

Kariyer Tatmininin Mesleki Özdeşleşmeye Etkisinde Örgütsel Gururun Aracılık Rolü: Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma

The Mediating Role of Organizational Pride in the Effect of Career Satisfaction on Professional Identification: A Study on White Collar Workers

Erkan NUR ^a Yonca BAKIR ^b

^a Harran Üniversitesi, İşletme, Şanlıurfa, Türkiye. erkan.nur@harran.edu.tr

^b Harran Üniversitesi, İşletme, Şanlıurfa, Türkiye. yoncabakir27@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Kariyer Tatmini Mesleki Özdeşleşme Örgütsel Gurur Eğitim Gönderilme Tarihi 22 Mart 2025 Revizyon Tarihi 18 Ağustos 2025 Kabul Tarihi 25 August 2025	Amaç – Bu çalışmanın amacı, kariyer tatmininin mesleki özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel gururun aracılık rolünün bulunup bulunmadığını incelemektir. Yöntem – Araştırma, Şanlıurfa ilinde eğitim sektörüne mensup 408 gönüllü bireyin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler, çevrimiçi ve yüz yüze anket yöntemleriyle toplanmış olup, kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Analiz sürecinde, SPSS 26.0 ve Mplus 8 programları kullanılmıştır. İlk adımda, veri seti ön analizler ile incelenmiş ve analiz için uygun hale getirilmiştir. Sonrasında verilerin değerlendirilmesi DFA, korelasyon ve bootstrap regresyon analizleri ile yapılmıştır. Bulgular – Analiz sonuçları, kariyer tatmininin hem mesleki özdeşleşmeyi hem de örgütsel gururu; ayrıca örgütsel gururun da mesleki özdeşleşmeyi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, kariyer tatmininin mesleki özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel gururun kısmi aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir. Tartışma – Bu çalışmanın bulguları, eğitimcilerin kariyer tatminlerinin ve örgütsel gururlarının artmasının mesleklerine daha güçlü biçimde bağlanmalarına katkı sağlayabileceğini göstermektedir. Bu durum, öğrenciler açısından önemli sonuçlar doğurabilir. Kariyerine bağlı ve kurumuyla gurur duyan bir eğitimcinin, sınıf ortamında daha ilgili, motive ve yenilikçi bir yaklaşım sergilemesi muhtemeldir. Bu da öğrencilerin daha fazla destek görmesine, öğrenmeye karşı daha istekli hale gelmelerine ve akademik başarılarının artmasına katkı sunabilir. Dolayısıyla, memnuniyet düzeyi yüksek bir eğitimcinin, daha donanımlı, özgüveni gelişmiş ve başarılı bireylerin yetişmesine olanak sağlayabileceği söylenebilir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Career Satisfaction Professional Identification Organizational Pride Education Received 22 March 2025 Revised 18 August 2025 Accepted 25 August 2025	Purpose – The purpose of this study is to examine whether organizational pride has a mediating role in the effect of career satisfaction on occupational identification. Design/methodology/approach – The research was carried out with the participation of 408 volunteers from the education sector in Şanlıurfa province. Data were collected through online and face-to-face survey methods and obtained using the snowball sampling method. SPSS 26.0 and Mplus 8 programs were used in the analysis process. In the first step, the data set was examined with preliminary analyses and made suitable for analysis. Then, the data was evaluated with CFA, correlation and bootstrap regression analyses. Results – The analysis results revealed that career satisfaction predicted both occupational identification and organizational pride; and that organizational pride predicted occupational identification statistically significantly and positively. However, it was determined that organizational pride played a partial mediating role in the effect of career satisfaction on occupational identification. Discussion – The findings of this study suggest that increasing educators' career satisfaction and organizational pride may contribute to a stronger commitment to their profession. This may have important consequences for students. An educator who is committed to their career and proud of their institution is likely to exhibit a more engaged, motivated, and innovative approach in the classroom environment. This may contribute to students receiving more support, becoming more eager to learn, and increasing their academic achievement. Therefore, it can be said that an educator with a high level of satisfaction may enable the development of more equipped, self-confident, and successful individuals.
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atf/Suggested Citation

Nur, E., Bakır, Y. (2025). Kariyer Tatmininin Mesleki Özdeşleşmeye Etkisinde Örgütsel Gururun Aracılık Rolü: Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (3), 2184-2204.

1. Giriş

Günümüz küresel iş dünyasında örgütler, yaşanan değişim ve gelişmelere uyum sağlamak adına yoğun rekabete maruz kalmaktadır. Örgütler, bu rekabette avantaj elde edebilmek için iş dünyasının en önemli kaynağı olan insan sermayesini geliştirmeyi, iş koşullarını iyileştirmeyi ve bu sayede insan gücünü elde tutmayı hedeflemektedir. Çünkü örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi ancak insan kaynağı ile mümkün hale gelmektedir. Zira küçük bir çalışan grubunun dahi kurum içi tatminsizliği tüm örgüt faaliyetlerini olumsuz etkileyerek amaçlara erişimi engelleyebilmektedir (Söyük, 2018: 437). Bu olumsuz etkiyi azaltabilmek için çalışanların düşüncelerini rahat bir şekilde ifade edebilmesi, uygun çalışma koşullarının sağlanması ve onları teşvik edici planlamaların yapılması örgütler için önem arz etmektedir. Bu faktörler dikkate alındığında, çalışanların örgütleri ile uyumluluğunun artacağı ve bu uyumun bir sonucu olarak da özdeşleşme davranışının ve tatmin duygusunun açığa çıkacağı düşünülmektedir.

Nitelikli çalışan gücünün örgütteki sürekliliğini sağlamak insan kaynağının etkin ve verimli kullanımı açısından önem arz eden bir durum olarak görülmektedir. Bununla beraber örgütler, örgüt misyonuna bağlı ve kurumun amaç ve hedeflerine uyumlu bir biçimde sorumluluk alan çalışanlarla olmayı arzulamaktadır. Çünkü çalışanlarının örgütsel performansla olumlu bir katkı sağlayacak şekilde iş tasarımı yapmalarına gereksinim duymaktadır. Bu nedenle de yetenekli ve nitelikli çalışanları işe alıp onları örgüt bünyesinde tutmayı istemektedir (Beğenirbaş vd., 2021: 1128). Nitelikli iş gücünün elde tutulması, insan kaynağının potansiyelinden etkin biçimde yararlanmak ve bu yolla rekabet avantajı elde etmek açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu durum, örgütler için yalnızca bir insan kaynakları hedefi değil, aynı zamanda stratejik bir rekabet unsuru olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu avantajın nasıl sağlanacağı, yani hangi faktörlerin etkili olabileceği sorusu önem kazanmaktadır. Örgütsel davranış yazınında bu bağlamda öne çıkan üç temel unsur; kariyer tatmini, mesleki özdeşleşme ve örgütsel gururdur. Nitekim çalışanların kariyerlerinden tatmin duymaları, mesleklerine yönelik aidiyet geliştirmeleri ve örgütleriyle gurur duymaları, kurumlarına entelektüel sermaye katkısı sağlamaları açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Kariyer tatmini, mesleki özdeşleşme ve örgütsel gurur düzeyleri yüksek olan çalışanların ileri düzeyde örgütsel bağlılık (Loi vd., 2004; Boezeman ve Ellemers, 2008; Taşlıyan vd., 2022), işe adanmışlık (Güneş ve Ataç, 2022), mesleki tatmin (Loi vd., 2004; Gümüş vd., 2012), iş tatmini (Nouri vd., 2017), iş performansı (Hekman vd., 2009; Widianti vd., 2020) ve örgütsel özdeşleşme (Jones, 2010) davranışlarında bulunduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla örgütler, çalışanların kariyer tatminini, mesleki özdeşleşmesini ve örgütsel gururunu arttırmak için stratejiler belirleyip çalışan memnuniyetini arttırabilir, işten ayrılma niyeti oranlarını azaltabilir ve de yüksek işgücü devamlılığı sağlayabilir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda, öncelikle ilgili değişkenler (kariyer tatmini, mesleki özdeşleşme ve örgütsel gurur) üzerine kapsamlı bir literatür taraması gerçekleştirilmiş ve bu doğrultuda hipotezler geliştirilmiştir. Yöntem bölümünde ise, çalışmanın amacı, örnekleme süreci, araştırma modeli ve kullanılan ölçüm araçları ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Araştırma bulgularının değerlendirilmesinin ardından, elde edilen sonuçlar tartışılmış ve çalışma çerçevesinde öneriler sunulmuştur.

Çalışmanın özgün değerini ve önemini ortaya koyan iki nokta vardır. Literatürde, kariyer tatmini ile örgütsel gurur arasındaki ve yine örgütsel gurur ile mesleki özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olup, bununla beraber kariyer tatmini ile mesleki özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların da (Pham, 2020; Sun vd., 2022) oldukça sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Buna ilaveten, örgütsel gururun farklı değişkenlerle olan aracılık rolüne ilişkin yapılan çalışmalar da (De Roeck vd., 2016; Al-Ghazali ve Sohail, 2021; Mansour vd., 2023) oldukça az olmakla birlikte, kariyer tatminin mesleki özdeşleşmeye etkisinde örgütsel gururun aracı rolünü inleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olması, çalışmanın önemini artıran ilk noktadır. Araştırmanın önemini artıran bir diğer unsur ise örneklemin eğitim sektörünü kapsamasıdır. Eğitimcilerin kariyer tatmini, mesleki özdeşleşme ve örgütsel gurur gibi psikolojik faktörlerin eğitim ortamındaki etkileşimler ve öğrenci başarısı üzerindeki etkilerini anlamak büyük bir öneme sahiptir. Eğitimcilerin iş tatmini ve kuruma duydukları gurur, onların motivasyonlarını artırarak sınıf içindeki etkileşimlerini ve öğretim yöntemlerini iyileştirebilir. Mesleki tatmin ve örgütsel gurura sahip eğitimciler, öğrencileriyle daha güçlü bağlar kurar ve onların öğrenmeye olan ilgilerini artırabilir. Bu da, öğrencilerin akademik başarıları ve kişisel gelişimlerine katkı sağlayarak eğitim ortamının kalitesini yükseltebilir. Sonuç

olarak bu çalışmadan elde edilen bulguların, alan yazını zenginleştireceği ve ilgili araştırmacılara, uygulayıcılara yönelik yapılacak çalışmalarda rehberlik edeceği öngörülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kariyer Tatmini (KT)

Kökeni 1700'lü yıllara dayanan kariyer kavramı (Mavisu, 2010: 6), bilimsel anlamda ilk kez Anne Roe'nun 1956 yılında yayımladığı "*Meslekler Psikolojisi*" adlı eserinde kullanılmıştır (Aytaç, 1997, akt. Erdoğan, 2009: 3). Kavram, başlangıçta kariyer yönetimi ve birey-örgüt etkileşimi üzerine yoğunlaşan çalışmalar çerçevesinde ele alınmış; özellikle 1980'li yıllardan itibaren ise yönetim yazınında ayrı bir çalışma alanı olarak gelişmiş ve insan kaynakları yönetiminin temel unsurlarından biri hâline gelmiştir (Adamson vd., 1998: 254). Kariyer kavramına ilişkin sürecin bu denli dinamik olması ve psikoloji, sosyoloji, yönetim gibi farklı disiplinler (Hall ve Chandler, 2005; Reskin ve Bielby, 2005; Patrick ve Kumar, 2011; Özen, 2011) çerçevesinde ele alınması, kavramın tek bir tanımla sınırlandırılmasını güçleştirmiştir. Bu nedenle, kariyer tatminiyle ilgili tanımlamalar farklılık göstermekle birlikte, örgütsel davranış yazını açısından kariyer; bireyin edindiği deneyim ve yürüttüğü faaliyetler aracılığıyla iş yaşamında ilerlemesi olarak tanımlanmaktadır (Hall, 2002: 10).

