

ETİK İKLİM, ÖRGÜTSEL GÜVEN VE BİREYSEL PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİ

Mustafa BÜTE^(*)

Özet: Bu araştırmanın amacı; etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkilerini incelemek ve birbirlerini nasıl etkilediğini ortaya koymaktır.

Veriler anket yardımı ile toplanmıştır. Araştırma, Gaziantep'te faaliyet gösteren bir şirketin 437 çalışanını kapsamaktadır.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre; etik iklimin örgütsel güven ve bireysel performans üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu bulgulanmıştır. Bununla birlikte etik ikliminin örgütsel güven üzerindeki olumlu etkisinin bireysel performans üzerindeki olumlu etkisinden daha güçlü olduğu görülmüştür. Örgütsel güvenin ise bireysel performans üzerinde olumlu yönde güçlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, örgütsel güvenin çalışma arkadaşlarına güven boyutunun bireysel performans üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik iklim, örgütsel güven, yöneticiye güven, işletmeye güven, çalışma arkadaşına güven ve örgütsel bağlılık.

Abstract: The purpose of this study is to analyze the relationship among ethical climate, organizational trust and personal performance and to explore how they affect each other.

Data was gathered by questionnaire method. The research is carried on 437 employees working at a company operating in Gaziantep.

According to the research it is found that ethical climate has a positive impact on organizational trust and personal performance. It is also seen that the ethical climate's positive effect on organizational trust is higher than its effect on personal performance. However, organizational trust is explored to have a powerful positive effect on personal performance. In addition to this, organizational trust's dimension of trusting on workmates didn't statistically seem to have a meaningful effect on personal performance.

Key Words: Ethical climate, organizational trust, trust in supervisor, trust in coworkers, trust in organization and personal performance.

I. Giriş

Rekabetin sürekli arttığı ve şiddetlendiği günümüz iş dünyasında, değişim olgusunun hız ve kapsamı korkunç boyutlara ulaşmıştır. Böyle bir ortamda faaliyet gösteren işletmelerin nihai hedefi, başarılı olmak ve bu şekilde varlıklarını sürdürmek olmuştur. Bu da işletmelerin kendilerini rakiplerinden farklı kılan değerlerinin, özellikle insan kaynaklarının farkında olmalarıyla gerçekleşebilir. Bunun sağlanması da, ancak etik davranışların şekillendirdiği güven ikliminde mümkündür.

Günümüz şartlarında işletmelerinin başarılı olabilmesi için gerekli koşullardan biriside yüksek performanstır. Eğer çalışanlar örgütte etik ve güven

^(*) Yrd.Doç.Dr. Bayburt Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

iklimi algırlarlarsa performanslarını en üst düzeye çıkarabilmek ve daha verimli olabilmek için kapasitelerini zorlarlar. Böyle bir ortamda çalışanların performansları en üst düzeye çıkabilir. Yani, çalışanların algıladıkları etik örgüt iklimi ile duymuş oldukları örgütsel güvenin, çalışanın örgüte yönelik algılarını etkileyerek bireysel performansı üzerinde olumlu etkilere neden olabilir.

İşletmelerde güven konusu son derece önemli olmasına rağmen, bu konu ile ilgili yapılan ampirik çalışmalar bu ihtiyacı karşılamamaktadır. Bu araştırmada, çalışanların etik iklime ilişkin algıları ile örgütsel güvenin yöneticiye güven, işletmeye güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutları ve bireysel performans üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ayrıca örgütsel güven boyutlarının bireysel performans üzerindeki etkileri de incelenmiştir.

II. Etik İklim

Etik iklim kavramını açıklamadan önce, “etik” ve “iklim” kavramları üzerinde durmakta fayda vardır. Etik sözcüğü, Yunanca’da “karakter” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiştir. Ethos’tan türetilen “ethics” kavramı da, ideal ve soyut olanı vurgulayarak, ahlaki kural ve değerlerin incelenmesi ile ortaya çıkmıştır. Bu açıdan etik, toplumsal ahlak kurallarından daha özel ve felsefe temellidir (Fromm, 1995:XXVI). Günümüzde etik kavramı, neyin doğru neyin yanlış, neyin iyi neyin kötü, neyin faydalı neyin zararlı, neyin kabul edilebilir neyin kabul edilemez olduğunu tanımlayan standartlar olarak ifade edilebilir (Engel, Blackwell ve Miniard, 1995:914).

İklim (climate) kavramı ise, köken itibariyle Yunanca bir sözcük olup “eğilim”, “yöneltme” anlamlarına gelir. Ayrıca ısı, basınç, sıcaklık gibi fiziksel olayları anlatmak için de kullanılır. İşletme literatüründe kullanılan anlamıyla “iklim” işletme mensuplarının, örgütün iç ve dış çevresini nasıl değerlendirdiğini anlatır (Haller, 1971:27).

Bir tanıma göre iklim; bir örgütteki mevcut koşulların, çalışanlar tarafından algılanış biçimini ve örgütsel yaşamın niteliğini ifade eder. Yani iklim, bir örgütün psikolojik açıdan tanımlanması ve örgütteki insan ilişkilerinin niteliğini ortaya koyan bir kavramdır (Dönertaş, 2008:8-9).

Kohlberg’in “ahlaki ortam” olarak ifade ettiği etik iklim kavramına “ahlaki iklim”, “etik iş iklimi”, “etik atmosfer” ve “ahlaki çevre” olarak da rastlamak mümkündür (Victor ve Cullen, 1988:106). Ancak bu araştırmada karmaşaya neden olmamak için “etik iklim” kavramı kullanılacaktır.

Etik iklim, bir çeşit örgütsel iş iklimidir. Örgütsel davranış içerisinde belirginleşen sosyoloji ve psikoloji büyük bir ilgi ile örgütsel etik ikliminin çevresini sarmıştır. Böylece etik iklim, iş etiği alanında en etkili kavramsal esaslardan biri haline gelmiştir (Wimbush ve Shepard, 1994:637).

Victor ve Cullen tarafından geliştirilen “etik iklim” kavramı, işletmelerdeki etik davranışların bir açıklayıcısı ve öngörücüsü olarak işlev görür (Wimbush, Shepard ve Markham, 1997:67). Ayrıca işletmede neyin doğru neyin yanlış kabul edildiğini veya hangi davranışların kabul edilebilir,

hangi davranışların kabul edilemez olduğunun açıklanmasına yardımcı olan kurumsallaşmış örgütsel uygulama ve işlemler olarak tanımlanmaktadır (Parboteeah, Cullen, Victor ve Sakano, 2005:461).

Bir tanıma göre; etik iklim, ahlaki hoşnutluğa sahip tipik örgütsel pratik ve prosedürlerin en geçerli algılarıdır (Victor ve Cullen, 1988:101). Başka bir tanıma göre; etik iklim, işletmelerde beklenen, desteklenen ve ödüllendirilen davranışlar olarak ifade edilmektedir (Schneider ve Rentsch, 1988:183). Yine bir tanıma göre; etik iklim, etik içeriği olan tipik örgütsel uygulama ve işlemlere ilişkin hakim algılar ve etik kurallara ilişkin bireylerin genel algısıdır (Victor ve Cullen, 1988:101; Cullen, Victor ve Bronson, 1993:667).

Etik iklim “ne doğru davranışı oluşturmaktadır” a dair yargıdır, böylece etik sorunların idare edildiği psikolojik bir mekanizma haline gelmektedir (Martin ve Cullen, 2006:177). Bir işletmenin etik iklimi, ahlaki davranış ve tavırlarla ilgili olan örgütsel değerler, uygulama ve işlemleri içerir (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003:128). Doğru ve yanlış sorusuyla ilgili olan tüm örgütsel değerler örgütün etik iklimine katkıda bulunmaktadır. Örneğin doğru davranışın hangisi olduğu ve etik problemlerle nasıl baş edileceği gibi (Cullen, Victor ve Stephens, 1989:50). 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, 2002:281).

