



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:22.05.2021 ✓Accepted/Kabul:23.06.2022

DOI:10.30794/pausbed.1119879

Research Article/Araştırma Makalesi

Tavlan Soydan, N., Aksel, İ. ve Dolma, S. (2022). "Algılanan Kurumsal Destek, Lider-Üye Etkileşimi, Öz-Yeterlilik ve Kariyer Tatmini İlişkisi", *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, Sayı 53, Denizli, ss.229-250.

ALGILANAN KURUMSAL DESTEK, LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ, ÖZ-YETERLİLİK ve KARIYER TATMİNİ İLİŞKİSİ*

Nurdanur TAVLAN SOYDAN**, İbrahim AKSEL***, Serkan DOLMA****

Öz

Bu çalışmada çalışanlarda algılanan kurumsal destek ve lider-üye etkileşiminin kariyer tatminine olan doğrudan ve öz-yeterlilik üzerinden dolaylı etkileri araştırılmıştır. Araştırmanın modeli sosyal değişim teorisi ve sosyal bilişsel kariyer teorisinden faydalanılarak oluşturulmuştur. Algılanan kurumsal destek ve lider üye etkileşiminin kariyer tatmini üzerinde hem doğrudan hem de öz-yeterlilik üzerinden dolaylı istatistiksel etkisi test edilmiştir. Araştırmanın verileri İstanbul'da faaliyet gösteren bir eğitim ve danışmanlık firmasından eğitim almış 28 işletmenin 524 çalışanına ulaşılarak çevrim içi anket yoluyla toplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre algılanan kurumsal destek ve lider üye etkileşiminin kariyer tatmini üzerinde doğrudan ve öz-yeterlilik üzerinden dolaylı istatistiksel etkisi olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular araştırmanın tüm hipotezlerini destekler niteliktedir.

Anahtar Kelimeler: *Algılanan kurumsal destek, Lider-üye etkileşimi, Öz-yeterlilik, Kariyer tatmini.*

JEL Kodları: M10, M12, M19

RELATION OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, LEADER-MEMBER EXCHANGE, SELF EFFICACY AND CAREER SATISFACTION

Abstract

In this study, the direct effect of perceived organizational support and leader-member exchange on career satisfaction and the indirect effect through self-efficacy has been investigated. The model of the research was set by utilizing social exchange theory and social cognitive career theory. In this context, both direct effects of perceived organizational support and leader-member exchange and also indirect statistical effect on self-efficacy have been tested. The data of the research were collected through an online survey by reaching 524 employees of 28 companies that received education from a training and consultancy firm operating in Istanbul. According to the results of the analysis, it was seen that the perceived organizational support and leader-member exchange had a direct effect on career satisfaction and an indirect effect on self-efficacy. The findings obtained from the study such as to supports all the hypotheses of the study.

Keywords: *Perceived organizational support, Leader-member exchange, Self-efficacy, Career satisfaction.*

JEL Codes: M10, M12, M19

*Bu makale doktora tezinden üretilmiştir.

**Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Bozdoğan Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, AYDIN.
e-posta: nurdanur.tavlan@adu.edu.tr (<https://orcid.org/0000-0002-4320-2257>)

***Pamukkale Üniversitesi, İ.İ.B.F., Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, DENİZLİ.
e-posta: iaksel@pau.edu.tr (<https://orcid.org/0000-0002-2994-6735>)

****Pamukkale Üniversitesi, İ.İ.B.F., Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, DENİZLİ.
e-posta: dolma@pau.edu.tr (<https://orcid.org/0000-0002-3913-2225>)

GİRİŞ

İşletmeler için kâr elde etmek ve topluma hizmet sağlamak temel amaçlar olarak ifade edilirken uzun dönemli büyüme, çalışanları için uygun çalışma koşulları sağlamak, nitelikli ürün ve hizmet sunmak ve toplumsal sorumluluklarını yerine getirmek özel amaçları arasında yer almaktadır. İşletmenin çalışanları için uygun iş koşullarını sağlaması çalışanın hem işine hem de kariyerine yönelik tatmin sağlaması için önemli bir unsurdur. Kurumlar ve yöneticiler tarafından tercih edilen çalışan profili çabalayan, zorluklarla mücadele etme kapasitesi ve işe yönelik yeterliliği yüksek olan kişilerden oluşturmaktadır. Çalışanların kurumları ve yöneticilerinden aldıkları desteklerin onların bu profile sahip olmasındaki rolü büyüktür. Çünkü çalışan; başarılarının fark edildiğinde, çalıştığı kurum tarafından desteklendiğinde ve yöneticisi ile etkili iletişim kurabildiğinde karşılaştığı zorluklarla mücadele ederken yalnız olmadığını düşünüp cesaret ve çaba gösterecek ve bu çabanın karşılığı olarak ödüllendirileceği yönünde inanç geliştirecektir. Böylece karşılığında çalışanda kurumsal aidiyet hissi oluşacak ve kuruma faydalı olmak isteyecektir.

Algılanan kurumsal destek çalışanların; kurumu tarafından refahlarına önem verildiği, kurum için sağladıkları katkılarının takdir edildiği ve değerinin bilindiği yönündeki algı ve inançları (Eisenberger vd., 1986: 500) olarak ifade edilmektedir. Çalışanda kurumsal destek algısının yüksek olması durumunda iş tatmininin, kurumda kalma isteğinin, öz-yeterliliğin, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşlemenin, olumlu ruh halinin artırılması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Kurumda liderin her grup üyesiyle benzersiz ilişkiler kurması şeklinde ifade edilen lider-üye etkileşimi (LMX) güvene dayalı samimi ilişkilerin, çalışanın lideri adına işi için daha fazla çaba göstermesini ve etkili olmasını sağlamaktadır (Sparrow ve Liden, 522). Böylece iş performansı, güçlendirme, örgütsel vatandaşlık davranışının artırılması; rol belirsizliği ve rol çatışmasının azaltılması (Dulebohn vd., 2012: 1717) gibi sonuçlar elde edilmektedir.

Öz-yeterlilik bireyin sahip olduğu yetenek ve yetkinliklerine, karşılaştığı güçlüklerle başa çıkabilmesi için yapabileceklerine olan inancıdır (Bandura, 1982: 122) ve çalışanın kariyer tatminini etkileyen değişkenler arasında ön planda yer almaktadır (Ballout, 2009: 665).

Bireyin kariyer gelişimleri ve başarılarının kendi değer, hedef ve tercihleriyle ne ölçüde örtüştüğüne ilişkin subjektif değerlendirmeler ise kariyer tatmini olarak ifade edilmektedir (Seibert, Kraimer, 2001: 2). Bireylerin hayatının önemli bir kısmında iş yaşamı yer almaktadır. Dolayısıyla bireyin hem işine hem kariyerine yönelik tatmin seviyesinin yüksek olması aile ya da sosyal yaşantısında da tatmin olmasını sağlayabilmektedir. Kariyer tatmini sadece birey açısından değil aynı zamanda kurumlar açısından da önemli bir kavramdır. Çalışma hayatı değiştiğçe kariyer kavramı da farklı şekillerde yorumlanmaktadır. Geleneksel kariyer yaklaşımında bireyin tek ya da en fazla iki kurumda dikey şekilde ilerlemesi (Sullivan, 1999: 457) anlayışı yerini yeni kariyer yaklaşımlarına bırakarak (Lichtenstein ve Mendenhall, 2002: 5) örneğin sınırsız kariyer yaklaşımında olduğu gibi kurum değiştirilerek sürdürülen bir kariyer anlayışına (Arthur, 1994: 297) ilerlemiştir. Kariyer tatminsizliğinde ise çalışanın pasif davranması yerine işten ayrılmak gibi radikal tepkileri kurumlar açısından da yıkıcı olabilmektedir (Wang vd., 2020: 338). İşten ayrılmaya yönelik bu tutum hem işletmelerin verimliliklerinin azalmasına neden olmakta hem de çalışanda yaratacağı yeni iş arama stresi sebebiyle iki yönlü istenmeyen bir durum oluşturabilmektedir (Akbaş ve Çetin, 2015: 82). Dolayısıyla mesleki bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin azalması (Spurk, Hirschi, Dries, 2018: 46) gibi kariyer tatmini sonuçları göz önünde bulundurulduğunda bireyin kariyerine yönelik tatmininde öncüllerin belirlenmesinin kurumlar için önem arz ettiği düşünülmektedir.

Yapılan literatür taraması çerçevesinde araştırmanın değişkenleri olan algılanan kurumsal destek, lider-üye etkileşimi, öz-yeterlilik ve kariyer tatmini arasındaki ilişkileri incelemiş çeşitli çalışmalara ulaşılmıştır fakat ulusal literatürde yapılan çalışmaların oldukça kısıtlı olduğu görülmüştür. İlgili çalışmalar Tablo 1.'de yer almaktadır.

kariyer tatmini, örgütsel vatandaşlık, öznel iyi oluş, öz-yeterlilik, iş-aile dengesi (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699; Khurram, 2009: 10; Kurtesis vd., 2015: 1) gibi kavramlar ise algılanan kurumsal desteğin sonuçları olarak ifade edilmektedir. Algılanan kurumsal destek kavramının temel aldığı teorilere ilişkin literatür incelendiğinde örgütsel destek teorisi, sosyal değişim teorisi ve karşılıklılık teorisinden (mütekabiliyet) (Eisenberger vd., 1986, Shoss, vd., 2013; Kurtesis vd., 2015) faydalandığı görülmektedir. Karşılıklılık teorisi (Gouldner, 1960) gereği bireyler karşından gördükleri olumlu davranışların karşılığını verebilmek için benzer şekilde olumlu geri bildirimlerde bulunmaktadır. Sosyal değişim kuramının (Blau, 1964) da temelinde olan bu görüşe göre kurumundan destek gören çalışan bu desteğin karşılığı olarak işinde daha fazla çaba göstermek zorunda hissedecek ve sosyal değişim başlayacaktır. Blau'ya göre (1964: 88) güven esasına dayalı olan sosyal değişim maddi olmak zorunda değildir; nezaket göstermek, yardım etmek, eğlenceli vakit geçirmek gibi manevi değişimler de olabilir. Değişim anlayışının altında yatan temel ilke; bir başkasına ödüllendirici hizmetler sunan kişinin karşı tarafı yükümlülük altına sokması dolayısıyla bu yükümlülüğü yerine getirmek amacıyla karşı tarafın da bir fayda sağlaması gerektiğidir. Kaynağı karşılıklılık normu ve sosyal değişim teorisine dayanan örgütsel destek teorisinde ise çalışan, kurumun hedeflerine ulaşması yolunda katkı sağladığında ve çaba gösterdiğinde bunun ödüllendirileceğine dair bir beklenti içine girer. Böylece sosyal değişim süreci başlamış olur (Kurtesis, vd. 2015: 1-2).

Sosyal Bilişsel Teoriye dayandırılan (Bandura, 1977) öz-yeterlilik kavramı bireyin karşı karşıya kaldığı zorluklarla başa çıkabilmek amacıyla yapabileceklerine dolayısıyla bu durumu yönetmek için gerekli eylem planlarını uygulayabilmek için sahip olduğu yeteneklerine olan inancını ifade etmektedir (Bandura, 1982: 122). Öz-yeterliliği açıklarken yeterlilik beklentisi ve sonuç beklentisi şeklinde iki bilişsel yapı ele alınmaktadır. Yeterlilik beklentisi bireyin sorumlusu olduğu görevi yerine getirmek için gerekli olan davranışı sergileyip sergilemeyeceği, sonuç beklentisi ise bireyin belirli bir davranışın belirli sonuçlara yol açacağına yönelik beklentisi olarak ifade edilmektedir (Bandura, 1977: 193). Eğer birey güçlü öz-yeterliliğe sahip ise gelecekteki eylemlerin sonuçlarına yönelik daha fazla olumlu beklentilerde bulunacaktır (Luszczynska vd., 2005: 441). Sosyal Bilişsel Teori'ye göre davranışın en önemli tahmincilerinden olması sebebiyle öz-yeterlilik önemli bir kavramdır ve yapılan çalışmalar öz-yeterlilik beklentisindeki değişiklikler ile davranıştaki değişikliklerin yüksek oranda ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Bandura, 1977; Maddux ve Stanley, 1986). Düşük ve yüksek öz yeterliliğe sahip bireylerin özellikleri incelendiğinde öz yeterliliği düşük olan bireylerin kolay hedefler belirleyerek zor işlerden kaçındıkları ifade edilmektedir. Yüksek öz yeterliliğe sahip olan bireyler ise zor işleri başarma konusunda daha ısrarcı olmaktadır. (Bandura, 1993: 117). Doğrudan deneyimler, sosyal modeller (başkalarının deneyimleri), sözel ikna, fizyolojik ve psikolojik durumlar öz-yeterliliğin kaynaklarıdır ve bu kaynaklardan en güçlüsü doğrudan deneyimlerdir (Bandura, 1977: 195). Sherer ve Maddux (1982: 664) geçmişleri çeşitli ve çok sayıda başarı deneyimine sahip bireylerin, sınırlı başarı ve başarısızlık deneyimleri olan bireylere göre daha zorlu durumlarda pozitif öz-yeterlilik beklentilerine sahip olabileceklerini ifade etmektedir. Öz-yeterlilik inancının diğer kaynakları ise; başkalarının yaşadığı tecrübeleri izleyerek bireyin kendisinin de başarabileceğine inanması (sosyal modeller); bireyin başarılı olabileceğine ikna edilmesi (sözel ikna); stres, korku, yorgunluk vb. olarak ifade edilen fiziksel ve duygusal durumlardır (Bandura, 1997, s. 80-101).