Bireylerin kariyer yaşamlarında edindikleri kazançlar, deneyimler, beceriler, mesleki ilerlemeler ve hedeflerine ulaşma potansiyelleri; memnuniyet düzeylerini artırarak başarı duygusunu ortaya çıkarmakta ve bu durum kariyer tatminini beraberinde getirmektedir (Riaz ve Haider, 2010: 35). Nitekim çalışanların kariyerlerine ilişkin rollerini, elde ettikleri başarıları ve bu başarılarla ilgili hissettikleri duyguları yansıtan kariyer tatmini (Kong vd., 2012: 77), onların psikolojik refahları ve iş yaşam kalitelerine ilişkin değerlendirmelerini içeren öznel kariyer başarısının önemli bir belirleyicisi olarak kabul edilmektedir (Kang vd., 2015: 72). Öte yandan, bireyin kariyeri aracılığıyla kendini gerçekleştirme ve tatmin duygusu olarak tanımlanan öznel kariyer başarısı (Salleh vd., 2020: 219), çoğunlukla kariyer tatmini aracılığıyla ölçülmektedir (Judge vd., 1999; Ng vd., 2005; Dai ve Song, 2016). Dolayısıyla bu çalışmada, çalışanların kariyer başarısı bağlamında ele alınabilecek bir olgu olan kariyer tatmini üzerine odaklanılmaktadır.

İlk kez Holland ve Super tarafından "*Kariyer Seçimi Teorisi*"ne dayandırılarak ele alınan (Gürkan ve Koçoğlu, 2014: 590) kariyer tatmini kavramı, bireyin güncel kariyer başarısı ile hedeflediği kariyer beklentileri hakkındaki düşüncelerini ifade etmektedir (Nauta vd., 2009: 236). Holland'a göre kariyer tatmini; kişinin deneyim, değer ve başarısı ile açıklanmaktadır. Super ise kariyer tatmininin kişinin işindeki değişiklik, örgüt içindeki yenilik, çalışan sorumluluğu ve başarısından etkilendiğine vurgu yapmaktadır (Gürkan ve Koçoğlu, 2014: 590). Nitekim tatmin duygusu, bireysel başarının bir bileşeni olarak görülmektedir (Arifin vd., 2019: 1). Bireysel başarı sonucu oluşan bu tatmin duygusu da kişinin kendi hedef, değer ve tercihleri ile birleşerek kariyer tatminini oluşturmaktadır (Seibert ve Kraimer, 2001: 2).

Kariyer tatmini, bireyin kariyer hedeflerine ulaşma ve bu süreçte elde ettiği başarıları değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan memnuniyet duygusudur (Judge vd., 1995; Kanbur ve Şen, 2017). Yap ve diğerleri (2010), kariyer tatminini kariyer arzusu, kişisel gelişim ve başarı hedeflerindeki memnuniyet olarak tanımlamaktadır. Yüksel (2005) ise bu kavramı, çalışanın belirlediği hedeflere ulaşma konusunda duyduğu memnuniyetin derecesi olarak açıklamaktadır. Özetle kariyer tatmini kişinin, kariyeri ile ilgili başarı beklentileri ve kariyer hedeflerine ulaşma konusundaki memnuniyet düzeyi şeklinde ifade edilebilir.

Lee ve diğerleri (2017: 565)'ne göre kariyer tatmini birçok kişinin hayatında önemli bir rol oynamakla beraber kişinin kimliğinin de bir parçası haline gelmiştir. Çünkü kişi kendini tanıtırken çoğu zaman yaptığı işi veya mesleğini de belirtebilmektedir. Bu nedenle, kariyerdan duyulan memnuniyet derecesi bir kimlik niteliği taşıyarak kişinin hayatını ve kendisine olan bakış açısını etkileyebilmektedir. Bununla beraber alan yazında bireylerin kariyer tatminine etki eden pek çok faktörden söz edilmektedir. Örneğin, kamu çalışanlarının kariyer tatmininin artması, işe adanmışlık seviyelerini yükseltmektedir (Güneş ve Ataç, 2022). Yine kariyer tatmininin artması akademisyenlerdeki örgütsel bağlılığı da arttırmaktadır (Taşlıyan vd., 2022). Ayrıca çalışanların kariyer tatmininin organizasyonel benlik saygısı aracılığı ile örgütsel vatandaşlık davranışını (Lv ve Yu, 2020) ve mutluluk düzeylerini olumlu anlamda etkilemektedir (Denizli ve Dünder, 2020). Buna ek olarak, yüksek kariyer tatmini duygusunda olan çalışanların daha az işten ayrılma niyeti gösterirken (Gerçek, Atay ve Dünder, 2015; Salleh vd., 2020), düşük kariyer tatmini duygusu yaşayan çalışanların kariyer bağlılığının ve kariyer başarılarının olumsuz etkilenebileceği ifade edilmektedir (Demirdelen ve Ulama, 2013).

Yapılan çalışmalardan yola çıkıldığında kariyer tatmininin, bireylerin hem profesyonel yaşamlarını hem de kişisel kimliklerini şekillendiren önemli bir faktör olduğu açıktır. Bu nedenle, çalışanların kariyer tatminini artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve genel iş performansı gibi birçok yönü olumlu yönde etkileyebilir.

2.2. Mesleki Özdeşleşme (MÖ)

Mesleki özdeşleme kavramını tanımlamadan önce meslek ve özdeşleşme kavramlarını ayrı ayrı açıklamak konunun anlaşılabilirliği açısından önem taşımaktadır. Meslek, kişinin kazanç sağlamak amacıyla yaptığı, belirli kuralları olan ve belirli bir eğitim ile kazanılan bilgi ve kabiliyetlere dayalı bir olgudur (Koroğlu, 2014: 139). Her ne kadar temelde kazanç sağlama olarak görülse de Whalley (1987)'e göre meslek, toplumda yerleşik bir role sahiptir ve kişiler geçici olarak mesleklerini icra edemeseler dahi bu rollerin toplumdaki yerlerini muhafaza etme özelliği vardır (akt. İlhan, 2015: 315). Dolayısıyla meslek, düşünülenin aksine salt bir geçim kaynağının ya da ekonomik aktivitelerin çok daha ötesinde konumlandırılan bir kavram olarak ifade edilebilir.

Özdeşleşme konusunda yapılan çalışmaların temeli sosyal kimlik teorisine dayanmaktadır (Foreman ve Whetten, 2002: 618). Sosyal kimlik teorisinde bireyler, kendilerini sosyal bir grubun üyeleri olarak tanımlar (Bond ve Hewstone, 1998: 155) ve yaş, cinsiyet, inanç, örgütsel üyelik gibi sosyal kategorilere ayırarak kolektif bir kimlik oluşturur. Teoriye göre özdeşleşme kavramı ise başarı ve başarısızlık durumunu içinde barındıran birlik olma ya da ait olma algılayışı olarak tanımlanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989: 20-23). Ashforth ve Mael aynı çalışmada tanımı biraz daha genişleterek özdeşleşmeyi, bireyin bulunduğu gruba veya örgüte kendisini ait ve bir hissetmesi, ait olduğu grup veya örgütün başarı ve başarısızlığını benimsemesi şeklinde ifade etmiştir. Bu tanımın daha çok kişi-örgüt özdeşleşmesini temsil ettiği görülmektedir. Nitekim özdeşleşme konusunda yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun da kişi-örgüt bağlamında gerçekleştirildiğini, bireyi tanımlayan unsurlardan biri olarak nitelendirebileceğimiz kişi-meslek çerçevesinde yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla bu çalışmada, özdeşleşme konusu kişi-meslek özeline indirgenerek “mesleki özdeşleşme” bağlamında ele alınmıştır.

İlk kez Becker ve Carper (1956) tarafından kullanılan mesleki özdeşleşme kavramı (Erdem, 2020: 92), bireyin, mesleki kimliğini kendisini tanıtırken kullanma derecesini ifade etmektedir (Ashforth vd., 2013: 2427). Başka bir ifadeyle mesleki özdeşleşme mesleğin, benlik kavramına ne ölçüde dâhil edildiğini yansıtmaktadır (Guan vd., 2016: 120). Bu nedenle, mesleği ile özdeşleşen birey kendi benliğini yapmış olduğu meslek üzerinden tanımlamaktadır (Coppins, 2019: 8). Bamber ve Iyer (2002) bireyin mesleki özdeşleşmesinin sosyalleşme, mesleki eğitim ve öğretiminin bir sonucu olarak oluştuğunu ve bunun da örgüt ile özdeşleşmesinden daha önce geliştiğini ifade etmektedir. Bununla beraber kişi örgüt değişirse dahi aynı mesleğin mensubu olduğu sürece bu mesleğin kimliğini taşımaya devam etmektedir (Coppins, 2019: 8). Dolayısıyla kişi, bir kurum veya kuruluşa bağlı olmasa da eğer mesleğini kendi benliği ile bütünleştirebilmişse mesleki özdeşlemenin varlığından söz edilebilir.

Sosyal kimlik teorisine göre mesleki özdeşleşme seviyeleri yüksek olan bireyler, meslekleri ile ilgili daha olumlu değerlendirmelerde bulunma, daha yüksek çalışma arzusu ve motivasyonuna sahip olma eğilimindedir (Guan vd., 2016: 120). İlgili yazında yapılan çalışmalar da bu görüşü destekler niteliktedir. Örneğin, yüksek mesleki özdeşleşme duygusu yaşayan bireylerin mesleki tatmini ve örgütsel bağlılığı da yüksektir (Loi vd., 2004). Benzer şekilde, bireylerin mesleki özdeşleşme seviyeleri yüksek olduğunda lider-üye etkileşimi, algılanan destek ve işteki davranışlar olumlu yönde etkilenmektedir. (Trybou, 2014). Bununla beraber, bireylerin meslekleri ile özdeşleşmelerinin erken emeklilik niyetini azaltıcı bir etkiye sahip olduğu ve mesleki tatmini arttırdığı ifade edilmektedir (Gümüş vd., 2012). Son olarak mesleki özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılığı, öz yeterliliği (Kırıcı Tekeli vd., 2021) ve iş performansını (Hekman vd., 2009) artırma; tükenmişliği ve iş yükü algılarını (Erdem, 2020; Doğan ve Basım, 2021) azaltma özelliğine sahip olduğu yapılan çalışma bulgularında görülmektedir.

2.3. Örgütsel Gurur (ÖG)

İnsanların deneyimleyebileceği en güçlü psikolojik güçlerden biri olan gurur (Masterson, 2017: 1), öz saygı, özgüven ve kendini sevmeye ile özdeşleşerek bireyi arzu ve hedeflerine yaklaştıran duygusal bir tepkiyi ifade etmektedir (Hart ve Matsuba, 2007: 117). Psikolojik araştırmalar genellikle gururu, algılanan performansın

beklentileri olarak ortaya çıkan olumlu bir duygu olarak tanımlamaktadır (Kraemer ve Gouthier, 2014: 128). Bu araştırmalarda birey, performansını kendi beklentileri ve başkalarının performansı gibi belirli referans unsurları ile değerlendirip karşılaştırabilmektedir. Bu durum olumlu çıktılarla sonuçlandığında ise gurur duygusu oluşmakta ve birey kendisi ile gurur duymaktadır. Daha da önemlisi, yalnızca kendisiyle değil aynı zamanda kendisini özdeşleştirdiği grup veya örgütle de gurur duymaktadır (Kraemer, 1997). Dahası örgüte karşı duyulan bu gurur, çalışanlar için en büyük motivasyon kaynaklarından birini oluşturmaktadır (Nouri vd., 2017: 35-36). Bu motivasyon kaynağının bilincinde olan işletmeler örgütsel bağlılığı, çalışan etkinliğini ve performansını arttırmak ve ayrıca rekabet avantajı elde etmek (Atkins, 2017: 32) amacıyla çalışanlarını işlerinden ve örgütlerinden gurur duymaları için motive eden davranışlarda bulunmaktadır (Mas-Machuca, 2016: 590). Nitekim çalışanların kendilerini sosyal olarak değerli bir gruba ait olduklarına ilişkin inançları, grup üyeliğini ödüllendirici hale getirerek onları, gelişmiş bir kimlik düzeyi aracılığı ile bu değerini tadını çıkarmaya teşvik eden “örgütsel gurur” duygusunu uyandırmaktadır (De Roeck vd., 2016: 1144).

