

## ÇALIŞANLARIN ETİK SORUMLULUK ALGILARININ İŞE YOĞUNLAŞMAYA ETKİSİNİN İNCELENMESİ: İŞE İSTEK DUYMANIN ARACILIK ROLÜ

Bekir DEĞİRMENCİ<sup>1</sup>

### Öz

Günümüz çalışma ortamında kurumsal sürdürülebilirliğin sağlanmasında en önemli ölçüt insan faktörü olarak görülmektedir. İşyerlerinde işe yönelik yüksek çıktılar sağlanması, verimli bir şekilde işletme faaliyetlerinin yürütülmesinde ve günümüz işletmelerinin rekabet ortamına uyum sağlamalarında çalışanların işe yoğunlaşmaları oldukça önemlidir. Bu çalışmada çalışanların işe yoğunlaşmalarında önemli belirleyicileri olarak kabul edilen etik sorumluluk ve işe istek duyma faktörlerinin etkileri araştırılmıştır. Verilerin toplanmasına yönelik anket formu geliştirilmiştir. Çalışmanın evreni Adıyaman, Gaziantep ve Adana illerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Anket formunu doldurmayı kabul eden 222 çalışan örneklemini oluşturmaktadır. Hipotezlerin test edilmesine yönelik process macro programından yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda etik sorumluluğun işe istek duymayı etkilediği, işe istek duymanın işe yoğunlaşmayı etkilediği, etik sorumluluğun işe yoğunlaşmayı etkilediği bulunmuştur. Ayrıca etik sorumluluğun işe yoğunlaşma üzerindeki etkisinde çalışanların işe istek duymanın kısmi aracılık etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Gelecek dönemlerde yapılacak çalışmaların farklı bölgelerde ve farklı kültürlerde yapılması önerilmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Etik Sorumluluk, İşe İstek Duyma, İşe Yoğunlaşma, Çalışanlar

**Jel Sınıflandırılması:** M10, M12, M14

## EXAMINING THE EFFECTS OF EMPLOYEES' PERCEPTIONS OF ETHICAL RESPONSIBILITY ON WORK ABSORPTION: THE MEDIATING ROLE OF WORK VIGOR

### Abstract

In today's working environment, the most important criterion in ensuring corporate sustainability is seen as the human factor. It is very important for the employees to concentrate on the work in order to provide high outputs for the work in the workplaces, to carry out the business activities efficiently and to adapt to the competitive environment of today's businesses. A questionnaire form was developed to collect data. The universe of the study consists of employees in Adıyaman, Gaziantep and Adana. The sample consists of 222 employees who agreed to fill out the questionnaire. The process macro program was used to test the hypotheses. As a result of the analyzes made, it was found that ethical responsibility affects the employees' work vigor, the employees' work vigor affects the employees' work absorption, and ethical responsibility affects the work absorption. In addition, it has been determined that there is a partial mediation effect of employees' work vigor in the effect of ethical responsibility on work absorption. It is recommended that future studies be carried out in different regions and different cultures.

**Key words:** Ethical Responsibility, Work Vigor, Work Absorption, Employees

**JEL Classification:** M10, M12, M14

<sup>1</sup> Öğr. Gör. Dr., Adıyaman Üniversitesi, [bdegirmenci@adiyaman.edu.tr](mailto:bdegirmenci@adiyaman.edu.tr), ORCID: 0000-0001-5236-5245

## 1. Giriş

Etik kavramı kökeni Yunancaya dayanmakta olup “ethos” kelimesinden üretilmiştir. En basit anlamıyla töre bilimi manasına gelmektedir. İnsanlık tarihi boyunca etik kavramı toplumların önemle üzerinde durduğu bir kavram olmuştur. Kimi zaman iş hayatında uyulması gereken ahlak kuralları olarak açıklanan kavram, kimi zaman bireylerin neyin doğru neyin yanlış olduğunun belirlenmesinde ölçüt olarak kullanılmıştır (Erkol Bayram, 2018: 230). Literatür incelendiğinde etik kavramıyla ilgili oldukça fazla tanım yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlardan bazılarını değinmek gerekirse, yapılan bilimsel bir çalışmada etik kavramı; ahlaki yargıları sistemleştirmeye çalışan bir ahlak teorisi şeklinde açıklanmıştır (Olçay vd., 2018: 2). Önel (2021: 27) çalışmasında etik kavramını, bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan normlar, kurallar ya da değerler şeklinde açıklamıştır. Yurt dışında yapılan akademik çalışmalardan bazıları incelendiğinde ise etik kavramının işletme, muhasebe, pazarlama, felsefe, sosyoloji, eğitim gibi birçok farklı bilim dalında incelendiği görülmektedir (Blok, 2021; DeTienne vd., 2021; Bhattacharjee ve Singh, 2021). Bir ahlak düşüncesi olan etik kavramı, bireylerin hem özel hem de iş hayatında, amaçlarına ulaşmaları için yapmış oldukları davranışları inceleyen ve bireylerin hayatlarına dair hedeflerinin anlaşılmasını sağlayan düşünce topluluğudur (Arslanboğa, 2016: 29). Etik kavramı neyin iyi neyin kötü, neyin faydalı neyin zararlı, insan davranışlarında nelerin kabul edilebilir nelerin kabul edilemez olduğunu açıklayan ve insanların düşünce, tutum ve davranışlarını belirleyen önemli karar verici mekanizmalardan biri olduğu kabul edilmektedir (Büte, 2011: 172).

Etik kavramıyla ilgili yapılan çalışmalar incelendikten sonra etik sorumluluk kavramına değinilmiştir. Aslında etik sorumluluk denildiği zaman işletmelerde ve çalışanlarda etik kurallara uygun hareket etme bilincinin kastedildiği anlaşılmaktadır. Çalışmanın örneklem grubu çalışanlar olduğu için kavramın çalışanların etik sorumlulukları ekseninde incelemek daha doğru bir yaklaşımdır. Yapılan akademik bir çalışmada etik sorumluluk kavramı, işletme sahiplerinin ve yöneticilerinin; çalışanlarına, paydaşlarına ve çevreye karşı insan hak ve onuruna yakışır şekilde sorumluluk bilinciyle hareket etmeleri şeklinde açıklanmıştır (Karabey ve Battal, 2018: 2251). Yapılan bir başka akademik çalışmada etik sorumluluk kavramı Kurumsal Sosyal Sorumluluk kavramının alt boyutlarından birisi olarak kabul edilmiştir. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı işletmelerin ve çalışanlarının topluma ve çevreye karşı olan birtakım sorumluluklarını içermektedir. Bunun yanında ilgili çalışmada, etik sorumluluklar, kanunda yer almasalar bile, toplumun üyeleri tarafından beklenen veya istenmeyen faaliyetleri ve uygulamaları içerir. Etik sorumluluklar, tüketicilerin, çalışanların, hissedarların ve toplumun adil ve hakkaniyetli olarak gördüğü şeyleri içeren veya paydaşların ahlaki haklarının korunmasını gözeten standartlar, normlar veya beklentilerden oluşur (Çağla Mutlucan, 2019: 27). Yücel (2022: 216), etik sorumluluk kavramını, “*Kanunların ötesinde, toplumsal norm ve beklentilere uyumlu davranmak*” şeklinde açıklamıştır. Sánchez ve Sánchez (2020: 5), etik sorumluluk kavramını çevreye zarar vermeyi engellemek için çalışma ortamında adil ve adaletli kararlar alınması gerektiği vurgulanmıştır.

Bu çalışma kapsamında işe yoğunlaşmanın öncülleri olduğu düşünülen etik sorumluluk ve işe istek duyma kavramları üzerinde durulmuştur. Çalışanların yapmış oldukları işe yoğunlaşma işteki performans ve işletme verimliliği açısından oldukça önemlidir. Çalışanların iş yerinde kendi işlerine yoğunlaşmaları işletmelerin ekonomik ve etkinlik yönünden pozitif etkilerinin görüleceği düşünülmektedir.

