

## Okullarda Yöneticinin Sağladığı Etik İklimin, Örgütsel Bağlılık ve Öğretmen Performansına Etkisi

Mehmet Yaşar Kılıç<sup>1</sup>

**Type/Tür:**

Research/Araştırma

**Received/Geliş Tarihi:** May 7 / 7 Mayıs 2019

**Accepted/Kabul Tarihi:** July 10 / 10 Temmuz 2019

**Page numbers/Sayfa No:** 807-836

**Corresponding**

**Author/İletişimden Sorumlu**

**Yazar:** [myasarkilic@gmail.com](mailto:myasarkilic@gmail.com)



This paper was checked for plagiarism using iThenticate during the preview process and before publication. / Bu çalışma ön inceleme sürecinde ve yayımlanmadan önce iThenticate yazılımı ile taranmıştır.

**Copyright © 2019** by Cumhuriyet University, Faculty of Education. All rights reserved.

**Öz**

Bu araştırmanın amacı etik iklimin, örgütsel bağlılık ve öğretmen performansı üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda bir model geliştirilmiş ve geliştirilen model test edilmiştir. Ayrıca modele ilişkin üç tane hipotez oluşturulmuştur. Araştırmanın örneklemini 2017-2018 eğitim ve öğretim yılında Sivas il merkezinde görevde bulunan 243 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ve var olan ilişkilerin derecesini ortaya çıkarabilmek için ilişkisel tarama modelinden faydalanılmıştır. Çalışmada veri toplamak amacıyla “etik iklim ölçeği”, “örgütsel bağlılık ölçeği”, “işgören performansı ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekler, katılımcılara araştırmacı tarafından ulaştırılmıştır. Ölçek formunda, ölçeklerin doldurulması için gerekli talimatlar yer almıştır. Ölçekler gönüllülük esasına uygun olarak doldurulmuştur. Kullanılan ölçekleri doğrulamak için “doğrulayıcı faktör analizi” yapılmıştır. Toplanan verilerin analiz edilmesi için SPSS - 21 ve AMOS - 24 istatistik programları kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları ışığında elde edilen sonuçlara göre okullardaki etik iklimin örgütsel bağlılığı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışmada elde edilen diğer bir bulgu ise okullardaki etik iklimin öğretmen performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğidir. Bunun yanı sıra okullardaki örgütsel bağlılık davranışının, öğretmen performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonunda, elde edilen bulgular benzer araştırma sonuçları ile birlikte tartışılmakta ve gelecekte konuyla ilgili yapılacak araştırmalar için bazı fikirler sunulmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, eğitim örgütleri, okul yöneticilerinin sağladığı etik iklim, öğretmen performansı, örgütsel bağlılık

**Suggested APA Citation/Önerilen APA Atf Biçimi:**

Kılıç, M. Y. (2019). Okullarda yöneticinin sağladığı etik iklimin, örgütsel bağlılık ve öğretmen performansına etkisi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 8(3), 807-836. <http://dx.doi.org/10.30703/cije.561366>

<sup>1</sup> Dr., Sivas/Türkiye

Dr., Sivas/Turkey

e-mail: [myasarkilic@gmail.com](mailto:myasarkilic@gmail.com) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8675-5126>

## The Effect of Ethical Climate Provided by the School Administrators on Organizational Commitment and Teacher Performance in Schools

### Abstract

The aim of this study is to determine the effect of ethical climate on organizational commitment and teacher performance. For this purpose, a model has been developed and developed model has been tested. In addition, three hypotheses related to the model were developed. The participants of the study consisted of 243 teachers working in the province of Sivas in the 2017-2018 academic year. In this study, relational survey model was used to reveal the relationship between two or more variables and the degree of existing relationships. "Ethical climate scale", "organizational commitment scale", "employee performance scale" were used as collecting data. The scales were delivered to the participants by the researcher. The scale form contains instructions for filling the scales. The scales were filled on a voluntary basis. "Confirmatory factor analysis" was performed to confirm the scales used. SPSS - 21 and AMOS - 24 statistical programs were used to analyze the collected data. According to the results obtained in the light of the findings of the study, it was found that ethical climate in schools positively and significantly affected organizational commitment. Another result obtained from the study was that the ethical climate in schools positively and significantly affected teacher performance. In addition, it was concluded that organizational commitment behavior in schools has a positive and significant effect on teacher performance. The findings obtained at the end of the research were discussed with similar research results and some ideas were presented for future researches.

**Keywords:** Teacher, educational organizations, ethical climate provided by school administrators, teacher performance, organizational commitment

### Giriş

Okullar, ülkenin hedefleri doğrultusunda istenilen becerileri öğrencilere aktarabilmesi açısından stratejik öneme sahiptir. Gününün büyük bir çoğunluğunu okullarda geçiren öğretmenler ve öğrenciler, içinde bulunduğu iklimin kendileri için destekleyici ve motive edici olmasını umut etmektedirler. Olumlu iklimin, okulun amaçlarına ulaşabilmesi açısından önemli etkileri olduğu bilinmektedir.

Toplumun ayrılmaz bir parçası olan okullarda hâkim olan iklimin, öğretmenlerin ve öğrencilerin davranışlarını doğrudan etkilediği ifade edilmektedir (Özdemir ve diğerleri, 2010). Ayrıca okullarda alınan kararlar da okul toplumunun davranışlarını doğrudan etkilemektedir. Bu kararların etik iklime sahip bir ortamda alınmasının, kararlara uyulması ve neticede kararın başarılı olması açısından önemli olduğu belirtilmektedir (Cullen, Victor ve Stephans 1989). Etik iklim; hangi davranışların etik olduğu ve örgüt içerisinde etik dışı bir davranışla karşılaşıldığında, hangi kriterlere göre davranılmasının uygun olduğuna karar verilmesine etki etmektedir. Etik iklim, örgüt içerisindeki etik kuralları yönetmenin bir yolu olarak da görülmektedir (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003; Wyld ve Jones, 1997). Miner (1992) örgütlerdeki etik iklimin, doğru veya yanlış aksiyonlara ilişkin algıları belirlemesinden dolayı, örgüt çalışanlarının performansı ve davranışlarını etkileyebileceğini belirtmektedir. Can (2004) okulların etkililiğinin artırılmasında, en önemli unsurlardan birisinin, öğretmen performansının artırılması olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda Altaş ve Kuzu (2013), katılımcılarını öğretmenlerin oluşturduğu çalışmasında, etik iklimin öğretmen performansı üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu bulgulamıştır. Steinberg ve Garrett (2016) ise öğretmen

performansının artması ile okullarda eğitim öğretim sürecinin etkili bir şekilde gerçekleşebileceğini vurgulamaktadır. Bu açıdan bakıldığında, sınıfta öğrencilerle bire bir eğitim öğretim faaliyeti gerçekleştiren öğretmenlerin performansının artırılması, istenilen amaçlara ulaşılabilmesi açısından faydalı olabileceği belirtilmektedir. Son yıllarda ortaya çıkan ahlaki davranış bozuklukları ve ürettiği problemler neticesinde, okul toplumunun davranışlarını şekillendirecek bir etik iklimin varlığı önem kazanmaktadır (Aydın, 2018). Benzer bir şekilde Özen ve Durkan (2016) ve Wei (2018) çalışmalarında, etik iklimin; performansı artırabileceği üzerinde durmaktadır. Diğer taraftan etik iklimin, örgütsel bağlılık üzerinde etkilerinin olduğu ve dolayısıyla performansı da etkilediği ifade edilmektedir (Weeks ve diğerleri, 2004). Carlson (2005) ise, etik iklimin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilerinin olduğu üzerinde durmaktadır. Eskibağ (2014) öğretmenlerin mesleki performanslarının artırılması için örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması gerektiği belirtmektedir.

Bu bilgiler doğrultusunda etik iklimin, örgütsel bağlılık ve öğretmen performansının önemli bir belirleyicisi olduğu söylenebilir. Victor ve Cullen (1988)'e göre etik iklim, örgüt içerisinde karar alma stratejisini belirleyen ve örgütte herkes tarafından benimsenen birtakım özellikler bütünü olarak ifade edilmektedir. Diğer bir tanıma göre etik iklim, karşılaşılan etik sorunlarla nasıl mücadele edileceği konusunda ve etik olarak algılanan davranışların ne olduğu hakkında örgütün benimsediği ortak algılar olarak açıklanmaktadır (Akdoğan ve Demirtaş, 2014). Kocayigit ve Sağnak (2012), okullardaki etik iklimin, etik ilkelere göre hareket etmekle gelişebileceğini ifade etmektedir. Benzer bir şekilde Uğurlu (2009), eğitim ve etik arasında karşılıklı bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Ayrıca aynı araştırmacı eğitimin etik ilkeler olmadan hedeflerine ulaşmasının mümkün olmadığını belirtmiştir. Etik iklim; çalışanların karşılaştıkları problemleri etik ilkeler çerçevesinde değerlendirip, örgüt içerisinde kabul edilebilir davranışlar ile kabul edilemez davranışlar arasındaki ayrımı yapmalarına neden olmaktadır (Barnett ve Schubert, 2002). Alanyazın incelendiğinde etik iklimin; örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, motivasyon, güven, işten ayrılma niyeti, okul etkililiği ve iş performansı gibi kavramlarla ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Altaş ve Kuzu, 2013; Demir, 2014; Demir ve Karakuş, 2015; Hoy, Tatter ve Bliss, 1990; Jaramillo, Mulki ve Solomon, 2006; Martin ve Cullen, 2006; Schwepker, 2001; Şenel ve Buluç, 2016,).

Okulun ve eğitim sisteminin amaçları doğrultusunda istenilen etkililiği sağlaması için öğretmen ve yöneticilerin, okulun ve eğitim sistemin amaç ve değerini benimsemesi gerekmektedir (Celep, 2000). Bu bağlamda bu çalışmanın bir değişkeni olan örgütsel bağlılık kavramı öne çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık en geniş tabirle, çalışanın görev yaptığı örgüt ile bütünleşmesi ve o örgütü benimsemesi olarak ifade edilmektedir (Arı, 2003). Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili birçok çalışma olmasına rağmen kavram tam olarak açıklığa kavuşturulamamıştır (İnce ve Gül, 2005). Bu nedenle örgütsel bağlılık ile ilgili çok farklı tanımlar yapıldığı görülmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990). Allen ve Meyer (1996) örgütsel bağlılığı, çalışan bireyin bağlı bulunduğu örgütten ayrılma ihtimalini en az düzeye indiren psikolojik bağ olarak tanımlamıştır. Davis ve Newstrom (1989) örgütsel bağlılığı, bireyin çalıştığı örgüt ile kendi kimlik birliğinin derecesi olarak ifade etmiş ve örgütsel bağlılığı bulunan bireyin örgütte aktif olarak çalışmaya istekli olacağını belirtmiştir. İnce ve Gül (2005) ve Çetin (2004) örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanların, örgüt içerisinde problem

üretmediklerini ve karşılıklarına çıkan problemleri çözmek için çaba harcadıklarını ifade etmektedirler. Ayrıca aynı araştırmacılar, örgütlerin varlıklarını sürdürülebilmesi için çalışanların örgüte karşı bağlılıklarının sağlanması gerektiğini belirtmişlerdir. Çalışanlar örgüte ne derecede bağlı ise örgütün hedeflerine ulaşması da o derecede kolay olabilmektedir. Obeng ve Ugboro (2003) örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgütte daha katılımcı ve üretken olduklarını, diğer çalışanlarla iyi ilişkiler kurduklarını, iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu ve örgüt içerisinde performanslarının arttığını ifade etmektedir. Okullarda ise, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının artmasıyla okulun daha etkili bir şekilde amaçlarına ulaşabileceği ifade edilmektedir (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991). Eğitim kurumları örnekleme dikkate alındığında, ulusal ve uluslararası düzeyde örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili çalışmalar artış göstermektedir. Uğurlu, Sincar ve Çınar (2013); örgütsel bağlılık ve etik liderlik kavramları üzerinde çalışmış ve okul yöneticilerinin sergilediği etik liderlik davranışlarının, örgüte bağlılığı artırdığını ifade etmiştir. Başka bir çalışmada, Nacar ve Demirtaş (2017) lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde çalışmıştır. Diğer bir çalışmada ise Ware ve Kitsantas (2007); öğretmenlerin yeterlik algılarının, örgütsel bağlılıklarına etkisi üzerinde durmuştur. Çalışmanın sonucunda bireysel ve kollektif yeterliğin örgütsel bağlılığı anlamlı olarak yordadığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca eğitim bilimleri alanında örgütsel bağlılık ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır (Berkovich, 2018; Bogler ve Somech, 2004; Buluç, 2009; Celep, Sarıdede ve Beytekin, 2005; Celep ve Mete, 2005; Cheng ve Kadir, 2018; Hulpia, Devos ve VanKeer, 2011; Izgar, 2008).

