



Etik Liderliğin Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü: Gıda Sektöründe Bir Araştırma

Hüseyin KARAGÖZ*

Öz

Bu araştırmanın amacı, etik liderliğin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünü tespit edebilmektir. Liderlik tarzları, örgüt çalışanlarını yakından ilgilendiren bir husustur. Literatürde çokça liderlik tarzı ortaya konmuştur. Bunlardan biri olan etik liderliğin son yıllarda popülerlik kazandığı görülmektedir. Gıda sektörü ülkemizde ve dünyada öncü sektörlerden olup çok sayıda kişi için istihdam alanı oluşturmaktadır. Çalışan başarısının oldukça önem arz ettiği bu sektörde bunun, kişinin mutlu olması ve yaptığı işten memnun olmasından ileri geldiği bilinmektedir. Bu çalışmada; etik liderliğin çalışan memnuniyetini olumlu etkileyip etkilemediği, etkiliyor ise algılanan örgütsel desteğin buna aracılık edip etmediği tespit edilecektir. Bu bağlamda çalışmada etik liderliğin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü incelenmiş; bu yapılırken Karaman ili O.S.B.'de faaliyet gösteren gıda işletmeleri örneklem olarak belirlenmiştir. İlgili firmalarda çalışan 326 çalışandan elde edilen verilere göre etik liderlik tarzını benimsemiş örgütlerde çalışan memnuniyetlerinin yüksek olduğu, bu iki değişken arasındaki ilişkide örgütsel desteğin de kısmi aracı rol üstlendiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, Çalışan Memnuniyeti, Algılanan Örgütsel Destek

Makale Türü: Araştırma Makalesi

The Mediating Role of Perceived Organizational Support in the Effect of Ethical Leadership on Employee Satisfaction: A Study in the Food Sector

Abstract

The purpose of this research is to determine the mediating role of perceived organizational support in the effect of ethical leadership on employee satisfaction. Leadership styles are an issue that closely concerns the employees of the organization. Many leadership styles have been revealed in the literature. Ethical leadership, which is one of them, seems to have gained popularity in recent years. The food sector is one of the leading sectors in our country and in the world, and it creates employment for many people. It is known that in this sector, where the success of the employee is very important, this is due to the fact that the person is happy and satisfied with her work. In this study; It will be determined whether ethical leadership positively affects employee satisfaction, and if it does, whether perceived organizational support mediates this. In this context, the mediating role of perceived organizational support in the effect of ethical leadership on employee satisfaction was examined in this study; While doing this, food businesses operating in Karaman O.S.B. were determined as samples. According to the data obtained from 326 employees working in related companies, it was concluded that employee satisfaction is high in organizations that have adopted the ethical leadership style, and organizational support also plays a partial mediator role in the relationship between these two variables.

Keywords: Ethical Leadership, Employee Satisfaction, Perceived Organizational Support

Article Type: Research Article

* Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, huseyinkaragoz@kmu.edu.tr,
ORCID iD: 0000-0003-4981-8156

1. GİRİŞ

Örgüt çalışanlarının kurumlarına karşı tutumlarında liderlerin önemli görüldüğü bilinmektedir. Liderlerin, izleyicileri açısından yol gösterici, örnek bir birey olması astlarını motive eden unsurlardan sayılmaktadır (Karabulut ve Seymen, 2020: 60). Bu bağlamda yazında birçok liderlik tarzı mevcut iken son yıllarda örgütlerde ahlaki ve etik davranışları önceleyen, çalışanlarına örnek teşkil edebilen etik liderler popülerlik kazanmıştır. Etik liderler, örgütlerde güveni artıran, izleyicileriyle iletişime açık olan, karar verme süreçlerine onları da dahil eden bir tarzı benimsemiştir (Den Hartog, 2015: 412). Özellikle etik ve ahlakilik problemlerinin yaşandığı günümüzde bu davranışlarıyla astlarını etkileyen etik liderler öne çıkmıştır (Trevino ve Brown, 2005). Toplumsal güvenin azaldığı günümüzde bu yaklaşımın popülerlik kazanması da tesadüf görülmemektedir. Bu bağlamda etik liderlere göre amaçlara nasıl ulaşıldığı, meşru yolların tercih ediliyor olması önemli sayılmaktadır (Miheliç vd., 2010: 31).

Öte yandan etik liderlerin çalışan memnuniyetini genel anlamda olumlu etkilediği düşünülmektedir. Çalışanların memnuniyeti işlerin başarılmasına, karşılıklı iletişimin aktif olmasına ve çalışanların ortamdan keyif almasına bağlıdır (Yıldız, 2021: 282). Bu memnuniyetin sağlanmasında yalnızca ekonomik faktörler değil, psikolojik faktörler de önemli rol oynamaktadır. Dolayısıyla çalışanların işine duyduğu saygı, yaşadığı iş tatmini veya olumlu psikolojik duygular, onların memnuniyetini olumlu etkilemektedir (Tor ve Esengün, 2011: 55). Algılanan örgütsel destek kavramı ilk olarak, Eisenberger vd. (1986) tarafından “Perceived Organizational Support” araştırılmıştır. İlgili kavram; “Çalışanların üyesi oldukları örgütün, onların katkılarına değer verdiği ve esenliklerini önemseydiğine dair oluşturdukları genel inançlar” şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütü tarafından önemli sayılan çalışanlar, örgütten aldıkları destekle daha özgüvenli ve özverili çalışmayı benimsemektedir.

Bu bağlamda araştırmada, etik liderliğin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü konu edinilmiş, bu bağlamda Karaman ilinde faaliyet gösteren üç büyük gıda işletmesi çalışanları örneklem olarak belirlenmiştir. Çalışmanın kuramsal bölümünde, söz konusu kavramlar ve aralarındaki ilişkiler hakkında genel bilgiler verilmiş, uygulama kısmında araştırmanın temel hipotezleri sınanmaya çalışılmıştır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Etik Liderlik

Etik liderlik, liderlerin doğru, adaletli, gönüllü ve dürüst davranışları benimsemesidir. Etik liderler, toplum yanlısı, çevreci ve iyi bir araştırmacıdır. Liderin becerilerinin, ancak onların davranış veya tutumlarını astların kabul etmesi ve benimsemesi ile mümkün olacağını bilen etik liderler, onları etkilemek adına örnek davranışlar sergilemektedirler (Dey vd., 2022: 2). Davranışlarını daima ölçülü tutan, örgüt paydaşlarına karşı daima adaletli ve hoşgörülü davranan etik lider, dürüstlüğü ile takipçilerini etkilemektedir (Walumbwa vd., 2008). Brown vd. (2005)’e göre ise etik lideri diğerlerinden farklı kılan üç temel özellik söz konusudur. Bunlardan birincisi adil olması, ikincisi ahlaklı bir yönetim anlayışı benimsemesi ve sonuncusu örnek bir birey olarak karşılık görmesidir. Mayer vd. (2012)’ye göre etik liderler yalnızca etik davranmayla yetinmez, astlarını da bu anlamda teşvik edicidirler. Örgütlerinde etik davranışların sergilenmesi adına rol üstlenirler (Dickson vd., 2001).

Liderlik tarzları yıllardır çalışılan bir konu olmakla birlikte, örgütlerde örnek davranışları bünyesinde barındıran etik liderlik tarzı, güncelliğini korumaktadır. Etik liderlerde adaletli davranma veya dürüstlüğü yanında fedakârlık, diğerkâmlık, aynı duyguları benimseme ve yaşama gibi niteliklerin de mevcut olduğu ifade edilmektedir (Brown vd., 2005; Brown ve Trevino, 2006). Etik

liderler bu niteliklerin yanında astlarının da görüşlerini almak suretiyle onları karar mekanizmasının içine dahil ederler, çift yönlü iletişim yoluyla çalışanların ve onların davranışlarını destekleme yönünde inisiyatif kullanılmaktadırlar (Hoyt vd., 2013: 712). Tüm bu olumlu davranışların örgütlerde benimsenmesi, örgütlerde meydana gelebilecek olası düzensizliklerin veya çatışmaların önleyici unsuru olarak görülmektedir (Altıntaş vd., 2022: 868).

