutlarına (Dürüstlük ve Bağışlayıcılık, Güven ve Nezaket, İyimserlik) ve toplamına yönelik algıları Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Öğretmenlerin Örgütsel Erdemlilik Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	n	$\bar{X}$	ss
Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	500	4.19	1.26
Güven ve Nezaket	500	4.51	1.10
İyimserlik	500	4.20	1.12
Örgütsel Erdemlilik	500	4.30	1.16

Tablo 1'e göre öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algı ortalamaları Dürüstlük ve Bağışlayıcılık boyutunda  $\bar{X} = 4.19$ ; Güven ve Nezaket boyutunda  $\bar{X} = 4.51$ ; İyimserlik boyutunda  $\bar{X} = 4.20$ ; ölçeğin genel toplamında  $\bar{X} = 4.30$  şeklindedir. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algıları en yüksek Güven ve Nezaket boyutunda en düşük ise Dürüstlük ve Bağışlayıcılık boyutundadır. Elde edilen sonuçlara bakılarak öğretmenlerin çalışma ortamında güven ve saygı unsurları etkin gibi görünse de ilişkilerin temelinde dürüstlük değerlerinin eksik olduğu ve kişilerin birbirine karşı yeterli ölçüde affedici olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algı ortalamalarının cinsiyet değişkeni bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-Testi ve Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Erdemlilik Algılarına İlişkin t-Testi ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları

		n, $\bar{X}$ ve SS Değerleri			Levene Testi		t- Testi		
Örgütsel Erdemlilik	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	F	p	T	SD	p
Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	Kadın	250	4.06	1.04	3.268	.071	-2.903	498	.004*
	Erkek	250	4.32	0.98					
İyimserlik	Kadın	250	4.13	1.07	3.538	.061	-1.677	498	.094
	Erkek	250	4.28	0.98					
Mann Whitney U Testi									
Boyut	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	Z	p		
Güven ve Nezaket	Kadın	250	235.11	58777.50	27402.500	-2.397			.017*
	Erkek	250	265.89	66472.50					
					Levene Testi	F=6.532	p=.007		
Toplam	Kadın	250	236.16	59039.00	27664.500	-2.220			.026*
	Erkek	250	264.84	66211.00					
					Levene Testi	F=4.848	p=.010		

\*p<.05

Tablo 2'ye göre örgütsel erdemlilik ölçeğinin Dürüstlük ve Bağışlayıcılık ile İyimserlik boyutlarında varyanslar normal dağılım göstermektedir, Güven ve Nezaket boyutu ile ölçeğin toplamında ise varyanslar normal dağılıma sahip değildir. Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algı



ortalamalarının cinsiyet değişkeni bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-Testi ve Mann-Whitney U Testi sonuçlarına göre ölçeğin toplamı [ $Z=-2.220$ ;  $p<.05$ ], Güven ve Nezaket [ $Z=-2.397$ ;  $p<.05$ ] ile Dürüstlük ve Bağışlayıcılık [ $t_{(498)}=-2.903$ ;  $p<.05$ ] boyutları istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterirken İyimserlik [ $t_{(498)}=-1.677$ ;  $p>.05$ ] boyutu anlamlı farklılık göstermemektedir. Anlamlı farklılıklar incelendiğinde ölçeğin toplamı, Güven ve Nezaket ile Dürüstlük ve Bağışlayıcılık boyutlarında erkek öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algılarının kadın öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algılarından daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Ulaşılan bu sonuçlar bağlamında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla daha erdemli davranışlar sergileme eğiliminde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algı ortalamalarının yaş değişkeni bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Yaş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Erdemlilik Algularına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ve Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

<b>Tek Yönlü Varyans Analizi</b>													
Örgütsel Erdemlilik	Yaş	n	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	LSD
					Levene	p							
Güven ve Nezaket	20-30(1)	162	4.43	1.05	1.268	.285	Gruplar Arası	3.877	3	1.292	1.219	.302	-
	31-40(2)	239	4.50	1.03			Grup İçi	525.651	496	1.060			
	41-50(3)	82	4.69	1.00			Toplam	529.528	499				
	51-üz.(4)	17	4.62	0.83									
İyimsizlik	20-30(1)	162	4.06	1.07	1.154	.327	Gruplar Arası	9.398	3	3.133	2.970	.032*	3>1
	31-40(2)	239	4.21	1.00			Grup İçi	523.192	496	1.055			4>1
	41-50(3)	82	4.34	1.02			Toplam	532.590	499				4>2
	51-üz.(4)	17	4.72	0.78									
Toplam	20-30(1)	162	4.19	1.01	1.555	.200	Gruplar Arası	7.310	3	2.437	2.656	.048*	
	31-40(2)	239	4.29	0.93			Grup İçi	455.117	496	.918			3>1
	41-50(3)	82	4.46	0.94			Toplam	462.427	499				4>1
	51-üz.(4)	17	4.72	0.71									
<b>Kruskal Wallis H Testi</b>													
Boyut	Yaş	n	Sıra Ortalaması	Homojenlik Testi		X <sup>2</sup>	SD	p	Fark				
				Levene	p								
Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	20-30(1)	162	229.82	2.698	.045	13.656	3	.003*	3>1				
	31-40(2)	239	247.70						4>1				
	41-50(3)	82	280.84						4>2				
	51-üz.(4)	17	340.59										

\*p<.05

Tablo 3'e göre örgütsel erdemlilik ölçeğinin toplamı, Güven ve Nezaket ile İyimserlik boyutlarında varyanslar normal dağılıma sahipken Dürüstlük ve Bağışlayıcılık boyutunda varyanslar normal dağılım göstermemiştir. Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algı ortalamalarının yaş değişkeni bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına göre ölçeğin toplamı [ $F_{(496)}=2.656; p<.05$ ], İyimserlik [ $F_{(496)}=2.970; p<.05$ ] ile Dürüstlük ve Bağışlayıcılık [ $X^2_{(3)}=13.656; p<.05$ ] boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık belirlenmiştir, Güven ve Nezaket [ $F_{(496)}=1.219; p>.05$ ] boyutunda ise anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Anlamlı farklılıklar incelendiğinde, İyimserlik boyutunda 41-50 [ $\bar{X}=4.34$ ] yaş aralığında bulunan öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algılarının 20-30 [ $\bar{X}=4.06$ ] yaş aralığında bulunan öğretmenlerden; 51-üzeri [ $\bar{X}=4.72$ ] yaş aralığında bulunan öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algılarının 20-30 [ $\bar{X}=4.06$ ] ve 31-40 [ $\bar{X}=4.21$ ] yaş aralıklarında bulunan öğretmenlerden yüksek olduğu görülmüştür. Ölçeğin toplamında ise 41-50 [ $\bar{X}=4.46$ ] ve 51-üzeri [ $\bar{X}=4.72$ ] yaş aralıklarında bulunan öğretmenlerin algıları 20-30 [ $\bar{X}=4.19$ ] yaş aralığında bulunan öğretmenlerden yüksektir. Ayrıca Dürüstlük ve Bağışlayıcılık boyutunda 51- üzeri [*Sıra Ort.*=340.59] yaş aralığında bulunan öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algıları diğer yaş aralıklarında bulunan öğretmenlerden yüksek düzeydedir. Bu bulgular ışığında öğretmenlerin yaşı ilerledikçe örgütsel erdemlilik algılarının arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algı ortalamalarında medeni durum değişkeni bakımından farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Erdemlilik Algılarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Mann Whitney U Testi									
Örgütsel Erdemlilik	Medeni Durum	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	Levene Testi		U	Z	p
					F	p			
Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	Bekâr	137	225.69	30920.00	8.350	.004	21467.000	-2.361	.018*
	Evli	363	259.86	94330.00					
Güven ve Nezaket	Bekâr	137	230.22	31540.00	5.831	.016	22087.000	-1.940	.052
	Evli	363	258.15	93710.00					
İyimserlik	Bekâr	137	234.65	32147.50	6.637	.010	22694.500	-1.514	.130
	Evli	363	256.48	93102.50					
Toplam	Bekâr	137	229.60	31455.00	10.207	.001	22002.000	-1.987	.047*
	Evli	363	258.39	93795.00					

\*p<.05

Tablo 4'e göre örgütsel erdemlilik ölçeğinin toplamı, Dürüstlük ve Bağışlayıcılık, Güven ve Nezaket ile İyimserlik boyutlarında varyanslar normal dağılım göstermemiştir. Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algı ortalamalarının medeni durum değişkeni bakımından farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek için yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarında ölçeğin toplamı [ $Z=-1.987$ ;  $p<.05$ ] ile Dürüstlük ve Bağışlayıcılık [ $Z=-2.361$ ;  $p<.05$ ] boyutunda anlamlı farklılık olduğu, Güven ve Nezaket [ $Z=-1.940$ ;  $p>.05$ ] ile İyimserlik [ $Z=-1.514$ ;  $p>.05$ ] boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Anlamlı farklılıklar incelendiğinde ölçeğin toplamı [*Sıra Ort.*=258.39] ile Dürüstlük ve Bağışlayıcılık [*Sıra Ort.*=259.86] boyutunda evli öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algıları bekâr öğretmenlerin algılarından yüksek düzeydedir.

Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algı ortalamalarında hizmet yılı değişkeni bakımından farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

**Tablo 5.** Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Erdemlilik Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ve Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

<b>Tek Yönlü Varyans Analizi</b>													
Örgütsel Erdemlilik	Hizmet Yılı	n	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	LSD
					Levene	p							
Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	1-10(1)	226	4.01	1.09			Gruplar Arası	13.436	2	6.718	6.592	.001*	2>1
	11-20(2)	198	4.32	0.93	2.697	.068	Grup İçi	506.505	497	1.019			3>1
	21-üz.(3)	76	4.39	0.92			Toplam	519.941	499				
İyimserlik	1-10(1)	226	4.04	1.07			Gruplar Arası	10.869	2	5.434	5.177	.006*	2>1
	11-20(2)	198	4.33	0.98	1.987	.138	Grup İçi	521.721	497	1.050			3>1
	21-üz.(3)	76	4.35	0.98			Toplam	532.590	499				
Toplam	1-10(1)	226	4.14	1.01			Gruplar Arası	10.412	2	5.206	5.724	.003*	2>1
	11-20(2)	198	4.42	0.89	2.879	.057	Grup İçi	452.015	497	.909			3>1
	21-üz.(3)	76	4.46	0.90			Toplam	462.427	499				
<b>Kruskal Wallis H Testi</b>													
Boyut	Hizmet Yılı	n	Sıra Ortalaması	Homojenlik Testi		X <sup>2</sup>	SD	p	Fark				
				Levene	p								
Güven ve Nezaket	1-10(1)	226	233.67										
	11-20(2)	198	263.91	3.309	.037	5.676	2	.059	-				
	21-üz.(3)	76	265.63										

\*p<.05

Tablo 5' e göre örgütsel erdemlilik ölçeğinin toplamı, Dürüstlük ve Bağışlayıcılık ile İyimserlik boyutlarında varyanslar normal dağılım göstermiş, Güven ve Nezaket boyutunda ise normal dağılım göstermemiştir. Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algı ortalamalarında hizmet yılı değişkeni bakımından farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan Tek yönlü Varyans Analizi ve Kruskal Wallis H Testi sonuçlarında ölçeğin toplamı [ $F_{(497)}=5.724$ ;  $p<.05$ ] ile Dürüstlük ve Bağışlayıcılık [ $F_{(497)}=6.592$ ;  $p<.05$ ], İyimserlik toplamı [ $F_{(497)}=5.177$ ;  $p<.05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir, Güven ve Nezaket [ $X^2_{(2)}=5.676$ ;  $p>.05$ ] boyutunda ise anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Anlamlı farklılıklar incelendiğinde, ölçeğin toplamında 11-20 yıl [ $\bar{X}=4.42$ ] ve 21-üzeri yıl [ $\bar{X}=4.46$ ] hizmet süresine sahip öğretmenlerin erdemlilik algılarının 1-10 yıl [ $\bar{X}=4.14$ ] hizmet süresine sahip öğretmenlerin algılarından; Dürüstlük ve Bağışlayıcılık boyutunda 11-20 yıl [ $\bar{X}=4.32$ ] ve 21-üzeri yıl [ $\bar{X}=4.39$ ] hizmet süresi grubunda yer alan öğretmenlerin algılarının 1-10 yıl [ $\bar{X}=4.01$ ] hizmet süresi grubunda yer alan öğretmenlerin algılarından; İyimserlik boyutunda 11-20 yıl [ $\bar{X}=4.33$ ] ve 21-üzeri yıl [ $\bar{X}=4.35$ ] hizmet süresine sahip öğretmenlerin algılarının 1-10 yıl [ $\bar{X}=4.04$ ] hizmet süresi olan öğretmenlerin algılarından yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlara bakılarak hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

### Öğretmenlerin Örgütsel Sağlık Algıları

Öğretmenlerin örgütsel sağlık ölçeğinin boyutlarına (Akademik Önem, Kaynak Desteği, Kurumsal Bütünlük, Mesleki Liderlik, Müdürün Etkisi, Öğretmen Bağlılığı) ve toplamına yönelik algıları Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6.** Öğretmenlerin Örgütsel Sağlık Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	n	$\bar{X}$	ss
Akademik Önem	500	3.26	0.96
Kaynak Desteği	500	3.41	0.90
Kurumsal Bütünlük	500	2.85	1.10
Mesleki Liderlik	500	3.25	1.02
Müdürün Etkisi	500	3.58	0.92
Öğretmen Bağlılığı	500	3.35	0.97
Örgütsel Sağlık	500	3.28	0.97

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının ortalamaları Akademik Önem boyutunda  $\bar{X}=3.26$ ; Kaynak Desteği boyutunda  $\bar{X}=3.41$ ; Kurumsal Bütünlük boyutunda  $\bar{X}=2.85$ ; Mesleki Liderlik boyutunda  $\bar{X}=3.25$ ; Müdürün Etkisi boyutunda  $\bar{X}=3.58$ ; Öğretmen Bağlılığı boyutunda  $\bar{X}=3.35$ ; ölçeğin toplamında  $\bar{X}=3.28$  şeklindedir. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel sağlık algıları en yüksek Müdürün Etkisi boyutunda en düşük ise Kurumsal Bütünlük boyutundadır.

Öğretmenlerin örgütsel sağlık algı ortalamalarının cinsiyet değişkeni bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-Testi ve Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

**Tablo 7.** Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Sağlık Algılarına İlişkin t-Testi ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Örgütsel Sağlık	Cinsiyet	n, $\bar{X}$ ve SS Değerleri			Levene Testi		t- Testi		
		n	$\bar{X}$	SS	F	p	t	SD	p
Kurumsal Bütünlük	Kadın	250	2.86	0.59	3.678	.056	.229	498	.765
	Erkek	250	2.84	0.66					
Müdürün Etkisi	Kadın	250	3.51	0.70	1.474	.225	-2.515	498	.012*
	Erkek	250	3.66	0.65					
Kaynak Desteği	Kadın	250	3.37	0.70	.504	.478	-1.278	498	.202
	Erkek	250	3.45	0.66					
Mesleki Liderlik	Kadın	250	3.23	0.81	.123	.726	-.703	498	.483
	Erkek	250	3.28	0.77					
Toplam	Kadın	250	3.30	0.55	2.404	.122	-1.906	498	.057
	Erkek	250	3.39	0.50					

  

Boyut	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	Levene Testi		U	Z	p
					F	p			
Akademik Önem	Kadın	250	239.73	59932.00	6.255	.013	28557.000	-1.670	.095
	Erkek	250	261.27	65318.00					
Öğretmen Bağlılığı	Kadın	250	233.39	58347.00	5.438	.020	26972.000	-2.659	.008*
	Erkek	250	267.61	66903.00					

\*p<.05

Tablo 7’ye göre örgütsel sağlık ölçeğinin toplamı ile Kurumsal Bütünlük, Müdürün Etkisi, Kaynak Desteği ve Mesleki Liderlik boyutlarında varyanslar normal dağılıma sahiptir, Akademik Önem ve Öğretmen Bağlılığı boyutlarında ise varyanslar normal dağılım göstermemiştir. Öğretmenlerin örgütsel sağlık algı ortalamalarında cinsiyet değişkeni bakımından farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t-Testi ve Mann-Whitney U Testi sonuçlarına göre ölçeğin toplamı [ $t_{(498)}=-1.906$ ;  $p>.05$ ] ile Kurumsal Bütünlük [ $t_{(498)}=.229$ ;  $p>.05$ ], Kaynak Desteği [ $t_{(498)}=-1.278$ ;  $p>.05$ ], Mesleki Liderlik [ $t_{(498)}=-.703$ ;  $p>.05$ ] ve Akademik Önem [ $Z=-1.670$ ;  $p>.05$ ] boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır, Öğretmen Bağlılığı [ $Z=-2.659$ ;  $p<.05$ ] ve Müdürün Etkisi [ $t_{(498)}=-2.515$ ;  $p<.05$ ] boyutlarında ise anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Anlamlı farklılıklar incelendiğinde Öğretmen Bağlılığı [Sıra Ort.=267.61] ve Müdürün Etkisi [ $\bar{X}=3.66$ ] boyutlarında erkek öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının kadın öğretmenlerden yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel sağlık ölçeğinin toplamı ile Kurumsal Bütünlük, Kaynak Desteği, Mesleki

Liderlik ve Akademik Önem boyutlarında kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sağlık algı ortalamalarında yaş değişkeni bakımından farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.