Bir işletmenin etik iklimi; hangi davranışın doğru olduğu ve etik sorunların nasıl üstesinden gelinebileceği hakkındaki paylaşılmış düşünceler setidir (Savran, 2007:16). Bu set, tüm düzeylerde ve koşullarda örgütsel kararları etkiler.

İşletmelerde farklı etik iklimlerin oluşmasında kişisel çıkar, şirket karı, faaliyet etkinliği, bireysel arkadaşlıklar, ekiplerin çıkarları ve ilgileri, sosyal sorumluluk, kişisel ahlak, kurallar, standartlar, prosedürler, kanunlar, profesyonel kodlar vb. (Savran, 2007:16-17) faktörler etkili olmaktadır.

Bir işletmede etik iklim oluşturmak demek; işletme etiğinin biçimsel olarak, kesin ve açık bir şekilde günlük iş hayatının içinde işletmenin normal bir parçası ve düzeni olması, aynı zamanda işletmenin dış politikalarında, üst düzey yönetimde, çalışanların tüm iş faaliyetlerinde ve günlük karar almalarına etiğin yayılması demektir (Savran, 2007:18).

Diğer yandan etik iklim ve etik davranış birbirinden farklı iki kavramdır. Daha önce bu konuda yapılan araştırmalar, bir işletmenin etik iklimi ile çalışanların etik davranışları arasında bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yöneticilerin, örgütün iklimini etkilemeye muktedir oldukları da ispat edildiğinden, yöneticilerin uygun olmayan davranışların yaygın olduğu çalışma gruplarının etik iklimlerini değiştirerek, çalışanların etik davranışlarını etkilemeleri mümkün görülmektedir (Zehir ve ark., 2003:616). Bu nedenle, etik olmayan davranışları azaltmak için ilk olarak, işletmenin mevcut etik iklimi hakkındaki bilgiler değerlendirilmelidir.

Sonuç olarak, rekabetin kaçınılmaz ve acımasız bir hale geldiği günümüz ekonomisinde, bir yandan kendilerine diğer yandan da çevrelerine karşı sorumlu işletmelerin karşı karşıya kaldıkları etik sorunlarda doğru kararlar alıp, objektif ölçülere göre hareket etmesi ancak etik anlayışı olan bir yönetimle gerçekleştirilebilir.

III. Örgütsel Güven

Örgütsel güven kavramını açıklamadan önce, “örgüt” ve “güven” kavramları üzerinde durmak faydalı olacaktır. Örgüt kavramı literatürde, organizasyon, işletme, firma ve kurum kavramlarıyla aynı anlamlarda kullanılmalarıyla beraber, bu araştırma da “örgüt” kavramı tercih edilecektir.

Bir tanıma göre örgüt; iki veya daha fazla kişinin ortak bir amaç doğrultusunda bir araya gelmesi ve örgütsel amaçlar doğrultusunda faaliyet göstermesi sonucu ortaya çıkan yapıdır (Daft ve Steers, 1986:6).

Başka bir tanıma göre örgüt; bireylerin ortak bir amaca ulaşabilmek için, bilinçli olarak koordine edilmesiyle ortaya çıkan güç sistemidir (Barnard, 1994:65).

Schein’e göre (1965:8) örgüt, yetki ve sorumluluk hiyerarşisi içerisinde, ortak bir amacı gerçekleştirmek için, bir grup oluşturmuş bireylerin faaliyetlerinin akılcı bir iş bölümü ve koordinasyonudur.

Güven ise; tarafların birbirlerinin doğruluğuna, dürüstlüğüne, ticari ahlakına ve bilinçli olarak birbirlerine zarar vermeyeceklerine ilişkin olan inançtan gelen bir eğilimdir (Dönertaş, 2008:34).

Giffin, güveni riskli bir durumda birinin davranışına karşı duyulan itimat olarak tanımlamıştır (Arslan, 2009:5). Lewicki ve arkadaşları ise; güveni, bireyin diğer kişilerin eylemlerine ilişkin olumlu beklentisi olarak tanımlamışlardır (Demircan, 2003:8).

Birbirinden çok farklı bakış açısına sahip birçok yazarın ortak olarak kabul ettiği bir tanım şöyledir: “Güven, bir tarafın diğerinin davranışı veya niyeti ile ilgili olumlu beklentileri üzerine kurulmuş etkiye açık olmayı kabul etmeye dayalı psikolojik bir durumdur” (Arslan, 2009:6). Bu tanıma göre güven, söz konusu davranışların veya seçeneklerin bir nedeni veya sonucudur.

Örgüte güven, örgütün güvenilirliğinin çalışan tarafından algılanmasıdır. Örgütün, çalışanın menfaatlerini düşüneceğine, en azından zararına eylem göstermeyeceğine yönelik güven algılamasıdır (Sayın, 2009:48).

Bir tanıma göre örgütsel güven, çalışanların belirsiz veya riskli bir durumla karşılaştıklarında örgütün kendilerine verdikleri sözleri ve taahhütleriyle, göstermiş oldukları davranışların tutarlı olup olmadığına dair inançlarıdır (Matthai, 1989:52).

Mayer’e göre çalışanlar ancak olumlu beklentiler içinde oldukları zaman karşı tarafa güvenirlere ve beklentilerinin karşılanmaması riskini gönüllü olarak üstlenirler, aynı zamanda bu beklentileri yerine getirmeleri konusunda karşı tarafı zorlayamaz ve kontrol altına alamazlar (Whitener, 1997:391).

Güven örgüt içinde bireysel ve kolektif öğrenme sonucu oluşur. Sürece katılan aktörler arasındaki doğrudan etkileşimin sonucudur güven ve karşılıklı beklentilerin yerine getirilip getirilmediğinin belirlenmesi ihtiyacıyla ortaya çıkar (Lazaric, 2003:147).

Güven bireysel ve örgütsel düzeyde oluşur. Ancak kişiye güven ve örgüte güven kavramları birbirinden farklıdır (Doney ve Cannon, 1997:39). Zaheer ve arkadaşları (1998) kişiler arası ve örgütler arası güvenin birbirleriyle ilgili fakat birbirlerinden farklı kavramlar olduğunu ifade etmişlerdir (Nyhan ve Marlowe, 1997:626). Günlük yaşamda iki kişi arasında oluşan samimi ilişkiler sonucunda ortaya çıkan güven “kişisel güven” olarak nitelendirilirken, özellikle örgütsel ilişkiler alanında ortaya çıkan güven türü ise, örgütsel güven (şahsi olmayan güven) olarak nitelendirilmektedir (Bachmann,2003:63). Luman (1989)’nın kişisel güven ve örgütsel güven ayrımına göre kişiye güven, kişiler arası farklara dayalıdır ve kişiye özeldir. Örgütsel güven ise kişilerden çok kurumlara odaklıdır.

Örgütlerde var olan güvenin önemli bir kısmı, ikili ilişkiler çerçevesinde, itibar ve deneyim temelinde kurulan hızlı güven ve yargılar türündendir. Ancak örgütsel güven, örgütte ortaya çıkan kişisel güven ilişkilerinin toplamından ibaret değildir. İnsanlar sahip oldukları güven duygularını, kişisel olarak tanıdıkları insanların tavsiyeleri üzerine, belli ölçülerde başkalarına da yayarlar. Güvenin bu şekilde katlanması örgütsel güven kaynaklarından biri olup, bazı bakımlardan kişisel güven ile örgütsel güven arasında bir köprü oluşturur. İnsanlara kefil olup onları birbirleriyle tanıştıranak güven aracılığı yapanlar, tüm örgüt içinde güvenin yaygınlaşmasına yardımcı olurlar (Dönertaş, 2008:36-37). Güvenin geliştiği bir ortamda örgütsel etkinlik ve yenilikler daha başarılı olabilecektir.

