

## Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde etik iklimin aracı rolü<sup>1</sup>

### The mediating role of ethical climate in the effect of positive psychological capital on organizational identification

<sup>1</sup> Bu makale Çiğdem Kuru'nun "Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde etik iklimin ve etik iklimin aracı rolü" isimli doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

Çiğdem Kuru<sup>2</sup> 

Osman Bayraktar<sup>3</sup> 

<sup>2</sup> İstanbul Ticaret Üniversitesi, L.Ü.E.,  
Doktora Öğrencisi, İstanbul, Türkiye,  
[cigdem.kuru@istanbulticaret.edu.tr](mailto:cigdem.kuru@istanbulticaret.edu.tr)

ORCID: 0000-0001-6912-0180

<sup>3</sup> Doç. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi,  
İşletme Fakültesi / İşletme Bölümü,  
İstanbul, Türkiye,  
[obayraktar@ticaret.edu.tr](mailto:obayraktar@ticaret.edu.tr)

ORCID: 0000-0003-2502-3578

#### **Sorumlu Yazar/Corresponding Author:**

Çiğdem Kuru,

İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul,  
Türkiye,

[cigdem.kuru@istanbulticaret.edu.tr](mailto:cigdem.kuru@istanbulticaret.edu.tr)

#### **Öz**

Araştırmada pozitif psikolojik sermayelerinin örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkilerinde etik iklim algılarının aracı rolü incelenmiştir. Bu kapsamda 518 hizmet sektörü çalışanından anket yoluyla veri toplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizleri SPSS AMOS 24, aracılık analizlerin Process Macro ile gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme ve etik iklim arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye algısının örgütsel özdeşleşmeye etkisinde etik iklimin kısmi aracılık rolünün olduğu anlaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Özdeşleşme, Etik İklim

**Jel Kodları:** M10, M12, M54

#### **Abstract**

The study examined the mediating role of ethical climate perceptions in the relationship between positive psychological capital and organizational identification perceptions of service sector employees in Istanbul. In this context, data were collected from 518 service sector employees through a questionnaire. "SPSS AMOS 24 was employed for confirmatory factor analysis, while Process Macro was utilized for regression and mediation analyses." As a result of the analysis, it was determined that there is a significant and positive relationship between positive psychological capital, organizational identification and ethical climate. In addition, it was found that ethical climate partially mediates the effect of positive psychological capital perception on organizational identification.

**Keywords:** Positive Psychological Capital, Organizational Identification, Ethical Climate

**Jel Codes:** M10, M12, M54

**Başvuru/Submitted:** 7/10/2024

**Revizyon/ Revised:** 11/11/2024

**Kabul/Accepted:** 9/12/2024

**Yayın/Online Published:** 25/12/2024

**Atf/Citation:** Kuru, C., & Bayraktar, O.,  
Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel  
özdeşleşme üzerindeki etkisinde etik  
iklimin aracı rolü, bmij (2024) 12 (4): 1047-  
1066 doi:  
<https://doi.org/10.15295/bmij.v12i4.2452>

## Extended Abstract

### The mediating role of ethical climate in the effect of positive psychological capital on organizational identification

#### Literature

##### Research subject

The research aims to determine whether ethical climate perception has a mediating role in the effect of employees' positive psychological capital on their perceptions of organizational identification.

##### Research purpose and importance

The primary purpose of the research is to determine the effect of employees' positive psychological capital perceptions on organizational identification and whether ethical climate perception is mediating in this relationship.

In the studies on the concept of positive psychological capital, it has been observed that positive psychological capital is considered an independent variable in terms of its outcomes (e.g., Akçay, 2011; Akdoğan & Polatçı, 2013; Şeşen & Basım, 2013; Çoban, 2013). However, in order to understand and better explain the concept of positive psychological capital, it is inevitable to investigate the factors and latent variables affecting it (Cömert & Yürür, 2017: 17). In this study, it is tried to emphasize the concepts that affect and mediate positive psychological capital. This study tried to shed light on the nature of the relationship between employees' positive psychological capital and their organizational identification. Employees' positive psychological capital perceptions towards their organizational identification were emphasized. Although there are very few studies on ethical climate and organizational identification, there is no study examining the mediating role of ethical climate on positive psychological capital and organizational identification.

##### Contribution of the article to the literature

Businesses that want their employees to identify with their organizations must create an ethical environment. For their employees to feel like a part of a whole with their organizations, they should enable them to become aware of their psychological capital and do this in an organizational environment dominated by an ethical climate. Although these three concepts, namely positive psychological capital, organizational identification and ethical climate, are closely related to the organizational behaviours of employees, the lack of a study addressing the relationship between these three concepts in the literature causes an important gap. This study will make a significant contribution to fill this gap in the literature.

##### Design and method

##### Research type

Practical research has been conducted for this study.

##### Research problems

The research problems formed by considering the research model are: a) Does positive psychological capital affect organizational identification? b) Does positive psychological capital affect the ethical climate? c) Does ethical climate affect organizational identification? d) Does ethical climate mediate the effect of positive psychological capital on organizational identification?

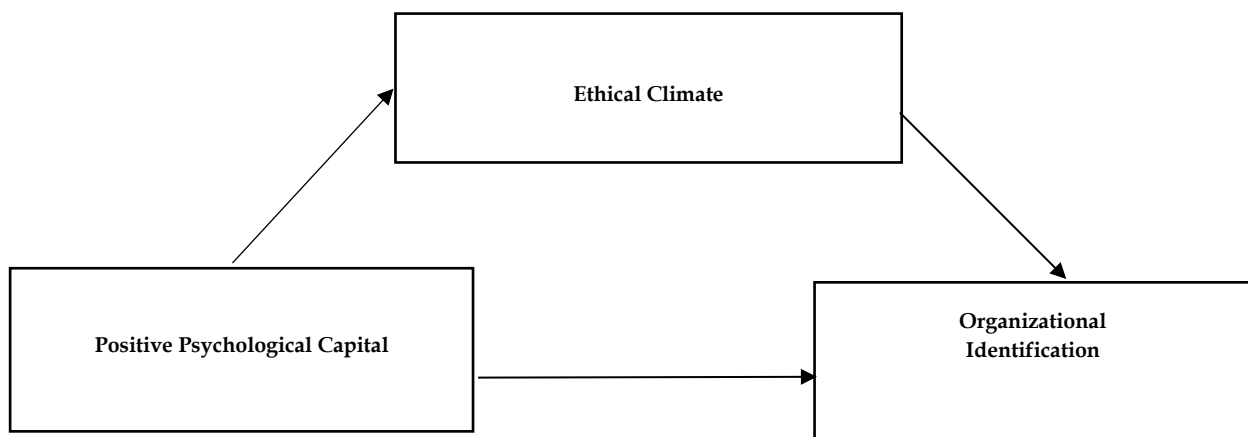
##### Data collection method

The survey method, one of the most common methods used to collect primary data, as in many research studies in social sciences, was used. The survey was conducted on 518 samples working in the service sector in Istanbul province and its districts.

##### Quantitative/qualitative analysis

This study is quantitative. Quantitative analysis techniques were used to obtain the data from the study sample. Frequency analysis for demographic data, factor analysis for variables, correlation analysis for the research model, and regression analyses were used.

##### Research model



##### Research hypotheses

The research has four basic hypotheses. These are:

*H1: Employees' perception of positive psychological capital affects organizational identification.*

*H2: Employees' perception of positive psychological capital affects ethical climate*

*H3: Employees' perception of ethical climate affects organizational identification.*

*H4: Ethical climate perception mediates the effect of employees' perception of positive psychological capital on organizational identification.*

## **Findings and discussion**

### **Findings as a result of the analysis**

According to the findings obtained from correlation analysis, there is a significant and positive relationship between positive psychological capital and its sub-dimensions and organizational identification. There is also a positive relationship between positive psychological capital and ethical climate and a significant relationship between ethical climate and organizational identification. In addition, according to the last hierarchical regression analysis, it is concluded that there is a partial mediating variable effect of ethical climate between positive psychological capital and organizational identification.

### **Hypothesis test results**

According to the data obtained from the regression analysis, all hypotheses created were accepted.

### **Discussing the findings with the literature**

According to the findings obtained from the research, when the sub-dimensions of positive psychological capital (self-efficacy, hope, extroversion, optimism, trust, psychological resilience) are considered together, it is concluded that there is a moderate and significant relationship between them and organizational identification. Some studies that support this finding in the literature are as follows (Yazkan, 2021). A positive, moderate-level relationship was found between teachers' general positive psychological capital and organizational identification perceptions. When all sub-dimensions of positive psychological capital are considered together, they significantly explain organizational identification. (Han, 2017) The study investigated the effect of Positive Psychological Capital (self-efficacy, optimism, hope, resilience) on Organizational Identification and Job Satisfaction as Mediators of Idleness Behaviors. This study found that employees with high positive psychological capital have higher job satisfaction and organizational identification perceptions and are less likely to show loafing behaviours. There are very few studies on positive psychological capital and organizational identification. No study investigates the mediating role of ethical climate in the effect of positive psychological capital on organizational identification.

## **Conclusion, recommendation and limitations**

### **Results of the article**

It was determined that ethical climate partially mediates the relationship between positive psychological capital and organizational identification, which means that there are mediating variables other than ethical climate that affect the relationship between positive psychological capital and organizational identification.

### **Suggestions based on results**

Studies on positive psychological capital and organizational identification can be multiplied. Mediator and moderating effects of different concepts can be included in the studies. The mediating role of ethical climate on positive psychological capital can be addressed in different variables (such as organizational citizenship and organizational commitment) instead of the organizational identification variable. This study can also be applied to other sectors.

### **Limitations of the article**

The sample covers only İstanbul province and its districts. The number of participants reached through the questionnaire is limited. Since the study covers only the service sector, a conclusion covering the sector in general could not be reached.

## Giriş

Örgütler için insan faktörünün yeri doldurulamayan ve vazgeçilemeyen bir unsur olarak kabul edilmeye başlamasından sonra, örgütlerin rekabet ortamında üstünlük sağlayabilmeleri için önceden uygulanan stratejiler önemini yitirmiştir (Karaca vd., 2024: 104). Örgütler, çevresel değişimlere cevap verebilmek için örgüt ve sistem merkezli yeniliklerden insan kaynaklarının kapasite ve kabiliyetlerinin lehine yönelik geliştirmeye odaklanmışlardır. Bu doğrultuda özellikle müşterilerle etkileşimi doğrudan ve yoğun olan hizmet örgütleri, çalışanların duygusal durumlarına odaklanarak onların örgüte olan bağlılıklarını arttırmak ve müşteri odaklı tutumlarını güçlendirmek için örgütsel davranış alanında çalışmalara yoğunlaşmışlardır. Pozitif psikolojik sermayenin, örgüt üyelerinin tutum ve davranışları üzerindeki olumlu etkisinin görülmesiyle insan kaynakları gelişimi açısından yeni bir paradigma olarak önerilmesine neden olmuştur (Han, 2017: 109). Pozitif psikolojik sermaye, örgüt çalışanlarının kendilerini örgütlerine bağlı hissedebilmeleri, iş memnuniyetlerinin artışı böylelikle işe devamlılık isteklerinin artması, iş streslerinin azalması ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri gibi pozitif örgütsel davranışın öncülü olarak kabul edildiği görülmektedir (Yazkan, 2021: 275). Bir örgütün büyüyebilmesi, rekabet gücünü devam ettirebilmesi, çalışanların kendilerini keşfederek kabiliyetleri yönünde kendilerini geliştirebilmeleri açısından pozitif psikolojik sermaye doğrudan ve olumlu etkisi nedeniyle büyük önem taşımaktadır (Ertürk, 2023: 229).