**Tablo 8.** Yaş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Sağlık Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi													
Örgütsel Sağlık	Yaş	n	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	LSD
					Levene	p							
Akademik Önem	20-30(1)	162	3.57	0.66	0.645	.586	Gruplar Arası	1.274	3	.425	1.111	.344	-
	31-40(2)	239	3.59	0.57			Grup İçi	189.644	496	.382			
	41-50(3)	82	3.68	0.64			Toplam	190.918	499				
	51-üz.(4)	17	3.79	0.58									
Kurumsal Bütünlük	20-30(1)	162	2.79	0.62	0.795	.497	Gruplar Arası	1.917	3	.639	1.616	.185	-
	31-40(2)	239	2.85	0.60			Grup İçi	196.227	496	.396			
	41-50(3)	82	2.96	0.69			Toplam	198.144	499				
	51-üz.(4)	17	2.98	0.74									
Müdürün Etkisi	20-30(1)	162	3.51	0.69	1.062	.365	Gruplar Arası	3.259	3	1.086	2.237	.074	-
	31-40(2)	239	3.58	0.68			Grup İçi	231.599	496	.467			
	41-50(3)	82	3.66	0.68			Toplam	234.859	499				
	51-üz.(4)	17	3.93	0.54									
Kaynak Desteği	20-30(1)	162	3.37	0.71	0.322	.809	Gruplar Arası	1.605	3	.535	1.136	.334	-
	31-40(2)	239	3.42	0.66			Grup İçi	233.586	496	.471			
	41-50(3)	82	3.43	0.70			Toplam	235.191	499				
	51-üz.(4)	17	3.69	0.59									
Öğretmen Bağlılığı	20-30(1)	162	3.28	0.71	1.687	.169	Gruplar Arası	2.417	3	.806	1.847	.138	-
	31-40(2)	239	3.36	0.63			Grup İçi	216.375	496	.436			
	41-50(3)	82	3.41	0.65			Toplam	218.792	499				
	51-üz.(4)	17	3.63	0.50									
Mesleki Liderlik	20-30(1)	162	3.11	0.76	0.232	.874	Gruplar Arası	14.568	3	4.856	8.004	.000*	3>1
	31-40(2)	239	3.25	0.77			Grup İçi	300.940	496	.607			4>1
	41-50(3)	82	3.37	0.82			Toplam	315.508	499				4>2
	51-üz.(4)	17	4.02	0.66									4>3

Toplam	20-30(1)	162	3.27	0.54	0.572	.634	Gruplar Arası	3.117	3	1.039	3.718	.012*	3>1	
	31-40(2)	239	3.34	0.51			Grup İçi	138.624	496	.279				4>1
	41-50(3)	82	3.42	0.55			Toplam	141.741	499					4>2
	51-üz.(4)	17	3.67	0.47										

\*p<.05

Tablo 8'e göre örgütsel sağlık ölçeğinin toplamı ile bütün boyutlarında (Akademik Önem, Kurumsal Bütünlük, Müdürün Etkisi, Kaynak Desteği, Öğretmen Bağlılığı, Mesleki Liderlik) varyanslar normal dağılım göstermiştir. Yaş değişkeni bakımından öğretmenlerin örgütsel sağlık algı ortalamalarında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarında ölçeğin toplamı [ $F_{(496)}=3.718$ ;  $p<.05$ ] ve Mesleki Liderlik [ $F_{(496)}=8.004$ ;  $p<.05$ ] boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık belirlenmiştir. Akademik Önem [ $F_{(496)}=1.11$ ;  $p>.05$ ], Kurumsal Bütünlük [ $F_{(496)}=1.616$ ;  $p>.05$ ], Müdürün Etkisi [ $F_{(496)}=2.237$ ;  $p>.05$ ], Kaynak Desteği [ $F_{(496)}=1.136$ ;  $p>.05$ ] ve Öğretmen Bağlılığı [ $F_{(496)}=1.847$ ;  $p>.05$ ] boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Anlamlı farklılıklara bakıldığında Mesleki Liderlik boyutunda 41-50 [ $\bar{X}=3.37$ ] yaş aralığında bulunan öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının 20-30 [ $\bar{X}=3.11$ ] yaş aralığında bulunan öğretmenlerden; 51-üzeri [ $\bar{X}=4.02$ ] yaş aralığında bulunan öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının 20-30 [ $\bar{X}=3.11$ ], 31-40 [ $\bar{X}=3.25$ ] ve 41-50 [ $\bar{X}=3.37$ ] yaş aralığında bulunan öğretmenlerden yüksek olduğu görülmüştür. Ölçeğin toplamında ise 41-50 [ $\bar{X}=3.42$ ] yaş aralığında bulunan öğretmenlerin algıları 20-30 [ $\bar{X}=3.27$ ] yaş aralığında bulunan öğretmenlerden; 51-üzeri [ $\bar{X}=3.67$ ] yaş aralığında bulunan öğretmenlerin algıları 20-30 [ $\bar{X}=3.27$ ] ve 31-40 [ $\bar{X}=3.34$ ] yaş aralığında bulunan öğretmenlerden yüksektir. Ayrıca ölçeğin Akademik Önem, Kurumsal Bütünlük, Müdürün Etkisi, Kaynak Desteği ve Öğretmen Bağlılığı boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmamasının yanında öğretmenlerin yaşları ilerledikçe algı ortalamaları yükselmektedir. Bu sonuçlara bakılarak öğretmenlerin yaşları ilerledikçe örgütsel sağlık algılarının yükseldiği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sağlık algı ortalamalarında medeni durum değişkeni bakımından farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-Testi ve Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur.

**Tablo 9.** Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Sağlık Algılarına İlişkin t-Testi ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Örgütsel Sağlık	Medeni Durum	n, $\bar{X}$ ve SS Değerleri			Levene Testi		t- Testi		
		n	$\bar{X}$	SS	F	p	t	SD	p
Kurumsal Bütünlük	Evli	363	2.85	0.61	.927	.336	-.316	498	.752
	Bekâr	137	2.87	0.66					
Müdürün Etkisi	Evli	363	3.64	0.66	1.667	.197	3.195	498	.001*
	Bekâr	137	3.43	1.72					
Kaynak Desteği	Evli	363	3.46	0.66	2.048	.153	2.573	498	.010*
	Bekâr	137	3.29	0.73					
Mesleki Liderlik	Evli	363	3.29	0.80	.806	.370	1.911	498	.057
	Bekâr	137	3.14	0.75					
Öğretmen	Evli	363	3.39	0.66	.026	.871	1.761	498	.079

Bağlılığı	Bekâr	137	3.27	0.66					
Toplam	Evli	363	3.38	0.52	.542	.462	2.353	498	.019*
	Bekâr	137	3.25	0.54					

**Mann Whitney U Testi**

Boyut	Medeni Durum	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	Z	p
Akademik Önem	Evli	363	257.96	93639.00	22158.000	-1.882	.060
	Bekâr	137	230.74	31611.00			
					Levene Testi	F=6.005	p=.015

\*p<.05

Tablo 9'a göre örgütsel sağlık ölçeğinin toplamı ile Kurumsal Bütünlük, Müdürün Etkisi, Kaynak Desteği, Mesleki Liderlik ve Öğretmen Bağlılığı boyutlarında varyanslar normal dağılıma sahipken Akademik Önem boyutunda varyanslar normal dağılmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel sağlığa yönelik algı ortalamalarının medeni durum değişkeni bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-Testi ve Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre Kurumsal Bütünlük [ $t_{(498)}=-.316$ ;  $p>.05$ ], Mesleki Liderlik [ $t_{(498)}=1.911$ ;  $p>.05$ ], Öğretmen Bağlılığı [ $t_{(498)}=1.761$ ;  $p>.05$ ] ve Akademik Önem [ $Z=-1.882$ ;  $p>.05$ ] boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Ölçeğin toplamı [ $t_{(498)}=2.353$ ;  $p<.05$ ] ile Müdürün Etkisi [ $t_{(498)}=3.195$ ;  $p<.05$ ] ve Kaynak Desteği [ $t_{(498)}=2.573$ ;  $p<.05$ ] boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Anlamlı farklılıklara bakıldığında ölçeğin toplamı [ $\bar{X}=3.38$ ], Kaynak Desteği [ $\bar{X}=3.46$ ] ve Müdürün Etkisi [ $\bar{X}=3.64$ ] boyutlarında evli öğretmenlerin örgütsel sağlık algısının bekâr öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ölçeğin Kurumsal Bütünlük, Mesleki Liderlik, Akademik Önem ve Öğretmen Bağlılığı boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmamasıyla birlikte evli öğretmenlerin algı ortalamaları bekâr öğretmenlere kıyasla yüksektir. Ulaşılan sonuçlara göre evli öğretmenlerin örgütsel sağlık algısının bekâr öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sağlık algı ortalamalarında hizmet yılı değişkeni bakımından farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.

