



Örgütsel Prestij ve Kariyer Tatmini: Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü

B. Dilek ÖZBEZEK*

Öz

Bu çalışmada, örgütsel prestij kariyer tatminini ne ölçüde etkilediği ve bu etkileşimde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin aracılık rolünün ortaya koyulması amaçlanmıştır. Araştırma modelini test etmek için Gaziantep 5. Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmelerden basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 389 beyaz yakalı çalışandan anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Andrew Hayes (2018) tarafından geliştirilen PROCESS v3.4 makro uygulaması ile araştırma modeli test edilmiştir. Araştırma sonucu elde edilen bulgular, örgütsel prestij kariyer tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, örgütsel prestij örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin, örgütsel prestij ve kariyer tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Prestij, Kariyer Tatmini, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Güven.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Organizational Prestige and Career Satisfaction: The Mediating Role of Organizational Identification and Organizational Trust

Abstract

This study aimed to examine to what extent organizational prestige affects career satisfaction and the mediating role of organizational identification and organizational trust in this interaction. In order to test the research model, data were collected using a questionnaire technique from 389 white-collar employees selected by a simple random sampling method from businesses operating in Gaziantep 5th Organized Industrial Zone. By using PROCESS v3.4 macro application developed by Andrew Hayes (2018), the research model was tested. The findings obtained as a result of the research showed that organizational prestige has a significant and positive effect on career satisfaction. However, it has been found that organizational prestige has a significant and positive effect on organizational identification and organizational trust. Finally, it has been concluded that organizational identification and organizational trust have a partial mediating role in the relationship between organizational prestige and career satisfaction.

Keywords: Organizational Prestige, Career Satisfaction, Organizational Identification, Organizational Trust.

Article Type: Research Article

* Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi, İslahiye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, dilekozbezek@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7176-1534>

1. GİRİŞ

Günümüzde iş dünyasında yaşanan çok hızlı değişimler örgütleri de etkisi altına alarak piyasadaki rekabetin yapısını önemli ölçüde etkilemiştir. Uzun vadede hayatta kalmaya ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmeye çalışan örgütler için tüm üretim kaynaklarının ve en önemlisi insan kaynağının etkinliğinin sağlanması kaçınılmaz bir gerekliliktir. Bu yaklaşım (Barnett ve Bradley, 2007: 618; Ateş, Mert ve Turgut, 2017: 103), bireylerin örgüt hayatından memnuniyet düzeylerini yükseltmeye yönelik faaliyetlerin artmasına neden olmuştur. Bu faaliyetler kapsamında popüler bir şekilde uygulanan kariyer yönetiminin hedeflerinden biri de bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlamaktır. Bireyin, kariyer ilerlemelerinin kariyer hedeflerine (örneğin, başarı, gelir) ne ölçüde ulaştığına ilişkin içsel değerlendirmeleri kariyer tatmini olarak kabul edilmektedir (Rençber ve Koparal, 2021: 277).

Kariyer tatmini, kişinin kariyer seçimi yoluyla yaşadığı genel mutluluk düzeyi olarak tanımlanabilir (Srikanth ve Israel, 2012: 141). Kariyer tatmini, bir bireyin kişisel bir değerlendirmeye dayalı olarak kariyerine yönelik tutumunu yansıttığı için kariyer başarısının öznel bir göstergesi olarak kullanılır (Spurk, Abele ve Volmer, 2011: 315). Karsili, Yesiltas ve Berberoglu (2021: 13)'na göre işyerinde sürdürülebilir kariyer tatmininin sağlanması, çalışan motivasyonu üzerinde olumlu etki yaratmakta ve örgütsel performansı artırmaktadır. Araştırmalar, kariyer tatmininin örgütsel öğrenme kültürü (Joo ve Ready, 2012), algılanan örgütsel destek (Oubibi vd., 2022), işe adanmışlık (Joo ve Lee, 2017), iş becerikliliği (Oubibi vd., 2022) ve proaktif kişilik (Joo ve Ready, 2012) gibi bağlamsal ve kişisel faktörlerden etkilendiğini ortaya koymuştur. Bu çalışma genellikle başarı veya performansı ile ilgili dış paydaşların algılarını yansıtan örgütsel prestij (Herrbach, Mignonac ve Gatignon, 2004: 1403; Carmeli, Gilat ve Waldman, 2007: 972), kariyer tatmini üzerindeki etkisini örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven (Srivastava, Madan ve Dhawan, 2020: 44; Srivastava ve Madan, 2020: 218) perspektifinden araştıran öncü çalışmalardan biridir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Kariyer Tatmini

Günümüzde kariyer, terfi veya rütbelerle sınırlı değildir, genel olarak kişinin yaşamı boyunca karşılaştığı birbirinden ayrı ancak ilişkili pozisyonlar veya iş rolleri dizisi olarak tanımlanabilir (Lounsbury vd., 2008: 352; Barnett ve Bradley, 2007: 621). Bu tanıma göre kariyer bir süreçtir ve kişinin hayatı boyunca yaptığı işle ilgili faaliyetleri ifade eder (Rençber ve Koparal, 2021: 228). Başka bir ifadeyle kariyer, belirli bir zaman diliminde biriken psikolojik olarak olumlu iş ile ilgili deneyimler olarak açıklanabilir (Seibert ve Kraimer, 2001: 2).

Kariyer tatmini, bireyin kariyerine veya iş rolüne yönelik kendi belirlediği standartları referans alarak kendi kariyer başarısına ilişkin duygu ve algısına atıfta bulunur (Kong, Cheung ve Song, 2012: 77; Haar ve Brougham, 2013: 874). Greenhaus, Parasuraman ve Wormley (1990: 70) kariyer tatminini, mesleki başarılar, genel mesleki hedefler, gelir hedefleri, meslek ilerleme hedefleri ve yeni beceriler geliştirilme hedefleri olmak üzere kariyerin içsel ve dışsal yönlerinden elde edilen bireysel tatmin olarak tanımlamaktadırlar. Bu tanıma göre kariyer tatmini, bireyin yaşamı boyunca kariyeri ile ilgili beklenti ve kazanımlarının kapsamlı bir değerlendirmesini içerir (Heslin, 2005: 117).

Kariyer tatmini, bireylerin mevcut kariyer başarılarına ve gelecekteki ilerleme beklentilerine ilişkin algılarına işaret etmektedir (Nauta vd., 2009: 236). Kariyer başarısı, kişinin iş deneyimleri sonucunda biriktirdiği olumlu psikolojik veya işle ilgili sonuçlar veya başarılar olarak tanımlanabilir (Judge vd., 1995: 486). Kariyer başarısını değerlendirirken hem nesnel hem de öznel göstergelere bakılması gerekir (Barnett ve Bradley, 2007: 621). Nesnel kariyer başarısı, bireyin kariyeri ile ilgili

somut göstergelerini tanımlayan dışsal bir bakış açısını yansıtır. Meslek, aile durumu, terfi sayısı, görev nitelikleri, maaş ve iş düzeyi nesnel kariyer başarısının göstergeleri arasında yer almaktadır (Arthur, Khapova ve Wilderom, 2005: 179). Öznel açıdan, bireyler kariyer başarılarını kendi içsel kavrayışlarının ve başkalarıyla sosyal ilişkiler ağlarındaki memnuniyet ve başarı algılarının bir fonksiyonu olarak görürler (Ballout, 2008: 440). Öznel kariyer başarısı, “bireylerin kariyerlerinden duydukları başarı ve tatmin duygusu” olarak tanımlanabilir (Judge vd., 1995: 487) ve genellikle iş tatmini veya kariyer tatmini ile ölçülür (Joo ve Ready, 2012: 278; Kong, Cheung ve Song, 2012: 77). Kariyer tatmini açısından ölçülen içsel kariyer başarısı, işin veya mesleğin kendisinde bulunan faktörlere atıfta bulunur ve kişinin kendi hedef ve beklentilerine göre öznel değerlendirmesine bağlıdır (Seibert ve Kraimer, 2001: 2).