Örgütsel özdeşleşme; çalışanların örgütlerine yönelik aidiyet duygusunu, başarılı ve başarısız olduklarında örgütlerine yönelik devam eden bütünlük algılarını, kişisel ve örgüte yönelik olan amaçlarının uyum artışını, kimliklerinin bütünleşme sürecini ifade etmektedir (Ashforth ve Mael, 1992: 109). Örgütsel özdeşleşme algısı yüksek olan örgüt üyeleri veya çalışanlar, dahil oldukları örgütün değer ve normlarını kendi değer ve normlarıyla bütünleştirerek uyumlu hale getirirler. Bunun neticesinde çalışanlar, örgütlerinde belirli bir iş sözleşmesiyle işi yapmaya zorlanmaya veya teşvik edilmeye gerek kalmadan, diğer örgüt üyelerinin de çıkarlarını göz önünde bulundurarak performans sergilemektedirler (Chung, Park ve Han, 2024). Uyum ve bütünleşme algısı artmaya başladığında, çalışanların örgütsel amaç ve değerleri daha çok benimsemeleri, örgütlerinin gereği rollerini ve faaliyetleri özümsemeleri ve böylelikle örgütlerine yönelik bağlılıkları da artış göstermektedir. Bunun neticesinde çalışanların kişisel değerleri, tutumları ve istekleri örgütleriyle aynı doğrultuda uyum içerisine girerek örgütlerine karşı aidiyet duyguları doyunluk noktasına ulaşmaktadır.

Örgütlerin mal veya hizmet üretmesine bakılmaksızın ulusal veya uluslararası başarı elde edebilmeleri için temelini etik yapılara dayandırılması gerekliliği kabul edilmiştir. Bu bağlamda etik iklim, örgüt içerisinde oluşan sorunların etik olarak nasıl çözüme kavuşacağı; sorun karşısında veya örgüt genelinde hangi davranışın doğru ve uygun olacağı; sorunların çözümü aşamasında çalışanların değerlendirmede ve uygun davranışlar belirleme hususunda rehberlik eden önemli bir kavramdır (Barnett ve Schubert, 2002: 282). Etik iklim; çalışanlara etik açıdan kabul gören hususların ne olduğuna karar verebilmeleri, bu hususları anlayıp kabullenip özümsemelerine de yardımcı olmaktadır. Etik iklim, örgüt politika ve ilkeleri başta olmak üzere tüm prosedürlerden, ödül biçimlerinden örgütün tüm sistemlerinden etkilendiğinden, çalışanlara anda yaşanan durumları değerlendirme altına alarak alternatif üretmelerinde yol göstericidir (Ekinci ve Argon, 2023: 16).

Alan yazında pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yapılan çalışmalar iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı değişkenlerinin ilişkisine odaklanırken; pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi yeterince ele alınmamış ve pozitif psikolojik sermaye ile ilgili çalışmalar eğitim sektöründe öğretmenler üzerinde yoğunlaşmıştır. Ayrıca, etik iklim ile örgütsel bağlılık, liderlik, iş tatmini, güven değişkenlerinin ilişkilerine odaklanırken; etik iklimin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi yeterince ele alınmamıştır. Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme değişkenlerinin ilişkisinde etik iklim değişkeninin aracılık boyutu alan yazında yer almamaktadır. Çalışma belirtilen eksiklikleri gidermek amacıyla tasarlanmıştır. Hizmet sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarının, kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak görmelerinde etik iklimin aracı rolü incelenerek alan yazında önemli bir boşluğun doldurulacağı öngörülmektedir.

## Literatür taraması

### Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme

Psikolojik sermaye, iktisadi sermayenin neye sahip olduğundan, beşerî sermayenin neyin bilindiğinden, sosyal sermayenin kimin tanındığından daha ötesine geçerek kişinin "kim" olduğu ya da "kim olabileceği" sorusuna odaklanan bir kavramdır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman 2007). Pozitif psikolojinin ilke ve bulgularına dayanarak ortaya çıkan pozitif psikolojik sermaye, örgütlerde kendini göstermeye başladıkça olumlu örgütsel davranış da merkezde yerini almaktadır. Çünkü pozitif

psikolojik sermaye çalışanın zayıflıklarına ve eksik olan yanlarına değil, güçlü olan yönlerini keşfederek kendilerini geliştirebileceklerine vurgu yapmaktadır (Luthans, 2008).

Psikolojik sermaye kavramının alt bileşenlerine bakıldığında temelde dört bileşenin olduğu, yalnız bu bileşenlerin bu kadarla sınırlı kalmadığı ve farklı ortamlara, kültürlere hatta ülkelere göre değişebildiği görülmektedir. Yapılan bu araştırma kapsamında Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen ölçekte temelde kabul gören dört bileşenin (umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik) yanı sıra "güven" ve "dışadönüklük" bileşenleri de yer almıştır.

Örgütler, genel olarak insan kaynaklarının olumsuz ya da eksik yönlerini ortaya çıkarıp gerekli eğitimlerle onları geliştirmeye odaklandıklarından yine bu yönde stratejiler geliştirmeye çabalamışlardır. Örgütler stratejileri geliştirirken her çalışanın birbirinden farklı nitelik ve yeteneklere sahip olduğunu göz ardı edebilmektedirler. Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların olumlu yönlerine odaklanarak geliştirdiklerinde, olumsuz yönlerinin önlerine geçebileceklerine vurgu yapmıştır (Luthans vd., 2007). Bu sayede de çalışan başarısız olarak nitelendirilmeyecek başarılı oldukları yönleri ortaya çıkarılarak örgütün başarılı olmasında önemli bir faktör olma özelliğini korumuş olacaktır (Düzgün ve Yeşiltas, 2019: 536). Pozitif psikolojik sermaye algısının çalışanlarda meydana gelmesi başarıyla gerçekleştiğinde örgütler hedef ve amaçları doğrultusunda insan kaynaklarını etkin bir şekilde yönetebilmektedirler. Bu sayede örgütler rekabet avantajı ve sürdürülebilirlik açısından gücü ellerinde bulundurmuş olacaktırlar (Göker ve Kaplan, 2020: 274). Pozitif psikolojik sermaye diğer sektörlerde olduğu gibi hizmet sektöründe de büyük önem kazanmaktadır.

Hizmet sektöründe özellikle yönetsel kaynak olarak büyük önem taşıyan insan kaynağı, bu sektördeki örgütlerin başarısında büyük önem taşımaktadır. Bu amaç doğrultusunda çalışanların psikolojik durumlarında iyileştirme sağlanarak, var olan kapasite ve yeteneklerini ortaya çıkarabilmek için fırsatlar tanınarak bu kapasite ve yeteneklerini geliştirmeleri teşvik edilmelidir (Soybalı ve Akerik, 2022: 1201). Pozitif psikolojik sermayeleri yüksek olan çalışanlar, kendinden emin, daha umutlu, daha iyimser ve olaylara karşı daha dirençli olduğundan işlerine daha bağlı olmaktadır (Vuong, 2022: 7). Pozitif psikolojik sermayeleri yüksek olan çalışanların sosyal tatmin düzeyleri oldukça yüksek olmakla beraber; olumlu duygu ve düşünce besleme eğilimleri, yeteneklerini kullanma yönündeki arzuları, yaratıcılık güçleri, cesaretleri, olumlu ilişkiler kurma çabaları ve bu yöndeki tutum ve davranışları daima ön planda olmaktadır (Schuckert, Kim, Paek ve Lee, 2018: 778).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanın sosyal bir varlık olan örgütüne yönelik algıladığı psikolojik bağ ve aidiyetlik duygusudur. Çalışanlar örgütleriyle özdeşleştiklerinde kendilerini örgüt kimliğinin diğer bir parçası olarak görüp örgütleriyle kendilerini "biz" kavramıyla kişiselleştirmektedirler (Düzgün ve Yeşiltas, 2019: 536). İlk olarak Sigmund Freud (1922) tarafından; kişilerin bir diğer kişiyle kurmuş olduğu bağlantı olarak ifade ettiği özdeşleşme kavramı, örgütsel olarak alan yazında Edward Tolman (1943) tarafından ele alınmıştır. Örgütsel özdeşleşmede çalışanlar kendilerini örgütlerine yönelik içten duygusal ve bilişsel bağlılık duygusuyla bütünü bir parçası olarak görmektedirler (Mael ve Ashforth, 1995). Çalışanların buldukları örgüt ile birlik içerisinde olması, örgütünün ve çalışma arkadaşlarının değerleriyle kendi değerlerini benzer hissetmesi, kendini örgütünün bir diğer parçası olarak görmesi, örgütsel özdeşleşmenin kemik yapısını oluşturmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992). Örgütüyle özdeşleşmesi gerçekleşmiş olan çalışanlar, sosyal yaşamlarında kendilerini örgütlerinin bir temsilcisi olarak algıladıklarından örgütsel çıkarlarını koruma halinde olmaktadır. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme çalışanların örgütten ayrılma eğilimlerini azaltır, uzun vadeli kariyer planları yapmalarına, belirledikleri örgütsel hedeflere ulaşabilmek için kişisel gelişim çabasında bulunmalarına örgütlerinin belirlediği normlara uygun davranışlar göstermelerine öncülük eder (Sugianingrat vd., 2019: 321).

Pozitif psikolojinin yarattığı olumlu kişisel deneyimler (mutluluk, memnuniyet, diğer olumlu duygular vb.), özellikler (yetenek, ilgi, yaratıcılık vb.) ve örgütler (aile, işletmeler, toplum vb.) pozitif örgütsel davranışı oluşturur (Schuckert vd., 2018: 779). Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar takdir edildiklerinde, ödüllendirildiklerinde ve sorumluluk verildiğinde içsel motivasyonları artar. Motivasyonu yüksek olan çalışanlar örgütlerini destekler ve örgütlerinden fayda sağlarlar. Böylece çalışanın örgütsel özdeşleşmesi sağlanmış olur (Moon ve Park, 2022: 34). Bu bağlamda, çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin öncelikle örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde etkili olduğu varsayılabilir. Bu açıklamalar doğrultusunda hipotez 1 oluşturulmuştur.