**Tablo 10.** Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Sağlık Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ve Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

<b>Tek Yönlü Varyans Analizi</b>													
Örgütsel Sağlık	Hizmet Yılı	n	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	LSD
					Levene	p							
Kurumsal Bütünlük	1-10(1)	226	2.97	0.59	1.550	.213	Gruplar Arası	1.538	2	.769	1.945	.144	-
	11-20(2)	198	2.91	0.65			Grup İçi	196.606	497	.396			
	21-üz.(3)	76	2.89	0.67			Toplam	198.144	499				
Müdürün Etkisi	1-10(1)	226	3.52	0.68	.972	.379	Gruplar Arası	1.796	2	.898	1.915	.148	-
	11-20(2)	198	3.62	0.67			Grup İçi	233.063	497	.469			
	21-üz.(3)	76	3.68	0.68			Toplam	234.859	499				
Kaynak Desteği	1-10(1)	226	3.38	0.69	.602	.548	Gruplar Arası	.485	2	.243	.514	.599	-
	11-20(2)	198	3.43	0.67			Grup İçi	234.706	497	.472			
	21-üz.(3)	76	3.47	0.69			Toplam	235.191	499				
Öğretmen Bağlılığı	1-10(1)	226	3.31	0.69	1.956	.142	Gruplar Arası	1.140	2	.570	1.302	.273	-
	11-20(2)	198	3.38	0.62			Grup İçi	217.652	497	.438			
	21-üz.(3)	76	3.44	0.64			Toplam	218.792	499				
Mesleki Liderlik	1-10(1)	226	3.15	0.76	1.305	.272	Gruplar Arası	5.145	2	2.572	4.119	.017*	2>1
	11-20(2)	198	3.30	0.77			Grup İçi	310.363	497	.624	3>1		
	21-üz.(3)	76	3.42	0.89			Toplam	315.508	499				
Toplam	1-10(1)	226	3.28	0.53	1.003	.368	Gruplar Arası	1.608	2	.804	2.852	.059	-
	11-20(2)	198	3.38	0.50			Grup İçi	140.133	497	.282			
	21-üz.(3)	76	3.43	0.56			Toplam	141.741	499				
<b>Kruskal Wallis H Testi</b>													
Boyut	Hizmet Yılı	n	Sıra Ort.	Homojenlik Testi		X <sup>2</sup>	SD	p	Fark				
				Levene	p								
Akademik Önem	1-10(1)	226	236.77	3.896	.021	4.103	2	.129	-				
	11-20(2)	198	258.55										
	21-üz.(3)	76	270.36										

\*p<.05

Tablo 10'a göre örgütsel sağlık ölçeğinin toplamı ile Kurumsal Bütünlük, Müdürün Etkisi, Kaynak Desteği, Öğretmen Bağlılığı ve Mesleki Liderlik boyutlarında varyanslar normal dağılıma sahiptir, Akademik Önem boyutunda ise varyanslar normal dağılım göstermemiştir. Öğretmenlerin örgütsel sağlık algı ortalamalarında hizmet yılı değişkeni bakımından farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan Tek yönlü Varyans Analizi ve Kruskal Wallis H Testi sonuçlarında örgütsel sağlık ölçeğinin toplamı [ $F_{(497)}=2.852$ ;  $p>.05$ ] ile Kurumsal Bütünlük [ $F_{(497)}=1.945$ ;  $p>.05$ ], Müdürün Etkisi [ $F_{(497)}=1.915$ ;  $p>.05$ ], Kaynak Desteği [ $F_{(497)}=.514$ ;  $p>.05$ ], Öğretmen Bağlılığı [ $F_{(497)}=1.302$ ;  $p>.05$ ] ve Akademik Önem [ $X^2_{(2)}=4.103$ ;  $p>.05$ ] boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık belirlenmemiştir, Mesleki Liderlik [ $F_{(497)}=4.119$ ;  $p<.05$ ] boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığa bakıldığında Mesleki Liderlik boyutunda 11-20 [ $\bar{X}=3.30$ ] yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının 1-10 [ $\bar{X}=3.15$ ] yıl hizmet süresine sahip olan öğretmenlerin algılarından; 21-üzeri [ $\bar{X}=3.42$ ] yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin algılarının 1-10 yıl [ $\bar{X}=3.15$ ] yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin algılarından yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca Örgütsel sağlık ölçeğinin toplamı [ $\bar{X}=3.43$ ] ile Müdürün Etkisi [ $\bar{X}=3.68$ ], Kaynak Desteği [ $\bar{X}=3.47$ ], Öğretmen Bağlılığı [ $\bar{X}=3.44$ ] ve Akademik Önem [Sıra Ort.=270.36] boyutlarında 21-üzeri yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin algıları diğer hizmet sürelerine sahip öğretmenlerin algılarından yüksektir. Bu sonuçlara bakılarak hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

### Örgütsel Erdemlilik ile Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik ile örgütsel sağlık algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Korelasyon Analizi yapılmıştır ve ulaşılan sonuçlar Tablo 11'de sunulmuştur.

**Tablo 11.** Örgütsel Erdemlilik ile Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	Dürüstlük ve Bağış.	Güven ve Nezaket	İyimserlik	Örgütsel Erdemlilik	Akademik Önem	Kurumsal Bütünlük	Kaynak Desteği	Öğretmen Bağlılığı	Mesleki Liderlik	Örgütsel Sağlık
Dürüstlük ve Bağış.	1									
Güven ve Nezaket	.863**	1								
İyimserlik	.792**	.792**	1							
Örgütsel Erdemlilik	.944**	.945**	.920**	1						
Akademik Önem	.724**	.682**	.658**	.734**	1					

Kurumsal Bütünlük	.315**	.148**	.260**	.257**	.307**	1				
Müdürün Etkisi	.631**	.564**	.519**	.610**	.674**	.208**	1			
Kaynak Desteği	.550**	.523**	.429**	.534**	.628**	.193**	.747**	1		
Öğretmen Bağlılığı	.614**	.567**	.500**	.598**	.641**	.289**	.665**	.691**	1	
Mesleki Liderlik	.579**	.457**	.478**	.539**	.568**	.361**	.643**	.614**	.710**	1
Örgütsel Sağlık	.727**	.625**	.605**	.696**	.807**	.492**	.844**	.830**	.856**	.846**

\*\*p<.01

Tablo 11'e göre örgütsel erdemlilik ile örgütsel sağlık arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır [ $r=.696$ ,  $p<.01$ ]. Örgütsel erdemliliğin geneli ile örgütsel sağlığın akademik önem [ $r=.734$ ,  $p<.01$ ] ve müdürün etkisi [ $r=.610$ ,  $p<.01$ ] boyutları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı; kaynak desteği [ $r=.534$ ,  $p<.01$ ], öğretmen bağlılığı [ $r=.598$ ,  $p<.01$ ] ve mesleki liderlik [ $r=.539$ ,  $p<.01$ ] boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı; kurumsal bütünlük [ $r=.257$ ,  $p<.01$ ] boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Örgütsel erdemliliğin boyutları ile örgütsel sağlığın boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında örgütsel erdemliliğin dürüstlük ve bağışlayıcılık boyutu ile örgütsel sağlığın akademik önem [ $r=.724$ ,  $p<.01$ ], müdürün etkisi [ $r=.631$ ,  $p<.01$ ], öğretmen bağlılığı [ $r=.614$ ,  $p<.01$ ] boyutları ve örgütsel sağlığın geneli [ $r=.727$ ,  $p<.01$ ] arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı; kaynak desteği [ $r=.550$ ,  $p<.01$ ] ve mesleki liderlik [ $r=.579$ ,  $p<.01$ ] boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı; kurumsal bütünlük [ $r=.315$ ,  $p<.01$ ] boyutu arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel erdemliliğin güven ve nezaket boyutu ile örgütsel sağlığın akademik önem [ $r=.682$ ,  $p<.01$ ] boyutu ve örgütsel sağlığın geneli [ $r=.625$ ,  $p<.01$ ] arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı; müdürün etkisi [ $r=.564$ ,  $p<.01$ ], kaynak desteği [ $r=.523$ ,  $p<.01$ ], öğretmen bağlılığı [ $r=.567$ ,  $p<.01$ ] ve mesleki liderlik [ $r=.457$ ,  $p<.01$ ] boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı; kurumsal bütünlük [ $r=.148$ ,  $p<.01$ ] arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Örgütsel erdemliliğin iyimserlik boyutu ile örgütsel sağlığın akademik önem [ $r=.658$ ,  $p<.01$ ] boyutu ve örgütsel sağlığın geneli [ $r=.605$ ,  $p<.01$ ] arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı; müdürün etkisi [ $r=.519$ ,  $p<.01$ ], kaynak desteği [ $r=.429$ ,  $p<.01$ ], öğretmen bağlılığı [ $r=.500$ ,  $p<.01$ ] ve mesleki liderlik [ $r=.478$ ,  $p<.01$ ] boyutlarında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı; kurumsal bütünlük [ $r=.260$ ,  $p<.01$ ] boyutunda ise pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki belirlenmiştir.