Etik liderlik, “normatif olarak uygun davranışın gösterilmesi” olarak tanımlanmaktadır. Etik liderler, örgütlerde kişisel eylemler ya da kişiler arası ilişkiler yoluyla iki yönlü iletişimi, pekiştirme ve karar verme yoluyla izleyicilerine adapte etmektedirler. Diğer birçok lider tipinden farklı olarak etik liderler, ahlaki yönetime odaklanılmaktadırlar. Etik liderler, ahlaki kişi ve ahlaki olmak üzere iki bileşenle kendini göstermektedir. Ahlaki yönetici kavramı, bir yöneticinin işyerinde sergilediği etik davranışlarını ifade eder. Etik liderler; ahlaki, açık ve güvenilirlerdir. Aynı zamanda ahlaki olmanın getireceği kazanımları takipçilerine proaktif bir tutumla aktarmaktadırlar (Koay ve Lim, 2022: 577).

Net bir kurumsal etik politikasına ve adil ödül sistemlerine sahip kuruluşlarda çalışanlar kendilerini daha rahat hissederler, görüşlerinin dikkate alındığının bilincinde olan çalışanlar, mevcut yetkinliklerini paylaşma konusunda kendilerini tehdit altında hissetmezler. Çünkü çalışanların bilgilerini saklama motivasyonları çoğunlukla korkudan kaynaklanmaktadır. Etik kültür ve etik lider, bu tür davranışların önündeki en büyük engeldir (Jha ve Varkkey, 2018; Koay vd., 2020; Labafi, 2017). Etik liderliğin benimsendiği örgütlerde çalışan bireyler, kendilerini açıklama konusunda oldukça serbesttir. Bu durum, onların bazen farkında olmadıkları öz yeteneklerini keşfetmelerine dahi sebep olabilmektedir. Bunun başarılmasındaki en büyük faktör ise çift yönlü iletişim faktörüdür. Bu bağlamda etik liderler, çalışanlarına yeni bakış açıları kazandırma, onları güçlendirme yönünde de kaynak sağlayıcılarıdır (Eluwole vd., 2022: 1).

Başkalarını da etik davranmaya sevk eden etik liderler, sosyal öğrenme teorisinden yararlanılmaktadırlar. Yani astlarının ya da izleyicilerinin ahlaki normları nasıl ve hangi süreçle öğrendiklerini de izlerler (Babalola vd., 2018; Brown ve Treviño, 2006; Mayer, 2012; Zheng vd., 2021). Çalışanlarının bireysel gelişimini desteklemek adına onlarla yakın iletişim kuran, onları destekleyen etik liderler, bu sayede örgütsel başarıya da zemin hazırlamış olurlar. Aynı zamanda bu tarzı benimsemiş liderler, çalışanların gelişimi adına onları teknolojik gelişim hususunda da desteklerler (Sunarsi vd., 2021: 992). Bunun yanında Hoogh ve Hartog (2008) örgütlerde olumlu düşünme ve örgütsel güvenin çalışanların iş performansını etkilemede birincil faktörler olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre astlar, üstlerinden saygı, adil muamele ve destek gördüklerinde bu davranışlara ilham verici şekilde cevap verme arzusu duymaktadırlar (Kacmar vd., 2011).

Literatür incelendiğinde Dülger (2020), etik liderlik ve çalışanların yenilikçi davranışlarında lider-üye etkileşimi ve duygusal zekânın düzenleyicilik rolünü test etmiş ve etik liderliğin lider-üye etkileşimi üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğunu saptamıştır. Öte yandan araştırma bulguları etik liderliğin yenilikçi davranmayı da olumlu etkilediğini ortaya koymuştur. Sökmen vd. (2019)'nin yaptığı araştırmada etik liderliğin üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü ölçülmüş, etik liderlik ile üretkenlik karşıtı iş davranışının negatif yönlü ilişkide olduğu, etik liderliğin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde etik liderliğin genel olarak olumlu örgütsel davranışları pozitif yönde etkilediği görülmektedir.

2.2. Çalışan Memnuniyeti

Genel anlamda memnuniyet, arzu ve ihtiyaçların yerine getirilmesinden kaynaklanan bir haz duygusudur. Çalışanların örgütlerde memnun edilmesi kolay bir parametre değildir, çünkü her çalışanın memnun olma biçimi farklıdır (Okolocha vd., 2021). Çalışanların memnun edilemediği, yani

çalışan memnuniyetinin düşük olduğu örgütlerde ise sağlıksız çalışma ortamının ortaya çıktığı, iş performansının düşük seyrettiği, hedeflere ulaşamama gibi durumların ortaya çıktığı görülmektedir (Feldhammer-Kahr vd., 2021). Bu bağlamda örgüt liderlerinin tek görevi öncülük etme olmayıp aynı zamanda örgüt çalışanlarının da memnuniyetini artırmak suretiyle onların yüksek performans sergilemesini sağlamaktır (Mugira, 2022: 130).

Saman'a göre (2020: 186) çalışan memnuniyetini etkileyen faktörler; onların aldığı ödüllerden, çevresiyle iyi anlaşmadan ve üstleriyle kurduğu olumlu ilişkilerden oluşmaktadır. Bunlara ek olarak alınan ücretler, kişisel doyum da çalışan memnuniyetini etkileyen faktörler arasındadır. Aydın ve Korkut'a (2019) göre çalışan memnuniyeti, bir örgütte çalışanın icra ettiği işlerden duyduğu haz veya mutluluğudur. Bu hazzın elde edilmesinde çalışanın iş tecrübesi önemli bir faktördür. Ancak örgütler açısından çalışanları memnun etmek günden güne zorlaşmaktadır. Buna sebep olarak ise çalışanların her geçen gün değişen talepleri gösterilmektedir (Meriç ve Babur, 2020). Ancak yine de örgütler işletme performanslarını artırabilmek adına çalışan memnuniyetini yüksek tutabilecek politikalar geliştirmelidir.

Meriç ve Babur (2020) çalışmalarında çalışan memnuniyetini etkileyen faktörleri incelemiş; çalışan memnuniyetine etki eden faktörlerden en etkilisinin ücret olduğunu saptamışlardır. Bunun yanında çalışanların yönetimden gördüğü takdir, çalışanların dış çevreyle olan olumlu ilişkileri, çalışanların bağımsız çalışma olanakları da memnuniyeti artıran faktörler olarak belirlenmiştir. Uyaroğlu (2018) çalışmasında hizmet sektöründe çalışan memnuniyetini konu almış; çalışan memnuniyetinde içsel, dışsal, yönetsel, örgütsel ve bireysel faktörleri ayrıntılı incelemiştir. Çalışma bulgularında bu faktörlerin tamamının demografik değişkenlere göre farklılıkları raporlanmıştır.

2.3. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanın örgüte sağlamış olduğu tüm katkılar veya sağladığı tüm kazanımların farkında olarak, onu takdir etmesi, bunun yanında çalışanın hayat şartlarını önemsemesi, onun refahını artırıcı çalışmalar yapması olarak tanımlanabilecektir (Eisenberger vd., 1986; Turunç ve Çelik, 2010). Örgütünün arkasında olduğunu hisseden çalışan bu sayede kendisini daha güvende hissedecek, çalışmalarında daha cesaretli ve istekli olacaktır. Kendilerini güvende hisseden çalışanlar örgütleri adına daha sıkı performans ortaya koyacak, örgütsel başarıya katkı sunacaklardır. Aynı zamanda algılanan örgütsel desteğin örgüte bağlılığı da olumlu anlamda etkilediğini söylemek mümkündür (Wen vd., 2019: 122).

