



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2022 Cilt-Sayı: 15(4) ss: 801-815

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2022 Vol-Issue: 15(4) pp: 801-815

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ohuiibf>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.1062727

Geliş Tarihi / Received: 25.01.2022

Kabul Tarihi / Accepted: 22.08.2022

Yayın Tarihi / Published: 24.10.2022

PROSOSYAL MOTİVASYON İLE KARIYER BAŞARISI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ TATMİNİNİN VE KARIYER BAĞLILIĞININ ARACILIK ROLÜ

Gökhan KARADİREK ¹

Öz

Bu çalışmanın amacı, akademik personelin prososyal motivasyon ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide iş tatmini ve kariyer bağlılığının rolünü belirlemektir. Araştırma, nicel araştırma deseninde ve ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırma, Türkiye'de 100'den fazla devlet üniversitesinin akademik personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, uygun örnekleme yöntemi ile 2 Kasım 2021 - 2 Ocak 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Örnekleme, 3.426 akademik personel oluşturmaktadır. Veriler, IBM SPSS 25.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Hipotezler, parametrik testler; korelasyon ve regresyon analizi yöntemi kullanılarak test edilmiştir. Araştırmanın bulguları, akademik personelin prososyal motivasyonu ile iş tatmini, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ($p < .01$) bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Prososyal motivasyonun, iş tatminini, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, akademik personelin kariyer başarısı ile iş tatmini ve kariyer bağlılığı arasında pozitif yönlü, ($p < .01$) düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Prososyal motivasyon ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisi bulunmaktadır. Benzer şekilde, prososyal motivasyon ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide kariyer bağlılığının aracılık rolü bulunmaktadır. Sonuç olarak, Türkiye'de devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelin iş tatmininde, kariyer bağlılığında ve kariyer başarısında prososyal motivasyonun öngörücü olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler : Prososyal Motivasyon, İş Tatmini, Kariyer Bağlılığı, Kariyer Başarısı, Akademik Personel.

JEL Sınıflandırması : J28, M54.

¹ Öğr. Gör. Dr., Giresun Üniversitesi, gokhankaradirek_28@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-0804-9904.

Atıf/Citation (APA 6):

Karadirek, G. (2022). Prososyal motivasyon ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide iş tatmininin ve kariyer bağlılığının aracılık rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(4), 801-815. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.1062727>.

THE ROLE OF JOB SATISFACTION AND CAREER COMMITMENT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PROSOCIAL MOTIVATION AND CAREER SUCCESS

Abstract

The aim of this study is to determine the role of job satisfaction and career commitment in the relationship between prosocial motivation and career success of academic staff. This research was designed in quantitative research design and relational survey model. The research was carried out on the academic staff of more than 100 state universities in Turkey. Data were collected between November 2, 2021 and January 02, 2022 by convenient sampling method. The sample consisted of 3.426 academic personnel. The data were analyzed using the IBM SPSS 25.0 package program. Hypotheses, parametric tests; tested using the correlation and regression analysis method. The findings of the study reveal that there is a positive relationship between prosocial motivation of academic staff and job satisfaction, career commitment and career success ($p < .01$). It was concluded that prosocial motivation has a positive effect on job satisfaction, career commitment and career success. In addition, there is a positive ($p < .01$) level significant relationship between academic staff's career success, job satisfaction and career commitment. Job satisfaction has a mediating effect on the relationship between prosocial motivation and career success. Similarly, career commitment has a mediating role in the relationship between prosocial motivation and career success. As a result, it can be said that prosocial motivation is predictive of job satisfaction, career commitment and career success of academic staff working at state universities in Turkey.

Keywords : Prosocial Motivation, Job Satisfaction, Career Commitment, Career Success, Academic staff.

JEL Classification : J28, M54.

GİRİŞ

İnsanların iş hayatındaki başarıda ve kariyerinin şekillenmesine etki eden birçok içsel ve dışsal faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri de motivasyondur. Motivasyon, içsel ve dışsal olarak ortaya çıkabilir. Bireylerin kişisel hedeflerine ve örgütün amacına ulaşmasını kolaylaştırabilir. İnsanların sahip olduğu iş koşullar, onları farklı biçimlerde motive olmasını sağlamaktadır. Örneğin, bir kişinin işi aracılığıyla bir başkasına yardım etmeyi arzulanabilir. Bu arzunun literatürdeki karşılığı prososyal motivasyondur. Dolayısıyla başka insanlara işi aracılığıyla fayda sağlama isteği ve arzusu yüksek düzeydeki bireylerin prososyal motivasyonu düzeylerinin de yüksek olması beklenir.

Prososyal motivasyon hem başka insanları hem de bireyin kendisini tatmin edebilen bir arzudur. Dolayısıyla toplumun her kesimiyle doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkili kurum çalışanlarının ve örgüt üyelerinin prososyal motivasyon düzeyleri çok daha önem kazanmaktadır. Örneğin üniversiteler, neredeyse toplumun her kesimine hizmet veren, çok sayıda faaliyet alanı bulunan ve hizmet çeşitliliği yüksek (eğitim hizmetleri, sağlık hizmetleri, sosyoekonomik, sosyokültürel, vb.) kurumlardır. Bu nitelikler, üniversite çalışanlarının prososyal motivasyonunu daha da önemli yapmaktadır. Kurumun akademik ve idari personelinin prososyal motivasyonu kurum içi ve dışındaki insanlarla olumlu iletişimi etkileyebilir. Bu etkileşim ise kurum üyelerinde kalıcı veya geçici yeni davranışları ortaya çıkarabilir.

Görevlerinin içeriği ve kapsamı, akademisyenlerin prososyal motivasyon duygularının yüksek olmasına neden olabilir. Çünkü, akademisyenler görevleri gereği, kurum içinde özellikle çok sayıda öğrenciyle iletişimde bulunabilmekte ve işleri aracılığıyla onlara faydalı olabilmektedir. Benzer şekilde kurum dışındaki kongrelere, seminerlere, fuarlara, vb. etkinliklere katılımlarıyla, makale, kitap, vb. bilimsel araştırmaları ve yayınlarıyla ya da insanlığın yararına geliştirdikleri teknolojik icatlarla akademisyenler, topluma faydalı olabilmektedir. Akademisyenler bu tür görevleri ve yararlı

davranışlarıyla toplum yanlısı davranış sergilediklerinin dahi belki de farkında değildir. Ancak, insanlar işleri aracılığıyla başkalarına faydalı olduklarının farkında olduklarında ise daha fazla iş tatmini yaşayabilmektedir. İşlerine ve kariyerlerine daha bağlı kalabilmektedir. Bu da bireysel kariyer başarılarını tetikleyebilmektedir. Benzer şekilde, başkalarına yaptığı işi aracılığıyla iyilik yapmak, yararlı olmak ve insanlar üzerinde olumlu etkiler bırakmak arzusu, akademisyenin iş ve kariyer tatmini olumlu şekilde artırabilir. Kariyerine olan sadakatini güçlendirebilir ve kariyer başarısının yükselmesini kolaylaştırabilir.

