

Psikolojik Sermaye ile Öznel Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkide Örgütsel Destek Algısının Aracılık Rolü

Mustafa BEKMEZCİ¹
Kenan ORÇANLI²
Zafer Mehmet FIRAT³



Geliş Tarihi/ Received
11/02/2020

Kabul Tarihi/ Accepted
12/05/2020

Yayın Tarihi/ Published
15/07/2020

Citation/Atf: Bekmezci, M., Orçanlı, K. ve Fırat, Z. M., (2020), *Psikolojik Sermaye ile Öznel Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkide Örgütsel Destek Algısının Aracılık Rolü*, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(3): 853-876, DOI: 10.16951/atauniiib.687592

Öz: Gizil değişkenler arasındaki ilişkilerin araştırılması, her disiplinde gelecekteki araştırmalar için bir temel teşkil etmektedir. Psikolojik sermaye, öznel kariyer başarısı ile örgütsel destek algısı kavramları da bu kapsamda örgütsel davranış literatüründe incelenmesi gereken önemli gizil değişkenlerdir. Örgütsel davranış literatüründe üç gizil değişken arasındaki ilişkinin durumu ile yapılan inceleme neticesinde, gizil değişkenlerin aralarında ilişkilerin karşılıklı (ikili) olarak incelendiği bazı çalışmaların yapıldığı, ancak üç değişken arasında nasıl bir ilişkinin olduğuna dair herhangi bir araştırmanın yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle yapılan çalışmada, psikolojik sermaye (PS) ile öznel kariyer başarısı (ÖKB) arasındaki ilişkide örgütsel desteğin (ÖD) aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmıştır. Söz konusu gizil değişkenler ile ilgili veriler, üç adet ölçek ile toplanmış ve ölçeklerin güvenilirliği doğrulayıcı faktör analizi ile kontrol edilmiştir. Müteakiben, kurulan modelin test edilmesinde hiyerarşik regresyon modeli kullanılmıştır. Analizlerde verilerin toplanması amacıyla anketler döküm sanayinde görev yapan 177 çalışana uygulanmıştır. Çalışmanın sonunda PS, ÖKB ve ÖD değişkenleri arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu ve PS ile ÖKB arasındaki ilişkide ÖD değişkeninin tam aracılık rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmanın işletmelerde yönetici pozisyonunda bulunanlara gelişim programlarının oluşturulmasında ve çalışan personelin kişisel gelişiminde bir girdi olarak değerlendirilebilecek bir rehber olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Öznel Kariyer Başarısı, Örgütsel Destek

The Mediator Effect of Perceived Organizational Support in the Relation between Psychological Capital and Subjective Career Success

Abstract: The study of the relationships between latent variables provides a basis for future research in each discipline. The concepts of psychological capital, subjective career success and perceived organizational support are important latent variables that should be examined in the literature of organizational behavior. As a result of the analysis of the three latent variables in the organizational behavior literature and the relationship between them, it

¹Doç. Dr., Toros Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, <https://orcid.org/0000-0002-1206-690X>

²Dr. Öğr. Üyesi, Toros Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, <https://orcid.org/0000-0001-5716-4004>

³Dr., Milli Savunma Üniversitesi, KHO Dekanlık (Misafir Öğretim Elemanı), <https://orcid.org/0000-0003-3303-0305>

was found that some studies were conducted mutually between the latent variables but it was not investigated how the relationship between the three variables was. The aim of this study is to investigate whether organizational support has a mediating role in the relationship between psychological capital and subjective career success. Data about these latent variables were collected with three scales and the reliability of the scales was checked by confirmatory factor analysis. Hierarchical regression model was used to test the subsequent models. In order to collect data in the analyzes, questionnaires were applied to 177 employees in foundry industry. At the end of the study, it was found that the relationships between the variables were significant and that organizational support had a partial mediating role in the relationship between psychological capital and subjective career success. It is thought that this study will be a guide for those who have a managerial position in the enterprises as an input in the development of development programs and the personal development of the employees.

Keywords: *Psychological Capital, Subjective Career Success, Organizational Support*

EXTENDED SUMMARY

Introduction

Psychological capital generally expresses the individual's psychological positive development and has a structure consisting of components of self-efficacy, hope, optimism and resilience. With this feature, psychological capital can provide a competitive advantage to the organization by providing individual and organizational performance and productivity increase. In this context, psychological capital has been evaluated as an important issue to be considered in organizations.

Aim

In the study, the relationships between the organizational support, psychological capital and subjective career success variables, which are among the important concepts in the organizational behavior literature, and the direct and indirect effects of the variables on each other were investigated. The aim of this study was determined to examine the direct effect of psychological capital on organizational support and its indirect effect on subjective career success and its indirect effect on organizational support, in other words, the mediating role of organizational support in the relationship between psychological capital and subjective career success. The hypotheses established in this context are as follows.

Hypothesis 1: Psychological capital (PC) positively affects subjective career success (SCS).

Hypothesis 2: Psychological capital positively affects the perception of organizational support (OS).

Hypothesis 3: The perception of organizational support positively affects subjective career success.

Hypothesis 4: Organizational support mediates the relationship between psychological capital and subjective career success.

Data

Data about these latent variables were collected with three scales and the reliability of the scales was checked by confirmatory factor analysis.

Hierarchical regression model was used to test the subsequent models. In order to collect data in the analyzes, questionnaires were applied to 177 employees in foundry industry.

Methodology and Programs

In the study, the hierarchical regression model method proposed by Baron and Kenny (1986) was used, the analyzes were made in the R programming language and *readxl*, *Hmisc*, *QuantPsyc* packages and *readxl*, *Hmisc*, *QuantPsyc* libraries were used in the R programming language.

Findings

The results obtained in the study are given in three parts. In the first part, the results obtained within the scope of the validity and reliability analysis of the scales, in the second part, the correlation coefficient values representing the relationship between the mean and standard deviation values of the variables and the results obtained in the third part as a result of the hierarchical regression analysis.

* Validity and reliability analysis results of the scales used in the study are below.

Scale	χ^2	P*	RMSEA*	TLI*	CFI*
1 PC Scale	76,232	0,025	0,048	0,884	0,905
2 OS Scale	12,304	0,043	0,002	0,999	0,999
3 SCS Scale	14,826	0,040	0,003	0,999	0,999

* p<0.05, RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation; TLI: Tucker-Lewis Index; CFI: Comparative Fit Index.

When the goodness of fit values of the scales in the table are examined, it can be said that the goodness of fit values of all three scales are compatible with the reference values in the literature ($p < 0.05$, $RMSEA < 0.10$, $TLI > 0.90$ and $CFI > 0.90$).

The results obtained regarding the relationship between the variables are below.

Variables	Mean	s.s.		PC	SCS	OS
Psychological Capital	3.762241	0.3928908	r	1	0,54	0,5
			p		p<0.01	p<0.01
Subjective Career Success	3.725282	0.4848631	r		1	0,13
			p			0,009
Organizational Support	3.812147	0.4214011	r			1
			p			

- There is a significant and moderate relationship between PC and SCS ($r = 0.54$, $p (0.000) < 0.01$),

- There is a significant and moderate relationship between PC and OS ($r = 0.5$, $p (0.000) < 0.01$),

- It was determined that there was a significant and weak correlation ($r = 0.13$, $p (0.009) < 0.01$) between OS and SCS.

The results of the hierarchical regression analysis applied to investigate causality relationships between variables in the study are below.

Independent Variable/Variables	Dependent Variable	Relationship Status
PC	SCS	Significant
PC	OS	Significant
OS	SCS	Significant
PC and OS	SCS	PC Meaningless

Conclusion

At the end of the study, it was found that the relationships between the variables were significant and that organizational support had a partial mediating role in the relationship between psychological capital and subjective career success. The results obtained regarding the hypotheses established in this context are shown in the table below.

H_1	Psychological capital positively affects subjective career success.	Accepted
H_2	Psychological capital positively affects organizational support.	Accepted
H_3	Organizational support positively affects subjective career success.	Accepted
H_4	Organizational support mediates the relationship between psychological capital and subjective career success.	Accepted

When the literature is analyzed, it was found that the result obtained in the study conducted by Zhou et al. (2015) in relation to the mediating role of the Organizational Support variable in the relationship between Psychological Capital and Subjective Career Success is similar to the result obtained in this study. Considering the results obtained that there is a positive relationship between the three variables, Chen (2010), Hao et al. (2013), Liu et al. (2013), Uslu (2014), Erdem, (2014), Seema and Sujatha (2017), Ibrahim and Amari (2018) have achieved the same results.

