

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

MÜHENDİSLERDE
İŞE YABANCILAŞMA, MESLEKİ KİMLİKLENME VE ÖRGÜTSEL ADALET
İLE
ÖRGÜTE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Yüksek Lisans Tezi

Özgür KARAKULAK

Ankara-2019

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

MÜHENDİSLERDE
İŞE YABANCILAŞMA, MESLEKİ KİMLİKLENME VE ÖRGÜTSEL ADALET
İLE
ÖRGÜTE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Yüksek Lisans Tezi

Özgür KARAKULAK

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Fatma YILDIRIM

Ankara-2019

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

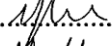
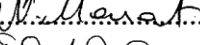
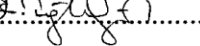
Özgür KARAKULAK

MÜHENDİSLERDE
İŞE YABANCILAŞMA, MESLEKİ KİMLİKLENME VE ÖRGÜTSEL ADALET
İLE
ÖRGÜTE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: DOÇ.DR. FATMA YILDIRIM

TEZ JÜRİ ÜYELERİ

<u>Adı Soyadı</u>	<u>İmzası</u>
Doç. Dr. Fatma Yıldırım	
Prof. Dr. Nihal Manatoglu	
Dr. Öğr. Üyesi Elif Tuğba Doğan	

Tez Sınav Tarihi..16.1.2019

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

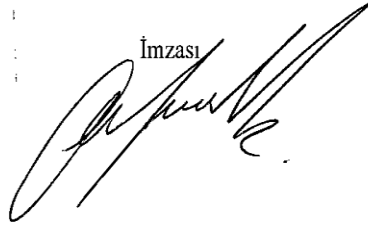
Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (16.12.2019.)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Özgür Karabulak

İmzası



İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
TABLOLAR.....	v
ŞEKİLLER.....	vii
GİRİŞ	1

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ÖRGÜTE BAĞLILIK	6
1.1.1. Örgüte Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar	9
1.1.2. Bağlılık Formları (Tutumsal-Hesapçı Bağlılık Ayrımı).....	12
1.1.3. Üç Boyutlu Örgüte Bağlılık Modeli.....	13
1.1.4. Örgüte Bağlılığın Gelişimi	17
1.1.5. Örgüte Bağlılığın Sonuçları	20
1.1.6. Örgüte Bağlılık ve Demografik Değişkenler	22
1.1.7. Profesyonellerde Örgüte Bağlılığın Öncülleri.....	23
1.1.8. Profesyonellerde Örgüte Bağlılığın Sonuçları	24
1.1.9. Mühendislik Konumlanması ve Örgüte Bağlılık	25
1.2. YABANCILAŞMA.....	27
1.2.1. Hegel ve Yabancılaşıma	27
1.2.2. Marx ve Yabancılaşıma.....	28
1.2.3. Fromm ve Yabancılaşıma.....	30
1.2.4. Duhm ve Yabancılaşıma	31

1.2.5.	Mills ve Yabancılaşma	32
1.2.6.	Mühendislik Emeği ve Yabancılaşma	33
1.3.	İŞE YABANCILAŞMA	37
1.3.1.	İşe Yabancılaşmanın Boyutları	40
1.3.1.1.	Güçsüzlük boyutu	40
1.3.1.2.	Anlamsızlık Boyutu	41
1.3.1.3.	Kendine Yabancılaşma Boyutu	42
1.3.2.	Profesyonel Mesleklerde İşe Yabancılaşma.....	43
1.3.3.	İşe Yabancılaşma ve Örgüte Bağlılık İlişkisi	44
1.3.4.	İşe Yabancılaşma ve Demografik Özellikler	46
1.4.	KİMLİKLENME	47
1.4.1.	Örgütsel Kimliklenme Boyutları, Odakları ve Mesleki Kimliklenme	49
1.4.2.	Mesleğin Toplumsal Durumu, Yabancılaşma ve Mesleki Kimliklenme	51
1.4.3.	Profesyonellerde Mesleki Kimliklenme ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkiler	54
1.4.4.	Mesleki Kimliklenme ve Demografik Değişkenler	56
1.5.	ÖRGÜTSEL ADALET	58
1.5.1.	Adil Dağıtım (<i>Distributive justice</i>)	61
1.5.2.	Adil İşlem (<i>Procedural Justice</i>)	61
1.5.3.	Adil Etkileşim (<i>Interactional Justice</i>).....	62
1.5.4.	Örgütsel Adalet ve Örgüte Bağlılık İlişkisi	63
1.5.5.	Örgütsel Adalet ve Demografik Özellikler	65
1.6.	ARAŞTIRMANIN AMACI.....	66

2. YÖNTEM

2.1. KATILIMCILAR	69
2.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	73
2.2.2. Örgüte Bağlılık Ölçeği	73
2.2.3. İşe Yabancılaşma Ölçeği	74
2.2.4. Mesleki Kimliklenme Ölçeği	75
2.2.5. Örgütsel Adalet Ölçeği	76
2.3. İŞLEM	78

3. BULGULAR

3.1. KORELASYON ANALİZLERİ	79
3.2. KISMİ KORELASYON ANALİZLERİ	88
3.3. ÖRGÜTE BAĞLILIĞIN YORDANMASI	98
3.3.1. Duygusal Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Bulgular	98
3.3.2. Devam Bağlılığının Yordanmasına İlişkin Bulgular	100
3.3.3. Normatif Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Bulgular	101
3.4. BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T TESTİ ANALİZ BULGULARI	104
3.5. MESLEKİ KONULARA İLİŞKİN BULGULAR	110
3.5.1. İşyerinde Yapılan İşin Mesleğe Uygunluğu	110
3.5.2. Mesleğin Önemindeki Değişim Algısı	110
3.5.3. Mühendislerin Mesleki ve Çalışma Yaşamlarına İlişkin Öncelikli Buldukları Sorun Alanları	111

4. TARTIŞMA

4.1. ÖRGÜTE BAĞLILIĞIN YORDANMASI	114
4.1.1. Duygusal Bağlılığın Yordanması	115
4.1.2. Devam Bağlılığının Yordanması.....	118
4.1.3. Normatif Bağlılığın Yordanması.....	119
4.2. BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T TESTİ ANALİZLERİNİN YORUMLANMASI....	123
4.3. MESLEKİ BULGULARIN YORUMLANMASI	125
SONUÇ VE ÖNERİLER	129
KAYNAKÇA.....	134
EKLER.....	149
EK 1: Yönerge	149
EK 2: Katılımcı Bilgi Toplama Formu.....	150
EK 3: İşe Yabancılaşma Ölçeği.....	152
EK 4: Mesleki Kimliklenme Ölçeği , Mesleki Konumlanış ve Mesleki Yaratıcılığın Sınırlanmasına İlişkin Bilgi Toplama Formu	153
EK 5: Örgütsel Adalet Ölçeği.....	154
EK 6: Örgüte Bağlılık Ölçeği	155
EK 7: Ölçek İzinleri	156
ÖZET.....	158
ABSTRACT.....	160

TABLÖLAR

Tablo 1: Bağlılık Tanımları	15
Tablo 2: Örgüte Bağlılığın Üç Boyutu	16
Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Durumu ve Çalıştıkları Sektör Özelliklerine İlişkin Dağılımlar.....	70
Tablo 4: Katılımcıların Yaş, Çocuk Sayısı, Gelir Düzeyi ve Haftalık Çalışma Saatleri Özelliklerine İlişkin Dağılımlar.....	71
Tablo 5: Katılımcıların Mühendislik Branşlarına Göre Dağılımı.....	72
Tablo 6: Yaş, Çocuk Sayısı, Hane Gelir Algısı, Haftalık Çalışma Saati, Karar /Tasarım Süreçlerine Etki Düzeyi, Mesleki Yaratıcılığın Sınırlanması ve Mesleki Konumlanış ile Diğer Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı Değerleri	80
Tablo 7: Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, Güçsüzlük, Anlamsızlık, Kendine Yabancılaşma, Duygusal Mesleki Kimliklenme, Değerlendirici Kimliklenme, Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma, Adil Dağıtım, Adil İşlem ve Adil Etkileşim Değişkenlerinin Aralarındaki Pearson Korelasyon Katsayısı Değerleri	85
Tablo 8: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Duygusal Bağlılık ile Duygusal Mesleki Kimliklenme Arasındaki Korelasyon Analizi	89
Tablo 9: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Duygusal Bağlılık ile Değerlendirici Kimliklenme Arasındaki Korelasyon	90
Tablo 10: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Duygusal Bağlılık ile Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma Arasındaki Korelasyon	91
Tablo 11: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Devam Bağlılığı ile Duygusal Mesleki Kimliklenme Arasındaki Korelasyon Analizi	92
Tablo 12: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Devam Bağlılığı ile Değerlendirici Kimliklenme Arasındaki Korelasyon	93

Tablo 13: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Devam Bağlılığı İle Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma Arasındaki Korelasyon Analizi	94
Tablo 14: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Normatif Bağlılık İle Duygusal Mesleki Kimliklenme Arasındaki Korelasyon	95
Tablo 15: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Normatif Bağlılık İle Değerlendirici Kimliklenme Arasındaki Korelasyon Analizi	96
Tablo 16: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Normatif Bağlılık İle Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma Arasındaki Korelasyon Analizi	97
Tablo 17: Duygusal Bağlılık Boyutunun Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Sonuçları.....	98
Tablo 18: Devam Bağlılığı Boyutunun Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analiz Sonuçları	100
Tablo 19: Normatif Bağlılık Boyutunun Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analiz Sonuçları	102
Tablo 20: Cinsiyet Değişkeni t Testi Sonuçları.....	105
Tablo 21: Medeni Durum t Testi Sonuçları.....	106
Tablo 22: Çalışılan Sektör t Testi Sonuçları.....	107
Tablo 23: Sendika ve Oda Üyeliği t Testi Sonuçları	109
Tablo 24: Mühendislerin İşyerinde Yaptıkları İşin Mesleklerine Uygun Olup Olmadığına Yönelik Algılarına İlişkin Dağılımlar.....	110
Tablo 25: Mühendislerin Teknolojideki Değişim ve Gelişmeye Paralel Olarak Mesleklerin Önemindeki Değişim Algılarına İlişkin Dağılımlar	111
Tablo 26: Mühendislerin Mesleki Yaşamlarına İlişkin Öncelikli Buldukları Sorunlar	112
Tablo 27: Mühendislerin Çalışma Yaşamlarına İlişkin Öncelikli Buldukları Sorunlar	113

ŞEKİLLER

Şekil 1: Tutumsal ve Davranışsal Yaklaşım.....	11
Şekil 2: Örgüte Bağlılığın Gelişimi ve Sonuçları.....	19



GİRİŞ

Genel olarak çalışanla işyeri arasındaki psikolojik bağı yansıtan örgüte bağlılık kavramı 1970'lerden itibaren önem kazanmış ve endüstri-örgüt psikolojisine ilişkin çalışmalarda günümüze kadar giderek, daha sık konu edilmiştir. Örgüte bağlılığın alandaki çalışmalara sıkça konu olmasının en önemli nedeni ise örgüte bağlılık düzeyi yüksek çalışanların, örgütlerinde daha verimli çalışacaklarına ve örgütlerine yönelik daha fazla sadakat duygusu geliştireceklerine ilişkin beklenti olmuştur. Alanda yapılan çalışmalar da bu anlamda, örgüte bağlılığın genel olarak performans, işçi devri, işten ayrılma niyeti ve devamsızlık gibi örgütsel çıktılarla ilişkili olduğunu göstermiş ve bu beklentiye desteklemiştir (Meyer ve Allen, 1991; Meyer vd., 2002; Varol, 2017; Parasız vd., 2017). Alanda örgüte bağlılığın öncülleri ise genel olarak kişisel , yapılan işle ilgili ve örgütsel özellikler ile iş deneyimleri olmak üzere dört grup altında kategorileştirilmektedir (Mowday vd. 1982; Meyer ve Allen, 1991; Meyer ve Allen 1997). Örgüte bağlılığın öncül ve sonuçları genel olarak bu şekilde ele alınsa da alanda yapılan bazı çalışmalar, bu öncül ve sonuçların meslek gruplarına göre farklılık gösterebileceğini ortaya koymuştur. Örneğin, Cohen ve Hudecek'in (1993) meta-analiz çalışması, örgüte bağlılığın genel olarak işgücü devri ile ilişkili olduğunu; ancak bu ilişkinin mühendisler gibi beyaz yakalı (yüksek statülü meslekler) çalışanlarda, mavi yakalı çalışanlara göre daha güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Cohen'in (1992) çalışması ise, kişisel değişkenlerin mühendisler gibi profesyonel çalışanlarda mavi yakalı çalışanlara göre örgüte bağlılıkla daha az ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Buna karşın aynı çalışmada (Cohen, 1992) mühendisler gibi görece yüksek statülü-beyaz yakalı çalışanlarda, özerklik gibi iş özelliklerinin örgüte bağlılıkla ilişkisinin, mavi yakalı çalışanlara kıyasla daha güçlü olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar, örgüte bağlılığın hem sonuçlarının hem de öncüllerinin meslek grupları arasında farklılık

gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle mühendislerde örgüte bağlılık incelenirken mühendislik mesleğine özgü durumlar da göz önünde bulundurulmalıdır.

Mühendisin temel işlevi tasarım ve tasarıma uygun ürünü ortaya koyma sürecidir. Mühendisler, bu nedenle, iş sürecinde uzmanlıklarına ilişkin donanımlarını kullanırken ve mühendislik gerektiren problemleri çözerken daha geniş bir alana ihtiyaç duyabilir ve iş sürecinde özerkliğe ilişkin daha yüksek beklenti içinde olabilirler. Ayrıca mühendislik mesleği yüksek eğitim gerektiren bir meslek türü olduğundan, yüksek eğitim görmüş çalışanların işle ilgili beklentilerinin de yüksek olması beklenebilir. Mottaz'ın (1981) çalışması eğitim ile işe yabancılaşmanın, bu beklentiyi destekleyecek biçimde, birbirleriyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Genel olarak, çalışanların emek süreci üzerindeki kontrol ve denetimi yitirmelerinin bir sonucu olarak, işleri aracılığıyla kendilerini ifade edememe durumunu ve işe karşı kayıtsızlıklarını/uzaklaşmalarını yansıtan işe yabancılaşma, özerklik gibi iş karakteristikleri ve çalışanların işle ilgili beklentileriyle yakından ilişkilidir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde yer verilen, mühendislerin giderek üretim sürecindeki ayrıcalıklarını yitirdiklerine ve işleri üzerindeki denetim ve otoriteyi kaybettiklerine yönelik değerlendirmeler de yabancılaşma olgusunun giderek daha çok mühendislerin gündemine girebileceğine işaret etmektedir. İşe yabancılaşmanın işten psikolojik bir ayrılma/uzaklaşma durumunu, örgüte bağlılığın ise işletmeyle kurulan bağın gücünü yansıttığı düşünüldüğünde, işe yabancılaşmanın mühendislerde örgüte bağlılığı önemli derecede etkileyeceği öngörülmektedir.

İşyerinde deneyimlenen yabancılaşmanın yanı sıra , mühendislerin mesleklerine yönelik bakışları da örgüte bağlılıklarını etkileyebilir. Alandaki çalışmalar, mühendislerde mesleğe ve örgüte bağlılık veya mesleki ve örgütsel kimliklenmenin çelişkili ya da birbirlerini tamamlayıcı bir şekilde ortaya çıkabileceğini göstermektedir

(Gouldner, 1957; Miller ve Wager 1971; Greene, 1978; Baugh ve Roberts, 1994). Meyer vd. de (2002), alanda mesleğe bağlılığın örgüte bağlılıkla ilişkili olduğuna yönelik çok sayıda çalışmanın olduğunu, ancak bu çalışmaların örgüte bağlılık ile mesleğe bağlılık arasındaki ilişkinin yönünü netleştiremediğini ifade etmektedirler. Bu çalışmada da, mesleki kimliklenmenin örgüte bağlılıkla ilişkili olabileceği; ancak bu ilişkinin yönü değerlendirilirken mesleki kimliklenme ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin de değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Çünkü işe yabancılaşma, mühendislerin örgütlerine karşı olumsuz tutum geliştirirlerken, olumlu benlik algılarını korumak ve geliştirmek adına örgütlerinden ziyade mesleklerine daha çok bağlanmalarına neden olabilir. Bununla birlikte işe yabancılaşma, iş hayatından genel bir uzaklaşmaya da neden olabileceğinden mühendislerin örgütleriyle birlikte mesleklerinden de uzaklaşmalarına neden olabilir.

Mesleğiyle kimliklenen mühendislerin mesleklerine yükledikleri olumlu anlamlar, mesleklerini icra ettikleri örgütlerine karşı olumlu tutum geliştirmelerine neden olabilir. Bu ilişki, özellikle olumlu iş koşulları ve deneyimlerin varlığında daha da güçlenebilir. Böylece mühendisler hem meslekleriyle kimliklenebilir hem de örgütlerine karşı yüksek düzeyde bağlılık gösterebilirler Diğer taraftan olumsuz iş ve mesleki deneyimlerin varlığında ise bu durum değişebilir.

Mühendislerin mesleki kimliklenmeleri ile örgüte bağlılıkları arasındaki ilişkiler değerlendirilirken, işe yabancılaşmanın yanı sıra mühendislik konumlanışlarının da değerlendirilmesi gerekebilir. Örneğin, mühendislik mesleğinin gerekleri ile yöneticilerin istekleri ve örgütün çıkarları arasında çelişki bulunduğuna yönelik mesleki bir konumlanış, mühendislerde mesleki kimliklenme ve örgüte bağlılık arasında bir çelişkiye neden olabilir. Bu ise mesleki kimliklenme ve örgüte bağlılık arasında oluşabilecek olası bir çelişkili duruma açıklık getirebilir. Ayrıca bu konumlanışların

mühendislerde örgüte bağlılığı etkileyebileceği de düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmada mühendislerin olası farklı mesleki konumlanışlarına da yer verilmektedir.

Bu çalışmada mühendislerde örgüte bağlılıkla ilişkili olması beklenen bir diğer değişken ise örgütsel adalet algısıdır. Örgütsel adalet, çalışanların, ortaya çıkan örgütsel çıktılarının dağıtılması ve bu dağıtıma ilişkin yönetsel kararları ve uygulamaların adil olup olmadığına yönelik algılarını yansıtmaktadır. İnsanlar kendilerine adil davranılmadığını hissettiklerinde örgütlerine karşı, olumsuz tutumlar geliştirebilirler. Ayrıca alanda profesyonel çalışanlarda örgütsel adaletin devam bağlılığı dışındaki bağlılık boyutlarını etkilediğini tespit eden çalışmalar bulunmaktadır (Konovsky ve Cropanzano, 1991). Dolayısıyla, mühendislerde örgütsel adalet algısının örgüte bağlılık düzeylerini açıklayabileceği öngörülmektedir.

Bu açıklamalar doğrultusunda, bu araştırmanın temel amacı işe yabancılaşma (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma), mesleki kimliklenme (duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma) ve örgütsel adalet (adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim) ile örgüte bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Çalışmada işe yabancılaşmanın, mesleki kimliklenmenin ve örgütsel adaletin örgüte bağlılığı anlamlı şekilde yordayabileceği beklenmektedir. Araştırmanın diğer bir amacı ise demografik değişkenlerin, mühendislerin mesleki konumlanışlarının, işe dair karar/tasarım süreçlerine etki düzeyinin ve mühendislerin mesleki yaratıcılıklarını sınırlandıran iş deneyimlerinin örgüte bağlılıkla ilişkili olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu çalışmada ayrıca mühendislerin meslek ve çalışma yaşamlarına ilişkin öncelikli buldukları sorunlara ilişkin bulgulara da yer verilmektedir. Bu bulguların, değişkenler arası ilişkilerin ve fark analizlerinin yorumlanmasında bazı ipuçları sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu çerçevede, çalışmanın birinci bölümünde ele alınan değişkenlere ilişkin kuramsal çerçeve çizilmiş ve konuya ilişkin alanda yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

İkinci bölümde ise katılımcılara, veri toplama araçlarına ve bu araçların uygulanmasına ilişkin bilgiler sunulmaktadır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde bulgulara yer verilmektedir. Bu kapsamda, bu bölümde değişkenler arası korelasyon analizlerine, demografik değişkenlere göre fark analizlerine ve örgüte bağlılığın yordanmasına ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmektedir. Bu bölümde ayrıca mühendislerin mesleklerinin öneminin azalıp azalmadığına ilişkin görüşleri ve meslek yaşamlarına ilişkin öncelikli buldukları sorun alanları gibi mesleki konulara ilişkin bulgulara da yer verilmektedir.

Araştırmanın dördüncü bölümünde bu bulguların yorumlanmasına yer verilmektedir.

Araştırmanın son bölümünü ise sonuç ve öneriler oluşturmaktadır.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu araştırmanın temel amacı işe yabancılaşma (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma), mesleki kimliklenme (duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma) ve örgütsel adalet (adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim) ile örgüte bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu çerçevede, çalışmanın bu bölümünde bu değişkenlere ilişkin kuramsal çerçeve çizilecek ve konuya ilişkin alanda yapılan çalışmalara yer verilecektir.

1.1. ÖRGÜTE BAĞLILIK

Örgüte bağlılık, alanda sıkça ele alınan ve ilgi çeken bir konudur. Bunun en önemli nedeni örgüte bağlılık düzeyi yüksek çalışanların, aynı zamanda yüksek düzeyde üretken oldukları ve çalıştıkları işyerlerinde sadakat ve sorumluluk duygusuyla hareket ettikleri ile ilgili beklentidir (Balay, 2000). Bu anlamda örgüte bağlılığın, işyeri yönetimlerinin üretkenliği ve verimliliği arttırmak için girdiği arayışlarla ilişkili olduğu söylenebilir.

Kapitalist üretim biçiminde işveren, işçinin “emek gücünü” satın aldıktan sonra, bu potansiyel gücü gerçek emeğe çevirmek zorundadır. Kapitalist üretim tarzında temel amaç işçinin daha fazla çalıştırması olduğundan, bu amacın gerçekleştirilmesi, üretim süreci içinde belli bir denetim uygulamasını gerektirir. İşçinin daha fazla çalıştırılmasına yönelik Taylorist denetim biçiminde, üretim süreci bilgisi yönetim elinde tekelleşir ve bu tekelleşen bilgi, emek sürecinin her adımının denetiminde kullanılır. Emek süreci üzerindeki yönetsel denetimin artması ise işlerin giderek daha fazla parçalanmasına ve rutinleşmesine neden olmaktadır. Ancak günümüzde çalışanların belli derecede bilgi ve becerilere sahip olması ile iş özerkliklerinin olması,

artık sermayenin emek süreci üzerindeki denetimini tehdit etmemektedir. Friedman (1977) bu anlamda denetim görevini üstlenen yönetimin, üretkenliği arttırmak adına, işçinin katılımını ve sorumluluk almasını engelleyen Taylorist dışsal denetim stratejisi yerine, işçilerin işletmenin rekabetçi amaçları ile kendilerini özdeşleştirmelerine ve en az gözetim ve denetim ile işletme adına sorumlu davranmalarını sağlayan “sorumlu özerklik” stratejilerini devreye sokabileceğini ifade etmektedir. “sorumlu özerklik” olarak ifade edilen bu yönetim stratejisi Yücesan’a (2001:441-449) göre, işleri üzerinde görece bir denetime sahip vasıflı çalışanlar açısından anlamlı görünse de genel olarak, post-fordist yönetim anlayışın hakim olduğu işyerlerinde takım çalışmaları, kalite çemberleri ve yönetime katılma gibi uygulamalarla tüm işçilere uygulanabilmektedir. İşyerlerinde Taylorist ve Fordist iş örgütlenmesi anlayışlarının yerini giderek post-fordist anlayışlara bırakmasıyla işçilerin üretkenliklerinin artırılması için uygulamaya konan “dışsal- Taylorist denetim” de yerini, Yıldırım (2007)’ın ifadesiyle “içsel rıza”nın inşasına bırakmaktadır. Yıldırım (2007) tarafından örgüte bağlılık ve iş doyumu gibi çalışma psikolojisine ilişkin olgular da bu anlamda, “içsel rıza”nın inşasına yönelik arayışların bir parçası olarak değerlendirilmektedir. En azından, çalışanların devam bağlılığı yerine örgüte bağlılığın diğer bir boyutu olan duygusal bağlılık geliştirmelerine yönelik arayışlar, bu çerçevede değerlendirilebilir.

Taylor’un “bilimsel yönetim yaklaşımı” örgüt üyelerini salt ekonomik bir varlık olarak görmüş ve ekonomik teşvikleri arttırmanın çalışanların örgütte kalma (hesapçı bağlılık, araçsal bağlılık) eğilimini güçlendireceğini belirtmiştir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018). Çalışanla işyeri ilişkisinin bu şekildeki hesapçı yönlü performans, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel çıktıların oluşmasında ekonomik faktörlerin birincil öneme sahip olduğunu varsaymaktadır (Miroshnik, 2013:32). Ancak zamanla Taylor’un metodunun üretkenliği arttırırken, işçilerin üzerinde aşırı strese ve işçi devrine neden olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca Hawthorne çalışmalarının sonucu

olarak yöneticiler, çalışanların, çalışma koşulları yetersizken bile kişisel dikkat gösterildiğinde üretkenliklerinin artabileceğini gördüler. Bu gelişmelere paralel olarak da örgüt psikologları, olumlu örgütsel çıktılara ulaşmak adına çalışan davranışlarını incelemeye başlamışlardır. 1970’li yıllardan itibaren örgüte bağlılığa artan ilginin de nedeni, bu bağlamda, çalışan verimliliğini arttırmaktır denilebilir (Zaraket, 2018).

Alanda yapılan çalışmalar örgüte bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanların yoğun denetim ve disiplin uygulamaları olmasa da, örgüte bağlılık düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha yüksek performans gösterdiğini ortaya koymaktadır. Örgüte bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar daha verimli çalışmakta, bu çalışanların geç kalma ve devamsızlık gibi davranışlar sergileme olasılığı ise azalmaktadır. Buna göre örgüt amaçlarıyla bütünleşen çalışanlar, örgütün amaçlarına ulaşmak için kendilerinden beklenilenin üstünde çaba harcamaktadırlar (Uygur, 2015). Bu bağlamda örgüte bağlılığın temel amacı, işçilerin işyerinin rekabetçi amaçları ile kendilerini özdeşleştirmeleri ve bu amaçlara ulaşmak adına üstün çaba göstermelerinin sağlanmasıdır.

Örgüte bağlılık, literatürde de genel olarak, çalışanın işyeri çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görerek, örgütsel hedefler doğrultusunda çalışmaya istekli olmasını ve örgüte sadık olma durumunu yansıtmaktadır (Meyer ve Allen, 1997:12; Yıldırım, 2002). Bakan (2011:7-10)’ın çalışmasında derlediği, literatürdeki örgüte bağlılığa ilişkin çeşitli tanımlamalar da incelendiğinde, yukardaki açıklamalarla benzer şekilde, örgüte bağlılık kavramının tanımlanmasında genel olarak çalışanların örgüt ile girdiği kimlik birliği, örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etme isteği ve örgütün amaçları ile bütünleşme duygusunun öne çıktığı görülmektedir (Bakan, 2011). Ancak bağlılık literatürünü gözden geçiren Mowday vd. (1982) örgüte bağlılığın tanımlanmasına ilişkin alanda bir fikir birliği olmadığını ifade etmişlerdir. Örgüte bağlılığı araştıran farklı

alanlardan araştırmacı ve uygulayıcıların, konuya kendi kişisel yorumlarını uyguladıklarını vurgulayarak, bu tutumun örgüte bağlılık konusundaki birleşik bir anlayışın oluşturulmasındaki zorluğu arttırdığını vurgulamışlardır. Meyer ve Allen (1991) ise örgüte bağlılığın tanımlanışına ilişkin kafa karışıklılığına ve yaklaşım farklılıklarına örgüte bağlılığa ilişkin üç boyutlu bağlılık modeli ile yanıt vermişlerdir.

1.1.1. Örgüte Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar

Meyer ve Allen (1997) örgüte bağlılığın daha net bir şekilde tanımlanabilmesi için örgüte bağlılığa ilişkin tutumsal (*attitudinal commitment*) ve davranışsal yaklaşım (*behavioral commitment*) sınıflandırmasının ele alınması gerektiğini ifade etmektedirler. Bu sınıflandırmaya göre tutumsal bağlılık, bireyin, kendi değer ve amaçlarının çalıştıkları işyerinin değer ve amaçları ile uygun olup olmadığına ilişkin düşüncelerini yansıtmaktadır. Bu doğrultuda örgütsel amaçlarla kimliklenme, örgütte kalma isteği ve örgüt amaçlarının yerine getirilmesinde aktif katılım sergileme tutumsal bağlılığın bileşenlerini oluşturmaktadır. Bu anlamda tutumsal bağlılığın amacı örgütsel olup, tutumsal bağlılık kişinin işyeri ile ne ölçüde özdeşleşip özdeşleşmediğine ilişkindir (Meyer ve Allen, 1991; Meyer ve Allen, 1997; Mowday vd.,1982).

Mowday vd.'nin (1982) tanımladığı davranışsal bağlılık yaklaşımını ise, bireyin geçmişteki davranışları ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkiye ve geçmişteki konuyla ilgisiz eylem ve ödüllerin, bireylerin örgüte bağlılıklarına nasıl hizmet ettiğine odaklanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991; Mowday vd., 1982). Bu yaklaşım tutumsal bağlılıktan farklı olarak daha çok sosyal psikolojinin bakış ačısını yansıtmaktadır.

Davranışsal yaklaşım, tutumsal yaklaşımdan farklı olarak, çalışanların bir varlıktan (işyeri vb.) ziyade belirli bir eylem sürecine (işyerinde istihdamı sürdürmek vb.) bağlılıklarını yansıtmaktadır. Bu anlamda örgütsel tutumun gelişimi, bu eylem sürecine bağlılığın bir sonucudur. Örneğin, bu yaklaşıma göre örgütlerinde kalmayı

sürdürmeye karar veren çalışanlar, bilişsel uyumsuzluktan kaçınmak veya kendilerine yönelik olumlu algılarını sürdürmek ve davranışlarıyla tutarlı olmak adına örgütleri hakkında daha olumlu bir görüş ve tutum geliştirebilirler (Meyer ve Allen, 1997).

Meyer ve Allen'e (1997) göre tutumsal bağlılık çalışmaları tipik olarak örgüte bağlılığın öncülleri ve sonuçları olduğu varsayılan değişkenlerle ilişkisini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu tür araştırmaların amacı örgüte bağlılığın, devamsızlık gibi istenmeyen ve daha yüksek verimlilik gibi istenen örgütsel çıktılarla ne denli ilişkili olduğunu göstermektir. Davranışsal yaklaşımda ise amaç, bir bireyin örgütten ziyade örgütte kalma eylemine bağlılığını etkileyen koşulları ortaya çıkarmaktır.

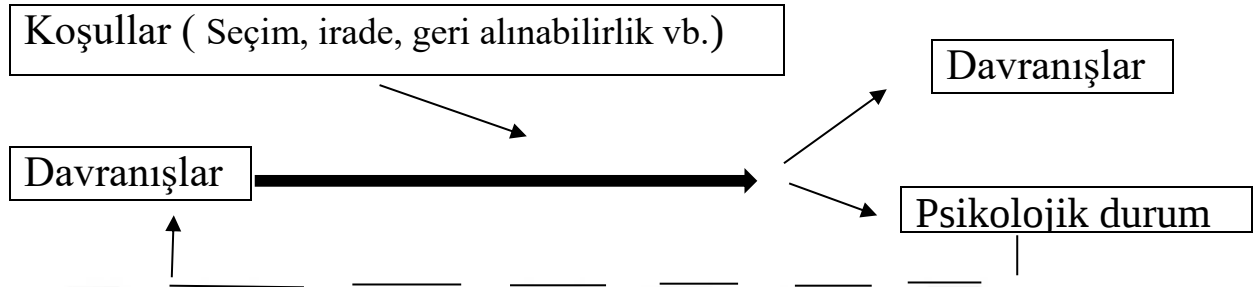
Davranışsal yaklaşımda bağlılık, devam eden eylemleri haklı çıkartma ve gerekçelendirme süreçleriyle ortaya çıkar. Buna göre çalışanlar kendi iradeleri ile örgüte katıldıklarında, seçimlerini sosyal çevreleri ile paylaştığında veya verdikleri kararları kolayca geri alamadıklarında örgüte davranışsal bağlanma olasılıkları artar. Bu nedenle işe girerken kendini özgür hisseden (güçlü irade) çalışanlar, kendilerini zorunlu hisseden çalışanlara göre örgütlerine yönelik güçlü duygusal bağlılık gösterebilirler (Meyer ve Allen, 1997:57).

Şekil 1: Tutumsal ve Davranışsal Yaklaşım

Tutumsal Yaklaşım (Attitudinal Perspective)



Davranışsal Yaklaşım (Behavioral Perspective)



Kaynak: Meyer ve Allen (1991:63)

Şekil (1) her iki yaklaşımın farklılıklarını ve farklı nedensel ilişkilerini (katı oklar aracılığıyla) ortaya koymaktadır. Bununla birlikte her iki yaklaşımın içerdiği ikincil ilişkiler (kesik oklar) de şekilde yer almaktadır. İkincil ilişkiler dahil edildiğinde tamamlanmış süreçlerin de bağlılık ve davranış ilişkisine tekrar dahil olabileceği görülmektedir.

Şekil (1)'de ifade edildiği üzere tutumsal yaklaşım, psikolojik bir durum olarak bağlılığın gelişmesine katkıda bulunacak öncüllere ve bağlılığın davranışsal sonuçlarına odaklanmaktadır. Modele göre ortaya çıkan davranışsal sonuçlar, örgüte bağlılıkta kararlılığa veya bağlılıktaki değişime katkıda bulunan koşulları etkileyebilir.

Davranışsal yaklaşımda ise, öncelikle, bir zamanlar sergilenen bir davranışın tekrarlanmaya eğilimli olduğu koşullara ve bu davranışların tutum değişikliği üzerindeki etkilerine odaklanılmaktadır. Bu modelde, davranışların neden olduğu tutum ve davranışlar kendilerine neden olan davranışların gelecekte tekrar ortaya çıkmasına katkıda bulunabilirler (Meyer ve Allen, 1991).

Meyer ve Allen (1997) örgüte bağlılığı psikolojik bir durum olarak ele almakla birlikte bu psikolojik durumun, hem davranışsal yaklaşımda olduğu gibi retrospektif (devam eden bir eylemin gerekçesi olarak bağlılık) hem de tutumsal yaklaşımda olduğu gibi prospektif (örgütteki mevcut ve gelecekteki muhtemel koşullara ilişkin algılara dayanan bağlılık) durumları birlikte içerebileceğini ifade etmektedirler.

1.1.2. Bağlılık Formları (Tutumsal-Hesapçı Bağlılık Ayrımı)

Mathieu ve Zajac (1990) yaptıkları meta analiz çalışmasında örgüte bağlılığa ilişkin iki farklı bağlılık formu tanımlamışlardır. Bu tanımlar: Tutumsal (Mowday, Steers, ve Porter, 1979) ve hesapçı bağlılıktır (Becker, 1960). Mathieu ve Zajac'a (1990) göre örgüte bağlılık çalışmalarında en sık kullanılan bağlılık formu, Mowday vd. (1979) tarafından geliştirilen ölçekle ölçümlenen tutumsal bağlılıktır (Mathieu ve Zajac, 1990).

Tutumsal bağlılık olarak ifade edilen örgüte bağlılık, kişinin belli bir örgütteki kimliklenmesi ve örgütün amaçlarının yerine getirilmesinde sergiledikleri aktif katılımının (*involvement*) gücü açısından tanımlanmaktadır (Porter vd., 1974). Bu bağlılık ise üç unsur ile karakterize olmaktadır. Bu unsurlar: (a) örgütün hedef ve değerlerinin güçlü kabulü ve bu hedef ve değerlerle bütünleşme ; (b) örgüt adına gayret göstermeye gönüllü olma; (c) örgütsel üyeliği sürdürme isteğidir (Porter vd., 1974). Böylece çalışanların örgütte kalma istekleri, örgütün amaçları ile bütünleşmeleri ve bu amaçların yerine getirilmesinde aktif katılım sergilemeleri gibi unsurlar, tutumsal bağlılığın unsurları olarak ortaya çıkmaktadır.

Becker'in (1960) çalışmaları üzerine inşa edilen hesapçı bağlılık ise bireyle örgüt arasındaki alışverişlerin (yapılan yatırımların ve yan getirilerin zaman içindeki değişimleri) sonucu olarak ortaya çıkan yapısal olguyu ifade etmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990). Bu bağlılık formunda çalışanların örgüte bağlanma nedenleri örgütlerine

yaptıkları yatırımlar ile ilgilidir. Buna göre örgütte kalmanın yan getirilerini (emeklilik planları vb.) ve ayrılmanın maliyetlerini hesaplayan çalışanlar bu maliyetleri göze alamadıklarından örgütlerine bağlanırlar (Mathieu ve Zajac,1990).

1.1.3. Üç Boyutlu Örgüte Bağlılık Modeli

Meyer ve Allen (1984) üç boyutlu bağlılık modellerini geliştirmeden önce, yukarıda ifade edilen tutumsal ve hesapçı bağlılık olarak tanımlanan iki tip örgüte bağlılığı içeren bir model önermişler, birinci tip bağlılığı duygusal bağlılık (*affective commitment*), ikinci tip bağlılığı ise devam bağlılığı (*continuance commitment*) olarak tanımlamışlardır. Allen ve Meyer (1990) daha sonra modellerine, Weiner ve Vardi'nin (1980) önerdikleri normatif bağlılık (*normative commitment*) olarak tanımlanan üçüncü bir boyutu eklemişlerdir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991; Wasti, 2000; Yıldırım, 2007). Weiner (1982) bu tip bağlılığı, belirlenen örgütsel amaçlara uygun hareket etmek için duyulan normatif baskıların bütünü olarak tanımlamıştır. Burada birey, örgütsel amaçlara uygun davranışlarını sadece doğru olduklarına inandıkları ve ahlaki bir şey yapmak adına sergilemektedir. Allen ve Meyer de (1990) normatif bağlılığı benzer şekilde tanımlayıp, ayrı bir bağlılık boyutu olarak modellerine dahil etmiş ve normatif bağlılık geliştiren çalışanların örgütlerinde kalmayı ahlaki bir yükümlülük olarak hissettikleri için isteyeceklerini ifade etmişlerdir.

Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgüte bağlılık modellerinin temelini oluşturan, yıllar içinde örgüte bağlılığa ilişkin yapılan tanımlamalar Tablo 1'de sunulmaktadır. Meyer ve Allen (1991) bu tanımlamalardan yola çıkarak, örgüte bağlılığa ilişkin tanımlamaları duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak adlandırarak üç boyutlu örgüte bağlılık modelini geliştirmişlerdir.

- **Duygusal bağlılık**, çalışanların örgüte duygusal yönelimini ve örgütle kimliklenmesini yansıtmaktadır. Örgüte yönelik güçlü duygusal bağ geliştiren çalışanlar örgütte kalmayı zorunda oldukları ya da ihtiyaç duydukları için değil arzuladıkları için isteyeceklerdir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991).
- **Devam bağlılığı**, çalışanların işyerinde çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımları örgütünden ayrıldığı takdirde kaybedebileceği korkusuyla oluşan bir bağlılıktır (Wasti, 2000; Yıldırım, 2007). Devam bağlılığı boyutu çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda karşılaştıkları maliyetlere ilişkin farkındalıklarını yansıtmaktadır. Böylece örgütlerine yönelik yüksek düzeyde devam bağlılığı geliştiren çalışanlar, örgütte kalmayı istedikleri için değil ihtiyaçları olduğu için isteyeceklerdir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991).
- **Normatif bağlılık**, çalışanların kendilerini örgütte kalmaya ilişkin ahlaki olarak yükümlü hissetmelerini yansıtır. Örgütte kalmaya ilişkin normatif bağlılık geliştiren çalışanlar örgütte kalmaları gerektiğine inandıkları için örgütte kalmak isteyeceklerdir (Meyer ve Allen, 1997).

Meyer ve Allen (1991) duygusal (*affective*) bağlılık, devam (*continuance*) bağlılığı ve normatif (*normative*) bağlılığı, örgüte bağlılığın bir türü olarak değil bileşenleri olarak ele almaktadırlar. Buna göre bir çalışan örgütünde kalmaya yönelik hem güçlü bir arzu hissedebilir (duygusal bağlılık) hem de güçlü bir ihtiyaç duyabilir (devam bağlılığı) ama buna karşılık örgütünde kalmak için ahlaki bir yükümlülük (normatif bağlılık) hissetmeyebilir. Aynı şekilde çalışan örgütte kalmaya yönelik daha az arzu, ortalama bir ihtiyaç ve güçlü bir yükümlülük de hissedebilir.

Örgüte bağlılığa ilişkin bu üç tanımlamanın bazı olası psikolojik kaynaklarına ve ifade biçimlerine Tablo 2’de yer verilmektedir.

Tablo 1 :Bağlılık Tanımları

Duygusal Yönelim (*Affective Orientation*)

- Bir bireyin gruba yönelik duygusal yatırımı (Kanter, 1968)
- Kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum ve yönelim (Sheldon, 1971)
- Örgütün amaçlarının ve bireyin hedeflerinin giderek daha fazla bütünleşip uyumlu haline geldiği süreç (Hall, Schneider ve Nygren, 1970)
- Bireyin örgütün amaç ve değerlerine, bu amaç ve değerlerle ilişkili rolüne ve araçsal değerinden tamamen ayrı olarak, kendi iyiliği için duygusal bağlanma (Buchanan, 1974:533)
- Bireyin belirli bir örgütle kimliklenme ve bağlanma oranının gücü (Mowday, Porter ve Steers, 1982)

Maliyet Temelli (*Cost-Based Orientation*)

- Örgütte kalmanın getirisi ile ayrılmanın maliyetine ilişkin (Kanter, 1968)
- Bir kişinin örgütte kalmaya ilişkin ikincil getirileri(lojman vb.) tutarlı bir faaliyet alanı ile ilişkilendirdiğinde ortaya çıkan bağlılık (Becker, 1960)
- Birey ve örgüt arasındaki, zaman içinde meydana gelen yan getiriler ya da yatırımların alışverişi ile ortaya çıkan yapısal olgu (Hrebiniak ve Alutto, 1972)

Yükümlülük ya da Ahlaki Sorumluluk (*Obligation or Moral Responsibility*)

- Bağlılık davranışları bağlılıkla ilgili geleneksel ya da normatif beklentilerin ötesinde toplumsal olarak kabul gören davranışlardır (Wiener ve Gechman, 1977)
- Örgütsel amaç ve çıkarlara uygun olacak biçimde davranmaya yönelik içselleştirilmiş normatif baskıların tümü (Wiener, 1982)
- Örgüte bağlanmış çalışanlar, yıllar içinde örgüt içindeki statüsünün artıp artmadığına ve şirketin ona verdiklerinin, onun için tatmin edici olup olmadığına bakmaksızın örgütte kalmayı ahlaki olarak doğru bulurlar (Marsh ve Mannari, 1977:59)

***Kaynak: Meyer ve Allen (1997)**

Tablo 2: Örgüte Bağlılığın Üç Boyutu

Duygusal Bağlılık (Duygu Temelli)	Devam Bağlılığı (Maliyet Temelli)	Normatif Bağlılık (Yükümlülük Temelli)
En iyi arkadaşlarımla aynı İşyerinde çalışıyorum. . . İşyerinden ayrılırsam onları özlerim.	Yakın zamanda bir terfi bekliyorum... Yeni şirkette hızlıca ilerleyemeyebilirim.	İşverenim bana eğitimim için oldukça yatırım yaptı ve zaman harcadı.
İşyerimin atmosferini seviyorum... Oldukça eğlenceli.	İşyerindeki maaşım bana güzel bir ev sağlıyor... Bu yeni yerde geçim maliyetleri oldukça yüksek.	Diğerleri benim uygun olmadığımı düşünürken örgütüm beni işe aldı.
İşteki görevlerim benim için oldukça faydalı... Her sabah işe keyifle geliyorum.	Buraya yerleştik. Buradaki okullar iyi ve eşim için iş imkanı var.	İşverenim bana bazı sıkışık anlarımda yardımcı oldu.
Örgütte kalıyorum. Çünkü “istiyorum”.	Örgütte kalıyorum. Çünkü “ihtiyacım” var.	Örgütte kalıyorum. Çünkü “kalmalıyım”.

***Kaynak: Colquitt vd. (2015)**

Örgüte bağlılığa ilişkin alandaki yaygın kavramsallaştırmalardan geliştirilen bu modeli kullanmak, örgüte bağlılığa ilişkin geniş bir çalışma yelpazesinin elde ettiği sonuçların birleştirilmesine olanak sağlamaktadır. Ayrıca örgüte bağlılığı bu şekilde ele almak, örgüte bağlılığın değişik boyutlarının farklı öncülleri ve örgütsel davranışlar üzerindeki farklı sonuçlarının değerlendirilebilmesi için de gereklidir. Meyer ve Allen’in (1991) üç boyutlu bağlılık modeli, bugün için de geçerliliğini ve güncelliğini korumaktadır (Cohen, 2013:527; Yousef, 2016; Zaraket, 2018).

1.1.4. Örgüte Bağlılığın Gelişimi

Mowday vd. (1982) örgüte bağlılığın (duygusal) öncüllerinin genel olarak dört kategoriye ayrıldığını ifade etmektedirler. Bunlar: (a) kişisel özellikler; (b) örgütsel özellikler; (c) yapılan işle ilgili özellikler; (d) iş deneyimleridir (Meyer ve Allen, 1991).

- **Örgütsel Özellikler:** Ademi merkezîyetçilik ve örgüt içindeki adil politikalar gibi örgütsel özellikler, örgüte duygusal bağlılığı etkileyebilir (Meyer ve Allen, 1997).
- **Kişisel Özellikler:** Kişisel özellikler temelde iki gruba ayrılırlar. Bunlar: Demografik değişkenler (cinsiyet, yaş vb.) ve kişisel inanç ve değerlerdir (çalışma etiği, başarı ihtiyacı vb.). Meyer ve Allen'e (1997) göre alanda, demografik, başarı ihtiyacı ve çalışma etiği gibi değişkenlerle örgüte bağlılık arasındaki ilişkileri tespit eden çalışmalar bulunsa da genel olarak bu ilişkiler güçlü ve tutarlı değildir.
- **İş Deneyimleri ve İş Özellikleri:** Meyer ve Allen (1997) örgüte bağlılığın öncüllerine ilişkin çalışmalarının önemli bir kısmının, iş deneyimi kategorisine giren değişkenlere odaklandığını ifade etmektedirler. Meyer ve Allen (1997) ayrıca duygusal bağlılıkla en tutarlı ve güçlü ilişkileri olan değişkenlerin de bu kategorideki değişkenler olduğunu ifade etmektedirler. Bu kategoriye giren ve örgüte bağlılığın öncülü olduğu düşünülen değişkenlerin bazıları şunlardır: İşin zorluğu, özerklik derecesi, kararlara katılım ve rol belirsizliğidir (Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve Allen, 1997).

Meyer ve Allen (1997) bu öncüllerin yanı sıra örgüte duygusal bağlılığın gelişmesinde daha önceki bölümde ifade edilen retrospektif ussallaştırma (davranışsal bağlılık) süreçlerinin ve kişisel ihtiyaç ve beklentilerin işyeri içinde karşılanması da

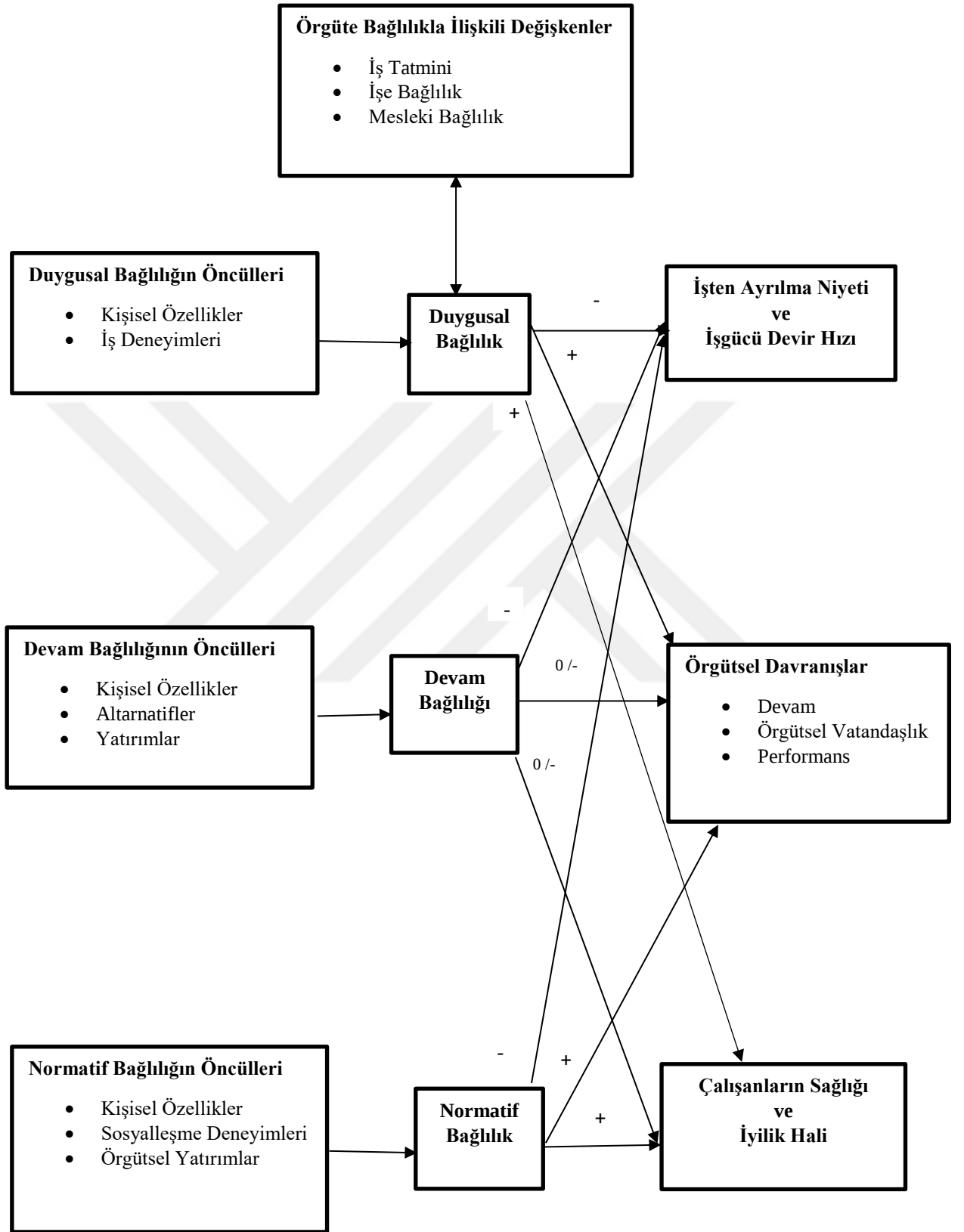
etkili olabileceğini ifade etmektedirler (Meyer ve Allen, 1991; Meyer ve Allen, 1997; Yıldırım, 2002).

Devam bağlılığının gelişmesinde ise işle ilgili özelliklerden ve iş deneyimlerinden çok bireyin örgüte yaptığı yatırımlar, örgütten ayrılmanın maliyetine ilişkin algısı ve iş olanaklarının azlığı etkili olmaktadır. Meyer ve Allen'e (1991) göre devam bağlılığın gelişiminde örgütten ayrılmanın maliyetine ilişkin algı, örgüte yapılan yatırımlar ve farklı alternatiflerin azlığı etkili olmaktadır.

Normatif bağlılık ise her iki bağlılık boyutundan farklı olarak, çalışanın işyerine sadık kalmasının uygun olacağını vurgulayan sosyalleşme deneyimlerinin bir sonucu olarak gelişmektedir. Meyer ve Allen'e (1991) göre normatif bağlılığın gelişmesinde kişinin örgüte girmeden önceki ailevi ve kültürel ilişkileri, işe girdikten sonra ise örgüt içindeki sosyal ilişkileri etkili olmaktadır. Ayrıca çalışanın eğitim masraflarının işveren tarafından karşılanması gibi örgütün kişiye yaptığı yatırımlar da normatif bağlılığın gelişmesine katkıda bulunabilmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Kişi bu yatırımlar sonucunda örgütte kalmaya ilişkin ahlaki bir sorumluluk geliştirebilmektedir.

Örgüte bağlılığın alt boyutlarının gelişiminde rol oynadığı varsayılan genel değişkenler ve bu boyutların olası örgütsel sonuçları Şekil 2 'de sunulmaktadır.

Şekil 2: Örgüte Bağlılığın Gelişimi ve Sonuçları



*Kaynak: Meyer vd. (2002)

1.1.5. Örgüte Bağlılığın Sonuçları

Şekil 2’den de izleneceği gibi örgüte bağlılığın örgütsel sonuçlarının yanı sıra çalışanların sağlığı gibi daha önemli sonuçları da olabilmektedir. Meyer vd. (2002) alanda, örgüte bağlılığın iş-aile çatışması ve stresle ilişkilerini araştıran bazı çalışmaların varlığı nedeniyle çalışan sağlığını modellerine dahil ettiklerini ifade etmektedirler. Buna göre bazı araştırmacılar duygusal bağlılığın çalışanları, çalışan sağlığını kötü etkileyen işle ilgili stres kaynaklarından koruduklarını öne sürmektedirler (Meyer vd., 2002).

Ayrıca Şekil 2 iş tatmini, işe bağlılık ve mesleki bağlılık gibi duygusal bağlılıkla ilişkileri sıklıkla incelenen konuları içermektedir. Meyer vd.’ ne (2002) göre nedensellik bağı ile ilgili görüş birliği olmamasına rağmen, bu değişkenlerin “duygusal bir tonu” vardır ve duygusal bağlılıkla ilişkili oldukları kabul edilir (Meyer vd., 2002).

Meyer vd.’nin (2002) meta-analiz çalışması örgüte duygusal bağlılığın, devam bağlılığının ve normatif bağlılığının birbirleriyle ilişkili; ancak örgütsel sonuçları ve öncülleri bağlamında birbirinden ayır edilebilir boyutlar olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmada (Meyer vd., 2002) üç bağlılık boyutunun her birinin bilişsel geri çekilme ve işgücü devri ile negatif yönde ilişkili olduğunu; ancak örgüte duygusal bağlılığın örgütsel çıktılar (performans, örgütsel vatandaşlık davranışları) ve bireysel sonuçlarla (stress-iş aile çatışması) diğerlerine göre daha güçlü ilişkileri olduğu tespit edilmiştir.

Normatif bağlılığın istenen örgütsel çıktılarla (örgütsel vatandaşlık, performans) ilişkili olduğu tespit edilse de bu ilişkinin gücü duygusal bağlılık kadar güçlü değildir. Devam bağlılığının ise istenen örgütsel çıktılarla ya ilişiksiz ya da negatif ilişkili olduğu gözlenmiştir.

Örgüte bağlılığın davranışsal çıktılarına yönelik yapılan çalışmaların çoğu işten ayrılma veya işten ayrılma niyetine ilişkindir (Meyer ve Allen, 1991). Şekil 2' de olduğu gibi örgüte bağlılığın üç boyutunun tamamı ile işçi devir hızının ilişkisinin negatif olması beklenir. Meyer vd.'in (2002) meta- analiz çalışması bu beklentinin genellenebilirliğini ortaya koymaktadır. Ayrıca Şekerli'nin (2017) güncel meta- analiz çalışması duygusal ve normatif bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Varol'un (2017) ve Parasız vd.'nin (2017) çalışmaları da örgüte bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir.

Örgütler için çalışanların devamlılığını sağlamak önemli olmakla birlikte örgütsel etkinlik, istikrarlı işgücünden fazlasını gerektirmektedir. Örgütler açısından üzerinde durulması gereken tek konu işgücünün istikrarı olsaydı örgüte bağlılığın boyutları arasındaki farklılıklar da anlamsızlaşabilirdi. Ancak durum bundan farklıdır. Örgütler açısından çalışanların performansları ve örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmaya istekli olmaları da en az işgücünün istikrarını sağlamak kadar önemlidir. Meyer ve Allen'e (1991) göre örgütlerinde kalmak isteyen (duygusal bağlılık) çalışanların, örgütte kalmaya ihtiyacı olan (devam bağlılığı) veya örgütte kalmayı ahlaki bir yükümlülük olarak gören (normatif bağlılık) çalışanlara göre, işyeri adına daha fazla çaba sarf etmeleri ve yüksek performans göstermeleri beklenir. Bu nedenle Meyer ve Allen'e (1991) göre performans ve bağlılık arasında pozitif korelasyonlar bildiren çalışmaların çoğu, yalnızca duygusal bağlılığı ölçen ölçekleri kullanmaktadırlar. Ancak örgütte kalmayı ahlaki bir yükümlülük olarak hisseden çalışanların da örgüt amaçlarının yerine getirilmesinde katkıda bulunmak için yükümlülük hissedebileceği göz ardı edilmemelidir. Bu durumda normatif bağlılık ve performans arasında da pozitif ilişkilerin bulunması beklenebilir (Weiner ve Vardi, 1980). Bunların yanı sıra alandaki bazı çalışmalar (Özutku, 2008) devam bağlılığının da iş performansı ile pozitif ilişkisi

olabileceğini ortaya koymaktadır. Şekil 2’den de izleneceği gibi örgüte bağlılığın tüm alt boyutlarının performansla etkili olması beklenir. Ancak Meyer ve Allen’e (1991) göre devam bağlılığının performans ve olumlu örgütsel davranışlarla ilişki ihtimali, bağlılığın diğer boyutlarına göre daha düşüktür. Az (2017) çalışmasında örgüte bağlılığın tüm boyutları ile iş performansı arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Ancak bu çalışmada da (Az,2017) Meyer ve Allen’in (1991) öngörüsüyle uyumlu olarak, duygusal bağlılığın diğer boyutlara göre iş performansı ile daha güçlü düzeyde ilişkili olduğu gözlenmiştir.

1.1.6. Örgüte Bağlılık ve Demografik Değişkenler

Meyer ve Allen’e (1991) göre her ne kadar bazı çalışmalarda yaş, cinsiyet, çalışma yılı ve eğitim gibi demografik özellikler ile örgüte bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilse de bu ilişkiler alanda güçlü ve tutarlı olarak tespit edilememektedir.

Mathieu ve Zajac’ın (1990) meta analiz çalışmaları kadınların örgüte bağlılık düzeylerinin erkeklere göre sadece küçük bir farkla yüksek olduğunu gösterirken, Dalgıç’ın (2014) meta analiz çalışması çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemede cinsiyetin önemli bir değişken olmadığını göstermektedir.

Yaş ve çalışma yılı gibi diğer demografik değişkenlerin ise örgüte bağlılıkla cinsiyete göre daha fazla ve tutarlı ilişkileri olduğunu söylemek mümkün görünmektedir. Örneğin, Boz ve Özkan (2017) çalışmalarında örgüte bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edemezken, örgüte bağlılık ile yaş arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Alanda yaş ile duygusal bağlılığın pozitif yönlü ilişkisini tespit eden farklı çalışmalar da mevcuttur (Allen ve Meyer, 1993; Yıldırım, 2002). Siva vd.’nin (2014) çalışmasında da örgüte bağlılık ile cinsiyet, medeni durum ve eğitim seviyesi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiş; ancak yaş ile örgüte bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Allen ve Meyer de (1993)

alışmalarında yaşı ile duygusal ve normatif bağlılığın artışı gösterdiğini; devam bağlılığındaki artışın ise çalışma yılı ile daha yakından ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca Meyer vd. (2002) yaşı değişkeninin üç bağlılık boyutuyla az da olsa pozitif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak Meyer ve Allen'e (1991) göre her ne kadar demografik özelliklerle örgüte bağlılık arasında ilişkiler var olsa da bu ilişkiler dolaylı olabileceği için, kesin olarak yorumlanması da mümkün değildir.

Meyer ve Allen (1991) demografik özelliklerin yanı sıra özerklik ihtiyaı, güçlü kişisel iş etiği, başarı ihtiyaı ve iş odaklı yaşam anlayışı gibi kişisel eğilim ve özelliklerin örgüte bağlılıkla ilişkili olabileceğini ve bu farklılıkların örgüte bağlılık eğiliminde farklılık yaratabileceğini ifade etmektedirler. Meyer ve Allen'e (1991) göre iş deneyimleri kişisel beklentileri ile uyumlu olan bireylerin örgüte bağlılıkları da yüksek olacaktır. Ancak bu kişisel eğilim ve beklentilerin de çevresel faktörlerle etkileşime girerek örgüte bağlılığı etkileyebileceği unutulmamalıdır.

1.1.7. Profesyonellerde rgte Bağlılığın nclleri

Alanda yapılan çalışmalar örgüte bağlılığın öncül ve sonuçlarının meslek gruplarına göre farklılık gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Cohen'in (1992) meta analiz çalışması bu anlamda, örgüte bağlılığın öncüllerinin meslek grupları arasında farklılık gösterip göstermediğini incelemektedir. Bu alışmanın (Cohen, 1992) bulguları mühendisler gibi profesyonel çalışanlarda kişisel değişkenlerin, mavi yakalı çalışanlara göre örgüte bağlılıkla daha az ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Buna karşın aynı çalışmada (Cohen, 1992) zerklik gibi iş karakteristiklerinin, profesyonel çalışanlarda mavi yakalı çalışanlara göre daha güçlü şekilde örgüte bağlılıkla ilişkili olduğu tespit edilmektedir. Aynı şekilde çalışmada (Cohen, 1992) rgtsel iletişimin gc gibi örgütsel özelliklerin de beyaz yakalı çalışanlarda mavi yakalı çalışanlara göre daha güçlü şekilde örgüte bağlılıkla ilişkili olduğu görülmektedir.

Cohen'e (1992) göre bu sonuçlar meslek gruplarına göre işle ilgili beklentilerin farklılaşmasıyla ilgilidir. Profesyonel çalışma için gerekli olan özerklik, aynı zamanda profesyonel çalışanların işle ilgili beklentilerin önemli bir bileşenini oluşturmaktadır. Bu nedenle yapılan iş sırasındaki özerklik, profesyonel çalışanların örgüte bağlılıklarını profesyonel olmayanlara göre daha güçlü düzeyde etkileyebilir. Mühendislik gibi profesyonel olmayan görece daha düşük statülü işlerde çalışanlar ise özerklik gibi iş karakteristikleri yerine emek piyasasındaki görece dezavantajlı konumları nedeniyle, iş güvencesi ve iş imkânlarının sınırlılığı gibi koşullara daha çok odaklanabilirler. Görüldüğü üzere bu sonuçlar örgüte bağlılığın öncüllerinin farklı meslek gruplarına göre farklılaşabileceğini göstermektedir. Bu nedenle Cohen'e (1992) göre çalışanların örgüte bağlılıklarını arttırmak isteyen örgütler bu farklılıkları ihmal etmemelidirler.

1.1.8. Profesyonellerde Örgüte Bağlılığın Sonuçları

Cohen ve Hudecek'in (1993) meta-analiz çalışması, profesyonel ve profesyonel olmayan meslek grupları arasında örgüte bağlılığın öncüllerinin farklılaşabildiği gibi sonuçlarının da farklılaşabileceğini ortaya koymaktadır. Bu anlamda, Cohen ve Hudecek'in (1993) meta-analiz çalışması örgüte bağlılığın genel olarak işgücü devri ile ilişkili olduğunu; ancak bu ilişkinin mühendisler gibi beyaz yakalı (yüksek statülü meslekler) çalışanlarda mavi yakalı çalışanlara göre daha güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Cohen ve Hudecek (1993) bu durumu, mavi yakalı işçilerin yetenekleri ve eğitimlerinin firma odaklı olması nedeniyle, çalıştıkları firmadan ayrıldıklarında emek piyasasında iş bulma şanslarının az olmasıyla açıklamaktadırlar. Buna göre dış piyasada iş bulma şansı az olan mavi yakalı işçilerin, işten ayrılma olasılıkları az olacağından, örgüte bağlılığın işten ayrılma üzerindeki etkisi de sınırlı olacaktır. Beyaz yakalı çalışanlar ise, daha genel ve diğer firmalara transfer edilebilir mesleki donanımları olduğundan, işten ayrılmaları durumunda mavi yakalı işçilere göre daha

kolay iş bulabilmektedirler. Bu nedenle Cohen ve Hudecek'e (1993) göre örgüte bağlılık, beyaz yakalı mesleklerde işten ayrılma üzerinde daha fazla etkilidir.

İşçi gibi istenmeyen bazı örgütsel çıktılarla örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin profesyonel mesleklerde daha güçlü olarak ortaya çıkması, örgütsel tutum ve sonuçlar açısından, beyaz yakalı-yüksek statülü mesleklerde örgüte bağlılığın ayrıca değerlendirilmesi gereken örgütsel bir durum olduğunu ortaya koymaktadır.

1.1.9. Mühendislik Konumlanışı ve Örgüte Bağlılık

Örgüte bağlılığın öncülleri ile ilgili yukarıdaki açıklamalar, iş ve örgütsel özelliklerin yanı sıra kişisel inanç ve değerlerin (*dispositional variable*) de örgüte bağlılığı etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Bu anlamda, mühendislerin mesleki konumlanışları gibi kişisel inanç ve değerler de mühendislerin mesleklerine ve örgütlerine bakışlarını etkileyebilir. Bu nedenle bu çalışmada Köse ve Öncü'nün (2000) çalışmasında yer alan Taylorist ve Veblen yönelimli mühendislik konumlanışlarına yer verilmektedir. Mühendislik mesleğine özgü bu mesleki konumlanışların, mühendislerde örgüte bağlılığı etkileyebileceği düşünülmektedir.

Köse ve Öncü'nün (2000) mühendislerle yaptıkları çalışmada yer alan bu ayrıma göre birinci konumda, “bilimsel yönetim” ilkelerinin kurucusu Frederik W. Taylor'un görüşleri ile uyumlu bir mühendis kimliği durmaktadır. Köse ve Önce'ye (2000) göre Taylorist mühendis, “doğrudan kapitalist rolü yerine getirmek üzere, hem üretim süreci hem de bu süreçte yer alan farklı niteliklerdeki çalışanlar üzerinde denetim kurma sorumluluğu ile görevlendirilmiş bir yönetici kimliği taşımaktadır”. Bu yönetici mühendisin temel görevi ise, işverenin refahını arttırmak ve onun adına yönetim işlevini yerine getirmek olarak ortaya çıkmaktadır (Köse ve Öncü, 2000). Buradaki şirket merkezli yönetici konumundaki mühendislik betimlemesi, mühendisin amaçları ile örgütün amaçlarının uyumlu olduğuna ilişkin bir inancı yansıtmaktadır.

Köse ve Öncü'ye (2000) göre ideal tipi Thorstein Veblen tarafından çizilen ikinci konumdaki mühendis ise, salt işyeri düzeyinde bir yönetim işlevini değil, sanayi toplumu koşullarında, toplumun faydasına olacak şekilde üretkenliği artırma görevini de üstlenme potansiyeline sahiptir. Bu konumdaki mühendis, Taylorist yönelimli mühendisten farklı olarak daha toplumcu bir bakış açısıyla üretim ve toplumsal anlamda maddi refahı arttırmayı amaçlamaktadır (Köse ve Öncü, 2000).

Köse ve Öncü'ye (2000) göre bu iki konumlanış arasındaki temel fark, kapitalist üretim ilişkileri içerisinde emek ve sermaye arasındaki çelişkinin varlığına ilişkin olarak ortaya çıkmaktadır. Buna göre ilk konumdaki Taylorist yönelimli mühendis, mühendisliği sermayenin rasyonelleri ile tanımlayarak sermaye ile emek arasında bir çelişkinin değil uyumun var olabileceğini göstermeye çalışmaktadır. Buna karşın Veblen yönelimli mühendis ise, “emek ve sermaye arasındaki var olan çelişkinin, aynı zamanda sermaye ile mühendislik arasında da mevcut olduğunu, bu nedenle mühendisin çıkarlarının sermayenin çıkarları ile uyumsuz olduğu sonucuna ulaşmaktadır”. Çünkü bu konumlanışa göre, mühendisin toplumun yararına olacak şekilde üretkenliği artırma potansiyeli, maddi üretim ile parasal servet arasındaki uyumsuz çelişki nedeniyle sermaye tarafından sürekli engellenmektedir (Köse ve Öncü, 2000).

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda örgütün amaçları ile mühendisin amaçlarının uyumlu olduğu varsayımına dayanan birinci konumdaki Taylorist yönelimli mühendisin örgüte bağlılığının, diğer konumdaki mühendise göre daha yüksek olması beklenmektedir.

1.2. YABANCILAŞMA

Yabancılaşma kavramı ekonomik, sosyolojik, psikolojik ve felsefi bir kavram olarak tarih boyunca birçok farklı düşünür tarafından ele alınmış ve genel olarak, insan yaratılarının insana karşı bağımsızlaşması ve onun üzerinde egemenlik kurması anlamında kullanılmıştır. Ancak uzun bir geçmişi olması ve birçok disiplinde önemli bir yer tutması nedeniyle “yabancılaşma” kavramına ilişkin genel bir tanıma ulaşmak oldukça zordur. Farklı disiplinlerde farklı yaklaşımlarla ele alınan yabancılaşma kavramı, birbirinden farklı, hatta birbirinin tam zıttı olacak şekilde de tanımlanabilmektedir. Örneğin, Nettler (Nettler, 1957) yabancılaşma duygusunu bireyin topluma uyumsuzluğu açısından tanımlarken; Fromm (2014b) daha eleştirel bir tutumla, bir toplumda “uyuma” davranışını yabancılaşma ile ilişkilendirebilmektedir.

1.2.1. Hegel ve Yabancılaşma

Yabancılaşmaya ilişkin kavramsallaştırmaların tarihi genel olarak, Hegel ile başlatılmaktadır. Hegel’de yabancılaşma kavramı, kendinden ayrılmayı ve daha üst bir varlıkla bütünleşme hallerini içerecek bir biçimde formüle edilmektedir (Özbudun, Markus ve Demirer, 2007). Hegel’in tarih anlayışına göre, insanlık tarihinden bağımsız soyut ve mutlak bir tin vardır. İnsanlık ise bilinçli ya da bilinçsiz olarak, ona hizmet eden bir kitleden başka bir şey değildir (Fromm, 2014a:27). Yabancılaşma Hegel’in felsefesinde Tin’in tikel bireyselliğini kurmak için gerekli, ancak aşılması gereken bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Çünkü Tin’in yarattığı dünya (tarih ve doğa) ancak kendisine döndükten sonra bir benlik var olabilecektir.

Hegel bu anlamda yabancılaşmayı, özne nesne karşıtlığının aşılması ile mutlak bilginin ortaya çıkması için gerekli ve aşamalı bir süreç olarak ifade etmektedir. Tin’in kendi bilincine varması için önce kendini nesneleştirmesi gerekeceğinden Tin’in kendi

bilincine varması ve kendini açığa çıkarması, ancak kendinden çıkıp tekrar kendine dönmesiyle gerçekleşebilecektir. Tin'in kendini bilmesi için gerekli olan bu nesneleşme "öznel Tin'in var olmaya ve varlığı meydana getirmeye başlamasıdır". Hegel'in felsefesinde Tin'in kendi bilincine varması için gerekli olan bu yabancılaşma tarihsel ilerleme ve gelişme için de gereklidir (Kiraz, 2012).

Hegel, felsefi bir kavram olarak ele aldığı yabancılaşma kavramını iktisat, siyaset ve toplumsallığa geçiş alanlarını da kapsayacak ve bu alanları aşacak biçimde çok geniş bir kavram olarak ele almış ve yabancılaşmaya olumlu bir anlam yüklemiştir. Marx ise, yabancılaşmayı daha çok bu alanlarla ilişkilendirmiş ve yabancılaşmayı aşılması gereken olumsuz bir olgu olarak tanımlamıştır (Kiraz, 2012:157).

1.2.2. Marx ve Yabancılaşma

Marx'a göre tarihsel ve toplumsal bir olgu olarak ele alınan yabancılaşma, temel olarak, işbölümü, üretim araçlarının özel mülkiyeti ve metalaşma olguları ile ilişkilendirilmektedir (Özbudun, Markus ve Demirer, 2007:25). Marksist çözümlemeye göre, kapitalist toplumda işçilerin kendi ürünü olan sermaye (birikmiş emek), küçük bir toplumsal azınlığın toplumun bütünü üzerindeki egemenliğini katılaştırarak işçilerin karşısında yabancı bir güç olarak durmaktadır. Bu çözümlemeye göre kapitalist toplumda sermaye birikimi artarken işbölümü, aynı şekilde iş bölümü artarken de sermaye birikimi artmakta ve bu süreç işçinin kendi emeğinin ürünleri başkasının mülkiyeti olarak, giderek daha çok, işçinin karşısında durmasına neden olmaktadır. Sermaye birikiminin ve işbölümünün artması ise işçiyi tek yanlı, mekanik bir iş yapma biçimine bağlayarak onu entelektüel ve fizik bakımından makine düzeyine düşürürken, insan durumundan da meta durumuna dönüştürmektedir (Marx, 2011:91). Buradaki işbölümü ve mülkiyet kavramları, tikel çıkarla (sermaye sahiplerinin çıkarı) kolektif çıkar arasındaki çelişkiyi ve bölünmeyi ifade etmektedir. Marksist çözümlemeye göre, bu

bölünme sonucu insan kendi işine ve faaliyetlerine hükmedemez hale gelmekte, çalışma eylemi ve çalışmanın ürünleri ise ona karşı duran ve onu köleleştiren yabancı bir güç haline dönüşmektedir (Marx ve Engels, 2013).

Marx'a göre emeğin yabancılaşması, tüm tarihsel devirler içinde değişik oran ve biçimlerde görülse de yabancılaşmanın en ileri biçimi kapitalist toplumda ortaya çıkmaktadır. Kapitalist toplumda var olabilmek için emeğini satmak zorunda olan işçi için çalışma, onun kişiliğinin ve gereksinimlerinin bir ifadesi olmaktan çıkarak, ona dayatılan bir zorunluluk halini almaktadır. İşbölümü ve işgücünün metalaşması, işçinin kendi emek süreci ve emeğinin ürünleri üzerindeki denetimi yitirmesine ve emeğinin ürünlerinin onun karşısına dışsal-yabancı bir güç olarak dikilmesine neden olmaktadır (Özbudun, Markus ve Demirer, 2007:26-27).

Marx, 1844 *El Yazmaları*'nda yabancılaşma kavramını yabancılaşmanın farklı görünüşleriyle açıklamaktadır. Buna göre, işçinin kendi emek ürünü ile ilişkisi görünümündeki yabancılaşma, işçi ne kadar üretirse o kadar az tüketecek nesnesinin olmasında ve ne kadar çok değer üretirse o kadar çok değerden düşmesinde görünür olmaktadır. Emek sürecindeki yabancılaşma ise, emeğin işçi için içsel bir faaliyet olmamasında, işçinin emek sürecinde kendini yadsımasında, mutlu değil mutsuz olmasında ve çalışmanın istemli değil zorunlu hale gelerek işçi için eziyete dönüşmesinde görünür olmaktadır. Marx'a göre emeğin bu yabancı ve işçiye dışsal niteliği, fizik ya da başka bir zorlama ortadan kalktığında, çalışmadan bir vebaymış gibi kaçılması olgusunda ve emeğin ürünlerinin işçinin değil bir başkasının malı olmasında görünür olmaktadır (Marx, 2011:142-143).

Marx'a göre yabancılaşmış emek olarak ifade edilen yabancılaşmanın bu görünüşleri, çalışmanın insana sadece insanın fiziki varlığını koruma gereksinmesinin bir karşılama aracı olarak görünmesine neden olmaktadır. Bu ise insanın bireysel

yaşamını, türsel yaşamın bir parçası değil ereği haline getirmektedir. Öyle ki yaşamın kendisi dahi araçsallaşarak insana ancak bir geçim aracı olarak görünmektedir. Böylece yabancılaşmış emek, insanın elinden emeğinin ürünlerinin yanı sıra özgür ve bilinçli dirimsel etkinliği ile türsel yaşamını da alarak, onu, emeğinin ürününe olduğu gibi türsel varlığına ve öteki insanlara da yabancılaştırmaktadır (Marx, 2011:138-153).

1.2.3. Fromm ve Yabancılaşma

Çağdaş toplumsal kişiliğin çözümlemesine girişen Fromm (2014b) ve Duhm (2015) gibi yazarlar da analizlerinin ağırlık merkezine yabancılaşma kavramını oturtmaktadırlar. Bu yazarlar yabancılaşma olgusunu, toplumsal özgül koşulların maddi sonuçlarından ziyade bu koşulların ahlaki ve psikolojik sonuçları üzerindeki etkisine odaklanarak ele almaktadırlar.