Maan vd. (2020: 1) algılanan örgütsel desteği; örgüt çalışanlarının yaptıklarının, kazandırdıklarının değerli görülmesi suretiyle onların cesaretlendirilmesi, aynı zamanda çalışanların refah seviyelerinin de yüksek tutulması olarak tanımlamışlardır. Bu durum çalışanların sosyal kimliklerinde olumlu etkiler gösterecektir. Aynı zamanda duygusal anlamda tatmin olan çalışan daha yüksek performans ve adanmışlık sergileyecektir. Çalışanlar örgütsel desteği algıladıklarında olumlu algılar geliştirmektedirler. Bu bağlamda örgütsel desteğe ihtiyaç duyarlar ve kendilerini örgüte karşı zorunlu hissederler (Eisenberger vd., 2002; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Yani örgütünden olumlu tutum ve davranış gören çalışanlar organizasyona daha yüksek performansla destek vereceklerdir (Yadav ve Rangnekar, 2015). Bu bağlamda algılanan örgütsel desteğin olumlu örgütsel sonuçlar verdiği bilinmektedir (Shore ve Wayne, 1993; Chen vd., 2005; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgüt çalışanları üstleri hakkında olumlu düşündüklerinde kendilerinin daha iyi olacaklarına inanmaktadırlar. Üstleri onları iş ve aile hayatlarında destekler ise onları örgüte kazandırmış olurlar (Eisenberger vd., 2002). Algılanan örgütsel destekle ilgili güncel çalışmalar, bu yaklaşımın çalışan-örgüt ilişkisi üzerinde olumlu sonuçlar verdiğini göstermektedir (Kurtessis vd., 2017). Kendini değerli hissetmek örgüt çalışanları için çok önemli bir faktördür (Srivastava ve Agrawal, 2020: 1434).

Literatür incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin farklı terimlerle ilişkisi konusunda çeşitli örgütlerde çalışanlar (Akkoç vd., 2012; Alparslan vd., 2014; Güney vd., 2007; Ötken, 2015; Kaplan ve Ögüt, 2012) ile ilgili araştırmalar söz konusudur. Algılanan örgütsel destekle ilgili birçok araştırma bulunmasına rağmen, etik liderlik tarzı ile çalışan memnuniyeti değişkenlerine aracılık ettiği bir çalışmaya rastlanmamış olması, konuyu araştırmaya değer kılmıştır.

2.4. Etik Liderlik ve Çalışan Memnuniyeti İlişkisi

Yazın incelendiğinde etik liderlik ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişki konusunda sınırlı sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Qing vd. (2020); Abdullah vd. (2021) ortaya koydukları çalışmalarda etik liderliğin söz konusu olduğu örgütlerde çalışanların potansiyel iş tatminlerinin ve çalışan memnuniyetlerinin arttığını tespit etmişlerdir. Moon ve Jung (2018) çalışmalarında liderlik etiğinin çalışan niteliği ve memnuniyetini olumlu etkilediğini, çalışan refahını artırdığını ortaya koymuşlardır. Abdullah vd. (2018); Freire ve Bettencourt, (2020) çalışmalarında etik liderlerin güçlü bir konuma sahip olduklarını, bu durumun örgütsel davranışları olumlu etkilediğini, çalışanlarda oluşan olumlu tutumların ise çalışan memnuniyetini pekiştirdiğini ortaya koymuşlardır. Freire ve Bettencourt (2020); Moon ve Jung (2018); Qing vd. (2019); Ren ve Chadee (2017) çalışmalarında etik liderlik tutumlarının çalışan memnuniyeti üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu raporlamışlardır. Buna en büyük sebebin ise çalışanların liderlerine duyduğu güvenin olduğunu belirtmişlerdir. Brown vd. (2005) ise ortaya koyduğu çalışmada etik liderlik ile çalışan memnuniyeti arasında güçlü bir ilişki tespit etmiştir. Etik liderlerin dürüst, samimi ve güvenilir olmasının çalışanların iş doyumunu artırdığını, bunun ise iş memnuniyetine dönüştüğünü tespit etmişlerdir. De Hoogh ve Den Hartog (2008) ise çalışan memnuniyetini en çok pekiştiren davranışların olumlu düşünme ve güven olduğunu, bunu örgüte en iyi empoze eden liderlik tarzlarından birisinin ise etik liderlik tarzı olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu araştırmalardan yola çıkarak çalışmanın ilk hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

H₁: Etik liderlik ile çalışan memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2.5. Algılanan Örgütsel Destek ve Çalışan Memnuniyeti İlişkisi

Algılanan örgütsel destek ve çalışan memnuniyetini inceleyen Takım ve Timuroğlu (2022) çalışmalarında çalışan memnuniyeti ve algılanan örgütsel desteğin işgücünü oluşturan bireyler için ne kadar önemli olduğunu, bu faktörlerin örgütsel verimliliğe katkı sunduklarını ortaya koymuşlardır. Çalışmalarında çalışan memnuniyeti ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. Benzer biçimde Kartal vd. (2015), çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin yaşam memnuniyetine etkisini ölçmüş, sonucu pozitif yönlü bulmuşlardır. Özdevecioğlu (2013) çalışmasında algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ilişkisini konu edinmiş, iki değişkenin birbirini pozitif yönlü etkilediğini saptamıştır. Öte yandan Miao ve Kim (2010) çalışmalarında algılanan örgütsel destek, iş doyumunu ve çalışan memnuniyeti ilişkisini incelemiş, algılanan örgütsel desteğin, çalışan memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini ve çalışanların performansına olumlu katkılar sunduğunu ortaya koymuşlardır. Miao (2011) bireysel yürüttüğü ayrı bir çalışmada algılanan örgütsel destek ve çalışan memnuniyeti değişkenlerinin birbirleriyle ilişkisini ölçmüş, iki değişken arasında güçlü ilişki tespit etmiştir. Yani Miao'ya (2011) göre çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların memnuniyetinde etkilidir. Bu araştırmalardan yola çıkarak çalışmanın ikinci hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

H₂: Algılanan örgütsel destek ve çalışan memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2.6. Algılanan Örgütsel Destek ve Etik Liderlik İlişkisi

Yazın incelendiğinde algılanan örgütsel destek ve etik liderlik değişkenlerini konu alan çalışmaların az olduğu görülmüştür. Sökmen vd. (2015) çalışmalarında algılanan örgütsel destek,

örgütsel özdeşleşme ve etik yönetici davranışları ilişkilerini incelemiş, çalışma sonucunda etik yöneticilerin olduğu örgütlerde algılanan örgütsel desteğin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yani etik liderliğin algılanan örgütsel desteği pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Buna ek olarak Sökmen (2020) çalışmasında etik liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünü tespit etmeye çalışmış, sonuçlara göre hem etik liderliğin hem de algılanan örgütsel desteğin diğer iki değişken üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu görülmüştür. Çalışma bulgularınca, etik liderlik ile algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan etik liderlik ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tüm bu araştırma sonuçlarından yola çıkarak, araştırmanın üçüncü ve dördüncü hipotezleri şu şekilde ortaya konmuştur:

H₃: Algılanan örgütsel destek ve etik liderlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Etik liderliğin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, etik liderliğin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünü tespit edebilmektir. Gıda sektörü ülkemizde ve dünyada öncü sektörlerden olup, çok sayıda kişi için istihdam alanı oluşturmaktadır. Çalışan başarısının oldukça önem arz ettiği bu sektörde bunun, kişinin mutlu olması ve yaptığı işten memnun olmasından ileri geldiği bilinmektedir. Bu çalışmada; etik liderliğin çalışan memnuniyetini olumlu etkileyip etkilemediği, etkiliyor ise algılanan örgütsel desteğin buna aracılık edip etmediği tespit edilecektir. Dolayısıyla bu model çerçevesinde elde edilecek bulguların örgütsel davranış yazınına katkı sunabileceği düşünülmektedir. Ayrıca yazında böyle bir konunun çalışma alanı bulmamış olmasının çalışmayı öne çıkarabileceği düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma Karaman Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren üç büyük gıda imalatçısı işletmelerde gerçekleştirilmiştir. Araştırma için etik izin 27.02.2023 tarihli toplantıda alınmış, ilgili karar 01.03.2023 tarihinde bildirilmiştir. Bu bağlamda ilgili araştırma için veriler 01.03.2023-05.03.2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Bu çalışmada yöntem olarak, nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama deseni seçilmiştir. Bu tarz araştırmalarda genellikle iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmaktadır. Bu sayede “İki veya daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin derecesi nedir” gibi soruların ilişkisel araştırma desenleri ile cevaplanabildiği görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 109). Bu çalışmada veriler yüz yüze anket tekniği ile toplanmıştır. Örnekleme temsil eden bu üç gıda işletmesinde toplam 850 kişi çalışmaktadır. Araştırma için tam sayım yöntemi hedeflenmiş olsa da, iş yoğunluğundan, ücretli ve ücretsiz izinli çalışanların olması sebebiyle devamsızlığın söz konusu olmasından bütün çalışanlara ulaşılamamış, 326 çalışandan olumlu dönüş alınabilmiştir. Çalışma kapsamında 326 anket üzerinden veriler istatistiki teste tabi tutulmuştur. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların demografik özelliklerine ilişkin sorular, ikinci bölümde etik liderliği ölçebilmek adına Brown ve ark. (2005) tarafından geliştirilen ve geçerlilik güvenilirlik testleri yapılmış olan Etik Liderlik Ölçeğini oluşturan 10 soru, üçüncü bölümde çalışan memnuniyetini ölçebilmek adına 5 sorudan oluşan Çalışan Memnuniyeti, İş Yaşam Dengesi ölçeği için Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilmiş olan iş aile ve aile iş çatışması ölçeklerinden faydalanılmıştır (Netemeyer vd., 1996: 400-410). İş yaşam dengesi