Örgütsel gurur, olumlu iş davranışlarının itici gücü olarak değerlendirilmesi ve rekabetteki rolü gereği son dönemlerde hem uygulayıcıların hem de araştırmacıların ilgisini çeken bir kavram olsa da (Durrah vd., 2019: 1206) konu ile ilgili yapılan bilimsel çalışmaların ve dolayısıyla kavram tanımının sınırlı olduğu düşünülmektedir (Kraemer ve Gouthier, 2014: 128). En genel haliyle örgütsel gurur, kişinin örgüt üyeliğinden kaynaklı duyduğu özsaygı ve haz alma duygusunu ifade etmektedir (Jones, 2010: 859). Mischkind’e göre örgütsel gurur, çalışanın dâhil olduğu, iyi bir itibara ve temiz bir sicile sahip olan örgüt ile özdeşleşmesi sonucunda oluşan bir duygudur (Mischkind, 1998’den akt. Widyanti vd., 2020: 2). Dolayısıyla örgütsel gurur, teşvik edici çalışma koşullarının sağlanması ile örgütsel performansı arttırırken örgütle yüksek sosyal özdeşleşmeyi sağlayan (Kraemer ve Gouthier, 2014: 128) ve örgütte kalma kararını olumlu olarak etkileyerek çalışan bağlılığını teşvik eden (Mas-Machuca vd., 2016: 590) önemli bir örgütsel davranış konusudur.

Literatürde örgütsel gurur üzerine yapılan çalışmalar sınırlı olmakla birlikte, mevcut araştırmalar bu duygunun örgüt davranışları üzerinde önemli etkiler yarattığını göstermektedir (Kraemer ve Gouthier, 2014: 126). Bu çalışmalarda örgütsel gururun, çalışanların yaratıcılığını (Gouthier ve Rhein, 2011; Durrah vd., 2021), iş tatminini (Nouri vd., 2017; Zhou vd., 2018; Widyanti vd., 2020), örgütsel vatandaşlık davranışını (Nilawati vd., 2019), kurumsal itibarı (Ak ve Demir, 2022) ve duygusal bağlılıklarını (Zhou vd., 2018) artırdığı, ayrıca iş performansını (Widyanti vd., 2020), örgütsel özdeşleşmeyi (Jones, 2010; Nouri vd., 2017) ve örgütsel bağlılığı (Boezeman ve Ellemers, 2008; Nouri vd., 2017) güçlendirdiği tespit edilmiştir. Öte yandan, örgütsel gururun, çalışanların işten ayrılma niyetini (Kramer ve Gouthier, 2014; Gouthier ve Rhein, 2011) ve tükenmişlik seviyelerini (Kramer ve Gouthier, 2014; Ak ve Demir, 2022) azalttığı da vurgulanmaktadır. Gouthier ve Rhein (1996) örgütsel gurur alanında yapılan çalışmaların işletmenin stratejik varlığı ve başarısı için hayati bir önem taşıdığını ifade etmiştir (akt. Durrah vd., 2019: 1206). Dolayısıyla örgütlerde çalışan performansını ve başarısını motive eden böylesi önemli bir yapıya katkıda bulunan faktörleri belirlemenin ve kavramı doğru bir şekilde tanımlamanın önemi düşünüldüğünde, bu alanda yapılan çalışmaların daha fazla bilimsel ilgiye ihtiyaç duyduğu söylenebilir.

3. Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

3.1. Kariyer Tatmini ile Mesleki Özdeşleşme İlişkisi

Alan yazın incelendiğinde, kariyer tatmini ile mesleki özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu bölümde, kariyer tatmini kavramına yakın olduğu düşünülen iş doyumu ve iş tatmini gibi değişkenlerle mesleki özdeşleşmeyi önemli ölçüde tahmin eden mesleki kimlik değişkeni üzerinde yapılan çalışmalara da yer verilmiştir.

Canrinus ve diğerleri (2012), öğretmenlerin mesleki kimlik algıları ile iş doyumu, mesleki bağlılık, öz yeterlik ve motivasyon arasındaki ilişkileri incelemiş ve bu faktörler arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Sabancıoğulları ve Doğan (2015), hemşirelerin iş tatmini ile mesleki kimlikleri arasında pozitif ilişkiler tespit etmişlerdir. Pham (2020) ise mesleki ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini, kariyer tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki olumlu etkilerini vurgulamıştır. Öte yandan, Li (2024) Çin’deki öğretmenlerde mesleki özdeşleşme ile kariyer tatmini arasında doğrudan ilişkiler bulamamıştır. Sun ve diğerleri (2022) ise mesleki kimliğin kariyer tatmini ile pozitif ilişkili olduğunu, psikolojik güçlendirme ve işe bağlılığın bu ilişkilerde aracılık rolü oynadığını belirlemişlerdir.

Kavramsal çerçeve ve yapılan çalışmaların bulguları göz önüne alındığında kariyer tatminin mesleki özdeşleşme üzerinde pozitif bir etki oluşturacağı öngörülmektedir. Literatür bulguları ve çalışmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: *Kariyer tatmini mesleki özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.*

3.2. Kariyer Tatmini ile Örgütsel Gurur İlişkisi

Alan yazında, kariyer tatmini ile örgütsel gurur arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu bağlamda, bu bölümde kariyer tatmini kavramına benzer olarak değerlendirilebilecek iş tatmini ile örgütsel üyelikten duyulan gurur ve örgütsel gurur konularında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Helm (2012) çalışanlar tarafından algılanan dış itibar ve örgütsel üyelikten duyulan gurur ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin nasıl ilişkili olduğunu araştırdığı çalışmada, çalışanların örgütsel üyelikten duydukları gurur ile iş tatminin yakından ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mas-Machuca ve diğerleri (2016) iş yaşam dengesi, örgütsel gurur ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş ve iş yaşam dengesi, örgütsel gurur ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin pozitif yönlü olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Fiernaningsih ve diğerleri (2019) de benzer şekilde iş yaşam dengesinin örgütsel gurur, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırarak örgütsel gururun iş tatminini önemli ölçüde etkilediğini tespit etmişlerdir. Özbezek ve diğerleri (2023) örgütsel gururun iş tatmini üzerindeki etkisini turizm sektörü çalışanları özelinde inceledikleri araştırmada, iş tatmini ile örgütsel gurur arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kavramsal çerçeve ve yapılan çalışmaların bulguları göz önüne alındığında kariyer tatminin örgütsel gurur üzerinde pozitif bir etki oluşturacağı öngörülmektedir. Literatür bulguları ve çalışmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H2: *Kariyer tatmini örgütsel gurur üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.*

3.3. Mesleki Özdeşleşme ile Örgütsel Gurur İlişkisi

Alan yazın incelendiğinde, örgütsel gurur ile mesleki özdeşleşme arasındaki ilişkiye dair bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu nedenle, bu bölümde örgütsel üyelikten duyulan gurur, örgütsel gurur ile mesleki özdeşleşmeye zemin oluşturan örgütsel özdeşleşme ve örgütsel kimlik değişkenleri üzerine yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Lythreathis ve diğerleri (2019) katılımcı liderliği örgütsel özdeşleşmeye bağlayan süreci araştırdığı çalışmalarında aynı zamanda örgüt üyeliğinden duyulan gurur ile örgütsel özdeşleşme ilişkisini de incelemiş ve örgüt üyeliğinden duyulan gurur ile örgütsel özdeşleşmenin ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Seyedpour ve diğerleri (2020) bir örgütsel gurur modeli oluşturmak amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütsel gururun örgütsel kimliğe pozitif etkisi olduğunu dolayısıyla da örgütsel gurura sahip çalışanların daha fazla örgütsel kimliğe sahip olacakları sonucuna ulaşmışlardır.

Kavramsal çerçeve ve yapılan çalışmaların bulguları göz önüne alındığında örgütsel gururun mesleki özdeşleşme üzerinde pozitif bir etki oluşturacağı öngörülmektedir. Literatür bulguları ve çalışmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H3: *Örgütsel gurur mesleki özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.*

3.4. Kariyer Tatminin Mesleki Özdeşleşmeye Etkisinde Örgütsel Gururun Aracılık Rolü

Yukarıda ele alınan çalışma bulguları itibarıyla, örgütsel gururun hem kariyer tatmini hem de mesleki özdeşleşme ile ilişkili olabileceği çıkarımında bulunulmuştur. Bu bölümde ayrıca, örgütsel gururun aracılık rolü çerçevesinde yapılan çalışmalara odaklanılması planlanmıştır. Ancak örgütsel davranış yazını incelendiğinde, bu üç değişkenin bir arada ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle bu bölümde incelenen çalışmalarda, örgütsel gururun aracı olarak ele alınmış olunmasına, tüm değişkenlerin pozitif anlam içermesine ve en az bir değişkenin bu araştırmada incelenen değişkenlerden biri ya da bu değişkenlerden birine yakın anlamlı olmasına dikkat edilmiştir.

De Roeck ve diğerleri (2016) algılanan kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların kurumsal kimliğini nasıl ve hangi koşullar altında etkilediğini açıklayan aracılı bir model geliştirmeyi amaçladıkları çalışma

sonucunda, algılanan kurumsal sosyal sorumluluğun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel gururun aracılık ettiğini saptamışlardır. Al-Ghazali ve Sohail (2021) çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları ile kariyer tatminleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, örgütsel gururun aracılık rolünü de incelemiş ve örgütsel gururun kurumsal sosyal sorumluluk ile kariyer tatmini ilişkisinde aracı rol oynadığını tespit etmişlerdir. Mansour ve diğerleri (2023) de benzer şekilde yine çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk görüşlerinin kariyer tatminleri üzerindeki etkisinde örgütsel gururun aracılık rolünü belirlemeye çalışmışlardır. Araştırmadan elde edilen sonuca göre örgütsel gururun, kurumsal sosyal sorumluluk ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği belirlenmiştir. Santos ve diğerleri (2022) çalışanların yeşil aklama algıları ile kariyer tatminleri arasındaki ilişkide örgütsel gururun aracılık rolünü incelemeyi amaçladıkları çalışmada, çalışanların yeşil aklama algıları ile kariyer tatminleri arasındaki ilişkiye örgütsel gururun aracılık ettiğini ifade etmişlerdir.

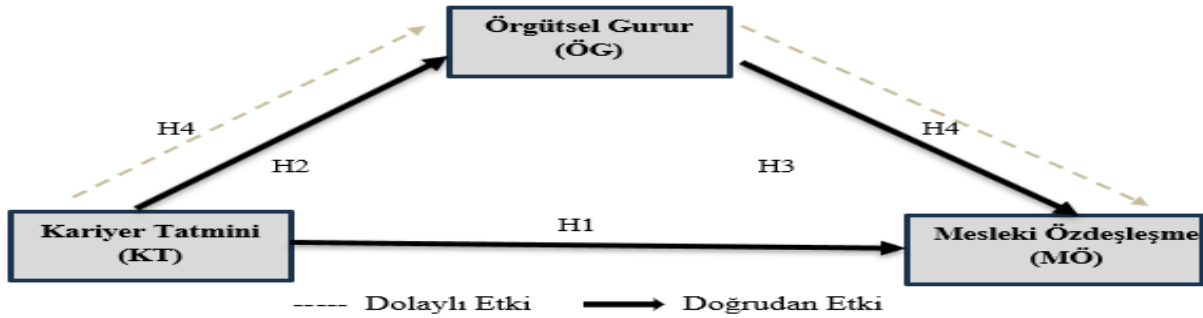
Kavramsal çerçeve ve yapılan çalışmaların bulguları göz önüne alındığında, kariyer tatmini ve mesleki özdeşleşme arasındaki ilişkide örgütsel gururun aracı bir rol üstleneceği öngörülmektedir. Bu çerçevede kariyer tatmininin mesleki özdeşleşmeye etkisinde örgütsel gururun aracılık rolünün test edilmesi amacıyla oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H4: Kariyer tatmini ile mesleki özdeşleşme arasındaki ilişkide örgütsel gurur aracılık rolüne sahiptir.