Örgüt yöneticilerinin karşılaştığı sorunlardan bir tanesi; çalışanların görevlerini ne düzeyde gerçekleştirdiğinin veya görevi yerine getirmek için yeterli düzeyde çaba sarf edip etmediğinin belirlenmesidir. Bundan dolayı örgütlerde, performans kavramı önem kazanmıştır (Bayram, 2006). Örgüt amaçlarını gerçekleştirirken, çalışanların sağladığı katkıların bireysel olarak ne düzeyde olduğunun belirlenmesi açısından performans kavramı çok önemlidir (Ludeman, 2000). Baş ve Artar (1990)'a göre performans belirli bir görevi gerçekleştiren bireyin, örgütün veya grubun önceden planlanan hedeflere ne derecede ulaştığı ile ilgili bir kavramdır. Sökmen (2000) ise performansı, çalışanların görev tanımını yerine getirirken yeterli düzeyde çaba harcamaları ve yöneticileri tarafından kendisine verilen görevleri belirli standartlar ve kalite ölçüsünde gerçekleştirebilme yeteneğine sahip olmaları olarak ifade etmektedir. Helvacı (2002) örgütlerde planlanan etkililiğin sağlanabilmesi için, çalışan personelin performansının değerlendirilmesinin önemi üzerinde durmaktadır. Ayrıca örgütlerin, çalışanların performansını değerlendirecek bir sistem oluşturması, çalışan personelin kendi becerilerinin ne düzeyde olduğunun farkına varmasını sağlayabileceğini ifade etmektedir.

Sonuç olarak, çalışanlara yaptıkları iş hakkında geri dönüt verilmesi, eksik yönlerini görmelerinin sağlanması ve kendilerini bu yönde geliştirmeleri, performanslarının değerlendirilmesiyle gerçekleşmektedir. Akşit (2006) öğretmenlerin performansının yükseltilerek etkililiği artırmak amacıyla öğretmen performansının sürekli olarak denetlenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Buyruk (2014)'a göre öğretmenlerden beklenen verimin ve etkililiğin istenilen düzeyde alınıp alınmadığının belirlenebilmesi için performanslarının tespit edilmesi gerekmektedir. Ayrıca öğretmen performansının beklenen düzeyde olması durumunda, öğrencilerin

performansının da artacağını ifade eden birçok araştırmacı bulunmaktadır (Jackson ve Bruegmann, 2009; Loeb, Kalogrides ve Betteille, 2012; Wenglinsky, 2002). Öğretmenlerin performansının artırılmasıyla okullarda, öğretim uygulamalarının etkili bir şekilde gerçekleşebileceği ve yüksek işlevli sınıf ortamının yaratılabileceği düşünülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin çalıştığı ortam ve öğrencilerin seviyesi, öğretmen performansında belirleyici etken olduğu ifade edilmektedir (Steinberg ve Garrett, 2016). Öğretmen performansının okul etkililiğinde oldukça önemli olması nedeniyle bu konu hakkında oldukça fazla çalışma yapılmıştır. Guarino, Reckase ve Wooldridge (2015) öğretmenlerin performanslarını belirleme ölçütleri üzerinde çalışma yaparken, Jacob ve diğerleri (2016) ise işe alım sürecinde başvuru sahibinin özellikleri, işe alım sonuçları ve öğretmen performansı arasındaki ilişkiler üzerinde çalışmışlardır. Diğer bir çalışmada ise Arifin (2015), lise öğretmenlerinin iş tatmini ve performansına yönelik yeterlilik algılarının, motivasyonları ve örgütsel yetkinlikleri üzerindeki etkisini çalışmıştır. Bunların yanı sıra öğretmen performansı konusunu içeren birçok çalışma yapılmıştır (Büyükgöze ve Özdemir, 2017; Dee ve Wyckoff, 2015; Hatipoğlu ve Kavas, 2016; Korkmaz, 2005; Loyalka ve diğerleri, 2019; Özdemir ve Yirmibeş, 2016; Pope, 2019; Rodríguez, Hinojosa ve Ramírez, 2014; Yazıcıoğlu, 2010)

Örgütün performansını istenilen düzeye getirebilmek açısından birden fazla değişkenin eş zamanlı olarak çalışan performansı üzerindeki etkilerini incelemek, gerçeğe daha yakın sonuçlara ulaşılabilmesi sağlamaktadır (Çelik ve Turunç, 2009). Bu bağlamda, mevcut çalışmada etik iklimin örgütsel bağlılık ve öğretmen performansı üzerindeki etkisi, eş zamanlı olarak incelenmiştir. Etik iklimin ve örgütsel bağlılığın, öğretmen performansını artırabileceği öngörülmektedir. Okula bağlılığı bulunan bir öğretmenin, performansını artırması beklenen bir durumdur. Aynı şekilde etik iklime sahip bir okulda çalışan öğretmenin, örgüte bağlanması ve buna bağlı olarak performansının artması da beklenen bir durumdur.

Alanyazın incelendiğinde birçok çalışmada, örgütte var olan etik iklim ile örgütsel bağlılık birbirleri ile ilişkili kavramlar olarak ele alınmıştır. Örneğin Carlson (2005) eğitim örgütü çalışanları ile yaptığı çalışmada, etik iklim ve örgütsel bağlılık üzerinde çalışmıştır. Etik iklimin örgütsel bağlılık üzerinde önemli etkilerinin olduğunu ifade etmiştir. Diğer bir çalışmada Uğurlu ve Üstüner (2011), yöneticilerin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi üzerinde çalışmıştır. Etik liderlik kavramının iklimsel etik alt boyutu, etik iklim kavramı ile benzer özellikler göstermektedir. Çalışmada iklimsel etik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Kelly ve Dorsch (1991) yaptıkları çalışmada, etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri üzerinde durmuştur. Araştırmanın sonucunda etik iklim ile örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde pozitif ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Diğer bir çalışmada ise Elçi (2003), çalışanların etik bir iklimde görev yapması ile örgüte bağlılıkları arasında olumlu ilişkilerin olduğunu ifade etmiştir. Diğer bir çalışmada ise McMurray, Scott ve Pace (2004), örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemeye çalışmıştır. Çalışmanın sonucunda örgüt personelinin örgüt iklimini olumlu olarak algılaması durumunda örgütsel bağlılıklarının artabileceği ifade edilmiştir.

Örgütsel bağlılıkla ilişkili olan bir diğer kavramın ise çalışan performansı olduğu ifade edilebilir. Örgüte bağlılığı bulunan bir çalışanın daha üretken olduğu, işe devamsızlık yapmadığı, sorumluluk sahibi olduğu ve performansının arttığı

belirtilmektedir (Balay, 1999). Eskibağ (2014) eğitim kurumları üzerinde yaptığı araştırmada, öğretmenlerin mesleki performanslarının artırılması için örgütsel bağlılık düzeylerinin de artırılması gerektiğini belirtmektedir. Sarıkaya (2011) okullarda, öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının yüksek olmasının, iş performanslarını olumlu olarak etkilediği sonucuna varmıştır. Balcı (2000) örgüt içerisindeki ödül ve teşvik sisteminin davranışsal bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğunu ve üst düzey örgütsel bağlılık yarattığını, böylece çalışanın performansının arttığını ifade etmektedir. Suliman (2001) ise, örgüt içerisinde çalışanların gösterdikleri performansa göre ödül uygulanması gerektiğini belirtmiştir. İyi performans ve yetersiz performans sergileyen çalışanlar eşit bir şekilde değerlendirilirse, örgütsel bağlılıklarının olumsuz şekilde etkileneceği üzerinde durmaktadır. Dolayısı ile performanslarının da olumsuz yönde etkileneceğini belirtmektedir.

Örgütte var olan etik iklimin, performansı olumlu yönde etkilemesi de beklenen bir sonuçtur. Bu konuda etik iklimin, çalışan performansı üzerindeki etkilerini doğrudan inceleyen çalışmalara oldukça fazla rastlanmaktadır. Altaş ve Kuzu (2013), yaptığı çalışmada, etik iklimin öğretmen performansı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu sonucuna varmıştır. Egheosase, Ugbo ve Nkenke (2018), okullardaki etik iklim ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, etik iklimin öğretmenin performansının artırılmasında önemli bir etken olduğu belirtilmektedir. Jaramillo, Mulki ve Solomon (2006) yaptıkları çalışmada örgütte etik iklimin hâkim olmasının, iş davranışlarında olumlu etkileri bulunduğunu belirtmektedir. Ayrıca çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ve işte yaşadıkları streslerin azaldığını, buna bağlı olarak da iş performanslarının da arttığını belirtmektedir. Büte (2011) yaptığı çalışmada etik iklim ile çalışanların bireysel performansı arasındaki ilişkileri incelemiş ve olumlu yönde bulgular elde etmiştir. Kaya ve Başkaya (2016) ise çalışmalarında, etik iklimin çalışan performansı üzerinde önemli etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir.

