



Pandemi (Covid-19) Döneminde, Kariyer Tatmini, Kariyer Platosu, Örgütsel Bağlılık ve İşe Yabancılaşma Değişkenlerinin Etkileşimi: Akademisyenler Üzerine Bir Alan Araştırması *

During The Pandemic (Covid-19) Period; Interaction of The Variables of Career Satisfaction, Career Plato, Organizational Commitment and Alienation: A Field Research on Academics

Mustafa TAŞLIYAN**
Kevser ÖZYAŞAR***
Ayşe GÖKYAR****

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1028111>

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
24.11.2021

Kabul Tarihi:
02.02.2022

© 2022 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
24.11.2021

Accepted:
02.02.2022

© 2022 JEBUPOR
All rights
reserved.



Öz

Bu çalışmada, Türkiye’de faaliyet gösteren kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin kariyer tatmini, kariyer platosu, örgütsel bağlılık ve işe yabancılaşma değişkenlerinin etkileşiminin ve pandemi döneminin bu değişkenler üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın örneklemini Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi ve Elazığ Fırat Üniversitesinde görev alan 142 akademisyen oluşturmaktadır. Veriler yüz yüze toplanmış olup, SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda akademisyenlerde işe yabancılaşmanın azaltılması ile örgütsel bağlılıklarının ve kariyer tatminlerinin artırılabilirliği, kariyer platosu algılarının azaltılabilirliği, ayrıca kariyer platosu algısının önlenmesi ya da azaltılması ile de yine kariyer tatmini ve örgütsel bağlılıklarının artırılabilirliği görülmüştür. Akademisyenlerin kariyer tatminleri arttığında, örgütsel bağlılıklarının da artırılabilirliğini söyleyebiliriz. Bu anlamda gerekli adımların atılması, iyileştirmelerin yapılması açısından çalışmanın bir örnek teşkil edeceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer platosu, kariyer tatmini, işe yabancılaşma, örgütsel bağlılık, akademisyenler.

Abstract

In this study, it is aimed to determine the interaction of the variables of career satisfaction, career plateau, organizational commitment and work alienation of academics working in public universities operating in Turkey and the effect of the pandemic period on these variables. The sample of the research consists of 142 academicians working at Kahramanmaraş Sütçü İmam University and Elazığ Fırat University. The data were collected face to face and analyzed with the SPSS package program. As a result of the research, it has been seen that by reducing work alienation, organizational commitment and career satisfaction of academicians can be increased, their perception of career plateau can be reduced, and also by preventing or reducing career plateau perception, career satisfaction and organizational commitment can be increased. We can say that when academics' career satisfaction increases, their organizational commitment can also be increased. In this sense, it is thought that the study will set an example in terms of taking the necessary steps and making improvements.

Keywords: Career plateau, career satisfaction, work alienation, organizational commitment, academics.

Atıf/ to Cite (APA): Taşlıyan, M., Özyaşar, K. ve Gökyar, A. (2022). Pandemi (Covid-19) döneminde, kariyer tatmini, kariyer platosu, örgütsel bağlılık ve işe yabancılaşma değişkenlerinin etkileşimi: Akademisyenler üzerine bir alan araştırması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 7(17), 141-158

*Bu çalışma, 5-6 Kasım 2021 tarihleri arasında Nahçıvan’da düzenlenen Hoca Ahmet Yesevi 5. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi’nde “Pandemi (Covid-19) Döneminde; Kariyer Tatmini, Kariyer Platosu, Örgütsel Bağlılık ve İşe Yabancılaşma Değişkenlerinin Etkileşimi: Akademisyenler Üzerine Bir Alan Araştırması” başlığı ile sunulmuş ve kongre kitapçığında özet olarak basılmış bildirinin genişletilmiş halidir.

** ORCID Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, mustafatasliyan@hotmail.com

*** ORCID Arş. Gör., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, kevserozyasar@gmail.com

**** ORCID Uzman, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü a.aysecik79@gmail.com

Extended Abstract

Background:

In today's world, where global development is seen in every field, in addition to development and education, it is aimed to examine how academics are affected by this process in the pandemic process, where we see how serious problems can be caused, if necessary, measures are not taken to adapt to these changes, career plateau, career satisfaction, work alienation. In this study, which we aimed to determine the perceptions and direction of organizational commitment and organizational commitment, it was also aimed to examine the relationship between these variables.

Purpose:

In this study, it is aimed to determine the interaction of the variables of career satisfaction, career plateau, organizational commitment and work alienation of academics working in public universities operating in Turkey and the effect of the pandemic period on these variables.

Design/methodology/approach:

The sample of this study, determined by convenience sampling method, consists of 142 academicians working at Kahramanmaraş Sütçü İmam University and Elazığ Fırat University. The data were collected face to face and analyzed with the SPSS package program. The "Career Satisfaction Scale" developed by Greenhaus, Parasuraman, and Wormley (1990) was used to measure the career satisfaction levels of academics. The "Career Plateau Scale" developed by Milliman (1992) was used to measure the career plateau, and the "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer and Allen (1990) was used to measure organizational commitment. The "Work Alienation Scale" developed by Elma (2003) was used to measure the level of work alienation of the participants. In addition, the Personal Information Form was used to determine the demographic characteristics of the participants.

Findings:

It has been determined that career satisfaction, which is one of the variables of the research, has a negative relationship with work alienation and its sub-dimensions, a positive relationship and effects on the work alienation and sub-dimensions of career plateau, and a positive relationship and effects on career satisfaction, organizational commitment and its sub-dimensions. In addition, it has been determined that career plateau has relations and effects on the sub-dimensions of organizational commitment, and career satisfaction on career plateau and its sub-dimensions.

Research limitations / implications:

The limitations of this study are that it only covers the academicians working at Kahramanmaraş Sütçü İmam University and Elazığ Fırat University, flexible working hours during the pandemic period, and a limited number of academies could be reached due to the collection of data during the holiday period.

Results:

As a result of the research, it has been seen that by reducing work alienation, organizational commitment and career satisfaction of academicians can be increased, their perception of career plateau can be reduced, and also by preventing or reducing career plateau perception, career satisfaction and organizational commitment can be increased. We can say that when academics' career satisfaction increases, their organizational commitment can also be increased. In this sense, it is thought that the study will set an example in terms of taking the necessary steps and making improvements.

Originality/value:

Although career satisfaction, work alienation, organizational commitment and career plateau variables have been discussed in different studies in the literature; It was seen that these concepts were not considered together in the same study. In particular, it has been seen that the concept of career plateau has been discussed in limited studies in the literature and it has not been discussed in any study on other variables and academics that are the subject of the research. As a result of our accepted hypotheses, this study; It is thought that it will be beneficial to leaders, managers and mentors in the academic field.

1. Giriş

Geçmişten günümüze insan kaynakları yönetiminin gelişimine bakıldığında, özellikle neo-klasik dönem itibari ile insan unsurunun ön plana çıktığı bilinmektedir. Personel yönetiminden, insan kaynaklarına akabinde stratejik insan kaynakları yönetimine evrildiği görülmektedir. Süreçler ve yapılar sürekli olarak değişirken, insan odaklılık konusu hala önem arz etmektedir. İş hayatının her kademesinde görülen küreselleşme, teknolojik ve bilimsel gelişmeler, post-endüstriyel çevrenin getirmiş olduğu zorluklar çalışanların kariyerlerinde sapmalar yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu durum ise işe yabancılaşma, örgütsel bağlılık ve kariyer tatmini gibi kavramları ön plana çıkartmaktadır. Yaşanabilecek bu sapmaların önlenbilmesinde veya en aza indirilebilmesinde kariyer tatmini konusu önem arz etmektedir.

Özellikle sağlık, ticaret, hukuk gibi birçok alanda etkisi görülen ve birçok değişime neden olan pandeminin çalışma hayatına getirmiş olduğu zorunlu radikal değişimler, dengeleri tamamen değiştirmiştir. Esnek çalışma, online toplantılar gibi uygulamalar, çalışanların iş tatmini ve örgütlerine duydukları bağlılık gibi birçok konuyu farklı şekillerde etkilemiştir (Akar Erkal, 2021: 13).