Karagöz, H. (2023). Etik Liderliğin Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü: Gıda Sektöründe Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 708-726.

ölçeği; iş yaşamı ve aile yaşamı olarak iki kısımdan oluşmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 541-557). Anketin son bölümünde ise Algılanan Örgütsel Desteği ölçmek amacıyla Mert ve Neslihanoglu'nun (2020) hazırlamış oldukları, 7 sorudan oluşan ölçekten yararlanılmıştır.

3.3. Bulgular ve Yorumlar

3.3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine yönelik veriler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

DEMOGRAFİK ÖZELLİK		SAYI	YÜZDE
CİNSİYET	Kadın	125	38,3
	Erkek	201	61,7
YAŞ	18-23	27	8,3
	24-29	137	42
	30-35	91	27,9
	36-41	71	21,8
	42 ve üzeri	0	0
MEDENİ HAL	Evli	205	62,9
	Bekâr	121	37,1
EĞİTİM DURUMU	İlkokul	102	31,3
	Lise	123	37,7
	Ön Lisans	66	20,2
	Lisans	28	8,6
	Lisans Üstü	7	2,1
ÇALIŞMA SÜRENİZ	1-3 Yıl	86	26,4
	4-6 Yıl	112	34,4
	7-10 Yıl	57	17,5
	11 Yıl ve Üzeri	71	21,8
POZİSYONUNUZ	Çalışan	211	64,7
	Alt Düzey Yönetici	66	20,2
	Orta Düzey Yönetici	49	15
	Üst Düzey Yönetici	0	0

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların %61,7'si erkektir. İlgili örnekleme temsil eden örgütlerde çalışanların büyük çoğunluğunun 24-29 yaşları arasında olduğu, evli çalışan sayısının çoğunluğu oluşturduğu, eğitim durumlarının ise ilkökul-ortaokul aralığında yoğunlaştığını söylemek mümkündür. Buna ek olarak, örgütte çalışma süresi aralığı olarak en yüksek oran 4-6 yıl bandında görülmektedir. Çalışmaya katılanların büyük çoğunluğu yönetici pozisyonunda olmayıp, mavi yaka çalışandır.

3.3.2. Veri Analizi

Yapısal eşitlik modeli (YEM) Lisrel 8.80 programı kullanılarak yapılmıştır. Öncelikle veri kontrol edilmiş olup, uç değerlere rastlanmamıştır. Uç değer kontrolü için maddelerin z standart dönüşümleri yapılmış olup ± 3.30 aralığında ise uç değer yoktur denilebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Çalışmayı oluşturan verilerdeki tüm değerler bu aralıktadır. YEM modeli için gerekli olan varsayımlar analizden önce test edilmiştir. YEM hem regresyon hem de faktör analizinin birleşimi olan çok değişkenli bir istatistiktir (Schumacker ve Lomax, 2015). Faktör analizini kapsadığı için ölçme modelinin doğrulanması gerekmektedir, bunun yanında maddeler ve boyutlar arasındaki ilişkinin de anlamlı olması gerekmektedir. Ayrıca bir regresyon modeli de olduğu için modelde yer alan örtük değişkenler arasında ilişki olması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986; Tabachnick ve Fidell, 2013; Şimşek, 2007). Çalışmada YEM modeli iki aşamalı olarak yer almıştır. İlk olarak maddeler ve boyutlar arasındaki ölçme modeli için geçerlik incelenmiş, sonrasında ise YEM modeli test edilmiştir. Yem modeli için kullanılan model veri uyumlarına ilişkin uyum kriterleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. YEM Veri Uyum Kriterleri

İndeks	Kritik Değer
X^2/sd	≤ 3 ; mükemmel uyum
	≤ 5 ; iyi uyum
RMSEA; SRMR	$\leq .05$; mükemmel uyum
	$\leq .10$; iyi uyum
CFI	$\geq .95$; mükemmel uyum
	$\geq .90$; iyi uyum
GFI;	$\geq .95$; mükemmel uyum
	$\geq .90$; iyi uyum
NFI; IFI	$\geq .95$; mükemmel uyum
	$\geq .90$; iyi uyum

Kaynak: (Schumacker ve Lomax; 2015)

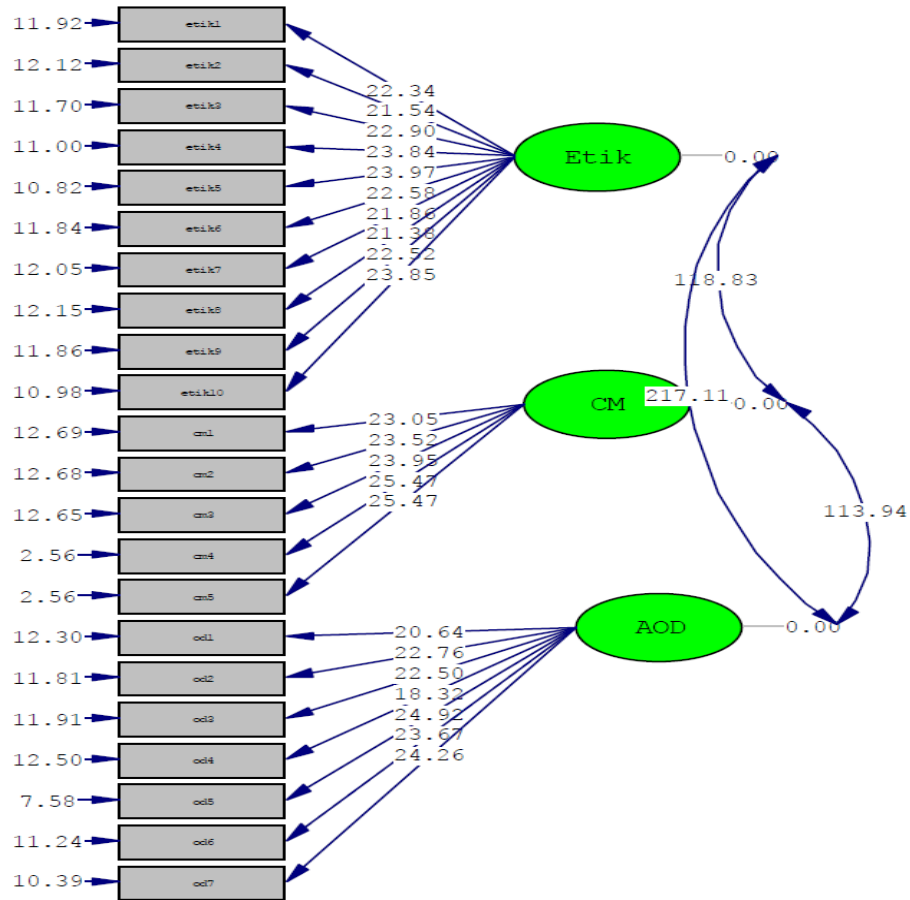
3.3.3. Ölçme Modeline İlişkin Bulgular

Çalışan memnuniyeti, algılanan örgütsel destek ve etik liderlik alt boyutlarından kurulan ölçme modeline göre elde edilen model veri uyumları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Ölçme Modeline İlişkin Model Veri Uyumu Değerleri

İndeks	Değer
χ^2	915,16
P	<.001
χ^2/sd	4.44
RMSEA	.095
CFI	.91
NFI	.90
IFI	.91
SRMR	.044
GFI	.90

Ki-kare ve serbestlik derecesi oranı (915.16/206) 4.44 olup iyi uyum göstermektedir. RMSEA 0.092 olarak elde edilmiş ve iyi uyum ölçütüdür. Ölçme modeline ilişkin yapı geçerliliği uyum indekslerine göre model veri uyumu iyi uyum gösterir ($\chi^2=915.16$, $p<.001$; $sd=206$; CFI=.91; NFI=.90; IFI=.91; SRMR=.044; GFI=.90). Bu bağlamda ölçme modeli doğrulanmaktadır.



