T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNGİLİZCE İŞLETME ANABİLİM DALI
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ (İNG.) BİLİM DALI

INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL PRISONIZATION AS A NEW CONCEPTION AND AN EXAMINATION OF ITS ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES

Doctoral Thesis

ELİF ÖZGE ERBAY

İstanbul, 2018

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNGİLİZCE İŞLETME ANABİLİM DALI
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ (İNG.) BİLİM DALI

INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL PRISONIZATION AS A NEW CONCEPTION AND AN EXAMINATION OF ITS ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES

Doctoral Thesis

ELİF ÖZGE ERBAY

Advisor: ASSOC. PROF. DR. TÜLAY TURGUT

İstanbul, 2018

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

İŞLETME (İNGİLİZCE) Anabilim Dalı ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ (İNGİLİZCE) Bilim Dalı DOKTORA öğrencisi ELİF ÖZGE ERBAY'nın INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL PRISONIZATION AS A NEW CONCEPTION AND AN EXAMINATION OF ITS ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES. adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 28.12.2017 tarih ve 2017-36/25 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 19/01/2018

Öğretim Üyesi Adı Soyadı			**İmzası**
1.	Tez Danışmanı	Doç. Dr. TÜLAY TURGUT	
2.	Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. KUTLU ÇALIŞKAN	
3.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. TÜLAY BOZKURT	
4.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. AYŞE ALEV TORUN	
5.	Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. HAKAN İŞÖZEN	

ÖNSÖZ

Günümüz örgüt çalışanlarının iş yaşantısındaki mahkumluk sürecini, örgütsel davranış bağlamında ele almaya çalıştığım bu çalışmanın, alan literatüründeki yeni araştırmalara katkı sağlamasını umut etmekteyim. Bu süreçte, öncelikle araştırmamın her adımında beni yönlendiren, yol gösteren, bu çalışmayı her seferinde satır satır okuyarak danıştığım hiçbir konuda beni geri çevirmeyen, akademik bilgisi ve donanımıyla beni her zaman büyüleyen, tanıdığım en zarif ve en örnek alınası canım hocam Doç. Dr. Tülay TURGUT'a; akademik desteklerini ve değerli katkılarını benden esirgemeyen hocalarım Prof. Dr. Tülay BOZKURT, Prof. Dr. Alev TORUN ve Yrd. Doç. Dr. Kutlu ÇALIŞKAN'a; yaşadığım her kafa karışıklığında bana ışık tutan, bir fikir silsilesi içinde sistemli sorgulamayı ve düşünmeyi gösteren ve yeri geldiğinde bana saatlerce Hegel anlatan sevgili hocam Yrd. Doç. Dr. Hakan İŞÖZEN'e; çalışamamın doğuşuna, ilerleyişine ve gelişimine hem yakın tanık hem destek olan, akademik desteğinin yanı sıra dostluğuyla da her daim yanımda olan biricik arkadaşım Öğr. Gör. Hande TASA'ya; gerek akademik bilgileri, gerekse sevgileri, ilgileri ve arkadaşlıklarıyla her daim yanımda olan çalışma arkadaşlarım ve çok değerli hocalarım, başta Yrd. Doç. Dr. Şahide Güliz KOLBURAN, Yrd. Doç. Dr. Engin EKER, Yrd. Doç. Dr. Öz ÖKTEM, Tuba TUNÇAY'a; okyanus ötesinden dahi desteğini, sevgisini hep yanımda hissettiğim sevgili arkadaşım Dr. Fatma AYDIN KRANAK ve eşi Dr. Joseph KRANAK'a çok teşekkür ederim.

Tam zamanlı çalışan bir annenin, bu derece yoğun bir akademik çalışmayı yürütmesini mümkün kılan, oğlum için dünyanın en tatlı anneanne ve en ilgili dedesi, benim için yeryüzünün en muhteşem ailesi canım annem ve babam Gülşen & Mustafa KARALİ'ye; bu süreci yakından takip eden ve her daim yanımda olan büyük aileme; ve elbette en yakın dostum, hayat arkadaşım, can yoldaşım, bu çalışmanın her satırında ve hayatımın her anında desteğim, olmazsa olmazım, kahramanım, eşim Dr. Ayhan ERBAY'a, dünyalara bedel gülüşüyle yüreğimi aydınlatan, umudum, kıymetlim, biriciğim, oğlum Adar ERBAY'a yetmeyeceğini bilsem de teşekkür ederim.

ABSTRACT

This study introduces the concept of prisonization in criminological researches, as an organizational behaviour experienced by the employees, and defines a concept of "organizational prisonization" in this context. "Organizational prisonization", defined as the employee's feeling of being restricted, imprisoned and desperation, is supported with Deprivation Model and Importation Model, which have been introduced to describe the concept of prisonization in criminological studies, as well as with the data obtained from emic studies conducted prior to this study.

The research discusses not only the antecedent variables that lead to organizational prisonization but also the individual and organizational effects experienced by the prisonized employees. To test the hypotheses developed, statistical analyses were conducted on a sample of 296 employees, consisting of academicians, working in foundation/state-owned universities, and white and golden-collar workers, working in private and public organizations. Following this research, "organizational deprivation", defined on the basis of Deprivation Model, and "sociodemographic factors", defined on the basis of Importation Model, have been determined to be the antecedent variables that result in significant predictors of organizational prisonization. Also, it is determined that the employees experiencing organizational prisonization also experience "organizational separation", fail in "organizational assimilation", and tend to organizational cynicism, while experiencing job alienation and decline in their job involvement and subjective well-being in individual context. Based on the results revealed that organizational prisonization posed a significant problem, especially for ensuring the intrinsic motivation of employees using their cognitive abilities, there were various suggestions made on the management policies and practices of organizations. It is also considered that this concept may make significant contributions to further studies to be conducted in organizational behaviour.

Keywords: organizational prisonization, organizational deprivation, organizational cynicism, subjective well-being, job alienation, assimilation and separation

ÖZET

Bu çalışma, kriminoloji araştırmalarında yer alan mahkumlaşma olgusunu, örgüt çalışanlarının deneyimledikleri bir örgütsel davranış olarak ortaya koymakta ve bu bağlamda "örgütte mahkumlaşma" kavramını tanımlamaktadır. Çalışanın, bulunduğu örgütte kendini kısıtlanmış, hapsedilmiş ve çaresiz hissetmesiyle tanımlanan "örgütte mahkumlaşma" kavramı, kriminoloji alan yazınında mahkumlaşmayı açıklamak için öne sürülen Yoksunluk ve Taşıma Modellerinin yanı sıra, araştırma öncesinde gerçekleştirilen emic çalışmalardan alınan verilerle de desteklenmiştir.

Araştırmada, örgütte mahkumlaşmaya yol açan öncül değişkenlerin yanı sıra, mahkumlaşan çalışanların deneyimledikleri bireysel ve örgütsel sonuçlar da ele alınmıştır. Bu doğrultuda kurulan hipotezlerin test edilmesi için, özel ve kamuya bağlı kuruluşlarda çalışan akademisyenler, beyaz ve altın yakalılardan oluşan 296 kişilik bir örneklem üzerinden istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde, Yoksunluk Modeli üzerinden hareketle tanımlanan "örgütsel yoksunluk" ve Taşıma Modeli üzerinden hareketle tanımlanan "sosyodemografik özellikler" örgütte mahkumlaşmayı anlamlı şekilde yordayan öncül değişkenler olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütte mahkumlaşma yaşayan çalışanların "örgütten ayrışma" yaşadıkları, "örgüte asimile" olamadıkları ve örgütsel sinizme başvurdukları tespit edilmiş; bireysel temelde ise işlerine yabancılaştıkları, işe bağlılıklarında ve öznel iyi oluş seviyelerinde ise düşüş olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar neticesinde, örgütte mahkumlaşma özellikle bilişsel yetilerini kullanan çalışanların iç kaynaklı motivasyonunu sağlamada önemli bir sorun olarak ortaya konmakta ve örgütlerdeki yönetim politikaları ve uygulamaları üzerine çeşitli öneriler sunulmaktadır. Bu anlamda kavramın örgütsel davranış alanındaki çalışmalara da yeni bir soluk kazandıracağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: örgütte mahkumlaşma, örgütsel yoksunluk, örgütsel sinizm, öznel iyi oluş, işe yabancılaşma, asimilasyon ve ayrışma

TABLE OF CONTENTS

TABLE LIST

FIGURE LIST

1. INTRODUCTION

Various studies on organizational behaviour being conducted for many years, have analysed several individual-oriented problems for increasing employee productivity. Following especially the developments in Industrial Psychology, the most significant breakthrough resulting from Howthorne studies was the fact that the subjectivation of the employees as individuals in production process, in other words, employees' psychological needs as well as their physiological needs that were satisfied through material earnings such as salary, premiums and meal expenses, had substantial effects on their work motivation. Accordingly, as well the capacity of an employee as a "worker", granted by the position he/she fills, his/her capacity as an "individual", covering his/her psychological satisfaction such as his/her autonomy, competence and relatedness matters. Upon this transition, as a result of many studies, it has been found out that the actions to ensure the motivation of employees, should not only be nourished with extrinsic motivations (such as reward-oriented and benefit-oriented ones), but also with intrinsic motivations (such as autonomy, responsibility, development and improvement) that may satisfy psychological needs. In this respect, that the responses to the question "what are the factors that caused you to feel strongly motivated and enthusiastic about your job?" asked to employees by Herzberg, while he was developing his Two-Factor Theory, are mostly consistent with psychological needs of individuals, highlights the significance of intrinsic factors in motivation (Aamodt, 2010).

Nowadays, employees being provided with personnel trainings both for their individual and professional development; organizing social activities such as trips, competitions, festivals to increase the organizational commitment of employees; providing the employees with opportunities of flexible working hours and working environments, by way of which the employees may improve their creativity, and therefore, productivity; involving the employees in decision-making procedures and encouraging them to take

initiatives by conferring responsibilities upon them, are some of the various organizational policies, which organizations employ to increase the motivation of their employees.

On the contrary, experimental studies and various researches revealed that especially in the organizations, where the production process is carried out within inflexible working hours and through strict practices, blue-collar employees exhibit better performances under traditional managements, where control and surveillance are intensely employed, and through extrinsic rewards (such as premiums, salaries etc.), and that therefore, they are much more motivated than white-collar employees, who involve in production process using their cognitive abilities (Cameron, Banko and Pierce, 2001). On the other hand, it has been recognised that white-collar employees, who involve in production process using their cognitive abilities are motivated through intrinsic motivations such as being conferred upon autonomy and right to take initiatives rather than extrinsic rewards (Azoulay, Graff Zivin and Manso, 2011; Baumeister, 1984).

Today, many corporate organizations, based upon the facts mentioned above, have attempts towards satisfying employees' autonomy-oriented psychological needs. Especially at organizations such as Google, Microsoft, IBM etc., where creativity and cognitive outputs have the greatest importance, the working conditions of the employees are configured in liberal and flexible manners, completely aiming for employee needs, and free of strict practices as much as possible.

Considering the facts mentioned above, the working conditions of academicians working in universities, where the most of scientific and cognitive outputs are encountered, are expected to be more open to improvements, and be flexible and liberal, on the basis of the same idea. However, the management policies of the foundation-owned universities, increasing in number especially in the last two decades, employed to survive in an institutional manner in an economic competition environment, may be disappointing in terms of such expectations. In support of this, it is considered that in a structure where the

organization determines the working conditions strictly, constantly controls and surveils its employees, and avoids involving the employees in decision-making processes and granting them with the right to take initiatives, the cognitive abilities may not be benefited in developing new and original ideas, therefore, the scientific production may not move forward out of a restricted frame.

Based on these, such conversion of the employee within the organization would be associated with the employee's feeling of suppression and imprisonment in the organization he/she works. This research aims to explain this concept, which may also be defined as confinement or prisonization in an organization, based on criminological researches that make reference to convicted individuals, whose physical freedom are actually restricted. In the first place, individuals' feeling of suppression and imprisonment emerges as a consequence of both their denial from leaving a confined physical zone, and a cognitive-level perception originating from not being able to do things they want to do about their jobs.

Therefore, within this research, the emphasis is on the organizational prisonization of employees, as a new understanding, and the variables that may lead to emergence of the concept, the individual-level and organization-level results that may arise as a consequence of organizational prisonization are presented (See Table 1).

Table 1. Research Variables

ORGANIZATIONAL PRISONIZATION	
ANTECEDENTS	**CONSEQUENCES**
• Organizational Deprivation • Sociodemographic Factors	• Organizational Assimilation • Organizational Separation • Job Alienation • Subjective Well-Being • Organizational Cynicism • Job Involvement • Work Involvement

2. THEORETICAL BACKGROUND

In this Chapter, first, the concept of imprisonment is explained, and then prisonization of convicted individuals, cited in criminology researches, and the results of such researches are mentioned. With regard to those, a theoretical frame for the concept of organizational prisonization of employees is determined, and by addressing the other potential antecedent and consequent variables, the hypotheses are presented.

2.1 CONFINEMENT AND IMPRISONMENT

The first thing comes to mind when imprisonment is mentioned, is the event of being dismissed from the society by the justice system, and by being sent to jail, with the restriction of physical freedoms, when the laws and rules of a society are not abided by. Moreover, the imprisonment process may not only mean the restriction of an individual's freedoms physically, but also seizing his/her autonomy or freedom to decide on his/her life matters for a certain period or for his/her life time. In such cases, an individual, with the obligation to assign his/her willpower to an authority, loses his/her individuality. In essence, prisons aim to keep individuals, who are considered to be harmful for society, apart from the society, and correct such individuals. At such a point, an individual, by obligation, appoints the legal authority as the trustee of his/her power to decision, or completely waives such power. As a matter of fact, the word "mahkum" (convicted), which is derived from Arabic Language, is defined as "obliged to, forced" and "doomed to end with bad, unwanted consequences", by Turkish Language Association (TDK, 2007).

Foucault (1995) mentions the existence of publicly exercised punishments and executions until 19th century, before the method of punishing a criminal by conviction. Foucault (1995) referring to this period before the birth of the prisons as the torture period, quotes that during this period, anyone who was outlawed, was executed by torturing before the public, or the convicts were forced to work on streets or on interprovincial roads,

wearing yokes, colourful costumes, and chained in their ankles, and were humiliated by the public. However, as the severity of the punishment exceeded that of the crime, therefore led to a humane sentiment and appreciation for the criminal, in other words, the tortured, and as a consequence familiarized the public with the violence, which, in fact, public should avoid from, such ceremonial and theatrical punishments were abandoned in the early 19th century (Foucault, 1995).

Thereafter, to establish a relation between the punishment and the body, the punishment of criminals had transformed into a process where the criminals' freedoms were restricted, and their rights were suspended with their bodies being used as an instrument, through practices such as imprisonment, confinement, forced labour, hard labour, residency restrictions, exile etc. rather than physical punishments where the body suffers directly (Foucault, 1995). Not limited to that, in modern practice, set apart the execution of the criminal before public, there are many practices to comfort and soothe the criminal before his/her execution. As a matter of fact, in many of the European countries, death penalty, which seizes an individual's right to live, is completely abandoned.

The prisons aim to keep the criminals away from society, correct them and make them better in an environment that is deemed proper for them, by way of authorities planning the whole time of the criminals and seizing their autonomy to make decisions. Foucault (1995), suggests that such a system has been achieved through a frame surrounding hierarchical observation and normalization, in other words, standardization of judgement for ages.

> *"Discipline… It 'trains' the moving, confused, useless multitudes of bodies and forces into a multiplicity of individual elements. Discipline 'makes' individuals. It is the specific technique of a power that regards individuals both as objects and as instruments of its exercise." (Foucault, 1995, p. 170)*

Accordingly, in all disciplinary systems, there is the constant and hierarchical surveillance as to the compliance with rules or whether the rules are complied with or not,

and there are standardised penal sanctions in the events of such rules are not complied with. Foucault (1995) gives examples of such a system not only for the prisons, where only the criminals are confined, but also for military schools, religious schools, hospitals and factory workers:

> *"On entering, the companions will great one another… on leaving they must lock up the materials and tools they have been using and also make sure that their lamps are extinguished… The workshop, the school, the army were subject to a whole micro-penalty of time (latenesses, absences, interruptions of tasks), of activity (inattention, negligence, lack of zeal), of behaviour (impoliteness, disobedience), of speech (idle chatter, insolence), of the body (incorrect attitudes, irregular gestures lack of cleanliness) of sexuality (impurity, indecency)." (Foucault, 1995, p. 178)*

In that case, the imprisonment emerges upon each individual assigning his/her individuality to an authority for a certain period through the disciplinary system it comprises. However, researches by sociologists and psychologists show that in today's modern society, even the inmates in prisons have attempts to gain their individuality, to some extent.

2.2. THE CONCEPT OF PRISONIZATION

According to criminological researches, the "prisonization" resulting from the imprisonment of individuals who have been convicted due to violating laws, is defined as "inmate acquiring or adapting to the traditions, customs and general culture of the penitentiary to a greater or lesser degree" by Clemmer (1940, p. 270). Clemmer (1940) describes various universal factors that have effect on prisonization through the examples, where the inmate adopts his/her inferior role; learns to adapt to the structure and practices of the prison; becomes passive in satisfying his/her own needs, and assigns his/her responsibility for self-care to prison authority, automatically. By the end of the 1950s, Sykes (1958), extending the concept of prisonization based on Clemmer's study, suggests that there are five different kinds of deprivation, later to be called Deprivation Model,

caused by imprisonment of the inmates, consisting of deprivation of liberty, deprivation of goods and services, deprivation of heterosexual relations, deprivation of autonomy, and deprivation of security.

(1) Deprivation of liberty: This concept describes the deprivation of prisoners from their friends, relatives and families, and especially their liberty. The consequence of this deprivation is the absence of emotional relations, the boredom and misery.

(2) Deprivation of goods and services: This deprivation describes the situation where the inmates do not have the means to obtain material wealth in prison and to benefit from the services with regard to this.

(3) Deprivation of heterosexual relationships: This refers to deprivation of the inmates, who are imprisoned for long periods, from some of their sexual needs.

(4) Deprivation of autonomy: The lives of the inmates are arranged and controlled 24 hours a day. What the inmates would do, and when and how to do it, are scheduled by the prison by the hours and the inmates do not have the right to decide for their own lives.

(5) Deprivation of security: Another problem that the inmates face in prison is the deprivation of personal security. In cases where an inmate shares small spaces with the others, it is known that some of the inmates may be violent and aggressive towards the other inmates, or attempt to sexually abuse them (Adler et al., 1995; Barlow, 1993).

It is expressed that all these deprivations directly attack to the individual's individuality by isolating him/her from both the law-abiding society and the identity he/she created before his/her conviction (Sykes, 1958). Sykes (1958) suggesting that such an isolation would create a change in the perception of one's own character and self-worth, argues that the psychological effect that such an isolation has on the convicted would be more evident than the physical pain caused by punishment. Accordingly, Sykes (1958) suggests that an inmate would react to this process in two ways, being alienative or cohesive. He states that the alienative ones exhibit opposition and infidelity in their relations with other inmates, and that they aim only to eliminate their own deprivation and favour their own interests. He points out that these characters consist of aggressive and "threatening ball-busters" or "rats" within the prison. On the other hand, Sykes (1958)

notes that the cohesive inmates are in an effort to relieve the pain of imprisonment by taking advantage of group solidarity by uniting within their own social groups. He also states that such type of inmates are also referred to as having more protection and support in the prison, compared to alienative ones, even such protection or support is has an unstable structure.

Similarly, Johnson (1961) concluded that the inmates share common feelings of isolation from the society, guilt and deprivation, however, when they act individually to provide advantages for themselves rather than harmonizing with the other inmates in prison - such as refusing to act against prison officers or providing information for prison officers - they are called "rats". Since such type of inmates could not adapt to the subcultures the other inmates form, they adapt to prison itself and its rules.

In brief, the inmates with a survival instinct would either be involved in subgroups formed by other inmates to protect themselves in prison, and oppose the practices of the prison as a cohesive response, or would assume the role of "rat" independently of such subgroups, and by submission to the practices of the prison, assimilate to the prison, only for protecting their own interests. As a matter of fact, this situation, called "prisonization", in support of Clemmer's definition, occurs due to assimilation of the inmates to the prison culture, to greater or lesser degree (Sykes and Messinger, 1960; Thomas and Petersen, 1977; Tittle, 1972). In other words, prisonization is a situational reaction to the deprivations arising from imprisonment (Smith and Hepburn, 1979).

Similarly, Irwin and Cressey (1962) suggest that the general system of values spread throughout the prison would lead either to obedience of the inmates to the code and norms of the inmates or to deviating from them. It has also been suggested that inmates cooperating with prison officers in matters that may facilitate officers' work, for the privileges they would gain to satisfy their deprivation within the existing value system in the prison, would assimilate to the expectations of the prison, and that such assimilation would occur not only due to the conditions in the prison but also depending on the preprison experiences the inmate imports to the prison (Clemmer, 1958; Reemer, 1937).

In support of that, in their Importation Model, Irwin and Cressey (1962) have criticized the Deprivation Model, and suggested that the prisonization of an inmate may not only occur due to the deprivation caused by institutional conditions. Accordingly, the prisonization process of an inmate may not be referred to as a process that results from structural conditions of the prison. The socialization and adaptation that an inmate would develop against his/her imprisonment would be shaped also by the sociodemographic factors that the individual imports. These factors that the Model suggests are summarized as pre-prison experiences (social background, ethnicity, educational and marital status, social status based on professional experiences, criminal background), extra-prison contacts (the extend to which an inmate could contact with the outside world) and the quality of post-prison expectations - expectations from the life subsequent to release (Thomas, 1975; Thomas and Zingraff, 1976). The effects of these factors pointed out in the Importation Model, on the assimilation process of the inmates, have been supported by a number of investigations (Paterline, 1999).