Fromm (2014b) yabancılaşma olgusunu sadece kapitalist değil sosyalist deneyimleri de kapsayacak biçimde tüm modern toplumların bir görünümü olarak ele almaktadır. Fromm (2014b) “*Sağlıklı Toplum*” isimli eserinde modern toplumlarda ortaya çıkan gelir dağılımı ve kişisel çaba arasındaki orantısızlığı; işçi ve işveren arasındaki eşit olmayan ilişkiyi; toplumsal ilişkilerdeki akıl dışı yetkeyi; bürokratikleşmeyi; soyutlaştırma ve nicellendirme tutumunu; bireysellik ve benlik duygusunu yok eden toplumsal ritim ve uyum gibi olguları modern toplumlarda yabancılaşmanın kaynakları ve unsurları olarak ele almaktadır. Fromm (2014b) yabancılaşmış kişiyi ise, bu toplumsal durum içinde, kendisini, dünyasının merkezi ve edimlerinin yaratıcısı olarak göremeyen kişi olarak tanımlamaktadır (Fromm, 2014b). Fromm’a göre (2014b) “modern toplumlarda yabancılaşmış kişinin edimleri ve bu edimlerin sonuçları onun boyun eğdiği efendileri” olarak ortaya çıkmaktadır.

Fromm (2014b) modern toplumlarda sadece üretim sürecinin değil tüketim sürecinin de yabancılaşmış olduğunu ifade etmektedir. Fromm’a göre (2014b) modern

toplumda toplumsal ilişkiler ile nesnelerin elde edilme ve kullanılma yolu arasında bir kopukluk ve irrasyonellik hâkimdir. Bu nedenle yaptığı işle somut bir ilişki kurmadan çalışan ve soyutlaştırılmış nesneleri yabancılaşmış bir süreçle alıp tüketen insan, sadece üretim sürecinde değil, boş zamanlarında da edilgen bir tüketici olarak kalmaktadır.

1.2.4. Duhm ve Yabancılaşma

Duhm (2015) ise korkuyu psikolojik açıdan incelediği kitabında, yabancılaşma olgusunu Fromm (2014b) gibi eleştirel bir bakış açısıyla yine irrasyonel ve toplumsal uyum gibi kavramlar aracılığıyla ele almaktadır. Duhm’a göre (2015) günümüz toplumunda “uyma” davranışı içsel olarak işlenen korkunun baskısı altında ortaya çıkmaktadır. Buna göre korku üreten toplumda insanlar, çocukluk döneminde irrasyonel normlara maruz kalırlar ve bu normlara dışsal bir baskı aracılığıyla uymaya zorlanırlar. Bu noktada insan, dıştan belirlenen bir varlık halini almaya başlamaktadır. Kendi hayatını düzenleyen güç, onun kendinde, onun kendi kavrayışında değildir; tersine onun dışında, ona ceza vermeye yetkili otorite kişilerde bulunmaktadır. Korku bu durumda, çocuğu boyun eğmeye, yani uyum sağlamaya itmektedir. Çünkü korku, çevreyi yargıç durumunda konumlandırmakta ve kişinin yaşamını, bu yabancı odaklara göre belirlemeye zorlamaktadır.

Duhm’a göre (2015) çocukluk dönemindeki bu reel korku, ileri dönemde nörotik (somut bir tehlikeyle açıklanamayan) korkuya dönüşecektir. Bunun nedeni ise otoritenin içselleştirilmesidir. Bu noktada Duhm (2015), korkunun katıksız psikolojik açıklamasını terk etmek adına, Marksist anlamdaki yabancılaşma kavramını analizine dâhil etmektedir. Buna göre kapitalist toplum, azınlıkta olan özel mülk sahibi kesimlerin büyük bir işçi kitlesi üzerinde egemen olduğu toplumdur. Bu toplum ise barındırdığı toplumsal ilişkiler nedeni ile zorunlu olarak, otoriter bir toplumdur. Bu egemenlik

ilişkileri ise korku üretmektedirler; reel korku zamanla nörotik korku haline gelmekte, bu ise gönüllü boyun eğmeye ve yabancılaşmaya neden olmaktadır (Duhm,2015).

1.2.5. Mills ve Yabancılaşma

Kapitalist üretimin gelişim sürecinde makinelerin üretim sürecinde yaygınlaşmasıyla işbölümü genişlemiş, bu genişlemeye fabrika sisteminin kuruluşu ve Taylorist denetim uygulamaları eşlik etmiştir. Bu gelişmeler ise sayıları hızla artan işçileri giderek daha fazla vasıfsızlaştırmıştır. Bu ise işçilerin maddi ve zihinsel üretimlerinin birbirinden ayrılmasına yol açmıştır. İşçiler bu vasıfsızlaşma sürecinde üretimdeki zihinsel yeteneklerini giderek daha fazla kaybetmeye başlamış, sürekli aynı işi aynı şekilde yapan vasıfsız işçi duruma gelmiştir. Böylece iş sıradanlaşmış, işçiler için neredeyse işkence haline gelmeye başlamıştır (Aydoğanoglu, 1992). Bu nedenle yabancılaşmaya ilişkin çalışmalarda ve analizlerde, bu gelişmelerin sonucu olarak işin sıradanlaşması ve çalışana ceza çekiyormuş hissi vermesi, daha çok fabrika sistemi içerisinde çalışan mavi yakalı işçiler için anlamlı bir olgu olarak görülmüştür.

Mills (2002) ise günümüzde hizmet sektöründe çalışan beyaz yakalı çalışanların kol gücüyle çalışan işçiler kadar, belki de onlardan daha fazla, yabancılaşmış olduklarını ifade etmektedir. Mills'e (2002) göre profesyonel meslek sahipleri (doktor, avukat, mühendis vb.) bir zamanlar özgür ve kendi namına çalışıyorlardı. Ancak bu profesyonel meslek sahipleri giderek klinikte ücretli uzman, hukuk bürosunda küçük bir ortak ve şirketlerde baskı altında çalışan birer mühendise dönüşmektedir. Bununla birlikte profesyonel meslek sahiplerinin sayısı durmaksızın artmakta ve bunlar, eskiden olduğu gibi küçük bir seçkinler grubu olmaktan uzaklaşmaktadırlar. Mills (2002), bu durumun bir sonucu olarak, 19.yy'da endüstri işçilerinin maddi sıkıntılarının paralelinin, 20.yy'da beyaz yakalıların psikolojilerinde rastlandığını ifade etmektedir. Buna göre yabancılaştırıcı çalışma koşullarından, bugün, işçiler kadar profesyonel

meslek sahipleri de etkilenmektedirler. Hatta Mills'e (2002) göre beyaz yakalı işlerin kimi görünüşleri, diğer işlere göre daha yoğun bir yabancılaşmanın ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Çünkü Mills'e (2002) göre işçi çalışırken fiziksel olarak acı çeker; ancak çalışmadığı sürelerde özgür bir insandır. Beyaz yakalı ise yöneticilerle sürekli bir çatışma halinde olmasına rağmen sürekli gülmeli ve cana yakın görünmelidir. Birçok beyaz yakalı istihdamında, nezaket ve yardımseverlik gibi bir zamanların kişisel ve mahrem alanları, şimdi gayri şahsi olarak geçim araçlarının bir parçasıdır. Bu yüzden beyaz yakalı bir iş bulduğunda yalnız zamanını ve enerjisini satmaz; kişiliğini de satar. O, emeğinin yanında gülümsemelerini ve nezaket göstergesi mimiklerini de satmak durumundadır (Mills, 2002).

1.2.6. Mühendislik Emeği ve Yabancılaşma

Tarihsel olarak bakıldığında makineleşmenin ve fabrika sisteminin yaygınlaşmasıyla önce zanaat temelli mesleki kimliklerin bozulmaya başladığını görürüz. Makinelerin üretim aracı olarak üretim mekânlarına girişi ile atölyelerde zanaatkârın tümüyle denetim sahibi olduğu iş, birden fazla kişinin belli parçalarını tamamladığı parçalanmış bir biçim almaya başlamıştır. Bu ise daha önce tüm denetimi elinde tutan zanaatkârların yerlerini, denetimi ve yaratıcı vasıfları yitirerek sıradanlaşmış becerilerle üretim yapan işçilere bırakmasına neden olmuştur. Çünkü olabildiğince genel ve ikame edilebilir becerilere sahip bir emekçi sınıfın varlığı, işçinin pazarlık gücünü azaltacağından, sermayenin yararınadır (Doğan, 2013:55-6; Huws, 2015)

Makineleşmenin ve fabrika sisteminin yaygınlaşması, işi basitleştirerek işçileri üretim sürecinin bütününden ayırıp makinenin bir parçası konumuna getirirken, bu sürecin bütününü bilen, gözetken ve denetim görevini üstlenen başka bir grubu da gerekli kılmıştır. Bu gözetleyen grup, Taylor'un bilimsel yönetim ilkelerinin uygulayıcısı olan

mühendislerdir. Ancak Artun’a (1999) göre zamanla ortaya çıkan toplumsal değişimler, mühendislerin bu gücünü ve üretimdeki ayrıcalıklı konumunu sarsmaya başlamıştır.

Artun’a (1999) göre 1970’lerde itibarının zirvesinde olan mühendisler, hem Sovyet hem de Amerikan hegemonyası ideologları tarafından geleceğin anahtarını taşıyorlardı. Hatta bu dönemde mühendisler, yabancılaşmanın dindiği bir toplumun yaratılma yolculuğunun önderi olarak da görülmektedirler. Böylece Taylorist uygulamalarla yabancılaştırıcı koşulların uygulayıcısı olan mühendisler, yabancılaşmanın dindiği bir çalışma biçiminin olanaklarının yaratılmasında da önemli bir rol atfedilmiştir. Ancak zamanla mühendislerin, bu beklentinin aksine “bilimsel yönetimin” ilkeleri ve iş yapma biçiminin boyunduruğu altına girip girmediği de tartışma konusu olmuştur.

Artun (1999) mühendislerin esnek üretim biçiminde bilgi ve mesleki becerilerinin hızla devre dışı kalması nedeniyle neredeyse mesleksizleştirildiklerini, ayrıcalıklarını korumak bir yana endüstrinin başında hükmettikleri emeğin durumuna gerilediklerini ifade etmektedir. Ayrıca Marksist teori içerisinde sayılabilecek profesyonellerin proleterleşmesi yaklaşımına göre de, tüm gelişmiş toplumlarda profesyonellerin sayısı ve profesyonellerin şirketlere bağımlılığı giderek artmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bağımsız çalışma olanaklarını yitiren mühendisler, şirketlerde ve devlet bürokrasilerinde bağımlı çalışmakta; diğer çalışanlar gibi, denetime ve otoriteye tabi olmaktadır. Bu nedenle işyerlerinde ve toplumda statü ve ücretleri giderek azalmaktadır. Bu koşullar ise mühendisleri, profesyonel özerkliklerini yitirerek karar verme yetkileri ellerinden alınmış bir şekilde, şirketin belirlediği ritimde ve yönetimin onayına tabi olarak çalışmak zorunda bırakmaktadır (Derber, 2010). Bu perspektife göre böylece mühendisler ayrıcalıklı konumlarını giderek yitirmekte ve işin sıradanlaşması ve özerkliğin yitirilmesi gibi yabancılaştırıcı iş koşullarından etkilenmektedirler. Huws

da (2015) benzer şekilde, çoğu işin elektronik olarak izlenebildiği çağımızda yaratıcı emeğin üzerindeki yabancılaştırıcı baskıların arttığını ifade etmektedir. Huws'a (2015:110-139) göre, çağımızda işin yoğunlaştırılması, hızlanması ve standartlaşması iş sürecinin evrensel üç eğilimidir. Buna göre sıkışık teslim tarihleri nedeniyle zaman baskısının ve iş hızının artması, işin daha çok belgelenmesi, hizmetlerin gruplanarak standartlaştırılmış ve pazarlanabilir ürünlere dönüşmesi ve gittikçe müşteri taleplerine göre çalışma gibi deneyimler, yaratıcı emek üzerinde baskı oluşturmaktadır (Huws, 2015:110-139).

Toplumsal ve teknolojik gelişimleri profesyonel meslekler açısından olumsuz sonuçlarına odaklanarak açıklayan bu yaklaşımlardan farklı olarak, bu gelişmeleri profesyonel meslekler adına daha iyimser bir açıdan yorumlayan ve analiz eden yaklaşımlar da mevcuttur. Kötümser diyebileceğimiz yaklaşımların aksine profesyonel meslekler adına daha iyimser bir yaklaşım olan “bilgi toplumu” yaklaşımına göre sanayi sonrası toplum tarzında bilimsel bilgi merkezi bir rol kazanmakta ve hizmet sektörünün ağırlığında önemli bir artış görülmektedir. Bu nedenle de mühendislik gibi profesyonel mesleklerle talep artmaktadır (Bell, 1973; 1989; aktaran Köse ve Öncü, 2000:84). Ayrıca bu yaklaşımın savunucuları, bilginin öneminin artması nedeniyle ücretli profesyonellerin vasıfsız ve proleterleşmiş sanayi işçilerinden farklı olarak, mesleki bilgi ve becerileri nedeniyle ayrıcalıklı konumunu sürdürdüklerini, böylece yönetim karşısında özerk kalmayı başarabildiklerini iddia etmektedirler (Bell,1976; aktaran Derber, 2010). Ancak Türkiye’de ücretli çalışan mühendislerin meslekleri ile ilgili değerlendirmeleri bu yaklaşımın iddialarını pek desteklememektedir. 18 Eylül 2010 tarihinde yapılan “*Ücretli Çalışan ve İşsiz Mühendisler Forumu*’nda” konuşma yapan EMO Merkez Yönetim Kurulu üyesi Erdal Apaçık’ın (2010) aşağıdaki ifadeleri, bu anlamda, en azından Türkiye’deki mühendisler açısından iyimser yaklaşımın öngörülerinin gerçekleşmediğini ortaya koymaktadır:

“Mühendislere baktığımızda, üretim süreci içinde ayrıcalığını yitirmiş bir kesim olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Dünün beyaz yakalı, ayrıcalıklı mühendisleri üretim süreci içerisinde zamanla, ayrıcalıklarını yitirmiş, giderek işçileşmiş, bir konumda. Artık, 70’ li yıllarda temininde güçlük çekilen mühendisler yerine, sayıları yüz binleri bulan mühendis kesimi var”

Aynı forumda diğer bir konuşmacı olarak Günay da (2010) mühendislerin durumları ile ilgili benzer tespitleri yapmaktadır:

“Mühendis sayısının artmasıyla birlikte, daha önceden mühendisler bir sürecin, bir üretimin sorumlusu olmaktan çıkarak bizzat üretim sürecinde çalışanlar haline geldiler. Böylelikle, işçi gibi çalışan mühendislerin sıradanlaşması söz konusu.”

Mimarlar Odası İstanbul Büyükkent Şubesi’nin çağrısı ile 24 Aralık 2017 yılında yapılan “Ücretli Çalışan Mimarlar için Hayatta Kalma Kılavuzu” başlıklı forumda ise bu sefer mimarlar için benzer tespitler yapılmaktadır. Forumda (2017) esnek ve güvencesiz çalışma başta olmak üzere, mimarlık alanında değişen ve ağırlaşan çalışma koşullarının mimarlar üzerinde yarattığı baskı ve neden olduğu mesleğe yabancılaşma vurgulanmaktadır. Bu yöndeki değerlendirmeler yabancılaşma olgusunun mühendislerin gündemine giderek daha çok girebileceğine işaret etmektedir.

1.3. İŞE YABANCILAŞMA

Kapitalist üretim sürecindeki denetim uygulamaları, çalışanların işyerlerinde iş süreçlerine katılmamasına ve emek süreçleri üzerinde kontrolü kaybetmelerine, böylece, çalışanların yaratıcı yeteneklerini geliştirememelerine ve kariyer hedeflerinden uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Genellikle bu koşullar altında ortaya çıkan işe yabancılaşma ise çalışanın verimliliğinin ve performansının azalmasına, işten ayrılma niyetinin ise artmasına neden olmaktadır (Ünsal ve Karahan, 2011; Tummers ve Dulk, 2013; Taştan, İşçi ve Arslan, 2014). Çalışan verimliliği ve performansı ile ilişkilendirilen işe yabancılaşma olgusu da doğal olarak, örgüt psikolojisine ilişkin çalışmalara konu edilmektedir.

Yabancılaşmaya ilişkin Marksist kavramsallaştırmalarda, daha önceki bölümlerde de ifade edildiği üzere, işçilerin ürettikleri ürün ve üretim süreci üzerindeki kontrol ve denetim yoksunluklarına odaklanılmaktadır. Çalışanların emeğinin ürünü ve emek süreci üzerindeki kontrol ve denetimi yitirmelerinin bir sonucu olarak yabancılaşmanın ortaya çıkması, literatürde Marksist yabancılaşma konsepti olarak değerlendirilmektedir (Baba ve Barth, 1982; Mottaz, 1981). Marksist bakış açısında, kapitalist toplumun iş yapma biçimi-özellikle iş bölümüne dayalı üretim ve emek süreci üzerindeki özerkliğin yitirilmesi- kişinin işi aracılığıyla kendini ifade etme olanağını ortadan kaldırmakta ve yabancılaşma duygusunun kaynaklarını oluşturmaktadır (Mottaz, 1981).

Marx ve Engels (2013) yabancılaşmayı işbölümü ve mülkiyet ilişkileri ile ilişkilendirerek açıklamaktadır. Böyle bir kavramsallaştırma ise işe yabancılaşma olgusunu toplumsal koşullarla birlikte değerlendirme gerekliliğine neden olmaktadır. Aiken ve Hage (1966) bununla ilgili olarak yabancılaşmaya ilişkin tartışmalar ve ölçek oluşturma çabalarıyla ilgili en belirgin sorunlu alanın, özgül toplumsal koşulların hesaba alınmaması olduğunu ifade etmektedirler. Bu nedenle bazı yazarlar işe yabancılaşmayı

açıklarken kişisel beklenti ve ihtiyaçların yanı sıra toplumsal ve çevresel koşulları da analizlerine dahil etmeye çalışmışlardır. Örneğin Kohn (1976) çalışmasında Amerikan toplumu gibi kapitalist, büyük ölçekli ve aşırı uzmanlaşmanın olduğu bir ekonomik yapı içerisinde, mülkiyet ve hiyerarşik konumun, örgütlerdeki işbölümü ve bürokratikleşme düzeyinin ve mesleki özerkliğin işe yabancılaşma ile ilişkisine odaklanmaktadır. Araştırma neticesinde Kohn (1976) psikolojik etkileri ve işe yabancılaşma açısından meslek yaşamının en önemli etkeninin mülk sahipliğinden, statüden, gelir ve kişiler arası ilişkilerden ziyade, kişinin kendi mesleki faaliyetlerini özerk olarak yönlendirme fırsatlarının olduğunu tespit etmiştir. Kohn'un (1976) çalışması yakın ve sıkı denetim ile rutin çalışma biçiminin belirlediği mesleki özerklik düzeyinin, yabancılaşma düzeyini belirleyen en önemli faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Görüleceği üzere bu çalışmadan (Kohn,1976) elde edilen sonuçlar, hem ürün üzerindeki hem de üretim süreci üzerindeki kontrolün yitirilmesinin yabancılaşmaya neden olduğu şeklindeki Marksist analizi destekler niteliktedir. Ancak Kohn'a (1976) göre, çalışmada dikkat çeken önemli bir nokta, mülk sahipliği ve hiyerarşik konumla bağlantılı olarak, kişinin emeğinin ürünleri üzerindeki kontrolü kaybetmesine göre kişinin emek süreci üzerindeki kontrolünü kaybetmesinin, psikolojik sonuçlar açısından daha önemli kaynaklar olarak ortaya çıkmasıdır (Kohn, 1976). Blauner (1964) ise çalışmasında çevresel ve yapısal koşulları dikkate alarak, işe yabancılaşma düzeyi ile işyerinde kullanılan teknolojinin yapısını ilişkilendirerek, farklı teknolojik ve örgütsel yapıdaki endüstrilerde çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin, kullanılan teknolojilere göre farklılaşabileceğini göstermiştir.

Yabancılaşmaya ilişkin Marksist kavramsallaştırma, genel olarak nesnel toplumsal koşullara vurgu yapmaktadır. Ancak yabancılaşmanın psikolojik ifade biçimleri, nesnel bir durumdan ziyade, olasılık barındırdığından çevresel ve toplumsal koşullar kadar bireysel özelliklerin de değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır (Esin,

1982:110; Seeman, 1959). Yabancılaşma olgusunu, sosyal psikolojik bir bakışla ele alan Seeman (1959), bu gerekliliğin, Marksist bakış açısından radikal bir kopuşu ifade etmediğini düşünmektedir. Seeman’a (1959) göre Marksist bakış açısı bireysel özgürlük ve kontrolün ortadan kaldırılması meselesine odaklanırken, Seeman (1959) bu durumun bireysel beklentilerdeki yansımalarına odaklanmaktadır. İlk olarak Seeman (1959) tarafından yapılan yabancılaşmaya ilişkin literatürdeki çok boyutlu kavramsallaştırmalarda da Marksist bakış açısının etkisiyle, kontrol yoksunluğunun ve güçsüzlük duygusunun, yabancılaşmaya ilişkin tanımlamaların en önemli bileşeni olarak ortaya çıktığı görülmektedir (Kohn, 1976; Mottaz, 1981). Ancak Seeman (1959) kontrol yoksunluğunun ve güçsüzlük duygusunun bireysel beklentilerle ilişkili olduğunu vurgulamaktadır.

Seeman (1975), bu anlamda yabancılaşma çalışmalarının çoğunun “tutarsızlık/uyuşmazlık” (*discrepancy*) kavramını içerdiğine işaret etmektedir. Bu durum işyerine uygulandığında, tutarsızlık/uyuşmazlık kavramı, çalışanların objektif çalışma koşullarına ilişkin algıları ile kişisel ihtiyaçlar, değerler, idealler, arzular veya beklentiler gibi öznel durumlar arasındaki boşluğu/uyumsuzluğu ifade etmektedir (Mottaz, 1981). Bu bağlamda işe yabancılaşma kavramı, genel olarak çalışanların kontrol, amaç ve kendini ifade etme gibi çalışma koşullarının belirli boyutlarına ilişkin algıları ile bu boyutlara ilişkin beklentileri arasındaki uyumsuzluğu ifade etmektedir.

Genel olarak işe yabancılaşmaya ilişkin yukarıdaki tanımlar incelendiğinde, işe yabancılaşma kavramının nesnel toplumsal koşullar ve psikolojinin kesiştiği bir yerde konumlandığı görülmektedir. Toplumsal ve nesnel olan tarafta işçinin işi ve ürünü üzerindeki kontrolünü yitirmesine odaklanan Marx’ın analizi temel alınabilir. Psikolojik tarafta ise, bireyin bu koşullara ilişkin algıları ve beklentileri yer almaktadır.

1.3.1. İşe Yabancılaşmanın Boyutları

Seeman (1959) tarafından geliştirilen yabancılaşma kavramının ilk işevuruk görünümü, yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, izolasyon ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş boyutlu kavramsallaştırılmasını ifade eder. Seeman'ın (1959) yabancılaşma sınıflandırması birçok ampirik çalışmanın temelini oluşturmuştur. (Blauner, 1964; Dean, 1961; Mottaz, 1981). Blauner (1964) bu boyutlardan dördünü işyerine uygulamış; ancak normsuzluk boyutunu farklı bir boyut olarak ele almamıştır. Mottaz (1981) da bu boyutlardan kuralsızlık ve izolasyon boyutlarını yabancılaşmaya sebep olan, doğrudan işle ilgili olmayan faktörlerden sayarak, bu boyutlara geliştirdiği işe yabancılaşma ölçeğinde yer vermemiştir.

Mottaz (1981)'ın çalışmasında işe yabancılaşma üç boyutlu olarak çalışanların üretim sürecini kontrol edememesi (güçsüzlük-*powerlessness*), yaptıkları işlerle genel üretim organizasyonu arasında anlamlı bir ilişki ve işlev duygusu geliştirememesi (anlamsızlık-*meaninglessness*) ve çalışmayı kişinin kendini ifade etme ve kendini gerçekleştirme biçimi olarak deneyimlememesi (kendine yabancılaşma-*self-estrangement*) olarak kavramsallaştırılmaktadır (Blauner, 1964; Mottaz, 1981). Bu çalışmada da Mottaz (1981)'ın üç boyutlu işe yabancılaşma modeli esas alınmıştır.

1.3.1.1. Güçsüzlük boyutu

Yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu, genel olarak işçinin araçsallaşması ile ilgili bir durumdur. Marksist kavramlaştırmada işçinin işine yabancılaşması, işçinin üretim araçlarından ayrıldığı kapitalist üretim biçimindeki sermaye sahiplerinin ayrıcalıklı durumları, artan yetkileri ve kararların işçilere sermaye sahipleri tarafından dayatılması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle Marksist yaklaşıma göre yabancılaşma, kapitalist üretim biçimin nesnel bir sonucudur. Seeman (1959) ise yabancılaşmanın bu

biçimini sosyal psikolojinin bakış açısıyla ele almakta ve “güçsüzlüğü” salt toplumsal koşullar açısından değil, bireyin beklentileriyle ilişkilendirerek tanımlamaktadır. Seeman’a (1959) göre yabancılaşmanın bu biçimi, bireylerin olayları kontrol etmeye ilişkin beklentileri ihmal edilmeden ele alınmalıdır. Seeman’a (1959) göre, böylece, yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu, bireyin kendi davranışlarıyla davranışlarının sonuçlarını belirleyememesi ve bu davranışların kendi istediği ve beklediği sonuçlara neden olamaması olarak açıklanmaktadır.

Bu tanıımı işyerine uygulayan Mottaz’a (1981) göre ise, işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu, çalışanların yaptıkları işlerle ilgili olarak kontrol eksikliği duygusunu ifade etmektedir. Blauner’e (1964) göre de benzer şekilde işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu, çalışanların çalışma aktivitelerine yönelik kontrol yoksunluğu hissi ile ortaya çıkmaktadır. Buna göre kişi, diğer insanlar veya teknoloji tarafından bir nesne gibi kontrol edildiğinde ve kendini, üzerindeki bu hakimiyeti değiştirebilecek bir özne olarak değerlendiremediğinde güçsüz hissedecektir. Blauner’e (1964) göre güçsüzlük boyutunun karşı kutbu ise çalışanlar açısından özgürlük ve kontrol durumudur.

1.3.1.2. Anlamsızlık Boyutu

Seeman’a (1959) göre yabancılaşmanın ikinci boyutu olan anlamsızlaşma, bireyin içinde bulunduğu olayları anlama derecesini ifade etmektedir. Buna göre anlamsızlaşma, birey, neye inanması gerektiği konusunda belirsizlikler yaşadığında ve bireyin karar vermek için ihtiyaç duyduğu netliğin sağlanması için asgari standartların sağlanamadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu durumda birey, davranışlarının sonuçlarını güvenle tahmin edemeyecek ve seçim yapmakta güçlük yaşayacaktır. Bu anlamda yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu davranışların sonuçlarını kontrol etme yeteneğiyle ilgiliyken, anlamsızlık boyutu ise davranışların sonuçlarını öngörme yeteneğiyle ilgilidir.

Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde ise anlamsızlaşma genel olarak bireyin faaliyetlerinin işyerinin bütünü için önemini ve ilişkisini anlayamaması durumunu ifade etmektedir. Mottaz'a (1981) göre yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu, bireyin yaptığı işi, üretim süreci için anlamlı bir katkı olarak görememesini yansıtmaktadır. Buna göre anlamsızlık boyutu, bireyin işyerinde yaptığı işle diğerlerinin yaptığı iş ve üretim sürecinin bütünü arasındaki ilişkiyi anlamlandırmadaki yetersizliğini ifade etmektedir. Blauner'e göre (1964) de işe yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu, parça ve bütün arasındaki bölünmeyi ve bağın kaybolmasını yansıtmaktadır. Kişi, yabancılaşmanın bu boyutunu kendi yaptığı kısım ile bütün arasındaki ilişkiyi göremediğinde deneyimleyecektir. İşe yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu, böylece, çalışanların üretim sürecinin bütünü üzerindeki sınırlı bilgisi nedeniyle kişinin üretim süreci içinde yaptığı işin anlamını kavrayamaması olarak ifade edilmektedir (Blauner, 1964).

1.3.1.3. Kendine Yabancılaşma Boyutu

İşe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu, kişinin işi aracılığıyla kendini gerçekleştirememesi ve işin kendi özünde içsel bir ödül taşıyamaması durumunu yansıtmaktadır (Mottaz, 1981). Seeman (1959) yabancılaşmanın bu biçiminin, çalışmadaki içsel anlam ve kıvanç duygusunun kaybını yansıttığını ifade etmektedir. Böyle bir çalışma deneyimi, kendi içerisinde ödüllendirici ve kişinin kendini ifade ettiği bir etkinlik değil, başka bir amaç için araç haline gelen araçsal bir faaliyeti ifade etmektedir (Mottaz, 1981). İşe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu bu anlamda, kişinin işi aracılığıyla kendini gerçekleştirememesi ve kendini ifade edememesini yansıtmaktadır.

Seeman'a (1975) göre iş yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu literatürde en fazla dikkat çeken boyut olmuştur (Mottaz, 1981). Bunun nedeni, kendine yabancılaşma boyutunun, Marksist anlamda yabancılaşmanın, işteki psikolojik ifade

biçimini yansıtır oluşudur. Bu nedenle literatürde güçsüzlük ve anlamsızlığı ortaya çıkaran çalışma koşullarının kendine yabancılaşmanın en önemli belirleyicisi olduğu öne sürülmektedir. Bu argümanın ardındaki mantık, işte kendini ifade etmenin, iş sırasında belli bir düzeyde özerklik ve anlam duygusu gerektirmesidir. Bu koşullar olmadığında, çalışanlar yeteneklerini kullanamayacak ve iş aracılığıyla kendilerini gerçekleştirme ve başarı hissi yaşayamayacaklardır. Bu nedenle işlerini ödüllendirici ve ilgi çekici değil yalnızca araçsal bir faaliyet olarak görecektirler (Blauner, 1964; Mottaz, 1981).

1.3.2. Profesyonel Mesleklerde İşe Yabancılaşma

Mühendislik mesleğinin icrası, üretim sürecinde belirli bir özerklik ve yaratıcılık gerektirir. İş sürecinde özerkliğin ve karar verme yetkisinin engellenmesi ise mühendislerde işe yabancılaşmaya neden olabilir. Aiken ve Hage (1966) çalışmalarında işe yabancılaşma ile üretim sürecinde özerklik, kararlara katılım, hiyerarşik yapı ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi araştırmış ve bu ilişkinin negatif yönlü olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışma (Aiken ve Hage, 1966) ayrıca, yüksek düzeyde bürokratikleşmenin profesyonellerde daha güçlü bir yabancılaşma duygusuna neden olduğunu ortaya koymaktadır. Aiken ve Hage (1966) profesyonel çalışanlarda işe yabancılaşmanın, çalışanların iş sürecinde kendini ifade edememelerini, örgüt içinde meslek ve kariyer gelişimleri desteklenmediği için yaşadıkları hayal kırıklıklarını ve mesleki normları yerine getirmekte hissettikleri güçsüzlük duygusunu yansıttığını ifade etmektedirler. Aiken ve Hage (1966) ortaya çıkan bu sonuçları profesyonel meslek yaşamının, istisnai durumların devre dışı bırakıldığı ve kurallara bağlı bir iş yapma biçimi için elverişli olmamasına bağlamaktadırlar. Profesyoneller üzerine yapılan diğer çalışmalar (Baba ve Barth, 1982; Miller, 1967) da profesyonel çalışanlar üzerindeki

denetim azaltılırken mesleki gelişim teşvikleri arttırıldığında, yabancılaşma düzeyinin azaldığını ortaya koymaktadırlar.

Mühendislik gibi görece yüksek statülü meslek sahiplerinin işe ve mesleklerini icra etmeye verdikleri önemin daha düşük statüdekilere göre daha fazla olması beklenir (Tan, 2016:66). Bu durumda mühendislerin işle ilgili beklentileri, görece daha düşük statüdeki çalışanlara göre yüksek olabilir. İşle ilgili beklentileri yüksek olan çalışanların ise işe ilişkin beklentilerinin karşılanmaması durumunda meslek yaşamlarında yaşadıkları hayal kırıklıkları artacağından işe yabancılaşmaları da artabilir.

1.3.3. İşe Yabancılaşma ve Örgüte Bağlılık İlişkisi

Nair ve Vohra (2010) literatürde birey ve örgüt arasındaki psikolojik bağın, ağırlıklı olarak işe yabancılaşma yerine örgüte bağlılık kavramı ile incelendiğini belirtmektedirler. Alanda birey ve örgüt arasındaki psikolojik uzaklaşma ise, genel olarak işe yabancılaşma olarak tanımlanmaktadır (Hirschfeld ve Field, 2000; Kanungo, 1979). Hirschfeld ve Field (2000) kişinin yaşamında işi merkeze alması (*work centrality*) ve işe yabancılaşmasını, işe karşı genel bir bağlılığın (*general commitment to work*) ayrı unsurları olarak ele almışlardır. Hirschfeld ve Field (2000) bu bağlamda, işe yabancılaşma kavramını psikolojik bir durum olarak işten ayrılma/uzaklaşma duygusu olarak tanımlamaktadırlar. Bu tanımlamaya göre işe yabancılaşma kavramı, kişinin iş dünyasından ayrılma/uzaklaşma (*disengaged*) ve işe karşı kayıtsızlık (*unenthusiastic outlook*) derecesini yansıtmaktadır. Kanungo (1979) da benzer şekilde işe yabancılaşma ve işe katılım (*work involvement*) kavramını aynı olgunun iki kutbu olarak ele almış ve işe yabancılaşmayı ayrılma/uzaklaşma duygusuyla tanımlamıştır. Buna göre işe katılım, kişinin işle ilgili bilişsel bir kimliklenme durumunu ve işin kişinin beklenti ve ihtiyaçlarını (dışsal ve içsel) karşılama potansiyeli taşıdığına yönelik algısını ifade etmektedir. İşe yabancılaşma ise kişinin işten psikolojik ve bilişsel bir ayrılma

(seperation) durumunu ve işin kişinin beklenti ve ihtiyaçlarını (dışsal ve içsel) karşılama potansiyelinin olmadığına yönelik algısını ifade etmektedir (Kanungo, 1979).

Görüldüğü üzere işe yabancılaşma ve örgüte bağlılık kavramlarını ele alan çalışmalar, bu kavramların her ikisini de birey ve örgüt arasındaki psikolojik bağa veya uzaklaşmaya vurgu yaparak açıklamaktadırlar. Ayrıca alandaki çalışmalar, bu iki değişkenin iş performansı ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel tutumlarla da benzer şekilde, yakından ilişkili olduklarını göstermektedirler (Az, 2017; Meyer ve Allen, 1991; Meyer vd., 2002; Özutku, 2008; Taştan, İşçi ve Arslan, 2014; Tummers ve Dulk, 2013; Ünsal ve Karahan, 2011; Weiner ve Vardi, 1980).

İşe yabancılaşmanın işten psikolojik bir ayrılma/uzaklaşma durumunu, örgüte bağlılığın ise örgütle kurulan bağın gücünü ifade etmesinin yanı sıra her iki değişkenin iş performansı ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilmesi, bu iki değişken arasındaki ilişki ihtimalini güçlendirmektedir. Örgüte bağlılık ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkileri konu edinen çalışmalar da bu durumu destekler niteliktedir.

Tummers ve Dulk (2013), işe yabancılaşmanın çalışanların performanslarının yanı sıra örgüte bağlılıklarını da negatif olarak etkilediklerini ortaya koymaktadırlar. Chiaburu, Thundiyil ve Wang'ın (2014) yaptığı meta analiz çalışması ise işe yabancılaşmanın, çeşitli örgütsel çıktıları etkilemekle birlikte, en güçlü etkiyi örgüte bağlılık üzerinde yaptığını göstermektedir. Hirschfeld ve Field (2000) de yaptıkları çalışmada işe yabancılaşmanın kişinin yaşamında işi merkeze almasına kıyasla, örgüte bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ile daha güçlü ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Brannen ve Peterson'un (2009) çalışması ise işe yabancılaşmanın, çalışanların yalnızca finansal nedenlerle işte kalmalarına neden olduğunu göstermektedir. Buna göre işe ilgisi azalan çalışanlar, yabancılaşma duygusuna neden olan bu işte sadece mali

nedenler dolayısıyla kalmaktadırlar. Bu nedenle, işe yabancılaşma çalışanların örgütle kimliklenmesine ve örgüte adanmasına ilişkin olan duygusal bağlılık yerine, örgütten ayrılmanın maliyetine ilişkin olan devam bağlılığı geliştirmelerine neden olabilir.

1.3.4. İşe Yabancılaşma ve Demografik Özellikler

Baynazoğlu ve Akova'nın (2017) işe yabancılaşma ve demografik faktörler arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarının sonuçlarına göre, işe yabancılaşmanın üç alt boyutu ile cinsiyet, yaş ve görev statüsü gibi demografik değişkenler arasında anlamlı ilişki yoktur. Aboul-Ela (2015)'nin çalışmasında da işe yabancılaşma ortalama puanlarının cinsiyete göre anlamlı fark göstermediği bulunmamıştır. Ancak Aboul-Ela (2015) işe yabancılaşma ile yaş arasında beklediğinin aksine negatif değil pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Yazar bu durumu, gençlerin sosyalleşme fırsatlarının ve işle ilgili sosyal aktivitelere olan ilgilerinin fazla olması ile açıklamaktadır.

Mottaz'a (1981) göre işe yabancılaşma olgusu açıklanırken, genel olarak, iş koşullarına demografik değişkenlere göre daha fazla önem verilmektedir. Ancak literatür incelendiğinde işe yabancılaşmanın bazı demografik değişkenlerle ilişkili olabileceği görülmektedir. Bunlar; Yaş, cinsiyet, eğitim, toplam gelir, ırk, medeni durum ve kent-kır kökenli olma gibi değişkenlerdir (Kohn, 1976; Mottaz; 1981). Kohn (1976) çalışmasında yaş, ırk, kentsek-kırsal arka plan gibi değişkenleri işe yabancılaşma ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Mottaz (1981) ise yaş değişkeninin işe yabancılaşmanın anlamlı bir yordayıcısı olduğunu tespit etmiştir. Mottaz (1981) ayrıca eğitim seviyesinin de işe yabancılaşmanın ortaya çıkmasında önemli bir faktör olabileceğini ifade etmektedir. Bunun nedeni eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların işle ilgili beklentileri yüksek olmasıdır. Çünkü işle ilgili beklentileri yüksek olan çalışanlar, işe ve işte kendini ifade etmeye daha fazla önem vermektedirler (Mottaz, 1981).