Örgütsel güven konusu; yöneticiye güven, işletmeye güven ve çalışma arkadaşına güven olmak üzere üç kısma ayrılır.

A. Yöneticiye güven

Güven örgütlerde kendiliğinden ortaya çıkmaz. Güven ortamı oluşturmada, yönetimin güven duygusunu tüm örgüt çalışanları üzerinde yapılandırması ve dikkatli bir şekilde yönetmesi gerekmektedir (Sayın, 2009:51). Bu durumda yöneticilerin duruşu çok önemlidir. Çünkü yöneticiler isterse tüm faaliyet ve uygulamalarıyla, söz ve davranışlarla örgütte güven oluşturabilirler ya da oluşmuş güveni yok edebilirler.

Örgütsel prosedürler hakkında çalışanların bilgi sahibi olması söz konusu prosedürlerin adil ve güvenli olduğu yönünde izlenim vermekle birlikte yöneticilerin değerlendirilmesi ve çalışanların iş tatminleri üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Örgüt içersinde kararların nasıl alındığını anlamak çalışanları sadece karar alım prosedürlerinin tarafsızlığına inanmaya sevk etmez, aynı zamanda karar vericilere de güven duymasını sağlar (Dinç, 2007:37).

Yönetici ve çalışan arasındaki güven ilişkisinin gelişmesinde yönetsel davranışın önemli bir etkisi vardır. Yöneticiler çalışanlara sosyal ödül sağlamak için güvenli davranış ilişkileri geliştirmek isterler. Çalışanın yönetsel güveni algılamasını yöneticinin beş davranış kategorisi etkiler (Sayın, 2009:52); (1) tutarlı davranış, (2) saygın davranış, (3) denetimi paylaşma ve dağıtma, (4) etkin iletişim, (5) ilgililiği gösterebilme.

Örgütlerde ast ve üst hiyerarşisi ilişkilerin çok önemli ve yaygın bir biçimdir. Bu hiyerarşik ilişkilerde incinme – kırılma olasılıkları ve bazı belirsizlikler mevcut olduğundan güven kavramı merkezi bir rol oynamaktadır. Örgüt üyelerinin belirli bir amaç doğrultusunda davranmalarını sağlayan kişi olan yöneticiye duyulan güven aslında örgütün bütününe atfedilmektedir. Literatüre bakıldığında da güvenin yöneticiler tarafından başlatılması gereken bir süreç olduğu ifade edilmektedir (Arslan, 2009:14). Bu anlamda güvenilir bir yöneticiden beklenen, adil, etik ilkelere dayanan ve kurallara uygun davranışlar geliştirmesidir (Sayın, 2009:52). Sonuçta, işletmelerde güvenin hangi düzeyde algılandığını belirlemek için, yöneticilerin güvenilirliğini sorgulamak yeterlidir.

B. İşletmeye Güven

Erdem'e göre çalışan ve yönetici arasındaki etkileşim örgütsel yaşamda oldukça önemli bir husustur. Bu etkileşimi örgüt için kritik kılan durum ise, çalışanın, örgütü temsil eden olarak gördüğü yöneticiye duyduğu güveni, tüm örgüte duyduğu güven olarak genelleştirmesidir. Bu nedenle, örgütsel güven ve yöneticiye güven arasında aynı yönde bir ilişki olduğu söylenebilir. Nitekim örgütsel bağlamda güven ilişkisini başlatan ilk adım, yöneticinin davranışdır; diğer bir deyişle bu süreci başlatmak yöneticilerin sorumluluğundadır (Arslan, 2009:52).

Tan ve Tan'a göre; örgüte ve yöneticiye güven birbirleriyle ilişkili unsurlar olmakla birlikte, farklı öncülleri ve sonuçları bulunmaktadır. Daha önce yapmış oldukları bir araştırmada 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 güveninin sonuçlarının da farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir. Örgüte güven, örgütsel bağlılığı artırıp devir hızı düzeyini etkilerken, yöneticiye güven, çalışan memnuniyeti ve yenilikçi davranış sergilemeyi etkilemektedir (Tan ve Tan, 2000:241).

Güveni oluşturan ve güvenirliliği değerlendiren bireyler olduğu için, bireye ve örgüte güven birbiriyle bağlantılı kavramlar olup, bir bütün olarak örgütsel güven kavramını oluştururlar. Çalışanlar, yöneticiyle etkileşimlerinden çıkardıkları sonuçlara göre örgüte güvenme veya güvenmeme kararı verebilirler. Çalışanlar, yöneticiyi örgütün bir temsilcisi olarak algıladıklarından, yöneticilerine güvendiklerinde bu güveni örgütün bütününe aktarabilirler. Bu nedenle yöneticiye güven ve örgüte güven farklı ama

birbirleriyle ilişkili kavramlar olarak kabul edilir ve bir bütün olarak örgütsel güven olarak adlandırılır (Arslan, 2009:16-17).

C. Çalışma Arkadaşlarına Güven

İşletme içerisinde çalışanların tıpkı özel hayatlarında olduğu gibi, etkileşim ve iletişim içinde oldukları, birlikte hareket ettikleri, özel şeyler paylaştıkları, birlikte sosyal aktivitelere katıldıkları, ya da belirli bir işi yapmak için bir araya geldikleri biçimsel ya da biçimsel olmayan gruplar vardır. Çalışanlar, fiziksel yakınlık, sosyal ihtiyaçlar, ortak ilgiler, öz saygı, güvenlik gibi ihtiyaçları nedeniyle gruplara üye olurlar. Grup üyesi olan çalışanlar “biz ruhuyla” hareket eden bir yapı meydana getirirler. Grup üyeliğinin ve grup ilişkilerinin devam etmesinin en önemli koşulu ise güvendir. Birbirine güvenmeyen çalışanlardan meydana gelen grupların ortak amaçlar doğrultusunda hareket etmesi beklenemez. Grup içi ve gruplar arası ilişkilerde, diğerlerinde güvensizlik oluşturan çalışan gruptan soyutlanır ve bu da onu örgüte yabancılaştırır. Yabancılaşma çalışanın bireysel motivasyonu ve performansını düşürüp, örgüte olan bağlılığını da olumsuz yönde etkiler (Topaloğlu, 2010:45-46). Bu nedenle çalışanların yalnızca yöneticilerine değil, çalışma arkadaşlarına da güvenmesi önemlidir.

IV. Bireysel Performans

Performans, bireyin işini yerine getirmek için harcamış olduğu tüm çabalar karşısında elde ettiği başarı düzeyidir. Bir kişinin performansı, sahip olduğu nitelikler ve yetenekler ile inanç ve değerlerine bağlıdır (Morillo, 1990:270). Yani bireysel performans değişime ve etkiye açık bir özelliğe sahiptir.

Çalışanlarının performansını değerlendirme ve geliştirme tüm yöneticilerin çok önemli bir görevidir. Çalışanların iş tatmini beklentilerine önem veren yöneticiler ve takım liderleri onların çok daha iyi çalıştıklarını görecektir. Bu ihtiyaca yeterince önem vermeyen yöneticiler ve takım liderleri ise yalnızca kısa süreli sonuçlar elde edebilecekler, nitelik ve nicelik yönünden yetersiz kalan çalışanlarla uğraşmak zorunda kalacaklardır (Barutçugil, 2004:391).