Both models, which are frequently compared in various criminological researches that define prisonization and its emergence, suggest that the institutional structure is an important determinant of the assimilation process of an inmate (Sykes, 1958; Thomas and Zingraff, 1976). On the other hand, there are studies arguing that the Importation Model is more comprehensive than the Deprivation Model (Cao, Zhao and Van Dine, 1997), while there are other studies arguing that the variables introduced by the two models combined become more comprehensive than they are individually (Paterline, 1999; Thomas, 1977b).

On the basis of this, using the concept of prisonization defined in criminology studies and both models explaining the concept, the imprisonment of the individuals working in today's organizations is introduce through the concept of organizational prisonization.

2.3 ORGANIZATIONAL PRISONIZATION

Michel Foucault, a French philosopher and sociologist, states that employees, who have been separated from the social environment for a long time through isolation from the outside world are confined in their organizations (Giddens, 2000). In the Organization Theory, Foucault explains that the physical structure of an organization is primarily based on hierarchical order, favouring the superior-subordinate relationships, and is thus designed to facilitate the surveillance of employees. He states that in a similar manner surveillance is also important in prisons, and there is a structure aiming to keep the actions of the inmates under control. Prisons in contemporary society are inspired by the main principles of the *'Panopticon'* prisons, proposed by Jeremy Bentham, one of the social philosophers of the 19th century, for the British Government (Giddens, 2000). Panopticons consist of a watchtower in the centre, and a chamber of cells at the outer borders. The cells have two windows, one facing the watchtower, and the other facing outside, and by this way the tower could watch each cell and maintains the control. Although the guards at the central watchtower are in the sight of the prisoners, the sight of prisoners is blocked by blinds.

Highlighted by Foucault, surveillance in Panopticon prisons plays an important role in almost every organization in contemporary societies. As the technology has made accumulated information and communication more available in an electronic environment, surveillance and control have gained much more importance. Lyon (1994) argues that in today's organizations, all kinds of information about individuals may easily be accessed by organizations and that we live in a kind of *'surveillance society'.* In that mentioned surveillance society, every organization may turn into a kind of panopticon, using all the means of modern technology for the surveillance of and control over its employees. Security cabins, baffle gates and even fingerprint-based entry-exit systems to ensure that the employees' entry and exit into the organization are recorded through staff cards by the minutes, that the employee's 'escape' from the physical environment is impossible, and thus, the control of the insiders and the isolation of them from the outside world; that the

organization can be monitored through the surveillance cameras installed at every corner, creates a post-modern panopticon that requires not a single central watch tower.

In this sense, organizational practices based on prison surveillance would not be the right way for the productivity of an organization due to negative effects such practices have on the employees. Indeed, it is inevitable that the prisoners, which are confined in the prisons without their own consent, would have hostile attitudes towards the authority that imprison them, which justifies the excessive and direct control over prisoners (Grint, 1991; Sabel, 1982). No doubt that a typical employee is expected to show commitment and fidelity to the management of the corporation employing him/her. The only way to achieve organizational goals within a business is to establish the employee's organizational commitment. Considering the organizations, excessive control and surveillance on the employees would create only an 'enemy'.

Therefore, on the basis of the prisonization of the people convicted in prisons, employees losing their autonomy, restriction and factors that prevent professional development, and the loss of motivation those factors cause, the negative results in individual and organizational levels, and employees continuing to work in their organizations mostly due to underemployment and economic difficulties, lead to the consideration that employees may also experience prisonization in their organizations.

At this point, in order to explain the nature of organizational prisonization, two approaches that have been used to analyse human behaviour in social sciences, being emic and etic approaches, are used. The conceptual definitions obtained by the emic approach, also referred to as an inductive method, are obtained by analysing conceptual schemas and categories that are meaningful and appropriate for individuals, whose beliefs and behaviours are the subjects of a research, and who live in a particular culture (Lett, 1990, p.130). On the other hand, the conceptual definitions obtained by the etic approach are explained through the schemes and categories which are meaningful and appropriate for the scientists (Lett, 1990, p. 130); in this approach, the researcher analyses whether the concept is appropriate for new environments or different communities, based on existing theories and conceptual frameworks (Morris et al., 1999)

In order to explain the concept of prisonization in organization, initially through an emic approach, the counterpart of the concept in the organizations was determined by surveying the employees of an organization, and the conceptual definitions and models on the concept of prisonization in criminology were analysed through an etic approach.

The emic study based on the affection of confinement, was carried out on 66 people, and the responses obtained were evaluated through content analysis. On the other hand, within the scope of etic approach, the variables, which may be the determinants of the organizational prisonization were explained using the two basic models, Deprivation and Importation Models, explaining the formation prisonization in general. Eventually, the descriptions of the concept obtained through those models were analysed by being supported with the findings of the emic work.

At the first stage of the emic study, interviews were conducted using survey forms with open-ended questions. For this, two different versions of structured interview forms were developed; one asking whether the employees feel themselves directly confined in the organization, or not, and the other asking their opinions on the practices of the organization (See Appendix A and Appendix B). A total of 24 face-to-face interviews were conducted using these interview forms. In the second part of the study, a scenario containing organizational practices that are considered to lead to the feeling of organizational prisonization was developed, and two different versions of open-ended question forms were attached at the end of the scenario (see Appendix C and Appendix D). The question forms basically questioned whether the employee described in the scenario had experienced confinement, however, in one version, the term "confinement" was used directly, while in the other it was not, and it was analysed whether the responses would refer to "confinement". The question forms attached to the scenario, the first being responded by 22, and the other being responded by 20 participants, were responded by 42 people.

One of the most notable findings of that study is the consistency between the results of the interviews and results from the question forms attached to the scenario, where the concept of confinement is not used, and the results of the other version, where the concept of confinement is used. While a great majority of employees who describe

confinement in face-to-face interviews used expressions such as “restriction”, “being under pressure” and “distressed”, the responses to scenario-based surveys, similarly include “restraint”, “frustration” and “economic obligation”. In the scenario, where the phrase “confinement” was not used, the theme of “confinement” was inferred from the participants’ responses, which describe the experiences of the employees, and also, in parallel with the interviews, themes of “being under pressure”, “restriction” and “boredom” were found out. Analysing the effects of these feelings at individual and institutional levels, the common themes to frequently repeat were found to be despair, obligation and turnover intention, in all four versions.

When the participants were asked about the organizational causes, the most frequently repeating theme in all four versions was “oppressive management practices”. In addition to this, other prominent themes were excessive control, deprivation of autonomy and deprivation of support. When the participants were asked about autogenous causes of feeling confined, the participants frequently responded that it was “economic obligations”, “conceding” and “silence”. When the participants were asked about what alternative actions they choose against such organizational practices that cause the feeling of confinement, it has been seen that in all four versions the responses gathered around “despair”, while the responses like “silence”, “conceding” and “normalization”, as well as “turnover intention”, “individual or collective actions” to change existing conditions were frequent.

The theme, "oppressive management practices”, which was one of the responses to the organizational causes of confinement, supports Sykes’ Model of Deprivation, which reports that prisonization is the result of deprivations due to oppressive organizational practices. Likewise, the reactions emerging due to the prisonization that Sykes suggests, - cohesive and alienative reactions - were found to be consistent with responses, “individual and collective actions” or “silence and conceding”. On the other hand, the quality of post-prison life expectation, which, according to the Importation Model, has an effect on the emergence of prisonization, is considered to reflect potential economic difficulties that an employee would face upon quitting their current organization, is consistent with responses, being “economic obligations” and “despair”. On the basis of these responses, the

prisonization of an employee, considering the definitions in criminological researches, may be described as an employee feeling restricted, oppressed, desperate and confined, due to restrains and deprivation caused by the organization, and in connection with this, keeping silent or trying to change the situation by taking different actions.

Foucault and Weber considered the fact that especially the workers, working in assembly lines of large factories under strict hierarchical order would not be able to focus on the work, therefore argued that surveillance and control were the best way for the efficient operation of organizations (Giddens, 2000). However, excessive surveillance and control led worker to anger and rage after some time. On the other hand, several researchers pointed out that employees who work in the factories, following a routine workflow in a monotonous working environment have more dissatisfaction when compared to those who have jobs that require creativity and mental productivity (Erkal, 1999; Shepard, 1971). The basic idea here is based on the assumption that employees have more autonomy and control in a dynamic work where creativity, and therefore, cognitive processes are actively used. As a matter of fact, those who produce using their intellect, are expected to be more independent and autonomous in their job-related decisions, since they do not work a mechanical environment similar to that of workers in an assembly line. In fact, it can be said that it is this autonomy that saves these individuals from the negative emotion experienced by those who do monotonous jobs.

From this point, for individuals who actively use cognitive skills and produce with their creativity, any organization that seizes autonomy, imposes excessive control and surveillance, and physically removes them from the outside world would transform into a prison, as described by Foucault, and the intellectual worker in such an environment, would be prisonized and imprisoned as much as any mechanical worker would be. As a matter of fact, such a working environment will not be consistent with the nature of the work.

At this point, on the basis of the employee's feeling on confinement in the organization; organizational prisonization can be defined as the feeling of despair of an employee who uses cognitive skills, against restriction of liberty and autonomy, and not

being able develop himself/herself professionally, and due to his or her economic obligations.

The prisonization starting with the imprisonment of an individual, is criminologically defined as assimilation of the convicted to the prison culture to a greater or lesser degree. However, unlike this definition, it is considered that the prisonization of the employee does not start immediately upon being admitted but develops over time as the number of experiences and deprivation within the organization, increase. No doubt that no individual would enter an organization, which he or she is admitted through a legal and psychological agreement, but would only be prisonized due to deprivation experiences. From this point of view, the concepts of assimilation and separation described in the criminological prisonization are considered to be the reactions that can occur as a result of the prisonization of the employee.

2.4. ANTECEDENTS OF ORGANIZATIONAL PRISONIZATION

On the basis of the information on prisonization in the criminological researches, the organizational and individual factors leading to the prisonization of employees will be explained through two basic models, (Deprivation and Importation Models) which are the determinants of the concept.

It is considered that four of the five types of deprivation in the Deprivation Model, which lead to the emergence of prisonization, could be applied also to employees and used as an indicator of oppressive organizational practices, where there is excessive control. As a matter of fact, criminological researches also report that the higher the level of oppression of the prison, the higher the degree of prisonization (Simith and Hepburn, 1979; Thomas and Zingraff, 1976). On the other hand, on the basis of Importation Model, which states that the factors that cause this process would not only be shaped by organizational structure but also by sociodemographic factors of prisoners, it is considered that the sociodemographic factors of employees can have effect on the level of prisonization experienced within the organization.

In support of this, the two models combined are better in explaining the concept of prisonization (Paterline, 1999; Thomas, 1977b). From this point, the factors that lead to organizational prisonization consist of four out of five dimensions of Deprivation Model, representing 'organizational deprivation', and three dimensions of Importation Model, representing 'sociodemographic factors'.

2.4.1 Organizational Deprivation

I. Deprivation of liberty: Restriction of the employee's time and spatial liberty. The fact that employees are not allowed to be in any place outside the organization within the fixed working hours by surveillance and controlling the entrance and exit times to the organization, can be an example for the typical organizational practices where liberty is restricted.

II. Deprivation of goods and services: Absence of the financial support, materials and resources required for the employees' professional development, the extent to which the employee can create a network which supports his/her career development during his/her professional life (membership of a professional chamber, association or foundation) will be the indicators of how much he/she has deprivation of resources and support. For example, academicians with the opportunity of being granted permission, payment, premium etc. to attend scientific conferences for their academic development will have lower levels of deprivation of goods and services.

III. Deprivation of heterosexual relationship: In criminological studies, this dimension is described as the deprivation of an active sexual life inmates experience. However, neither in the studies regarding the policies of today's modern organisations nor in the emic study conducted within this research, a response or finding regarding deprivation of heterosexual relationship was found. Therefore, this dimension was not included in organizational policies that trigger prisonization.

IV. Deprivation of autonomy: This dimension refers to employees having no control on the job-related decisions which they need to take, in other words, they have no opportunity to take initiatives while they are performing their jobs and cannot get involved in decision-making processes directly related to their job.

V. Deprivation of security: This can be described as employees having no employment security. In other words, in any case of non-compliance with the rules and norms of the organization, any employee may face penal sanctions (pay cuts, disciplinary investigation, disciplinary punishment etc.) and/or the organization may fire them. Employees who have worries about not having an employment security will have higher levels of compliance with the rules and norms of the organization due to the threat and insecurity.

Then;

Hypothesis 1: The level of deprivation experienced by the employee due to the organization's practices, predicts the organizational prisonization of the employee.

2.4.2. Sociodemographic Factors

In the Importation Model, which was developed after the Deprivation Model describing the concept of prisonization in criminological studies, suggests that the sociodemographic factors the individuals import to their imprisonment are also the determinants of prisonization (Irwin and Cressey, 1962). According to the Importation Model, it is considered that the individual factors leading to the prisonization could also be observed in the prisonization experienced by the employees in an organization.

From the point of Importation Model, demographic characteristics of the employee's he/she brings into the organization before he/she experiences prisonization explained through *pre-prison experiences*; employee's level of contact with his/her social life out of the organization explained through *extra-prison contact*; and emploee's future

expectations in a case of leaving the current organization he/she work in explained through *the quality of post-prison expectation* , may have an effect on the levels of prisonization.

I. Demographic Factors (pre-prison experiences): It is known that sociodemographic factors such as age, gender, marital status, educational status, period of working etc. have effects on emergence of prisonization. It is considered that there may be significant differences in the levels of organizational prisonization depending on the demographic factors suggested by the Importation Model. For example, it can be considered that an employee will feel less prisonization based on the assumption that his or her skills for coping with problems caused by organizational deprivation will improve as he/she ages, or he/she will ignore these problems as he/she has less carrier expectations.

On the other hand, the responsibilities of being a 'breadwinner' and being 'a family man' posed to men by the society, may make an implication that male employees will be more prisonized than the female ones. Therefore, it is considered that male employees will be more prisonized and desperate than the female ones as they will not be able to quit their organization due to their responsibilities. Because of the similar reasons, it is considered that the married employees are more likely experience prisonization than the single ones due to their responsibilities for their families.

Finally, it is stated that the less the confinement is experienced, the less the prisonization will be experienced (Thomas, 1977b). Similarly, it is considered that employees working in the organization for long time, will have higher levels of prisonization than the other employees as they are more expose to the organizational policies creating deprivation.

Then;

Hypothesis 2: Organizational prisonization level of employees varies depending on the employee's demographic factors.

II. Non-organization contact (extra-prison contact): It can be described as the problems caused by the decrease in the time an employee spends with his or her family, not being able to spend quality time with them because of the physical and mental exhaustion due to the organizational policies. In the responses to the emic study conducted within this research, within the theme of family-work conflict, it was observed that participants reported that they are stranded between their responsibilities for their families and their jobs, and they could not spare time for their social life as well as for their family. Some of the participants being asked how their confinement affected them and their jobs, responded as follows:

> *"I believe that I can't do my job efficiently. I believe that it reduces my efficiency, inhibits my social life, and reduces of my job satisfaction" (Female, 32)*

> *"I don't know why but I feel so exhausted as if I carried 10 or 20 tones of loads when I leave from here. Therefore, in my social life now I see very few friends. I have a minimum number of activities in cinemas, cafés or concerts. The reason for that is not economy but completely my exhaustion. It might sound funny but I don't have much time to sleep. It causes a panic and I say 'Oh God, my bedtime, I should sleep, I should go to bed'" (Female, 32)*

> *"I feel guilty. Against my child, my family. I have to be here. I feel guilty, when I cannot be with my family when something happens about my child or my husband, my siblings or my mother. I feel a missing part in me. (Female, 39)*

Therefore, it is considered that the employee can not benefit sufficiently from the social support systems (family, friends, etc.) of his/her private life as a side effect caused by organizational practices, may come out as a variable that intensify the organizational prisonization.

III. Future expectations (the quality of post-prison expectation): It is about how high the quality of future expectations is, in case of the employee resign from his/or current

organization. Participants who felt themselves “confined” in the emic study, were found to express oftenly, under the theme of “economic obligation”, if they resign from the current organization, they would not have a better alternative and would face financial difficulties and that they could not quit their current jobs. On the other hand, it is seen that a large majority of participants who responded under the theme "turnover intention", reported more individual/collective action options (such as an attempt to change existing conditions, etc.) than those who emphasize economic obligation. Then;

Hypothesis 3: The sociodemographic factors of the employees (non-organization contact and future expectations) predict the level of organizational prisonization.

2.5. CONSEQUENCES OF ORGANIZATIONAL PRISONIZATION

2.5.1. ‘Assimilation’ and ‘Separation’ as Prisonization Reactions

On the basis of the definition of prisonization as a response to imprisonment (Smith and Hepburn, 1979), it can also be expressed that assimilation mentioned in organizational prisonization context has emerged as a situational reaction to deprivations related to organizational practices. At this point, the examination and definition of assimilation in a conceptual way gain importance in the name of understanding this given situational reaction.

The concept of adaptation, which is frequently encountered in the intercultural psychology literature, explains the relationship between culture and human behavior and the ways in which individuals react to cultural influences and expectations (Berry et al., 1992). The studies in this field analyze how individuals shape their behavior when they enter a new culture different from their own cultural environment, and this adaptation process is basically called "*acculturation*". Berry (1997) defines acculturation as the cultural change experienced by individuals who transition from their own cultural

environment to a different one, and defines the psychological changes experienced by individuals as *psychological acculturation* and *adaptation*.

In the first half of the 1900s, the definition of the concept of acculturation reflects changes in the original culture patterns of two groups mutually, in the cases of direct contacts of groups of individuals from different cultures (Redfield, Linton and Herskovits, 1936, p.149). The classical definition of acculturation in which mutual change is emphasized, although in principle it is neutral, in practice, points out that one group will change more than the other (Berry, 1997). It is also stated that the change that takes place on the basis of acculturation is related not only to the adaptation skills of foreigners, but also to the extent to which dominant culture fulfil its responsibilities of being openness (Gülnar, 2011).

Classifications of acculturation attitudes are usually based on two main dimensions: (1) *cultural maintenance* - the extent to which cultural minorities have the desire to maintain their identities, (2) *contact and participation*- the extent to which cultural minorities have the desire to assimilate (Berry, 1997; Van De Vijver and Phalet, 2004). Through these dimensions, Berry (1997) suggested that acculturation attitudes can be categorized under four alternative strategies. Accordingly, that the minority group does not want to maintain the elements of its own cultural identities and wants to interact with the main culture, defines the strategy of ***assimilation***. On the other hand, it is defined as a ***separation*** strategy, in which the minority group wants to maintain its own values by embracing the original cultural identity and rejects the interaction with the dominant culture it has entered. The efforts of the minority group member to maintain both their own cultural identity and to interact with the dominant culture will reveal the ***integration*** strategy as a result of the merge of the two different cultures. The integration strategy seems to be the most positive and constructive among other acculturation attitudes. However, in the cases the dominant culture is inclusive and open, and the integration is freely chosen by the minority group, a cultural diversity based on the living of people of cultural differences with equal rights can be mentioned. If the minority individual, who is forcibly retained

from his/her cultural heritage, is isolated and discriminated by the dominant culture, then the individual will want neither to maintain his/her cultural identity nor to interact with the dominant group culture, which is considered as a strategy of ***marginalization***.

The individual's reaction to the prisonization process was previously described by Sykes (1958) on two alternatives, being alienative and cohesive. This response to survival is shaped by the degree to which the inmate is assimilated to prison. The alienative inmates try to protect their own interest by obeying the rules and practices of the prison, while the cohesive ones are separated from the prison by creating their own subgroups and are assimilated to the cultures of those subgroups. At this point, it can be said that the adaptation strategies occuring due to prisonization are based on the ***assimilation*** of alienative inmates to the prison, and the ***separation*** of the cohesive ones from the prison.

The alienative reactions of prisoners using the assimilation strategy refer to separation from the other groups of inmates, and assimilation to the prison. On the other hand, the prisoners with cohesive reactions are separated from the organizational structure by adapting to their subcultures. Sykes (1958) states that although both of the prisoners' responses are obligatory to survive in the prison environment, they may harm the inmates. As a matter of fact, both groups are separated from each other while being assimilated to one side. While losing the advantages, the institutional culture or the prisoner subculture of the groups they are separating from, they have to accept the rules and norms of the group they are assimilated, to survive.

In that case, it can be argued that the employees who have been prisonized in the organization, are assimilated by adapting to the organizational culture, practices and policies while by adapting to the rules and norms of the subgroups created or been joined in by themselves, are separated. In the emic research conducted for this study, participant employees who have been prisonized in their organizations have expressed their reaction to the situation they are in and their alternative mobility actions as conceding and helplessness in a passive way, or as individual and/or collective action in an active way. So, these

responses of the participants in terms of their alternative actions for prisonization may be a preliminary support for this hypothesis.

Hypothesis 4: Organizational prisonization level of employees predicts the level of organizational assimilation.

Hypothesis 5: Organizational prisonization level of employees predicts the level of organizational separation.

2.5.2. Job Alienation

The concept of alienation first came to light with the description of Hegel. Hegel explains that consciousness exists only through the reflection of the object, and that this reflection process is the consciousness expressing itself. The expression of consciousness also means its externalization; which Hegel defines as alienation (Redding, 2017). In this sense, Hegel's concept of alienation is a positive process that allows the individual to exist and liberate himself/herself.