Kurtesis vd.'nin (2015: 18) algılanan kurumsal desteğe ilişkin yaptıkları meta analizi çalışmalarında algılanan kurumsal desteğin sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılayarak ve öz yeterliliği güçlendirerek çalışanın iş tatmininin artmasına katkı sağlayacağına değinilmiştir. Çalışmada algılanan kurumsal destek, iş tatmini ve öz-yeterlilik arasında ilişki olduğu ifade edilmiştir. Kurumun çalışana değer vermesi; onaylanma, saygı, ücret ve terfi gibi kazanımlar yanında işini daha iyi yapabilmesi için ihtiyaç duyduğu bilgi ve desteğe erişimini de sağlayabilmesidir. Böylece kurum, çalışanın sahip olduğu yetenek ve becerileri açısından farkındalığının artmasına ayrıca saygınlık ihtiyacının da karşılanmasına destek olabilecektir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Bireyin kurum tarafından desteklenmesine yönelik algısı öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığına ilişkin pozitif psikolojiyi geliştirebilmekte aynı zamanda çalışanın gelişmesi, yükselmesi ve gayretini de etkilemektedir (Azim ve Dora, 2016: 101). Algılanan kurumsal destek ve öz-yeterlilik arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde psikolojik güçlendirme, proaktif davranış, iyimserlik, umut, kendini işe adama, canlılık, bağlılık, depresif belirtiler, iş tatmini, örgütsel muhalefet, motivasyon aktarımı, örgütsel vatandaşlık, örgütsel özdeşleşme, çalışan refahı, travma sonrası stres bozukluğu, işe bağlılık, akademik erteleme gibi değişkenlerle ilişkilendirildiği görülmüştür.

Zhou vd.'nin (2021) çalışmalarında Wuhan'da COVID-19 salgınında ön saflarda çalışan sağlık çalışanlarının travma sonrası stres bozukluklarında algılanan kurumsal desteğin öz-yeterlilik ve stresle başa çıkma stratejileri üzerinden dolaylı etkisi araştırılmıştır. Algılanan kurumsal desteğin öz-yeterlilik ile doğrudan ilişkisi incelendiğinde

olumlu ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tripathi ve Singh'in (2020) Hindistan'da özel sektör yöneticilerine uyguladıkları çalışmalarında algılanan kurumsal desteğin öz-yeterlilik üzerinden çalışan refahı üzerine dolaylı etkisini inceledikleri çalışmalarında algılanan kurumsal desteğin öz-yeterlilik ile arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Düzgün ve Yeşiltaş'ın (2019) Antalya'da faaliyet gösteren otel çalışanları üzerinde uygulanan ve algılanan kurumsal desteğin psikolojik sermaye üzerinden örgütsel özdeşleşme üzerindeki dolaylı etkisinin araştırıldığı çalışmalarında algılanan kurumsal desteğin öz-yeterlilik üzerinde olumlu ve anlamlı bir ilişkisi tespit edilmiştir. Priyatama vd. (2018) Surakarta'da (Endonezya) akademisyenlere uyguladıkları çalışmalarında algılanan kurumsal destek ve iyimserliğin öz-yeterlilik üzerinden işe bağlılığa olan dolaylı etkisini araştırmıştır. Araştırmanın bulgularına göre algılanan kurumsal destek ile öz-yeterlilik arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Naktiyok ve Kızıl'ın (2018) Erzurum'da bir devlet üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerine uyguladıkları, algılanan kurumsal desteğin öz-yeterlilik üzerinden akademik erteleme üzerindeki dolaylı etkisini araştırdıkları çalışmalarında, algılanan kurumsal destek ile öz-yeterlilik arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmuştur. Bogler ve Nir (2012) İsrail'de öğretmenlerin algıladığı kurumsal desteğin içsel ve dışsal iş tatminlerine öz-yeterlilik üzerinden dolaylı etkisini araştırdıkları çalışmalarında algılanan desteğin öz-yeterlilik ile olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Hashemi, vd.'nin (2012) İran'da tarım çalışanlarına uyguladıkları çalışmalarında ise algılanan kurumsal destek ve öz-yeterlilik arasındaki ilişki incelenmiş ve iki değişken arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Buradan hareketle araştırmanın birinci hipotezi oluşturulmuştur: H_1 : *Algılanan kurumsal desteğin öz-yeterlilik üzerinde etkisi¹ vardır.*

2. LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ VE ÖZ-YETERLİLİK İLİŞKİSİ

Lider-Üye Etkileşimi lider ve üye arasındaki ikili ilişkiye odaklanmaktadır. Dikey İkili Bağlantıyı [vertical dyadic linkage] öncelikle Dansereau vd., (1973) çalışmalarında, geleneksel liderlikte lider konumundaki kişinin genel olarak üyelerine karşı davranışının araştırılmasında kullanılan Ortalama Liderlik Tarzına [average leadership style – ALS] alternatif olarak geliştirmiştir. Liderin yakın ilişkiler kurduğu, karşılıklı güven, saygı ve sorumluluk ile karakterize edilen üyeler iç grup ya da yüksek kaliteli etkileşim grubu olarak adlandırılırken, sadece işe dayalı ilişkilerin kurulduğu, düşük güven, saygı ve sorumlulukla karakterize edilen dış grup yani düşük kaliteli etkileşim grubu olarak adlandırılmaktadır (Scandura ve Graen, 1984: 429). Lider-üye etkileşiminin öncülleri arasında lider ve üye özellikleri, ilk etkileşim, yetkilendirme, üye davranışı ve tutumları, liderin tutumları ve liderin tepkisi, kontrol odağı, hoşlanma (Dienesch ve Liden, 1986: 627; Liden vd., 1997: 52; Dulebohn vd., 2012: 1717) gibi kavramlar sıralanırken işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, iş performansı, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini, rol çatışması, rol belirsizliği, kariyer tatmini, tükenmişlik (Gestner ve Day, 1997: 832; Dolebohn vd., 2012: 1717; Joo ve Ready, 2012) kavramları ise lider-üye etkileşiminin sonuçları arasında yer almaktadır. Lider-üye etkileşimi başlangıçta rol teorisine göre temellendirilmekteyken (Graen, 1976; Graen ve Scandura, 1987) sonraları sosyal değişim teorisi ve karşılıklılık teorisi ile temellendirilecek (Wayne ve Green, 1993; Liden, Sparrowe, Wayne, 1997; Erdoğan ve Liden, 2002) şekilde geliştirilmiştir (Dulebohn vd., 2012). Sosyal değişim teorisi çalışanların yüksek kaliteli lider-üye etkileşimi ile daha etkili çalışanlar olacaklarını öne sürmektedir (Sparrow ve Liden, 1997: 523). Çünkü karşılıklılık normu gereği başkalarından olumlu davranış gören bireylerin olumlu geri bildirimde bulunacağı, olumsuz davranış gören bireylerin ise olumsuz geri bildirimde bulunacağı ifade edilmektedir (Gouldner, 1960: 171).

Çalışanın liderle ilişkisi göz önünde bulundurulduğunda sosyal değişim teorisine göre yüksek kaliteli lider-üye etkileşimi ile kurulan samimi, güvene dayalı ilişkiler çalışanların lider adına daha fazla çabalamasını ve daha etkili çalışanlar olmasını sağlayacaktır (Sparrow ve Liden, 1997: 523). Böylece çevresinden destek gören, cesaretlendirilen, olumlu geri bildirimler alan çalışanın öz-yeterlilik algısı olumlu etkilenecek başarılı olmak ve verilen görevleri yerine getirebilmek için daha fazla çaba göstermesi sağlanacaktır (Bandura, 1997: 85). Lider-üye etkileşimi ve öz-yeterliliğe yönelik çalışmalar incelendiğinde ulusal ve uluslararası literatürde iki değişkenin birlikte kullanıldığı çalışmanın çok kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu çalışmalarda iki değişken iş performansı, öğrenme yönelimi, yenilikçi çalışma davranışı, çalışan memnuniyeti kavramlarıyla ilişkilendirilmiştir.

Khorakian ve Sharifirad'ın (2019) İran'da özel sektör çalışanlarına, Biao ve Shuping'in (2014) Çin'de özel sektör çalışan ve yöneticilerine, ilgili iki çalışmada da lider-üye etkileşimi ile öz-yeterlilik arasında olumlu ve

1 Bu çalışmada randomize kontrollü deney veya nedensel modelleme yapılmamıştır. Dolayısıyla, buradaki ve araştırmanın diğer hipotezlerindeki "etki" ifadesi ile nedensel etki değil, yordayıcı etki (veya istatistiksel etki) kastedilmektedir.

anlamli bir iliŒki olduğu ifade edilmiŒtir. Atitumpong ve Badir (2017) Tayland'da imalat sektöru alıŒanları ve yöneticilerine uyguladıkları lider-üye etkileŒiminin öz-yeterlilik üzerinden öğrenme yönelimi ve yeniliki alıŒma davranıŒı üzerindeki dolaylı etkisinin araŒtırıldıĐı alıŒmalarında lider-üye etkileŒimi ve öz-yeterlilik arasında olumlu ve anlamli bir iliŒki olduğu ifade edilmiŒtir. Liao vd.'nin (2017) alıŒmalarında lider-üye etkileŒiminin psikolojik sermaye üzerinden iŒ ve yaŒam tatmini üzerindeki dolaylı etkisi incelenmiŒtir. Psikolojik sermayenin alt boyutu olarak ele alınan öz-yeterlilik ile lider-üye etkileŒimi arasında pozitif yönlü korelasyonel iliŒki olduğu ifade edilmiŒtir.

Buna bağlı olarak araŒtırmanın ikinci hipotezi H_2 : *Lider-üye etkileŒiminin öz-yeterlilik üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır olarak belirlenmiŒtir.*