Performans değerlendirme, çalışan açısından da çok önemlidir. Özellikle başarılı çalışanlar çalışmalarının karşılığını görmek isterler. Bütün iyi niyeti ve çalışma gücünü ortaya koyan birey, düşük performanslı ve işe karşı ilgisiz bir kişiyle aynı şekilde değerlendirildiğini gördüğünde, moral bozukluğu yaşayacak ve giderek çalışma isteğini kaybedecektir. Performans değerlendirme, bu nedenle, çalışanın işe yönltilmesini, özendirilmesini ve örgüte duyduğu güvenin artırılmasını sağlayan bir araç olarak da görülebilir (Cohen, 1992:192).

Bireysel performans, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için bireyin kullandığı yetkinlikler olarak tanımlanabilir. Bu yetkinlikler, yalnızca işe

yönelik görevleri değil, işe yönelik olmayan görevleri ve davranışları da içermektedir. Yetkinlik kişinin işletme amaçlarını gerçekleştirme derecesidir (Mc Grath, 1995:251).

Bireysel performansı oluşturan üç unsur bulunmaktadır (Paşa, 2007:84):

- Odaklanma – Çalışan ne yapacağını bilmelidir.
- Yetkinlik – Çalışan bunu yapabilecek becerilere sahip olmalıdır.
- Adanma – Çalışan katkıda bulunmaya istekli olmalıdır.

Yüksek bireysel performans bu üç unsuru birlikte gerektirdiğinden yönetim bunların hangisinin, ne zaman ve ne kadarının gerektiğini belirlemek üzerine yoğunlaşacaktır. Farklı durumlarda odaklanma, yetkinlik ve adanma unsurlarından farklı bileşenler olacaktır (Fitz-Enz ve Philips, 2001:104). Şimdi bu unsurları kısaca açıklayalım.

A. 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 (Paşa, 2007:86). Bu yöntemin özü, yönetici ile çalışan arasında, belirlenmiş bir zaman dönemi içinde elde edilmesi istenen amaçları içeren yazılı bir anlaşmanın yapılmasıdır.

B. 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 (Paşa, 2007:87-88).

C. 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. Çalışan ilişkileri yönetiminde çalışanların işletmeye güveni ve sadakati son derece önem kazanmaktadır. Çünkü çalışanların güvenini ve dolayısıyla işletmeye bağlılığını sağlamadan onlarla uzun dönemli ilişkilerin geliştirilmesi mümkün olamamaktadır. Bağlılık, bir ilişkiyi devam ettirme ve bunun devamlılığını sağlamak için çalışma isteğidir. İşletmeye bağlılık, bireyin

çalıştığı işletmenin amaç ve değerlerini benimseyerek bunlara ulaşmak için kendisini sorumlu hissettiği ve çalıştığı kurumla çıkar ilişkisi algılamadığı psikolojik bir durumdur. Güven veya bağlılık hiçbir zaman bir kişinin diğerine bağışlayabileceği bir şey değildir, o ancak kazanılır (Doğan, 2005:318).

Sonuç olarak yüksek bireysel performans bu üç unsuru birlikte gerektirir.

V. Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Üzerine Bir Saha Araştırması

A. Araştırmanın Önemi, Amacı ve Kapsamı

Küreselleşme sonucu olarak rekabetin sürekli arttığı ve şiddetlendiği günümüz iş dünyası, yoğun ve sürekli değişime açık bir ortama sahiptir. Bu ortamda faaliyet gösteren işletmelerin nihai hedefi, başarılı olmak ve varlıklarını devam ettirmektir. İşletmelerin başarıyı elde etmesi, kendilerini diğer işletmelerden farklı kılan değerlerinin farkında olmalarıyla gerçekleşebilir. Bunu sağlamak ise, etik davranışların şekillendirdiği güven ortamında sağlanabilir (Dönertaş, 2008:1).

Çalışanların algıladıkları etik örgüt iklimi ile duymuş oldukları örgütsel güvenin, çalışanın örgüte yönelik algılarını etkileyerek bireysel performansı üzerinde olumlu etkilere neden olabilir. Çalışanın örgüte bağlılığını etkileyen ve performansını arttıran unsurlar bilindiği takdirde, yönetici iş ortamını çalışanları için daha verimli hale getirerek bu bilgileri hem örgütün hem çalışanın lehine kullanabilecektir.

İşletmelerde güven konusu son derece önemli bir hale gelmesine rağmen, bu konu ile ilgili yapılan ampirik çalışmalar bu ihtiyacı karşılamamaktadır. Ayrıca etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar da bu doğrultudadır. Bu nedenle, bu araştırmada etik iklim, örgütsel güven boyutları ile bireysel performans arasındaki ilişkiler incelenmiş ve önemli sonuçlar elde edilmiştir.

Bu araştırmanın amacı; etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkilerini incelemek ve birbirlerini nasıl etkilediklerini ortaya koymaktır.

Araştırmanın kapsamı, merkezi Gaziantep'te bulunan sentetik çuval üretimi yapan bir firmanın 437 çalışanını kapsamaktadır. Araştırmada kullanılan anketler bu kişilere dağıtılmıştır. Anket formlarının 303 tanesi cevaplanarak geri dönmüş, bunların 5 tanesi eksik ve elverişsiz olması nedeniyle araştırma dışında bırakılmış, geri kalan 298 anket üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Geri dönüşüm oranı % 69.34'tür.

B. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmada "etik iklim" değişkeninin ölçümünde kullanılan 8 soru, Schwepker (2001); Biçer (2005), "örgütsel güven" ile ilgili 31 soru İslamoğlu ve

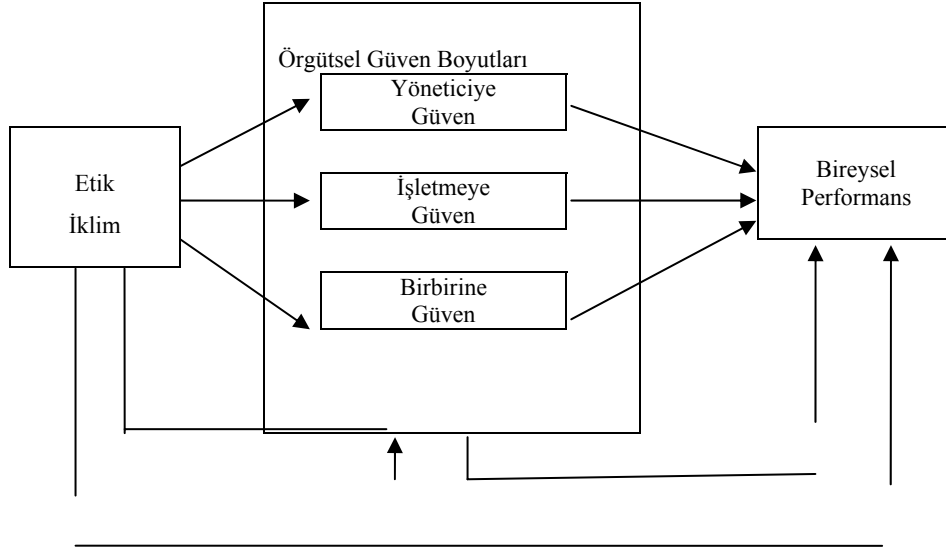
ark. (2007); Demircan (2003), “bireysel performans” ile ilgili 4 soru (Mahoney, Jerdee, Carroll, 1965) çalışmalarından adapte edilerek alınmıştır. Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişkiyi belirleyen sorular beş faktör altında sınıflanmıştır. Bu faktörler ve faktörleri saptayan sorular etik iklim, örgütsel güvenin boyutlarından yöneticiye güven, işletmeye güven ve birbirine güven ve bireysel performansa ilişkindir.