Pandemi döneminde yapılan bir araştırmada, sürecin başında üniversitelerin, K12 kurumlarına göre daha zayıf performans gösterdiği ancak ilerleyen zamanlarda daha pozitif bir ivme sergilediği görülmüştür (Deloitte, 2020:8). Bu geçiş sürecinde akademisyenlerin yaptıkları işten tatmin olup olmadıkları ve bu durumun beraberinde işe yabancılaşma, bağlılık ya da kariyer platosu değişkenlerini olumlu/olumsuz etkileme durumu incelenmiştir.

Bu çalışmada, Türkiye’de faaliyet gösteren kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerde kariyer tatmini, kariyer platosu, örgütsel bağlılık ve işe yabancılaşma değişkenlerinin etkileşiminin belirlenmesi amaçlanmaktadır. “Akademisyenler mesleki durgunluk (kariyer platosu) yaşıyorlar mı ya da bu süreç, işe bağlılıklarının artmasına mı sebep oldu? Bağlılığı pozitif ivme göstermeyen akademisyen işe yabancılaştı mı?” bu vb. sorulara cevap bulmak hedeflenmiştir.

2. Literatür Taraması

Büyükyılmaz vd. (2018), Konya’da hizmet sektöründe faaliyet gösteren 607 çalışana, kariyer yönetimi, iş tatmini ve duygusal bağlılık değişkenlerini kapsayan anket çalışması yapmışlardır. Hiyerarşik regresyon analizi yapılan bu çalışmanın bulgularına göre, hem genel iş tatmininin hem de içsel ve dışsal iş tatmininin, örgütsel kariyer yönetiminin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Chen vd. (2006), araştırmalarında örgütsel bağlılık, iş stresi, kurumsal iletişim ve performans değişkenlerinin, Amerika ve Tayvan’da üst düzey muhasebeciler üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışmanın Amerika ve Tayvan karşılaştırması çalışmaya özgünlük katmıştır. Araştırma bulguları, stres ve iletişim düzeylerinde iki ülke arasında fark bulunamadığını ancak Amerika’da çalışanların örgütsel bağlılık ve performans düzeyleri daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Fedi vd. (2016), işe yabancılaşma ve iş tutumu kavramlarını, düşük ve yüksek statülü çalışanlar üzerinde araştırmışlardır. Araştırma örneklemini 98 yüksek statülü, 242 düşük statülü olmak üzere toplamda 340 holding çalışanı oluşturmuştur. Araştırma bulguları, işe yabancılaşmanın hem iş tatmini hem de işe katılımı azalttığını göstermiştir.

İnan (2017), çalışmasında Adana’da 100 otel çalışanına anket uygulayarak, iş yükü algısı, kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık değişkenlerini incelemiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılığın, kariyer bağlılığı ile istatistiksel açıdan pozitif ilişki içinde olduğu gözlemlenirken, iş yükü algısı ile arasında herhangi bir anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Soybalı ve Ak (2019), araştırmalarında; çalışanların kariyer platosu, iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerini incelemiştir. Örneklemi, İstanbul’da beş yıldızlı otellerde çalışan 400 çalışandan oluşan bu araştırma SPSS programı ile analiz edilmiştir. Çalışma sonuçları, iş görenlerin, kariyer platosu algılamalarının kısmen düşük düzeyde; iş tatmin düzeylerinin kısmen yüksek düzeyde; işten ayrılma niyetlerinin ise düşük düzeyde olduğunu göstermiştir.

Alar Erkal (2021), çalışmasında Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi akademisyenlerinin pandemi döneminde yaşadıkları işte var olamama durumunu tükenmişlik boyutu ve alt boyutları açısından ele almıştır. Anket çalışması sonucu 94 akademisyene ulaşılmış olup araştırma sonucunda, pandemi sürecinde akademisyenlerin işte var olamama probleminin duygusal tükenmişlikleri üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu, ayrıca duyarsızlaşma üzerinde de pozitif etkisi olduğu saptanmıştır.

Kurnaz ve Serçemeli (2020), “Covid-19 döneminde akademisyenlerin uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimine yönelik bakış açıları üzerine bir araştırma” adlı çalışmalarında Türkiye genelinde bulunan vakıf ve devlet üniversitelerinde görev alan 500 akademisyene Google form ile oluşturulmuş online anket uygulaması yoluyla ulaşılmış ve 101 akademisyenden geçerli dönüş alınmıştır. Verilerin SPSS paket programı ile analiz edilmesi sonucu elde edilen bulgular; akademisyenlerin muhasebe derslerinin uzaktan işlenmesine yönelik bakış açılarının olumsuz olduğu, geleneksel ve uzaktan eğitim yöntemlerinin harmanlanması ile oluşturulmuş ortak bir öğretim yönteminin kullanılmasını tercih ettikleri saptanmıştır.

3. Kavramsal Çerçeve

3.1. İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma, bireylerin, sorumluluk, toplumsal bilinç, sosyallik ve kendini gerçekleştirme davranışı benzeri, kişilerin insani değerlerini gösteren şart ve normların, ortamların sağlanamaması olarak tanımlanabilir (Mottaz, 1981: 517). Literatürde yabancılaşma, işine ilgi ve alaka göstermemek, işinde olması gerekenden daha özgür alanına sahip olmak, kariyer hedefleri koymamak ya da koyulan hedeflerden uzaklaşmak, profesyonel normlara uyum sağlayamamak ve bunun sonucunda oluşan olumsuz duygu durumu şeklinde tanımlanmıştır (Aiken ve Hage, 1966: 497).

İlgili yazında Seeman (1983) işe yabancılaşma kavramına etki eden faktörleri; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olarak beş boyutta ele almıştır (Seeman, 1983: 173). Seeman’a güçsüzlüğü; bireylerin hali hazırdaki durum ve olaylar karşısında etkisini, kontrolünü kaybetmesi olarak tanımlar (Seeman, 1983: 173). Anlamsızlığı ise; kişinin alacağı kararlar esnasında, kararsızlık ve inançsızlık yaşaması ile oluşan kafa karışıklığı durumu olarak tanımlar (Seeman, 1983: 173). Normsuzluk (kuralsızlık), kişilerin belirlenmiş yasak ve kurallara bağlılık göstermemesi ya da az göstermesi sonucu ortaya çıkan karmaşa, belirsizlik, karamsarlık ve kaos duygularına kapılmalarıdır (Dean, 1961: 754–755). Topluma yabancılaşma, yaşanan toplum tarafından oluşturulmuş ve benimsenmiş değer, inanç ya da amaçların kişi için herhangi bir anlam taşıyaması sonucu ortaya çıkan duygu durumu olarak tanımlanabilir (Seeman, 1959). Kendine yabancılaşma, bireylerin ortaya koyduklarını davranışların, geleceğe yönelik oluşturmuş olduğu plan, hedef ve beklentiler ile uyuşmaması, izlenmesi gereken yol haritasından çıkması ya da ters yönde hareket etmesi durumudur (Seeman, 1983).

3.2. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kavramı, yüksek derecede ait olma duygusu olarak tanımlanabilir. Herhangi bir bireye, kuruluşa, fikre, fazlasıyla değer verdiğimiz herhangi bir şey ile arasında bağ hissetme durumudur (Balay, 2014: 15). Örgütsel Bağlılık kavramını ise, kişilerin kendilerini örgütün parçası gibi hissetmeleri, kuruma sadakat göstermeleri, kurumun değer ve normlarına olan duygusal ve psikolojik

bağlılık, kendini işine adanmak şeklinde tanımlanabilir (Güney, 2001: 138). Mowday ve arkadaşlarına (1979) göre bağlılık üç başlık altında kategorize edilmiştir (Mowday vd., 1979: 226);

- Kurumun hedef ve değerlerini kabul etmek ve bu değerlere inanmak,
- Kurumun faydasına çaba göstermek için gayretli ve istekli olmak,
- Kurumdaki yerini ve görevini sürdürmek için istekli olmak.