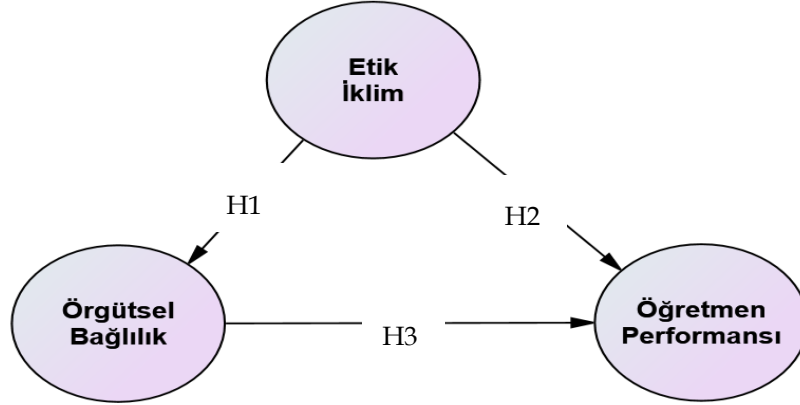
Okullar, değerlere dayalı örgütlerdir ve okulların amaçlarına ulaşabilmeleri için yüksek düzeyde etik iklim oluşturulması gerekmektedir. Bundan dolayı eğitim örgütlerinde, etik iklim ile ilgili çalışmalar, diğer örgütlerde yapılanlardan daha fazla önem taşımaktadır (Kocayiğit ve Sağnak, 2012). Nitekim bu araştırma, eğitim örgütlerindeki etik iklimin öğretmenlerin tutumsal değişkenleri üzerindeki etkilerini ortaya koyabilmek açısından önemlidir. Steinberg ve Garrett (2016), okullarda etkili eğitim-öğretim faaliyetleri gerçekleştirebilmek için öğretmen performansının artırılması gerektiğini ifade etmektedir. Bu çalışma, öğretmen performansı üzerindeki bazı değişkenleri belirlemek açısından önemlidir. Ayrıca bu çalışma, gelecekte eğitim kurumlarında, benzer konularla ilgili yapılacak çalışmalara kaynak oluşturması ve güncel bilgi sağlaması açısından önemlidir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı; etik iklimin, örgütsel bağlılık ve öğretmen performansı üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda bir model geliştirilmiş ve geliştirilen model test edilmiştir. Ayrıca modele ilişkin hipotezler oluşturulmuştur. Oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir;

- H1:** Algılanan etik iklim, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
- H2:** Algılanan etik iklim, öğretmen performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
- H3:** Örgütsel bağlılık, öğretmen performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Çalışmada oluşturulan hipotezler doğrultusunda oluşturulan yol diyagramı Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Çalışma hipotezlerine ilişkin yol diyagramı

### Yöntem

Bu çalışmada okullardaki etik iklimin, örgütsel bağlılık ve öğretmen performansı üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla çalışmada “ilişkisel tarama” modeli kullanılmıştır. “İlişkisel tarama”, değişkenler arasındaki ilişkileri belirleyebilmeyi ve bu ilişkilerin derecesini ortaya çıkarabilmeyi amaçlayan araştırma modelidir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012). Çalışmada etik iklimin, örgütsel bağlılık ve öğretmen performansı değişkenlerinin birlikte varlığını ve varlık derecelerinin belirlenmesi üzerinde durulmuştur.

### Çalışma Grubu

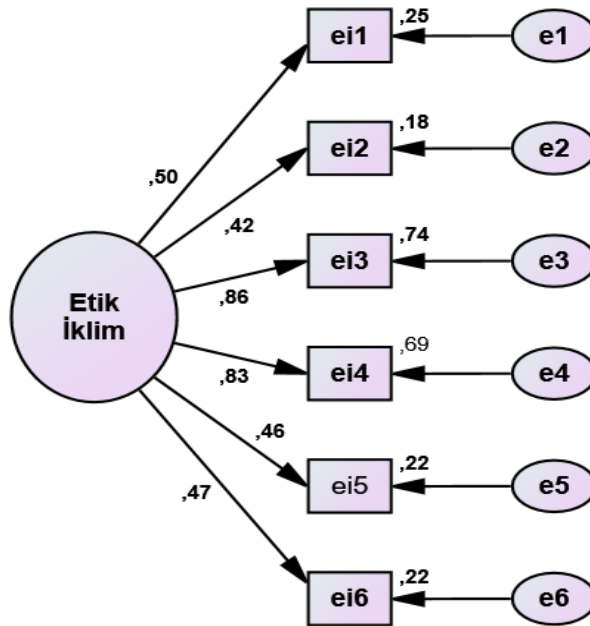
Bu araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim ve öğretim yılında, Sivas il merkezinde bulunan okullardaki öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2017-2018 eğitim ve öğretim yılında, Sivas il merkezinde görevde bulunan 243 öğretmen oluşturmaktadır. Ölçekler, katılımcılara araştırmacı tarafından ulaştırılmıştır. Ölçek formunda, ölçeklerin doldurulması için gerekli talimatlar yer almıştır. Ölçekler gönüllülük esasına uygun olarak doldurulmuştur. “Yapısal eşitlik modelleri kovaryans matrisindeki farkların anlamlılığına ve örneklem hacmine duyarlı olan testlere dayandığı için, bu tür modeller kurulurken örneklem hacmi küçük olmamalıdır” (Bayram, 2013: 51). Bundan dolayı katılımcı sayısının 200’den fazla olmasının yeterli olduğu ifade edilebilir (Bentler, 1990). Bu doğrultuda toplam 400 öğretmene ölçekler ulaştırılmış ve geri dönen ölçeklerden 243 tanesinin analiz için uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların demografik değişkenleri şu şekildedir: Cinsiyet bakımından katılımcıların %42,8’i kadın (f=104) ve %57,2’si erkek (f=139)’dir. Eğitim düzeyi bakımından katılımcıların %79’u lisans (f=192) ve %21 ise lisansüstü (f=51) okul mezunudur. Toplam öğretmenlik tecrübesi bakımından

katılımcıların %18,9'u 1-5 yıl (f=46), %18,1'i 6-10 yıl (f=44), %19,3'ü 11-15 yıl (f=47), %20,6'sı 16-20 yıl (f=50) ve %23,1'i 21 yıl üzeri (f=56) tecrübeye sahiptir.

### Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplamak amacıyla katılımcılara uygulanan ölçeklere ait bazı bilgilere aşağıda yer verilmiştir. Ölçek formunda katılımcılara ait bazı demografik bilgilerin yanı sıra "etik iklim ölçeği", "örgütsel bağlılık ölçeği" ve öğretmenlerin performansını ölçebilmek için "işgören performansı ölçeği" yer almaktadır.

**Etik iklim ölçeği.** Örgütlerdeki yöneticinin sağladığı etik iklim durumunu ortaya çıkarmak amacıyla Luria ve Yagil'in (2008) geliştirdiği ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki cevaplar "1-Kesinlikle Katılmıyorum"; "5- Kesinlikle Katılıyorum" olarak 5'li likert tipi şeklinde oluşturulmuştur ve ölçek tek faktörlüdür. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlaması Akkoç (2012) tarafından yapılmıştır. Akkoç (2012) yaptığı doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğin tek faktörlü yapısının doğrulandığını ifade etmiştir. Ayrıca ölçeğin sahip olduğu faktör yük değerlerinin .68 ile .74 arasında değiştiğini belirtmiştir. Bunun yanı sıra ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının .81 olarak bulunduğunu ifade etmiştir. Bu çalışma kapsamında hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayı değeri ise .75 bulunmuştur. Bu çalışma kapsamında yapılan, "Etik İklim Ölçeği"nin doğrulayıcı faktör analizi diyagramı Şekil 2'de gösterilmektedir.



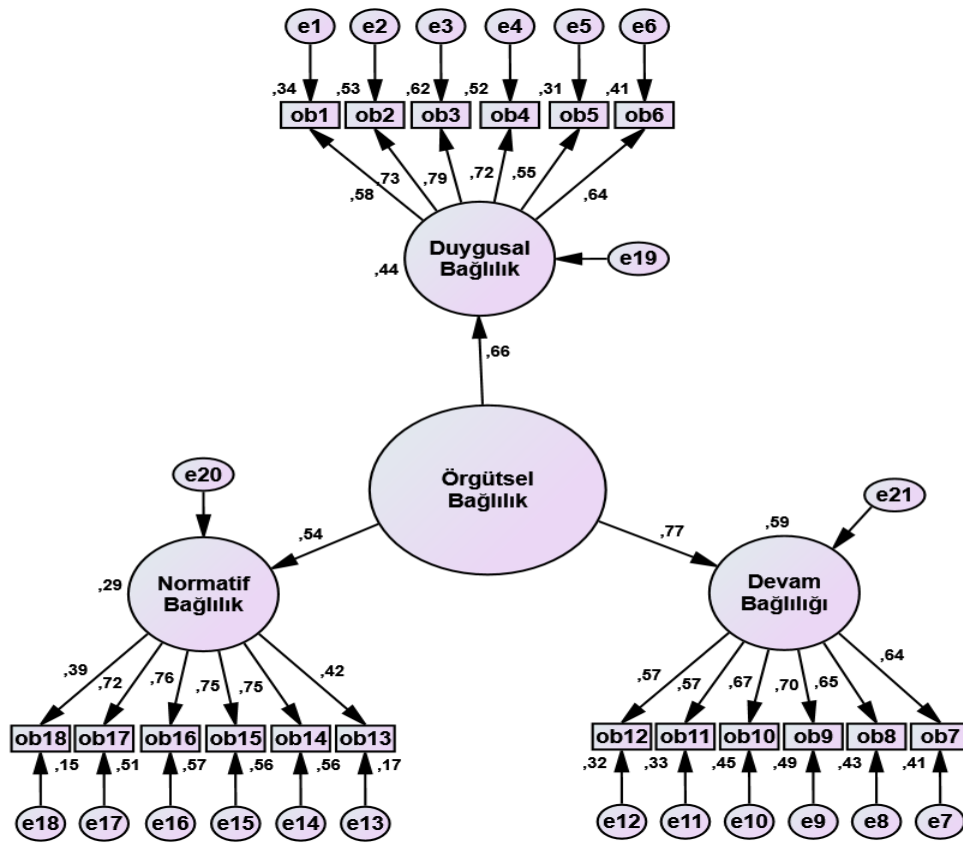
Şekil 2. Etik iklim ölçeği doğrulayıcı faktör analizi diyagramı

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri,  $\chi^2/sd= 1.88$ ,  $GFI=.97$ ,  $CFI=.97$ ,  $AGFI=.94$ ,  $TLI=.96$ ,  $RMSEA=.06$  ve  $SRMR=.03$  olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre modelin uyum değerlerinin iyi düzeyde olduğu söylenebilir (Baumgartner ve Homburg, 1996; Bayram, 2013).

**Örgütsel bağlılık ölçeği.** Meyer ve Allen (1997)'in örgütlerdeki örgütsel bağlılık düzeyini belirleyebilmek amacıyla geliştirdikleri ölçek üç faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler "duygusal bağlılık", "normatif bağlılık" ve "devam bağlılığı" olarak adlandırılmıştır. Ölçekte toplam 18 soru bulunmaktadır ve 5'li likert



tipinde oluşturulmuştur. “1=Hiç Katılmıyorum”; “5=Tamamen Katılıyorum” şeklinde puanlanmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Wasti (2000) tarafından gerçekleştirilmiştir. Wasti (2000), 351 kamu ve 916 özel sektör çalışanı örnekleminde yaptığı çalışmalar sonucunda, ölçeğin 3 faktörlü yapıda olduğunu ve Türk kültürüne uygun olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca faktörlerin Cronbach Alpha güvenirlik katsayılarının “duygusal bağlılık” için .78, “normatif bağlılık” için .75 ve “devam bağlılığı” için .58 olarak hesaplandığını ifade etmiştir. Bu çalışmada ise faktörlerin Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları “duygusal bağlılık” için .82 “normatif bağlılık” için .80 ve “devam bağlılığı” için .78 olarak hesaplanmıştır. Tüm ölçek için ise bu değer .85 olarak bulunmuştur. Şekil 3’te bu çalışma kapsamında yapılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin doğrulayıcı faktör analizi diyagramı gösterilmektedir.

