

Örgütsel Etik İklimin İş Gören Motivasyonuna Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin ve İş Tatmininin Aracı Rolü

The Mediating Role of Organizational Identification and Job

Satisfaction in the Effect of Organizational Ethical Climate on Employee Motivation

Aslı ÖZTÜRK^a İsmail GÖKDENİZ^b

^a Çankırı Karatekin Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Çankırı, Türkiye. asliozturk@karatekin.edu.tr

^b Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kırıkkale, Türkiye. isgokdeniz@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel etik iklim
Motivasyon
Örgütsel özdeşleşme
İş tatmini

Amaç –Bu çalışmanın amacı, iş görenlerin örgütsel etik iklim algılarının iş gören motivasyonuna etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin ve iş tatmininin aracılık rolünü belirlemektir. Çalışanların örgütsel etik iklim, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, motivasyon düzeylerine olan etkisini belirlemek, ilgili değişkenlerin, iş gören motivasyonuna nasıl etki ettiğini belirlemekte araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır.

Yöntem –Değişkenler arasındaki etkileşimlerin belirlenmesine yönelik olarak ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu çalışmada, kamu kurumlarında görev yapan 575 çalışandan elde edilen verilerin analizi için SPSS ve AMOS programları kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin analizinde ve aracı değişken etkisinin olup olmadığının test edilmesinde Yapısal Eşitlik Modellemesi tercih edilmiştir.

Gönderilme Tarihi 1 Nisan
2023

Revizyon Tarihi 18 Haziran
2023

Kabul Tarihi 20 Haziran 2023

Bulgular –Araştırma sonucunda, bireylerin örgütsel etik iklim alguları ile motivasyon düzeyleri arasında bir ilişki olduğu; olumlu bir örgütsel etik iklim algısının iş gören motivasyonunu pozitif etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca etik iklimin iş tatminini, örgütsel özdeşleşmenin iş gören motivasyonunu ve benzer şekilde iş tatmininin de iş gören motivasyonunu yordadığı, örgütsel etik iklimin işgören motivasyonuna etkisinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

Tartışma–Bu çalışmanın; etik iklimin iş gören motivasyonu, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş gören performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği yönündeki bulguları ilgili literatürü destekler niteliktedir. Bu doğrultuda olumlu algılanan bir etik iklimde, iş görenlerin motivasyonlarının yükselmesi ve neticede iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme düzeyine de olumlu etkileri olacağı değerlendirilmektedir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Organizational ethics climate
Motivation
Organizational identification
Job satisfaction

Purpose- The aim of this study is to determine the mediating role of organizational identification and job satisfaction in the effect of employees' organizational ethical climate perceptions on employee motivation. Determining the effects of employees' organizational ethical climate, job satisfaction and organizational identification levels on their motivation levels and determining how the related variables affect employee motivation are among the aims of the research.

Design/methodology/approach- In this study, in which the relational screening model was used to determine the interactions between the variables, SPSS and AMOS programs were used to analyze the data obtained from 575 employees working in public institutions. Structural Equation Model was preferred in the analysis of the relationships between the variables and in testing whether there is a mediating variable effect.

Received 1 April 2023

Revised 18 June 2023

Accepted 20 June 2023

Findings- As a result of the research, there is a relationship between individuals' organizational ethical climate perceptions and their motivation levels; It has been determined that a positive organizational ethical climate perception has a positive effect on employee motivation. In addition, it has been determined that ethical climate predicts job satisfaction, organizational identification predicts employee motivation, and similarly, job satisfaction predicts employee motivation, and organizational identification and job satisfaction have a partial mediation effect in the effect of organizational ethical climate on employee motivation.

Article Classification:
Research Article

Discussion- Obtained in this study; The findings that ethical climate positively and significantly affect employee motivation, organizational commitment, job satisfaction and employee performance support the relevant literature. In this direction, it is evaluated that in a positive ethical climate, the motivation of the employees will increase and eventually it will have positive effects on the level of job satisfaction and organizational identification.

*Bu çalışma Aslı ÖZTÜRK tarafından Doç. Dr. İsmail GÖKDENİZ danışmanlığında hazırlanmış olan "Örgütsel Etik İklimin İş Gören Motivasyonuna Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin ve İş Tatmininin Aracı Rolü" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

Önerilen Atıf / Suggested Citation

Öztürk, A., Gökdeniz, İ. (2023). Örgütsel Etik İklimin İş Gören Motivasyonuna Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin ve İş Tatmininin Aracı Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (2), 907-924.

1. Giriş

Latince “movere” yani “hareket ettirme, hareketlendirme” sözcüğünden türemiş olan motivasyon, bireyin ulaşmak istediği hedef için davranışlarını kendi arzu ve istekleri doğrultusunda yönlendirmesi olarak düşünülebilir (Genç, 2007: 256). Çalışan motivasyonu, çalışanları organizasyonun belirli amaç ve hedeflerine ulaşmaya yönlendiren önemli bir faktör olarak kabul edilir. Her şart ve koşulda, çalışanların ellerinden gelenin en iyisini yapmalarını sağlamak, yöneticilerin karşılaştıkları en önemli zorluklardan biridir. Bu nedenle, çalışanları motive eden faktörlerin neler olduğunun belirlenmesine yönelik çalışmalar uzun süredir devam etmekte, yönetim ve örgüt araştırmalarında iş tatmini, iş gören performansı, liderlik ve örgütsel bağlılık konularına yönelik yapılan çalışmaların görece fazlalığı dikkat çekmektedir. Bununla birlikte çalışanların cinsiyet, yaş ve örgütteki pozisyonları açısından ihtiyaçlarının farklılık göstermesi nedeniyle yöneticilerin çalışanları bir bütün olarak değil, farklılaşan özelliklerini dikkate alarak motive etmeye odaklanmaları önerilmektedir (Hitka vd., 2021: 118).

Etik iklim, etik içeriğe sahip tipik örgütsel uygulamalar ve prosedürlere ilişkin hâkim algılardır (Tanner, Tanner ve Wakefield, 2015: 176). Etik bir iklim dürüstlük ve güven gibi önemli değerleri yücelteceği için daha memnuniyet verici bir çalışma ortamı oluşmasına yardımcı olacak ve bu sayede iş tatmini seviyesi yükseltilebilecektir (Eren ve Hayatoğlu, 2011: 114). Güçlü bir etik iklim, çalışanların stresini azaltır, daha fazla iş tatmini sağlayarak, iş gören motivasyonunu artırır ve daha fazla örgütsel bağlılık sağlar. Motivasyon kaynaklı iş gören devri ile ilgili sonuçlar üzerinde olumlu etkisi olan etik iklim sayesinde, motivasyon düzeyi ve bunun sonucunda da iş gören performansı olumlu şekilde yönetilebilecektir.

Örgütsel özdeşleşme; kişinin, örgütün bir çalışanı olma, örgüte ait olma hissine sahip olma, örgütün başarılarını ve başarısızlıklarını, kendi başarıları ve başarısızlıkları gibi görme algılarıdır (Mael ve Asforth, 1992: 103). Örgütsel özdeşleşme bu anlamda, çalışanın kendisini çalıştığı organizasyon ile aynılaştırması, işletmenin başarı ya da başarısızlığını kendi başarı ya da başarısızlığı gibi hissetmesidir (Koçel, 2015: 534). Örgütsel özdeşleşme, iş görenlerin motivasyon sürecine olumlu katkı sağlayarak örgütün hedeflerine ulaşmasını ve verimliliğin yükselmesini desteklemektedir (Jones ve Volpe, 2010: 414).

Örgütsel çalışmaların ortaya çıkmasından bu yana yoğun bir şekilde araştırmalara konu olan, anlaşılması zor ve karmaşık bir kavram olan iş tatmininin evrensel bir tanımı olmamakla birlikte, literatürde var olan tanımların çoğu ortak bir temaya sahiptir ve geniş bir perspektiften "kişinin işini ya da iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan zevkli ya da olumlu bir duygusal durum" şeklinde tanımlanmaktadır (Sardzoska ve Tang, 2012: 375). Oshagbemi (2000: 331), iş tatminini, çalışanın kendi işine karşı olan beklentileri, arzuları ya da hak ettiğini düşündükleri ile gerçekleşenler arasında yaptığı karşılaştırmadan doğan duygusal bir reaksiyon olarak tanımlamıştır. Araştırmalar, iş tatmininin bireyin değerleri, ilkeleri, kişiliği ve beklentileri, işin doğası, sağlanan fırsatlar gibi çeşitli iç ve dış faktörlerden etkilenen çok boyutlu bir olgu olduğunu ortaya çıkarmıştır (Belias ve Koustelios, 2014: 139).

Örgütsel etik iklim algısının bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerindeki rolü ve etkisi, yönetim alanında önemli araştırma konuları arasındadır. İş tatmini ve iş gören motivasyonu arasındaki ilişkiler birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Mevcut literatürde, etik iklimin iş gören motivasyonu üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin etkisine yönelik çalışmalar bulunmakla birlikte ilgili değişkenlerin aracılık etkisinin belirlenmesine yönelik çalışmaya rastlanmamış olmasından hareketle bu çalışmada, ilgili değişkenlerin aracılık etkisini belirlemeye yönelik bir model geliştirilmiş ve test edilmiştir. Araştırmanın evreni, Çankırı’da kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan iş görenlerden oluşmaktadır. Evren içerisinden tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 620 kamu çalışanına anket uygulanmış ve kullanılabilir nitelikte olan 572 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi ile yapı güvenilirlik ve geçerlilikleri test edilmiştir. Verilerin analizi için SPSS ve AMOS istatistik paket programları kullanılmıştır. Çalışmada, değişkenler arasındaki ilişkilerin analizinde ve aracı değişken etkisinin olup olmadığının test edilmesinde Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel etik iklim ile iş gören motivasyonu, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasında; örgütsel özdeşleşme ile iş gören motivasyonu arasında; iş tatmini ile de iş gören motivasyonu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel etik iklimin iş gören motivasyonuna ve iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması doğrultusunda hazırlanan çalışma, algılanan etik iklimin iş gören motivasyonuna etkisinde çalışanların, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin aracı rolünün incelenmesi nedeniyle Türkiye’de yapılmış çalışmalar açısından öncül olma özelliği taşımaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın ilgili literatüre yapacağı katkılar nedeniyle de önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın ilgili literatüre ve iş görenlerin motivasyonlarını artırmak isteyen kurumlara önemli bilgiler sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Etik İklim