4. Yöntem

4.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmada teori çerçevesinde kariyer tatmininin mesleki özdeşleşme üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ve bu etkinin örgütsel gurur aracılığıyla gerçekleştiği varsayılmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, kariyer tatmininin mesleki özdeşleşmeye etkisinde örgütsel gururun aracılık rolünü belirlemektir. Bu bağlamda, teorik modelde kariyer tatmini bağımsız, mesleki özdeşleşme bağımlı ve örgütsel gurur ise aracı değişken olarak ele alınmıştır. Söz konusu teorik model, Şekil 1'de şu şekilde tasarlanmıştır:



Şekil 1: Araştırmanın Teorik Modeli

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, Şanlıurfa ili merkez ve diğer ilçelerinde eğitim sektöründe görev yapan beyaz yakalı (öğretmenler ve akademisyenler) çalışanlar oluşturmaktadır. Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 2024 yılı verilerine göre, Şanlıurfa il ve ilçelerinde görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmen sayısı 22.800'dür (<https://sgb.meb.gov.tr>). Ayrıca, Harran Üniversitesinin 2024 yılı İdari Faaliyet Raporu'na göre, üniversitede görev yapan akademik personel sayısı, 1.137 olarak belirtilmiştir (<https://strateji.harran.edu.tr>). Tüm bu bulgular ışığında araştırmanın evrenini, 23.937 beyaz yakalı çalışanın oluşturduğu tespit edilmiştir.

Bir araştırmada ideal olan, araştırma problemiyle ilgili tüm bireylerin yani evrenin araştırmaya dahil edilmesidir (Lin, 1976: 146). Ancak, bu yaklaşım pratikte oldukça zor ve maliyetli olabilmektedir. Bu nedenle bu araştırmada örnekleme yöntemine gidilmiş ve ihtiyaç duyulan verilerin toplanmasında kartopu örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada yeterli örneklem büyüklüğünü belirlemek amacıyla madde başına düşen örneklem sayısı dikkate alınmıştır. Literatürde, örneklem büyüklüğünün anketteki madde sayısının (demografik faktörler hariç) en az 5 katı olması gerektiği (Bryman ve Cramer, 1999) veya ideal bir örneklem için bu oranın en az 10 katı olması gerektiği önerilmektedir (Kline, 2011; Hair vd., 2014). Bu doğrultuda, araştırma evreninden toplamda 453 anket dönüşü sağlanmıştır (Yeterli örneklem sayısına 25.07.2024-25.10.2024

tarihleri arasında toplanan verilerle ulaşılmıştır). Veriler analiz öncesinde aykırı değerler, eksik veriler ve ters kodlama açısından incelenmiş, bu süreçte 45 veri elenmiş ve 408 veri üzerinden analiz gerçekleştirilmiştir. Ölçüm araçlarında yer alan 11 (bkz. 4.3. *nolu başlık*) maddeye göre, her bir madde için gerekli olan örneklem sayısı 37 olarak hesaplanmıştır (408/11). Bu çalışmada, ihtiyaç duyulandan daha büyük bir örnekleme ulaşılmaması, elde edilen sonuçların genellenebilirliğini artırmak, istatistiksel gücü yükseltmek ve sapmalar ile hataları minimize etmek açısından önemli bir avantaj sağlamaktadır.

Etik Kurul: Çalışma kapsamında Harran Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan, E-76244175-050.04-353248 sayılı ve 24.07.2024 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Araştırmada, üç farklı ölçek kullanılmış olup bu ölçekler toplamda 11 maddeden oluşmaktadır. Kullanılan tüm ölçme araçları, beşli Likert tipi ölçek formatında düzenlenmiş ve katılımcılara belirtilen ifadelerle ne derece katıldıklarını belirleme imkânı sunulmuştur. Ayrıca ankete, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik olarak 4 soru eklenmiştir. Ölçme araçlarına ilişkin detaylar aşağıda sunulmaktadır:

Kariyer Tatmini Ölçeği: Bu ölçek, Greenhaus ve diğerleri (1990) tarafından geliştirilmiş ve Yüksel (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Tek boyutlu ve 5 maddeden oluşan ölçeğin, uyarlama çalışmasında Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı, 0.83 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan bazı ifadeler şunlardır: "Tüm kariyer hedeflerim göz önünde bulundurulduğunda, kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum" ve "Yeni yetenekler kazanma hedeflerim doğrultusunda kaydettiğim ilerlemeden memnunum."

Örgütsel Gurur Ölçeği: Bu ölçek, Turban ve Cable (2003) tarafından geliştirilmiş ve Dalgıç ile Türkoğlu (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Tek boyutlu olarak tasarlanan ölçek üç maddeden oluşmaktadır. İlgili çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı, 0.79 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerden bazıları şunlardır: "Kurumum için çalışmaktan gurur duyuyorum." ve "Kurumum başarısına katkıda bulunduğum için kendimle gurur duyuyorum."

Mesleki Özdeşleşme Ölçeği: Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen bu ölçek, Kırkbeşoğlu ve Tüzün (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Tek boyutlu olarak tasarlanan ölçek üç maddeden oluşmaktadır. İlgili çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı, 0.71 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerden bazıları şunlardır: "Başka birinin mesleğimi eleştirmesi hoşuma gitmez" ve "Başkalarının mesleğimi övmesi hoşuma gider."

4.4. Verilerin Elde Edilmesi ve Analizi

Araştırma kapsamında, verilerin toplanması öncelikle çevrimiçi anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Ancak, katılımcılardan çevrimiçi yöntemle beklenen düzeyde geri dönüş alınamaması nedeniyle, veri toplama süreci yüz yüze anket yöntemiyle desteklenmiştir. Toplanan veriler, istatistiksel analizler için SPSS 26.0 ve Mplus 8 yazılımları kullanılarak değerlendirilmiştir. Veri seti, öncelikle ön analizlerle incelenmiş ve analize uygun hale getirilmiştir. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) uygulamalarında, veri setinin normal dağılıma uygunluğu önemlidir (Byrne, 2001). Bu amaç doğrultusunda öncelikle, veri setindeki uç değerlerin tespiti Mahalanobis mesafeleri kullanılarak yapılmıştır. Mahalanobis mesafesi, çok değişkenli veri analizlerinde veri noktalarının gözlem kümesi içindeki uzaklıklarını değerlendirir ve uç değerleri belirlemede etkili bir yöntemdir (Johnson ve Wichern, 1998). Bu süreçte sıfıra yakın ya da aşırı negatif değerler taşıyan gözlemler tespit edilerek veri setinden çıkarılmıştır. Daha sonra verilerin normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri analiz edilmiştir. Tabachnick ve Fidell'e (2015) göre çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının $\pm 1,5$ arasında olması, verilerin normal dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır. Yapılan analizler sonucunda ölçek verilerinin (ölçek ve maddeler bağlamında kontrol edilmiştir) çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin $\pm 1,5$ arasında ($KT = [-.535, -.169]$, $MÖ = [-.424, .128]$ ve $ÖG = [-1,097, 1,031]$) olduğu tespit edilmiş ve bu nedenle normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Sonrasında ise ölçeklerin yapısal geçerliliğinin değerlendirilmesi amacıyla, Mplus 8 programı ile Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Güvenirlik analizi için ölçeklerin Cronbach's Alpha değerlerine bakılmış, bunun yanı sıra birleşim (yakınsak) ve ayrışım (ıraksak) geçerliliği değerlendirmek amacıyla CR (Bileşik Güvenirlik), AVE (Ortalama Açıklanan Varyans), MSV (Maksimum Paylaşılan Varyans) ve ASV (Ortalama

Paylaşılan Varyans) değerleri dikkate alınmıştır. Son aşamada ise YEM çerçevesinde araştırma modeli oluşturulmuş, aracı etkiye yönelik sonuçlar değerlendirilmiş ve hipotezler test edilmiştir.

5. Bulgular

Bu başlık altında, öncelikle katılımcılara ait sosyo-demografik verilerin analizine yer verilmiştir. Ardından, kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sunulmuştur. Aynı zamanda, betimleyici istatistikler (korelasyonlar) raporlanmıştır. YEM çerçevesinde oluşturulan modelin etki analizleri (yol analizi) gerçekleştirilmiş ve aracı değişkenin etkisi değerlendirilmiştir. Son olarak, araştırma hipotezleri test edilmiş ve bulgular raporlanmıştır.

5.1. Sosyo Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

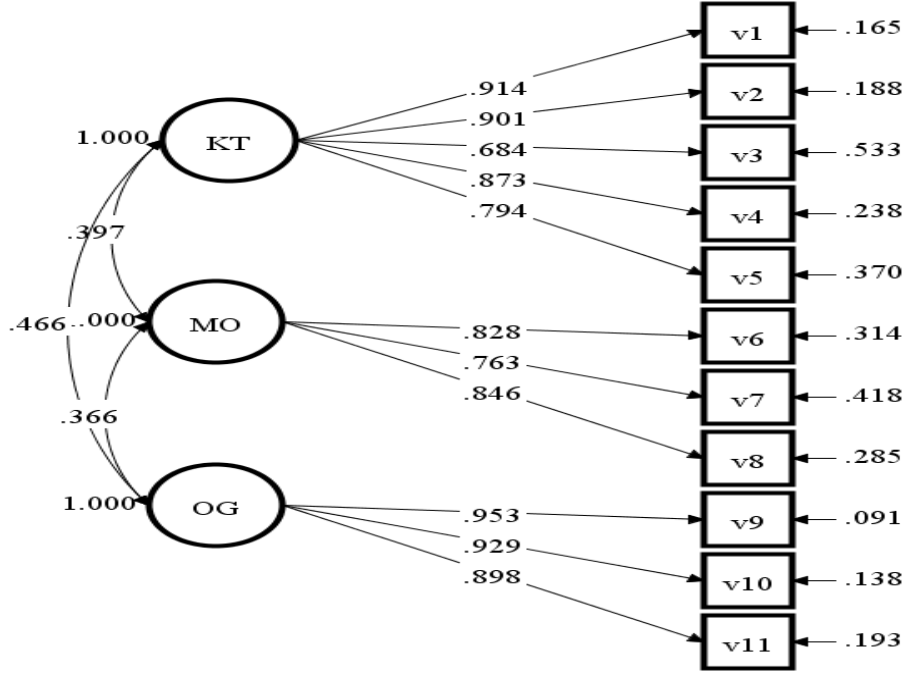
Tablo 1: Sosyo Demografik İstatistikler

Değişken	N	%
Cinsiyet	408	100
Kadın	194	47,5
Erkek	214	52,5
Yaş	408	100
21-30	118	28,9
31-40	212	52,0
41 ve üstü	78	19,1
Medeni Durum	408	100
Evli	252	61,8
Bekar	156	38,2
Mesleğiniz	408	100
Öğretim Elemanı	107	26,3
Öğretmen	301	73,7

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan 408 kişiden; %47,5'i kadın (194 kişi) ve %52,5'i erkek (214 kişi) katılımcılardan oluşmaktadır. Yaş dağılımına bakıldığında, %52'si 31-40 yaş aralığında (212 kişi), %28,9'u 21-30 yaş aralığında (118 kişi) ve %19,1'i 41 yaş ve üzerindedir (78 kişi). Medeni durum açısından, katılımcıların %61,8'i evli (252 kişi) ve %38,2'si bekar (156 kişi). Meslek dağılımında ise, %73,7'si (301 kişi) öğretmen ve %26,2'si (107 kişi) ise öğretim elemanından oluşmaktadır. Bu bulgular, mesleki dağılımın araştırma evreni ile uyumlu bir şekilde örnekleme temsil edildiğini göstermektedir.