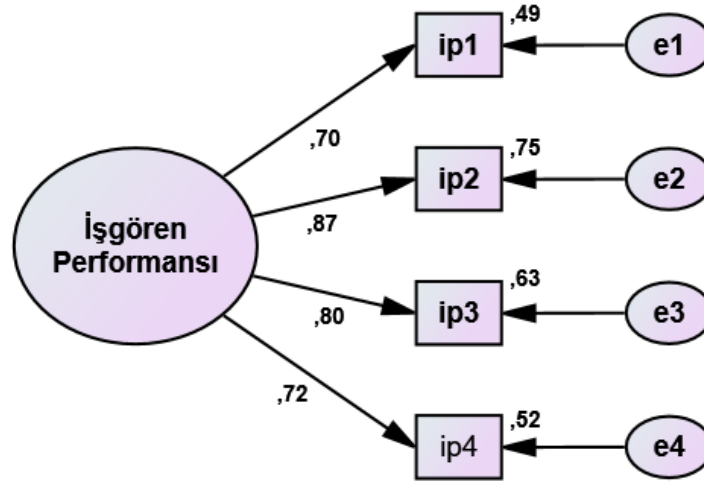


Şekil 3. Örgütsel bağlılık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi diyagramı

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri,  $X^2/sd = .95$ ,  $GFI=.94$ ,  $CFI=.99$ ,  $AGFI=.93$ ,  $TLI=.98$ ,  $RMSEA=.01$  ve  $SRMR=.04$  olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre modelin uyum değerlerinin iyi düzeyde olduğu söylenebilir (Baumgartner ve Homburg, 1996; Bayram, 2013).

**İşgören performansı ölçeği.** Kirkman ve Rosen’in (1999) çalışanların performanslarını belirlemek amacıyla kullandığı, sonraları ise Sigler ve Pearson (2000)’ın yaptıkları çalışmada kullanılan ölçek Türkçeye Çöl (2008) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek Türkçeye uyarlanırken alanında uzman iki kişiye ifadelerin ayrı ayrı çevirileri yaptırılmış daha sonra çeviriler karşılaştırılarak gerekli ifadeler oluşturulmuştur. Yapılan faktör analizinde faktör yükleri .78 ile .85 arasında olduğu

ifade edilmiştir. Ölçek 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı  $\alpha=.83$  olarak hesaplanmıştır ve ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilmiştir. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .85 olarak bulunmuştur. Bu ölçek yapılan birçok tezlerde ve makalelerde veri toplamak amacıyla kullanılmıştır (Tutar ve Altınöz, 2007; Yazıcıoğlu, 2010; Yılmaz, 2015). Bu çalışmada ise öğretmenlerin performanslarını belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Bu çalışma kapsamında yapılan “İşgören Performansı Ölçeği”nin doğrulayıcı faktör analizi diyagramı Şekil 4’de gösterilmektedir.



Şekil 4. İşgören performansı ölçeği doğrulayıcı faktör analizi diyagramı

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan değerler,  $X^2/sd = 2.69$ ,  $GFI=.98$ ,  $CFI=.99$ ,  $AGFI=.94$ ,  $TLI=.97$ ,  $RMSEA=.07$  ve  $SRMR=.02$  olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre modelin uyum değerlerinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir (Baumgartner ve Homburg, 1996; Bayram, 2013).

### Verilerin Analizi

Çalışmada verilerin analiz edilmesi için “Statistical Packages for the Social Sciences 21” (SPSS 21) ve “Analysis of Moment Structures 24” (AMOS) istatistik programları kullanılmıştır. Elde edilen veriler ilk aşamada SPSS 21 istatistik programına girilmiş ve katılımcıların demografik özellikleri analiz edilmiştir. Ayrıca verilerin normallik analizleri incelenmiştir. Tek değişkenli normallik varsayımının sağlanıp sağlanmadığını kontrol etmek için, ölçeklerin ve her bir alt boyutların çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Bu değerlerin -1.5 ve +1.5 değerleri arasında olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre verilerin normal dağıldığı ifade edilebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun olup olmadığını belirlemeyebilmek için ise korelasyon katsayıları incelenmiştir. Büyüköztürk’e göre (2011) değişkenler arasında .80 düzeyinin üstünde korelasyon ilişkisinin bulunması, çoklu doğrusal bağlantı sorununa yol açmaktadır. Bu çalışmada çoklu doğrusal bağlantı sorununa neden olabilecek düzeyde bir ilişkiye saptanılmamıştır. Ayrıca çalışmaya ait VIF (varyans artış faktörü) değerleri incelenmiş ve bu değerlerin 1.010 ve 1.024 düzeyinde olduğu görülmüştür. VIF değerinin 2.5’in altında olması, çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığını bir göstergesidir

(Allison, 1999). Verilerin normal dağıldığı sonucuna varıldığı için AMOS 24 programında model parametrelerini tahmin etmek için “maximum likelihood” seçeneği kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizlerini ve model analizi yapmak için AMOS 24 programında modeller oluşturulmuştur. Model uygunluğunun değerlendirilmesinde “ki-kare/df” ( $X^2/sd$ ), “uyum iyiliği indeksi” (GFI), “karşılaştırmalı uyum indeksi” (CFI), “düzeltmiş uyum iyiliği indeksi” (AGFI), “normlandırılmamış uyum indeksi” (TLI), “yaklaşık hataların ortalama kare kökü” (RMSEA) ve “standardize edilmiş kalıntıların ortalama kare kökü” (SRMR) değerlerinin uygunluğuna dikkat edilmiştir (Bayram, 2013: 72-76). Elde edilen  $X^2/sd$  değerinin 0-3 aralığında; GFI, CFI ve TLI değerlerinin .90-1.00 aralığında; AGFI değerinin .85-1.00 aralığında; RMSEA değerinin .00-.08 aralığında ve SRMR değerinin ise .00-1.00 aralığında olması modelin iyi uyum sergilediğini gösterir (Baumgartner ve Homburg, 1996; Bayram, 2013).

### Bulgular

Etik iklim, örgütsel bağlılık ve öğretmen performansının birbirleri üzerindeki etki düzeylerini ve birbirlerini açıklama düzeylerini gösteren bir model oluşturulmuştur. Bu modeli oluştururken özellikle, çalışmanın hipotezlerinin test edilmesine dikkat edilmiştir. Ayrıca değişkenlerin korelasyon değerleri incelenmiştir. Bu değerler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1  
Değişkenlerin Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	2	3
1-Etik İklim	1		
2-İşgören Performansı	.417**	1	
3-Örgütsel Bağlılık	.328**	.460**	1

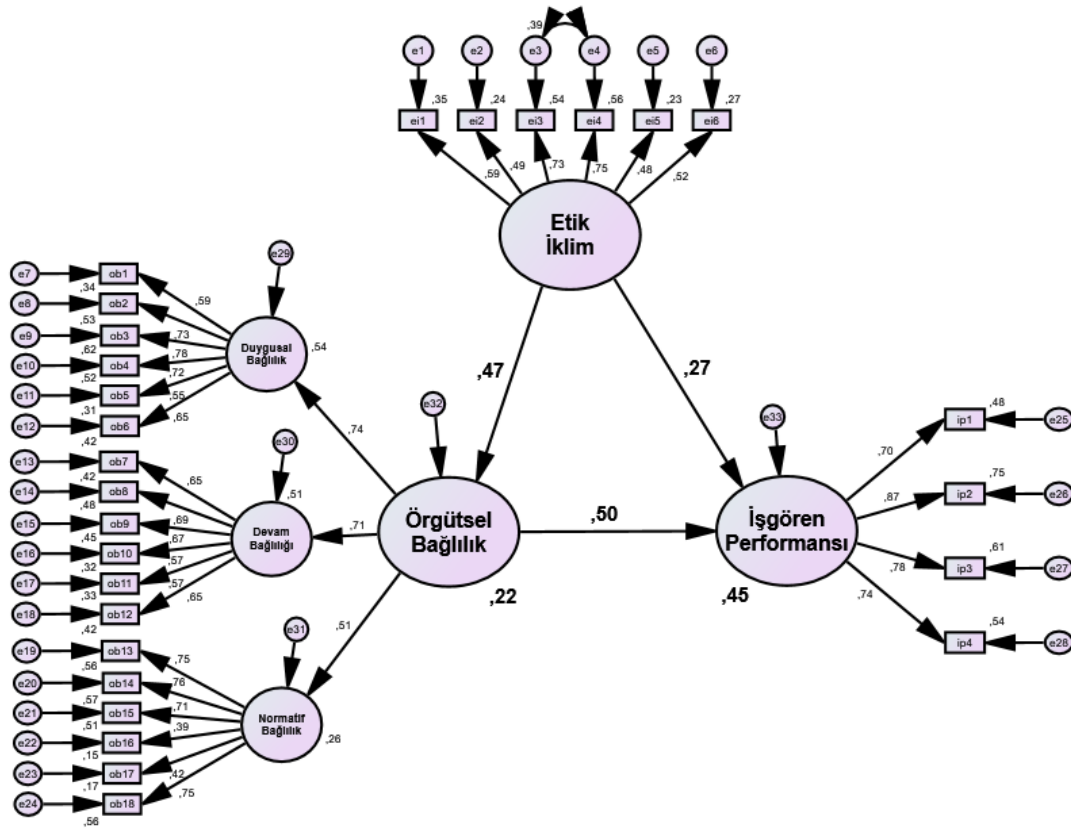
\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

Tablo 1 incelendiğinde, etik iklim ile işgören performansı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ( $r = .417$ ,  $p < .01$ ) ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca etik iklim ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde ( $r = .328$ ,  $p < .01$ ) ilişki olduğu ifade edilebilir. Son olarak örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ( $r = .460$ ,  $p < .01$ ) ilişki olduğu söylenebilir.

Araştırma için oluşturulan yapısal eşitlik modeline ilişkin analiz sonuçları Şekil 5’te gösterilmektedir.

Hipotezleri test etmek için oluşturulan modelin uyum iyiliği değerleri,  $X^2/sd = 1.11$ , GFI=.90, CFI=.98, AGFI=.88, TLI=.98, RMSEA=.02 ve SRMR=.05 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre modelin uyum değerlerinin iyi düzeyde olduğu söylenebilir (Baumgartner ve Homburg, 1996; Bayram, 2013).

Şekil 5 incelendiğinde, etik iklim ölçeğinde altı tane gözlenen değişken olduğu görülmektedir. Bu gözlenen değişkenlerin etki katsayıları .48 ile .75 arasında değişmektedir. Ayrıca hata kaynaklarının aynı olduğu göz önünde bulundurularak 4. ve 3. soruların hata oranları birleştirilmiştir.



Şekil 5. Araştırmanın hipotezlerine ilişkin analiz sonuçları

Örgütsel bağlılık ölçeğinde, üç tane gizli değişken ve on sekiz tane gözlenen değişken olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılık gizli değişkeni  $.74$  ve devam bağlılığı gizli değişkeni ise  $.71$  düzeyinde etki değerine sahiptir. Normatif bağlılık gizli değişkeni ise  $.51$  düzeyinde etki değerine sahiptir. Gözlenen değişkenlerin etki katsayıları ise  $.39$  ile  $.78$  arasında değişmektedir.

İşgören performansı ölçeğinde dört tane gözlenen değişken bulunmaktadır. Bu gözlenen değişkenlerin etki katsayıları  $.70$  ile  $.87$  arasında değişmektedir.

Şekil 5 incelendiğinde okullarda algılanan etik iklimin örgütsel bağlılığı "orta" etki düzeyinde, pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna varılmıştır ( $\beta = .47$ ,  $p < .01$ ). Bu durumda H1'de ifade edilen "algılanan etik iklim, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir" hipotezi desteklenmektedir. Ayrıca elde edilen diğer bir sonuca göre etik iklim örgütsel bağlılığı %22 oranında açıklamaktadır. Yani okullarda ortaya çıkan örgütsel bağlılığın %22'sinin, etik iklime bağlı olduğu ifade edilebilir.