3. ALGILANAN KURUMSAL DESTEK VE KARIYER TATMINİ İLİŒKİSİ

Kariyer kavramı bireyin alıŒma hayatı boyunca takip etmeyi seçtiği iŒler (Mondy ve Martocchio, 2016: 410) ve iŒe yönelik edindiği deneyimler (Decenzo ve Robbins, 2007: 233) olarak ifade edilmektedir. Kariyer tatminine yönelik yapılan literatür taraması sonucunda kariyer baŒarisının nesnel ve öznel kariyer baŒarısı olarak ikiye ayrıldığı ve kariyer tatmininin öznel kariyer baŒarısı olarak ele alındığı, operasyonel tanımının ise Greenhaus vd.'nin (1990) alıŒmasından faydalanarak yapıldığı görölmüŒtür (Seibert ve Kraimer, 2001, Ng, Eby, Sorensen ve Feldman, 2005; Ballout, 2008, Joo ve Ready, 2012). Öznel ve nesnel kariyer kavramından ilk kez söz eden Hughes (1937: 410) öznel kariyerin bireyin hayatını bir bütün olarak gördüğü ve çeŒitli niteliklerinin, eylemlerinin ve baŒına gelenlerin anlamını yorumladığı dolayısıyla bireyin kendisinin doğrudan deneyimlediği ve kendi bakıŒ açısı tarafından ŒekillendiĐini ifade etmektedir. Nesnel kariyeri ise direkt gözlemlenebilir, ölçülebilir ve tarafsız bir üçüncü tarafa doğrulanabilir Œeklinde tanımlamaktadır. Kariyer tatmini bireyin kariyeri boyunca elde ettiği baŒarılar, gelir, yükselme ve yeni yetenekler kazanma yönünden hedeflerine ulaŒma durumuna yönelik memnuniyettir (Greenhaus, vd., 1990: 73; 86). Kariyer tatminsizliği ise bireyin kariyer hedeflerini ve beklentilerini karŒılamadaki baŒarisından memnuniyetsizliğinin derecesi olarak tanımlanmaktadır (Conley, Bacharach, Bauer, 1958: 64). alıŒanın beklenen ve gerek kariyer sonuçları arasında bir tutarsızlığı temsil eden kariyer tatminsizliği alıŒanda iŒ deĐiŒtirme arzusunun yükselmesine, geri ekilme davranıŒının gösterilmesine, fiziksel ve mental sağlığın olumsuz etkilenmesine, mesleğe olan bağlılığın azalmasına ve performans eksikliklerine neden olabilmektedir (Wang vd., 2020: 338). Kariyer tatminine yönelik yapılan meta analizi alıŒmalarında; demografik deĐiŒkenler, lider-üye etkileŒimi, prosedürel adalet, kiŒilik özellikleri, kontrol odağı, kariyer uyum, iŒ deneyimi, sosyal sermaye, yönetici desteği, iŒ tatminsizliği, kurumsal destek, rol çatıŒması, rol belirsizliği, öz-yeterlilik, örgütsel bağlılık, iŒ-aile çatıŒması (Spurk vd., 2018: 46; Ng vd., 2005: 370; Ng ve Feldman, 2014: 173; Lee vd., 2017: 572) kavramlarının öncül olduğu belirtilmiŒtir. Bununla birlikte geri ekilme davranıŒı, kariyer tutumları, iyi olma hali, sağlık, mesleki bağlılık, iŒten ayrılma niyeti (Dyke ve Duxbury, 2011; Spurk vd., 2018: 51; Sönmez vd., 2021) gibi kavramlar ise kariyer tatmininin sonuçları olarak ifade edilmektedir. Kariyer teorilerine iliŒkin yapılan literatür taramasında beŒ temel teori ön plana çıkmaktadır (Leung, 2008; Jena ve Nayak, 2020). Bu teoriler İŒ Düzenlemesi teorisi (Dawis, Lofquist, Weiss, 1964) Holland'ın alıŒma Ortamında Mesleki KiŒilikler Teorisi (1985), Super'in Kariyer GeliŒiminin Benlik Kavramı Teorisi (1963), Gottfredson'ın Daraltma ve UzlaŒma Teorisi (1981) ve Sosyal BiliŒsel Kariyer teorisi (Lent vd., 1994). Sosyal biliŒsel kariyer teorisi hem biliŒsel hem çevresel faktörlerin bireyin kariyer davranıŒlarını etkilediğini savunmaktadır. Öz-yeterlilik beklentileri, sonuç beklentileri ve hedefler biliŒsel birey faktörleri olarak ifade edilmektedir. Bu üç deĐiŒken Bandura'nın sosyal biliŒsel teorisinden alınmıŒtır (Lent vd., 1994: 262). Sosyal ortam etkileri, kariyer destekleri ve kariyer engelleri ise çevresel faktörler olarak ifade edilmektedir. Sosyal ortamdaki fiziksel ve kültürel etkiler sosyal ortam etkileridir. Kariyer engelleri ise bireyin baŒarılı olmasını, kariyer amalarının gerekleŒmesini etkilemektedir. Bireyin bir iŒte düşük yetkinliğe sahip olduğunu düşünmesi, cinsiyet ayrımcılığı, sosyal ve iŒ çevresinden destek alamama gibi etkenler kariyer engelini ifade etmektedir Çevresi tarafından engellenen ve düşük destek gören bireylerin tatmin düzeyleri de olumsuz etkilenmektedir (Lent ve Brown, 2006: 242; Ng ve Feldman, 2014: 169).

Algılanan kurumsal destek kariyer tatminin önemli bir öncölüdür (Ng ve Feldman, 2005; Ng vd., 2014; Lee vd., 2017). Yüksek algılanan kurumsal destek seviyelerine sahip alıŒanlar, tatmin seviyesinin artması, daha iyi ruh hali ve stres düzeyinin azalması gibi sebeplerle iŒlerini daha olumlu değerlendirirken örgütsel bağlılık ve performans artıŒı, düşük devir hızı gibi sonuçlarından dolayı alıŒtıkları kuruma da daha fazla katkı sağlamaktadır (Chen vd., 2009: 120). Bireyler kariyer tatminlerini değerlendirirken kurumsal olarak sağlanan desteği, iŒlerinin kariyer baŒarısı elde etmelerinde ne derecede katkı sağladığı ya da engeller oluŒturduĐunu da dikkate almaktadır (Armstrong-

Stassen ve Ursel, 2009). Sosyal bilişsel kariyer teorisine göre çevresel destekler ve engeller kariyer tatminini etkileyen değişkenlerdir (Lent ve Brown, 2008: 15). Kurumsal desteklerin yokluğu ya da kısıtlanması çalışmada tatmin seviyesinin azalmasına neden olabilmektedir (Barnett ve Bradley, 2007: 623). Kariyer tatmini çalışanın mevcut işi ve kurumuna yönelik algılarından etkilenmektedir. Düşük öz-değerlendirme, iş tatminsizliği, düşük kurumsal ve yönetici desteği, düşük işe bağlılık, terfi imkanının ve çalışanın beklentilerinin karşılanma oranının düşük olması kariyer tatminini etkileyen önemli engeller olarak ifade edilmektedir. Diğer taraftan çalışan üstlendiği zorlu görevleri gerçekleştirmek için iş başında ve iş dışında kurumu tarafından eğitim ile desteklendiğinde çalışma ortamını kariyer gelişimi için uygun olarak değerlendirmektedir (Ng ve Feldman, 2014: 176). Algılanan kurumsal destek ve kariyer tatminine yönelik çalışmalar incelendiğinde çalışmaların bazılarında algılanan kurumsal destek bağımsız değişken olarak kullanılırken kariyer tatmini aracı değişken olarak kullanılmıştır. Bu çalışmalarda bağımlı değişkenler iş performansı, hizmet iyileştirme, işte kalma niyeti gibi değişkenlerdir. Algılanan kurumsal desteğin bağımsız, kariyer tatmininin bağımlı değişken olarak kullanıldığı çalışmalarda ise diğer değişkenlerin psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık, kariyer değerleri, işin anlamlılığı, aidiyet duygusu, iş tatmini gibi değişkenler olduğu görülmüştür.

Türe ve Akkoç'un (2019) Eskişehir'de Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelere uyguladıkları çalışmalarında algılanan kurumsal destek ve psikolojik güçlendirmenin sosyal destek üzerinden kariyer tatmini üzerindeki dolaylı etkilerini incelemiştir. Algılanan kurumsal destek ile kariyer tatmini arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bhaskar ve Mishra (2019) Hindistan'daki özel işletmelerdeki yöneticilere uyguladıkları çalışmalarında algılanan kurumsal desteğin işin anlamlılığı ve aidiyet duygusu üzerinden kariyer tatmini üzerindeki dolaylı etkisi incelenmiştir. Bulgular sonucunda doğrudan etkiler incelendiğinde algılanan kurumsal desteğin kariyer tatmini ile arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Joo ve Lee'nin (2017) Güney Kore'deki işletme çalışanlarına uyguladıkları araştırmalarında algılanan kurumsal destek, psikolojik sermaye, işe tutkunluk, kariyer tatmini ve öznel iyi oluş arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmada kariyer tatmini ve çalışma gayreti aracı değişken öznel iyi oluş ise bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Algılanan kurumsal desteğin kariyer tatmini ile olumlu ve anlamlı ilişkisi olduğu görülmüştür. Bhatti vd.'nin (2017) Suudi Arabistan'da Devlet Üniversitesi çalışanlarına uyguladıkları çalışmalarında Algılanan kurumsal destek ve kariyer değerlerinin kariyer tatmini üzerinden iş performansına dolaylı etkilerini incelemişlerdir. Doğrudan etkiler incelendiğinde algılanan kurumsal destek ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Kırkbeşoğlu ve Özder'in (2015) sigorta şirketi çalışanlarına uyguladıkları çalışmalarında algılanan kurumsal destek ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve yüksek performanslı kuruluşlarda algılanan kurumsal desteğin düşük performanslı kuruluşlara göre kariyer tatminini daha yüksek düzeyde etkilediği ifade edilmiştir. Karatepe (2012) Kamerun'da otel çalışanlarına uyguladığı çalışmada algılanan kurumsal desteğin kariyer tatmini üzerinden hizmet iyileştirme performansı ve iş performansı üzerinde dolaylı etkisini araştırmıştır. Algılanan kurumsal desteğin kariyer tatmini ile doğrudan istatistiksel etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Buna göre araştırmanın üçüncü hipotezi H_3 : *Algılanan kurumsal desteğin kariyer tatmini üzerinde etkisi vardır şeklinde belirlenmiştir.*

4. LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ VE KARIYER TATMİNİ İLİŞKİSİ

Yüksek kaliteli lider-üye etkileşimi lider-üye arasında güvene dayalı samimi bir ilişkinin kurulmasını sağlar (Graen ve Uhl-Bien, 1995: 226). Güven temelli bu samimi ilişki ile üyeler liderlerinden daha fazla destek ve kaynak sağlayabilmektedir. Dolayısıyla lider-üye etkileşiminin kalitesi çalışanların yüksek kariyer tatmini elde etmelerini de sağlayabilmektedir (Han, 2010: 442). Sosyal bilişsel kariyer teorisi çevresel destekler vasıtasıyla (aile, arkadaş, yönetici, kurumsal) bireyin tatminine yönelik açıklamalar yapılabileceğini önermektedir (Lent ve Brown, 2013: 561). Kaynakların tahsis edilmesinde kontrol gücü yöneticide olduğu için lider-üye etkileşiminin düşük seviyede olması çalışanın kariyer gelişimi açısından ihtiyaç duyduğu kaynakları elde etme şansını azaltmaktadır. Lider-üye arasındaki etkileşimin kalitesi yüksekse yönetici ve astı arasında yüksek düzeyde güven, destek ve etkileşim olacaktır. Böylece çalışan daha yüksek seviyede performans göstererek kariyer başarısı ile ödüllendirilecektir (Wayne vd., 1999: 582). Lider-üye etkileşimi ve kariyer tatmini değişkenlerinin birlikte kullanıldığı ve lider-üye etkileşiminin kariyer tatmininin yordayıcısı olduğu çalışmalar araştırıldığında hem ulusal hem de uluslararası literatürde sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Bu çalışmalarda değişkenler proaktif kişilik özellikleri, performans hedef yönelimi, örgütsel öğrenme kültürü, çalışma arkadaşına güven, örgüte güven, örgüt kültürü tipleri, güç mesafesi, liderlik tarzları gibi değişkenlerle ilişkilendirilmiştir.

Pelenk'in (2020) bir kamu bankası çalışanlarına uyguladığı lider-üye etkileşiminin güç mesafesi üzerinden kariyer memnuniyeti üzerindeki dolaylı etkisinin araştırıldığı çalışmada lider üye etkileşiminin kariyer tatmini üzerinde istatistiksel olarak hem doğrudan hem de dolaylı etkisi olduğu ifade edilmiştir. Peng vd.,'nin (2019) Şangay'da bir İktisadi Devlet Teşekkülü çalışanları ve yöneticilerine uyguladıkları çalışmalarında Koçluk tarzı liderliğin lider-üye etkileşimi üzerinden subjektif ve objektif kariyer başarısı üzerindeki dolaylı etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre lider-üye etkileşimi ile kariyer tatmini arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki görülmüştür. Gün (2018) Bitlis'te tekstil sektörü çalışanlarına uyguladığı çalışmada örgüt kültürü tiplerinin lider-üye etkileşimi üzerinden kariyer tatmini üzerindeki dolaylı etkisini araştırmıştır. Araştırmada lider-üye etkileşimi ve kariyer tatmini arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Han'ın (2010) Fortune 500 şirketlerinden birinin çalışanlarına uyguladığı çalışmada çalışma arkadaşlarına güvenin lider-üye etkileşimi üzerinden kariyer tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin araştırıldığı çalışmada lider-üye etkileşimi ve kariyer tatmini arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Wayne vd., (1999) Amerika'da makine kimya ve savunma sanayiinde faaliyet gösteren şirket çalışan ve yöneticilerine uyguladıkları çalışmalarında beşeri sermaye, yönetici desteği, motivasyon ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada lider-üye etkileşimi ile kariyer tatmini arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yüksek kaliteli lider-üye etkileşimi algılayan çalışanların düşük kaliteli etkileşim algılayan çalışanlara göre kariyer tatminlerinin daha yüksek olması beklendiği ifade edilmiştir.

Bu kapsamda araştırmanın dördüncü hipotezi H_4 : *Lider-üye etkileşiminin kariyer tatmini üzerinde etkisi vardır.* olarak belirlenmiştir.