Türkçe’ye Fransızca *éthique* kelimesinden geçmiş olan etik kelimesinin kaynağı Yunanca etikos (ἠθικός) kelimesinden gelmektedir ve Antik Yunanca’da “ahlak, ahlaki olan, ahlaki karakter” anlamlarına gelmektedir. Bu kelimenin kökeni ise “âdet, alışkanlık, huy” anlamlarına gelen *ethos*’tur ve “alıştırmak, alışkanlık haline getirmek” anlamlarına gelen *ethizō* (ἔθιζω) fiilinden türetilmiştir (Özturan, 2011: 170). Tanner, Tanner ve Wakefield (2015: 176)’a göre etik iklim, etik içeriğe sahip tipik örgütsel uygulamalar ve prosedürlere ilişkin hâkim algılardır. Güçlü bir etik iklim, çalışanların stresinin azaltır, daha fazla iş tatmini sağlayarak, iş gören motivasyonunu artırır ve daha fazla örgütsel bağlılık sağlar. Motivasyon kaynaklı iş gören devri ile ilgili sonuçlar üzerinde olumlu etkisi olan etik iklim sayesinde, motivasyon düzeyi ve bunun sonucunda da iş gören performansı olumlu şekilde yönetilebilecektir. Örgüt iklimi olumlu olduğunda, çalışanların moral, güdülenme ve bağlanma duygularını pozitif yönde etkilemekte, ilişkilerin güven içinde sürdürülmesi mümkün olmakta, örgütsel performans artmakta ve örgüt rakiplerine karşı güçlü olmaktadır (Çakıroğlu ve Öztürk Başpınar, 2021: 1909). Örgütsel etik iklim ile ilgili olarak Shalley, Gilson ve Blum (2000), tarafından yapılan çalışmada, örgütsel etik iklimin örgütte çalışanların iş doyumlarını arttırdığı, işten ayrılma niyetini engellediği ve örgütsel bağlılıklarını arttırdığı tespit edilmiştir (Shalley vd., 2000). Akın (2019: 186) ise, örgütün etik iklimini olumlu algılayan çalışanların, performanslarının da yüksek olduğu ve ait oldukları işletmeden memnuniyet duyduklarını belirtmiştir. Shim ve Park (2019: 207), örgüt kültürü ve örgütsel iklim gibi örgütsel değerlerin, çalışanların değerlerini şekillendirdiği ve etik iklimin kamu çalışanlarının değer odaklı motivasyonunu olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Dayandırılan kuramsal çerçeve ve çalışma amaçları doğrultusunda bu çalışmada, örgütsel etik iklim ve iş gören motivasyonu ilişkisine yönelik geliştirilen hipotez şu şekildedir:

H1: Örgütsel etik iklim ile iş gören motivasyonu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

2.2. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşmenin, kişinin örgütü hakkındaki inançlarını kendi kimliğine entegre ettiğinde ortaya çıkacağını ve kişinin kendini tanımlama süreci olduğunu belirten Mozes, Josman ve Yaniv (2011: 313), örgütsel özdeşleşmeyi, bir organizasyonun tanımı ile bir kişinin kendisi için uyguladığı tanım arasındaki bilişsel bağlantı olarak tanımlamışlardır. Benlik kavramının önemli bir bileşeni olan örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütün normlarını, değerlerini ve çıkarlarını içselleştirip içselleştirmediği ve organizasyona yönelik aidiyet duygusuna sahip olup olmadığını yansıtır (Bao ve Wei, 2021: 549). Örgütsel özdeşleşme düzeyleri ne kadar yüksekse, çalışanların organizasyona daha fazla kişisel katkı sağlamaları ve organizasyona fayda sağlayan olumlu davranışlarda bulunmalarının daha olası olduğunu belirten Miao, Eva, Newman ve Schwarz (2019: 78), çalışmalarının sonucunda örgütsel özdeşleşme ve iş gören motivasyonu arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu ifade etmişlerdir. Özdeşleşme ve motivasyon kavramlarını örgüt temelinde incelediği araştırmasında Foote (1951: 15), yalnızca motive olmuş davranışların örgütün akıcılığını sağlayabileceğini ifade ederek, bireyin kendisini örgütün bir üyesi olarak sınıflandırdığını ve bu kişisel sınıflandırmanın onları örgüt adına hareket etmek konusunda motive ettiğini belirtmiştir. Örgütsel etik iklim, örgütsel özdeşleşme düzeyi ve davranışsal tepkiler arasındaki ilişkileri araştıran Teresi, Pietroni, Barattucci, Giannella ve Pagliaro (2019: 3), çalışanların algıladıkları örgütsel etik iklimin olumlu ve olumsuz davranışsal tepkilerini etkilediğini belirtmiştir. Örgütlerdeki etik iklimin birçok psikolojik temelli davranışın açıklayıcısı konumunda olduğunu belirten Tuna ve Yeşiltaş (2014: 106), etik iklimin örgütsel özdeşleşme üzerinde de etkili olduğunu ifade etmişlerdir. DeConinck’in (2011) çalışması, etik bir çalışma ortamının iş görenlerin örgütsel özdeşleşmesini, örgütsel bağlılığını ve işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini analiz etmiştir. Sonuçlar, etik iklim ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Etik bir çalışma iklimi ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olduğunu ifade eden Acar, Yener ve Tayan (2018), örgütsel özdeşleşmenin örgüte olumlu katkıları artan motivasyon, görevin ötesinde performans, iş tatmini şeklinde sıralamışlardır. Akman

(2017: 71), iş motivasyonu ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, pozitif yönde, düşük ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirterek, iş motivasyonunun örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu ifade etmiştir. Buradan hareketle oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H2: Örgütsel etik iklim ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: Örgütsel özdeşleşme ile iş gören motivasyonu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

2.3. İş Tatmini

Genel olarak iş görenlerin iş tatminlerinin yüksek olması, motivasyonlarına da olumlu etki eder ancak bir çalışanın işle ilgili tüm faaliyetlerden keyif alması buna rağmen motivasyonunun düşük olması da mümkündür (Bayad ve Anwar, 2021: 22). Literatürde yer alan ve farklı meslek grupları ile yapılmış olan çalışmaların geneli, bireylerin iş tatmininin, firmanın örgütsel iklimine ilişkin algılarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Schwepker, 2001; Nalla, Rydberg ve Meško, 2011; Zengin, 2019). Kurumun etik iklimi olumsuz algılandığında, bireylerin motivasyonlarında ve iş performanslarında düşüşler yaşanmakta, iş tatminleri azalmaktadır (Özden vd., 2019: 1212). İş görenlerin işlerinden elde ettikleri tatmin veya keyif duygusu olarak görülen iş tatmini çalışanların gelişimi ve motivasyonu ile pozitif olarak bağlantılıdır (Khan, Bhatti, Hussain, Ahmad ve Iqbal, 2021: 258). Buradan hareketle örgütsel etik iklimin iş gören motivasyonuna etkisinde iş tatmininin aracılık rolünü belirlemeye yönelik olarak geliştirilen hipotezler şu şekildedir:

H3: Örgütsel etik iklim ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H7: Örgütsel etik iklimin iş gören motivasyonuna etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi vardır.

2.4. İş Gören Motivasyonu

Motivasyon, insan davranışlarını yönlendiren önemli bir uyarıcıdır. Her birey için farklı motivasyon faktörünün önemli olabileceğinden dolayı, günümüz organizasyonlarında sadece bir bireyi değil, tüm iş gören grubunu tatmin edebilecek uygulamaları değerlendirmesi beklenir. Bu noktada iş gören motivasyonu, işletmeler için oldukça önemli bir konudur ve eğer iş gören motivasyonu sağlanamazsa iş tatmini olmaz ve bu da üretkenliğin azalmasına yol açar. Günümüz organizasyonlarının karşılaştığı en önemli sorunlar arasında yer alan, yüksek iş gören devrinin temel nedeninin, iş gören tatmini ve motivasyonundaki düşüklük olduğunu belirten Varma (2017: 10)'ya göre, motive ve tatmin olmuş çalışanlar, örgütsel hedefe yönelik kararlı bir yaklaşıma sahip olacaklardır. İş tatmini ve iş gören motivasyonunun öneminden hareketle oluşturulan, araştırmanın beşinci hipotezi şu şekildedir:

H5: İş tatmini ile iş gören motivasyonu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Olumlu bir örgüt etik iklimi sayesinde, iş görenlerin motivasyon düzeylerinde bir artış beklenir. Alev (2021: 127), motivasyon, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde motivasyonun kısmi aracılık rolü olduğunu ifade etmiştir. Buradan hareketle örgütsel etik iklimin iş gören motivasyonuna etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisini belirlemeye yönelik olarak geliştirilen altıncı hipotez şu şekildedir:

H6: Örgütsel etik iklimin iş gören motivasyonuna etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi vardır.