1.4. KİMLİKLENME

Haslam (2001; aktaran Mamotoğlu, 2008) tarafından kimliklenme, “kişinin kendini belli bir sosyal grubun üyesi olarak tanımlamaya hazır bulunuşunu yansıtan görece kalıcı durumudur” şeklinde tanımlanmıştır. Tajfel (1982) ise kimliklenmeyi tanımlarken kimliklenmeye ilişkin üç ayrı bileşene dikkat çeker. Buna göre kimliklenmenin unsurları şu şekilde ifade edilmektedir: Gruba üyelik konusundaki farkındalık anlamında bir bilişsel unsur, bu farkındalığa ilişkin değerlendirici algılar ve bu farkındalık ve değerlendirmelere ilişkin duygusal yatırım.

Örgütsel kimliklenme çalışmalarının kuramsal temelini sosyal kimlik kuramı ve kendini sınıflandırma kuramı oluşturmaktadır (Mamotoğlu, 2008). 1970’lerin başında Henri Tajfel ve meslektaşlarının çalışmalarıyla başlayan sosyal kimlik kuramı, bireylerin, belirli bir grubun üyesi olduklarında, kişisel kimliklerinde, yargılamalarında ve algılamalarında ne gibi değişiklikler gerçekleştiğiyle ilgilidir (Reicher, Spears, ve Haslam, 2010). Bu yaklaşımın temel savı, psikolojik süreçlerin sosyal bağlamla ilişkili olduğudur. Kurama göre grup içinde, öncelikle bireyin benlik algısı değişir ve birey için anlamlı olan bir grup üyeliği, kişinin kişisel kimliğinin yerini sosyal kimliğe bırakmasına yol açar. Bu nedenle sosyal kimlik kuramı, benliği grup üyeliği açısından tanımlar. Bu kurama göre insanlar, çoğu zaman birey olarak değil, belirli sosyal kategorilerin üyeleri olarak hareket ederler; böylece bireyin davranışları sadece kendi ile ilgili algısından değil, öncelikle özdeşim kurduğu sosyal grubun davranış örüntüsünden etkilenir (Demirtaş, 2003; Mamotoğlu, 2008). Sosyal kimlik kuramında bireyler arası ilişkilerden ziyade, kimliklenmenin sosyal doğası birincildir. Örneğin bu kurama göre bir lidere olan ortak bağımız dolayısıyla diğerleriyle özdeşleşmeyiz. Daha ziyade, aynı sosyal kategoriye aidiyet duygumuzla bir araya geliriz. Dolayısıyla, grup üyeleri olarak ortak bağımız bireysel bir duruştan değil, ilgili sosyal kategoriyle ilişkili sosyo-kültürel

anamlardan ileri gelir (Reicher, Spears ve Haslam, 2010). Tajfel ve Turner'e (2004) göre, özellikle yoğun bir gruplar arası çatışmanın varlığında, karşıt grupların üyesi olan bireyler, kendi bireysel özellik ve ilişkilerinden ziyade daha çok kendi grup üyeliklerinin bir fonksiyonu olarak birbirlerine karşı davranırlar.

Kendini sınıflandırma kuramı da sosyal kimlik kuramı gibi temel olarak grup davranışlarını, bilişsel temeli sosyal kategorilendirme süreçlerini ve bu süreçlerin birey üzerindeki etkilerini incelemektedir. Ancak kendini sınıflandırma kuramı grubun öncelikli olarak bilişsel olarak tanımlandığını vurgulamaktadır (Reicher, Spears ve Haslam, 2010). Hortaçsu (2014) sosyal kimlik kuramının daha çok tarih, kültür ve toplumsal ilişkilerin belirlediği gruplar arası ilişkilerin bireyler üzerindeki etkilerine odaklandığını; grup içi süreçleri oluşturan kişilerarası ilişkileri vurgulamadığını ifade etmektedir. Bununla birlikte her iki kuramın, kişilerin benliklerini tanımlamada üyesi olunan grubun önemine dikkat çektiğini; ancak sınıflandırma kuramının, kendini tanımlama ve beğenme gereksinimini daha bireysel ve psikolojik bir durum olarak ele aldığını ifade etmektedir. Bu nedenle bu kurama göre kişiler, gruplar arası toplumsal farklılıklar olmasa da kendilerini beğenmek için bu farklılıkları yaratacaklardır.

Kendini sınıflandırma kuramı iki veya daha fazla insanın kendisini aynı sosyal kategorinin üyeleri olarak algıladığında bir grubun ortaya çıktığını savunarak, kendi kendini sınıflandırmaya odaklanmaktadır. Turner (1982), üyeleri için psikolojik önemi ve anlamı olan, onların tutum ve davranışlarını etkileyen sosyal grup kavramını iki farklı model üzerinden değerlendirmektedir. Turner (1982) bu modellerden sosyal uyum modelinin, grup aidiyeti ve grup normlarına uyma davranışlarını duygusal temelli; sosyal kimlik kuramının ise grup üyeliğini öncelikle bilişsel temelde ele aldığını ifade etmektedir. Buna göre bireyler, soyut sosyal kategoriler vasıtasıyla kendileri ve başkaları hakkındaki algılarını yapılandırır. Kendilik algısına ilişkin bu bilişsel süreç

ise grup-davranışlarını üretir. Bu bağlamda grup aidiyetinin belirleyici sorusu “diğer bireyleri seviyor muyum? “dan ziyade “ben kimim?” sorusudur. Turner’e (1982) göre önemli olan bireyin diğerleri hakkında ne hissettiği değil, kendimizi nasıl algıladığımız ve tanımladığımızdır. Bu yolla kişiler kendi grupları ve diğer gruplar arasında ayrım yaparak, kendilerini farklı ve belirgin görme isteklerini gerçekleştirmektedirler (Hortaçsu, 2014; Hogg ve Terry, 2012). Kişi kendini belirli bir grubun üyesi olarak kategorize ettiğinde, diğer grup üyeleriyle paylaştığı özellikler bakımından ‘ben kimim?’ sorusuna yanıt verirken beklenen grup davranışlarına referansla ‘ne yapmalıyım?’ sorusunu da yanıtlamış olmaktadır (Reicher, , Spears ve Haslam, 2010).

Kendini sınıflandırma kuramında kimliklenmenin farklı düzeyleri arasında da ayrım yapılmıştır. Kendini sınıflandırma kuramına göre, kişiler kendilerini değişik biçim ve grup içinde farklı düzeylerde sınıflandırmaktadırlar ve bu sınıflandırmada en az üç düzey bulunmaktadır. Bunlardan birincisi kişinin kendini diğer canlılarla karşılaştırarak insanoğlu olarak sınıflandırmasıdır. İkincisi kişinin üyesi olduğu herhangi bir grup düzeyinde, üçüncüsü ise grubun diğer üyelerinden farklı olarak kendini biricik olarak bireysel düzeyde sınıflandırmasıdır (Hortaçsu, 2014; Mamotoğlu, 2008; Van Dick ve Wagner, 2002). Bu değerlendirmeye göre kişi kendini, diğer insanlardan ayırarak biricik bir birey olarak tanımlayabilir. Ayrıca kişi ikinci düzeyde kendini bir grubun üyesi olarak da tanımlayabilir (Reicher, Spears ve Haslam, 2010). Sosyal kimliğe karşılık gelen bu ikinci düzeyin örgütsel bağlamda anlamı ise kişinin işyeri ve/veya işyeri içi birimler ile farklı düzeylerde ve odaklarda kimliklenebileceğidir (Van Dick ve Wagner, 2002).

1.4.1. Örgütsel Kimliklenme Boyutları, Odakları ve Mesleki Kimliklenme

Alanda, yukarıda kısaca ifade edilen sosyal kimlik kuramında meydana gelen genişlemeyi içeren şemsiye bir kavram olarak geliştirilen sosyal kimlik

yaklaşımı/perspektifi örgütsel durumlara taşınarak örgüt psikolojisi çalışmalarına kuramsal temel oluşturmuştur (Hogg ve Vaughan, 2011:445). Sosyal kimlik yaklaşımı sosyal kimlik araştırmalarında çoklu kimliklenme odaklarını ve boyutlarını hesaba katmanın gerekliliğini ortaya koymaktadır. Van Dick ve Wagner (2002) de öğretmenler üzerine olan çalışmalarında bu yaklaşımı temel alarak, örgütsel kimliklenmeyi birden fazla odağı ve boyutu ile ele almaktadırlar.

Kimliklenmenin çok boyutlu yapısı ilk kez (bilişsel, duygusal, değerlendirici ve davranışsal) görgül olarak Van Dick (2001) tarafından ortaya konmuştur. Buna göre bilişsel boyut, bireyin kendini belirli bir grubun üyesi olarak görmesini; duygusal boyut, kişinin gruba ve grup üyeliğine yüklediği anlam ve değeri; değerlendirici boyut, kişinin gruba dışarıdan bakışını; davranışsal boyut ise örgütsel geleneklere ve grubu tanımlayan davranışlara katılmayı yansıtmaktadır. Bununla birlikte, alanda, örgütsel kimliklenme çalışmalarında ayırt edilebilir, en az dört kimliklenme odağı tanımlanmaktadır. Bu odaklar: Bireyin kariyeri, çalıştığı birim veya çalışma grubu, çalıştığı örgütün bütünü ve mesleğidir (Van Dick ve Wagner, 2002). Van Dick ve arkadaşlarının (2001) çalışması bu dört boyutun (bilişsel, duygusal, değerlendirici ve davranışsal) ve farklı kimliklenme odaklarının (kariyer, takım, işyeri ve meslek) ayırt edilebilir olduğunu ve farklı değişkenlerden farklı düzeyde etkilendiğini göstermektedir.

Belirli bir meslek, onu diğer mesleklerden ayıran ve çalışılan işyerleri arasında aktarılabilen bir dizi temel beceri ve bilgi gerektirir. Sosyal kimlik yaklaşımı, diğer mesleklerden ayırt edilebilir mesleğiyle kimliklenen çalışanların, mesleklerine özgü özellikleri ve beklentileri, bireylerin kendilerini tanımlamalarına nasıl dahil ettiğini açıklamaktadır. Mael ve Ashforth (1992), mesleki kimliklenmeyi bireyin kendisini yaptığı işle ve bu işi yapan kişilere atfedilen özelliklerle bilişsel ve duygusal olarak tanımlaması olarak kavramsallaştırmaktadır (Ashforth vd., 2013; Mael ve Ashforth,

1992). Ibarra da (1999) mesleki kimliklenmeyi insanların kendilerini meslekleriyle ve mesleki rolleriyle tanımlamaları ve bu tanımlamayla ilişkili inançların, değerlerin, amaçların ve deneyimlerin görece kalıcı durumu olarak tanımlamaktadır. Bireyler kendilerini meslekleri açısından tanımladıklarında, ayırt edici meslek değerlerini kendilik kavramlarına dahil etmeleri beklenmektedir (Hassan, 2012; Van Maanen ve Barley, 1984). Mesleki kimliklenme böylece bireylerin kendini ayrı bir birey olarak tanımlama gereksinimini karşılayarak özsaygılarını olumlu yönde etkileyebilir. Bu nedenle mesleğin toplum içindeki itibarının yüksek olması, bireyin mesleğiyle kimliklenme olasılığını arttırabilir (Ashforth vd., 2013). Mesleki kimliklenme her ne kadar örgüt psikolojisi çalışmalarında göz ardı edilse de alanda mesleki kimliklenmeyi, çalışanların örgütlerine yönelik tutumları açısından inceleyen nadir çalışmalar da bulunmaktadır (Loi vd., 2004; Van Dick ve Wagner, 2002).

Bu çalışmada ele alınan mesleki kimliklenme değişkeninin oluşturulmasında da Van Dick ve Wagner (2002) tarafından geliştirilen çoklu örgütsel kimliklenme ölçeği temel alınmaktadır. Araştırılması ve diğer değişkenlerle ilişkilendirilmesi planlanan kimliklenme odağı, mühendislerin mühendislik mesleği ile kimliklenmeleri olarak belirlenmiştir. Mesleki kimliklenmenin boyutları ise Van Dick ve Wagner (2002) tarafından geliştirilen çoklu örgütsel kimliklenme ölçeğinin duygusal, değerlendirici ve bilişsel boyutlarıdır. Ölçeğin bu boyutları Van Dick ve Wagner (2002) tarafından da mesleki kimliklenmenin üç farklı yüzü olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca bu üç boyut Tajfel (1982)'e göre de kimliklenmenin üç bileşenini oluşturmaktadır.

1.4.2. Mesleğin Toplumsal Durumu, Yabancılaşma ve Mesleki Kimliklenme

İnsanlar arasındaki benzerlik ve farklılıkların sosyal organizasyonu ile toplumsal koşullar değiştikçe bireyler açısından farklı kimlikler belirginleşebilir. Diğer bir ifadeyle

dünya değıştikçe kimliklenme odakları da değışebilir. Huws’a (2015) göre bir kişinin mesleği, onun toplumsal statüsünün en önemli göstergelerinden biri olmakla birlikte, insanı yaşam boyu becerilerle donatmayı amaçlayan bir eğitim süreciyle öğrenilen, istikrarlı bir kimliktir. Bir mesleğe girip o mesleki becerilerini kullanan kişi, toplumsal iş bölümünde belli bir konuma erişir ve toplumsal katmanlar içerisinde statü sahibi olur. Böylece meslek, işsizlik ya da iflas gibi bir takım badireler dışında, sahibine toplumda yaşam boyu bir yer verir. Ancak yine Huws’a (2015) göre bu durum artık değışmektedir. Çünkü teknolojik olarak giderek karmaşıklaşan, işlerin benzersiz bir biçimde hareketli olduğu günümüz koşullarında, gitgide karmaşıklaşan teknik iş bölümü, devamlı değışen ve çok çeşitlenmiş bir beceri talebi yaratmaktadır. Bu durum ise sürekli olarak bir takım becerilerin devre dışı bırakıldığı, yeni becerilere ihtiyaç duyulan ve iş tanımının sonsuz esnek olduğu yeni bir toplumsal durum yaratmaktadır. Bu yeni toplumsal durumda ise bir işçinin “eğitildim, tanınmış bir mesleğim var, rahatlayabilirim ve işime bakabilirim” demesi zorlaşmaktadır (Huws, 2015). İlhan (2008) çalışmasında mesleğin toplumsal durumundaki bu değışimi ve bu değışimin meslek odaklı kimliklenmeyle ilişkisini genel olarak özetlemektedir. Bu değeriendirmeye göre, toplumsal ve teknolojik gelişmeler çalışmayı giderek daha fazla esneklik, değışkenlik, geçicilik ve güvencesizlik üzerine kurmaktadır. Bu durum ise bireyin, işini bir meslek olarak benimseyememesine ve bireyin mesleğiyle kimliklenmesinin zorlaşmasına neden olmaktadır.

Günümüzde meslek odaklı kimliklenmenin zora girdiğini savlayan; ancak bu durumun yukarıda ifade edilmeyen farklı nedenlerine dikkat çeken sosyolojik değeriendirmeler de söz konusudur. Kapitalizmin önceki dönemlerinde kimlik duygusunun özünü iş oluştururken, şimdi ise (post-modern-geç kapitalist dönemde) boş zaman ve tüketim kalıplarının oluşturduğu yönündeki değeriendirmeler buna örnek gösterilebilir (Özakar, 2014:54-56).

Bu değerlendirmelere göre, üretim süreçlerindeki teknolojik gelişmelerin olanaklı kıldığı çalışma süreçlerindeki azalmalar ve boş zaman süreçlerinin sermaye için yeni bir kar kaynağı haline gelmesi nedeniyle, hem “alışma-dışı zaman”ın nicel boyutlarında, hem de bu zaman dilimindeki etkinliklere ayrılan zaman ve para miktarlarında muazzam artışlar görünmüştür (Argın, 1992a). Bu gelişmelerin yanı sıra çalışma dışı zaman faaliyetlerinin çalışmadaki yabancılaşmanın yıkıcı etkilerini ortadan kaldırmaya yönelik olması nedeniyle de çalışma zamanı ile çalışma dışı zaman arasında yeni bir greliden genin kurulduğundan ve bu den genin giderek çalışma dışı zaman süreçleri lehine bozulmaya başladığından söz edilmektedir (Argın, 1992a;b). Bu değerlendirmelere göre çalışma dışı zamanın öneminin giderek arttığı bu yeni toplumsal durum, bireylerin artık kendilerini daha çok üretimdeki değil (meslekleriyle), tüketimdeki konumları ile algılamalarına neden olmaktadır (Argın, 1992b).

Buraya kadar yapılan açıklamalar, çalışma yaşamındaki esneklik uygulamalarının ve deneyimlenen yabancılaşmanın, çalışanlar tarafından, mesleğin sabit ve kararlı bir yapı olarak algılanmasını zorlaştırabileceğine işaret etmektedir. Bu ise çalışanların benlik algılarını mesleklerinden ziyade tüketim alışkanlıkları ve çalışma zamanı dışındaki faaliyetler üzerinden oluşturmalarına neden olabilir. Çalışma yaşamında yabancılaşma deneyimleyen çalışanlar, yabancılaşmanın yıkıcı etkilerini ortadan kaldırmak için çalışma zamanı dışındaki faaliyetlere olan ilgilerini arttırabilirler. Bu nedenle işe karşı genel bir kayıtsızlık ve iş dünyasından uzaklaşma durumunu yansıtan işe yabancılaşma, mühendislerin meslekleriyle kimliklenmelerini engelleyebilir.

1.4.3. Profesyonellerde Mesleki Kimliklenme ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkiler

Mühendisler üzerine yapılan nadir çalışmalardan Baugh ve Roberts'in (1994) çalışması, örgüte bağlılık ve mesleki bağlılık kavramlarının birbirleriyle ilişkileri üzerine bir inceleme sunmaktadır. Bu bağlamda çalışmada (Baugh ve Roberts, 1994), Gouldner'in (Gouldner, 1957) lokal ve kozmopolitan yönelimli profesyonel ayrımına dikkat çekilmektedir. Bu ayrıma göre profesyonel meslek sahiplerinin lokal bağlılığı, işyeri düzeyinde yüksek sadakati ve mesleğe düşük düzeyde bağlılığı ifade ederken; işyeri düzeyinde düşük, mesleğe yüksek düzeyde bağlılık ise kozmopolitan yönelimli çalışanları ifade etmektedir (Baugh ve Roberts, 1994). Lokal ve kozmolitan yönelimli profesyonel ayrımı, her iki bağlılık –yönelim-kimliklenme türü arasındaki uyumsuzluk olabileceğine işaret etmektedir (Baugh ve Roberts, 1994; Greene, 1978). Ancak Baugh ve Roberts'in (1994) çalışması, örgüte bağlılık ve mesleki bağlılığın aynı anda yüksek olabileceğini ortaya koymaktadır. Ayrıca bu çalışma (Baugh ve Roberts, 1994) örgüte bağlılık ve mesleğe bağlılık arasında uyumsuzluğun olmadığı durumlarda, çalışanların iş tatminlerinin ve iş performanslarının artacağını göstermektedir.

Greene (1978) ise çalışmasında, bu sefer bağlılık (*commitment*) yerine kimliklenme (*identification*) kavramı aracılığıyla, çalışanların meslekleri ve örgütleriyle kimliklenmelerinin iki kutuplu durumunu, Miller ve Wager'in (1971) araştırma sonuçlarına dayandırarak tanımladığı formlara yer vererek açıklamaktadır. Bu formlar: Çalışanın işyeri ile değil yalnızca mesleği ile kimliklenmesini ifade eden “profesyonel kimliklenme”, sadece örgütle kimliklenmesini ifade eden “örgütsel kimliklenme”, hem meslek hem de örgüt ile kimliklenmesini ifade eden “karışık kimliklenme” ve kimliklenmeme durumunu ifade eden “kayıtsızlık” formlarıdır. Greene (1978) her iki kimliklenme türünün aynı anda yüksek olabileceğini göstermekle birlikte aynı anda

düşük olabileceğini de göstermektedir. Greene'in (1978) çalışması örgüte kimliklenmeksizin mesleği ile kimliklenen veya her iki kimliklenme durumunun düşük olduğu "kayıtsızlık formunda" işe karşı kayıtsızlık ve ilgisizliği yansıtan işe yabancılaşma düzeyinin arttığını ortaya koymaktadır.

Meslek ve örgüte yönelik bağlılık veya kimliklenmeye ilişkin yapılan çalışmalarda (Baugh ve Roberts, 1994; Gouldner, 1957; Greene, 1978; Miller ve Wager, 1971) genel olarak meslek odaklı çalışmayı ve sosyalleşmeyi ifade eden mesleki yönelim-odak (*orientation*), mesleki bağlılık ve mesleki kimliklenme kavramlarının birbirlerinin yerine geçecek şekilde kullanıldığı görülmektedir. Bununla birlikte bu çalışmalarda (Baugh ve Roberts, 1994; Gouldner, 1957; Greene, 1978; Miller ve Wager, 1971) profesyonel çalışanların meslek odaklı çalışma, sosyalleşme ve kariyer planlamaları ile meslektaşların takdirinin yöneticilerin takdirinden daha önemli olması gibi kariyer odağını yansıtan durumlar (*professional role orientation*), zaman zaman mesleki kimliklenme olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmalarda (Gouldner, 1957; Greene, 1978; Miller ve Wager, 1971) ele alınan mesleki bağlılık-yönelim-kimliklenme kavramsallaştırmaları, meslek ile ilgili makale yayınlama, mesleki konferanslar gibi mesleki faaliyetlere katılma ile meslektaşlarla sosyelleşme davranışlarına ilişkin olduğundan, bu çalışmalarda, genel olarak kimliklenmenin diğer unsurları (bilişsel, değerlendirici, duygusal) göz ardı edilmiştir. Ancak bu sınırlılıklarına ve kavramsal farklılıklara rağmen, alanda yapılan çalışmalar (Baugh ve Roberts, 1994; Gouldner, 1957; Greene, 1978; Miller ve Wager, 1971), mesleki kimliklenme ve örgüte bağlılığın birbirleriyle ilişkili olabileceğini ortaya koymaktadır.

Daha önce ifade edildiği üzere Baugh ve Robert (1994), mesleki kimliklenme-bağlılık ve örgüte bağlılık ilişkisini ele alan çalışmaların bir kısmının mühendislik gibi profesyonel mesleklerde, mesleki kimliklenme ile örgüte bağlılığın çelişkili bir durum

gösterebileceğini ortaya koyduğunu ifade etmektedirler. Buna göre mesleğiyle kimliklenen mühendisler, işyerinde mesleklerini icra ederken sorun yaşadığında veya meslekleriyle ilgili olmayan işlerde çalıştıklarında örgüte karşı olumsuz tutum geliştirebilir. Örneğin işyerinde deneyimlenen yabancılaşma, iş hayatından genel bir uzaklaşmaya neden olabilir. Bu ise mühendislerin örgütleriyle birlikte mesleklerinden de uzaklaşmalarına neden olabilir. Greene'in (1978) çalışması da işe yabancılaşmanın örgütle birlikte mesleğe de kayıtsızlığa neden olabileceğini ortaya koymaktadır. Ancak diğer taraftan çalışma deneyimlerinin, çalışanların beklentilerini karşıladığı durumlarda mesleki kimliklenme ile örgüte bağlılığın da artması gerçekleşebilir.

Mesleki kimliklenmenin örgütsel tutumlara etkisini inceleyen nadir çalışmalardan Loi vd.'nin (2014) çalışması ise mesleki kimliklenmenin avukatlarda örgüte bağlılığı yordadığını göstermektedir. Witt'in (1993) askeri personellerle yaptığı çalışmada da mesleki kimliklenme ve örgüte bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki gözlenmiştir.

1.4.4. Mesleki Kimliklenme ve Demografik Değişkenler

Van Dick ve Wagner'in (2002) öğretmenlerle gerçekleştirdikleri çalışmada cinsiyet, mesleki tecrübe ve yaş gibi demografik değişkenlerle kimliklenme arasında herhangi bir anlamlı ilişki tespit etmemişlerdir. Mamotoğlu (2008) ise mesleki kimliklenmenin alt boyutlarından sadece kendini öğretmen olarak sınıflandırma ile cinsiyet, yaş ve kıdem arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Mesleki kimliklenme ile kişisel değişkenlerden meslekte geçen süre, kıdem, eğitim ve yaş gibi demografik özelliklerin mesleki kimliklenme ile daha fazla ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Belirli bir davranışın sürekliliğini gösteren meslekte geçen süre ve kıdem gibi özellikler mesleki kimliklenmeyi pekiştirebilir. Diğer taraftan meslekte geçen süre çalışanların mesleki kimliklenmelerinin fazla olmasıyla da ilişkili olabilir. Ancak bu beklentiye

karşın Witt'in (1993) çalışması hem görev süresinin hem de eğitimin mesleki kimliklenme ile ilişkili olmadığını göstermektedir.



1.5. ÖRGÜTSEL ADALET

Adalet, genel olarak, hak ve hukuka uygunluk, haklı ile haksızı ayırt edecek biçimde hakkın gözetilmesi ve sağlanması için alınan önlemler şeklinde tanımlanmaktadır (Budak vd., 2018:1-2). Örgütlerde de ise adalet ödül, ceza ve disiplin yönetmeliklerinin adaletin sağlanması konusunda insanlarda güven yaratması ile ortaya çıkan çıktıların adil yönetimine ve dağıtılmasına dair kurallar ve sosyal normlar şeklinde tanımlanmaktadır (Budak vd.2018; Yıldırım,2002). Örgütsel adalet algısı ise çalışanların, ortaya çıkan ödül ve cezaların dağıtılmasına ilişkin yönetsel kararları ve uygulamaları değerlendirme süreci olarak ifade edilmektedir (Koç, 2015).

İnsanların adalet duygularının zedelenmesi veya haksızlığa uğradıklarına ilişkin algılarının oluşması, gerek toplumsal yaşam içerisinde gerekse örgüt içinde, insanları yaralayan ve adaletsizliğe uğradıklarını düşündükleri örgüte veya topluma karşı olumsuz algı ve tutum geliştirmelerine neden olan bir durumdur. Buna karşın toplumsal anlamda büyük çoğunluğun adil bulduğu uygulamaların yaygınlığı toplumsal barışı, örgüt içerisindeki uygulamaların adil olduğuna ilişkin yargılar ise çalışanların çalışma yaşamlarına ilişkin tatmin duygusu geliştirmelerini destekleyecektir. Bu anlamda işyeri içerisinde adaletin sağlanamamasının çalışanların işyerine karşı olumsuz duygu beslemesi, performanslarının düşmesi gibi sonuçları olabilecekken, diğer taraftan, adaletin sağlanması ise çalışanların çalıştıkları işyerine karşı güven ve bağlılık duygularını güçlendirebilecektir. Bu durum, adalet kavramının toplumsal yaşam için önemi olduğu kadar örgütler için de önemli olduğunu göstermektedir.

Örgütlerde adalet konusunun öneminin yaygın bir biçimde kabul edilmesi ile sosyal ve kişilerarası adalet kuramları, örgütsel davranışların anlaşılması için kullanılmaya başlanmıştır (Budak vd., 2018; Greenberg, 1990). Bu kuramların örgüt psikolojisi çalışmalarında kullanılması sosyal etkileşim ilkelerinin örgüt içinde test

edilmesine ilişkindir (Greenberg, 1990). Bu bağlamda alanda, örgütsel adalet üzerine yapılan çalışmaların, tarihsel olarak Adams'ın (1965) eşitlik kuramıyla başladığına ilişkin görüş hâkimdir (Budak vd., 2018; Greenberg, 1990). Bu kurama göre insanlar çalışmalarının karşılığı olarak aldıklarını ve işe katkılarını, diğer çalışanların çalışmalarının karşılığı olarak aldıkları ve işe katkılarını ile karşılaştırırlar. Eğer çalışanlar bu karşılaştırmanın sonucunda eşitsizlik algıarlarsa, adaletin bozulduğuna ilişkin bir sonuca ulaşırlar. Buna göre karşılaştırmalarının sonucunda, çalışmasının karşılığı olarak aldıklarını, diğer çalışanlara göre fazla olarak algılayan çalışanlar suçluluk; az olarak algılayan çalışanlar ise kızgınlık duyacaklardır. Buna karşın çalışmasının karşılığı olarak aldıklarını adil bulan çalışanlar ise tatmin duygusu geliştireceklerdir (Greenberg, 1990).

Greenberg (1990) zamanla eşitlik kuramının farklı biçimlerinin geliştiğini ifade etmektedir. Buna göre eşitlik kuramı eşitsizliğe karşı tepkilere odaklanırken, kurama ilişkin geliştirilen yeni yaklaşım, insanların hangi koşullarda çeşitli adalet normlarını örgütsel adaletle ilişkin proaktif olarak kullandığını incelemektedir (Greenberg, 1990). Greenberg (1987)'in çalışmasında ortaya koyduğu örgütsel adaletle ilişkin boyutlar bu genişlemeyi içermektedir. Greenberg (1987) çalışmasında örgütsel adaletle ilişkin kuramları sınıflandırmış ve bu sınıflandırma ile örgütsel adaletle ilişkin birbirinden bağımsız iki boyut ortaya koymuştur. Bunlardan ilki reaktif (adaletsizliği düzeltmeye çalışmak için ortaya konan tepkiler) - proaktif (önleyici-adalet geliştirmek için tasarlanmış davranışlar) boyutudur (Budak vd.2018: Greenberg, 1987; 1990). İkinci boyut olan süreç-içerik boyutu ise, kararların nasıl ortaya çıktığı ile bu kararların neler olduğu ayırımına odaklanmaktadır. İkinci boyutun bir bileşeni olan süreç yaklaşımları örgütsel çıktıların (ücret, takdir edilme vb.) nasıl alındığına ve bu kararların alınmasında ve uygulanmasında kullanılan prosedürlerin tarafsızlığına odaklanır. İçerik yaklaşımları ise örgütsel çıktıların dağıtılmasında sonuçların adaletli olması ile ilgilenir. Bu

boyutların her biri çeşitli örgütsel birimler (birey veya grup) tarafından alınan örgütsel çıktıların görece adil oluşuyla ilgilidir (Budak vd., 2018:37; Greenberg, 1987).

Greenberg (1987) reaktif-proaktif boyut ile süreç-içerik boyutlarının birbirlerinden bağımsız olduklarını öne sürmüş ve bu iki boyutu birleştirerek dört farklı sınıflandırma türetmiştir. Bu sınıflandırmaya göre reaktif-içerik teorileri, çalışanların örgütsel çıktıların adaletsiz dağıtımına karşı nasıl tepki verdikleri üzerine odaklanırken, proaktif-içerik teorileri, çalışanların ücret, ödül, terfi gibi kazanım dağıtımlarını hangi koşullar altında adil algıladığına odaklanmaktadır (İyigün, 2012). Reaktif süreç teorileri ise yöneticilerin karar alma süreçlerinin adaletli olması üzerine odaklanarak çalışanların, karar alma süreçlerindeki her aşamaya ne şekilde tepki verdikleri ile ilgilenmektedir. Proaktif-süreç teorileri ise adil uygulamaların gerçekleştirilebilmesi için hangi prosedürlerin uygulanması gerektiğine cevap aramaktadır (İyigün, 2012).

Greeneberg (1990) örgütsel adaletin reaktif-proaktif boyutunun alanda adil dağıtım (*distributive justice*) olarak kavramsallaştırıldığını ifade etmektedir. Çünkü bu yaklaşımlar örgütsel çıktıların adil dağıtımıyla ilgilidir. Greeneberg'e (1990) göre 1960-70'lerde adil dağıtıma ilişkin türetilen reaktif - proaktif yaklaşımlar örgütsel adalet açısından süreçlerin önemine ilişkin içgörü potansiyeli taşımalarına rağmen, 1980'lerin başında gözden düşmeye başlamış ve örgütsel adaletle ilişkin süreç-içerik boyutu örgütsel adalet çalışmalarında önem kazanmaya başlamıştır. Bu gelişmeler doğrultusunda, örgütsel adalet ele alınırken ilk olarak adil dağıtımın (kişilerin kazanımı) önemli olduğu varsayılmış, sonrasında ise bu kazanımların belirlenmesindeki sürecin ne oranda adil olduğu önem kazanmaya başlamıştır. Böylece kişilerin adalet değerlendirmelerini sadece kazançların dağıtımının değil, bu dağıtımların hangi süreçlere dayanarak yapıldığının da etkilediği tespit edilerek adil işlem kavramı geliştirilmiştir. Daha sonra ise kişiler-arası ilişkilerin de örgütsel adaleti

etkileyebileceği görülmüştür (Ünler, 2015). Bu kavramsal genişlemelerle, alanda üç tür örgütsel adalet tanımı yapılmıştır.

1.5.1. Adil Dağıtım (*Distributive justice*)

Örgütsel adalet üzerine yapılan ilk araştırmalara uzanan adil dağıtım kavramı, çalışanların, çalıştıkları işyerinin çeşitli örgütsel kazançların dağıtımına odaklanmasıyla ilgilidir. Genel olarak çalışanların işyeri için yaptıkları katkıların karşılığı olarak elde ettiği kazanımlara ilişkin algıladıkları adalet, alanda adil dağıtım olarak kavramsallaştırılmaktadır. (Greenberg, 1990; İyigün, 2012).

Çalışanların, bu anlamda, dağıtılan örgütsel kazançlardan (ücret, terfi, vs.) adil şekilde pay alıp almamasıyla ilgili olan adil dağıtım kavramı, çalışanların yönetici tarafından gerçekleştirilen dağıtımları ne derece adil bulduklarını yansıtmaktadır. Yaptıkları karşılaştırma sonucu dağıtımların adil olmadığını karar veren çalışanların, çalıştıkları işyerine yönelik olumsuz tutumlar geliştirmeleri beklenir (Budak vd., 2018; İyigün, 2012).

1.5.2. Adil İşlem (*Procedural Justice*)

Adil dağıtım bireylerin işyerine yaptığı katkı ve dağıtılan kazançlardan aldığı pay miktarının adil olup olmadığı ile ilgiliyken adil işlem ise, kazançların dağılımı ile ilgili alınan kararların adil olup olmadığı ile ilgilidir. Adil işlem süreç odaklı bir kavramdır. Örgütsel adaletle ilişkin geliştirilen bu kavram ile kişilerin örgütsel adalet algılarının gelişiminde, sadece çalışanlara dağıtılan kazançların miktarı değil bu kazançların hangi süreçlere dayanarak dağıtıldığı da önem kazanmıştır. Başka bir deyişle adil işlem kazançların ne olduğundan ziyade nasıl verileceğine ilişkin alınan kararlar ve karar alma süreçleriyle ilgilidir (Greenberg, 1990).

Alınan kararların ve süreçlerin adil algılanmasına yönelik ilk araştırmalar, çalışanların karar alım süreçlerine katılımına odaklanırken, daha sonra, Leventhal ve arkadaşları alınan kararların ve süreçlerin adil olarak algılanması için 6 temel kritere odaklanılmasının gerekli olduğunu saptamıştır (Leventhal vd.,1980; aktaran; Greenberg, 1990). Bu kriterler: Alınan kararlarda ve kararların alınma sürecinde önyargısızlık derecesi; alınan kararlarda ve kararların alım sürecinde tutarlılık; kararların alım sürecinde doğru bilgilerin toplanması; yapılan hataların düzeltilebilir olması; kararların alım sürecinde ahlaki ve etik standartların benimsenmesi; kararlara karardan etkileneceklerin katılımının sağlanmasıyla ilgilidir (Greenberg,1987; Greenberg,1990; Ünler, 2015). Bu çerçevede adil işlem, çalışanların dağıtılan kaynakların (ücret, terfi, vs.) dağıtılma süreçlerini adil bulup bulmadıklarını yansıtmaktadır.

1.5.3. Adil Etkileşim (*Interactional Justice*)

Adil etkileşim ise alanda genel olarak, adil işlemin bir boyutu olarak ele alınmaktadır (Greenberg,1990; Niehoff ve Moorman,1993; Moorman, 1991). Örgütsel adaletin bu boyutu, yöneticilerin aldıkları kararları çalışanlara açıklarken ve dağıtım prosedürlerini uygularken ortaya koydukları davranış biçimleri ile yöneticilerin çalışanlarıyla girdikleri ilişkinin niteliğinin örgütsel adalet algısına etkilerine odaklanmaktadır (Moorman,1991; Turgut ve Kalafatoğlu, 2016).

Adil etkileşim, kişilerarası adalet ve bilgi adaleti olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır (Ünler, 2015:7). Kişilerarası adalet, yöneticilerin kararları açıklarken ve prosedürleri uygularken çalışanlara karşı ne derece saygı ve nezaket göstererek yaklaştıkları ile ilgilidir. Bilgi adaleti ise, yöneticilerin yaptığı açıklamaların doğruluğu ve yeterliliği ile ilgilidir. Buna göre bilgi adaleti çalışanların, yöneticileri tarafından kendilerine yapılan açıklamaların ne derece doğru, akla yatkın ve net açıklamalar

olduğuna dair değerlendirmelerini içermektedir (Budak vd., 2018:35-36; Colquitt vd., 2001; Turgut ve Kalafatoğlu, 2016; Ünler, 2015). Bu çerçevede adil etkileşim, çalışanların dağıtılan kaynaklara ilişkin karar alma süreçlerinde, yöneticilerinin kendilerine yönelik tutum ve davranışlarının adil bulup bulmadıklarını yansıtmaktadır.