5. ÖZ-YETERLİLİK VE KARIYER TATMİNİ İLİŞKİSİ VE ÖZ-YETERLİLİĞİN ARACILIK ROLÜ

Çoğu birey kendilerini yeterli ve emin hissettiği işlerle ilgilenir buna karşın başarısız oldukları işlerden ise kaçınırlar (Pajares, 1997: 7). Öz yeterliliği yüksek olan bireyler değerlendirebilecekleri farklı kariyer seçeneklerine sahip olduklarına inanmaktadırlar. Dolayısıyla kendisini istediği yönde geliştirerek gerek yeni kariyer imkanlarında gerekse seçtikleri kariyerlerinde daha üstün çaba gösterebilmektedirler (Bandura, 1993: 135). Öz-yeterliliğin kaynaklarına ilişkin yapılan çalışmalarda bireylerin öz-yeterlilik algılarının kaynağının doğrudan deneyimler, sosyal modeller, sözel ikna ve fizyolojik-psikolojik durumlar olduğu (Bandura, 1997: 80) görülmektedir. Sosyal Bilişsel teoriye göre davranışın en önemli yordayıcılarından biri öz-yeterlilik (Luszczynska, vd., 2005: 440). Düşük öz yeterliliğe sahip olan bireyler zor işlerden kaçınmaktadırlar. Zorluklarla karşılaştıklarında ise bu duruma odaklanmak yerine kendi eksikliklerine, oluşabilecek problemlere veya karşılaşılabilecekleri engellere odaklanmaktadırlar. Öz yeterliliği yüksek bireyler ise zor işleri başarma konusunda daha ısrarcıdır ve çözülmesi gereken konulara odaklıdır (Bandura, 1993: 117). Dolayısıyla öz-yeterliliği yüksek olan bireyler yeteneklerine inandıkları için kendilerine olan güvenleri de yükselmektedir (Bandura, 1994: 72). Yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip çalışanlar, iş sorumluluklarını tamamlama konusunda daha fazla özgüvene sahiptir dolayısıyla kariyerlerinden daha memnundurlar (Rigotti vd., 2020). Öz-yeterlilik bireyin seçimlerinde etkilidir, bireyler kendilerini yeterli ve güvenli hissettikleri işlere yönelmeyi tercih etmektedir. Birey kendinin yetersiz olduğuna inandığı durumda ise bu işlerden uzak durmaktadır (Bandura, 1982: 123).

Kim ve Jang (2018) araştırmalarında öz-yeterliliğin çalışma yaşamının kalitesini olumlu etkilediğini ifade etmektedir. Kariyer tatmininin operasyonel tanımlamasında bireyin gelir ve terfi açısından memnuniyetine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Abele ve Spurk'ın (2008: 60) boylamsal araştırmasında maaş, terfi ve maaş değişikliği değişkenleri ile öz-yeterlilik arasındaki ilişki incelendiğinde kariyer geliştirme dönemlerinde öz yeterliliğin çalışanın aldığı ücrete olumlu yansıdığı dolayısıyla bu durumun çalışanın kariyer tatminini artırdığı ifade edilmiştir. Ayrıca kariyer geliştirme hedefleri arasında çalışanın terfi etmesi de temel beklentileri arasındadır. Bu bağlamda astların çalışmalarını tasarlamak liderin temel görevlerindedir ve liderler astlarıyla etkileşim halinde olarak onların öz-yeterlilik algılarını yükseltecek şekilde görevler tanımlamalıdır (Rigotti, vd., 2020, 2664).

Bireyin kurumu tarafından desteklendiğine yönelik algısı açısından değerlendirildiğinde kurumsal destek algısı yüksek olan bireylerin, arzu ettikleri iş hedefleri söz konusu olduğunda kendinden emin oldukları ve daha umutlu hislere sahip olacakları için gönüllü davranışlarda bulunma olasılıklarının daha yüksek olacağı savunulmaktadır. Bununla beraber kurumsal destek, çalışanların sorunlarla yüzleşip onları çözmelerinde yardımcı olabilmektedir (Liu, vd. 2013: 7). Kim ve Jung (2018: 8) araştırmalarında çalışanlar tarafından algılanan kurumsal düzeydeki desteğin iş yaşamı kalitesi üzerinde dolaylı bir etkisinin yanı sıra öz yeterliliği de olumlu yönde

etkileyen bir faktör olduğu ifade etmektedir. Sosyal bilişsel kariyer teorisi de çevresel destekler ve engellerin mesleki tatminin önemli kaynakları olabileceğini ve öz yeterliliği etkileyerek tatmin düzeyi hakkında açıklamalar yapabileceğini savunmaktadır (Lent ve Brown, 2006: 241). Öz-yeterlilik ve kariyer tatminine yönelik ulusal ve uluslararası literatürdeki sınırlı sayıdaki çalışmalarda iki değişkenin kariyer yönelimi, çalışan bağlılığı, çalışmaya tutkunluk, iş gayreti ve duygusal zekâ kavramlarıyla ilişkilendirildiği görülmüştür.

Yalalova ve Zhang (2017) öz yeterliliğin iş gayreti üzerinden kariyer tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin araştırıldığı çalışmalarında öz yeterliliğin kariyer tatmini üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkisi olduğu ifade edilmiştir. Yalalova vd.,'nin (2017) öz-yeterliliğin kariyer tatmini ve iş gayreti arasındaki ilişkide duygusal zekânın moderatör değişken olarak incelendiği araştırmalarında öz-yeterlilik ve kariyer tatmini arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ballout'un (2009) Beyrut'ta banka çalışanlarına uyguladıkları kariyer bağlılığı ve öznel ve nesnel kariyer başarısı ilişkisinde öz-yeterliliğin moderatör değişken olarak kullanıldığı çalışmada öz-yeterlilik ve kariyer bağlılığı arasında anlamlı bir etkileşim olduğu kariyer bağlılığının kariyer tatmini üzerindeki etkisinin öz-yeterlilik düzeyine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın aracı değişkeni olan öz-yeterlilik değişkeni ile bağımlı değişkeni olan kariyer tatmini değişkeninin ilişkilendirildiği ve öz yeterliliğin aracı değişken olarak kullanıldığı Ngo ve Hui'nin (2017) Hong Kong'da özel sektör çalışanlarına uyguladıkları çalışmalarında değişken kariyer yönelimi ve çalışan bağlılığının öz-yeterlilik ve çalışmaya tutkunluk üzerinden kariyer tatmini üzerindeki dolaylı etkisi araştırılmıştır. Direkt etkiler incelendiğinde öz-yeterlilik ile kariyer tatmini arasında istatistiksel olarak olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmada değişken kariyer yönelimi ve çalışan bağlılığının öz-yeterlilik üzerinden kariyer tatmini üzerindeki dolaylı etkileri araştırılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre hem değişken kariyer yöneliminin hem de çalışan bağlılığının öz-yeterlilik üzerinden kariyer tatmini üzerinde istatistiksel dolaylı etkisi olduğu görülmüştür.

Bu kapsamda teori ve ampirik çalışmalara dayalı olarak araştırmanın beşinci hipotezi ve araştırmanın temel iki hipotezi olan altıncı ve yedinci hipotezleri geliştirilmiştir:

H₅: Öz-yeterliliğin kariyer tatmini üzerinde etkisi vardır.

H₆: Algılanan kurumsal desteğin öz-yeterlilik üzerinden kariyer tatmini üzerinde dolaylı etkisi vardır.

H₇: Lider-üye etkileşiminin öz-yeterlilik üzerinden kariyer tatmini üzerinde dolaylı etkisi vardır.

6. METODOLOJİ

6.1. Verilerin Toplanması ve Ölçüm Araçları

Çalışmanın verileri öz bildirim dayalı anket ile toplanmıştır. Veri toplama aşamasında İstanbul'da faaliyet gösteren bir eğitim ve danışmanlık firmasından gönüllü destek alınmıştır. Anket çalışması eğitim ve danışmanlık firması bünyesinde gerçekleştirilen eğitimlere katılan kişilere eğitim sonunda uygulanmıştır. Anketleri uygularken ilk kriter aynı şirkete ait çalışanların katılım gösterdiği eğitimlerin seçimi olmuştur. Verilerin toplanmasına 2020 yılı şubat ayı içinde başlanmıştır. Veri toplama aşamasında toplamda 111 katılımcıya kâğıt-kalem ile anket uygulanmıştır. Mart ayı içinde COVID-19 salgını sebebiyle yüz yüze eğitimlerin iptal edilmesi anket uygulamasına ara verilmesine neden olmuştur. Salgın önlemlerinin devam etmesiyle firmaya gelen eğitim talepleri çevrim içi olarak devam etmiş, araştırmanın başlangıcında kâğıt-kalem ile yapılmaya karar verilen anket uygulamasının COVID-19 salgını sebebiyle yüz yüze görüşme imkânının kısıtlanması sonucunda çevrim içi olarak yapılmasına karar verilmiştir. Kâğıt-kalem ile toplanan veri seti çevrim içi anketlerle elde edilen veri setine dahil edilmemiş sadece araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri için ayrı değerlendirilmiştir.

Çevrim içi anket Google formlardan faydalanılarak tasarlanmıştır. Çevrim içi anket uygulamasına 2020 yılı kasım ayı içinde başlanmıştır. Anket çalışması eğitim ve danışmanlık firması bünyesinde gerçekleştirilen eğitimlere çevrimiçi katılan kişilere, ayrıca danışmanlık firmasının bünyesinde bulunan daha önce eğitim almış kişilere anlık mesajlaşma uygulamalarında oluşturulan gruplar aracılığıyla iletilmiştir. Anketleri uygularken aynı şirkete ait çalışanların katılım gösterdiği eğitimler/gruplar seçilmiştir. İçinde bulunulan dönemin kısıtları dolayısıyla mümkün olan en büyük örnekleme ulaşılmaya çalışılmıştır. Toplamda 28 firmadan 524 katılımcı anketi cevaplandırmıştır.

Çalışma için tasarlanan anket beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların kendilerini değerlendirdikleri öz-yeterlilik ölçeği, ikinci bölümde çalıştığı kurumdaki yöneticisini (amirini) değerlendirdiği lider-üye etkileşimi ölçeği, üçüncü bölümde çalıştığı kurumu değerlendirdiği algılanan kurumsal destek ölçeği ve dördüncü bölümde kariyerlerine ilişkin düşüncelere yönelik kariyer tatmini ölçeği kullanılmıştır. Beşinci bölümde katılımcılara ilişkin demografik bilgilere ulaşmak için dört demografik soru bulunmaktadır. Ölçüm araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Algılanan Kurumsal Destek ölçeği için Eisenberger vd., (1986) tarafından geliştirilmiş olan 36 ifadeli Algılanan Kurumsal Destek Ölçeğinin sekiz ifadeli (1, 4, 8, 9, 21, 25, 27, 35) ve tek boyutlu kısa versiyonu kullanılmıştır. Sekiz ifadeli kısa versiyon için online/web tabanlı ve kâğıt-kalem ile uygulamaları bakımından ölçüm eşdeğerliliği/ölçüm değişmezliğinin test edildiği Dolma ve Dolma'nın (2018) çalışmasından yararlanılmıştır. İfadeler 1= Hiç Katılmıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Ölçeğe ilişkin örnek ifadeler "Çalıştığım kurum, kurumun başarısı için olan katkılarima değer verir", "Çalıştığım kurum, işimi benim için olabildiğince ilgi çekici hale getirmeye çalışır" şeklindedir.

Lider-Üye Etkileşimi ölçeği için Scandura ve Graen'in (1984) çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve yedi ifadeden oluşmaktadır. İfadeler 1= Hiç Katılmıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Ölçeğe ilişkin örnek ifadeler "İşte karşılaştığım sorunları çözebilmem için, yöneticim elinden geleni yapmaya hazırdır", "Yöneticimle çok iyi ve verimli bir iş ilişkimiz olduğuna düşünüyorum" şeklindedir.

Öz-yeterlilik ölçeği için Schwarzer ve Jerusalem'in (1995) çalışmalarından faydalanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve on ifadeden oluşmaktadır. İfadeler 1= Nadiren, 5= Sık sık olmak üzere derecelendirilmiştir. Ölçeğe ilişkin örnek ifadeler "Bir sorun yaşadığımda süratle bir çözüm bulabilirim", "Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim" şeklindedir.

Kariyer Tatmini ölçeği için Greenhaus vd.,'nin (1990) çalışmalarından yararlanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve beş ifadeden oluşmaktadır. İfadeler 1= Hiç Katılmıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Ölçeğe ilişkin örnek ifadeler "Kariyerim boyunca ulaştığım başarılar açısından memnunum", "Yeni yetenekler kazanma hedeflerim açısından gösterdiğim ilerlemeden memnunum" şeklindedir.