5.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analiz Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için DFA uygulanmıştır. DFA, mevcut yapının verilerle uyumunu test eden güvenilir bir tekniktir ve yapı geçerliliğinin yanı sıra kuramların geliştirilmesi ve test edilmesinde de kullanılmaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 85'ten akt; Yalçın ve Çelik, 2024: 472). Bu bilgiler ışığında, ölçüm modeline ilişkin DFA analizine ait görselleştirme Şekil 2'de, uyum iyiliği değerleri ise Tablo 2'de sunulmuştur.



Şekil 2: Ölçüm Modeline İlişkin DFA Analizi

Tablo 2: Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X ²	Df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
1.	129.863	41				
	X ² /Df: 3,16		.975	.966	.031	.073
	P: .000					
2.	0 ≤ X ² /Df ≤ 2		CFI ≥ 0.95	TLI ≥ 0,95	SRMR≤0.05	RMSEA≤0.05
3.	2 < X ² /Df ≤ 5		0.90 ≤ CFI ≤ 0.94	90 ≤ TLI ≤ ,94	0.06≤SRMR≤0.10	0.06≤RMSEA≤0.08

1. Ölçüm Modelinde (KT, MO ve ÖG) ulaşılan uyum iyiliği değerleri, 2 . İyi uyum iyiliği değer aralıkları, 3. Kabul edilebilir uyum iyiliği değer aralıkları

Kaynak: Jöreskog ve Sörbom, 1993; Schermelleh vd., 2003; Meydan ve Şeşen, 2011.

Tablo 2'de sunulan ölçeklerin ve ilgili maddelerin, araştırma kapsamında toplanan verilerle uyumunu test etmek amacıyla DFA gerçekleştirilmiştir (bkz. Şekil 2). DFA sonuçları, ölçüm modelinin uyum iyiliği değerlerinin, literatürde önerilen sınırlar dahilinde olduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 2). Aynı zamanda ölçeklerin faktör yükleri incelendiğinde, tüm yüklerin eşik değer olarak kabul edilen 0.30'un (Harrington, 2009), oldukça üzerinde (.684 - .953) olduğu görülmektedir (bkz. Şekil 2). Sonuç olarak bu bulgular; KT, OG ve MO ölçeklerinin güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu desteklemekte ve ölçeğin orijinaline bağlı halini doğrulamaktadır. DFA sonrası ölçeklerin geçerliliği, güvenilirliği ve betimleyici istatistiklerine (Korelasyon) ilişkin analiz bulguları, Tablo 3'te belirtilmiştir.

Tablo 3: Ölçeklerin Geçerliliği, Güvenilirliği ve Betimleyici İstatistikler (Korelasyon)

Değişken	Cronbach's Alpha	CR	AVE	ASV	MSV	$\sqrt{AVE}$	O	SS	1	2	3
KT (1)	.919	.920	.701	.159	.193	.837	3,40	1,02	1,00		
MÖ (2)	.947	.948	.859	.116	.124	.926	3,58	.98	.353**	1,00	
ÖG (3)	.853	.853	.661	.150	.193	.813	3,89	1,00	.439**	.327**	1,00

**Korelasyon 0,01 düzeyinde (2 kuyruklu) anlamlıdır., *N: 408 *O: "Ortalama", *SS: "Standart Sapma", *CR: "Bileşik Güvenilirlik (Composite Reliability)", *AVE: "Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance Extracted)", *MSV: "Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi (Maximum Squared Variance)", *ASV: "Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması (Average Shared Square Variance)"

Araştırmada kullanılan KT, MÖ ve ÖG ölçeklerinin iç tutarlılığını değerlendirmek için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen değerler, tüm ölçekler için eşik kabul edilen .70'in üzerinde (KT: .919, MÖ: .947 ve ÖG: .853) bulunmuştur. Bu bulgu, ölçeklerin güvenilir ve elde edilen verilerin tutarlı olduğunu göstermektedir (Sipahi vd., 2008).

Cronbach's Alpha değerlerinin yanı sıra, ölçeklerin birleşim (yakınsak) ve ayrışım (ıraksak) geçerliliğini değerlendirmek amacıyla CR, AVE, MSV ve ASV değerleri incelenmiştir. Ölçeklerin birleşim (yakınsak) geçerliliği için $AVE > .50$; $CR > .70$ ve $CR > AVE$ koşullarının sağlanması gerekmektedir (Gürbüz, 2019; Hair vd., 2014). Ayrışım (ıraksak) geçerliliği açısından ise $MSV < AVE$, $ASV < MSV$ ve AVE'nin karekökünün faktörler arası korelasyondan büyük olması şartları aranmaktadır (Yaşlıoğlu, 2017: 83). Belirtilen bu kriterler doğrultusunda Tablo 3 tekrar incelendiğinde; KT, MÖ ve ÖG ölçeklerinin CR değerlerinin sırasıyla; .920, .948, ve .853 olarak hesaplandığı görülmektedir. Aynı zamanda ilgili ölçeklere ilişkin AVE değerleri incelendiğinde ise bu değerler sırasıyla; .701, .859, ve .661 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak üç ölçeğe ilişkin bulguların; $CR > .70$, $AVE > .50$ ve $CR > AVE$ olması nedeniyle birleşim (yakınsak) geçerliliğinin sağlandığı tespit edilmiştir. Aynı şekilde ölçeklerin MSV değerleri incelendiğinde bu değerlerin sırasıyla; .193, .124 ve .193 olarak hesaplandığı buna ilaveten ASV değerlerinin ise sırasıyla; .159, .116 ve .150 olarak hesaplandığı görülmektedir. Aynı zamanda ölçeklere ilişkin $\sqrt{AVE}$ değerlerinin de (.837, .926. ve .813) faktörler arası korelasyondan (.353, .439 ve .327) büyük olması, ayrışım (ıraksak) geçerliliğin sağlandığını göstermektedir.

Son olarak Tablo 3'te yer alan korelasyon analiz sonuçlarına göre, KT ile MÖ arasında anlamlı pozitif yönde ve orta düzeyde ($r=.353$, $p<.01$), KT ile ÖG arasında anlamlı pozitif yönde ve orta düzeyde ($r=.439$, $p<.01$) benzer şekilde MÖ ile ÖG arasında da anlamlı pozitif yönde ve de orta düzeyde ($r=.327$, $p<.01$) korelasyon bulunmuştur. Bu bulgu, üç değişkenin birbirleriyle pozitif yönde ilişkili olduğunu ve birinde gözlenen artışın diğerlerinde de benzer bir artışa yol açma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

5.3. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın amacına ve kurumsal çerçevesine uygun olarak geliştirilen H1, H2, H3 ve H4 hipotezlerine ilişkin bulgular ve bu bulguların kapsamlı değerlendirmelerine yer verilmiştir.

5.3.1. Etki Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Araştırmada ileri sürülen H1, H2 ve H3 hipotezlerini test etmek amacıyla, iki faktörlü basit regresyon YEM uygulanmıştır. Öncelikli olarak modellerin desteklenip desteklenmediğine karar vermek amacıyla ilgili modellerin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. (Model 1 için; X^2 / Df : 4.955 ve P : .000, CFI: 0.96, TLI:0.95, SRMR: 0.03 ve RMSEA:0.07, Model 2 için; X^2 / Df : 2.941 ve P : .000, CFI: 0.98, TLI:0.98, SRMR: 0.01 ve RMSEA:0.06, Model 3 için; X^2 / Df : 2.426 ve P : .012, CFI: 0.99, TLI:0.98, SRMR: 0.02 ve RMSEA:0.05). Elde edilen değerlerin literatürde kabul edilen aralıklarla uyum göstermesi (bkz. Tablo 2), geliştirilen modellerin desteklendiğini göstermektedir.

H1 hipotezine ilişkin bulgular, kariyer tatmininin mesleki özdeşleşme üzerindeki etkisini değerlendirmekte; H2 hipotezi, kariyer tatmininin örgütsel gurur üzerindeki etkisini test etmektedir. H3 hipotezi ise örgütsel gururun mesleki özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemektedir. Bu hipotezlerin testine yönelik analiz sonuçları, aşağıda yer alan Tablo 4'te detaylı bir biçimde sunulmuştur:

Tablo 4: İki Faktörlü Basit Regresyon Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizleri

Hipotez	Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	T	p	R ²	Model
H1	KT $\longrightarrow$ MÖ	.395	.048	8.271	***	.156	Model 1
H2	KT $\longrightarrow$ ÖG	.466	.042	11.177	***	.217	Model 2
H3	ÖG $\longrightarrow$ MÖ	.364	.049	7.481	***	.133	Model 3

*** $p < .01$

Tablo 4 incelendiğinde, kariyer tatmininin mesleki özdeşleşmeyi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir ($\beta = .395$, $T = 8.271$, $p=***$). Bu bulguya ek olarak modelin açıklayıcılık gücü değerlendirildiğinde, R² değeri .156 olarak hesaplanmış, bu da mesleki özdeşleşmeye ilişkin toplam varyansın %15.6'sının Model 1 ($KT \longrightarrow MÖ$) tarafından açıklandığını göstermektedir (H1 hipotezi kabul edilmiştir). Benzer şekilde, kariyer tatmininin örgütsel gururu da istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı görülmektedir ($\beta = .466$, $T = 11.177$, $p=***$). Ayrıca modelin açıklayıcılığına ilişkin R² değeri

.217 olup bu bulgu, örgütsel gurura ilişkin toplam varyansın %21.7'sinin Model 2 ($KT \longrightarrow \bar{O}G$) tarafından açıklandığını ortaya koymaktadır (**H2 hipotezi kabul edilmiştir**). Son olarak Model 3 incelendiğinde, örgütsel gururun mesleki özdeşleşmeyi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı tespit edilmiştir ($\beta = .364$, $T = 7.481$, $p = ***$). Bununla birlikte modelin açıklayıcılık gücü açısından R^2 değeri .133 olup, bu değer mesleki özdeşleşmeye ilişkin toplam varyansın %13.3'ünün Model 3 ($\bar{O}G \longrightarrow M\bar{O}$) tarafından açıklandığını ortaya koymaktadır (**H3 hipotezi kabul edilmiştir**).

5.3.2. Aracılık Hipotezine İlişkin Bulgular

Çalışmada, kariyer tatmininin mesleki özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel gururun aracılık rolü olup olmadığını (H4) belirleyebilmek için, bootstrap yöntemi ile yol analizi gerçekleştirilmiştir. Öncelikli olarak aracılı modelin desteklenip desteklenmediğini belirleyebilmek amacıyla uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır (*Aracılı Model için*; X^2/Df : 3.167 ve P : .000, CFI: 0.97, TLI: 0.96, SRMR: 0.03 ve RMSEA: 0.07). Elde edilen değerlerin literatürde kabul edilen aralıklarla uyum göstermesi (bkz. Tablo 2), geliştirilen modelin desteklendiğini göstermektedir.

Literatürde, çağdaş bir yaklaşım olarak değerlendirilen Bootstrap yöntemi, geleneksel yöntem olarak adlandırılan Baron ve Kenny'nin (1986) nedensel adımlar yaklaşımından ve Sobel Testinden daha güçlü ve güvenilir sonuçlar sunduğu öne sürülmektedir (Gürbüz, 2019; Hayes, 2018). Bu doğrultuda çalışmada, 5000 yeniden örneklem seçeneği ile Bootstrap tekniği kullanılmıştır. Ayrıca aracılık modellerinin test edilmesinde hipotezlerin desteklenebilmesi için %95 güven aralığında yapılan analizlerde elde edilen değer, güven aralığının alt ve üst sınırları arasında sıfır değerinin bulunmaması gerektiği belirtilmektedir (Gürbüz, 2019). Tüm bu teorik bilgiler ışığında Tablo 5'te, H4 hipotezine ilişkin analiz sonuçları detaylı bir biçimde sunulmuştur.