Şekil 1. Ölçme Modeline İlişkin T Değer Grafiği

T değeri, maddeler ve boyutlar arasındaki faktör yüklerinin anlamlılığını gösterir. Burada incelenmesi gereken, T değerinin kritik t değeri olan 1.96'dan büyük ya da -1.96'dan küçük olması gerektiğidir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Bu çerçevede tüm t değerleri 1.96'dan yüksektir ve faktör yükleri de anlamlıdır, dolayısıyla çalışmada ölçme modeli için çıkarılması gereken bir madde yoktur.

Tablo 4. Örtük Değişkenler Arasında Korelasyon Tablosu (Ölçme Modeli)

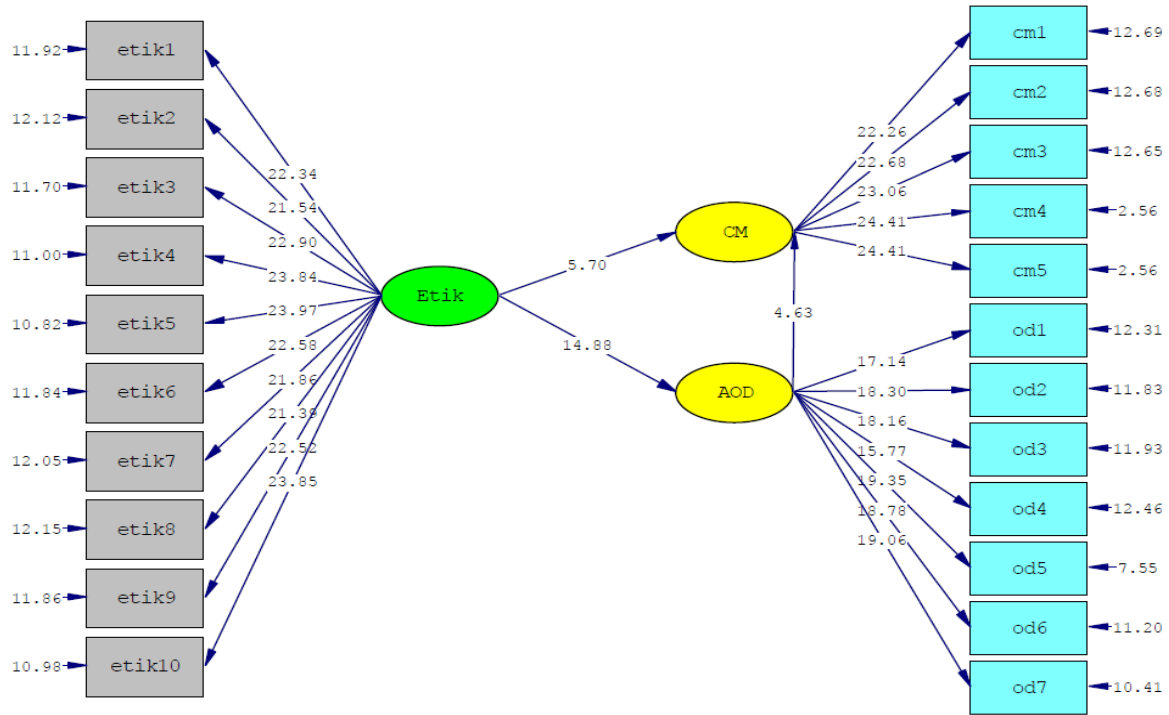
	1	2	3
1.Etik	1		
2.Çalışan Memnuniyeti	0.93**	1	
3.Algılanan Örgütsel Destek	0.97**	0.93**	1

** $p < .01$

Tüm örtük değişkenler arasında yüksek düzeyde ($r > 0.90$) ve anlamlı ilişki elde edilmiştir. Tüm ilişki katsayıları pozitif yöndedir.

3.3.3.1.YEM Modeli Bulgusu

Çalışmada doğrulanan ölçme modelinden sonra YEM modeli kurulmuştur. YEM modeli için de ilk olarak boyutlar arasındaki yol katsayılarının anlamlılığını gösteren T değerlerine bakılmıştır.



Şekil 2. YEM Modeline İlişkin Yol Katsayılarının T Değerleri

Elde edilen verilere göre örtük değişkenler arasındaki faktör yüklerine (yol katsayıları) ilişkin T değeri 1.96'dan büyüktür ve dolayısıyla kurulan YEM modelindeki örtük değişkenler arasındaki yolların tümü anlamlıdır.

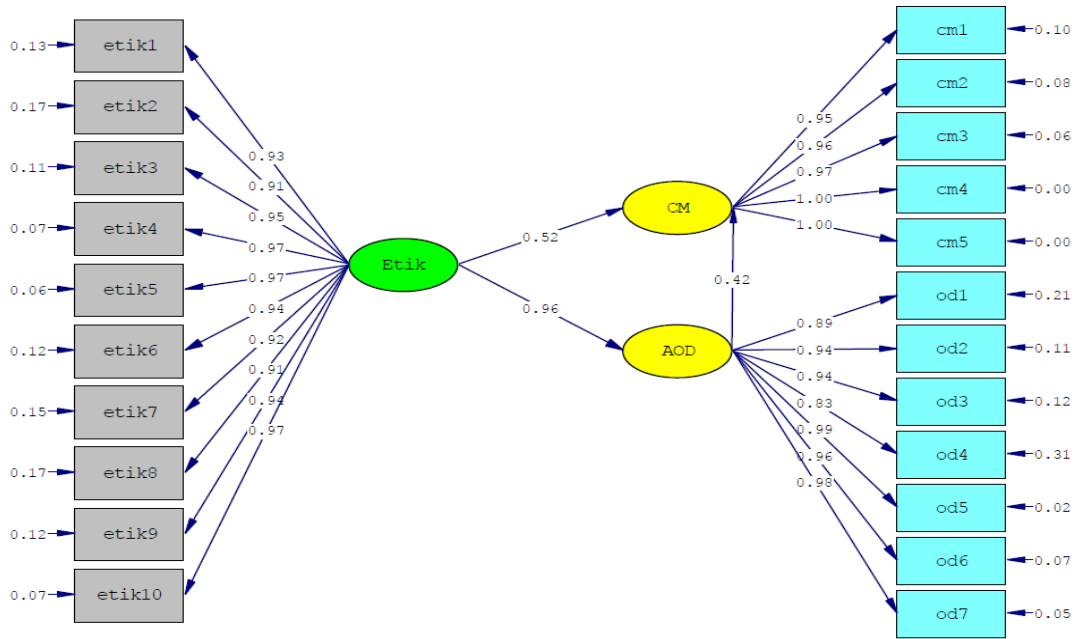
Tablo 5. YEM Modeli Model Veri Uyum Tablosu

İndeks	Değer
χ^2	905,86
P	<.001
χ^2/sd	4.42
RMSEA	.093
CFI	.92
NFI	.91
IFI	.92
SRMR	.043
GFI	.90

Çalışmadaki YEM modeli için uyum indeksleri incelendiğinde Ki-kare ve serbestlik derecesi oranı (905.16/205) 4.42 olup iyi uyum gösterir. RMSEA 0.093 olarak elde edilmiş ve iyi bir uyum ölçütüdür. Ölçme modeline ilişkin yapı geçerliliği uyum indekslerine göre model veri uyumu iyi uyum gösterir ($\chi^2=905.16$, $p<.001$; $sd=205$; $CFI=.92$; $NFI=.91$; $IFI=.92$; $SRMR=.043$; $GFI=.90$). Dolayısıyla YEM modeli doğrulanmaktadır.