2.2. Örgütsel Prestij ve Kariyer Tatmini

Örgütsel prestij, çalışanların örgütlerinin dış paydaşlar tarafından nasıl görüldüğüne ilişkin anlayışını temsil eder (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994: 239; Bartels vd., 2007: 176; Bright, 2020: 3). Diğer bir ifadeyle örgütsel prestij, örgütle ilgili farklı dış paydaşların sahip olduğu algılarla şekillenmektedir (Ateş, Mert ve Turgut, 2017: 105). Örgütsel prestij, çalışanların, müşterilerin veya rakiplerin yanı sıra aile, arkadaşlar ve profesyonel meslektaşlar gibi dışarıdan elde edilen bilgilere dayanarak kurumsal üyeliklerine atfettikleri değeri yansıtan inançları olarak tanımlanabilir (Carmeli, 2005: 444; Mignonac vd., 2018: 8). Örgütsel prestij veya örgütün iyi bir itibara sahip olduğu ve saygınlık kazandığı algısının arkasında, örgütün görünürlüğü, hedeflerine başarıyla ulaşma derecesi ve örgüt çalışanların ortalama statü düzeyi yatmaktadır (Fuller vd., 2006: 819). Liu, Lam ve Loi (2014: 792)'ye göre örgütsel prestij, bir örgütün diğer akran örgütlere göre sosyal konumunu gösterir. Prestijli bir örgüt hem finansal performans hem de sosyal performans açısından oldukça başarılıdır.

Örgütsel prestij, bireylerin kendi edindikleri bilgilere dayanarak örgütün prestijini yorumlamaları ve değerlendirmeleriyle ilgili olması bakımından genellikle bireysel düzeyde bir değişken olarak ele alınmaktadır. Bu aynı örgüt üyelerinin, örgütün prestijine ilişkin farklı algılara sahip olabileceği anlamına gelir (Smidts, Pruyn ve Van Riel, 2001: 1052). Prestij, çalışanların örgüte üyelikleri açısından kendilerine olan saygı düzeyleriyle doğrudan ilişkilidir (Dutton ve Dukerich, 1991: 520). Dutton, Dukerich ve Harquail (1994: 248) örgütsel prestijin “Dış dünyadaki insanlar bu örgüte üye olmam nedeniyle benim hakkımda ne düşünüyor?” ve “Bu örgütte çalıştığım için değerli miyim?” sorularına bir yanıt oluşturduğunu belirtmişlerdir. Örneğin, bir çalışan, sosyal nitelikli bir örgüte ait olmaktan gurur duyabilir veya yüksek profilli bir örgütte çalışırken artan benlik saygısı hissedebilir (Vieira, Silva ve Gabler, 2019: 261). Bu nedenle örgütsel prestij, çalışanlar tarafından elde edilen örgütün sosyal değeri ve bunu kendi benlik kavramları içinde nasıl benimsedikleri ile ilgili bir kavramdır.

Örgütsel prestij, bireylerin örgüt hakkındaki bilgilerine, inançlarına ve bireylerin maruz kaldıkları dış dünyanın etkisine dayanan sosyo-bilişsel bir olgudur. Örgütle ilgili düşüncelerin dış dünyadaki bireyler tarafından algılanma biçimi örgütsel prestiji oluşturmaktadır (Helm, 2013: 2). Bu nedenle, örgütsel prestij algısı her çalışan için farklılık göstermektedir (Smidts, Pruyn ve Van Riel, 2001: 1052). Carmeli (2005: 444)'ye göre çalışanlar, genel örgütsel prestiji oluşturan belirli yönler (örneğin, sosyal prestij) diğerlerinden (örneğin, finansal prestij) daha yüksek düzeyde önem atfedebilirler. Bu algılanan örgütsel prestijinin farklı yönlerinin, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde farklı etkileri olabileceğini düşündürmektedir.

Örgütsel prestijinin çalışanlar üzerindeki etkilerini açıklamak için genellikle sosyal kimlik teorisi kullanılmaktadır (Helm, 2013: 2; Liu, Lam ve Loi, 2014: 791). Sosyal kimlik teorisine göre, insanlar benlik kavramlarını tanımlamak amacıyla örgütlerle olan ilişkilerini kullanırlar (Ashforth ve Mael 1989:

20). Bu bağlamda, bireylerin benlik algılarını tanımlama ve benlik saygısını artırma ihtiyacı, onları itibarı yüksek bir sosyal gruba üyelik aramaya yönlendirir. Dış dünya tarafından saygın ve prestijli kabul edilen bir örgüte üyelik, bireylerin benlik saygısını arttırabilir, böylece kendilerini geliştirme ihtiyaçları karşılanabilir (Fuller vd., 2006: 816; Liu, Lam ve Loi, 2014: 791). Bright (2020: 4)'a göre insanlar, istihdam ilişkilerinin olumlu benlik imajına zarar verdiği inanırsa, iş tutumları ve davranışları karşılıklı olarak zarar görebilir.

Sosyal kimlik teorisinin bakış açısı ile örgütsel prestij, çalışanların kendilerini geliştirme ihtiyacından tatmin olmalarını ve olumlu benlik saygısını arttırabilir (Peña-González, Nazar ve Alcover, 2021: 2). Sosyal kimlik, bir bireyin benlik kavramının, bir sosyal gruba (veya gruplara) üyeliği hakkındaki bilgisinden ve bu üyeliğe atfedilen değer ve duygusal önemden türeyen kısmıdır (Mignonac, Herrbach ve Guerrero, 2006: 479). Örgütsel prestij, çalışanların tutum ve eylemlerini şekillendirmede önemli bir role sahiptir (Carmeli, Gilat, ve Waldman, 2007: 972). Örgüt olumlu bir prestije sahip olduğunda, çalışanlar bu bilgiyi içselleştirir, kendi imajlarına aktarır ve bunu örgütsel üyeliklerinden gurur duymak, mesleki faaliyetlerinden olumlu bir sosyal benlik inşa etmek veya güçlendirmek için kullanırlar (Helm, 2013: 3; Carmeli ve Freund, 2009: 239). Bir çalışanın olumlu prestij algısının kariyer tatmini üzerindeki etkisini dikkate alan sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır (örneğin, Peña-González, Nazar ve Alcover, 2021). Peña-González, Nazar ve Alcover'a (2021: 4) göre örgütün sosyal tanınması, kategorik sosyal benliğe yansıyan insanların başarı deneyimlerine ve kariyer seçeneklerine her aktarıldığında sosyal benliği bilgilendirir ve iyi bir prestije sahip olma benlik algılarını destekler ve kimliği geliştirir. Bu bilgilere dayanarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H₁: Örgütsel prestij kariyer tatmini üzerinde etkisi vardır.