### **Örgütsel Erdemliliğin Örgütsel Sağlık Üzerindeki Yordayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi**

Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algılarının örgütsel sağlık üzerindeki yordayıcılığına ilişkin Regresyon Analizi yapılmış ve ulaşılan sonuçlar Tablo 12'de sunulmuştur.

**Tablo 12.** Örgütsel Erdemliliğin Örgütsel Sağlık Üzerindeki Yordayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken		B	Std. Error	$\beta$	T	p
Örgütsel Erdemlilik	Constant	1.688	.079		21.485	.000
	Örgütsel Sağlık	.385	.018	.696	21.643	.000
			R= .696	R <sup>2</sup> = .485	F <sub>(1,498)</sub> =468.429	p= .000

Tablo 12'ye göre örgütsel erdemlilik örgütsel sağlığın anlamlı bir yordayıcısıdır [ $R=.696$ ,  $R^2=.485$ ,  $F_{(1, 498)}=468.429$ ,  $p=.000$ ]. Bununla birlikte örgütsel erdemlilik örgütsel sağlığa ilişkin toplam varyansın %49'unu açıklamaktadır. Bu sonuca göre öğretmenlerin örgütsel sağlık algısında meydana gelen değişimin %49'unun örgütsel erdemlilikten kaynaklandığı söylenebilir.

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırma, örgütsel erdemlilik ile örgütsel sağlık arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesi ve öğretmenlerin örgütsel erdemlilik ile örgütsel sağlık algılarında demografik değişkenler ( cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı) açısından farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma bulguları çerçevesinde öncelikle öğretmenlerin örgütsel erdemlilik ile örgütsel sağlık algılarına ve söz konusu algıların demografik değişkenler bakımından farklılık gösterip göstermediğine, ardından ise öğretmenlerin örgütsel erdemlilik ve örgütsel sağlık algıları arasındaki ilişkiye ve örgütsel erdemliliğin örgütsel sağlığı yordama düzeyine yönelik sonuçlar ve tartışma aşağıda sunulmuştur.

Araştırma sonucunda ilkökul, ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Benzer bir sonuca Cameron (2011) tarafından yapılan çalışmada ulaşılmıştır. Bununla beraber öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algı ortalamalarının ölçeğin toplamına ve boyutlarına göre en yüksek Güven ve Nezaket; en düşük ise Dürüstlük ve Bağışlayıcılık boyutlarında olduğu görülmüştür. Bu bulgulara bakılarak öğretmenlerin çalışma ortamında birbirlerine karşı saygıya dayalı samimi ve güven temelli davranışlar sergilediği, nezaket kurallarına uyduğu söylenebilir. Diğer yandan öğretmenlerin çalıştıkları kurumda adaletin hakim olduğuna inanmadıkları ve liderlik davranışlarını yeterli bulmadıkları ifade edilebilir. Ulaşılan sonuçlara benzer olarak Baş ve Şentürk (2011) araştırmalarında öğretmenlerin örgüt içindeki saygı ve güven ortamına önem verdiklerini, kendilerini kurumlarına adadıklarını, bunun karşılığında yöneticilerden adil davranışlar beklediklerini tespit etmiştir. Buluç (2008) da çalışmasında öğretmenlerin çalıştıkları kurumda haklarına saygı gösterildiğine dair inançlarının düşük düzeyde olduğunu ve buna karşın çalışanlar arasındaki güven algısının yeterli düzeyde olduğunu belirlemiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin birbirleriyle olan ilişkilerinde güven, saygı ve hoşgörüyü inandıkları



bunun yanında yöneticilerinin kendilerine karşı tutumlarını belli düzeyde dürüst, bağışlayıcı ve adil buldukları söylenebilir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algılarının cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Örgütsel erdemlilik ölçeğinin toplamı, Güven ve Nezaket ile Dürüstlük ve Bağışlayıcılık boyutlarında erkek öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algı düzeyleri kadın öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algı düzeylerinden daha yüksektir. İyimserlik boyutunda ise cinsiyet değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamakla birlikte erkek öğretmenlerin algı ortalamaları kadın öğretmenlerden yüksek düzeydedir. İlgili literatür incelendiğinde araştırmanın sonuçlarına benzer olarak Aktaş (2008) çalışmasının sonucunda uyumlu ve bağışlayıcı davranışlara sahip olma yönüyle erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha yüksek algıya sahip olduğunu, Buluç (2008) erkeklerin kendilerine yapılan hataları kadınlara göre daha anlayışlı karşıladığını tespit etmiştir. Yine araştırmanın sonucunu destekler nitelikte Kepenek (2008), Peterson (2003) ve Yıldırım (2006) çalışmalarında affedicilik özelliği açısından erkekler lehine sonuçlar elde etmiştir. Yılmaz ve Taşdan (2009) ise çalışmalarında, öğretmenlerin bağışlayıcı ve hoşgörülü davranışlarında cinsiyet değişkeni bakımından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulamamıştır. Ulaşılan sonuçlara göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha bağışlayıcı ve uyumlu davranışlar sergileme eğiliminde olduğu ve bu durumun erdemlilik algılarına olumlu yönde yansıdığı söylenebilir.

Çalışma kapsamında öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algıları yaş değişkeni bakımından anlamlı şekilde farklılaşmıştır. Örgütsel erdemlilik ölçeğinin toplamı, İyimserlik, Dürüstlük ve Bağışlayıcılık boyutlarında 41-50 ile 51-üzeri yaş aralığında bulunan öğretmenlerin algıları 20-30 ile 31-40 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin algılarından yüksek düzeydedir. Güven ve Nezaket boyutunda ise yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Yancı (2011) araştırmasında, kurumda hoşgörü, dürüstlük ve bağışlayıcılık çerçevesinde davranışlar sergilendiğine yönelik inancın ilerleyen yaşlarda arttığını belirlemiştir. Aktaş (2008) ve Cameron (1986) bireylerin hayata dair tecrübelerinin artmasıyla doğru orantılı olarak olumsuzluklara karşı ılımlı tavır gösterme ve sorunları çözme becerilerinin de arttığını ifade etmişlerdir. Elde edilen sonuçlardan hareketle öğretmenlerin yaşları ilerledikçe kendilerine ve karşı tarafa hata yapma hakkı tanıdıkları; yapılan hatalardan ders çıkarmaktan yana tavır sergiledikleri; çalışma ortamında bağışlayıcı, dürüst ve saygılı davranışlarda buldukları ve bu durumun örgütsel erdemlilik algılarını artırdığı ifade edilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algıları medeni durum değişkeni açısından ele alındığında söz konusu algılar, ölçeğin toplamı ile Dürüstlük ve Bağışlayıcılık boyutlarında evli öğretmenler lehine anlamlı şekilde farklılaşırken İyimserlik ile Güven ve Nezaket boyutlarında anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Ayrıca ölçeğin toplamı ve boyutlarının tamamında evli öğretmenlerin erdemlilik

algıları bekâr öğretmenlere göre yüksektir. İlgili literatüre bakıldığında genel olarak bağışlayıcılık, dürüstlük ve güven algılarının medeni durum değişkeni bakımından farklılaşmadığı görülmektedir (Aktaş, 2008; Yancı, 2011; Yaylacı, 2004). Baş ve şentürk (2011) ise araştırmalarında bağışlayıcılık ve hoşgörölü davranabilme noktasında evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlerden daha yüksek algı düzeyine sahip olduğunu belirlemiştir. Ulaşılan sonuçlara bakılarak evli öğretmenlerin daha affedici, hoşgörölü davranışlar sergiledikleri ve örgütsel erdemlilik algılarının bekâr öğretmenlerden ileri düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algılarına hizmet yılı değişkeni açasından bakıldığında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Ölçeğin toplamı, Dürüstlük ve Bağışlayıcılık ile İyimserlik boyutlarında 11-20 ve 21-üzeri yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin algıları 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerden yüksek düzeydedir. Güven ve nezaket boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık olamamasının yanında hizmet yılı fazla olan öğretmenlerin algıları diğerlerinden yüksektir. Ulaşılan sonuçlarla benzer olarak Akbolat vd. (2017), Çetin ve Fıkırkoca (2010), Yancı (2011) araştırmalarında bireylerin çalışma süresi arttıkça adil olma, affedebilme ve güven duyma algılarının da arttığını belirlemiştir. Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça kurumlarına olan aidiyet hislerinin geliştiği; daha özverili, dürüst, anlayışlı davranışlar sergileme eğiliminde oldukları ve böylece örgütsel erdemlilik algılarının yükseldiği söylenebilir.