Araştırmadan elde edilen diğer bir bulguya göre, etik iklimin işgören performansını "küçük" etki düzeyinde, pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna varılmıştır ( $\beta = .27$ ,  $p < .01$ ). Bu durumda H2'de ifade edilen "algılanan etik iklim, öğretmen performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir" hipotezi desteklenmektedir.

Diğer bir bulguya göre ise okullardaki örgütsel bağlılık davranışının, işgören performansını "orta" etki düzeyinde pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna varılmıştır ( $\beta = .50$ ,  $p < .01$ ). Bu sonuç H3'de ifade edilen "örgütsel bağlılık, öğretmen

performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir” hipotezini desteklemektedir. Ayrıca elde edilen diğer bir sonuca göre okullardaki etik iklim ile örgütsel bağlılık davranışı birlikte işgören performansını %45 oranında açıklamaktadır. Yani okullardaki işgören performansında meydana gelen değişikliklerin %45’inin, örgütsel bağlılık ve etik iklime bağlı olduğu ifade edilebilir. Algılanan etik iklim, örgütsel bağlılığın kısmi aracılık etkisiyle öğretmen performansını arttırmaktadır.

### **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Araştırma kapsamında okullar örnekleminde etik iklim, örgütsel bağlılık ve öğretmen performansının birbirleri üzerindeki etkileri ve açıklama oranları test edilmiştir. İlk aşamada literatür taraması yapılarak teorik bilgiler doğrultusunda üç tane hipotez oluşturulmuştur. Daha sonra ise uygun model oluşturularak hipotezler test edilmiştir. Bu başlık altında oluşturulan hipotezler sırayla ele alınmıştır. Ayrıca analizler neticesinde ortaya çıkan sonuçlar, başka araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılmış ve bazı önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmanın birinci hipotezinden elde edilen bulguya göre, okullarda algılanan etik iklimin, örgütsel bağlılığı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu, konu ile ilgili yapılan diğer çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Carlson (2005) Southern Üniversitesinde yaptığı çalışmada, etik çalışma ortamının, örgütsel bağlılık ve bazı değişkenler üzerindeki etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Çalışmanın sonucunda etik iklimin, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Uğurlu ve Üstüner (2011) öğretmenlerin katılımcı olduğu çalışmada, etik liderliğin örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet üzerinde etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda etik liderliğin alt boyutu olan iklimsel etiğin, örgütsel bağlılığı açıkladığı ifade edilmiştir. İklimsel etik ve etik iklim kavramlarının benzer ifadeler olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu sonucun çalışmanın birinci hipotezini desteklediği ifade edilebilir. Benzer bir şekilde Şahin (2015) tarafından öğretmenler örnekleminde yapılan çalışmada, iklimsel etik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Gül (2014)’ün örgütsel etik ve örgütsel bağlılık üzerinde yaptığı çalışmada sonuçlar, okullardaki örgütsel etik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Akçay (2015) tarafından yapılan çalışmada ise, iklimsel etik ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal ve davranışsal bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, bu çalışmada araştırılan birinci hipoteze ait bulguları desteklemektedir. Diğer bir çalışmada ise Demirdağ ve Ekmekçioğlu (2015), etik iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın sonucunda etik iklim ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkinin bulunduğunu ifade etmiştir. Aksoy, Erdil ve Ertürk (2017)’de benzer bir şekilde, örgütsel etik iklim ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğunu ifade etmiştir. Aryati ve diğerleri (2018) yaptığı çalışmada etik iklim, etik liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmanın sonucunda etik iklimin, örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilerinin olduğu belirtilmiştir. Benzer bir şekilde Deconinck, Johnson ve Busbin (2017), etik çalışma ikliminin, örgütler için çok önemli olduğunu ifade etmiş ve bu iklimin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu belirtmiştir. Akbaş (2010) yaptığı çalışmada etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda

çalışanların örgüte bağlılıklarını artırmak ya da sürdürmek isteniyorsa, örgütte etik iklimin oluşturulması, geliştirilmesi ve etik iklime ait değerlerin yaygınlaştırılması gerektiğini ifade etmiştir. Bulut (2012) yaptığı çalışmada etik liderlik davranışlarının ve örgütteki etik iklimin, çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde olumlu etkileri olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca çalışanların örgütsel bağlılıklarının sağlanabilmesi için örgütte etik iklimin hâkim olması gerektiğini belirtmiştir. Schwepker (2001) çalışmasında; işgörenlerin etik iklim algısının, örgütsel bağlılığa olumlu etkilerinin olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca konu ile ilgili yapılan farklı çalışmalar da etik iklim ile örgütsel bağlılık arasında, olumlu ilişkilerin olduğunu göstermektedir (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003; Çemberci, Civelek ve Günel, 2016; Günlük, Özer ve Özcan, 2017; Jaramillo, Mulki ve Solomon, 2006; Madenoğlu ve diğerleri, 2014; Schwepker, 2017; Sims ve Keon, 1997; Sims ve Kroeck, 1994; Taner ve Elgün, 2015).

Araştırmanın ikinci hipotezinden elde edilen bulguya göre, okullardaki etik iklimin öğretmen performansını, pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, konu ile ilgili yapılan diğer çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Altaş ve Kuzu (2013) eğitim örgütleri üzerinde yaptığı çalışmada, okullardaki etik iklim ve örgütsel güven ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmanın sonucunda okullarda hâkim olan etik iklimin, öğretmen performansı üzerinde olumlu etkilerinin olduğu ifade edilmiştir. Eğitim kurumları üzerinde diğer bir çalışma ise Egheosase, Ugbo ve Nkenne (2018) tarafından yapılmıştır. Yapılan bu çalışmada etik iklim ve öğretmen performansı arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda, etik iklimin öğretmen performansı üzerinde kritik ve önemli etkilerinin olduğu ifade edilmiştir. Demir (2014) ise yaptığı çalışmada, etik iklim ile iş performansı arasında, pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğunu belirtmiştir. Luo, Huang ve Najjar (2007) etik iklim ile öğrencilerin okul performansı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda, öğrencilerin okulda algıladıkları etik iklimin performanslarını artırdığı bulgulanmıştır. Ayrıca yapılan araştırmalar, yöneticinin sergilediği etik liderliğin, etik iklim üzerinde pozitif etkilerinin olduğunu göstermektedir (Direk, 2018; Günel, Civelek ve Karabulut, 2015). Bu bağlamda Walumbwa ve diğerleri (2011), etik liderliğin, çalışan performansını pozitif yönde etkilediğini ifade etmektedir. Liu, Loi ve Lam (2013) ise, etik liderlik ile performans arasında olumlu ilişkilerin bulunduğunu belirtmektedir. Benzer bir şekilde Shin ve diğerleri (2015), etik liderliğin örgütlerde etik iklim oluşturduğu ve bunun sonucunda ise örgüt performansının arttığı üzerinde durmaktadır. Khokhar ve Zia-ur-Rehman (2017) eğitim örgütleri üzerinde yaptığı çalışmada, etik liderlik ve performans ilişkisini araştırmış; araştırma sonucunda etik liderlik ile çalışanların performansları arasında doğrudan pozitif ilişki olduğunu bulgulanmıştır. Benzer bir şekilde Bouckenooghe, Zafar ve Raja (2015), etik liderliğin iş performansını olumlu şekilde etkilediğini ifade etmektedir. Wu (2002) yaptığı çalışmada örgütte etik kararlar verilmesi ve iş etiğine uyulması ile performans arasında yüksek düzeyde ilişki olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca yüksek düzeyde kurumsal performans sergilenmesinin, örgütte hâkim olan etik iklime bağlı olduğunu belirtmiştir. Eren ve Hayatoğlu (2011) yaptıkları araştırmanın sonucunda örgütteki etik iklimin iş performansı üzerinde olumlu yönde etkilerinin olduğunu ifade etmişlerdir. Diğer bir çalışmada ise etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans değişkenleri üzerinde çalışılmıştır. Çalışmanın sonucunda etik iklimin bireysel

performans üzerinde pozitif etkilerinin olduğu ifade edilmiştir (Büte, 2011). Diğer bir çalışmada ise Wimbush ve Shepard (1994), örgütteki etik iklimin çalışan performansı üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu belirtmiştir. Sabiu ve diğerleri (2019) etik iklim, performans değerlendirme ve örgütsel performans arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonunda etik iklimin, performans değerlendirme ve örgütsel performans arasında aracılık etkisi oluşturduğu ifade edilmiştir. Ayrıca konu ile ilgili yapılan farklı çalışmalarda da örgütte bulunan etik iklimin, çalışan performansına etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır (Çalışkan ve Pekkan, 2016; Hunt, Wood ve Chonko, 1989; Özel, 2017; Qi ve Liu, 2017; Victor ve Cullen, 1988; Wang, Feng ve Lawton, 2017; Weeks ve Nantel, 1992).

Araştırmanın üçüncü hipotezinden elde edilen bulguya göre, okullardaki örgütsel bağlılığın, öğretmen performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Konu ile ilgili yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. De Cuyper ve De Vitte (2011) Belçika’da sekiz okul üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılık ile performans arasında olumlu ilişki olduğunu ifade etmiştir. Başka bir çalışmada ise Çorbacı ve Bostancı (2013), öğretmenlerin performanslarını artırmak amacıyla uygulanan, performans yönetimi uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin performans yönetimine ilişkin görüşleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu ifade edilmektedir. Erdem, Gökmen ve Türen (2016), eğitim örgütlerinde iş performansı, örgütsel bağlılık ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel bağlılığın, iş performansını anlamlı olarak, pozitif yönde etkilediği ifade edilmiştir. Diğer bir çalışmada Özdemir ve Gören (2017), öğretmen görüşlerine göre, okullardaki örgütsel bağlılığın, psikolojik güçlendirme ve öğretmen performansı arasında aracılık etkisinin bulunduğunu belirtmiştir. Sarıkaya ise (2011), eğitim kurumları örnekleminde yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların, iş performanslarının da yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Farklı bir çalışmada ise Akyüz (2013), okullardaki örgütsel bağlılığın, çalışan performansını artırdığı ifade edilmektedir. Eskibağ (2014)’ın, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde yaptığı çalışmada, öğretmenlerin performanslarının artırılabilmesi için, örgütsel bağlılıklarının artırılması gerektiği ifade edilmektedir. Kaya (2016) okullar üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılığın, çalışan performansı üzerinde olumlu etkilerinin olduğu sonucuna varmıştır. Yine bu sonuç da bu çalışmanın üçüncü hipotezini desteklemektedir. Wahyuni, Christiananta ve Eliyana (2014) ise, okullar üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılığın öğretmen performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Weeks ve diğerleri (2004) tarafından yapılan çalışmada örgütsel etik iklimin kaliteye adanma, örgütsel bağlılık ve işgören performansı üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonucunda örgütsel etik iklimin kaliteye adanmayı ve örgütsel bağlılığı etkilediği sonucuna varılmıştır. Ayrıca örgütsel etik iklimin işgören performansını, örgütsel bağlılık ve kaliteye adanmışlık vasıtasıyla anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir. Jaramillo, Mulki ve Solomon (2006) yaptıkları araştırmanın sonucunda örgütteki etik iklimin çalışanların örgüte bağlanmasını sağladığını ve bunun da iş performansını pozitif yönde etkilediğini ifade etmiştir. Diğer bir çalışmada ise Baker, Hunt ve Andrews (2006), örgütlerdeki yüksek düzeyde etik davranışın örgütsel bağlılığı artırdığını, örgütsel bağlılık vasıtasıyla da örgütsel performansın artmasına yol

açtığını ifade etmiştir. Ayrıca konu ile ilgili yapılan farklı çalışmalarda da örgütsel bağlılığın, çalışan performansına etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015; Al Zefeiti ve Mohamad, 2017; Atmojo, 2015; Cesário ve Chambel, 2017; Joo ve Bennett, 2018; Nart ve Batur, 2013).