Inspired by Hegel, Marx deals with alienation from a different viewpoint within the capitalist system. Marx observed the early years of capitalism with industrial development in Europe and placed the economy on the basis of a model of society he created. It refers that the economic system transforms a portion of the society into capitalists by holding plants and businesses, producing goods and selling at higher prices than production costs (Macionis, 2013). The work force that ensures the production is the *proletariat* that sells his/her service for a fee. Marx tells us that the capitalists would pay workers lower for higher profits and it is inevitable that the higher demands of the both side will lead to conflict between them. Ultimately, this process is seen as the natural result of capitalism and ends only with the end of capitalism (Marx, 1964, orj.1844).

According to Marx's comment, for capitalists, workers are not more than the work force that is recruited or dismissed by the employer's initiative. The technological developments that people make in order to gain more power, ironically create a society

where the the man-power is replaced by machines and computers, and the workforce is weakened (Macionis, 2013). Within the mechanizing order, the perception that the workforce is easily changeable and indispensable arises. Marx tells that this situation causes the worker to feel more dissatisfied and inadequate about the work he has done, and defines this 'experience of suffering due to weakness and isolation', as alienation (Macionis, 2013).

Marx describes four ways in which capitalism alienates the worker (Macionis, 2013):

(1) Alienation from work: Individuals have the aim of meeting their basic needs and actualizing themselves by improving their existing potentials. The capitalist order, however, organizes a routine work, based on repetition, that seizes the worker's control over the work. In this process, with the work losing its basic purpose, it also loses its meaningfulness for the individual, and the individual becomes alienated from work.

(2) Alienation from the product: From Hegel's point of view, the worker exists by transferring his/her labour to the object he produces, but he does not own the product he/she is working to produce. The product belongs to the capitalist who will sell it for profit. In other words, the product he/she produces by adding its own labour is not his/hers; the worker moves away from his/her product and therefore from his/her labour.

(3) Alienation from co-workers: The capitalist order, by its nature, will encourage competition but not cooperation among people. This environment will not allow workers to develop social ties and will cause a worker to become alienated from his/her co-workers.

(4) Self estrangement: Marx, who states that the worker is alienated from his/her own human potential in the course of his/her work, and states this as follows:

> *"...he does not fulfil himself in his work but denies himself, has a feeling of misery rather than well-being, does not develop freely his mental and physical energies but is physically*

exhausted and mentally debased. The worker therefore feels himself at home only during his leisure time, whereas at work he feels homeless" (Marx, 1964, orj.1844, p.125)

Weber is another name that agrees with Marx in that modern society will produce alienation. While Marx reported that people's economic inequalities would lead to alienation, Weber found strict rules and practices of the bureaucracy guilty (Macionis, 2013). An organization that tries to regulate and control the entire flow with a system that records its employees as registry numbers and ignores their individuality will ultimately lead to the loss of the individual's humanity. Weber expresses in this context that he is concerned that modern society will transform human into a lost robotic soul (Macionis, 2013).

Durkheim is another social philosopher, even though he does not use the same term for alienation, whose ideas can be comprehended through the concept of 'anomie', (Aron, 2000; Macionis, 2013). According to Durkheim, the social division of labor constitutes the source of order in contemporary societies. The social division labor is assessed in two different developmental stages: 'Mechanical solidarity' based on the similarities of the undifferentiated individuals who have adopted the same values and beliefs in pre-industrialization societies, and 'Organic solidarity' (Aron, 2000; Macionis, 2013), based on the individuality through differentiation in modern societies in which each individual functions individually. However, Durkheim mentions even in modern societies where organic solidarity exists, there should be a common consciousness formed by common values adopted by individuals, and that this common consciousness prevents the dissolution of society (Aron, 2000). That common consciousness covers a justice based principle that every individual has a place depending on their abilities and liking. Indeed, the concept of anomie, which is defined by the absence or disintegration of rules, is influenced by economic crises, worker-labor conflicts or violence in individual demands, and also opens the way to alienation in contemporary modern societies (Aron, 2000).

The development of the industrialization initiates a period in the following years when researchers are particularly interested in the alienation of the employee. The five

alternative dimensions Seeman (1959) describes in this point about alienation have an important place in defining the alienation of the worker in modern societies:

(a) Powerlessness; it is explained that the person is deprived of control and surveillance in all the social processes related to him/her and it makes him/her feel powerless. The employee has no control over the tasks and activities.

(b) Meaninglessness; the employee is feeling the lack of influence and contribution to the production process and therefore finding his/her role in the process meaningless.

(c) Normlessness; based on Durkheim's concept of anomie, is the expectation that the social norms governing the behavior of individuals are ineffective and that the desired goals can be achieved through socially unapproved behaviors.

(d) Isolation; the individual attributes a low value to the highly valued aims and beliefs of the group in which he/she is involved in, and accordingly can not identify himself/herself with the organization (Mottaz, 1981).

(e) Self estrangement; the loss of the internal meaning that the individual imposes on his/her work, the loss of expectation of being rewarded in future or self-actualization.

Aiken and Hage (1966) described the job alienation as a disappointment that an individual experiences as he/she can not achieve career and professional development and professional norms.

According to Bonjean and Grimes (1970), alienation is the actions and experiences that cause the failure of one to feel as a whole and separation from his /her own consciousness. According to Patrick (1984), it is a decrease in the sense of control and independence that one perceives on his/her job. In another study, alienation is a low level of adaptation in social relations and common values, or isolation and high-level distance from one person or group of people in a community or working environment (Ankony and

Kelley, 1999). Hirschfeld and Feild (2000) define job alienation as simply not being interested in work.

In Turkish literature, various factors that may lead to job alienation are mentioned. It is said that the employee being prevented from controlling his or her work or labour, leads to the prevention from expression himself/herself due to the problems of close surveillance and authority, and it indirectly leads to the organizational problems as well as the employee's alienation from his/her career goals, ability to develop creative skills, and finally job alienation (Tutar, 2010; Özbek, 2011). Halaçoğlu (2008) reported that the inability of the individual to adapt to the cultures of the community in which he/she was working led to job alienation in time. Alienation, which likewise reflects the sense of separation from one's work, environment, or self; it is also evaluated as an alienation from the organizations, oneself, values, the social formation and organizations on an individual basis (Şimşek et al., 2006). That the cultural and ethical characteristics of the organization and the individual values, ideals and desires that are not compatible with each other can cause alienation in the individual (Sulu, Ceylan and Kaynak, 2010).

Increasing perceived authority in the bureaucratic environment (Bonjean and Grimes, 1970), and not being valued by the organization (Jefferson, 1990) as well as conflicts caused by unclear roles within the organization (Michaels et al. 1996) have also been identified among antecedents of job alienation. In addition, the decrease in commitment of employees on their organizations (Agarwal, 1993; Hirschfeld and Feild, 2000, Ramaswami et al., 1993), the lack of support from the leaders of organization (Banai and Reisel, 2007), and the decrease in job satisfaction (Fusillo, 1994; Hirschfeld, 2002) are among the factors that cause job alienation.

2.5.3. Organizational Prisonization and Job Alienation

In the majority of criminological studies on prisonization, significant relations between alienation and prisonization have been determined; and it is reported that alienation is one of the determinants of assilimiation caused by prisonization (Guenther,

1978; Hyman, 1977; Neal, Snyder and Balogh, 1974 cited in Paterline, 1999; Smitt and Hepburn, 1979; Thomas, 1975; Thomas and Poole, 1975; Thomas and Zingraff, 1976; Thomas, 1977a). Almost all of the studies have focused on the 'powerlessness' dimension (one lacking control in all social processes related to oneself), one of the five dimensions that Seeman (1959) developed on alienation to describe and measure alienation, and reported that it relates to inmate population more as it reflects the general feelings of despair of inmates, who obey the power (Smitt and Hepburn, 1979; Thomas and Zingraff, 1976; Thomas, 1975). In these studies, it was also stated that the powerlessness, representing alienation, had an important decisive role in explaining the prisonization.

However, in another view, it is mentioned that the alienation of inmates is directly related with the oppressive nature of the prison (Bigelow and Driscoll, 1963; Thomas, 1975; Thomas and Poole, 1975; Thomas and Zingraff, 1976). Alienation, mentioned at this point, is largely defined as a structurally-generated alienation in the environmental context, rather than a general alienation that the individual experiences on the basis of powerlessness. Thomas and Zingraff (1976), who call the inmate's alienation process "structurally-generated" according to the oppressive circumstances of prison, state that this concept should be separated from the concept of alienation, being defined in the studies on non-prison organizations. They report that the structurally-generated alienation reflects the direct reaction given in the current organizational environment, that is, in this case, the inmate reacts with less obedience to the norms and rules of the organization. The stricter the surveillance on prisoners is, the less likely the attitudes and behavior of inmates will be cooperative at that point, and the level of structurally-generated alienation of inmates will increase due to the increase in oppression (Smith and Hepburn, 1979).

On the other hand, it is also reported that the structurally-generated alienation assessed in the environmental context has an influence on the prisonization, as well as interacting with the general state of alienation measured by powerlessness, that is, the inmate alienated from prison rules and norms, will unavoidably experience alienation based on powerlessness on the basis of imprisonment (Thomas and Zingraff, 1976). It is stated

that the alienation from the organizational structure can also trigger the alienation of the individual and that this finding is also supported by the studies in other organizations (Aiken and Hage, 1966; Bonjean and Grimes, 1970; Miller, 1967).

From this point of view, the relationship between the employee's prisonization in the organization and his/her job alienation can be reassessed separately from the alienation experienced by the inmates. It is highly anticipated that it is natural for humans to experience alienation due to the feeling of powerlessness in an institution where they are actually imprisoned; because the duty of the inmate imprisoned without his/her consent is not to serve faithfully to the institution he is punished in and to serve the institution's development but rather to survive only until the punishment finishes. However, considering that the individual working in an organization started to work with his/her own will at the beginning, and he/she intends to serve for the development of the organization with commitment, the alienation of the employee can only emerge after he/she has been "prisonized" in the organization. An employee who is not satisfied with the current organizational policies and experiences deprivation, will be prisonized only through economic obligations as long as he/she remains in the organization for the continuation of his/her professional life and the necessity of earning money. The employee who is now the 'prisonized' will be alienated from the job because of this process.

In other words, it is thought that the employees will experience prisonization in their professional lives because they will have to continue to work in their current organizations, with the influence of their deprivations due to organizational practices and the sociodemographic factors they import. This situation is thought to lead to the loss of the meaning that the individual attributes to his work, and eventually to alienation from the job.

Hypothesis 6: Organizational prisonization level of employees predicts the level of job alienation.

2.5.4. Subjective Well-Being

The concept of subjective well-being, its antecedents and its relations with other psychology-based concepts have been studied in many researches in the last century. Wilson (1967) performed the first extensive study on the subjective well-being of the individual and identified subjective well-being with the concept of "happiness." On the other hand, Diener (1984) states that the concept of well-being is explained by of philosophers and social sciences from different perspectives and viewpoints, and definitions of concepts of well-being or happiness can be examined in three categories.

In the first category, the concept of well-being or happiness is not considered as an individual based or subjective outcome. On the contrary, well-being is explained through non-individual criterion such as virtue and divinity. For example, Kraut (2014) explains that Aristotle's term "eudamonia", which is associated with the concept of happiness, essentially means 'to live well': When word is divided into two parts as root "eu" means "good", while "daimon" means divinity or spirit. So being 'eudaimon' means living in a way that is referred to as good. Therefore, the concept of happiness has not been suggested as a mental product of the individual in this context. The criteria for achieving good living are independent of the individual and subjective judgments; it is defined by the standards in the value scheme of an external observer (Diener, 1984).

In the second category, social scientists question what is it that drives people to explain their experiences in positive terms. Within these definitions, the important point is the standards required for life satisfaction and for the individual to define his/her life well. For example, Shin and Johnson (1978) report that happiness emerges as a result of individuals evaluating the quality of their life according to the criteria of their own choice. Unlike the definitions in the first category, the individual has his/her own subjective assessments of well-being. It is seen that the definitions made at this point, associate well-being with life satisfaction.

The final category reveals that well-being or happiness occurs due to the

individual's positive emotional experiences, or occurs depending on the individual's tendency to positive emotions in his/her life regardless of whether he/she has such emotional experiences. This definition is closer to the definition of happiness or well-being used in daily life.

On the other hand, Wilson (1967, p.302), in his propositions explaining well-being through individual differences, suggests that (a) "satisfaction of needs leads happiness, unsatisfied needs, on the other hand, lead to misery", (b) satisfaction levels of needs depends on such factors as one's past experiences, comparison to others, personal values etc. However, although Wilson (1967) tries to determine which needs were critically important for subjective well-being, he refers to few studies to point his second proposition. This is also the trigger for subsequent studies to determine other factors and variables affecting subjective well-being (Diener, Suh, Lucas and Smith,1999).

For example, Wilson (1967) stated that the antecedents of the concept are mainly demographic factors that include variables such as income, educational status, profession, marital status, and age. However, Diener et.al. (1999), evaluating the past 30 years of subjective well-being researches, have reported that demographic factors can not be considered as the antecedents of subjective well-being alone, and personal characteristics and various psychological processes may have effect on these relationships as mediating variables. In the same study, it is emphasized that it would be meaningless to try to explain happiness with a single variable, besides the personal characteristics, the culture where the individual lives in, the cognitive evaluations of the individual, the objectives, resources and value systems should be included in this process.

For Andrews and Whitey (1976), subjective well-being is a three-dimensional concept consisting of positive emotions, negative emotions and life satisfaction of an individual. Diener et al. (1985) redefined this three-dimensional subjective well-being into a two-dimensional structure; an emotional dimension consisting of positive and negative emotions, and a cognitive dimension consisting of life satisfaction.

In conclusion, although researchers and theoreticians have different and various definitions of subjective well-being, the definition of Diener et.al. (1985, 1999) as individuals' cognitive and emotional evaluations of their lives, is frequently used and accepted among the researchers studying the concept.

The emotional dimension in this definition represents the positive and negative emotional states (frustrated, frightened, nervous, excited etc.) that an individual experiences in his or her life. The cognitive dimension represents the general judgment of one's life satisfaction, achieved by comparing the individual's living conditions to the standard of living he/she thinks is ideal for him/her. At this point, the level of life satisfaction of the individual will depend on the result obtained by comparing his or her individual standards with the current situation. Another point that Diener et.al. (1985, 1999) especially point out is that in this cognitive evaluation by the individual, the standards which his/her conditions are compared with, are formed not by an external factor but by the individual's own subjective judgments. As a matter of fact, each individual will differently value certain standards for their own lives (health, reputation, profit etc.) and this difference will give them the satisfaction levels formed by their subjective judgments.

2.5.5. Organizational Prisonization and Subjective Well-Being

Vredenburgh (1979) researched the determinant variables of life satisfaction in a study he repeated every other year. It is shown in this study that job satisfaction has a decisive role on the general life satisfaction of the person.

In another study on the determinants of life satisfactions of individuals (Mellor et al., 2008), especially the belonging needs of individuals were emphasized. In the study, it was also found that the unsatisfied need for belonging, which was explained by social isolation, alienation and misery, has a direct negative effect on the life satisfaction of individuals.

Therefore, prisonization is thought to have a negative effect on employee's emotional and cognitive evaluations for his/her own life satisfaction, that is, subjective well-being.

Accordingly;

Hypothesis 7: Organizational prisonization level of employees predicts the level of subjective well-being.

2.5.6 Organizational Cynicism

Cynicism, defined as a way of life and a school of thought in the Ancient Greece, is derived from the word "kyon" (dog) in Greek. The students who studied in the philosophy schools that appeared in the Plato Academy, which was formed in a town named Kynosarges, near Athens around 400 BC, were also named the Kynik (Cynics). The Cynics argued that the natural entity of human life is the individual, and that institutions, organizations, religions and governments are unnatural and unnecessary (Dean, Brandes and Dharwadkar, 1998). According to More (1923), the Cynics, from the beginning, advocated a philosophy of life suggesting that social traditions are not natural and should be avoided as much as possible, the only way for a good life is individual's independence and self-sufficiency. In this sense they reject all social standards.

Over the centuries, the term 'Cynics' has been distinguished from ancient Greek teachings, and being occasionally used in a similar context, often used in the sense of 'Cynicism'. According to this, cynicism reflects the general attitude of those who do not believe in the decency or respectability of human motives and actions and express it in a cynic or sarcastic way (Dean, Brandes and Dharwadkar, 1998).

Cynicism as a personal characteristic, has appeared for the first time in a hostility subscale, developed by Cook and Medley (1954), in the Minnesotta Multiphasic Personality Inventory (MMPI) that expresses the hostile attitudes. There, it is expressed

that individuals with cynical personality see other people egocentric and reckless, therefore, do not trust others in their social relations, and tend to protect themselves.

Kanter and Mirvis (1989) argue that increase in the population of workers in the early years of industrialization in the American society by the twentieth century, and the failure of modern organizations fulfill their promises to improve the standards of the working life of employees, has led to the birth of organizational/social cynicism. In addition, Andersson (1996) notes that an individual may have cynical attitudes towards the business organization in general, company managers or other objects in the workplace, and that the employee's cynicism includes negative feelings despising, feeling anger and hopelessness for these three targets.

According to Dean et al. (1998), who reconsidered the concept of cynicism in order to make its content more meaningful, organizational cynicism is the negative attitude that an individual has against his/her organization. These attitudes emerge in three dimensions as belief, emotion and behavior:

(1) Belief represents the one's belief that his/her organization lacks honesty. Honesty is defined in relation to concepts such as virtue, truth, fair treatment, and sincerity. According to this, the employee who acts cynically in the belief dimension, believes that the organization practices lack such values and that the organization, giving priority to its own interests, is unprincipled and unscrupulous.

(2) Emotion represents the negative emotions that an individual has for his/her organization. While Dean et. al. explain the emotional dimension of cynical attitudes, they have moved from the basic feelings of confusion, fear, interest, excitement, disgust, anger and embarrassment. According to this, employees with cynical attitudes could experience the feeling of despise, anger, stress, disgust and embarrassment towards their organization. As a result, it is stated that organizational cynicism has led to a wide variety of negative emotions.

(3) Behavior represents the individual's tendency to exhibit detrimental and degrading behaviors toward the organization, consistent with his/her beliefs and feelings. Such behaviors may be manifested in the form of direct expression of dishonest, insincere and unprincipled organization practices, and it may also be expressed implicitly through jokes consisting of sub messages.

2.5.7 Organizational Prisonization and Organizational Cynicism

Nowadays when the effect of employee behaviors on organizational productivity gains importance, various studies research about the antecedents and the consequences of employees' cynicism towards organization have begun to gain importance as well.

In their study, Andersson and Bateman (1997) reported that employee cynicism had a negative effect on organizational performance and organizational citizenship behavior. Chiaburu et.al. (2013) have examined the antecedents and consequences of organizational cynicism in a meta-analysis study conducted with the keyword "cynicism", by scanning 187 articles, book chapters, and some unpublished reports from various databases. According to the study, employees' cynical attitudes towards the organization, negatively influence their organizational commitment, job performance and job satisfaction and increase their turnover intention.

Since organizational cynicism has negative consequences for the employee, both at individual and organizational levels, researches on the antecedents thereof are important for the organizations to carry out necessary interventions and take precautions in this context. In the meta-analysis study of Chiaburu et al. (2013), it was mentioned that the positive and negative emotional states of the individuals influence organizational cynicism behavior. It was also mentioned that the individuals with higher positive emotional state are more likely to focus on positive situations in the working environment and thus tend to show less cynicism than those with higher negative emotional state. On the other hand, employees having a low level of perceived organizational support and of organizational justice tend to be more likely to show cynicism towards their organizations. In the same

meta-analysis study, it was mentioned that the employees who thought that the psychological contract they had established with the employer was violated were also more likely to show organizational cynicism, and that the negative perception of organizational policies would also lead to organizational cynicism.

At this point, it may be possible to evaluate the prisonization experienced by the employee as an antecedent of negative attitudes towards the organization. Because the employee's prisonization and despair due to deprivation of liberty, autonomy, service and security will direct the employee to seek for a reaction. It is thought that seeking such reactions will include cynical and negative statements in response to the organizational deprivations, as well as negative attitudes, that is, organizational cynicism, in the dimensions belief, emotion and behavior.

Hypothesis 8: Organizational prisonization level of employees predicts the level of organizational cynicism.

2.5.8 Job Involvement and Work Involvement

Although the concept of job involvement was first described by Lodahl and Kejner (1965), this concept is encountered in previous studies in the literature with different names. While Allport (1941) describes an individual's job involvement with a motivation to achieve status as ego-involvement; French and Kahn (1962) point out that ego-involved performance emerges when the employees center their own performance on their job. Gurin, Veroff, and Feld (1960) similarly express personal involvement in job relates to the extent to which an individual can express himself or herself in his/her job. Vroom (1962) suggests that self-esteem of employees with ego-involvement is directly built on their job performances.

Lodahl and Kejner (1965) describe job-involvement as an indication of how an individual identifies himself / herself psychologically by his/her job, and as the importance

of his/her job in his/her total self image. Job involvement is also expressed as the degree to which one's job performance affects self-respect (Lodahl and Kejner, 1965).

The relationship between the individual's ego and his/her job has been the subject of researches by both psychologists and sociologists. In this sense, while psychologists focus on organizational conditions such as meaningfulness of the job or the adequacy of supervision for the individual, sociologists focus on the processes of socialization by internalizating of norms and values related to one's job (Lodahl and Kejner, 1965). Lodahl and Kejner (1965) pointed out that in order to understand an organizational behavior such as an individual's job involvement, besides the motivational conditions put forward by psychologists, socialization processes suggested by sociologists should also be introduced.

Lodahl and Kejner liken the process of socialization to the work of Protestant work ethics. Based on this comparison, Ruh, White, and Wood (1975) identify this socialization process with a concept that Hulin and Blood call "middle class work values". Among these values, which Hulin and Blood call middle class work values; it is said that there are attitudes such as having positive feelings to achieve professional success, belief in the necessitiy of intrinsic motivation for good work performance and showing an effort to get responsibilities (Ruh, White and Wood, 1975).

