

# ÖRGÜTSEL ETİK, ÖRGÜTSEL GÜVEN VE BİREYSEL İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ: OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

*Sabiha Sevinç Altaş<sup>1</sup> Ali Kuzu<sup>2</sup>*

## Özet

Bu çalışmanın amacı, okul öncesi eğitim alanında çalışan öğretmenlerin okullarındaki etik iklimlerinin ve örgütlerine duydukları güvenin bireysel iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Araştırmanın çalışma evreni Sakarya'daki okul öncesi eğitim kurumlarıdır. Araştırmada kullanılan veriler, 19 işletmeden toplam 135 öğretmene ulaşılmak suretiyle elde edilmiştir. Veriler, doğrulayıcı faktör analizinden sonra korelasyon analizi ve regresyon modelleri ile analiz edilmiştir. Etik iklimin yöneticiye güven ve örgüte güven boyutları üzerinde ve bireysel iş performansı üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Ancak etik iklimin yöneticiye ve örgüte güven üzerindeki olumlu etkisi bireysel iş performansı üzerindeki olumlu etkisinden daha güçlüdür. Yöneticiye güvenin bireysel iş performansı üzerindeki olumlu etkisi tespit edilmiştir. Oysa örgüte güvenin bireysel iş performansını üzerinde etkisinin araştırıldığı testlerde anlamlı bulgulara rastlanamamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Etik, Örgütsel Güven, Bireysel İş Performansı

## THE RELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL ETHICS, ORGANIZATIONAL TRUST AND INDIVIDUAL JOB PERFORMANCE: A RESEARCH ON PRESCHOOL TEACHERS

### Abstract

The purpose of this study is to examine the effects of preschool teachers' organizational trust schools ethical climate on their individual job performances. The scope of the study covers the preschool education institutions in Sakarya province. The data were collected from 135 preschool teachers in 19 institutions. After the exploratory factor analysis, data were analyzed by correlation analysis and separate regression models. It was found that the ethical climate has positive effects on trust to the manager, organizational trust and individual job performance. However, the ethical climate's positive effect on trust to the manager and organizational trust is more powerful than its effect on individual job performance. A positive effect of trust to the manager on individual job performance was also detected. On the other hand, a meaningful relation between organizational trust and individual job performance could not be found.

**Keywords:** Organizational Ethic, Organizational Trust, Individual Job Performance

---

<sup>1</sup> Yrd. Doç.Dr. Sakarya Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO. ([sabihass@sakarya.edu.tr](mailto:sabihass@sakarya.edu.tr))

<sup>2</sup> Yrd. Doç.Dr. Sakarya Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO. ([akuzu@sakarya.edu.tr](mailto:akuzu@sakarya.edu.tr))

## Giriş

Son yıllarda küreselleşme koşullarında rekabetin artması Türkiye'deki okul öncesi eğitim kurumlarının üzerinde de etkili olmaktadır. "Erken çocukluk dönemi" çocuğun gelişiminde, kişiliğinin oturmasında, sağlıklı bir birey olarak yetişmesinde temel yapı taşlarının atıldığı kritik bir dönemdir. Çocuk okula başladığında gelişiminin büyük bir kısmını tamamlamış olmaktadır. Eğitim, doğumla başlayıp hayat boyu devam eden bir süreçtir. Hayat boyu sürecek öğrenmenin temelleri ise ilk altı yaşta, yani erken çocukluk döneminde atılır. Bu dönemde çocuklara iyi eğitim verilmesi ve olumlu çevre şartları sunulması çocuğun fiziksel, zihinsel, duygusal, sosyal gelişimini desteklemede çok önemli rol oynar. Küreselleşmenin getirdiği rekabetle birlikte ülkemizde okul öncesi eğitime verilen önem ve ilgide gün geçtikçe artmaktadır. Bu sebeple işletme yöneticilerine örgüt içindeki var olan ya da olması istenen iklimin oluşmasında önemli görevler düşmektedir.

İşletmenin sahip olduğu örgütsel kültürün etiksel özelliklerini, örgütün amaçlarını, çalışanlarının tutum ve davranışlarının uyumlu bir biçimde oluşturulmasında kilit pozisyondadırlar. Bu uyumun sağlanması ile çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sadakat, iş tatmini, örgütsel güven, örgütsel adalet algısı, iş ve örgüt performansı vb. değişkenlerinde olumlu etkiler görülecektir. Bu olumlu etkiler geleceğimiz olan çocukların eğitim temellerinin sağlam atılmasını sağlayacaktır. Bu nedenlerle araştırmanın konusunu, etik iklim, örgütsel güven ve bireysel iş performansı ilişkileri oluşturmuştur.

Daha önce literatürde okul öncesi eğitim kurumlarında örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı ilişkilerini içeren araştırmaların çok az olması, bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu araştırma, Sakarya'daki okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerden toplanan verilerin analizi üzerine kurulmuştur.