1. Giriş

Psikolojik sermaye, genel olarak bireyin psikolojik açıdan olumlu yönde gelişimini ifade eder ve öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık bileşenlerinden oluşan bir yapıya sahiptir (Luthans ve Youssef, 2004). Bu özelliği ile psikolojik sermaye, bireysel ve örgütsel performans ile verimlilik artışını sağlayarak örgüte rekabet avantajı sağlayabilir. Bu kapsamda psikolojik sermaye, örgütlerde dikkate alınması gereken önemli bir konu olarak değerlendirilmiştir. Psikolojik sermayenin ölçümünden elde edilen bilgiler örgüt yönetimi tarafından verilecek kararlara katkı sağlayabilir.

Örgütün yaşamını devam ettirebilmesi, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlaması ve ortalamanın üstünde kar elde etmesi ile mümkündür. Bu durum ise insan faktörüne bağlıdır. İnsanlar da bulunduğu ortamda değerli olduğunu bilmek ve hissetmek, çalışmalarının da hem yöneticileri hem de çalışma

arkadaşları tarafından takdir edilmesini ister. Benzer şekilde insanlar, zor ve stresli zamanlarda kendilerini bu olumsuz durumdan kurtaracak bir desteğe ihtiyaç duyar. Örgütsel destek algısı, çalışanların moral ve motivasyonunu, örgütüne, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına olan güvenini, örgütsel bağlılığını ve performansını artırmakta, psikolojik sermayeyi oluşturan pozitif unsurların ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktadır. Bu kapsamda değerlendirildiğinde, etkileri açısından örgütsel destek algısı kavramının önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir.

Geçmişte insanlar genellikle örgüt değiştirme konusunda ücret, terfi ve statü gibi objektif kriterlere önem verirdi. Günümüzde ise insanların, örgüt yerine kendi bireysel kariyerine odaklandığı, örgüt değiştirme konusunda tereddüt yaşamadığı, objektif kriterler kadar içsel sonuçlara da önem verdiği görülmektedir (Aytekin, 2016: 54). İşin değişen doğası, birçok kişinin bakış açısını değiştirmiş, kariyer başarısına öznel bir bileşenin eklenmesinin gerekliliği de gündeme taşınmıştır (Shockley vd., 2016). Bu kapsamda, bu çalışmada psikolojik sermaye, öznel kariyer başarısı ve örgütsel destek kavramları arasındaki ilişki incelenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

A. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye, yaşam kalitesini iyileştirmeye, olumsuz durumları önlemeye ve pozitif nitelikleri geliştirmeye yönelik bir değişimi başlatan pozitif psikoloji hareketinin sonucunda ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye, kişinin “kim olduğu” ve “kim olabileceği” ile ilgilenir ve kapsamlı bir şekilde kişinin pozitif psikolojik gelişimi olarak tanımlanır.

Psikolojik sermayenin dört boyutu vardır (Luthans ve Youssef, 2007: 334; Luthans vd., 2007a; 2007b: 550): (1) zor görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı gösterecek güvene (özyeterlilik) sahip olmak; (2) şimdi ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu duygular taşımak (iyimserlik); (3) hedeflere ulaşmak için gayret göstermek, gerektiğinde yeni yollar bulmak (umut); (4) zorluklara ve sorunlara karşı göğüs gereceğine ve başarı azmî göstereceğine (dayanıklılık) dair beklenti içinde olmak. *Özyeterliliği* yüksek olan kişiler, hedeflerine ulaşmak için kararlı bir şekilde çalışır, başarılı olacağına dair inancı tamdır; *iyimserliği* yüksek olan kişiler, girişimlerinin sonucuna ve geleceğe dair olumlu bir beklenti içindedir; *umudu* yüksek olan kişiler, problemlere çok yönlü bakar, çok fazla çözüm yolu üretebilir, hedeflerine ulaşmak için kuvvetli bir irade gösterir; *dayanıklılığı* yüksek olan kişiler, risklere ve aksaklıklara karşı direnebilir (Büyüköze ve Kavak, 2017: 2).

Luthans ve arkadaşları (2007a), psikolojik sermayenin her bir boyutunun geliştirilebileceğini, boyutların çalışanların tutumu, davranışı ve performansı üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir (Büyükbeşe vd., 2019: 213). Luthans (2002: 61), iş hayatında öz yeterliliği ve umudu yüksek olan kişilerin, hedefe ulaşmak için zorlukları aşma konusunda gayret göstereceğini, bu süreçte

diğerlerine nazaran işinden daha fazla tatmin olacağını; iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın birbirini beslediğini ifade etmiştir.

Yapılan araştırmalarda; süreç adaletinin, otantik liderlik davranışının, örgütsel desteğin ve duygusal zekânın psikolojik sermayeyi (Bitmiş, 2014; Düzgün ve Yeşiltaş, 2017; Büyükgöze ve Kavak, 2017; Dilsiz, 2018; Büyükbeşe vd., 2019); psikolojik sermayenin de başarıyı, iş tatminini, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısını, sosyal sermayeyi, iş doyumunu, örgütsel bağlılığı, örgütsel özdeşlemeyi, örgütsel vatandaşlığı, iş performansını ve iyi oluş düzeyini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Bitmiş, 2014; Büyükgöze ve Kavak, 2017; Ağar ve Yıldırım, 2019; Kahveci vd., 2019; Uğan vd., 2019).

Psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi, onu örgütler ve işgörenler açısından diğer sermaye türlerine göre daha da önemli kılmaktadır. Psikolojik sermaye, bireysel düzeyde büyüme ve performansı artıran psikolojik bir kaynakken, örgütsel düzeyde işgören performansını artıran ve rekabet üstünlüğü sağlayan önemli bir yönetim aracıdır (Altan, 2018: 379).

B. Öznel Kariyer Başarısı

Genel anlamda kariyer, bireyin çalışma yaşamı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Erdoğan, 2003: 11) ve kişinin mesleğine veya çalıştığı kuruma göre değerlendirilir. İşle ilgili ya da psikolojik nitelikte olup iş deneyimleri sonucu ortaya çıkan gerek nesnel (objektif) gerek öznel (sübjektif) çerçevede değerlendirilen pozitif çıktılar kariyer başarısı olarak tanımlanır (Ng vd., 2005; Heslin, 2005; Cingöz, 2013: 187; Çakmak Otluoğlu, 2014: 352; Özçelik vd., 2019: 585). Dışsal başarı olarak da ifade edilen nesnel kariyer başarısı, kariyer başarısının başkaları tarafından görülen ve tarafsız olarak değerlendirilebilen objektif bileşenlerini yansıtmaktadır. Nesnel kariyer başarısı, bireyin algıladığından öte, paylaşılan sosyal algıları, yani toplumun algıladığı başarı göstergelerini yansıtmaktadır (Arthur vd., 2005). Öznel kariyer başarısı ise bireyin hisleri ve kendi kariyerine reaksiyonunu yansıtmakta ve “bireyin içsel algısı ve kariyerini kendisi için değerli olan yönleriyle değerlendirmesi” şeklinde tanımlanmaktadır.

Diğer taraftan Heslin (2005), öznel kariyer başarısının; hedeflerin gerçekleştirilmesini, işgörenin öz-kimliğini ve algılanan tanıtım fırsatlarını içermesi gerektiğini ifade ederken, Dries ve arkadaşları (2008), öznel kariyer başarısının dış başarılar, dış duygular ile iç başarılar ve iç duygular olmak üzere dört boyutu olduğunu belirtmiştir. Ayrıca günümüzde sosyo-demografik özelliklerin de bu kapsamda önemli belirleyiciler olduğu ileri sürülmektedir (Ng vd., 2005; Ballout, 2007; Aytakin, 2016: 54).