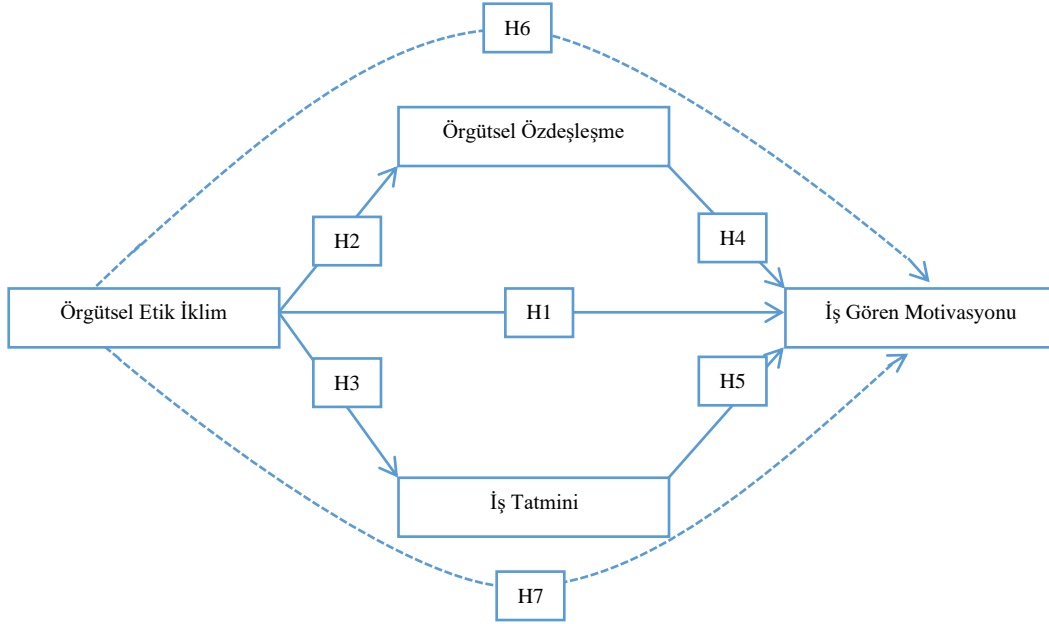
3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Yönetim organizasyon ve örgütsel davranış alanında yapılan temel çalışmalardan biri olan motivasyon araştırmaları literatürde önemli bir yere sahiptir. Yönetim ve örgüt araştırmaları kapsamında literatür incelemesi yapıldığında, motivasyon ve iş tatmini, iş gören performansı, liderlik, örgütsel bağlılık gibi kavramlarla yapılan çok sayıda araştırma bulmak mümkündür. Örgütsel etik iklim ve örgütsel özdeşleşme konularına yönelik akademik çalışmalar, 2000'li yıllardan sonra yoğunluk kazanmıştır. Bu çalışmada "Örgütsel etik iklimin iş gören motivasyonu üzerinde varsayılan etkisinin, başlı başına bir etki olduğu mu, yoksa iş görenlerin örgütsel özdeşleşme ve iş tatminleri bu etkiye katkı sağlıyor mu, aracı rol oynuyor mu?" sorusunun cevabını belirlemek amaçlanmıştır. Bu çalışmada nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama

modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, genellikle birden çok değişken arasındaki etkileşimlerin belirlenmesinde kullanılır (Şimşek, 2012, s. 92). Bu çalışmada benimsenen örnekleme tekniği, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden, kolayda örnekleme tekniğidir.

İlgili literatürde yer alan yaklaşımlar ve görüşler doğrultusunda, araştırmanın problemine uygun olarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini Çankırı ilinde faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşlarında 2022 yılı Ocak ayı itibari ile çalışan 10105 iş gören (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022) oluşturmaktadır. Araştırmada zaman, maliyet ve mesafe gibi kısıtlardan dolayı örneklem alınma yoluna gidilerek tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden, kolayda örnekleme tekniği tercih edilmiştir. Ural ve Kılıç (2013: 47)'in, bilimsel araştırmalarda tüm evrene genellenen örneklem büyüklüğünü saptayabilmeye olanak sunan tablodan hareketle, %95 güven aralığında, örneklem büyüklüğünün 384 olması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda minimum örneklem sayısının üzerinde bir örneklem sayısına ulaşılmaya çalışılmış, Aralık 2021–Mart 2022 tarihleri arasında, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 620 kamu çalışanına anket uygulanmış, kullanılabilir nitelikte olan 572 adedi değerlendirmeye alınmıştır. Bu bağlamda araştırma örnekleminin, evreni temsil etme yeteneğine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmanın uygulanması öncesinde Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 21.12.2021 tarih ve 12 numaralı toplantısı ile etik kurul izni alınmıştır.

3.3. Araştırmadaki Veri Toplama Araçları

Araştırmada, evreni ve örnekleme oluşturan kişilerin sayıca fazlalığı sebebiyle anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Araştırmada örgütsel etik iklimi ölçmek amacıyla, Qualls ve Puto (1989)'nun ölçeğinden yola çıkarak, Schwepker vd. (1997)'nin geliştirmiş olduğu, toplam 7 ifadenin yer aldığı tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. İş görenlerin motivasyonunun belirlenmesi amacıyla, Mottaz (1985), Brislin vd. (2005), Mahaney ve Lederer (2006)'in çalışmalarında kullandıkları ölçekler temel alınarak, Dündar vd. (2007) tarafından geliştirilen, Ağca ve Ertan(2008) tarafından da kullanılan, içsel motivasyon ile ilgili 9, dışsal motivasyon ile ilgili 15 ifadenin yer aldığı, toplam 24 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme algısını ölçmek için, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Tokgöz ve Seymen (2013) tarafından Türkçe'ye

uyarlanan, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 6 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. İş tatmininin ölçülmesinde ise, yazında en çok kullanılan ölçeklerden biri olan, Hackman (1975) tarafından geliştirilen, 5 ifadeden oluşan 'İş Özellikleri Ölçeği' kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisi, Basım ve Şeşen (2009) tarafından yapılmış olup, ölçek tek boyutlu ve 5'li Likert tipindedir. Çalışma kapsamında kullanılması planlanan anketler daha önce birçok kez farklı araştırmalarda kullanılmış, gerekli etik izinleri alınmış, soru içeriklerinde katılımcıların kimliklerine yönelik bir açıklama içermemekte ve açığa çıkması istenmeyen özel sorular bulunmamaktadır.

3.4. Araştırmada Kullanılan Yöntemler

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin değerlendirilmesinde nicel veri analizi kullanılmıştır. Bu kapsamda, öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi ile yapı güvenirlilik ve geçerlilikleri test edilmiştir. Verilerin analizi için SPSS ve AMOS istatistik programları kullanılmıştır. Geçerlilik ve güvenirlilik ile ilgili gerekli hususların sağlanmasından sonra, araştırma kapsamında belirlenmiş olan hipotezler test edilmiştir. Araştırmada, iş görenlerin demografik verilerine yönelik frekans, yüzde değerleri hesaplanarak tablolaştırılmıştır. Çalışmada, değişkenler arasındaki ilişkilerin analizinde ve aracı değişken etkisinin olup olmadığının test edilmesinde Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) tercih edilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Araştırmanın güvenirliliği, bir ölçeğin ölçüm sonuçlarının farklı ana kütlelerde veya aynı ana kütlede ait farklı örnek kütlelerde aynı sonucu vermesi durumudur (Şencan, 2005: 11). Güvenirlilik analizi, herhangi bir konuda örnekleme oluşturan birimler üzerinden veri toplamak amacı ile geliştirilen ölçme aracını oluşturan ifadelerin, kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile kullanılır (Ural ve Kılıç, 2013: 280). Ölçüm araçlarının güvenirliliğini belirlemek için en sık kullanılan yöntem, Cronbach Alfa katsayısıdır. Cronbach Alfa katsayısı, '0 ile 1' arasında değerler almaktadır ve kabul edilebilir bir değer en az '0,7' olması arzu edilmektedir (Hair vd., 2010; Altunışık vd., 2012: 126; Durmuş vd., 2013: 89). Tablo 1'de yer alan sonuçlar incelendiğinde kullanılan ölçeklerin Cronbach Alfa katsayılarının ,821 ile ,915 aralığında olduğu görülmektedir.

Gürbüz ve Şahin (2015: 304), bilimsel araştırmalarda kullanılan ölçeklerin faktör yüklerinin genel olarak en az 0,32'nin üzerinde olması gerektiğini belirtmektedirler. Tablo 1'de yer alan sonuçlar incelendiğinde, örgütsel etik iklim, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ölçeklerinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının kabul edilebilir değerler aralığında olduğu görülmektedir. İki alt boyut ve toplam 24 ifadeden oluşan iş gören motivasyonu ölçeğinde ise (9 maddelik içsel motivasyon ve 15 maddelik dışsal motivasyon), dışsal motivasyon boyutunda 3 ifadenin faktör yüklerinin 0,32'nin altında olduğu belirlenmiş ve dışsal motivasyon boyutundaki 3 ifade düşük faktör yükü nedeniyle çıkartılarak analiz tekrarlanmıştır.

Tablo 1. Verilerin Dağılımı ve Güvenirliliğine İlişkin Bulgular

Faktörler / Maddeler	Faktör Yüğü DFA	ORT	S.S.	α
<i>ETİK İKLİM</i>				
Çalıştığım kurumun resmi, yazılı etik kuralları vardır.	,674	3,97	,955	
Kurumumun tepe yönetimi, etik dışı davranışların hiçbir koşulda hoş görülmeceğinin bilinmesini sağlamıştır.	,689	3,71	,996	
Çalıştığım kurumun etik kuralları tavizsiz bir biçimde uygulanmaktadır.	,907	3,48	1,038	
Etik ilkeler, kurum politikaları ile desteklenmektedir.	,832	3,70	,916	,915
Çalıştığım kurumda etik değerlerle ilgili ilkeler ödünsüz uygulanmaktadır.	,856	3,42	1,011	
Çalıştığım kurumda bir çalışan kendi çıkarı için etik olmayan davranışa yönelirse derhal cezalandırılır.	,788	3,34	1,082	
Çalıştığım kurumda bir çalışan, kurumsal çıkarlar için etik olmayan davranışa yönelirse derhal cezalandırılır.	,664	3,31	1,031	
<i>Toplam Açıklanan Varyans: 66,554 Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü: ,880 Bartlett Küresellik Testi: Ki Kare: 2838,764 df: 21 p değeri:0,000</i>				