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 Ocak-Mayıs 2010 tarihleri arasında toplanmıştır. Bu anketlerin yaklaşık üçte ikisi yüz yüze ikili görüşme şeklinde uygulanmıştır. Diğerleri de evde doldurulmak üzere verildi ve ertesi gün toplandı. Ayrıca ankete katılanlarla ilgili demografik bilgiler sunuldu.

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde SPSS 15.0 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.

C. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada, etik iklim, örgütsel güvenin yöneticiye güven, işletmeye güven ve birbirine güven olmak üzere üç boyutu ve bireysel performans değişkenleri kullanılmıştır. Bu çerçevede oluşturulan model aşağıda şekil 1’deki gibidir.



Araştırmada bir bağımsız, üç ara ve bir bağımlı olmak üzere beş tane değişken kullanılmıştır. Bağımsız değişken; etik iklimdir. Ara değişkenler; yöneticiye güven, işletmeye güven ve birbirine güvendir. Bağımlı değişken ise; bireysel performanstır.

Araştırmada test edilecek hipotezler ise şunlardır:

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

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

Hipotez 3: Etik iklimin örgütsel güvenin birbirine güven boyutu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Hipotez 4: Etik iklimin örgütsel güven üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Hipotez 5: Etik iklimin bireysel performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Hipotez 6: Örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutunun bireysel performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Hipotez 7: Örgütsel güvenin işletmeye güven boyutunun bireysel performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Hipotez 8: Örgütsel güvenin birbirine güven boyutunun bireysel performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Hipotez 9: Örgütsel güvenin bireysel performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

VI. Bulgular

A. Demografik Özellikler

Tablo-1'de de görüldüğü gibi, anketlere cevap veren 298 çalışanın % 72.82'si erkek, % 27.18'i ise kadındır. Ankete cevap verenlerin % 7.72'si üst kademe çalışanı statüsünde, % 11.07'si orta kademe çalışanı statüsünde ve % 81.21'i alt kademe çalışanı statüsündedir. Ankete cevap veren çalışanların % 34.23'ü 25 yaş altı grubunda, % 49.33'ü 26-35 yaş grubunda, % 15.44'ü 36-49 yaş grubunda, % 1.01'i ise 50 ve üstü yaş grubundadır. Ankete cevap veren çalışanların % 75.84'ü evli, % 24.16'sı ise bekârdır. Ankete cevap veren çalışanların % 76.85'i lise ve altı, % 20.13'ü Lisans ve % 3.02'si ise lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Ankete cevap veren çalışanların % 35.90'ı 5 yıldan az, % 58.05'i 5-9 yıl ve % 6.04'ü ise 10 yıl ve üstü sektör deneyimine sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

| ÖZELLİKLER | Frekans | Yüzde | ÖZELLİKLER | Frekans | Yüzde |
|-----------------------|---------|-------|----------------------|---------|-------|
| CİNSİYET | | | MEDENİ DURUM | | |
| - Erkek | 217 | 72.82 | - Evli | 226 | 75.84 |
| - Kadın | 81 | 27.18 | - Bekâr | 72 | 24.16 |
| DENEYİM | | | EĞİTİM DURUMU | | |
| - 5 yıldan az | 107 | 35.90 | -Lise ve Altı | 229 | 76.85 |
| - 5-9 yıl arası | 173 | 58.05 | -Lisans | 60 | 20.13 |
| - 10 yıl ve üstü | 18 | 6.04 | - Lisansüstü | 9 | 3.02 |
| STATÜ | | | YAŞ | | |
| - Üst Kademe Çalışan | 23 | 7.72 | - 25 ve altı | 102 | 34.23 |
| - Orta Kademe Çalışan | 33 | 11.07 | - 26-35 | 147 | 49.33 |
| - Alt Kademe Çalışan | 242 | 81.21 | - 36-49 | 46 | 15.44 |
| | | | - 50 ve üstü | 3 | 1.01 |

B. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Faktör Analizi

Araştırmanın bu kısmında modeldeki beş değişkene ilişkin ifadeler faktör analizine tabi tutularak değişkenlerin kendi aralarında gruplanmaları tespit edilmiştir. Bu anlamda, modeldeki etik iklim, işletmeye güven, çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven ve bireysel performans faktörlerine ilişkin 40 ifade analiz edilmiştir. Analiz sonucu KMO değeri $0.900 > 0.5$ çıkmıştır. Barlett's Test $p=0,00 < 0,05$ olarak belirlenmiştir. Bu sonuç söz konusu analizin anlamlı olduğunu göstermektedir.

Araştırma modelinde beş faktör bulunmaktadır. Söz konusu faktörler ve faktörlere ilişkin ankette yer alan sorular tablo 2'de ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 2: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

| | İşletmeye Güven | Çalış. ark. Güven | Yöneticiye Güven | Etik İklim | Bireysel Performans |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|------------------|------------|---------------------|
| 1. Çalıştığım işletme dürüst ve hakkaniyetli bir işleyişe sahiptir. | ,863 | | | | |
| 2. Çalıştığım işletme toplumda olumlu bir imaja sahiptir. | ,851 | | | | |
| 3. Çalıştığım işletme huzurlu ve adil bir çalışma ortamıdır. | ,834 | | | | |
| 4. Çalıştığım işletme işe alımı ve oryantasyonu önemser. | ,832 | | | | |
| 5. Çalıştığım işletme çalışanlarında bağlılık yaratır. | ,809 | | | | |
| 6. Çalıştığım işletme mali güce sahip bir kurumdur. | ,765 | | | | |
| 7. Çalıştığım işletme çalışanlarına ilgili ve saygılıdır. | ,714 | | | | |
| 8. Çalıştığım işletme performans değerlendirmesini objektif olarak yapmaktadır. | ,703 | | | | |
| 9. Çalıştığım işletme çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alır. | ,624 | | | | |
| 10. Çalıştığım işletme uzun süreli istihdamı sağlar. | ,601 | | | | |
| 1. Çalışma arkadaşlarım başarıyı bilgi ve çabaları ile yakalamak isterler. | | ,769 | | | |
| 2. Çalışma arkadaşlarım kendilerini geliştirirler. | | ,749 | | | |
| 3. Çalışma arkadaşlarım dürüst ve açıktırlar. | | ,739 | | | |
| 4. Çalışma arkadaşlarım sevecendirler. | | ,692 | | | |
| 5. Çalışma arkadaşlarım işyerindeki kuralları istismar etmezler. | | ,645 | | | |
| 6. Çalışma arkadaşlarım hoşgörülüdürler. | | ,636 | | | |
| 7. Çalışma arkadaşlarım sorumluluk sahibidirler. | | ,625 | | | |
| 8. Çalışma arkadaşlarım uyumludurlar. | | ,606 | | | |
| 9. Çalışma arkadaşlarım politik (içten pazarlıklı) davranışlar sergilemezler. | | ,601 | | | |
| 10. Çalışma arkadaşlarım arasındaki güven düzeyi çok yüksektir. | | ,599 | | | |
| 11. Birimimizde birbirimize olan güvenme düzeyi çok yüksektir. | | ,581 | | | |
| 1. Yöneticim çalışanlarını destekleyicidir. | | | ,719 | | |
| 2. Yöneticim dürüst ve adildir. | | | ,699 | | |
| 3. Yöneticim tam bir takım lideridir. | | | ,683 | | |
| 4. Yöneticim olumlu bir çalışma ortamı yaratır. | | | ,672 | | |
| 5. Yöneticim kendine güvenir. | | | ,655 | | |
| 6. Yöneticim gerginlik yaratmaz. | | | ,653 | | |
| 7. Yöneticim bilgisini paylaşır. | | | ,625 | | |
| 8. Yöneticim güven veren bir yaklaşıma sahiptir. | | | ,597 | | |
| 9. Yöneticim işinde yetkin biridir. | | | ,564 | | |
| 10. Yöneticim astına yetki verir ve astını önemser. | | | ,423 | | |
| 1. Çalıştığım işletmenin resmi, yazılı etik kuralları vardır. | | | | ,771 | |
| 2. İşletmenin tepe yönetimi etik dışı davranışların hiçbir koşulda hoş görülmeceğinin bilinmesini sağlamıştır. | | | | ,693 | |