2.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü

Örgütsel özdeşleşme, insanların benlik kavramının yaratılması ve geliştirilmesinde grup üyeliğinin önemli olduğu varsayımından yola çıkan sosyal kimlik teorisine dayanmaktadır (Bartels vd., 2006: 52). Sosyal kimlik teorisi, bir bireyin iş kimliğini neden ve nasıl oluşturduğunu açıklamaya çalışır. Söz konusu teoriye göre bireyler kendilerini ve başkalarını cinsiyet, yaş, din, meslek grubu gibi farklı sosyal gruplar içinde sınıflandırma eğilimindedir. Bu sınıflandırma bireylere grup açısından başkalarına göre kendini tanımlama olanağı sağlamaktadır. Bireyler kendilerini grup açısından tanımladıklarında, grupla özdeşleşme, yani grupla "birlik veya gruba aidiyet" algısı oluşabilir (Ashforth ve Mael, 1989: 21; Mael ve Ashforth, 1995: 311). Örgütler, bireylerin benlik kavramlarını tanımladıkları sosyal sistemler olarak düşünülebilir. Örgütsel özdeşleşme, bir çalışanın bir örgüte üyelik düzeyini tanımlayan daha spesifik bir sosyal özdeşleşme biçimi olarak görülmektedir (Carmeli, Gilat ve Waldman, 2007: 974). Carmeli ve Freund (2009: 238)'a göre örgütsel özdeşleşme, kişi örgütüyle ilgili inançlarını kendi kimliğiyle bütünleştirdiğinde ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme, "bireyin kendisini içinde bulunduğu örgüt açısından tanımladığı, örgütle birlik veya aidiyet algısı" (Mael ve Ashforth, 1992: 104) olarak tanımlanabilir. Bu tanıma göre, çalıştıkları örgütle kendilerini bütün hisseden çalışanlar kendilerini örgütün özellikleri açısından da tanımlayacaklardır. Dutton, Dukerich ve Harquail (1994: 242)'a göre örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütü tanımlarken inandığı tutumları benimsediğinde ortaya çıkan bir psikolojik bağlanma biçimidir. Başka bir deyişle örgütsel özdeşleşme, çalışan ve örgüt arasında psikolojik bir bağ sağlar (Gok, Karatuna ve Ozdemir, 2014: 39). Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme, kişinin kendini örgütle bir, aynı ve bir bütün olarak algılaması ve örgütün başarılarını ve başarısızlıklarını kendisininmiş gibi kabul etmesi durumudur (Ateş, Mert ve Turgut, 2017: 104).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütün dış paydaşlar tarafından değerlendirilmesi olarak tanımlanan örgütsel prestij ile ilişkilidir (Dutton ve Dukerich, 1991: 520). Dutton, Dukerich ve Harquail (1994: 240), örgütsel özdeşleşme ile örgütsel prestij arasındaki ilişkiyi, sosyal kimlik teorisinin benlik saygısı kavramıyla açıklamışlardır. Bu bakış açısı ile birey dış dünya tarafından saygın ve prestijli kabul edilen bir örgüte üye olduğunda, kendine olan saygısı artar. Başka bir ifadeyle bireyler prestijli olarak algılanan örgütlerle özdeşleşme eğilimindedirler. Çünkü prestijli bir örgüte üyelik, bireylerin benlik saygısını artırır ve kendilerini geliştirme ihtiyaçları karşılanır. Bireylerin bağlı oldukları grup prestijli olduğu ölçüde, kimliklerini, yani grupla algıladıkları birliklerini tanımlamak için grubu kullanma olasılıkları çok daha yüksek olacaktır (Fuller vd., 2006: 816; Liu, Lam ve Loi, 2014: 792). Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen birçok değişken olmasına rağmen, araştırmalar en etkili değişkenlerden birinin örgütsel prestij olduğunu göstermektedir (Ashforth ve Mael, 1989; Dutton ve Dukerich, 1991; Mael ve Ashforth, 1992; Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994; Bartels vd., 2007; Carmeli, Gilat ve Waldman, 2007). Smidts, Pruyn ve Riel (2001: 1052)'e göre bireyler, kısmen özsayıgılarını artırmak için bir grupla özdeşleşmektedirler. Birey, örgütünü ne kadar prestijli olarak algırsa, özdeşleşme yoluyla özsayıgısına yönelik potansiyel artış o kadar büyük olacaktır. Bu bilgilere dayanarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H₂: Örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi vardır.

Örgütsel özdeşleşme, iş yerinde anlam, aidiyet ve kontrol duygusunu besleyen önemli bir faktör olarak kabul edilir (Fuller vd., 2006: 824). Dutton, Dukerich ve Harquail (1994: 242)'ye göre örgütle özdeşleşen çalışanların örgütte kalma ve sonuç olarak örgütleri adına daha fazla çaba harcama olasılıkları daha yüksek olabilir. Bu nedenle, örgütleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanların görevlerini, örgütleriyle daha az özdeşleşen çalışanlara göre daha iyi gerçekleştirmeleri olasıdır (Carmeli, Gilat ve Waldman, 2007: 977). Tuzun (2013: 2)'e göre örgütsel özdeşleşme, çalışanın örgütün amaç ve değerleriyle ilişki kurduğu bir algı yaratır. Örgütle özdeşleşme, çalışanların örgüte yabancılaşmasını da önleyebilir ve genel iş tatmini duyguları için önemli bir ön koşul olabilir. Örgütsel özdeşleşme eksikliği, düşük motivasyona ve daha düşük iş tatminine yol açabilir (Karanika-Murray vd., 2015: 1021). Kariyer bağlamında, çalışan, amaçlarını örgütün hedefleriyle özdeşleştirebiliyorsa, iş arkadaşlarıyla birlik ve örgüte aidiyet duygusu hissediyorsa ve örgütün kariyer hedeflerine ulaşmasında kendisini desteklediğini hissediyorsa, daha mutlu ve tatmin olacaktır (Srivastava, Madan ve Dhawan, 2020: 220). Araştırmalar, örgütsel özdeşleşmenin kariyer tatmini ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, Srivastava ve Madan (2020: 50) çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri daha yüksek olduğunda, kariyer tatmininin de daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu bilgilere dayanarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₃: Örgütsel özdeşleşmenin kariyer tatmini üzerinde etkisi vardır.

H₄: Örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel prestij ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

2.4. Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü

Güven, başkalarının niyetleri veya davranışları ile ilgili olumlu beklentilere dayalı olarak savunmasızlığı kabul etme niyetini kapsayan psikolojik bir durumdur (Vanhala ve Tzafir, 2020: 2). Güven, kendini savunmasız bırakma istekliliği iken, başka bir kişinin yeteneği, yardımseverliği veya dürüstlüğü hakkındaki yargılar güveni teşvik eder. Örneğin, birinin size karşı iyi niyet (yani iyilikseverlik) algısı, kendimizi bu kişiye karşı savunmasız hale getirme (yani güven) olasılığını artırır (Lount ve Pettit, 2012: 16).

Güven, örgütler için temel yapı taşlarından biridir (Han, 2010: 438). Örgütsel güven, dürüstlük, inanç, sadakat ve samimiyet gibi belirli değerlerin örgüt üyelerinin ilişkilerinde şekillendiği bir süreç olarak kabul edilir (Singh ve Srivastava, 2016: 2). Örgütsel güven, bir çalışanın örgütün beklediği gibi davranacağına olan inancı olarak tanımlanır (Liu ve Wang, 2013: 231). Örgüt içi ilişkilerin temelini oluşturan örgütsel güven, çalışanların örgütün yükümlülüklerini yerine getirme ve beklentilerini karşılama konusundaki eylemlerine karşı savunmasız olmaya istekli olma derecesini yansıtır (Ng, 2015: 155; Jiang, Gollan ve Brooks, 2017: 978). Gilbert ve Tang (1998: 322)'a göre örgütsel güven, bir işverene duyulan güven ve destek duygusudur; bir işverenin dürüst olacağına ve taahhütlerini yerine getireceğine olan inançtır.

Örgütsel güven, bireyin organize bir sistemin öngörülebilirlik ve iyi niyetle hareket edeceğine ilişkin beklentisi olarak kabul edilebilir. Bu nedenle, örgütsel güven, tek bir birey veya belirli bir gruptan ziyade birden çok aktörü içeren bir kolektif veya sistemdir (Verburg vd., 2017: 4). Örgütsel güven, çalışanların davranışla somutlaştırıldığı örgüt içinde birbirlerine karşı gösterdikleri dürüstlük, inanç ve ciddiyet gibi unsurlardan oluşur (Srivastava, Madan ve Dhawan, 2020: 221). Örgütsel güven, örgüt açısından önemli olduğu düşünülen ortak bir amaç oluşturma, koordineli ve uyumlu davranış geliştirme, liderlik, takım ruhu, aidiyet duygusu oluşturma, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin artmasına katkıda bulunma gibi faaliyet ve süreçlerde kritik bir rol oynamaktadır (Ateş, Mert ve Turgut, 2017: 106).