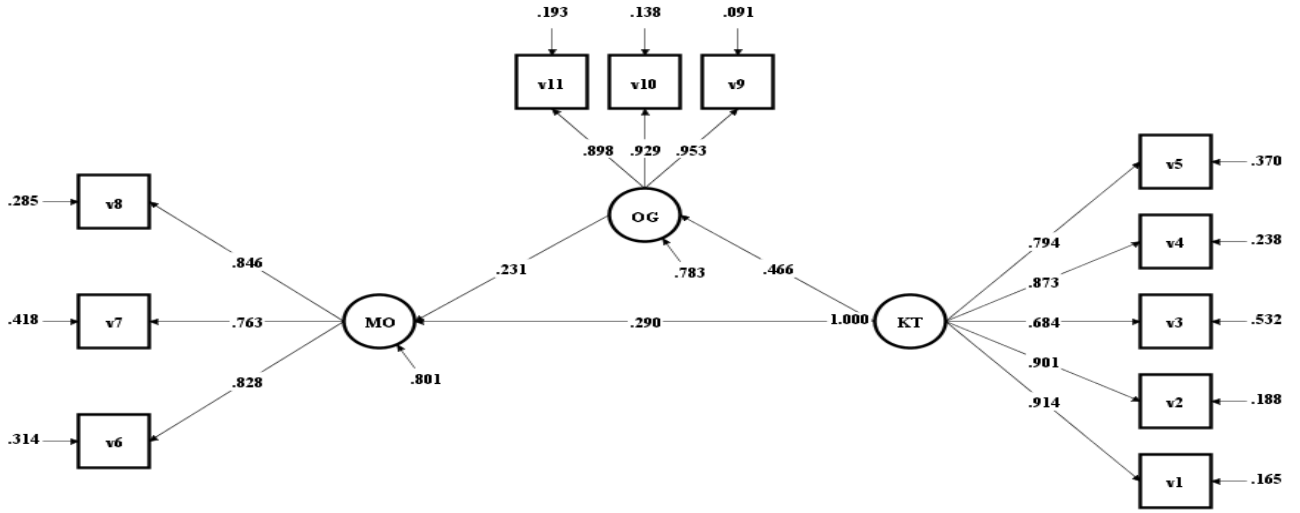
Tablo 5: Aracı Etkiye İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

H4	Toplam Etki	KT $\longrightarrow$ MÖ (doğrudan etki + dolaylı etki)				
	B	S.H.	T	p	LLCI	ULCI
	.397	.055	7.249	***	.288	.502
	Doğrudan Etki	KT $\longrightarrow$ MÖ				
	B	S.H.	T	p	LLCI	ULCI
	.290	.068	4.233	***	.156	.425
	Dolaylı Etki	KT $\longrightarrow$ ÖG $\longrightarrow$ MÖ				
	B	S.H.	T	p	LLCI	ULCI
	.107	.037	2.925	.003	.041	.187

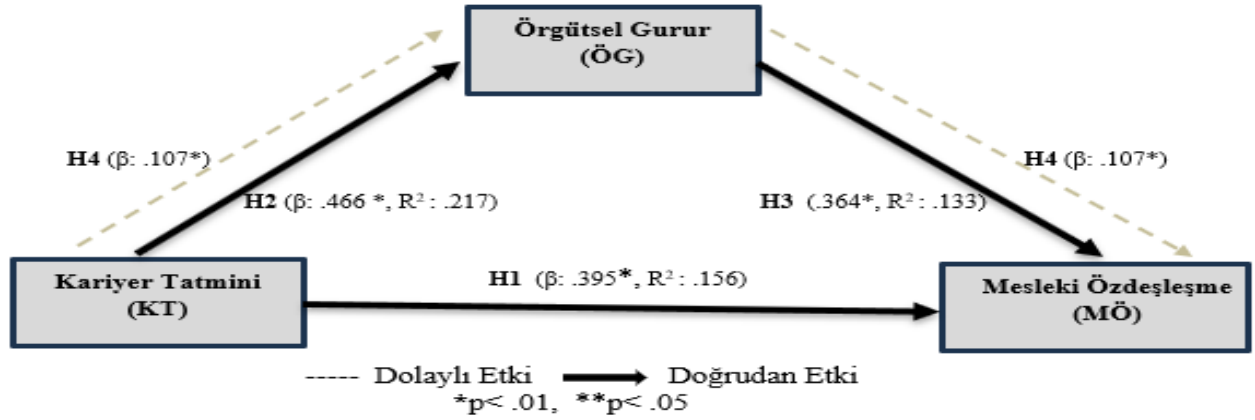
*** $p < .01$, S.H.: "Standart Hata", "Bootstrap Örneklem Boyutu = 5.000", LLCI: "Alt Sınır Güven Aralığı", ULCI: "Üst Sınır Güven Aralığı", CI: "Güven Aralığı", BC: "Bootstrap Güven Aralığı"

Tablo 5 incelendiğinde, kariyer tatmininin mesleki özdeşleşme üzerindeki doğrudan etkisinin ($KT \longrightarrow M\bar{O}$) anlamlı ve pozitif olduğu görülmektedir ($\beta = .290$; $S.H. = .068$; $p = ***$; BC %95 CI [.156, .425]). Ayrıca, kariyer tatmininin mesleki özdeşleşme üzerindeki örgütsel gurur aracılığıyla gerçekleşen dolaylı etkisinin de ($KT \longrightarrow \bar{O}G \longrightarrow M\bar{O}$) anlamlı ve pozitif olduğu tespit edilmiştir ($\beta = .107$; $S.H. = .037$; $p < .05$; BC %95 CI [.041, .187]). Bu bulgu, örgütsel gururun kariyer tatmini ile mesleki özdeşleşme arasındaki ilişkide bir aracılık rolü oynadığını ve bu aracılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Tablo 5 tekrar incelendiğinde, dolaylı etki ile birlikte doğrudan etki tamamen ortadan kalkmadığı görülmektedir. Yani kariyer tatmininin mesleki özdeşleşme üzerindeki doğrudan etkisi devam ederken aynı zamanda aracı değişken olan örgütsel gurur üzerinden de dolaylı bir etkisi mevcuttur. Bu nedenle örgütsel gururun kariyer tatmini ile mesleki özdeşleşme arasında kısmi aracılık etkisine sahip olduğu söylenebilir (**H4 hipotezi kabul edilmiştir**).

Kariyer tatmininin mesleki özdeşleşme üzerindeki toplam etkisinin de ($\beta = .397$; $S.H. = .055$; $p = ***$; BC %95 CI [.288, .502]) anlamlı ve pozitif olduğu tespit edilmiştir. Bu toplam etki (.397), modeldeki doğrudan etki (.290) ve dolaylı etkinin (.107) toplamından elde edilmiştir. Tüm bu bulgular çerçevesinde, aracılı yapısal eşitlik modeline ilişkin yol diyagramı Şekil 3'te, araştırma modelinin değişkenleri arasındaki regresyon katsayıları ve R^2 değerleri ise Şekil 4'te gösterilmiştir. Bu iki şekil birlikte, araştırma modelinin teorik temelleriyle birlikte ampirik sonuçlarını da görsel olarak sunmaktadır.



Şekil 3: Kariyer Tatmininin Mesleki Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Gururun Aracılık Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli



Şekil 4: Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Regresyon Katsayıları

6. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bireylerin iş yaşamındaki mutluluk ve verimlilik düzeylerini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerden birisi de kariyer tatminidir. Kariyer tatmini en genel anlamda, çalışanın yaptığı işten duyduğu memnuniyet düzeyini ifade etmekte ve aynı zamanda bu memnuniyet, bireyin iş yaşamında motivasyonunu artırıcı bir rol oynamaktadır. Fakat bireylerin kariyer tatmin düzeyleri yalnızca iş yaşamlarını değil, aynı zamanda genel yaşam kalitesini ve iş-özel yaşam dengesini de olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Kariyer tatmin düzeyi yüksek bireyler, çalıştıkları kurumda uzun süre kalma eğilimindedir; bu durum ise bireylerin işten ayrılma niyetlerini azaltarak mesleklerine olan bağlılıklarını güçlendirdiği birçok çalışmada ortaya konmuştur (Loi vd., 2004; Boezeman ve Ellemers, 2008; Taşlıyan vd., 2022). Bu süreçte örgütsel gurur, bireylerin kurumlarıyla olan duygusal bağlarını kuvvetlendirerek kariyer tatmini ile mesleki özdeşleşme arasındaki pozitif ilişkiye aracılık eden bir köprü işlevi görebilir. Bu doğrultuda, bu çalışmada kariyer tatmininin mesleki özdeşleşme üzerindeki etkisi ve bu etkide örgütsel gururun aracılık rolü incelenmiş ve bu kapsamda dört hipotez geliştirilmiştir (H1, H2, H3 ve H4). Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, önceki çalışmalarla benzerlik ve farklılık gösteren yönleriyle aşağıda sunulmuştur:

Çalışmada geliştirilen H1 hipotezini test etmek amacıyla yapılan iki faktörlü basit regresyon YEM analizi sonucunda, kariyer tatmininin mesleki özdeşleşmeyi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı belirlenmiştir ($\beta = .395$, $T = 8.271$, $p = ***$). Bu bulgu, kariyer tatmininin artışının, bireylerin mesleki özdeşleşme düzeylerini de artırdığını göstermektedir. Yani çalışanlar işlerinden daha fazla memnun oldukça, mesleklerine olan bağlılık ve mesleki özdeşleşme düzeylerinin de yükseldiği anlaşılmaktadır. Ayrıca, araştırmada R^2 değeri

.156 olarak hesaplanmış olup bu değer, mesleki özdeşleşmeye ilişkin toplam varyansın %15.6'sının kariyer tatmini tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu oran, kariyer tatmininin mesleki özdeşleşmeye katkı sunduğunu gösterse de özdeşleşme üzerinde başka faktörlerin de etkili olabileceğini işaret etmektedir. Özetle, kariyer tatmini mesleki özdeşleşmeyi artıran önemli bir faktör olsa da diğer psikolojik veya çevresel faktörlerin de özdeşleşme düzeyini şekillendirebileceği sonucuna varılabilir. Bu çalışmada ulaşılan sonuç, Pham'ın (2020) çalışma bulguları ile paralellik gösterirken, yakın zamanda Li (2024) tarafından yapılmış farklı bir çalışma bulgularıyla uyum göstermemektedir. Pham, Vietnam'da çalışan avukatlar üzerine yaptığı bir çalışmada benzer sonuçlar elde etmiştir (Pham, 2020). Fakat Li (2024) Çin'de hizmet veren öğretmenleri kapsayan araştırmasında ise mesleki özdeşleşme ile kariyer tatmini arasında doğrudan bir ilişki tespit edememiştir.

Bu çalışmada geliştirilen H2 hipotezi kapsamında yapılan analiz sonucunda, kariyer tatmininin örgütsel gururu istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı belirlenmiştir ($\beta = .466$, $T = 11.177$, $p = ***$). Bu bulgu, kariyer tatmin düzeyi yüksek olan bireylerin çalıştıkları kuruma karşı daha güçlü bir gurur hissetme eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır. Çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetin, kuruma yönelik olumlu bir algı geliştirmelerine katkı sağladığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, hipotezin açıklayıcılığına ilişkin R^2 değeri .217 olarak hesaplanmış olup, örgütsel gurura ilişkin toplam varyansın %21.7'sinin kariyer tatmini tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu sonuç, kariyer tatmininin örgütsel gurur üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koyarken, örgütsel gururu etkileyen diğer faktörlerin de önem taşıdığını göstermektedir. Kariyer tatmininin örgütsel gururun oluşumunda etkili bir unsur olduğu görülmekle birlikte kurumsal kültür, liderlik tarzı ve çalışanlar arası ilişkiler gibi diğer unsurların da bu süreçte katkıda bulunabileceği düşünülmektedir. Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde, iki değişken arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda, bu çalışmanın bulguları bu ilişkinin belirginleştirilmesi açısından literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, literatürde kariyer tatminine yakın bir kavram olan iş tatmini ile örgütsel gurur arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmalar incelendiğinde, ilgili çalışmalarda ulaşılan bulguların bu çalışmanın sonuçları ile paralellik gösterdiği görülmektedir (Helm, 2012; Mas-Machuca vd., 2016; Fiernaningsih vd., 2019; Özbezek vd., 2023).