Araştırma sonucunda ilkokul, ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Benzer olarak Tan (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel sağlık algı ortalamaları 3.18 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlardan farklı olarak ise Gürkan (2006) ve Yıldırım (2006) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının düşük ve orta düzeye yakın olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarını etkileyen faktörler arasında okulların fiziki konumu ve çevresi, idarecilerin çalışma şekli ve öğretmenlere yaklaşımı, öğrenci ve velilerin okula karşı tutumu ile okulları geliştirmeye yönelik yapılan yatırımlar sayılabilir. Son yıllarda okulların bilimsel projelere yöneltilmesi ve desteklenmesi, Fatih Projesi kapsamında akıllı tahtaların tedarik edilmesi ve ders içeriklerinin zenginleştirilmesi, Z kütüphanelerin kurulması gibi etkenler öğretmenlerin örgütsel sağlık algısını artırırken öğretmen ve idareci atama şekilleri ile öğrencilere yönelik sınav sistemlerinin sürekli değişiyor olması öğretmenlerin algılarını olumsuz etkilemektedir. Öğretmenlerin örgütsel sağlık algı ortalamaları ölçeğin toplamına ve boyutlarına göre incelendiğinde en yüksek ortalamanın Müdürün Etkisi, en düşük ortalamanın ise Kurumsal Bütünlük boyutlarında olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgulardan hareketle müdürlerin öğretmenlere çözüm odaklı ve anlayışla yaklaştığı, okulun gelişimi için gerekli girişimlerde bulunduğu, hataları telafi etme yanlısı olduğu ve adil bir performans değerlendirme sistemi uyguladığı söylenebilir. Öte yandan okulların çevreyle olan ilişkisinin ve kendi

içindeki sistemsel bütünlüğünün yeterli düzeyde gelişmediği, okul aile birliği unsurunun amacına tam anlamıyla hizmet edemediği ifade edilebilir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının cinsiyet değişkeni bakımından Öğretmen Bağlılığı ve Müdürün Etkisi boyutlarında erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılık gösterdiği, Akademik Önem, Kurumsal Bütünlük, Kaynak Desteği, Mesleki Liderlik ve ölçeğin toplamında ise erkek öğretmenlerle kadın öğretmenlerin algılarının benzer olduğu belirlenmiştir. İlgili literatür incelendiğinde Akbaba (1997), Çakır (2002), Scherry (1989), Soylu (2017), Tan (2017) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel sağlık algısının cinsiyet değişkeni bakımından benzer olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgulardan farklı olarak Karakuş (2008) araştırmasında erkek öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının kadın öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğunu bulgulamıştır. Araştırmanın bulgularına bakılarak istatistiksel açıdan anlamlı olmamakla birlikte ölçeğin toplamı ve boyutların genelinde erkek öğretmenlerin algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Bu durumda erkek öğretmenlerin görev yaptıkları okullara dair daha ulaşılabilir beklentilere sahip olduğu ve kurumlarına karşı bakış açılarının olumlu olduğu ifade edilebilir.

Çalışma kapsamında öğretmenlerin örgütsel sağlık algıları yaş değişkeni bakımından ölçeğin toplamı ile Mesleki Liderlik boyutlarında 41-50 ve 51-üzeri yaş aralığındaki öğretmenler lehine anlamlı şekilde farklılaşmıştır. Ölçeğin Akademik Önem, Kurumsal Bütünlük, Müdürün Etkisi, Kaynak Desteği ve Öğretmen Bağlılığı boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmamakla birlikte öğretmenlerin yaşları ilerledikçe algı ortalamaları yükselmektedir. Çalışmanın bulgularını destekler nitelikte Ayduğ (2014) ve Soylu (2017) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin yaşı ilerledikçe görevli oldukları kuruma karşı daha olumlu düşüncelere sahip oldukları ve bu durumun da örgütsel sağlık algılarını artırdığı söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sağlık algıları medeni durum değişkeni açısından ele alındığında söz konusu algılar, ölçeğin toplamı, Müdürün Etkisi ve Kaynak Desteği boyutlarında evli öğretmenler lehine anlamlı olarak farklılaşmıştır. Bunun yanında ölçeğin Kurumsal Bütünlük, Mesleki Liderlik, Akademik Önem ve Öğretmen Bağlılığı boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmamasıyla birlikte evli öğretmenlerin algı ortalamaları bekâr öğretmenlere kıyasla yüksektir. İlgili literatüre bakıldığında öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir (Akbaba, 1997; Çakır, 2002; Gürkan, 2006; Karakuş, 2008; Yıldırım, 2006). Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlara bakılarak evli öğretmenlerin çalıştıkları okullarda gerek sistemsel açıdan gerek kişiler arası ilişkilerde daha ulaşılabilir beklentilere sahip oldukları ve beklentilerine ulaşma düzeylerindeki artışın örgütsel sağlık algılarını olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının hizmet yılı değişkeni bakımından Mesleki Liderlik boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği; mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin algılarının düşük, hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin algılarının ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin toplamı, Müdürün Etkisi, Kaynak Desteği, Öğretmen Bağlılığı ve Akademik Önem boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmamasının yanında 21-üzeri yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin algılarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ulaşılan sonuçlara paralel olarak Soylu (2017), Tsui ve Cheng (1999) araştırmalarında hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının daha yüksek olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Özdemir (2006) ve Ebcim (2012) ise öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının hizmet yılı değişkeni açısından farklılaşmadığını tespit etmiştir. Araştırmanın bulgularına göre sınıf öğretmenleri karşılarındaki öğrenci grubunun yaş aralığının küçük olmasından ötürü akademik başarı kadar öğrencilerin sosyalliğini ve kişilik gelişimini de ön planda tutmak durumunda olduğundan okula karşı daha geniş açıdan yaklaşmaktadır. Bu durumun örgütsel sağlık algılarını olumlu etkilediği söylenebilir.

Araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel erdemlilik ve örgütsel sağlık algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgulara bakıldığında örgütsel erdemlilik ile örgütsel sağlık arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla beraber örgütsel erdemliliğin boyutları ile örgütsel sağlığın boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde tüm boyutlar arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçları, söz konusu iki değişkenden birindeki artışın diğerini de artırdığı aynı şekilde değişkenlerden biri azalınca diğerinin de azaldığı şeklinde yorumlamak mümkündür. Alanyazında örgütsel erdemlilik ile örgütsel sağlık ilişkisini konu edinen herhangi bir çalışmaya rastlanmadığı için elde edilen sonuçlarla benzer ya da farklı bulgulardan söz edilememektedir. Ancak benzer içerikli çalışmalar olarak Hoy ve Miskel (1991), Karacan (2017), Sergiovanni (1991), Tsui ve Cheng (1999) çalışmalarında öğretmenlerin iş ortamında güven, saygı, dürüstlük gibi değerlerin etkin oluşunun kurumun kalitesini etkilediğini belirlemiştir. Bu sonuçlardan hareketle örgütsel erdemliliği sağlayan faktörlerle örgütsel sağlığın boyutları arasında ilişki olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel erdemlilik ile örgütsel sağlık arasında bulunan pozitif yönde yüksek düzeyli anlamlı ilişki incelendiğinde örgütsel erdemliliğin örgütsel sağlığa dair anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarına yönelik toplam varyansın %49'u örgütsel erdemlilik algısı ile açıklanmaktadır. Örgütsel erdemlilik büyük ölçüde, bireyin düşünce yapısı ve davranış biçimiyle ilişkiliyken örgütsel sağlığa ve boyutlarına bakıldığında öğretmenlerin tutumlarının yanında okulun sistemsel bileşenlerini ve görev tanımlarını da kapsadığı görülmektedir. Örgütsel sağlık, kurumun fiziki ve ilişkisel iyiliğini ifade eder (Ash, 1992). Bu sebeple öğretmenlerin bireysel tutum ve davranışlarıyla şekillenen örgütsel erdemlilik algısı okulun sistemsel yapısını ve kurumsal kalitesini etkilemektedir. Söz konusu sistemsel yapı ve kurumsal kalite çalışma

ortamının iklimini oluşturan güven, nezaket, affedicilik, dürüştlük, anlayışlı ve iyimser olma gibi kişisel ve sosyal değerlerle yakından ilgilidir (Hoy, Tarter ve Bills, 1990). Sonuç olarak sağlıklı bir okul için bireysel, sosyal ve sistemsel bileşenlerin en iyi biçimde bir araya getirilmesi; sağlam bir fiziki altyapı oluşturulup üzerine görev, sorumluluk bilinci ve gönüllülük esasına dayalı anlayışla akademik hedeflerin bina edilmesi gerektiği ifade edilebilir.