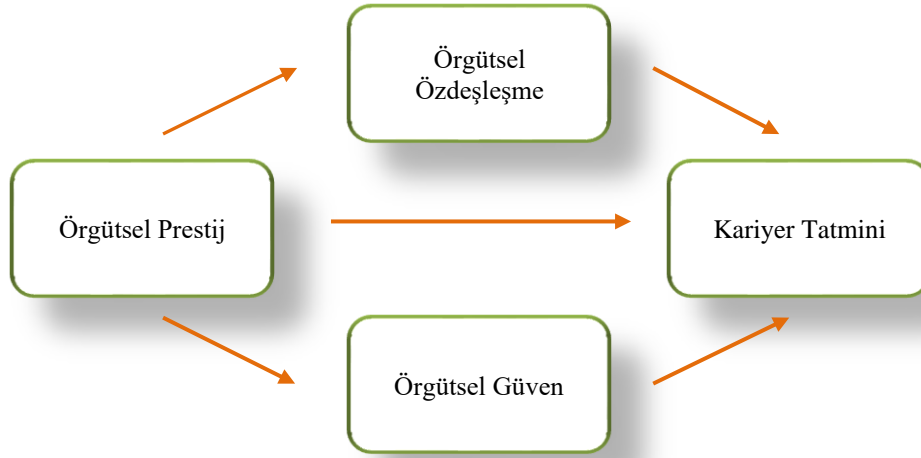
Güven, yüksek kaliteli ilişkiler kurmaya yardımcı olur ve birey için destek yapıları olarak hareket eden sosyal ağların geliştirilmesine katkıda bulunur (Srivastava ve Madan, 2020: 46). Örgütsel güven, çalışanların kurumsal ilişkiler ve davranışlarla ilgili beklentilerini içerir. Dürüst ve samimi ilişkiler kurarak ve sürdürerek çalışanlara verilen örgütsel destek olarak kabul edilir (Esen, 2012: 49). Öte yandan, örgütsel prestij örgüt dışındaki tarafların örgütle olan ilişkileri sonucunda edindikleri izlenimlerin toplamıdır (Bakan, Erşahan ve Kaya, 2016: 72). Örgütsel prestij, örgütü farklılaştıran, diğerlerinden ayıran ve akranlarına göre daha başarılı ve güvenilir olarak algılanmasını sağlayan bir özellik olarak kabul edilmektedir. Buna göre çalışanlar, örgütün olumlu bir prestije sahip olduğunu algılar veya buna inanırsa, bu durumun yansımaları olarak örgüte güven duymaları daha olasıdır (Çiftçioğlu, 2015: 189). Esen (2012: 55)'e göre prestijli bir örgütte çalışanların örgüte olan güvenleri yüksek olacaktır, çünkü başarılı ve saygı duyulan örgütler aynı zamanda güvenilir örgütlerdir. Çiftçioğlu (2015: 193) çoğunlukla örgütle etkileşimler veya kişisel deneyimler ve diğerlerinden edinilen bilgilerle oluşan örgütsel prestij algısı ile örgüte duyulan güven arasında bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu bilgilere dayanarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H₅: Örgütsel prestijin örgütsel güven üzerinde etkisi vardır.

Örgütsel güven, çalışanları motive etmek, ekipler oluşturmak, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı artırmak için oldukça önemli bir faktördür. Özellikle örgütlerde kariyer tatmininin yüksek düzeyde olması için çalışanlar arasında güvenin tesisi önemlidir (Srivastava ve Madan, 2020: 46). Örgüt içinde güven ortamı çalışanların diğer çalışanlar ve yöneticileri ile karşılıklı ilişkilerin geliştirildiği bir çalışma ortamı oluşturulmasına aracılık eder ve böylece örgüt üyelerini başarılı kılacak kariyer başarısı için motive eder (Avcı ve Turunç, 2012: 47). Araştırmalar, örgütsel güvenin kariyer tatmini ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, Srivastava, Madan ve Dhawan (2020: 226) örgütte bir güven kültürü sağlanırsa bunun kariyer memnuniyetine etkisinin olumlu olacağını ve kariyer memnuniyetinin artacağı ortaya konulmuştur. Benzer şekilde, Srivastava ve Madan (2020: 46) çalışanların güven düzeyi daha yüksek olduğunda, kariyer tatmininin de daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Han (2010: 448) çalışanların parçası oldukları ekip arkadaşlarına güvendiklerinde, amirleri ile olumlu ilişkiler geliştirme olasılıklarının ve dolayısıyla kariyer tatmini algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu bilgilere dayanarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₆: Örgütsel güvenin kariyer tatmini üzerinde etkisi vardır.

H₇: Örgütsel güvenin, örgütsel prestij ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Etiği

Araştırmanın yapılabilmesi için Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 05.04.2022 tarih ve 04 nolu toplantısında 31 nolu kararla etik kurul onayı alınmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada örgütsel prestij'in kariyer tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda sosyal bilimler alanında genellikle birinci dereceden veri toplamada tercih edilen anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu 38 maddeyi içeren beş bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde yer alan 8 madde sosyo-demografik özellikleri ölçmeye yöneliktir. Anketin diğer dört bölümünde literatürde daha önce farklı araştırmalarda kullanılan “Örgütsel Prestij”, “Kariyer Tatmini Ölçeği”, “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ve “Örgütsel Güven Ölçeği” ölçekleri kullanılmıştır. Bu anket formu sosyo-demografik ifadeler dışında tüm ölçekler 5’li Likert (1= Kesinlikle katılmıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum) tarzında hazırlanmıştır.

Örgütsel Prestij Ölçeği: Örgütsel prestij algısını ölçmek için Mael ve Ashforth (1992: 122) tarafından geliştirilen 8 maddelik bir ölçüm aracı kullanılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçekte 4, 6, 7 ve 8 numaralı maddeler ters kodlamıştır. Ölçeğin Cronbach α katsayısı Tak ve Çiftçioğlu (2009: 104) tarafından 0,84 olarak rapor edilmiştir.

Kariyer Tatmini Ölçeği: Kariyer tatmini algısını ölçmek amacıyla Greenhaus, Parasuraman ve Wormley (1990: 86) tarafından geliştirilen 5 maddelik bir ölçüm aracı kullanılmıştır. Avcı ve Turunç (2012: 49) tarafından Cronbach α katsayısı 0,91 olarak rapor edilmiştir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Örgütsel özdeşleşme düzeyini ölçmek amacıyla Mael ve Ashforth (1992: 122) tarafından geliştirilen 6 maddelik bir ölçüm aracı kullanılmıştır. Altaş (2021: 882) tarafından Cronbach α katsayısı 0,838 olarak rapor edilmiştir.

Örgütsel Güven Ölçeği: Örgütsel güven algısını ölçmek amacıyla Nyhan ve Marlowe (1997: 630) tarafından geliştirilen 12 maddelik bir ölçüm aracı kullanılmıştır. Bu ölçekte 8 madde yöneticiye güveni ve 4 madde örgüte güveni ölçmektedir. Altaş (2021: 882) tarafından Cronbach α katsayısı 0,880 olarak rapor edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırma Gaziantep 5. Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren özel sektör işletmelerinden basit tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen beyaz yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Evreni temsil eden örneklem büyüklüğünü hesaplarken %5 anlam düzeyinde ve %5 hata payı ile varyansı maksimum kılan oran dikkate alınmış olup, bu 384 katılımcıya işaret etmektedir (Sekaran, 1992: 253). Anket uygulama süreci boyunca 500 adet anket formu dağıtılmış, ancak iş yoğunluğu, zaman problemi, unutmama, önemsememe gibi nedenlerle 410 adet anket formunun geri dönüşü sağlanmıştır. Böylelikle eksik ve hatalı doldurulduğu için 21 anket formu değerlendirmeye alınmamış ve analizler 389 anket formu üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Genel olarak, erkek katılımcıların oranı % 73,3 iken, kadınların oranı % 26,7'dir. Katılımcıların %55'i evli, %45'i bekar. Katılımcıların büyük çoğunluğu 26-30 yaşları arasında olup, bu %40,9'luk bir orandır. Eğitim düzeyi açısından katılımcıların %55,8'i lisans derecesine sahiptir. Katılımcıların %32,4'ü örgütte 6-10 yıl arası görev yapmıştır. Katılımcıların %51,4'ünün tekstil sektöründe olduğu görülmüştür. Katılımcıların %40,1'i yönetici iken, %59,9'u yönetici olmayan kişilerden oluşmaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Araştırmada kullanılan "Örgütsel Prestij", "Kariyer Tatmini Ölçeği", "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" ve "Örgütsel Güven Ölçeği"nin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve sonrasında doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla da Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Tablo 1'de AFA sonuçları ve Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları verilmiştir.