## Kuramsal Çerçeve

### *Örgütsel Etik*

Koonmee ve diğerlerine göre (2010) etik, rekabetçi iş dünyasının karmaşıklığı ve yavaş ilerleyen hukuksal süreçlerle beraber kurumları istemedikleri durumlardan koruyan stratejik bir faktör haline gelmiştir. (Beauchamp, Bowie, 2004; Carroll, Buchholtz, 2006; Ferrell vd., 2008). Schlegelmilch(1998)'e göre etik, bireylerin doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilkeler ve standartlar sistemidir(Ay vd. 2009).

Etik, bireylerin doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilkeler ve standartlar sistemidir(Ay vd. 2009).

Beauchamp ve Bowie(1997)'ye göre ahlak "bir kültürün üyeleri tarafından yaygın olarak bilinen standartlardan oluşan sosyal bir olgudur, etik de bu standartlara uyumu veya bu standartları kabulü içerir. Etik; bir grup insanı yönlendiren ahlaki prensipler, değerler ve kurallar olarak tanımlanır (Demircan, 2003).

"Örgütsel etik, bir örgütte doğru ve dürüst davranışlara dayalı örgütsel prosedürlerin ve faaliyetlerin en geçerli algılarıdır" şeklinde tanımlanır. Örneğin, diğerlerini etkileyen bir kararla karşılaşıldığı zaman, örgüt üyesi örgütün bakış açısıyla en doğru alternatifi nasıl belirler? Bu bilginin en önemli kaynağı işteki etik davranışları belirleyen iş iklimidir (Victor ve Cullen, 1988).

Çalışanların etik iklim algıları, örgüt politika, prosedür ve ödül sistemlerinin yanı sıra çok sayıda biçimsel ya da biçimsel olmayan sistemi de etkiler. Etik iklim, çalışanlara sorunları değerlendirerek çeşitli alternatifleri göz önünde tutmakta yardımcı olurken, kabul edilebilir ve edilemez davranışlar hakkında karar vermeleri konusunda da çalışanlara yol gösterir (Barnett ve Schubert,2002)

Etik kodlar örgütsel etiğe dayalı örgüt içi rolleri ve beklentileri açıklayan araçlar olarak tanımlanır (Brothers,1991).Etik kodlar çalışanın görev bilincinin bir parçası haline gelince, çalışanın etik olarak karar verme sürecini daha fazla etkiler (Hegarty ve Sims, 1979). Etkin biçimde iletilen ve anlaşılabilir kodlar daha güçlü etik davranışlara sebep olur(Weeks ve Nantel, 1992).

Örgütsel etiği güçlendirmek isteyen örgütlerin ihtiyacı sadece etik kodlar değildir. Aynı zamanda bunu uygulamak için istek ve inançta gereklidir. Günümüzde bazı örgütler çalışanlarına etik kodları yazılı olarak verdiği de bilinmektedir (Kohls vd., 1989; Trevino vd., 1999; Weaver,1993).

Demircan(2003) örgütsel etiğin önemini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

1.Çalışanların etik algıları, örgütün etkinliği ve verimliliği üzerinde etkili olduğu için önemlidir. Örgütsel etiğin bulunmadığı ortamlar insanlar arası ilişkileri zedeleyebilir ve örgüt içi güveni sarsabilir (Zajac, 1996).

2.Çalışanların örgütsel etik algıları örgüt politikalarından prosedürlerinden ve ödül sistemlerinden olduğu kadar, biçimsel ve biçimsel olmayan diğer sistemlerden de etkilenir. Örgütsel etik, çalışanlara olguları değerlendirirken ve alternatifleri düşünürken yol gösterir ve iş ortamında kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışların belirlenmesinde yardımcı olur (Barnett ve Schubert,2002).

3.Etik kodlara ve politikalara sahip olmayan, örgütsel etiğe aykırı davranışları belirleyen, söndüren, denetleyen ve düzelter sistemleri bulunmayan örgütlerin, etik dışı yönetime sahip oldukları ortaya koyulmuştur (Ferrel ve Gresham, 1985).

4.Örgüt kültürünün yapısında var olan en önemli unsur örgütte var olan her tür temel değerdir. Bu değerler üst yönetim tarafından açıklanır, güçlendirilir, örgüt üyelerine bildirilir ve tüm örgüte yayılır. Bu değerlerin örgüt performansı üzerinde etkisi olduğuna inanılır. Örgütte değerler sosyalleşme ve etik kodlar aracılığı ile iletilebilir. Fakat çalışanlar örgüt değerleri ve normlarını bilmediğinde ve fikir birliğine varmadığında zayıf bir örgüt kültürü oluşur (Finegan, 1994).

### ***Örgütsel Güven***

Matthai(1989)'a göre güven, çalışanların belirsizlik ve riskli bir durumla karşı karşıya geldiklerinde, örgütün yardımcı olmada söz ve davranışları ile tutarlı olup olmamasıdır (Ertürk, 2008).

Zaheer vd.'e(1998) göre güven diğer tarafın, zorluklarını yerine getireceğine, söylediği şekilde davranacağına, faydacı durumlarda adil müzakere edeceğine yönelik beklentisidir (Tüzün, 2007).