3.3.3.2. YEM Modeli Aracılık Analizi Bulguları

Çalışmadaki YEM modeli aracılık bulguları aşağıdaki gibidir:



Şekil 3. Standartlaştırılmış Yol Katsayılarına İlişkin Yapısal Model

Karagöz, H. (2023). Etik Liderliğin Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü: Gıda Sektöründe Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 708-726.

Yapısal model incelendiğinde etik liderliğin algılanan örgütsel desteğe olan etkisi 0.96 olarak elde edilmiştir. Modele göre algılanan örgütsel destek puanlarındaki değişkenliğin %93'ü etik liderlik ile açıklanır. Buradan hareketle “Etik liderlik puanlarında olan 1 birimlik artış, algılanan örgütsel destek puanlarında 0.96 birimlik artış sağlar” yorumu yapılabilmektedir. Buna bağlı olarak kurulan yapısal eşitlik denklemi şu şekildedir;

$$\text{Algılanan Örgütsel Destek} = 0.96 * \text{Etik}; R^2=0.93$$

Öte yandan modelde etik liderliğin çalışan memnuniyete olan etkisi 0.52 ve algılanan örgütsel desteğin çalışan memnuniyete olan etkisi ise 0.42 olarak tespit edilmiştir. Yani çalışan memnuniyetindeki değişkenliğin %88'i bu değişkenlerle açıklanır. Bu bağlamda etik liderlik ve algılanan örgütsel destek puanlarının her birinde görülebilecek 1 birimlik artış, çalışan memnuniyeti puanlarında sırasıyla 0.52 ve 0.42 birimlik artış sağlayacaktır. Bu çerçevede kurulan yapısal eşitlik denklemi aşağıdaki gibidir;

$$\text{Çalışan Memnuniyeti} = 0.52 * \text{Etik} + 0.42 * \text{Algılanan Örgütsel Destek}; R^2=0.88$$

4. DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

Bu çalışmada amaç, etik liderliğin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisinin saptanmasıdır. Bunun tespit edilebilmesi için aracı değişkenin modelde yer almadığında, etik liderlik ve çalışan memnuniyeti arasındaki yol katsayısı ile aracı değişken modele dâhil edildiğindeki aynı yol katsayısındaki değişime bakılır. Eğer aracı değişkenin olmadığı modeldeki yol katsayısı nihai modelde düşüş göstermesine rağmen istatistiksel olarak hala anlamlıysa kısmi aracılık, istatistiksel olarak anlamlı değilse tam aracılık söz konusudur (Baron ve Kenny, 1986; Şimşek, 2007).

Çalışmada, aracı değişkenin yer almadığı etik liderliğin çalışan memnuniyete olan etkisi 0.93 olarak elde edilmiştir ve bu değer ölçme modelinde boyutlar arasında elde edilen standart korelasyon değeridir. Yani ilgili örnekleme çalışan memnuniyetinin %93'ü etik liderlikle açıklanabilmektedir. Bu ciddi bir etki düzeyini göstermektedir. Aracı değişken modele dâhil edildiğinde ise aynı yol katsayısı 0.52 olup istatistiksel olarak yine anlamlıdır. Dolayısıyla çalışmada “etik liderliğin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin *kısmi aracılık* etkisi vardır” sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürdeki benzer çalışmalar incelendiğinde çalışma sonucunu destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmaktadır. Qing vd. (2020); Abdullah vd. (2021) yaptıkları çalışmalarda etik liderlerin olduğu örgütlerde çalışan memnuniyetinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Öte yandan Moon ve Jung (2018) çalışmasında etik liderlik davranışlarının sergilendiği örgütlerde çalışan niteliklerinin ve buna bağlı olarak memnuniyetlerinin artış gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Freire ve Bettencourt, (2020), Ren ve Chadee (2017), Qing vd. (2019) çalışmalarında etik liderlik davranışının çalışan memnuniyetini olumlu yönde etkilediği sonucuna varmışlardır. Bu bağlamda çalışmanın ilk hipotezi olan H₁: “Etik liderlik ile çalışan memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır,” doğrulanmıştır.

Miao ve Kim (2010) çalışmalarında algılanan örgütsel destek, iş doyumunu ve çalışan memnuniyeti ilişkisini incelemiş, algılanan örgütsel desteğin çalışan memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Ayrıca Miao (2011) yaptığı diğer bir çalışmada da ilgili iki değişkenin birbirini pozitif yönlü etkilediğini ortaya koymuştur. Bu sonuçlar dikkate alındığında çalışmanın ikinci hipotezi olan H₂: “Algılanan örgütsel destek ve çalışan memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır,” doğrulanmıştır.

Öte yandan Sökmen vd. (2015) çalışmalarında etik liderlik tarzının örgütsel özdeşleşmeye olumlu katkı sunduğu sonucuna erişmiştir. Yine Sökmen (2020) etik liderliğin örgütlerdeki iş

tatminini de olumlu etkilediğini saptamıştır. Bu sonuçlara bağlı olarak çalışmanın üçüncü hipotezi olan H₃: “Algılanan örgütsel destek ve etik liderlik arasında anlamlı bir ilişki vardır” doğrulanmıştır.

Literatür incelendiğinde etik liderliğin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rol üstlenip üstlenmediğinin, yani algılanan örgütsel desteğin diğer iki değişkenin birbirlerine olan etkisinde herhangi bir katkısının olup olmadığının ölçülmediği görülmüştür. Esasen bu durum da çalışmanın kıymetini artıracaktır. Çalışma neticesinde elde edilen bulgular ışığında H₄: “Etik liderliğin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır,” hipotezi de kabul görmüştür. Yani etik liderlik, çalışan memnuniyetini olumlu anlamda etkilemektedir ve örgütsel destek de bu etkinin 0,52’sini açıklayabilmektedir. Buradan hareketle çalışmayı oluşturan bütün hipotezler ilgili örnekleme kabul görmüştür.

Elde edilen bu bulgular ve değerlendirmeler ışığında yöneticilere ve araştırmacılara şu yönde önerilerde bulunulabilecektir:

- Araştırmayı oluşturan üç değişken ile ilgili ilişkiler daha geniş çaplı örnekleme ya da değişik sektörlerde uygulanabilir. Araştırma örneklemini temsil edecek sektörel değişiklikler farklı sonuçlar getirebilecektir.

- Çalışmada ortaya çıkan bulgular, örgüt çalışanlarının etik davranışlar sergileyen liderlerin, çalışan memnuniyetine olumlu katkılar sunduğunu ortaya koymaktadır. Yani örgüt çalışanlarının liderlerinin örnek davranışlarından etkilendiklerini söylemek mümkündür. Bu nedendir ki örgüt liderleri ya da yöneticileri astlarıyla ya da çalışanlarıyla olan ilişkilerinde daha esnek, daha kapsayıcı, daha ahlaki, daha katılımcı ve ortak paydada buluşma eğilimi göstermeli, onları çalıştıkları ortamda memnun etmeli ve bunlar sayesinde örgütlerini yukarıya taşımalıdır.

- Çalışma bulgularından bir diğeri, algılanan örgütsel desteğin diğer iki değişkenin birbirini etkilemesindeki aracı rolü olmuştur. Yani etik liderliğin benimsendiği örgütlerde çalışan memnuniyeti yüksektir, ancak bu memnuniyet üzerinde algılanan örgütsel desteğin de rolü söz konusudur. Bu sebeptendir ki çalışanlar, örgütlerinden destek gördüklerini hissettiklerinde kurumlarına daha fazla aidiyet duyabilecek, çalışan memnuniyeti bu bağlamda artış gösterecektir. Bu bağlamda yöneticiler, astlarına değer atfetmeli, onları karar süreçlerine dâhil etmeli, onları örgütün birer paydaşı olarak görmeli ve onları desteklemelidir. Bütün bunların örgüte olumlu katkılar sunacağı beklendiğinden çalışmanın önerileri arasında yer bulabilecektir.