Tablo 1. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekler	Soru	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans	K-M-O Değeri	Barlett Küresellik Testi	Sig.	Cronbach α
Örgütsel Prestij	8	0,722-0,854	4,927	61,584	0,894	1915,198	,000	0,909
Kariyer Tatmini	5	0,701-0,870	3,146	62,926	0,791	894,677	,000	0,851
Örgütsel Özdeşleşme	6	0,706-0,884	4,002	66,705	0,885	1384,790	,000	0,895
Örgütsel Güven	8	0,713-0,853	5,002	66,681	0,891	2855,158	,000	0,893
Örgüte Güven	6	0,822-0,881	3,000					

Tablo 1'deki AFA analizi sonucu örgütsel prestij (KMO=0,894; $\chi^2=1915,198$; $p=0,000$), kariyer tatmini (KMO=0,791; $\chi^2=894,677$; $p=0,000$) örgütsel özdeşleşme (KMO=0,885; $\chi^2=1384,790$; $p=0,000$) ve örgütsel güven (KMO=0,891; $\chi^2=2855,158$; $p=0,000$) ölçeklerinin KMO katsayısının 0,60'dan büyük olmasının yanı sıra Barlett's küresellik testi ki-kare değerinin de anlamlı olması verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Örgütsel prestij ölçeği özdeğeri 1'in üzerinde tek faktörle toplam varyansın %61,584'ünü; kariyer tatmini ölçeği özdeğeri 1'in üzerinde tek faktörle toplam varyansın %62,926'sını; örgütsel özdeşleşme ölçeği özdeğeri 1'in üzerinde tek faktörle toplam varyansın %66,705'ini ve örgütsel güven ölçeği özdeğeri 1'in üzerinde iki faktörle %66,681'ini açıkladığı ve faktör yüklerinin örgütsel prestij ölçeği için 0,722 ile 0,854; kariyer tatmini ölçeği için

0,701 ile 0,870; örgütsel özdeşleşme ölçeği için 0,706 ile 0,884 ve örgütsel güven için 0,713 ile 0,881 aralığında değiştiği belirlenmiştir. Aynı zamanda ölçeklere ilişkin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısının da 0,70'den büyük olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada kullanılan her bir ölçeğin hem güvenilirlik hem de geçerli ve ölçüm gücünün yüksek olduğuna işaret etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 312-319).

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekler	N	Ortalama	Std. Hata	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Prestij	389	3,7741	,80126	-1,173	1,629
Kariyer Tatmini	389	3,8036	,87808	-0,777	0,298
Örgütsel Özdeşleşme	389	3,8483	,82287	-1,190	1,722
Örgütsel Güven	389	3,6180	,80139	-0,861	0,504

Tablo 2'de ortalama, standart sapma ve çarpıklık ve basıklık dahil olmak üzere değişkenlerin tanımlayıcı istatistiklerine yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgütsel prestij ölçeği için ortalama ve standart sapma değerleri 3,7741±,80126; kariyer tatmin ölçeği için ortalama ve standart sapma değerleri 3,8036±,87808; örgütsel özdeşleşme ölçeği için ortalama ve standart sapma değerleri 3,8483±,82287; örgütsel güven ölçeği için ortalama ve standart sapma değerleri 3,6180±,80139 olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte, tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının ±2 sınırlarında olduğu tespit edilmiştir. Bu değerler değişkenlerin normal dağılımın gerçekleştiğine işaret etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013: 133).

Araştırmada kullanılan örgütsel prestij, kariyer tatmini ve örgütsel özdeşleşme ölçeklerinin uygulanan AFA sonucu elde edilen faktör yapılarının uygun olup olmadığını kontrol etmek amacıyla DFA analizi uygulanmıştır. Tablo 3'te analiz sonucu elde edilen uyum indeksi değerleri verilmiştir.

Tablo 3. DFA Sonucu Elde Edilen Uyum İyiliği İndeksi

Ölçek	$\Delta\chi^2$	df	$\Delta\chi^2/df \leq 3$	RMSEA $\leq 0,08$	AGFI $\geq 0,90$	GFI $\geq 0,90$	CFI $\geq 0,95$	NFI $\geq 0,95$	IFI $\geq 0,95$
Örgütsel Prestij	26,643	11	2,422	0,061	0,947	0,984	0,992	0,986	0,992
Kariyer Tatmini	3,978	2	1,989	0,050	0,971	0,996	0,998	0,996	0,998
Örgütsel Özdeşleşme	20,855	7	2,979	0,071	0,950	0,983	0,990	0,985	0,990
Örgütsel Güven	139,428	50	2,789	0,068	0,908	0,941	0,968	0,952	0,969

Tablo 3'te yer alan DFA sonucu elde edilen model uyum indeksinin örgütsel prestij, kariyer tatmini, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven ölçeklerinin uyum iyiliği kriterlerini karşıladığına işaret etmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011: 37).

4.2. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında incelenen değişkenlere ilişkin korelasyon katsayıları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Örgütsel Prestij	Kariyer Tatmini	Örgütsel Özdeşleşme	Örgütsel Güven
Örgütsel Prestij	1			
Kariyer Tatmini	0,625**	1		
Örgütsel Özdeşleşme	0,654**	0,708**	1	
Örgütsel Güven	0,572**	0,582**	0,552**	1

**p<0.01

Tablo 4’te yer alan korelasyon analizine göre örgütsel prestij ile kariyer tatmini (0,625**), örgütsel özdeşleşme (0,654**) ve örgütsel güven (0,572**) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde; kariyer tatmini ile örgütsel özdeşleşme (0,708**) arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde; kariyer tatmini ile örgütsel güven (0,582**) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde; örgütsel özdeşleşme ile örgütsel güven (0,552**) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Hipotez Testleri

Örgütsel prestijin kariyer tatmini etkisinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin rolü olup olmadığını tespit etmek için aracılık modeli kurulmuştur. Araştırma modeli kapsamında oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla Hayes (2018)’in geliştirmiş olduğu PROCESS v3.4 makro uygulaması kullanılmıştır. Bu yöntem, Baron ve Kenny (1986)’nin nedensel adımlar yöntemine ve Sobel testine göre dolaylı etkilerin tahmin edilmesi ve yorumlanması için daha sağlıklı istatistiksel sonuçlar verdiği için tercih edilmiştir. Bu bağlamda, tek bir modelde çoklu aracı değişkenlerin incelenmesine olanak sağlayan “model 4” kullanılmıştır. Bu modelde örgütsel prestij (X) bağımsız değişken, kariyer tatmini (Y) bağımlı değişken, örgütsel özdeşleşme (M1) ve örgütsel güven (M2) aracı değişken olarak girilmiştir. Daha sonra Bootstrap 5.000 yeniden örnekleme seçeneği kullanılarak yapılan dolaylı etkiler için %95 anlamlılık (Bootstrap 95%CI) düzeyinde sapma düzeltmeli güven aralıkları (dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olması için güven aralığı [BootLLCI ve BootULCI] sıfır içermemelidir) oluşturulmuştur (Preacher ve Hayes, 2004: 719; Hayes, 2009: 414). Analiz sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Bootstrap Regresyon Analizi Sonuçları