Bu doğrultuda literatürde işe yoğunlaşmanın öncülleri arasında olduğu iddia edilen etik sorumluluk ve işe istek kavramlarıyla birlikte işe yoğunlaşma birlikte inceleyen herhangi bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Diğer taraftan etik sorumluluk ile işe yoğunlaşma arasındaki ilişkide işe istek duymanın aracılık etkisi bulunduğu tahmin edilmektedir.

Çalışma kapsamında kullanılan kavramların açıklanması çalışmaya derinlik katar. Bu doğrultuda işe istek duyma, çalışanların işlerinde son derece enerjik hareket ederek işlerine dört elle sarılmaları şeklinde açıklanabilir. Ayrıca işe istek duyma sayesinde çalışanlar, işiyle ilgili konularda kendilerini geliştirebilir ve zorluklar karşısında yılmadan mücadele edebilirler (Aydın, 2019: 11). İşe istek duyma kavramı çalışanların işini yaparken kendilerini enerjik hissetmeleri, işini büyük bir şevkle yapmaları, psikolojik olarak yapmış oldukları işin kendilerini rahatlatması şeklinde açıklanabilir. İşe yoğunlaşma kavramı ise, çalışanların sadece kendi işlerine odaklanmaları ve iş yaparken sadece yapılan işin düşünülmesi şeklinde açıklanmıştır (İnce ve Özbozkurt, 2019: 71). Çalışanların işlerine yoğunlaşması ise, çalışırken işin hızlı bir şekilde geçmesi, kişilerin kendilerini yapmış oldukları işe kaptırmaları ve zamanın hızlı bir şekilde geçmesi şeklinde açıklanabilir.

“Çalışanların etik sorumluluk algılarının, işe istek duymalarının ve işe yoğunlaşma düzeyi arasında nasıl bir ilişki vardır?” sorusunun temel problem olarak kabul edildiği bu çalışmada genel olarak şu sorulara cevap aranmaktadır:

- Çalışanların etik sorumluluk algıları, onların işe istek duyma ve işe yoğunlaşmalarını etkiler mi?
- Çalışanların etik sorumluluk, işe istek duyma ve işe yoğunlaşmaları arasında ilişki var mıdır?
- Çalışanların etki sorumluluk düzeyleri onların işe istek duymalarını etkiler mi?
- Çalışanların işe istek duyma düzeyleri onların yaptıkları işe yoğunlaşmalarını etkiler mi?
- Çalışanların etik sorumluluk düzeyleri işe yoğunlaşmalarını nasıl etkiler?
- Çalışanların etik sorumluluk algılarının işe yoğunlaşmaya olan etkisinde işe istek duymanın aracılık etkisi var mıdır?

sorularına yanıt aranmıştır. Günümüzde çalışanların iş hayatında ve özel yaşamlarında yaşamış olduğu sorunlar nedeniyle işine tam olarak konsantre olamadıkları görülmektedir. Bu doğrultuda genelde yapılan bilimsel araştırmalar çalışanların işine yoğunlaşmalarında etkili olan psikolojik faktörler üzerinde durmaktadır. Çalışma kapsamında, etik sorumluluk kavramının işe yoğunlaşmanın önemli bir tetikleyisi olduğu iddia edilmiştir. Çalışmanın temel amacı, çalışanların işe yoğunlaşmalarında etik sorumluluk ve işe istek duymanın etkilerinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda literatür incelenerek araştırma modeli oluşturulmuş ve hipotezler geliştirilmiştir. Araştırma modeline uygun olarak dört hipotez geliştirilmiştir. Geliştirilen hipotezler basit regresyon analizi ve aracılık etki analizleriyle test edilmiştir.

Çalışma kapsamında uyarlanan ölçek anket yöntemiyle uygulamalı olarak gerçekleştirilmiştir. Anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. Bunlar; kişisel bilgi formu ve ölçüm soruları şeklinde sıralanmaktadır. Verilerin toplandığı Mayıs ve Haziran 2021 iki aylık sürecin pandemi dönemine rast gelmesi ve birçok işyeri sahibinin çalışanlarına yönelik anket uygulamasına müsaade etmemesi nedeniyle çalışma çevrimiçi (google forum) olarak gerçekleştirilmiştir. Diğer taraftan pandemi döneminde birçok çalışanın işini evinden yürütmesi nedeniyle yüzyüze anket uygulaması gerçekleştirilememiştir. Tüm bu olumsuz tablo karşısında katılımcı sayısı 222 kişiyle sınırlı sayıda katılımcıyla gerçekleştirilmiştir.

Çalışanların etik sorumluluğa yönelik tutumlarının ve işe istek duymalarının onların işe yoğunlaşmalarında dolayısıyla da verimliliklerinin yükseleceğini düşünülerek tasarlanan bu çalışmadan elde edilen bulguların literatüre olumlu katkı sağlayacağı iddia edilmektedir.

## 2. Literatür Taraması Ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Çalışmanın bu kısmında çalışma modelinde kullanılan kavramların yani “etik sorumluluk, işe istek duyma ve işe yoğunlaşma” kavramlarına yapılan literatür çalışmaları incelenmiştir. Burada literatürde yer alan benzer çalışmaların tamamını çalışma kapsamında incelemek mümkün değildir. Bu nedenle yapılan incelemelerle çalışma sınırlandırılmıştır.

Çalışanların etik sorumlulukları, resmi hukukun bir parçası olmayan fakat toplumu oluşturan bireyler tarafından işletmelerden beklenen ve çalışanların işyerinde nasıl davranmaları gerektiğiyle ilgili tutumlarını içermektedir. İşletmelerin varlığını devam ettirebilmeleri için, yasalara saygılı olması, toplumla ilişki içinde olması ve etik standartlara göre davranılması konusunda daha dikkatli hareket etmelerini gerektirmektedir ( Davis vd., 2021: 767). Etik sorumluluk, işyerinde karar alma mekanizmasının önemli bir parçası olarak görülmektedir. İşletmelerin verimlilik ve etkin çalışmasında, çalışanların ve yöneticilerin etik sorumluluk bilinciyle hareket etmeleri önemsenmektedir. Çalışanların etik sorumluluk algılarının işe yoğunlaşmalarını arttırdığı iddia edilmektedir (Erkol Bayram, 2018: 229).

İş yaşamında işe bağlılık Utrecht İşe Bağlılık (UWES) ile ölçülmektedir. İşe bağlılık ölçeğinin üç alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar; işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma şeklinde sıralanmaktadır (Eryılmaz ve Doğa, 2012: 50). Bu çalışmada işe adanma çalışma dışında tutulmuştur. Çalışanların etik sorumluluk bilinciyle hareket etmelerinin işe adanmadan daha önemli etkileri olduğu düşünülmektedir. Buna karşın işe adanmanın oldukça bir performans ölçütü olduğu unutulmamıştır. Daha önce işe adanmayla ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada “işe istek duyma, işe yoğunlaşma ve işe adanma” ilişkisinde işe adanma modelin dışında tutulmuştur. Bu değişkenin yerine etik sorumluluk kavramı çalışma modeline dahil edilmiştir. Daha önce literatürde benzer bir çalışmanın olmaması ve ilk defa işe bağlılık ölçeğinin alt boyutları işe istek duyma ve işe yoğunlaşma ilişkisinin içerisine etik sorumluluk değişkeninin dahil edilmesi ve bu üçlü ilişkinin test edilmesi literatüre farkındalık katacağı iddia edilmektedir.

Aydın (2019) yapmış olduğu çalışmada işe istek duyma kavramını, çalışanların işlerine sıkı bir şekilde sarılmaları şeklinde açıklanmıştır. Bazı çalışmalarda dinçlik boyutu olarak adlandırılan işe bağlılığın bu boyutu, çalışanların yaptıkları işi geliştirmeye yönelik çabalarını ve zorluklar karşısında işlerine devamlılık gösterme davranışları şeklinde ifade edilmektedir (Aydın, 2019: 11). Altunok (2019) yapmış olduğu çalışmada işe yoğunlaşmayı; bireylerin çalışırken sadece işlerine konsantre olmaları, bireylerin kendilerini işlerine odaklanarak etraftaki diğer olup bitenlere kayıtsız kalmalarını, çalışmalarına ara vermeden uzun süre soluksuz bir şekilde çalışmalarını gerektiğine inanmaları olarak kavrama açıklık getirilmiştir (Altunok, 2019: 17). İşine yoğunlaşan ve işine istek duyan çalışanların hem çalıştıkları işyerine hem de kendilerine olumlu bir takım katkılar sağlandığı görülmektedir. Bu katkılar bireysel düzeyde; çalışanın beklentilerinin gerçekleşmesi, çalışan sağlığı, çalışan mutluluğu, performansta yükselişe bağlı olarak işten duyulan tatmin şeklinde açıklanabilir.