1.5.4. Örgütsel Adalet ve Örgüte Bağlılık İlişkisi

İnsanlar kendilerine adil davranılmadığını hissettiklerinde örgütlerine yönelik olumsuz tutumlar geliştirebilirler. Örgütsel adalet algılarının yüksek olduğu durumlarda ise çalışanların örgüte bağlılıkları artması beklenir. Colquitt ve arkadaşları (2001) tarafından yapılan, örgütsel adalet yazınında yer alan 183 araştırmadan derlenmiş meta analizde, örgütsel adalet algısı ve çeşitli çalışan tutum ve davranışları arasında ilişkiler incelenmiştir. Buna göre, adalet algısının düşük olduğu durumlardan iş tatmini, örgüte bağlılık ve performans olumsuz etkilenmektedir. Bu çalışma (Colquitt vd., 2001) adil dağıtım, adil işlem ve adil etkileşimin örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu göstermektedir. Alanda yapılan çalışmalar bu ilişkinin genellenebilirliğini ortaya koymakla birlikte örgüte bağlılığın yordanmasında adil işlemin ve adil etkileşimin adil dağıtıma göre daha önemli değişkenler olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Ayrıca alanda yapılan çalışmalar örgütsel adaletin devam bağlılığından çok duygusal ve normatif bağlılığın açıklanmasında etkili olduğunu göstermektedir. Konovsky ve Cropanzano (1991), bu anlamda, doktor, hemşire ve teknisyen olmak üzere sağlık profesyonelleri ile yaptıkları çalışmada, örgütsel adaletin devam bağlılığı dışındaki bağlılık boyutlarını etkilediğini tespit etmişlerdir. Folger ve Konovsky (1989) ise adil işlemin, adil dağıtımdan daha fazla örgüte bağlılığı etkilediğini ifade etmektedirler. Bu çalışmalarda (Folger ve Konovsky, 1989; Konovsky ve Cropanzano, 1991) adil etkileşim adil işlemten ayrı bir boyut olarak ele alınmamıştır. Cohen-Charash ve Spector'ün (2001) 190 araştırmanın örneklemiyle yaptıkları meta-analiz çalışması da, örgüte bağlılığın diğer adalet türleriyle

ilişkili olsa da esas olarak adil işlemle ilişkili olduğunu göstermektedir. McFarlin ve Seeneyin çalışması (1992) da adil dağıtımın adil işleme göre iş tatmini yordamada daha önemli bir değişken olarak ortaya çıktığını ; ancak örgüte bağlılığın yordanmasında, bu durumun aksine, adil işlemin daha önemli bir değişken olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Lambert ve arkadaşlarının çalışması (2007) ise, hem adil dağıtımın hem de adil işlemin örgüte bağlılığı yordadığını göstermektedir.

Türkiye’de yapılan birçok araştırma da bu sonuçları destekler niteliktedir (Bal, 2014; Büyükyılmaz ve Tunçbiz, 2016; San ve Yalçıntaş, 2017 ; Şahin ve Kavas, 2016; Yıldırım, 2002). Yıldırım (2002) çalışmasında adil işlem, adil dağıtım ve adil etkileşim ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif ilişki tespit etmektedir. Bu çalışmanın (Yıldırım, 2002) sonuçlarına göre çalışanların örgütsel adalet algıpuanları arttıkça örgüte duygusal ve normatif bağlılıkları da artmaktadır. Bal’ın (2014) öğretmenler ile yaptığı çalışmada da, örgütsel adalet ile duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı ilişkiler gözlenmiştir. Şahin ve Kavas’ın (2016) öğretmenler ile yaptığı çalışmada ise adil dağıtım, adil işlem ve adil etkileşim olmak üzere örgütsel adaletin tüm boyutlarının örgüte bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. San ve Yalçıntaş (2017) İstanbul’da özel sektör çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada da çalışanların adil dağıtım, adil işlem ve adil etkileşim algı puanları arttığında devam bağlılıkları azalırken duygusal ve normatif bağlılıklarının arttığını gözlemlemiştir. Büyükyılmaz ve Tunçbiz (2017) çalışmalarında benzer şekilde adil dağıtım, adil işlem ve adil etkileşimin duygusal bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğunu saptamışlardır. Çağlayan, Attar ve Derra (2017) ise çalışmalarında adil dağıtım ve adil işlemin örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olmadığını ancak adil etkileşimin, örgüte bağlılığı etkilediğini tespit etmişlerdir. Erkuş, Turunç ve Yücel de (2011) benzer şekilde, örgütsel adalet türlerinden sadece adil etkileşimin örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde yordadığını tespit etmişlerdir.

1.5.5. Örgütsel Adalet ve Demografik Özellikler

Alanda örgütsel adalet ve demografik değişkenlere ilişkin ampirik bulgular olmakla birlikte, bu bulgular genelleştirilebilecek ölçüde tutarlı değildir. Ay vd. (2018) demografik özelliklerle örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyle ilgili güncel bir çalışma sunmaktadırlar. Bu çalışmanın (Ay vd., 2018) sonuçlarına göre yaş, istihdam şekilleri (devlet memuru; taşeron işçi; sözleşmeli çalışan), eğitim ve gelir gibi demografik değişkenler ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı ilişkiler vardır. Ay vd.(2018)'nin çalışması taşeron işçi ve sözleşmeli çalışanların devlet memurlarına; düşük gelirli çalışanların yüksek gelirlilere; ilköğretim mezunlarının ise ön lisans ve lisans mezunlarına göre örgütsel adalet algılarının daha olumsuz olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak bu çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel adaletin cinsiyet, medeni durum ve mesleki tecrübe değişkenlerine göre anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir.

Doğan (2017) ise çalışmasında çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, işyerindeki unvanı ve çalışma süresi gibi demografik değişkenler ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre kadınların erkeklere göre; lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip olanların ise ilköğretim, lise ve ön lisans mezunlarına göre örgütsel adalet düzeyleri daha düşük düzeydedir. Aynı çalışmada (Doğan, 2017) üst kademedeki olan, işyerinde çalışma süresi fazla olan ve yaşça büyük çalışanların diğer çalışanlara göre örgütsel adalet algılarının daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmektedir.

1.6. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu bölümde yapılan açıklamalar doğrultusunda araştırmanın amacı, mühendislerde işe yabancılaşma (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma), mesleki kimliklenme (duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma) ve örgütsel adalet (adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim) ile örgüte bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Çalışmada işe yabancılaşmanın, mesleki kimliklenmenin ve örgütsel adaletin örgüte bağlılığı anlamlı şekilde yordayacağı beklenmektedir. Ayrıca araştırmada yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, gelir, çalışılan sektör, sendika/oda üyeliği ve mühendislik konumlanışı gibi kişisel değişkenler ile işe dair karar/tasarım süreçlerine etki düzeylerinin ve mühendislerin mesleki yaratıcılıklarını sınırlandıran iş deneyimlerinin örgüte bağlılıkla ilişkilerinin incelenmesi de amaçlanmaktadır.

Bu amaca uygun olarak bu çalışmada aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranacaktır:

1. Yaş ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Çocuk sayısı ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Hane gelir algısı ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Haftalık çalışma saati ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

5. Mühendislerin işyerinde yaptıkları işe dair karar/tasarım süreçlerinde etkili olma düzeyleri ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Mühendislerin “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor “ ifadesine katılma düzeyleri ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
7. Mühendislerin “mühendisler mesleki konularda karar verirken öncelikle herhangi bir özel çıkarı (örneğin işverenin çıkarını) kollamak ve korumakla yükümlüdürler” ifadesine katılma düzeyleri ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
8. Mühendislerin “mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir” ifadesine katılma düzeyleri ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
9. Mühendislerde işe yabancılaşma kontrol edildiğinde, mesleki kimliklenme (duygusal mesleki kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma, değerlendirici kimliklenme) ve örgüte bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) arasındaki ilişkiler değişmekte midir?
10. Araştırmada ele alınan değişkenler duygusal bağlılığı anlamlı şekilde yordamakta mıdır?
11. Araştırmada ele alınan değişkenler devam bağlılığını anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

12. Araştırmada ele alınan değişkenler normatif bağlılığı anlamlı şekilde yordamakta mıdır?
13. Cinsiyete göre, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ortalama puanlarında anlamlı farklılık oluşmakta mıdır?
14. Medeni duruma göre, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ortalama puanlarında anlamlı farklılık oluşmakta mıdır?
15. Çalışılan sektöre göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ortalama puanlarında anlamlı farklılık oluşmakta mıdır?
16. Sendika ve oda üyeliğine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ortalama puanlarında anlamlı farklılık oluşmakta mıdır?

2. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümde katılımcılar, veri toplama araçları ve bu araçların uygulanmasına ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

2.1. KATILIMCILAR

Kolayda örneklem yöntemiyle oluşturulan çalışmanın örneklemini, Ankara’da ücretli çalışan ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 302 mühendisten oluşmaktadır. Katılımcıların cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, çocuk sayılarına, eğitim durumlarına, çalıştıkları sektöre, aylık net gelirlerine, hane gelirlerine, haftalık çalışma saatlerine ve mühendislik branşlarına ilişkin bilgiler aşağıda tablolar halinde verilmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Durumu ve Çalıştıkları Sektör Özelliklerine İlişkin Dağılımlar

<u>SEKTÖR</u>	<u>N</u>	<u>%</u>
KAMU	180	60,0
ÖZEL	120	40,0
TOPLAM	300	
<u>CİNSİYET</u>	<u>N</u>	<u>%</u>
KADIN	78	26,2
ERKEK	220	73,8
TOPLAM	298	
<u>MEDENİ DURUM</u>	<u>N</u>	<u>%</u>
EVLİ	221	73,9
BEKAR	78	26,1
TOPLAM	299	
<u>EĞİTİM DURUMU</u>	<u>N</u>	<u>%</u>
LİSANS	194	64,7
MÜHENDİSLİK PROGRAMLARINDA YL. DOKTORA	85	28,3
MÜHENDİSLİK DIŞI PROGRAMLARDA YL. DOKTORA	21	7,0
TOPLAM	300	

Tablo 4: Katılımcıların Yaş, Çocuk Sayısı, Gelir Düzeyi ve Haftalık Çalışma Saatleri Özelliklerine İlişkin Dağılımlar

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Yaş	299	22	80	41,95	12,59064
Çocuk Sayısı	300	0	4	1,0367	,98245
Aylık Net Ücret	283	1900,00	20000,00	5544,27	1936,29849
Hane Gelir	281	1900,00	35000,00	8793,8790	4021,42060
Haftalık Çalışma Saati	271	16	90	44,4170	7,71384

Tablo 5: Katılımcıların Mühendislik Branşlarına Göre Dağılımı

<u>MÜHENDİSLİK BRANŞI</u>	<u>N</u>	<u>%</u>
BİLGİSAYAR	7	2,4
ÇEVRE	11	3,7
ELEKTRİK ELEKTRONİK	25	8,5
ENDÜSTRİ	8	2,7
FİZİK	1	,3
HARİTA	45	15,3
HAVACILIK VE UZAY	1	,3
İNŞAAT	111	37,6
JEODEZİ VE FOTOGRAMETRİ	1	,3
JEOFİZİK	1	,3
JEOLOJİ	27	9,2
KALİTE	1	,3
KAMULAŞTIRMA	1	,3
KİMYA	5	1,7
KONTROL	1	,3
MADEN	1	,3
MAKİNE	30	10,2
METALURJİ VE MALZEME	9	3,1
METEOROLOJİ	1	,3
SERAMİK	1	,3
TASARIM	1	,3
TEKSTİL	1	,3
ZİRAAT	5	1,7
KAYIP DEĞER	7	2,4
TOPLAM	302	

2.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgüte Bağlılık Ölçeği, Çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği, İşe Yabancılaşma Ölçeği, Örgütsel Adalet Ölçeği ve katılımcı bilgi toplama formundan yararlanılmıştır. Çalışmamızda yer alan kişisel bilgi formu ve ölçekler, ekler kısmında yer almaktadır

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcılara katılımcı bilgi toplama formlarında cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim seviyesi, haftalık çalışma süresi, gelir seviyesi, çalışılan sektör ve mühendislik branşı ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, haftalık çalışma süresi, gelir seviyesi ve mühendislik branşı soruları açık uçlu olarak sorulmuştur. Çalışılan sektör ise kategorili olarak sorulmuştur. Mühendislere ayrıca, çalışma ve meslek yaşamlarına ilişkin bilgi toplamak adına, ucu açık olarak çalışma ve meslek yaşamlarında öncelikli buldukları sorun alanları sorulmuştur.

2.2.2. Örgüte Bağlılık Ölçeği

Çalışmada ele alınan Örgüte bağlılığı ölçmek üzere, Allen ve Mayer (1990) tarafından geliştirilen, Yıldırım (2002) tarafından Türkçeye uyarlanan ve örgüte bağlılığın üç boyutunu ele alan örgüte bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, duygusal bağlılık boyutu 8 madde (1.-8.maddeler), devam bağlılığı 8 madde (9.-16.maddeler) ve normatif bağlılığı 8 madde (17.-24.maddeler) olmak üzere toplamda 24 maddeden oluşmakta, 5 basamaklı likert tipi ölçek üzerinden değerlendirilmektedir. Duygusal bağlılığı ölçmek üzere “işyerimdeki sorunları kendi sorunlarımmış gibi hissederim”; devam bağlılığını ölçmek üzere “şimdi işimi bırakmaya karar verirsem hayatımda pek çok şey aksar”; normatif bağlılığı ölçmek üzere “bana bir işyerine sadık kalmanın

önemli olduğu öğretilmiştir” gibi ifadelerin yer aldığı örgüte bağlılık ölçeğindeki tüm ifadeler ekte sunulmaktadır.

Ölçeğin güvenirlik analizi Yıldırım (2002) tarafından yapılmış ve ölçeğin Cronbach Alpha katsayıları Yıldırım (2002)’ın çalışmasında duygusal bağlılık boyutunda 0.67; devam bağlılık boyutunda 0.76; normatif bağlılık boyutunda 0.74 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin orijinal formunda (Allen ve Mayer,1990) ise Cronbach Alpha katsayıları duygusal bağlılık boyutunda 0.87; devam bağlılık boyutunda 0.76; normatif bağlılık boyutunda 0.74’tür. Bu çalışmada ise ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha katsayıları ölçeğin duygusal bağlılık boyutunda 0.74; devam bağlılık boyutunda 0.80; normatif bağlılık boyutunda ise 0.70’dır.

2.2.3. İşe Yabancılaşma Ölçeği

İşe yabancılaşmayı ölçmek üzere Mottaz (1981) tarafından geliştirilen, Erben (Erben, 2008) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ve (Sayü, 2014) tarafından revize edilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, güçsüzlük boyutu 6 madde (1.-6.maddeler);anlamsızlık boyutu 4 madde (7.-10.madeler) ve kendine yabancılaşma boyutu 8 madde olmak üzere toplam 17 maddeden oluşmakta, 5 basamaklı likert tipi ölçek üzerinden değerlendirilmektedir. İşe yabancılaşma ölçeğinde her biri işe yabancılaşmanın bir boyutu olmak üzere üç ayrı toplam puan alınacağı gibi, işe yabancılaşma olarak tek toplam puan da alınabilmektedir. İşe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunu ölçmek üzere “işimle ilgili kararları üstlerime danışmadan alamam”; anlamsızlık boyutunu ölçmek üzere “işimin, kurumun genel işleyişindeki rolünü göremiyorum”; kendine yabancılaşma boyutunu ölmek üzere “yaptığım iş bana ceza çekiyormuşum hissini veriyor” gibi ifadelerin yer aldığı işe yabancılaşma ölçeğindeki tüm ifadeler ekte sunulmaktadır.

Ölçeğin orijinal formunda (Mottaz, 1981) Cronbach Alpha katsayıları güçsüzlük boyutunda 0.92; anlamsızlık boyutunda 0,79; kendine yabancılaşma boyutunda 0,88’dir. Ölçeğin güvenilirlik analizi Sayü (2014) tarafından da yapılmış ve Cronbach Alpha katsayıları güçsüzlük boyutunda 0.89; anlamsızlık boyutunda 0,90; kendine yabancılaşma boyutunda 0,88 olarak hesaplanmıştır. Sayü (2014) tarafından işe yabancılaşmanın güvenilirlik katsayısı ise 0,92 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise, ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha katsayıları güçsüzlük boyutunda 0.76; anlamsızlık boyutunda 0,84; kendine yabancılaşma boyutunda 0,88 olarak; işe yabancılaşmada ise 0,91 olarak hesaplanmıştır.

2.2.4. Mesleki Kimliklenme Ölçeği

Bu çalışmada mesleki kimliklenmeyi ölçmek üzere, Van Dick ve Wagner (2002) tarafından geliştirilen ve Mamotoğlu (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan çoklu örgütsel kimliklenme ölçeği kullanılmaktadır. Öğretmenlerle yapılmış bu iki çalışmada ele alınan kimliklenme ölçeği, mühendislerle gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada araştırılan kimliklenme odağı mühendislik mesleğidir. Bu nedenle çoklu örgütsel kimliklenme ölçeğinin duygusal, değerlendirici ve bilişsel boyutları ile ele alınacak olan mühendislerin mesleki kimliklenmeleri, çoklu örgütsel kimliklenme ölçeğinin duygusal mesleki kimliklenme (*affective occupational identification*), kendini mühendis olarak sınıflandırma (*self-categorization as an engineer*) ve değerlendirici kimliklenme (*evaluative identification*) boyutları ile değerlendirilecektir. Ölçeğin bu boyutları Van Dick ve Wagner (2002) tarafından mesleki kimliklenmenin üç farklı yönü olarak değerlendirilmektedir. Duygusal mesleki kimliklenmeyi ölçmek üzere “genelde mühendis olarak kendimi mutlu hissediyorum”; değerlendirici kimliklenmeyi ölçmek üzere “mühendislere baktığımda onur duyulacak pek az şey var”; kendini mühendis olarak sınıflandırma düzeyini ölçmek üzere “mühendislerle kendimi özdeşleştiriyorum”

ifadelerinin yer aldığı mesleki kimliklenme ölçeğindeki tüm ifadeler ekte sunulmaktadır.

Mesleki Kimliklenmeyi ölçmek üzere kullanılan ölçek toplam 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte duygusal mesleki kimliklenmeyi ölçmek üzere 5 madde (1.-5. maddeler); değerlendirici kimliklenmeyi ölçmek üzere 2 madde (6. ve 7. Maddeler); kendini mühendis olarak sınıflandırmayı ölçmek üzere 2 madde (8.ve 9. Maddeler) bulunmaktadır.

Ölçeğin orijinal formu için Cronbach Alpha katsayıları duygusal mesleki kimliklenme boyutunda 0.85; değerlendirici kimliklenme boyutunda 0.69; kendini öğretmen olarak sınıflandırma boyutunda 0.56 olarak hesaplanmıştır (Van Dick ve Wagner, 2002). Mamotoğlu (2008) tarafından yapılan güvenirlik analizinde ise iç tutarlılık katsayıları duygusal mesleki kimliklenme boyutunda 0.82; değerlendirici kimliklenme boyutunda 0,69; kendini öğretmen olarak sınıflandırma boyutunda ise 0,66'dır. Bu çalışmada ise ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha katsayıları duygusal mesleki kimliklenme boyutunda 0.89; değerlendirici kimliklenme boyutunda 0,75; kendini mühendis olarak sınıflandırma boyutunda ise 0,61 olarak hesaplanmıştır.

2.2.5. Örgütsel Adalet Ölçeği

Çalışmada ele alınan Örgütsel adaleti ölçmek üzere, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen, Yıldırım (2002) tarafından Türkçeye uyarlanan ve örgüte bağlılığın üç boyutunu ele alan örgüte bağlılık ölçeği kullanılmaktadır.

Örgütsel adalet türlerinden ilki olan adil dağıtım algısını ölçmek üzere adil dağıtım ölçeğinden yararlanılmıştır. Adil dağıtım, farklı örgütsel çıktılarının (ücret, terfi, vb.) dağıtımlarının adil algılanmasını ölçmektedir. Adil dağıtımı ölçmek üzere

örgütsel adalet ölçeğinde “ücretimin adil olduğunu düşünüyorum” gibi ifadeler yer almaktadır.

Adil işlemin boyutlarından biri formel işlemlerdir. Adil işlem ölçeği işyerinde örgütsel çıktıların dağıtımına ilişkin karar alma süreçlerinin adil algılanmasını ölçen maddelerden oluşmaktadır. Adil işlemi ölçmek üzere örgütsel adalet ölçeğinde “işe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır” gibi ifadeler yer almaktadır.

Adil işlemin bir diğer boyutu adil etkileşim ölçeği ise yöneticilerinin çalışanlara kararları açıklarken ve prosedürleri uygularken, çalışanlara karşı ne derece saygı ve nezaket göstererek yaklaştıkları ile yöneticilerin yaptığı açıklamaların doğruluğu ve yeterliliğine ilişkin adalet algısını ölçmektedir. Adil etkileşimi ölçmek üzere örgütsel adalet ölçeğinde “işimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler” gibi ifadeler yer almaktadır.

Örgütsel adalet ölçeği adil dağıtım 5 madde (1.-5. maddeler), adil işlem 6 madde (6.-11.maddeler) ve adil etkileşim 9 madde (12.-20. maddeler) olmak üzere toplamda 20 maddeden oluşmakta, 5 basamaklı likert tipi ölçek üzerinden değerlendirilmektedir. Örgütsel adalet ölçeğindeki tüm ifadeler ekte sunulmaktadır.

Ölçeğin orijinal formu için Cronbach Alpha katsayıları adil dağıtım boyutunda 0.74; adil İşlem boyutunda 0.85; adil etkileşim boyutunda 0.92 olarak hesaplanmıştır (Niehoff ve Moorman, 1993). Ölçeğin Yıldırım (2003) tarafından yapılan Türkçe uyarlamasında ölçeğin Türkçe formunda Cronbach Alpha katsayıları adil dağıtım boyutunda 0.81; adil işlem boyutunda 0.83; adil etkileşim boyutunda 0.94 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha katsayıları adil dağıtım boyutunda 0.82; adil işlem boyutunda 0.89; adil etkileşim boyutunda 0.96 olarak hesaplanmıştır.

2.3. İŞLEM

Ölçekler ve katılımcı formundan oluşan veri toplama araçları, sıra etkisini önlemek amacıyla katılımcı formu daima başta olacak şekilde ölçeklerin sıralaması birinden diğerine değiştirilerek uygulanmıştır. Araştırmada veri iki şekilde toplanmıştır. İlk olarak, Ankara’da çeşitli kamu ve özel kuruluştaki çalışan mühendislere veri toplama araçları mesai saatleri içerisinde, araştırmacı tarafından (gerekli açıklamalar yapılarak) zarflar eşliğinde elden verilip, kapalı zarf içinde toplanmıştır. Uygulama yaklaşık 15-20 dakika sürmüştür. Elden dağıtılan 300 anketin 209 tanesi geri dönmüştür.

Ayrıca ölçek ve katılımcı formları surveymonkey.com üzerinden anket olarak da düzenlenmiştir. Ankara’da çalışan mühendislere çeşitli yollarla (mobil ve web bağlantısı- whatsapp ve e-mail aracılığıyla) gönderilmiştir. Burada da sıra etkisini önlemek amacıyla, surveymonkey.com bağlantısındaki ölçeklerin sıralaması belli aralıklarla değiştirilmiştir. Bu yolla yanıtlanan anket sayısı 150’dir. Yanıtlanan toplam anket sayısı ise 359’dur. Ancak yanıtlanan anketlerin 57 tanesi, yanıtlayanların mühendis olmaması (tekniker, mimar, şehir plancısı vb.) ve yanıtların boş veya eksik olması gibi nedenlerle analizlere dahil edilmemiştir. 302 kişiden elde edilen veriler üzerinden analizler yapılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde, mühendislerde işe yabancılaşma (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma), mesleki kimliklenme (duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma), örgütsel adalet (adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim) , demografik ve kişisel değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, gelir, çalışılan sektör, sendika/oda üyeliği ve mühendislik konumlanması), işe dair karar/tasarım süreçlerine etki düzeyleri ve mühendislerin mesleki yaratıcılıklarını sınırlandıran iş deneyimleri değişkenlerinin örgüte bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) ile ilişkileri incelemek amacıyla elde edilen verilere uygulanan istatistiksel analiz bulgularına yer verilmiştir.

3.1. KORELASYON ANALİZLERİ

İşe yabancılaşma (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma), mesleki kimliklenme (duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma), örgütsel adalet (adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim), örgüte bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık)değişkenlerinin kendi aralarında ve demografik değişkenlerle istatistiki olarak anlamlı ilişkilerinin olup olmadığını değerlendirmek için Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Tablo 6: Yaş, Çocuk Sayısı, Hane Gelir Algısı, Haftalık Çalışma Saati, Karar /Tasarım Süreçlerine Etki Düzeyi, Mesleki Yaratıcılığın Sınırlanması ve Mesleki Konumlanış ile Diğer Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı Değerleri

	Ö.B.			İ.Y.			M.K.			Ö.A.		
	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Güçsüzlük	Anlamsızlık	Kendine Yabancılaşma	Duygusal Mesleki Kimliklenme	Değerlendirici Kimliklenme	Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma	Adil Dağıtım	Adil İşlem	Adil Etkileşim
Yaş	,118*	-,080	,265**	-,138*	-,084	-,103	,142*	,004	,000	,054	,002	-,002
Çocuk Sayısı	,124*	-,035	,243**	-,044	-,086	-,088	,112	-,067	-,018	,023	,035	,037
Hane Gelir Algısı	,167**	,167**	,099	-,233**	-,109	-,153**	,122*	,135*	,112	,267**	,182**	,235**
Haftalık Çalışma Saati	-,043	-,010	,005	-,020	,065	,093	,005	,029	-,033	,005	-,013	-,046
Karar/Tasarım Etki	,300**	-,092	,172**	-,446**	-,445**	-,518**	,286**	,314**	,046	,012	,156**	,190**
Mesleki Yaratıcılığın Sınırlanması	-,138*	,118*	-,140*	,314**	,286**	,344**	-,204**	-,239**	-,105	-,236**	-,251**	-,262**
Özel Çıkar	,031	-,034	-,002	,022	,082	,053	-,124*	-,169**	,147*	,033	,193**	,074
Çelişki	-,195**	,110	-,273**	,168**	,178**	,283**	-,174**	-,157**	-,154**	-,231**	-,353**	-,294**

*p<.05, **p<.01

Tablo 6'dan izleneceği gibi yaş ile duygusal bağlılık arasında çok düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki ($r = .118$, $p < 0,05$), normatif bağlılık arasında ise düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki ($r = .265$, $p < 0,05$) bulunmaktadır. Yaş ile güçsüzlük değişkeni arasında ise negatif yönlü çok düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r = -.138$, $p < 0,05$). Yaş ile duygusal mesleki kimliklenme arasında ise çok düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r = .142$, $p < 0,05$).

Tablo 6'dan izleneceği gibi çocuk sayısı ile duygusal bağlılık arasında çok düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki ($r = .124, p < 0,05$), normatif bağlılık arasında ise düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki ($r = .243, p < 0,05$) bulunmaktadır.

Tablo 6'dan izleneceği gibi çalışanların hane gelirlerine ilişkin düşünceleri ile duygusal bağlılık arasında çok düşük düzeyde anlamlı pozitif ($r = .167, p < 0,05$), devam bağlılığı arasında ise çok düşük düzeyde anlamlı negatif bir ilişki ($r = -.167, p < 0,05$) bulunmaktadır. Çalışanların hane gelirlerine ilişkin düşünceleri ile güçsüzlük boyutu arasında düşük düzeyde anlamlı negatif bir ilişki ($r = -.233, p < 0,05$), kendine yabancılaşma arasında ise çok düşük düzeyde anlamlı negatif bir ilişki ($r = -.153, p < 0,05$) bulunmaktadır. Çalışanların hane gelirlerine ilişkin düşünceleri ile duygusal mesleki kimliklenme ($r = .122, p < 0,05$) ve değerlendirici kimliklenme ($r = .135, p < 0,05$) arasında ise çok düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların hane gelirlerine ilişkin düşünceleri ile adil dağıtım ($r = .267, p < 0,05$) ve adil etkileşim ($r = .235, p < 0,05$) değişkenleri arasında da düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Ayrıca çalışanların hane gelirlerine ilişkin düşünceleri ile adil işlem arasında çok düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r = .182, p < 0,05$).

Tablo 6'dan izleneceği gibi, haftalık çalışma saati ile diğer değişkenler arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır.

Tablo 6'dan izleneceği gibi mühendislerin işyerinde yaptıkları işe dair karar/tasarım süreçlerinde etkili olma düzeyleri ile duygusal bağlılık arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki ($r = .300, p < 0,05$), normatif bağlılık arasında ise çok düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki ($r = .172, p < 0,05$) bulunmaktadır. Mühendislerin işyerinde yaptıkları işe dair karar/tasarım süreçlerinde etkili olma düzeyleri ile işe yabancılaşmanın tüm boyutları arasında ise orta seviyede anlamlı

negatif ilişki gözlenmektedir. Mühendislerin işyerinde yaptıkları işe dair karar/tasarım süreçlerinde etkili olma düzeyleri ile güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma değişkenleri arasındaki ilişkilere ait değerler sırasıyla şöyledir: $r = -.446$, $p < 0,05$; $r = -.445$, $p < 0,05$ ve $r = -.518$, $p < 0,05$. Mühendislerin işyerinde yaptıkları işe dair karar/tasarım süreçlerinde etkili olma düzeyleri ile duygusal mesleki kimliklenme ($r = .286$, $p < 0,05$) ve değerlendirici kimliklenme ($r = .314$, $p < 0,05$) arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Mühendislerin işyerinde yaptıkları işe dair karar/tasarım süreçlerinde etkili olma düzeyleri ile adil işlem ($r = .156$, $p < 0,05$) ve adil etkileşim ($r = .190$, $p < 0,05$) arasında ise çok düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 6'dan izleneceği gibi mühendislerin “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyleri ile duygusal bağlılık ($r = -.138$, $p < 0,05$) ve normatif bağlılık ($r = -.140$, $p < 0,05$) arasında çok düşük düzeyde anlamlı negatif bir ilişki bulunurken, devam bağlılığı ($r = .118$, $p < 0,05$) arasında çok düşük seviyede anlamlı pozitif bir ilişki vardır. Mühendislerin “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyleri ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük ($r = .314$, $p < 0,05$), anlamsızlık ($r = .286$, $p < 0,05$) ve kendine yabancılaşma ($r = .344$, $p < 0,05$) boyutları arasında ise düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Mühendislerin “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyleri ile duygusal mesleki kimliklenme ($r = -.204$, $p < 0,05$) ve değerlendirici kimliklenme ($r = -.239$, $p < 0,05$) arasında ise düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunmaktadır. Mühendislerin “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyleri ile

adil dağıtım ($r = -.236, p < 0,05$), adil işlem ($r = -.251, p < 0,05$) ve adil etkileşim ($r = -.262, p < 0,05$) arasında da düşük düzeyde anlamlı negatif ilişki bulunmaktadır.

Tablo 6'dan izleneceği gibi mühendislerin “mühendisler mesleki konularda karar verirken öncelikle herhangi bir özel çıkarı (örneğin işverenin çıkarını) kollamak ve korumakla yükümlüdürler” ifadesine katılma düzeyleri ile mühendislerin duygusal mesleki kimliklenmeleri ($r = -.124, p < 0,05$) ve değerlendirici kimliklenmeleri ($r = -.169, p < 0,05$) arasında çok düşük düzeyde anlamlı negatif bir ilişki bulunmaktadır. Mühendislerin “mühendisler mesleki konularda karar verirken öncelikle herhangi bir özel çıkarı (örneğin işverenin çıkarını) kollamak ve korumakla yükümlüdürler” ifadesine katılma düzeyleri ile kendini mühendis olarak sınıflandırma arasında ise çok düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r = .147, p < 0,05$). Mühendislerin “mühendisler mesleki konularda karar verirken öncelikle herhangi bir özel çıkarı (örneğin işverenin çıkarını) kollamak ve korumakla yükümlüdürler” ifadesine katılma düzeyleri ile adil işlem arasında da çok düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r = .193, p < 0,05$).

Tablo 6'dan izleneceği gibi mühendislerin “mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir” ifadesine katılma düzeyleri ile duygusal bağlılık ($r = -.195, p < 0,05$) arasında çok düşük, normatif bağlılık ($r = -.273, p < 0,05$) arasında ise düşük düzeyde anlamlı negatif ilişki bulunmaktadır. Mühendislerin “mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir” ifadesine katılma düzeyleri ile güçsüzlük ($r = .168, p < 0,05$) ve anlamsızlık ($r = .178, p < 0,05$) arasında çok düşük düzeyde anlamlı pozitif, kendine yabancılaşma ($r = .283, p < 0,05$) arasında ise düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Mühendislerin “mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle

elişki halindedir” ifadesine katılma düzeyleri ile duygusal mesleki kimliklenme ($r = -.174, p < 0,05$) , değerlendirici kimliklenme ($r = -.157, p < 0,05$) ve kendini mühendis olarak sınıflandırma ($r = -.154, p < 0,05$) arasında ise çok düşük düzeyde anlamlı negatif ilişki bulunmaktadır. Ayrıca mühendislerin “mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir” ifadesine katılma düzeyleri ile adil dağıtım ($r = -.231, p < 0,05$), adil işlem ($r = -.353, p < 0,05$) ve adil etkileşim ($r = -.294, p < 0,05$) arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunmaktadır.



Tablo 7: Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, Güçsüzlük, Anlamsızlık, Kendine Yabancılaşma, Duygusal Mesleki Kimliklenme, Değerlendirici Kimliklenme, Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma, Adil Dağıtım, Adil İşlem ve Adil Etkileşim Değişkenlerinin Aralarındaki Pearson Korelasyon Katsayısı Değerleri

	Ö.B. Duygusal Bağlılık (1)	Devam Bağlılığı (2)	Normatif Bağlılık (3)	İ.Y. Güçsüzlük (4)	Anlamsızlık (5)	Kendine Yabancılaşma (6)	M.K. Duygusal Mesleki Kimliklenme(7)	Değerlendirici Kimliklenme (8)	Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma (9)	Ö.A. Adil Dağıtım (10)	Adil İşlem (11)	Adil Etkileşim (12)
1	1	,063	,460**	-,304**	-,415**	-,549**	,413**	,298**	,142*	,247**	,360**	,424**
2	,063	1	,087	,215**	,025	,152**	-,105	-,066	,101	,017	-,067	,039
3	,460**	,087	1	-,220**	-,286**	-,351**	,319**	,170**	,211**	,195**	,308**	,333**
4	-,304**	,215**	-,220**	1	,538**	,591**	-,308**	-,327**	-,099	-,185**	-,241**	-,266**
5	-,415**	,025	-,286**	,538**	1	,708**	-,379**	-,412**	-,146*	-,193**	-,216**	-,330**
6	-,549**	,152**	-,351**	,591**	,708**	1	-,456**	-,453**	-,131*	-,272**	-,405**	-,440**
7	,413**	-,105	,319**	-,308**	-,379**	-,456**	1	,494**	,243**	,227**	,196**	,212**
8	,298**	-,066	,170**	-,327**	-,412**	-,453**	,494**	1	,213**	,181**	,152**	,298**
9	,142*	,101	,211**	-,099	-,146*	-,131*	,243**	,213**	1	,163**	,229**	,299**
10	,247**	,017	,195**	-,185**	-,193**	-,272**	,227**	,181**	,163**	1	,483**	,422**
11	,360**	-,067	,308**	-,241**	-,216**	-,405**	,196**	,152**	,229**	,483**	1	,754**
12	,424**	,039	,333**	-,266**	-,330**	-,440**	,212**	,298**	,299**	,422**	,754**	1

*p<.05, **p<.01

Tablo 7’den izleneceği gibi işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu ile duygusal bağlılık ($r = -.304$, $p<0,05$) ve normatif bağlılık ($r = -.220$, $p<0,05$) arasında düşük düzeyde anlamlı negatif; devam bağlılığı ($r = .215$, $p<0,05$) arasında ise düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Güçsüzlük ile duygusal mesleki kimliklenme

($r = -.308, p < 0,05$) ve değerlendirici kimliklenme ($r = -.327, p < 0,05$) arasında düşük düzeyde anlamlı negatif ilişki bulunmaktadır. İşe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu ile adil dağıtım ($r = -.185, p < 0,05$) arasında çok düşük seviyede; adil işlem ($r = -.241, p < 0,05$) ve adil etkileşim ($r = -.266, p < 0,05$) arasında ise düşük düzeyde anlamlı negatif ilişki bulunmaktadır.

Tablo 7'den izleneceği gibi işe yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu ile duygusal bağlılık ($r = -.415, p < 0,05$) arasında orta düzeyde, normatif bağlılık ($r = -.286, p < 0,05$) arasında ise düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunmaktadır. İşe yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu ile duygusal mesleki kimliklenme ($r = -.379, p < 0,05$) arasında düşük; değerlendirici kimliklenme ($r = -.412, p < 0,05$) arasında orta; kendini mühendis olarak sınıflandırma ($r = -.146, p < 0,05$) arasında ise çok düşük seviyede anlamlı negatif ilişki vardır. İşe yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu ile adil dağıtım ($r = -.193, p < 0,05$) arasında çok düşük düzeyde; adil işlem ($r = -.216, p < 0,05$) ve adil etkileşim ($r = -.330, p < 0,05$) arasında ise düşük seviyede anlamlı negatif ilişki bulunmaktadır.

Tablo 7'den izleneceği gibi işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu ile duygusal bağlılık ($r = -.549, p < 0,05$) arasında orta düzeyde; normatif bağlılık ($r = -.351, p < 0,05$) arasında ise düşük düzeyde anlamlı negatif ilişki bulunmaktadır. Kendine yabancılaşma ve devam bağlılığı ($r = .152, p < 0,05$) arasında ise çok düşük seviyede anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır. Ayrıca işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu ile duygusal mesleki kimliklenme ($r = -.456, p < 0,05$) ve değerlendirici kimliklenme ($r = -.453, p < 0,05$) arasında orta; kendini mühendis olarak sınıflandırma ($r = -.131, p < 0,05$) arasında ise çok düşük seviyede anlamlı negatif ilişki vardır. Kendine yabancılaşma ile adil dağıtım ($r = -.272, p < 0,052$) arasında düşük; adil işlem ($r = -.405,$

$p<0,05$) ve adil etkileşim ($r = -.440$, $p<0,05$) arasında ise orta seviyede negatif ilişki vardır.

Tablo 7'den izleneceği gibi duygusal mesleki kimliklenme ile duygusal bağlılık arasında orta ($r = .413$, $p<0,05$) ; normatif bağlılık ($r = .319$, $p<0,05$) arasında ise düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır. Ayrıca duygusal mesleki kimliklenme ile adil dağıtım ($r = .227$, $p<0,05$) , adil işlem ($r = .196$, $p<0,05$) ve adil etkileşim ($r = .212$, $p<0,05$) arasında da düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır.