Akademik personel çerçevesinde bu durumu açıklayabilmek için bu çalışma, ilişkisel iş tasarımı kuramıyla akademisyenlerin prososyal motivasyonları ile iş tatmini, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi ele alınmaktadır.

I. LİTERATÜR VE HİPOTEZLER

I.I. Prososyal Motivasyon

Prososyal motivasyon, genellikle başkaları için endişe ve fedakârlık (*altruism*) isteğinin olduğu, çok sayıda amaca hizmet edebilen, bireyin toplum yanlı arzularıdır. Başka bir ifadeyle prososyal motivasyon, bireylerin diğer insanlara fayda sağlamak amacıyla çaba harcama isteği veya arzudur (Batson, 1987). Bu arzu, bir bireyin kişilik özelliğine kalıcı bir şekilde yansiyabilir ya da geçici psikolojik bir istek şeklinde ortaya çıkabilir. Bu nedenle bireylerin prososyal motivasyonu bazı kişilik özelliklerinin; dışa dönüklük, sorumluluk ve duygusal dengenin ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Tortumlu & Uzunbacak, 2021). Grant'a (2008) göre, prososyal motivasyonla ortaya çıkan kalıcı özellikler, bireylerin kişilik özelliğini farklılaştırmaktadır. Örneğin sabırlı ve nazik olmak, empati ve yardımseverliğe yönelik eğilimlere sahip olmak, başkaları için kaygılanma gibi (Grant, 2008).

Prososyal motivasyon, geçici olarak veya anlık bir arzu biçiminde olabilmektedir. Grant (2007), genellikle yardım ihtiyacı olanlarla başkalarıyla iletişimde bulunmanın sonucunda ortaya çıktığını düşünmektedir. Başkalarının refahını korumak ve geliştirmek amacıyla anlık bir odaklanmayı kapsamaktadır (Batson, 1987; Grant, 2007).

Prososyal motivasyon, haz temelli ve baskı temelli biçimde de ortaya çıkabilir (Gebauer, Riketta, Broemer & Maio, 2008). Gebauer ve ark., (2008), haz temelli olumlu prososyal motivasyonun genellikle içsel motivasyonla ilişkili olduğundan bahsetmektedir. Benzer şekilde, Grant (2008), prososyal motivasyonun içsel motivasyonun ilişkili bir kavram olduğunu ileri sürmektedir. Prososyal motivasyon ve davranışlar, genel olarak yüksek iş performansı, kişisel inisiyatif ve örgütsel davranışlarla da yakından ilişkilidir (De Dreu & Nauta, 2009). Değerlerin ve normların belirgin olduğu koşullarda baskıya dayalı prososyal motivasyon davranışını tahmin etmek kolaydır. Haz temelli prososyal (toplum yanlısı) motivasyon ile ise kendiliğinden davranışı en iyi şekilde tahmin edilebilmek mümkündür (Gebauer ve ark., 2008).

Alan yazındaki genel görüş, kişilerin sahip olduğu motivasyon ile iş tatmini (Hennekam, 2016b), kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu (Singh, Vinnicombe, Kumra, 2006). Motivasyonun hem içsel hem de dışsal faktörlerden kaynaklanabilen (Sökmen & Ekmekçioğlu, 2013) birçok çeşidi bulunmaktadır. Özellikle kişisel olarak ortaya çıkabilen içsel motivasyon ile iş tatmini arasında pozitif ilişkinin olduğu (Doğan & Aslan, 2018; Karadirek, 2020; Köse, 2019), motivasyonun iş tatminini pozitif bir şekilde etkileyebildiği ifade edilmektedir (Akduru, Güneri, Semerciöz, 2016; Esendemir, 2019; Zeynel & Çarıkçı, 2015).

Son zamanlarda literatürde, motivasyonun bir türü olan, prososyal motivasyonun insan kaynağının duyguları ve davranışlarıyla ilişkisi daha fazla incele konusu olarak ele alındığı görülmektedir. Grant (2008) çalışmasında, çalışanların prososyal motivasyon ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin olduğuna dikkate çekmektedir (Grant, 2008). Benzer şekilde kamu çalışanları

üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmanın bulgularına göre, prososyal motivasyon ile iş tatmini arasında pozitif ilişki bulunmaktadır (Steijn & Van der Voet, 2019).

Bazı çalışmalarda, prososyal motivasyonun kişilerin kariyeriyle ilişkili olduğu, kariyer bağlılığını ve başarısını etkileyebildiği ifade edilmektedir. Singh ve ark., (2006) çalışmada, prososyal motivasyon ile kariyer motivasyonu arasında pozitif ilişkinin ileri sürmektedir. Nesje (2015), prososyal motivasyon ile kariyer bağlılığı arasında pozitif ilişkinin olduğunu vurgulamaktadır. Piatak'a (2016) göre prososyal motivasyonun kariyer hedefleri üzerinde önemli ve olumlu etkisi bulunmaktadır. Hennekam (2016b) çalışmasında, motivasyon ile yaşlı çalışanların kariyer başarısı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Can ve Aykaç (2020) araştırmasında, prososyal motivasyon davranışıyla mesleki bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. Mesleki bağlılık prososyal motivasyon davranışını olumlu bir şekilde etkilemektedir (Can & Aykaç, 2020). Başka bir çalışmada, prososyal motivasyonun içsel motivasyonla ve yaratıcılıkla pozitif ilişkisinin olduğu, içsel motivasyon ile yaratıcılık derecelendirmeleri arasındaki ilişkide prososyal motivasyonun güçlendirici etkisinin bulunduğu ifade edilmektedir (Grant & Berry, 2011).

I.II. İş Tatmini

Genel olarak iş tatmini, işin ayırt edilebilir unsurlarının değerlendirilmesinin toplamıdır (Locke, 1968). Daha geniş anlamda iş tatmini, bir kişinin, işini başarılı bir şekilde yerine getirdiğini veya iş değerlerine ulaşmayı kolaylaştırdığını değerlendirmesinin sonucunda ortaya çıkan, kişiye zevk veren, duygusal bir durumdur (Locke, 1968).

İş tatminin çok sayıda belirleyicisi olduğu bilinmektedir. Bunlardan bir de çalışanların motivasyonudur (Şahin & Yılmaz, 2020), iş tatmini ile motivasyonu; iş motivasyonu (Köse, 2019) ve içsel motivasyon (Künye & Aydıntan, 2020) ile ilişkisi bulunmaktadır.