Tablo 2: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları (Devamı)

| | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| 3. Çalışanların dürüst davranışlar sergilemesine rehberlik edecek, liderlik niteliği taşıyan kişiler vardır. | | | | | ,678 |
| 4. Çalışma ortamındaki olumsuz davranışlara hemen çözüm getirilir. | | | | | ,673 |
| 5. Çalıştığım işletmenin etik kuralları tavizsiz bir biçimde uygulanmaktadır. | | | | | ,625 |
| 6. Etik ilkeler firma politikaları ile desteklenmektedir. | | | | | ,595 |
| 7. Çalıştığım işletmede çalışanları zaman zaman istenilmeyen davranışlara iten bir ortam yoktur. | | | | | ,578 |
| 8. Çalıştığım işletmede bir çalışan kendi çıkarı için etik olmayan davranışa yönelirse derhal cezalandırılır. | | | | | ,559 |
| 1. Bitirdiğim işin hızı işin gereklerini ve amirimin beklentilerini karşılamıştır. | | | | | ,623 |
| 2. Bitirdiğim işin kalitesi işin gereklerini ve amirimin beklentilerini karşılamıştır. | | | | | ,616 |
| 3. Bitirdiğim işin miktarı işin gereklerini ve amirimin beklentilerini karşılamıştır | | | | | ,533 |
| 4. İş yeteneklerimdeki gelişme işin gereklerini ve amirimin beklentilerini karşılamıştır | | | | | ,504 |
| Cronbach α | .952 | .951 | .927 | .931 | .873 |

KMO=0.900>0.5

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

Açıklanan Toplam Varyansın Yüzdesi= 71,13

C. Değişkenlerle İlgili Analiz Sonuçları

Tablo 3'de tüm değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve pearson korelasyonları sunulmuştur. Bu tabloda da görüldüğü gibi, etik iklim ile örgütsel güvenin yöneticiye güven, işletmeye güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutları arasında % 1 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde ilişkiler söz konusudur. Tablo incelendiğinde, etik iklimin örgütsel güvenin boyutlarından işletmeye güven ile ilişkisinin daha güçlü olduğu, etik iklimi ile çalışma arkadaşlarına güven arasındaki ilişkinin diğer boyutlarla etik iklimi arasındaki ilişkiye göre daha zayıf olduğu görülmektedir. Aynı şekilde etik iklim ile bireysel performans ve örgütsel güven arasında da %1 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde ilişkiler bulunmaktadır. Etik iklimin örgütsel güven ile ilişkisinin bireysel performans ile ilişkisinden daha güçlü olduğu görülmektedir.

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

| | Ort. | S.S. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----------------------|------|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1. Etik İklim | 3,23 | ,53 | 0.77(a) | ,345** | ,453** | ,282** | ,275** | ,459** |
| 2. Yöneticiye güven | 4,37 | ,72 | | 0.88(a) | ,491** | ,273** | ,757** | ,841** |
| 3. İşletmeye güven | 3,77 | ,87 | | | 0.83(a) | ,427** | ,449** | ,786** |
| 4. Çalış. ark. güven | 3,10 | ,90 | | | | 0.95(a) | ,262** | ,673** |
| 5. Birey. performans | 4,19 | ,65 | | | | | 0.83(a) | ,684** |
| 6. Örgütsel güven | 3,88 | ,63 | | | | | | 0.89(a) |

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

Örgütsel güven algılarının bireysel performans ile ilişkileri değerlendirildiğinde, örgütsel güvenin yöneticiye güven, işletmeye güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutları ile bireysel performans arasında % 1 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde ilişkiler olduğu görülmektedir. Örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven, bireysel performans ile en güçlü ilişkiye sahip değişkendir.

Tablo 4: Değişkenler ile Demografik Özelliklere Ait Pearson Korelasyonları

| | Yaş | Cinsiyet | Medeni Durum | Eğitim Durumu | Deneyim | Statü |
|--------------------|--------|----------|--------------|---------------|---------|---------|
| Etik İklim | ,072 | -,017 | ,071 | -,031 | ,023 | -,028 |
| Yöneticiye güven | ,043 | -,141* | ,013 | ,169* | ,093 | -,127 |
| İşletmeye güven | ,087 | -,051 | ,015 | -,011 | ,105 | -,031 |
| Çalışma ark. güven | ,188** | -,068 | ,015 | ,181** | ,107 | -,332** |
| Birey. performans | ,021 | -,158* | ,071 | ,103 | ,111 | -,073 |
| Örgütsel güven | ,126 | -,121 | ,017 | ,157* | ,133 | -,208** |

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

Demografik değişkenler ile etik iklimi, örgütsel güven algıları ve bireysel performans arasındaki ilişkiler değerlendirildiğinde, örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutu ile cinsiyet arasında % 5 anlamlılık düzeyinde olumsuz yönde, eğitim durumu arasında % 5 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde ilişkiler olduğu saptanmaktadır. Bu durum bayan çalışanların yöneticilerine daha fazla güvendikleri eğitim seviyesi arttıkça çalışanların yöneticilerine olan güvenleri de artmaktadır.

Örgütsel güvenin çalışma arkadaşlarına güven boyutu ise yaş ve eğitim durumu değişkenleri ile % 1 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde; statü değişkeni ile % 1 anlamlılık düzeyinde olumsuz yönde ilişkilere sahiptir. Yaş ve eğitim seviyesi arttıkça çalışanlar çalışma arkadaşlarına daha fazla güvenmekte iken; örgütün alt kademelerinde çalışanlar çalışma arkadaşlarına daha az güvenmektedir. Korelasyon matrisinden, bireysel performans ile cinsiyet arasında % 5 anlamlılık düzeyinde olumsuz yönde; örgütsel güven ile eğitim durumu arasında % 5 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde, örgütsel güven ile statü arasında ise % 1 anlamlılık düzeyinde olumsuz yönde ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu durum bayan çalışanların daha yüksek performans göstererek işlerini zamanında tamamlayıp, hedeflerini gerçekleştirdiklerini; eğitim seviyesi arttıkça çalışanların örgütsel güven algılarının arttığını ve organizasyon şemasının alt kademelerine doğru çalışanların örgütsel güven algılarının azaldığını göstermektedir.