*H<sub>1</sub>: Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.*

### **Pozitif psikolojik sermaye ve etik iklim**

Etik, belirli standartları, örgütsel gereklilikleri ve kuralları, karar verme normlarını bünyesine alan bir çalışma iklimi olarak ifade edilmektedir (Dey, Bhattacharjee, Mahmood, Uddin ve Biswas, 2022: 3). İklim ile ifade edilmeye çalışılan, kişinin algılaması olmakla birlikte kişinin davranışları da çevre

etkisiyle belirlenmektedir. Algı, kişilere göre değişebileceğinden kişilerin davranışları da farklılık gösterebilmektedir. Etik iklim algısı, çalışanların örgütün değer sistemine uygun davranış göstermesi için büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda etik iklim, örgütlerin ahlaki tutum ve davranışlarını yansıtan değerler, uygulamalar ve prosedürler bütünüdür (Martin ve Cullen, 2006: 177).

Victor ve Cullen (1988) Kohlberg'in (1975) kişisel ahlaki gelişimin kişiye özgü olduğunu kabul eden bilişsel ahlaki gelişim teorisini temel alarak etik iklim kavramını geliştirmişlerdir. Bu modeli, iki boyuttan oluşan örgütsel bir ortama uyarlamaya çalışmışlardır. İlk boyut, çalışma arkadaşlarının ahlaki gelişimi ilkesine dayanan; egoizm, yardımseverlik ve ilkeli olma etik iklim boyutlarıdır. İkinci boyutu oluşturan üç analiz boyutudur. Bunlar; bireysel, yerel ve evrensel boyutlar olup hep birlikte çapraz sınıflandırılmaya alındığında dokuz varsayımsal yaklaşım oluşmaktadır (Cai, Zhu ve Jin 2024: 4). Victor ve Cullen (1988) yaptıkları ve geliştirdikleri çalışmada etik iklimi beş boyutlu olarak ele almışlar: başkalarının iyiliğini isteme, araçsallık, bağımsızlık, kurallar, kanun ve kodlar olarak sınıflandırmışlardır.

Çalışanın psikolojik açıdan geleceğe yönelik umut içinde olup pozitif tutum sergilemesi, yeteneklerine ve hedeflerine yönelebilmek gücüne olan inancı ve zor durumların üstesinden gelebileceğine yönelik öz yeterlilik algısı çalışanın pozitif psikolojik sermayesini perçinlemektedir (Suma ve Siregar, 2022: 2329). Çalışanın kendi yeteneklerine olan inancı, yaşamında iyi durumlarla karşılaşacağına yönelik düşüncesi, gelecekte kendisini başarıya ulaştıracak hedefler belirleme gücüne olan umudu, zorluklarla karşılaştığında onlara direnir ayakta durabilme kabiliyeti çalışanın örgütsel ortamda etik davranışlar sergilemesine sebep olabilmektedir (Paylı, Er ve Bay, 2023: 391). Çalışanın sahip olduğu pozitif psikolojik sermayesi, çalışanın örgütsel ortama yönelik algısında olumlu izlenim oluşturarak davranışlarının da etik değerler çerçevesinde şekillenmesini sağlamaktadır. Bu bağlamda çalışanın sergilemiş olduğu etik davranışlar, örgüt içerisinde de yaygınlaşıp örgütsel etik iklim algısının oluşmasını sağlamaktadır.

Örgüt içerisinde destekleyici bir etik iklim algısı oluştuğunda, çalışanlar arasında iş memnuniyeti artış göstereceğinden çalışanların pozitif psikolojik sermayesini geliştirecek gerekli koşulların yaratılması da kolaylaşacaktır. Diğer bir ifadeyle; örgüt çalışanı herhangi bir hata yaptığında, etik iklim algısı yerleşmiş örgütlerde hataya karşı daha olumlu ve iyimser tutum sergileneceğinden, çalışanların direnç gösterme eğilimi daha yüksek olacağından iş tatmini de oldukça yüksek olabilir (Yorulmaz ve Basol, 2024: 116). Pozitif psikolojik sermaye, etik davranış gibi olumlu iş sonuçlarını teşvik ederek kademeli davranış değişikliğini destekleyip kişisel faydadan ziyade örgütün kolektif faydasına yönelik etik ilkeler geliştirilmesinde önemli katkı sağlamaktadır (Bawah, Nasir ve Harvey Fontaine, 2021: 18).

Örgüt çalışanlarının örgütleri için pozitif psikolojik sermayeye sahip olmaları oldukça önem taşımaktadır. Çalışanların kişisel yeterliliklerine, iş konusundaki kabiliyetine ve öz yeterliliğine olan inancını sürdürmesi, iş hayatında ve sosyal hayatında iyi durum ve olaylarla karşılaşacağına yönelik umudunu yüksek tutması, pozitif psikolojik sermayesinin yüksek olduğunu göstermektedir ve pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların ahlaki değerlerinin tam olduğuna yönelik inancı da artış gösterecektir (Cooper, 2021: 49). Etik iklim, çalışanların ahlaki sonuçlarıyla ilgili örgütsel prosedür, politika ve uygulamalar hakkındaki algılamalar olarak kabul edildiğinden pozitif psikolojik sermayesi güçlü olan çalışanların etik hususlara yönelik farkındalığını da arttıracaktır (Rivaz vd., 2024: 4). Çalışanların örgütlerinde etik hususlara yönelik farkındalıkları arttıkça örgüt içinde ve dışında daha etik davranışlar sergileyeceklerdir (Jiang ve Ma, 2018: 102). Çalışanların davranışları diğer çalışanların davranışlarıyla etkilenerek şekillenip biçimlendiğinden çalışanların öngörülebilir ve kontrol edilebilir algısıyla örgüt ve kültürüne yönelik olumlu düşünceler meydana gelecektir. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanın, kendi ahlaki değerlerinin de tam olduğuna yönelik inancı olacağından ve örgütüyle bütünleşeceğinden; çalışanların örgütlerinde etik iklim algısının var olduğuna yönelik inançları kuvvetlenecektir (Yang, Luu ve Hoang, 2023: 4).

Çalışanın kişisel yeterliliklerine olan inancı, hayatta iyi olaylarla karşılaşma düşüncesi, başarıya götürebilecek hedefler belirleme isteği ve zorluklar karşısında ayakta durabilme düzeyi pozitif psikolojik sermaye olgusunun temel bileşenleri arasında yer aldığından pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların ahlaki değerlerinin tam olduğuna dair inançları artacaktır. Böylece, çalışanların kurum içindeki etik iklimle ilişkin algılarında da artış olacaktır.

Bu açıklamalar doğrultusunda hipotez 2 oluşturulmuştur.

**H<sub>2</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin etik iklim üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.

### **Etik iklim örgütsel özdeşleşme**

Etik iklim, bir örgütün resmi ve gayri resmi politikaları, uygulamaları ve prosedürleri hakkındaki ortak görüşlerini ifade eder (Herbayu, Gougui ve Farid 2021: 2). Bir örgütün etik iklimi; örgütün diğer çalışanlarının da etik ilkelere uymaları, diğer çalışma arkadaşlarının gücüne saygı göstermeleri ve çıkarlarını korumada birbirlerine destekçi olmaları, örgütlerinin de çalışanlarına destekçi olduğuna yönelik deneyim ve algılar olarak tanımlanmaktadır (Chung vd., 2024: 12341).

Sosyal iletişim açısından bakıldığında, güçlü etik iklim algısı yüksek olan çalışanlar örgütlerinin kendi çıkarlarını önemsediklerini hissetmektedir (Lim, Cabral, Malik ve Gupta, 2022: 1714). Çalışanlar örgütlerinde güçlü bir etik iklim hissettiklerinde, örgütlerinin amaç ve hedeflerine yönelik güvenleri artacağından örgüte yönelik bağlılıklarında da gelişme olmaktadır. Bunun sonucunda çalışanlar arasında iş birliği ve uyum artış gösterecek, çalışanlar kendilerini örgütlerinin bir parçası gibi hissederek örgütlerinin çıkarlarına paralel olarak kişisel gelişim göstererek bir bütün olarak hareket etmektedirler (Meng ve Pan, 2024: 37). Etik iklim, örgüt içerisinde çalışanlar tarafından algılandığında çalışanların da kurumun hedeflerine inancı ve güvenci arttığından örgütlerine yönelik oluşan duygusal bağlılık neticesinde örgütsel özdeşleşmeleri gerçekleşmektedir (Shaquela ve Lyndon, 2022: 151).

Örgütsel özdeşleşme, çalışan ile örgütü arasında kendini tanımlayan derin, duygusal ve bilişsel psikolojik bağı ifade etmektedir. Örgütüyle yüksek düzeyde özdeşleşen çalışanlar, örgüt içerisinde yanlış uygulamaların durdurulmasına yönelik olumlu tutum halinde olmaktadır (Jung ve Yoon, 2022: 126). Örgütsel özdeşleşme algılarıyla sergiledikleri olumlu tutum sayesinde kendilerini örgütlerine karşı sorumlu hissettiklerinden örgütlerinin hedeflerine ulaşmasında kendilerini adamaya daha çok istekli olmaktadır (Liu, Chen, Zhao ve Li, 2021: 2). Bunun sonucunda örgüt içerisinde geliştirilen etik iklim modeli, çalışanların mesleki kimliklerini kazanıp birbiriyle dayanışmalarını geliştirerek iş tatminlerini de arttırmaktadır (Saidah ve Hongdiyanto, 2024: 17).

Luo ve Barnes' e (2020) göre örgütlerde etik normların ve tutumların var olduğunu hissettiren kültür yapısının olması, çalışanları daha çok düşünerek hareket etmeye ve etik tutum içerisinde olmaya teşvik etmektedir. Böyle bir kültür yapısının olduğu örgütlerin çalışanlarında örgütlerinin bir diğer yarısı olarak kendilerini görmelerini hissettiren bir aidiyetlik duygusu oluşturmaktadır. Örgütün amaçları ve değerleriyle uyum dahilinde gerçekleştirilen etik iklim ortamı, çalışanların da içten ve örgütün yararına davranış kalıpları oluşturmalarına ve bunun sonucu olarak örgütlerine bağlılık ve aidiyet hissetmelerini sağlamaktadır (Moç, 2023: 17). Çalışanlarda, örgütün kültürel değerlerinde ve tutumlarında etik ilkelerin var olduğuna yönelik bir inanç oluştuğunda örgütsel özdeşleşmelerinin de gerçekleşeceği kabul edilmektedir. Örgütsel özdeşleşme zaman içerisinde oluştuğundan; etik değerler doğrultusunda oluşan bir kimliğe sahip olan örgüt yapılarında var olabileceğine inanılmaktadır. Çalışanlar bu örgüt yapılarında kendi görevlerini tanımlayabilir, hedeflere ulaşma konusunda kendini örgütüne adayabilir.

Bu açıklamalar doğrultusunda hipotez 3 oluşturulmuştur.