İşle ilgili bir başka motivasyon türü, prososyal motivasyondur. Grant (2007, 2008), prososyal motivasyonunu açıklamak için ilişkisel iş tasarımı teorisini geliştirmiştir. Grant'a göre, bir işin sosyal yönleri içerme derecesi, prososyal motivasyon için önemli bir belirleyicidir. İşin özelliği; iş iletişimi ve ilişkisel iş özelliği önemlidir. Çünkü, iş aracılığıyla başka insanlarla iletişim kurmak ve onlara fayda sağlamak, işin faydalanıcıları üzerinde olumlu etkilerinin olduğu algısı çalışanlara yaptıkları işin önemli olduğunu hissettirmektedir. Bu his, çalışanların iş tatminini etkileyen önemli psikolojik bir durum haline gelmektedir (Steijn & Van der Voet, 2019). Bu psikolojik algı ise çalışanlarda başka bir algıyı tetiklemektedir. Örneğin çalışanlarda, işlerinin değerli olduğu yönünde olumlu bir algı veya his ortaya çıkabilmektedir (Hackman & Oldham, 1976). Özetle, işle ilgili psikolojik durumlar veya neden olduğu sonuçlar, çalışanın işiyle ilgili nihai algısını veya Locke'un (1968) tanımladığı, iş tatminini ortaya çıkaran hissi etkileyebilmektedir.

İş tatmini, insanların kariyer başarısını ölçmek amacıyla kullanılan değişkenlerdendir. Literatürdeki bulgular, genel olarak bu iki değişkenin arasında olumlu ilişkinin olduğunu göstermektedir. Kariyer başarısı ile iş tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır (Ensher, Thomas, Murphy, 2001; Hennekam, 2016b). İş tatmin duygusu, kariyer başarısını ve algısını olumlu bir şekilde etkileyebilmektedir (Koekemoer, Olckers, Nel, 2020). Yine başka bir çalışmada, sübjektif kariyer başarısı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu ortaya konmakta, kariyer başarısının anlamlı bir şekilde iş tatminini etkilediği vurgulanmaktadır (Sönmez, Gül, İspirir Demir, Emirlioğlu, Erkmen, Yıldırım, Aytolan, 2021).

I.III. Kariyer Bağlılığı

Kariyer bağlılığı, kişisel kariyer hedeflerinin gelişimi, bu hedeflere bağlılık ve kariyer hedefleriyle özdeşleşme şeklinde tanımlanabilmektedir (Colarelli & Bishop, 1990). Bu çalışmada, kariyer bağlılığı, bir kişinin mesleğine veya işine karşı tutumunu (Blau, 1985), kişinin kendisini

mesleğiyle özdeşleştirmesini ve mesleğine dahil olma durumunu ifade etmektedir (Mueller, Wallace & Price, 1992).

Önceki araştırmalar, kariyer bağlılığının kariyer başarısıyla doğrudan ilişkisinin bulunduğunu göstermektedir. Pan ve Zhou (2015), kariyer bağlılığı ile kariyer başarısı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu belirtmektedir. Kariyer bağlılığı, kariyer başarısının öngörücüsüdür (Poon, 2004). Kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerinde önemli bir etkisi bulunmakta (Srikanth & Israel, 2012), kariyer başarısını olumlu bir şekilde etkilemektedir (Ballout, 2009; Pasha, Hamid, Shahzad, 2017). Kariyer bağlılığının subjektif kariyer başarısı üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi bulunmaktadır (Ekmekcioglu, Erdogan, Sokmen, 2020).

I.IV. Kariyer Başarısı

Kariyer başarısı, kişinin kariyeriyle ilgili algıladıklarını değerlendirilmesi ya da bireylerin iş deneyimleri sonucunda elde ettikleri gerçek veya algıladığı başarılarıdır (Hennekam, 2016a). Başka bir tanımlamada kariyer başarısı, kişinin işle ilgili olumlu psikolojik sonuçları veya bireyin iş deneyimlerinin bir sonucu olarak elde ettiği başarıları olarak ifade edilmektedir (Judge, Cable, Boudreau, Bretz Jr, 1995; London & Stumpf, 1982). Bu çalışma için kariyer başarısı, bir akademisyenin öznel olarak kendi kariyerini değerlendirmesinin sonucunda, kariyeriyle ilgili algıladığı ve hissettiği başarıdır.

Kariyer başarısını, bireyin eğitim geçmişi, iş yerindeki statüsü, kariyer ve iş tatmini, kariyer bağlılığı gibi çok sayıda kişisel ve çevresel faktör etkileyebilmekte ya da belirleyici olabilmektedir. Hennekam (2016a) çalışmasında, kariyer başarısının insanların eğitim geçmişi ve çalışma statüsü ile pozitif ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Koekemoer ve ark., (2020) göre kariyer başarısı ile iş tatmini arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Subjektif veya öznel kariyer başarısı algısı iş tatminini olumlu bir şekilde etkilemektedir (Koekemoer ve ark., 2020).

Alan yazında, kariyer başarısı ile kariyer bağlılığı arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda genellikle, kariyer başarısı ile kariyer bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunması, çalışmaların ortak noktası olarak kabul edilebilir. Kariyer bağlılığı ile subjektif kariyer başarısı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır (Karavardar, 2014; Najam, Burki, Khalid, 2020; Sultana, Yousaf, Khan, Saeed, 2016). Kariyer bağlılığı subjektif ve objektif kariyer başarısını olumlu bir şekilde etkilemektedir (Çakmak-Otluoğlu, 2014; Najam ve ark., 2020; Sultana ve ark., 2016). Demirel'e (2019) göre, banka çalışanlarının öznel kariyer başarı algısı ile kariyer bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Literatürde tam tersi, kariyer başarısı ile kariyer bağlılığı arasında bir ilişki bulunmadığını ileri süren çalışmalara rastlamak mümkündür. Van der Heijden ve ark., (2021) kariyer bağlılığı ile öznel kariyer başarısı arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Bu araştırmanın hipotezleri, ilişkisel iş tasarımı modeli ve literatür taramasının sonucundaki bulgulara dayandırılarak geliştirilmiştir.

İlişkisel iş tasarımı, işlerin toplum yanlısı bir fark yaratma motivasyonunu nasıl harekete geçirdiğini veya ateşlediğini ve bu motivasyonun çalışanların eylemlerini ve kimliklerini nasıl etkilediğini açıklamaktadır (Grant, 2007; Grant, 2008). İlişkisel iş tasarımı, çalışanların yetkin, kendi kaderini tayin eden, sosyal olarak değerli bireyler olarak kimlikler inşa etmelerini sağlar, çalışanlar rollerini geliştirmeye başlayabilir (Morrison, 1994; Parker, Wall, Jackson, 1997).