6.2. Verilerin Analizi

Çevrim içi anket ile toplanan veri setine ilişkin teyid edici faktör analizi, güvenilirlik analizi ve kompozit güvenilirlik [composite reliability] Jamovi programından, kâğıt-kalem anket uygulaması ile elde edilen veri setine ilişkin keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik analizi ayrıca çevrim içi anket ile elde edilen veri setine ilişkin betimsel istatistikler, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi IBM SPSS 24 programından faydalanılarak yapılmıştır. Değişkenler arasındaki direkt ve dolaylı etkileri incelemek için Andrew Hayes tarafından geliştirilen Process² SPSS Makrosu (eklentisi) ile Bootstrapping (önyükleme) yöntemi kullanılarak dolaylı etki analizi yapılmıştır. Analizde p değeri Sobel testinin p değeridir, güven aralığı değerleri Bootstrapping yöntemine göre hesaplanmıştır.

7. BULGULAR VE YORUMLAR

7.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kâğıt-kalem ile uygulanan anket çalışmasında elde edilen veri setine yönelik ölçüm geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi, ölçüm verilerinin güvenilirliğini test etmek amacıyla da Alfa katsayısı [Cronbach Alfa] güvenilirlik testi yapılmıştır. Keşfedici faktör analizi için temel eksen faktörleme [Principle Axis Factoring] faktör çıkarım yöntemi ve direct oblimin döndürme yöntemi kullanılmıştır. Tablo 2.'de ölçüme ilişkin geçerlilik analizi sonuçları yer almaktadır. Tablo 2. incelendiğinde tüm ifadelerin doğru faktörlere yüklendiği ve faktör yüklerinin 0,4'ün üzerinde değere sahip olduğu görülmektedir. Faktörler toplam değişkenliğin %55,34'ünü açıklamaktadır. Ölçüm verilerinin güvenilirliğine ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Alfa katsayıları ise; Algılanan Kurumsal Destek için; 0,941, Lider Üye Etkileşimi için; 0,884, Öz-yeterlilik için; 0,842, Kariyer Tatmini için; 0,907 olarak hesaplanmıştır.

2 Eklentiği indirmek için internet adresi: <http://processmacro.org/index.html>

Tablo 2. Geçerlilik analizi sonuçları (kâğıt-kalem ile yapılan ankete ilişkin veri seti)

| Değişkenler | İfadeler | Faktörler | | | |
|--|----------|-----------|-------|-------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Algılanan Kurumsal Destek | SPOS4 | 0,909 | | | |
| | SPOS5 | 0,831 | | | |
| | SPOS6 | 0,821 | | | |
| | SPOS7 | 0,816 | | | |
| | SPOS2 | 0,742 | | | |
| | SPOS8 | 0,725 | | | |
| | SPOS1 | 0,673 | | | |
| | SPOS3 | 0,628 | | | |
| Öz-yeterlilik | SE10 | | 0,703 | | |
| | SE5 | | 0,65 | | |
| | SE6 | | 0,633 | | |
| | SE7 | | 0,631 | | |
| | SE6 | | 0,626 | | |
| | SE2 | | 0,567 | | |
| | SE3 | | 0,554 | | |
| | SE8 | | 0,512 | | |
| | SE4 | | 0,491 | | |
| | SE9 | | 0,481 | | |
| Lider-Üye Etkileşimi | LMX5 | | | 0,799 | |
| | LMX2 | | | 0,791 | |
| | LMX7 | | | 0,72 | |
| | LMX4 | | | 0,713 | |
| | LMX1 | | | 0,611 | |
| | LMX3 | | | 0,566 | |
| | LMX6 | | | 0,505 | |
| Kariyer Tatmini | CS4 | | | | -0,814 |
| | CS2 | | | | -0,782 |
| | CS1 | | | | -0,769 |
| | CS3 | | | | -0,68 |
| | CS5 | | | | -0,494 |
| Açıklanan Toplam Varyans: % 55,34 | | | | | |
| Faktör Çıkarım Yöntemi: Temel Eksen Faktörleme | | | | | |
| Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalizasyonu ile Oblimin ^a . | | | | | |
| a. Döndürme altı yinelemede yakınsamıştır. | | | | | |

Çevrim içi anket ile toplanan verilere ilişkin ölçüm geçerliliği için Jamovi programından faydalanarak teyid edici faktör analizi ve ölçüm verileri güvenilirliği için Alfa katsayısı ve kompozit güvenilirlik de hesaplanmıştır. Geçerliliğe ilişkin sonuçlar Tablo 3., güvenilirliğe ilişkin sonuçlar Tablo 4.'te yer almaktadır.

Tablo 3. Geçerlilik analizi sonuçları (çevrim içi anket veri seti)

| Değişkenler | İfadeler | Faktörler | | | |
|---------------------------|----------|-----------|-------|-------|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Algılanan Kurumsal Destek | SPOS1 | 0,833 | | | |
| | SPOS2 | 1,047 | | | |
| | SPOS3 | 0,933 | | | |
| | SPOS4 | 1,025 | | | |
| | SPOS5 | 1,070 | | | |
| | SPOS6 | 0,893 | | | |
| | SPOS7 | 0,882 | | | |
| | SPOS8 | 1,019 | | | |
| Öz-yeterlilik | SE1 | | 0,504 | | |
| | SE2 | | 0,443 | | |
| | SE3 | | 0,516 | | |
| | SE4 | | 0,568 | | |
| | SE5 | | 0,586 | | |
| | SE6 | | 0,632 | | |
| | SE7 | | 0,528 | | |
| | SE8 | | 0,601 | | |
| | SE9 | | 0,543 | | |
| | SE10 | | 0,624 | | |
| Kariyer Tatmini | CS1 | | | 0,744 | |
| | CS2 | | | 0,863 | |
| | CS3 | | | 0,831 | |
| | CS4 | | | 0,868 | |
| | CS5 | | | 0,690 | |
| Lider Üye Etkileşimi | LMX1 | | | | 0,848 |
| | LMX2 | | | | 0,905 |
| | LMX3 | | | | 0,850 |
| | LMX4 | | | | 0,722 |
| | LMX5 | | | | 0,834 |
| | LMX6 | | | | 0,654 |
| | LMX7 | | | | 0,943 |

X²:1045; SD: 399; CFI: 0,948; SRMR: 0,041; RMSEA: 0,056

Tablo 3.'te görüldüğü gibi teyid edici faktör analizi sonuçlarına göre CFI: 0,948, SRMR 0,041 ve RMSEA 0,056 olarak hesaplanmıştır. Yaklaşık uyum indeksleri veri-model uyumunun yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Güvenilirlik analizi sonuçları (çevrimiçi anket veriseti)

| Değişkenler | Alfa Katsayısı | Kompozit Güvenilirlik |
|---------------------------|----------------|-----------------------|
| Algılanan Kurumsal Destek | 0,963 | 0,964 |
| Lider-Üye Etkileşimi | 0,893 | 0,895 |
| Öz-Yeterlilik | 0,905 | 0,907 |
| Kariyer Tatmini | 0,933 | 0,934 |

Tablo 4.'te ölçüm verilerinin güvenilirliğine ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Faktör yükleri maddeler arasında ne kadar fazla dalgalanırsa kompozit güvenilirlik ve Alfa katsayıları arasındaki tutarsızlık o kadar yüksektir. Araştırmada tüm ölçüm verilerine ilişkin Alfa katsayıları ve kompozit güvenilirlik katsayıları birbirine yakın çıkmıştır. Buna göre Alfa katsayıları; algılanan kurumsal destek için; 0,963, lider-üye etkileşimi için; 0,933, öz-yeterlilik için; 0,893, kariyer tatmini için; 0,905 olarak hesaplanmıştır. Kompozit güvenilirlik değerleri ise algılanan kurumsal destek için 0,964, lider-üye etkileşimi için 0,934, öz-yeterlilik için 0,895, kariyer tatmini için 0,907 olarak hesaplanmıştır.

7.2. Katılımcılara İlişkin Betimsel İstatistikler

Kağıt-kalem ile toplanan veri setine ilişkin betimsel istatistik sonuçlarına göre katılımcıların 67'sinin (%60,4) erkeklerden oluştuğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 64'ünü (%57,7) üniversite mezunları oluştururken, yönetici olma durumuna ilişkin soruya 90 (%81,1) katılımcı yönetici olduğunu ve kendisine bağlı çalışan 1-4 arasında ast bulunduğunu belirtmiştir. Çalışma süresine göre ise 39 (%25,2) katılımcının çalışma süresinin 1-3 yıl arası olduğu görülmüştür.

Çevrim içi anket çalışmasına katılan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistik sonuçlarına göre katılımcıların 271'inin (%51,7) erkeklerden oluştuğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 271'ini (%51,7) üniversite mezunları oluştururken, yönetici olma durumuna ilişkin soruya 225 (%42,9) katılımcı yönetici olmadığını belirtmiştir. Çalışma süresine göre ise 132 (%25,2) katılımcının çalışma süresinin 9 yıl ve üzeri olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışma süresine göre kariyer tatmininde farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla anova yapılmış ve çalışma süresine göre kariyer tatminin değişmediği görülmüştür.

7.3. Korelasyon Analizi

Araştırmanın bu kısmında değişkenler arasındaki ilişki düzeyini göstermek için korelasyon analizi sonuçları Tablo 5.'te verilmiştir.

Tablo 5. Korelasyon analizi sonuçları

| | Ortalama | S.S. | Algılanan Kurumsal Destek | Lider-Üye Etkileşimi | Öz-Yeterlilik | Kariyer Tatmini |
|---------------------------|----------|-------|---------------------------|----------------------|---------------|-----------------|
| Algılanan Kurumsal Destek | 3,53 | 0,981 | 1 | | | |
| Lider-Üye Etkileşimi | 3,74 | 0,851 | ,734** | 1 | | |
| Öz-Yeterlilik | 3,98 | 0,586 | ,472** | ,431** | 1 | |
| Kariyer Tatmini | 3,65 | 0,839 | ,561** | ,487** | ,483** | 1 |

Not: Tüm korelasyon katsayıları 0,01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. S.S.:Standart Sapma

Korelasyon katsayısı 0,10-0,29 arasında düşük, 0,30-0,49 arasında orta ve 0,50-1,00 arasında ise yüksek düzeyde ilişki olduğu şeklinde yorumlanır (Cohen, 1992). Buna göre Tablo 5. incelendiğinde *algılanan kurumsal destek* ile lider-üye etkileşimi arasında yüksek düzeyde ($r = ,734$), öz-yeterlilik ile orta düzeyde ($r = ,472$), kariyer tatmini ile ($r = ,561$) yüksek düzeyde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. *Lider-üye etkileşiminin* öz-yeterlilik ve kariyer tatmini ile arasında ($r = ,431$, $r = ,487$) orta düzeyde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Öz-yeterlilik ile kariyer tatmini arasında ($r = ,483$) orta düzeyde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

7.4. Hipotezlerin Test Edilmesi

Tablo 6.'da algılanan kurumsal destek ve lider üye etkileşiminin bağımsız değişken, öz-yeterliliğin bağımlı değişken olduğu çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Tablo 6.'da algılanan kurumsal destek ve lider-üye etkileşiminin birlikte öz-yeterlilikteki değişkenliğin yaklaşık %24'ünü açıkladığı görülmektedir.

Tablo 6. Bağımlı değişken: öz-yeterlilik için regresyon katsayıları

| | B | S.H. | β | t | p |
|---|-------|-------|---------|--------|-------|
| Kesme Terimi | 2,794 | 0,102 | | 27,423 | <,001 |
| Algılanan Kurumsal Destek | 0,202 | 0,034 | 0,337 | 5,99 | <,001 |
| Lider-Üye Etkileşimi | 0,126 | 0,039 | 0,183 | 3,25 | ,001 |
| R²: ,238 F: 81,381 s.d.1.: 2 s.d.2: 521 | | | | | |

B: Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, S.H.: Standardize edilmemiş regresyon katsayısının standart hatası, β : Standardize edilmiş regresyon katsayısı, t: t istatistiği, p: anlamlılık değeri, R²: Belirlilik katsayısı, F: F istatistiği, s.d.: Serbestlik derecesi

Tablo 7.'de algılanan kurumsal destek, lider üye etkileşimi ve öz-yeterliliğin bağımsız değişken kariyer tatmininin bağımlı değişken olduğu çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Algılanan kurumsal destek, lider-üye etkileşi ve öz-yeterliliğin birlikte kariyer tatminindeki değişkenliğin %38'ini açıkladığı görülmektedir.