İşe istek duymanın ve işe yoğunlaşmanın örgütsel manada etkileri ise çalışanların örgütsel kimlik kazanmaları ve çalıştıkları işyerini her yerde övmeleri, işyerinin rakiplere karşı savunulması, çalışanların üst düzey çaba göstermelerinden dolayı müşteri tatmini, satış ve kârlılık üzerinde pozitif etkileri, müşteri sadakati, çalışanların örgütte kalma eğiliminin artması, dolayısıyla personel devir hızının düşmesi, çalışan performansında artış şeklinde açıklanabilir (Durgut ve Günay, 2020: 155).

Saç (2009) yılında yapmış olduğu çalışmada çalışanlarına karşı etik sorumluluklarını yerine getiren işletme sahipleri ve yöneticileri, çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olabileceğine yönelik bulgular ortaya çıkarılmıştır (Saç, 2009: 79). Büte (2011) yılında yapmış olduğu çalışmada, işyerlerinde görülen etik sorumluluk uygulamalarının, örgütsel güven ve bireysel performans üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu tespit etmiştir. Çalışanlarda varolan etik sorumluluğa yönelik tutumların, müşteriler tarafından örgüte duyulan güveni artırdığı iddia edilmiştir. Ayrıca örgütsel güveninin çalışanların kişisel performansını olumlu bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir (Büte, 2011: 171). Konuyla ilişkili literatürde yer alan benzer bir çalışmada, çalışanların motivasyonları yüksek tutulduğunda işe bağlılık düzeyinin arttığı tespit edilmiştir (Altunok, 2019: 18). Tanrıverdi ve Sarıhan (2019) yapmış oldukları çalışmada, işe istek duyma ve depresyon arasında olumlu ilişkinin bulunduğunu tespit ettiler. Bir diğer tespit ise, çalışanların işlerindeki istek seviyeleri arttığında, depresyon, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma gibi olumsuz psikolojik duygularda köreme olduğu tespit edilmiştir (Tanrıverdi ve Sarıhan, 2014: 223). Tüm bu bilgiler ışığında aşağıda yer alan hipotez geliştirilmiştir.

**H1:** Etik sorumluluk işe istek duymayı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler.

Baker vd. (2006) yaptıkları çalışmada çalışanların etik sorumluluk algılarının örgütsel bağlılığı arttırdığını tespit ettiler. Ayrıca çalışmalarında etik sorumluluk sahibi olmalarının olumlu örgütsel vatandaşlık davranışlarını geliştirdiğini bulguladılar (Akt. Erkol Bayram, 2018: 229). Literatürde bir başka çalışmada ise, işe adanmışlık ve yönetsel inovasyon arasında pozitif yönlü ve orta dereceli bir ilişki ortaya çıkarılmıştır (Durgut ve Günay, 2020: 149). Yapılan araştırmalarda, işe bağlılığın kurumla özdeşleşme, örgütsel bağlılık, pozitif örgütsel davranış ve örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumsal verim ve personel devir hızıyla azalma ile pozitif yönde; işten ayrılma eğilimi, iş değiştirme, devamsızlık ve işe geç kalma ile negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Aydın, 2019: 13). Tanrıverdi ve Sarıhan yapmış oldukları çalışmada, işe yoğunlaşma ile depresyon, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi ve genel tükenmişlik düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu doğrultuda, işe yoğunlaşma arttıkça veya azaldıkça ters doğrultuda depresyon, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi ve genel tükenmişlik düzeyi azalmakta veya artmaktadır (Tanrıverdi ve Sarıhan, 2014: 223). İnce vd. (2020: 246) yapmış oldukları akademik çalışmada, işe istek duyma ve işe yoğunlaşma arasında güçlü düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit ettiler. Bu bilgiler ışığında H2 hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir.

**H2:** İşe istek duyma, işe yoğunlaşmayı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler.

Etik sorumlulukla ilgili geliştirilen ölçeklerde yer alan ifadeler, etiğin kişinin başarısına nasıl katkıda bulunduğunu, bir kişinin çocuklarının eğitiminde etiğe yer verip vermediğini, aile bireylerinin dürüstlük konusunda nasıl eğitildiğini ve kişinin başkalarına zarar verip vermediğini yansıtmaya şeklinde açıklanmıştır.

Etik sorumluluklar, katı yasallığın ötesinde adil ve ahlaki olarak toplum tarafından kabul gören kuralları da içerir (Davis vd., 2021: 773). Yapılan bir araştırmada, işe yoğunlaşma ile işe adanma arasında pozitif korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Buna göre işine yoğunlaşan bireylerin işine kendilerini daha çok adadıkları ve işlerini severek yaptıkları ortaya çıkarılmıştır. İlgili çalışmada, içsel motivasyon ile işe yoğunlaşma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Çıkan sonuca göre içsel motivasyonu yüksek olan çalışanların işlerine daha fazla yoğunlaşmaları raporlanmıştır (Altunok, 2019: 17). Yapılan bir başka çalışmada ise, tükenmişlik, işe bağlılık ve depresyon arasında ilişki tespit edilmiştir.

Buna göre çalışanların işe bağlılık düzeyleri arttıkça depresyon ve tükenmişlik seviyelerinde düşmeler meydana geldiği bulgulanmıştır (Tanrıverdi ve Sarıhan, 2014: 206). Yapılan literatür araştırmasında etik sorumluluk ve işe yoğunlaşma ilişkisini ortaya koyan benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca etik sorumluluğun işe yoğunlaşmaya etkisinde işe istek duymanın aracılık etkisine yönelik benzer bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Etik sorumluk, işe yoğunlaşma ve işe istek duyma arasındaki ilişkinin daha önce araştırılmamış olması bu çalışmanın orjinallliğini desteklemektedir. Ayrıca elde edilen bulguların gelecekte yapılması planlanan çalışmalara rehber olacağı düşünülmektedir. Tüm bu koşullar altında aşağıda yer alan hipotezler geliştirilmiştir.

**H3:** Etik sorumluluk, işe yoğunlaşmayı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler.

**H4:** Etik sorumluluğun işe yoğunlaşmaya etkisinde işe istek duymanın aracılık rolü vardır.

### 3. Yöntem

Bu çalışma; çalışanların işe yoğunlaşmalarında etkili olduğu düşünülen etik sorumluluk algısı ve etik sorumluluk kavramlarının yani etik sorumluluk, işe istek duyma ve işe yoğunlaşma arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma modeli incelendiğinde, etik sorumluluk bağımsız değişken, işe istek duyma bağımlı değişken ve işe istek duyma kavramı aracı değişken olarak kullanılmıştır. Nicel yöntemin kullanıldığı bu çalışmada anket formundan faydalanılarak veri toplanmıştır. Çalışmanın evrenini Türkiye’de çalışan grubu oluşturmaktadır. Bu kapsamda veriler; Adıyaman, Gaziantep ve Adana’da yaşayan çalışanlar bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasına yönelik kolayda örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Anket formunun uygulanmasına yönelik Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’nun 28 Nisan 2021 tarih ve “E--804.01 BABBF3” sayılı kararı ile gerekli izinler alınmıştır. Sonrasında 2021 yılı Mayıs ve Haziran aylarında veri toplanmıştır. Geliştirilen anket formuna ilişkin katılımcı sayısını belirlemede Erbaşı (2019) yılında yapmış olduğu çalışmada değinilen kriterler baz alınmıştır. İlgili çalışmaya göre iki yöntemden bahsedilmiştir. Bunlar sırasıyla, ilk olarak; örneklem grubunun belirlenmesinde ölçekte yer alan toplam madde sayısının 5 katı olmalıdır kuralından hareket edilmiştir. Bir başka çalışmada ise örneklem grubunun büyüklük ölçütü; “50” katılımcı için çok kötü, “100” katılımcı için kötü, “200” orta, “300” iyi, “500” çok iyi ve “1000” ve daha fazlası mükemmel olarak sınıflandırılmıştır (Erbaşı, 2019: 10). Bu ölçütler dikkate alındığında bu çalışma için 17 ölçek maddesi için her bir madde 5’le çarpılmış ve minimum katılımcı sayısı “85” kişi olduğu tespit edilmiştir. Anket formunu doldurmaya rıza gösteren 222 kişiden veriler toplanmıştır. Örneklem sayısının evreni temsil etme gücünün olduğu varsayılmıştır.