Araştırmanın değişkenleriyle ilgili literatür taramasının sonucunda, akademisyenlerin prososyal motivasyonu ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide iş tatmini ve kariyer bağlılığının rolünün bulunduğu varsayımı altında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Akademisyenlerin prososyal motivasyonu ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü bulunmaktadır.

H1_a: Prososyal motivasyon, akademisyenlerin iş tatminini pozitif etkiler.

H1_b: Prososyal motivasyon ve iş tatmini birlikte, akademisyenlerin kariyer başarısını pozitif etkiler.

H2: Akademisyenlerin prososyal motivasyonu ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide kariyer bağlılığının aracılık rolü bulunmaktadır.

H2_a: Prososyal motivasyon, akademisyenlerin kariyer bağlılığını pozitif etkiler.

H2_b: Prososyal motivasyon ve kariyer bağlılığı birlikte, akademisyenlerin kariyer başarısını pozitif etkiler.

II. METEDOLOJİ

Bu çalışma, nicel araştırma deseninde, ilişkisel tarama modeli kullanılarak ortaya konulmuştur. Genellikle ilişkisel tarama modeli, iki veya ikiden fazla nicel değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek, bunları neden ve sonuç bakımından etkilerini araştırmak için yapılır (Fraenkel & Wallen, 2009). Bu araştırma modelinde, değişkenlerin aralarındaki ilişkiler belirlenmekte ve ilişkiler, neden ve sonuç açısından etkileriyle ortaya konulmak istenmektedir.

Araştırma için Giresun Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 12.10.2021 tarih ve 2021/15-08 sayılı Etik Kurulu onayı alınmıştır.

II.I. Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'de devlet üniversitelerinde kadrolu olarak görev yapan akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 3426 akademik personel oluşturmaktadır. Örneklem grubu, farklı devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personel arasından uygun örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir.

II.II. Veri Toplama Aracı ve Ölçeklerin Güvenilirliği

Veri toplama aracında, dört ölçeğe ait beşli likert tipinde toplam 19 madde bulunmaktadır (Ek 1). Veri toplamak için kullanılan ölçekler ve madde sayıları şu şekildedir: Prososyal Motivasyon (4 madde), İş Tatmini (3 madde), Kariyer Bağlılığı (8 madde), Kariyer Başarısı (4 madde). Grant'ın (2008) çalışmasındaki prososyal motivasyon ölçeği Türkçeye uyarlanarak katılımcıların prososyal motivasyonları ölçülmüştür (Grant, 2008). Akademik personelin iş tatmin düzeyini ölçmek için Yang, Mossholder & Peng (2009) çalışmasındaki iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Akademisyenlerin kariyer bağlılığının ve kariyer başarısının belirlenmesinde sırasıyla; Blau (1985) ve Turban & Dougherty (1994) çalışmalarından yararlanılmıştır. Veri toplama, 02.11.2021 ile 02.01.2022 tarihleri arasında online olarak gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma ve ölçeklerin kullanıldığı çalışmalar için hesaplanan Cronbach alfa (α) değerleri Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Testi Sonuçları

Ölçekler	Bu Çalışma İçin Hesaplanan Cronbach Alfa (α) Katsayıları	Ölçeklerin Kullanıldığı Çalışmalarda Hesaplanan Cronbach Alfa (α) Katsayıları	Madde Sayısı
Prososyal Motivasyon	.792	.90 (Grant, 2008)	4
İş Tatmini	.841	.83 (Yang, Mossholder, & Peng, 2009)	3
Kariyer Bağlılığı	.835	.85 (Blau, 1985)	8
Kariyer Başarısı	.801	.87 (Turban & Dougherty, 1994)	4

II.III. Normallik Testi

Normallik testi ile verilerin normal dağılıp dağılmadığı ortaya konulmuştur (Tablo 2). Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında değerler alması verilerin normal bir dağılım gösterdiğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2014). Tablo 2’deki bulgulara göre veriler, normal dağılmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın varsayımlarını sınavabilmek için korelasyon ve regresyon analizi gibi parametrik test tekniklerinden yararlanılmıştır.

Tablo 2. Normallik Testi Sonuçları

	<i>Çarpıklık (Skewness)</i>	<i>Basıklık (Kurtosis)</i>
Kariyer Başarısı	-,392	,324
Kariyer Bağlılığı	-,845	,462
İş Tatmini	-1,253	,084
Prososyal Motivasyon	-,401	,023

III. BULGULAR

Araştırmanın verileri, IBM SPSS 25 paket yazılımı ile analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerinin ve verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesinde tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Hipotezlerin sınanmasında ise parametrik hipotez testleri; korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Katılımcıların 1734’ü (%50,61) kadın, 1692’si (%49,38) ise erkek akademisyendir. Katılımcıların 1905’i (%55,60) öğretim üyesi sınıfında; Profesör, Doçent ve Dr. Öğretim Üyesi kadrosunda bulunmaktadır. Örneklemedekilerin 795’i (%23,20) Öğretim Görevlisi, 726’sı (%21,19) Araştırma Görevlisi sınıfında bir kadroda görev yapmaktadır.

III.I. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi sonucunda, değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve değişkenlerin aralarındaki ilişki katsayıları Tablo 3’te verilmektedir.

Tablo 3. Korelasyon Analizi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Prososyal Motivasyon</i>	<i>İş Tatmini</i>	<i>Kariyer Bağlılığı</i>	<i>Kariyer Başarısı</i>
Prososyal Motivasyon	4,6876	,4443	($\alpha = .729$)			
İş Tatmini	4,3508	,6977	.336**	($\alpha = .841$)		
Kariyer Bağlılığı	3,9468	,7508	.306**	.707**	($\alpha = .835$)	
Kariyer Başarısı	3,7725	,6612	.175**	.378**	.360**	($\alpha = .801$)

***, Değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.*

Not: Parantez içerisindeki alfa değerleri, her bir değişkene ait Cronbach alfa (α) katsayısıdır.

Tablo 3’teki korelasyon bulguları, değişkenlerin kendi aralarında ($p < .01$) düzeyinde anlamlı ve pozitif ilişkinin olduğunu göstermektedir. Değişkenlerin aralarındaki ilişki katsayıları incelendiğinde, prososyal motivasyon ile iş tatmini ve kariyer bağlılığı arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif ilişki bulunmaktadır. Prososyal motivasyon ile kariyer başarısı değişkeni arasında ise zayıf düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki söz konusudur. Akademisyenlerin kariyer başarısı ile iş tatmini ($r = .378$, $p < .01$), kariyer bağlılığı ($r = .360$, $p < .01$) arasındaki ilişki ise orta düzeydedir. En güçlü ilişki akademisyenlerin iş tatmini ile kariyer bağlılığı arasında ($r = .707$, $p < .01$) olduğu görülmektedir.