Lodahl and Kejner (1965) have also developed an instrument to measure the level of job involvement, as well as defining the concept of job involvement. Although researchers studying this subject frequently used this instrument in the following years, Kanungo (1982), arguing that the concept has a ambivalent explanation, questioned the validity of the instrument. To Kanungo's (1982) criticism, there is a problem with the construct validity as Lodahl and Kejner not only evaluate individual's involvement to his/her current job, but, based on the word "job", also evaluate his/her involvement regarding the concept of "work". Kanungo (1982), dividing the concept into two parts on the basis of this criticism, in order to measure both the employee's job involvement and

his/her attitude towards the concept of work in general terms, developed two different instruments, one called "Job-Involvement" and the other "Work-Involvement".

In Kanungo's (1981) re-formulation, the concept of involvement is defined as the psychological identification of the individual at cognitive or belief state, with his/her current specific job (job involvement) or work in general (work involvement).

2.5.9. Organizational Prisonization and Job Involvement, Work Involvement

Vroom (1962), in his study analyzing the relationship between ego-involvement, and other organizational variables, states that there is a positive relationship between ego-involvement and job satisfaction, performance scores and one's perception about the degree to which he/she can express himself/herself in his/her job; and a negative relationship between ego-involvement and job-related tension.

Lodahl and Kejner (1965) found out that job involvement has a positive relationship with the age, perceived quality of supervision and level of satisfaction with the job itself. In the same study, it was found out that there is a positive relationship between the number of people the employees have contacted during the day, and the extent to which the job requires communication with other workers.

Another interesting finding of the study is that there is positive relationship between job involvement and job satisfaction, but this satisfaction occurs not due to the hygiene factors that relate to job and workplace conditions but rather to the intrinsic motivators playing an important role on employee's direct involvement into the job itself. (Weissenbergand and Gruenfeld, 1968).

On the other hand, in a study about job involvement and work involvement concepts, reasearchers seek the formulation of these two concepts, which motivate the individuals (Misra et al., 1985). It has been found that when compared to that of work involvement, job involvement has stronger relationship with job satisfaction. The reason for this was explained by the fact that job involvement results from one's personal perception

of the potential of the job to satisfy his/her needs, whereas, the role of the work in one's life (work involvement) is determined by past experiences shaped by the society. As a matter of fact, Kanungo (1982) also notes that the work involvement is related to the fact that to what level the work is centered in one's life during his/her socialization process in his/her social life.

There are very few studies in the literature to find out the other variables, to which work involvement relates independently. It is thought that the reason for this is that many studies, the words job and work, in the concepts job involvement and work involvement are used interchangeably and that these two concepts are studied as if they were the same concepts. At this point, Kanungo (1982) emphasizes the importance of careful distinction between the concepts such as work commitment, job involvement, work/value involvement, or work centrality, career commitment/career saliency. Following the distinction of concepts by Kanungo (1982), in many studies conducted (Blau, Paul, and St. John, 1993; Misra et al., 1985; Morrow, 1983; Paullay et al., 1994) the ambiguity resulting from the interchangeable use of these concepts were avoided and a valid distinction between the concepts was achieved.

Furthermore, in the meta-analysis study conducted by Brown (1996); it is emphasized that there is a strong relationship between job involvement variable and the variables of work involvement and career commitment, but this relationship may not mean that the individual who is involved in his/her current job, is also involved in his/her work in general or commits to his/her career, and therefore the concepts are fundamentally different from each other.

On the other hand, the same meta-analysis study provides us comprehensive results on the antecedents and consequences of job involvement variable, and other variables it is related with. In the research, among the antecedents of job involvement, there are job specific characteristics such as autonomy, skill diversity, level of hierarchy, importance and complexity of tasks performed, the level of feedback and attention level of

the supervisors, and level of participation of employee to decision making processes as well as personal characteristic such as intrinsic motivation and self-confidence.

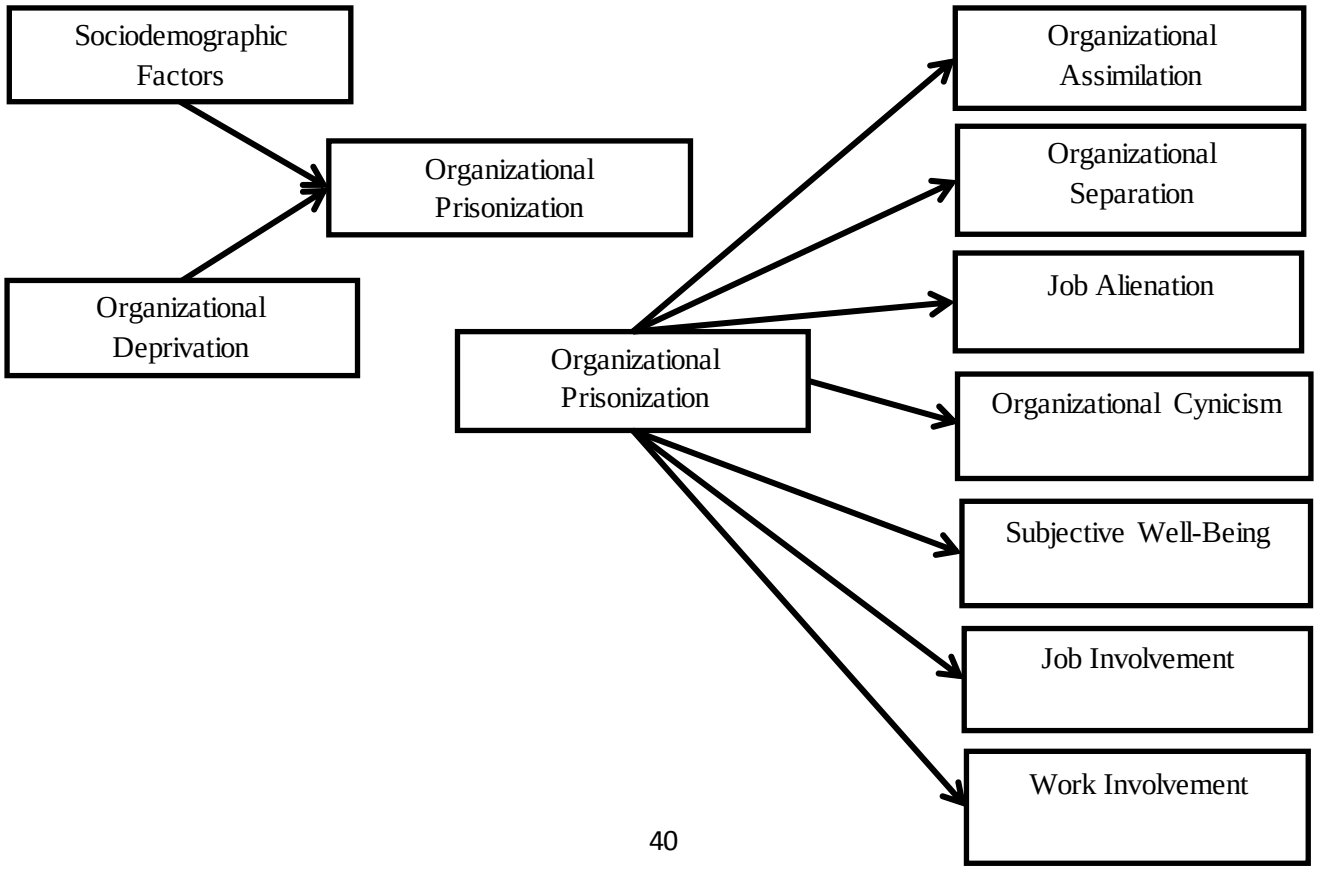
From this point of view, it is estimated that employees who are restricted in their working life by oppressive organizational practices will have a lower levels of job involvement and in general terms, work involvement, due to the organizational prisonization. Then;

Hypothesis 9: Organizational prisonization level of employees predicts the level of job involvement.

Hypothesis 10: Organizational prisonization level of employees predicts the level of work involvement

The Research Model to be tested in this research is shown in Figure 1.

Figure 1. Research Model



2.5.10. Research Hypotheses

Research hypotheses that were tested in this study are as follows:

Hypothesis 1: The level of deprivation experienced by the employee due to the organization's practices, predicts the organizational prisonization of the employee.

Hypothesis 2: Organizational prisonization level of employees varies depending on the employee's demographic factors.

Hypothesis 3: The sociodemographic factors of the employees (extra-organization contact and post-organization expectations) predict the level of organizational prisonization.

Hypothesis 4: Organizational prisonization level of employees predicts the level of organizational assimilation.

Hypothesis 5: Organizational prisonization level of employees predicts the level of organizational separation.

Hypothesis 6: Organizational prisonization level of employees predicts the level of job alienation.

Hypothesis 7: Organizational prisonization level of employees predicts the level of subjective well-being.

Hypothesis 8: Organizational prisonization level of employees predicts the level of organizational cynicism.

Hypothesis 9: Organizational prisonization level of employees predicts the level of job involvement.

Hypothesis 10: Organizational prisonization level of employees predicts the level of work involvement.

3. METHOD

In this Chapter, the methodology of the study will be explained. First, preliminary studies on the concept of "organizational prisonization" and how the concept is shaped in the light of the findings of these studies will be explained. Then the demographic factors of the sample participated in the study, and the instruments developed for the measurement of new variables and other instruments for the other variables will be introduced. Lastly, methods following in the analysis of data will be explained.

3.1 PRELIMINARY STUDIES

3.1.1 Organizational Prisonization and Exploratory Studies for Its Antecedents and Consequences

The concept of organizational prisonization has been suggested by the analysis of the experiences and observations of the researcher, the concept of “imprisonment” from philosophy, and the concept of “prisonization” from the criminological researches, examining with the internal dynamics of individuals and groups in prisons. In this respect, for the exploration of whether prisonization or confinement are the concepts, which employees also experience or not; analysis of whether there are any similarities between organizational prisonization and prisonization in prisons; determination of how the employee experiences such feelings, organizational causes of such feelings and the organizational and individual consequences of prisonization for the employees, an inductive qualitative analysis consisting of a series of preliminary studies was used.

The choice of inductive analysis that begins with specific observations through the discovering nature of qualitative research, formulates general patterns, permits the emergence of patterns in situations rather than making assumptions in advance (Patton, 2014, pp. 55-56). For this purpose, four different preliminary studies were conducted in order to discover the counterpart of the concept of prisonization for the employees’

experiences in the organizational setting. In two of these studies, it was aimed that, without mentioning the concept, only the associations attributed by the participants were obtained, while in the other two, the responses on prisonization, received by mentioning imprisonment/confinement, were evaluated. In both studies, which are associative and based directly on the concept, two different methods, one being open-ended direct interviews and the other being open-ended questionnaires via a scenario, were used. Thus, the similarities and differences between the descriptive responses on the concept were examined by comparing the themes obtained from four different preliminary studies through content analysis.

Preliminary Study 1:

In this preliminary study, face-to-face interviews with 13 academicians, 10 females and 3 males, between the ages of 32 and 59, were conducted using structured open-ended questions (see Appendix A).

Responses to the questions were recorded with audio recorder by getting permission from the participants. The records were transcribed and the themes were determined by content analysis (See Table 2). In their responses to questions, employees were found to frequently feel confined in the cases "restriction" and "frustration", and have identified the feeling of confinement with emotions such as "despair" and "anxiety". Considering that the prisonization experienced by the inmates is referred to directly as “despair” in criminological studies, the findings seem to have similarities with responses by the employees.

The 12 of the interviewed employees, 5 responding “sometimes”, reported that they felt confined in their organizations. Another important finding is that the participants often refer to oppressive organizational practices as the cause of this feeling. When autogenous causes were mentioned, they usually responded “economical obligations” and “conceding”. From this point of view, the prisonization resulting from imprisonment

highlights the predictive role of the Deprivation and Sociodemographic Models suggested in criminal studies.

Table 2.Themes of Preliminary Study 1

Questions	Theme	Frequency
In your opinion, under which conditions people feel "confined"	Restriction	13
	Frustration	2
How would you describe "confinement"	Despair	3
	Anger	3
	Anxiety	3
	Stress	2
Do you feel confined in the organization you work for	Yes	7
	Sometimes	5
	No	1
What are the autogenous reasons of such feeling of confinement	None	4
	Personal Perception	3
	Economical Obligations	2
	Conceding	2
What are the professional reasons of such feeling of confinement	Conflicts with Characteristics of the Profession	6
	None	5
What are the organizational reasons (arising from organizational structure, managers, senior management) of such feeling of confinement	Oppressive Management Practices	11
	Management with a Mandating Manner	3
	Distrust	2
What effects does this feeling have on you	Despair	3
	Nervousness	3
	Misery	2
What effects does this feeling have on your work	Loss of motivation	9
	Loss of performance	5
What effects does this feeling have on your opinion on your organization	Loss of belonging	7
	Distrust	2
	Economical Obligations	2
How do you react to these practices / Do you have any alternative action plans to change this	Despair	7
	Turnover Intention	2

That the participants stated that they felt "desperate", "nervous" and "unhappy" when they felt confinement, and the emphasis on the "loss of belonging" in organizational context, supports the suggestion that job alienation, organizational cynicism and low levels of subjective well-being may be the consequences of the concept.

Preliminary Study 2:

Considering that the fundamental reason for an individual's prisonization is associated with the oppressive prison administration, in criminological studies, that the employee's prisonization might also result from oppressive policies of the organization and the deprivation caused by these policies, had previously been discussed in the literature using the Deprivation Model. Therefore, unlike the first preliminary study, the terms "confinement" or "prisonization" were not used in this study, instead the employee's evaluations on their organizations, and feelings upon these evaluations, were examined.

In this preliminary study, face-to-face interviews with 11 academicians, 8 females and 3 males, between the ages of 24 and 55, were conducted using structured open-ended questions (see Appendix B).

Responses to the questions were recorded with audio recorder by getting permission from the participants. The records were transcribed and the themes were determined by content analysis (See Table 3).

The interviewees described the practices of their current organizations, as "oppressive", "restrictive in terms of autonomy" and "centralism". This created a favorable environment for analyzing whether the organizational deprivation, which was previously determined as an antecedent in the literature of prisonization, would lead to the prisonization of the employees or not. Individuals, while stating that they feel "incompetent", "frustrated" and "worthless" in this environment, referred to the effect of this situation on them, as "restriction", "exhaustion", "work-family conflict" and

"negativity". When asked about the reactions they could give in response to these practices, the answers frequently emphasized the theme of "despair".

The responses from this study draw a picture where restriction due to oppressive management practices and desperation are mentioned together, as it was in the first preliminary study. Furthermore, reviewing the effects on the individual, caused by the situation, it can be noticed that there are negative effects on the subjective well-being of the individual, as predicted. Another considerable result is that the individual loses his/her belonging to his/her organization and has a turnover intention. This has been an indicator of the likelihood of an increase in negative attitudes and behaviors such as "job alienation" or "organizational cynicism", which are expected to emerge as the results of organizational prisonization.

Preliminary Study 3:

In this preliminary study conducted with 22 academicians, 18 females and 4 males, between the ages of 22 and 65, participants were asked to read a scenario that includes organizational practices that may trigger the organizational prisonization of an employee. Then, it was asked how the character in the scenario called Deniz felt against the current organizational practices. As similar in 2nd preliminary study, the participants were expected to respond on the basis of the association with script (see Appendix C).

Table 3. Themes of Preliminary Study 2

Questions	Theme	Frequency
What is your opinion on the existing management practices of your organization	Oppressive	4
	No autonomy	4
	Centralism	3
What do feel upon encountering such practices	Incompetence	3
	Disgusted	3
	Worthlessness	3
What are the autogenous reasons of such feeling	None	6
What are the professional reasons of such feeling	None	5
	Conflicts with Characteristics of the Profession	3
What are the organizational reasons (arising from organizational structure, managers, senior management) of such feeling	Oppressive Management Practices	5
	Organizational Injustice	4
	Work load	4
	Strict Working Conditions	3
What effects does this feeling have on you	Restriction	3
	Work-Family Conflict	2
	Exhaustion	2
	Negative	2
What effects does this feeling have on your work	Loss of performance	6
	Loss of motivation	4
	Interferes with Professional Development	4
What effects does this feeling have on your opinion on your organization	Loss of belonging	6
How do you react to these practices / Do you have any alternative action plans to change this	Despair	5
	Turnover Intention	4

Participants, in their responses (see Table 4), expressed Deniz's feelings using the terms "confined", "under pressure", "distressed", and "restricted" according to the organizational environment in the scenario. The effects of these feelings on Deniz are referred to as "loss of motivation and performance", "depression" and "worthlessness". As in other preliminary studies, the effect of the situation on Deniz's opinions on the organization has been expressed with the themes of "loss of belonging" and "turnover intention".

Table 4. Themes of Preliminary Study 3

Questions	Theme	Frequency
1. What do you think Deniz feels upon such practices? Describe shortly.	Confinement	9
	Under pressure	6
	Distressed	5
	Restricted	4
a) Considering Deniz, what are the autogenous reasons of such feeling?	None	9
	Economic Obligations	4
	Silence	2
b) Considering Deniz, what are the professional reasons of such feeling?	Conflicts with Characteristics of the Profession	18
c) Considering Deniz, what are the organizational reasons (arising from organizational structure, managers, senior management) of such feeling?	Oppressive Attitudes	9
	Commercialization of Education	8
	Distrust	5
d) What effects does this feeling have on Deniz?	Loss of motivation	6
	Depression	4
	Worthlessness	4
e) What effects does this feeling have on Deniz's work?	Loss of performance	12
	Loss of motivation	11
f) What effects does this feeling have on Deniz's opinion on his/her organization ?	Loss of Belonging	11
	Turnover Intention	10
2. If you were Deniz, how would you react to these practices / what alternative action plans would you develop	Turnover Intention	17
	Individual Actions	7
	Collective Actions	6

Preliminary Study 4:

In this preliminary study conducted, using the same scenario in the previous study, the participants were asked answer whether the character called Deniz felt confined in the organizational environment, organizational or autogenous causes of this feeling, and the effects of this feeling on the individual (see Appendix D). The participants of this preliminary study were 20 academicians, 13 females and 7 males, between the ages of 22 and 64.

In this study aimed to find out the effect of organizational environment described in the scenario, by directly asking the feeling of confinement. According to the responses given (Table 5); 19 of the participants who read the scenario stated that Deniz would feel confined under these organizational policies. Participants have defined the feeling of confinement using the terms of "restriction", "frustration", "economic obligation" and "despair". In this preliminary study; organizational practices such as "oppressive management" and "excessive control" were named among the causes of confinement. The effects of this situation on Deniz are represented by themes such as "negative", "misery", "confinement", "burnout" and "obstruction of social life".

As in other preliminary studies, themes such as "loss of belonging" and "loss of performance and motivation" are seen as the consequences of confinement; and also, “turnover intention” as well as the "individual action" and "collective action" options, are considered in the reactions of Deniz against these practices.

Table 5. Themes of Preliminary Study 4

Questions	Theme	Frequency
1. Do you think Deniz would feel confined upon encountering such practices	Yes	19
	No	1
a) Considering Deniz, what are the autogenous reasons of such feeling?	None	17
b) Considering Deniz, what are the professional reasons of such feeling?	Conflicts with Characteristics of the Profession	12
	None	8
c) Considering Deniz, what are the organizational reasons (arising from organizational structure, managers, senior management) of such feeling?	Oppressive Management	9
	Excessive Control	8
	Uneducated Managers	5
	Deprivation of Autonomy	4
	Distrust	3
d) What effects does this feeling have on Deniz?	Negative	5
	Misery	4
	Confined	3
	Burnout	3
	Obstraction of Social Life	3
e) What effects does this feeling have on Deniz's work?	Loss of performance	11
	Loss of motivation	8
f) What effects does this feeling have on Deniz's opinion on his/her organization ?	Loss of belonging	10
	Loss of Reputation	2
2. How would you describe "confinement"?	Restriction	7
	Frustration	4
	Economical Obligations	4
	Despair	4
3. If you were Deniz, how would you react to these practices / what alternative action plans would you develop	Turnover Intention	13
	Individual Actions	11
	Collective Actions	5
	Conceding	2

From this point of view, in the exploratory studies conducted on the organizational prisonization of the employee, themes that are similar with the definition of the concept have been encountered whether the feelings of "imprisonment" being given or not given directly in questionnaires. The themes such as oppressive organizational policies, deprivation of autonomy and trust, obstraction of social life, work–family conflict and economical obligations, which are considered as the antecedents of prisonization, and defined using deprivation and importation models, are consistently prominent in almost all of the preliminary studies. On the other hand, that prisonization is associated with negative consequences such as "boredom", "depression", "nervousness", "burnout" and "misery" of the employee, increases the potential that negative subjective well-being and job alienation would be the possible consequences. Also, the themes such as 'loss of belonging', 'loss of performance and motivation', 'turnover intention', 'individual action' or 'collective action', named among the organizational outputs which the feeling of prisonization causes for the individual, provided findings as to the fact that organizational prisonization might be a predictor of negative attitudes and behaviour such as organizational cynicism.

From the suggestion of criminological studies that inmates, who experience prisonization may assimilate by adapting to prison management, the effects expressed through "despair", "conceding", "economic obligations" and "silence" themes from the preliminary studies may support the prediction that the assimilation might be among the potential antecedents of organizational prisonization. On the other hand, "individual or collective actions", which are among the alternative action options against prisonization, may provide prediction on opposition to organization management, which results from this separation reaction of prisonized employee.