Meyer ve Allen (1990) örgütsel bağlılığı üç boyut altında ele almışlardır. Bunlar; duygusal, devam ve normatif bağlılıktır. Duygusal Bağlılık, iş görenin kurumun hedef, strateji, politika, norm ve kuralları benimseyerek bunları kendisi ile özdeşleştirmesidir. Ayrıca kurumun faydası için beklenenden daha fazla emek ve çaba harcamalarıdır (Eren, 2012: 556). Devam bağlılığı, iş görenlerin kurumdaki sağladıkları maddi ve manevi faydalar sonucu ortaya çıkan bir bağlılıktır. İş görenlerin kurumla bağlarını devam ettirme nedenleri, bağlarını kopardıklarında katlanmak zorunda kalacakları vazgeçme maliyetinden kaçınmalarıdır (Meyer ve Allen, 1984: 373). Normatif bağlılık ise, iş görenlerin kuruma karşı hissettikleri sorumluluk duygusu nedeni ile iş tanımı ve görevlerini yerine getirme zorunluluğu hissetmesi ve bu duyguyu benimsemesi ile kurumdaki varlığı devam ettirme isteğinin kendiliğinden gerçekleştiği bağlılık türüdür (Sevinç ve Şahin, 2012: 267).

3.3. Kariyer Tatmini

Kariyer tatmini kavramı, bireylerin kariyerlerini şekillendirirken belirledikleri hedef, beklenti ve faydaları gerçekleştirme derecelerine yönelik algıları olarak tanımlanabilir. Kariyer tatmini iki yönde gerçekleşebilir. Bunlar; gerçekleştirilen kariyer hedeflerine yönelik tatmin ve gelecekte gerçekleştirilmek istedikleri kariyer hedefine yönelik algıladıkları umuttur (Nauta, 2009). Bireylerin kariyer tatminine etki eden beş faktör şunlardır; kariyer başarıları, kariyer hedeflerine ulaşma dereceleri, gelir hedeflerine ulaşma dereceleri, kendilerini geliştirme hedeflerine ulaşma dereceleri ve yeni beceri ve yetkinlik kazanma anlamında sağlanan gelişimler (Greenhaus vd., 1990: 70).

Bireylerin kariyer algıları subjektif ve objektif algılama olarak iki farklı boyuttan oluşmaktadır. Subjektif boyut (içsel boyut), bireyin kişiliği, çalışma şartları, hayat standartları, mesleki yeterliliği, iş yerindeki pozisyonu, gelecekte kendini nerede, nasıl gördüğüne göre benliğini tekrar yapılandırıp geliştirerek kariyerini tekrar yapılandırmasını sağlar. Kısaca bireyin kişiliğinde meydana gelir (Şimşek ve Çelik, 2004). Objektif boyut (dışsal boyut) ise, çalışılan kurumdaki meydana gelir. İşletmenin hedef ve stratejilerinin bireylerin amaçlarıyla uyumlaştırılmasının sebebi de budur. Eğer birey gerçekleştirilmek için güdülenmeye çalışıldığı hedef ve stratejileri benimsemez ise kariyerini ve kurumdaki geleceğini sorgulamaya başlar. Bunun sebebi ise, kurumun çalışanlardaki bireysel kariyer tatminini sağlayamamış olmasıdır (Arifoğlu, 2015).

3.4. Kariyer Platosu

Kariyer platosu, “bireyin daha fazla sorumluluk olasılığının düşük olduğu nokta” olarak tanımlanmaktadır (Feldman ve Weitz, 1988). İş gören için kurumda dikey ve yatay terfi imkanının eksik olması ya da olmaması durumu olarak ta tanımlanabilir (Tan ve Salomone, 1994). Kariyer platosu, “kariyer durağanlığı” ya da “kariyer duraklamaları” olarak ta adlandırılmaktadır (Ataol, 1989: 31). Kariyer platosu iki başlık altında incelenmektedir. Bunlar; hiyerarşik plato (içsel plato) ve iş içeriği platosu (dışsal plato)’dur (Heslin, 2005).

Hiyerarşik Plato, kurumlar bir piramide benzeterek üst kademelere çıktıkça ulunabilecek insan sayısının azaldığını, bu hiyerarşik yapı yüzünden iş görenlerin yükselme şanslarının azaldığını ve sonunda durduğunu savunur (Bardwick, 1986).

İş içeriği platosu ise, iş görenin uzun süre aynı pozisyonda kalmasından ötürü, iş ile ilgili tüm yetkinliğe ve bilgiye vakıf olduğunu düşünerek kendini daha fazla geliştirmek için çaba göstermeye gerek duymaması durumudur (Bardwick, 1986).

4. Araştırmanın Metodolojisi

4.1. Araştırmanın Amacı, Önemi, Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu çalışmada, Türkiye’de faaliyet gösteren kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin kariyer tatmini, kariyer platosu, örgütsel bağlılık ve işe yabancılaşma değişkenlerinin etkileşiminin belirlenmesi ve bu değişkenler üzerine Covid-19 sürecinin etkisini belirlemek amaçlanmaktadır. Aynı zamanda araştırma değişkenlerinin, sosyo- demografik özellikler bakımından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amaçlanmıştır.

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi ve Elâzığ Fırat Üniversitesinde bulunan 1060 akademisyen oluşturmaktadır. Kullanılacak örneklem sayısı belirlenirken Sekaran’ın (1992) literatüre kazandırdığı “Belli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örnek Büyüklükler” tablosu baz alınmıştır. Çalışmada, pandemi koşulları ve esnek çalışma saatleri, ayrıca saha araştırmasının yaz tatili dönemine denk gelmesi gibi çeşitli kısıtlar nedeniyle olasılıklı örnekleme yöntemlerinden biri kullanılamamış, kolayda örnekleme yöntemiyle 220 akademisyene ulaşılabilmiş, 142 akademisyenden dönüş alınmıştır. Araştırma döneminin kendine özgü koşulları nedeniyle, araştırmada zaman, pandemi, maliyet, kontrol kısıtları olmasına rağmen ulaşılan örneklem sayısı ile analiz yapılmıştır. Yapılan analizlerin sonuçları ulaşılan örneklem sayısı ile sınırlıdır.

4.2. Veri Toplama Araçları ve Kullanılan Ölçekler

Araştırma kapsamında 142 anket Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi ve Elâzığ Fırat Üniversitesinde bulunan akademisyenlere yüz yüze uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ankette katılımcılara demografik (18 adet), kariyer platosu (12 adet), kariyer tatmini (5 adet), örgütsel bağlılık (24 adet) ve işe yabancılaşma (38 adet) düzeylerini ölçen sorulara yer verilmiştir (Toplamda 97 ifade).

Anket katılımcılarının kariyer tatmini algılarını ölçmek için Greenhaus vd. (1990) tarafından geliştirilen “Kariyer Tatmin Ölçeği”, kariyer platosu algılarını ölçmek için Milliman (1992) tarafından geliştirilen “Kariyer Platosu Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık algılarını ölçmek için ise Meyer ve Allen’in (1990) geliştirdikleri “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Diğer bir değişken olan işe yabancılaşmayı ölçmek için ise Elma’nın (2003) geliştirdiği “İşe Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekler için araştırma kapsamında dilsel geçerlilik çalışması yapılmış olup, Brislin (1976) tarafından önerilen ters çeviri yöntemi kullanılmıştır. Ölçeklendirmede beşli Likert derecelendirmesi kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS 22.0 istatistik programında yararlanılmıştır. Verilerin analizi için frekans, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Çalışmanın etik kurul onayı Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Etik Kurul’unun 27.01.2021 tarih ve E. 6743 sayılı raporunda mevcuttur.