Çalışmada geliştirilen H3 hipotezine yönelik yapılan analiz sonuçları, örgütsel gururun mesleki özdeşleşmeyi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığını göstermektedir ($\beta = .364$, $T = 7.481$, $p = ***$). Bu bulgu, örgütsel gurur düzeyi yüksek olan bireylerin mesleki özdeşleşme düzeylerinin de daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların kuruma duydukları gurur, onların mesleklerini daha güçlü bir biçimde sahiplenmelerine katkıda bulunmaktadır. Ek olarak çalışmada, hipotezin açıklayıcılık gücünü yansıtan R^2 değeri .133 olarak hesaplanmış olup bu sonuç, mesleki özdeşleşmeye ilişkin toplam varyansın %13.3'ünün örgütsel gurur tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu bulgu, örgütsel gururun mesleki özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymakta ve örgütsel gururun, bireylerin meslekleriyle kurdukları özdeşlik bağını belirli ölçüde etkileyebildiğini göstermektedir. Bununla birlikte, mesleki özdeşleşmeyi etkileyebilecek diğer faktörlerin de (liderlik tarzları, çalışma ortamı, bireysel kariyer hedefleri, vb.) bu süreçte rol oynayabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Örgütsel davranış yazını incelendiğinde iki değişken arasında ilişkiyi doğrudan araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle burada, örgütsel üyelikten duyulan gurur ve örgütsel gurur ile mesleki özdeşleşmenin çıkış noktası olan örgütsel özdeşleşme veya örgütsel kimlik değişkenleri üzerinde yapılan çalışma bulguları (Lythreath vd., 2019; Seyedpour vd., 2020) ile bu çalışma bulgularının benzer sonuçlara sahip olduğu görülmektedir. Bu çalışma, literatürdeki bu boşluğu doldurmak açısından önemli bir katkı sağlayacak olup örgütsel gurur ile mesleki özdeşleşme arasındaki ilişkinin daha net bir şekilde anlaşılmasına destek sunacağı öngörülmektedir.

Çalışmada son olarak, kariyer tatmininin mesleki özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel gururun aracılık rolünü belirlemeye yönelik geliştirilen H4 hipotezi incelenmiştir. Analiz bulguları, kariyer tatmininin mesleki özdeşleşme üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı ve pozitif olduğunu ($\beta = .290$; $S.H = .068$; $p = ***$; $BC\ 95\ CI\ [.156, .425]$) göstermektedir. Ayrıca, kariyer tatmininin mesleki özdeşleşme üzerindeki dolaylı etkisinin örgütsel gurur aracılığıyla da anlamlı ve pozitif olduğu ($\beta = .107$; $S.H = .037$; $p < .05$; $BC\ 95\ CI\ [.041, .187]$) belirlenmiştir. Bu sonuçlar, dolaylı etkinin yanı sıra doğrudan etkinin de devam etmesi nedeniyle, örgütsel gururun kariyer tatmini ile mesleki özdeşleşme arasındaki ilişkide kısmi bir aracılık rolüne sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, kariyer tatmininin çalışanların mesleki özdeşleşme düzeylerini artırmada doğrudan etkili olduğunu ve bu etkinin örgütsel gurur aracılığıyla daha da güçlendiğini göstermektedir. Örgütsel gururun kısmi aracılık rolüne sahip olması, kariyer tatmininin çalışanların işlerine daha fazla

bağlanmasına ve kendilerini meslekleriyle özdeşleştirmesine doğrudan katkı sağlarken, aynı zamanda bu sürecin örgüte karşı duyulan gurur üzerinden de etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışanların kariyerlerinden duydukları tatmin hem bireysel hem de örgütsel bağlamda olumlu yansımalar oluşturmakta; kariyer tatmini yüksek olan bireyler, kendilerini örgütlerine karşı daha bağlı hissetmekte ve bu bağlılık mesleki özdeşleşme sürecini desteklemektedir. H4 hipotezine ilişkin elde edilen sonuçlar, farklı örneklem gruplarında ve benzer özellikteki çalışmalarda elde edilen bulgularla da tutarlılık göstermektedir (De Roeck vd., 2016; Al-Ghazali ve Sohail, 2021; Santos vd., 2022; Mansour vd., 2023).

Sonuç olarak bu çalışmadan elde edilen bulgular, özellikle insan kaynakları ve örgüt yönetimi stratejileri açısından oldukça önemlidir. Çalışan memnuniyeti ve örgütsel gururun artırılması, bireylerin mesleklerine ve örgütlerine daha yüksek bir aidiyet geliştirmesine katkı sağlamakta, bu da çalışan motivasyonunun ve örgütsel bağlılığın artmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla, örgütlerin kariyer tatminini ve örgütsel gururu artıracak stratejilere öncelik vermesi, örgüt içindeki mesleki özdeşleşmeyi güçlendirebilir ve çalışanların performansını, bağlılığını ve iş sürekliliğini olumlu yönde etkileyebilir.

Öneriler ve Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu bölümde, teori ve araştırma bulguları ışığında araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulacak, ardından çalışmanın sınırlılıkları ele alınarak çalışma tamamlanacaktır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler: Bu çalışmada nicel yöntem kullanılmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda karma yöntem (nicel + nitel) kullanılması, konuya ilişkin daha derinlemesine ve kapsamlı sonuçlar elde edilmesini sağlayarak bulguların yorumlanmasında zenginlik katabilir.

- ✓ Bu çalışmada, kariyer tatmini (bağımsız değişken), mesleki özdeşleşme (bağımlı değişken) ve örgütsel gurur (aracı değişken) temelinde bir analiz gerçekleştirilmiştir. Gelecek çalışmalarda, bu modele ek olarak cinsiyet, yaş ve medeni durum gibi düzenleyici değişkenler yanı sıra birden fazla aracı değişkenin eklenmesi, değişkenler arasındaki ilişkilerin daha derinlemesine incelenmesine olanak tanıyabilir.
- ✓ Bu çalışmada, bireysel odaklı bağımlı ve bağımsız değişkenler üzerinde durulmuştur. Gelecek çalışmalarda ise kariyer tatmini yerine iş tatmini ve mesleki özdeşleşme yerine örgütsel özdeşleşme gibi daha örgütsel düzeyde değişkenlerin incelenmesi, araştırma bulgularının genişletilmesine ve kurumsal düzeyde daha kapsamlı sonuçlara ulaşılmasına katkı sağlayabilir.
- ✓ Araştırma kapsamını genişletmek ve daha genel geçer bulgular elde etmek için gelecek çalışmalarda yalnızca Şanlıurfa'dan değil, birden fazla ilden veri toplanması önerilmektedir. Böylece bulgular daha geniş bir popülasyona genellenebilir. Toplanan veriler, Çoklu Grup Yapısal Eşitlik Modelleme (ÇGYEM) yöntemi ile analiz edilerek iller arasındaki kariyer tatmini, örgütsel gurur ve mesleki özdeşleşme ilişkilerinde farklılık olup olmadığı incelenebilir. Alternatif olarak, her il için ayrı ayrı YEM analizi yapılabilir ve iller arası karşılaştırmalar yapılabilir. Bu yöntem, farklı illerdeki katılımcıların algıları ve tutumları arasındaki nüansları ortaya çıkarmaya yardımcı olabilir.
- ✓ Bu çalışmada, örneklemde yalnızca belirli tarihler arasında tek seferlik veri toplanmış olup, katılımcılar yalnızca o anki duygu ve düşünceleri doğrultusunda anketteki soruları yanıtlamıştır. Ancak, aynı katılımcılardan farklı zaman dilimlerinde tekrar veri toplanarak boylamsal bir çalışma tasarlanabilir. Bu şekilde, değişkenlerin zaman içindeki değişimleri gözlemlenebilir ve özellikle neden-sonuç ilişkileri hakkında daha değerli bilgiler elde edilebilir.

Çalışmanın Sınırlılıkları: Bu çalışma, diğer tüm araştırmalar gibi belirli sınırlılıklara sahiptir. Bu bağlamda, çalışmanın kapsamına ilişkin öne çıkan bazı sınırlılıklar aşağıda belirtilmiştir:

- ✓ Araştırmanın evrenini, yalnızca Şanlıurfa il sınırları içerisinde faaliyet gösteren belirli bir hizmet grubunda görev yapan personel oluşturmaktadır. Bu nedenle, Şanlıurfa ili dışındaki hizmet gruplarında çalışan personel araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır.
- ✓ Bu araştırma, yalnızca belirli bir zaman diliminde toplanan veriler üzerinden analizler yapıldığından, zaman içindeki değişimleri incelememektedir. Bu nedenle araştırma boylamsal değil, kesitsel bir tasarıma sahiptir.

- ✓ Bir diğer önemli sınırlılık, kullanılan örnekleme yöntemine dayanmaktadır. Bu araştırmada kartopu örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemle belirlenen örneklem büyüklüğü üzerinde kontrol sağlanması güçtür ve katılımcılar arasındaki ilişkiler nedeniyle örneklem, belirli bir sosyal ağ veya gruptan türetilmiş olabilir. Bu durumun, örneklemin genellenebilirliğini sınırlayabileceği düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Adamson, S. J., Doherty, N. ve Viney, C. (1998). The meanings of career revisited: Implications for theory and practice. *British Journal of Management*, 9(4), 251-259.
- Ak, M. ve Demir, F. (2022). Örgütsel gururun duygusal tükenmişlik ve sinizm ile ilişkisinde kurumsal itibarın aracılık etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 608-622.
- Al-Ghazali, B. M. ve Sohail, M. S. (2021). The impact of employees' perceptions of CSR on career satisfaction: Evidence from Saudi Arabia. *Sustainability*, 13(9), 1-26.
- Arifin, Z., Nirwanto, N. ve Manan, A. (2019). Improving the effect of work satisfaction on job performance through employee engagement. *International Journal of Multi-Discipline Science (IJ-MDS)*, 2(1), 1-9.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B. E., Joshi, M., Anand, V. ve O'Leary-Kelly, A. M. (2013). Extending the expanded model of organizational identification to occupations. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(12), 2426-2448.
- Atkins, D. K. (2017). *The effects of perceived red tape on the organizational pride and work motivation of public and nonprofit managers*. Doctoral dissertation. University of Georgia.
- Bamber, E. M. ve Iyer, V. M. (2002). Big 5 auditors' professional and organizational identification: Consistency or conflict? *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 21(2), 21-38.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Beğenirbaş, M., Gökmen, Y. ve Yalçın, R. C. (2021). Mesleki özdeşleşme ve psikolojik sahiplenme çalışanların iş biçimlendirmelerine etki eder mi? Hizmet sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1127-1143.
- Boezeman, E. J. ve Ellemers, N. (2008). Pride and respect in volunteers' organizational commitment. *European Journal of Social Psychology*, 38(1), 159-172.
- Bond, M. H. ve Hewstone, M. (1988). Social identity theory and the perception of intergroup relations in Hong Kong. *International Journal of Intercultural Relations*, 12(2), 153-170.
- Bryman, A. ve Cramer, D. (1999). Aggregating variables: Exploratory factor analysis. In *Quantitative data analysis with SPSS release 8 for Windows: For social scientists*, 271–285.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument*. *International Journal of Testing*, 1(1), 55–86.
- Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijgaard, D., Buitink, J. ve Hofman, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology of Education*, (27), 115-132.
- Conley, S., Muncey, D. E. ve You, S. (2005). Standards-based evaluation and teacher career satisfaction: A structural equation modeling analysis. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, (18), 39-65.
- Coppins, T. T. (2019). *Not in my occupation: An examination of occupational identification and unethical pro-organizational behaviour*. Doctoral dissertation. Canada: The University of Western Ontario.