3.1.2 Development and Testing of New Scales

Scales were developed for the measurement of organizational prisonization and some of the variables referred to as the antecedents (organizational deprivation, sociodemographic factors) and the consequents (organizational assimilation, organizational

separation) of the concept. There were focus group studies and pilot studies during the period of determining the scale items.

Focus Group Study 1:

In this study, the items that were developed to be used in the instruments, were discussed by a group of five academicians from the fields of Organizational Behaviour and Psychology, to test the face validity before running a pilot study. Considering the feedback by the academicians, the items were revised as follows:

Organizational Prisonization:

Based on both the findings from the definition of prisonization in criminological studies, and the themes from the preliminary studies conducted for the exploration of the concept, four items were developed to represent the emotional status of the employees experiencing organizational prisonization. In this respect, it was considered that in the items discussed by the focus group may sufficiently represent emotional status of the employee experiencing prisonization, in terms of face validity.

Organizational Deprivation:

An instrument of 18 items was developed to measure the deprivations that an employee may experience in his/her organization. The items were developed on the basis of the Deprivation Model, which was used to define the concept of prisonization in the criminological studies. Accordingly, items were written to represent the deprivations of liberty, autonomy, goods and services and security of the employees. The adaptation of the items inferred from Deprivation Model regarding the experiences of real inmates to the experiences of employees, were supported by the themes obtained through the preliminary studies on prisonization.

After the 18 items in the scale were discussed in the first focus group study, it has been decided that the items should reflect the negative experiences, as they aim to measure

negative experiences such as deprivation. Accordingly, leaving only two items as reverse items, the other items were revised to reflect negative experiences. In addition, an item that is considered ambiguous was omitted from the scale.

Sociodemographic Factors:

Another variable that is defined in the Importation Model as the antecedent of prisonization in the criminology literature, was explained through the inmate's life experiences prior to imprisonment (pre-prison experiences) (age, educational background, marital status, social background, social status based on professional experiences, criminal history), the degree to which an inmate could contact his/her relatives and significant others (extra prison contact), and quality of expectations for the life subsequent to release (the quality of post-prison expectations) .

Accordingly, these three dimensions were considered in measuring the sociodemographic factors, which are considered as the determinants of organizational prisonization. Initially, the demographic factors of the employee (age, marital status, period of working in current organization and managerial position) were attained by asking to the participants via a demographic form. Then, in order to measure the degree to which an employee could contact to those outside the organization, there were two questions asked regarding the social life outside the organization, and finally, there were two questions asked regarding the expectations for the future subsequent to quitting the current organization, referring to the quality of expectations subsequent to release.

As a result, to measure the sociodemographic factors of employees, the demographic form and a short scale of four items were provided. As a result of the discussions by the focus group, based on the feedbacks regarding the clarity of the items, there were slight revisions.

Assimilation and Separation Reactions:

As reactions by the convicted individuals, who are prisonized during their imprisonment, were referred to as adaptation to prison and assimilation to or separation from the prison, the reactions of the employee against prisonization were also evaluated under two different categories, being assimilation to and separation from the organizational culture.

In developing the items that are required for the measurement of organizational assimilation and separation, the definitions in criminological studies were benefited, and each item was adapted for employees. Accordingly, there were 19 items developed for the assimilation reaction which was defined as despair, deviation from inmate codes, infidelity to the other inmates, opposition to other inmates, adaptation to the traditions, customs and culture of the prison; and 16 items developed for separation reaction which was defined as adaptation to inmate codes and norms, opposition to organizational policies and practices, separation from the traditions, customs and general culture of the prison, forming their own social groups and group solidarity. As a result of the study within the focus group, each items representing a certain dimension, were evaluated in terms of face validity; repeating items were omitted, and items with lower clarity were simplified. In this respect, eight of the assimilation items and five of the separation items were omitted, and the scale was revised to include 11 items for each reaction.

After this point it was found proper to conduct a pilot study to test each scale.

Pilot Study:

The pilot study was conducted with the participation of 34 academicians accessing the scales that were used in the measurement of variables, using a hyperlink provided on the Internet. The internal consistencies of items for the measurement of organizational prisonization, organizational deprivation levels of employees and sociodemographic factors as well as assimilation and separation reactions against prisonization, were evaluated.

Accordingly, the internal consistency results of 4- item organizational prisonization scale (α=.95), organizational deprivation scale (α=.85), organizational assimilation reaction scale (α=.72) and organizational separation reaction scale (α=.73) were found to be satisfactory, while internal consistency coefficient of sociodemographic scale was found to be tolerable (α=.63).

At this stage, the correlation between new variables, organizational prisonization and its antecedents and consequents that were assumed, were examined through a preliminary analysis (See Table 6). Accordingly, there was a negative significant correlation (r=-.58, p<.001) between organizational prisonization and sociodemographic factors. This result was considered as a finding that supports the assumptions through the fact that the sociodemographically strong employees would be less prisonized, which was also mentioned in the Importation Model in the criminology literature. On the other hand, the positive significant correlation (r=.55, p<.01) between the level of deprivation and the organizational prisonization supports the assumption that an employee experiencing deprivation in his/her organization would have higher levels of prisonization. Another remarkable finding was that despite the positive significant correlation between the level of organizational prisonization and the separation reaction (r=.34, p<.05), there was no significant correlation between prisonization and assimilation reaction. However, in a consideration that the findings of this pilot study, which was conducted prior to the study on the main sample, should be interpreted with caution, it was considered proper to have the clarity of the scale items tested by a new focus group consisting of specialists from outside the field of organizational behaviour.

Table 6. Correlation Values from Pilot Study

		Socio-demographic Factors	Organizational Deprivation	Separation	Assimilation
Organizational Prisonization	Pearson Correlation	-.58***	.55***	.34*	-.12
	N	34	34	34	34
Sociodemographic Factors	Pearson Correlation	1	-.57***	-.06	.09
	N		34	34	34
Organizational Deprivation	Pearson Correlation		1	.02	-.29
	N			34	34
Organizational Separation	Pearson Correlation			1	-.29
	N				34

* p<.05 **p<.01 ***p< .001

Focus Group Study 2:

A 5-person focus group consisting of three linguists, a measurement-evaluation specialist and a forensic psychologist was formed to test the clarity of the items in the developed scales, for those who are not in the field of Organizational Behavior as well. The focus group assessed the clarity of each item and made suggestions for improvements that would make the items more comprehensible. On the other hand, items with potential to cause different semantic perceptions were also discussed, and one item was revised. It was reported that the situation in the second item of the Assimilation Scale (*I inform the the management on my colleagues' negative opinions on decisions on the practices of the organization*), might be understood as if it was a report by someone with a managerial position, for the improvement of the situation. As the item aims to evaluate the infidelity to coworkers dimension, this items was revised as *"I report my colleagues' negative opinions on decisions on the practices of the organization, to the management."*

After this stage, it was found appropriate to implement the scales to the main sampling group.

3.2. SAMPLE

The sample of the research was determined by snowball sampling, among academicians working at universities in Turkey and white and golden-collar employees working in private and public organizations. In order to determine the concept of organizational prisonization and the antecedents and consequences of the concept, 296 participants were provided access to the scales via the hyperlink sent to them on the Internet.

Of the participants, 180 were female, 116 were male (std. deviation: .49), and the average of their ages was 34.96 (std. deviation 9.21). The average of the participants for the period of working in their current organization is 56.34 months/4.7 years (std. deviation 70.47). Although there has been a balance achieved in the marital status of the employees participating in the study (47.3% and 52.7%), the majority of the participants (74.3%) reported that they were private sector employees. On the other hand, 76 individuals (25.7%) from public organizations participated in the study (std. deviation .44) (See Table 7). It has been considered that the various political developments in the country during the collection of the data might have had an effect on such distribution.

Table 7. Distribution of the Sample According to Gender, Marital Status and the Type of Organization They Work in

Variable		N	%
Gender			
	Female	180	60.8
	Male	116	39.2
Marital Status			
	Single	140	47.3
	Married	156	52.7
Type of Organization			
	Private	220	74.3
	Public	76	25.7
	TOTAL	296	100.0

On the other hand, although, at the beginning, the sample of the research was chosen among the academicians in Turkey, the aforesaid changes in the dynamics of the country required an expansion to white and golden collar workers working in private and public organizations. Therefore, the professions of the participants are defined under three categories being academicians, specialists such as engineers, medical doctors, psychologists, teachers and lawyers, and others (see Table 8). Others category consists of the participants who reported their current job positions (manager, assistant etc.) instead of their professions. According to this, 99 academicians (33.4%), 124 specialists (41.9%) and 73 from the others category (24.7%) were involved in the research.

Table 8. Distribution of the Sample According to Their Career Fields

Career Fields	N	%
Academician	99	33.4
Specialist	124	41.9
Other (white-collar)	73	24.7
TOTAL	296	100.0

Also, 217 of the participants (73.3%) reported that they have no managerial position in their organization, 63 of the participants (21.3%) reported that they were responsible for 0-10 personnel, while 7 participants (2.4%) reported that they were responsible for 11-50 personnel and 9 participants (3%) reported that they were responsible for more than 50 personnel (see Table 9).

Table 9. Distribution of the Sample According to Their Managerial Status

Managerial Status	N	%
NO	217	73.3
YES/0-10PEOPLE	63	21.3
YES/11-50PEOPLE	7	2.4
YES/MORETHAN50	9	3.0
Total	296	100.0

3.3. PROCEDURE

All scales of the research, were sent to the participants in the sample via emails and social media, using an on-line form (See Appendix E) creating on the Internet. In the instructions at the beginning of each scale, the participants were informed that the data obtained will be carefully preserved, they will be only used for scientific purposes by the reseacrher and the data will be collectively analyzed statistically. As each question on the on-line form is marked as "required to fill", missing data from the participants were avoided.

3.4. MEASUREMENT INSTRUMENTS

This section introduces the measurement instruments used in this research and their psychometric properties.

3.4.1. Organizational Deprivation Scale

The scale items developed for organizational deprivation were inspired by the deprivation model defining prisonization in the field of criminology. The four of the five different deprivation types (Goods and services, autonomy, liberty, and security) stated in the model were adapted for employees in organizations. As the fifth type of deprivation, "deprivation of heterosexual relationship" was not encountered neither in the field of organizational studies nor in the preliminary studies within the scope of this research, it was not included in the concept of organizational deprivation. The types of deprivation were adapted into the field of organizational studies in the light of the responses by the participants of preliminary studies from which the themes are created. According to this, 17 items are created as five of them representing deprivation of liberty, four of them representing deprivation of goods and services, four of them representing deprivation of security, and four of them representing deprivation of autonomy. The items were evaluated using a five point Likert scale (1: strongly disagree, 5: strongly agree), two of them are reverse coded. One of the reverse items is from the dimension, deprivation of goods-services (*My organization encourages me to attend to activities that may improve my*

professional network) and the other one is from the dimension, deprivation of autonomy (*In my organization, my opinions about the decisions related to my job matter).*

3.4.2. Sociodemographic Scale

The sociodemographic scale items were formed on the basis of Importation Model, which is used for introducing the concept of prisonization in the literature. One of the dimensions of the Model, experiences prior to being imprisoned (pre-prison experiences), representing 'demografic factors' for the employees, was measured through demographic questions (age, gender, marital status, period of working in the current organization) asked to the participants. The other two dimensions of the model were measured using the sociodemographic scale developed in this study. Within the scale, the degree to which inmates interacts with the relatives (extra-prison contact) was represented by "non-organizational contact" dimension, and the quality of expectations of life subsequent to release (the quality of post-prison expectation) was represented by 'future expectations' dimension. There are four items, two for each dimension, and these items are scored in a 5-point Likert scale (1: Strongly disagree, 5: Strongly agree). To obtain the total score in Sociodemographic Scale, the items of 'future expectations' dimension (e.g. *I believe that I will have better job alternatives if I quit my current job*) were reversely coded.

3.4.3. Organizational Prisonization Scale

For the measurement of the concept of organizational prisonization, four items were developed benefiting both from the conceptual definitions in the field of criminology, and from the prisonization themes obtained from the preliminary studies conducted under this research. The scale uses a 6-point Likert type (1: strongly disagree, 6: strongly agree) scoring system and does not contain reverse items.

3.4.4. Organizational Assimilation Scale

The concept of organizational assimilation is based on the reactions by the inmates who have experienced prisonization in criminological studies. Sykes (1958) distinguished

these reactions as assimilation of inmates into prison conditions, and opposition to the prison by forming groups with other inmates. It was also reported that the inmates who were assimilated to prision conditions were also close to the administration and exhibited infidelity to other inmates. From this point and the themes of the preliminary studies, a total of 11 items, four for both 'adaptation to organization' and 'isolation from coworkers' dimensions, and three for 'infidelity to coworkers' dimension, were used for the measurement of organizational assimilation. The scale uses a 6-point likert type (1: strongly disagree, 6: strongly agree) scoring system and does not contain reverse items.

3.4.5. Organizational Separation Scale

Based on the distinction by Sykes (1958) on the reactions of the prisonized inmates, the separation group, opposing the prison by forming subgroups with the other inmates, was explained as the concept of organizational separation for the employees. The scale containing 11 items, five in 'group solidarity' dimension, and six in 'opposition to organizational practices' dimension, used for the measurement of organizational separation. Items were answered through a 6-point Likert type (1: strongly disagree, 6: strongly agree) scoring system and does not contain reverse items.

3.4.6. Organizational Cynicism Scale

The 14-item Organizational Cynicism Scale, first developed by Brandes (1997), has been reviewed by Dean, Brandes and Dharwadkar (1998) and has become a 13-item scale. In this study, the revised version of the scale is used. In the scale, cynicism is measured in three dimensions being 'cognitive, emotional and behavioral', and there are five items for the cognitive dimension, while there are four items for both the emotional and behavioral dimensions. The scale items were scored on a 5-point likert type (1: strongly disagree, 5: strongly agree). The Organizational Cynicism Scale was adapted Turkish language by Karacaoğlu and İnce (2012), and the coefficient for overall internal consistency was found to be .91, while it was found to be .94 for the emotional dimension, .87 for the cognitive dimension, and .82 for the behavioral dimension.

3.4.7. Job Alienation Scale

In the studies on job alienation, it is expressed that especially the 'self-estrangement' dimension was found to be the main theme (Seeman, 1975). As a matter of fact, Mottaz (1981) highlights that the 'self-estrangement dimension' has an important meaning especially in the writings of Marx, and is prominent also in the empirical studies conducted in the following years. Mottaz (1981), who defines self-estrangement of an employee as an individual's loss of intrinsic motivation regarding his/her job, and feeling that he/she cannot self-actualize through his/her job, suggests that different working conditions also have influences on self-estrangement. For these conditions, Mottaz (1981), grounded on Seeman's (1959) five-dimensional distinction, argued that especially the powerlessness and meaninglessness dimensions can be important determinants of self-estrangement.

From this point of view, the self-estrangement dimension, which is regarded as the building block of the concept of job alienation, has been regarded as a basis in this research as well. Mottaz's (1981) 7-item self-estrangement scale, developed for the measurement of this dimension, was used to measure the job alienation level the employee in the cases of organizational prisonization. The scale has a 5-point Likert type (1: strongly disagree, 5: strongly agree) scoring system. It was adapted to Turkish language by Erben (2008). The internal consistency coefficient of the scale, which was later used by Sayü (2014) and revised to increase its clarity, was found to be .89.

3.4.8. Job Involvement and Work Involvement

In the study a 10-item Job Involvement Scale and a 6-item Work Involvement Scale, both developed by Kanungo (1982), were used. Both the scales have a-5-point Likert type (1: strongly disagree, 5: strongly agree) scoring system. The items of the scales, translated into Turkish Language by the researcher, were back-translated into English Langauge by a bilingual specialist, and these items were verified by another academician whose native language is English, by comparing them to the original items.

3.4.9. Subjective Well-Being

Considering the instruments used in the researches on subjective well-being, the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) was used to measure subjective well-being in emotional dimension. In the scale developed by Watson et al. (1988), there are 20 items, 10 representing positive emotions, and 10 representing negative emotions. Participants were asked to express how often they experience these emotions on the 5-point Likert-type (1: Never, 5: Always) scoring system. The scale was adapted to Turkish language by Gençöz (2000), and the internal consistency coefficients were found to be .83 for positive emotion scale and .86 for negative emotion scale.

The Life Satisfaction Scale was used to measure subjective well-being in the cognitive dimension. 5-item scale was developed by Diener et al. (1985). The scale has a 5-point likert type (1: strongly disagree, 5: strongly agree) scoring system. The internal consistency of the scale adapted to Turkish by Köker (1991) was determined to be .89.

3.4.10. Social Desirability

As in many self-report measurements, the possibility that, particularly in responses regarding prisonization, individuals may respond in a socially favorable way, may lead to doubt on the validity of the responses from other instruments. For this reason, the social desirability levels of each employee participating in the survey were also measured.

The Social Desirability Scale, developed by Marlowe and Crowne (1969), is composed of 33 items. In the following years, various researchers, referring to the difficulty of implementation, as the scale had too many items, attempted to develop shorter forms for the scale (Fischer and Fick, 1993). Fischer and Fick (1993) compared the eight short forms extracted from the original to both each other and the 33-item scale, and found that the best shorter version in terms of internal consistency and consistency with the original scale, was the 10-item form, developed by Strahan and Gerbasi (1972). Hence, in this study, 10-item form, shortened by Strahan and Gerbasi (1972) based on the Marlowe-Crowne Social

Desirability scale, was used. As in the original, in this form as well, each question is answered as 'True' or 'False'. The score on the answer key reflects the individual's social desirability score. As the score, the lowest being 0 and the highest being 10, increases the level of social desirability also increases.

3.5. DATA ANALYSIS

Factor analyses were conducted with the principle components and Varimax rotation techniques in order to determine the structures of the variables in the study. In addition, using reliability analyses, the internal consistency of the instruments was tested. Correlation analyses were used to understand the relationship between variables, and regression analyses were used to test the hypotheses. Independent samples t-test and variance analyses were conducted to understand the differences between the groups that could arise from the demographic factors of the participants.

4. FINDINGS

In this Chapter, the reliability and factor analyses for the measurement instruments used, the results of correlation and regression analyses run to test the hypotheses, and the results of the difference tests on the demographic variables will be discussed. In addition, the results of additional analyses that are not included in the research hypotheses but are conducted at the researcher's discretion will also be discussed in this Chapter.

4.1. RELIABILITY ANALYSES

Reliability analyses were conducted for all the scales used in the measurement of the variables that were included in the study. According to the results obtained, it has been found out that the Cronbach alpha for the scales are above .70, it is close to the limit of .70 for the Organizational Assimilation Scale, but the alpha level for the sociodemographic scale is within the acceptable range (see Table 10).

Table 10. Reliability Scores of Scales

Scales	Cronbach α
Organizational Prisonization Scale	.94
Organizational Deprivation Scale	.87
Sociodemographic Scale	.59
Organizational Assimilation Scale	.68
Organizational Separation Scale	.78
Organizational Cynicism Scale	.94
Job Alienation Scale	.89
Job Involvement Scale	.88
Work Involvement Scale	.86
Satisfaction with Life Scale	.86
Positive Emotion Scale	.85
Negative Emotion Scale	.83

4.2. FACTOR ANALYSES

4.2.1 Organizational Prisonization Scale

There are four items in the scale developed to measure the level of organizational prisonization. The factor analysis for the scale items reveals a one-factor structure as expected (KMO = .843, Bartlett Sphericity Test Chi Square: 1213.596, p <.001).

4.2.2 Organizational Deprivation Scale

In the factor analysis of the scale, developed to measure the level of deprivation of employees in the organization, four factors are found as reported in the Deprivation Model (KMO = .827, Bartlett Sphericity Test Chi Square: 2351.907, p <.001). The Factors, in accordance with Deprivation Model, were named 'Deprivation of liberty', 'Deprivation of goods-services', 'Deprivation of security' and 'Deprivation of autonomy'. These four dimensions explain 64% of the total variance. The factor loadings of the items included in the scale and the variance values are shown in Table 11.

Table 11. Results of Factor Analysis for Organizational Deprivation Scale

FACTOR	ITEMS	Deprivation of liberty	Deprivation of Goods-Services	Deprivation of security	Deprivation of autonomy	Explained Variance	Cronbach Alpha
F1	*In my organization, whether I'm at the organization or not is controlled.*	.87				21.6%	.89
	In my organization, I have an obligation to be at the organization in working hours	.86					
	In my organization, entrance-exit hours are regularly recorded and controlled everyday.	.84					
	In my organization, I have an obligation to request a leave be out of the organization in working hours	.82					
	In my organization, working hours are not flexible.	.63					
F2	*My organization does not provide materials or resources for my professional development.*		.84			15.5%	.79
	My organization does not provide materials required for my job.		.77				
	My organization does not provide financial support for my attendance to professional activities.		.71				
	My organization encourages me to attend to activities that may improve my professional network.		.67				
F3	*My organization may impose penal sanctions for any reasons.*			.87		14.3%	.79
	My organization may fire me for any reasons.			.78			
	My organization's rules are not flexible, any disobedience, regardless of its reason, is punished.			.63			
	In my organization, any behaviour that is opposed to opinions or ideologies that are supported by the senior management, is punished.			.63			
F4	*In my organization, how I do my job is not in my control.*				.76	12.6%	.71
	In my organization, I have no right to be involved in decision-making in matters that relate to my department.				.69		
	In my organization, I cannot make decisions that relate to my job, independent of the management.				.64		
	In my organization, my opinions about the decisions related to my job matter				.62		

4.2.3 Sociodemographic Scale

The four-item scale through which the quality of social life outside the organization and the future life expectation after leaving the organization were measured within the socio-demographic factors reveal a two-factor structure (KMO = .508, Bartlett Sphericity Test Chi Square: 283.150, p <.001). Within the socio-demographic factors, one of the factors was named as 'non-organization contact' which represents social life outside the organization and the other was named as 'future expectations' which represents the expectations of future life of the person in case of quitting the organization. These two dimensions explained 80.7% of the total variance.