4.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Yetkin ve verimli insan kaynağının giderek önem kazandığı günümüz rekabet ortamında iş verenlerin insan kaynakları uygulamalarını bir gereklilik değil, zorunluluk olarak görmeleri gerektiği aşikardır. Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin yanı sıra çalışanların kuruma aidiyet hissetmeleri, hedefleri ile kurum hedeflerinin uyumlaştırılması ve gelişimin desteklenmesi kısa ve uzun vadede insan kaynağı verimliliğini artıracakı düşünülmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar kurum hedeflerini kendi hedefleri ile özdeşleştirip, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmektedirler. Belirledikleri hedefleri gerçekleştirmek için harcadıkları yüksek performans sonucu elde ettikleri başarı da

çalışanların kariyer tatminlerini arttırmaktadır. Kariyer platosuna sahip çalışanlar ise buldukları kurumda kalmanın artık kendilerine bir kazanım sağlamayacağını düşünmektedir (Lin ve Chen, 2020: 2), bu durum ise karşımıza işe yabancılaşma kavramını çıkarmaktadır. Literatürde bu değişkenlerin tümünün birlikte ele alındığı herhangi bir çalışmaya rastlanılmamış olmakla birlikte, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının iş tatmininin alt boyutları üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu görülmüştür (Bora Kılınçarslan ve Küçüksüleymanoğlu, 2019: 1078). Kariyer platosunun dışsal plato alt boyutunun işten ayrılma niyeti ve üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu saptanırken, içsel plato alt boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu görülmüştür (Soybalı ve Ak, 2019: 169).

Bu değişkenleri ölçmek için geliştirilen hipotezler:

H1: Kariyer Tatmini, İşe Yabancılaşmayı negatif yönde etkiler.

H1a: Kariyer Tatmini güçsüzlüğü negatif yönde etkiler.

H1b: Kariyer Tatmini anlamsızlığı negatif yönde etkiler.

H1c: Kariyer Tatmini yalıtılmışlığı negatif yönde etkiler.

H1c: Kariyer Tatmini okula yabancılaşmayı pozitif yönde etkiler.

H2: Kariyer Platosu İşe Yabancılaşmayı pozitif yönde etkiler.

H2a: Kariyer Platosu güçsüzlüğü pozitif yönde etkiler.

H2b: Kariyer Platosu anlamsızlığı pozitif yönde etkiler.

H2c: Kariyer Platosu yalıtılmışlığı pozitif yönde etkiler.

H2d: Kariyer Platosu okula yabancılaşmayı pozitif yönde etkiler.

H3: Örgütsel Bağlılık İşe Yabancılaşmayı pozitif yönde etkiler.

H3a: Örgütsel Bağlılık güçsüzlüğü pozitif yönde etkiler.

H3b: Örgütsel Bağlılık anlamsızlığı pozitif yönde etkiler.

H3c: Örgütsel Bağlılık yalıtılmışlığı pozitif yönde etkiler.

H3d: Örgütsel Bağlılık okula yabancılaşmayı pozitif yönde etkiler.

H4: Kariyer Tatmini, Örgütsel Bağlılığı pozitif yönde etkiler.

H4a: Kariyer Tatmini, Duygusal Bağlılığı pozitif yönde etkiler.

H4b: Kariyer Tatmini, Devam Bağlılığı pozitif yönde etkiler.

H4c: Kariyer Tatmini, Normatif Bağlılığı pozitif yönde etkiler.

H5: Kariyer Platosu, Örgütsel Bağlılığı pozitif yönde etkiler.

H5a: Kariyer Platosu, Duygusal Bağlılığı negatif yönde etkiler.

H5b: Kariyer Platosu, Devam Bağlılığı negatif yönde etkiler.

H5c: Kariyer Platosu, Normatif Bağlılığı pozitif yönde etkiler.

H6: İşe Yabancılaşma, Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarını etkiler.

H6a: İşe Yabancılaşma, duygusal bağlılığı negatif yönde etkiler.

H6b: İşe Yabancılaşma, devam bağlılığı pozitif yönde etkiler.

H6c: İşe Yabancılaşma, normatif bağlılığı pozitif yönde etkiler.

H7: Kariyer Tatmini, Kariyer Platosunu negatif yönde etkiler.

H7a: Kariyer Tatmini, içsel platoyu negatif yönde etkiler.

H7b: Kariyer Tatmini, dışsal platoyu negatif yönde etkiler.

H8: Örgütsel Bağlılık, Kariyer Platosunun alt boyutlarını pozitif yönde etkiler.

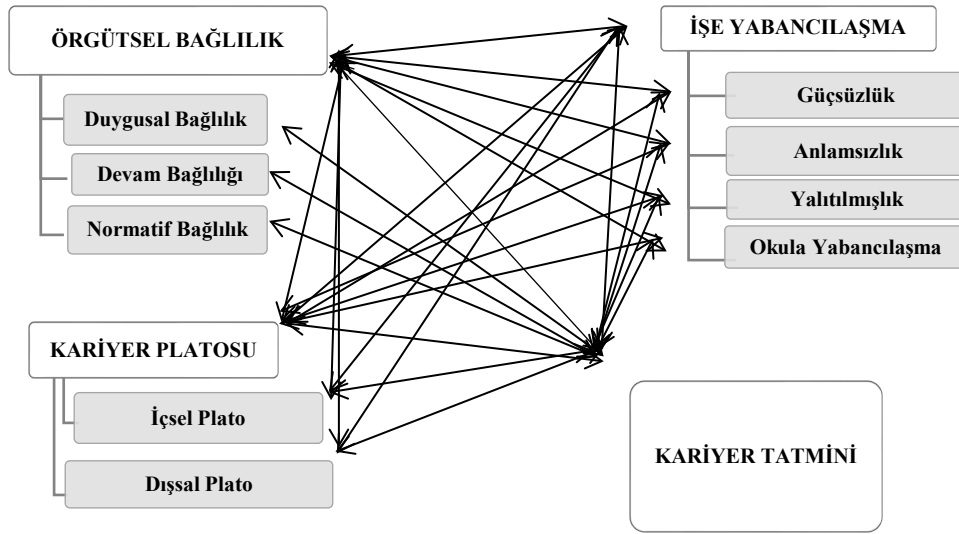
H8a: Örgütsel Bağlılık, içsel platoyu pozitif yönde etkiler.

H8b: Örgütsel Bağlılık, dışsal platoyu pozitif yönde etkiler

H9: İşe Yabancılaşma, Kariyer Platosunun alt boyutlarını pozitif yönde etkiler.

H9a: İşe Yabancılaşma, içsel platoyu pozitif yönde etkiler.

H9b: İşe Yabancılaşma, dışsal platoyu pozitif yönde etkiler.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

5. Araştırma Bulguları

Bu bölümde elde edilen verilerin analiz sonuçları sunulacaktır.