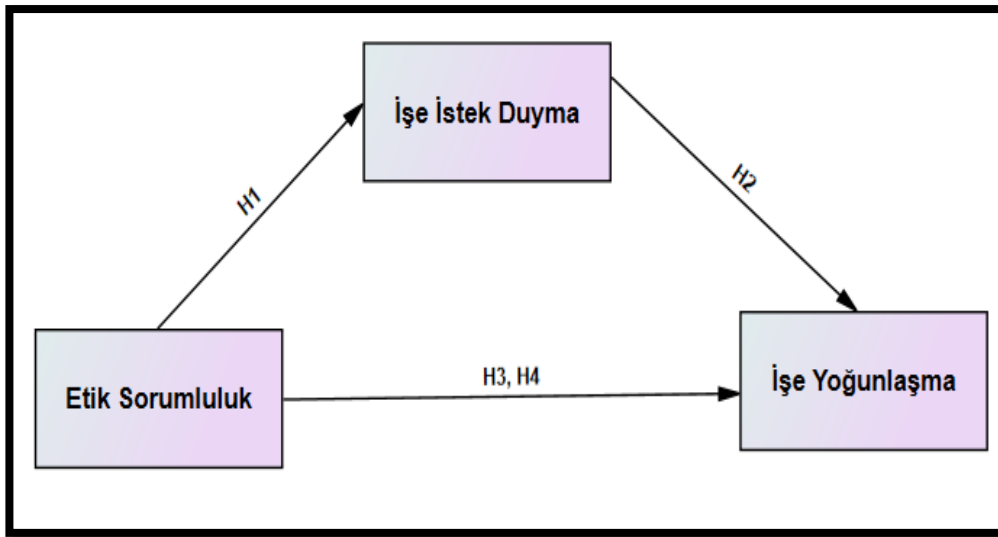
### 3.1. Kullanılan Ölçekler

Çalışma kapsamında daha önce geliştirilen iki ölçekten faydalanılmıştır. Bunlardan birisi etik sorumluluk ölçeğidir. Diğeri ise işe istek duyma ve işe yoğunlaşmadan oluşan ölçektir. Çalışanların etik sorumluluk düzeylerini ölçmek için Devis vd. (2021) tarafından geliştirilen etik sorumluluk ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçek tek faktörden oluşmaktadır. Bu faktör beş ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadelerden bazıları şu şekildedir: “Etik konular, iş ve özel hayatımda doğru kararlar almam açısından önemlidir. Bir diğer ifade, “başkalarından çıkar sağlayabilme imkanım olmasına rağmen hiçbir zaman bunu yaparak insanlara zarar vermedim.” şeklindedir. Ölçekte yer alan ifadeleri ölçmek için 5’li likert ölçeği kullanılmıştır.

Bu ifadelerin puanlaması ise “1=kesinlikle katılmıyorum, 2= katılmıyorum, 3= orta, 4= katılıyorum ve 5= kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. Çalışanların işe istek duyma ve işe yoğunlaşmalarını ölçmek için Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Her ne kadar orijinal ölçek üç faktör yani “işe istek duyma”, “işe adanma” ve “işe yoğunlaşma” şeklinde üç faktörlü bir yapıyı ortaya koysada “işe adanma” çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur. İşe istek duyma faktörüne ilişkin 6 maddeye yer verilmiştir. Bu maddelerden bazıları; “İşimde kendimi enerjik hissedirim. İşimde kendimi dinç hissedirim.” şeklindedir. Çalışma kapsamında kullanılan bir diğer değişken ise işe yoğunlaşmadır. İşe yoğunlaşmayı açıklayan bazı maddeler, “İşyerinde çalışırken zaman çok hızlı geçmektedir. Sıkı bir şekilde çalışırsam kendimi mutlu hissedirim.”şeklindedir. Çalışanın son kısmında ise “kişisel bilgi formuna” ilişkin 7 ifadeye yer verilmiştir. Bu ifadeler sırasıyla “cinsiyet, medeni durum, yaş, aylık gelir, çalıştığınız kurum, meslek bilgisi ve son olarak eğitim düzeyini” kapsamaktadır. Anket formunda çalışanların işe yoğunlaşmalarında etkili olan 17 ifade ve kişisel bilgi formunu kapsayan 7 ifadeyle birlikte toplamda 24 ifadeye kapsamaktadır.

### 3.2. Araştırma Modeli

Çalışmanın bu kısmında literatür incelemesi sonucu oluşturulan araştırma modeline yer verilmiştir. Bu doğrultuda Şekil 1’de görüldüğü gibi araştırma modeli şu şekilde geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1’de görüldüğü gibi çalışma kapsamında üç faktör kullanılmıştır. Bunlar; etik sorumluluk, işe istek duyma ve işe yoğunlaşma şeklindedir. Araştırma modeline dayanılarak 4 hipotez geliştirilmiştir. Bunlar şu şekildedir;

**H1:** Etik sorumluluk işe istek duymayı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler.

**H2:** İşe istek duyma, işe yoğunlaşmayı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler.

**H3:** Etik sorumluluk, işe yoğunlaşmayı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler.

**H4:** Etik sorumluluğun işe yoğunlaşmaya etkisinde işe istek duymanın aracılık rolü vardır.

### 3.3. Keşfedici Faktör Analizi

Nicel çalışmalarda genellikle toplanan verilere yönelik sağlıklı analizlerin yapılabilmesi için ilk olarak geçerlilik ve güvenilirlik sağlanması gerekmektedir. Bunun içinde genellikle akademik çalışmalarda; keşfedici faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, benzeşme geçerliliği, ayırışma geçerliliği, güvenilirlik analizi ve korelasyon analizi gibi ölçeklerde başvurulan bir takım istatistik analiz yöntemlerine başvurulmaktadır. Bu çalışmada oluşturulan ve üç faktörlü bir yapıyı kapsayan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek için ilk olarak keşfedici (açımlayıcı) faktör analizine başvurulmuştur. Faktör analizi aşamasında ilk olarak örneklem sayısının yeterliliğini gösteren Kaiser Meyer Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Ayrıca bu aşamada Barlett küresellik testine ilişkin analiz sonuçlarına Tablo 1’de yer verilmiştir.

**Tablo 1.** KMO ve Barlett Test sonuçları

		Değerler
<b>Kaiser Meyer Olkin Örneklem Yeterliliği Testi</b>		0,890
	<b>Yaklaşık Ki-kare (X<sup>2</sup>)</b>	2488,557
<b>Bartlett Küresellik Testi</b>	<b>Serbestlik Derecesi (df)</b>	136
	<b>p</b>	0,000

Tablo 1’de görüldüğü gibi KMO testi sonucu 0,890 olduğu tespit edilmiştir. Bu oran kabul edilebilir eşik değer olan “0,60” değerinin oldukça üstünde yer almaktadır (Değirmenci, 2021: s. 89). Bu sonuca göre eşleştirilen faktörlerin korelasyonların diğer boyutları tarafından yeterli düzeyde açıklandığı, örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ve örneklem grubunun temel bileşenler analizine uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Korelasyon matrisinin birim matris eşit olup olmadığı hipotezini test eden Bartlett testi sonucunda ölçek istatistik yönünden anlamlı X<sup>2</sup> sonucunu (Erbaşı, 2019: s. 12) ortaya koymuş (x<sup>2</sup>= 2488,557, df= 136, p= 0,000) ve bu değerlere göre çalışma kapsamında kullanılan üç faktör arasında ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Keşfedici faktör analizi ile temel faktörlerin keşfedilmesi hedeflenmektedir.