- Dai, L. ve Song, F. (2016). Subjective career success: A literature review and prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(3), 238-242.
- Dalgıç, A. ve Türkoğlu, N. (2019). Müşteri kaynaklı sosyal stresin otel çalışanlarının yaratıcılığına, işbirliğine ve örgütsel gurur algılarına etkisi. *The Third International Congress on Future of Tourism: Innovation, Entrepreneurship and Sustainability (Futourism 2019)*, 26-28 Eylül, Mersin, 83-91.
- De Roeck, K., El Akremi, A. ve Swaen, V. (2016). Consistency matters! How and when does corporate social responsibility affect employees' organizational identification? *Journal of Management Studies*, 53(7), 1141-1168.
- Demirdelen, D. ve Ulama, Ş. (2013). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 65-89.
- Denizli, A. A. ve Dünder, G. (2020). Kariyer tatmininin mutluluk düzeyi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *İş'te Davranış Dergisi*, 5(1), 17-25.
- Doğan, A. ve Basım, N. (2021). Mesleki Özdeşleşmenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş Yüklü Algısı ve Psikolojik Dayanıklılığın Aracılık Rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 1531-1556.
- Durrah, O., Allil, K., Gharib, M. ve Hannawi, S. (2021). Organizational pride as an antecedent of employee creativity in the petrochemical industry. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 572-588.
- Durrah, O., Chaudhary, M. ve Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1203-1219.
- Erdem, A. T. (2020). Mesleki özdeşleşmenin tükenmişliğe etkisinde iş yükü algısının aracılık rolü: Hemşirelere yönelik bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(Ek), 89-103.
- Erdoğan, H. T. (2009). *Bireysel kariyer planlama ile kişisel başarı arasındaki ilişkiye yönelik Dumlupınar Üniversitesinde bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
- Fiernaningsih, N., Nimran, U., Rahardjo, K. ve Arifin, Z. (2019). Do work life balance, organizational pride and job satisfaction affect the intention to leave. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 1217-1223.
- Foreman, P. ve Whetten, D. A. (2002). Members' identification with multiple-identity organizations. *Organization Science*, 13(6), 618-635.
- Gerçek, M., Atay, S. E. ve Dünder, G. (2015). Çalışanların iş-yasam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *Kafkas University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal*, 6(11), 67-85.
- Gouthier, M. H. ve Rhein, M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management*, 22(5), 633-649.
- 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.
- Guan, Y., Yang, W., Zhou, X., Tian, Z. ve Eves, A. (2016). Predicting Chinese human resource managers' strategic competence: Roles of identity, career variety, organizational support and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, (92), 116-124.
- Gümüş, M., Hamarat, B., Çolak, E. ve Duran, E. (2012). Organizational and occupational identification: Relations to teacher satisfaction and intention to early retirement. *Career Development International*, 17(4), 300-313.
- Güneş, H. N. ve Ataç, L. O. (2022). Kariyer tatmini ile işe adanmışlık ilişkisi: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(Özel Sayı), 109-122.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Seçkin Yayınevi.

- Gürkan, G. Ç. ve Koçoğlu, M. (2014). Yaratıcı örgüt ikliminin kariyer tatmini üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracı değişken rolü: Türkiye’de bir vakıf ve bir devlet üniversitesinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29), 588-602.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares, structural equation modeling (PLS-SEM)*.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage.
- Hall, D. T. ve Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 155-176.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford University Press.
- Hart, D. ve Matsuba, M. K. (2007). The development of pride and moral life. In *The self-conscious emotions: Theory and research*, 114-133.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Hekman, D. R., Bigley, G. A., Steensma, H. K. ve Hereford, J. F. (2009). Combined effects of organizational and professional identification on the reciprocity dynamic for professional employees. *Academy of Management Journal*, 52(3), 506-526.
- Helm, S. (2012). A matter of reputation and pride: Associations between perceived external reputation, pride in membership, job satisfaction and turnover intentions. *British Journal of Management*, 24(4), 542-556.
- İlhan, S. (2015). Yeni kapitalizm ve meslek olgusunun değişen anlamları üzerine. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 313-328.
- Johnson, R. A. ve Wichern, D. W. (1998). *Applied multivariate statistical analysis* (4th ed.). Prentice Hall.
- Jones, D. A. (2010). Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses to a volunteerism programme. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 857-878.
- Jöreskog, K. ve Sörbom, D. (1993). *Lisrel 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. ve Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. ve Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
- Kanbur, E. ve Şen, S. (2017). X ve Y kuşağı çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri ve kariyer tatmini açısından karşılaştırılması. *Elektronik Türkçe Çalışmaları*, 12(12), 115-134.
- Kang, H. J., Gatling, A. ve Kim, J. (2015). The impact of supervisory support on organizational commitment, career satisfaction, and turnover intention for hospitality frontline employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(1), 68-89.
- Kırıcı Tekeli, E., Tekeli, M. ve Özkoç, A. G. (2021). Mesleki özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılığa etkisinde öz yeterliliğin aracı rolü: Turist rehberlerine yönelik bir uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 8(1), 263-279.
- Kırkbeşoğlu, E. ve Tüzün, İ. K. (2009). Bireycilik-toplulukçuluk ikileminde mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme ayrımı. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-8.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford Press.
- Kong, H., Cheung, C. ve Song, H. (2012). From hotel career management to employees’ career satisfaction: The mediating effect of career competency. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 76-85.

- Köroğlu, Ö. (2014). Meslek Seçimi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turizm Rehberliği Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 19(2), 137-157.
- Kraemer, T. ve Gouthier, M. H. (2014). How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers: A multi-group analysis with gender and organizational tenure. *Journal of Service Management*, 25(1), 125-148.
- Kraemer, T., Weiger, W. H., Gouthier, M. H. ve Hammerschmidt, M. (2020). Toward a theory of spirals: The dynamic relationship between organizational pride and customer-oriented behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 48(6), 1095-1115.
- Lee, C. I., Bosco, F. A., Steel, P. ve Uggerslev, K. L. (2017). A metaBUS-enabled meta-analysis of career satisfaction. *Career Development International*, 22(5), 565-582.
- Li, M. (2024). Exploring career satisfaction and profession identification with affect and symbolic capital. In *2024 5th International Conference on Mental Health, Education and Human Development (MHEHD 2024)* (pp. 577-591). Atlantis Press.
- Lin, N. (1976). *Foundations of social research*. McGraw-Hill.
- Loi, R., Hang-yue, N. ve Foley, S. (2004). The effect of professional identification on job attitudes: A study of lawyers in Hong Kong. *Organizational Analysis*, 12(2), 109-128.
- Lv, Y. ve Yu, X. (2020). Effect of employee career satisfaction on organizational citizenship behavior. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(10), 1-10.
- Lythreathis, S., Mostafa, A. M. S. ve Wang, X. (2019). Participative leadership and organizational identification in SMEs in the MENA Region: Testing the roles of CSR perceptions and pride in membership. *Journal of Business Ethics*, 156, 635-650.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. 1992. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Mansour, M., Alaghbari, M. A., Beshr, B. ve Al-Ghazali, B. M. (2023). Perceived CSR on Career Satisfaction: A Moderated Mediation Model of Cultural Orientation (Collectivism and Masculinity) and Organisational Pride. *Sustainability*, 15(6), 5288.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J. ve Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586-602.
- Masterson, C. R. (2016). *Organizational pride: A multi-method examination of the nature, emergence, and function of pride in the workplace*. Doctoral dissertation. Chicago: University of Illinois.
- Masterson, C. R., Liden, R. C. ve Kluemper, D. H. (2017). Peeling back the layers: A multi-method investigation of organizational pride. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2017, No. 1, p. 11397). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Mavisu, H. (2010). *Bireysel kariyer planlamanın aşamalarından biri olarak hedef belirleme ve kariyer başarıları ilişkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K. ve Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233-251.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
- Nilawati, F., Umar, N., Kusdi, R. ve Zainul, A. (2019). The influence of work life balance and organizational pride on job satisfaction and its impact on organizational citizenship behavior in five and four star hotels employee. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 91(7), 191-196.

- Nouri, A., Danaeefard, H., Khaef-Elahi, A. ve Forouzandeh, L. (2017). The exploration of organizational pride: Designing and validating measure. *Public Management Researches*, 10(35), 35–59.
- Özbezek, B. D., Paksoy, H. M. ve Gültekin, V. M. (2023). The effect of organizational pride on job satisfaction: A research in the tourism sector. *Business & Economics Research Journal*, 14(2), 243-255.
- Özen, Y. (2011). Kişisel sorumluluk bağlamında kariyer seçimini etkileyen sosyal psikolojik faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (3), 81–96.
- Patrick, H. A. ve Kumar, A. (2011). Career management, employee development and performance in Indian information technology organizations. *Business Management Dynamics*, 1(5), 24.
- Pham, M. (2020). The effect of professional identification and organizational identification on career satisfaction, job satisfaction, and organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(11), 2683–2694.
- Reskin, B. F. ve Bielby, D. D. (2005). A sociological perspective on gender and career outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 71–86.
- Riaz, A. ve Haider, M. H. (2010). Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction. *Business and Economic Horizons*, 1(1), 29–38.
- Sabancıoğulları, S. ve Doğan, S. (2015). Relationship between job satisfaction, professional identity, and intention to leave the profession among nurses in Turkey. *Journal of Nursing Management*, 23(8), 1076–1085.
- Salleh, A. M. M., Omar, K., Aburumman, O. J., Mat, N. H. N. ve Almhairat, M. A. (2020). The impact of career planning and career satisfaction on employee's turnover intention. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 218–232.
- Santos, C., Coelho, A. ve Marques, A. (2022). Does greenwashing affect employee's career satisfaction? The mediating role of organizational pride, negative emotions, and affective commitment.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures of psychological research online. (8)(2), 23–74.
- Seibert, S. E. ve Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1–21.
- Seyedpour, S. M., Safari, A. ve Nasr Isfahani, A. (2020). Formulating an organizational pride model for the National Iranian Oil Company. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-36.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., & Çinko, M. (2008). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Söyük, S. (2018). Örgütsel adalet ve iş tatmini: Sağlık sektöründeki önemi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(3), 435-442.
- Sun, B., Zhu, F., Lin, S., Sun, J., Wu, Y. ve Xiao, W. (2022). How is professional identity associated with teacher career satisfaction? A cross-sectional design to test the multiple mediating roles of psychological empowerment and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 1-14.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). *Using multivariate statistics*. Allyn & Bacon/Pearson Education. 6. basımdan çeviri: Mustafa Baloğlu, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Taşlıyan, M., Özyaşar, K. ve Gökyar, A. (2022). Pandemi (Covid-19) döneminde, kariyer tatmini, kariyer platosu, örgütsel bağlılık ve işe yabancılaşma değişkenlerinin etkileşimi: Akademisyenler üzerine bir alan araştırması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 7(17), 141–158.
- Trybou, J., Gemmel, P., Pauwels, Y., Henninck, C. ve Clays, E. (2014). The impact of organizational support and leader–member exchange on the work-related behaviour of nursing professionals: The moderating effect of professional and organizational identification. *Journal of Advanced Nursing*, 70(2), 373–382.

- Turban, D. B. ve Cable, D. M. (2003). Firm raputation and applicant pool characteristis. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 733-751.
- Widyanti, R., Irhamni, G. ve Silvia Ratna, B. (2020). Organizational justice and organizational pride to achieve job satisfaction and job performance. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 55(3), 1-13.
- Yalçın, B. ve Çelik, R. (2024). Başarının önündeki engeller: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 15(42), 463-482.
- Yap, M., Cukier, W., Holmes, M. R. ve Hannan, C. A. (2010). Career satisfaction: A look behind the races. *Relations Industrielles*, 65(4), 584-608.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çalışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Zhou, Z., Luo, B. N. ve Tang, T. L. P. (2018). Corporate social responsibility excites 'exponential' positive employee engagement: The Matthew effect in CSR and sustainable policy. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(4), 339-354.
- <https://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64>, (Erişim Tarihi: 13.08.2024).
- https://strateji.harran.edu.tr/assets/uploads/other/files/strateji/files/2023_Y%C4%B1%C4%B1_Harran_%C3%9Cniv._%C4%B0dare_Faaliyet_Raporu_Revizeli.pdf, (Erişim Tarihi: 13.08.2024).