*H<sub>3</sub>: Etik iklim algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.*

### **Etik iklimin aracı rolü**

Etik iklimin örgütsel açıdan büyük önem taşıdığını açıklamaya çalışan planlı davranış teorisi, kişilerin tutum ve davranışlarına etki eden öznel normlara vurgu yapmıştır (Farooq, Sanjrani, Vasty ve Neelam, 2022: 95). Öznel norm, davranışların oluşmasında ve gerçekleşmesinde algılanan sosyal ve çevresel etkiye karşılık gelmektedir (Ajzen, 1991: 188). Bu kavram, kişinin belirli bir davranışı sergilerken diğer insanların da bu davranış biçimine nasıl tepki vereceğine yönelik bir beklenti halinde olduğunu ifade etmektedir (Erten, 2002: 222). Örgütsel açıdan öznel normlar açıklanacak olursa; çalışanın davranışı, örgütteki diğer çalışma arkadaşlarının tutum ve davranışlarından etkilenerek biçimlenmektedir (Noor, Yaacob ve Omar, 2021: 11). Algılanan etik iklim, çalışanların örgütlerinde etik ortamın olduğuna dair bir algı olduğundan, çalışanlarını davranışlarını ödüllendirme biçimiyle doğru davranışa teşvik edebilmektedir. Genele yayılan bu etik davranış biçimleri bir sinerji halinde diğer çalışanlar üzerinde de büyük etki yaratabilmektedir. Güçlü bir etik iklimin var olduğu kabul edilen örgütler, kendi hedeflerini ve vizyonunu takip ederken çalışanlarının refahına da önem verdiklerini hissettirirler. Bunu başarmış örgütler, etik karar alırken ahlaki değerlere ve davranışlara vurgu yapan örgütler olduğundan çalışanlara olumlu davranışa teşvik ederek diğer çalışanlar arasında birlik duygularını pekiştirmektedirler (Wang, Wang ve Wang, 2022: 592).

Etik iklim, örgütlerde etik normların uygulanma derecesiyle ilgili bir kavram olduğundan etik bir çalışma iklimi oluşturabilmek için çalışanları ahlaki davranışlara teşvik edip görevlerine kendilerini adanmaları sağlanabilir (Klieb, Elghabbour, Hassane ve El-Said, 2023: 727). Çalışma arkadaşlarından destek alacağından emin olan çalışan, yanlış davranışlarında da kendilerine yol gösterici davranışlar

sergileyeceklerine emin olduğundan örgütsel aidiyet ve bağlılıkta etik iklimin önemli bir aracılık etkisi olduğu aşikardır (Farooq vd., 2022: 95).

Pozitif psikolojik sermayeleri yüksek olan çalışanların, kendi yeteneklerine olan inançları, örgütün hedeflerine ulaşmada kendi hedefini belirleyip bu hedefe yönelme istekleri, zorluklar karşısında ayakta kalabilme düzeyleri yüksek olacağından; örgütlerinin ahlaki normlarına, ahlaki davranışlar sergilediklerinde örgütleri tarafından destekleneceklerine ve kendilerinin de güçlü ahlaki değerlere sahip olduklarına inandıklarından etik tutum ve davranışlar sergileyeceklerdir. Bu davranışlar diğer örgüt çalışanları arasında etkili ve teşvik edici olacağından örgüt içerisinde etik iklim ortamının yaratılmasını sağlayacaktır. Oluşan bu örgütsel etik iklim neticesinde çalışanlar düşüncelerini kolaylıkla paylaşım haline geçeceklerinden örgütleriyle olan bağları, aidiyetlik duygusu daha da güçlenerek onların örgütleriyle özdeşleşmelerini sağlayacaktır.

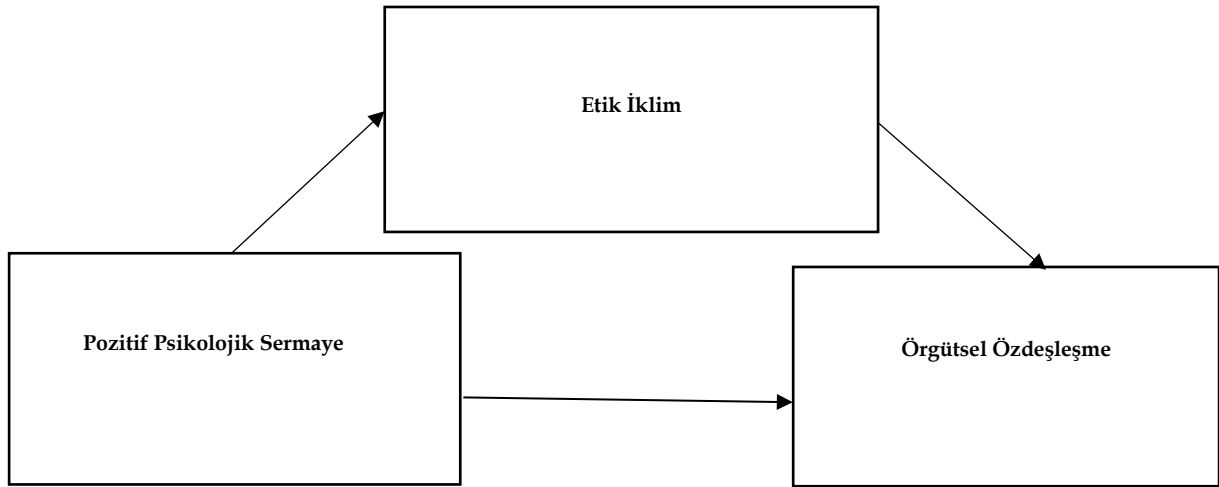
Daha önce yapılan çalışmalarda pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerinin incelenmesine rastlanmaktadır. Ancak, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde etik iklimin aracı rolüne yönelik hiçbir çalışma bulunmadığından bu boşluğu doldurmak adına dördüncü hipotez geliştirilmiştir.

**H<sub>4</sub>:** Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde etik iklimin aracılık rolü vardır.

## Yöntem

### Araştırmanın amacı, modeli ve araştırma soruları

Araştırmanın amacı, çalışanların pozitif psikolojik sermaye algılarının örgütsel özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde etik iklim algılarının aracılık rolünü tespit etmektir. Bu doğrultuda araştırma soruları: 1) Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi var mıdır? 2) Pozitif psikolojik sermayenin etik iklim üzerinde etkisi var mıdır? 3) Etik iklimin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi var mıdır? 4) Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde etik iklimin aracı rolü var mıdır? şeklindedir. Bu şartlar doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli şekil 1’de yer almaktadır.



**Şekil 1:** Araştırmanın Kavramsal Modeli

### Araştırma evreni, örnekleme ve verilerin toplanması

Araştırma evreni İstanbul'daki hizmet sektörü çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmada hizmet sektörünün tercih edilmesinin belirli nedenleri vardır. Hizmet sektörünün büyüklüğü dünyadaki hemen hemen tüm ülkelerde artmaktadır. Bir ülkenin ekonomisi geliştikçe, tarımsal üretim, sanayi (imalat ve madencilik dahil) ve hizmetlerin göreceli payları önemli ölçüde değişmektedir. Gelişmekte olan ekonomilerde bile hizmet üretimi hızla büyümekte ve genellikle tüm sektörlerin en az yarısından fazlasını temsil etmektedir (Sayın, 2023: 23). Modern dünyada, rekabet ve tüketici talepleri hızla değiştikçe yeni hizmet türleri ortaya çıkmaktadır. Bilim ve teknolojinin ilerlemesi ve dinamik modernleşme ile birlikte yeni hizmet faaliyet alanları geliştirilmiştir. Bilgi teknolojileri ve iletişim araçlarını entegre ederek, hizmet sektöründeki işletmeler ve kuruluşlar niteliksel olarak farklı bir iş yapma düzeyine geçebilmiştir (Abduazizov, Khudayberdiyeva, Azimjonova ve Jurakulova, 2023: 582). Bu açıklamalar doğrultusunda, hizmet sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye, etik iklim ve



örgütsel özdeşleşme algılarının ne düzeyde olduğu ve bu kavramlar arasındaki ilişkilerin araştırılması amaçlanmıştır.

Türkiye İş Kurumu verilerine göre İstanbul'da hizmet sektöründe çalışan sayısı 1.478.155'dir. İstanbul'daki tüm hizmet sektörü çalışanlarına ulaşmak zaman ve maliyet açısından mümkün olmadığından kolayda örnekleme yöntemi ile veri toplanmıştır. Veri toplama, 05/06/2024 ve 11/09/2024 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. Örnekleme hesaplama yöntemi ile %95 güven düzeyi ve %5 örnekleme hatası ile en düşük örnekleme sayısı 384 olarak hesaplanmıştır (<http://etikarastirma.com>). Bu doğrultuda 518 hizmet sektörü çalışanından toplanan verilerle araştırma tamamlanmıştır. Bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında belirtilen tüm kurallara uyulmuş, etik değerlendirme İstanbul Ticaret Üniversitesi Etik Kurulu tarafından yapılmış, 04.08.2023 tarih ve E-65836846-044-294263 sayılı karar belgesi ile etik kurul onayı verilmiştir.

### **Kullanılan ölçüm araçları**

Araştırma, kavramsal değişkenler için üç ölçek ve ek demografik sorular içermektedir. Ölçek sorularını yanıtlayan katılımcılardan cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, toplam kıdem, mevcut şirketteki kıdem, kurumun faaliyet süresi, şirket çalışan sayısı, şirketin faaliyet alanı gibi veriler elde edilmiş ve demografik analizler yapılmıştır.

**Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği:** Ölçeğin orijinal versiyonu Fred Luthans, Carolyn M. Youssef, Bruce J. Avolio tarafından 2007 yılında yazılan "Psychological Capital Developing the Human Competitive Edge" adlı kitapta yayınlanmıştır. Bu ölçek toplam dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Tösten ve Özgan (2014) tarafından ele alınarak 6 boyutlu ve 26 maddelik bir ölçek haline getirilmiştir. Bu boyutlar; öz yeterlilik (4 madde), iyimserlik (5 madde), güven (4 madde), dışa dönüklük (5 madde), dayanıklılık (5 madde), umut (3 madde) şeklindedir. Katılımcılardan yanıtlar 5'li Likert formatında (1- kesinlikle katılmıyorum; 2- katılmıyorum, 3- kararsızım, 4- katılıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum) toplanmıştır.

**Etik İklim Ölçeği:** Etik İklim Ölçeği 1988 yılında Victor ve Cullen tarafından geliştirilmiştir. Orijinal ölçek 36 ifadeden oluşmaktadır. İlk olarak Eser (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek daha sonra Kaplan (2010) tarafından ele alınmış ve 26 maddelik bir ölçek haline getirilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin kısa versiyonu kullanılmıştır. Bu ölçek "kanunlar ve kurallar", "önemseme", "kurallar (örgütsel kurallar ve prosedürler)", "araçsallık (kişisel ve örgütsel çıkar)" ve "bağımsızlık (kişisel ahlak)" olmak üzere toplam beş boyuttan oluşmaktadır. Önemseme 7 madde ile, kanun ve kurallar 4 madde ile, kurallar 4 madde ile, araçsallık 7 madde ile ve bağımsızlık 4 madde ile ölçülmüştür. İfadeler 5'li Likert ölçeğine göre tasarlanmış ve 1-kesinlikle katılıyorum, 2katılıyorum, 3kararsızım, 4katılmıyorum, 5- kesinlikle katılmıyorum ölçeği kullanılmıştır.

**Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği:** Ölçek Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiştir. Orijinal ölçek 10 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılmıştır. Tak ve Aydemir ölçeği ele almış ve ölçek 6 maddelik bir ölçek haline getirilmiştir. Katılımcılardan yanıtlar 5'li Likert formatında toplanmıştır (1-kesinlikle katılmıyorum; 2-katılmıyorum, 3-kararsızım, 4-katılıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum).

### **Analitik yaklaşım**

Yaygın olarak kullanılan iki tip yapısal eşitlik modeli (YEM) bulunmaktadır: Kovaryans tabanlı Yapısal Eşitlik Modeli (CB-YEM) ve En Küçük Kareler tabanlı Yapısal Eşitlik Modeli (PLS-YEM). Hangi modelin seçileceği araştırmanın amacına bağlıdır. Şayet amaç teori geliştirmekse PLS-YEM kullanılması tercih edilir; amaç mevcut bir teoriyi test etmek ve doğrulamaksa CB-YEM yönteminin kullanılması uygundur (Dash ve Paul, 2021). Bu çalışmada mevcut bir teorinin test edilip doğrulanması amaçlanmaktadır, bu nedenle doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için CB-YEM yönteminin kullanılması tercih edilmiştir. DFA analizi, CB-YEM alanında güçlü bir araç olarak kabul edilen IBM SPSS Amos 24 ile gerçekleştirilmiştir (Gürbüz, 2019).

**Normallik testi:** Verilerin normallik durumu çarpıklık ve basıklık değerleri ile test edilmiştir. George ve Mallery (2010), normal dağılım için, çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olması gerektiğini belirtirken; Hair, Black, Babin ve Anderson (2014) ve Bryne (2010) çarpıklık için değerlerin -2 ile +2 aralığında, basıklık değerlerinin için ise -7 ile +7 aralığında olmasının kabul edilebilir olduğunu öne sürmüşlerdir. Çoklu normallik değerinin 10'un altında olması beklenmektedir (Gürbüz, 2019). Bu çalışmada çarpıklık değerlerinin 0,277 ile 1,568 aralığında, basıklık değerlerinin 0,189 ile 2,994 aralığında olduğu, çoklu normallik dağılımının ise 141,208 olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, verilerin normal dağıldığını ancak çoklu normallik şartının sağlanmadığını göstermektedir.

Ölçeklerin güvenilirlikleri, Cronbach Alpha katsıyısı ile test edilmiştir. Cronbach Alpha değerinin 0,61 ile 0,80 arasında olması ölçek güvenilirliğinin kabul edilebilir seviyede; 0,81 ile 1,00 arasında olması ölçek güvenilirliğinin yüksek olduğunu gösterir (İslamoğlu ve Alınacı, 2019). Bu çalışmada bütün ölçeklerin faktör yükleri 0,80'den büyük olması ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Bak. Tablo 2).

Doğrulatoryı faktör analizleri SPSS Amos 24, çoklu normallik dağılımı şartının sağlanamaması nedeniyle hipotez testleri Hayess Process Macro paket programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Örneklem büyüklüğü: YEM analizlerinde örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Genel ilke olarak 150'nin altında kalan veriler için DFA ve YEM analizi yapılması uygun değildir. Ölçekteki ifade sayısını esasa alan yaklaşıma göre, örneklem büyüklüğünün, tahmin edilecek parametre sayısının en az 10 katı olması beklenmektedir (Gürbüz, 2019). Bu çalışmadaki araştırma modelindeki tahmin değişkeni altı ifade içermektedir. Analizler 518 değişkenle gerçekleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğü alan yazında belirtilen kriterlere göre yeterlidir.

## Bulgular

### Demografik bulgular

Katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda demografik profil ve iş özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1:** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellikler		N	%	Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	261	50,4	Kurumun faaliyet Süresi	0-10 yıl	179	34,6
	Erkek	257	49,6		11-20 yıl	162	31,3
Medeni Hal	Evli	310	59,8	Kurumdaki çalışan sayısı	21 üzeri	177	34,2
	Bekar	208	40,2		1- 49	225	43,4
Yaş	21-30 yaş	179	34,6	Kurumun Faaliyet Alanı	50-249	172	33,2
	31-40 yaş	186	35,9		250 üzeri	121	23,4
	41-50 yaş	112	21,6		Bankacılık ve sigortacılık	20	3,9
	51 üzeri	41	7,9		Bilim ve teknoloji	37	7,1
Eğitim	Lise ve altı	77	14,9	Danışmanlık hizmetleri	52	10,0	
	Ön lisans	97	18,7	Eğitim hizmetleri	42	8,1	
	Lisans	243	46,9	Güvenlik hizmetleri	38	7,3	
	Yüksek lisans	65	12,5	Kamu hizmetleri	20	3,9	
	Doktora	36	6,9	Lojistik hizmetleri	30	5,8	
				Sağlık hizmetleri	91	17,6	
Çalışma süresi	0-10 yıl	234	45,2	Turizm hizmetleri	94	18,1	
	11-20 yıl	198	38,2	Diğer hizmetler	94	18,1	
	21 üzeri	86	16,6				
Kurumda çalışma süresi	0-10 yıl	359	69,3	Bankacılık ve sigortacılık	20	3,9	
	11-20 yıl	121	23,4				
	21 üzeri	38	7,3				

**Kaynak:** Yazar tarafından üretilmiştir.

Çalışanların demografik özelliklerinde en yüksek oranlar olarak ele alındığında: %50,4'ü kadın, %59,8'i evli, %35,9'u 31-40 yaş aralığında ve %46,9'u yüksek lisans derecesine sahiptir. Çalışanların %45,2'si 0-10 yıl arası iş tecrübesine sahip, %69,3'ü 0-10 yıl ve daha az süredir mevcut şirkette çalışmakta, %34,6'sı 0-10 yıl arası faaliyet göstermekte, %43,4'ü 1-49 yıl arası şirkette çalışmakta, %18,1'i turizm ve diğer hizmetler sektöründe faaliyet göstermektedir.

### Ölçüm modelinin test edilmesi

Verilerin normal dağılım göstermesi ve ayıp veri olmaması nedeniyle, doğrulatoryı faktör analizi, maksimum olabilirlik seçeneği işaretlenerek gerçekleştirilmiştir (Gürbüz, 2019). Araştırma modelinde

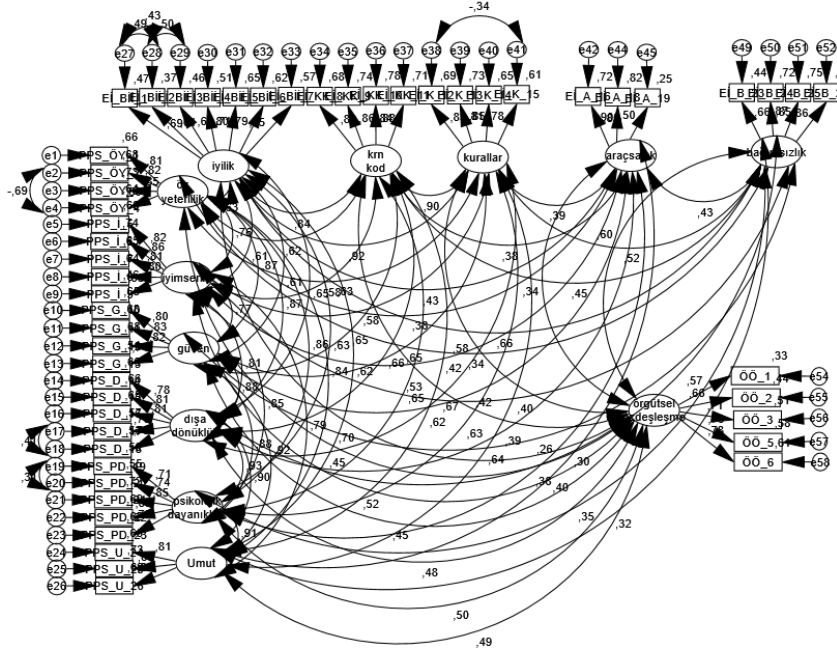
yer alan 12 değişkenin tek bir modele konularak yapılan analizde, bağımsızlık değişkeninde yer alan, örgütsel özdeşleşme değişkeninde yer alan bir değişkenin özdeğerlerinin 0,50'nin altında kaldığı görülmüştür. Bu dört madde ölçekten çıkarılarak tekrarlanan analizde elde edilen iyilik uyum değerlerinin alan yazında öngörülen kabul edilebilir sınırların içinde olduğu görülmektedir (CMIN = 5326,36, DF = 1309, X<sup>2</sup> = 4,07, SRMR = 0,07, RMSEA = 0,07) (Hu ve Bentler, 1999). Tablo 2'de görüldüğü üzere, bütün değişkenlere ait faktör yükleri 0,50'nin üzerindedir. DFA sonuçları grafik olarak Şekil 2'de de gösterilmiştir.