Bütün çalışmalar gibi bu çalışmanın da belli sınırlılıkları söz konusudur. İlgili araştırma kesitsel tiptedir. Yani ilgili örnekleme çalışmaları o anki psikolojik durumları anket sorularına verilen cevaplar üzerinde etkili olabilmektedir. Kısıtlı süre zarfında çalışanlardan alınan cevaplar, çalışma bulgularını etkileyebilmektedir. Bu çalışma için bir kısıt sayılabilecektir. Öte yandan çalışanların ankete katılma konusundaki çekimserliği çalışmanın daha fazla katılımcı üzerinde uygulanması yönünde diğer bir kısıt oluşturmaktadır.

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde etik liderliğin olumlu bir davranış biçimi olarak benimsenmesinden ötürü genellikle ilgili diğer değişkenleri olumlu biçimde etkilediği görülmektedir. Çalışmanın değişkenlerinin her biri bağımsız düşünüldüğünde yaygın çalışılan değişkenler gibi görülse de, çalışmayı oluşturan ilgili üç değişkeni konu alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum çalışmayı önemli kılmaktadır. Araştırma sonucunda etik liderlik davranışlarının örgütlerde daha fazla geliştirilmesinin, çalışanların memnuniyetine olumlu katkılar sunduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda yöneticiler, izleyicilerini bu tip ahlaki davranışlarla etkilemeli, onlara örgütlerinin kendilerini desteklediğini hissettirmeli ve bunlar neticesinde memnuniyetlerinin artırılması sağlanmalıdır.

Karagöz, H. (2023). Etik Liderliğin Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü: Gıda Sektöründe Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 708-726.

Etik Beyan

“Etik Liderliğin Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü: Gıda Sektöründe Bir Araştırma” adlı bu çalışma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’ndan 27.02.2023 tarih ve 03-2023/42 sayılı karar ile izin alınmıştır. Bu bağlamda çalışma kapsamında araştırma ve yayın etiğine riayet edilmiştir.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve son halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L. ve Riaz, A. (2021). Effects of Internal Service Quality on Nurses’ Job Satisfaction, Commitment and Performance: Mediating Role of Employee Well-Being. *Nurs. Open*, 8, 607–619.
- Abdullah, M. I., Sarfraz, M., Qun, W. ve Javaid, N. (2018). Drivers of Green Supply Chain Management. *LogForum*, 14, 437–447.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Alparslan, A. M., Can, A. ve Oktar, Ö. F. (2014). Algılanan Örgütsel Desteğin Yardım Etme Davranışına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(2), 115-128.
- Altıntaş, M., Özata, M. ve Bozbayır, O. (2022). Etik Liderlik ve Whistleblowing (Erdemli Raporlama): Yükseköğretimde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 864-892.
- Aydın, C. ve Korkut, D. S. (2019). Çalışma Saatlerinin Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkisi. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 7(3), 1488-1499.
- Babalola, M. T., J. Stouten, M. C. Euwema ve F. Ovadje. (2018). The Relation Between Ethical Leadership and Workplace Conflicts: The Mediating Role of Employee Resolution Efficacy, *Journal of Management*, 44 (5), 2037–2063.
- Baron, R. M. ve 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, 1173-1182.
- Brown, M. E. ve Trevino, L. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. *Leadership Quarterly*, 17(3), 595-616.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., ve Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organ. Behav. Hum. Decisi. Process*, 97, 117–134.

- Karagöz, H. (2023). Etik Liderliğin Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü: Gıda Sektöründe Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 708-726.
- Brown, M.E., Trevino, L.K. ve Harrison, D.A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective For Construct Development And Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Chen, Z., Aryee, S. ve Lee, C. (2005). Test of A Mediation Model of Perceived Organizational Support. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 457-470.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları (1. Baskı)*. Ankara: PegemA Akademi Yayınevi.
- De Hoogh, A. H. ve Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and Despotism Leadership, Relationships With Leader's Social Responsibility, Top Management Team Effectiveness and Subordinates' Optimism: A Multi-Method Study. *The Leadership Quarterly*, 19(3), 297-311.
- Den Hartog, D. N. (2015). Ethical Leadership. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 409-434.
- Dey, M., Bhattacharjee, S., Mahmood, M., Uddin, M. A. ve Biswas, S. R. (2022). Ethical Leadership for Better Sustainable Performance: Role of Employee Values, Behavior and Ethical Climate. *Journal of Cleaner Production*, 337, 130527.
- Dickson, M.W., Smith, D.B., Grojean, M.W. ve Ehrhart, M. (2001). An Organizational Climate Regarding Ethics: The Outcome of Leader Values and the Practices That Reflect Them. *Leadership Quarterly*, 12, 197-218.
- Dülger, Y. S. (2020). Etik Liderlik ve Çalışanların Yenilikçi Davranışı: Lider-Üye Etkileşimi ve Duygusal Zekânın Düzenleyici Aracılık Modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 706-725.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L. ve Rhoades, L., (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Eluwole, K. K., Karatepe, O. M. ve Avcı, T. (2022). Ethical Leadership, Trust in Organization and Their Impacts on Critical Hotel Employee Outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103153.
- Feldhammer-Kahr, M., Tulis, M., Leen-Thomele, E., Dreisiebner, S., Macher, D., Arendasy, M. ve Paechter, M. (2021). It's a Challenge, Not A Threat: Lecturers' Satisfaction During The Covid-19 Summer Semester of 2020. *Frontiers in Psychology*, 12.
- Freire, C., and Bettencourt, C. (2020). Impact of Ethical Leadership on Job Satisfaction: The Mediating Effect of Work-Family Conflict. *Leadersh. Organ. Dev. J.*, 41, 319-330.
- Güney, S., Akalın, Ç. ve İlsev, A. (2007). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 189-211.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hoyt, C. L., Price, T. L. ve Poatsy, L. (2013). The Social Role Theory of Unethical Leadership. *The Leadership Quarterly*, 24, 712-723.

- Karagöz, H. (2023). Etik Liderliğin Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü: Gıda Sektöründe Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 708-726.
- Jha, J.K. ve Varkkey, B. (2018), Are You A Cistern Or A Channel? Exploring Factors Triggering Knowledgehiding Behavior at the Workplace: Evidence From the Indian R&D Professionals, *Journal of Knowledge Management*, 22(4), 824-849.
- Kacmar, K.M., Bachrach, D.G., Harris, K.J. ve Zivnuska, S. (2011). Fostering Good Citizenship Through Ethical Leadership: Exploring the Moderating Role of Gender and Organizational Politics, *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 633-642.
- Kaplan, M. ve Ögüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387-401.
- Karabulut, A. ve Seymen, O. (2020). Paternalist Liderlik Tarzı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Etkisi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 59-82.
- Kartal, S. E., Kartal, S. E. ve Özdemir, T. Y. (2015). Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi İle Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 477-504.
- Koay, K. Y. ve Lim, P. K. (2022). Ethical Leadership and Knowledge Hiding: Testing the Mediating and Moderating Mechanisms. *Journal of Knowledge Management*, 26(3), 574-591.
- Koay, K.Y., Sandhu, M.S., Tjiptono, F. ve Watabe, M. (2020). Understanding Employees' Knowledge Hiding Behaviour: The Moderating Role of Market Culture, *Behaviour & Information Technology*, 1-18.
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4), 541-557.
- Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A. ve Adis, C.S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory, *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Labafi, S. (2017), Knowledge Hiding as an Obstacle of Innovation in Organizations A Qualitative Study of Software Industry, *AD-Minister*, 131-148.
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F. ve Ahmed, S. (2020). Perceived Organizational Support and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Model of Proactive Personality and Psychological Empowerment. *Future Business Journal*, 6, 1-12.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L. ve Kuenzi, M. (2012). Who Displays Ethical Leadership, and Why Does It Matter? An Examination of Antecedents and Consequences of Ethical Leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1), 151-171.
- Meriç, S. ve Babur, Y. (2020). Çalışan Memnuniyetine Etki Eden Faktörler: Otelere Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), 812-827.
- Mert, G. ve Neslihanoglu, S. (2020). Y Kuşağının Kariyer Algısı ve Gelecek Beklentisi: Kocaeli Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 927-945.
- Miao, R. T. (2011). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 12(2), 105-127.