A. Öztürk – İ. Gökdeniz 15/2 (2023) 907-924

<i>İŞ TATMİNİ</i>				
İşim benim için hobi gibidir.	,897	3,27	1,278	
İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.	,914	3,79	,994	
Mevcut işimin, bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum.	,761	3,66	1,076	,871
İşimden çok keyif alıyorum.	,832	3,81	1,047	
Genel olarak işim beni tatmin ediyor.	,484	3,78	1,016	
<i>Toplam Açıklanan Varyans: 69,032 Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü: ,864</i>				
<i>Bartlett Küresellik Testi: Ki Kare: 1777,048 df: 10 p değeri:0,000</i>				
<i>İÇSEL MOTİVASYON</i>				
Yaptığım işte başarılıyım.	,623	4,19	,711	
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	,575	4,40	,726	
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolaylı beni takdir ederler.	,709	3,98	,794	
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	,611	4,30	,780	
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	,637	4,07	,874	,870
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	,606	4,13	,925	
Kendimi kurumun önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	,733	3,87	,951	
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.	,638	3,79	,950	
Yöneticilerim çalışmalarımın dolaylı her zaman beni takdir ederler.	,673	3,58	1,018	
<i>Toplam Açıklanan Varyans: 61,731 Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü: ,868</i>				
<i>Bartlett Küresellik Testi: Ki Kare: 2207,106 df: 36 p değeri:0,000</i>				
<i>DIŞSAL MOTİVASYON</i>				
Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.	,637	4,00	,899	
Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	,507	3,63	1,107	
Kurumumda, yemek, çay, kahve gibi yiyecek-icecek ikramları yapılır.	,406	3,34	1,238	
Kurumumda, araç gereçler yeterlidir.	,403	3,41	1,103	
Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.	,677	4,23	,696	
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	,523	3,52	1,059	
Çalışmakta olduğum kurumun ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	,534	3,53	1,036	,821
Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	,775	4,05	,795	
İşimde terfi imkânım vardır.	,436	3,23	1,214	
Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya diğer bireylerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar.	,606	3,51	1,019	
Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde, çalışma arkadaşlarım her zaman yanındadır.	,385	3,53	,978	
Bu kurumdan emekli olacağıma inanıyorum.	,344	3,66	1,133	
<i>Toplam Açıklanan Varyans: 47,028 Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü: ,853</i>				
<i>Bartlett Küresellik Testi: Ki Kare: 1930,356 df: 66 p değeri:0,000</i>				
<i>ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME</i>				
Çalıştığım kurumdan bahsederken, onlar değil biz diye konuşurum.	,795	3,88	,940	
Çalıştığım kurumun başarısını, kendi başarımla karşılaştırırım.	,898	3,98	,898	
Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kendime yapılmış bir övgü gibi hissederim.	,855	3,90	,932	,902
Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu eleştirdiğinde üzüntü duyarım.	,663	4,00	,886	
Başkalarının çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri benim için önemlidir.	,672	3,93	,907	
Medyada çalıştığım kurum ile ilgili kötü bir haber çıksa üzüntü duyarım.	,569	4,17	,906	
<i>Toplam Açıklanan Varyans: 67,336 Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü: ,858</i>				
<i>Bartlett Küresellik Testi: Ki Kare: 2243,027 df: 15 p değeri:0,000</i>				

Tablo 1’de yer alan güvenilirlik analizi sonucunda, hem iş gören motivasyonu ölçeği ile alt boyutlarının, hem de örgütsel etik iklim, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ölçeklerinin güvenilirlik seviyelerinin yüksek derecelerde yeterli olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgular, ölçeklerin yüksek derecelerde güvenilir olduğunu gösterir niteliktedir.

4.2. Model Uyum İndeksleri Sonuçları

Yapısal eşitlik modelleme analizinde, model ile elde edilen verilerin örtüşmesi, çeşitli uyum indeks değerlerine göre değerlendirilmektedir. Araştırmanın raporlanmasında, hangi uyum indekslerinin kullanılması gerektiği konusunda araştırmacılar arasında net bir fikir birliği bulunmadığını belirten Gürbüz

(2019: 36)'e göre, güncel araştırmalar ve Monte-Carlo simülasyon çalışmalarındaki sonuçlar dikkate alındığında, daha güvenilir sonuç üretmesi ve araştırmacılar arasındaki yaygın kullanılması nedeniyle, χ^2 , P değeri, serbestlik derecesi (sd), RMSEA veya SRMR/RMR, karşılaştırmalı uyum indekslerinden biri (TLI, CFI veya IFI vb.) ve bu değerlere iyilik uyum indeksi olan GFI indeksinin de raporlanması tavsiye edilmektedir. Bu çalışmada model uyum indeksleri olarak; χ^2 , df, χ^2/df , GFI, CFI ve RMSEA değerleri raporlanmıştır. Bu araştırmada, aracılık etkisinin olup olmadığının test edilmesinde, Baron ve Kenny (1986: 11)'nin ileri sürdükleri üç koşullu araştırma yönteminden faydalanılmıştır. Bu yöntemle göre; bağımsız değişkenin aracı değişkeni etkilemesi, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkilemesi ve aracı değişkenin bağımlı değişkeni etkilemesi gerekmektedir. Literatürde kabul gören ve yaygın şekilde kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve eşik değerleri ile kullanılan modeldeki uyum değerleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Yapısal Eşitlik Modelinde Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri (Meydan ve Şeşen, 2015, s. 37; Gürbüz, 2019, s. 34)

Ölçekler	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
İyi Uyum Değerleri*			≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,97$	$\leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri*			$\leq 4-5$	0,89-0,85	$\geq 0,95$	0,06-0,08
Etik İklim	41,558	12	3,463	0,98	0,99	0,066
İş Tatmini	13,115	5	2,623	0,99	0,99	0,053
İş gören Motivasyonu	615,098	173	3,555	0,90	0,90	0,067
Örgütsel Özdeşleşme	24,012	6	4,002	0,98	0,99	0,73

p>.05, χ^2 =Chi-Square (Ki-Kare); df=Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi); GFI=Goodness Of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi); CFI=Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü).

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin model uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir eşik değerler aralığında olduğu görülmektedir.

4.3. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırma katılımcılarına ait demografik bilgiler Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Demografik Özelliklere Göre Dağılımlar

Demografik Değişkenler	n	%	Demografik Değişkenler	n	%		
Cinsiyet	Erkek	298	52,1	Eğitim Durumu	İlköğretim	4	,7
	Kadın	274	47,9		Lise	25	4,4
	Toplam	572	100,0		Ön Lisans	48	8,4
Yaş	18-24	4	,7		Lisans	309	54,0
	25-34	124	21,7		Lisansüstü	186	32,5
	35-44	283	49,5	Toplam	572	100,0	
	45-54	129	22,6	Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	22	3,8
	55-64	21	3,7		1-5 yıl	82	14,3
65 ve Üzeri	11	1,9	6-10 yıl		155	27,1	
Toplam	572	100,0	11-15 yıl		149	26,0	
Medeni Durum	Bekâr	101	17,7		16-20 yıl	57	10,0
	Evli	471	82,3	21 yıl ve üzeri	107	18,7	
	Toplam	572	100,0	Toplam	572	100,0	

Tablo 3'te yer alan veriler incelendiğinde katılımcıların; cinsiyet değişkeninde 298 kişi ile %52,1'inin erkek; yaş değişkeninde 283 kişi ile %49,5'inin 35-44 yaş aralığında; medeni durum değişkeninde 471 kişi ile %82,3'ünün evli; eğitim düzeyi değişkeninde 309 kişi ile %54'ünün lisans eğitim düzeyinde; kurumda çalışma süresi değişkeninde 155 kişi ile %27,1'inin 6-10 yıl arası bir süredir kurumda çalıştıkları ve toplam 572 kişinin çalışmaya katılım sağladığı görülmektedir.

4.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.	s.s.	Örgütsel Etik İklim	İş Tatmini	Örgütsel Özdeşleşme	İş gören Motivasyonu
Örgütsel Etik İklim	3,5622	,81789	1	,330**	,443**	,522**
İş Tatmini	3,6601	,88285	,330**	1	,457**	,593**
Örgütsel Özdeşleşme	3,9784	,74733	,443**	,457**	1	,605**
İş gören Motivasyonu	3,8074	,54592	,522**	,593**	,605**	1

**: $p < 0.01$

Tablo 4'te yer alan korelasyon analizi sonucuna göre, örgütsel etik iklim algısı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü %33'lük; örgütsel etik iklim ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü %44,3'lük; örgütsel etik iklim ile iş gören motivasyonu arasında pozitif yönlü %52,2'lik; iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü %45,7'lik; iş tatmini ile iş gören motivasyonu arasında pozitif yönlü %59,3'lük; örgütsel özdeşleşme ile iş gören motivasyonu arasında da pozitif yönlü %60,5'lik istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Elde edilen bu ilişkiler literatür esas alınarak oluşturulan kuramsal ilişkileri destekler niteliktedir.

4.5. Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Aracılık Testleri Sonuçları

Araştırma hipotezleri doğrultusunda, ilk olarak bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenmiştir. Daha sonra ise sırasıyla, örgütsel özdeşleşme ve ardından iş tatmini değişkenlerinin aracılık rolü incelenmiş ve bütün değişkenlerin analize dâhil edilmesi sonucu ortaya çıkan yapısal model test edilmiştir.

Tablo 5. Yapısal Eşitlik Modellemesi Uyum Değerleri

	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Örgütsel etik iklim ile iş gören motivasyonu arasında oluşturulan yapısal eşitlik modeli uyum değerleri	Örgütsel etik iklim ile örgütsel özdeşleşme arasında oluşturulan yapısal eşitlik modeli uyum değerleri	Örgütsel etik iklim ile iş tatmini arasında oluşturulan yapısal eşitlik modeli uyum değerleri	Örgütsel etik iklim ile iş gören motivasyonu arasında oluşturulan yapısal eşitlik modeli uyum değerleri	İş tatmini ile iş gören motivasyonu arasında oluşturulan yapısal eşitlik modeli uyum değerleri
χ^2/sd	$\leq 4-5$	2,922	2,065	1,758	2,864	3,224
GFI	$\geq 0,89-0,85$,88	,96	,97	,89	0,88
CFI	$\geq 0,90$,91	,98	,99	,92	0,90
RMSEA	$\leq 0,06-0,08$	0,58	0,043	0,036	0,057	0,062