### **Öneriler**

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara bakıldığında öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla beraber öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algılarında en düşük ortalama Dürüştlük ve Bağışlayıcılık boyutunda belirlenmiştir. Bu durum öğretmenlerin birbirleriyle olan ilişkilerinde güven, saygı ve hoşgörünün hakim olduğuna inandıkları ama yöneticilerinin kendilerine karşı tutumlarını belli düzeyde dürüş, bağışlayıcı ve adil buldukları anlamına gelmektedir. Bu algıyı daha iyi hale getirmek adına okul yöneticileri liderlik kavramının gereklerine uygun ve öğretmenlere kurumsal adaletin varlığını hissettirecek şekilde davranışlar sergilemeye özen gösterebilir.

Çalışmanın bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin boyutlarına bakıldığında ise en düşük ortalamanın Kurumsal Bütünlük boyutunda olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgulardan hareketle son zamanlarda okullara yönelik geliştirilen bilimsel ve sosyal projeler, öğrenme ortamlarına sağlanan imkanlar gibi girişimlerin kurumlardaki örgütsel sağlık algısını artırdığı ancak okulların sistemsel bütünlüğünün, çevreyle olan ilişkisinin tam olarak sağlanamadığı ve okul aile birliği faktörünün etkin çalışmadığı söylenebilir. Bu durumda okul yöneticileri kurum içindeki sistemsel yapının işlerliğini sağlamak için okulun mevcut girdileri ve hedeflenen çıktılarını göz önünde bulundurarak öğretim sürecini planlayabilir ve okul aile birliği unsurunu gerçek amaçlarına hizmet edecek şekilde revize edebilir.

Okullar buldukları çevreden bağımsız olarak varlıklarını sürdürebilen kurumlar değildir. Bu bağlamda müdür, idareci ve öğretmenler çevreyle okulun uyumu noktasında hem çevrenin gerçekleri ve beklentileri hem de okulun hedefleri ve akademik başarısı adına gerekli dengeyi gözeterek ortak kararlar alabilir ve uygulayabilir. Ayrıca okul ortamına yeni katılan öğrenci ve öğretmenlere yönelik uyum programları düzenlenebilir, rehberlik servisleri ve rehber öğretmenler bu noktada daha aktif şekilde çalışabilir. Okul ile çevrenin bağını güçlendirmek, kurumun mevcut hedeflerinden çevreyi haberdar ederek özellikle velilerin desteğini almak için toplantılar yapılabilir, velilere öğrencilerinin içinde bulunduğu gelişim döneminin özelliklerine ilişkin seminerler verilebilir.

İletişim, insan unsurunun bulunduğu her ortam için önem arz eder ve eğitim kurumları iletişimin birçok boyutuyla var olduğu ortamlardır. Bu kurumlarda öğrenciler, öğretmenler, idareciler, diğer çalışanlar, veliler ile çevredeki insanlar başta olmak üzere birçok unsur arasında gelişen bilgi, fikir ve

duygu alışverişi mevcuttur. Söz konusu unsurlar arasındaki iletişim ağı aktif ve güçlü olursa sorunlar ivedilikle çözüme kavuşturulur; yeni problemler yaşama olasılığı azalır; yardımlaşma, paylaşım, birlik ve beraberlik algısı oluşur; akademik başarı düzeyi artar. Bu noktada yöneticiler iletişimi tek yönlü değil çift yönlü kullanmaya özen gösterebilir, karar alma noktasında ortak görüşlere başvurabilir, öğretmenlerin kendi içindeki ve öğretmenlerle yöneticiler arasındaki iletişimi güçlendirmek amacıyla etkinlikler düzenleyebilir.

Öğrenme sürecinde aktarılan bilginin niteliği kadar nasıl aktarıldığı da önem arz eder. Bu açıdan bakılınca öğretmenler hem alan bilgisi bakımından hem de öğretme becerileri yönüyle etkin olmak durumundadır. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ve eğitim haklarına imkan vermek adına Milli Eğitim Bakanlığı bazı düzenlemeler yapabilir, okul idareleri ise özellikle akademik çalışmalar hususunda daha esnek ve çözüm odaklı bir yaklaşım sergileyebilir. Ayrıca öğrencilerin bir üst öğrenim kurumuna geçişine yönelik sınav sistemleri ile öğretmenlerin ve idarecilerin atanmasına ilişkin yönetmeliklerin sıklıkla değişmesinden kaynaklı olumsuzlukları aza indirmek, öğrencileri ve öğretim süreçlerini bu olumsuzluklardan korumak amacıyla düzenlemeler yapılabilir.

Bu araştırmada örgütsel erdemlilik ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki öğretmen algıları açısından incelenmiştir. Söz konusu iki değişkenle ilişkili olabileceği düşünülen farklı değişkenler de çalışma kapsamına alınarak ulaşılan sonuçlar zenginleştirilebilir.

Çalışma kapsamındaki evren ve örneklem Trabzon ilindeki resmi ilkokul, ortaokul ile imam hatip ortaokullarından oluşmaktadır. Araştırma kapsamı genişletilebilir ve ortaöğretim kurumlarında da benzer bir çalışma yapılabilir. Böylece farklı bulgulara ulaşılarak literatüre katkı sağlanabilir.

Bu araştırmada nicel araştırma teknikleri kullanılmıştır ve çalışma öğretmenlerle yürütülmüştür. Benzer bir çalışma görüşme gibi nitel veri toplama teknikleriyle veya idarecilerle yapılabilir, farklı sonuçlar elde edilebilir.

## KAYNAKÇA

- Açıkalin, A. (2016). *Çağdaş örgütlerde insan kaynağının yönetimi*. Pegem Akademi, Ankara.
- Adler, P. S., & Borys, B. (1996). Two types of bureaucracy: Enabling and coercive. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 61-89.
- Akbaba, S. (1997). *Ortaöğretim okullarının örgüt sağlığı*. Doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Akbolat, M., Durmuş, A. ve Özgün, Ü. (2017). Örgütsel erdemliliğin personel güçlendirmeye etkisi ve otantik liderliğin aracı rolü. *İşletme Bilimi Dergisi*, 5(2), 71-88.
- Aktan, C. C. (1999). Toplam ahlak felsefesi ve toplam ahlak yönetimi. *Toplam Ahlâk*, 8(1), 11-23.
- Aktaş, H. G. (2008). *Öğretmenlerde denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık*. Yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 3(467), 31-51.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi* (1. Baskı). Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.
- Ayduğ, D. (2014). *İlkokulların örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Baş G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62.
- Başar, İ. (2011). *Örgütsel sağlık, İzmir'de bir belediyede araştırma*. Yüksek lisans tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (20. Baskı). Pegem Akademi, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi, Ankara.
- Cameron, K. (2011). Responsible leadership as virtuous leadership. *Journal of Business Ethics*, 98(1), 25-35.
- Cameron, K. S. (1986). A study of organizational effectiveness and its predictors. *Management Science*, 32, 87-112.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
- Cicchelli, J. J. (1975). Assessing the organizational health of school systems. *Annual Convention of The American Association of School Administrators*, 28(3) 1-12.
- Collins, J. C. (2001). *Good to great: Why some companies make the leap... and others don't*. Random House.
- Çakır, L. (2002). *İlköğretim okullarının organizasyon sağlığı (Organizasyonel liderlik, bütünlük, kimlik, ürün) açısından incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya
- Çetin, F., ve Fıkrkoca, A. (2010). Rol ötesi olumlu davranışlar kişisel ve tutumsal faktörlerle öngörülebilir mi?. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), 41-66.
- Daft, R. (2006). *Organization theory and design*. Cengage learning.
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Ebcim Özkan, P. (2012). *Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin motivasyonu ile örgüt sağlığı algıları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Edwards, C. B. (2010) *An investigation of the relationship between transformational leadership and organizational health*. Doctoral Dissertation. Capella University, Minneapolis.
- Emhan. A. (2005). *Organizasyon sağlığı ve iş örgütlerinde bir uygulama*. Doktora tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.