The factor loadings of the items included in the scale and the variance values are shown in Table 12.

Table 12. Results of Factor Analysis for Sociodemographic Scale

FACTOR	ITEMS	Non-Organization Contact	Future Expectations	Explained Variance	Cronbach Alpha
F1	I believe I'm quite active in my social life outside my working life.	.90		40.9%	.77
	I can have enough time with my family/loved ones.	.90			
F2	I believe that I will have better job alternatives if I quit my current job.		.90	39.8%	.74
	I believe that the quality of my life will be better when I quit my current job.		.88		

4.2.4 Organizational Assimilation Scale

On the basis of the factor analysis of the scale where the organizational assimilation level was measured, one of the items was removed from the scale due to the factor loading below .50, and the other items were found gather around three factors (KMO = .756, Bartlett Sphericity Test Chi Square: 703.197, p <.001). These three factors were called 'adaptation to organization', 'infidelity to co-workers' and 'isolation from co-workers' in accordance with the definitions given in the literature. These three dimensions explain 60.1% of the total variance. The factor loadings of the items included in the scale and the variance values are shown in Table 13.

4.2.5 Organizational Separation Scale

On the basis of the factor analysis of the scale where the employee's level of organizational separation was measured, two of the items were removed from the scale due to the factor loading below .50, and the other items were found gather around two factors (KMO = .776, Bartlett Sphericity Test Chi Square: 770.593, p <.001). These two factors were called as 'opposition to organizational policies' and 'group solidarity' in accordance with the definitions given in the literature. These two dimensions explained 55.8% of the total variance. The factor loadings of the items included in the scale and the variance values are shown in Table 14.

Table 13. Results of Factor Analysis for Organizational Assimilation Scale

FACTOR	ITEMS	Adaptation to Organization	Isolation from Co-workers	Infidelity to Co-workers	Explained Variance	Cronbach Alpha
F1	I adopt the value system of my organization.	.83			28.6%	.79
	I find most of my organization's rules and norms acceptable.	.82				
	I comply with my organization's rules and norms without opposing.	.78				
	I show the ultimate attention to have a good relationship with my organization's management.	.62				
F2	I'm not interested in what my colleagues think about the organization's practices.		.75		16.1%	.54
	I become irritated when my colleagues share their negative opinions on the practices of the organization.		.75			
	I don't feel that I belong to any group of colleagues in my organization.		.65			
F3	I report my colleagues' negative opinions about the decisions on the practices of the organization, to the management.			.84	15.4%	.57
	I support sanctions against those who violate the rules and norms of the organization.			.64		
	I defend the management against my colleagues' reactions to the decisions on the practices of the organization,.			.57		

Table 14. Results of Factor Analysis for Organizational Separation Scale

FACTOR	ITEMS	Group Solidarity	Opposition to Organizational Policies	Explained Variance	Cronbach Alpha
F1	In my organization, my close colleagues protect me against the negative practices of the organization.	.82		31.6%	.80
	In my organization, I protect my close colleagues against the negative practices of the organization.	.82			
	In my organization, I feel safe with my close colleagues.	.78			
	In my organization, my close relationship with my colleagues, makes me feel stronger against unfavourable events due to management's practices.	.74			
	In my organization, I express my negative opinions freely, when I'm with my close colleagues.	.50			
F2	In my organization, I resist not to implement the decisions related to my job and department when they are against my values.		.81	24.2%	.71
	I make individual efforts to change some rules and practices of my organization.		.77		
	I oppose to the decisions related to my job and department, when they are made without involving me in.		.71		
	I'm involved in the collective actions of my colleagues against the organizational practices.		.59		

4.2.6 Organizational Cynicism Scale

Factor analysis for organizational cynicism scale consisting of 13 items revealed that, the items of the scale were found out to gather around three factors as in the original form (KMO = .929, Bartlett Sphericity Test Chi Square: 3604.534, p <.001). For the factors, the names Emotion, Cognition and Behaviour were used as in the original form. These three dimensions explained 78% of the total variance. The factor loadings of the items included in the scale and the variance values are shown in Table 15.

Table 15. Results of Factor Analysis for Organizational Cynicism Scale

FACTOR	ITEMS	Cognition	Emotion	Behaviour	Explained Variance	Cronbach Alpha
F1	In my organization, I see little consistency between what is promised and what is implemented.	.82			30%	.89
	There are very few common aspects between the policies, objectives and practices of my organization.	.82				
	In my organization, if something is promised, I doubt that it will be realized.	.77				
	I believe that in my organization what is said and what is done differ.	.73				
	In my organization, employees are asked to do something, but some other action is rewarded.	.70				
F2	I feel nervous when I think of my organization.		.87		29%	.97
	I feel angry when I think of my organization.		.86			
	I feel worried when I think of my organization.		.86			
	I feel irritated when I think of my organization.		.85			
F3	I talk with others on how things work in my organization.			.90	19%	.86
	I criticize my organization's practices and policies with others.			.83		
	I complain to my friends, who are not in my organization, about what happens in my organization.			.63		
	When someone talks about my organization and its employees, I and my colleagues gaze meaningfully at each other.			.47		

4.2.7 Job Alienation Scale

In the results of factor analysis, the 7-item self-estrangement subscale of the job alienation scale gathered around one dimension as expected (KMO = .878, Bartlett Sphericity Test Chi Square: 1128.751, p <.001).

4.2.8 Job Involvement Scale

Results of the factor analysis for the 10-item job involvement scale showed a two-factor structure (KMO = .874, Bartlett Sphericity Test Chi Square: 1547.520, p <.001). Factors were called "cognitive involvement" and "emotional involvement" of the employee. These two dimensions explain 63% of the total variance. The factor loadings of the items included in the scale and the variance values are shown in Table 16.

Table 16. Results of Factor Analysis for Job Involvement Scale

FACTOR	ITEMS	Cognitive Involvement	Emotional Involvement	Explained Variance	Cronbach Alpha
F1	I consider my job to be very central to my existence	.83		36%	.85
	Most of my personal life goals are job-oriented	.73			
	Most of my interests are centered around my job	.71			
	I live, eat and breathe my job.	.71			
	The most important things that happen to me involve my present job	.69			
	To me, my job is only a small part of who I am	.60			
F2	I have very strong ties with my present job which would be very difficult to break.		.78	27%	.78
	Usually I feel detached from my job		.77		
	I like to be absorbed in my job most of the time.		.67		
	I am very much involved personally in my job		.67		

4.2.9 Work Involvement Scale

The results of the factor analysis for the six-item work involvement scale showed a one-factor structure as in the original form (KMO = .840, Bartlett Sphericity Test Chi Square: 826.872, p <.001).

4.2.10 Satisfaction with Life Scale

The results of the factor analysis for the five-item scale showed a one-factor structure as expected (KMO = .854, Bartlett Sphericity Test Chi Square: 649.359, p <.001).

4.3. CORRELATION AND REGRESSION ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL PRISONIZATION FOR THE DEFAULT ANTECEDENT AND CONSEQUENT VARIABLES

To examine the relationship between all variables, correlation analyses were conducted before testing the variables that introduced as antecedent and consequent variables by the organizational prisonization of employees (see Table 17).

As a result of the analyses, it was found that the organizational prisonization has a negative moderate significant correlation with sociodemographic factors (r = -.51, p <.001), while it has a moderate positive significant correlation with organizational deprivation (r = .63, p <.001). In addition, it has been found that dimensions of organizational deprivation (liberty, goods-service, autonomy and security) have also significant correlations with the level of organizational prisonization (r = .35, p <.001; r = .48, p <.001; r = .51, p <.001; r = .54, p <.001, respectively). The deprivation of autonomy and security were found to have the strongest correlations with organizational prisonization.

Table 17. Correlations between Variables

Variables	Mean	ss	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1.Age	34.96	9.21	1																			
2. Woking Period	56.34	70.47	.57***	1																		
3.Sociodemographic Factors	3.10	0.74	.00	.12*	1																	
4. Organizational Deprivation	2.92	0.78	-.09	-.18***	-.41***	1																
5.Orgamizational Prisonization	2.67	1.57	-.05	-.07	-.51***	.63***	1															
6. Organizational Cynicism	2.71	1.02	-.06	-.04	-.39***	.58***	.76***	1														
7. Job Alienation	2.47	1.01	-.16***	-.17***	-.25***	.51***	.60***	.53***	1													
8. Job Involvement	2.91	0.81	.13*	.07	.15***	-.23***	-.23***	-.21***	-.51***	1												
9. Work Involvement	2.17	0.79	.20***	.05	.11	-.05	-.08	-.11	-.16***	.66***	1											
10.Life Satisfaction	3.15	0.82	.10	.04	.28***	-.25***	-.40***	-.36***	-.35***	.15***	.11	1										
11.Positive Emotion (pPANAS)	3.81	0.57	.04	-.02	.14*	-.20***	-.29***	-.29***	-.43***	.33***	.16***	.36***	1									
12.Negative Emotion (nPANAS)	2.22	0.57	-.06	-.05	-.21***	.28***	.47***	.47***	.34***	-.03	.04	-.33***	-.40***	1								
13. Deprivation of liberty	3.33	1.28	-.15*	-.25***	-.29***	.78***	.35***	.23***	.33***	-.21***	-.06	-.08	-.08	.13*	1							
14. Deprivation of Goods-Services	2.71	1.05	-.02	-.04	-.36***	.65***	.48***	.59***	.38***	-.12*	-.03	-.27***	-.21***	.24***	.24***	1						
15. Deprivation of Autonomy	2.73	0.88	-.07	-.12*	-.32***	.69***	.51***	.46***	.47***	-.21***	-.03	-.20***	-.18***	.27***	.33***	.40***	1					
16. Deprivation of Security	2.80	1.07	.01	-.04	-.22***	.73***	.54***	.51***	.32***	-.11	-.00	-.21***	-.14*	.22***	.40***	.33***	.43***	1				
17.Assimilation	2.96	0.69	.02	.04	.14*	-.21***	-.22***	-.38***	-.23***	.23***	.30***	.23***	.16***	-.04	-.09	-.31***	-.12*	-.13*	1			
18.Cynicism-Cognition	2.95	1.04	-.06	-.09	-.38***	.59***	.63***	.88***	.43***	-.20***	-.13*	-.23***	-.25***	.40***	.28***	.58***	.46***	.47***	-.31***	1		
19. Cynicism-Emotion	2.32	1.33	.02	.03	-.39***	.57***	.77***	.90***	.51***	-.17***	-.04	-.40***	-.26***	.47***	.22***	.55***	.48***	.51***	-.31***	.68***	1	
20. Cynicism-Behaviour	2.14	0.87	-.15***	-.06	-.23***	.29***	.54***	.80***	.42***	-.17***	-.12*	-.30***	-.25***	.35***	.05	.36***	.22***	.28***	-.36***	.57***	.62***	1
21.Separation	3.93	0.80	.10	.06	-.10	.06	.13*	.17***	-.02	-.01	-.10	-.02	.17***	.02	.08	.07	.01	-.02	-.15***	.18***	.10	.15***

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

On the other hand, it has been also found that the level of organizational prisonization has no significant relationship with both employees' age and working period in their current organizations. However, it has been found that age has a positive weak correlation with job involvement and work involvement of the employees (r=.13 and r=.20, p<.05, respectively), while it has a negative weak correlation with job alienation, deprivation of liberty and behaviour dimension of organizational cynicism (r= -.16, r= -.15 and r= -.15, p<.05). In addition, employees' working period in their organizations has a weak, negative correlation with organizational deprivation (r = -.18, p <.05), and job alienation levels (r = -.17, p <.05) and it has been found that it has a stronger correlation with deprivation of liberty (r = -.25, p <.001). The working period in the current organization was found to have a positive but weak correlation with the sociodemographic factors reflecting the positive perception of the employee's social support systems (r = .12, p <.05).

Furthermore, it has been found out that organizational prisonization has a positive and strong correlation with organizational cynicism (r = .76, p <.001); a positive and moderate significant correlation with job alienation (r = .60, p <.001) and negative emotions (r = .47, p <.001), also a negative and moderate significant correlation with life satisfaction (r = -. 40, p <.001), which are assumed to be the consequent variables of prisonization. On the other hand, organizational prisonization was found to has a negative and weak significant correlation with the variables of positive emotions (r = -. 29, p <.001) and job involvement (r = -. 23, p <.001).

It has also been found out that there is a negative significant and weak correlation between assimilation as a reaction of prisonization and organizational prisonization (r = -. 22, p <.001), and a positive significant, weak correlation between orgazanitonal prisonization and separation reaction (r = .13, p <.05).

On the other hand, there is no significant correlation between organizational prisonization and work involvement (r = -.08, p> .05)

Regression analyses were run after it was found that the organizational prisonization has significant correlations with the variables, which were assumed to be the antecedent and consequent variables.

According to the regression analyses conducted with the variables assumed as the antecedent variables of the organizational prisonization, the deprivation experienced by the employee has a positive contribution to the level of organizational prisonization ($\beta = .63$, $p < .001$). According to this, 40% of organizational prisonization can be explained by organizational deprivation (See Table 18). Therefore, the first research hypothesis, which suggests that organizational deprivation predicts organizational prisonization, was supported.

Table 18. Contribution of Organizational Deprivation to Organizational Prisonization

	Organizational Prisonization
Organizational Deprivation (Beta)	.63***
R	.63
R^2	.40
F	192.150
***p<.001	

In addition, multiple regression analyses were conducted to see which dimensions of organizational deprivation precisely explain organizational prisonization. Accordingly, when the organizational deprivation dimensions are added into the hierarchical regression analysis with reference to the strength of their correlations with organizational prisonization; the effect of deprivation of liberty on organizational prisonization becomes insignificant ($\beta = .07$, $p = .131$), and dimensions of organizational deprivation explain 45% of organizational prisonization. As it can be seen from the changes in R^2 that occur when each variable is added one by one into the analysis, deprivation of security, one of the four deprivation types, has a more significant contribution, explaining 30% of the organizational prisonization. Results are indicated on Table 19.

Table 19. Contribution of the Dimensions of Organizational Deprivation to Organizational Prisonization

		Dependent Variable: Organizational Prisonization		
Model		β	R^2 Change	F
1	Deprivation of security	.54***	.30	123.357
2	Deprivation of security	.43***	.10	95.161
	Deprivation of Goods-Services	.33***		
3	Deprivation of security	.35***	.05	77.612
	Deprivation of Goods-Services	.26***		
	Deprivation of autonomy	.26***		
4	Deprivation of security	.33***	.004	59.040
	Deprivation of Goods-Services	.25***		
	Deprivation of autonomy	.25***		
	Deprivation of liberty	.07		

* p<.05 **p<.01 ***p<.001

According to the regression analysis conducted to examine the effect of socio-demographic factors of employees on organizational prisonization; the sociodemographic factors of employees have a negative contribution to the prisonization (β = -.51, p <.001) and can reduce prisonization by 26% (see Table 20). Therefore, the third research hypothesis, which suggests that sociodemographic factors of employees predict their organizational prisonization, was supported. When the contribution of the dimensions of sociodemographic factors of 'non-organization contact' and 'future expectations' to organizational prisonization was examined; future expectations explain 16% of the organizational prisonization, while non-organizational contact explains 10% of organizational prisonization (see Table 21). The second hypothesis suggesting that the level

of organizational prisonization will differ according to the demographic factors of employees (age, gender, marital status and working period in the organization) were tested under the section 'difference tests'.

Table 20. Contribution of Sociodemographic Factor to Organizational Prisonization

	Organizational Prisonization
Sociodemographic Factors (Beta)	-.51***
R	.51
R^2	.26
F	103.484***

***p<.001

Table 21. Contribution of the Dimensions of Sociodemographic Factors to Organizational Prisonization

		Organizational Prisonization		
Model		β	R^2 Change	F
1	Future Expectations	-.39***	.16	54.218
2	Future Expectations	-.36***	.10	51.608
	Non-Organization Contact	-.33***		

* p<.05 **p<.01 ***p<.001

In the criminology literature, there are occasions where the concept of prisonization is explained by Deprivation and Importation Models individually while there are findings that these two models can be more explanatory when combined (Paterline, 1999, Thomas, 1977b). Hierarchical regression analyses have been carried out to see whether the combined use of organizational deprivation and sociodemographic factors, which are suggested as the antecedents of organizational prisonization, would increase the how explanatory it was. Accordingly, when organizational deprivation, explaining 40% of

organizational prisonization, was analysed with socio-demographic factors, it was seen that they can explain 47% of the concept better together. (See Table 22).

Table 22.Combined Contribution of Organizational Deprivation and Sociodemographic Factors to Organizational Prisonization

		Dependent Variable: Organizational Prisonization			
Model		β	R^2	R^2 Change	F
1	Organizational Deprivation	.63***	.40	.40	192.150
2	Organizational Deprivation	.50***	.47	.07	130.566
	Sociodemographic Factors	-.30***			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

The effects of organizational prisonization on the employee reactions, resulting from organizational prisonization explained as assimilation and separation was tested with regression analysis. In addition, a number of regression analyses have been also conducted to measure the contributions of organizational prisonization to job and work involvement, organizational cynicism, job alienation, and subjective well-being through life satisfaction and positive and negative emotions (PANAS).

First, according to the regression analysis between assimilation reaction and organizational prisonization, it was found that the prisonization has a negative contribution to the assimilation reaction (β = -. 22, p <.001) and can reduce assimilation reaction 5% (See Table 23). Thus, the fourth hypothesis suggesting that organizational prisonization predicts the assimilation reaction was supported.

The effects of organizational prisonization on the dimensions of assimilation reactions were also examined. According to the results of the regression analyses conducted between organizational prisonization and assimilation dimensions, it has been found out that prisonization explaines 3% of infidelity to co-workers negatively (β=-.16, p<.01) , while it positively explaines 5% of the isolation from co-workers (β = .23, p <.001). However, the most notable finding was that the organizational prisonization reduces the adaptation to organization by 17% (β = -. 41, p <.001).

On the other hand, it was found out that the contribution of the prisonization to separation from the organization is 2% (β = .13, p <.05). According to this result, the fifth hypothesis, which suggests that organizational prisonization predicts the separation reaction, was supported. It was also found that prisonization has a positive but weak contribution of 2% (β = .15, p <.05) to opposition to organizational policies, a dimension of separation, and no significant contribution to group solidarity, which is another dimension.

Table 23. Contribution of Organization Prisonization to Prisonization Reactions

	Organizational Prisonization			
Dependent Variables	β	R	R^2	F
Organizational Assimilation	-.22***	.22	.05	15.042
Infidelity to Co-workers	-.16**	.16	.03	7.937
Isolation from Co-workers	.23***	.23	.05	16.129
Adaptation to Organization	-.41***	.41	.17	58.857
Organizational Separation	.13*	.13	.02	5.327
Opposition to Organizational Policies	.15*	.15	.02	6.291
Group Solidarity	.08	.08	.01	1.857

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

As a result of the regression analyses between the organizational prisonization and other dependent variables; it has been seen that the organizational prisonization explains the 35% of job alienation (β = .59, p <.001). Moreover, it was found that prisonization explians 23% of employee's negative emotions (β = .47, p <.001), and can reduce employees'

positive emotions (β = -. 29, p <.001) and life satisfaction (β =-.40, p<.001), , by 8% and 16%, respectively According to these results, the sixth and seventh hypotheses, suggesting that organizational prisonization predicts job alienation and subjective well-being, was supported.

In addition, it was found that organizational prisonization has a positive and stong contribution to organizational cynicism by 58% (β = .76, p <.001) and a negative and weak contribution of 5% on job involvement (β = -.23, p <.001). Therefore, the eighth and ninth hypotheses suggesting that organizational prisonization predicts organizational cynicism and job involvement levels, was supported.

However, organizational prisonization was found to have no significant contribution to work involvement, so the tenth hypothesis was rejected. Findings are indicated on Table 24.

Table 24. Contribution of Organization Prisonization to Other Variables

	Organizational Cynicism	Job Alienation	Positive Emotions	Negative Emotions	Life Satisfaction	Job Involvement
Organizational Prisonization (Beta)	.76***	.59***	-.29***	.47***	-.40***	-.23***
R	.76	.59	.29	.47	.40	.23
R^2	.58	.35	.08	.23	.16	.05
F	405.271***	161.362***	26.263***	85.204***	56.805***	15.907***

***p<0.001

4.4 DIFFERENCE TESTS AMONG DEMOGRAPHIC FACTORS

Independent samples t-test and analysis of variance were conducted to test whether the level of prisonization of the participants in the organization differs or not depending on the gender, marital status, profession, managerial positions, type and size of organization.

As a result of the analyses, it was observed that the level of employees' organizational prisonization does not differ depending on the demographic factors; therefore the second hypothesis of the research was rejected.

However, other variables that are considered as antecedent and consequent variables of the prisonization have been tested to see whether there is a difference with respect to the mentioned demographic factors. The findings are examined in this section.

4.4.1 Difference Tests among Gender

As a result of the analyses conducted to determine whether the other variables within the scope of the study differ depending on gender, considering the dimensions of organizational deprivation, female employees were found to experience a higher level of deprivation of liberty (3.46> 3.12, $t = 2.24$, $p<.05$), whereas male employees experience a higher level of deprivation of security (2.98> 2.69, $t = -2.34$, $p <.05$).

On the other hand, in the assimilation reaction of employees depending on their gender, a difference with a result quite close to the value of significance was observed. According to this, male employees show more assimilation reaction than females do. (3.05>2.89, $t= -1.95$, $p=.052$). On the other hand, in the assimilation dimensions, male employees were found to have higher levels of infidelity to co-workers than the females (2.96> 2.44, $t = -4.18$, $p <.001$).