5.1. Katılımcıların Sosyo- Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koymak için yapılan frekans analizi sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Sosyo-demografik özelliklere göre dağılım

	(N)	(%)		(N)	(%)
Cinsiyetiniz			Medeni Durumunuz		
Erkek	86	60,6	Bekâr	47	33,1
Kadın	56	39,4	Evli	95	66,9
Toplam	142	100	Toplam	142	100
Yaşınız			Aylık Gelir		
25 ve altı	3	2,1	4000 ve altı	2	1,4
26-30	23	16,2	4001-7000	5	3,5
31-35	37	26,1	7001-8000	18	12,7
36-40	24	16,9	8001-10000	59	41,5
41-50	31	21,9	10001 -13000	34	23,9
51-55	17	12,0	13001 ve üstü	24	16,9
56 ve üstü	7	4,9			
Toplam	142	100	Toplam	142	100
Eğitim Durumunuz			Çalıştığınız Kurumun Bulunduğu Şehir		
Lisans	4	2,8	Elâzığ	82	57,7
Yüksek Lisans	23	16,2	Kahramanmaraş	60	42,3
Doktora	115	81,0			
Toplam	142	100	Toplam	142	100
Pozisyonunuz			Bu Meslekteki Çalışma Süresi		
Araştırma Görevlisi	38	26,8	1 yıldan az	6	4,2
Araştırma Görevlisi Dr.	19	13,4	1-5 yıl	23	16,2
Öğretim Görevlisi	12	8,5	6-10 yıl	41	28,9
Öğretim Görevlisi Dr.	9	6,3	11-15 yıl	23	16,2
Doktor Öğretim Üyesi	17	12,0	16-20 yıl	12	8,5
Doçent	20	14,1	21-25 yıl	24	16,9
Profesör	27	19,0	26 yıl ve üzeri	13	9,2
Toplam	142	100	Toplam	142	100
Eğitim Aldığınız Alan			Pandeminin Kaygı Düzeyinizi Arttırdığını Düşünüyor musunuz?		
Sosyal Bilimler	42	29,6	Evet	99	69,7
Eğitim Bilimleri	5	3,5	Hayır	25	17,6
Fen Bilimleri	57	40,1	Kararsızım	18	12,7
Teknik Bilimler	15	10,6			
Sağlık Bilimleri	23	16,2			
Toplam	142	100	Toplam	142	100
Kurumda Çalışma Süreniz			Toplam Çalışma Süreniz		
1 yıldan az	11	7,7	1 yıldan az	7	4,9
1-5 yıl	37	26,1	1-5 yıl	18	12,7
6-10 yıl	33	23,2	6-10 yıl	39	27,5
11-15 yıl	17	12,0	11-15 yıl	24	16,9
16-20 yıl	16	11,3	16-20 yıl	12	8,5
21-25 yıl	15	10,6	21-25 yıl	22	15,5
26 yıl ve üstü	13	9,2	26 yıl ve üstü	20	14,1
Toplam	142	100	Toplam	142	100
Mevcut Pozisyonda Çalışma Süreniz			Korona Virüs Tanısı Aldınız mı?		
1 yıldan az	22	15,5	Evet	35	24,6
1-5 yıl	56	39,4	Hayır	107	75,4
6-10 yıl	42	29,6			
11-15 yıl	9	6,3	Toplam	142	100
16-20 yıl	5	3,5	Bu süreçte Karantinada Kaldınız mı?		
21-25 yıl	7	4,9	Evet	58	40,8
26 yıl ve üstü	1	0,7	Hayır	84	59,2
Toplam	142	100	Toplam	142	100
Ailenize Koronavirüs tanısı kondu mu?			Koronavirüs Nedeniyle bir yakınınızı Kaybettiniz mi?		
Evet	51	35,9	Evet	20	14,1
Hayır	91	64,1	Hayır	122	85,9
Toplam	142	100	Toplam	142	100

N= Katılımcı Sayısı; %=Yüzde

Tablo 1’de katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin yapılan frekans analizi verileri gösterilmiştir. Bu verilerden hareketle, katılımcıların %60,6 ile çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır ve %66,9’u evlidir. %26,1 ile çok az farklılık olmakla birlikte çoğunluğu 31-35 yaş arası katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların %41,5’inin 8001-10000 Türk lirası aralığında maaş aldıkları, %81’inin doktora düzeyinde eğitim aldıkları, %57,7’sinin Elazığ Fırat üniversitesinde, %42,3’ünün Kahramanmaraş Sütçü imam üniversitesinde görev aldıkları, %26,8’inin araştırma görevlisi pozisyonunda çalıştıkları, %28,9’unun 6 ila 10 yıldır bu meslekte çalıştıkları, %26,1’inin 1 ila 5 yıldır buldukları kurumda çalıştıkları, %27,5’inin 6 ila 10 yıldır çalışma hayatında buldukları, %39,4’ünün ise 6 ila 10 yıldır buldukları pozisyonda çalıştıkları görülmüştür. Ayrıca katılımcıların, %40,1’inin fen bilimleri alanında eğitim aldıkları, %69,7 ile çoğunluğun pandemiyi kaygı düzeyini artırdığını düşündüklerini, %75,4’üne henüz Koronavirüs tanısı konmadığı, %59,2’sinin henüz karantinede kalmadıkları, %64,1’inin ise ailesine henüz Koronavirüs tanısı konmadığını ve %85,9’unun da henüz Koronavirüs nedeni ile bir yakınlarını kaybetmediklerini söylemek mümkündür.

5.2. Güvenilirlik Analizi ile İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan işe yabancılaşma, örgütsel bağlılık, kariyer platosu ve kariyer tatmini ölçekleri için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiş olup, ölçeklerin güvenilirliği için Ural ve Kılıç (2005) tarafından literatüre kazandırılan sosyal bilimler alan yazını için geçerli değerler esas alınmıştır.

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Ural ve Kılıç, 2005).

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi

Kullanılan Ölçekler ve Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach’s Alpha Katsayıları (α)
İşe Yabancılaşma	38	,942
Güçsüzlük	10	,906
Anlamsızlık	11	,942
Yalıtılmışlık	10	,905
Okula Yabancılaşma	7	,745
Örgütsel Bağlılık	24	,839
Duygusal Bağlılık	8	,896
Devam Bağlılık	8	,782
Normatif Bağlılık	8	,766
Kariyer Platosu	12	,745
İçsel Plato	6	,781
Dışsal Plato	6	,713
Kariyer Tatmini	5	,896

Tablo 2’den hareketle işe yabancılaşma ve alt boyutları, örgütsel bağlılık ve alt boyutları, kariyer platosu ve alt boyutları, kariyer tatmininin Cronbach’s Alfa katsayılarının (α) 0,70’in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Sosyal bilimler alan yazını incelendiğinde (α) araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir oldukları görülmüştür (Ural ve Kılıç, 2005). Çalışmada kullanılan anket formundaki ölçeklere ilişkin faktör analizi gerçekleştirilmiş olup, sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Değişken	KMO Örneklem Yeterliliği	Anlamlılık	Ki-Kare	Serbestlik	Açıklanan Toplam Varyans
İşe Yabancılaşma	0,878	,000	943,655	703	58,250
Güçsüzlük					38,005
Anlamsızlık					7,799
Yalıtılmışlık					6,522
Okula Yabancılaşma					5,924
Örgütsel Bağlılık	0,803	,000	952,651	276	52,931
Duygusal Bağlılık					27,946
Devam Bağlılık					16,861
Normatif Bağlılık					8,124
Kariyer Platosu	0,707	,000	545,142	66	53,954
İçsel Plato					39,212
Dışsal Plato					14,742
Kariyer Tatmini	0,859	,000	451,202	10	71,796

İşe yabancılaşma ölçeğine yönelik doğrulayıcı faktör ve yapısal geçerlilik analizinin gerçekleştirilebilmesi için, Barlett testi ve KMO katsayısı sonuçları değerlendirilmiştir. Barlett's küresellik testi ki-kare değerinin 943,655 ve KMO katsayısının %87 olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Gerçekleştirilen faktör analizi sonucu işe yabancılaşma ölçeğinin 4 faktörlü yapıda olduğu, toplam varyansın %58,250 'sinin faktörler tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın Barlett's Küresellik Testi Ki-Kare değerinin 952,651 ve KMO katsayısının %80 olduğu saptanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucu örgütsel bağlılık ölçeğinin 3 faktörlü yapı şeklinde toplam varyansın %52,931'inin faktörler tarafından açıklandığı görülmüştür. Kariyer platosu ölçeğinin Barlett's Küresellik Testi Ki-Kare değerinin 545,142 ve KMO katsayısının %70 olduğu saptanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucu kariyer platosu ölçeğinin 2 faktörlü yapı şeklinde toplam varyansın %53,954'ünün faktörler tarafından açıklandığı görülmüştür. Kariyer tatmini ölçeği ise tek boyutludur. Analiz sonucu ölçeklerin faktör yüklerinin dağıldığı ve gerçekleştirilecek analizler için yeterli güvenilirlikte olduğu görülmüş olup analizlere devam edilmiştir.