Örgüt üyelerinin iyiliği için karşılıklı saygıya ve nezakete dayalı uyumlu davranışların bir sonucu olarak kazanılan bir olgudur (Taylor, 1989).

Mishra ve Morrissey'e göre örgütsel güven dört temel boyuta bağlı olarak gelişebilir. Birincisi, örgüt içi açık bir iletişim, ikincisi karar alma sürecinde çalışanların etkin rol alması, üçüncüsü bilgi ve enformasyon paylaşımı ve dördüncüsü ise hislerin ve beklentilerin doğru olarak paylaşımıdır (Gilbert ve Tang, 1998).

Örgütsel güvenin sağlanmasında örgütün strateji ve politikaları da etkili olmaktadır. Söz konusu bu durum bir örnekle pekiştirilebilir. Örgütler için üst düzey bir eleman tedarik eden Milanolu Kustermann'a göre *"Terfi etmek için koşullar apaçık ortadadır. İşe yeni alınanlara ne bekleyecekleri ve kendilerinden ne beklendiği anlatılır. İşe yeni alınanların hepsi ya büyü ya da ayrıl diye bir sistemimizin olduğunu bilir. Eğer çalıştıkları alanda itibarlarını güçlü bir şekilde artırıcı sürekli bir ilerleme göstermezlerse, eninde sonunda firmayı terk edeceklerdir. Birisi ayrıldığında bu bir sürpriz olmaz, çünkü bu kişi firmadaki bütün geçmiş yılları boyunca birçok değerlendirme almıştır ve uygulama liderden ya da ilgili yöneticiden aldığı özgül geribildirimlerden yararlanma fırsatına defalarca sahip olmuştur."* Anlaşıldığı üzere güvenin izlenen strateji ve politikaların şeffaflığına bağlı olarak geliştiği görülmektedir. Örgütü bu şekilde algılayan veya kabullenen çalışanın ise örgüte olan bağlılık ve güven duygusu da kendiliğinden oluşmaktadır (Cohen ve Prusak, 2001). Bu örneği de dikkate alarak örgütsel güvenin sağlanabilmesi için öncelikle güvenilir bir organizasyon oluşturmak gerekir (Demirel, 2008). Güven, örgüt ikliminin, işgören performansının ve örgüte olan bağlılığın oluşmasında önemli bir faktör olmaktadır (Laschinger, Finegan ve Shamian, 2001).

Güven konusunda yapılan çalışmalarda farklı ayrımlar bulunmaktadır. Fakat en önemli ayrım bireye ve örgüte güven şeklinde olmaktadır (Luhman, 1979; Nyhan ve Marlowe, 1997; Tan ve Tan, 2000). Luhman(1979)'ın bireye güven ve örgüte güven ayrımına göre, bireye güven kişiler arası kişilik farklılıklarına dayalıdır ve kişiye özeldir. Örgütsel güven ise kişilerden çok kurumlarla ilgilidir. Shockey vd.(2000), bireye güvenin bireysel ilişkiler ve davranışlar hakkındaki beklentileri ifade ederken, örgüte güvenin bireyin örgüte ilişkin ilişkiler ve davranışlar ile ilgili beklentilerini yansıttığını ifade etmişlerdir. Bireye güvenden hareketle ele alınan yöneticiye güven, çalışanın yöneticinin sözlerini tutacağı, tutarlı ve adil davranacağı, açık ve doğru cevaplar vereceği inancıdır (Reinke, Baldwin,2001). Tan ve Tan(2000)'a göre; örgüte ve yöneticiye güven birbiriyle ilişkili unsurlar olmakla beraber, aynı zamanda farklı kavramlardır. Örgüte güvenin algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet gibi örgütün bütününe etkileyen değişkenlerle bütünleştirilebileceğini, yöneticiye güvenin ise yöneticinin kabiliyeti, saygınlığı ve yardımseverliği gibi yakınsal değişkenlerle ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışanın örgüte ve yöneticisine güvenin sonuçlarının da farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Örgüte güven, örgütsel bağlılığı artırıp işgören devir düzeyini etkilerken, yöneticiye güven, çalışan memnuniyeti ve yenilikçi davranış sergilemeyi etkilemektedir.

### ***Bireysel İş Performansı***

Performans değerlendirme, örgüt ve çalışan açısından yardımcı bir araç olarak benimsenmiş durumdadır. Performans değerlemenin, iki önemli amacı vardır. Bu amaçlardan birisi, iş performansı hakkında bilgi edinmektir. Çünkü bu bilgi yönetsel kararlar alınırken gerekli olacaktır. Ücret artışlarına, ikramiyelere, eğitime, disipline, terfilere, kariyer planlamasına ve başka yönetsel etkinliklere ilişkin kararlar genellikle performans değerlendirmesinde elde edilen bilgilere dayanır. Bir örgütün yönetim kadrosu, performans değerlendirmesinden elde edilen kararlar olmadan, yönetsel kararlar vermemelidir. İnsan kaynaklarına ilişkin diğer politikalarda olduğu gibi performans değerlendirmeleri de herhangi bir gruba karşı ayrımcılık yapılmasını engelleyen yasal standartlara uygun olarak düzenlenmiştir (Micolo, 1993).