MODEL 1: Örgütsel Prestijin Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkisi									
Değişkenler	β	Regresyon			BootCI		Model Özeti		
		SE	t	Sig.	BootLLCI	BootULCI	R ²	Model F	Sig. F
Sabit	1,217	0,168	7,259	0,000	0,888	1,547	0,391	248,442	0,000
(X) → (Y)	0,685	0,043	15,762	0,000	0,600	0,771			
MODEL 2: Örgütsel Prestijin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi									
Değişkenler	β	Regresyon			BootCI		Model Özeti		
		SE	t	Sig.	BootLLCI	BootULCI	R ²	Model F	Sig. F
Sabit	1,313	0,152	8,618	0,000	1,013	1,612	0,428	289,561	0,000
(X) → (M1)	0,672	0,039	17,016	0,000	0,594	0,749			
MODEL 3: Örgütsel Prestijin Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi									
Değişkenler	β	Regresyon			BootCI		Model Özeti		
		SE	t	Sig.	BootLLCI	BootULCI	R ²	Model F	Sig. F
Sabit	1,460	0,161	9,071	0,000	1,143	1,776	0,327	187,982	0,000
(X) → (M2)	0,572	0,042	13,711	0,000	0,490	0,654			
MODEL 4: Örgütsel Prestij, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkileri									
Değişkenler	β	Regresyon			BootCI		Model Özeti		
		SE	t	Sig.	BootLLCI	BootULCI	R ²	Model F	Sig. F
Sabit	0,237	0,161	1,474	0,000	0,079	0,554	0,575	173,840	0,000
(X) → (Y)	0,225	0,051	4,397	0,000	0,124	0,325			
(M1) → (Y)	0,487	0,049	9,950	0,000	0,391	0,583			
(M2) → (Y)	0,234	0,046	5,049	0,000	0,143	0,325			

Tablo 5'te yer alan Model 1 örgütsel prestij kariyer tatmini üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde olduğuna işaret etmektedir (%95 CI [0,600; 0,771]; $b=0,685$; $t=15,762$; $p=0,000$). Bu model kariyer tatminindeki değişimin %39,1'i örgütsel prestij tarafından açıklanabileceğini göstermektedir ($R^2=0,391$; $F=248,442$; $p=0,000$).

Model 2'de örgütsel prestij örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde olduğu görülmektedir (%95 CI [0,594; 0,749]; $b=,672$; $t=17,016$; $p=0,000$). Bu model örgütsel özdeşleşmedeki değişimin %42,8'inin örgütsel prestij tarafından açıklanabileceğini göstermektedir ($R^2=0,428$; $F=289,561$; $p=0,000$).

Model 3'te örgütsel prestij örgütsel güven üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde olduğu görülmektedir (%95 CI [0,490; 0,654]; $b=0,572$; $t=13,711$; $p=0,000$). Bu model örgütsel özdeşleşmedeki değişimin %32,7'sinin örgütsel prestij tarafından açıklanabileceğini göstermektedir ($R^2=0,327$; $F=187,982$; $p=0,000$).

Model 4'te örgütsel özdeşleşme (%95 CI [0,391; 0,583]; $b=0,487$; $t=9,950$; $p=0,000$) ve örgütsel güven (%95 CI [0,143; 0,325]; $b=0,234$; $t=5,049$; $p=0,000$) regresyon modeline dahil olduğunda örgütsel prestij (%95 CI [0,124; 0,325]; $b=0,225$; $t=4,397$; $p=0,000$) kariyer tatmini üzerindeki istatistiksel açıdan anlamlı etkisinin azalmasına rağmen devam ettiği görülmektedir. Örgütsel prestij (X) kariyer tatmini (Y) üzerindeki etkisinin örgütsel özdeşleşme (M1) ve örgütsel güven (M2) modele dahil olduğunda azalması aracılık etkisinin varlığını (kısmi aracılık) göstermektedir (Preacher ve Hayes, 2004: 719). Bu model kariyer tatminindeki değişimin %57,5'inin örgütsel prestij, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven tarafından açıklanabileceğini göstermektedir ($R^2=0,575$; $F=173,840$; $p=0,000$).

Tablo 6. Bootstrap Aracı Etki Analizi

(X) → (Y)	Etki	BootSE	t	Sig.	BootCI	
					BootLLCI	BootULCI
Doğrudan Etki	0,225	0,051	4,397	0,000	0,124	0,325
Toplam Etki	0,685	0,043	15,762	0,000	0,600	0,771
BootCI						
Dolaylı Etki	Etki	BootSE	BootLLCI	BootULCI	Aracı Etki Şekli	
(X) → (M1) → (Y)	0,327	0,049	0,234	0,425	Kısmi Aracılık	
(X) → (M2) → (Y)	0,134	0,027	0,081	0,190	Kısmi Aracılık	

Tablo 6'da örgütsel prestij kariyer tatmini üzerindeki toplam, doğrudan ve dolaylı etkilerinin yanı sıra bu etkilerin anlamlılığını gösteren Bootstrap güven aralığı değerleri yer almaktadır (Preacher ve Hayes, 2008: 884). Örgütsel prestij kariyer tatmini üzerindeki toplam etkisi (0,685) ile doğrudan etkisi (0,225) arasındaki fark örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven aracılığıyla gerçekleşen dolaylı etkinin büyüklüğüne işaret etmektedir. Bootstrap aracı etki analizi sonuçlarına göre örgütsel prestij kariyer tatmini üzerinde örgütsel özdeşleşme aracılığı ile oluşan dolaylı etki %32,7 (0,327) düzeyinde iken, örgütsel güven aracılığı ile oluşan dolaylı etki %13,4 (0,134) düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Sonuç olarak, örgütsel prestij kariyer tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin kısmi aracılık etkisinin olduğu ve bu etkide örgütsel özdeşleşmenin daha fazla role sahip olduğu tespit edilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada, örgütsel prestij kariyer tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin aracılık rolünü incelemek amaçlanmıştır. Örgütsel prestij, kariyer literatüründe yeterince araştırılmamıştır. Bu yapının, bireyin kariyer planı ve davranışları üzerinde bazı önemli etkilerinin

olması muhtemeldir. Araştırma örgütsel prestijini kariyer tatmini üzerindeki etkisini değerlendirerek, alan yazına yeni bilgiler katmaktadır. Araştırma kapsamında ilk olarak, örgütsel prestijini kariyer tatmini üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (**H₁ kabul**). Bu sonuç daha önceki araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (örneğin, Peña-González, Nazar ve Alcover, 2021). Güçlü bir örgütsel prestij, çalışanların örgütün rekabetçi olarak kabul edildiğinin ve iyi performans gösterdiğinin farkında olmaları anlamına gelir. Çalışanlar, iyi işleyen bir örgüte katkıda bulduklarını ve kendi çalışmalarının daha az prestijli bir örgütte çalışmaktan daha olumlu bir şekilde değerlendirildiğini düşünürler (Carmeli ve Freund, 2009: 247). Herrbach ve Mignonac (2004: 84)'a göre güçlü bir örgütsel prestij, kişinin kendi işini daha olumlu algılamasını ve örgüte ait olmaktan gurur duymasını sağlaması muhtemeldir ve bunun da iş tatminini olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Buna göre güçlü bir örgütsel prestij, çalışanların kendilerini geliştirme ihtiyaçlarını karşılayabilir (Smidts, Pruyn ve Van Riel, 2001: 1052) ve örgütte çalışanların kariyer tatmini artırabilir.