III.II. Regresyon Analizi

Akademisyenlerin prososyal motivasyon ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide iş tatmini ve kariyer bağlılığının aracılık etkisini belirlemek için basit doğrusal ve hiyerarşik regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Model 1 ve Model 2 regresyon modelleri kullanılarak prososyal motivasyon ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisi belirlenmektedir. Model 3 ve Model 4 regresyon modellerinden yararlanılarak, prososyal motivasyon ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide kariyer bağlılığının aracılık etkisi araştırılmaktadır.

Tablo 4. Prososyal Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Model 1		B	Standart Hata	β	t	p
Bağımlı Değişken: İş Tatmini						
	Sabit	1.879	.119		15.786	.000
	Prososyal Motivasyon	.527	.025	.336	20.856	.000

$R^2 = .113$ Düzeltilmiş $R^2 = .112$, $F_{(1,34)} = 434.978$, $p < .001$, Durbin-Watson=1.934

Tablo 4'teki regresyon analizi sonucuna göre akademisyenlerin prososyal motivasyonun iş tatmini üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır [$F_{(1,34)} = 434.978$; $R^2 = .113$; $p < .001$]. $H1_a$, kabul edilmiştir.

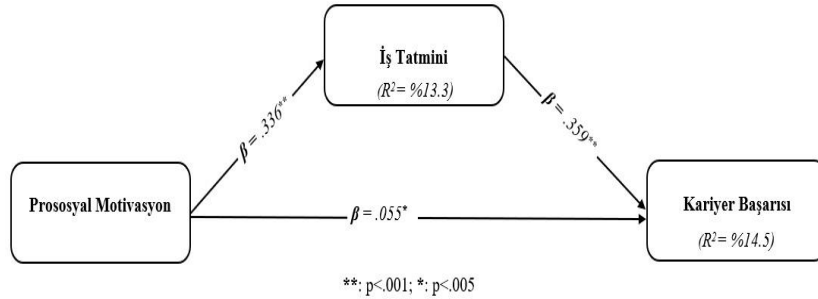
Tablo 5. Prososyal Motivasyonun ve İş Tatmininin Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisi

Model 2		Kariyer	B	Standart Hata	β	t	p	Tolerance	VIF
Bağımlı Değişken: Kariyer Başarısı									
	Sabit	1.910	.115			16.651	.000		
	Prososyal Motivasyon	.081	.025	.055		3.260	.001	.887	1.127
	İş Tatmini	.340	.016	.359		21.409	.000	.887	1.127

$R^2 = .145$ Düzeltilmiş $R^2 = .145$, $F_{(2,34)} = 290.693$, $p < .001$, Durbin-Watson=1.914

Tablo 5'teki regresyon modeli akademisyenlerin kariyer başarısında prososyal motivasyonun ($\beta = .055$; $p < .005$) ve iş tatmininin ($\beta = .359$; $p < .001$) pozitif etkisinin olduğunu göstermektedir [$F_{(2,34)} = 290.693$; $R^2 = .145$; $p < .001$]. Hipotez $H1_b$ kabul edilmiştir.

İlk iki regresyon modeli (Model 1 ve Model 2) sonuçlarıyla prososyal motivasyon ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisi belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre, prososyal motivasyon ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü bulunmaktadır (Şekil 1). Dolayısıyla araştırmanın temel hipotezlerinden $H1$, kabul edilmiştir.



Şekil 1. İş Tatmini Aracılık Modeli

Tablo 6. Prososyal Motivasyonun Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisi

<i>Model 3</i>							
Bağımlı Değişken:	Kariyer	B	Standart Hata	β	t	p	
	Sabit	1.525	.129		11.778	.000	
Prososyal Motivasyon		.517	.027	.306	18.786	.000	

$R^2 = .093$ Düzeltilmiş $R^2 = .093$, $F_{(1,34)} = 352.922$, $p < .001$, Durbin-Watson=2.039

Prososyal motivasyonun kariyer bağlılığı üzerindeki etkisi Tablo 6'daki regresyon modeliyle test edilmiş, modelin anlamlı olduğu görülmüştür [$F_{(1,34)} = 352.922$; $R^2 = .093$; $p < .001$]. Regresyon analizi sonucunda, prososyal motivasyonun akademisyenlerin kariyer bağlılığını pozitif bir şekilde etkilediği ($\beta = .306$; $p < .001$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, H_{2a} hipotezini doğrulamaktadır.

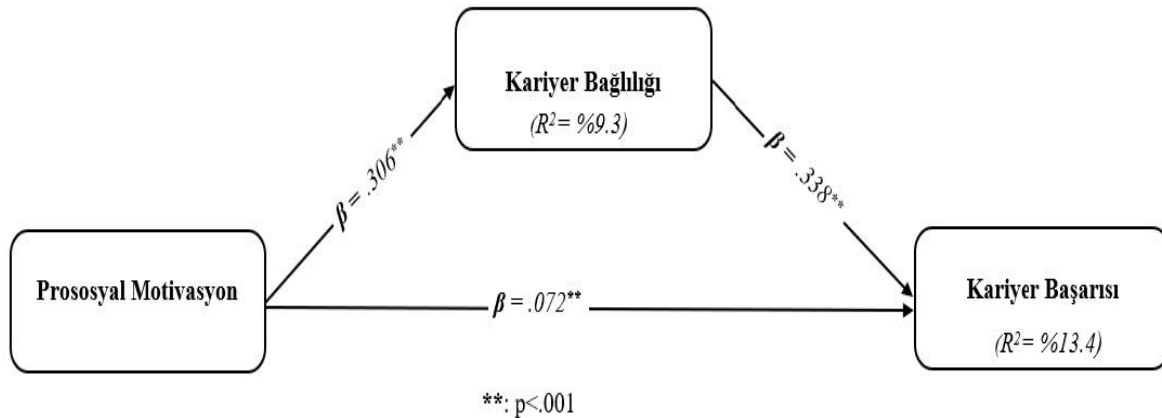
Tablo 7. Prososyal Motivasyonun ve Kariyer Bağlılığının Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisi

<i>Model 4</i>									
Bağımlı Değişken:	Kariyer	B	Standart Hata	β	t	p	Tolerance	VIF	
	Sabit	2.096	.114		18.434	.000			
Prososyal Motivasyon		.107	.025	.072	4.309	.000	.907	1.103	
Kariyer Bağlılığı		.298	.015	.338	20.234	.000	.907	1.103	

$R^2 = .134$ Düzeltilmiş $R^2 = .134$, $F_{(2,34)} = 265.442$, $p < .001$, Durbin-Watson=1.905

Akademisyenlerin kariyer başarısı üzerinde prososyal motivasyonun ve kariyer bağlılığının etkisi Model 4'teki hiyerarşik regresyon analiziyle ortaya konulmaktadır. Analiz sonucuna göre, akademisyenlerin kariyer başarısı üzerinde prososyal motivasyonun ($\beta = .072$; $p < .001$) ve kariyer bağlılığının ($\beta = .338$; $p < .001$) anlamlı ve pozitif etkisi bulunmaktadır [$F_{(2,34)} = 265.442$; $R^2 = .134$; $p < .001$]. Model 4'teki bulgular, H_{2b} hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir.