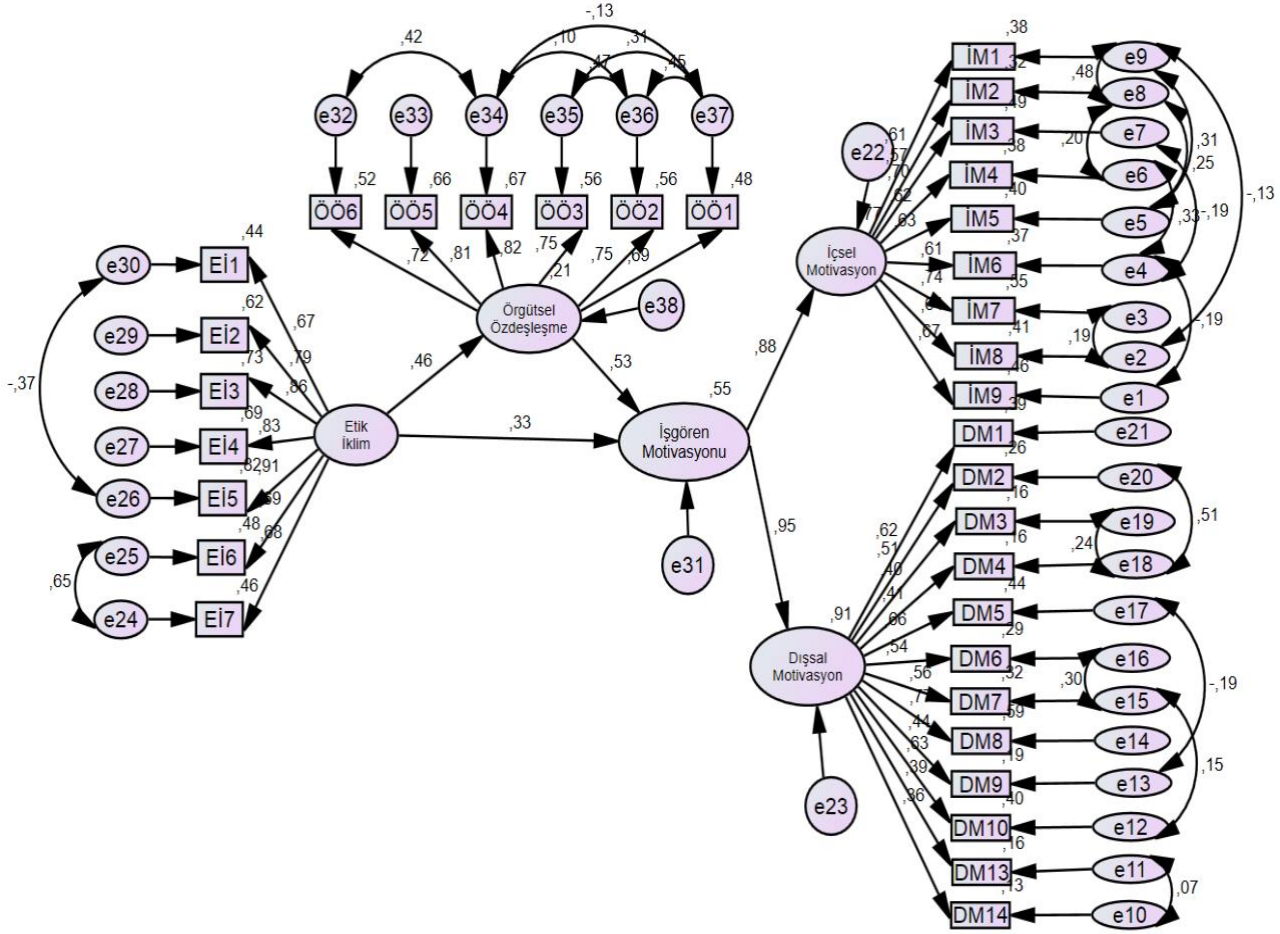
Tablo 5 incelendiğinde kurulan yapısal modelin sonuçlarının kabul edilebilir sınırlarda olduğu, buna göre yapısal modelin doğrulandığı ve sonuçlarının yorumlanabileceği görülmektedir. Oluşturulan modele göre değişkenler arasındaki Standardize β katsayıları, standart hata, R^2 ve p değerleri Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Bağımlı		Bağımsız	β	St. β	Standart Hata	R^2	p
İş gören Motivasyonu	←-----	Etik İklim	,47	,57	0,52	0,32	***
Örgütsel Özdeşleşme	←-----	Etik İklim	,50	,47	0,52	0,22	***
İş Tatmini	←-----	Etik İklim	,31	,35	0,47	0,12	***
İş gören Motivasyonu	←-----	Örgütsel Özdeşleşme	,57	,70	0,048	0,48	***
İş gören Motivasyonu	←-----	İş Tatmini	,47	,67	0,037	0,46	***

Tablo 6'da aracı değişken olmadan direkt etkiler yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre etik iklimin iş gören motivasyonunu ($\beta=0.47$; $p < 0.05$); etik iklimin örgütsel özdeşleşmeyi ($\beta=0.50$; $p < 0.05$); etik iklimin iş tatminini ($\beta=0.31$; $p < 0.05$); örgütsel özdeşleşmenin iş gören motivasyonunu ($\beta=0.57$; $p < 0.05$) ve iş tatmininin iş gören motivasyonunu yordadığı ($\beta=0.47$; $p < 0.05$) tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre; H1, H2, H3, H4 ve H5 hipotezleri desteklenmiştir.

Yapısal eşitlik modelinde aracı olarak yer alan örgütsel özdeşleşme değişkeninin örgütsel etik iklim ile iş gören motivasyonu arasındaki aracılık etkisinin test edilmesi amacıyla oluşturulan model Şekil 2’de yer almaktadır.



Şekil 2. Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 2’de yer alan modelin uyum değerleri Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

	Uyum İndeks Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
χ^2/sd	2,571	$\leq 4-5$
GFI	0,88	$\geq 0,89-0,85$
CFI	0,92	$\geq 0,90$
RMSEA	0,052	$\leq 0,06-0,08$

Tablo 7 incelendiğinde kurulan yapısal modelin sonuçlarının kabul edilebilir sınırlarda olduğu, buna göre yapısal modelin doğrulandığı ve sonuçlarının yorumlanabileceği görülmektedir.

Tablo 8. Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

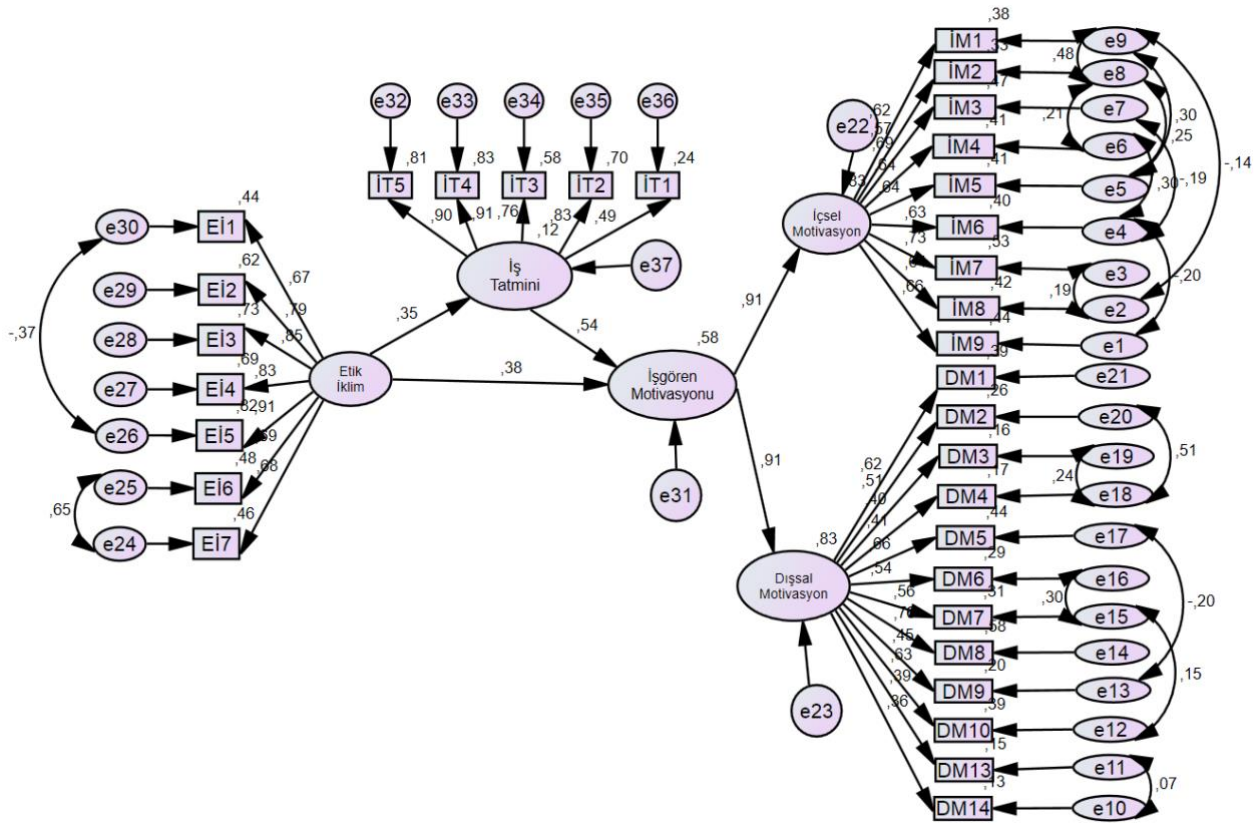
Bağımlı		Bağımsız	β	St. β	Standart Hata	R ²	p
İş gören Motivasyonu	←-----	Etik İklim	,286	,332	,042	,55	***
Örgütsel Özdeşleşme	←-----	Etik İklim	,432	,462	,048	,21	***
İş gören Motivasyonu	←-----	Örgütsel Özdeşleşme	,488	,529	,053	,55	***

***: $p < 0,001$ **: $p < 0,01$ *: $p < 0,05$ β : Regresyon Katsayısı

Tablo 8 incelendiğinde örgütsel özdeşleşme değişkeni aracı etki olarak eklendiğinde bu değişken üzerinden giden etkiler görülmektedir. Buna göre, etik iklim örgütsel özdeşleşmeyi pozitif etkilemektedir. Dolayısıyla

Baron ve Kenny (1986)'nin belirtmiş olduğu ikinci koşul da sağlanmaktadır. Bu durumda aracılık etkisinin tespiti için üçüncü koşul test edilebilmiştir; aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmenin bağımlı değişken olan iş gören motivasyonu üzerindeki etkisi anlamlıdır, bunun yanı sıra etik iklim değişkeninin iş gören motivasyonu üzerindeki direkt etkisi aracı değişken (örgütsel özdeşleşme) eklendiğinde azalmıştır. Araştırmanın altıncı hipotezi olan aracılık hipotezi için örgütsel özdeşleşmenin aracı değişken olduğu modele göre bağımsız değişken olan etik iklimin iş gören motivasyonu üzerinde ($\beta=0,28$; $p<0.001$) etkisinin azalmakla birlikte hala anlamlı olduğu görülmüştür. Bootstrap sonuçlarına göre ise (Bootstrap yeniden örnekleme=2000), etik iklimin örgütsel özdeşleşme vasıtasıyla iş gören motivasyonu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,244$; %95 CI; [0,175-0,326]). Bu sonuçlar etik iklim ve iş gören motivasyonu ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolüne sahip olduğunu göstermektedir. Bu durumda "H6: Örgütsel etik iklimin iş gören motivasyonuna etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi vardır." hipotezi desteklenmiştir.