İçsel kariyer başarısı ya da psikolojik kariyer başarısı olarak da ifade edilen öznel kariyer başarısı, örgüt yerine bireye vurgu yapmaktadır (Ballout, 2007). Öznel kariyer başarısı açısından bakıldığında birey, kariyer başarısını; kendi içsel standartlarının, tatmin algısının ve içinde bulunduğu sosyal çevreye göre başarısının bir fonksiyonu olarak görmektedir (Ballout, 2007; Aytakin,

2016: 55). Dolayısıyla aynı durumda olan ya da aynı mesleki sınıfa ait insanların öznel kariyer başarıları örtüşebileceği gibi, bir birey için başarı olarak algılanan bir durum, başka birisi için aynı şekilde algılanmayabilir (Arthur vd., 2005).

Yapılan araştırmalarda; politik yetenekler (Cingöz, 2013), kariyer kimliği (Aytekin, 2016), beşerî sermaye (Ng vd., 2005), duygusal emek (Duran, 2018), kişiye özgü sözleşmeler ve istihdam edilebilirlik (Özçelik vd., 2019) kavramlarının kariyer başarısı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bunlardan kişiye özgü sözleşmeler ve beşerî sermayenin öznel kariyer başarısı üzerinde doğrudan etkisi olduğu belirtilmiştir. Duran (2018) tarafından yapılan çalışmada kariyer başarısı üzerinde; cinsiyet, medeni durum, meslekte ve kurumda görev yapılan yıl açısından anlamlı bir farklılık görülmemiş; fakat yaş arttıkça kariyer başarısı olgusunun öneminin de arttığı tespit edilmiştir.

C. Örgütsel Destek Algısı

Örgütsel destek algısı, örgütün işgörenlerinin sağlığını, huzurunu ve mutluluğunu önemsemesi, bunları artıracak şekilde davranması (Eisenberger vd., 1986: 501) işgörenin, çalıştığı örgüte yaptığı katkının, örgütü tarafından değerli addedilmesi, işgörenin bu katkısı karşılığında örgütün işgörenin refahıyla ve huzuruyla ilgilenmesi ve bu yöndeki çabasının işgören tarafından algılanmasıdır (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Eisenberger vd., 1986; Büyükgöze ve Kavak, 2017: 4).

Eisenberger ve arkadaşları (1986) ile Rhoades ve Eisenberger, (2002), yönetici desteği, örgütsel adalet, örgütsel ödül ve çalışma koşullarını örgütsel desteğin temel unsurları olarak değerlendirmiştir. Çalışanların fikirlerini ve eleştirilerini dikkate almak, onlara iş güvenliği sağlamak, ilişkilerin olumlu olmasını desteklemek, herkese adaletli davranmak, çalışanlara rağmen bazı kararları almamak destekleyici örgütün özellikleri olarak ortaya çıkmaktadır (Atalar, 2019: 32-33).

Örgütsel destek algısının yüksek olması; çalışanın işini etkili bir şekilde yapması, zor ve stresli durumların üstesinden gelebilmesi için örgütün, ihtiyaç duyduğu yardımı yapacağı konusunda çalışana güvence vermesi demektir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütü tarafından desteklendiği algısına sahip çalışan, örgütü ile duygusal bir bağ kurar, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çabasını artırır; böylece örgütte yüksek katılım ve yüksek performans sağlanmış olur (Eisenberger vd., 1986), örgütsel bağlılık artar (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698; Yılmaz, 2014: 93; Kerse ve Karabey, 2019: 85).

Örgütsel destek algısının öncülleri arasında; örgüt büyüklüğü, insan kaynakları uygulamaları, iş güvenliği, iş yükü ve iş rolleri ile çalışanlara sunulan özerk çalışma imkânı ve çalışanların gelişimi için sunulan fırsatlar sayılabilir (Erdem, 2014: 86-90). Örgütsel destek algısının ardılları arasında; zorunluluk hissetme, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, iş tatmini, performans-ödül beklentisi ve iş performansı, işe bağlılık, işte kalma isteği,

çaba düzeyinde artış, yaratıcılık ve buluşların artması, sorumluluk duygusunun güçlenmesi, azalan işgücü devri ile iş stresinin, işten ayrılma niyetinin, tükenmişliğin ve devamsızlığın azalması sayılabilir (Erdem, 2014: 90-95; Dilsiz, 2018: 14; Yılmaz, 2014: 93). Nitekim yapılan çalışmalarda örgütsel destek algısının; örgütsel bağlılığı, işgören yenilikçiliğini, iş performansını, örgütsel özdeşleşmeyi, örgütsel vatandaşlığı, iş tatminini, işe katılımı, örgütsel adaleti, iş doyumunu, lider üye etkileşimini, psikolojik sermayeyi, dağıtılmış liderliği, benlik saygısını, işkolikliği, kariyer tatmin düzeyini olumlu yönde etkilediği (Çiftçi ve Çankaya, 2019; Bitmiş, 2014; Tuna, 2016; Dilsiz, 2018; Karayel vd., 2018; Yılmaz, 2014: 92; Erdem, 2014; Ünal Korkmaz, 2019) işten ayrılma niyetini ise olumsuz yönde etkilediği (Bitmiş, 2014; Atalar, 2019; Çiftçi ve Çankaya, 2019) tespit edilmiştir.

Ç. Alanyazına Göre Değişkenler Arası İlişkiler

Bu araştırmayı ilgilendiren değişkenler kapsamında yapılan araştırmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular dikkat çekmektedir:

Psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik yeterince araştırma yapılmadığı ifade edilmekle birlikte (Luthans vd., 2008; Tian ve Xie, 2010; Uslu, 2014; Büyükgöze ve Kavak, 2017; Dilsiz, 2018), İbrahim ve Amari (2018) ile Hao ve arkadaşları (2013), yaptıkları araştırmanın neticesinde psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bu kapsamda, psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarısındaki ilişkiyi araştıran bu ampirik çalışmadan yola çıkılarak geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 1: *Psikolojik sermaye, öznel kariyer başarısını olumlu yönde etkiler.*

Liu ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan araştırma sonucunda çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile örgütsel destek algı düzeyi arasında yüksek seviyede pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Özer Süral ve arkadaşları (2013) gerçekleştirdikleri araştırmada; psikolojik sermaye ile destekleyici örgüt iklimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu rapor etmiştir. Erdem, (2014) tarafından yapılan araştırmanın neticesinde, psikolojik sermaye ile örgütsel destek algısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye ile örgütsel destek algısı arasındaki ilişkiyi araştıran bu ampirik çalışmalardan yola çıkılarak geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 2: *Psikolojik sermaye, örgütsel destek algısını olumlu yönde etkiler.*

Seema ve Sujatha (2017), algılanan örgütsel destek algısı ve kariyer başarısı arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Chen (2010), yaptığı literatür araştırması neticesinde örgütsel desteğin kariyer başarısını etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel destek ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi araştıran

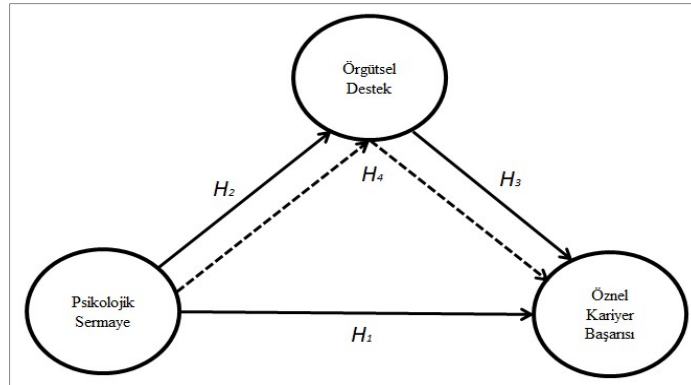
bu ampirik çalışmalardan yola çıkılarak geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 3: Örgütsel destek algısı, öznel kariyer başarısını olumlu yönde etkiler.

Zhou ve arkadaşları (2015), örgütsel destek algısının, psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarısı arasında aracı rolü olduğunu tespit etmiştir. Türkçe literatürde; psikolojik sermaye, öznel kariyer başarısı ve örgütsel destek algısı değişkenlerinin bir arada incelendiği herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda bu üç değişkenin birlikte incelenmesinin gerek akademisyenlere gerek uygulamacılara önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmiş ve üç değişken arasındaki ilişkiyi araştıran bu ampirik çalışmadan yola çıkılarak geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 4: Örgütsel destek, psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiye aracılık eder.