Performans değerlendirme yapmanın ikinci amacı, çalışanların iş tanımlarında ve iş analizlerinde saptanan standartlara ne ölçüde yaklaştığına ilişkin geri besleme sağlamaktır. Bu geri besleme çalışanlara olumlu bir yaklaşımla verildiği ve mesleki eğitimle desteklendiği

zaman çok yararlı olabilir. Çoğu çalışan bu türden yapıcı ve özgüveni arttırıcı geri besleme almaktan hoşlanır. Bu geri besleme aynı zamanda çalışanların örgüt içindeki kariyerlerinin ne yönde ilerlediğini görebilmelerini sağlar. Örneğin, bir çalışanın daha büyük bir sorumluluk almaya hazır olduğunu ya da mevcut durumunu sürdürebilmesi için eğitime ihtiyacı olduğunu gösterir(Palmer, 1993).

Paşa (2007)'ya göre bireysel performansı oluşturan üç unsur bulunmaktadır:

- Odaklanma: Bireysel performansı artırmanın birinci adımı odaklanmayı sağlamaktır. Çalışma yaşamında performansın, diğer bir ifadeyle başarının şansa bir ilgisi yoktur. Doğru yerde, doğru zamanda olmak ya da doğru kişiyi tanımak gibi genel geçerliliği olan başarı yolları yoktur. Bunların belki bir yardımı olur. Gerçek performans, ancak, onun için nasıl hazırlık yapılacağını bilerek elde edilir. İş yaşamında bunun anlamı, kimin, neyi, ne zaman yapacağını belirleyen geliştirilmiş bir yöntemle sahip olmaktır

- Yetkinlik: Daha iyi performans göstermeye yol açan, yetenek, bilgi ve beceriye yetkinlik denir. Yetenek, doğuştan gelir. Beceri deneyimle gelişir. Bir başka tanıma göre yetkinlikler, kişilik, yetenek, ilgi, motivasyon gibi özellikleri içeren ve gözlenebilen davranışlar gurubudur. Çalışanların organizasyon, departman ve kişisel düzeyde sonuçlar elde etmek için kurumsal inanç ve değerler sistemiyle uyumlu olarak sahip oldukları yada geliştirdikleri bilgi, beceri ve tutumlarla gerçekleştirdikleri eylemler yetkinlikler olarak isimlendirilmektedir.

- Adanma: Adanma, çalışanın içinde bulunduğu işletmeyle kendini özdeşleştirmesi ve işletme amaçlarına ulaşmayı sağlamak için kendi amaçlarının işletme amaçlarıyla uyumlu hale getirilmesi ve o işletmede uzun süreli kalma ihtiyacı hissetmesi sürecidir(Büte, 2011).

Hume (1998)'e göre performans yönetimi ise, bir kuruluştaki insan kaynağının maksimum potansiyelini gerçekleştirmeye yönelik olarak motive edilmesi bağlamında performans kullanma, amaçlar, ölçütler, geri besleme ve tanınmaya yönelik olarak insan yönetimi için geliştirilmiş sistematik bir yaklaşımdır (Özmutaf, 2007)

### ***Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişkiler***

Küreselleşmenin etkisiyle oluşan rekabet ortamında faaliyet gösteren işletmelerin farklılık yaratma çabaları artarak devam etmektedir. Etik davranışların teşvik edilmesi ve dolayısıyla güven ortamının yaratılması önemli avantaj sağlamaktadır. Etik kodlara sahip örgüt çalışanları, yöneticileri, ortakları, tedarikçileri ve müşterileri kapsayan bir güven ağına sahiptir. Etik olmayan bir örgütte güven azalır. Artan güven ve iletişim örgütsel etikle ilgili paylaşılan değerler tarafından desteklenir (Demircan, 2003).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, etik iklimin, örgütsel güven ile bireysel iş performans arasında anlamlı ve pozitif ilişkilerin olduğu görülmektedir. Mulki vd.(2006)'nin satış elemanları üzerinde yaptığı araştırmasında; etik iklim ve güven arasında pozitif ilişki saptamıştır. Jaramillo vd. (2006), etik iklimin satış elemanlarının iş davranışlarında pozitif etki yaratarak, örgütsel bağlılığın artması suretiyle, performansta artış meydana getirdiğini ortaya koymuştur. Eren ve Hayatoğlu(2011)'de ilaç sektöründe satış elemanları üzerinde yaptığı araştırmasında etik iklim, güven ve performans arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Etik iklim, yöneticiye güven ve performans üzerinde anlamlı etkilere sahipken, yöneticiye güven ve performans arasındaki ilişki anlamlı değildir. Büte (2011) tarafından yapılan bir çalışmada da etik iklim, örgütsel güven ve performans arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