Regresyon modelleri; Model 3 ve Model 4'ün sonuçlarından, prososyal motivasyon ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide kariyer bağlılığının aracılık rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Bu durum, temel hipotezlerden H_2 'nin kabul edildiği anlamına gelmektedir. Kariyer bağlılığının aracılık rolü Şekil 2'de gösterilmektedir.



Şekil 2. Kariyer Bağlılığı Aracılık Modeli

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu araştırma, akademisyenlerin kariyer başarısında prososyal motivasyonun, iş tatmininin ve kariyer bağlılığının rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. Akademik personelin kariyer başarısının belirlenmesinde prososyal motivasyonun, iş tatmininin ve kariyer bağlılığı değişkenleri dikkate alınmıştır. Hipotezlerin test edilmesi sırasında korelasyon, basit doğrusal ve hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Değişkenlerin aralarındaki ilişki korelasyon analiz ile belirlenmiştir. Regresyon analizi tekniğiyle prososyal motivasyon ile kariyer başarısındaki ilişkide iş tatmininin ve kariyer bağlılığının aracılık rolü ortaya konulmuştur.

Araştırmanın bulguları, akademisyenlerin prososyal motivasyon düzeyi ile iş tatmini, kariyer bağlılığı ve başarısı arasında pozitif ilişkinin olduğunu göstermektedir. Alan yazında, prososyal motivasyonun iş tatmini, kariyer başarısı ve kariyer bağlılığı ile pozitif ilişkisinin olduğunu gösteren çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Grant (2008), itfaiye çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, prososyal motivasyon ile iş tatmini arasında pozitif ilişkinin olduğunu bulmuştur. Steijn ve ark., (2019) Hollanda’da çocuk esirgeme personelinin prososyal motivasyonu ile iş tatmini arasında pozitif ilişkinin olduğunu ifade etmektedir. Nesje (2015) çalışmasında, hemşerilik öğrencilerinin prososyal motivasyonu ile kariyer bağlılığı arasında pozitif ilişkinin olduğunu ileri sürmektedir. Can ve Aykaç (2020), prososyal motivasyon davranışıyla mesleki bağlılık arasında pozitif ilişkinin olduğunu vurgulamaktadır. Hennekam (2016b) çalışmasında, motivasyon ile yaşlı çalışanların kariyer başarısı arasında pozitif ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır (Hennekam, 2016b). Singh ve ark., (2006) cinsiyet eşitliğini destekleyen özel sektör çalışanlarının görüşlerini incelemiş, prososyal motivasyonun kariyer motivasyonu ile pozitif ilişkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

Ayrıca, bu çalışmanın bulguları göstermiştir ki, akademisyenlerin kariyer başarısı algısı ile iş tatmini ve kariyer bağlılığı duygusu arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Öyle ki bir akademisyenin iş tatmini ve kariyer bağlılığıyla ilgili duygularında ve düşüncelerinde yaşayabileceği olumlu gelişmeler, akademisyenin kariyer başarısına ve gelişimine katkı sağlayabilir. Bu çalışmada, kariyer başarısının iş tatmini ve kariyer bağlılığı ile ilgili elde edilen bulguların çok sayıda araştırama tarafından desteklenmektedir. Ensher ve ark., (2001), Hennekam (2016b), Koekemoer ve ark., (2020) çalışmasında, kariyer başarısı ile iş tatmini arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğunu vurgulamaktadır. Sönmez ve ark., (2021) göre subjektif kariyer başarısı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Karavardar (2014), Pan ve Zhou (2015), Sultana ve ark., (2016), Demirel (2019) ve Najam ve ark., (2020) kariyer bağlılığı ile kariyer başarısı arasında pozitif ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Diğer taraftan, Van der Heijden ve ark., (2021) ise kariyer bağlılığı ile öznel kariyer başarısı arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Regresyon analizi ile akademik personelin prososyal motivasyonun iş tatmini, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda, prososyal motivasyonun anlamlı ve olumlu şekilde iş tatminini ($\beta=.336$, $p < .001$), kariyer bağlılığını ($\beta= .306$; $p<.001$) ve kariyer başarısını (Model 2’ye göre, $\beta= .055$, $p<.005$; Model 4’e göre, $\beta= .072$; $p<.001$) etkilediği görülmektedir. Akademisyenlerin prososyal motivasyonu, iş tatmininde %11.3’ü ve kariyer bağlılığında ise %9.3’ü oranında varyansı açıklayabilmektedir. Model 2’de akademik personelin prososyal motivasyonu ile iş tatmininin birlikte kariyer başarısındaki varyansın ne kadarını açıklayabildiği gösterilmektedir. Model 4’te ise akademisyenlerin prososyal motivasyonu ile kariyer bağlılığının birlikte kariyer başarısındaki varyansın ne kadarını açıklayabildiği test edilmektedir. Model 2’ye göre, kariyer başarısındaki %14.5’lik orandaki varyansın prososyal motivasyon ve iş tatmini tarafından açıklanmaktadır [$F(2,34)= 290.693$; $R^2=.145$; $p<.001$]. Model 4’e göre, kariyer başarısındaki %13.4’lük orandaki varyansın prososyal motivasyon ve iş tatmini tarafından açıklanabilmektedir [$F(2,34)= 265.442$; $R^2= .134$; $p<.001$]. Ayrıca bulgular, akademik personelin iş tatmininin ve kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerinde olumlu etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, genel olarak alan yazındaki çalışmalar tarafından desteklenmektedir. İş tatmin duygusu,

kariyer başarısını olumlu bir şekilde etkileyebilmektedir (Koekemoer ve ark., 2020; Sönmez ve ark., 2021). Kariyer bağlılığının, subjektif ve objektif kariyer başarı üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır (Ballout, 2009; Çakmak-Otluoğlu, 2014; Ekmekcioglu ve ark., 2020; Najam ve ark., 2020; Pasha ve ark., 2017; Srikanth & Israel, 2012; Sultana ve ark., 2016). Kariyer bağlılığı, kariyer başarısının öngörücüsüdür (Poon, 2004).