Hipotezlerde belirtilen ilişkilere ait görsel sunum Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1: Kurulan Modelin ve Hipotezlerin Şekilsel Gösterimi

3. Ampirik Bir Araştırma

Çalışmanın bu bölümünde; çalışmanın amacı, çalışmanın yapıldığı yer, anakütle ve örneklem, ankete katılan kişilerin demografik özellikleri, çalışmada kullanılan ölçekler ve bu ölçeklere ilişkin geçerlik ve güvenilirlik analizleri, çalışmanın sınırlılıkları, çalışmada kullanılan yöntem ile yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

A. Çalışmanın Amacı

Yapılan çalışmada, örgütsel davranış literatüründe önemli kavramlar arasında yer alan örgütsel destek (ÖD), psikolojik sermaye (PS) ve öznel kariyer başarısı (ÖKB) değişkenleri arasındaki ilişkiler ve bu ilişkide değişkenlerin birbiri üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri araştırılmıştır. Bu kapsamda yapılan çalışmanın amacı, psikolojik sermayenin örgütsel destek

üzerinde doğrudan etkisi ile öznel kariyer başarısı üzerinde doğrudan ve örgütsel destek üzerinden dolaylı etkisini, diğer bir deyişle, psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracılık rolünü incelemek olarak belirlenmiştir.

B. Çalışmanın Yapıldığı Yer, Anakütle ve Örneklem

Çalışma, 01 Haziran-31 Temmuz 2019 tarihleri arasında Ankara ili Organize Sanayi Bölgesinde bulunan ve faaliyetlerini döküm alanında limited şirket olarak yürüten dokuz adet özel işletme üzerinde yapılmıştır. Yapılan çalışmada anakütleyi, bu işletmelerde görevli çalışanlar oluşturmuş ve örneklem büyüklüğü (1) no'lu formülden yararlanılarak hesaplanmıştır (Eygü ve Güllüce, 2017).

$$n = \frac{NpqZ^2}{(N-1)d^2 + pqZ^2} \quad (1)$$

Formül-1'de n: Örneklem sayısı, N: Anakütle sayısı, p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (olasılığı), q: İncelenen olayın görülmeş sıklığı (1-p), Z: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer (%(1 - α) düzeyinde Z test değeri, α = Önem düzeyi), d: Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen \pm sapma (hata (tolerans) payı) olarak simgelenmiştir. Bu formül anakütle sayısının bilinmesi halinde kullanılmaktadır.

Çalışmanın yapıldığı dönemde dokuz adet özel işletmede toplamda 362 kişinin çalıştığı tespit edilmiş ve hesaplamalarda bu değer esas alınmıştır. Mümkün olduğunca büyük örnekle çalışmak için ankete katılanların oranları 0,5 olarak alınmış, %5 önem düzeyinde %5 hata payı ile ana kütle temsil edecek örnek büyüklüğü;

$$n = \frac{362 * 0,5 * 0,5 * 1,96 * 1,96}{(361 * 0,05 * 0,05) + (0,5 * 0,5 * 1,96 * 1,96)} = 172$$

olarak bulunmuştur. Bu kapsamda araştırmada hedeflenen minimum örnek büyüklüğü 172 kişidir. Anket uygulamasında eksik ve hatalı doldurulmuş anketler ile hiç doldurulmamış anketlerin olabileceği düşünülerek 250 adet anket sahaya sürülmüştür. Anket uygulaması yapıldıktan sonra eksik ve boş anketler ayıklanmış ve geriye 177 anket kalmıştır. Bu sayı, hedeflenen 172 sayısından fazladır.

C. Demografik Özellikler

Uygulanan ankete katılan kişilere ait demografik özellikler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1'de yer alan demografik bilgiler incelendiğinde; yapılan ankete 177 kişinin katıldığı görülmektedir. Ankete katılım sayısının ne olması gerektiği ile ilgili, anakütle sayısının bilinip bilinmemesine göre çeşitli hesaplama yöntemleri bulunmaktadır. Yapılan çalışmada gerekli olan hesaplama yöntemi bir önceki bölümde açıklanmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Özellik	Frekans	Değişken	Özellik	Frekans
Cinsiyet	1. Erkek	102 kişi	Yaş	1. 24 ve altı	23 kişi
	2. Kadın	75 kişi		2. 25-34	46 kişi
		3. 35-44		51 kişi	
		4. 45-54		41 kişi	
		5. 55 ve üstü		16 kişi	
Medeni Hal	1. Evli	123 kişi	Eğitim Durumu	1. İlkokul	51 kişi
	2. Bekar	54 kişi		2. Ortaokul	57 kişi
		3. Lise		48 kişi	
		4. Üniversite		21 kişi	

Ç. Çalışmada Kullanılan Ölçekler

Çalışmada kurulan modelin test edilmesi amacıyla kullanılan veriler üç adet ölçek kullanılarak elde edilmiştir. Söz konusu ölçekler ile ilgili özet bilgiye aşağıda yer verilmiştir.

Psikolojik Sermaye Ölçeği: Ölçek, ilk olarak Luthans ve arkadaşları (2007b) tarafından 24 sorudan oluşacak şekilde geliştirilmiş, müteakiben Avey ve arkadaşları (2011) tarafından toplanan veriler ile yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda 12 sorudan (öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutları) oluşacak şekilde kısa formu oluşturulmuştur. Söz konusu ölçeğin kısa şekli, Oruç (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Oruç (2018) tarafından yapılan analizler neticesinde ölçeğin uyum iyilik indeksleri $\chi^2/df=1,56$, $GFI=0,88$, $RMSEA=0,075$, $CFI=0,95$, $AGFI=0,81$, $NFI=0,87$ olarak belirlenmiştir. Ayrıca ölçeğin güvenilirliği olarak Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,93 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin dört alt boyutlu kısa formu kullanılmıştır. Ölçekte katılımcıların soruları cevaplaması için “1. Kesinlikle katılmıyorum, 3. Kararsızım, 5. Kesinlikle katılıyorum” olacak şekilde 5’li Likert uygulanmıştır.

Örgütsel Destek Ölçeği: Ölçek, ilk olarak Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından 36 maddeden oluşacak şekilde uzun form olarak geliştirilmiş, daha sonra sekiz maddeli kısa form oluşturulmuştur. Türkçe'ye Yılmaz (2014) tarafından uyarlanmış, geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda ölçeğin iki faktörlü yapı (*ilgi ve önemsenme (1., 2., 4., 6. ve 8. sorular), ilgisizlik (3., 5. ve 8. sorular)*) şeklinde oluştuğu, KMO değerinin 0,82, iki alt boyutta toplanan ölçeğin toplam varyans miktarının %68,96, ölçeğin bütünü için Cronbach Alfa katsayısının 0,84 olduğu rapor edilmiştir. Ayrıca uyum iyilik değerleri ile herhangi bir doğrulayıcı faktör analizinin yapılmadığı görülmüştür. Bu nedenle ölçeğin uyum iyilik değerleri ile ilgili sayısal değerler verilmemiştir. Bu çalışmada ölçeğin iki alt boyutlu kısa formu kullanılmıştır. Ölçekte katılımcıların soruları cevaplaması için “1. Kesinlikle katılmıyorum, 3. Kararsızım, 5. Kesinlikle katılıyorum” olacak şekilde 5’li Likert uygulanmıştır.

Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği: Ölçek, Rothwell ve Arnold (2007) tarafından geliştirilmiş ve bu çalışmada Türkçe'ye uyarlanmıştır. Söz konusu

ölçek ile ilgili yapılan geçerlik ve güvenirlik analizi kapsamında elde edilen sonuçlara uygulama bölümünde yer verilmiştir. Ölçekte katılımcıların soruları cevaplaması için “1. Kesinlikle katılmıyorum, 3. Kararsızım, 5. Kesinlikle katılıyorum” olacak şekilde 5’li Likert uygulanmıştır.