## **Araştırma Metodolojisi ve Bulgular**

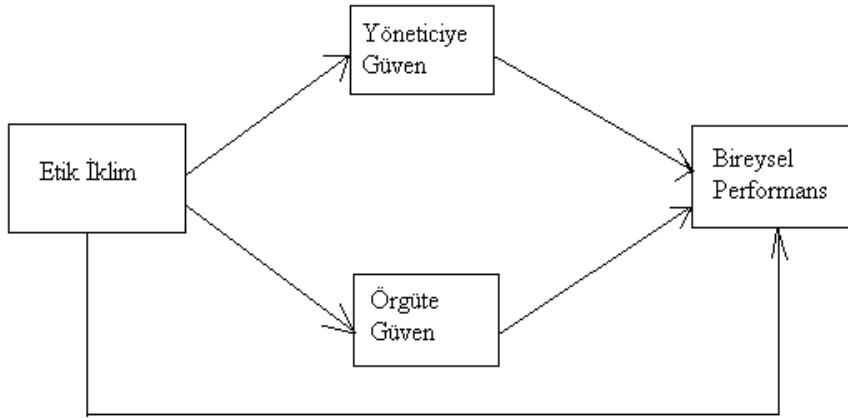
### ***Araştırmanın Metodolojisi***

Araştırmada “etik iklim” değişkeninin ölçümünde kullanılan 7 soru, Schwepker(2001), “örgütsel güven” ile ilgili 12 soru, Nyhan ve Marlowe (1997), “bireysel iş performansı” ile ilgili 4 soru Kirkman ve Rosen(1999) çalışmalarından uyarlanarak kullanılmıştır. Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkiyi belirleyen sorular dört faktör altında sınıflanmıştır. Bu faktörler ve faktörleri saptayan sorular etik iklim, örgütsel güven boyutlarından yöneticiye ve örgüte güven ve bireysel iş performansıdır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, anket kullanılmıştır. Anket formunda Şekil-1’deki temel araştırma modelindeki değişkenlerin her biri ile ilgili olarak sorular sorulmuştur. Ankette 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan katılma düzeyleri, kesinlikle katılmıyorum=1, kısmen katılmıyorum=2, kararsızım=3, kısmen katılıyorum=4, kesinlikle katılıyorum=5 değerleri ile belirtilmiştir. Veriler araştırmacı tarafından Eylül-Şubat 2012-13 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde SPSS 16.0 for Windows istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmek üzere bilgisayar ortamına aktarılarak, faktör analizine, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuş, demografik değişkenler için frekans dökümü yapılmış, ortalama ve standart sapma değerleri bulunmuştur.

### *Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri*

Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada, etik iklim, örgütsel güvenin yöneticiye güven, örgüte güven boyutları ve bireysel performans değişkenleri kullanılmıştır. Bu çerçevede oluşturulan model aşağıda Şekil 1’deki gibidir



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmada dört tane değişken kullanılmıştır. Bağımsız değişken olarak etik iklim ile yöneticiye ve örgüte güven boyutları kullanılmıştır. Bağımlı değişken ise; bireysel performanstır.

Araştırmada test edilecek hipotezler ise şunlardır:

Hipotez 1: Etik iklimin yöneticiye güven üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Hipotez 2: Etik iklimin örgütsel güven üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Hipotez 3: Etik iklimin bireysel iş performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Hipotez 4: Yöneticiye güvenin bireysel iş performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Hipotez 5: Örgütsel güvenin bireysel performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

## Bulgular

### *Demografik Özellikler*

Tablo-1’de de görüldüğü üzere, anketlere cevap veren 135 çalışanın %0,74’ü erkek, %99,25’i ise bayandır. Ankete katılanların %58.7’si evli, %38.4’ü bekârdır. Ankete katılanların %65.9’u 1-5 yıl arasında, %18.8’i 6-10 yıl arasında, %4.3’ü 11-15 yıl arasında, %5.1’i ise 16 yıl üzerinde kıdeme sahiptir. Anket sorularını cevaplayanların %95.7’si lisans ve %2.2’si lisansüstü eğitime sahiptir. Ankete katılanların %63’ü 50 kişinin altında çalışanı bulunan eğitim kurumlarında, %25.4’ü 50 kişinin üzerinde çalışanı bulunan eğitim kurumlarında çalışmaktadırlar. Ankete katılanların %47.8’i 30 yaşın altında, %35.5’i 31-35 yaş aralığında, %7.2’si 36-40 yaş aralığında, %4.3’ü 41-50 yaş aralığında ve %2.9’u 50 yaş üzerindedir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

ÖZELLİKLER	Frekans	Yüzde	ÖZELLİKLER	Frekans	Yüzde
CİNSİYET			MEDENİ DURUM		
-Erkek	1	.74	-Evli	81	58.7
-Kadın	134	99.25	-Bekar	53	38.4
KIDEM			EĞİTİM DURUMU		
-1-5 yıl	91	65.9	-Lisans	132	95.7
-6-10 yıl	26	18.8	-Lisansüstü	3	2.2
-11-15 yıl	6	4.3			
-16 yıl ve üstü	7	5.1			
ÇALIŞAN SAYISI			YAŞ		
-50 ve altı	87	63.0	-30 ve altı	66	47.8
-50-100	35	25.4	-30-35	49	35.5
			-36-40	10	7.2
			-41-50	6	4.3
			-51 ve üstü	4	2.9

### *Araştırma Değişkenlerine İlişkin Faktör Analizi*

Araştırmanın bu kısmında modeldeki dört değişkene ilişkin ifadeler faktör analizine tabi tutulmuştur. Modeldeki etik iklim, yöneticiye güven, örgüte güven ve bireysel iş performansı faktörlerine ilişkin 20 ifade analiz edilmiştir. Analiz sonucu KMO değeri  $0.900 > 0.5$  çıkmıştır.