It was also found that the life satisfaction of the female employees is higher than that of the males (3.24> 3.00, $t = 2.48$, $p <.05$) and that the work involvement of the male employees is higher than that of the females (2.31> 2.07, $t = -2.58$, $p <.05$). All the results mentioned above are indicated on Table 25.

Table 25. Results of Difference Tests among Gender

Variable	Gender	N	Mean	Std. Deviation	t	p
Deprivation of liberty	Female	180	3.46	1.25	2.239	.026
	Male	116	3.12	1.29		
Deprivation of security	Female	180	2.69	1.04	-2.340	.020
	Male	116	2.98	1.07		
Organizational Assimilation	Female	180	2.89	0.70	-1.947	.052
	Male	116	3.05	0.66		
Infidelity to Co-workers	Female	180	2.44	0.91	-4.185	.000
	Male	116	2.96	1.12		
Work Involvement	Female	180	2.07	0.75	-2.576	.010
	Male	116	2.31	0.82		
Life Satisfaction	Female	180	3.24	0.79	2.481	.014
	Male	116	3.00	0.83		

4.4.2. Difference Test among Organization Type

According to the analyses conducted, it was seen that in terms of assimilation reaction, the employees in the private organizations are more assimilated than those in the public organizations (3.00>2.81, t= 2.07, p<.05). Considering the dimensions of the assimilation reaction, it was found that the employees of private organizations show higher level of adaptation to their organization than those in the public organizations (3.71> 3.23, t= 3.54, p <.001).

Moreover, when examined through sociodemographic factors, it was seen that the non-organization contact and future expectations of employees in public organizations are higher than that of the employees in private organizations (3.35> 3.01, t = -3.53, p <.001). In terms of organizational deprivation, it is seen that the employees in public organizations have a higher level of deprivation of goods and services (2.98> 2.62, t = -2.62, p <.01), whereas the employees in private organizations experience a higher level of deprivation of

liberty compared to the employees in public organizations 3.50> 2.82, t = 4.44, p <.001). In addition, it was also found that the employees of the public organizations show more organizational cynicism (3.00> 2.61, t = -2.98, p <.01) than those of private organizations, but the employees of private organizations have more positive emotions (3.86> 3.65, t = 2.84, p <.01) than those of public organizations. All the results mentioned above are indicated on Table 26.

Table 26. Results of Difference Test among Organization Type

Variable	Type of Organization	N	Mean	Std. Deviation	t	p
Organizational Assimilation	Private	220	3.00	0.70	2.068	.040
	Public	76	2.81	0.62		
Adaptation to Organization	Private	220	3.71	1.06	3.543	.000
	Public	76	3.23	0.94		
Sociodemographic Factors	Private	220	3.01	0.72	-3.528	.000
	Public	76	3.35	0.71		
Deprivation of Goods-Services	Private	220	2.62	1.03	-2.621	.009
	Public	76	2.98	1.07		
Deprivation of liberty	Private	220	3.50	1.30	4.441	.000
	Public	76	2.82	1.08		
Organizational Cynicism	Private	220	2.61	1.01	-2.977	.003
	Public	76	3.00	0.96		
Positive Emotions	Private	220	3.86	0.54	2.839	.005
	Public	76	3.65	0.59		

4.4.3. Difference Tests among Managerial Position

It was found that employees having a managerial position show higher levels of assimilation reaction than those have not (3.13> 2.89, t = -2.72, p<.01); adaptation to organization and infidelity to co-workers, which are assimilation dimensions, have higher levels in managers (3.82> 3.50, t = -2.34, p<.05 and 3.14> 2.46, t = -4.39, p<.001, respectively), while employees without a managerial role are more isolated from co-workers (2.51> 2.21, t= 2.24, p<.05). In addition, considering the dimensions of separation, as a prisonization reaction, it was also found that employees with a managerial role are

more likely to oppose organizational policies than those without a managerial role, with a value close to significance limit (3.94> 3.70, t = -1.90, p = .058).

Also, it was observed that employees who does not have managerial position experience more organizational deprivation than managers (2.99> 2.72, t = 2.62, p <.01); and found out that they show more organizational cynicism with a value close to the limit of significance (2.78> 2.52, t = 1.95, p = .053) Results are indicated on Table 27.

Table 27. Results of Difference Test among Managerial Position

Variable	Managerial Position	N	Mean	Std. Deviation	t	p
Organizational Assimilation	None	217	2.89	0.67	-2.717	.007
	Yes	79	3.13	0.71		
Adaptation to Organization	None	217	3.50	1.05	-2.344	.020
	Yes	79	3.82	1.02		
Infidelity to Co-workers	None	217	2.46	0.86	-4.394	.000
	Yes	79	3.14	1.28		
Isolation from Co-workers	None	217	2.51	1.03	2.245	.025
	Yes	79	2.21	0.95		
Opposition to Organizational Practices	None	217	3.70	0.98	-1.901	.058
	Yes	79	3.94	0.92		
Organizational Deprivation	None	217	2.99	0.78	2.618	.009
	Yes	79	2.72	0.74		
Organizational Cynicism	None	217	2.78	1.00	1.946	.053
	Yes	79	2.52	1.01		

4.4.4. Difference Tests among Professions

According to the difference tests among the participants' professions, academicians were found out to show higher level of separation reaction to organizational prisonization than other profession groups (F= 3.42, p<.05). Especially the group solidarity, one of the dimensions of separation, is more frequent among academicians than employees of other professions (F = 3.87, p <.05).

It was also found that the specialists experience more job alienation than the academicians do ($F = 4.22$, $p < .05$), whereas the academicians are more involved in their job than the employees of other professions do ($F = 4.54$, $p < .05$)

On the other hand, employees in other professions show more assimilation reaction ($F = 3.20$, $p = .05$) than specialist employees. When the dimensions of assimilation were examined, it has been seen that the academicians are more isolated from the co-workers in their organizations, than both the specialists and the other professions ($F = 5.55$, $p < .05$). However, when infidelity to co-workers, another dimension of assimilation, examined, it was also found that employees of other professions show a higher level of infidelity than academicians and specialists do ($F = 9.79$, $p < .001$).

It was also found that academicians show higher level of organizational cynicism ($F = 3.89$, $p < .05$) than the workers of the other professions, and this difference was found to be particularly prominent in the cognitive dimension of the cynicism ($F = 5.44$, $p < .05$). Results are indicated on Table 28.

Finally, there were no significant differences in organizational prisonization, organizational deprivation, and prisonization reactions, depending on employees' marital status and the size of organizations they work in.

Table 28. Results of Difference Test among Professions

Dependent Variable	Mean for Academicians	Mean for Specialists	Mean for Others	p	F
Organizational Cynicism	2.92**a**	2.68	2.49**b**	.024	3.786
Job Alienation	2.25**b**	2.63**a**	2.50	.016	4.222
Job Involvement	3.11**a**	2.85	2.76**b**	.011	4.536
Assimilation	2.92	2.88**b**	3.13**a**	.042	3.201
Organizational Cynicism-Cognition	3.18**a**	2.93	2.67**b**	.005	5.440
Assimilation-Isolation from Co-workers	2.70**a**	2.31**b**	2.25**b**	.004	5.550
Assimilation-Infidelity to Co-workers	2.42**b**	2.56**b**	3.08**a**	.000	9.786
Separation	4.06**a**	3.93	3.74**b**	.034	3.424
Separation-Group Solidarity	4.26**a**	4.01	3.84**b**	.022	3.868

Note: 'a' and 'b' on each row represent different groups statistically.

4.5 ADDITIONAL ANALYSES

In this study, where antecedent and consequent variables of organizational prisonization were researched, in addition to the findings obtained, the mediating variable function of the organizational prisonization was also tested and a number of regression analyzes conducted for this (see Tables 29 and 30).

A three-step regression analysis by Baron and Kenny (1986) was conducted to test the mediating role of organizational prisonization among the other variables. According to this; significant contributions of the independent variable was sought on both the mediator and the dependent variable, and also the significant contribution of the mediating variable was sought on the dependent variable. When the mediating variable was controlled, it was expected that the previous contribution of the independent variable on the dependent variable would become insignificant or decline.

As a result of the analyses conducted to test the mediating role of organizational prisonization between organizational deprivation and life satisfaction, it was found out that organizational deprivation has significant contributions to both organizational prisonization (β = .63, p <.001) and life satisfaction (β = -.25, p <.001). When the contribution of organizational prisonization was controlled, it was found out that the contribution of the deprivation to life satisfaction becomes insignificant (β = .03, p = .89) and that the organizational prisonization has a significant contribution to life satisfaction (β = -.40, p <.001). This result completely supports the mediating function of the organizational prisonization between organizational deprivation and life satisfaction.

Similarly, the mediating role of organizational prisonization between the organizational deprivation and negative emotions was completely supported. Indeed, organizational prisonization has a significant contribution to negative emotions as well (β=.49, p<.001). When the contribution of prisonization was controlled, the significant contribution of organizational deprivation to negative emotions (β = .28, p <.001) becomes insignificant (β = -03, p = .65).

On the other hand, the mediating function of organizational prisonization between organizational deprivation and organizational cynicism was also tested. Besides the significant contribution of prisonization to organizational cynicism (β=.65, p <.001), organizational deprivation also has a significant contribution to cynicism (β=.58, p <.001). However, according to the regression analysis, when the contribution of the organizational prisonization was controlled, the effect of organizational deprivation on cynicism remains as significant but declined (β=.17, p<.001). Accordingly, the mediating role of organizational prisonization between organizational deprivation and cynicism was partially supported.

Moreover, it was also found out that the organizational prisonization has a significant contribution to job alienation (β = .46, p <.001), and when the contribution of prisonization was controlled, the contribution of organizational deprivation to job alienation

(β = .51, p <.001) weakened with retaining its significance (β = .22, p <.001). Accordingly, the organizational prisonization also mediates the relationship between organizational deprivation and job alienation, partially.

Table 29. Contribution of Independent Variables to the Mediator and Dependent Variables

Independent Variables	1st Step Mediator	2nd Step Dependent Variables					
	Organizational Prisonization	Job Alienation	Organizational Cynicism	Life Satisfaction	Negative Emotions	Organizational Assimilation	Adaptation to Organization
Organizational Deprivation (β)	.63***	.51***	.58***	-.25***	.28***	…	-.35***
R²	.39	.26	.34	.06	.08	…	.12
Adjusted R²	.39	.25	.34	.06	.07	…	.12
F	192.150	101.691	152.191	19.187	25.003	…	41.715
Sociodemographic Factors (β)	-.51***	…	…	…	…	.14*	.23***
R²	.26	…	…	…	…	.02	.05
Adjusted R²	.26	…	…	…	…	.02	.05
F	103.484	…	…	…	…	6.258	17.005

*p<.05 **p<.01***p<.001

Table 30. Mediating Roles of Organizational Prisonization

	Job Alienation	Organizational Cynicism	Life Satisfaction	Negative Emotions	Organizational Assimilation	Adaptation to Organization
Organizational Prisonization (β)	.46***	.65***	-.41***	.49***	-.20***	-.39***
Organizational Deprivation (β)	.22***	.17***	.01	-.03	…	-.16*
R²	.38	.60	.16	.22	…	.18
Adjusted R²	.38	.59	.16	.22	…	.18
F	91.124	217.871	28.316	42.588	…	32.586
Sociodemographic Factors (β)	…	…	…	…	.04	.03
R²	…	…	…	…	.05	.17
Adjusted R²	…	…	…	…	.04	.16
F	…	…	…	…	7.717	29.513

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

In addition, it was also seen that there is a partial support for the mediating role of organizational prisonization between organizational deprivation and adaptation to organization, as a dimension of assimilation reaction. As a matter of fact, it was found out that the organizational prisonization has a significant contribution to adaptation to organization (β = -.39, p <.001), and when the contribution of prisonization was controlled, the effect of organizational deprivation on adaptation to organization (β = -.35, p <.001) declines with retaining its significance (β = -.16, p <.05).

The mediating role of organizational prisonization between socio-demographic factors and assimilation was also completely supported. Firstly, it was found out that socio-demographic factors has a significant contribution to organizational prisonization (β = -.51, p <.001). However, when the contribution of the prisonization (β = -.20, p <.001) was controlled, it was found that the significant contribution of socio-demographic factors to assimilation (β = .14 p <.05) becomes weaker and insignificant (β = .04, p = .51).

Similarly, the mediating role of organizational prisonization between adaptation to organization, as a dimension of the assimilation reaction, and sociodemographic factors was also completely supported. Accordingly, when the contribution of the prisonization (β= -.39, p<.001) was controlled, it was found that the contribution of socio-demographic factors to adaptation to organization (β = .23 p <.001) becomes insignificant (β = .03, p = .58).

4.6 SUMMARY OF THE FINDINGS

Factor analyses for all the scales used for the measurement of the variables were conducted and alpha levels more than .70 were achieved in all scales except for the sociodemographic scale (α=.59).

In the first of the research hypotheses, it was suggested that organizational deprivation predicts organizational prisonization and this hypothesis was supported by the regression analysis.

The second hypothesis, suggesting that employees' level of prisonization would vary depending on their demographic factors was not supported, as there was no significant difference found.

On the other hand, as a result of the regression analyses, it has been found out that socio-demographic factors including non-organization contact and future expectations, which were suggested as the antecedents of organization prisonization, has a significant predictive role. Accordingly, the third hypothesis was supported.

As a result of the regression analyses for the variables put forward as the consequences of the organizational prisonization, it has been found that the organizational prisonization predicts the employee's reactions of assimilation to and separation from the organization, job alienation, subjective well-being level based on positive emotions and life satisfaction, level of organizational cynicism and job involvement. However, contrary to the expectations, organizational prisonization has been found out to have no effect on the level of work involvement. Accordingly, while the fourth, fifth, sixth, seventh, eighth and ninth hypotheses were supported, the tenth hypothesis was not supported.

Regardless of the hypotheses, the mediating roles of organizational prisonization were also tested. According to this, organizational prisonization fully mediates the effect of organizational deprivation on both life satisfaction and negative emotions. However, the effects of organizational deprivation on organizational cynicism, job alienation and adaptation to organization dimension were partially mediated by organizational prisonization. Also, it has been found that the effects of sociodemographic factors on both organizational assimilation and adaptation to organization dimension were fullt mediated by the organizational prisonization.

5. DISCUSSION

In this chapter, the findings of the hypotheses tested within this research will be discussed in the light of researches on organizational behaviour, various social psychology theories, and criminological studies, where the the concept of prisonization was first introduced.

In addition to this, results of the additional analyses, which are not a part of the research but conducted by the researcher, examining the mediating roles of organizational prisonization between antecedent and consequent variables of it will be discussed as well.

5.1. ORGANIZATIONAL DEPRIVATION AND ORGANIZATIONAL PRISONIZATION

Since the time when industrialization and mass production started, the primary aims of the organizations have been to increase their productivity, to survive in the sector they are in, and to achieve economical growth. It is known that the manufacturers may use various motivators to increase the capacity of the employees in order to produce more in shorter time periods. It is also known that there have been extrinsic motivators such as imposing quota on the workers who work on mass production, making extra payments for each additional part manufactured, as well as increasing the working hours of employees, or from time to time, reducing the expenses by decreasing the budget to be allocated for the workers and labour, in order to increase the capital.

No doubt that technological developments and especially various theories, put forward following World War II, revealed that economy and extrinsic factors are not the only factors that motivate the human behaviour but there are longer lasting methods required to change the behaviours and attitudes of people. This is due to the fact that it has been understood that the motivation could not be achieved through behaviourist approaches such as rewards like payments to employees, or punishment methods like pay cuts or fear

of losing the reward; on the contrary, an employee adopting his or her job and the organization, voluntarily committed to the organization, in other words, which may be a cliché for today's organizations, adopting the organization as his or her family, have been considered as the most fundamental and longest lasting motivators. However, it is not as easy as it seems to create an organizational environment where an individual identifies himself/herself with the organization while preserving his/her independent individuality.

At this point the researchers studying motivation in the fields of industrial-organizational psychology and organizational behaviour conducted a series of studies which set forth that not only the concrete or abstract outputs by the employee but also the conditions of the production process should be taken into consideration. No doubt that these conditions are not only the physical conditions of the working environment but also the conditions which may ensure that the work may make sense to the employees, and the employees consider themselves as valuable parts of the organization. Herzberg's (1968) two-factor theory suggests that extrinsic rewards and physical working environment that form the hygienic factors, are not enough for motivation individually, and the employees can be motivated only when they are supported with intrinsic rewards such as being recognized as an individual and appreciated in the organization, being encouraged to take responsibilities, satisfying their sense of achievement and being supported in their professional development (Aamondt, 2010). As a matter of fact, it has been reported that employees who are appreciated and respected, and given autonomy and freedom in their organizations, experience more job satisfaction and lower stress (Fried and Ferris, 1987) as they feel more competent and confident (Spector, Dwyer and Jex, 1988).

This caused today's modern and institutional organizations to consider different approaches in order to increase employees' motivation. However, mostly in developing societies, many organizational managements which are struggling to survive the economic difficulties, hesitate and resist against such changes, and maintain traditional, surveillance-oriented, controlling and behaviourist approaches. It is considered that a structure, where there is control and surveillance instead of freedom; and distrust and restriction instead of

autonomy, may cause the transformation of an individual from a "productive" employee who is a "valuable" part of the organization, to a desperate "inmate"

The concept of organizational prisonization is introduced with an inspiration from the criminological researches. Prisonization is defined as the adaptation of the convicted criminals to the conditions of the prison greater or lesser degree (Clemmer, 1940). Being placed in the prison after conviction is not a choice made by the individual with his/her willpower. Therefore, an individual, upon being placed in a prison, is an inmate. However, an employee joins in an organization through a legal agreement and his or her own free will, and then may or may not experience prisonization, depending on his or her organizational experiences. These experiences, which may lead the employees to be prisonized in their organizations, include the oppressive, inflexible, highly control-oriented structure of the organization, deprivation of physiological and psychological needs to motivate the individual to be able to work there.

Within the scope of the research, the concept of organizational deprivation, which was considered to lead to organizational prisonization, was defined in parellel with the Deprivation Model, which predicts prisonization in criminological researches. Within the scope of organizational deprivation; deprivation of liberty, questioning to what level the employee is under control and surveillance, deprivation of autonomy, questioning about how much control the employee has on his or her job, deprivation of goods-services, questioning to what extend the employee is supplied with material and resources, and deprivation of security, questioning the level of employment security.

Herzberg (1968), arguing in the Two-Factor Theoory that a long lasting job satisfaction and motivation could only be achieved by meeting the intrinsic psychological needs and suggests that basic physiological needs (for example, the working environment and physical conditions provided by the organization for the employee) would prevent only dissatisfaction. However, in the criticisms directed to the Herzberg, it is argued that the physiological conditions provided by the hygiene factors for employee motivation are also

as important as the psychological needs, due to the survival instinct of human nature (Tietjen and Myers, 1998). At this point, it would make sense that not only the psychological needs such as deprivations of autonomy and security but also the physiological needs such as the deprivations of goods-services and liberty are included in the measurement of organizational deprivation.

The findings of the research were consistent with the findings of the criminological researches, where organizational deprivation was found to predict the organizational prisonization ($\beta = .63$, $p < .001$). In other words, the individuals who stated that they have experienced deprivation in their organizations, also stated that they had been highly prisonized.

However, hierarchical regression analyses on which type of deprivation predicts the prisonization of the participants more, suggest interesting findings. First, given that participants were white and gold collar employees who highly used their cognitive skills, the types of deprivation that was expected to predict prisonization at the highest level were deprivations of autonomy and liberty. Because it is considered that such types of employees, who produce not concrete but intellectual products, may improve their creativity in a flexible, liberal environment with less control, with the initiative to make their own decisions when doing their jobs. Indeed, research has shown that such types of employees underperform when they are tried to be motivated by extrinsic rewards, but that their productivity increases when they are granted autonomy (Azoulay, Graff Zivin and Manso, 2011; Baumeister, 1984). However, in the findings obtained in this study, it was noticed that compared to other types of deprivation, the participants were more prisonized when they experienced deprivation of security and the less prisonized when they experienced deprivation of liberty.

Even it was surprising, considering the information based on the literature, that the most basic type of deprivation that would lead to prisonization was expected to be deprivation of liberty but found out to be deprivation of security, might not be that

surprising when the time period this research was conducted in our country and the culture of our society was considered.

Hofstede's (1996) cultural dimensions theory suggests that our country has a long-term oriented culture. According to Hofstede, in long-term-oriented societies, individuals are often focused on future anxieties rather than present time. They focus on a safer future and permanence rather than change. It is not surprising that these individuals with long-term orientation in a developing economic structure are primarily concerned with the deprivation of security among the factors that lead to organizational prisonization. On the other hand, it is believed that the participants' sensitivity on employment security may have increased as a result of the sanctions imposed because of the coup attempt in Turkey during the period of the study.

As a result, the extent to which the physiological and psychological needs of the employees are satisfied by their organizations, in other words, the level of deprivation experienced, emerges as one of the antecedent variables, which determines to what degree an employee feels prisonized.

5.2. DEMOGRAPHIC FINDINGS

A number of analyses have been carried out on whether organizational prisonization and the antecedent and consequent variables of prisonization differ depending on the demographic factors. It has been found that the level of organizational prisonization, which was argued to be main actor of the study, did not vary depending on any demographic factors. In other words, the level of organizational prisonization has been found out not to differ depending on age, gender, marital status, period of working, managerial status, profession, the size of the organization, whether the organization is private or public. In this case, it is necessary to consider the general characteristics of the employees involved in the research. As the participants were selected from employees who intensively used their cognitive skills, and they consist of a population described as highly-

educated white and golden collar employees, who were supposed to have higher expectations as to the conditions they were in. Therefore, it was considered that people who had similar expectations from their organizations and experienced similar problems, might have reported similar levels of organizational prisonization. However, it was considered that the scores regarding prisonization might also vary in a sample where the diversity was higher, such as where white and blue-collar employees in the same group. On the other hand, when the extent to which an employee felt prisonized in an organization was evaluated through despair and deprivation of alternatives, the emotional dimension was quite high. Since the measurement results with a rating on the feelings of the individuals did not vary, it was considered that there might be a difference in the underlying antecedent variables and consequent variables emerging on the behaviour dimension.