Çalışmanın amacı çerçevesinde çıkarılabilecek genel sonuç, akademisyenlerin prososyal motivasyon düzeyi yükseldikçe iş tatmini, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı da olumlu bir şekilde etkilenmektedir. Prososyal motivasyon ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide iş tatmininin ve kariyer bağlılığının aracılık rolü bulunmaktadır.

Bu konu üzerine araştırma yapmayı düşünen araştırmacılara bazı önerilerde bulunmaktadır.

Prososyal motivasyonun kariyer başarısı arasındaki ilişkide içsel motivasyon, yaratıcılık ve kariyer tatmini gibi değişkenlerin etkileri araştırma konusu yapılabilir.

Bireylerin prososyal motivasyon düzeyleri ile ulusal kültürün özelliği arasındaki ilişki incelenebilir. Böylece, prososyal motivasyon ile toplumların ulusal kültür özelliği (örneğin, bireyci ve toplumcu, güç mesafesi, eril/dışil toplum) arasındaki ilişki incelenerek prososyal motivasyonu etkileyen kültürel özellikleri belirlenebilir.

Birden fazla, değişik faaliyet alanındaki insan kaynağının prososyal motivasyon algısı ölçülebilir ve sektörlerin kişisel prososyal motivasyona etkisi test edilebilir. Prososyal motivasyonun farklı sektörlerin örgütsel sonuçları üzerindeki etkileri araştırılabilir. Örneğin, bireye ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel başarı, performans ve verimlilik üzerindeki etkileri incelenerek prososyal motivasyonun örgüt açısından önemi belirlenebilir.

Kamu kurumları dışında, özellikle sosyal yardımlaşma amacının ön planda olduğu vakıf ve dernek çalışanlarının prososyal motivasyon düzeyleri ölçülerek ve demografik özellikleri dikkate alınarak, prososyal motivasyon konusu ele alınabilir. Kurum çalışanlarının iş ilişkisi ile prososyal motivasyonu arasındaki ilişki incelenebilir. Yine kâr amacı gütmeyen vakıflar veya dernek üyeleri ile diğer kamu veya özel sektör çalışanlarının prososyal motivasyon düzeyleri arasındaki farklar belirlenebilir. Bireysel ve örgütsel düzeyde karşılaştırmalar yapılabilir. Örneğin, devlet kurumlarında çalışanlar ile kâr amacı gütmeyen vakıf çalışanları arasındaki prososyal motivasyon düzeyleri araştırılabilir. Bu çalışanların prososyal motivasyonu ile kariyer hırsı veya arzusu arasındaki ilişki veya farklılıklar ortaya konulabilir. Yine, prososyal motivasyonun kurumsal imaj algısı üzerindeki etkisi incelenebilir.

Araştırmacılar, olumsuz çalışma koşullarıyla (örneğin; çalışana olağandışı fiziksel, sosyal, psikolojik, vb. gibi) bireyin prososyal motivasyonu arasındaki ilişki araştırabilir. Bu sayede, olumsuz koşulların prososyal motivasyon üzerindeki etkisi belirlenebilir.

KAYNAKÇA

- Akduru, H., Güneri, S., & Semerciöz, F. (2016). Çalışanlarda prososyal motivasyon ile iş ve yaşam doyumu düzeyi ilişkisine dair bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(38), 375–391.
- Ballout, H. (2009). Career commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655–670.
- Batson, C. (1987). Prosocial motivation: Is it ever truly altruistic? *Advances in Experimental Social Psychology*, 20, 65–122.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277–288.
- Can, M., & Aykaç, E. (2020). Mesleki bağlılığın prososyal motivasyon davranışı üzerindeki rolü: Mutfak çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3), 1836–1854.

- Colarelli, S., & Bishop, R. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158–176.
- Çakmak Otluoğlu, Ö. (2014). Kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerindeki etkisinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 23, 350–363.
- De Dreu, C., & Nauta, A. (2009). Self-interest and other-orientation in organizational behavior: Implications for job performance, prosocial behavior, and personal initiative. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 913–926.
- Demirel, Z. (2019). Banka çalışanlarının kariyer bağlılık düzeylerinin öznel kariyer başarıları üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1332–1345.
- Doğan, S., & Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 112–125.
- Ekmekcioglu, E., Erdogan, M., & Sokmen, A. (2020). Career commitment and subjective career success: The moderating role of career-enhancing strategies. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1287–1305.
- Ensher, E., Thomas, C., & Murphy, S. (2001). Comparison of traditional, step-ahead, and peer mentoring on protégés' support, satisfaction, and perceptions of career success: A social exchange perspective. *Journal of Business and Psychology*, 15(3), 419–438.
- Esendemir, E. (2019). *İş tatmini algısı ve prososyal davranış eğilimleri ilişkisinde örgütsel muhalefet davranışının aracılık rolü: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi örneği (Yüksek Lisans Tezi)*. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Burdur.
- Fraenkel, J., & Wallen, N. (2009). *How to design and evaluate research in education*. New York: New York McGraw-Hill.
- Gebauer, J., Riketta, M., Broemer, P., & Maio, G. (2008). Pleasure and pressure based prosocial motivation: Divergent relations to subjective well-being. *Journal of Research in Personality*, 42(2), 399–420.
- Grant, A. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393–417.
- Grant, A. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48–58.
- Grant, A., & Berry, J. (2011). The necessity of others is the mother of invention: Intrinsic and prosocial motivations, perspective-taking, and creativity. *Academy of Management Journal*, 54(1), 73–96.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.
- Hennekam, S. (2016a). Vitality of older workers and its relationship with performance, career satisfaction and career success. *Management & Avenir*, 83, 15–32.
- Hennekam, S. (2016b). Competencies of older workers and its influence on career success and job satisfaction. *Employee Relations*, 38(2), 130–146.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519.
- Karadirek, G. (2020). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin; motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Bir tekstil işletmesi örneği. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 10(1), 203–220.
- Karavardar, G. (2014). Career commitment, subjective career success and career satisfaction in the context of hazelnut processing industry in giresun/turkey. *International Journal of Business and Management*, 9(6), 98–105.
- Koekemoer, E., Olckers, C., & Nel, C. (2020). Work–family enrichment, job satisfaction, and workengagement: The mediating role of subjective careersuccess. *Australian Journal of Psychology*, 72(3), 347–358.
- Köse, E. (2019). Çalışanların iş tatmini algıları ile iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 131–148.
- Künye, N., & Aydınhan, B. (2020). Öz-şefkat ile iş tatmini arasındaki ilişkide içsel motivasyonun aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3159–3169.
- Locke, E. (1968). What is job satisfaction? *American Psychological Association*, Washington, DC, 1–43.
- London, M., & Stumpf, S. (1982). *Managing careers*. MA: Addison-Wesley: Reading.
- Morrison, E. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543–1567.