5.3. Hipotez Testlerine Yönelik Bulgular

Araştırma değişkenleri olan işe yabancılaşma, örgütsel bağlılık, kariyer platosu ve alt boyutlarının aynı zamanda da kariyer tatmini değişkeninin birbirleri ile olan ilişkilerini, bu ilişkilerin yönünü ve derecesini belirlemek amacı ile yapılan korelasyon analizine ilişkin değerler aşağıda verilmiştir.

Tablo 4. Ankette Kullanılan Ölçeklere Yönelik Korelasyon Analizi (N=102)

Değişkenler	1	1a	1b	1c	1d	2	2a	2b	2c	3	3a	3b	4
İşe Yabancılaşma	1												
Güçsüzlük	,883**	1											
Anlamsızlık	,860**	,707**	1										
Yalıtılmışlık	,869**	,678**	,646**	1									
Okula Yabancılaşma	,314**	,132	,068	,151	1								
Kariyer Platosu	,423**	,487**	,274**	,300**	,222**	1							
İçsel Plato	,167*	,307**	,023	,092	,083	,793**	1						
Dışsal Plato	,502**	,458**	,413**	,384**	,269**	,774**	,228**	1					
Örgütsel Bağlılık	,053	-,072	,134	-,084	,331**	,131	,023	,185*	1				
Duygusal Bağlılık	-,341**	-,431**	-,161	-,454**	,198*	-,154	-,142	-,099	,696**	1			
Devam Bağlılığı	,352**	,242**	,280**	,318**	,257**	,275**	,209*	,223**	,584**	-,036	1		
Normatif Bağlılık	,150	,092	,194*	,011	,235**	,184*	-,002	,297**	,802**	,419**	,291**	1	
Kariyer Tatmini	-,338**	-,427**	-,292**	-,331**	,211*	-,237**	-,201*	-,169*	,300**	,467**	-,061	,187*	1
	,000	,000	,000	,000	,012	,005	,016	,044	,000	,000	,470	,026	

**p<0.01, *p<0.05

Bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi ve derecesini tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucu, Kariyer platosu ve alt boyutları (içsel ve dışsal plato) ile işe yabancılaşma ve alt boyutları (güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür ($r=,423$; $p<0,01$, $r=,487$; $p<0,01$, $r=,274$; $p<0,05$, $r=,300$; $p<0,01$, $r=,222$; $p<0,01$, $r=,307$; $p<0,01$, $r=,502$; $p<0,01$, $r=,458$; $p<0,05$, $r=,413$; $p<0,01$, $r=,384$; $p<0,01$, $r=,269$; $p<0,05$). Ayrıca örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal, devam, normatif bağlılık ve kariyer tatmini ile işe yabancılaşma ve alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma ve kariyer platosu ve alt boyutları olan içsel ve dışsal plato arasında pozitif ve negatif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır ($r=,331$; $p<0,01$, $r=-,341$; $p<0,01$, $r=-,431$; $p<0,05$, $r=-,454$; $p<0,01$, $r=,696$; $p<0,01$, $r=,352$; $p<0,01$, $r=,242$; $p<0,05$, $r=,280$; $p<0,05$, $r=,318$; $p<0,01$, $r=,257$; $p<0,05$, $r=,275$; $p<0,05$, $r=,223$; $p<0,05$, $r=,584$; $p<0,01$, $r=,297$; $p<0,01$, $r=,802$; $p<0,01$, $r=,419$; $p<0,01$, $r=,291$; $p<0,01$, $r=-,338$; $p<0,01$, $r=-,427$; $p<0,01$, $r=-,292$; $p<0,01$, $r=-,331$; $p<0,01$, $r=,300$; $p<0,01$, $r=,467$; $p<0,01$).

Araştırma hipotezlerini test etmek amacı ile regresyon analizi yapılmıştır

Tablo 5. Kariyer Tatmininin, Kariyer Platosu Üzerine Etkisi

	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN
BAĞIMLI DEĞİŞKEN	Kariyer Tatmini
R ²	,049
F	-2,886
Kariyer Platosu	β -,237
	p ,005

(***p<0,01, **p<0,05, N= 142)

Bağımsız değişkenimiz olan kariyer tatmininin, bağımlı değişkenimiz olan kariyer platosu üzerindeki etkisini ve düzeyini tespit etmek için yapılan basit regresyon analizi sonucuna göre,

kariyer platosundaki %1’lik değişimin ($R^2=,049$), kariyer tatmini tarafından açıklandığı görülmüştür. Bu verilerden hareketle kariyer platosu, kariyer tatminini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilemektedir. “ β ” değerine göre (regresyon katsayısı); kariyer tatmininde meydana gelen bir birimlik değişimin kariyer platosunda da bir birimlik değişime neden olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Kariyer tatmininin, kariyer platosu üzerinde negatif yönde etkisi olduğu görülmüştür. Bu bulgudan hareketle H7 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Kariyer Tatmini, Kariyer Platosu ve Örgütsel Bağlılığın, İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	Kariyer Tatmini	Kariyer Platosu	Örgütsel Bağlılık
R^2	,115	,173	,003
F	-4,255	5,521	,633
İşe Yabancılaşma	β -,333	β ,423	β ,053
	p ,000	p ,000	p ,527

Tablo 6’den hareketle işe yabancılaşma üzerinde, kariyer tatmininin negatif, kariyer platosunun ise pozitif yönde etkileri olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$). Aynı zamanda, örgütsel bağlılığın, işe yabancılaşma üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir. Bunun sonucunda H3 hipotezi reddedilirken H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 7. Kariyer Tatmini ve Kariyer Platosunun, Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	Kariyer Tatmini	Kariyer Platosu
R^2	,090	,017
F	3,721	1,562
Örgütsel Bağlılık	β ,300	β ,131
	p ,000	p ,121

Analiz sonucu örgütsel bağlılık üzerinde, kariyer tatmininin pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$). Kariyer platosunun, örgütsel bağlılık üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir. Bunun sonucunda H5 hipotezi reddedilirken H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8. Kariyer Tatmini, Kariyer Platosu ve Örgütsel Bağlılığın, İşe yabancılaşmanın Güçsüzlük Boyutu Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	Kariyer Tatmini	Kariyer Platosu	Örgütsel Bağlılık
R^2	,183	,237	-,002
F	-5,595	6,591	-,859
Güçsüzlük	β -,427	β ,487	β -,072
	p ,000	p ,000	p ,392

Tablo 8’de görüldüğü üzere işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu üzerinde, kariyer tatmininin negatif ve kariyer platosunun da pozitif yönde etkileri olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$). Aynı zamanda, örgütsel bağlılığın, güçsüzlük üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir. Bunun sonucunda H3a hipotezi reddedilirken H1a ve H2a hipotezleri kabul edilmiştir

Tablo 9. Kariyer Tatmini, Kariyer Platosu ve Örgütsel Bağlılığın, İşe yabancılaşmanın Anlamsızlık Boyutu Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	Kariyer Tatmini	Kariyer Platosu	Örgütsel Bağlılık
R^2	,085	,068	,011
F	-3,606	3,365	1,602
Anlamsızlık	β -,292	β ,274	β ,134
	p ,000	p ,001	p ,111

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre işe yabancılaşmanın anlamsızlık alt boyutu üzerinde, kariyer tatmininin negatif ve kariyer platosunun ise pozitif yönde etkileri olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Aynı zamanda örgütsel bağlılığın, işe yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir. Bunun sonucunda H3b hipotezi reddedilirken H1b ve H2b hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 10. Kariyer Tatmini, Kariyer Platosu ve Örgütsel Bağlılığın, İşe yabancılaşmanın Yalıtılmışlık Boyutu Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	Kariyer Tatmini	Kariyer Platosu	Örgütsel Bağlılık
R ²	,103	,084	,007
F	-4,144	3,724	-,992
Yalıtılmışlık	β -,331	β ,300	β -,084
	p ,000	p ,000	p ,323