Araştırma modelinde dört değişken bulunmaktadır. Söz konusu değişkenler ve faktörlere ilişkin ankette yer alan sorular Tablo 2’de ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 2: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

	Etik İklim	Yöneticiye Güven	Örgüte Güven	Bireysel Performans
1.Kurumum doğru ve dürüst davranışlara ilişkin politikalara sahiptir	.726			
2.Kurumum doğru ve dürüst davranışlara ilişkin politikaları şiddetle teşvik eder.	.892			
3.Kurumum yazılı ahlaki kurallara sahiptir	.807			

4.Kurumum ahlaki kuralları şiddetle teşvik eder	.789			
5.Kurumumda çalışanlardan biri işyerine çıkar sağlayan ahlak dışı bir davranışta bulunursa hemen resmi biçimde kınanır	.648			
1.Yöneticimin işiyle ilgili önemli konularda teknik olarak yeterli olduğuna güvenim tamdır.		.834		
2. Yöneticimin işiyle ilgili üzerinde iyi düşünülmüş kararlar alacağına güvenim tamdır.		.805		
3. Yöneticimin görevinden ayrılmayacağına güvenim tamdır.		.698		
4. Yöneticimin işiyle ilgili olarak makul düzeyde kavrama yeteneğine sahip olduğuna güvenim tamdır.		.881		
5. Yöneticimin işini makul bir biçimde yaptığına güvenim tamdır.		.853		
6. Yöneticimin herhangi bir konuda söylediklerinin doğruluğuna güvenim tamdır.		.763		
7. Yöneticimin işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine güvenim tamdır.		.860		
8. Yöneticimin işi sırasında yaptıklarını dikkatlice düşüneneğine güvenim tamdır.		.866		
1.Bu kurumda yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.			.873	
2.Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.			.932	
3.Bu kurumda birbirimize güvenme düzeyi çok yüksektir.			.919	
1.İşlerimi zamanında tamamlarım.				.872
2. Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.				.904
3. Problem çıktığında hızla çözerim.				.877
4. Mutlaka kalite standartlarında ya da üzerinde ürünler üretirim.				.871

KMO=0.900>0.5

Barlett's Test p=0,00<0,05

Açıklanan Toplam Varyansın Yüzdesi=71.13

### ***Değişkenlere Ait Analiz Sonuçları***

Tablo 3'te tüm değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve pearson korelasyonları sunulmuştur. Bu tabloda da görüldüğü gibi, etik iklim ile yöneticiye güven, örgüte güven ve bireysel iş performansı arasında %1 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde ilişkiler söz konusudur. Yöneticiye güven değişkeni ile etik iklim arasındaki ilişki örgüte güven boyutuna göre daha kuvvetlidir. Fakat yöneticiye güven boyutu ile bireysel iş performansı arasında %1 anlamlılık düzeyinde olumlu bir ilişki söz konusuyken, örgüte güven ve bireysel iş performansı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır.

Tablo 3:Tüm Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Pearson Korelasyonları

	Ort.	S.S.	1	2	3	4
1.Etik İklim	3,810	,79	,834(a)	,481**	,338**	,293**
2.Yöneticiye Güven	3,957	,72		,949(a)	,561**	,268**
3.Örgüte Güven	3,735	,95			,938(a)	,152



4.Performans	4,208	,65				,903(a)
--------------	-------	-----	--	--	--	---------

\*.05 düzeyinde anlamlı(çift taraflı)\*\*.01 düzeyinde anlamlı(çift taraflı)

Tablo 4:Değişkenler ile Demografik Özelliklere Ait Pearson Korelasyonları

	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Kıdem	Çalışan Sayısı
1.Etik İklim	,021	,199*	,040	-,077	,078	,089
2.Yöneticiye Güven	-,034	,342**	,139	,009	,001	-,093
3.Örgüte Güven	-,039	,192*	,057	,044	-,141	-,025
4.Performans	,132	-,040	-,114	-,050	,103	-,008

\*.05 düzeyinde anlamlı(çift taraflı)\*\*.01 düzeyinde anlamlı(çift taraflı)

Demografik değişkenler ile etik iklimi, yöneticiye güven, örgüte güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Cinsiyet ile ilgili bulgular dikkat çekmektedir. Cinsiyet ve etik iklim, örgüte güven arasında %5 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde ilişkiye rastlanmıştır. Cinsiyet ve Yöneticiye güven arasında %1 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde ilişkiye rastlanmıştır.