İkinci olarak, örgütsel prestijini örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (**H₂ kabul**). Bu sonuç örgütsel prestijini bir tür birlik duygusu veya aidiyet algısı yaratmak için önemli olduğunu gösteren araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (örneğin, Dutton ve Dukerich, 1991; Mael ve Ashforth, 1992; Smidts, Pruyn ve Van Riel, 2001; Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994; Fuller vd., 2006; Bartels vd., 2007; Carmeli, Gilat ve Waldman, 2007). Bu araştırmaların merkezinde, çalışanların örgütlerini prestijli olarak algıladıklarında, örgütleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşmelerini sağlayacak şekilde kendilerini geliştirme ihtiyaçlarını karşılayabileceği fikri yatmaktadır. Öte yandan, araştırmada örgütsel özdeşleşme aracı değişken olarak ele alınmıştır. İmaj ve prestij insanlar için önemli motivasyon kaynaklarıdır. Örgütsel prestij, bireylerin işlerine karşı olumlu tutumlar sergilemelerinde de etkilidir. Örgütsel prestij, benlik imajını olumlu bir şekilde güçlendirir. Çalıştıkları örgütü sosyal olarak değerli veya olumlu bir şekilde algılayan çalışanların (Tuna vd., 2016: 384), kariyer tatmin düzeyi de yüksek olacaktır (**H₃ kabul**). Yıldız (2018: 286)'a göre, bireyler ve örgütler arasındaki benzerliklerin ve farklılıkların bilinmesi aynı zamanda örgütlerin amaçlarına ulaşmasını sağlar ve bireylerin örgütsel amaçlara yönelik tutum ve davranışlarını etkiler. Bireyin örgütle özdeşleşmesi, uzun vadeli hedeflere ulaşmada kritik bir faktör haline gelir.

Üçüncü olarak, örgütsel prestijini örgütsel güven üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (**H₅ kabul**). Bu sonuç üyelerin örgütlerini prestijli kabul etmelerinin örgüte duydukları güven üzerinde etkili olduğunu gösteren araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (örneğin, Avcı ve Turunç, 2012; Çiftçioğlu, 2015; Srivastava ve Madan, 2020). Öte yandan, araştırmada örgütsel güven de aracı değişken olarak ele alınmıştır. Örgütler güçlü bir prestije sahipse, çalışanların örgüte olan güvenleri yüksek olacaktır. Çünkü saygı duyulan örgütler aynı zamanda güvenilir örgütlerdir. Örgütsel prestij zedelenirse güven de zedeleneyecektir (Esen, 2012: 55). Güven, çalışan tarafından örgütün niyet ve eylemlerinin yorumlanmasını etkileyebilir. Kariyer tatmininin istendiği örgütlerde çalışanları arasında güvenin tesis edilmesi değerli bir çabadır (**H₆ kabul**). Örgütsel güven eksikliği, bireyin performansını ve uzun vadeli motivasyonunu etkileyebilecek dayanılmaz ve stresli bir çalışma ortamına yol açabilir. Örgütte güven kültürü oluşturulması kariyer tatmini üzerinde olumlu etkilere sahip olacaktır (Srivastava, Madan ve Dhawan, 2020: 46; Srivastava ve Madan, 2020: 221).

Dördüncü olarak, örgütsel özdeşleşme ve güvenin, örgütsel prestij ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir (**H₄ ve H₇ kabul**). Araştırma sonuçları, ayrıca örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin, örgütsel prestij ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ederken, örgütsel prestij ile kariyer tatmini arasında anlamlı ve doğrudan bir ilişki olduğunu da doğrulamıştır.

Örgütsel prestij değişkeni hem örgütsel özdeşleşme hem de örgütsel güven üzerinde etkili olmasına rağmen, örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin, örgütsel güven üzerindeki etkisinden çok daha güçlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca her iki değişken de kariyer tatmini üzerinde etkili olmakla birlikte, örgütsel özdeşleşmenin kariyer tatmini üzerindeki etkisinin, örgütsel güvenin kariyer tatmini üzerindeki etkisinden daha güçlü olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri durumunda, daha yüksek düzeyde kariyer tatmini yaşayacakları argümanını güçlendirmektedir (Srivastava, Madan ve Dhawan, 2020; Srivastava ve Madan, 2020). Örgütsel amaçları benimseyen bireyler, güçlü bir örgütsel özdeşleşme deneyimi yaşarlar (Dutton vd., 1994: 242) ve çalışanlar, amaçlarını örgütün hedefleriyle özdeşleştirebiliyorsa, iş arkadaşlarıyla birlik ve örgüte aidiyet duygusu hissediyorsa ve örgütün kariyer hedeflerine ulaşmasında kendisini desteklediğini hissediyorsa, örgütü başarıya ulaştırmak için fazladan çaba harcarlar. İşleriyle meşgul olan çalışanlar ise, işsel bir kariyer tatmini geliştirebilirler (Srivastava, Madan ve Dhawan, 2020: 224). Bu sonuçlar, örgütsel prestijin sadece müşteriler, tedarikçiler ve veya yatırımcılar gibi paydaşlar için değil (Fuller vd., 2006: 835), örgütün önemli bir paydaş grubu olan çalışanlar için de önemli olduğunu desteklemektedir.

Bu çalışma, yönetim literatüründe önemli bir konuyu ele almıştır (Dutton ve Dukerich, 1991; Smidts, Pruyne ve Van Riel, 2001; Carmeli, 2005; Helm, 2013). Bununla birlikte, araştırmanın bazı sınırlılıklarının kabul edilmesi gerekmektedir. Her şeyden önce, Gaziantep 5. Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerdeki beyaz yakalı çalışanlardan oluşan belirli sayıda katılımcıyla sınırlı tutulması araştırmanın en önemli sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu nedenle, katılımcılar tüm çalışan nüfusu temsil edemez ve bulguların genelleştirilebilirliği büyük ölçüde sınırlıdır. Doğrulanması için tanımladığımız ilişkilerin çeşitli farklı örneklerle tekrarlanması gerekir. Gelecekteki araştırmalar, kamu ve özel sektör arasında karşılaştırmalı bir analiz yapılarak, örgütsel prestij kariyer tatmini düzeyindeki etkisini, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin aracılık rolünü değerlendirebilir ve böylece örgütsel prestij ve incelenen değişkenler arasındaki ilişkinin daha geniş kapsamlı ortaya konulması sağlanacaktır. Bu çalışmanın tek kaynaklı ve kesitsel bir zaman diliminde yapılması araştırmanın diğer bir kısıtını oluşturmaktadır. Bu mevcut sonuçların zaman içinde belirli bir durumu temsil ettiği anlamına gelir. Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinde ortaya çıkabilecek değişimin yönünü ve büyüklüğünü sağlam bir şekilde belirlemek için sunulan teorik modelin birden fazla kaynaktan veri toplanarak boyamsal bir araştırma tasarımı ile incelenmesi gerekir.

Etik Beyan

“Örgütsel Prestij ve Kariyer Tatmini: Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çalışma için Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 05.04.2022 tarih ve 04 nolu toplantısında 31 nolu kararla etik kurul onayı alınmıştır.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazar çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

Özbezek, B. D. (2022). Örgütsel Prestij ve Kariyer Tatmini: Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(43), 1051-1068.

KAYNAKÇA

- Altaş, S. S. (2021). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişkiler, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 875-891.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., and Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202.
- Ashforth, B. E., and Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
- Ateş, M. F., Mert, I. S. ve Turgut, H. (2017). The Indirect Effect of Organizational Prestige on the Effect of Organizational Trust and Organizational Support on Organizational Identification, *European Journal of Business and Management*, 9(8), 117-103.
- 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), 45-55.
- Barnett, R. B. and Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction, *Career Development International*, 12(7), 617-636.
- Ballout, H. I. (2008). Work-family conflict and career success: the effects of domain-specific determinants. *Journal of management development*, 27(5). 437-466.
- Bartels, J., Douwes, R., de Jong, M., and Pruyn, A. (2006). Organizational Identification During a Merger: Determinants of Employees' Expected Identification With the New Organization, *British Journal of Management*, 17, S49-S67.
- Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M., and Joustra, I. (2007). Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(2), 173-190.
- Bright, L. (2020). Does Perceptions of Organizational Prestige Mediate the Relationship Between Public Service Motivation, Job Satisfaction, and the Turnover Intentions of Federal Employees? *Public Personnel Management*, 50(3), 408-429.
- Bakan, İ., Erşahan, B. ve Kaya, İ. (2016). Örgütsel Kimliğin ve Örgütsel Prestijin, Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 69-88.
- Carmeli, A. (2005). Perceived External Prestige, Affective Commitment, and Citizenship Behaviors. *Organization Studies*, 26(3), 443-464.
- Carmeli, A., Gilat, G., and Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.
- Carmeli, A., and Freund, A. (2009). Linking Perceived External Prestige and Intentions to Leave the Organization: The Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Commitment, *Journal of Social Service Research*, 35, 236-250.