Bundan sonraki aşamalarda korelasyon analizi ile ortaya çıkan bu sonuçlar çoklu ve tekli regresyon analizleri yaparak değerlendirilecektir. Kurulmuş olan tüm modeller istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 5: Etik İklimin Örgütsel Güven Boyutları Üzerindeki Etkisi

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişkenler | | | | | |
|-------------------|-----------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------|--------|
| | Yöneticiye güven | | İşletmeye güven | | Çalışma ark. güven | |
| | β | t | β | t | β | t |
| Etik İklim | ,342 | 5,43** | ,452 | 7,51** | ,281 | 4,35** |
| | R ² = ,119 F=29,25 Sig. ,000 | | R ² = ,204 F=56,67 Sig. ,000 | | R ² = ,083 F=19,11 Sig. ,000 | |

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

Etik iklimin örgütsel güvenin boyutları üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, etik ikliminin örgütsel güvenin her üç boyutu üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde çok kuvvetli bir etkisinin olduğu ve etik iklimin örgütsel güvenin boyutlarından işletmeye güven üzerindeki etkisinin diğer boyutlar üzerindeki etkisinden daha kuvvetli olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Etik İklimin Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken Örgütsel Güven | | Bağımlı Değişken Bireysel Performans | |
|-------------------|---------------------------------------------|--------|---------------------------------------------|--------|
| | β | t | β | t |
| Etik İklim | ,459 | 7,58** | ,273 | 4,23** |
| | R ² = ,209 F = 57,66 Sig.,000 | | R ² = ,076 F = 17,83 Sig.,000 | |

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

Etik iklimin örgütsel güven ve bireysel performans üzerindeki etkileri incelendiğinde, etik iklimin örgütsel güven algıları ve bireysel performans üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde bir etkisinin olduğu, etik ikliminin örgütsel güven üzerindeki olumlu etkisinin bireysel performans üzerindeki olumlu etkisinden (7,58>4,23) daha güçlü olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Örgütsel Güven Boyutlarının Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri

| Bağımsız Değişkenler | Bağımlı Değişken Bireysel Performans | |
|-----------------------------|-------------------------------------------|---------|
| | β | t |
| Yöneticiye güven | ,707 | 14,03** |
| İşletmeye güven | ,088 | 1,69* |
| Çalışma arkadaşlarına güven | ,027 | ,59 |
| | R ² = ,585 F = 102,03 Sig.,000 | |

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

Örgütsel güven boyutlarının bireysel performans üzerindeki etkilerinin değerlendirildiği regresyon modelinde, örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutunun bireysel performans üzerinde %1 anlamlılık seviyesinde, işletmeye güven boyutunun ise bireysel performans üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde

olumlu yönde güçlü bir etkisinin olduğu görülmektedir. Örgütsel güvenin çalışma arkadaşlarına güven boyutunun ise bireysel performans üzerinde istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 8: Örgütsel Güvenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisi

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | |
|--------------------------------------|---------------------|---------|
| | Bireysel Performans | |
| | β | t |
| Örgütsel Güven | ,685 | 13,83** |
| $R^2 = ,469$ $F = 190,83$ $Sig.,000$ | | |

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

Örgütsel güvenin bireysel performans üzerindeki etkisinin incelendiği regresyon modeli değerlendirildiğinde, örgütsel güvenin bireysel performans üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde ve olumlu yönde güçlü bir etkisinin olduğu görülmektedir.

D. Hipotez Testi Sonuçları

Bu araştırma için oluşturulan hipotezlerin test sonuçları aşağıda tablo-9'da özetlenmiştir.

Tablo 9: Test Edilen Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

| Hipotez | Uygulanan Testler | Sonuç |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------|
| Hipotez 1: Etik iklimin örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutu üzerinde olumlu bir etkisi vardır. | Korelasyon ve Regresyon Analizi | KABUL |
| Hipotez 2: Etik iklimin örgütsel güvenin işletmeye güven boyutu üzerinde olumlu bir etkisi vardır. | Korelasyon ve Regresyon Analizi | KABUL |
| Hipotez 3: Etik iklimin örgütsel güvenin birbirine güven boyutu üzerinde olumlu bir etkisi vardır. | Korelasyon ve Regresyon Analizi | KABUL |
| Hipotez 4: Etik iklimin örgütsel güven üzerinde olumlu bir etkisi vardır. | Korelasyon ve Regresyon Analizi | KABUL |
| Hipotez 5: Etik iklimin bireysel performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır. | Korelasyon ve Regresyon Analizi | KABUL |
| Hipotez 6: Örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutunun bireysel performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır. | Korelasyon ve Regresyon Analizi | KABUL |
| Hipotez 7: Örgütsel güvenin işletmeye güven boyutunun bireysel performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır. | Korelasyon ve Regresyon Analizi | KABUL |
| Hipotez 8: Örgütsel güvenin çalışma arkadaşlarına güven boyutunun bireysel performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır. | Korelasyon ve Regresyon Analizi | RED |
| Hipotez 9: Örgütsel güvenin bireysel performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır. | Korelasyon ve Regresyon Analizi | KABUL |

VII. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, çalışanların etik iklime ilişkin algıları ile örgütsel güvenin yöneticiye güven, işletmeye güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutları üzerindeki etkileri ile etik iklimin bireysel performans üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ayrıca örgütsel güven boyutlarının bireysel performans üzerindeki etkileri de incelenmiştir.

Araştırma sonuçları, etik iklimin çalışanların örgütsel güveni üzerinde oldukça kuvvetli ve olumlu bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu sonuç literatürdeki benzer araştırma sonuçları ile örtüşmektedir (Dönertaş, 2008; Asunakutlu 2002; Topaloğlu, 2010) . Etik iklimin örgütsel güvenin yöneticiye güven, işletmeye güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutlarının tümü üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu ve etik iklimin işletmeye güven üzerindeki etkisinin örgütsel güvenin diğer boyutları üzerindeki etkisinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşletmelerde etik ilkeler ve kuralların uygulanması (etik bir iklimin oluşturulması) belirsizliği azaltarak, çalışanlara güvenli bir ortam sunmak suretiyle, örgütsel güvenin yöneticiye güven, işletmeye güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutları üzerinde olumlu etkilere yol açmaktadır.

Ayrıca etik iklimin bireysel performans üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Bu sonuç, bu araştırmanın literatüre önemli bir katkısıdır. Ancak etik ikliminin örgütsel güven üzerindeki olumlu etkisi bireysel performans üzerindeki olumlu etkisinden daha güçlüdür.

Bu araştırmanın önemli bir sonucu da, örgütsel güvenin, bireysel performans üzerinde olumlu yönde güçlü bir etkisinin olduğunu tespit edilmesidir. Örgütsel güvenin yöneticiye güven ve işletmeye güven boyutlarının bireysel performans üzerinde olumlu yönde güçlü bir etkisinin olduğu görülmüştür. Yani çalışanların yöneticiye ve işletmeye olan güvenleri arttıkça bireysel performansları da artmaktadır. Bu sonuçlar da, yine bu araştırmanın literatürü önemli katkılarıdır. Örgütsel güvenin çalışma arkadaşlarına güven boyutunun ise bireysel performans üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır.

Bu sonuçlar bize çalışanların içinde buldukları etik iklime ilişkin algılarının örgütsel güven ve bireysel performans açısından çok önemli sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda işletme yöneticilerine şu öneriler yapılabilir:

- İşletmede çalışanları yalnızca bir üretim faktörü olarak görme anlayışı terk edilmeli, günümüzde artık sadece çalışanlara değer veren örgütlerin rekabet yarışında ayakta kalabileceği unutulmamalıdır.
- Çalışanlarda etik algısı oluşturmak için, her işletmede etik standartlar belirlenmelidir. Çalışanlara ve onların düşüncelerine önem verilmeli,

örgütteki işler etik standartlara göre yapılmalı, bu standartlara uymayan çalışanlar disipline edilmelidir.

- İşletme içinde çift yönlü iletişim tesis edilmeli, rol tanımları açık ve anlaşılır hale getirilmelidir. Ayrıca moral ve motivasyonunun yükseltilmesi için gerekli tüm uygulamalar yaşama geçirilmeli ve oryantasyon programlarına da önem verilmelidir.
- İşletmede etik ve güvenli bir ortam oluşturma faaliyetleri, politika haline getirilmelidir. Böylece işletmeler artık etik bir iklimde çalışan ve örgütüne güven duyan işgörelere sahip olacaktır. Bu da örgütlerde bireysel performansın artırılması adına önemli ilk adım olacaktır. Bireysel performansı artırmak örgütlerin hem görevi, hem de en çok ihtiyaç duyduğu unsurlardan biridir. Bu nedenle bireysel performansı artırıcı ortamın oluşturulması işletmeler için bir zorunluluktur. Bu ortamın en önemli unsurlarından birisi ise güvendir. Güvenin olduğu işletmelerde çalışanlar, daha uzun süre örgütte kalacak ve bunu da gönüllü olarak yapacaktır. Böylece çalışanların bireysel performansları da artmış olacaktır.