Sonuç olarak bu araştırmadan elde edilen bulgularla, okul yöneticisinin sağladığı etik iklimin, eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığı ve öğretmen performansını önemli ölçüde etkilediği ifade edilebilir. Diğer bir ifade ile okul yöneticisinin sağladığı etik iklimin, örgütsel bağlılığın ve öğretmen performansının önemli belirleyicisi olduğu söylenebilir. Bu sonuçlardan yola çıkarak, okul yöneticisinin sağladığı etik iklimde gerçekleşebilecek olumlu veya olumsuz bir etkinin, örgütsel bağlılığı ve öğretmen performansını da aynı yönde etkileyeceği ifade edilebilir.

Okullarda eğitim lideri olarak okul müdürleri, etik iklim oluşturmak adına etkili bireylerdir. Okul müdürleri okul içerisinde ve hatta toplumda, örnek kişiler olarak gösterilmesinden dolayı, etik değerlerle hareket etmeleri gerekmektedir. Etik davranan bir okul müdürü okul içerisinde, öğretmen ve öğrencilerin de desteğiyle etik iklim oluşmasını sağlayabilir. Okul müdürünün sağladığı etik bir iklimde görev yapan öğretmenin, performansının artacağını bilerek hareket etmesi önem taşımaktadır. Etik iklimin öğretmen performansı üzerinde etkileri göz önünde bulduğunda, okul müdürlerinin sağlayacakları etik iklimin faydaları konusunda bilgilendirilmeleri önemlidir. Yöneticinin sağladığı etik iklimin, okul kültürünün bir parçası haline getirilmesi, bu iklimin herkes tarafından benimsenmesi ve devamlılığının sağlanması adına büyük önem taşımaktadır. Okul müdürlerinin okulda, sadece bir yönetici olarak değil, aynı zamanda etik lider olarak da görev yapması gerekmektedir.

Öğretmenlerin okulda isteksiz olarak görev yapmaktan ziyade, onların çalışmak isteyeceği bir ortam oluşturulması, başarı adına önemli bir etkidir. Okulda, okul yöneticisinin sağladığı etik iklim, okulda alınan veya alınacak kararların okul çalışanlarınca daha çok benimsenmesini sağlayabilir. Böylece, okul içerisinde birlik oluşturularak, iş birliğiyle okulun amaçlarına ulaşması yönünde adım atılabilir. Okula bağlı olan öğretmenler, okulun amaçları doğrultusunda var gücüyle çalışırlar. Bu bağlamda, etik iklimin örgütsel bağlılığı artırdığı konusunda, okul müdürlerinin bilgilendirilmesi önerilebilir.

Okula bağlı olan bir öğretmenin performansını üst seviyeye çıkarması beklenen bir durumdur. Nitekim bu çalışmada ve birçok çalışmada bu durum teyit edilmiştir. Öğretmen performansının artırılması adına, örgütsel bağlılığın geliştirilmesi için birtakım uygulamaların hayata geçirilmesi önerilmektedir. Örneğin, okul içerisinde informal iletişim güçlendirilebilir. Okul bireylerinin hep birlikte katılabileceği sosyal faaliyetler düzenlenerek okul toplumunun kaynaşması sağlanabilir. Öğretmenlerin çalışma ortamlarını zenginleştirmek, onların örgüte bağlanmalarını sağlayabilir.

Bu çalışma, ulaşılan katılımcıların yanıtları ve kullanılan ölçekler ile sınırlıdır. Ayrıca katılımcıların ölçeklere içten ve samimi bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır. Gelecek çalışmalarda, konu nitel olarak ele alınıp var olan durumun ayrıntılarıyla ortaya çıkarılması sağlanabilir. Gelecek çalışmalarda her bir okul ayrı ayrı ele alınarak, yöneticilerin sağladığı etik iklim ve eğitim örgütü üzerindeki doğurguları daha ayrıntılı betimlenebilir. Böylece okuldaki var olan olumlu/olumsuz



durumlar ortaya çıkarılarak gerekli tedbirler alınabilir. Ayrıca okulda etik iklimin veya kültürün oluşturulmasında öğretmenlerin ve öğrencilerin rolü üzerinde çalışılabilir.

### Kaynakça

- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: Örgütsel politik algılamaların aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 107-124. <https://doi.org/10.5578/jeas.7819>
- Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 121-137. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/kmusekad/issue/10217/125596>
- Akçay, Z. (2015). *Beden eğitimi öğretmenlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ve yaşam doyumuna etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Akkoç, İ. (2012). Gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçiliğe etkisinde dağıtım adaletinin rolü. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 45-60. Erişim adresi: <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423869054.pdf>
- Aksoy, S., Erdil, O. ve Ertürk, A. (2017). Etik iklim: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 133-151. <https://doi.org/10.31671/dogus.2018.36>
- Akşit, F. (2006). Performans değerlendirmeye ilişkin öğretmen görüşleri (Bigadiç ilköğretim öğretmenleri örneği). *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2, 76-101. <https://doi.org/10.19129/sbad.71>
- Akyüz, A. N. (2013). *Örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkisi: Öğretmenler üzerine ampirik bir çalışma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Al Zefeiti, S. M. B. ve Mohamad, N. A. (2017). The Influence of organizational commitment on Omani public employees' work performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151-160. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/irmm/issue/32104/355806>
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Allison, P. D. (1999). *Multiple regression: A primer*. Pine Forge.
- Altaş, S. S. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421-439.
- Altaş, S. S. ve Kuzu, A. (2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 29-41. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/ejoir/issue/5375/72944>
- Arı, G. S. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı?. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 17-36.

- Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38-45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Aryati, A. S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D. ve Noermijati, N. (2018). The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 233-249. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0053>
- Atmojo, M. (2015). The influence of transformational leadership on job satisfaction, organizational commitment, and employee performance. *International research journal of business studies*, 5(2), 113-128. <https://doi.org/10.21632/irjbs.5.2.113-128>
- Aydın, İ. (2018). *Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: Pegem Akademi. <https://doi.org/10.14527/9789758792092>
- Baker, T. L., Hunt, T. G. ve Andrews, M. C. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*, 59(7), 849-857. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2006.02.004>
- Balay, R. (1999). İşgörenlerin örgütsel bağlılık etkenleri ve sonuçları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1), 237-246. [https://doi.org/10.1501/Egifak\\_0000001161](https://doi.org/10.1501/Egifak_0000001161)
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme: Kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem.
- Barnett, T. ve Schubert, E. (2002). Perceptions of the ethical work climate and covenantal relationships. *Journal of Business Ethics*, 36(3), 279-290. <https://doi.org/10.1023/A:1014042613106>
- Baş, İ. M. ve Artar, A. (1990). *İşletmelerde verimlilik denetimi: Ölçme ve değerlendirme modelleri*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.
- Baumgartner, H. ve Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161. [https://doi.org/10.1016/0167-8116\(95\)00038-0](https://doi.org/10.1016/0167-8116(95)00038-0)
- Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*, 62, 47-65.
- Bayram, N. (2013). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş. Amos uygulamaları*. İstanbul: Ezgi.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological bulletin*, 107(2), 238-246. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
- Berkovich, I. (2018). Effects of Principal-Teacher Gender Similarity on Teacher's Trust and Organizational Commitment. *Sex Roles*, 78(7-8), 561-572. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0814-3>
- Bogler, R. ve Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and teacher education*, 20(3), 277-289. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.02.003>
- Bouckennooghe, D., Zafar, A. ve Raja, U. (2015). How ethical leadership shapes employees' job performance: The mediating roles of goal congruence and psychological capital. *Journal of Business Ethics*, 129(2), 251-264. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2162-3>

- Bulut, H. (2012). *Etik liderliğin ve etik iklimin çalışanların örgütsel bağlılığına ve iş performanslarına etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(57), 5-34. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/kuey/issue/10340/126685>
- Buyruk, H. (2014). Öğretmen performansının göstergesi olarak merkezi sınavlar ve eğitimde performans değerlendirme. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 28-42. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/trkefd/issue/21480/230201>
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/atauniiibd/issue/2697/35633>
- Büyükgöze, H. ve Özdemir, M. (2017). İş doyumu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311-325. <https://doi.org/10.17679/inuefd.307041>
- Büyüköztürk, Ş. (2011), *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum (13. Basım)*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk Ş., Çakmak, E. K., Akgün Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (11. Baskı). Ankara: Pegem.
- Can, N. (2004). Öğretmenlerin geliştirilmesi ve etkili öğretmen davranışları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(16), 103-119.
- Carlson, S. C. (2005). *Ethical leadership: Influences of ethical climate, perceived organizational support, and perceived leader integrity* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Nova Southeastern University, Florida.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı.
- Celep, C. ve Mete, Y. (2005). Örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Celep, C., Sarıdede, U. ve Beytekin, F. (2005). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve tükenmişlik arasındaki ilişki. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Cesário, F. ve Chambel, M. J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Cheng, N. P. ve Kadir, S. A. (2018). Relationship between Work Environment and Organizational Commitment among Private School Teachers in Klang Valley. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7), 781-793. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i7/4419>
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P. ve Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141. <https://doi.org/10.1023/A:1025089819456>
- Cullen, J.B., Victor, B. ve Stephans, J. (1989). An Ethical Weather Report: An Assessing the Organization's Ethical Climate. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50-62. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(89\)90042-9](https://doi.org/10.1016/0090-2616(89)90042-9)

- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü. (2016). Örgütsel sessizliğin iş performansına etkisi: Etik ikliminin aracılık rolü. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 1-19. Erişim adresi: <http://tursbad.hku.edu.tr/issue/28703/307184>
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2009). Aile-iş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatin iş performansına etkisi: Savunma sektöründe ampirik bir çalışma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 217-245. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/khosbd/issue/19229/204339>
- Çemberci, M., Civelek, M. E. ve Günel, D. (2016). The mediator effect of ethical climate on the relation between ethical leadership and organizational commitment. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 147-160. <https://doi.org/10.17368/UHBBAB.20161824267>
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem.
- Çorbacı, S. ve Bostancı, A. B. (2013). Okullarda öğretmenlere yönelik performans yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(ÖYGE Özel Sayısı), 238-254. <https://doi.org/10.12780/UUSBD184>
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46. <https://doi.org/10.31671/dogus.2019.220>
- Davis, K. ve Newstrom, J. W. (1989). *Human behavior at work, organizational behavior* (Eight Edition). New York: McGraw Hill.
- De Cuyper, N. ve De Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(2), 152-172. <https://doi.org/10.1108/00483481111106057>
- Deconinck, J., Johnson, J. ve Busbin, J. (2017). The effect of organizational justice on salespersons' perceived ethical climate, organizational commitment and turnover intentions. *GSTF Journal on Business Review (GBR)*, 2(2), 57-64. Erişim adresi: <http://dl6.globalstf.org/index.php/gbr/article/view/651>
- Dee, T. S. ve Wyckoff, J. (2015). Incentives, selection, and teacher performance: Evidence from IMPACT. *Journal of Policy Analysis and Management*, 34(2), 267-297. <https://doi.org/10.1002/pam.21818>
- Demir, M. (2014). Otel işletmelerinde etik iklimi-iş performansı ilişkisi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(2), 365-378. Erişim adresi: <http://acikerisim.lib.comu.edu.tr:8080/xmlui/handle/COMU/1322>
- Demirdağ, G. E. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 197-216. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/287197>
- Demir, S. (2014). *Etik iklimin öğretmen ve öğrencilerin güven ve motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Demir, S. ve Karakuş, M. (2015). Etik iklim ile öğretmen ve öğrencilerin güven ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 21(2), 183-212. Erişim adresi: <http://www.kuey.net/index.php/kuey/article/view/kuey.2015.008>