İş tatmini değişkeninin aracılık etkisinin test edilmesi için oluşturulan model Şekil 3'te yer almaktadır.



Şekil 3. İş Tatmininin Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 3'te yer alan modelin uyum değerleri Tablo 9'da gösterilmektedir.

Tablo 9. İş Tatmininin Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

	Uyum İndeks Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
χ^2/sd	2,752	$\leq 4-5$
GFI	0,87	$\geq 0,89-0,85$
CFI	0,91	$\geq 0,90$
RMSEA	0,055	$\leq 0,06-0,08$

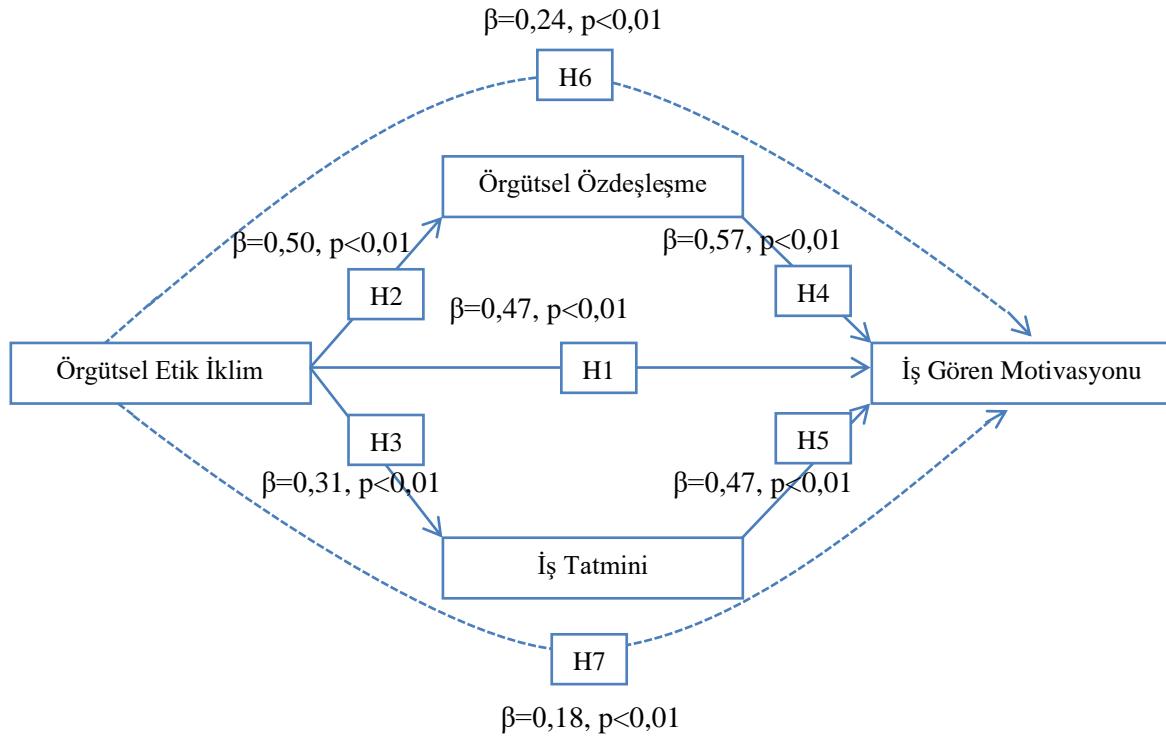
Tablo 9 incelendiğinde, kurulan yapısal modelin sonuçlarının kabul edilebilir sınırlarda olduğu, buna göre yapısal modelin doğrulandığı ve sonuçlarının yorumlanabileceği görülmektedir.

Tablo 10. İş Tatmininin Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Bağımlı		Bağımsız	β	St. β	Standart Hata	R ²	p
İş gören Motivasyonu	←-----	Etik İklim	0,334	0,38	0,041	0,58	***
İş Tatmini	←-----	Etik İklim	0,461	0,35	0,060	0,12	***
İş gören Motivasyonu	←-----	İş Tatmini	0,367	0,54	0,033	0,58	***

***: p<0.001 **:p<0.01 *:p<0.05 β : Regresyon Katsayısı

Tablo 10 incelendiğinde, iş tatmini değişkeni aracı etki olarak eklendiğinde bu değişken üzerinden giden etkiler görülmektedir. Buna göre, etik iklim iş tatminini pozitif etkilemektedir. Dolayısıyla Baron ve Kenny (1986)'nin belirtmiş olduğu ikinci koşulu da sağlanmaktadır. Bu durumda aracılık etkisinin tespiti için üçüncü koşul test edilebilmiştir; aracı değişken olan iş tatmininin bağımlı değişken olan iş gören motivasyonu üzerindeki etkisi anlamlıdır, bunun yanı sıra etik iklim değişkeninin iş gören motivasyonu üzerindeki direkt etkisi aracı değişken (iş tatmini) eklendiğinde azalmıştır. Araştırmanın yedinci hipotezi olan aracılık hipotezi için iş tatmininin aracı değişken olduğu modele göre, bağımsız değişken olan etik iklimin bağımlı değişken olan iş gören motivasyonu üzerindeki ($\beta=0,33$; $p<0,001$) etkisinin azalmakla birlikte hala anlamlı olduğu görülmüştür. Bootstrap sonuçlarına göre ise (Bootstrap yeniden örnekleme=2000), etik iklimin iş tatmini vasıtasıyla iş gören motivasyonu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,189$; %95 CI; [0,133-0,260]). Bu sonuçlar etik iklim ve iş gören motivasyonu ilişkisinde iş tatmininin kısmi aracılık rolüne sahip olduğunu göstermektedir. Bu durumda "H7: Örgütsel etik iklimin iş gören motivasyonuna etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi vardır." hipotezi desteklenmiştir.

**Şekil 4.** Aracı Değişkenlerin Doğrudan ve Dolaylı Etkileri

Örgütsel özdeşleşme aracı etkisi eklendiğinde doğrudan etki: $\beta=0,286$; $p<0,01$.

Örgütsel özdeşleşme aracı etkisi eklendiğinde dolaylı etki: $\beta=0,244$; %95 CI; [0,175-0,326]).

İş tatmini aracı etkisi eklendiğinde doğrudan etki: $\beta=0,334$; $p<0,01$.

İş tatmini aracı etkisi eklendiğinde dolaylı etki: $\beta=0,189$; %95 CI; [0,133-0,260]).

5. Sonuç ve Tartışma

Örgütsel etik iklimin iş görenlerin motivasyonuna etkisinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin aracı rolünün araştırıldığı bu araştırmanın sonuçlarına göre, bireylerin örgütsel etik iklim algıları ile motivasyon düzeyleri arasında bir ilişki olduğu; olumlu bir örgütsel etik iklim algısının iş gören motivasyonunu pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Çalışanların olumlu örgütsel etik iklim algılamaları, iş gören motivasyonu üzerinde olumlu bir etkiye yol açmakta, algılanan örgütsel etik iklimin pozitif yönlü olması durumunda çalışanların iş gören motivasyonları yükselmektedir. Örgütsel etik iklim ve iş gören motivasyonu arasındaki ilişkinin araştırıldığı ulusal ve uluslararası boyutta pek çok araştırma sonuçları da bu çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Otake Ebede, Shafakat ve Scott (2020), çalışmalarında etik iklimin motivasyon ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğunu belirlemişlerdir. Benzer şekilde Demir ve Karakuş (2015), çalışmalarında etik iklimin motivasyonu pozitif şekilde etkilediğini ifade etmişlerdir. Shalley vd. (2000) tarafından yapılan çalışmada, olumlu algılanan örgüt etik ikliminin, çalışanların içsel motivasyonuna ve yaratıcı performanslarına katkıda bulunduğu, iş tatminini olumlu etkilediği ve örgütsel bağlılığı artırarak işten ayrılma niyetlerini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Akın (2019: 186) ise, örgütün etik iklimini olumlu algılayan çalışanların, performanslarının da yüksek olduğu ve ait oldukları işletmeden memnuniyet duyduklarını belirtmiştir.

Shim ve Park (2019: 207), örgüt kültürü ve örgütsel iklim gibi örgütsel değerlerin çalışanların değerlerini şekillendirdiği ve etik iklimin kamu çalışanlarının değer odaklı motivasyonunu olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Birçok psikolojik temelli davranışın açıklayıcısı konumunda olan örgütsel etik iklimin, örgütsel özdeşleşme üzerinde de etkili olduğunu belirten Tuna ve Yeşiltaş (2014: 106), etik iklim türleri olan kişisel ahlak ve kişisel çıkarın yabancılaşma üzerinde, kişisel çıkarın örgütsel özdeşleşme üzerinde, özdeşleşmenin ve yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Bununla birlikte, diğer etik iklim türlerinin özdeşleşme ve yabancılaşma üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aksoy, Erdil ve Ertürk (2017), örgütsel etik iklimin, örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve kişi örgüt uyumu kavramlarıyla olan ilişkilerini araştırdıkları çalışmalarının sonucunda, etik iklim boyutlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu belirlemişlerdir. Bu çalışmada da, etik iklimin örgütsel özdeşleşmeyi yordadığı ($\beta=0.50$; $p<0.05$), çalışanların olumlu örgütsel etik iklim algılamalarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde olumlu bir etkiye yol açtığı, algılanan örgütsel etik iklimin pozitif yönlü olması durumunda çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yükseldiği tespit edilmiştir. Bu sonuç literatürde yer alan benzer çalışmaların sonuçlarını destekler niteliktedir.

Kim ve Miller (2008: 944), algılanan bireysel ve örgütsel etik iklim tiplerinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında, etik iklim tipleri ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında önemli ilişkiler tespit edilmiştir. Bu çalışma sonucunda ulaşılan bulgulara göre de etik iklimin iş tatminini yordadığı ($\beta=0.31$; $p<0.05$) tespit edilmiştir. Nitekim çalışanların örgütsel etik iklim algılamaları, iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye yol açmakta, algılanan örgütsel etik iklimin pozitif yönlü olması halinde çalışanların iş tatmini düzeyleri de yükselmektedir. Çalışmanın bu bulgusu literatürde yer alan benzer nitelikteki çalışmaların sonuçları ile örtüşmektedir.