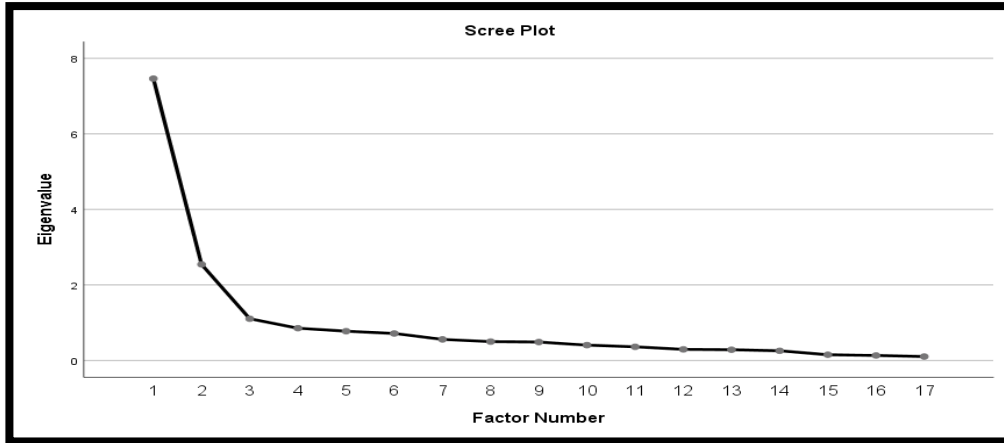


Bu noktada çalışmada kullanılan ölçeğin faktör desenini ortaya çıkarmak amacıyla faktörleşme yöntemi olarak maksimum olabilirlik yöntemi kullanılmıştır. Ölçekte kullanılan ifadelerle ilişkin faktör sayısını belirleyebilmek için yamaç birikinti grafiği, özdeğerler ve varyans yüzdelerinden faydalanılmıştır. Faktörlerin toplam varyansı açıklama oranlarına ilişkin bulgular Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Faktörlerin Toplam Varyansı Açıklama Oranı

Faktör	Toplam	Başlangıç Özdeğerleri		Döndürülmüş Değerler		
		Açıklanan Varyans Yüzdesi	Kümülatif Açıklanan Varyans Yüzdesi	Toplam	Açıklanan Varyans Yüzdesi	Kümülatif Açıklanan Varyans Yüzdesi
1	7,462	43,895	43,895	6,856	40,332	40,332
2	2,544	14,966	58,861	2,039	11,992	52,324
3	1,105	6,502	65,363	1,082	6,367	58,691

Faktörleme sürecinde elde edilen yamaç birikinti grafiği şekil 2’de gösterilmiştir.



**Şekil 2.** Ölçeğin Faktör Sayısına İlişkin Yamaç Birikinti Grafiği

Çalışma kapsamında kullanılan faktörlerin güçlü korelasyona sahip olduğunu belirlemek için döndürülmüş birleşenler matrisi üretilerek maddelerin binişiklik ve faktör yük değerlerinin kabul düzeyleri incelenmiştir. Maddelerin belirlenmesinde boyutlarının öz değerlerinin 1’in üstünde bir değere sahip olması, madde yük değerlerinin en az “0,32” olması maddelerin tek faktörde yer alması ve iki faktöre yüklemeye yapan maddeler arasında faktör yük değerlerinin en az “0,10” fark olmasına dikkat edilmiştir (Erbaşı, 2019: s. 13). Döndürme yöntemi olarak “direct oblimin” kullanılmıştır. Tablo 3’te maddelerin yük değerlerine yer verilmiştir.

**Tablo 3.** Ölçeğe İlişkin Faktör Yük Değerleri

Madde Numarası	Etik Sorumluluk	İşe İstek Duyma	İşe Yoğunlaşma
Eth1	0,926		
Eth2	0,938		
Eth3	0,750		
Eth4	0,440		
Madde Numarası	Etik Sorumluluk	İşe İstek Duyma	İşe Yoğunlaşma
Eth5	0,578		
Iseis1		-0,867	
Iseis2		-0,910	
Iseis3		0,374	
Iseis4		0,412	
Iseis5		0,486	
Iseis6		0,546	
Iseyog1			0,598
Iseyog2			0,853
Iseyog3			0,695
Iseyog4			0,933
Iseyog5			0,942
Iseyog6			0,546

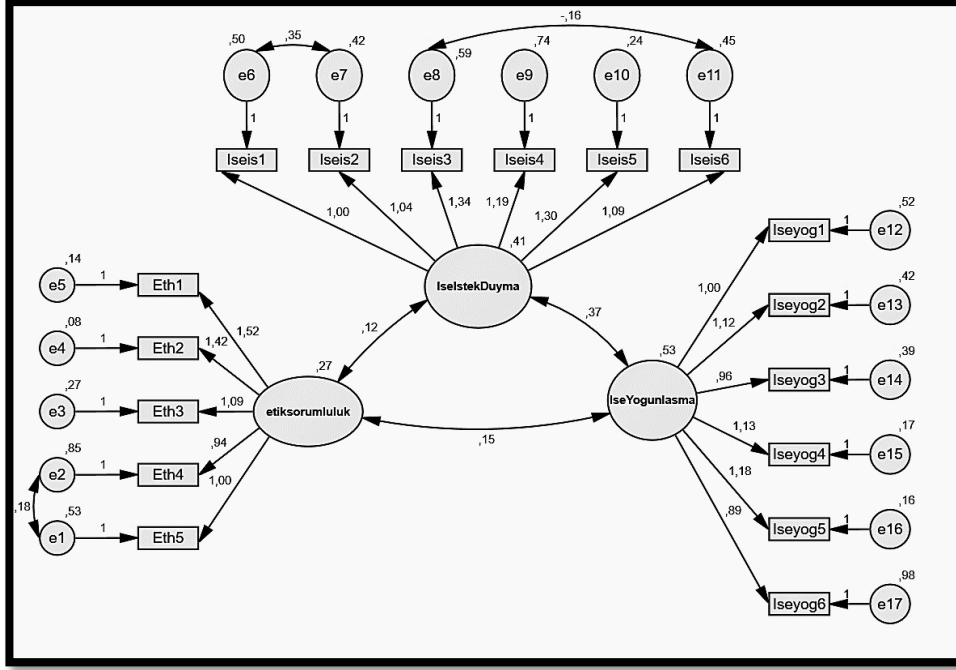
KMO: 0,890; Bartlett  $\chi^2$  =2488,557, df= 136, p=0.000

Tablo 5'te görüldüğü gibi faktör yük değerleri “0,412 ila 0,942” arasında yer aldığı ve 3 faktörlü ve 17 maddeden oluşan ölçek yapısı kabul edilmiştir.

### 3.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Çalışmanın bu kısmında doğrulayıcı faktör analizine ilişkin analizlere yer verilmiştir. Erbaşı (2019) çalışmasında açıkladığı gibi doğrulayıcı faktör analizi ile yapılmak istenen yapısal geçerlilik testidir. Bu analiz nedicesinde elde edilen yapının uygunluğu test edilmiş ve araştırmada kullanılan faktörlerin kalitesi ortaya çıkarılmıştır (Erbaşı, 2019: s.16). Değirmenci (2021) yılında yapmış olduğu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi ile önceden geliştirilen ölçeklerin özgün yapısının toplanan veriler ile doğrulanıp doğrulanamayacağını ortaya konulması için bu analizin yapılması gerektiğinden bahsetmiştir (Değirmenci, 2021: 94).