- Direk, H. (2018). *Etik liderlik davranışının etik iklim ve örgütsel güvene etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Egheosase, D. O. O., Ugbo, P. O. ve Nkenne, C. O. (2018). Relationship between school ethical climate and job performance among teachers of private secondary schools in akute agbola area of ogun state, south-west nigeria. *Online Journal Of Arts, Management & Social Sciences*, 3(1), 15-26. Erişim adresi: <http://www.gojamss.net/journal/index.php/OJAMSS/article/view/311>
- Erdem, H., Gökmen, Y. ve Türen, U. (2016). Psikolojik güçlendirme boyutlarının iş performansı üzerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Görgül bir araştırma. *Dogus University Journal*, 17(2), 161-176. <https://doi.org/10.31671/dogus.2018.49>
- Eren, S. S. ve Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik iklimin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: İlaç sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(14), 109-128. Erişim adresi: <http://194.27.40.129/index.php/zkesbe/article/view/23>
- Elçi, E. M. (2003). *Etik iklimin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetiyle ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Eskibağ, Ş. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumları ile mesleki performans arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sebahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Guarino, C. M., Reckase, M. D. ve Wooldridge, J. M. (2015). Can value-added measures of teacher performance be trusted?. *Education Finance and Policy*, 10(1), 117-156. [https://doi.org/10.1162/EDFP\\_a\\_00153](https://doi.org/10.1162/EDFP_a_00153)
- Gül, C. A. (2014). *İlkokul yöneticilerinin örgütsel etik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Günel, D., Civelek, M. E. ve Karabulut, A. T. (2016). İşletmelerde Etik Liderliğin Etik İklim Üzerine Etkisi: Deneysel Bir Araştırma (Organizational Culture and Work Ethics). *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 14(28), 251-265. Erişim adresi: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3338297](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3338297)
- Günlük, M., Özer, G. ve Özcan, M. (2017). Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel bağlılığın ara değişken etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerinde bir araştırma. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 83-103. <https://doi.org/10.18825/iremjournal.335535>
- Hatipoğlu, A. ve Kavas, E. (2016). Veli Yaklaşımlarının Öğretmen Performansına Etkisi. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 5(4), 1012-1034. <https://doi.org/10.15869/itobiad.90789>
- Helvacı, A. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 155-169. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/509272>
- Hoy, W. K., Tarter, C. J. ve Bliss, J. R. (1990). Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis. *Educational Administration Quarterly*, 26(3), 260-279. <https://doi.org/10.1177/0013161X90026003004>

- Hoy, W. K., Tarter, C. J. ve Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools / healthy schools: Measuring organizational climate (1 st ed.)*. Newbury Park: SAGE.
- Hulpia, H., Devos, G. ve Van Keer, H. (2011). The relation between school leadership from a distributed perspective and teachers' organizational commitment: Examining the source of the leadership function. *Educational Administration Quarterly*, 47(5), 728-771. <https://doi.org/10.1177/0013161X11402065>
- Hunt, S. D., Wood, V. R. ve Chonko, L. B. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *The Journal of Marketing*, 53(3), 79-90. <https://doi.org/10.1177/002224298905300309>
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Konya: Çizgi Kitabevi*.
- Jackson, C. K. ve Bruegmann, E. (2009). Teaching students and teaching each other: The importance of peer learning for teachers. *American Economic Journal: Applied Economics*, 1(4), 85-108. <https://doi.org/10.1257/app.1.4.85>
- Jacob, B., Rockoff, J. E., Taylor, E. S., Lindy, B. ve Rosen, R. (2016). *Teacher applicant hiring and teacher performance: Evidence from DC public schools* (No.22054). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w22054>
- Jaramillo, F., Mulki, J. ve 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. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134260302>
- Joo, B. K. B. ve Bennett III, R. H. (2018). The Influence of Proactivity on Creative Behavior, Organizational Commitment, and Job Performance: Evidence from a Korean Multinational. *Journal of International & Interdisciplinary Business Research*, 5(1), 1-20. doi: 10.21632/irjbs.5.2.82
- Kaya, Ç. ve Başkaya, R. (2016). The roles of organizational and ethical climate on individual performance of employees. *Business Management Dynamics*, 5(8), 27-38.
- Kaya, N. (2016). *Mobbingin örgütte adalet algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisi ile çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kocayiğit, A. ve Sağnak, M. (2012). İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 10(23), 183-197. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/302446>
- Kelly, S.W. ve M.J. Dorsch. (1991). Ethical climate, organizational commitment, and indebtedness among purchasing executives. *The Journal Of Personal Selling & Sales Management*, 11(4), 55- 66. doi: 10.1080/08853134.1991.10753890
- Khokhar, A. M. ve Zia-ur-Rehman, M. (2017). Linking ethical leadership to employees' performance: Mediating role of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(1), 222-251. Erişim adresi: <https://www.econstor.eu/handle/10419/188290>

- Korkmaz, M. (2005). Duyguların ve liderlik stillerinin öğretmenlerin performansı üzerinde etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 11(3), 401-422. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/108367>
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74. <https://doi.org/10.5465/256874>
- Liu, Y., Loi, R. ve Lam, L. W. (2013). Exemplification and Supervisor-rated Performance: The moderating role of ethical leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 145-154. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12025>
- Loeb, S., Kalogrides, D. ve Béteille, T. (2012). Effective schools: Teacher hiring, assignment, development, and retention. *Education Finance and Policy*, 7(3), 269-304. [https://doi.org/10.1162/EDFP\\_a\\_00068](https://doi.org/10.1162/EDFP_a_00068)
- Loyalka, P., Sylvia, S., Liu, C., Chu, J. ve Shi, Y. (2019). Pay by design: Teacher performance pay design and the distribution of student achievement. *Journal of Labor Economics*, 37(3), 621-662. <https://doi.org/10.1086/702625>
- Ludeman, K. (2000). How to conduct self-directed 360. *Training & Development*, 54(7), 44-44. Erişim adresi: [https://www.researchgate.net/publication/265748169\\_How\\_to\\_conduct\\_self-directed\\_360](https://www.researchgate.net/publication/265748169_How_to_conduct_self-directed_360)
- Luo, M., Huang, W. ve Najjar, L. (2007). The relationship between perceptions of a Chinese high school's ethical climate and students' school performance. *Journal of Moral Education*, 36(1), 93-111. <https://doi.org/10.1080/03057240601185489>
- Luria, G. ve Yagil, D. (2008). Procedural justice, ethical climate and service outcomes in restaurants. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 276-283. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.07.022>
- Madenoglu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y. ve Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(1), 47-69. <https://doi.org/10.14527/kuey.2014.003>
- Martin, K. D. ve Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of business ethics*, 69(2), 175-194. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9084-7>
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171-192. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- McMurray, A., J., Scott, D.R. ve Pace, W., R. (2004). The relationship between organizational commitment and organizational climate in manufacturing. *Human Resource Development Quarterly*, 15(4), 473-488. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1116>
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace. theory, research and application*. London: SAGE.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. McGraw-Hill Book Company.
- Nacar, D. ve Demirtaş, Z. (2017). Lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2017(9), 547-558. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/407534>
- Nart, S. ve Batur, O. (2014). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on Turkish primary

- teachers. *European journal of research on Education*, 2(2), 72-81.  
<https://doi.org/10.15527/ejre.201426250>
- Obeng, K. ve Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: An assessment study. *Journal of The Transportation Research Forum*, 57(2), 83-98. Erişim adresi: <https://trid.trb.org/view/644436>
- Özdemir, M. ve Gören, S. Ç. (2017). Psikolojik güçlendirme, liderlik uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü. *İlköğretim Online*, 16(1), 342-353. <https://doi.org/10.17051/io.2017.47449>
- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E. ve Erkan, S. (2010). İlköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimine ilişkin algılarını yordayan değişkenlerin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(38), 213-224. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/87427>
- Özdemir, M. ve Yirmibeş, A. (2016). Okullarda liderlik ekibi uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde iş doyumunun aracı etkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 323-348. Erişim adresi: <http://www.gefad.gazi.edu.tr/download/article-file/312850>
- Özel, A. F. (2017). *Sağlık çalışanlarının etik iklim algısının örgütsel güven ve bireysel performansa etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- Özen, F. ve Durkan, E. (2016). Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(4), 593-627. <https://doi.org/10.14527/kuey.2016.023>
- Pope, N. G. (2019). The effect of teacher ratings on teacher performance. *Journal of Public Economics*, 172(2019), 84-110. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2019.01.001>
- Qi, L. ve Liu, B. (2017). Effects of inclusive leadership on employee voice behavior and team performance: The mediating role of caring ethical climate. *Frontiers in Communication*, 2(8), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fcomm.2017.00008>
- Rodríguez, M. C., Hinojosa, L. M. M. ve Ramírez, M. T. G. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios/Evaluation of teacher performance, stress and burnout in university professors. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1), 1-22. <https://doi.org/10.15517/aie.v14i1.13210>
- Sabiu, M. S., Kura, K. M., Mei, T. S., Raihan Joarder, M. H. ve Umrani, W. A. (2019). The mediating role of ethical climate in the relationship between performance appraisal and organizational performance. *International Journal of Public Administration*, 42(8), 642-653. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1498105>
- Sarıkaya, E. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve performansları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schwepker Jr, C. H. (2017). Psychological ethical climate, leader-member exchange and commitment to superior customer value: influencing salespeople's unethical intent and sales performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 37(1), 72-87. <https://doi.org/10.1080/08853134.2016.1272054>
- Schwepker, 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. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00125-9](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00125-9)



- Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N. ve Kim, M. S. (2015). Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 43-57.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2144-5>
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.  
[https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0)
- Sims, R. L. ve Keon, T. L. (1997). Ethical work climate as a factor in the development of person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 16(11), 1095-1105.  
<https://doi.org/10.1023/A:1017914502117>
- Sims, R. L. ve Kroeck, K. G. (1994). The influence of ethical fit on employee satisfaction, commitment and turnover. *Journal of Business Ethics*, 13(12), 939-947. <https://doi.org/10.1007/BF00881663>
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Steinberg, M. P. ve Garrett, R. (2016). Classroom composition and measured teacher performance: What do teacher observation scores really measure?. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 38(2), 293-317.  
<https://doi.org/10.3102/0162373715616249>
- Suliman, A. M. (2001). Work performance: is it one thing or many things? The multidimensionality of performance in a Middle Eastern context. *International Journal of Human Resource Management*, 12(6), 1049-1061.  
<https://doi.org/10.1080/713769689>
- Şahin, B. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışları ile okul müdürlerinin etik liderlik davranışları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Şenel, T. ve Buluç, B. (2016). İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 9(4), 1-12. Erişim adresi:  
<https://dergipark.org.tr/download/article-file/227981>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Taner, B. ve Elgün, R. F. (2015). Çalışanların etik iklim algılarının örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İlaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 99-114. Erişim adresi:  
<https://dergipark.org.tr/download/article-file/364863>
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2007). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(02), 196-218. [https://doi.org/10.1501/SBFder\\_0000002162](https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002162)
- Uğurlu, C. T. (2009). Ethical education in Turkish national education laws. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 1078-1082.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2009.01.194>
- Uğurlu, C., Sincar, M. ve Çınar, K. (2013). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının

- etkisi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 266-281. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/67862>
- Uğurlu, C. T. ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 434-448. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/87417>
- Victor, B. ve Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125. <https://doi.org/10.2307/2392857>
- Wahyuni, D. U., Christiananta, B. ve Eliyana, A. (2014). Influence of organizational commitment, transactional leadership, and servant leadership to the work motivation, work satisfaction and work performance of teachers at private senior high schools in Surabaya. *Educational Research International*, 3(2), 82-96. Erişim adresi: [http://www.erint.savap.org.pk/PDF/Vol.3\(2\)/ERInt.2014\(3.2-10\).pdf](http://www.erint.savap.org.pk/PDF/Vol.3(2)/ERInt.2014(3.2-10).pdf)
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K. ve Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204-213. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.11.002>
- Wang, D., Feng, T. ve Lawton, A. (2017). Linking ethical leadership with firm performance: A multi-dimensional perspective. *Journal of business ethics*, 145(1), 95-109. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2905-9>
- Ware, H. ve Kitsantas, A. (2007). Teacher and collective efficacy beliefs as predictors of Professional commitment. *The Journal of Educational Research*, 100(5), 303-310. <https://doi.org/10.3200/JOER.100.5.303-310>
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410.
- Wenglinsky, H. (2002). The link between teacher classroom practices and student academic performance. *Education policy analysis archives*, (10)12, 1-30. <https://doi.org/10.14507/epaa.v10n12.2002>
- Weeks, W. A., Loe, T. W., Chonko, L. B. ve Wakefield, K. (2004). The effect of perceived ethical climate on the search for sales force excellence. *Journal of personal selling & sales management*, 24(3), 199-214. doi: 10.1080/08853134.2004.10749031
- Weeks, W. A. ve Nantel, J. (1992). Corporate codes of ethics and sales force behavior: A case study. *Journal of Business Ethics*, 11(10), 753-760. <https://doi.org/10.1007/BF00872307>
- Wei, X. (2018). *The influence of school ethical climate on teachers' organizational citizenship behavior: The mediating effect of work ethic*. 2018 International Conference on Education and Cognition, Behavior, Neuroscience (ICECBN2018). China
- Wimbush, J. C. ve Shepard, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business ethics*, 13(8), 637-647. <https://doi.org/10.1007/BF00871811>

- Wu, C. F. (2002). The relationship of ethical decision-making to business ethics and performance in Taiwan. *Journal of Business ethics*, 35(3), 163-176.  
<https://doi.org/10.1023/A:1013853107403>
- Wyld, D. C. ve Jones, C. A. (1997). The importance of context: The ethical work climate construct and models of ethical decision making--an agenda for research. *Journal of Business Ethics*, 16(4), 465-472.  
<https://doi.org/10.1023/A:1017980515603>
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *Bilig*, 55(1), 243-264. Erişim adresi:  
<http://bilig.yesevi.edu.tr/yonetim/icerik/makaleler/2638-published.pdf>
- Yılmaz, E. (2015). *İşgören iş tatmini ile işgören performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

## Summary

### Introduction

Schools are strategically important in terms of transferring the desired skills to the students in line with the goals of the country. Teachers and students who spend most of their day in schools hope that their climate will be supportive and motivating for them.

It is stated that the prevailing climate in schools, which are an integral part of the society, directly affects the behaviors of teachers and students (Özdemir et al., 2010). In addition, decisions taken in schools directly affect the behavior of the school community. It can be stated that taking these decisions in an ethical climate is important in terms of complying with the decisions and consequently the success of the decision (Cullen, Victor and Stephans 1989). The ethical climate influences the determination of which behaviors are ethical and which criteria are appropriate when behaving unethically within the organization. Ethical climate is also seen as a way of managing ethical rules within the organization (Cullen, Parboteeah and Victor, 2003; Wyld and Jones, 1997). Miner (1992) states that the ethical climate in organizations determines the perceptions of right or wrong actions and may affect the performance and behavior of the employees. Can (2004) states that one of the most important factors in increasing the effectiveness of schools is improving teacher performance. In this context, Altaş and Kuzu (2013) state that ethical climate has positive effects on teacher performance in the study of teachers. With the increase in teacher performance, the education process in schools can be realized effectively (Steinberg and Garrett, 2016). From this point of view, it is important to increase the performance of teachers who perform one-to-one training with students in the classroom in order to achieve the desired goals. As a result of the ethical behavior disorders and problems that have emerged in recent years, the provision of an ethical climate that will shape the behaviors of the school community and gaining ethical values gain importance due to this reason (Aydın, 2018). Similarly, Özen and Durkan (2016) and Wei (2018) emphasize that ethical climate improves the performance and ethical behaviors. On the other hand, it is stated that ethical climate has an effect on organizational commitment and so affects performance (Weeks et al., 2004). Carlson (2005) states that ethical climate has positive effects on organizational commitment. Eskibağ (2014)

states that organizational commitment levels should be increased in order to increase the professional performance of teachers.

The purpose of this research is to determine the impact of ethical climate on organizational commitment and teacher performance. For this purpose, a model was developed and developed model was tested. In addition, hypotheses related to the model were created.

The hypotheses generated are as follows;

**H1:** Perceived ethical climate affects teachers' organizational commitment positively and significantly.

**H2:** Perceived ethical climate affects teacher performance positively and significantly.

**H3:** Organizational commitment affects teacher performance positively and significantly.

### Method

The aim of this study was to determine the effect of ethical climate on organizational commitment and teacher performance. The model developed for the effect of ethical climate in schools on organizational commitment and teacher performance was tested. For this purpose, the relational survey model was used to determine the relationship between two or more variables and the degree of this relationship (Büyüköztürk et al., 2012). The participants of the research consisted of 243 teachers working in the province of Sivas in the 2017-2018 academic year. The research data were collected by "Ethical Climate Scale" adapted to Turkish by Akkoç (2012), "Organizational Commitment Scale" adapted to Turkish by Wasti (2000) and "Employee Performance Scale" adapted to Turkish by Çöl (2008). In the evaluation of the suitability of the model, the conformity of chi-square / df ( $X^2 / df$ ), goodness of fit index (GFI), comparative fit index (CFI), adjusted goodness of fit index (AGFI), non-normed fit index (TLI), root mean square error of approximate (RMSEA) and standardized root mean square residual (SRMR) values were considered.

### Results

In the study, it was concluded that perceived ethical climate in schools affected organizational commitment positively and significantly at "moderate" effect level ( $\beta=.47, p<.01$ ). This result supports the "perceived ethical climate affects organizational commitment positively and significantly" hypothesis expressed in H1. Moreover, according to another result, the ethical climate explains organizational commitment by 22%.

According to another finding obtained from the study, it was concluded that ethical climate had a positive and significant effect on employee performance at "small" effect level ( $\beta = .27, p <.01$ ). This result supports the "perceived ethical climate affects teacher performance positively and significantly" hypothesis expressed in H2.

Furthermore, it has been concluded that organizational commitment behavior in schools positively and significantly affects employee performance at "moderate" effect level ( $\beta=.50, p<.01$ ). This result supports the "organizational commitment affects teacher performance positively and significantly" hypothesis expressed in H3.

### Discussion

Carlson (2005), in his study at Southern University, aimed to reveal the effect of ethical working environment on organizational commitment and some variables. As a result of the study, it was concluded that ethical climate positively affected organizational commitment. In addition, different studies on the subject show that there is a positive relationship between ethical climate and organizational commitment (Cullen, Parboteeah and Victor, 2003; Çemberci, Civelek and Günel, 2016; Gül, 2014; Günlük, Özer and Özcan, 2017; Jaramillo, Mulki and Solomon, 2006; Schwepker, 2017; Sims and Keon, 1997; Sims and Kroeck, 1994; Şahin, 2015; Taner and Elgün, 2015).

Altaş and Kuzu (2013) examined the relationship between ethical climate and organizational trust in schools and individual work performance in their study on educational institutions. As a result of the study, it was stated that the ethical climate prevailing in schools had positive effects on teacher performance. Another study on educational institutions was conducted by Egheosase, Ugbo and Nkenne (2018). In this study, it was aimed to reveal the relationship between ethical climate and teacher performance. It was concluded that ethical climate had critical and important effects on teacher performance. In addition, it was been concluded that the ethical climate in the organization was an impact on employee performance in different studies (Çalışkan and Pekkan, 2016; Direk, 2018; Hunt, Wood and Chonko, 1989; Luo, Huang and Najjar, 2007; Khokhar and Zia-ur-Rehman, 2017; Özel, 2017; Qi and Liu, 2017; Victor and Cullen, 1988; Wang, Feng and Lawton, 2017; Weeks and Nantel, 1992).

Erdem, Gökmen and Türen (2016) examined the relationships between job performance, organizational commitment and psychological empowerment in educational organizations. As a result of the study, it was that organizational commitment was a significant positive effect on job performance. In addition, it was concluded that organizational commitment affected employee performance in different studies (Altaş and Çekmecelioğlu, 2015; Al Zefeiti and Mohamad, 2017; Atmojo, 2015; Cesário and Chambel, 2017; Çorbacı and Bostancı, 2013; De Cuyper and De Vitte, 2011; Joo and Bennett, 2018; Nart and Batur, 2013; Özdemir and Gören, 2017; Wahyuni, Christiananta and Eliyana, 2014).

### Pedagogical Implications

As a result, it can be stated that ethical climate provided by school principal has a significant effect on organizational commitment and teacher performance. In other words, it can be said that ethical climate provided by school principal is an important determinant of organizational commitment and teacher performance. Based on these results, it can be stated that a positive or negative effect that may occur in an ethical climate in schools will affect organizational commitment and teacher performance in the same direction. As an educational leader in schools, school principals are the most influential individuals to create an ethical climate. School principals need to act in accordance with ethical values, since they are shown as exemplary individuals within the school and even in the community. An ethical school principal can create an ethical climate within the school with the support of teachers and students. It is important that the school principal acts with the knowledge that the performance of the teacher working in an ethical climate will increase. Considering the effects of ethical climate on teacher performance, it is recommended that school principals be informed about the benefits of ethical climate.

Creating an environment in which teachers would like to work, rather than reluctant to work at school, is an important factor for success. The ethical climate felt at school can ensure that decisions taken or to be made at school are adopted by everyone. In addition, thanks to the ethical climate, unity can be formed within the school and cooperation can be taken to achieve the goals of the school. Teachers who are attached to the school work in line with the goals of the school.

#### **Authors' Biodata/ Yazar Bilgileri**

**Mehmet Yaşar KILIÇ** Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Doktora programından mezun olmuştur. Liderlik, okul değerlendirme ve öğretmen gelişimi alanlarında çalışmalar yapmaktadır.

**Mehmet Yaşar Kılıç** graduated from Selçuk University Institute of Educational Sciences, Department of Education Administration, Supervision, Planning and Economics. He works in the fields of leadership, school assessment and teacher development.