Tablo 5: Etik İklimin Yöneticiye ve Örgüte Güven Boyutları Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişkenler			
	Yöneticiye Güven		Örgüte Güven	
	$\beta$	t	$\beta$	t
Etik İklim	,481	6,141**	,338	4,003**
	R <sup>2</sup> =,232 F=37,706 Sig.,000		R <sup>2</sup> =,114 F=16,026 Sig.,000	

\*.05 düzeyinde anlamlı(çift taraflı)\*\*.01 düzeyinde anlamlı(çift taraflı)

Etik iklimin yöneticiye güven ve örgüte güven boyutları üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, etik iklimin her iki boyut üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde çok kuvvetli bir etkisinin olduğu ve etik iklimin yöneticiye güven üzerindeki etkisinin diğer boyut üzerindeki etkisinden daha kuvvetli olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Etik İklimin Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişkenler	
	Bireysel İş Performansı	
	B	t
Etik İklim	,293	3,496**
	R <sup>2</sup> =,394 F=12,223 Sig.,001	

\*.05 düzeyinde anlamlı(çift taraflı)\*\*.01 düzeyinde anlamlı(çift taraflı)

Etik iklimin bireysel iş performansı üzerindeki etkileri incelendiğinde, etik iklimin bireysel iş performansı üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Yöneticiye ve Örgüte Güven Boyutlarının Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişkenler	
Bireysel İş Performansı	
Bağımsız Değişken	$\beta$ t
Yöneticiye Güven	,249 2,371**
Örgüte Güven	,016 ,155
R <sup>2</sup> = ,415 F = 4,383 Sig. ,001	

\*.05 düzeyinde anlamlı(çift taraflı)\*\*.01 düzeyinde anlamlı(çift taraflı)

Yöneticiye güven ve örgüte güven boyutlarının bireysel iş performansı üzerindeki etkilerinin değerlendirildiği regresyon modelinde, yöneticiye güven boyutunun bireysel performans üzerinde %1 anlamlılık seviyesinde olumlu yönde etkiye sahip olduğu görülmüştür. Fakat örgüte güven boyutu ve bireysel iş performansı arasında anlamlı bir etkiye rastlanmamıştır.

#### ***Hipotez Testi Sonuçları***

Bu araştırma için oluşturulan hipotezlerin test sonuçları aşağıda tablo 8'de özetlenmiştir.

Tablo 8: Test Edilen Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

Hipotez	Sonuç
Hipotez 1: Etik İklimin yöneticiye güven boyutu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.	KABUL
Hipotez 2: Etik İklimin örgüte güven boyutu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.	KABUL
Hipotez 3: Etik İklimin bireysel iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.	KABUL
Hipotez 4: Yöneticiye güven boyutunun bireysel iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.	KABUL
Hipotez 5: Örgüte güven boyutunun bireysel iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.	RED

#### **Sonuç ve Öneriler**

Bu çalışmada, okul öncesi öğretmenlerinin etik iklimle ilişkin algıları ile yöneticiye ve örgüte güven boyutları üzerindeki etkileri ve etik iklimin bireysel iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ayrıca yöneticiye güven ve örgüte güven boyutlarının bireysel iş performansı üzerindeki etkileri de incelenmiştir.

Araştırma sonuçları, etik iklimin öğretmenlerin duydukları güven üzerinde oldukça kuvvetli ve olumlu bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlar literatürdeki benzer araştırma sonuçları ile örtüşmektedir (Büte,2011; Eren ve Hayatoğlu, 2011). Etik iklimin yöneticiye güven ve örgüte güven boyutları üzerinde olumlu etkisi tespit edilmiştir. Yöneticiye güven boyutunun etik iklim üzerindeki olumlu etkisi örgüte güvenden daha yüksektir. Okullarda etik bir iklimin oluşturulması, yöneticiye ve örgüte güvenin oluşmasını sağlamaktadır.

Araştırmanın diğer kısmında bireysel iş performansı sorgulanmıştır. Yapılan analizler ile etik iklimin bireysel iş performansı üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Ancak etik iklimin yöneticiye ve örgüte güven üzerindeki olumlu etkisi bireysel iş performansı üzerindeki olumlu etkisinden daha güçlüdür.

Yöneticiye güven ve örgüte güven boyutlarının bireysel iş performansı üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Yöneticiye güvenin bireysel iş performansı üzerindeki olumlu etkisi tespit edilmiştir. Yani okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilerine güveni arttıkça bireysel iş performansları da artmaktadır. Oysa örgüte güvenin bireysel iş performansını üzerinde etkisinin araştırıldığı testlerde anlamlı bulgulara rastlanamamıştır.