Tablo 7'den izleneceği gibi değerlendirici kimliklenme ile duygusal bağlılık ($r = .298$, $p<0,05$) arasında düşük düzeyde; normatif bağlılık ($r = .170$, $p<0,05$) arasında ise çok düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır. Ayrıca değerlendirici kimliklenme ile adil dağıtım ($r = .181$, $p<0,05$), adil işlem ($r = .152$, $p<0,05$) arasında çok düşük; adil etkileşim arasında ($r = .298$, $p<0,05$) düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır.

Tablo 7'den izleneceği gibi kendini mühendis olarak sınıflandırma ile duygusal bağlılık ($r = .142$, $p<0,05$) arasında çok düşük düzeyde; normatif bağlılık ($r = .211$, $p<0,05$) arasında ise düşük seviyede anlamlı pozitif ilişki vardır. Ayrıca kendini mühendis olarak sınıflandırma ile adil dağıtım ($r = .163$, $p<0,05$) arasında çok düşük; adil işlem ($r = .229$, $p<0,05$) ve adil etkileşim ($r = .299$, $p<0,05$) arasında ise düşük seviyede anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır.

Tablo 7'den izleneceği gibi adil dağıtım ile duygusal bağlılık ($r = .247$, $p<0,05$) arasında düşük düzeyde; normatif bağlılık ($r = .195$, $p<0,05$) arasında ise çok düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır.

Tablo 7’den izleneceği gibi adil işlem ($r = .360$, $p < 0,05$) ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ($r = .308$, $p < 0,05$) arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır.

Adil işlemin diğer bir boyutu olan adil etkileşim ile duygusal bağlılık ($r = .424$, $p < 0,05$) ve normatif bağlılık ($r = .333$, $p < 0,05$) arasında ise sırasıyla orta ve düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır.

3.2. KISMİ KORELASYON ANALİZLERİ

Mühendislerde işe yabancılaşmanın mesleki kimliklenme (duygusal mesleki kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma, değerlendirici kimliklenme) ve örgüte bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) arasındaki ilişkileri değiştirip değiştirmediğine ilişkin oluşturulan araştırma sorusuna yanıt aramak için yapılan kısmi korelasyon analizine ilişkin bulgular aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 8: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Duygusal Bağlılık ile Duygusal Mesleki Kimliklenme Arasındaki Korelasyon Analizi

Kontrol Değişkeni			Duygusal Bağlılık	Duygusal Mesleki Kimliklenme	İşe Yabancılaşma
None	Duygusal Bağlılık	Correlation	1,00	,413	-,505
		Sig(2-tailed)	.	,000**	,000**
	Duygusal Mesleki Kimliklenme	Correlation	,413	1,00	-,450
		Sig(2-tailed)	,000**	.	,000**
	İşe Yabancılaşma	Correlation	-,505	-,450	1,00
		Sig(2-tailed)	,000**	,000**	
İşe Yabancılaşma	Duygusal Bağlılık	Correlation	1.00	,241	
		Sig(2-tailed)	-	,000**	
	Duygusal Mesleki Kimliklenme	Correlation	,241	1.00	
		Sig(2-tailed)	,000**	-	

*p<.05,**p<.01

Tablo 8’den izleneceği gibi işe yabancılaşma kontrol altında tutulduğunda duygusal bağlılık ile duygusal mesleki kimliklenme arasında düşük düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki vardır ($r = .241$, $p < .05$). Basit korelasyon analizinde duygusal bağlılık ile duygusal mesleki kimliklenme arasındaki. 41 olan korelasyon katsayısı işe yabancılaşma kontrol edildiğinde. 24’e düşmektedir. Bu bulgulara göre işe yabancılaşma kontrol edildiğinde duygusal bağlılık ile duygusal mesleki kimliklenme arasındaki ilişki zayıflamaktadır.

Tablo 9: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Duygusal Bağlılık ile Değerlendirici Kimliklenme Arasındaki Korelasyon

Kontrol Değişkeni			Duygusal Bağlılık	Değerlendirici Kimliklenme	İşe Yabancılaşma
None	Duygusal Bağlılık	Correlation	1,00	,298	-,505
		Sig(2-tailed)	.	,000**	,000**
	Değerlendirici Kimliklenme	Correlation	,298	1,00	-,465
		Sig(2-tailed)	,000**	.	,000**
	İşe Yabancılaşma	Correlation	-,505	-,465	1,000
		Sig(2-tailed)	,000**	,000**	.
İşe Yabancılaşma	Duygusal Bağlılık	Correlation	1.00	,083	
		Sig(2-tailed)	-	,150	
	Değerlendirici Kimliklenme	Correlation	,083	1.00	
		Sig(2-tailed)	,150	-	

*p<.05,**p<.01

Tablo 9'dan izleneceği gibi işe yabancılaşma kontrol altında tutulduğunda duygusal bağlılık ile değerlendirici kimliklenme arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($p<.05$). Basit korelasyon analizinde, duygusal bağlılık ile değerlendirici kimliklenme arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişki işe yabancılaşma kontrol edildiğinde anlamsız çıkmıştır ($p<.05$). Bu bulgulara göre işe yabancılaşma kontrol edildiğinde duygusal bağlılık ile değerlendirici kimliklenme arasındaki ilişki zayıflamakta ve anlamsız hale gelmektedir.

Tablo 10: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Duygusal Bağlılık ile Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma Arasındaki Korelasyon

Kontrol Değişkeni			Duygusal Bağlılık	Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma	İşe Yabancılaşma
None	Duygusal Bağlılık	Correlation	1,00	,142	-,505
		Sig(2-tailed)	.	,013*	,000**
	Kendini Mühendis olarak Sınıflandırma	Correlation	,142	1,00	-,143
		Sig(2-tailed)	,013*	.	,013*
	İşe Yabancılaşma	Correlation	-,505	-,143	1,00
		Sig(2-tailed)	,000**	,013*	.
İşe Yabancılaşma	Duygusal Bağlılık	Correlation	1.00	,082	
		Sig(2-tailed)	-	,157	
	Kendini Mühendis olarak Sınıflandırma	Correlation	,082	1.00	
		Sig(2-tailed)	,157	-	

*p<.05, **p<.01

Tablo 10'dan izleneceği gibi işe yabancılaşma kontrol altında tutulduğunda duygusal bağlılık ile kendini mühendis olarak sınıflandırma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($p<.05$). Basit korelasyon analizinde, duygusal bağlılık ile kendini mühendis olarak sınıflandırma arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişki işe yabancılaşma kontrol edildiğinde anlamsız çıkmıştır ($p<.05$). Bu bulgulara göre işe yabancılaşma kontrol edildiğinde duygusal bağlılık ile kendini mühendis olarak sınıflandırma arasındaki ilişki zayıflamakta ve anlamsız hale gelmektedir.

Tablo 11: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Devam Bağlılığı ile Duygusal Mesleki Kimliklenme Arasındaki Korelasyon Analizi

Kontrol Değişkeni			Devam Bağlılığı	Duygusal Mesleki Kimliklenme	İşe Yabancılaşma
None	Devam Bağlılığı	Correlation	1,00	-,105	,162
		Sig(2-tailed)	.	,069	,005**
	Duygusal Mesleki Kimliklenme	Correlation	-,105	1,00	-,450
		Sig(2-tailed)	,069	.	,000**
	İşe Yabancılaşma	Correlation	,162	-,450	1,00
		Sig(2-tailed)	,005	,000**	.
İşe Yabancılaşma	Devam Bağlılığı	Correlation	1.00	-,036	
		Sig(2-tailed)	-	,529	
	Duygusal Mesleki Kimliklenme	Correlation	-,036	1.00	
		Sig(2-tailed)	,529	-	

*p<.05,**p<.01

Tablo 11’den izleneceği gibi işe yabancılaşma kontrol altında tutulduğunda devam bağlılığı ve duygusal mesleki kimliklenme arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($p<.05$). Basit korelasyon analizinde de devam bağlılığı ile duygusal mesleki kimliklenme arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir ($p<.05$). Bu bulgulara göre işe yabancılaşma kontrol edildiğinde devam bağlılığı ile duygusal mesleki kimliklenme arasındaki ilişki değişmemektedir.

Tablo 12: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Devam Bağlılığı ile Değerlendirici Kimliklenme Arasındaki Korelasyon

Kontrol Değişkeni			Devam Bağlılığı	Değerlendirici Kimliklenme	İşe Yabancılaşma
None	Devam Bağlılığı	Correlation	1,00	-,066	,162
		Sig(2-tailed)	.	,256	,005**
	Değerlendirici Kimliklenme	Correlation	-,066	1,00	-,465
		Sig(2-tailed)	,256	.	,000**
	İşe Yabancılaşma	Correlation	,162	-,465	1,00
		Sig(2-tailed)	,005	,000**	.
İşe Yabancılaşma	Devam Bağlılığı	Correlation	1.00	,011	
		Sig(2-tailed)	-	,850	
	Değerlendirici Kimliklenme	Correlation	,011	1.00	
		Sig(2-tailed)	,850	-	

*p<.05,**p<.01

Tablo 12’den izleneceği gibi işe yabancılaşma kontrol altında tutulduğunda devam bağlılığı ile değerlendirici kimliklenme arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($p<.05$). Basit korelasyon analizinde de devam bağlılığı ile değerlendirici kimliklenme arasında anlamlı ilişki saptanamamıştır ($p<.05$). Bu bulgulara göre işe yabancılaşma kontrol edildiğinde devam bağlılığı ile değerlendirici kimliklenme arasındaki ilişki değişmemektedir.

Tablo 13: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Devam Bağlılığı İle Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma Arasındaki Korelasyon Analizi

Kontrol Değişkeni			Devam Bağlılığı	Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma	İşe Yabancılaşma
None	Devam Bağlılığı	Correlation	1,00	,101	,162
		Sig(2-tailed)	.	,079	,005**
	Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma	Correlation	,101	1,00	-,143
		Sig(2-tailed)	,079	.	,013*
	İşe Yabancılaşma	Correlation	,162	-,143	1,00
		Sig(2-tailed)	,005**	,013*	.
İşe Yabancılaşma	Devam Bağlılığı	Correlation	1.00	,127	
		Sig(2-tailed)	-	,027*	
	Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma	Correlation	,127	1.00	
		Sig(2-tailed)	,027*	-	

*p<.05, **p<.01

Tablo 13'den izleneceği gibi işe yabancılaşma kontrol altında tutulduğunda devam bağlılığı ile kendini mühendis olarak sınıflandırma arasında çok düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=.127$, $p<.05$).. Basit korelasyon analizinde ise devam bağlılığı ile kendini mühendis olarak sınıflandırma arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir ($p<.05$). Bu bulgulara göre işe yabancılaşma kontrol edildiğinde devam bağlılığı ile kendini mühendis olarak sınıflandırma arasındaki ilişki anlamlı hale gelmekte ve artmaktadır.

Tablo 14: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Normatif Bağlılık İle Duygusal Mesleki Kimliklenme Arasındaki Korelasyon

Kontrol Değişkeni			Normatif Bağlılık	Duygusal Mesleki Kimliklenme	İşe Yabancılaşma
None	Normatif Bağlılık	Correlation	1,00	,319	-,338
		Sig(2-tailed)	.	,000**	,000**
	Duygusal Mesleki Kimliklenme	Correlation	,319	1,000	-,450
		Sig(2-tailed)	,000**	.	,000**
	İşe Yabancılaşma	Correlation	-,338	-,450	1,000
		Sig(2-tailed)	,000	,000	.
İşe Yabancılaşma	Normatif Bağlılık	Correlation	1.00	,199	
		Sig(2-tailed)	-	,001**	
	Duygusal Mesleki Kimliklenme	correlation	,199	1.00	
		Sig(2-tailed)	,001**	-	

*p<.05,**p<.01

Tablo 14'den izleneceği gibi işe yabancılaşma kontrol altında tutulduğunda normatif bağlılık ile duygusal mesleki kimliklenme arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki saptanmamıştır($r = .199$, $p < .05$). Basit korelasyon analizinde normatif bağlılık ile duygusal mesleki kimliklenme arasındaki $r = .32$ olan korelasyon katsayısı, işe yabancılaşma kontrol edildiğinde, $r = .20$ 'ye düşmektedir. Bu bulgulara göre işe yabancılaşma kontrol edildiğinde normatif bağlılık ile duygusal mesleki kimliklenme arasındaki ilişki zayıflamakta ve anlamsız hale gelmektedir.

Tablo 6: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Normatif Bağlılık İle Değerlendirici Kimliklenme Arasındaki Korelasyon Analizi

Kontrol Değişkeni			Normatif Bağlılık	Değerlendirici Kimliklenme	İşe Yabancılaşma
None	Normatif Bağlılık	Correlation	1,00	,170	-,338
		Sig(2-tailed)	.	,003**	,000**
	Değerlendirici Kimliklenme	Correlation	,170	1,000	-,465
		Sig(2-tailed)	,003**	.	,000**
	İşe Yabancılaşma	Correlation	-,338	-,465	1,00
		Sig(2-tailed)	,000**	,000**	.
İşe Yabancılaşma	Normatif Bağlılık	Correlation	1.00	,015	
		Sig(2-tailed)	-	,793	
	Değerlendirici Kimliklenme	correlation	,015	1.00	
		Sig(2-tailed)	,793	-	

*p<.05,**p<.01

Tablo 15’den izleneceği gibi işe yabancılaşma kontrol altında tutulduğunda normatif bağlılık ve değerlendirici kimliklenme arasında anlamlı ilişki gözlenmemiştir ($p<.05$). Basit korelasyon analizinde normatif bağlılık ile değerlendirici kimliklenme arasındaki pozitif yönlü çok düşük düzeydeki anlamlı ilişki işe yabancılaşma kontrol edildiğinde anlamsız çıkmıştır ($p<.05$). Bu bulgulara göre işe yabancılaşma kontrol edildiğinde normatif bağlılık ile değerlendirici kimliklenme arasındaki ilişki zayıflamakta ve anlamsız hale gelmektedir.

Tablo 16: İşe Yabancılaşma Kontrol Edildiğinde Normatif Bağlılık İle Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma Arasındaki Korelasyon Analizi

Kontrol Değişkeni			Normatif Bağlılık	Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma	İşe Yabancılaşma
None	Normatif Bağlılık	Correlation	1,00	,211	-,338
		Sig(2-tailed)	.	,000**	,000**
	Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma	Correlation	,211	1,00	-,143
		Sig(2-tailed)	,000**	.	,013*
	İşe Yabancılaşma	Correlation	-,338	-,143	1,000
		Sig(2-tailed)	,000**	,013*	.
İşe Yabancılaşma	Normatif Bağlılık	Correlation	1.00	,174	
		Sig(2-tailed)	-	,002**	
	Kendini Mühendis olarak Sınıflandırma	correlation	,174	1.00	
		Sig(2-tailed)	,002**	-	

*p<.05, **p<.01

Tablo 16'den izleneceği gibi işe yabancılaşma kontrol altında tutulduğunda normatif bağlılık ile kendini mühendis olarak sınıflandırma arasında çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = .174$, $p < .05$). Basit korelasyon analizinde normatif bağlılık ile kendini mühendis olarak sınıflandırma arasındaki $r = .21$ olan korelasyon katsayısı işe yabancılaşma kontrol edildiğinde, $r = .17$ 'ye düşmektedir. Bu bulgulara göre işe yabancılaşma kontrol edildiğinde normatif bağlılık ile kendini mühendis olarak sınıflandırma arasındaki ilişki zayıflamaktadır.

3.3. ÖRGÜTE BAĞLILIK YORDANMASI

3.3.1. Duygusal Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Bulgular

Araştırmada yapılan Pearson Korelasyon analizinde duygusal bağlılık ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilen güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma, duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma, adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim, yaş, çocuk sayısı, hane gelir algısı, mühendislerin işyerlerinde yaptıkları işe dair karar/tasarım süreçlerine etki düzeyi, “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyi, “mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir” ifadesine katılma düzeyi değişkenlerinin, mühendislerde duygusal bağlılık boyutunu yordama derecesini ölçmek için yapılan aşamalı (stepwise) regresyon analizinin sonuçları Tablo 17’de özetlenmiştir.

Tablo 17: Duygusal Bağlık Boyutunun Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Sonuçları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R ²	R ² ’deki Artış	F	Beta	t
1	Kendine Yabancılaşma	,309	,309	133,101*	-,396	-6,953*
2	Adil Etkileşim	,347	,048	79,496*	,234	4,571*
3	Duygusal Mesleki Kimliklenme	,378	,031	61,013*	,211	4,118*
4	Mesleki Yaratıcılığın Sınırlanması	,385	,007	47,413*	,103	2,111*

*p<.05, **p<.01

Yapılan aşamalı analiz regresyon analiz sonucuna göre Tablo 17’den izlenebileceği gibi yordamaya anlamlı katkıda bulunan değişkenlerin R² değerine göre

duygusal bağıllık puanlarında gözlenen toplam değişimi açıklamadaki ortak katkıları %38,5'dir.

Yordamaya anlamlı katkıları olan değişkenler sırasıyla aşağıdaki gibidir:

1. aşamada kendine yabancılaşma boyutu toplam varyansın %30,9'unu açıklamaktadır. Kendine yabancılaşma ile duygusal bağıllık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda aralarında orta düzeyde anlamlı negatif ilişki tespit edilmiştir ($r = -.549$, $p < .0$; bkz.Tablo:7). Buna göre kendine yabancılaşma arttıkça örgüte duygusal bağıllığın azaldığı ileri sürülebilir.

2. aşamada adil etkileşim değişkeni toplam varyansın %4,8'sini açıklamaktadır. Adil etkileşim ile duygusal bağıllık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda aralarında orta düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur ($r = .424$, $p < .05$; bkz.Tablo:7). Buna göre adil etkileşim algısı arttıkça örgüte duygusal bağıllığın da arttığı ileri sürülebilir.

3. aşamada duygusal mesleki kimliklenme değişkeninin toplam varyansın %3,1'ini açıklamaktadır. Duygusal mesleki kimliklenme ile duygusal bağıllık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda aralarında orta seviyede anlamlı pozitif ilişki saptanmıştır ($r = .413$, $p < .05$; bkz.Tablo:7). Buna göre duygusal mesleki kimliklenme arttıkça örgüte duygusal bağıllığın da arttığı ileri sürülebilir.

4. aşamada “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyi değişkeni toplam varyansın %0,7'ini açıklamaktadır. Mühendislerin “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyi ile duygusal bağıllık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda aralarında çok düşük düzeyde anlamlı negatif ilişki bulunmuştur ($r = -.138$, $p < .05$; bkz.Tablo:6). Buna göre mühendislerin “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı

sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyi arttıkça örgüte duygusal bağlılıklarının azaldığı ileri sürülebilir.

3.3.2. Devam Bağlılığının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Araştırmada yapılan Pearson korelasyon analizinde devam bağlılığı ile anlamlı derecede ilişkili olduğu tespit edilen güçsüzlük, kendine yabancılaşma, hane gelir algısı, mühendislerin “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyi değişkenlerinin mühendislerde devam bağlılığı boyutunu yordama derecesini ölçmek için yapılan aşamalı (*stepwise*) regresyon analizinin sonuçları Tablo 18’de özetlenmiştir.

Tablo 18: Devam Bağlılığı Boyutunun Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analiz Sonuçları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R ²	R ² ’deki Artış	F	Beta	T
1	Güçsüzlük	,042	,042	14,176*	,185	3,992*
2	Hane Gelir Algısı	,054	,012	9,465*	-,124	3,920*

*p<.05, **p<.01

Yapılan aşamalı regresyon analiz sonucuna göre Tablo 18’den izlenebileceği gibi yordamaya anlamlı katkıda bulunan değişkenlerin R² değerine göre devam bağlılığı puanlarının gözlenen toplam değişimi açıklamadaki ortak katkıları %5,4 dür.

Yordamaya anlamlı katkıda bulunan değişkenler sırasıyla şöyledir:

1. aşamada güçsüzlük boyutu toplam varyansın %4,2’sini açıklamaktadır. Güçsüzlük ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda aralarında düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki

bulunmuştur ($r = .215$, $p < .05$; bkz.Tablo:7). Buna göre güçsüzlük arttıkça örgüte devam bağlılığın da arttığı ileri sürülebilir.

2. aşamada hane gelir algısı değişkeni toplam varyansın %1,2'sini açıklamaktadır. Hane gelir algısı ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda aralarında çok düşük düzeyde anlamlı negatif ilişki bulunmuştur ($r = -.167$, $p < .05$; bkz.Tablo:6). Buna göre hane gelirine ilişkin olumlu algı arttıkça örgüte devam bağlılığının azaldığı ileri sürülebilir.

3.3.3. Normatif Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Bulgular

Araştırmada yapılan Pearson korelasyon analizinde normatif bağlılık ile anlamlı derecede ilişkili olduğu tespit edilen güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma, duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma, adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim, yaş, çocuk sayısı, mühendislerin işyerlerinde yaptıkları işe dair karar/tasarım süreçlerine etki düzeyi, “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyi ve “mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir” ifadesine katılma düzeyi değişkenlerinin mühendislerde normatif bağlılık boyutunu yordama derecesini ölçmek için yapılan aşamalı (*stepwise*) regresyon analizinin sonuçları Tablo 19’de özetlenmiştir.

Tablo 19: Normatif Bağlılık Boyutunun Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analiz Sonuçları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R ²	R ² 'deki Artış	F	Beta	t
1	Kendine Yabancılaşma	,129	,129	45,088*	-,164	-2,636*
2	Yaş	,179	,050	33,381*	,234	4,584*
3	Adil Etkileşim	,220	,041	29,066*	,213	3,751*
4	Duygusal Mesleki Kimliklenme	,242	,022	24,748*	,170	3,035*
5	Çelişki	,253	,011	21,192*	-,166	-2,936*
6	Mesleki Yaratıcılığın Sınırlanması	,262	,009	18,632*	,123	2,133*

*p<.05, **p<.01

Yapılan aşamalı analiz regresyon analiz sonucuna göre Tablo 19'dan izlenebileceği gibi yordamaya anlamlı katkıda bulunan değişkenlerin R² değerine göre normatif bağlılık puanlarında gözlenen toplam değişimi açıklamadaki ortak katkıları %26,2'dir.

Yordamaya anlamlı katkıda bulunan değişkenler sırasıyla şöyledir:

1. aşamada kendine yabancılaşma boyutu toplam varyansın %12,9'unu açıklamaktadır. Kendine yabancılaşma ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda aralarında düşük düzeyde anlamlı negatif ilişki bulunmuştur ($r = -.351$, $p < .05$; bkz.Tablo:7). Buna göre kendine yabancılaşma arttıkça örgüte normatif bağlılığın azaldığı ileri sürülebilir.

2. aşamada yaş değişkeni toplam varyansın %5'ini açıklamaktadır. Yaş ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda aralarında düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur ($r = .265$, $p < .05$; bkz.Tablo:6). Buna göre yaş ilerledikçe örgüte normatif bağlılığın da arttığı ileri sürülebilir.

3. aşamada duygusal mesleki kimliklenme değişkeni toplam varyansın %4,1'ini açıklamaktadır. Duygusal mesleki kimliklenme ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda aralarında düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur ($r = .319$, $p < .05$; bkz.Tablo:7). Buna göre duygusal mesleki kimliklenme arttıkça örgüte normatif bağlılığın da arttığı ileri sürülebilir.

4. aşamada adil etkileşim değişkeni toplam varyansın %2,2'sini açıklamaktadır. Adil etkileşim ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda aralarında düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur ($r = .333$, $p < .05$; bkz.Tablo:7). Buna göre adil etkileşim algısı arttıkça örgüte normatif bağlılığın da arttığı ileri sürülebilir.

5. aşamada mühendislerin “mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir” ifadesine katılma düzeyi toplam varyansın %1,1'ini açıklamaktadır. Mühendislerin “mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir” ifadesine katılma düzeyi ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda aralarında düşük düzeyde anlamlı negatif ilişki bulunmuştur ($r = -.273$, $p < .05$; bkz.Tablo:6). Buna göre mühendislerin “mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir” ifadesine katılma düzeyi arttıkça örgüte normatif bağlılığın azaldığı ileri sürülebilir.

6. aşamada mühendislerin “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyi toplam varyansın %0,9'unu açıklamaktadır. Mühendislerin “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyi ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda aralarında

çok düşük seviyede anlamlı negatif ilişki saptanmıştır ($r = -.140$, $p < .05$; bkz.Tablo:6). Buna göre mühendislerin “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyi arttıkça örgüte normatif bağlılıklarının azaldığı ileri sürülebilir.

3.4. BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T TESTİ ANALİZ BULGULARI

İşe yabancılaşma (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma), mesleki kimliklenme (duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma) ve örgütsel adalet (adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim) ile örgüte bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) değişkenlerinin, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını değerlendirmek için bağımsız örneklem t-testi analizi yapılmıştır.

Tablo 20: Cinsiyet Değişkeni t Testi Sonuçları

	<i>Değişkenler</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
İ.Y.	<i>Güçsüzlük</i>	Kadın	78	18,8330	,709	,479
		Erkek	220	18,4140		
	<i>Anlamsızlık</i>	Kadın	78	9,1795	,388	,698
		Erkek	220	8,9994		
	<i>Kendine Yabancılaşma</i>	Kadın	78	18,2038	-,606	,545
		Erkek	220	18,6974		
M.K.	<i>Duygusal Mesleki Kimliklenme</i>	Kadın	78	18,3718	-,602	,548
		Erkek	220	18,7011		
	<i>Değerlendirici Kimliklenme</i>	Kadın	78	7,9359	1,813	,055
		Erkek	220	7,4929		
	<i>Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma</i>	Kadın	78	6,2309	-1,665	,097
		Erkek	220	6,5865		
Ö.A.	<i>Adil Dağıtım</i>	Kadın	78	14,5861	-,550	,583
		Erkek	220	14,8794		
	<i>Adil İşlem</i>	Kadın	78	15,4966	-,856	,393
		Erkek	220	16,0888		
	<i>Adil Etkileşim</i>	Kadın	78	27,6447	-,707	,480
		Erkek	220	28,3835		
Ö.B.	<i>Duygusal Bağlılık</i>	Kadın	78	25,3333	,118	,906
		Erkek	220	25,2463		
	<i>Devam Bağlılığı</i>	Kadın	78	29,2949	1,490	,137
		Erkek	220	28,1750		
	<i>Normatif Bağlılık</i>	Kadın	78	22,8487	-1,750	,081
		Erkek	220	23,9818		

*p<.05,**p<.01

Tablo 20’den izleneceği gibi, işe yabancılaşma (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma), mesleki kimliklenme (duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma), örgütsel adalet (adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim), örgüte bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) değişkenleri puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar t-test’i analizi aracılığıyla incelenmiştir. Bu bulgular değerlendirildiğinde, ele alınan değişkenlerin hiçbirinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 21: Medeni Durum t Testi Sonuçları

	<i>Değişkenler</i>	<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
İ.Y.	<i>Güçsüzlük</i>	Evli	221	18,4302	-,590	,556
		Bekar	78	18,7432		
	<i>Anlamsızlık</i>	Evli	221	9,0220	-,199	,842
		Bekar	78	9,1026		
	<i>Kendine Yabancılaşma</i>	Evli	221	18,6531	,378	,706
		Bekar	78	18,3462		
M.K.	<i>Duygusal Mesleki Kimliklenme</i>	Evli	221	18,8654	1,780	,076
		Bekar	78	17,8974		
	<i>Değerlendirici Kimliklenme</i>	Evli	221	7,5721	-,490	,624
		Bekar	78	7,6923		
	<i>Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma</i>	Evli	221	6,4662	-,458	,648
		Bekar	78	6,5641		
Ö.A	<i>Adil Dağıtım</i>	Evli	221	14,8247	,202	,840
		Bekar	78	14,7172		
	<i>Adil İşlem</i>	Evli	221	15,8881	-,180	,857
		Bekar	78	16,0128		
	<i>Adil Etkileşim</i>	Evli	221	28,3193	,514	,608
		Bekar	78	27,7833		
Ö.B.	<i>Duygusal Bağlılık</i>	Evli	221	25,4850	1,230	,220
		Bekar	78	24,5769		
	<i>Devam Bağlılığı</i>	Evli	221	28,5407	,429	,668
		Bekar	78	28,2179		
	<i>Normatif Bağlılık</i>	Evli	221	24,1955	3,112**	,002**
		Bekar	78	22,2051		

*p<.05,**p<.01

Tablo 21’den izleneceği gibi işe yabancılaşma (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma), mesleki kimliklenme (duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma), örgütsel adalet (adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim), örgüte bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) değişkenleri puanlarının medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar t-test’i aracılığıyla incelenmiştir. Bu bulgular değerlendirildiğinde, sadece örgüte bağlılığın örgüte normatif bağlılık boyutunda, evli ($\bar{X}$ =24,1955) ve bekar

($\bar{X} = 22,2051$) çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmektedir.

Bulgular evli mühendislerin bekar mühendislerle göre örgütlerine yönelik daha fazla normatif bağlılık geliştirdiklerini göstermektedir.

Tablo 22: Çalışılan Sektör t Testi Sonuçları

	<i>Değişkenler</i>	<i>Sektör</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İ.Y.	<i>Güçsüzlük</i>	Kamu	180	19,2477	3,630**	,000**
		Özel	120	17,3705		
	<i>Anlamsızlık</i>	Kamu	180	9,4798	2,583*	,010*
		Özel	120	8,4208		
	<i>Kendine Yabancılaşma</i>	Kamu	180	19,7570	4,165**	,000**
		Özel	120	16,8173		
	M.K. <i>Duygusal Mesleki Kimliklenme</i>	Kamu	180	18,4451	-,797	,426
		Özel	120	18,8344		
	<i>Değerlendirici Kimliklenme</i>	Kamu	180	7,3900	-2,462*	,014*
		Özel	120	7,9102		
	<i>Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma</i>	Kamu	180	6,3945	-1,252	,211
		Özel	120	6,6334		
Ö.A.	<i>Adil Dağıtım</i>	Kamu	180	15,0309	1,231	,219
		Özel	120	14,4469		
	<i>Adil İşlem</i>	Kamu	180	15,0763	-3,515**	,001**
		Özel	120	17,2045		
	<i>Adil Etkileşim</i>	Kamu	180	26,9626	-3,321**	,001**
		Özel	120	30,0032		
	Ö.B. <i>Duygusal Bağlılık</i>	Kamu	180	24,8915	-1,349	,178
		Özel	120	25,7808		
	<i>Devam Bağlılığı</i>	Kamu	180	29,2395	3,029**	,003**
		Özel	120	27,2282		
	<i>Normatif Bağlılık</i>	Kamu	180	23,3566	-1,385	,167
		Özel	120	24,1583		

*p<.05, **p<.01

Tablo 22'den izleneceği gibi işe yabancılaşma (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma), mesleki kimliklenme (duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma), örgütsel adalet (adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim), örgüte bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) değişkenleri puanlarının çalışılan sektöre göre farklılık gösterip göstermediği

bağımsız gruplar t-test'i aracılığıyla incelenmiştir. Bu bulgular değerlendirildiğinde güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma, değerlendirici kimliklenme, adil işlem, adil etkileşim ve devam bağlılığı değişkenlerinin çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı fark gösterdiği tespit edilmiştir.

Analiz sonuçları işyerlerinde, kamu sektöründe çalışan mühendislerin ($\bar{X}=19,2477$) özel sektörde çalışanlara göre ($\bar{X}=17,3705$) daha fazla güçsüzlük, kamu sektöründe çalışanların ($\bar{X}=9,4798$) özel sektörde çalışanlara göre ($\bar{X}=8,4208$) daha fazla anlamsızlık ve kamu sektöründe çalışanların ($\bar{X}=19,2477$) özel sektörde çalışanlara göre ($\bar{X}=16,8173$) daha fazla kendine yabancılaşma deneyimlediklerini göstermektedir.

Ayrıca, kamu sektöründe çalışan mühendislerin ($\bar{X}=7,3900$) özel sektörde çalışanlara göre ($\bar{X}=7,9102$) mesleklerine yönelik değerlendirici kimliklenmelerinin daha düşük düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Bulgular kamu sektöründe çalışanların ($\bar{X}=15,0763$) özel sektörde çalışanlara göre ($\bar{X}=17,2045$) adil işlem algılarının daha düşük düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı zamanda kamu sektöründe çalışanların ($\bar{X}=26,9626$) özel sektörde çalışanlara göre ($\bar{X}=30,0032$) adil etkileşim algılarının daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Analizlere göre, kamu sektöründe çalışan mühendislerin ($\bar{x}=29,2395$) özel sektörde çalışanlara göre ($\bar{X}=27,2282$) örgütlerine yönelik devam bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 23: Sendika ve Oda Üyeliği t Testi Sonuçları

	<i>Değişkenler</i>	<i>Üyelik</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
İ.Y.	<i>Güçsüzlük</i>	Sendika/oda	184	18,4534	-,034	,973
		Üyelik yok	118	18,4713		
	<i>Anlamsızlık</i>	Sendika/oda	184	8,8895	-,841	,401
		Üyelik yok	118	9,2388		
	<i>Kendine Yabancılaşma</i>	Sendika/oda	184	18,6583	,470	,638
		Üyelik yok	118	18,3153		
M.K.	<i>Duygusal Mesleki Kimliklenme</i>	Sendika/oda	184	18,8620	1,216	,225
		Üyelik yok	118	18,2681		
	<i>Değerlendirici Kimliklenme</i>	Sendika/oda	184	7,6512	,511	,610
		Üyelik yok	118	7,5390		
<i>Kendini Mühendis Olarak Sınıflandırma</i>		Sendika/oda	184	6,5735	,937	,350
		Üyelik yok	118	6,3941		
Ö.A.	<i>Adil Dağıtım</i>	Sendika/oda	184	14,6014	-1,141	,255
		Üyelik yok	118	15,1486		
	<i>Adil İşlem</i>	Sendika/oda	184	15,7738	-,694	,488
		Üyelik yok	118	16,2024		
	<i>Adil Etkileşim</i>	Sendika/oda	184	27,8651	-,907	,365
		Üyelik yok	118	28,7075		
Ö.B.	<i>Duygusal Bağlılık</i>	Sendika/oda	184	25,5755	1,307	,192
		Üyelik yok	118	24,7143		
	<i>Devam Bağlılığı</i>	Sendika/oda	184	28,7886	1,423	,156
		Üyelik yok	118	27,8312		
	<i>Normatif Bağlılık</i>	Sendika/oda	184	23,8922	1,054	,293
		Üyelik yok	118	23,2795		

*p<.05, **p<.01

Tablo 23'den izleneceği gibi işe yabancılaşma (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma), mesleki kimliklenme (duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma), örgütsel adalet (adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim), örgüte bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) değişkenleri puanlarının sendikaya veya odaya üyeliğe göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar t-test'i aracılığıyla incelenmiştir. Bu bulgular değerlendirildiğinde, ele alınan değişkenlerin hiçbirinin sendikaya veya odaya üyeliğe göre farklılık göstermediği görülmektedir.

3.5. MESLEKİ KONULARA İLİŞKİN BULGULAR

Çalışmada katılımcıların mesleklerine ve çalışma hayatlarının bazı yönlerine ilişkin görüşlerini almaya yönelik sorular da sorulmuştur. Katılımcıların işyerinde yaptıkları işin mesleğe uygun olup olmadığına ve teknolojiye değişim ve gelişmeye paralel olarak mesleklerin öneminin azalıp azalmadığına ilişkin görüşleri Tablo 24 ve Tablo 25’de sunulmaktadır. Ayrıca katılımcıların mesleki ve çalışma yaşamlarında öncelikli buldukları sorun alanları Tablo 26 ve Tablo 27 ’da sunulmaktadır.

3.5.1. İşyerinde Yapılan İşin Mesleğe Uygunluğu

Araştırmada, çalışmaya katılan mühendislerden işyerinde yaptıkları işin mesleklerine uygun olup olmadığını değerlendirmeleri istenmiştir. Tablo 24’den de izleneceği gibi, araştırmaya katılan mühendislerin %78,6’sı işyerinde yaptıkları işi mesleklerine uygun, %7,7’si mesleklerine uygun olmadığını ve %13,7’si ise işyerinde yaptıkları işin mühendis olmayan biri tarafından da yapılabileceğini belirtmişlerdir.

Tablo 24: Mühendislerin İşyerinde Yaptıkları İşin Mesleklerine Uygun Olup Olmadığına Yönelik Algılarına İlişkin Dağılımlar

<u>İşyerinde Yapılan İş</u>	N	%
Mesleğe Uygun	235	78,6
Mesleğe Uygun Değil	23	7,7
Mühendis Olmayan Biri Tarafından Yapılabilir	41	13,7
Kayıp Veri	3	
Toplam	302	

3.5.2. Mesleğin Önemindeki Değişim Algısı

Araştırmada çalışmaya katılan mühendislerle teknolojiye değişim ve gelişmeye paralel olarak mesleklerinin öneminin azalıp azalmadığı sorulmuştur. Tablo 25’den de

izleneceği gibi araştırmaya katılan mühendislerin %24,1'i mesleklerinin öneminin azaldığını, %68,4'ü ise mesleklerinin öneminin teknolojiye değişim ve gelişmeye paralel olarak arttığını ifade etmişlerdir.

Tablo 25: Mühendislerin Teknolojiye Değişim ve Gelişmeye Paralel Olarak Mesleklerinin Önemindeki Değişim Algılarına İlişkin Dağılımlar

Teknolojiye Değişim ve Gelişmeye Paralel Olarak Mesleğin Önemi	N	%
Azalıyor	71	24,1
Artıyor	201	68,4
Diğer	22	7,5
Kayıp Veri	8	
Toplam	302	

3.5.3. Mühendislerin Mesleki ve Çalışma Yaşamlarına İlişkin Öncelikli Buldukları Sorun Alanları

Araştırmada çalışmaya katılan mühendislerden mesleki ve çalışma yaşamlarına ilişkin en önemli buldukları sorunları öncelik sırasına göre belirtmeleri istenmiştir. Tablo 26'de çalışmaya katılan mühendislerin meslek yaşamlarına ilişkin öncelikli buldukları sorunlar, kamu ve özel sektör ayrımı gözetilerek sunulmuştur. Tablo 27'de ise çalışmaya katılan mühendislerin çalışma yaşamlarına ilişkin öncelikli buldukları sorunlar, kamu ve özel sektör ayrımı gözetilerek sunulmuştur.