Tablo 7. Bağımlı değişken: kariyer tatmini için regresyon katsayıları

| | B | S.H. | β | t | p |
|--|-------|-------|---------|-------|-------|
| Kesme Terimi | 0,644 | 0,205 | | 3,135 | ,002 |
| Algılanan Kurumsal Destek | 0,301 | 0,045 | 0,351 | 6,699 | <,001 |
| Lider-Üye Etkileşimi | 0,112 | 0,051 | 0,113 | 2,212 | ,027 |
| Öz-Yeterlilik | 0,384 | 0,057 | 0,269 | 6,802 | <,001 |
| R²: ,382 F: 107,240 s.d.1.: 3 s.d.2: 520 | | | | | |

B: Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, S.H.: Standardize edilmemiş regresyon katsayısının standart hatası, β : Standardize edilmiş regresyon katsayısı, t: t istatistiği, p: anlamlılık değeri, R²: Belirlilik katsayısı, F: F istatistiği, s.d.: Serbestlik derecesi

Tablo 8.'de Bootstrapping yöntemine göre yapılan direkt ve dolaylı etkilerin analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 8. Direkt ve dolaylı etki analizi

| Direkt Etki | | | | | | | |
|--|--------------------------------------|-------|------------------------------------|--------|-------|-----------|-----------|
| %95 Güven Aralığı | | | | | | | |
| | Direkt Etki (standardize edilmemiş) | S.H. | Direkt Etki (standardize edilmiş) | t | p | Alt Limit | Üst Limit |
| AKD → ÖZ | 0,202 | 0,034 | 0,337 | 5,996 | <,001 | 0,136 | 0,268 |
| LÜE → ÖZ | 0,126 | 0,039 | 0,183 | 3,251 | ,001 | 0,05 | 0,202 |
| R²= ,238 F= 81,381 s.d.1: 2 s.d.2: 521 p<,001 | | | | | | | |
| AKD → KT | 0,301 | 0,045 | 0,351 | 6,699 | <,001 | 0,212 | 0,389 |
| LÜE → KT | 0,112 | 0,051 | 0,113 | 2,212 | ,027 | 0,013 | 0,211 |
| ÖZ → KT | 0,384 | 0,057 | 0,269 | 6,802 | <,001 | 0,273 | 0,495 |
| R²= ,382 F= 107,24 s.d.1: 23 s.d.2: 520 p<,001 | | | | | | | |
| Dolaylı Etki | | | | | | | |
| %95 Güven Aralığı* | | | | | | | |
| | Dolaylı Etki (standardize edilmemiş) | S.H. | Dolaylı Etki (standardize edilmiş) | z | p | Alt Limit | Üst Limit |
| AKD → ÖZ → KT | 0,076 | 0,017 | 0,091 | 4,4707 | <,001 | 0,052 | 0,139 |
| LÜE → ÖZ → KT | 0,048 | 0,017 | 0,049 | 2,9081 | ,004 | 0,016 | 0,107 |
| *p değeri Sobel testinin değeridir, güven aralığı değerleri standardize edilmemiş dolaylı etki katsayısı için Bootstrapping yöntemine göre hesaplanmıştır. | | | | | | | |

AKD: Algılanan kurumsal destek, ÖZ: Öz-yeterlilik, LÜE: Lider-üye etkileşimi, KT: Kariyer tatmini, S.H.: Standardize edilmemiş dolaylı etkinin standart hatası, R²: Belirlilik katsayısı, z: z istatistiği, t: t istatistiği, p: anlamlılık değeri, s.d.: Serbestlik derecesi

Tablo 8. incelendiğinde:

Lider-üye etkileşiminin etkisi sabit tutulduğunda algılanan kurumsal desteğin öz-yeterlilik üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu görülmektedir (direkt etki: 0,202). Lider-üye etkileşiminin etkisi sabit tutulduğunda algılanan kurumsal destekteki 1 birimlik değişim öz-yeterlilikte 0,20 birimlik bir değişime karşılık gelmektedir. Buna göre bulgular araştırmanın ilk hipotezi olan H_1 : *Algılanan kurumsal desteğin öz-yeterlilik üzerinde etkisi vardır* hipotezini destekler niteliktedir. Algılanan kurumsal desteğin etkisi sabit tutulduğunda lider-üye etkileşiminin öz-yeterlilik üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır (direkt etki: 0,126). Algılanan kurumsal desteğin etkisi sabit tutulduğunda lider-üye etkileşimindeki 1 birimlik değişim öz-yeterlilikte yaklaşık 0,13 birimlik değişime karşılık gelmektedir. Buna göre bulgular H_2 : *Lider-üye etkileşiminin öz-yeterlilik üzerinde etkisi vardır* hipotezini destekler niteliktedir. Lider üye etkileşimi ve öz-yeterliliğin etkisi sabit tutulduğunda algılanan kurumsal desteğin kariyer tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu görülmektedir (direkt etki: 0,301). Lider üye etkileşimi ve öz-yeterliliğin etkisi sabit tutulduğunda algılanan kurumsal destekteki 1 birimlik değişim kariyer tatmininde 0,30 birimlik bir değişime karşılık gelmektedir. Buna göre bulgular H_3 : *Algılanan kurumsal desteğin kariyer tatmini üzerinde etkisi vardır* hipotezini destekler niteliktedir. Algılanan kurumsal destek ve öz-yeterliliğin etkisi sabit tutulduğunda lider-üye etkileşiminin kariyer tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu görülmektedir (direkt etki: 0,112). Algılanan kurumsal destek ve öz-yeterliliğin etkisi sabit tutulduğunda lider-üye etkileşimindeki 1 birimlik değişim kariyer tatmininde 0,11 birimlik bir değişime karşılık gelmektedir. Buna göre bulgular H_4 : *Lider-üye etkileşiminin kariyer tatmini üzerinde etkisi vardır* hipotezini destekler niteliktedir. Algılanan kurumsal destek ve lider-üye etkileşiminin etkisi sabit tutulduğunda öz-yeterliliğin kariyer tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu görülmektedir (direkt etki: 0,384). Algılanan kurumsal destek ve lider-üye etkileşiminin etkisi sabit tutulduğunda öz-yeterlilikteki 1 birimlik değişim kariyer tatmininde 0,38 birimlik bir değişime karşılık gelmektedir. Buna göre bulgular H_5 : *Öz-yeterliliğin kariyer tatmini üzerinde etkisi vardır* hipotezini destekler niteliktedir. Lider üye etkileşiminin etkisi sabit tutulduğunda algılanan kurumsal desteğin kariyer tatmini üzerinde öz-yeterlilik üzerinden pozitif yönlü dolaylı etkisinin olduğu (dolaylı Etki: 0,076), %95 güven aralığında en düşük ve en yüksek limitin sıfır içermediği görülmektedir. Lider üye etkileşiminin etkisi sabit tutulduğunda algılanan kurumsal destekteki 1 birimlik değişim öz-yeterlilik üzerinden kariyer tatmini üzerinde 0,076 birimlik bir değişime karşılık gelmektedir. Buna göre bulgular H_6 : *Algılanan kurumsal desteğin öz-yeterlilik üzerinden kariyer tatmini üzerinde dolaylı etkisi vardır* hipotezini destekler niteliktedir. Algılanan kurumsal desteğin etkisi sabit tutulduğunda lider üye etkileşiminin kariyer tatmini üzerinde öz-yeterlilik üzerinden dolaylı etkisinin olduğu (dolaylı etki = 0,048) %95 güven aralığında en düşük ve en yüksek limitin sıfır içermediği görülmektedir. Algılanan kurumsal desteğin etkisi sabit tutulduğunda lider üye etkileşimindeki 1 birimlik değişim öz-yeterlilik üzerinden kariyer tatmini üzerinde yaklaşık 0,049 birimlik bir değişime karşılık gelmektedir. Buna göre bulgular H_7 : *Lider-üye etkileşiminin öz-yeterlilik üzerinden kariyer tatmini üzerinde dolaylı etkisi vardır* hipotezini destekler niteliktedir.

SONUÇ

Bu çalışmada çalışanlarda algılanan kurumsal destek ve lider üye etkileşiminin kariyer tatminine olan doğrudan ve öz-yeterlilik üzerinden dolaylı etkileri araştırılmıştır. Araştırmanın modelinin oluşturulması ve değişkenlerin belirlenmesinde sosyal değişim teorisi ve sosyal bilişsel kariyer teorisinden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda analiz sonucunda elde edilen bulgular araştırmanın tüm hipotezlerini ve literatürde yer alan araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Bu çalışmada algılanan kurumsal desteğin öz-yeterlilik üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu görülmüştür. Çalışanın kurumu tarafından desteklendiğine yönelik algıları ne kadar yüksekse öz-yeterlilik düzeyine de olumlu yansıtacağı, çalışanın kurumundan aldığı desteğin karşılığını vermek, kuruma katkı sağlamak amacıyla daha fazla çaba göstereceği düşünülmektedir. Çalışmamızla paralellik gösterir nitelikte yapılan ilgili çalışmalarda Cheng vd.'nin (2020) algılanan kurumsal destek düzeyi yüksek olan hemşirelerin öz-yeterliliklerinin de yüksek olacağını ve uygulama alanlarında kendilerine katkı sağlayacak uygulamaları daha iyi algılayarak çevresel faydaları kendileri için kullanabileceklerini ifade etmişlerdir. Algılanan örgütsel desteğin COVID-19 ile mücadelede ön saflarda yer alan sağlık çalışanlarının başa çıkma öz-yeterliliklerini arttırdığı savunulmaktadır (Zhou, vd., 2021: 11). Caesens ve Stinglhamber (2014) çalışmalarında, çalışanların kurumlarından daha fazla destek gördüklerinde daha yüksek öz yeterlik seviyelerine sahip olduklarını ifade etmektedir. Algılanan kurumsal desteğin çalışanların öz yeterlik düzeyleri üzerinde direkt olumlu bir etkisi olduğunu savunmuşlardır.

Araştırmada lider-üye etkileşiminin öz-yeterlilik üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu görülmüştür. Buna göre yüksek kaliteli lider-üye etkileşiminin öz yeterliliği de artıracakı düşünülmektedir. Çalışmayla paralellik gösterir nitelikte yapılan ilgili çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Khorakian ve Sharifirad (2019) lider-üye etkileşiminin bireylerin kendileri hakkındaki algılarını etkileyebileceğini ve öz-yeterliliklerini arttırabileceğini ifade etmektedir. Liao vd., (2017) lider-üye etkileşiminin güçlü olmasının çalışanın öz-yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserliğini olumlu yönde etkileyeceğini böylece yüksek kaliteli lider-üye etkileşiminin dolaylı olarak da çalışanın iş ve yaşam tatminini etkileyeceğini savunmaktadır.

Çalışmada algılanan kurumsal desteğin kariyer tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu görülmüştür. Çalışanın kurumu tarafından desteklendiği yönündeki algılarının kariyer tatminine de olumlu yansıdığı düşünülmektedir. Kurumların çalışanların gelişimine yönelik olarak katkıları, onlara sağladıkları kaynaklar çalışanların desteklendiklerine yönelik algılarının gelişmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla kurum tarafından bireysel ve kariyer amaçlı destekleneceğini algılayan çalışanlarda kariyer tatmini oluşması beklenmektedir. Bu çalışmayla paralellik gösterir nitelikte yapılan ilgili çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Jung ve Takeuchi (2018) hem bireysel hem de çevresel faktörlerin çalışanların kariyer tatminlerindeki önemini vurgulayarak çalışanların kuruluş temelli destek kaynakları elde ettiklerinde daha fazla kariyer tatmini sağladıklarını savunmaktadır. Bhatti vd., (2017) algılanan kurumsal desteğin bilgi işçilerinin kariyerlerinden tatmin sağlamalarına yardım ettiğini ayrıca performans artışlarında kariyer tatmininin etkisi olduğunu ifade etmektedir. Karatepe (2011) yeterli kurumsal destek algısına sahip olan otel çalışanlarının kariyerlerinden memnun olduklarını otel yönetimlerinin çalışanların başarı duygularını artırmak için onların kariyerlerine yönelik destek sağlaması gerektiğini aksi durumda çalışanları kurumda tutmanın zorlaşacağını savunmaktadır. Armstrong-Stassen ve Ursel (2009) de kurumları tarafından katkılarına değer verildiğini düşünen hemşirelerin, daha düşük kurumsal destek algısına sahip hemşirelere göre kariyerlerinden daha yüksek düzeyde tatmin sağladıklarını ifade etmektedir.