- Erdaş, Y. (2009). *Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Erkmen, T., ve Esen, E. (2012). Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Business and Economics Research Journal*, 3(4), 107.
- Fernando, M., & Almeida, S. (2012). The organizational virtuousness of strategic corporate social responsibility: A case study of the Sri Lankan family-owned enterprise MAS Holdings. *European Management Journal*, 30(6), 564-576.
- Gürkan, F. B. (2006). *İlköğretim okullarının örgütsel sağlık düzeyi: Polatlı ilçesi örneği*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Hosley, N. S. (2005) *Collective efficacy, organizational health and student performance: Implications for school reform initiatives*. Doctoral Dissertation. The Pennsylvania State University, Pennsylvania.
- Hoy, W. K. & Hannum, J. W. (1997). Middle School Climate: An empirical assessment of organizational health and student achievement. *Educational Administration Quarterly*, 33(3), 290-311.
- Hoy, W. K. & Feldman, J. A. (1987). Organizational health: The concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*, 20(4), 30-37.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). Open schools, healthy schools: Measuring organizational climate. *Corwin Press*, 17(3), 280-301.
- Karacan, K. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algularına göre örgütsel sağlık ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Karakuş, H. (2008). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Sağlığına İlişkin Görüşleri*. Yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Karaman, K., ve Dönder, H. (2008). Öğretmen görüşlerine göre, okullardaki bürokrasi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 53, 49-74.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel araştırma yöntemi* (12. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (19. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kepenek, Ö. (2008). *Öğretmenlerin meslek etik ilkelerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Kocaeli ili örneği*. Yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1). 117-139.
- Lyden, J. A. & Klingele, W. E. (2000). Supervising organizational health. *Supervision*, 61(12), 3-6.
- Macintyre, A. (2001). *Erdem peşinde* (Çev. M. Özcan). Pegem Akademi, Ankara.
- Miles, M. B. (1965). *Planned change and organizational health: figure and ground*. R. O. Carlson, A. Gallaher, M. B. Miles, R. J. Pellegrin ve E. M. Rogers (der). *Change Processes in the Public Schools*. The Center of the Advanced Study of Educational Administration. University of Oregon. 11-34.



- Oruç, E. (2010). *Örgüt içi iletişimin yönetsel fonksiyonlar üzerindeki rolü ve bir alan araştırması*. Yüksek lisans tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Özdemir, A. (2006). *Öğretmenlerin okullarını örgüt sağlığı açısından değerlendirmeleri: İzmir ili Bornova ilçesi örneği*. Yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Özkul, O. (2009). Küresel bir ahlak sistemi mümkün mü?. *Değerler Eğitimi*, 2(14), 26-38.
- Peterson, C. (2003). Classification of positive traits in youth. *Promoting Positive Child, Adolescent, and Family Development*, 4, 227-255.
- Phesey, D. C. 2003. *Organizational culture: Types and transformations*. London and New York: Routledge.
- Ribeiro, N., & Rego, A. (2009). Does perceived organizational virtuousness explain organizational citizenship behaviors. *International Journal of Social and Human Sciences*, 3, 736-743.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi* (2.Baskı). Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Sergiovanni, T. (1991). Factors which affect satisfaction and dissatisfaction of teachers. *Journal of Educational Administration*, 5(1) 66-81.
- Soylu, İ. (2017). *Örgütsel güven ile lider-üye etkileşiminin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi: Özel okullar üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Şimşek, M. Ş. ve Öge, H. S. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi* (2. Baskı). Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya.
- Tan, S. (2017). *Öğretmen algularına göre örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Tekin, A. M. (2005). *İlköğretim okullarında görevli yöneticilerin okullarının örgüt sağlığını algulama düzeyleri*. Yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Tsui, K. T. & Cheng, Y. C. (1999). School Organizational Health and Teacher Commitment: A Contingency Study with Multi-level Analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249-268.
- Uludağ, T. (2010). *Organizasyonlarda çalışanların motivasyonunun ölçülmesi ve bir uygulama*. Yüksek lisans tezi. Fatih Üniversitesi, İstanbul.
- Uras, M. (1998). *Lise öğretmenlerinin örgüt sağlığının amaçta odaklanma, iletişim yeterliği, optimal güç dengesi, kaynak kullanımı ve bağlılık boyutlarına ilişkin alguları*. VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresinde Sunulmuş Bildiri.
- Yancı, F. (2011). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği*. Yüksek lisans tezi. Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Yaylacı, A. F. (2004). *İlköğretim okulları yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel yurttaşlık davranışları*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yıldırım, C. (2006). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi: Ankara ili örneği*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yılmaz, K. & Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108–126.

## EXTENDED SUMMARY

### Introduction

Common goals and reaching success with these common goals lie in the bases of the concept of organization, which has a presence in all aspects of life. In order to achieve organizational efficiency and reach success, firstly the systematic robustness of the organization should be considered. According to Aktan (1999), a positive organizational system harbors elements such as optimism, honesty, sharing, strong communication, humility, trust and solidarity. The degree of harboring the elements in question represents the virtue of the organization. In organizations with high levels of virtue, there is positive interaction in the corporate, managerial and social aspects, and this interaction brings along wellness. Organizations where systematic wellness is achieved are known as healthy organizations (Erdaş, 2009: 5). Organizational health and virtue which may be the key component of organizational health pose an importance in terms of educational institutions which are important organizations for the educational system of the society, which is crucial. When the national and international literatures were reviewed in the scope of the study, it was seen that there is a limited number of studies on organizational virtue, which is yet a highly novel field of study, and a significant part of the studies in question were focused on organizational citizenship, which is a covering concept of organizational virtue. If one considers the concept of organizational health, it is seen that it is a field of study that may be deemed novel especially in the field of education, and the limited number of studies mostly covered fields not related to education. Although the concepts of organizational virtue and organizational health were subject to some studies, this study is important in the sense that no study was found to have investigated the relationship between the two concepts. In this context, it was seen that there was a need for determining the relationship between organizational virtue and organizational health, and it was aimed that this study would contribute to meeting the need in question and fill this gap in the literature. The study aimed to investigate the relationship between organizational virtue and organizational health in terms of the perceptions of teachers who were employed at primary schools, secondary schools and Islamic education schools in the city center of the province of Trabzon in Turkey. Answers were sought for the following questions in relation to this general objective:

- What are the levels of the teachers' perceptions on organizational virtue and organizational health?
- Do the perceptions of the teachers on organizational virtue and organizational health differ based on their demographic variables (gender, age, marital status, years of employment)?

- Is there a significant relationship between the teachers' organizational virtue perceptions and their organizational health perceptions?
- Do the organizational virtue perceptions of the teachers significantly predict their organizational health perceptions?

### **Method**

The study was planned with a relational surveying model. The population of the study consisted of teachers who were employed at primary schools, secondary schools and Islamic education schools in the city center of the province of Trabzon in Turkey in the academic year of 2017-2018. The random sampling method was used to determine the sample of the study. The sample consisted of 250 female (50.0%) and 250 male (50.0%) teachers, constituting 500 teachers in total. The data collection instrument that was used within the scope of the study had three parts. The first part of the data collection tool consisted of the Personal Information Form that was developed by the researcher to determine the demographic characteristics (age, gender, marital status, educational level, years of employment) of the sample. The second part consisted of the Organizational Virtuousness Scale developed by Cameron, Bright and Caza (2004) which was adopted in Turkish and tested for validity and reliability by Erkmen and Esen (2012). The third part consisted of the Organizational Health Scale developed by Hoy, Tarter, Kottkamp (1991) and adapted into Turkish by Akbaba (1997). As a result of the analyses that were conducted in this study, the Cronbach's Alpha value of the Organizational Virtuousness Scale was found to be 0.94, while the same coefficient of the Organizational Health Scale was found to be 0.92. The data were analyzed using the SPSS package software. Descriptive statistics were used to determine the demographic characteristics of the sample that was studied in the scope of the research. Normal distribution of the data set was tested in order to determine the statistical tests to be used in the course of data analysis. In order to determine whether or not the perceptions of the sample on organizational virtue and organizational health differed based on their demographic characteristics, the parametric tests of t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used for normally distributed parameters. The non-parametric tests of Kruskal Wallis H test and Mann-Whitney U test were used in cases where the parameters were not normally distributed. A correlation analysis was carried out to determine the relationship between organizational virtue and organizational health based on the perceptions of the teachers. In addition to this, regression analysis was used to determine the level of organizational virtue to predict organizational health.

### **Findings, Result and Discussion**

As a result of the study, it was determined that the teachers' perceptions on organizational virtue were high, while their perceptions on organizational health were moderate. The perceptions of the teachers related to organizational virtue and organizational health significantly differed based on their

gender, age, marital status and years of employment. The significant differences that were determined in the organizational virtue perceptions of the teachers were in favor of the male teachers in terms of the gender variable, the teachers in the age groups of 41-50 and 51 and older in terms of the age variable, the teachers who were married in terms of the marital status variable and the teachers who had an experience of 11-20 years and 21 years and more in terms of the years of employment variable. The significant differences that were determined in the organizational health perceptions of the teachers were in favor of the male teachers in terms of the gender variable, the teacher in the age group of 41-50 and 51 and higher in terms of the age variable, the teachers who were married in terms of the marital status variable and the teachers who had an experience of 21 years or more in terms of the years of employment variable. As a result of the correlation and regression analyses that were conducted for the main objective of the study, it was found that there was a positive, medium-level and significant relationship between organizational virtue and organizational health. In addition to this, when the relationships between the dimensions of organizational virtue and the dimensions of organizational health were investigated, positive and significant relationships were found between all dimensions. Moreover, it was determined that organizational virtue was a significant predictor of organizational health.