Cullen'e (2003)'e göre etik olmayan davranışların örgüt içinde görülme sıklığı etik iklimin oluşumunu ve uygunluğunu etkilemektedir. Bu tarz davranışlar ödüllendirildiği takdirde örgüt içinde görülme sıklığı artar ve işgörenler arasındaki rekabeti (satış gücünü arttırma gibi) yükseltir. Zararlı olan bu davranışlar aynı zamanda işgören performansını da azaltarak örgüte ciddi maliyetler de yüklemektedir. Etik olmayan davranışların azaltılması örgüt içinde iyi bir etik iklim oluşturulmasıyla mümkündür. İçinde bulunulan örgüt için yeterli olan bir etik iklim işgörelere nasıl davranmaları gerektiği konusunda rehber olmakta ve uygunsuz davranışların azalmasını sağlamaktadır (Şahin, Dündar, 2011,133).

## Kaynakça

- Ay, Ü., Kılıç, K.C., Biçer, M. (2009). İlaç ve Sigorta Sektörlerinde Çalışan Satış Elemanlarının İş Davranışlarının Örgütsel Etik İklim İle İlişkisi. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 18, Sayı 2, 57-71.
- Barnett T., Schubert E.(2002). Perceptions of the Ethical Work Chmate and Covenantal Relationships. *Journal of Business Ethics* 36: 279-290
- Beauchamp, T. L. and Bowie, N. E. (eds) 1997: *Ethical Theory and Business*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Brothers, T. (1991). *Corporate Ethics, Developing New Standarts of Accountability*. New York, The Conference Board.
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1).
- Cohen, D. ve Prusak, L. (2001). *Kavrayamadığımız Zenginlik, Kuruluşların Sosyal Sermayesi*, (Çev. A. Kardam), İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri
- Cullen, J. B., Victor, B., & Bronson, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological reports*, 73(2), 667-674.
- Demircan, N. (2003). Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama. GYTE Yayınlanmamış Doktora Tezi
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15,2, 179-196
- Eren, S.S., Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına Ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt7, Sayı 14, 109-128
- Ertürk, A.,(2008).A trust-based approach to promote employees openness to organizational change in Turkey. *International Journal of Manpower*, Vol. 29- 5, 462– 483
- Gilbert, J.A.&TANG T.L.(1998). An Axamination of Organizational Trust Antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3):321-338
- Hegarty, W.H., Sims, H.P. (1978). Some Determinants of Unethical Decision Behavior, an Experiment. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 451-457
- Jaramillo, F., Mulki, J., & Solomon, P. (2006). The Role Of Ethical Climate On Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention, And Job Performance. *Journal Of Personal Selling & Sales Management*, 26(3), 271-282
- Kirkman, B. L., Rosen, B., Tesluk, P. E., & Gibson, C. B. (2004). The impact of team empowerment on virtual team performance: The moderating role of face-to-face interaction. *Academy of Management Journal*, 47(2), 175-192.
- Kohls,J., Christi,C., Casey, M. (1989). Ethics Training Programs in The Fortune 500. *Business&Professional Ethics Journal* 8(Summer), 55-72
- Koonmee K., Singhapakdi A., Virakul B., Lee D. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63, 20–26.
- Laschinger HKS, Finegan J, Shamian J, and Wilk P (2001) Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding Kanter's model. *Journal of Nursing Administration* 31: 260–72
- Luhmann, N. (1979). *Trust; and, Power: two works by Niklas Luhmann*. Chichester: Wiley.
- Micolo A.M.(1993). Suggestions for Achieving a Strategic Partnership. *HR Focus*, Vol.70, No:9, 22

Mulki J., Jaramillo, F., & Locander, W. B. (2006). Effects Of Ethical Climate and Supervisory Trust on Salespersons Job Attitudes and Intentions to Quit. *Journal Of Personal Selling & Sales Management*, 26(1), 19-26.

Nyhan, R. C., & Marlowe, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.

Özmutaf N.M. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları Ve Çatışma. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 8, Sayı 2, 41-61

Palmer, M.J.(1993). Performans Değerlendirmeleri. Rota Yayınları, 1.Baskı, 1993

Paşa, Muammer. (2007), Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, Bursa-2007.

Reinke, S. J., Baldwin J.N.(2001). Is Anybody Listening? Performance Evaluation Feedback in the U.S. Air Force. *Journal of Political and Military Sociology*, 29(1), 160-176

Schwepker Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.

Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*,18,35-48

Şahin B., Dündar T. (2011). Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 66.1, 129-159

Tan, H.H., Tan, C.S.(2000). Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization. *Genetic, Social and Psychology Monographs*, 126(2), 241-260

Taylor R.G.(1989). The Role of Trust in Labor-Management Relations. *Organization Development Journal*, 7, 85-89.

Trevino, L.K., Gary, R.w., Gibson, D.G.,Toffler B.L. (1999). Managing Ethics and Legal Compliance, What Works and What Hurts. *California Management Review* 42(Winter), 131-151

Tüzün, İ.K.(2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 93-118

Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 101-125.

Weaver, G.R. (1993). Corporate Codes of Ethics, Purpose, Process and Content Issues, *Business and Society* 32(Spring), 44-58

Weeks, W.A., Nantell, J. (1992). Corporate Codes of Ethics and Sales Force Behavior, a Case Study. *Journal Of Business Ethics*. 11, 753-760.