Bu çalışmada lider-üye etkileşiminin kariyer tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu görülmüştür. Lider-üye etkileşiminin kalitesi arttıkça kariyer tatmininde de bir artış beklenmektedir. Çalışmayla paralellik gösterir nitelikte yapılan ilgili çalışmalarda da benzer sonuçlara rastlanmıştır. Pelenk (2020), Peng vd. (2019), Joo ve Ready (2012) ve Han (2010) araştırma bulgularına göre yönetici ile çalışan arasında kaliteli bir ilişkinin kariyer tatmini elde etme olasılığını yükselteceğini ifade etmektedir. Liderleriyle sık sık etkileşime giren üyeler yalnızca güven, cesaretlendirme gibi psikolojik desteğe sahip olmayacak aynı zamanda iş tanım gereği beklenen hedeflere ulaşmak için de ekstra çaba harcayacaktır (Sparrow ve Liden, 1997: 522). Kariyer tatmini bir çalışanın aktif olarak işe katılımı ve kariyer yollarını kontrol etme yeteneği ile elde edilmektedir (Brelan vd., 2007: 4). Schyns vd. (2005) yüksek kaliteli bir lider-üye etkileşimi ile yetki devri, bağlılık ve mesleki öz-yeterlilik gibi sonuçların ortaya çıktığını ifade etmektedir. Bu sonuçlar dolayısıyla, elde etmek istediği kaynaklara ulaşan ve kurumsal deneyimlerine katkıda bulunma becerisine sahip olan çalışanlar benzer avantajlara sahip olamayan astlara göre kariyerlerinden daha fazla tatmin olacaklardır (Bozionelos, 2003).

Kariyer tatminin elde edilmesi bireyin öz-yeterlilik düzeyi ile ilişkilendirilmektedir ve kariyerlerinde tatmin sağlayan bireylerin daha düşük tatmin seviyesine sahip olan bireylere göre daha yüksek öz-yeterliliğe sahip olması beklenmektedir (King, 2004: 123). Bu çalışmada öz-yeterliliğin kariyer tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu görülmüştür. Çalışanların öz-yeterlilikleri arttıkça kariyer tatminlerinin de artması beklenmektedir. Çalışmayla paralellik gösterir nitelikte yapılan ilgili çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Yalalova vd. (2017) araştırmalarında çalışanların öz-yeterliliklerinin hem kariyer tatmini hem de çalışma performansı ile ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Öz-yeterliliği yüksek olan çalışanların kariyer tatminleri ve çalışma performanslarının da yükseldiği savunulmaktadır. Ballout (2009) güçlü kariyer bağlılığına ve yüksek öz-yeterliliğe sahip olan bireylerin daha fazla kariyer tatmini düzeyine sahip olacağını ifade etmektedir. Ngo ve Hui (2017) öz-yeterliliğin kariyer tatmini ile arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, işe bağlılığın ve çok yönlü kariyer yöneliminin kariyer tatmini üzerindeki etkisinde öz-yeterlilik üzerinden dolayı etkisi olduğunu savunmaktadır.

Sosyal bilişsel kariyer teorisi çerçevesinde bireyin belirli hedeflere ulaşmak için yeteneklerine ilişkin inançları olarak ifade edilen öz-yeterliliğin, çevresel destekler ya da engeller vasıtasıyla belirli faaliyetleri gerçekleştirme ya da o faaliyetlerden kaçınmasında, çaba göstermemesinde önemli bir faktör olduğu ifade edilmektedir. Bu durum bireyin tatmin düzeyinde de olumlu ya da olumsuz değişimlerle karşılaşılmasına neden olabilmektedir (Brown ve

Lent, 2019: 564). Çalışmamızın temel amacı algılanan kurumsal destek ve lider-üye etkileşiminin kariyer tatmini üzerinde öz-yeterlilik üzerinden dolaylı etkisini araştırmaktır. Bu bağlamda analiz sonucunda elde edilen bulgular algılanan kurumsal destek ve lider üye etkileşiminin kariyer tatmini üzerinde öz-yeterlilik üzerinden pozitif yönlü dolaylı etkisi olduğu destekler niteliktedir.

Bu çalışmanın katkıları ele alındığında öncelikle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ulusal literatürde kariyer tatminini yordayıcı değişkenler açısından algılanan kurumsal destek, lider-üye etkileşimi ve öz-yeterliliğin kullanıldığı çalışmaların çok kısıtlı olması dolayısıyla bu çalışmanın literatürdeki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Kurumsal açıdan ele alındığında ise kariyer tatmini hem birey hem de kurum açısından önemli bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Kariyer tatmininin artırılması için kurumlar çalışanlarını destekleyerek kurumsal destek algılarını olumlu yönde geliştirmeli, yöneticiler ise çalışanlarla ikili ilişkilerinde lider-üye etkileşiminin kalitesini yükseltmelidir. Böylece öz-yeterliliği artan çalışan kurumun faydası için daha fazla çaba göstererek kariyerinde başarı elde edebilir. Bu bağlamda çalışmanın sonucunun kurumlar tarafından değerlendirilmesinin kariyer tatmininin performans artışı, mesleki bağlılık, yaşam memnuniyeti, işten ayrılma niyeti gibi çıktıları dolayısıyla olumlu yönde geri dönüş sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın en büyük eksikliği tüm değişkenlerin verilerinin aynı kaynaktan toplanmış olmasıdır. Bu eksikliğin giderilmesi için gelecekte yapılacak araştırmalarda verilerin farklı kaynaklardan (örneğin LMX değişkeni için yöneticilerden) toplanmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abele, A. E., ve Spurk, D. (2009). "The Longitudinal Impact of Self-Efficacy And Career Goals On Objective And Subjective Career Success", *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-62.
- Ahmer, Z., Aamir, M., Ali, M., ve Usman, M. (2020). "Mechanism Between Organizational Support Factors and Motivation to Transfer: Mediating Role of Self-Efficacy", *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 6(4), 1621-1630.
- Akbaş, T. T., ve Çetin, A. (2015). "İş Tatmini ve Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 81-101.
- Armstrong-Stassen, M., ve Ursel, N. D. (2009). "Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, and The Retention Of Older Workers", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 201-220.
- Arthur, M. B. (1994). "The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry", *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.
- Atitumpong, A., ve Badir, Y. F. (2018). "Leader-Member Exchange, Learning Orientation and Innovative Work Behavior". *Journal of Workplace Learning*, 30(1), 32-47.
- Azim, A., ve Dora, M.T. (2016). "Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Psychological Capital". *Journal of Human Capital Development*, 9, 99-118.
- Avcı, U., ve Turunç, Ö. (2012). "Dönüşümcü Liderlik ve Örgüte Güvenin Kariyer Memnuniyetine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), ss: 45-55.
- Ballout, H. I. (2009). "Career Commitment And Career Success: Moderating Role Of Self-Efficacy", *Career Development International*, 14(7), 655-670.
- Bandura, A. (1977). "Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change. *Psychological Review*", 84(2), 191.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency, *American Psychologist*, 37(2), 122.
- Bandura, A., (1993) "Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning", *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [ed.], *Encyclopedia of Mental Health*. San Diego: Academic Press, 1998)
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*, W.H. Freeman and Company, New York
- Barnett, B. R., ve Bradley, L. (2007). "The Impact Of Organisational Support For Career Development On Career Satisfaction", *Career Development International*, 12(7), 617-636.

- Bhaskar, A. U., ve Mishra, B. (2019). "Putting Workplace Spirituality In Context Examining its Role In Enhancing Career Satisfaction And Reducing Turnover Intentions With Perceived Organizational Support As an Antecedent", *Personnel Review*, 48(7), 1848-1865.
- Bhatti, M. A., Juhari, A. S., ve Piararal, N. K., (2017). "Knowledge Workers Job Performance: An Examination of Career Values, Perceived Organizational Support and Career Satisfaction", *Business and Management Horizons*, 5(2), 13-35.
- Biao, L., ve Shuping, C. (2014). "Leader-Member Exchange, Efficacy and Job Performance: A Cognitive Perspective Interpretation", *Canadian Social Science*, 10(5), 244-248.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange And Power in Social Life*, John Wiley New York
- Bogler, R., ve Nir, A. E. (2012). "The Importance of Teachers' Perceived Organizational Support to Job Satisfaction What's Empowerment Got To Do With it?" *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287-306.
- Byrne, Z. S., Dik, B. J., ve Chiaburu, D. S. (2008). "Alternatives To Traditional Mentoring in Fostering Career Success", *Journal of Vocational Behavior*, 72, 429-442.
- Caesen, G., ve Stinglhamber, F. (2014). "The Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Engagement: The Role of Self-Efficacy and its Outcomes", *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 64(2014), 259-267.
- Cao, L., Hirschi, ve A., Deller, J. (2014). "Perceived Organizational Support and Intention To Stay in Host Countries Among Self-Initiated Expatriates: The Role Of Career Satisfaction And Networks", *The International Journal of Human Resource Management*, 25(14), 2013-2032.
- Chang, W., ve Busser, J. A. (2020). "Hospitality Career Retention: The Role of Contextual Factors And Thriving at Work", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 193-211.
- Chen, Y. (2010). "The Impact of Perceived Organizational Support on Salesman's Career Satisfaction", *2010 7th International Conference on Service Systems and Service Management*, Tokyo, Japan.
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L., ve Aselage, J. (2009). "Perceived Organizational Support and Extra- Role Performance: Which Leads to Which?", *The Journal of Social Psychology*, 149(1), 119-124.
- Cheng, L., Cui, Y., Chen, Q., Ye, Y., Liu, Y., Zhang, F., Zeng, W., ve Hu, X. (2020). "Paediatric Nurses' General Self-Efficacy, Perceived Organizational Support And Perceived Professional Benefits From Class A Tertiary Hospitals In Jilin Province of China: The Mediating Effect of Nursing Practice Environment", *BMC Health Services Research*, 20(12).
- Cohen, J., (1992). "Statistical Power Analysis", *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98-101.
- Conley, S. C., Bacharach, S. B., ve Bauer, S. (1989). "The School Work Environment and Teacher Career Dissatisfaction", *Educational Administration Quarterly*, 25(1), 58-81.
- Dansereau, F., Graen, G., ve Haga, W.J. (1975). "A Vertical Dyad Linkage Approach to Leadership within Formal Organizations", *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 46-78.
- Dansereau, F., Cashman, J., ve Graen, G. (1973). "Instrumentality Theory and Equity Theory as Complementary Approaches in Predicting the Relationship of Leadership and Turnover among Managers", *Organizational Behavior and Human Performance*, 10, 184-200.
- Dawis, R. V., ve Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*, Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Decenzo, D. A., ve Robbins, S. P. (2007). *Fundamentals of Human Resource Management*, John Wiley, Hoboken
- Dienesch, R. M., ve Liden, R. C. (1986). "Leader-Member Exchange Model Of Leadership: A Critique And Further Development". *Academy of Management Review*. 11: 618-634
- Dulebohn, J. H., Bommer, W. H., Liden, R. C., Brouer, R. B., ve Ferris, G. R. (2011). "A Meta-Analysis of Antecedents and Consequences of Leader-Member Exchange: Integrating the Past With an Eye Toward the Future", *Journal of Management*, 38(6), 1715-1759.
- Düzgün, E., ve Yeşiltaş, M. (2019). "Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisinin İncelenmesi", *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(3), ss: 533-552.

- Dolma, Ö, ve Dolma, S. (2018). "Assessing Measurement Invariance of the Survey of Perceived Organizational Support (SPOS): Paper-and-Pencil vs. Online Administrations", *Journal of Internet Applications and Management*, 9(2), 21-34.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, ve S., Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Erdogan, B., ve Liden, R. C. (2002). *Social Exchanges in The Workplace*. Leadership, 65–114.
- Gerstner, C. R., Day, D. V. (1997). "Meta-Analytic Review Of Leader–Member Exchange Theory: Correlates And Construct Issues", *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827–844.
- Gouldner, A. (1960). "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement". *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Graen, G. (1976). *Role-Making Processes Within Complex Organizations*, Handbook Of Industrial and Organizational Psychology, 1201–1245.
- Graen, G. B., ve Scandura, T. A. (1987). "Toward A Psychology of Dyadic Organizing", *Research in Organizational Behavior*, 9, 175–208.
- Graen, G. B., ve Uhl-Bien, M. (1995). "Relationship-Based Approach To Leadership: Development Of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying A Multi-Level Multi-Domain Perspective", *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., ve Wormley, W. M. (1990). "Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations and Career Outcomes" *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gottfredson, L. S. (1981). "Circumscription and Compromise: A Developmental Theory Of Occupational Aspirations", *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579.
- Gün, G. (2018). "Örgüt Kültürü Tiplerinin Kariyer Tatminine Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi: Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(35), 78-88.
- Han, G. (2010). "Trust and Career Satisfaction: The Role of LMX", *Career Development International*, 15(5), 437-458.
- Hashemi, S. M. K., Nadi, H. K., ve Rezvanfar, A. (2012). "Agricultural Personnel's Proactive Behavior: Effects of Self Efficacy Perceptions and Perceived Organizational Support", *International Business and Management*, 4(1), 83-91.
- Holland, J. L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory Of Vocational Personalities And Work Environments* (2nd ed.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Hughes, E. C. (1937). "Institutional Office and The Person", *American Journal of Sociology*, 43, 404-414.
- Jena, L., Nayak, U. (2020). "Theories of Career Development: An Analysis", *Indian Journal of Natural Sciences*, 10(60), 23515-23523.
- Joo, B. K., ve Lee, I. (2017). "Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, And Subjective Well-Being", *A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221.
- Joo, B. K., ve Ready, K. (2012). "Career Satisfaction The Influences of Proactive Personality, Performance Goal Orientation Organizational Learning Culture, and Leader-Member Exchange Quality", *Career Development International*, 17(3), 276-295.
- Jung, Y., ve Takeuchi, N. (2018). "A Lifespan Perspective For Understanding Career Self- Management and Satisfaction: The Role of Developmental Human Resource Practices And Organizational Support", *Human Relations*, 71(1), 73-102
- Karatepe, O. (2012). "Perceived Organizational Support, Career Satisfaction An Performance Outcomes: A Study of Hotel Employees in Cameroon", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(5), 735-752.
- Khorakian, A., ve Sharifirad, M. S. (2019). "Integrating Implicit Leadership Theories, Leader-Member Exchange, Self-Efficacy and Attachment Theory to Predict Job Performance", *Psychological Report*, 122(3), 1117-1144.
- Khurram, S. (2009). "Perceived Organizational Support, Antecedents and Consequences Proposing and Testing a Model in a Public Sector University of Pakistan", *South Asian Journal of Management*, 16(1), 7-24.