Analiz sonucu işe yabancılaşmanın yalıtılmışlık alt boyutu üzerinde, kariyer tatmininin negatif ve kariyer platosunun da pozitif yönde etkileri olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,01$). Ancak örgütsel bağlılığın, işe yabancılaşmanın yalıtılmışlık boyutu üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir. Bunun sonucunda H3c hipotezi reddedilirken H1c ve H2c hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 11. Kariyer Tatmini, Kariyer Platosu ve Örgütsel Bağlılığın, İşe yabancılaşmanın Okula Yabancılaşma Boyutu Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	Kariyer Tatmini	Kariyer Platosu	Örgütsel Bağlılık
R ²	,037	,043	,103
F	2,548	2,698	4,145
Okula Yabancılaşma	β ,211	β ,222	β ,331
	p ,012	p ,008	p ,000

Tablo 11’de gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre işe yabancılaşmanın okula yabancılaşma alt boyutu üzerinde, kariyer tatmini, kariyer platosu ve örgütsel bağlılığın pozitif yönde etkileri olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bunun sonucunda H1d, H2d ve H3d hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 12. Kariyer Tatmini, Kariyer Platosu ve İşe Yabancılaşmanın, Örgütsel Bağlılığın, Duygusal Bağlılık Boyutu Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	Kariyer Tatmini	Kariyer Platosu	İşe Yabancılaşma
R ²	,212	,017	,110
F	6,247	-1,846	-4,293
Duygusal Bağlılık	β ,467	β -,154	β -,341
	p ,000	p ,067	p ,000

Analiz sonucu örgütsel bağlılığın, duygusal bağlılık alt boyutu üzerinde, kariyer tatmininin pozitif ve işe yabancılaşmanın da negatif yönde etkileri olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,01$). Ancak kariyer platosunun, örgütsel bağlılığın, duygusal bağlılık alt boyutu üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir. Bunun sonucunda H5a hipotezi reddedilirken H4a ve H6a hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 13. Kariyer Tatmini, Kariyer Platosu ve İşe Yabancılaşmanın, Örgütsel Bağlılığın, Devam Bağlılığı Boyutu Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	Kariyer Tatmini	Kariyer Platosu	İşe Yabancılaşma
R ²	-,003	-,069	,117
F	-,725	-3,385	4,446
Devam Bağlılığı	β -,061	β ,275	β ,352
	p ,470	p ,001	p ,000

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılığın, devam bağlılığı alt boyutu üzerinde, kariyer platosunun negatif ($p < 0,05$), işe yabancılaşmanın ise pozitif yönde etkileri olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,01$). Ancak kariyer tatmininin, örgütsel bağlılığın, devam bağlılığı alt boyutu üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir. Bunun sonucunda H4b hipotezi reddedilirken H5b ve H6b hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 14. Kariyer Tatmini, Kariyer Platosu ve İşe Yabancılaşmanın, Örgütsel Bağlılığın, Normatif Bağlılık Boyutu Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	Kariyer Tatmini	Kariyer Platosu	İşe Yabancılaşma
R ²	,028	,027	,016
F	2,247	2,219	1,797
Normatif Bağlılık	β ,187	β ,184	β ,150
	p ,026	p ,028	p ,075

Analiz sonucu örgütsel bağlılığın, normatif bağlılık alt boyutu üzerinde, kariyer tatmini ve kariyer platosunun pozitif yönde etkileri olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Ancak işe yabancılaşmanın, örgütsel bağlılığın, normatif bağlılık alt boyutu üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir. Bunun sonucunda H6c hipotezi reddedilirken H4c ve H5c hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 15. Kariyer Tatmini, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığın, Kariyer Platosunun İçsel Plato Boyutu Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	Kariyer Tatmini	İşe Yabancılaşma	Örgütsel Bağlılık
R ²	,034	,021	,007
F	-2,433	2,002	,272
İçsel Plato	β -,201	β ,167	β ,023
	p ,016	p ,047	p ,786

Tablo 15'e göre kariyer platosunun, içsel plato alt boyutu üzerinde, kariyer tatmininin negatif, işe yabancılaşmanın ise pozitif yönde etkileri olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Ancak örgütsel bağlılığın, kariyer platosunun içsel plato alt boyutu üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir. Bunun sonucunda H8a hipotezi reddedilirken H7a ve H9a hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 16. Kariyer Tatmini, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığın, Kariyer Platosunun Dışsal Plato Boyutu Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	Kariyer Tatmini	İşe Yabancılaşma	Örgütsel Bağlılık
R ²	,022	,247	,027
F	-2,033	6,873	2,229
Dışsal Plato	β -,169	β ,502	β ,185
	p ,044	p ,000	p ,027

Tablo 16'dan hareketle kariyer platosunun, dışsal plato alt boyutu üzerinde, kariyer tatmininin negatif, işe yabancılaşmanın ve örgütsel bağlılığın ise pozitif yönde etkileri olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bunun sonucunda H7b, H8b ve H9b hipotezleri kabul edilmiştir.

6. Sonuç ve Öneriler

Kariyer tatminini sağlamış bireyler örgütsel hedefleri gerçekleştirirken daha istekli ve gayretli olacağından, bu aşamada çalışanların duygusal bağlılıklarının artırılması ile daha fazla verim alınabileceği düşünülmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar hem kurumsal çerçevede verilen görevlerde hem de ekstra gayret gerektiren zorlu işlerde daha etkin ve verimli çıktılar sunmaktadır. Bu da hem kuruma hem de işini severek yapan iş görene kısa ve uzun vadede fayda sağlayacaktır (Yalçın ve İplik, 2005, s. 396, Akt, Yeşil vd., 2020: 570).

Küresel gelişmenin her alanda görüldüğü günümüz dünyasında, gelişimin ve eğitimin yanı sıra hastalıklarında küresel çapta yaşandığı ve bu değişimlere uyum sağlamada gerekli önlemler alınmaz ise ne kadar ciddi sorunlara yol açabileceğini gördüğümüz pandemi sürecinde insan kaynağının bu süreçten nasıl etkilendiklerini incelemek gelecekteki fırsat ve tehditler için alınacak önlemler geliştirmede fayda sağlayacaktır. Özellikle eğitim gibi tüm işletmeler için gerekli insan kaynağını yetiştiren ve geliştiren bir alanda, eğitim verenlerin, akademisyenlerin, kariyer platosu, kariyer tatmini, işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılık algılarını ve yönünü tespit etmek aynı zamanda Covid-19 sürecinin bu algıların üzerindeki etkisini belirlemek, çalışmanın ışık tuttuğu önemli bir boşluk olarak gün yüzüne çıkmaktadır. Araştırmada akademisyenlerin örgütsel bağlılık, kariyer platosu, kariyer tatmini ve işe yabancılaşma algılarını ölçmek için Kahramanmaraş Sütçü imam üniversitesi ve Elâzığ Fırat üniversitesinde görev alan 142 akademisyene anket uygulanmıştır. Ankette toplam 79 ifadeden oluşan 4 farklı ölçek kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için 18 ifadeden oluşa kişisel bilgi formu da ankette yer almıştır.