**Tablo 2:** DFA Faktör Yükleri, Cronbach Alfa, CR ve AVE Değerleri

Değişken	Madde No	Birinci düzey Faktör yükü	İkinci düzey faktör yükü		Değişken	Madde No	Birinci düzey Faktör yükü	İkinci düzey faktör yükü			
Pozitif psikolojik sermaye	Öz yeterlilik	PPS_ÖY_1	0,859	0,833	α = 0,869 CR=0,870 AVE=0,626	Etik İklim (devamı)	İyilik (devamı)	Eİ_Bİİ_4	0,742	0,731	α = 0,898 CR=0,897 AVE=0,547
		PPS_ÖY_2	0,762	0,768				Eİ_Bİİ_5	0,767	0,788	
		PPS_ÖY_3	0,796	0,806				Eİ_Bİİ_6	0,793	0,797	
		PPS_ÖY_4	0,744	0,739				Eİ_Bİİ_7	0,709	0,722	
	İyimserlik	PPS_İ_5	0,826	0,843	α = 0,898 CR=0,909 AVE=0,667		Kanunlar	Eİ_KK_8	0,820	0,808	α = 0,910 CR=0,912 AVE=0,721
		PPS_İ_6	0,863	0,872				Eİ_KK_9	0,865	0,869	
		PPS_İ_7	0,820	0,823				Eİ_KK_10	0,880	0,881	
		PPS_İ_8	0,881	0,814				Eİ_KK_11	0,830	0,823	
		PPS_İ_9	0,679	0,681			Kurallar	Eİ_K_12	0,866	0,733	α = 0,882 CR=0,790 AVE=0,742
	PPS_G_10	0,809	0,801	Eİ_K_13	0,852			0,838			
	PPS_G_11	0,832	0,832	Eİ_K_14	0,866			0,835			
	Güven	PPS_G_12	0,815	0,824	α = 0,873 CR=0,877 AVE=0,640		Araçsallık	Eİ_A_15	0,775	0,794	α = 0,881 CR=0,867 AVE=0,642
		PPS_G_13	0,742	0,741				Eİ_A_16	0,918	0,926	
		Dışa dönlüklük	PPS_D_14	0,762				0,768	α = 0,887 CR=0,888 AVE=0,613	Eİ_A_17	
	PPS_D_15		0,790	0,790	Eİ_A_18			0,831		0,842	
	PPS_D_16		0,814	0,817	Eİ_A_19		0,443	0,461			
	PPS_D_17		0,788	0,788	Bağımsızlık		Eİ_B_23	0,683		0,783	α = 0,883 CR=0,890 AVE=0,671
	PPS_D_18	0,759	0,761	Eİ_B_24			0,866	0,884			
	Psikolojik Dayanıklılık	PPS_PD_19	0,729	0,722			α = 0,887 CR=0,889 AVE=0,617	Eİ_B_25	0,856	0,866	
		PPS_PD_20	0,768	0,765	Eİ_B_26			0,858	0,871		
		PPS_PD_21	0,838	0,843	Örgütsel Özdeşleşme			ÖÖ_1	0,591	0,577	α = 0,831 CR=0,841 AVE=0,516
		PPS_PD_22	0,804	0,808				ÖÖ_2	0,674	0,678	
	PPS_PD_23	0,784	0,783	ÖÖ_3			0,734	0,747			
Umut	PPS_U_24	0,812	0,813	α = 0,909 CR=0,767 AVE=0,670		ÖÖ_5	0,766	0,759			
	PPS_U_25	0,859	0,858			ÖÖ_6	0,807	0,806			
	PPS_U_26	0,834	0,834								
Etik iklim	İyilik	Eİ_Bİİ_1	0,752	0,673	Birinci Düzey: CMIN= 5326,36, DF= 1309, CMIN/DF= 4,07, SRMR= 0,07, RMSEA= 0,07						
		Eİ_Bİİ_2	0,674	0,629	İkinci Düzey: CMIN= 5696,18, DF= 1369, CMIN/DF= 4,16, SRMR= 0,08, RMSEA= 0,07						
		Eİ_Bİİ_3	0,735	0,708							

**Notlar:** CR: Bileşik güvenilirlik, AVE: Ortalama açıklanan varyans, CMIN: Minimum uyumsuzluk değeri, DF: Serbestlik derecesi, SRMR: Ortalama hataların standartlaştırılmış karekökü, RMSEA: Yaklaşık hataların ortalama karekökü.

**Kaynak:** Yazar tarafından üretilmiştir.



**Şekil 2:** Ölçüm Modeli DFA Sonuçları

**Yapısal Geçerlilik Testi.** Yapı geçerliliğinin yakınsak geçerlilik ve ıraksak geçerlilik olmak üzere iki yönü bulunmaktadır (Şencan, 2005). Yakınsak geçerlilik sağlanması için ölçekteki her bir maddeye ait faktör yükünün 0,50'nin üzerinde ve birleşik güvenilirlik (CR) değerinin 0,70'in üzerinde ve ortalama açıklanan varyans (AVE) değerinin 0,50'nin üzerinde olması gerekmektedir. ıraksak geçerlilik için  $CR > AVE$  şartının sağlanması gerekir (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 2'de görüldüğü üzere, bütün değişkenlere ait faktör yüklerinden sadece birinin değeri 0,59 olup diğerlerinin değerleri 0,67 ile 0,92 arasındadır. CR değerleri 0,77 ile 0,91 arasında, AVE değerleri 0,52 ile 0,72 arasında değişmektedir. Bu verilere göre ölçeklerin yakınsak ve ıraksak yapı geçerliliği şartı sağlanmıştır.

**Korelasyon Analizi:** Korelasyon katsayısının 0,1 ile 0,3 arasında olması zayıf, 0,3 ile 0,5 arasında olması orta kuvvette, 0,5 ile 0,8 arasında olması güçlü, 0,80'den büyük olması daha büyük uyuma işaret etmektedir (İslamoğlu ve Alınacak, 2019). Tablo 3'de görüldüğü üzere, değişkenler arasında orta ve kuvvetli düzeyde korelasyon ilişkileri bulunmaktadır.

**Tablo 3:** Korelasyon Analizi

Değişkenler		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Öz yeterlik	1											
2	İyimsenlik	0,791	1										
3	Güven	0,912	0,732	1									
4	Dışa dönük	0,902	0,762	0,891	1								
5	Psikolojik dayanıklılık	0,889	0,794	0,882	0,905	1							
6	Umut	0,875	0,733	0,908	0,878	0,923	1						
7	İyilik	0,611	0,582	0,505	0,544	0,534	0,534	1					
8	Kanunlar	0,603	0,569	0,578	0,578	0,580	0,548	0,807	1				
9	Kurallar	0,637	0,569	0,599	0,613	0,587	0,586	0,883	0,896	1			
10	Araçsallık	0,452	0,385	0,439	0,404	0,372	0,395	0,365	0,335	0,364	1		
11	Bağımsızlık	0,334	0,364	0,211	0,259	0,334	0,307	0,685	0,462	0,525	0,337	1	
12	Örgütsel özdeşleşme	0,451	0,474	0,389	0,428	0,479	0,457	0,717	0,536	0,623	0,251	0,603	1

**Kaynak:** Yazar tarafından üretilmiştir.

**Not:** Bütün değerler  $P < 0,001$  düzeyinde anlamlıdır.

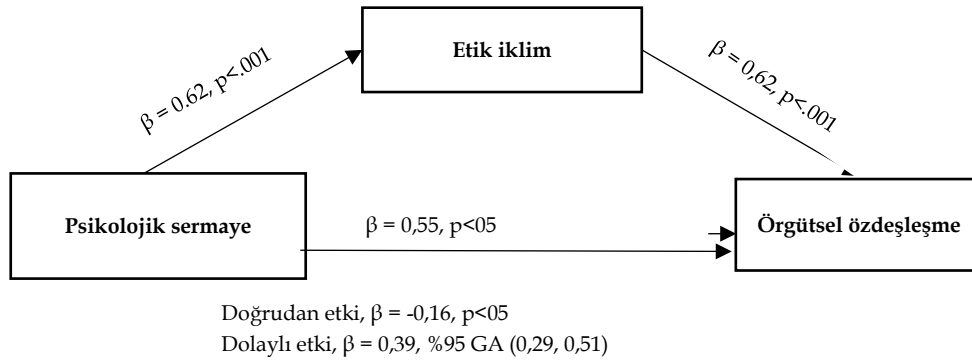
## Hipotezlerin test edilmesi

Ölçüm modelinin doğrulanmasından sonra psikolojik sermayenin, örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde etik iklimin aracılık rolü olup olmadığı test etmek amacıyla Bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel yönteminden ve Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği öne sürülmektedir (Hayes, 2022; Gürbüz, 2019). Çoklu normallik şartının sağlanamamış olması nedeniyle regresyon ve aracılık analizleri, normal dağılım şartı aramayan Process Macro, Model 4 kullanılarak yapılmıştır (Hayes, 2022). Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz sonucunda elde edilen %95 güven aralığındaki (GA) değerlerin sıfır (0) değerini içermemesi gerekmektedir (Hayes, 2022; Gürbüz, 2019). Bu amaçla yapılan regresyon analizleri Tablo 3'te gösterilmiştir. Psikolojik sermayenin, örgütsel özdeşleşme üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olup olmadığı bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Buna göre psikolojik sermayenin, örgütsel özdeşleşme üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla etik iklimin, psikolojik sermaye ile işte örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide aracılık rolünün bulunduğu belirlenmiştir ( $b= 0,39$ , [GA: 0,29, 0,51]). Zira, yüzdelik yöntem ile elde edilen bootstrap alt ve üst güven aralığı değerleri sıfır (0) değerini içermemektedir. Bu sonuçlara göre araştırmanın hipotezi desteklenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4 ve Şekil 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 4:** Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Etik İklimin Aracılık Rolü

Tahmin değişkenleri	Sonuç değişkenleri		Örgütsel özdeşleşme	
	Etik iklim		$\beta$	SH
Psikolojik sermaye (c yolu)	-	-	0,55	0,04
R <sup>2</sup>	-	-	0,24***	
Psikolojik sermaye (a yolu)	0,62***	0,03	-	-
R <sup>2</sup>	0,38		-	-
Psikolojik sermaye (c' yolu)	-		0,16***	0,02
Etik iklim (b yolu)	-		0,62***	0,04
R <sup>2</sup>	-		0,43	
Dolaylı etki	-		0,39, (0,9, 0,1)	

**Notlar:** \* $p < .05$ , \*\* $p > .01$ , \*\*\* $p < .001$ .  $\beta$  = Standardize edilmemiş beta katsayıları; SE = Standart Hata; Parantez içindeki değerler alt ve üst güven aralıklarıdır. Yeniden örnekleme = 5000.



**Şekil 2.** Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Etik İklimin Aracılık Rolü

**Notlar:** Standartlaştırılmamış beta katsayıları rapor edilmiştir. R<sup>2</sup>: Açıklanan varyans GA: Güven aralığı.

## Tartışma ve sonuç

Pozitif psikolojik sermaye, taklit edilmesi zor ve uzun vadeli olan; çalışanların sahip olduğu örtük bilginin, örgütün varlığı haline gelmesi ve sosyal ağlar geliştirilebilmesi açısından örgütlerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğü kriterlerini diğer sermaye türlerine kıyasla en iyi düzeyde sağlayan unsurdur (Özcan, 2021: 1442). Örgüt çalışanlarının örgütle birlikte içerisinde hareket etme eğiliminde olması, örgütlerinin ve çalışma arkadaşlarının değer algılarıyla kendi değer algılarını benzer bulması, yine kendilerini örgütlerinin bir diğer yarısı olarak görmeleri örgütsel özdeşleşmenin kemik yapısını oluşturmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Örgüt çalışanlarının karşılaştıkları etik ikilemlerde, örgütlerinde etik iklimin var olduğuna inandıklarında ikilemlerde kaldıkları konunun çözümü için uygun olan süreci tanımlayabileceklerinden etik iklim örgüt için büyük önem taşımaktadır (Kanten, Esirgemez, Hasekioğlu ve Keçeli, 2018: 564).