E. Kullanılan Programlar

Yapılan çalışmada analizler SPSS ve AMOS paket programı ile R programlama dilinde yapılmıştır. SPSS paket programı açıklayıcı faktör analizi ve diğer istatistiki değerlerin, AMOS paket programı doğrulayıcı faktör analizi ile ve uyum iyilik değerlerinin, R programlama dili ise hiyerarşik regresyon hesaplanmasında kullanılmıştır. R programlama dilinde yapılan analizlerde *readxl*, *MVN* ve *Hmisc* paketleri ile *readxl*, *MVN* ve *Hmisc* kütüphanelerinden yararlanılmıştır.

D. Ölçeklere İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizleri kapsamında yapılan işlemler aşağıya çıkartılmıştır.

İlk adımda ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizleri ile kurulan modelin test edilmesinde kullanılan verilerin çok değişkenli normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiştir. Bu kapsamda R programlama dilinde yapılan çok değişkenli normal dağılım testi ile ilgili olarak elde edilen sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

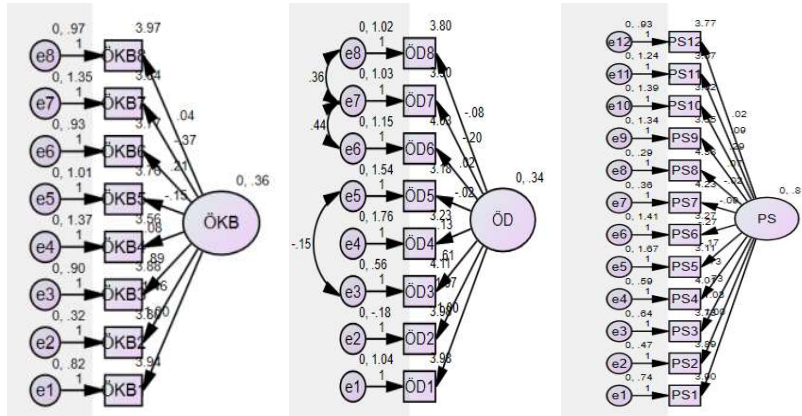
Tablo 2. Çalışmada Kullanılan Verilerin Çok Değişkenli Normal Dağılım Testi

R paketlerinin ve kütüphanelerin yüklenmesi				
KOMUTLAR	install.packages("readxl") library(readxl) install.packages("MVN") library(MVN) PS=read_excel("C:/Users/korcanli/Desktop/PS.xls", sheet = "Sayfa1") result <- mvn(data = PS, mvnTest = "hz") result\$multivariateNormality ÖD=read_excel("C:/Users/korcanli/Desktop/OD.xls", sheet = "Sayfa1") result1 <- mvn(data = OD, mvnTest = "hz") result1\$multivariateNormality ÖKB=read_excel("C:/Users/korcanli/Desktop/OKB.xls", sheet = "Sayfa1") result2 <- mvn(data = ÖKB, mvnTest = "hz") result2\$multivariateNormality			
Psikolojik Sermaye Ölçeği Verileri	Test	HZ	p value	MVN
1	Henze-Zirkler	11.752242	0.12*	YES
Örgütsel Destek Ölçeği Verileri	Test	HZ	p value	MVN
1	Henze-Zirkler	11.752242	0.12*	YES
Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği Verileri	Test	HZ	p value	MVN
1	Henze-Zirkler	11.752242	0.12*	YES
*p>0.05 (The last column indicates whether dataset follows a multivariate normality or not (i.e, YES or NO) at significance level 0.05.)				

Tablo 2’de yer alan her bir ölçek verileri için yapılan Henze-Zirkler Testi sonuçları incelendiğinde; çalışmada kullanılan verilerin hepsinin çok değişkenli normal dağıldığı ($p>0,05$ ve $MVN: YES$) tespit edilmiştir. Dolayısıyla veriler ile herhangi bir işlem yapmadan analizlerde kullanılacağı sonucuna ulaşılmıştır.

İkinci adımda Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği’nin Türkçe’ye uyarlanması Brislin (1970) tarafından önerilen yönteme uygun olarak yapılmış ve ölçeğin herhangi bir madde çıkartılmadan orijinal halinde olduğu gibi kullanılması gerektiğine karar verilmiştir. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda Bartlett’s küresellik testi ve KMO değerlerinin 98,402 ve 0,62, faktör yüklerinin 0,657-0,805 değerleri arasında, alt faktörün toplam varyansın %51,8’ini açıklayabildiği, Cronbach Alfa katsayı değerinin 0,816 olduğu tespit edilmiştir. Türkçe uyarlaması yapılan Öznel Kariyer Ölçeği EK-1’de sunulmuştur.

Üçüncü adımda ölçeklerin araştırmada kullanılan verilere uygun olup olmadığının araştırılması maksadıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. AMOS paket programında ölçeklerin verilerine uygulanan doğrulayıcı faktör analizinin şekilsel gösterimi Şekil 2’de, ölçeklerle ilgili elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 3’te verilmiştir.



Şekil 2. AMOS Paket Programında Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Tablo 3. Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	χ^2	P*	RMSEA*	TLI*	CFI*
1 Psikolojik Sermaye (PS) Ölçeği	76,232	0,025	0,048	0,884	0,905
2 Örgütsel Destek (ÖD) Ölçeği	12,304	0,043	0,002	0,999	0,999
3 Öznel Kariyer Başarısı (ÖKB) Ölçeği	14,826	0,040	0,003	0,999	0,999

* $p<0,05$, RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü); TLI: Tucker-Lewis Index (Tucker-Lewis İndeksi); CFI: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi).

Tablo 3'te yer alan ölçeklerin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde her üç ölçeğin de uyum iyiliği değerlerinin literatürde yer alan referans değerleri ile uyumlu olduğu söylenebilir ($p < 0,05$, $RMSEA < 0,10$, $TLI > 0,90$ ve $CFI > 0,90$). Söz konusu istatistiklere ait referans değerleri ile ilgili detaylı teorik bilgi için Meydan ve Şeşen (2011) tarafından hazırlanmış yayına bakılabilir.

Ölçeklerin Cronbach Alpha katsayısı değerleri teker teker hesaplanmış (*PS Ölçeği: 0,78; ÖD Ölçeği: 0,82; ÖKB Ölçeği: 0,816*), elde edilen değerlerin hepsinin 0,70 değerinin üzerinde olduğu tespit edilmiş, ölçeklerin “oldukça güvenilir” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alfa katsayılarının değerlendirilmesi ile ilgili literatürde kullanılan değerlendirme tablosu çalışmanın bu bölümünde verilmemiştir. İhtiyaç duyan araştırmacılar söz konusu alfa katsayısı ile ilgili değerlendirme tablosuna Alpar (2012) tarafından hazırlanmış yayından ulaşabilir.

E. Çalışmada Kullanılan Yöntem

Yapılan çalışmada Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen hiyerarşik regresyon modeli yöntemi kullanılmış, analizler R programlama dilinde yapılmış ve R programlama dilinde *readxl*, *Hmisc*, *QuantPsyc* paketleri ile *readxl*, *Hmisc*, *QuantPsyc* kütüphaneleri kullanılmıştır.

4. Bulgular

A. Değişkenler Arası İlişki Analizi

Çalışmada kullanılan ölçeklerin ortalama, standart sapma ve ilişki katsayısı değerleri ile bu değerlerin hesaplanmasında kullanılan R programlama dilinde yazılmış kodlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. *Değişkenlere ait R Programlama Dili Kodları, Ortalama, Standart Sapma ve İlişki Katsayıları Değerleri*

R KODLARI	<pre>PSort=apply(PS,1,mean);PSortmatrix=matrix(PSort,177,1) ÖDort=apply(ÖD,1,mean);ÖDortmatrix=matrix(ÖDort,177,1) ÖKBort=apply(ÖKB,1,mean);ÖKBortmatrix=matrix(ÖKBort,177,1) PSÖDÖKBORTMATRIX=cbind(PSortmatrix,ÖDortmatrix,ÖKBortmatrix) rcorr(PSÖDÖKBORTMATRIX, type="pearson") PSÖDÖKBORTORT=apply(PSÖDÖKBORTMATRIX,2,mean) PSÖDÖKBORTSTDSAP=apply(PSÖDÖKBORTMATRIX,2,sd)</pre>						
	Değişkenler	Ort.	s.s.		PS	ÖKB	ÖD
	PS	3.762241	0.3928908	r	1	0,54	0,5
				p		p<0.01	p<0.01
	ÖKB	3.725282	0.4848631	r		1	0,13
				p			0,009
	ÖD	3.812147	0.4214011	r			1
p							

Elde edilen değerlerle ilgili olarak yapılan yorumlamada Evans (1996) tarafından hazırlanan makalede yer alan referans korelasyon değerleri (“0,00-

0,19: çok zayıf; 0,20-0,39: zayıf; 0,40-0,59: orta; 0,60-0,79: güçlü ve 0,80-1,00: çok güçlü”) kullanılmıştır. Bu kapsamda Tablo 4’te yer alan değişkenler arasındaki ilişki katsayılarına bakıldığında;

PS ile ÖKB arasında anlamlı, aynı yönde ve orta derecede bir ilişkinin olduğu ($r= 0,54, p(0,000)<0,01$),

PS ile ÖD arasında anlamlı, aynı yönde ve orta derecede bir ilişkinin olduğu ($r= 0,5, p(0,000)<0,01$),

ÖD ile ÖKB edilebilirlik arasında anlamlı, aynı yönde ve zayıf derecede bir ilişkinin olduğu ($r= 0,13, p(0,009)<0,01$) tespit edilmiştir.