Araştırmacılara ise şu öneriler yapılabilir: Etik ve güven konuları son zamanlarda gittikçe önem kazanmalarına rağmen, etik ikliminin çalışanı ne yönde etkilediğine dair çalışmalar sınırlıdır. Bu araştırmada etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Başka araştırmalarda performans yerine iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık gibi kavramlarla olan ilişkiler incelenebilir. Ayrıca bu araştırma tek bir fabrikanın çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Gelecek araştırmalar farklı sektörlerde faaliyet gösteren çalışanlar üzerinde gerçekleştirilebilir.

Kaynaklar

- Arslan, Mahmut. (2005), İş ve Meslek Ahlakı, Siyasal Kitabevi, BRC Basım Matbaacılık, 2. Baskı, Mart-2005, Ankara.
- Arslan, Yahya. (2009), Kurumsallaşma ve Örgütsel Güven İlişkisi, G.Y.T.E. S.B.E. Doktora Tezi, Gebze-2003.
- Asunakutlu, Tuncer. (2002), “Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:9.
- Bachmann, R. (2003). Trust and Power as Means of Co-Ordinating the Internal Relations of the Organization - a Conceptual Framework. In B. Nooteboom, & F. Six (Eds.), *Trust Process in Organizations: Empirical Studies Of Determinants And The Process Of Trust Development*. E. Elgar Publishing. U.S.A. s. 58-73.
- Barnett, T. ve E. Schubert. (2002). “Perceptions of The Ethical Work Climate And Covenantal Relationships”. *Journal Of Business Ethics*. 36, 279-290.

- Barnard, Chester. (1994), *The Functions of Executive*, Harward University Press, 1994, s.65.
- Barutçugil, İsmet, (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayınları*, İstanbul 2004, s.391.
- Biçer, Mehmet (2005), *Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İlişkisi*, Çukurova Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2005.
- Cohen, Allan R. (1992), *Effective Behavior in Organizations*, Irwin Inc., Usa, s.192.
- Cullen, J.B., B. Victor ve C.Stephens. (1989). "An Ethical Weather Report: Assessing The Organization's Ethical Climate". *Organizational Dynamics*, 18.2, 50-62.
- Cullen, J.B, B. Victor ve J.W. Bronson. (1993). The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment Of Its Developement And Validity. *Psychological Reports*, 73, 667-674.
- Cullen, J.B., K.P. Parboteeah ve B. Victor. (2003). "The Effects Of Ethical Climates On Organizational Commitment: A Two-Study Analysis". *Journal Of Business Ethics*. 46, 127-141.
- Daft, Richard ve Steers Richard M., (1986), *Organizations A Micro/Macro Approach*, Harper Colins Publishers, 1986, s.6.
- Demircan N., (2003), "Örgütsel güvenin bir ara değişken olarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: eğitim sektöründe bir uygulama", G.Y.T.E. S.B.E. Doktora Tezi, Gebze-2003.
- Diñç S., (2007), *Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü*, Marmara Üniversitesi S.B.E. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul-2007.
- Doğan, Selen (2005), *Çalışan İlişkileri Yönetimi*, Kare Yayınları, İstanbul 2005, s.318.
- Doney P. M. ve Cannon, J. P. (1997), "An Examination Of The Nature Of Trust n Buyer-Seller Relationships", *Journal Of Marketing*, 61(2): 35-51.
- Dönertaş, F. Can. (2008), *Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul-2008.
- Engel, J.F., Blackwell, R.D. and Miniard, P.W. (1995). *Consumer Behavior*, USA, The Dryden Press.
- Eser, Gül. (2007), *Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul-2007.
- Fitz-Enz&Jack J. Philips (2001), *İnsan Kaynaklarında Yepyeni Bir Vizyon*, Sistem Yayıncılık, İstanbul 2001, s.104.
- Fromm, Erich. (1995). *Erdem ve Mutluluk*. (çeviren: Ayda Yörükan). Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları: 325.
- Haller, Gilmer Von. (1971), *Industrial and Organizational Psychology*, New York, 1971, s.27.

- İslamoğlu, G., Birsal, M., & Börü, D. (2007), Trust in Organization, İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Lazaric, N. (2003), Trust Building Inside The Epistemic Community: An Investigation With An Empirical Case Study. In B. Nooteboom, & F. Six (Eds.), *Trust Process in Organizations: Empirical Studies of Determinants And The Process Of Trust Development*. E. Elgar Publishing. U.S.A., ss. 147-167.
- Martin, K.D. ve J.B. Cullen. (2006). "Continuities And Extensions Of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review". *Journal Of Business Ethics*. 69, 175-194.
- Matthai, J. M., (1989), Employee Perceptions Of Trust, Satisfaction and Commitment, As Predictors of Turnover Intentions in a Mental Health Setting, 1989, s.52.
- Mc Grath, Rita Gunther (1995), "Defining and Developing Competence", *Strategic Management Journal*, Vol. 16, No.4, s.251.
- Morillo, Carolyn R. (1990), "The Reward Event and Motivation," *The Journal of Philosophy*, Vol.87, No.4, s.270.
- Nyhan, R. C., and Marlowe, H. A. (1997), "Development and Psychometric Properties of the Organizational Trust Inventory", *Evaluation Review*, Vol.21, No.5, October, 614-635
- Parboteeah, K.P., J.B. Cullen, B. Victor, T. Sakano.(2005). *National Culture And Ethical Climates: A Comparison Of U.S. And Japanese Accounting Firms*. *Management International Review*. 45.4, 459-481.
- Paşa, Muammer. (2007), Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, Bursa-2007.
- Savran, Güzin. (2007), Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemleri Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir-2007.
- Sayın, Ufuk. (2009), "Güven: İşletmelerde Algılanan Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Bir Aracı – Bir Uygulama" Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum-2009.
- Schein, H., E. (1965). *Organizational Psychology*. Prentice-Hall Inc. United States of America, s. 8.
- Schneider B ve Rentsch J. (1988) "Managing climates and cultures: a future perspective, in futures of organizations." In: Hage J, editor. Lexington, MA: Lexington Books, 1988. ss.181– 200.
- Schwepker, C.H. (2001). "Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions In The Sales force". *Journal of Business Research*. 54, 39-52.

- Tan, H ve C.S. Tan, (2000) "Towards the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization", *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126:2.
- Topaloğlu, Işıl G. (2010), İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara-2010.
- Victor, B. ve J.B. Cullen. (1988). "The Organizational Bases of Ethical Work Climate". *Administrative Science Quarterly*, 33.1, 101-125.
- Whitener, E. M. (1997). "The Impact of Human Resource Activities on Employee Trust", *Human Resource Management Review*, 7(4), ss. 389-404.
- Wimbush, James C., ve Shepard, Jon M., (1994), "Toward an Understanding of Ethical Climate, Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence", *Journal of Business Ethics*, 1994, s.637 -647.
- Wimbush, C. James, Shepard M. Jon ve Markham E. Steven, "An Empirical Examination of The Multidimensionality of Ethical Climate in Organizations", *Journal of Business Ethics*, 1997, s.67.
- Zehir, Cemal., Elçi, M., Savi, F., (2003), Ethical Climate's Relationship To Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention), 1st International Business and Professional Ethics Congress of Turkey, Hacettepe, Ankara.