- Özbezek, B. D. (2022). Örgütsel Prestij ve Kariyer Tatmini: Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(43), 1051-1068.
- Çiftçiöğlü, A. (2016). Is Organizational Trust Associated With Organizational Prestige? A Political Party Example, *Journal of Business & Economic Policy*, 2(3), 187-196.
- Dutton, J.E. and Dukerich, J.M. (1991). Keeping an eye on the mirror: The role of image and identity in organizational adaptation, *Academy of Management Journal*, 34, 517-554.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. and Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification, *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Esen, E. (2012). The Role of Trust on the Relationship Between Organizational Engagement and Corporate Reputation, *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 47-58.
- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., Relyea, C., and Beu, D. (2006). Perceived external prestige and internal respect: New insights into the organizational identification process. *Human Relations*, 59(6), 815-846.
- Gilbert, J. A., and Tang, T. L-P. (1998). An Examination of Organizational Trust Antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- Greenhaus, J., Parasuraman, S., and Wormley, W. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gok, S., Karatuna, I., and Ozdemir, K. P. (2014). The Role of Perceived Supervisor Support and Organizational Identification in Job Satisfaction, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 177, 38-42.
- Han, G.(H). (2010). Trust and career satisfaction: the role of LMX, *Career Development International*, 15(5). 437-458.
- Haar, J. M., and Brougham, D. M. (2013). An indigenous model of career satisfaction: Exploring the role of workplace cultural wellbeing. *Social Indicators Research*, 110(3), 873-890.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium, *Communication Monographs*, 76(4): 408-420.
- Herrbach, O., Mignonac, K., and Gatignon, A-L., (2004). Exploring the role of perceived external prestige in managers' turnover intentions, *The International Journal of Human Resource Management*, 15(8), 1390-1407.
- Herrbach, O., and Mignonac, K., (2004). How organisational image affects employee attitudes, *Human Resource Management Journal*, 14(4), 76-89.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 113-136.
- Helm, S. (2013). 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.
- Jiang, Z., Gollan, P. J., and Brooks, G., (2017) Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: a cross-cultural study of China, South

- Özbezek, B. D. (2022). Örgütsel Prestij ve Kariyer Tatmini: Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(43), 1051-1068.
- Korea and Australia, *The International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 973-1004
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., and Bretz, R. D. Jr. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485–519.
- Joo, B-K., and Ready, K. J. (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.
- Joo, B.-K. and Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being, *Evidence-based HRM*, 5(2), 206-221.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H.M. and Griffiths, M.D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033.
- Karsili H., Yesiltas M., and Berberoglu A., (2021). Workplace Flexibility for Sustainable Career Satisfaction: Case of Handling in the Aviation Sector in North Cyprus. *Sustainability*. 13(12), 6878.
- Kong, H., Cheung, C. and Song, H. (2012). From hotel career management to employees' career satisfaction: The mediating effect of career competency, *International Journal of Hospitality Management*, 31, 76–85.
- Liu, X-P and Wang, Z-M. (2013). Perceived Risk and Organizational Commitment: The Moderating Role of Organizational Trust, *Social Behavior and Personality*, 41(2), 229-240.
- Liu, Y., Lam, L. and Loi, R. (2014). Examining professionals' identification in the workplace: The roles of organizational prestige, work-unit prestige, and professional status, *Asia Pacific Journal of Management*, 31(3), pages 789-810,
- Lounsbury, J. W., Steel, R. P., Gibson, L. W., and Drost, A. W. (2008). Personality traits and career satisfaction of human resource professionals, *Human Resource Development International*, 11(4), 351-366.
- Lount, R. B., Jr., and Pettit, N. C. (2012). The social context of trust: The role of status. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 15–23.
- Mael, F., and Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103–123.
- Mael, F. A., and Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48(2), 309–333.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Mignonac, K., Herrbach, O., and Guerrero, S. (2006). The interactive effects of perceived external prestige and need for organizational identification on turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 477-493.
- Mignonac, K., Herrbach, O., Serrano Archimi, C., and Manville, C. (2018). Navigating ambivalence: Perceived organizational prestige–support discrepancy and its relation to employee cynicism and silence. *Journal of Management Studies*, 55(5), 837-872.

- Özbezek, B. D. (2022). Örgütsel Prestij ve Kariyer Tatmini: Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(43), 1051-1068.
- Nauta, A., van Vianen, A., van der Heijden, B., van Kam, K., and Willemssen, 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. (2015). The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 154-163.
- Nyhan, R. C., and Marlowe, H. A. (1997). Development and Psychometric Properties of the Organizational Trust Inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., and Zhou, Y. (2022). Perceived Organizational Support and Career Satisfaction among Chinese Teachers: The Mediation Effects of Job Crafting and Work Engagement during COVID-19. *Sustainability*, 14(2)623, 1-18.
- Peña-González, K., Nazar, G., and Alcover, C. (2021). The Mediating Role of Organizational Identification in the Relation between Organizational Social Capital, Perceived Organizational Prestige, Perceived Employability and Career Satisfaction. *The Spanish Journal of Psychology*, 24, 1-16.
- Preacher, K. J., and Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effect in Simple Mediation Models, *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4): 717-731.
- Preacher, K. J., and Andrew F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models, *Behavior Research Methods*, 40(3): 879-891.
- Rençber, İ., and Koparal, C. (2021). The Mediating Roles of Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Effect of Career Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16 (2), 276-299.
- Seibert, S. E., and Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success, *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business – A Skill Building Approach*. (2nd Ed). United States of America: John Wiley and Sons, Inc.
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H., and Van Riel, C. B. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management journal*, 44(5), 1051-1062.
- Srivastava, S., Madan, P., and Dhawan, V. K. (2020). Glass ceiling – An illusion or realism? Role of organizational identification and trust on the career satisfaction in Indian organizations. *Journal of General Management*, 45(4), 217-229.
- Srivastava, S., and Madan, P. (2020). The relationship between resilience and career satisfaction: Trust, political skills and organizational identification as moderators. *Australian Journal of Career Development*, 29(1), 44-53.
- Singh, U., and Srivastava, K. B. (2016). Organizational trust and organizational citizenship behaviour. *Global Business Review*, 17(3), 594-609.

- Özbezek, B. D. (2022). Örgütsel Prestij ve Kariyer Tatmini: Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(43), 1051-1068.
- Spurk, D., Abele, A. E., and Volmer, J. (2011). The career satisfaction scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 315-326.
- Srikanth, P. B., and Israel, D. (2012). Career commitment & career success: mediating role of career satisfaction. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48(1), 137-149.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (sixth ed.)* Pearson, Boston.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan Örgütsel Prestij İle Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 09(18), 100-116.
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., and Arslan, S. (2016). The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 366–396.
- Tuzun, I. K. (2013). Organizational Levels of Analysis of Communication Satisfaction and Identification in Relation to Job Satisfaction, *Journal of Economics, Business and Management*, 1(1). 1-5.
- Vanhala, M., and Tzafrir, S. S. (2021). Organisational trust and performance in different contexts. *Knowledge and Process Management*, 28(4), 331-344.
- Verburg, R. M., Nienaber, A. M., Searle, R. H., Weibel, A., Den Hartog, D. N., and Rupp, D. E. (2017). The role of organizational control systems in employees' organizational trust and performance outcomes. *Group & organization management*, 43(2), 179-206.
- Vieira, V. A., da Silva, J. D., and Gabler, C. (2019). Overcoming over-identification: The power of organizational prestige in optimizing sales performance. *Marketing Intelligence & Planning*, 37(3), 258-270.
- Yıldız, K. (2018). The effects of organizational prestige on organizational identification: a case study in primary schools. *European Journal of Education Studies*, 4(7), 275-293.