Tablo 26: Mühendislerin Mesleki Yaşamlarına İlişkin Öncelikli Buldukları Sorunlar

<u>KAMU SEKTÖRÜ</u>	N	%
Üniversitelerdeki Eğitimin Düşük Kaliteli, Üniversite Kontenjanlarının ve Mezun Sayısının ise Fazla Olması	32	21,3
Çalışma Koşulları (Ücret, Çalışma Saatleri vb.)	21	14,0
Mesleki İtibarsızlık	21	14,0
İşsizlik	18	12,0
Mesleğin İcra Edilememesi ve Mesleki Gereklerin Yerine Getirilmesinde Yaşanan Zorluklar	7	4,7
Teknolojik Gelişmelerin Mesleğe Olumsuz Etkileri	6	4,0
Mesleki Branşlar Arası Problemler	6	4,0
ARGE Çalışmaları ve Donanım Eksikliği	5	3,3
Meslek Odaları ve Örgütlenme	4	2,7
Güvenilir ve Güncel Mesleki Bilgilere Ulaşamama	3	2,0
Cinsiyet Ayrımcılığı	3	2,0
İşçi Sağlığı ve Güvenliği	1	0,7
Diğer	23	15,3
<u>ÖZEL SEKTÖR</u>		
Çalışma Koşulları (Ücret, Çalışma Saatleri vb.)	34	31,2
Üniversitelerdeki Eğitimin Düşük Kaliteli, Üniversite Kontenjanlarının ve Mezun Sayısının ise Fazla Olması	20	18,3
İşsizlik	14	12,8
Mesleğin İcra Edilememesi ve Mesleki Gereklerin Yerine getirilmesinde Yaşanan Zorluklar	4	3,7
Güvenilir ve Güncel Mesleki Bilgilere Ulaşamama	4	3,7
Teknolojik Gelişmelerin Mesleğe Olumsuz Etkileri	3	2,8
İşçi Sağlığı ve Güvenliği	3	2,8
Meslek Odaları ve Örgütlenme	3	2,8
Mesleki İtibarsızlık	3	2,8
ARGE Çalışmaları ve Donanım Eksikliği	2	1,8
Cinsiyet Ayrımcılığı	1	0,9
Diğer	18	16,4

Tablo 27: Mühendislerin Çalışma Yaşamlarına İlişkin Öncelikli Buldukları Sorunlar

	N	%
<u>KAMU SEKTÖRÜ</u>		
Çalışma koşulları (ücret, saat vb.)	28	22,0
Liyakat	25	19,7
Meslekle İlgili Sorunlar(mesleki eğitim, mesleki itibar, mesleği icra edememek vb.)	24	18,9
Adalet	8	6,3
Bürokrasi	7	5,5
Yöneticilerle ilgili problemler	6	4,7
İş Güvencesi	4	3,1
İş Ahlakı	3	2,4
Cinsiyet Ayrımcılığı	2	1,6
Güvenilir ve Güncel Mesleki Bilgilere Ulaşamama	3	2,0
Cinsiyet Ayrımcılığı	2	1,6
Ulaşım	1	0,8
Diğer	19	15,0
<u>ÖZEL SEKTÖR</u>		
Çalışma Koşulları (ücret, saat vb.)	48	44,9
Meslekle İlgili Sorunlar (mesleki eğitim, mesleki itibar, mesleği icra edememek vb.)	9	8,4
İş güvencesi	6	5,6
Adalet	6	5,6
İş Sağlığı Güvenliği	5	4,7
Liyakat	4	3,7
Yöneticilerle İlgili Problemler	4	3,7
Cinsiyet Ayrımcılığı	3	2,8
İş Ahlakı	3	2,8
Bürokrasi	3	2,8
Ulaşım	2	1,9
Diğer	14	13,1

4. TARTIŞMA

Mühendislerde işe yabancılaşma (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma) mesleki kimliklenme (duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma) ve örgütsel adalet (adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim) ile örgüte bağlılık (duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı) arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla yürütülen bu çalışmada, amaca uygun olarak oluşturulan soruları cevaplamak için Pearson Korelasyon analizi, aşamalı regresyon analizi ve bağımsız örneklem t-testilerinden; mesleğe ilişkin sorular için ise frekans dağılımlarından yararlanılmıştır. Bu bölümde, yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular tartışılacaktır.

4.1. ÖRGÜTE BAĞLILIĞIN YORDANMASI

Bu çalışmada örgüte bağlılığı yordayan değişkenleri ortaya koymak amacıyla güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma, duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma, adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim, yaş, çocuk sayısı, hane gelir algısı, işyerinde yapılan işe dair karar/tasarım süreçlerine etki düzeyi, “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyi ve “mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir” ifadesine katılma düzeyi değişkenleri aşamalı regresyon analizine dahil edilmiştir. Bu bölümde örgüte bağlılığın yordanmasına ilişkin tartışma ve yorumlara yer verilmektedir.

4.1.1. Duygusal Bağlılığın Yordanması

Duygusal bağlılığı yordamaya yönelik yapılan aşamalı regresyon analizi sonuçlarına göre, duygusal bağlılık puanlarında gözlenen bir değişim üzerinde, birinci aşamada kendine yabancılaşma, ikinci aşamada adil etkileşim, üçüncü aşamada duygusal mesleki kimliklenme, dördüncü aşamada ise mühendislerin “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyi değişkenlerinin anlamlı katkıları olduğu tespit edilmiştir

Duygusal bağlılığı 1.aşamada yordayan işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu duygusal bağlılık puanlarında gözlenen %38,5’luk toplam varyansın %30,9’unu açıklamaktadır. Bu durum duygusal bağlılığın yordanmasında, kendine yabancılaşma boyutunun en önemli değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışmada duygusal bağlılık ile kendine yabancılaşma arasında negatif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Buna göre kendine yabancılaşmanın arttıkça duygusal bağlılık azalmaktadır.

Kendine yabancılaşma kişinin işi aracılığıyla kendini ifade edememesi, gerçekleştirememesi ve işin kendi özünde içsel bir ödül taşınamaması durumunu yansıtmaktadır (Mottaz, 1981). Kendine yabancılaşmanın ortaya çıktığı böyle bir çalışma deneyimi, çalışanlar için çalışmanın kendi özünde ödüllendirici değil salt geçim için bir araç haline gelmesine neden olabilir. Bu ise çalışanların kendilerini, örgütlerinde istedikleri için değil ihtiyaçları nedeniyle kalmak zorunda hissetmelerine neden olabilir. Literatürde de birey ve örgüt arasındaki psikolojik bağ ağırlıklı olarak örgüte bağlılık kavramı ile incelenirken, çalışan ile işyeri arasındaki psikolojik uzaklaşma ise genel olarak işe yabancılaşma ile incelenmektedir (Kanungo, 1979; Hirschfeld ve Field, 2000; Nair, N. ve Vohra, N., 2010). Chiaburu, Thundiyil ve Wang (2014) de yaptıkları meta

analiz çalışması da işe yabancılaşmanın, çeşitli örgütsel çıktıları etkilemekle birlikte, en güçlü etkiyi örgüte bağlılık üzerinde yaptığını göstermektedir. Bu çalışmada elde edilen bulgular literatürle tutarlıdır.

Duygusal bağlılığı yordayan bir diğer değişken adil etkileşim değişkenidir. Bu çalışmada duygusal bağlılık ile adil etkileşim arasında pozitif ilişki gözlenmiştir. Buna göre adil etkileşim arttıkça duygusal bağlılık da artmaktadır. Adil etkileşim, yöneticilerin aldıkları kararları çalışanlara açıklarken ve yönetsel prosedürlerini uygularken ortaya koydukları davranış biçimleri ile yöneticilerin çalışanlarıyla sürdürdükleri ilişkinin ne kadar adil olduğuyula ilgilidir (Moorman, 1991; Turgut ve Kalafatoğlu, 2016). İnsanlar kendilerine adil davranıldığını düşündüklerinde örgütlerine karşı olumlu tutum geliştirebilecekken, kendilerine adil davranılmadığını hissettiklerinde ise örgütlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirebilirler. Bu nedenle de adil etkileşim algısının yüksek olması çalışanların örgüte duygusal bağlılıklarını arttırabilir. Colquitt ve arkadaşları (2001) tarafından yapılan meta analiz çalışmasının bulgularına göre, örgütlerde adalet algısının düşük olduğu durumlardan iş tatmini, örgüte bağlılık ve performans olumsuz etkilenmektedir. Colquitt vd., (2001)'nin çalışması adil dağıtım, adil işlemin ve adil etkileşimin örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu göstermektedir. Yıldırım'ın (2002) çalışması da örgütsel adaletin adil dağıtım adil işlem, ve adil etkileşim boyutları ile örgüte duygusal bağlılık arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu çalışmada ise sadece adil etkileşimin örgüte duygusal bağlılığı yordadığı gözlenmiştir. Alanda yapılan çalışmalar örgüte bağlılığın yordanmasında adil işlemin ve adil etkileşimin adil dağıtıma göre daha önemli değişkenler olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Ayrıca alanda yapılan çalışmalar örgütsel adaletin devam bağlılığından çok duygusal ve normatif bağlılığın açıklanmasında etkili olduğunu göstermektedir (Bal, 2014; Cohen-Charash ve Spector, 2001; Çağlayan, Attar ve Derra, 2017; Erkuş, Turunç ve Yücel, 2011; Folger ve Konovsky ,1989; Konovsky ve

Cropanzano, 1991; McFarlin ve Seeney, 1992; Yıldırım, 2002). Bu çalışmada elde edilen bulgular da literatürle tutarlıdır.

Duygusal bağlılığın yordanmasına anlamlı katkıda bulunan bir diğer değişken olan duygusal mesleki kimliklenme, mühendislerin mesleklerine ve mühendislik mesleğinin bir üyesi olmalarına ilişkin yükledikleri anlamı, değeri ve duygusal olarak olumlu ya da olumsuz yönelimlerini ifade etmektedir. Bu çalışmada duygusal bağlılık ile duygusal mesleki kimliklenme arasında pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Buna göre duygusal mesleki kimliklenme arttıkça örgüte duygusal bağlılık da artmaktadır. Genelde mühendis olarak kendini mutlu hisseden, ileride mühendis olarak çalışmayı tercih eden ve mühendis olduğu için pişman olmadığını ifade eden mühendislerin, duygusal mesleki kimliklenmelerinin yüksek olmasının nedeni çalışma hayatında yaşadıkları olumlu deneyimler olabilir. Bu durum, örgüt içinde meslektaşlar arasında sürdürülen iyi ilişkileri yansıtmaktadır. Örgütsel iletişimin ve çalışma deneyimlerinin, çalışanların mesleki beklentilerini karşıladığı durumlarda örgüte bağlılığın artması beklenebilir. Ayrıca mesleğiyle kimliklenen mühendislerin mesleklerine yükledikleri olumlu anlamlar, mesleklerini icra ettikleri işyerlerine-örgütlerine karşı da olumlu tutum geliştirmelerine neden olabilir. Meyer vd.'ne (2002) göre de mesleğe bağlılığın [mesleki kimliklenmeyi de içeren] “duygusal bir tonu-yönü” olduğundan, örgüte duygusal bağlılıkla ilişkili olması beklenir (Meyer vd., 2002).

Duygusal bağlılığı yordayan “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyi ile duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Buna göre “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyi arttıkça örgüte duygusal bağlılık da azalmaktadır. İşyerinde mesleki

yaratıcılıkları engellenen, sıradanlaşarak değersizleştiğini ve mesleki donanımları ile yeteneklerini ortaya koyamadığını hisseden mühendislerin örgüte karşı duygusal bağlılık geliştirememeleri beklenebilir.

4.1.2. Devam Bağlılığının Yordanması

Devam bağlılığını yordamaya yönelik yapılan aşamalı regresyon analizi sonuçlarına göre, devam bağlılığı puanlarında gözlenen bir değişim üzerinde, birinci aşamada güçsüzlük, ikinci aşamada ise hane gelir algısı değişkenlerinin anlamlı katkıları olduğu tespit edilmiştir.

İşe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu devam bağlılığın yordanmasında anlamlı katkıda bulunmaktadır. Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre güçsüzlük arttıkça örgüte devam bağlılığı da artmaktadır. İşe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu Blauner'e (1964) göre, çalışanların çalışma aktivitelerine yönelik kontrol yoksunluğu hissi ile ortaya çıkar. Buna göre güçsüzlük, çalışma yaşamında diğer insanlar veya teknoloji tarafından bir nesne gibi kontrol edilme durumunu yansıtmaktadır. Böylece güçsüzlük çalışanları nesneleştiren olumsuz iş koşulları ile ilişkilendirilmektedir. Devam bağlılığının gelişiminde ise Meyer ve Allen (1991)'e göre örgütten ayrılmanın maliyetine ilişkin algı ve örgütten ayrılmaya ilişkin farklı alternatiflerin azlığı etkili olmaktadır. Bu nedenle devam bağlılığı örgütte kalmaya yönelik istekten ziyade örgütte kalmaya yönelik ihtiyacı-zorunluluğu yansıtmaktadır. Aiken ve Hage (1966) profesyonel çalışanlarda işe yabancılaşmanın, çalışanların iş sürecinde kendini ifade edememelerini, örgüt içinde meslek ve kariyer gelişimleri desteklenmediği için yaşadıkları hayal kırıklıklarını ve mesleki normları yerine getirmekte hissettikleri güçsüzlük duygusunu yansıttığını ifade etmektedirler. Mühendisler gibi yüksek eğitim gerektiren meslek sahipleri iş sürecinde özerkliğe ilişkin daha yüksek beklenti içinde olabilirler. Bu anlamda da mühendislerin mesleklerini icra ederken algıladıkları

güçsüzlük, mühendislerin örgütlerine karşı duygusal bağlılık yerine devam bağlılığı geliştirmelerine neden olabilir. Bu nedenle, işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu çalışanların örgütle kimliklenmesine ve örgüte adanmasına ilişkin olan duygusal bağlılık yerine, örgütten ayrılmanın maliyetine ilişkin olan devam bağlılığı geliştirmelerine neden olabilir.

Devam bağlılığını yordayan bir diğer değişken hane gelir algısıdır. Bu çalışmada devam bağlılığı ile hane gelir algısı arasında negatif ilişki saptanmıştır. Bu araştırmadaki bulgulara göre hane gelir algısı olumlu yönde arttıkça örgüte devam bağlılığı azalmaktadır. Hane gelir algısı değişkeni katılımcıların hane gelirinin yeterliliğine yönelik algılarını değerlendirmeye yöneliktir. Bu anlamda hane gelir algısının en düşük puanını “geçinemiyoruz” ifadesi oluştururken en yüksek puanını “çok rahat geçiniyoruz” ifadesi oluşturmaktadır. Hane gelirini kendi ihtiyaçları için yeterli veya fazla olduğunu düşünen çalışanlar, kendilerini ekonomik açıdan güvende hissedebilirler. Ekonomik açıdan hane gelirlerinin yeterli veya fazla olduğunu düşünen çalışanlar bu avantajları nedeniyle, işyerlerinde maddi zorunluluk nedeniyle çalışmayı sürdürmeyebilirler.

4.1.3. Normatif Bağlılığın Yordanması

Normatif Bağlılığı yordamaya yönelik yapılan aşamalı regresyon analizi sonuçlarına göre normatif bağlılık puanlarında gözlenen bir değişim üzerinde, birinci aşamada kendine yabancılaşma, ikinci aşamada yaş, üçüncü aşamada adil etkileşim, dördüncü aşamada duygusal mesleki kimliklenme, beşinci aşamada “mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir” ifadesine katılma düzeyi ve altıncı aşamada mühendislerin “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri

yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyinin anlamlı katkıları olduğu tespit edilmiştir.

Kendine yabancılaşma normatif bağlılığı birinci aşamada yordamaktadır. Bu çalışmada normatif bağlılık ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı negatif ilişki saptanmıştır. Buna göre kendine yabancılaşma arttıkça normatif bağlılık azalmaktadır. Kendine yabancılaşma kişinin işi aracılığıyla kendini ifade edememesi ve işin kendi özünde içsel bir ödül taşınamaması durumunu yansıtmaktadır (Mottaz, 1981). Kendine yabancılaşmanın ortaya çıktığı olumsuz çalışma deneyimleri ve çalışanların işe yönelik beklentilerinin karşılanmaması, çalışanlar üzerinde, çalışanların işyerlerine yönelik hissettiği normatif süreçlerin baskılarını azaltabilir.

Normatif bağlılığı yaş değişkeni ikinci aşamada yordamaktadır. Bu çalışmada yaş değişkeni ile normatif bağlılık arasında anlamlı pozitif ilişki gözlenmiştir. Buna göre yaş ilerledikçe normatif bağlılık da artmaktadır. Normatif bağlılık çalışanların işyerine sadık kalmaları gerektiğine vurgu yapan sosyalleşme deneyimleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Yaştaki ilerlemeyle işyerine sadık olunması gerektiğini vurgulayan sosyalleşme deneyimlerinin de artması beklenebilir. Alanda da yaş ve çalışma yılı gibi demografik değişkenlerin örgüte bağlılıkla, cinsiyet gibi diğer demografik değişkenlere göre daha ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. Boz ve Özkan (2017) çalışmalarında örgüte bağlılığın cinsiyete göre anlamlı fark gözlemlenmezken, yaş gruplarına göre anlamlı fark gösterdiğini tespit etmişlerdir. Siva vd.’nin (2014) çalışmasında elde edilen sonuçlarda ise örgüte bağlılık ortalama puanları cinsiyet ve medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Buna karşın aynı çalışmada (Siva vd., 2014) örgüte bağlılık ortalama puanları yaş gruplarına göre anlamlı fark göstermektedir. Allen ve Meyer (1993) de çalışmalarında yaş ile duygusal ve normatif

bağlılığın artış gösterdiğini tespit etmişlerdir. Bu çalışmada elde edilen bulgular da literatürle tutarlıdır.

Adil etkileşim normatif bağlılığı üçüncü aşamada yordamaktadır. Bu çalışmada normatif bağlılık ile adil etkileşim arasında pozitif ilişki gözlenmiştir; buna göre adil etkileşim arttıkça normatif bağlılık da artmaktadır. Daha önce değinildiği gibi, adil etkileşim, yöneticilerin aldıkları kararları çalışanlara açıklarken ve yönetsel prosedürleri uygularken ortaya koydukları davranış biçimleri ile yöneticilerin çalışanlarıyla sürdürdükleri ilişkinin ne kadar adil olduğuyla ilgilidir (Moorman, 1991; Turgut ve Kalafatoğlu, 2016). İnsanlar kendilerine adil davranıldığını hissettiklerinde, kendilerini örgütlerine yönelik ahlaki olarak daha fazla yükümlü ve borçlu hissedebilirler. Bu ise çalışanların normatif bağlılığını arttırabilir.

Duygusal mesleki kimliklenme ise örgüte normatif bağlılığı dördüncü aşamada yordamaktadır. Bu çalışmada normatif bağlılık ile duygusal mesleki kimliklenme arasında pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Buna göre duygusal mesleki kimliklenme arttıkça normatif bağlılık da artmaktadır. Daha önce de ifade edildiği gibi duygusal mesleki kimliklenme mühendislerin mesleklerine ve mühendislik mesleğinin bir üyesi olmalarına ilişkin yükledikleri anlamı, değeri ve duygusal olarak olumlu yönelimlerini yansıtmaktadır. Mühendislerin mesleklerine yükledikleri olumlu anlam ve duygular, mesleklerini icra ettikleri örgütlerine karşı da olumlu duygu ve tutum geliştirmelerine ve işyerlerine yönelik hissettikleri normatif süreçlerin baskılarını arttırabilir

Normatif bağlılığı yordayan bir diğer değişken olan mühendislerin “mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir” ifadesine katılma düzeyi ile normatif bağlılık arasında negatif ilişki gözlenmiştir. Buna göre “mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman

yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir” ifadesine katılma düzeyi arttıkça örgüte normatif bağlılık azalmaktadır. Mesleğe yönelik bu ifade, çalışmaya örgütün amaçlarıyla mühendislik mesleğinin gerekleri arasında çelişki bulunduğuna yönelik Veblenci mühendislik konumlanışını değerlendirmek için eklenmiştir. Örgütün amaçlarıyla mühendislik mesleğinin gerekleri arasında çelişki bulunduğuna yönelik böyle bir mesleki konumlanış, mühendisler üzerinde örgütsel amaç ve çıkarlara uygun olacak biçimde davranmaya yönelik içselleştirilmiş normatif baskıların azalmasına neden olabilir. Bu durum, mühendislerin mesleki yaratıcılıklarının engellendiği ve mesleki normları-gereklilikleri yerine getiremedikleri koşullarda belirginleşebilir.

Normatif bağlılığı yordayan mühendislerin “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyi ile normatif bağlılık arasında anlamlı negatif ilişki gözlenmiştir. Buna göre “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyi arttıkça örgüte normatif bağlılık azalmaktadır. Bu ifade, mühendislerin işyerlerindeki vasıfsızlaşma deneyimlerini yansıtmaktadır. İşyerinde mesleki yaratıcılıkları engellenen, sıradanlaşarak değersizleştiğini ve mesleki donanımları ile yeteneklerini ortaya koyamadığını hisseden mühendisler örgütlerine karşı normatif bağlılık geliştiremeyebilirler.

4.2. BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T TESTİ ANALİZLERİNİN YORUMLANMASI

Bu çalışmada duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma, duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma, adil dağıtım, adil işlem ve adil etkileşim değişkenleri puanlarının cinsiyet, medeni durum, çalışılan sektör ve sendika/oda üyeliğine göre fark gösterip göstermediği bağımsız gruplar t-testi aracılığıyla incelenmiştir.

Sonuçlara bakıldığında, normatif bağlılık puan ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı derecede farklılaştığı gözlenmiştir. Buna göre evli çalışanların örgütlerine yönelik normatif bağlılıkları bekâr olanlara göre yüksektir. Normatif bağlılığın gelişmesinde kişinin ailevi ve kültürel ilişkileri gibi sosyal ilişkileri de etkili olmaktadır. Evlilikle kişilerin sorumlulukları artmaktadır. Bu nedenle evli kişiler üzerinde, işyerine sadık olunması gerektiğine yönelik sosyal baskı artıyor olabilir. Belirli bir davranışın sürekliliğini ifade eden bu durum ise retrospektif ussallaştırma süreçleri nedeniyle normatif bağlılığın gelişmesine katkıda bulunabilir.

Fark analizleri incelendiğinde dikkati çeken nokta, devam bağlılığının yanı sıra güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma, değerlendirici kimliklenme, adil işlem ve adil etkileşim puanlarının tümünün çalışılan sektöre göre farklılık göstermesidir. Bu sonuçlara göre, kamuda çalışan mühendislerin güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma ile devam bağlılığı puanları özel sektördekilere göre anlamlı derecede yüksektir. Buna karşın kamuda çalışan mühendislerin adil işlem, adil etkileşim, değerlendirici kimliklenme puanları özel sektördekilere göre anlamlı derecede düşüktür.

Kamuda devam bağlılığının yüksek olması, kamuda işe yabancılaşmanın yüksek; adil işlem ve adil etkileşim algılarının düşük olması ile ilintili olabilir. İşe

yabancılaşmaya neden olan çalışma koşulları çalışanların örgüte duygusal bağlılık yerine devam bağlılığı geliştirmelerine neden olabilir. Ayrıca insanlar kendilerine adil davranılmadığını hissettiklerinde de işlerine yabancılaşabilirler. Sayü'nün (2014) çalışması örgütsel adalet ile işe yabancılaşmanın alt boyutları arasında negatif yönlü ilişkiyi ortaya koymaktadır. Yürütülen çalışmada da işe yabancılaşmanın tüm boyutları ile örgütsel adaletin tüm türleri arasında anlamlı negatif ilişkiler gözlenmiştir.

Mühendislerin çalışma yaşamında öncelikli bulundukları sorun alanları da kamuda ortaya çıkan görece olumsuz durumun açıklanmasına ilişkin ipuçları verebilir. Bu çalışmada, araştırmaya katılan ve çalışma yaşamında yaşadıkları sorunlarla ilgili soruya yanıt veren kamuda çalışan mühendislerin %19,7'si, en öncelikli sorunlarının liyakat olduğunu ifade etmişlerdir. Özel sektörde ise bu oran sadece %3,7'dir. Dikkat çeken bir diğer nokta ise özel sektörde çalışan mühendislerin %44,9'u en öncelikli sorunlarının ücret ve uzun çalışma saatleri gibi çalışma koşulları olduğunu ifade ederken; kamuda bu oran sadece %22'dir. Belki de mühendislerde işe yabancılaşmanın ve devam bağlılığının yüksek oluşunda ücret ve çalışma saati gibi iş koşullarından daha çok mühendislerin kariyer hedeflerinde hayal kırıklığına ve adalet duygularının zedelenmesine neden olan işe alım süreçlerinden başlayarak atanma, terfi ve liyakat gibi çalışma yaşamına ilişkin sorunlar etkili olmaktadır.

Kamuda devam bağlılığı ortalama puanlarının özel sektöre göre anlamlı derecede yüksek olması kamu sektöründe işten ayrılma maliyetlerinin (iş güvencesi, emeklilik, sosyal güvence, kreş, lojman, servis vb. gibi olanakların) özel sektöre göre fazlalığı ile de açıklanabilir. Örgütte kalmanın yan getirilerini ve ayrılmanın maliyetlerini (emeklilik planları, lojman vb.) hesaplayan çalışanlar bu maliyetleri göze alamadıklarından örgütlerine yüksek düzeyde bağlanabilirler (Mathieu ve Zajac,1990). Devam bağlılığı boyutu çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda karşılaşacakları

maliyetlere ilişkin farkındalıklarını ve zorunluluklarını yansıttığından, kamu sektöründe çalışanların özel sektördekilere göre devam bağlılık puanlarının yüksek olması beklenebilir.

4.3. MESLEKİ BULGULARIN YORUMLANMASI

Araştırmaya katılan mühendislerin %78,6'sı işyerinde yaptıkları işi mesleklerine uygun bulmazken %13,7'si uygun bulmaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan mühendislerin %68,4'ü mesleklerinin öneminin giderek arttığını düşünürken %24,1'i mesleklerinin öneminin giderek azaldığını ifade etmektedir.

Çalışmaya katılan mühendisler *çalışma yaşamlarına* ilişkin öncelikli buldukları sorun alanları sorulduğunda ise hem kamu hem de özel sektörde çalışan mühendisler, en öncelikli sorunlarının yetersiz ücret ve çalışma saatlerinin fazlalığı gibi çalışma koşullarına ilişkin sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Kamuda çalışan mühendislerin %22'si “ücret ve çalışma saatinin”, %19,7'si “liyakatin”, %18,9'u “mesleki eğitim yetersizliğinin, mesleki itibarsızlaşmanın ve mesleği icra edememenin”, %6'sı ise “adaletin” çalışma yaşamlarındaki en öncelikli sorun olduğunu ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara göre kamuda çalışan mühendislerin büyük bir kısmı (%66,6) çalışma saatlerinin fazlalığı ve ücretlerin yetersizliği gibi çalışma koşullarının yanı sıra liyakatsiz atamalardan, adaletsiz uygulamalardan ve mesleklerini layıkıyla icra edememekten yakınmaktadırlar.

Özel sektörde çalışan mühendislerin ise %44,9'u çalışma yaşamlarının en öncelikli sorunlarının yetersiz ücret ve çalışma saatlerinin fazlalığı olduğunu ifade etmektedirler. Özel sektörde çalışan mühendislerin %8,4'ü ise “mesleki eğitim yetersizliğinin, mesleki itibarsızlaşmanın ve mesleği icra edememenin” en öncelikli sorunları olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca özel sektörde çalışan mühendislerin

%5,6'sı çalışma yaşamlarında “iş güvencesinin” en öncelikli sorunları olduğunu ifade ederken yine %5,6'sı “adaletin” çalışma yaşamlarındaki en öncelikli sorun olduğunu ifade etmişlerdir.

Özel sektörde ücret ve çalışma saati gibi çalışma koşullarının yanı sıra iş güvencesizliğinden yakınan mühendislerin (%50,5) kamuda çalışanlara (25,1) oranla oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum kamuda çalışan mühendislerin özel sektörde çalışan mühendislerle göre çalışma saati, ücret ve iş güvencesi açısından görece daha iyi koşullarda olduklarını ortaya koymaktadır. Ancak ücret ve çalışma saati gibi çalışma koşullarının her iki sektörde de en çok ifade edilen öncelikli sorun olduğu unutulmamalıdır. Bu sonuçlar çalışan mühendislerin önemli bir kısmının tüm mesleki eğitim ve donanımlarına rağmen, insanın çalışma yaşamındaki özlemlerini yansıtan üretken ve adil bir ücret getiren “insana yakışır iş”lerde çalışamadıklarını göstermektedir.

Sonuçlara bakıldığında özel sektöre göre kamuda liyakat ve adalet sorunun, öncelik açısından, önemli ölçüde farklılaştığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre kamuda çalışan mühendislerin önemli bir kısmı için “liyakat” ve “adalet” çalışma yaşamındaki en öncelikli sorundur.

Weber'e göre (2014:52) yasal otoritenin meşruluğu rasyonel temeller üzerine kuruludur. Bu rasyonel temeller, yönetimdekilerin emir verme haklarının da gerekçesini oluşturur. Yasal otoritenin etkinliği de otoritenin rasyonelliğine bağlıdır. Uygun bir teknik eğitimden geçtiğini ispatlayan kişilerin yönetici olarak atanması ise rasyonel yasal otoritenin temel kategorilerindendir. Weber'e göre (2014:59) yasal otorite halinde, üst otoriteye bağlı memurlar belli kriterlere göre atanmalıdır. Bu kriterlere göre belli işlerde çalıştırılacak veya yönetici olarak atanacak memur adaylarının, teknik nitelik ve yeterlilik ölçüsüne göre rasyonel olarak seçilmesi ve atanması bu kriterlerdendir

(Weber, 2014:52-59). Elde edilen veriler, kamu örgütlerinde zaman zaman bu rasyonellik ilkesinden uzaklaşıldığını, bu nedenle de kamuda çalışan mühendisler için liyakatin önemli bir sorun olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Kamuoyunda da sıkça tartışılan kamu sektöründeki liyakat sorununun çözümü, bu anlamda, memurların ve yöneticilerin atanmasında, rasyonel- yasal kriterlerin tesis edilmesiyle mümkün olabilir.

Araştırmaya katılan mühendislere, *mesleki yaşamlarına* ilişkin öncelikli buldukları sorun alanları sorulduğunda ise yine yetersiz ücret ve fazla çalışma saatleri gibi sorunlar öne çıkmaktadır. Özel sektörde çalışan mühendislerin %31,2'si, kamuda çalışan mühendislerin ise % 21,3'ü meslek yaşamlarının en öncelikli sorunlarının “yetersiz ücret ve fazla çalışma saatleri” olduğunu ifade etmektedirler.

Bununla birlikte hem kamuda hem de özel sektörde çalışan mühendislerin önemli bir kısmı, üniversitedeki mühendislik eğitimlerin düşük kaliteli olmasının, mezun sayısının fazlalığının, işsizliğin ve mesleki itibarsızlığın mesleki yaşamlarının en öncelikli sorunları olduğunu ifade etmektedirler. Kamuda çalışan mühendislerin %21,3'ü “üniversitedeki eğitimin düşük kaliteli olması ve mezun sayısının fazla olmasının”, %14'ü “mesleki itibarsızlaşmanın”, %12'si ise “işsizliğin” en öncelikli sorun olduğunu ifade etmektedirler. Özel sektörde ise mühendislerin %18,3'ü “üniversitedeki eğitimin düşük kaliteli olması ve mezun sayısının fazla olmasını” meslek yaşamlarının en öncelikli sorun olarak görüyorken; %12,8'i ise “işsizliği” meslek yaşamlarının en öncelikli sorunu olarak görmektedir.

Araştırma sonuçları mühendislerin yetersiz ücret ve fazla çalışma saatlerinin yanı sıra meslek yaşamlarında “işsizlik” ve “mesleki itibarsızlaşma” gibi sorunlarla da karşı karşıya olduklarını göstermektedir. Araştırmaya katılan mühendislerin ifade ettiği “mezun sayısının fazlalığı ve mesleki eğitimin kalitesizliği” gibi sorunlar da “işsizlik” sorunuyla ilişkilendirilebilir. Bu sonuçlar, en azından Türkiye'deki mühendisler

açısından, toplumsal ve teknolojik gelişmelerin mühendislik gibi bilgi temelli meslek sahipleri için geniş istihdam olanakları sağladığı yönündeki değerlendirmeleri desteklememektedir. Aksine mühendislerin çalışma ve meslek yaşamlarında önemli ölçüde işsizlik ve mesleki itibarsızlaşma deneyimlediklerini göstermektedir.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bulguları değerlendirildiğinde, araştırmada yer alan değişkenlerin mühendislerde duygusal bağlılık boyutunu %38,5, devam bağlılığı boyutunu %5,4, normatif bağlılık boyutunu ise %26,2 düzeyinde açıklama gücü olduğu görülmektedir. Araştırmada kendine yabancılaşma, duygusal mesleki kimliklenme, adil etkileşim, hane gelir algısı, güçsüzlük, yaş, “yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor” ifadesine katılma düzeyi ve “mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir” ifadesine katılma düzeyi değişkenlerinin örgüte bağlılığın alt boyutlarını açıklamaya katkıda bulundukları gözlenmiştir. Ayrıca normatif bağlılık puanları medeni durum değişkenine göre, devam bağlılığı puanları ise çalışılan sektöre göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

Kendine yabancılaşma boyutunun, duygusal ve normatif bağlılığın yordanmasında en önemli değişken olarak ortaya çıktığı gözlenmektedir. Buna göre kendine yabancılaşma artarken örgüte duygusal bağlılık ve normatif bağlılık azalmaktadır. İşe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu ise devam bağlılığını yordayan en önemli değişkendir ve güçsüzlük düzeyi arttıkça devam bağlılığı da artmaktadır.

Bu çalışmada, mühendislerin mesleki kimliklenmeleri ile çalıştıkları işyerine bağlılıklarının çelişkili bir biçimde ortaya çıkmadığı gözlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre mühendislerin duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme ve kendini mühendis olarak sınıflandırma düzeyleri arttığında, mühendislerin örgüte duygusal ve normatif bağlılıkları da artmaktadır. Araştırmada işe yabancılaşmanın tüm boyutları ile duygusal mesleki kimliklenme ve değerlendirici kimliklenme arasında tespit edilen negatif yönlü anlamlı ilişkiler değerlendirildiğinde, işe yabancılaşma deneyimleyen mühendislerin örgütlerinden olduğu gibi mesleklerinden de uzaklaştığı

söylenbilir. Greene'in (1978) çalışması da bu anlamda, örgütsel ve mesleki kimliklenmenin her ikisinin düşük düzeyde olduğu durumlarda, işe karşı kayıtsızlık ve ilgisizliği yansıtan işe yabancılaşma düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada, mühendislerin mesleki kimliklenmeleri ile örgüte bağlılıkları arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın rolünü değerlendirmek üzere yapılan kısmi korelasyon analizlerinde, işe yabancılaşma kontrol edildiğinde mühendislerin mesleki kimliklenmeleri ile örgüte bağlılıkları arasındaki ilişkilerin, genel olarak zayıfladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar mesleki kimliklenme ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkiler değerlendirilirken, işe yabancılaşmanın da göz önünde bulundurularak değerlendirmelerin yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Konuya ilişkin yeni çalışmalarda yapılacak farklı araştırma soruları ve istatistik analizleriyle işe yabancılaşma, mesleki kimliklenme ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik bulgular ve yorumlar zenginleşebilir.

Araştırmada “mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir” ifadesine katılma düzeyi ile duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma, duygusal bağlılık, normatif bağlılık değişkenlerinin tamamı arasında negatif ilişkiler saptanmıştır.

“Mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir” ifadesi, örgütün/işverenin amaçlarıyla mühendislik mesleğinin gerekleri arasında çelişki bulunduğu yönelik Veblenci bir mesleki konumlanışı yansıtmaktadır (Köse ve Öncü, 2000). Bu konumdaki mühendisin, örgütünden ziyade mesleğiyle ve meslektaşları ile özdeşleşmesi beklenebilir. Ancak, çalışmada edilen sonuçlar böyle bir beklentiye desteklememektedir. Bu durum, mühendislerde mesleki kimliklenme ve örgüte bağlılığın çelişkili bir biçimde değil,

benzer süreçlerle ve birbirleriyle uyumlu şekilde ortaya çıkabileceğini göstermektedir. İşe yabancılaşma ile mesleki kimliklenme ve örgüte bağlılık arasında ortaya çıkan negatif yönlü ilişkiler de bu olasılığı desteklemektedir. Elde edilen sonuçlar, mühendislerde mesleki kimliklenme ve örgüte bağlılık değişkenlerinin mühendislerin çalışma yaşamına karşı ilgilerinin tamamlayıcı öğeleri olabileceğini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak bu çalışmada elde edilen bulgular, işi aracılığı ile kendini ifade eden, yaptığı işi ve mesleğini bir gurur kaynağı olarak görebilen ve adil bir çalışma ortamında çalışan mühendislerin, örgütlerine yönelik daha yüksek düzeyde duygusal bağlılık gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Ayrıca bu çalışma mühendislerin çalışma yaşamında meslekleriyle kimliklendikleri, mesleki becerilerini geliştirebildikleri ve mesleki yaratıcılıklarını kullanabildikleri ölçüde örgütlerine duygusal olarak bağlandıklarını göstermektedir.

Bu araştırmada, endüstri-örgüt psikolojisi konularının yanı sıra mühendislik mesleğinin toplumsal durumuna ilişkin tartışmalar ışığında, mühendislerin çalışma yaşamında ve meslek yaşamında öncelikli buldukları sorun alanlarına da yer verilmektedir. Ancak mühendislik mesleğinin toplumsal durumu, mühendislik emeğindeki dönüşüm ve mühendislik konumlanışına ilişkin teorik açıklamaların çerçevesi, araştırmada ele alınan değişkenlerin değerlendirilmesi bağlamında sınırlandırılmaktadır. Elde edilen veriler, mühendislerin çalışma ve meslek yaşamlarında zaman zaman değersizleşme, vasıfsızlaşma ve işsizlik gibi sorunlarla karşı karşıya geldiklerini ortaya koymaktadır. Konunun derinlemesine araştırılabilmesi ve mühendislik emeğine ilişkin eğilimlerin ortaya konması amacıyla boylamsal çalışmalar planlanabilir.