- Mueller, C., Wallace, J., & Price, J. (1992). Employee commitment: Resolving some issues. *Work and Occupations*, 19(3), 211–236.
- Najam, U., Burki, U., & Khalid, W. (2020). Does work-life balance moderate the relationship between career commitment and career success? Evidence from an emerging asian economy. *Administrative Sciences*, 10(4), 1–12.
- Nesje, K. (2015). Nursing students' prosocial motivation: Does it predict professional commitment and involvement in the job? *Journal of Advanced Nursing*, 71(1), 115–125.
- Pan, J., & Zhou, W. (2015). How do employees construe their careersuccess: An improved measure of subjectivecareer success. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(1), 45–58.
- Parker, S., Wall, T., & Jackson, P. (1997). "That's not my job": Developing flexible employee work orientations. *Academy of Management*, 40(4), 899–929.
- Pasha, A., Hamid, K., & Shahzad, A. (2017). Mediating role of career commitment in the relationship of promotional opportunities, rewards and career success. *Pakistan Journal of Statistics and Operation Research*, 13(1), 185–199.
- Piatak, J. (2016). Public service motivation, prosocial behaviours, and career ambitions. *International Journal of Manpower*, 37(5), 804–821.
- Poon, J. (2004). Career commitment and career success: Moderating role of emotion perception. *Career Development International*, 9(4), 374–390.
- Singh, V., Vinnicombe, S., & Kumra, S. (2006). Women in formal corporate networks: An organisational citizenship perspective. *Women in Management Review*, 21(6), 458–482.
- Sökmen, A., & Ekmekçioğlu, E. B. (2013). yönetici etik davranışlarının sınır birim çalışanlarının motivasyon ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Adana'da bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 87–104.
- Sönmez, B., Gül, D., İspir Demir, Ö., Emiralioglu, R., Erkmen, T., & Yıldırım, A. (2021). Antecedents and outcomes of nurses' subjective career success: A path analysis. *Journal of Nursing Scholarship*, 53(5), 604–614.
- Srikanth, P., & Israel, D. (2012). Career commitment & career success: Mediating role of career satisfaction. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48(1), 137–149.
- Steijn, B., & van der Voet, J. (2019). Relational job characteristics and job satisfaction of public sector employees: When prosocial motivation and red tape collide. *Public Administration*, 97(1), 64–80.
- Sultana, R., Yousaf, A., Khan, I., & Saeed, A. (2016). Probing the interactive effects of career commitment and emotional intelligence on perceived objective/subjective career success. *Personnel Review*, 45(4), 724–742.
- Şahin, M., & Yılmaz, O. (2020). Sosyal sermayenin motivasyon ve iş tatmini arasındaki aracılık etkisi: batman üniversitesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 27(3), 587–606.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2014). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Tortumlu, M., & Uzunbacak, H. (2021). Genç gönüllülerin kişilik özelliklerinin prososyal motivasyonlarına etkisi. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi (PIAR)*, 8(1), 101–114.
- Turban, D., & Dougherty, T. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 688–702.
- Van der Heijden, B., Veld, M., & Heres, L. (2021). Does age matter? Examining career commitment as a moderator in the relationship between age-related HR/D practices and subjective careersuccess for younger versus older academic staff. *Human Resource Development Quarterly*, 1–21.
- Yang, J., Mossholder, K., & Peng, T. (2009). Supervisory procedural justice effects: The mediating roles of cognitive and affective trust. *The Leadership Quarterly*, 20(2), 143–154.
- Zeynel, E., & Çarıkçı, İ. (2015). Mesleki motivasyonun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Akademisyenler üzerine görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 217–248.

Ek 1. Veri Toplama Aracında Kullanılan ve Türkçeye Uyarlanan Ölçekler ve Maddeleri

Prosoşyal Motivasyon Ölçeği ($\alpha = .729$)	
m1	İşim aracılığıyla başkalarına faydalı olmayı önemserim.
m2	İşim aracılığıyla başkalarına yardımcı olmak isterim.
m3	Başkaları üzerinde olumlu bir etki bırakmak isterim.
m4	İşim aracılığıyla başkalarına iyilik yapmak benim için önemlidir.
İş Tatmini Ölçeği ($\alpha = .841$)	
m5	Genel olarak işimden memnunum.
m6	İşimi seviyorum.
m7	Mesleğim adına yaptığım işlerden çoğunlukla memnunum.
Kariyer Bağlılığı ($\alpha = .835$)	
m8	Akademisyenlik dışında aynı miktarda ücret ödeyen bir iş bulsam muhtemelen kabul ederim.
m9	Kesinlikle akademisyenlikte kendime bir kariyer istiyorum.
m10	Her Őeye en baştan başlayabilsem, akademisyen olarak çalışmayı tercih etmem.
m11	Paraya ihtiyaçım olmasaydı, muhtemelen yine akademisyen olarak çalışmaya devam ederdim.
m12	Bu mesleği bırakamayacak kadar çok seviyorum.
m13	Akademisyenlik insan yaşamı için ideal bir meslektir.
m14	Akademisyenlik beni hayal kırıklığına uğrattı.
m15	Zamanımın önemli bir bölümünü mesleğimle ilgili dergi veya kitapları okumak için harcarım.
Kariyer Başarısı ($\alpha = .801$)	
m16	Kariyerinizde ne kadar başarılı olduğunuzu düşünüyorsunuz?
m17	Meslektaşlarınızla kıyasladığımızda kendinizi kariyerinizde ne derece başarılı buluyorsunuz?
m18	Önemsediğiniz kişiler sizi kariyerinizde ne kadar başarılı buluyor?
m19	Yaşınız göz önüne alındığında, kariyer planlamanızın neresindedesiniz?

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarına aittir. İlgili çalışma için 12.10.2021 tarih ve 49849 sayılı Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu'ndan gerekli izinler alınmıştır.

Teşekkür (Varsa) : Yayın sürecinde katkısı olan hakemlere ve editör kuruluna teşekkür ederim.

Ethics Statement : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study. The necessary permissions dated 12.10.2021 and numbered 49849 for the related stud were obtained from the Social Sciences, Science and Engineering Sciences Research Ethics Committee.

Acknowledgement : I thank the referees and editorial board who contributed to the publishing process.