Değişkenler arası ilişkilerin tespiti için yapılan regresyon analizi sonucunda, kariyer tatmininin işe yabancılaşmanın ve işe yabancılaşmanın alt boyutları, örgütsel bağlılık ve alt boyutları, kariyer platosu ve alt boyutları üzerinde ilişkileri olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucu Kariyer tatmininin, işe yabancılaşma ve işe yabancılaşmanın okula yabancılaşma hariç tüm alt boyutları üzerinde negatif yönlü, okula yabancılaşma üzerinde pozitif yönlü etkisi tespit edilmiştir. Kariyer platosunun, işe yabancılaşma ve tüm alt boyutları üzerinde pozitif yönlü, etkisi tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın, işe yabancılaşmanın okula yabancılaşma alt boyutu üzerinde pozitif yönlü etkisi tespit edilmiştir. Kariyer tatmininin, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın devam bağlılığı hariç tüm alt boyutları üzerinde pozitif yönlü etkisi tespit edilmiştir. Kariyer platosunun, örgütsel bağlılığın devam bağlılık alt boyutu üzerinde negatif, normatif bağlılık boyutu üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmüştür. İşe yabancılaşmanın, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu üzerinde negatif, devam bağlılık boyutu üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Kariyer tatmininin, kariyer platosu ve tüm alt boyutları üzerinde negatif yönde etkisi olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılığın, kariyer platosunun dışsal plato boyutu üzerinde, işe yabancılaşmanın, kariyer platosunun tüm alt boyutları üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu saptanmıştır. Test edilen hipotezlerden; H1, H1a, H1b, H1c, H1d, H2, H2a, H2b, H2c, H2d, H3d, H4, H4a, H4c, H5b, H5c, H6, H6a, H6b, H7, H7a, H7b, H8, H8b, H9, H9a, H9b hipotezleri kabul edilirken, H3a, H3b, H3c, H4b, H5, H5a, H6c, H8a hipotezleri reddedilmiştir. Toplamda 8 hipotez ret, 27 hipotez kabul edilmiştir.

Bu sonuçlardan hareketle akademisyenlerde işe yabancılaşmanın azaltılması ile örgütsel bağlılıklarını ve kariyer tatminlerinin artırılacağı, kariyer platosu algılarının azaltılabileceğini, ayrıca kariyer platosu algısının önlenmesi ya da azaltılması ile yine kariyer tatmini ve örgütsel bağlılıklarının artırılacağı görülmüştür. Akademisyenlerin kariyer tatminleri arttığında, örgütsel bağlılıklarının da artırılacağı söyleyebiliriz.

Literatüre bakıldığında Bora Kılınçarslan ve Küçüksüleymanoğlu (2019).’un çalışmalarında örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının iş tatmininin alt boyutları üzerinde pozitif yönde etkisi olduğunu saptamışlardır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların bu çalışmayı destekler nitelikte olduğu görülmüş olup, işe yabancılaşmanın azaltılması ile örgütsel bağlılık ve kariyer tatmininin artırılacağı saptanmıştır. Soybalı ve Ak’ın (2019) çalışmalarında ise Kariyer platosunun içsel plato alt boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu görülürken, araştırma sonucu içsel platonun kariyer tatmini üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir.

Pandemi (Covid-19) sürecinde akademisyenlerin işe yabancılaşma ve kariyer platosu düzeylerindeki artış göz önüne alındığında bu konularda yetkili yöneticilerin gerekli insan kaynakları uygulamalarını çeşitlendirip, geliştirmeleri gerektiği aşikardır. Bu anlamda gerekli adımların atılması, iyileştirmelerin yapılması açısından çalışmanın bir örnek teşkil edeceği düşünülmektedir. Ayrıca söz konusu iyileştirmelerin akademisyenlerin, örgütsel bağlılıklarını ve kariyer tatminlerini artıracak bu araştırma sonucu ile desteklenmiş olup, gerekli adımların atılması yolunda fayda sağlayacağı düşünülmektedir. İlerleyen zamanlarda farklı değişkenler ile farklı alanlarda ve üniversitelerde yapılacak çalışmalarla literatüre katkı sağlanabilir. Son olarak, çalışma kolayca örnekleme yöntemiyle gerçekleştirildiğinden ve dolayısıyla olasılıklı örnekleme yöntemlerinden biri kullanılmadığından, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi ve Elâzığ Fırat Üniversitesi akademik personelleri için genellenemez.

Kaynakça

- Aiken, M. ve Hage, J. (1966). Organizational alienation: A comparative analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Alar Erkal, E. (2021). Pandemi sürecinde akademisyenlerin tükenmişlik algısının belirlenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi örneği. *International Journal of Economics, Politics, Humanities & Social Sciences*, 4(4), 207-220.
- Arifoğlu S. (2015). *Türk ilaç sanayiinde kariyer yönetimi uygulamaları üzerine bir çalışma*. (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ataol, A. (1989). *Kariyer yönetimi*. İzmir: T. Tek. Ok. Komutanlığı Basımevi, 31.
- Bardwick, J.M. (1986). *The Plateauing Trap*. Toronto: Bantam Books, 209.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Pegem Akademi, Ankara.
- Bora Kılınçarslan, T. ve Küçüksüleymanoğlu, R. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıklarının, iş tatmini üzerindeki etkisi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21(4), 1078-1090.
- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ., ve Karataş, İ. (2018). Örgütsel kariyer yönetiminin duygusal bağlılık üzerinde etkisinde iş tatmininin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-29.
- Brislin, R. W. (1976). Comparative research methodology: cross-cultural studies. *International Journal of Psychology*, 11(3), 215-229.
- Chen, J. C., Silverthorne, C., ve Hung, J. Y. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. *Leadership & organization Development journal*.
- Dean, D. G. (1961). Its meaning and measurement. *American Sociological Review*, 26(5), 753-758.
- Deloitte. (2020). *Küresel Covid-19 Salgınının Türkiye’de Farklı Kategorilere Etkileri*. <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/consulting/articles/kuresel-covid-19salgininin>
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması Ankara ili örneği*. (Yayınlanmamış doktora tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. 13. Basım, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Fedi, A., Pucci, L., Tartaglia, S., ve Rollero, C. (2016). Correlates of work-alienation and positive job attitudes in high-and low-status workers. *Career Development International*.

- Feldman, D.C. ve Weitz, B.A. (1988). Career plateaus in the salesforce: understanding and removing blockages to employee growth. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 8(3), 23-32.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., ve Wormley, W. M. (1990), Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes, *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86.
- Güney, S. (2001). Yönetim ve Organizasyon, 1. Basım, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Heslin, P.A. (2005). Experiencing career success. *Organizational Dynamics*, 34(1), 376-390.
- İnan, İ. (2017). İş yükü algısı ve kariyer bağlılığın örgütsel bağlılık üzerine etkisi: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 184-191.
- Kurnaz, E. ve Serçemeli, M. (2020), Covid-19 döneminde akademisyenlerin uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimine yönelik bakış açıları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2(3), 262-288.
- Lin, Y. C., ve Chen, A. S. Y. (2020). Experiencing career plateau on a committed career journey: a boundary condition of career stages. *Personnel Review*.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1984). Testing the "Side-Bet Theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1990). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Milliman J. F. (1992). *Cause, Consequences and Moderating Factors of Career Plateauing*. (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Southern California, Los Angeles, CA.
- Mottaz, C.J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nauta, A. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 233–251.
- Seeman, M. (1983). Alienation motifs in contemporary theorizing: the hidden continuity of the classic themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business students* (2nd Edition). London: A Skill Building Approach.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Social Review*, 24, 783-91.
- Sevinç, İ. ve Şahin, A. (2012). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı karşılaştırmalı bir çalışma. *Maliye Dergisi*, 162, 266-281.
- Soybalı, H. ve Ak, S. (2019). Kariyer platosunun iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma: Otel işletmeleri örneği. *Turizm Akademik Dergisi*, 6(2), 169-183.
- Şimşek Ş. ve Çelik, A. (2004). *Kariyer yönetimi*. Gazi Yayınları, Ankara.
- Tan, C.S. ve Salomone, P. R. (1994). Understanding career plateauing: implications for counseling. *Career Development Quarterly*, 42(4), 505-534.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık, 320.
- Yeşil, S., Mavi, Y. ve Hatunoğlu M. (2020). Örgütsel adaletin, örgütsel bağlılığa etkisi: Bir alan araştırması. *Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(3), 568-598.