- Karagöz, H. (2023). Etik Liderliğin Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü: Gıda Sektöründe Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 708-726.
- Miao, R. ve Kim, H. G. (2010). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employee Performance: An Chinese Empirical Study. *Journal of Service Science and Management*, 3(02), 257.
- Mihelic, K. K., Lipicnik, B. ve Tekavcic, M. (2010). Ethical Leadership. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 14(5), 31-42.
- Moon, K.-K. ve Jung, C. (2018). Management Representativeness, Ethical Leadership, and Employee Job Satisfaction in the U.S. Federal Government. *Public Pers. Manage*, 47, 265–286.
- Mugira, A. (2022). Leadership Perspective Employee Satisfaction Analysis. Akademik, *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 2(3), 127-135.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work–Family Conflict and Family–Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400.
- Okolocha, C. B., Akam, G. U. Ve Uchehara, F. O. (2021). Effect of Job Satisfaction on Job Performance of University Lecturers in South-East, Nigeria. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 3(1), 119-137.
- Ötken, A. B. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 113-140.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A. ve Jameel, A. (2020). Exploring the Impact of Ethical Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Public Sector Organizations: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Rev. Manag. Sci*, 14, 1405–1432.
- Ren, S. ve Chadee, D. (2017). Ethical Leadership, Self-Efficacy and Job Satisfaction in China: The Moderating Role of Guanxi. *Personnel Review*, 46(2), 371-388.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation On Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 4(01).
- Schumacker, R.E. ve Lomax, R.G. (2015). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Shore, L.M. ve Wayne, S.J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.
- Sökmen, A. (2020). Etik Liderliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3467-3481.
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B. ve Çelik, K. (2015). Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125-144.

- Karagöz, H. (2023). Etik Liderliğin Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü: Gıda Sektöründe Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 708-726.
- Sökmen, A., Kenek, G. ve Uğraş, E. (2019). Etik Liderlik Ve Üretkenlik Karşısı İş Davranışı İlişkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Third Sector Social Economic Review*, 54(4), 1568-1582.
- Srivastava, S. ve Agrawal, S. (2020). Resistance to Change and Turnover Intention: A Moderated Mediation Model of Burnout and Perceived Organizational Support. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1431-1447.
- Sunarsi, D., Paramarta, V., Munawaroh, A.R., Bagaskoro, J.N. ve Evalina, J. (2021). Effect of Transformational, Transactional Leadership and Job Satisfaction: Evidence From Information Technology Industries, *Information Technology in Industry*, 9(1), 987-996.
- Şimşek, O. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Ekinoks, Ankara.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.
- Takım, G. ve Timüroğlu, M. K. (2022). Çalışan Memnuniyeti ve Algılanan Örgütsel Desteğin Kadın Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 2956-2971.
- Tor, S. S. ve Esengün, K. (2011). Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (1), 53-63.
- Trevino, L. K. ve Brown, M. E. (2005). Managing to be Ethical: Debunking Five Business Ethics Myths. *Strategic Human Resource Management: Theory and Practice*.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Uyaroğlu, A. (2018). *Hizmet Sektöründe Çalışan Memnuniyeti Üzerine Bir Araştırma (Konaklama İşletmeciliği Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J. ve Gardner, W. L. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Wen, J., Huang, S. S. ve Hou, P. (2019). Emotional Intelligence, Emotional Labor, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130.
- Yadav, M. and Rangnekar, S. (2015). Supervisory Support and Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Participation in Decision Making and Job Satisfaction, *Evidence-based HRM*, 3(3), 258-278.
- Yıldız, B. B. (2021). Örgüt İkliminin Çalışan Memnuniyetine Etkisi: İlkokul Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 281-303.
- Zheng, Y., O. Epitropaki, L. Graham, ve N. Caveney (2021). Ethical Leadership and Ethical Voice: The Mediating Mechanisms of Value Internalization and Integrity Identity, *Journal of Management*, 48(4), 973-1002.

Extended Abstract

The Mediating Role of Perceived Organizational Support in the Effect of Ethical Leadership on Employee Satisfaction: A Research in the Food Industry

Aim: The aim of the study is to determine the mediating role of perceived organizational support in the effect of ethical leadership on employee satisfaction. Ethical leadership, one of these, seems to have gained popularity in recent years. The food industry is one of the leading sectors in our country and in the world and creates employment for many people. It is known that in this sector, where employee success is very important, this is due to the person being happy and satisfied with the work he does. In this study; It will be determined whether ethical leadership positively affects employee satisfaction, and if so, whether perceived organizational support mediates this. In this context, the mediating role of perceived organizational support in the effect of ethical leadership on employee satisfaction was examined in the study; While doing this, food businesses operating in Karaman province O.S.B. were determined as a sample.

Literature Review: Ethical leadership is leaders adopting correct, fair, voluntary and honest behavior. Ethical leaders are pro-social, environmentally friendly and good researchers. Knowing that the leader's skills are only possible if the subordinates accept and adopt their behaviors or attitudes, ethical leaders exhibit exemplary behavior in order to influence them (Dey et al., 2022: 2).

Satisfaction, the other variable of the study, is a feeling of pleasure resulting from the fulfillment of desires and needs. Satisfying employees in organizations is not an easy parameter, because the way each employee is satisfied is different (Okolocha et al., 2021). In this context, the only duty of organizational leaders is not to lead, but also to ensure high performance by increasing the satisfaction of organizational employees (Mugira, 2022: 130).

Finally, perceived organizational support can be defined as the organization's appreciation of the employee, being aware of all the contributions he/she has made to the organization or all the achievements he/she has made, as well as caring about the employee's living conditions and carrying out activities to increase his/her well-being (Eisenberger et al., 1986; Turunç and Çelik, 2010). Employees who feel that their organization is behind them will feel safer and will be more courageous and willing in their work. Employees who feel safe will perform better on behalf of their organizations and contribute to organizational success (Wen et al., 2019: 122).

Design/Methodology/Approach: Relational survey design, one of the quantitative research designs, was chosen as the method in this research. In this type of research, it is generally tried to determine the relationships between two or more variables. In this way, it can be seen that questions such as "What is the degree of change between two or more variables?" can be answered with relational research designs (Gürbüz and Şahin, 2016: 109). In this study, data was collected by face-to-face survey technique. A total of 850 people work in these three food businesses that represent the sample. Although the full census method was targeted for the research, not all employees could be reached due to workload and absenteeism due to the number of employees on paid and unpaid leave, and positive feedback was received from 326 employees. Within the scope of the study, data from 326 surveys were subjected to statistical testing. The survey consists of four parts. In the first part, questions were asked about the demographic characteristics of the employees, and in the second part, in order to measure ethical leadership, Brown et al. (2005) and whose validity and reliability tests have been performed, the 10 questions that make up the Ethical Leadership Scale, the third section includes the Employee Satisfaction, which consists of 5 questions to measure employee satisfaction, and Netemeyer et al. for the Work Life Balance scale. (1996) work-family and family-work conflict scales were used (Netemeyer et al., 1996: 400-410). Work life balance scale; It consists of two parts: business life and family life (Korkmaz and Erdoğan, 2014: 541-557). In the last part of the survey, the scale consisting of 7 questions prepared by Mert and Neslihanoglu (2020) was used to measure Perceived Organizational Support.

Findings: According to the research results, all of the study's hypotheses were confirmed;

H₁: "There is a significant relationship between ethical leadership and employee satisfaction."

H₂: "There is a significant relationship between perceived organizational support and employee satisfaction."

H₃: "There is a significant relationship between perceived organizational support and ethical leadership."

H₄: "Perceived organizational support has a mediating role in the effect of ethical leadership on employee satisfaction."