Pozitif psikolojik sermayenin öneminden hareketle, bu araştırma kapsamında, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde etik iklimin aracı rolünü tespit etmek amacıyla analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada ilk olarak hizmet sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkilerine bakılmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları (öz yeterlilik, umut, dışa dönüklük, iyimserlik, güven, psikolojik dayanıklılık) birlikte düşünüldüğünde, örgütsel özdeşleşme ile korelasyon ilişkilerine bakıldığında; aralarında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi incelendiğinde ( $\beta=0,55$ ) anlamlı olarak yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, hizmet sektörü çalışanlarının psikolojik sermayelerinde bir birimlik bir artış olduğunda örgütsel özdeşleşme düzeylerinde de 0,55'lik bir artışa neden olacağını ifade etmektedir. Bu sonuçtan hareket ederek hizmet sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapıldığında örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinin de artacağı denilebilir. Yapılan benzer çalışmalar araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Yazkan (2021) öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel özdeşleşme algıları üzerinde pozitif ve orta düzeyde bir ilişki saptayarak, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artırılmasına yönelik yapılan çalışmalarla örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de artırılabilirliği sonucunu elde etmiştir. Erdem, Gökmen ve Türen (2015) kamu çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir düzeyde olduğu; algılanan örgütsel desteğin de olumlu ve pozitif yönde etkili olduğu sonucuna varmışlardır. Hizmet sektörü çalışanlarının psikolojik sermayelerine yatırımlar yapmaları, kendilerini örgütlerinde değerli hissetmelerinde, çalışma ortamında daha rahat ve huzurlu olmalarında ve nihayetinde de kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak görmelerinde önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermayeleri yüksek olan çalışanlar davranışlarında etik değerlere oldukça önem vermektedirler. Çalışanların kendi yeteneklerine olan inancı, kendilerinde var olduğuna inandıkları; hayatlarında daima iyi durumlarla karşılaşma düşünceleri, kendilerini başarıya ulaştırabilecek hedef belirleme iradeleri, zorluklarla baş edebilecek ve katlanabilecek güçleri onların pozitif psikolojik sermaye olgusunu oluşturmaktadır. Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin doyum derecesine ulaşması onların örgüt içerisinde etik davranışlar göstermelerine teşvik etmektedir (Gümüştekin ve Durmaz, 2019: 43). Etik davranış ve tutumlar gösteren çalışanlar kendi aralarında da olumlu davranışlara örnek olarak teşvik edebilmekte ve örgüt içerisinde etik iklim algısının oluşmasına sebep olmaktadır. Bu çalışmada da pozitif psikolojik sermaye ve etik iklim boyutları birlikte düşünüldüğünde korelasyon katsayıları incelendiğinde aralarında güçlü seviyede ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin etik iklim üzerindeki etkisi incelenerek ( $\beta=0,62$ ) anlamlı olarak yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, hizmet sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye algılarında bir birimlik bir artış olduğunda etik iklim düzeylerinde de 0,62'lük bir artışa neden olacağını açıklamaktadır. Yapılan benzer çalışmalar araştırma sonucunu desteklemektedir. Yorulmaz ve Basol (2024) hizmet sektöründe yat mürettebatı çalışanlarına yönelik yapmış oldukları çalışmada psikolojik iyi oluş algısı, etik iklim, psikolojik sermaye ve güvenlik iklimi değişkenlerini incelemiş; etik iklim ve güvenlik iklim algılarının çalışanların psikolojik iyi oluşlarında etkisi olduğu ve ayrıca pozitif psikolojik sermayelerinin de aracı rolünü üstlendiğini bulmuşlardır. Golparvar ve Azarmonabadi (2014) demiryolu işletmesindeki çalışanlar üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında çalışanların etik iklim algılarının ileri düzeyde olması çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinde güçlendirici etki oluşturduğu, ayrıca, örgütün çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri artırılabilirliğinde etik iklim algılarının da artış göstereceğini ortaya koymuşlardır.

Etik iklim, örgüt içerisinde çalışanların tutum ve davranışlarının örgüt faydasına uyum sağlamasında etkili ve teşvik edici bir mekanizma olarak hizmet etmektedir. Örgütteki güçlü bir etik iklim algısı, çalışanlar arasında daha güçlü bir bağ ve aidiyet hissi oluşturduğundan örgütsel özdeşleşme düzeylerini de arttırmaktadır (Cai vd., 2024: 20). Örgüt çalışanlarında var olan etik iklim algısı, kendilerinin öz değerlerinin farkına vararak örgütlerine yönelik kendilerini daha ılımlı düşüncelerle donatarak; örgütlerini kendiliğinden koruma altına almalarını ve örgütleriyle özdeşleşmelerini sağlamaktadır. Ayrıca var olan etik iklim algısı, çalışanların etik yükümlülükler hususunda farkındalıklarını arttırarak etik dışı davranışlardan kaçınmalarına ve örgütlerin farkındalıklara ulaştıracak beceriler geliştirmelerine teşvik etmektedir (Jiang, Xu, Zhang, 2018: 84). Etik iklimin alt boyutları (iyilik, kanunlar, kurallar, araçsallık, bağımsızlık) birlikte düşünüldüğünde, örgütsel özdeşleşme ile arasında güçlü seviyede ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca çalışmada etik iklimin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi incelendiğinde ( $\beta=0,62$ ) anlamlı olarak yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, hizmet sektörü çalışanlarının etik iklim algılarında bir birimlik bir artış olduğunda örgütsel özdeşleşme düzeylerinde de 0,62'lük bir artışa neden olacağını

açıklamaktadır. Araştırma sonucunu destekleyen çalışmalara bakıldığında; DeConinck (2011) satış elemanları üzerinde yaptığı çalışmada sosyal kimlik etkisiyle çalışanların diğer çalışanları etkilemesine bağlı olarak oluşturdukları yüksek etik iklim algılarının, örgütsel özdeşleşme düzeylerini arttırdıklarını ortaya çıkarmışlardır. Öncer ve Yıldız (2012) sigorta çalışanlarıyla yapmış oldukları çalışmada etik iklimin var olduğu düşünülen örgütlerde çalışanların etik davranışlar göstermeye özen gösterdiklerini ve bu özenin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Çalışanların örgütlerinde etik iklim algıları arttıkça örgütlerine yönelik tutum ve değerlendirmeleri olumlu yönde olacak ve çalışanların örgütlerine yönelik güven duyguları artacağından bağlılıkları gelişerek örgütsel özdeşleşmeleri kuvvetlenecektir.

Çalışmada etik iklimin aracılık rolüne ilişkin bulgular incelendiğinde öncelikli şartların sağlandığı görülmüştür. Pozitif psikolojik sermayenin etik iklim; etik iklimin örgütsel özdeşleşmeye anlamlı bir etkisi olduğundan aracılık etkisinin önemli şartı sağlanmıştır. Bu yüzden pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde etik iklimin aracılık rolü incelenmeye alınmıştır. Aracı değişkenin modele dahil olması sonucunda şekil 2'deki model incelendiğinde psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin 0,16'e düştüğü ve etkisinin devam ettiği olduğu belirlenmiştir. Normalde psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşmenin üzerindeki etkisinin 0,55 iken aracı değişken olan etik iklimin modele dahil edildiğinde bu etkinin anlamlılığını devam ettirdiğinden kısmi aracılıktan söz edilir.

Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde etik iklimin aracı rolünü araştırmaya yönelik yapılmış olan çalışma, yurt dışı ve ülkemiz baz alındığında tek çalışma özelliğini taşımaktadır. Çalışma hizmet sektörü üzerinde uygulandığından aynı değişkenler farklı sektörlere uygulanabilir. Araştırmadaki değişkenler farklı iki sektörde uygulanıp karşılaştırmalar yapılarak, olağan farklılıklara etki eden faktörler tespit edilerek alan yazına katkı sağlanabilir.

Yurt genelinde pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yeterince çalışma yapılmış ancak; günümüze yaklaştıkça sayısının oldukça azaldığı görülmüştür. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yeterli çalışma olmasına karşın pozitif psikolojik sermaye değişkeninin dahil edildiği çalışma yeterli değildir. Pozitif psikolojik sermaye değişkeni öğretmenlere yönelik çalışmalarda yoğunlaşmış; genel olarak örgütsel bağlılık, iş performansı, iş tatmini değişkeni üzerindeki etkileri incelenmiştir. Diğer araştırmacılar, pozitif psikolojik sermaye değişkenini farklı değişkenler üzerindeki etkisini etik iklim boyutunu araştırmaya dahil ederek farklı sektörlerde araştırabilirler.

Örgütlerin en temel sermayesi olan insan sermayesi ve bu sermayenin geliştirilebilmesi için pozitif psikolojik sermayenin önemi araştırmada detaylıca anlatılmaya çalışılmıştır. Buradan hareketle, çalışanların psikolojik sermayelerinin gelişimlerine yönelik çalışmalarda bulunan örgütler üzerinde yıllara yayılan çalışmalar yapılarak gelişimin etkisi detaylıca incelenebilir. Yurt dışında da böyle çalışmanın oldukça az olması alan yazındaki boşluğu doldurmada bu tarz çalışmaların yapılması büyük önem taşımaktadır.

Araştırmada psikolojik sermaye, etik iklim, örgütsel özdeşleşme değişkenlerini ölçmek için anket kullanılmıştır. Araştırmacılar bu değişkenleri nicel analiz yönteminin dışında nitel analizi kullanarak daha net verilere ulaşan çalışmalar yapabilirler.

#### **Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:**

Dış bağımsız

*Externally peer-reviewed*

#### **Çıkar Çatışması / Conflict of interests:**

Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

*The authors have no conflict of interest to declare.*

#### **Finansal Destek / Grant Support:**

Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

*The authors declared that this study has received no financial support.*

### Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, İstanbul Ticaret Üniversitesi Etik Kurulu 04/08/2023 tarihli E-65836846-044-294263 sayılı karar ile alınmıştır.

*Ethics committee approval was received for this study from İstanbul Commerce University, Ethics Committee on 04/08/2023 and E-65836846-044-294263 document number.*

### Yazar Katkıları / Author Contributions:

Fikir/Kavram/Tasarım - *Idea/Concept/Design*: Ç.K Veri Toplama ve/veya İşleme - *Data Collection and/or Processing*: Ç.K Analiz ve/veya Yorum - *Analysis and/or Interpretation*: O.B Kaynak Taraması - *Literature Review*: Ç.K., Makalenin Yazımı - *Writing the Article*: Ç.K., O.B. Eleştirel İnceleme - *Critical Review*: Ç.K., O.B., Onay - *Approval*: Ç.K., O.B.

### Kaynakça / References

- Abduazizov, I. A., Khudayberdiyeva, S. I., Azimjonova, F. F., & Jurakulova, S. T. (2023). The Rol Of Service Sector In Developing The Compititiveness Of Destinations And Improving The Quality Of Life Of The Populatin. *Multidisciplinary Scientific Journal* , 2(1), s. 581-587.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), s. 179-211.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünü Sağlamadaki Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36(1), s. 73-98.
- Akdoğan, A., & Polatçı, S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), s. 273-293.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), s. 20-39.
- Barnett, T., & Schubert, E. (2002). Perceptions of The Ethical Work Climate and Covenanta Relationships. *Journal of Business Ethics*, 36, s. 279- 290.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), s. 1173- 1182.
- Bawah, M., Nasir, Z. W., & Harvey Fontaine, R. A. (2021). Investigating the Effects of Positive Psychological Capital on Ethical Behavior in the Private Sector in Ghana. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 34(9), s. 12-29.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming (2nd ed.)*. New York: Routledge.
- Cai, H., Zhu, L., & Jin, X. (2024). Construed Organizational Ethical Climate and Whistleblowing Behavior: The Moderated Mediation Effect of Person-Organization Value Congruence and Ethical Leader Behavior. *Behavioral Sciences*, 14(293), s. 1-27.
- Chung, , K., Park, J., & Han, S. (2024). Effects of workplace relationships among organizational members on organizational identification and affective commitment: nuanced differences resulting from supervisor vs. colleague relationship. *Current Psychology*, 43(14), s. 12335-12353.
- Cooper , B. D. (2021). Establishing an Ethical Leadership Development Baseline in Higher Education and Research It: An Authentic Leadership, Ethical Climate, Psychological Capital, and Diversity Study. *Doctoral dissertation*. University of the Cumberland .
- Cömert, Y., & Yürür, Ş. (2017). Pozitif Psikolojik Sermayenin Bir Belirleyicisi Olarak Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(3), s. 17-34.
- Çoban, A. (2013). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerindeki Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), s. 17-33.