Ayrıca değişkenlere ait ortalama değerler ile standart sapma değerlerine bakıldığında aynı yönde ve istikrarlı ilişkinin olduğu teyit edilmektedir. Çünkü ankete katılanların tamamının verdiği cevaplar, “katılıyorum” şikkının etrafında toplanmıştır ve verilen cevapların yayılımı düşük seviyededir. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar, kurulan dört adet hipotezi desteklemektedir. Ancak kesin kararı vermek amacıyla değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisinin de incelenmesi gerekmektedir. Bundan sonraki bölümlerde söz konusu değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisi incelenmiştir.

B. Değişkenler Arası Hiyerarşik Regresyon Analizi

Çalışmanın birinci adımında PS değişkeninin (bağımsız değişken), ÖKB değişkeni (bağımlı değişken) üzerindeki etkileme gücünü belirlemek ve bir numaralı hipotezi test etmek maksadıyla basit regresyon analizi (model-1) yapılmıştır. Söz konusu analizler R programlama dilinde yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. PS ve ÖKB Değişkenleri Arasındaki Analiz Sonuçları (Model-1 ve Bağımlı Değişken: ÖKB)

R Kodları	install.packages("QuantPsyc");library(QuantPsyc) ÖKBreg=lm(ÖKBortmatrix~PSortmatrix);summary(ÖKBreg);anova(ÖKBreg);lm.beta(ÖKBreg)						
Model	Beta Katsayısı	Standart Hata	t değeri	p	Std. Beta Katsayısı	R ²	
1	Sabit	3.6057 6	0.30628	11.773	2e-16	0.545114552	0.2484
	PS	0.0548 6	0.08097	0.677	0.038		
	sd		Kareler Toplamı	Ortalama Karesi	F	P	Düzeltilmiş R ²
	Reg.	1	0.337	0.38	14.744	0.038	0.237
	Hata	175	85.421	0.47			

Tablo 5’te yer alan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; modelin Anova testi sonuçlarının ($F: 14,774; p(0,038)<0,05$) ve regresyon katsayılarının (sabit: 3,60, $p(2e-16)<0,05$ ve regresyon: 0,05, $p(0,038)<0,05$) anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda PS değişkeninin (bağımsız değişken) ÖKB değişkenini (bağımlı değişken) yordadığı görülmüş, H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın ikinci adımında PS değişkeninin (*bağımsız değişken*), ÖD değişkeni (*bağımlı değişken*) üzerindeki etkileme gücünü belirlemek ve iki numaralı hipotezi test etmek amacıyla basit regresyon analizi (*model-2*) yapılmıştır. Söz konusu analizler R programlama dilinde yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. *PS ve ÖD Değişkenleri Arasındaki Analiz Sonuçları (Model-2 ve Bağımlı Değişken: ÖD)*

R Kodları	install.packages("QuantPsyc");library(QuantPsyc) ODreg=lm(ODortmatrix~PSortmatrix);summary(ODreg);anova(ODreg); lm.beta(ODreg)						
Model	Beta Katsayısı	Standart Hata	t değeri	p	Std. Beta Katsayısı	R ²	
2	Sabit	1.21367	0.29678	4.089	6.59e-05	0.2512	
	PS	0.66758	0.07846	8.509	7.67e-15		0.5009524
	sd		Kareler Toplamı	Karelerin Ortalaması	F	P	Düzeltilmiş R ²
	Reg.	1	12.108	12.1079	72.395	7.674e-15	0.2625
	Hata	175	29.268	0.1672			

Tablo 6’da yer alan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; modelin Anova testi sonuçlarının ($F: 72,395; p(7,674e-15) < 0,05$) ve regresyon katsayılarının (*sabit: 1,21367, $p(6,59e-05) < 0,05$ ve regresyon: 0,66758, $p(7,67e-15) < 0,05$*) anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda PS değişkeninin (*bağımsız değişken*) ÖKB değişkenini (*bağımlı değişken*) yordadığı görülmüş, H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın üçüncü adımında ÖD değişkeninin (*bağımsız değişken*), ÖKB değişkeni (*bağımlı değişken*) üzerindeki etkileme gücünü belirlemek ve üç numaralı hipotezi test etmek amacıyla basit regresyon analizi (*model-3*) yapılmıştır. Söz konusu analizler R programlama dilinde yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. *ÖD ve ÖKB Değişkenleri Arasındaki Analiz Sonuçları (Model-3 ve Bağımlı Değişken: ÖKB)*

R Kodları	install.packages("QuantPsyc");library(QuantPsyc) OKBreg=lm(OKBortmatrix~ODortmatrix);summary(OKBreg);anova(OKBreg);lm.beta(OKBreg)						
Model	Standartlaştırılmamış Beta Katsayısı	Standart Hata	t değeri	p	Std. Beta Katsayısı	R ²	
3	Sabit	3.40643	0.24485	13.912	2e-16	0.0157	
	ÖD	0.10891	0.06518	1.671	0.0465		0.1253111
	sd		Kareler Toplamı	Ortalama Karesi	F	P	Düzeltilmiş R ²
	Regresyon	1	0.4908	0.49078	2.792	0.04653	0.0151346
	Hata	175	10.7631	0.17579			

Tablo 7’de yer alan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; modelin Anova testi sonuçlarının ($F: 2,792; p(0,04653) < 0,05$) ve regresyon

katsayılarının (sabit: 3,40643, $p(2e-16) < 0,05$ ve regresyon: 0,10891, $p(0,0465) < 0,05$) anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda PS değişkeninin (bağımsız değişken) ÖKB değişkenini (bağımlı değişken) yordadığı görülmüş, H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın dördüncü ve son adımında ise PS ve ÖD değişkenlerinin (bağımsız değişken), ÖKB değişkeni (bağımlı değişken) üzerindeki etkileme gücünü belirlemek ve dört numaralı hipotezi test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi (model-4) yapılmıştır. Söz konusu analizler R programlama dilinde yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8: PS, ÖD ve ÖKB Değişkenleri Arasındaki Analiz Sonuçları (Model-2 ve Bağımlı Değişken: ÖKB)

R Kodları	install.packages("QuantPsync"); library(QuantPsync) OKBreg=lm(ÖKBortmatrix~PSortmatrix+ÖDortmatrix); summary(OKBreg) anova(OKBreg); lm.beta(OKBreg)						
Model	Standartlaştırılmamış Beta Katsayısı	Standart Hata	t değeri	p	Std. Beta Katsayısı	R ²	
2	Sabit	1.21367	0.29678	4.089	6.59e-05	0.2512	
	PS	0.66758	0.07846	8.509	7.67e-15		
	sd		Kareler Toplamı	Ort. Karesi	F	P	Düzeltilmiş R ²
	Regresyon	1	40.006	40.006	246	2.2e-16	0.5825
	Hata	175	28.396	0.162			
Model	Standartlaştırılmamış Beta Katsayısı	Standart Hata	t değeri	p	Std. Beta Katsayısı	R ²	
4	Sabit	3.42484	0.44635	7.673	0,04	0.01597	
	PS	0.02972	0.17951	0.166	0.86		
	ÖD	0.06957	0.13291	4.523	0.02		
	sd		Kareler Toplamı	Ort. Karesi	F	P	Düzeltilmiş R ²
	PS	1	0.387	0.38696	0.77	0.3810	0.01545
	ÖD	1	0.137	0.13745	0.27	0.0013	
	Hata	174	87.283	0.50163			