- Kirkbeşoğlu E., ve Özder E. H. (2015). "The Effects of Organizational Performance on The Relationship Between Perceived Organizational Support and career Satisfaction: An Application on Insurance Industry", *Journal of Management Research*, 7(3), 35-50.
- Kim, J., ve Jang, S. (2018). "Seafarers' Quality of Life: Organizational Culture, Self-Efficacy, and Perceived Fatigue", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10), 1-11.
- Kurtosis, J. N., ve Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., Adis, Cory. S. (2015). "Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory", *Journal of Management*, 43(6), 1-31.
- Lent, R. W., ve Brown, S. D. (2013). "Social Cognitive Model of Career Self-Management: Toward a Unifying View of Adaptive Career Behavior Across the Life Span", *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568.
- Lent, R. W., ve Brown, S. D. (2008). "Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work", *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21.
- Lent, R. W., ve Brown, S. D. (2006). Integrating Person and Situation Perspectives on Work Satisfaction: A Social-Cognitive View, *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247.
- Lent, R. W., Brown, S. D., ve Hackett, G. (1994). "Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance", *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Leung, S. A. (2008). The Big Five Career Theories. In J. A. Athanasou, R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (115-132). Philadelphia: Springer Science.
- Liao, S. H., Hu, D. C., Chung, Y. C., ve Chen, L. W. (2017). "LMX and Employee Satisfaction: Mediating Effect of Psychological Capital", *Leadership Organization Development Journal*, 38(3), 433-449.
- Lichtenstein, B. M. B., ve Mendenhall, M. (2002). "Non-Linearity And Response-Ability: Emergent Order in 21st Century Careers", *Human Relations*, 55(1), 5-32.
- Liden, R. C., Sparrowe, R. T., Wayne, S. J. (1997). "Leader-Member Exchange Theory: The Past and Potential For The Future", *Research in Personnel and Human Resources Management*, 15, 47-119.
- 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" *Bio Medical Central Psychiatry*, 13(89), 1-9.
- Luszczynska, A. Scholz, U. ve Schwarzer, R. (2005). "The General Self Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies", *The Journal of Psychology*, 139(5), 439- 457.
- Maddux, J. E., ve Stanley, M. A. (1986). "Self-Efficacy Theory in Contemporary Psychology: An Overview", *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4,(3), 249-255.
- Mondy, R. W., Martocchio, J. J. (2016). *Human Resources Management*, Pearson, England.
- Naktiyok, A., ve Kızıl, S. (2018). "Örgütsel Destek ve Öz Yeterlik Algısının Akademik Erteleme Davranışı Üzerine Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir İnceleme", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 267-285.
- Ng, T. W.H., ve Feldman, D. C. (2014). "Subjective Career Success: A Meta-Analytic Review". *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., ve Feldman, D. C. (2005). "Predictors Of Objective And Subjective Career Success: A Meta-Analysis", *Personal Psychology*, 58(2), 367-408.
- Ngo, H. Y., ve Hui, L. (2017). "Individual Orientations and Career Satisfaction: The Mediating Roles of Work Engagement and Self-Efficacy", *Journal of Career Development*, 20(10), 1-15.
- Özkoç, A. G., ve Bektaş, T. (2016). "Organizational Support and Self-Efficacy as the Predictors of Dissenter Behavior among Hotel Employees", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(5), 285-305.
- Pajares, F. (1997). *Current Directions in Self-Efficacy Research*. In M. Maehr, P. R. Pintrich (Eds.), *Advances in Motivation and Achievement* (Vol. 10, pp. 1-49). Greenwich, CT: JAI Press.
- Pelenk, S. E. (2020). "Lider-Üye Etkileşiminin Kariyer Memnuniyetine Etkisinde Algılanan Güç Mesafesinin Aracılık Rolü", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(3), ss: 22-45.

- Peng, Z., Gao, B., ve Zhao, H. (2019). "Coaching Leadership and Subordinates' Career Success: The Mediating Role of Leader Member Exchange", *Social Behavior And Personality*, 47(11), 1-8.
- Priyatama, A. N., Zainudin, M., ve Handoyo, S. (2018). "Predicting Faculty Member's Work Engagement In Indonesia: Testing The Role of Optimism, Perceived Organizational Support and Self Efficacy", *The 6th ASEAN Regional Union Psychological Society (ARUPS) Congress*, 1-28.
- Rhoades, L., ve Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review of The Literature", *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rigotti, T., Korek, S., ve Otto, K. (2020). "Career-Related Self-Efficacy, its Antecedents and Relationship to Subjective Career Success in A Cross- Lagged Panel Study". *International Journal of Human Resource Management*, 31(20), 2645-2672.
- Seibert, S. E., ve Kraimer, M. L. (2001). "The Five-Factor Model of Personality and Career Success", *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Scandura, T. A., ve Graen, G. B. (1984). "Moderating Effects of Initial Leader-Member Exchange Status on the Effects of a Leadership Intervention", *Journal of Applied Psychology*, 49(3), 428-426
- Schwarzer, R., ve Jerusalem, M. (1995). *Generalized Self-Efficacy Scale*. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Sherer, M., ve Maddux, J. E. (1982). "The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation", *Psychological Report*, 51, 663-671.
- Sparrowe, R. T., ve Liden, R. C. (1997). "Process and Structure in Leader-Member Exchange", *Academy of Management Review*, 22, 522-552.
- Spurk, D., Hirschi, A., ve Dries, N. (2018). "Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions", *Journal of Management*, 45(1), 35-69.
- Sullivan, S. E. (1999). "The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda", *Journal of Management*, 25(3), 457-484.
- Super, D. E. (1963). *Toward Making Self-Concept Theory Operational*, In D. E. Super, R. Starishewsky, N. Matlin, J. P. Jordaan (Eds.), *Career Development Self-Concept Theory*. N. Y.: Teachers College, Columbia University
- Tripathi, P., ve Singh, S. (2020). "Work-life Benefits and Employee Well-being: Role of Perceived Organizational Support Self- Efficacy", *The Indian Journal of Industrial Relations A Review of Economic Social Development*, 56(2), 304-319.
- Türe, A., ve Akkoç, İ. (2020). "The Mediating Role of Social Support in The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Career Satisfaction in Nurses", *Perspect Psychiatric Care*, 1-9.
- Wang, H., Chen, X., ve Lu, C. (2020). "When Career Dissatisfaction Leads To Employee Job Crafting The Role of Job Social Support And Occupational Self-Efficacy", *Career Development International*, 25(4), 337-354.
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J., ve Wu, H. (2017). "Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses" *Hindawin BioMed Research International*, 2017, 1-11,
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., ve Graf, I. K. (1999). "The Role of Human Capital, Motivation, and Supervisor Sponsorship in Predicting Career Success", *Journal of Organizational Behavior*, 20, 577-595.
- Wayne, S. J., ve Green, S. A. (1993). "The Effects of Leader-Member Exchange on Employee Citizenship and Impression Management Behavior", *Human Relations*, 46, 1431-1440.
- Yalalova, J., ve Zhang, L. (2017). "Self-Efficacy And Career Satisfaction: The Mediating Role of Work Effort", *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, 37, 252-265.
- Yalalova, J., L. Zhang, ve Durrani, D. K. (2017). "Emotional Intelligence Could Forge Self-Efficacy, Work Effort and Career Satisfaction", *Human Systems Management*, 36, 141-149.
- Zhou, T. Guan, R., ve Sun, L. (2021). "Perceived Organizational Support and PTSD Symptoms of Frontline Healthcare Workers in The Outbreak of COVID-19 in Wuhan: The Mediating Effects Of Self-Efficacy And Coping Strategies", *International Association of Applied Psychology*, 1-16.

S. Dolma

EKLER³:

| EK A: | EK B: |
|--|---|
| Algılanan Kurumsal Destek Ölçeği (Dolma ve Dolma, 2018) | Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği |
| 1- Çalıştığım kurum, kurumun başarısı için olan katkılarıma değer verir. | 1- İşte karşılaştığım sorunları çözebilmem için, yöneticim elinden geleni yapmaya hazırdır. |
| 2- Çalıştığım kurum benim mutluluğuma gerçekten önem verir. | 2- İşle ilgili konularda eğer gerekecek olsa, yöneticim beni savunup bana kefil olacaktır. |
| 3- Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar. | 3- Yöneticim, işte karşılaştığım sorunların ve ihtiyaçlarımla neler olduğunu anlar. |
| 4- Çalıştığım kurum, işteki memnuniyetime önem verir. | 4- Yöneticim, benim kabiliyetlerimin ve potansiyelimin farkındadır. |
| 5- Çalıştığım kurum benim hedeflerimi ve değerlerimi fazlasıyla dikkate alır. | 5- Yöneticim, ben yokken gerekirse beni savunacak kadar bana güvenir. |
| 6- Bir problemim olduğunda çalıştığım kurum bana yardım etmek için hazırdır. | 6- Genellikle yöneticimin benim hakkındaki görüşlerini ve hislerini bilirim. |
| 7- Çalıştığım kurum fikirlerimi ve görüşlerimi dikkate alır. | 7- Yöneticimle çok iyi ve verimli bir ilişkimiz olduğunu düşünüyorum. |
| 8- Çalıştığım kurum, işimi benim için olabildiğince ilgi çekici hale getirmeye çalışır. | |
| EK C: | EK D: |
| Öz-Yeterlilik Ölçeği | Kariyer Tatmini Ölçeği |
| 1- Bir sorun yaşadığımda süratle bir çözüm bulabilirim. | 1- Kariyerim boyunca ulaştığım başarılar açısından memnunum. |
| 2- Yeterince çaba harcarsam zor sorunları çözenin yolunu bulabilirim. | 2- Genel kariyer hedeflerime ulaşma açısından gösterdiğim ilerlemeden memnunum. |
| 3- Bana engel olmaya çalışılsa bile istediğimi elde etmemi sağlayacak yol ve yöntem bulabilirim. | 3- Gelir hedeflerime ulaşma açısından gösterdiğim ilerlemeden memnunum. |
| 4- Amaçlarıma bağlı kalıp onları gerçekleştirmek benim için kolaydır. | 4- Kariyerimde yükselme hedeflerim açısından gösterdiğim ilerlemeden memnunum. |
| 5- Beklenmedik olaylarla etkili biçimde başa çıkabileceğime inanıyorum. | 5- Yeni yetenekler kazanma hedeflerim açısından gösterdiğim ilerlemeden memnunum. |
| 6- Yeteneklerim sayesinde, öngörülemez durumlarla bile nasıl baş edebileceğimi biliyorum. | |
| 7- Eğer gerekli çabayı gösterirsem, karşılaştığım her tür sorunu çözebilirim. | |
| 8- Sorunla başa çıkma kabiliyetime güvendiğim için zorluklar karşısında sakin kalabilirim. | |
| 9- Bir sorunla karşılaştığımda, genellikle birçok farklı çözüm yolu bulabilirim. | |
| 10- Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim. | |

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).

3 Lider-üye etkileşimi, öz-yeterlilik ve kariyer tatmini ölçeklerinin Türkçe çevirilerini bilimsel çalışmalarda kullanabilmek için orijinal ölçeklerin sahipleri dışında ayrıca bu makalenin yazarlarından yazılı izin alınmasına gerek bulunmamaktadır. Bu makaleye gerekli atıfların yapılması koşuluyla ölçeklerin Türkçe versiyonları bilimsel araştırmalarda yazılı izin alınmaksızın kullanılabilir.