İş görenin örgütü ile ne kadar çok özdeşleşirse, örgütü destekleme ve fayda sağlayan davranışları yapma olasılığının da o kadar yükseldiğini aktaran Akman (2017: 75)'a göre özdeşleşmiş çalışanlar iş ortamında; iş doyumunu, performans, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve işe katılım gibi olumlu tutum ve davranışları benimserler. Motivasyon ve tatmin ilişkisinin karşılıklı etkileşime dayandığını, motivasyon ve iş tatmini arasında çift yönlü bir ilişki bulunduğunu belirten Saracel, Taşseven ve Kaynak (2016: 58)'a göre genel olarak, bireylerde istedikleri gerçekleştiği ve çevrelerinden edindikleri izlenimler birbirine uyum sağladığı ölçüde tatmin meydana gelmekte, bireyin işten beklediği ödül ile elde ettiği ödülün karşılaştırılması sonucu olarak da iş tatmini ortaya çıkmaktadır. Bu çalışma kapsamında edilen bulgulara göre örgütsel özdeşleşmenin iş gören motivasyonunu yordadığı ($\beta=0.57$; $p<0.05$) ve benzer şekilde iş tatmininin de iş gören motivasyonunu yordadığı ($\beta=0.47$; $p<0.05$) tespit edilmiştir.

Literatürde yer alan farklı çalışmalarda; güç eğilimi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde (Potal ve Meyda, 2011); örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde (Çetinkaya ve Çimenci, 2014); örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisinde (Turunç, 2011); örgütsel demokrasinin çalışan performansı üzerine etkilerinde (Kesen, 2015); örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü

araştırılmıştır. Bu çalışmalarda iş görenlerin örgüt kültürü algılarının artmasının örgüte bağlılıkları üzerinde olumlu etkisinin olduğu, bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin bu ilişkiye aracılık yaptığı; çalışanların dağıtım adaleti algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği ve örgütsel özdeşleşmenin dağıtım adaleti - işten ayrılma niyeti arasında aracılık rolü üstlendiği; örgütsel adalet algısının prosedür adaleti ve etkileşim adaleti boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, nezaket ve centilmenlik boyutları arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolüne sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada ise, öncelikle örgütsel etik iklimin iş gören motivasyonuna etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü araştırılmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel etik iklim ve iş gören motivasyonu ilişkisinde aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmenin bağımsız değişken olan iş gören motivasyonu üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu, ayrıca etik iklim değişkeninin iş gören motivasyonu üzerindeki direkt etkisinin aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmenin eklenmesiyle birlikte azaldığı tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin aracı değişken olduğu modele göre bağımsız değişken olan etik iklimin bağımlı değişken olan iş gören motivasyonu üzerinde ($\beta=0,28$; $p<0.001$) etkisinin azalmakla birlikte hala anlamlı olduğu belirlenmiştir. Çalışma kapsamında ayrıca örgütsel etik iklimin iş gören motivasyonuna etkisinde iş tatmininin aracılık rolü araştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre aracı değişken olan iş tatmininin bağımlı değişken olan iş gören motivasyonu üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu, bunun yanı sıra bağımsız değişken olan etik iklim değişkeninin bağımlı değişken olan iş gören motivasyonu üzerindeki etkisinin aracı değişken olan iş tatmini eklendiğinde azaldığı belirlenmiştir. İş tatmininin aracı değişken olduğu modele göre bağımsız değişken olan etik iklimin bağımlı değişken olan iş gören motivasyonu üzerinde ($\beta=0,33$; $p<0.001$) etkisinin azalmakla birlikte hala anlamlı olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlar literatürde yer alan ilgili çalışmaların sonuçları ile de paralellik göstermektedir.

Bu çalışmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen, Çankırı'da kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan 572 iş görenden elde edilen bilgilere göre, içsel motivasyon boyutunda "Yöneticilerim çalışmalarından dolayı her zaman beni takdir ederler." en düşük ortalama değere ($X= 3,58$) sahip ifade olmuştur. Literatürde yer alan çalışmalarda, takdir edilmenin motivasyonu artırıcı bir etkisinin olduğu (Ölçer, 2005), takdir edilmeyen iş görenlerin, takdir edilenlere göre işinden memnun olmadığı (Ünlüöner, Ertürk ve Olcay, 2007), iş başarma, işi zamanında bitirme gibi görevlerini yerine getirdiklerinde üstleri tarafından takdir edilmeyen ya da ödüllendirilmeyen çalışanlarda içsel motivasyonun azaldığı tespit edilmiştir (Gökkaya ve Türker, 2018). Bu noktada ilgili kurum yöneticilerinin iş görenlerin motivasyon düzeylerinin yükseltilmesi adına çalışanların işlerindeki başarıları, olumlu ve örnek teşkil eden davranışlarını takdir etmeleri önerilmektedir. Dışsal motivasyon boyutunda ise, "Kurumumda, yemek, çay, kahve gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır." en düşük ortalama değere sahip ifade ($X= 3,34$) olarak dikkat çekmektedir. Araştırma verilerinin toplandığı dönemde pandemi koşullarından kaynaklı yiyecek içecek servisinin yasaklanmış olmasının önemli bir etkisinin olduğu değerlendirilen bu ifadeye yönelik olarak ise, iş görenlere uygun zaman dilimlerinde ve dinlenmelerine de fırsat sunacak şekilde içecek ikramlarının sunulması önerilebilir. Yine dışsal motivasyon boyutunda, "Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir." en yüksek ortalama değere sahip ($X= 4,05$) ifade olduğu belirlenmiştir. Bu noktada kurum yöneticilerinin iş gören motivasyonunu etkileyebileceklerini düşündükleri diğer değişkenleri de dikkate alarak çalışanların motivasyonunun artırmaya yönelik çalışmalar yapması önerilebilir.

Etik iklim, iş gören motivasyonu ve iş tatminine yönelik yapılmış olan çalışmaların genelinde (Çakıroğlu ve Öztürk Başpınar, 2021; Shim ve Park, 2019; Sökmen, 2019; Acar, Yener ve Tayan, 2018; Tuna ve Yeşiltaş, 2014; Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2013; Kılıç, 2013; Eren ve Hayatoğlu, 2011; Akbaş, 2010; Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003; Barnett ve Vaicys, 2000), etik iklimin iş gören motivasyonu, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş gören performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın bulguları da ilgili literatürü destekler niteliktedir. Nitekim bu çalışmada da etik iklimin iş gören motivasyonunu ($\beta=0.47$; $p<0.05$) ve örgütsel özdeşleşmeyi yordadığı ($\beta=0.50$; $p<0.05$) belirlenmiştir. Bu çalışmada, "Çalıştığım kurumda bir çalışan, kurumsal çıkarlar için etik olmayan davranışa yönelirse derhal cezalandırılır." ifadesi kurumsal etik algılamasında en düşük ortalamaya ($X= 3,31$) sahip ifade iken; "Çalıştığım kurumun resmi, yazılı etik kuralları vardır." ise, en yüksek ($X= 3,31$) ortalamaya sahip ifade olarak dikkat çekmektedir. Bu sonuca göre, araştırmaya katılan iş görenlerin çalıştıkları kamu kurumlarında, resmî etik kuralların bulunmasına karşın söz konusu kuralların uygulanması ve etik dışı davranışların cezalandırılması ile ilgili olumsuz bir algının varlığı söz konusudur. Bu noktada ilgili kurumlardaki yöneticilerin, resmî yazılı etik kuralların uygulanmasında önemli bir rol üstlendikleri söylenebilir. Yöneticilerin kurumlarında diğer iş görenler nezdinde rol model

üstlenmiş olmalarından dolayı etik değerlerle hareket etmeleri, etik değerlerin uygulanmasını sağlamaları gerekmektedir. Bu sayede tüm iş görenlerinde desteğiyle etik iklim oluşması sağlanabilir. Olumlu algılanan bir etik iklimde, iş görenlerin motivasyonlarının yükselmesi ve neticede iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme düzeyine de olumlu etkileri olacağı değerlendirilmektedir.

Bireysel ve örgütsel refahın merkezinde yer alan en önemli iş çıktıları olarak kabul edilen iş tatmini ve iş performansı; örgütsel performans, başarı ve rekabet gücünü etkileyen kritik faktörlerdir (Şimşek İlkım ve Derin, 2018). Araştırmalar, iş tatmininin bireyin değerleri, ilkeleri, kişiliği ve beklentileri, işin doğası, sağlanan fırsatlar gibi çeşitli iç ve dış faktörlerden etkilenen çok boyutlu bir olgu olduğunu ortaya çıkarmıştır (Belias ve Koustelios, 2014: 139). Zihinsel olmaktan çok duygusal bir kavram olan iş tatmininin algılanmasındaki bireysel farklılıktan dolayı yöneticilerin yapacağı en önemli şey, iş görenlerine optimum seviyede bir tatmine ulaşmaları için yardımcı olmaktır. Bu amaçla iş tatminini etkileyen önemli unsurlardan; işin niteliği, ücret, terfi fırsatları, çalışma şartları ve beşeri ilişkiler üzerinde durulması gerekmektedir (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009: 61). Bu çalışma sonuçlarına göre iş tatmini ölçeğinde en yüksek ortalama değere sahip ifade ($X=3,81$) "İşimden çok keyif alıyorum." iken, en düşük ortalama değere sahip ifadenin ise, ($X=3,27$) "İşim benim için hobi gibidir." olduğu tespit edilmiştir. Günümüz işletmelerinde yaşanan en önemli sorunların başında iş gören devir hızının yüksekliği ve kalifiye personel eksikliğidir. Bu bağlamda kamu kurumları da dahil olmak üzere, yöneticiler iş görenlerin iş tatminlerini yükseltecek önlemler almalıdır. İş tatmini düzeyinin iş görenlerin çalışma ortamında ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılandığına bağlı olarak olumsuzdan olumluya değişebilir olmasından dolayı işletme yöneticilerinin çalışanlar için uygun çalışma ortamları oluşturması gerekmektedir. Nitekim, iş tatmini artan çalışanların verimliliklerinin de artacağı, iş tatmininin gerçekleşmesiyle iş görenlerin daha mutlu ve huzurlu iş hayatı olacağı değerlendirildiğinde, iş görenlerin iş tatminlerinin yükseltilerek örgütsel aidiyetlerinin artırılmasının kurumların rekabet avantajı elde etmelerinde önemli bir faktör olacağı değerlendirilmektedir (Can ve Armağan, 2021: 1400).