Bu çalışmada farklı mühendislik konumlanışları gibi çalışmadaki temel değişkenlerle ilişkili olabilecek mühendislik mesleğine özgü bazı özellikler ve farklı

durumlar analizlere dahil edilmiştir. Ancak mühendislerin çalıştıkları işyerlerinin gelişmişlik düzeyleri (üretim süreçlerindeki bürokratik kontrol mekanizmalarının düzeyi) ve mühendislerin üretim sürecindeki konumları (yönetici olarak veya üretim hattında çalışmak) gibi değişkenlere yer verilememiştir. Yapılacak yeni araştırmalarda, bu değişkenlerin bir arada, daha geniş örneklemelerle ve nitel çalışmalarla desteklenerek incelenmesinin daha derin analiz ve gözlemlere olanak sağlayacağı düşünülmektedir

Daha önce de ifade edildiği gibi Cohen ve Hudecek'in (1993) meta-analiz çalışması örgüte bağlılığın genel olarak işgücü devri ile ilişkili olduğunu; ancak bu ilişkinin mühendisler gibi beyaz yakalı (yüksek statülü meslekler) çalışanlarda mavi yakalı çalışanlara göre daha güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca Cohen (1992) çalışmasında, beyaz yakalı çalışanlarda, özerklik gibi iş karakteristiklerinin örgüte bağlılıkla ilişkisinin, mavi yakalı çalışanlara göre daha güçlü olduğunu tespit etmiştir. Bu yazarlar, (Cohen, 1992; Cohen ve Hudecek, 1993) meslekler arasında gözlenen bu farklılığı, mühendislerin piyasada iş bulma imkanının fazla olmasıyla açıklamaktadırlar. Buna göre mühendislerin iş bulma imkânları mavi yakalı işçilere göre fazla olduğundan, mühendislerde işten ayrılma ile örgüte bağlılık arasındaki ilişki daha yüksek çıkmaktadır. Yürütülen bu araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, işsizliğin ve mezun sayısının fazla olması gibi iş imkânlarıyla ilişkili sorunların, mühendisler açısından da azımsanmayacak ölçüde önemli sorun olarak ortaya çıktığı gözlenmektedir. Belki de görece yüksek statülü-profesyonel veya düşük statülü-profesyonel olmayan meslekler arasında ortaya çıkan bu farklılıklar giderek azalmaktadır. Bu durum, konuya ilişkin yapılacak yeni çalışmalarla sorgulanabilir.

Mühendislerin meslek ve çalışma yaşamında öncelikli buldukları sorun alanları, çalışmada ele alınan bazı değişkenlerin açıklanmasına ilişkin de ipucu vermektedir. Örneğin liyakat, özel sektörde önemli bir sorun alanı olarak ortaya çıkmazken, kamuda

ıkmaktadır. Bu durum, liyakatin kamu ve özel işyerlerinde farklılık gösteren değişkenlerle ilişkili olabileceğini akla getirmektedir. Ancak bu sonuçlar, sektörler arası bazı farklılıkların neden kaynaklandığına ilişkin yalnızca ipucu sağlayabilir. Bu araştırmanın temel amacı bu farklılıkların neden kaynaklandığını ortaya koymak değildir. Bu eksiklikler, konuya ilişkin yapılacak yeni çalışmalarla giderilebilir.



KAYNAKÇA

- Aboul-Ela, G. M. (2015). Work Alienation: Does Demographics Matter? A study among Training and Management Consulting Organizations in Egypt. **Arab Journal of Administrative Sciences**, 22(1), 107-121.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. **Advances in Experimental Social Psychology**, 62, 335-343.
- Aiken, M., Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. **American Sociological Review**, 31(4), 497-507.
- Artun, A. (1999). **Fordizmin ve Mühendisliğin Dönüşümü**. Ankara: TMMOB.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. **Journal of Occupational Psychology**, 63, 1-18.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects? **Journal of Business Research**, 26, 49-61.
- Apaçık, E. (2010). Ücretli Çalışan ve İşsiz Mühendisler Forumu. http://www.emo.org.tr/ekler/e795ca6142a4581_ek.pdf?dergi=(Erişim Tarihi:18.10.2018)
- Argın, Ş. (1992a). Boş Zaman'ın Toplumsal Anlamı Üzerine Notlar. **Birikim Dergisi**, 43, 29-41.
- Argın, Ş. (1992b). Kapitalist Toplumda İşin ve İşgücünün “Kaderi”: Fordizmden Post-Fordizme. **Birikim Dergisi**, 41, 16-29.

- Ashforth, B. E., Joshi, M., Anand, V., O’Leary-Kelly, M. A. (2013). Extending the expanded model of organizational identification to occupations, **Journal of Applied Social Psychology**. 43, 2426–2448.
- Ay, A. F., Ünal, Ö., Amarat, M., Hekim, S. (2018). İstihdam Şekillerine Göre Örgütsel Adalet Algılaması:Üniversite Hastanesi Örneği. **İş ve İnsan Dergisi**, (5) , 1, 33-46.
- Aydoğanoğlu, E. (1992). **Emek Sürecinin Dönüşümü**. Ankara:Kültür Sanat Sen.
- Az, H. (2017). Relationship between Organizational Commitment and Employee’s Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. **Arabian Journal of Business and Management Review**, 7(2), 1-7.
- Baba, V. V. , Barth, R. T. (1982). Alienation Among Professional Engineers: A Canadian-American Comparison. **Relations industrielles / Industrial Relations**, 37-1, 126-140.
- Bakan, İ. (2011). **Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık: Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar**. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bal, V. (2014). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa’daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma. **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (6)1, 1-9.
- Balay, R. (2000). **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baugh, S. G., Roberts, R. M. (1994). Professional and Organizational Commitment Among Engineers: Conflicting or Complementing. **IEEE Transactions on Engineering Management**, 41(2), 108-114.

- Baynazoğlu, M. E., Akova, O. (2017). The relationship between work alienation and demographic factors: a research at five different 5-star hotels in Istanbul. **Research communications in psychology, psychiatry and behavior**, 3, 1-7.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. **American Journal of Sociology**, 66, 32-42.
- Blauner, R. (1964). **Alienation and freedom**. Chicago: University of Chicago Press.
- Boz, M., Özkan, Ç. (2017). Örgütsel Bağlılık ile Demografik Değişkenler Arasındaki ilişki: Otel İşletmelerinde Çalışanlar üzerinde Bir Araştırma. **Social Sciences Studies Journal (SSS Journal)**, 3(6), 1044-1055.
- Brannen, M., Peterson, M. (2009). Merging without alienating: interventions promoting cross-cultural organizational integration and their limitations. **Journal of International Business Studies**, 40(3), 468-489.
- Budak, G., Tolay, B., Sezgin, O. B., Arpacı, S. Ç., Aksu, G. (2018). **Örgütsel Adalet**. Ankara:Nobel.
- Büyükyılmaz, O., Tunçbiz, B. (2016). Örgütsel Adaletin Örgüte Bağlılığa Etkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma, **Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi**, 7(14), 89-114.
- Çağlıyan, V., Attar, M., Derra, M. E. N. (2017). The Relationship Between Organizational Justice Perception and Organizational Commitment: A Study on Doğu Otomotiv Authorized Dealers İn Konya, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** , 22(2) , 599-612.
- Chiaburu, D., Thundiyil, T., Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. **European Management Journal**, 32(1), 24-36.

- Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. **Journal of organizational Behavior**, 13, 539-558.
- Cohen, A., Hudecek, N. (1993). Organizational Commitment-Turnover Relationship Across Occupational Groups: A Meta-Analysis, **Group and Organization Management**, 18(2), 188-213.
- Cohen, A. (2013). Organizational Commitment Theory. In H. Kessler (eds), **Encyclopedia of Management Theory**. 526-528, Washington, DC: Sage.
- Cohen-Charash, Y., Spector, E. P. (2002). The Role of Justice in Organizations: A Meta Analysis. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Porter, C., Wesson, M. J., Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A Meta analytic review of 25 years of organizational justice research. **Journal of Applied Psychology**, 86(3), 425-445.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., Wesson, M. J. (2015). **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**. New York: McGraw-Hill Education.
- Dalgıç, G. (2014). A meta-analysis: Exploring the effects of gender on organisational commitment of teachers. **Issues in Educational Research**, 24(2), 133-151.
- Dean, D. G. (1961). Alienation: Its meaning and measurement. **American Sociological Review**, 5, 753-758.
- Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar. **İletişim Araştırma Dergisi**, 1(1), 123-144.

- Derber, C. (2010). **Profesyonelleri Yönetmek: İdeolojik Proleterleşme ve Post-Endüstriyel İşgücü.** (A. Gelmez, Çev.), Ankara: TMMOB.
- Doğan, E. T. (2013). **Dünden Bugüne Zanaatkarlık: Cam İşçiliği Örneği.** Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları
- Doğan, H. (2017) Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ile Demografik özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **The Journal of Academic Social Science Studies**, 59, 605-620.
- Duhm, D. (2015). **Kapitalizmde Korku.** (S. Şölçün, Çev.), İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Erben, G. S. (2008). Effects of perceived employment opportunities, peer support, exhaustion and work alienation on the relationship between perceived job characteristics and a comparative study between lean and traditional production contexts. **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkuş, A. Turunç, Ö., Yücel, R. (2011). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 6(1), 245-27.
- Esin, P. (1982). **İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika.** Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Folger R., Konovsky, M. A. (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions, **Academy of Management Journal**, 32(1), 115-130.
- Friedman, A. (1977). Responsible Autonomy versus Direct Control over the Labour Process. **Capital and Class**, 1, 43-57.

- Fromm, E. (2014). **Marx'ın İnsan Anlayışı**. (K. H. Ökten, Çev.), Ankara: Say Yayınları.
- Fromm, E. (2014). **Sağlıklı Toplum**. (Y. Salman ve Z. Tanrısever, Çev.), İstanbul: Payel Yayınevi.
- Gouldner, A. W. (1957). Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles. **Administrative Science Quarterly**, 2(3), 281-306.
- Greene, C. N. (1978). Identification Modes of Professionals: Relationship With Formalization, Role Strain and Alienation. **The Academy of Management Journal**, 21(3), 486-492.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. **The Academy of Management Review**, 12, 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice Yesterday, Today, and Tomorrow. **Journal of Management**, 16, 399-432.
- Günay, Ö. S. (2010). Ücretli Çalışan ve İşsiz Mühendisler Forumu. http://www.emo.org.tr/ekler/e795ca6142a4581_ek.pdf?dergi=(Erişim Tarihi:18.10.2018).
- Hassan, S. (2012). Employee attachment to workplace: A review of organizational and occupational identification and commitment, **International Journal of Organization Theory and Behavior**, 15(3), 383-422.
- Hirschfeld, R., Feild, H. (2000). Work centrality and work alienation: distinct aspects of a general commitment to work. **Journal of Organizational Behavior**, 21, 789-800.

- Hogg, M. A., Vaughan, G. M. (2011). **Sosyal Psikoloji**. (A. Gelmez, İ. Yıldız, Çev.), Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Hogg, M., Terry, D. J. (2012). Social Identity Theory and Organizational Processes In Hogg M. ve Terry D. J. (eds), **Social Identity Processes in Organizational context**. New York: Psychology Press.
- Hortaçsu, N. (2014). **Grup İçi ve Gruplar Arası Süreçler**. Ankara: İmge Kitabevi.
- Huws, U. (2015). **Küresel Dijital Ekonomide Emek**. (Şenesen, C., Çev.), İstanbul: Yordam
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. **Administrative Science Quarterly**, 44, 764-791.
- İlhan, S. (2008). Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine. **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (21), 313-328.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11(21), 49-64.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. **Psychological Bulletin**, 86(1), 119–138.
- Kiraz, S. (2012). Hegel Felsefesinde Yabancılaşmanın Rolü ve Anlamı. **Kutadgubilig Felsefe-Bilim Araştırmaları Dergisi**, 21(3), 143-166.
- Koç, E. (2015). Toplumsal-Örgütsel Cinsiyet ve Örgütsel Adalet, **Örgütsel Adaletin Peşinde**. (Ed.Ünler,E.ve Gürel,H.) içinde , 91-114, İstanbul:Beta.
- Kohn, M. L. (1976). Occupational Structure and Alienation. **American Journal of Sociology**, 82(1), 111-130.

- Konovsky, M. A., Cropanzano, R. (1991). Perceived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitudes and Job Performance. **Journal of Applied Psychology**, 76, 698-707.
- Köse, A. H., Öncü, A. (2000). **Kapitalizm, İnsanlık ve Mühendislik:Türkiye'de Mühendis ve Mimarlar**. Ankara: TMMOB.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Griffin, M. L. (2007). The İmpact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment. **Journal of Criminal Justice**, 35(2007), 644–656
- Loi, R., Ngo, H. Y., Foley, S. (2004). The Effect Of Professional Identification on Job Attitudes: A Study of Lawyers in Hong Kong. **Organizational Analysis**, 12, 109-128.
- Mael, F. A., 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.
- Marx, K. (2011). **1844 El yazmaları, Ekonomi Politik ve Felsefe**. (S. Kenan, Çev.), Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K., Engels, F. (2013). **Alman İdeolojisi**. (B. Sevim, Çev.), Ankara: Sol Yayınları.
- Mamotoğlu, N. (2008). Öğretmenlerde Kimliklenme ve Kimliklenmenin İşe Yönelik Tutum ve Algıları Yordayıcılığı. **Türk Psikoloji Yazıları**, 11(22), 47-62.
- Mathieu, J. E., Zajac, D. (1990) A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. **Psychological Bulletin**, 108, 171-194.

- McFarlin, B. D., Sweeney, D. P. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes, **Academy of Management Journal**, 35(3), 626-637.
- Meyer, j. P., Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. **Journal of Applied Psychology**, 69(3), 372-378.
- Meyer, j. P., Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997). **Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application**. London: SAGE Publications.
- Meyer. J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. **Journal of Vocational Behavior**, 61, 20–52.
- Miller, G. A. (1967). Professionals in Bureaucracy: Alienation Among Industrial Scientists and Engineers. **American Sociological Review**, 32(5), 755-768.
- Miller, G. A., Wager, L. W. (1971). Adult Socialization, Organizational Structure and Role Orientations. **Administrative Science Quarterly**, 16, 151-163.
- Mills, C. W. (2002). **White Collar: The American Middle Classes**. New York: Oxford University Press.
- Miroshnik, W. V. (2013). **Organizational Culture and Commitment Transmission in Multinationals**. New York: Palgrave Macmillan.

- MO İstanbul (2017). Ücretli Çalışan Mimarlar için Hayatta Kalma Kılavuzu.
<http://www.mimarist.org/ozel-sektorde-ucretli-calisan-mimarlar-hayatta-kalma-kilavuzunu-konustu/> (Erişim Tarihi:18.10.2018).
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? **Journal of Applied Psychology**, 76(6), 845-855.
- Mottaz, C. J. (1981). Some Determinants of Work Alienation. **The Sociological Quarterly**, 20(4), 515-529.
- Mowday, R., Porter, L., Steers, R. (1982). **Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press.
- Mowday, R., Steers, R., Porter, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behavior**, 14, 224-247.
- Nair, N., Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. **Management Decision**, 48(4), 600-615.
- Nettler, G. (1957). A Measure of Alienation. **American Sociological Review**, 22(6), 670-677.
- Niehoff, B. P., Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior, **Academy of Management Journal**, 36, 527-556.
- Özakar, S. (2004). **Gel De Çalış Şimdi: Postmodern Çalışma Hayatı**. İstanbul: Bileşim.

Özbudun, S., Markus, G., Demirer, T. (2007). **Yabancılaşma Ve..** Ankara: Ütopya Yayınları.

Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 37, (2), 79-97.

Parasız, Ö., Koç, M., Ilgar, E., Şahin, M. Y. (2017). Relationship between organizational commitment and turnover intentions of academics. **International Journal of Human Sciences**, 14(4), 4065-4076.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**, 59 (5), 603-609.

Reicher, S., Spears, R., Haslam, S. A. (2010). The social identity approach in social psychology. In Wetherell ve C. T. Mohanty (eds), **The Sage Handbook of Identities**, 45-62, London: Sage.

San, İ., Yalçıntaş, M. (2017). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, (16. UİK Özel Sayısı), 503-514.

Sayü, P. (2014). The Relationship between Organizational Justice and Work Alienation. Marmara Üniversitesi, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Seeman, M. (1959). On the Meaning of Alienation. **American Sociological Review**, 24(16), 783-791.

Seeman, M. (1975). Alienation studies. **Annual Review of Sociology**, 1, 91–123.

- Siva, R., Khuan, W. B., Khoo, Y. Y. (2014). The Impact of Demographic Factors on Organizational Commitment in Technical and Vocational Education. **Malaysian Journal of Research**, 2(1), 56-61.
- Sürücü, L., Maşlakçı, A. (2018).Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. **International Journal of Management and Administration**, 2(3), 49-65.
- Şahin, R., Kavas, E. (2016). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 7(14), 119-140.
- Şekerli, E. B. (2017). Duygusal, Devam, ve Normatif Bağlılık Boyutlarının İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisinin Meta Analiz ile Araştırılması. **Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 6(2), 60-77.
- Tan, U. B. (2016). The role of work centrality in the relationship between work alienation and organisational commitment: A study of Turkish SMEs. **JEEMS**, 21(1), 60-81.
- Taştan, Ş. İşçi E., Arslan B. (2014). Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. 19, 121-138.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. **Annual Review of Psychology**, 33, 1-39.
- Tajfel, H., Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost, ve J. Sidanius (eds.), **Political psychology: Key readings**, 276-293. New York: Psychology Press.

- Tummers, L.G., Den Dulk, L. (2013). The effects of work alienation on organizational commitment, work effort and work-to-family enrichment. **Journal of Nursing Management**, 21(6), 850-859.
- Turgut, T., Kalafatoğlu, Y. (2016). İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Adalet. **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 18, 23-46.
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel (eds.), **Social Identity and Intergroup Relations**, 15-40, Cambridge University Press.
- Uygur, A. (2015). **Bir Araştırma ile Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık**. Ankara: Barış.
- Ünler, E. (2015). Örgütsel Adalet, **Örgütsel Adaletin Peşinde**. (ed. Ünler, E. ve Gürel, H.) içinde , İstanbul: Beta.
- Ünsal A.S., Karahan D. (2011). Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Eğilimini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 15(21), 361-378.
- Van Dick R.. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and search from social and organizational psychology. **International Journal of Management Reviews**, 3, 265-283.
- Van Dick R., Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 11(2), 129-149.
- Van Dick R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O. (2001). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? **Journal of Occupational and Organizational Psychology** , (77), 171-191.

- Van Maanen, J., Barley, S. R. (1984). Occupational communities: Culture and Control in Organizations. **Research in Organizational Behavior**, 6, 287-365.
- Varol, F. (2017). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Olan Etkisi: İlaç Sektörü Örneği. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (38), 200-208
- Wasti, S. A. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış. **Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları**. (Ed. Aycan Z.) içinde, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 21, 201-224.
- Weber, M. (2014). **Bürokrasi ve Otorite**. (H. Bahadır Akın, Çev.), Ankara: Adres Yayınları.
- Weiner, Y., Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes: An integrative approach. **Organizational Behavior and Human Performance**, 26(1), 81-96.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. **Academy of Management Review**, 7, 418-428.
- Witt, L. A. (1993). Reactions to Work Assignment as Predictors of Organizational Commitment: The Moderating Effect of Occupational Identification. **Journal of Business Research**, 26, 17-30.
- Yıldırım, F. (2002). Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi. **Yayınlanmamış Doktora Tezi**. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yıldırım, F. (2003). Çalışma Yaşamında örgüte Bağlılık ile Örgütsel Adalet, Örgüt Temelli Özsaygı ve Bazı Kişisel ve Örgütsel Değişkenlerin İlişkisi. **Mülkiye Dergisi** , XXVII, (239), 371-402.
- Yıldırım, F. (2007). Dışsal Taylorist Denetimden İçsel "Rıza"nın İnşasına: Örgüte Bağlılık, İş Doyumu. **Türkiye'de Kapitalizmin Güncel Sorunları**. (Ed. Ercan, F. ,Tören, T. ,Paçacı, S., Taştan, Ö. Tümtaş, M. S.,Tezcek,Ö.) içinde , 121-142, Ankara:Dipnot.
- Yousef, D. A.,(2016). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government, **International Journal of Public Administration**, 40, 77-88.
- Yücesan-Özdemir, G. (2001). Emek Süreci Teorisi ve Türkiye'de Emek Süreci Çalışmaları, **Küreselleşme Emek Süreçleri ve Yapısal Uyum**. (Ed. Dikmen, A.A.) içinde, Ankara:İmaj.
- Zararet, W. S. (2018). The Influence of Organizational Commitment on Building Organizational Branding. **International Journal Of Economics, Commerce and Management**, (6)2.

EKLER

EK 1: Yönerge

Bu tez çalışması, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyesi Doç. Dr. Fatma YILDIRIM danışmanlığında, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Özgür KARAKULAK tarafından yürütülmektedir. Mühendislerin çalışma yaşamının çeşitli yönleriyle ilgili görüşlerine ilişkin bir çalışma planlanmıştır. Katılım gönüllülük esasına dayanmakta olup, sizden kimlik belirleyici bilgi istenmemektedir. Katılımcıların yanıtları gizli tutulacak, sadece araştırmacılar tarafından bilimsel amaçlar doğrultusunda değerlendirilecektir. Bireysel hiçbir değerlendirme yapılmayacaktır.

Anket genel olarak bireysel rahatsızlık verecek sorular içermemektedir. Katılım sırasında ankette yer alan sorular nedeniyle ya da herhangi bir nedenle rahatsızlık duyulduğu takdirde cevaplama işlemi yarıda bırakılabilir. Yaklaşık olarak 20 dakikanızı alacak olan formu boş soru bırakmadan yanıtlamanız araştırma için çok önemlidir.

Bu çalışmaya destek verdiğiniz için şimdiden teşekkür ederiz. Tez hakkında daha fazla bilgi edinmek ya da sorularınız için Özgür KARAKULAK (ozgur.karakulak@hotmail.com) ile iletişim kurabilirsiniz.

Özgür KARAKULAK



Şartları okudum ve kabul ediyorum.

EK 2: Katılımcı Bilgi Toplama Formu

1. Çalıştığınız sektör: ☐ Kamu ☐ Özel
2. Yaşınız:
3. Cinsiyetiniz:
4. Medeni durumunuz:
5. Evliyseniz, eşinizin mesleği.....
 1. Evliyseniz, eşiniz çalışıyor mu? ☐ Evet, çalışıyor ☐ Hayır, çalışmıyor
 2. Çocuk sayısı: ☐ Yok Çocuk sayısı.....
 3. Eğitim durumunuz:
☐ Lisans ☐ Mühendislik programlarında yüksek lisans/doktora
☐ Başka bir alanda yüksek lisans/doktora
 4. Lisans mezunu olduğunuz üniversite:
 5. Aylık net ücretiniz:TL. Sizce olması gereken ücretiniz:.....TL.
 6. Hane geliriniz:TL.
 7. Hane gelirinizle ilgili düşünceniz:
☐ Geçinemiyoruz ☐ Zorlukla geçiniyoruz ☐ İdare ediyoruz
☐ Rahat geçiniyoruz ☐ Çok rahat geçiniyoruz
 8. Haftalık ortalama çalışma saati:
 9. Toplam çalışma süreniz:
 10. Bu işyerinde çalışma süreniz:
 11. Çalıştığınız kurumdaki unvanınız:
 12. Mühendislik branşınız:

13. Mesleğimi.....

☐ İsteyerek seçtim.

☐ Koşullar gerektirdiği için seçtim. (.....)

☐ İş imkanlarının fazla olması nedeniyle seçtim.

☐ Diğer.....

14. Teknolojideki değişim ve gelişmeye paralel olarak **mesleğimin önemi** giderek

...

☐ Azalıyor Çünkü.....

☐ Artıyor Çünkü.....

☐ Diğer.....

15. Mesleğinizle ilgili sorunları öncelik sırasına göre belirtiniz?

1.

2.

3.

4.

16. Çalışma hayatınızla ilgili sorunları öncelik sırasına göre belirtiniz?

1.

2.

3.

4.

17. Benim için **çalışmanın** anlamı.....

18. Benim için çalışma dışı zamanlarda yaptığım faaliyetlerin anlamı.....

19. Çalışma dışı zamanlarda yaptığınız faaliyetler nelerdir?

20. Üyesi olduğunuz demokratik kitle ve sivil toplum kuruluşları(Sendika, oda dernek vb.)

Görüş ve önerileriniz:

EK 3: İşe Yabancılaşma Ölçeği

Açıklama: Aşağıda çalışma yaşamınıza ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak bu ifadelerden her birinin sizin açınızdan ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına bir (X) işareti koyarak belirtmenizdir.

1-Kesinlikle Yanlış, 2-Yanlış, 3-Kararsızım, 4-Doğru, 5-Kesinlikle Doğru

Çalıştığınız kurumda/işyerinde	1	2	3	4	5
1.İşimle ilgili kararları üstlerime danışmadan alamam.					
2.İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim.					
3.İşyerinde yaptığım işler çoğunlukla başkaları tarafından belirlenir.					
4.İşimi yaparken kendi beklentilerimi gerçekleştiriyorum.					
5.Yaptığım işin denetimini kendim yapma olanağından yoksunum.					
6.Birlikte çalışacağım kişileri seçme olanağından yoksunum.					
7.Bu kurumun başarısına benim işimin katkısını göremiyorum.					
8.Yaptığım işin amacını tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.					
9.İşimin, kurumun genel işleyişindeki rolünü göremiyorum.					
10.İşimin, diğerlerinin işleri ile nasıl bir uyum içerisinde olduğunu anlayamıyorum.					
11.Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.					
12.İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.					
13.İşim bana kişisel bir tatmin hissi vermiyor.					
14.Yaptığım işte gerçek yetenek ve becerilerimi kullanma imkanım çok az.					
15.Yaptığım iş bana ceza çekiyormuşum hissini veriyor.					
16.Yaptığım iş rutin ve sıkıcı, yaratıcılık için çok az imkan tanıyor.					
17.İşim gayret göstermemi gerektiren bir iş değil.					

İşyerinde yaptığınız iş.....

☐ Mesleğime uygun ☐ Mesleğime uygun değil

☐ Mühendis olmayan biri tarafından da yapılabilir.

İşyerinizde **yaptığınız işe dair** karar/tasarım süreçlerinde etkili olma düzeyinizi

aşağıdaki çizgi üzerine bir (x) işareti koyarak belirtiniz.

Hiç Etkili Değilim

Çok Etkiliyim

0

10

Görüş ve önerileriniz:

EK 4: Mesleki Kimliklenme Ölçeği , Mesleki Konumlanış ve Mesleki Yaratıcılığın Sınırlanmasına İlişkin Bilgi Toplama Formu

Açıklama: Aşağıda **mühendislerin mesleklerine ilişkin** görüşlerini yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak bu ifadelerden her birinin sizin açınızdan ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına bir (X) işareti koyarak belirtmenizdir.

1-Kesinlikle Yanlış, 2-Yanlış, 3-Kararsızım, 4-Doğru, 5-Kesinlikle Doğru

	1	2	3	4	5
1.Genelde mühendis olarak kendimi mutlu hissediyorum.					
2.İleride mühendis olarak çalışmayı tercih ederim.					
3.Mühendis olduğum için çoğu kez pişmanım.					
4.Başka bir mesleki gruba ait olmayı tercih ederim.					
5.Mühendis olarak kendimi iyi hissediyorum.					
6.Mühendisliğimde onur duyulacak pek az şey var.					
7.Genel olarak mühendislerle çok az saygım var.					
8.Diğer mühendisler gibi düşünüyorum ve davranıyorum.					
9.Mühendislerle kendimi özdeşleştiriyorum.					

Açıklama: Aşağıda **mühendislerin mesleklerine ilişkin** görüşlerini yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak bu ifadelerden her birine katılma derecenizi uygun yanıt aralığına bir (X) işareti koyarak belirtmenizdir.

1-Kesinlikle Katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle katılıyorum

	1	2	3	4	5
1. Mühendisler mesleki konularda karar verirken öncelikle herhangi bir özel çıkarı (örneğin işverenin çıkarını) kollamak ve korumakla yükümlüdürler.					
2. Mühendisler mesleki konularda karar verirken öncelikle toplumun genel çıkarını kollamak ve korumakla yükümlüdürler.					
3. Mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir.					
4. Yeni yönetim ve kontrol sistemleri mesleki yaratıcılığımızı sınırlandırıp bizleri tanımlı işleri yapan birer elemana dönüştürüyor.					

Görüş ve önerileriniz:

EK 5: Örgütsel Adalet Ölçeği

Açıklama: Aşağıda çalışanların işleriyle ilgili görüşlerini yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak bu ifadelerden her birinin sizin açınızdan ne ölçüde doğru olduğuna uygun yanıt aralığına bir (X) işareti koyarak belirtmenizdir.

1-Kesinlikle Yanlış, 2-Yanlış, 3-Kararsızım, 4-Doğru, 5-Kesinlikle Doğru

Çalıştığınız kurumda/işyerinde	1	2	3	4	5
1.Çalışma programım adildir.					
2.Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.					
3.İş yükümün adil olduğu kanısındayım.					
4.Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işyerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.					
5.İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.					
6.İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.					
7.Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.					
8.Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
9.Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.					
10.İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.					
11.Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.					
12.İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.					
13.İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.					
14.İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdırlar.					
15.İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidirler.					
16. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.					
17.Yöneticilerim, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.					
18.Yöneticilerim, işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler verirler.					
19.İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.					
20.Yöneticilerim, işimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar.					

Görüş ve önerileriniz:

EK 6: Örgüte Bağlılık Ölçeği

Açıklama: Aşağıda yer alan ifadeler işyerinizle ilgili bazı özellikleri örneklemektedirler. Ölçekte yer alan ifadelerin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur. Sizden istenen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak bu ifadelerden her birinin size göre **kendi işyeriniz açısından** ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına bir (X) işareti koyarak belirtmenizdir.

1-Kesinlikle Yanlış, 2-Yanlış, 3-Kararsızım, 4-Doğru, 5-Kesinlikle Doğru

Çalıştığınız kurum/işyeri açısından	1	2	3	4	5
1.İş hayatımın (kariyerimin) bundan sonraki bölümünü bu işyerinde geçirmekten mutlu olurum.					
2.İşyerimi burada çalışmayan insanlarla konuşmaktan hoşlanırım.					
3.İşyerimdeki sorunları kendi sorunlarımmış gibi hissedirim.					
4.Bu işyerine duyduğum bağlılığı, bir başka işyerine de kolayca duyabileceğimi sanıyorum.					
5.İşyerimde kendimi' 'ailenin bir parçası' 'gibi hissetmiyorum.					
6.Bu işyeriyle aramda duygusal bir bağ hissetmiyorum.					
7.Bu işyerinin benim için çok önemli kişisel bir anlamı var.					
8.İşyerime karşı güçlü bir ait olma duygusu hissetmiyorum.					
9.Başka bir iş bulmadan şu anki işimden ayrılırsam, ortaya çıkacak sorunlar beni korkutmaz.					
10.İşyerimden ayrılmayı istiyor olsam bile, hemen şimdi ayrılmak benim için çok zor olur.					
11.Şimdi işimi bırakmaya karar verirsem hayatımda pek çok şey aksar.					
12.Şu anda işimi bırakmak bana çok pahalıya mal olmaz.					
13.Bu işyerinde çalışmaya devam etmeyi hem istiyorum, hem de buna mecburum.					
14.Bu işyerinden ayrılmayı düşünebilmek için mevcut seçeneklerin çok sınırlı olduğu kanısındayım.					
15.Bu işyerinden ayrılmayı göze alamamamın en ciddi nedenlerinden biri uygun seçeneklerin olmamasıdır.					
16.Bu işe devam etmemin başlıca nedenlerinden biri, işten ayrılmanın önemli kişisel fedakârlıklar gerektirecek olmasıdır. Başka bir işyeri burada sahip olduğum olanakların tümünü sağlamayabilir.					
17.Günümüzde insanların çok sık iş değiştirdiklerini düşünüyorum.					
18.Bir insanın çalıştığı işyerine daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.					
19.Sürekli işyeri değiştirmek bana hiç de ahlak dışı görünmüyor.					
20.Bu işyerinde çalışmaya devam etmemin temel nedenlerinden biri, sadakatin önemli olduğuna inanmam ve bundan dolayı kalmak için ahlaki bir sorumluluk duymamdır.					
21.Başka bir işyerinden daha iyi bir iş teklifi alsam bile buradan ayrılmamın doğru olmayacağını düşünürüm.					
22.Bana bir işyerine sadık kalmanın önemli olduğu öğretilmiştir.					
23.İnsanların çalışma yaşamlarının büyük bir bölümünü aynı işyerinde geçirdikleri günlerde her şey daha iyiydi.					
24.Bir işyerine aşırı bağlı olmanın artık anlamlı olduğunu sanmıyorum.					

Görüş ve önerileriniz:

EK 7: Ölçek İzinleri

Merhaba,

Calismanizda ölçeği kullanabilirsiniz. Ilginize tesekkurler.

Iyi calismalar dilerim

----- Orijinal mesaj -----

Başlangıç tarihi: özgür karakulak

Tarih: 11.05.2018 14:27 (GMT+03:00)

Alıcı: Pinar sayü

Konu: ölçek izni

Merhaba,

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Mühendislerde kimliklenme, işe yabancılaşma ve örgüte bağlılık ilişkisini araştıran bir çalışma yapıyorum. Çalışmamda tarafınızca revize edilen işe yabancılaşma ölçeğini kullanmak için izninizi rica ediyorum.

Saygılarımla,

Özgür KARAKULAK

Özgür,

Kullanabilirsin

Selamlar

Nihal

Kimden: özgür karakulak Kime: mamatoglu

Gönderilenler: Thu, 10 May 2018 15:06:27 Konu: ölçek izni

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Mühendislerde işe yabancılaşma, mesleki kimliklenme ve örgüte bağlılık ilişkisini araştıran bir çalışma yapıyorum. Çalışmamda tarafınızca Türkçeye uyarlanan Çoklu örgütsel kimliklenme ölçeğini kullanmak için izninizi rica ediyorum.

Saygılarımla

Özgür KARAKULAK

Örgüte Bağlılık Ölçeğini çalışmanızda elbette kullanabilirsiniz

Kolay gelsin İyi çalışmalar

Fatma Yıldırım

2018-05-10 09:52, özgür karakulak yazmış:

> Merhaba, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Mühendislerde işe yabancılaşma, mesleki kimliklenme ve örgütebağlılık ilişkisini araştıran bir çalışma yapıyorum. Çalışmamda, tarafınızca Türkçeye uyarlanan örgüte bağlılıkölçeğini kullanmak için izninizi rica ediyorum.

Saygılarımla,

Özgür KARAKULAK



ÖZET
MÜHENDİSLERDE
İŞE YABANCILAŞMA, MESLEKİ KİMLİKLENME VE ÖRGÜTSEL ADALET
İLE

ÖRGÜTE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Özgür KARAKULAK

Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Fatma YILDIRIM

Aralık, 2019, 161 sayfa.

Bu çalışmada mühendislerde işe yabancılaşma (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma), mesleki kimliklenme (duygusal mesleki kimliklenme, değerlendirici kimliklenme, kendini mühendis olarak sınıflandırma) ve örgütsel adalet (adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim) ile örgüte bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu çalışmada ayrıca örgüte bağlılıkla bazı kişisel ve mühendislik mesleğiyle ilgili değişkenlerin ilişkisi incelenmiştir. Araştırma Ankara’da ücretli çalışan 302 mühendisle gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda örgüte duygusal bağlılık boyutunun yordanmasında kendine yabancılaşma, adil etkileşim, duygusal mesleki kimliklenme ve mühendislerin mesleki yaratıcılıklarının sınırlandırılması değişkenlerinin anlamlı katkıları olduğu gözlenmiştir. Örgüte devam bağlılığının yordanmasında güçsüzlük ve hane gelir algısı değişkenlerinin katkısı olduğu görülmüştür. Örgüte normatif bağlılığın yordanmasında ise kendine yabancılaşma, yaş, adil etkileşim, duygusal mesleki kimliklenme, mühendislerin “mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman yöneticilerin çıkarlarıyla / istekleriyle çelişki halindedir” ifadesine katılma düzeyleri ve mühendislerin mesleki yaratıcılıklarının sınırlandırılması değişkenlerinin anlamlı katkıları olduğu tespit edilmiştir. Yapılan t-testi sonuçları değerlendirildiğinde örgüte normatif bağlılık ortalama puanlarının medeni duruma göre, örgüte devam bağlılığı

ortalama puanlarının ise çalışılan sektöre (kamu/özel) göre anlamlı farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Bu çalışmada ayrıca değişkenler arası ilişkilerin yorumlanmasına katkıda bulunması amacıyla, mühendislerin meslek ve çalışma yaşamlarına ilişkin öncelikli buldukları sorunlar da araştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüte Bağlılık, İşe Yabancılaşma, Mesleki Kimliklenme, Örgütsel Adalet



ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ALIENATION, OCCUPATIONAL IDENTIFICATION, ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG ENGINEERS

Özgür KARAKULAK

Master's Thesis, Department of Labour Economics and Industrial Relations

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Fatma YILDIRM

December, 2019, 161 pages.

This research focused on relationship with work alienation (powerlessness, meaninglessness, self-estrangement), occupational identification (affective occupational identification, evaluative identification, self-categorization as an engineer) organizational justice (distributive justice, procedural justice, interactional justice) and organizational commitment (affective commitment, continuance commitment, normative commitment). This research also examined the relationship between organizational commitment and some of the variables related to personal and engineering profession. The research was carried out with 302 engineers working in Ankara. As a result of the analyzes, it was found that self-estrangement, interactional justice, affective occupational identification and restrict the professional creativity of engineers had significant contributions in predicting the dimension of affective commitment to the organization. Powerlessness and household income perceptions contributed to predicting continuance commitment. Also self-estrangement, age, interactional justice, affective occupational identification, the level of agree of engineers in “our responsibilities to our profession and society are often in conflict with the interests / aspirations of the managers” and the restrict the professional creativity of

engineers significantly contributed to predicting normative commitment to the organization. When the t-test results were evaluated, it was observed that the normative commitment averages scores differed significantly according to the marital status, and the continuance commitment averages scores differed significantly according to the sector (public / private). Moreover, this research included the primary problems related engineers' professional and working life according to them in order to contribute to the interpretation of the relationships between the variables.

Keywords: Organizational Commitment, Work Alienation, Occupational Identification , Organizational Justice