Çalışmanın bu aşamasında üç aşamadan oluşan bir yol takip edilmiştir. İlk olarak Path diyagramından yararlanılarak ölçüm modeli oluşturulmuştur. İkinci aşamada uyum iyiliği indeksleri incelenerek ölçüm modeli sınanmıştır. Son olarak güvenilirlik incelemeleri ile ölçüm modeli değerlendirilmiştir (Erbaşı, 2019: 17). Çalışma kapsamında kullanılan ölçeğe ilişkin ölçüm modeline yönelik Path diyagramı şekil 3'te gösterilmiştir.



Şekil 3. Ölçek Modeline ait Path Diagramı

Şekil 3'te yer alan path diagramının son şekli oluşturulana kadar ilk olarak M.I. (düzeltme indisleri) değeri e6 ile e7 arasında "112,986" oldukça yüksek olduğu için kovaryans çizilmiştir. Sonra analiz tekardan yapılmıştır. Daha sonra istenen değerlere ulaşılamamış ve e1 ve e2 arasında modification indices (M.I.) değeri 15,360 çıkmış ve bu nedenle e1 ve e2 hata terimleri arasında kovaryans çizilmiştir. Son olarak üçüncü kez analiz yapılmış ve istenen uyum iyiliği değerlerine ulaşamadığı için yani e8 ve e11 arasında düzeltme indisi "11,288" çıkmış ve e8 ile e11 arasında kovaryans çizilmiştir. Sonrasında yapılan analiz neticesinde şekil 3'te görüldüğü üzere son halini almıştır. Tablo 4'te ise uyum iyilik indeks değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 4. Uyum İyiliği İndeksleri

İndeks	Sonuç
X <sup>2</sup> /sd	1,939
GFI	0,90
AGFI	0,862
CFI	0,956
RMSEA	0,065
RMR	0,060

Tablo 4'te görüldüğü gibi uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almaktadır (Değirmenci, 2021; Erbaş, 2019; Yaşlıoğlu, 2017).

Ölçek değerlendirme aşamasının son basamağında güvenilirlik analiz sonuçlarına değinilmiştir. Çalışma kapsamında kullanılan ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Ölçeğin Faktörlerine İlişkin Cronbach Alfa Değerleri

Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Faktör 1: Etik Sorumluluk	5	0,704
Faktör 2: İşe İstek Duyma	6	0,873
Faktör 3: İşe Yoğunlaşma	6	0,885
<b>Tüm Ölçek</b>	<b>17</b>	<b>0,914</b>

Tablo 5’te görüldüğü gibi ölçeğe ilişkin tüm boyutların güvenilir olduğu ortaya konmuştur.

### 3.5. Tanımlayıcı İstatistikler Ve Korelasyonlar

Çalışmanın bu kısmında değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma) ve korelasyon matrisine yer verilmiştir. Tablo 6’da yapılan analize ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

**Tablo 6.** Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Değerleri

Faktörler	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
Faktör 1: Etik Sorumluluk	4,39	0,69	1		
Faktör 2: İşe İstek Duyma	3,80	0,80	0,345**	1	
Faktör 3: İşe Yoğunlaşma	3,81	0,81	0,355**	0,749**	1

\*\*Korelasyon katsayıları 0.01 seviyesinde anlamlıdır (Tek-Kuyruklu).

Tablo 6’da görüldüğü gibi işe istek duyma ile etik sorumluluk arasında anlamlı ve olumlu ilişki bulunduğu görülmektedir ( $r= 0,345$  ve  $p= 0,000$ ). Ayrıca işe yoğunlaşma ve etik sorumluluk arasındaki ilişki anlamlı ve onumludur ( $r= 0,355$  ve  $p= 0,000$ ). Son olarak işe yoğunlaşma ve işe istek duyma arasındaki ilişki anlamlı ve olumlu düzeydedir ( $r= 0,749$  ve  $p= 0,000$ ). Değişkenler arasındaki en yüksek ilişki işe yoğunlaşma ve işe istek duyma arasındadır. En düşük ilişki ise işe istek duyma ile etik sorumluluk arasındadır.

### 3.6. Bulgular

Çalışmanın bu kısmında kişisel bilgi formu, basit ve aracılık etki analizine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. İlk olarak kişisel bilgi formunda katılımcılara yöneltilen, “cinsiyet, medeni durum, yaş, aylık gelir, çalışılan kurum, meslek ve eğitim düzeyi”ne ilişkin ifadelerden elde edilen verilere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 7. Kişisel Bilgi Formu Bulguları**

<b>Cinsiyet</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Eğitim</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Kadın	82	36,9	İlköğretim	9	4,1
Erkek	140	63,1	Lise	54	24,3
<b>Medeni Durum</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	Önlisans	6	2,7
Bekar	54	24,3	Lisans	109	49,1
Evli	161	72,5	Yüksek lisans	25	11,3
Boşanmış	7	3,2	Doktora	19	8,6
<b>Yaş Aralığı</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Aylık Gelir</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
18 yaş altı	15	6,8	3000 TL ve altı	37	16,7
18-25	44	19,8	3001-4500	49	22,1
26-32	61	27,5	4501-6000	67	30,2
33-40	70	31,5	6001-7500	34	15,3
41-47	29	13,1	7501-9000	14	6,3
48 ve üstü	3	1,4	9001 ve üstü	21	9,5
<b>Çalıştığınız Kurum</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Mesleğiniz</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Kamu	135	60,8	Memur	102	45,9
Özel	87	39,2	İşçi	43	19,4
			Yönetici	18	8,1
			Esnaf	19	8,6
			Diğer	40	18

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların %63,1'inin erkeklerden oluştuğu görülmektedir (n=140). Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde en fazla katılımın %72,5 evlilerden oluştuğu görülmektedir (n= 161). Yaş aralığı bakımından incelendiğinde en fazla katılımın %31,5 katılım oranı ile 33-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim seviyeleri incelendiğinde en yüksek katılım oranının %49,1 oranı ile fakülte mezunları olduğu tespit edilmiştir (n= 109). Aylık gelir açısından kişisel bilgi formu incelendiğinde en fazla katılımın %30,2 ile 4501-6000 arasında gelir düzeyine sahip katılımcılardan oluştuğu tespit edilmiştir (n= 67). Katılımcılar çalıştığı kurum bakımından incelendiğinde ise en yüksek katılımın %60,8 ile kamu sektöründe çalışanlardan oluşmaktadır (n= 135). Katılımcılar meslek grubu bakımından incelendiğinde ise en fazla katılımın %45,9 ile memurlardan oluştuğu tespit edilmiştir (n= 102).

Tablo 8'de ise çalışma kapsamında oluşturulan 4 hipoteze ilişkin basit ve aracılık etki analizlerine yer verilmiştir. Hipotezlerin test edilmesine yönelik Hayes (2013) tarafından geliştirilen PROCESS makro (17.0 versiyonu) programından faydalanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Geliştirilen hipotezlerin desteklenmesi için analiz neticesinde elde edilen (%95) güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerinin 0 (sıfır) değerini içermemesi gerekmektedir (Değirmenci ve Aytekin, 2021: s.596-597). Hipotezler baz alındığında ilk olarak etik sorumluluğun işe istek duyma üzerindeki etkisi incelenmiştir.

İkinci olarak işe istek duymanın işe yoğunlaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Üçüncü olarak etik sorumluluğun işe yoğunlaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Son olarak etik sorumluluğun işe yoğunlaşma üzerindeki etkisinde işe istek duymanın aracılık etkisi incelenmiştir. Geliştirilen 4 hipotezin test edilmesinde Process programından model 4 kullanılmıştır.