Bu çalışmanın literatürdeki benzer araştırmalarla uyumlu sonuçları bağlamında, örgüt etik iklimi, iş gören motivasyonu, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler belirlenmiştir. Bu anlamda iş gören motivasyonunun artırılması, iş tatmininin yükseltilmesi ve örgütsel özdeşleşme düzeyinin artırılmasına yönelik öneriler geliştirilmiştir. Araştırmanın mevcut bulguları paralelinde, gerek literatüre ve gerekse işletme yöneticilerine faydalar sağlayacak, önemli çıktılar sunduğu ifade edilebilir. Nitekim bu çalışma ile birlikte, hem örgütsel etik iklimin iş gören motivasyonuna etkisi belirlenmiş hem de bu etkide iş tatmini ve örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi ortaya çıkarılmıştır. Bu çalışmanın en önemli kısıtı, araştırma sonuçlarının çalışma örnekleme ile sınırlandırılmış olmasıdır. Ayrıca araştırmada ulaşılan sonuçlar, yalnızca örneklem grubunu oluşturan kamu çalışanlarından toplanan verilerin analizi ile elde edilmiştir. Çalışmanın genellenebilirliğini artırmak üzere, doğrulanmış araştırma modelinin, gelecekteki muhtemel araştırmalarda farklı sektörlerde, kamu kurum kuruluşlarında ve farklı bölgelerde daha geniş örneklem kitlelerine uygulanması ve sınanması ile literatüre önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, P., Yener, M. I. ve Tayan, A. (2018). The Effect of an Ethical Work Climate on Organizational Identification an Example of a Logistics Company. *Research Journal of Business and Management*, 5(1), 13-21.
- Ağca, V. ve Ertan, H. (2008). Duygusal Bağlılık İçsel Motivasyon İlişkisi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 135-156.
- Akbaş, T. (2010). Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 121-137.
- Akın, G. (2019). Duygusal Zeka Düzeyi, Problem Çözme Yeteneği ve Örgütsel Etik İklimi ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Akman, Y. (2017). Öğretmelerin Algılarına Göre İş Motivasyonu ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(27), 71-88.

- Aksoy, S., Erdil, O. ve Ertürk, A. (2017). Etik İklim: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 133-151.
- Alev, S. (2021). The Relationship Between Organizational Justice, Professional Motivation and Organizational Identification: A Study on Teachers. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 16(4), 127-139.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Yıldırım, E. ve Bayraktaroğlu, S. (2012). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (7 b.). Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Bao, Y. ve Wei, Z. (2021). Public Service Motivation Matters: Examining The Differential Effects of Challenge and Hindrance Stressors on Organizational Identification and Turnover Intention. *Public Management Review*, 23(4), 545-566.
- Barnett, T. ve Vaicys, C. (2000). The Moderating Effect of Individuals' Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgments And Behavioral Intentions. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 351-362.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinctionin Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Basım, N. ve Şeşen, H. (2009). Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi 21-23 Mayıs. Eskişehir.
- Bayad, A. J. ve Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(2), 21-30.
- Belias, D. ve Koustelios, A. (2014). Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132-149.
- Brislin, R. W. (2005). Evolving Perceptions of Japanese Workplace Motivation. *International Journal of Cross Cultural Management*, 5(1), 87-104.
- Can, A. ve Armağan, E. (2021). İçsel Pazarlama Anlayışının İş Tatminine Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1397-1413.
- Cullen, J. B., Parboteeah, P. K. ve Victor, B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.
- Çakıroğlu, D. ve Öztürk Başpınar, N. (2021). Etik Liderlik Davranışlarının Örgüt İklimi ve Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 1903-1927.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 237-278.
- DeConinck, J. B. (2011). The Effects of Ethical Climate on Organizational Identification, Supervisory Trust, and Turnover Among Salespeople. *Journal of Business Research*, 64(6), 617-624.
- Demir, S. ve Karakuş, M. (2015). Etik İklim ile Öğretmen ve Öğrencilerin Güven ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(2), 183-212.
- Durmuş, B., Yurtkoru, S. ve Çinko, M. (2013). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi. İstanbul: Beta.
- Dündar, S., Özutku, H. ve Taşpınar, F. (2007). İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Amprik Bir İnceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*(2), 105-119.
- Eren, S. S. ve Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 109-128.
- Foote, N. N. (1951). Identification as the Basis for a Theory of Motivation. *American Sociological Review*, 16(1), 14-21.
- Genç, N. (2007). Yönetim ve Organizasyon Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar. Ankara: Seçkin.
- Gökkaya, S. ve Türker, N. (2018). İş Motivasyonu ile İş Tatmini Üzerine Otel İşletmelerinde Karşılaştırmalı bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 12-28.
- Gürbüz, S. (2019). Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (2 b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Hackman, J. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7 b.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hitka, M., Lorincova, S., Potkany, M., Balazova, Ž. ve Caha, Z. (2021). Differentiated Approach to Employee Motivation in Terms of Finance. *Journal of Business Economics and Management*, 22(1), 118–134.
- Jones, C. ve Volpe, E. H. (2010). Organizational Identification: Extending Our Understanding of Social Identities Through Social Networks. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 413-434. doi:10.1002/job.694
- Karcioğlu, F., Timuroğlu, M. K. ve Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama. *Yönetim : İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, (63), 59-76.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel Demokrasinin Çalışan Performansı Üzerine Etkileri: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 535-562.
- Khan, A. J., Bhatti, M. A., Hussain, A., Ahmad, R. ve Iqbal, J. (2021). Employee Job Satisfaction in Higher Educational Institutes: A Review of Theories. *Journal of Asian Studies*, 9(3), 257-266.
- Kılıç, S. (2013). Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Üretkenlik Karşılı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler. Niğde: T.C. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Doktora Tezi, Niğde.
- Kim, N. Y. ve Miller, G. (2008). Perceptions of the Ethical Climate in the Korean Tourism Industry. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 941-954.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği (16 b.)*. İstanbul: Beta.
- Mael, F. ve Asforth, B. E. (1992). Alumni and Their AlmaPartial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mahaney, R. C. (2006). The Effect of Intrinsic and Extrinsic Rewards for Developers on Information Systems Project Success. *Project Management Journal*, 37(4), 42-54.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları (2 b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A. ve Schwarz, G. (2019). Public Service Motivation and Performance: The Role of Organizational Identification. *Public Money & Management*, 39(2), 77-85.
- Mottaz, C. J. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Mozes, M., Josman, Z. ve Yaniv, E. (2011). Corporate Social Responsibility Organizational Identification and Motivation. *Social Responsibility Journal*, 7(2), 310-325.
- Nalla, M. K., Rydberg, J. ve Meško, G. (2011). Organizational Factors, Environmental Climate, and Job Satisfaction Among Police in Slovenia. *European Journal of Criminology*, 8(2), 144–156. doi:10.1177/1477370810395317.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender Differences in The Job Satisfaction of University Teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.
- Ölçer, F. (2005). Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(25), 1-26.
- Özden, D., Gürol Arslan, G., Ertuğrul, B. ve Karakaya, S. (2019). The Effect of Nurses' Ethical Leadership and Ethical Climate Perceptions on Job Satisfaction. *Nursing Ethics*, 26(4), 1211-1225.
- Özturan, H. (2011). Etik ile Ahlâk Arasında: Türkçe Ahlâk Felsefesi Literatürüne Dair Etik Kavramı Kullanımı Üzerinden Bir Değerlendirme. *Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi*, 9(17), 169-202.
- Saracel, N., Taşseven, Ö. ve Kaynak, E. (2016). Türkiye’de Çalışan Y Kuşağında İş Tatmini-Motivasyon İlişkisi. *Social Sciences Research Journal*, 5(1), 50-79.
- Sardzoska, E. G. ve Tang, T. L.-P. (2012). Work-Related Behavioral Intentions in Macedonia: Coping Strategies, Work Environment, Love of Money, Job Satisfaction, and Demographic Variables. *Journal of Business Ethics*(108), 373–391. doi:10.1007/s10551-011-1096-2

- Schwepker, C. H. (1997). The Influence of Ethical Climate and Ethical Conflict on Role Stress in The Sales Force. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(2), 99-108.
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in The Salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
- Shalley, C. E., Gilson, L. L. ve Blum, T. C. (2000). Matching Creativity Requirements and the Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave. *The Academy of Management Journal*, 43(2), 215-223.
- Shim, D. C. ve Park, H. H. (2019). Public Service Motivation in a Work Group: Role of Ethical Climate and Servant Leadership. *Public Personnel Management*, 48(2), 203-225.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2022, Ocak 31). SGK Veri Uygulaması. <https://veri.sgk.gov.tr/> adresinden alındı
- Sökmen, A. (2019). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2), 980-990. doi:10.21325/jotags.2019.403
- Sökmen, A. ve Ekmekçiöğlü, E. B. (2013). Yönetici Etik Davranışlarının Sınır Birim Çalışanlarının Motivasyon ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Adana'da Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 87-104.
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şimşek, A. (2012). Sosyal bilimlerde araştırmal yöntemleri, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Şimşek Ilkim, N. ve Derin, N. (2018). Algılanan İş Güvencesizliği, İş Tatmini ve Birey-Örgüt Uyumu Kavramları Arasındaki İlişkiler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 238-254.
- Tanner, E. C., Tanner, J. F. ve Wakefield, K. (2015). Panacea or Paradox? The Moderating Role of Ethical Climate. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 35(2), 175-190.
- Teresi, M., Pietroni, D. D., Barattucci, M., Giannella, V. A. ve Pagliaro, S. (2019). Ethical Climate(s), Organizational Identification, and Employees' Behavior. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-13.
- Tokgöz, E., ve Aytemiz Seymen, O. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Adaletin Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 145-168.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi (4 b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ünlüönen, K., Ertürk, M. ve Olcay, A. (2007). Otel İşletmelerinde Psiko-Sosyal Motivasyon Araçları ve Bu Araçların Farklı Departmanlar Üzerindeki Etkisine Yönelik Ankara ve İzmir Otellerinde Bir Uygulama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(19), 9-32.
- Varma, C. (2017). Importance of Employee Motivation and Job Satisfaction for Organizational Performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6(2), 10-20.
- Zengin, Y. (2019). The Effect of Ethical Climate on Job Satisfaction within the Context of Organizational Trust: A Research in Banking Sector. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 1472-1501.