Tablo 8’de yer alan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; regresyon katsayılarının (sabit: 7,673, $p(0,04) < 0,05$ ve regresyon: PS:0,166, $p(0,86) > 0,05$ ve ÖD: 4,523, $p(0,02) < 0,05$) PS değişkeni haricinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda; model-2’deki ve model-4’teki PS değişkeni ve ÖKB değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında model-2’de yer alan PS değişkeninin ÖKB değişkeni üzerindeki anlamlı etkisi ÖD değişkeninin dâhil olduğu model-4’teki PS değişkeninin ÖKB değişkeni üzerindeki etkisinin anlamsızlaştığı tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi tamamen aracı değişkenden kaynaklanıyorsa böyle bir etki “tam aracılık” ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi kısmi olarak aracı değişken üzerinden ve kısmi olarak da direkt olarak gerçekleşiyorsa böyle bir etki de kısmi aracılık durumu olarak adlandırılmaktadır. Bu durumda ÖD

değişkeninin PS değişkeni ile ÖKB değişkeni arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç ve Öneriler

Yapılan çalışmada PS ile ÖKB değişkenleri arasındaki ilişkide ÖD değişkeninin aracılık etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmada kullanılan veriler üç adet ölçek ile döküm sanayi çalışanlarından toplanmıştır. Ölçeklerin hazır ölçek olmasından dolayı ölçekler doğrulayıcı faktör analizi ile kontrol edilmiştir.

Çalışmanın sonunda PS, ÖD ve ÖKB değişkenleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu ve ÖD değişkeninin PS ile ÖKB değişkenleri arasındaki ilişkide tam aracılık rolü oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda kurulan hipotezlerin kabul durumu özet halinde Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Kurulan Hipotezlerin Kabul Durumu

H_1	<i>Psikolojik sermaye, öznel kariyer başarısını olumlu yönde etkiler</i>	Kabul
H_2	<i>Psikolojik sermaye, örgütsel desteği olumlu yönde etkiler.</i>	Kabul
H_3	<i>Örgütsel destek, öznel kariyer başarısını olumlu yönde etkiler.</i>	Kabul
H_4	<i>Örgütsel destek, psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiye aracılık eder.</i>	Kabul

Bu çalışmanın neticesinde; Zhou ve arkadaşları (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışma ile benzer bir sonuç elde edilmiştir. Ayrıca, bu çalışmanın; psikolojik sermaye, öznel kariyer başarısı ve örgütsel destek arasındaki ilişkilerin ayrı ayrı incelendiği çalışmalarla da uyumlu olduğu görülmüştür (Chen, 2010; Hao vd., 2013; Liu vd., 2013; Uslu, 2014; Erdem, 2014; Seema ve Sujatha, 2017; İbrahim ve Amari, 2018).

Bu kapsamda; psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide örgütsel desteğin önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir. İşletmelerin yoğun rekabet ortamında verimli olması ve varlığını sürdürebilmesi için yüksek performans göstermesi gerekir. Yapılan araştırmalar hem psikolojik sermayenin hem de örgütsel desteğin iş performansını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Ancak, psikolojik sermaye düzeyinin artması; örgütsel adalet, otantik liderlik, örgütsel destek ve duygusal zekâ gibi unsurlara bağlıdır. Dolayısıyla yöneticilerin öncelikle bu kavramlara özgü davranışlar sergilemesi gerekir. İşgörenlerin psikolojik açıdan geliştirilmesi, onların öz-yeterliliklerinin artırılması ile başlar. Kendisini yeterli ve yetkin gören işgörenler, zorluklara karşı dayanıklı olacak, zorlukları aşma konusunda da iyimserliğini ve umudunu koruyacaktır. Bu durumda, işgörenler işinden tatmin olacak ve içsel bir başarı duygusu yaşayacaktır. Bu duygunun işyerine yansması, verimliliği ve etkinliği artıracaktır. Diğer taraftan işgörenlerin psikolojik açıdan geliştirilmesi, örgütün desteği ile mümkündür. Örgütsel destek, aynı zamanda işletmenin işgörenlerin sağlığı, huzuru ve mutluluğu ile ilgilendiğinin de bir göstergesidir. Örgütsel

destek, yönetici desteği ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile başlar. İşgörenlerin fikrinin sorulması, işgörelere rağmen karar alınmaması, iş güvenliği gibi hususlar da bu kapsamda değerlendirilebilir. Bu şartların sağlanması durumunda işgören kendisini değerli hissedecek, işyeri ile duygusal bir bağ kuracak, iş yerine bağlılığı artacak ve işiyle ilgili konularda daha çok çaba gösterecektir. Kısaca, işgörenin kariyer başarısını, kendi içsel standartlarına ve içinde bulunduğu ortama göre olumlu değerlendirmesi şeklinde sonuçlanan uygulamalar, işletme için de olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Bundan sonraki çalışmalarda araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir:

Kurulan modele PS değişkeninin öncülleri ile ÖKB değişkeninin ardılları eklenerek kurulacak yeni model analiz edilerek farklı sonuçlara ulaşılabilir.

Kurulan modelde R programlama dilinde yapılan analiz ile sonuçlar elde edilmiştir. Dolayısıyla ülkemizde henüz tam olarak yaygınlaşmamış olan bu programlama dili ile yapılan analizler çoğaltılarak yerli literatürde kullanılan analiz araçları artırılabilir.

Yerli literatürde gizil değişkenler arasında ilişkiler daima regresyon analizi yöntemi ile yapılmaktadır. Başka analiz yöntemleri ve modeller ile analizler yapılarak yerli literatüre daha farklı bakış açısı kazandırılabilir.

Yapılan çalışma döküm alanında faaliyet gösteren bir işletmede ve bu işletmede görev yapan personelden oluşan bir örneklem üzerinde yapılmış olup elde edilen sonuçlar bu kapsamda sınırlıdır. Gelecek dönemlerde farklı alanlarda ve daha fazla sayıyı kapsayan örneklemlerde aynı model denenebilir.

Kaynaklar

- Ağar, M. ve Yıldırım, İ. (2019). "Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi'nde Bir Araştırma". Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(31): 292-323.
- Alpar, R. (2012). Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Altan, S. (2018). "Psikolojik Sermaye", içinde Aydoğan, E. (Ed.). Örgütsel Davranış Odaklı Yönetimsel Yaklaşımlar, Gazi, Ankara, 377-385.
- Arthur, M.B., Khapova, S.N. ve Wilderom, C.P. (2005) "Career Success in a Boundaryless Career World". Journal of Organizational Behavior, 26(2): 177-202.
- Atalar, E. (2019). İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi ve Örgütsel Destek Algısının Moderatör Rolü (Yöneticiler ve Çalışanlar Açısından). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Avey, J.B., Avolio, B.J. ve Luthans, F. (2011). "Experimentally Analyzing the Impact of Leader Positivity on Follower Positivity and Performance". Leadership Quarterly, 22(2): 282-294.