**Tablo 8.** Basit ve Aracı Etkilere İlişkin Bulgular

	İşe İstek Duyma		İşe Yoğunlaşma		95% bias-corrected bootstrap CI	
	Model (1)	95% bias-corrected bootstrap CI	Model (2)	95% bias-corrected bootstrap CI	Model (3)	95% bias-corrected bootstrap CI
<b>Constant</b>	2.05*** (.32)	[1.41, 2.69]	.51* (.25)	[.0188, 1.0013]	1.99*** (.33)	[1.34, 2.63]
<b>EthS</b>	.398*** (.073)	[.253, .542]	.13* (.06)	[.0204, .2371]	.42* (.07)	[.2700, .5600]
<b>IseIst</b>			.72*** (.05)	[.6257, .8135]	.72*** (.048)	[.6257, .8135]
<b>R<sup>2</sup></b>	.12			.57		
<b>F Değeri</b>	29.670***			146.3070***		
<b>Model 4</b>					<b>Model (4)</b>	
					<b>Aracılık</b>	
					<b>Etki</b>	
					<b>Sonuçları</b>	
<b>Eths ve</b>						
<b>IseIst</b>						
<b>birlikte</b>					.29* (.74)	[.1404, .4279]
<b>Dolaylı</b>						
<b>Etkisi</b>						

**Kısaltmalar:** EthS= Etik Sorumluluk, IseIst= İşe İstek Duyma

Not. \*p< .05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001, S.H.: Standart Hata, Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır.

Parantez içerisindeki değerler hata katsayılarıdır. Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır.

Tablo 8 incelendiğinde, ilk olarak etik sorumluluğun işe istek duyma üzerindeki etkilerine ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 8’den elde edilen bulgulara göre etik sorumluluk çalışanların işe istek duymalarını anlamlı ve olumlu bir şekilde etkiler (b= .398, %95 CI [.253, .542], p<.001). Etik sorumluluk çalışanların işe istek duyma üzerindeki değişiminin %12’sini açıklamaktadır. Bir başka anlatımla çalışanların işe istek duymayı etkileyen unsurlar arasında yer alan etik sorumluluk %12’lik bir etki değerine sahiptir.

Bu durumda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Çalışma kapsamında önerilen ikinci hipotez ise işe istek duymanın işe yoğunlaşma üzerindeki etkisinin bulunup bulunmadığını tespit etmek olmuştur. Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde (Tablo 8) işe istek duymanın işe yoğunlaşma üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıdır ( $b = .72$ , %95 CI [.6257, .8135],  $p < .001$ ). Bu durumda H2 desteklenmiştir. Çalışma kapsamında geliştirilen üçüncü hipotez ise etik sorumluluğun işe yoğunlaşma üzerindeki etkisinin bulunup bulunmadığı olmuştur. Tablo 8’de görüldüğü gibi etik sorumluluk işe yoğunlaşmayı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler ( $b = .398$ , %95 CI [.0204, .2371],  $p < .05$ ). Etik sorumluluk işe yoğunlaşmada %13’lük bir etkiye sahiptir. Analiz sonuçlarına göre H3 hipotezi desteklenmiştir. Çalışma kapsamında geliştirilen son öneri olan, etik sorumluluğun işe yoğunlaşma üzerindeki etkisinde işe istek duymanın aracılık rolünün bulunup bulunmadığını ortaya çıkarmak olmuştur. Yapılan analiz sonucunda işe istek duymanın aracılık etkisi ortaya çıkarılmıştır ( $b = .29$ , %95 CI [.1404, .4279],  $p < .05$ ). Etik sorumluluk ve işe istek duyma birlikte işe yoğunlaşma üzerindeki değişimin %57’sini açıklamaktadır. Aracılık etkisi ortaya konulurken yani H4 önerisi sınırlarken, tam standardize etki büyüklüğü ( $K2$ )= .25 ve kısmi standardize etki büyüklüğü ( $K2$ )= .35 olarak tespit edilmiştir. Kısmi aracılık etki büyüklüğünün “.35” gibi bir değer alması yüksek aracılık etkiye işaretler (Değirmenci, 2021: s. 109). Bu durumda H4 hipotezi desteklenmiştir. Bu çalışmada önerilen 4 hipotezin desteklendiği görülmüştür.

#### 4. Sonuç Ve Öneriler

Günümüz iş hayatında teknolojinin gelişmesi, yönetim felsefesindeki güncel yaklaşımlar ve küreselleşmenin yerküremizin her yerinde hissedildiği bir ortamda işyeri çalışanlarının kendilerini işine yoğunlaştırmaları gerekmektedir. Çalışanların yapmış oldukları işe yoğunlaşmaları işyeri performansını olumlu etkilemekte bu da işletmelerin sürdürülebilirliğine katkı sağlamaktadır. İşletmelerin en önemli üretim unsurunun insanlar olduğu düşünüldüğünde onların işe yoğunlaşmaları sağlayacak öncüllerin tespit edilmesi önemli bir gereksinimdir. Bu noktada bu çalışmada çalışanların işe yoğunlaşmalarının önemli öncüllerinden olduğu düşünülen işe istek duyma ve etik sorumluluğun gerçekten de böyle bir rol üstlenip üstlenmedikleri araştırılmıştır. Çalışma kapsamında ilk olarak literatür araştırması yapılarak araştırma modeline son şekli verilmiştir. Daha sonra çalışmada kullanılan üç faktörün geçerlilik ve güvenilir bir yapıya sahip olup olmadığını ölçmek için keşfedici faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan analizler neticesinde çalışma kapsamında kullanılan ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. Bir sonraki aşamada etik sorumluluk (bağımsız değişken), işe istek duyma (aracı değişken) ve işe yoğunlaşma (bağımlı değişken) arasında ilişkinin bulunup bulunmadığına yönelik korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “işe istek duyma” ile “etik sorumluluk” değişkenleri arasında orta düzeyde olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşe yoğunlaşma ile etik sorumluluk arasında orta düzeyde olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Son olarak “işe yoğunlaşma” ile işe istek duyma arasında yüksek düzeyde olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada kullanılan ölçeğin alt boyutları (faktörleri) arasında yapılan ilişki testi sonucu elde edilen bulgular tatminkar düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bir sonraki aşamasında bulgulara yer verilmiştir. Bulgular kısmında demografik bilgiler (kişisel bilgi formu) ve araştırma kapsamında geliştirilen dört hipotez test edilmiştir. Hipotezlerin analiz edilmesine yönelik “process macro” programından faydalanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ilk olarak etik sorumluluğun işe istek duymayı etkilediği bulgulanmıştır.

Bu doğrultuda çalışanların işe istek duymadaki belirleyicilerden birisi olan etik sorumluluğun etki oranı %12'dir. Çalışma kapsamında geliştirilen ikinci hipotez sınanmış ve sonrasında işe istek duymanın işe yoğunlaşma üzerinde etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu noktada çalışanların işe yoğunlaşmalarında işe istek duyları önemli bir belirleyicidir. Üçüncü olarak etik sorumluluğun işe yoğunlaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda yapılan analiz sonucunda işe yoğunlaşma üzerindeki değişimin %13'ünü etik sorumluluk tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Bir başka anlatımla etik sorumluluk işe yoğunlaşmanın önemli bir belirleyicisi olduğu tespit edilmiştir. Son olarak etik sorumluluğun işe yoğunlaşma üzerindeki etkisinde işe istek duymanın aracılık rolünün bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda etik sorumluluk işe yoğunlaşma ilişkisinde işe istek duymanın kısmi aracılık rolünün yüksek bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Etik sorumluluk ve işe istek duyma birlikte işe yoğunlaşmadaki değişimin yaklaşık %57 gibi oldukça tatminkar bir düzeyde açıklamaktadır.

Literatürde yapılan benzer çalışmalar incelendiğinde bu çalışmada kullanılan araştırma modeline bire bir uyumlu bir çalışmaya rastlanmamıştır. Benzer çalışmalar incelendiğinde, İnce ve Özbozkurt (2019) yapmış oldukları çalışmada, çalışanların iş performansı, işe bağlılık düzeyleri ve iş zanaatkarlıkları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu doğrultuda elde ettikleri bulguya göre çalışanların zanaatkarlık düzeyleri ve işe bağlılıklarının artış göstermesi iş performansını olumlu yönde etkilemektedir (İnce ve Özbozkurt, 2019: 78). Bir başka çalışmada, Tanrıverdi ve Sarıhan (2014), duygusal tükenmişliğin belirleyicisi olarak işe istek duyma, işe yoğunlaşma ve işe adanma değişkenlerini kullanmışlar ve dört değişken arasında güçlü bir ilişkinin varlığını tespit ettiler. Çalışmalarında işe istek duymanın duygusal tükenmeyi etkilemediğini bulguladılar. Çalışmalarında elde ettikleri bir diğer bulgu ise çalışanların işe yoğunlaşma düzeylerinin duygusal tükenmeyi azalttığı yönündeydi. Yani işe yoğunlaşma arttıkça çalışanların tükenmişlik düzeylerinde azalma görülmüştür. İşe istek duyma arttıkça düşük kişisel başarı hissi azalmaktadır (Tanrıverdi ve Sarıhan, 2014: 226).