- Dash, G., & Paul, J. (2021). CB-SEM vs PLS-SEM methods for research in social sciences and technology forecasting. *Technological Forecasting & Social Change*(173), 1-11. doi:https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121092
- DeConinck, J. B. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *Journal of Business Research*, 64(6), s. 617-624.
- Dey , M., Bhattacharjee, S., Mahmood, M., Uddin Md, A., & Biswas, S. R. (2022). Ethical leadership for better sustainable performance: Role of employee values, behavior and ethical climate. *Journal of Cleaner Production*, 337, 130527.
- Düzgün, E., & Yeşiltas, M. (2019). Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisinin İncelenmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(3), s. 533-552.
- Ekinci, S., & Argon, T. (2023). Etik İklim ile Öğretimsel Denetime İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 7(2), s. 14-28.
- Erdem, H., Gökmen, Y., & Türen, U. (2015). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), s. 38-62.
- Erten, S. (2002). Planlanmış Davranış Teorisi ile Uygulamalı Öğretim Metodu. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi*, 19(2), s. 217-233.
- Ertürk, R. (2023). Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ve Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişki. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(28), s. 227-247.
- Eser, G. (2007). Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Farooq, D., Sanjrani, H. A., Vasty, S. B., & Neelam, K. (2022). The Relationship between Organizational Identification and Whistleblowing: Moderating Roles of Perceived and Ethical Climate & Proactive Personality. *Market Forces*, 17(2), s. 88-112.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement. *Journal of Marketing Research*, 18(1), s. 39-50.
- Freud, S. (1922). *A General Introduction to Psychoanalysis*. New York: Boni and Liveright.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.)*. Boston: Pearson: 17.0 update (10a ed.).
- Golparvar, M., & Azarmonabadi, R. A. (2014). Explaining Psychological Capital Components through Organization's Ethical Climate Components. *International Journal of Business, Economics and Management*, 1(8), s. 216-228.
- Göker, H., & Kaplan, M. (2020). Psikolojik Sermayenin İş Erteleme Üzerindeki Etkisi: Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Rolü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 30(1), s. 273-289.
- Gümüştekin, G., & Durmaz, M. D. (2019). Örgüt İklimi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Etik Davranışlar Üzerindeki Etkisi. *Management and Political Sciences Review*, 1(1), s. 37 - 62.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Seçkin.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Han, N.-Y. (2017). A Study on the Influence of Positive Psychological Capital on the Organizational Identification and the Loafing Behaviors with Job Satisfaction as a Mediator. *Journal of the Korea Industrial Information Systems Research*, 22(2), s. 107-122.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. London: Guildford Press e-book.
- Herbayu , T. L., Gougui , A., & Farid, A. (2021). The Environmental Performance of Civil Employees in Sidoarjo District Based on Ethical Leadership, Ethical Climate, and Climate Strength. *J. Islam. Econ. Perspect*, 3, s. 1-16.
- Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analyses: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *SEM*, 6(1), s. 1-55.
- İslamoğlu, H., & Almaçık, Ü. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta.

- Jiang, L. Q., Xu, Y. Q., & Zhang, D. (2018). Research on the Relationship Between Ethical Leadership, Organizational Identification and Knowledge Staffs' Affective Commitment – The Moderate Effect of Ethical Climate. *J. Ind. Tech. Nological Econ*, 2, s. 82-90.
- Jiang, Y., & Ma, Y. H. (2022). Influence of Organizational Ethical Climate on Development of Sportsmanship of Athletes: Based on Mediation and Moderation. *J. Shenyang Sport Univ*, 41, s. 96-102.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2022). Effects of Deluxe Hotel Employees' Perceptions of Corporate Reputation on Organizational Identification and Organizational Citizenship Behavior Moderated by Length of Service. *Culin. Sci. Hosp. Res*, 28, s. 123-133.
- Kanten, S., Esirgemez, M., Hasekioğlu, Y., & Keçeli, M. (2018). İş yaşamının kalitesinin sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışı üzerindeki etkisinde etik iklim algısının rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), s. 559-576.
- Kaplan, M. (2010). Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği. *Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaca, E., Akça, S., Çatıkkaş, K. T., Özge, S., Ünsal, L., & Şahin, Ö. (2024). Ortaokul Öğretmenlerinde Psikolojik Sermaye ve İlişkili Faktörler. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), s. 104-111.
- Klieb, S., Elghabbour, G., Hassane, S., & El-Said, H. (2023). Influence of Perceived Ethical Work Climate on Workplace Alienation among Nursing Staff at Minia University Hospital. *International Egyptian Journal of Nursing Sciences and Research*, 3(2), s. 726-741.
- Kohlberg, L. (1975). The Cognitive-Developmental Approach to Moral Education. *The Phi Delta Kappan*, 56(10), s. 670-677.
- Lim, W. M., Cabral, C., Malik, N., & Gupta, S. (2022). How does ethical climate enhance work-family enrichment? Insights from psychological attachment, psychological capital and job autonomy in the restaurant industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(5), s. 1713-1737.
- Liu, Y., Chen, L., Zhao, L., & Li, C. (2021). The Interactive Effect of Organizational Identification and Organizational Climate on Employees' Taking Charge Behavior: A Complexity Perspective. *Complexity*, 2021, s. 1-14.
- Luo, Y., & Barnes, J. A. (2020). Assessing Employees' Belongingness for Long-Term Sustainability of the Company: A Case of G Company, Bangkok, Thailand. *ABAC ODI Journal. Vision. Action. Outcome*, 7(2), s. 89-108.
- Luthans, F. (2008). The Mediating Role Of Psychological Capital On The Supportive Capital On The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship. *Journal Of Organizational Behaviour*, 29, s. 219-238.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological capital: Measurement and Relationship. *Leadership Institute Faculty*, s. 541-572.
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, s. 103-123.
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1995). Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover among Newcomers. *Personnel Psychology*, 48(2), s. 309-333.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta Analytic Review. *Journal of Business Ethics*, 69, s. 175-194.
- Meng, Y., & Pan, L. (2024). The Effects of Authentic Leadership on Organizational Ethical Climate and Implications for Social Organization. *J. Southwest Pet. Univ. Soc. Sci. Ed.*, 24, s. 34-43.
- Moç, T. (2023). Çağrı merkezi çalışanlarının örgütsel iklim algıları ile yenilikçi iş davranışı ve psikolojik güvenlik algıları arasındaki ilişki. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), s. 1-23.
- Moon, M. S., & Park, H. (2022). A Study on the Factors of Positive Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior: For Teachers of Infant Welfare Service Institutions. *Emotional Artificial Intelligence and Metaverse* (s. 27-39). içinde Springer, Cham.

- Noor, N. H., Yaacob, M. A., & Omar, N. (2021). Redefining the link between subjective norm and entrepreneurship intention: Mediating effect of locus of control. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 6(1), s. 9-19.
- Öncer, A. Z., & Yıldız, M. L. (2012). The Impact of Ethical Climate on Relationship between Corporate Reputation and Organizational Identification. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, s. 714-723.
- Özcan, G. (2021). Pozitif Psikolojik Sermayenin Önemi Üzerine Bir Değerlendirme. *Atlas Journal*, 7(38), s. 1436-1453.
- Payli, M., Er, Y., & Bay, M. (2023). The mediating effect of positive psychological capital in determining the types of leisure activities of ethical climate: an application at Karamanoğlu Mehmetbey University. *Podium-Sport Leisure And Tourism Review*, 12(2), s. 367-395.
- Rivaz, M., Amiri, A., Movahednia, Z., Bagheri, M., Adelmanesh, Y., & Alizadeh, A. (2024). Ethical climate and its relationship with attitude to teamwork in operating room nurses: A cross-sectional study. *Perioperative Care and Operating Room Management*, 35, s. 100392.
- Saidah, N., & Hongdiyanto, C. (2024). The Effect Of Internal Communication Satisfaction, Organizational Culture, Benefits On Organizational Identification In Syifa Medika General Hospital. *Journal of Management and Start-Up Business*, 9(1), s. 15-28.
- Sayın, B. (2023). Yeşil İnsan Kaynakları Uygulamalarının Sosyal Kaytarma, İşyerinde Dışlanma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Doktora Tezi*. Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schuckert, M., Kim, T., Paek, S., & Lee, G. (2018). Motivate to innovate: How authentic and transformational leaders influence employees' psychological capital and service innovation behavior. *Journal of Business Ethics*, 151(2), s. 776-796.
- Shaquela, D. S., & Lyndon, A. Q. (2022). The Mediating Effect of Normative Commitment on the Relationship Between Ethical Climate and Quality of Work Life Among Public Elementary School Teachers. *American Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 1(4), s. 150-159.
- Soybalı, H. H., & Akerik, M. (2022). Psikolojik Sermaye ve İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Afyonkarahisar'daki Otel İşletmeleri Örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), s. 1199-1221.
- Sugianingrat, A., Widyawati, S., Costa, C., Ximenes, M., Piedade, S., & Sarmawa, W. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), s. 319-339.
- Suma, D., & Siregar, B. A. (2022). The Role Of Organizational Climate In Improving Job Satisfaction. *Jurnal Mantik*, 5(4), s. 2322-2331.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin.
- Şeşen, H., Basım, H. N., & Çetin, F. (2013). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), s. 95-108.
- Tak, B., & Aydemir, B. A. (2004). Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma. *12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Tösten, R., & Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*(59), s. 429 - 442.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climate. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), s. 101- 125.
- Vuong, B. (2022). The impact of human resource management practices on service-oriented organizational citizenship behaviors: does positive psychological capital matter? *Cogent Psychology*, 9(1), s. 2080324 .
- Wang, Y. Y., Wang, Y. S., & Wang, Y. M. (2022). What drives students' Internet ethical behaviour: An integrated model of the theory of planned behaviour, personality, and Internet ethics education. *Behaviour & Information Technology*, 41(3), s. 588-610.
- Yang, M., Luu, T. T., & Hoang, G. (2023). Can ethical climate and ethical self-efficacy channel ethical leadership into service performance? A multilevel investigation. *International Journal of Hospitality Management*, 114.

- Yazkan, Ö. (2021). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), s. 274 - 288.
- Yorulmaz, M., & Basol, F. S. (2024). Yacht crews' perceptions of ethical climate, safety climate, psychological capital and psychological well-being in Türkiye. *Maritime Business Review*, 9(2), s. 113-127.