- Aytekin, İ. (2016). Kariyer Sermayesinin Akademisyenlerin Kariyer Başarısına Etkisi: Ampirik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Ballout, H.I. (2007) "Career Success: The Effects of Human Capital, Person-Environment Fit and Organizational Support". *Journal of Managerial Psychology*, 22(8): 741-765.
- 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.
- Bitmiş, M.G. (2014). Öncülleri ve Sonuçları ile Psikolojik Sermaye: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Büyükbeye, T., Çavuşoğlu, S. ve Okun, O. (2019). "Otantik Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasında Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bingöl Üniversitesi Örneği". *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17): 194-225.
- Büyükgöze, H. ve Kavak, Y. (2017). "Algılanan Örgütsel Destek ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi: Lise Öğretmenleri Örneğinde Bir İnceleme". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1): 1-32.
- Brislin, R. (1970). "Back-translation for Cross-cultural Research". *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1: 185-216.
- Chen, Y. (2010). "Career Success of Knowledge Workers: The Effects of Perceived Organizational Support and Person-Job Fit". *i-Business*, 2: 389-394.
- Cingöz, A. (2013). "Politik Yetenekler ve Öz Yönlendirmenin (Kendini Kurgulamanın) Algılanan Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(26): 176-206.
- Çakmak Otluoğlu, Ö. (2014). "Kariyer Bağlılığının Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma". *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 23: 350-363.
- Çiftçi G.E. ve Çankaya M. (2019). "İşkoliklik ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişkide Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma". *Akademik İncelemeler Dergisi*, 14(1): 499-536.
- Dilsiz, F. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Duran, D. (2018). Duygusal Emeğin Çalışan Performansı ve Kariyer Başarısı Üzerine Etkisi: Otomotiv Sektörü Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Dries, N., Pepermans, R. ve Carlier, O. (2008). "Career Success: Constructing a Multidimensional Model". *Journal of Vocational Behavior*, 73: 254-267.
- Düzgün, E. ve Yeşiltaş, M. (2017). "Çalışanlardaki Prosedür Adaleti Algısının Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Otel İşletmelerinde Bir Uygulama". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, ICMEB17 Özel Sayısı: 428-439.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., ve Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
- Erdem, H. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Nobel, Ankara.
- Eygü, H. ve Güllüce, A.Ç. (2017). "Determination of Customer Satisfaction in Conservative Concept Hotels by Ordinal Logistic Regression Analysis". *Journal of Financial Risk Management*, 6: 269-284.
- Evans, J.D. (1996). *Straightforward Statistics for the Behavioral Sciences*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing.
- Hao, R., Zhonglin, W. ve Qishan, C. (2013). "The Impact of Psychological Capital on Employees' Career Success: The Mediating Role of Career Commitment". *Journal of Psychological Science*, http://en.cnki.com.cn/Journal_en/F-F102-XLKX-2013-04.htm (Erişim Tarihi: 20.08.2019).
- Heslin, P.A. (2005) "Conceptualizing and Evaluating Career Success". *Journal of Organizational Behavior*, 26(2): 113-136.
- İbrahim, M.M.S. ve Amari, A.A. (2018). "Influence of the Psychological Capital and Perceived Organizational Support on Subjective Career Success: The Mediating Role of Women's Career Adaptability in the Saudi Context". *International Journal of Business and Management*, 13(9): 189-206.
- Kahveci, G., Gülay, S.S. ve Bahadır, E. (2019). "Ortaöğretim Öğretmenlerin Kayırmacılık Algıları ile Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 50: 167-197.
- Karayel, M., Akkoç, İ. ve Birer, İ. (2018). "Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Lider Desteğinin İş Performansına Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü". *İşletme Fakültesi Dergisi*, 19(2): 301-333.
- Kerse, G., Karabey, C.N. (2019). "Örgütsel Sinizm ve Özdeşleşme Bağlamında Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısına Etkisi". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(1): 83-108.
- Liu, L., Hu, S., Wang, L., Sui, G. ve Ma, L. (2013). "Positive Resources for Combating Depressive Symptoms among Chinese Male Correctional

- Officers: Perceived Organizational Support and Psychological Capital". *BMC Psychiatry*, 13: 1-9.
- Luthans, F. (2002). "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths". *Academy of Management Executive*, 16(1): 57-75.
- Luthans, F. ve Youssef, C.M. (2004) "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage". *Organizational Dynamics*, 33(2): 143-160.
- Luthans, F. ve Youssef, C.M. (2007). "Emerging Positive Organizational Behavior". *Journal of Management*, 33(3): 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2007a). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press, Oxford, UK.
- Luthans, F., Avolio B.J., Avey J.B., Norman S.M. (2007b). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". *Personnel Psychology*, 60(3): 541-572.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. ve Avey, J.B. (2008). "The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship". *Journal of Organizational Behavior*, 29: 219-238.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Ng, T.W., Eby, L.T., Sorensen, K.L. ve Feldman, D.C. (2005) "Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis". *Personnel Psychology*, 58(2): 367-408.
- Oruç, E. (2018). "Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması". *Turkish Studies Economics, Finance and Politics*, 13/14: 141-151
- Özçelik, G., Aybas, M. ve Uyargil, C. (2019). "Kişiyi Özgü Sözleşmelerin Kariyer Başarısına Etkisinde Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Aracı Rolü". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 74(2): 581-599.
- Özer Süral, P., Topaloğlu, T. ve Timurcanday Özmen, Ö.N. (2013). "Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi". *Ege Akademik Bakış*, 13(4): 437-447.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature". *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Rothwell, A. ve Arnold, J. (2007). "Self-Perceived Employability: Development and Validation of a Scale". *Personnel Review*, 36(1): 23-41
- Seema, A. ve Sujatha, S. (2017). "Perceived Organisational Support on Career Success: An Employee Perspective-An Empirical Study From an Indian Context". *Middle East Journal of Management*, 4(1): 22-38.

- Shockley, K.M., Ureksoy, H., Rodopman, O.B., Poteat, L.F. ve Dullaghan, T.R. (2016). "Development of a New Scale to Measure Subjective Career Success: A Mixed Methods Study". *Journal of Organizational Behavior*, 37(1): 128-153.
- Tian, X.Z. ve Xie, J.Y. (2010). "The Influence of Perceived Organizational Support on Working Behaviors of Employees: Empirical Research on Mediating Role of Psychological Capital". *Nankai Business Review*, 13: 23-29.
- Tuna, N. (2016). Psikolojik Sermaye ile Algılanan Yönetici Desteğinin Örgüt İçi Girişimcilik Üzerine Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Görgül Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uğan, Ç., Karakaya, F. ve Nayır, Y. (2019). "Psikolojik Sermayenin İşgören Performansı ve İş Stresine Etkisi". 2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi. 11-13 Ekim 2018, Muğla, 1468- 1475.
- Uslu, T. (2014). "Algılanan Örgüt Desteğinin Yetkinlik ve Psikolojik Sermaye Aracılığıyla Performansa Aşamalı Etkilerinin Uluslar ve Kültürlerarası Farklılaşması". *Research Journal of Business and Management*, 1(1): 54-68.
- Ünal Korkmaz, A. (2019). İşyerinde Psikolojik Taciz ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisinde Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Desteğin Rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, D. (2014). Dağıtılmış Liderliğin Örgütsel Güven ile Algılanan Örgütsel Destek ve Okul Başarısıyla İlişkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Zhou, W., Xie, B., Xin, X., Bai, G. ve Mao, R. (2015). "A Meta-Analysis: Human Capital, Social Capital and Psychological Capital Affect County Employees Career Success". *Acta Psychologica Sinica*, 2: 251-263.

Ek: Öznel Kariyer Ölçeği

İngilizcesi

1. I am in a position to do mostly work which I really like.
2. My job title is indicative of my progress and my responsibility in the organisation.
3. I am pleased with the promotions I have received so far.
4. I am satisfied with the success I have achieved in my career.
5. I am satisfied with the progress I have made towards meeting my overall career goals.
6. I am satisfied with the progress I have made toward meeting my goals for income.
7. I am satisfied with the progress I have made toward meeting my goals for advancement.
8. I am satisfied with the progress I have made toward meeting my goals for the development of new skills.

Responses: "1. Strongly Disagree, 3. Undecided, 5. Strongly Agree"

Türkçesi

1. Gerçekten sevdiğim işi yaptığım pozisyondayım.
2. İş ünvanım organizasyon içindeki ve sorumluluğumun işaretidir.
3. Şu ana kadar aldığım ödüllerden memnunum.
4. Mesleğimde ulaştığım hedeflerden memnunum.
5. Kariyerimle ilgili bütüncül hedeflerimin karşılanması konusunda ortaya koyduğum gelişmeden memnunum.
6. Gelir konusundaki hedeflerimin karşılanması hususunda ortaya koyduğum gelişimden memnunum.
7. İlerleme sağlanması konusundaki hedeflerimin karşılanması konusunda ortaya koyduğum gelişimden memnunum.
8. Yeni becerilerin geliştirilmesi konusundaki hedeflerimin karşılanması konusunda ortaya koyduğum ilerlemeden memnunum.

Cevaplar: "1. Kesinlikle katılmıyorum, 3. Kararsızım, 5. Kesinlikle katılıyorum"