Şu ana kadar çalışmadan elde edilen sonuçların yorumlanması, literatür arka planda konunun tartışılması gibi önemli noktalara vurgu yapılmıştır. Ayrıca çalışmanın bir takım sınırlılıkları da bulunmaktadır. Bunlardan bazıları: araştırma Adıyaman, Gaziantep ve Adana illeri ile sınırlıdır. Bu çalışma kesitsel bir çalışma olup toplanan veriler (Mayıs-Haziran 2021) zaman aralığı ile sınırlıdır. Etik sorumluluk, işe istek duyma ve işe yoğunlaşma düzeyleri kullanılan ölçek maddeleri ve ölçme kapasitesi ile sınırlıdır. Araştırma kapsamında kullanılan kaynaklar ile araştırma sınırlandırılmıştır. Son olarak bundan sonraki yapılacak çalışmalara birtakım önerilerde bulunulmuştur. İlk olarak bu çalışma Adıyaman, Gaziantep ve Adana illerini kapsamaktadır. Bundan sonra yapılması planlanan çalışmaların farklı illerde ve farklı bölgelerde yapılması önerilmektedir. Ayrıca bu çalışmada işe yoğunlaşmanın yordayıcıları olarak etik sorumluluk ve işe istek duyma kullanılmıştır. Bundan sonra yapılması planlanan bilimsel çalışmalarda işe yoğunlaşmanın yordayıcıları olarak; hayat memnuniyeti, dindarlık, kişisel özellikler, örgütsel bağlılık, kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları, demografik faktörler ve işe adanma gibi faktörler kullanılabilir. Ayrıca bu çalışmada aracılık etkisi incelenmiştir. Bundan sonra yapılması planlanan çalışmalarda düzenleyici etki analizlerine yer verilmesi literatüre olumlu katkılar sağlayacaktır.



## Kaynakça

- Allport, G. W. (1945) The psychology of participation, *The Psychological Review*, 53.3.
- Altunok, D . (2019). X Ve Y Kuşak farklılıklarının işe bağlılık ve motiv eden faktörler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*,2(1),1-21.Doi: 10.38004/Sobad.557224.
- Arı, G. S., Bal, A. G. D. H. ve Bal, A. G. D. E. Ç. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166. [Aracı Kurum Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyi İle İşe Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetleri İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma \(Dergipark.Org.Tr\)](#)
- Arslanboğa, A. (2016). Örgütlerde işgörenlerin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetine ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi: Bursa ili tekstil işletmelerinde bir araştırma (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Aydın, F.E. (2019). İşe bağlılık, dindarlık ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi: Avukatlar üzerine bir araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). İstanbul.
- Baker, T. L., Hunt, T. G. and Andrews, M. C. (2006). promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*, 59(7), 849-857. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2006.02.004>
- Bhattacharjee, A., & Singh, S. (2021). Zoroastrian Ethics in Business. *IIMS Journal of Management Science*, 12(3si), 133-143.
- Blok, V. (2021). *The Critique of Management: Towards a Philosophy and Ethics of Business Management*. Routledge.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192. [Journal Of Economics And Administrative Sciences » Submission » Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki \(Dergipark.Org.Tr\)](#)
- Davis, SL, Rives, LM and Ruiz-de-Maya, S. (2021). Personal social responsibility: Scale development and validation. *Corp Soc Responsib Environ Manag.* 28: 763–775. <https://doi.org/10.1002/csr.2086>.
- Değirmenci, B. (2021). Çalışanların çevreci davranışları: Merinos A.Ş. uygulaması (Kavram-Teori-Uygulama). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Değirmenci, B. ve Aytakin, M. (2021). Kurumsal sosyal sorumluluk algısının iş arkadaşlarının çevre duyarlılığına etkisi ve ahlaki yansımaların düzenleyici rolü. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 580-609. doi: 10.46928/iticusbe.883829.
- Derya YÜCEL. (2022). Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının İşe Katılım Benlik Saygısı ve İş Performansına Etkileri. *Pearson Journal of Social Sciences - Humanities*, 19, p. 214-227. Doi: <http://dx.doi.org/10.46872/pj.552> .
- DeTienne, K. B., Ellertson, C. F., Ingerson, M. C. ve Dudley, W. R. (2021). Moral development in business ethics: An examination and critique. *Journal of Business Ethics*, 170(3), 429-448.
- Durgut, A. İ. ve Günay, G. Y. (2020). Etik liderlik, işe adanmışlık ve yönetsel yaratıcılık arasındaki ilişki: Yapı malzemeleri sektöründe bir uygulama. *Journal Of Organizational Behavior Review*, 2(2), 149-171. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/jobreview/issue/56152/740460> .
- Erbaşı, A. (2019). Yeşil örgütsel davranış ölçeği: bir ölçek geliştirme çalışması. *Istanbul Management Journal*, (86), 1-23. DOI: 10.26650/imj.2019.86.0001

- Erkol Bayram, G. (2018). Etik değerler ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine turizm işletmeleri örneğinde bir araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 228-259. <https://doi.org/10.32572/guntad.451708>
- Eryılmaz, A. ve Doğa, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55. [EBSCOhost | 75045014 | İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi](https://doi.org/10.32572/guntad.451708)
- García-Sánchez, I. M. ve García-Sánchez, A. (2020). Corporate social responsibility during COVID-19 pandemic. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 126.
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach (1. Edition). New York: The Guilford Press.
- İnce, M ve Özbozkurt, O . (2019). İşe bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkide iş zanaatkarlığının aracılık rolü: zanaatkarlar üzerine bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 2 (38) , 69-84 . [Doi: 10.35343/Kosbed.654822](https://doi.org/10.35343/Kosbed.654822).
- İnce, M., F. Yeşilkuş, F. ve Özbozkurt, O. B. (2020). İşe Bağlılığın İşte Kalma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş Gören Sessizliğinin Aracılık Rolü. *Researcher*, vol. 8, no. 2, pp. 238-256.
- Karabey, C. N. ve Battal, F. (2018). Profesyonel Etik Standartlar, Kurumsal Sosyal Sorumluluk. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 22 (4), 2249-2263. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunisobil/issue/42066/495704>
- Mutlucan, N. Ç. (2019). İtibar Yönetiminde Etik Liderlik, Etik Örgüt Kültürü, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ve Kurumsal İtibar İlişkileri Üzerine Kuramsal Bir Çalışma. *Journal Of Empirical Economics And Social Sciences*, 1 (2), 19-35. Retrieved From <https://dergipark.org.tr/en/pub/Jeess/issue/49937/593432>
- Önel, B. (2021). İşletmelerin Yeşil Yönetim Algıları ve Sürdürülebilirlik Bilinci . *Uluslararası Afro-Avrasya Araştırmaları Dergisi*, 6 (11), 21-33. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijar/issue/58669/84158>
- Saç, Ö. (2009). Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin çalışanların örgüt sel bağlılığına etkisi üzerine bandırma yerelinde bir araştırma (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Schaufeli, W. ve Bakker A. (2003). Utrecht work engagement scale: preliminary manual, version 1. Occupational Health Psychology Unit: Utrecht University.
- Tanrıverdi, H. and Sarıhan, M. (2014). The effects of work commitment on the levels of burnout and depression: A research on the health care employees. *Business & Management Studies: An International Journal*, 1(2), 206-228. <https://doi.org/10.15295/Bmij.V1.İ2.34>
- Vroom, V. H. (1962). Ego-involvement, job satisfaction and job performance, *Personnel Psychology*.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/iuisletme>