5.2.1. Gender

Initially, in the evaluations made on employees' genders, it has been found that women expressed more deprivation of liberty in their organization, when compared to men ($3.46 > 3.12$, $p < .05$). In other words, remaining in the organization within working hours, the obligation to request a leave every time when one needs to go out of the organization, constitute a more significant problem for female employees than for male employees. At this point, it was considered that the gender roles determined by the society, the women's life at home and importation of the responsibilities related there to the workplace, create more conflict areas, when compared to men. In their research on gender differences in work-family conflicts, Duxbury and Higgins (1991) state that women with a profession are expected to assume all the responsibilities required by their roles within their families, as well as assuming any responsibilities required in the workplace, like the men. In a meta-analysis study supporting this finding, it was found that women had more family-work conflicts due to their family-related responsibilities than men had (Byron, 2005). Therefore, the fact that female employees reporting more deprivation of liberty compared to men is in parallel with these findings in work-family conflict researches.

Another noteworthy finding in the dimension of organizational deprivation was that male employees had a higher level deprivation of security than the female ones had (2.98> 2.69, p <.05). The previously mentioned gender roles have an important influence on women and men in determining the way in which they live in society. Both the cultural bakcground of the society, and the dominant decisive belief system of the society, operates as mechanism that rules what the basic purposes of women and men are, and what should be done for such purposes (Basow, 1992). For example, a study analysing 124 television programs broadcasted at prime time, found out that in the context of these programs, women's experiences were mostly shaped by family and friends, while men's experiences were portrayed with their business lives (Lauzen, Dozier and Horan, 2008). Similar researches and findings are frequently encountered in the literature, sports and career choices (Basow, 1992). Regarding this, losing a job for a man can become a much more traumatic than it is for a woman. A man may be more worried in terms of employment security, as the loss of work may lead to the societal pressure of not being able to fulfill the task of being a 'family man'. The primary task of a woman defined by the society is not to advance in her career and have a job but to keep the family together and to care for her children. At this point, the societal pressure a woman might experience in the case of losing her job, would be less than a man might. Also, this situation may reveal that men have to abide by the rules and norms of organizations more than women do. And in support of this, it has been found out that male employees exhibited more level of adaptation to organization than female ones did (3.05> 2.89, p = .05), in the dimension of assimilation.

These effects of gender roles suggest that it is more likely that men's jobs mean more to them, than they mean to women. As a matter of fact, it was found out that the level of work involvement of the male employees was higher than that of the women (2.31> 2.07, p <.05). On the other hand, in the dimensions of assimilation reaction, it has been found out that males tend to show infidelity to coworkers than female employees do (2.96> 2.44, p <.001). In other words, men tend to show infidelity to their colleagues during the process of assimilation, when compared to women. It was considered that within the scope of gender roles, male and female differences had a significant role in determining societal

expectations, as well as that fact that such differences might lead to changes in relationships between men and women. For example, in a variety of studies on gender differences, it was evident that women used communication to enhance interpersonal relationships to develop social networks, while men used communication to emphasize their dominant aspects and to obtain concrete outputs (Leaper, 1991; Mason, 1994; Wood, 1996). It was also mentioned that women tended to prefer a horizontal communication style with courtesy that focused more on their ability of self-expression in their relationships, while men tended to be more ambitious, more power-oriented and a vertical communication style (Basow and Rubenfield, 2003). It is therefore not surprising that women who developed attitudes in order to set up and maintain relationships have lower rates of infidelity to their colleagues than men have. The dominant nature of women in building and maintaining relationships may provide them the ability to cope more easily with difficulties, with the support they receive from their social networks. This ability also allows women to be more resilient than men and to remain relatively peaceful in stressful work environments. Indeed, at the point of life satisfaction, the fact that women reported more satisfaction with their lives than their male counterparts, supports this ($3.24 > 3.00$, $p < .05$).

5.2.2. Type of Organization

When employees were evaluated on the basis of the type of their organization, one of the first notable findings was that the employees of private organizations had more level of assimilation reaction against organizational prisonization, when compared to public employees ($3.00 > 2.81$, $p < .05$). Moreover, in the assimilation dimensions, it has been seen that the employees of private organizations had more level of adaptation to organization than those of public organizations ($3.71 > 3.23$, $p < .001$). The bureaucratic structure of the public organizations ensures that the internal operations progress in accordance with strict, predefined rules or even laws; the procedure followed in admission, salary increase or promotion is based on seniority rather than on performance. However, personnel management approaches adopted in private organizations, is mainly based on performance evaluation systems as well as seniority. And this creates a structure in which employees of

private organizations have to prove both the quantity and quality of their work in a more competitive environment than that is in public organizations. Therefore, in such structures where competition is essential, it is understandable that adapting to organization by acting in favourable to the management, becomes more evident than it does in public organizations.

In addition, public employees had a higher average (3.35> 3.01, p <.001) in socio-demographic factors including employees' non-organizational social activities and future expectations. Working hours in private organizations, where competition is higher and performance is constantly monitored, are often more than those of public organizations, and many private organizations are able to force their employees to work even at the weekends. As a matter of fact, the employees of private organizations stating that they had a higher level of deprivation of liberty than the public employees, support this highly surveillance and control-oriented structure (3.50> 2.82, p <.001). Therefore, intensive surveillance and strict working hours were considered to cause employees of private organizations to have less time with their families and relatives. Furthermore, in an environment where there are underemployment and competition, it was considered that future expectations of the employees of private organizations would be lower, when compared that of public employees with higher employment security.

On the other hand, it was also found that the employees of private organizations had more positive emotions than those of public organizations (3.86> 3.65, p <.001). An explanation of this situation may be that the private organizations can provide more opportunities to their employees in terms of working conditions and that the resources of the public organizations are more limited, in that term. As a matter of fact, that the employees of public organizations stating that they experience more deprivation of goods and services than the employees of private organizations supports this argument (2.98> 2.62, p <.05). It is also considered that in private organizations where promotion is on performance based, it is likely to form future career expectations on such a more dynamic structure, and promotions may be much faster than the constant and heavily functioning

bureaucratic process in public organizations based on laws. In this case, it was thought that there might be another explanation for the positive emotions of employees in private organizations.

Finally, it has been seen that public employees showed more organizational cynicism than those of private organizations (3.00> 2.61, p <.001). The strict hierarchical structure within the public organizations causes intensive vertical relationships among employees. As a matter of fact, it is known that in the organizational cultures where vertical relations are intensive, information loss, disinformation or misinformation can occur in communication channels (Koçel, 2007). It is not surprising that public employees were more cynical than those of private organizations considering that the correct information could not be clearly shared and that closed communication fosters cynicism within the organization (Qian, 2007).

5.2.3. Managerial Status

When the findings were evaluated considering whether the participants have managerial positions or not; employees with a managerial position were found to have a higher average of organizational assimilation against prisonization than the other employees (3.13> 2.89, p <.001). It is estimated that the employees with managerial positions are closer to the senior management than those without a managerial position, as they are considered to be directly report to the senior management to coordinate their subordinates and the work flow. At this point, it is an expected situation that employees with managerial positions would show more adaptation to the organizational structure which is manipulating by senior management, than those without a managerial position. As a matter of fact, it has been seen that the managers had a higher average of adaptation to organization, as a dimension of assimilation reaction, than non-managerial employees (3.82> 3.50, p <.05). Due to similar reasons, it has also been seen that managers had a higher average of infidelity to coworkers, as another dimension of assimilation reaction, than non-managerial employees (3.14> 2.46, p <.001). Because the employee with a

managerial position, may prefer to notify the management, with a conciliatory responsibility, about the opinions of the other employees communicated to them, on the organizational practices. It is also understandable that managers with direct responsibility against senior management support imposing sanctions against employees who violate organizational rules and norms. On the other hand, managers also had a lower average of isolation from coworkers, as another dimension of assimilation (2.21 <2.51, p <.05). Although they had a higher average of assimilation against prisonization, it did not seem possible for managers to isolate themselves from other colleagues. Because managers have the duties of knowing the opinions of the employees they are responsible for, of being informed about the department which they manage, of listening to the employees' opinions and, if necessary, of communicating these opinions to senior management to find solutions. As a matter of fact, as managers have more contact with senior management than other employees, they have the opportunity to communicate with senior management in unfavourable matters. At this point, it is not surprising that the managers had a higher average of opposition to the organizational policies, as a dimension of separation raection, than the other employees (3.94> 3.70, p = .06).

On the other hand, non-managerial employees stated both that they experienced more organizational deprivation, and were more cynical than the managers (2.99> 2.72, p <.01; 2.78> 2.52, p = .05, respectively). Many private or public organizations offer their employees various privileges along with their managerial positions. Apart from salary increase, title, authority and responsibility; possibilities such as flexible working hours, improvement in physical working conditions for better organizational representation, increased resource and material provision, greater autonomy resulting from more initiative and so on, might have led managers to report that they experienced less organizational deprivation than the other employees. However, all these facilities and power that come with the managerial position bring the responsibility of being a role model for subordinates. This awareness also seems to explain the fact that managers were less cynical than other employees.

5.2.4. Professions

Employees participating in the research were evaluated in three categories, i.e. Academicians, Specialists, and the Others. Specialists were medical doctors, psychologists, teachers, lawyers, prosecutors and judges, and engineers of various branches, working in various private and public organizations. Participants in the other category were those who reported their current job positions rather than their professions. Those who serve as managers, assistant managers, executive assistants etc. in their organizations were considered white-collar employees, for the purposes of this research.

As a result of the evaluations made on the basis of professional categories, it was found that the academicians exhibit more separation reaction against organizational prisonization than the white-collar workers in the Others category ($F = 3.42$, $p < .05$). Particularly as a dimension of separation, it was seen that the academicians had more group solidarity than the white collar employees ($F = 3.87$, $p < .05$). At this point, academicians were thought to be relatively more autonomous and liberal than white collar employees in the Others category, regardless of whether they work in public or private organizations. As a matter of fact, academicians can have an autonomous identity within their scientific field, regardless of their organizations. In this respect, it has been considered that academicians develope a social identity independent from their organizations, through their affiliation with the academic and scientific community. On the basis of social identity theory, the social identity developed by the individual through the group it belongs to, becomes one of the basic elements of individual's identity (Tajfel and Turner, 1979). Another important point that the theory argues is the fact that social identity is also the basis of social change and collective nonnormative actions (Tajfel and Turner 1979; Tougas and Veilleux 1988). In this respect, it was considered that the social identities developed by academicians through their professions caused them to separate from their organizations and to exhibit group solidarity against prisonization they experienced in their organizations, compared to white-collar employees. Furthermore, it was thought that this might be the explanation of

the fact that the academicians had more job involvement than white collars in the others category ($F = 4.54$, $p < .05$).

Tougas and Veilleux (1988) point out that the underlying psychological processes of social identity formation are also responsible for collective actions of individuals where they experience collective deprivation. Researchers also mention that those who have acquired social identities more likely to develop attitudes and behaviours towards exhibiting collective actions rather than feeling of individual deprivation. It was therefore an expected finding that academicians employed organizational cynicism at a higher level than white-collar workers did ($F = 3.89$, $p < .05$).

On the other hand, when it comes to the assimilation reaction, white collar workers in the Others category had a higher average than all other professional categories, in terms of infidelity to coworkers dimension ($F = 9.79$, $p < .001$). At this point, it was thought the white collar employees were subject to a system based on more competition and overrunning their colleagues by performing better for promotion. This system creates a structure that unavoidably makes the employees compete. In such a structure, assimilation reaction, considering infidelity to co-workers dimension, may be required for the white-collar to step forward, more than it is for an academician or an engineer.

5.3. SOCIODEMOGRAPHIC FACTORS AND ORGANIZATIONAL PRISONIZATION

Another variable argued to lead to organizational prisonization was inspired by the Importation Model that criminologists suggested when explaining the prisonization. According to the Model, what causes prisonization is not only the deprivations resulting from the organizational conditions but the sociodemographic factors the inmate imported to the prison. Sociodemographic factors being described as pre-prison experiences (age, educational background, marital status, social status based on previous professional experience, criminal background); extra-prison contact, the quality of post prison

expectation of an inmate (Thomas, 1975; Thomas and Zingraff, 1976) have been explained similarly for the employees being prisonized in their organizations.

The employee's pre-organization experiences were explained by measuring the basic demographic factors (age, gender, marital status, period of working in the current organization etc.). It was also mentioned in the previous section that these factors did not make any difference in the level of employees' organizational prisonization.

On the other, the extent to which an inmate has the opportunity to contact his/her kin and folks outside the prison (extra-prison contact) refers to degree to which an employee has social support from his private and social life outside the organization he/she is prisonized in, which within this research is called "non-organizational contact". The quality of the expectations of an inmate on his/her life after being released (post-prison expectations) refers to the quality of the expectations of an employee after leaving his/her current organization, which within this research is called "future expectations". When these two dimensions were measured together with the sociodemographic scale, it was found that it predicts organizational prisonization significantly (β = -.51, p <.001), in other words, those with stronger extra-organization contact and higher future expectations experienced organizational prisonization less.

Various studies have shown that individuals with stronger social support systems experience lower levels of depression and anxiety in their daily life (Zimet, Dahlem, Zimet and Farley, 1988). A meta-analysis study showing the effects of social support systems on work experience; suggest that individuals with weak intra and extra-organization social support systems experience emotional exhaustion, their personal senses of achievement are hurt, and in some, symptoms of depersonalization, which is known to result from intense stress and anxiety, are observed (Halbesleben, 2006). At this point, it was an expected result that the non-organization contact that facilitates the ability to cope with problems in the organization, future expectation that is the determinant of the level of despair, in other

words, sociodemographic factors imported as described in Importation Model, are effective on the level of organizational prisonization.

5.4. ORGANIZATIONAL PRISONIZATION AND PRISONIZATION REACTIONS

Prisonization, which begins with imprisonment of an inmate without his or her consent, is defined as the process of individual's adaptation to the prison during the imprisonment period (Clemmer, 1940). In studies on prisonization, criminologists argued that individuals react to this process in multiple ways. Sykes (1958) has two main categories for these reactions. Accordingly, prisonized inmate would either obey the rules and norms of the prison institution being assimilated, or would oppose to the prison institution and its rules by forming their subgroups together with the other prisoners. Sykes (1958) stating that the obedient group would face other inmates' opposition in this process, reported that the loyalty of the assimilated community would be towards the organization, while the loyalty of the opposition group would be towards the inmate community they belong to.

In this study, the reactions emerging during the prisonization of employees were also defined by in parallel with that categorization of Sykes and named after Berry's (1997) acculturation strategies. Prisonized employees' obedience to organization's rules and norms, by adapting to the organization, isolating themselves from other employees and exhibiting close connection with the management is called assimilation, while their opposition to rules and norms of the organization and the development of an opposing attitude in solidarity with his colleagues is called separation.

By means of regression analyses run, effects of organizational prisonization on the assimilation to and separation from the organization were examined. Consistent with Sykes' prisonization reactions; despite it's of a lower degree, the significant effect of the organizational prisonization to separation from the organizational culture was found (β = .13, $p < .05$).

On the other hand, the effect of the organizational prisonization on the assimilation reaction was found to be negative (β = -.22, p <.001). In other words, organizational prisonization seems to prevent the emergence of assimilation reaction. At this point it is necessary to recall the definition made based on the categorization of Sykes (1958). Employees prefering organizational assimilation, become obedient to the rules and norms of the organization, favour the management, and oppose to and exhibit infidelity to other employees, like the inmates who are adapting to prison conditions. However, it seems that this works in a different way in the organizational environment than it is in prison conditions. As a matter of fact, the level of adaptation of an employee experiencing organizational prisonization decrease significantly (β = - .41, p <.001), while his or her infidelity declines (β = -.16, p <.01). The prisonized employees also seem to be isolated from coworkers (β = .23, p <.001). In this case, it is understood that organizational prisonization prevents the employee from having a close and complying attitude towards the management and does not allow him/her to develop a positive or negative relationship with his/her coworkers. Therefore, it is seen that the employee who feels prizonized in his/her organization can not adapt to the organizational rules and norms and the value system, in terms of assimilation. At this point, it is also understandable that an employee ceases emotional investments to his/her relations within the organization and isolates himself/herself from coworkers.

Sykes (1958) argues that inmates' attitudes and behaviors in terms of assimilation to prison institution are for the purpose of eliminating their own deprivations and protecting their own interests. Considering these results, it can be considered that the employee who adapts to his/her organization also intends to protect himself/herself from the consequences of prisonization. In support of this, when the levels of job alienation of employees, who exhibit adaptation were reviewed, it has been seen that there was a strong negative correlation between them (r= -.41, p<.001).

5.5. CONTRIBUTION OF ORGANIZATIONAL PRISONIZATION TO OTHER VARIABLES

Organizational prisonization, as the concept implies, is a negative situation that causes the individual to feel despair and misery. For the individuals who feel prisonized in their organizations, their job also loses the potential of creating a sense of satisfaction and success. As a result of the analysis upon this consideration, it was found out that the employee, who was prisonized in an organization, experienced job alienation and organizational prisonization contributed to job alienation strongly (ß = .59, p <0.001). Because, as the individual who begins working with his/her free will in an organization becomes prisonized due to the deprivations he/she experiences, the organization he/she works for will transform into a place where he/she is forced to stay without his/her consent, and it is inevitable that the individual experiences job alienation.

In addition, it has been thought that prisonization, a negative emotional state, would also have a negative effect on the subjective well-being of the individual. As a matter of fact, the results show that the organizational prisonization has a negative effect on both life satisfaction and positive emotions of the individual (β = -.40, p <.001; β = -29, p <.001, respectively), whereas it has positive effect on the negative emotions (β = .47, p <.001).

It is expected that employees, who experience prisonization mostly due to organizational policies, will hold their organizations responsible, especially due to the organizational deprivation they experience. As a result, there is a high probability that prisonized employees will have negative attitudes towards their organizations, and exhibit organizational cynicism. As a matter of fact, it was also found that organizational prisonization was strong and significant predictor of organizational cynicism (β = .76, p <.001). Organizational cynicism refers to the negative attitudes of employees that emerge in the emotional, behavioral and cognitive dimensions, when they think their organizations are not honest and fair. At this point, as expected, the dimension of the cynicism, which the

prisonization is the strongest predictor, was the emotional cynic reactions by the employee (β = .77, p <.001). On the other hand, it has been seen that the prisonized employees developed a negative attitude towards their organizations, in the cognitive and behavioural dimensions as well (β = .63, p <.001; β = .54, p <.001, respectively). Considering the studies suggesting that organizational cynicism is closely related to violations of psychological contracts and job alienation, and may cause decrease in job satisfaction and organizational commitment of the employees (Abraham, 2000), it is not surprising that individuals experiencing organizational prisonization also reacts cynically not only in emotional but also in cognitive and behavioural dimensions. Considering the negative effects of the destruction such as prisonization, experienced by the individual in the emotional dimensions, have negative effects on the subjective well-being, it can be considered that organizational cynicism becomes a strategy that helps the prisonized employee cope with such difficulties and have cathartic relaxation.

The effects of negative emotions of the employees experiencing organizational prisonization against their organizations, on their job they perform in their organization, and their involvement to their professions were also researched in this study. It has been found that prisonization has a significant negative contribution to employee's job involvement (β = -.23, p <.001), whereas it has no contribution to the employee's commitment to his/her professional life. Especially for specialists and academicians, it is thought that the commitment an individual build for his/her job is represented not only by his/her current job and duties in his/her organization, but also by his/her professional goals, development and improvement. At this point, Kanungo (1982)'s distinctive evaluation of the involvement of an employee in his/her current job and his/her work in general as the profession is justified. As a matter of fact, especially the organizationally prisonized individuals will have control over their professional careers and professional lives rather than the job they perform in their organizations, and will psychologically define themselves not with their job but with their professional lives. Therefore, it is seen that the employee experiencing prisonization maintains his/her involvement in his/her professional life and profession, while losing his/her job involvement.

5.6. MEDIATING ROLES OF ORGANIZATIONAL PRISONIZATION

During examining organizational prisonization, mediating roles of the concept between its antecedent and consequent variables were also researched. Analyses conducted for this purpose, completely supports mediating role of organizational prisonization in the relationship between organization deprivation and negative emotions, as well as the relationship between organizational deprivation and life satisfaction. According to this; negative emotions or the loss of life satisfaction of an exmployee experiencing organizational deprivation is mainly associated with the employee's experience of organizational prisonization. In other words, this despair of the employee experiencing organizational deprivation in an emotional state, directly affects the subjective well-being of the individual, and the individual may not be satisfied with his/her life due to the despair and hopelessness caused by being unable to eliminate the deprivation he/she experiences.

At this point it may be necessary to remember the relative deprivation theory. According to the theory, relative deprivation can be defined as the state of anger, hatred, and complaining that the individual feels when he/she encounters inconsistency or conflict as a result of the comparison between what he/she expects to achieve and what he/she has actually achieved (Davis, 1959). Shortly after the relative deprivation theory was introduced, alternative models that were based on deprivation were developed. Crosby (1976), stating that subjective well-being and objective well-being are concepts are not equivalent, and where a situation may be good for one while it is bad for another, reports that similarly, the deprivation is also relative. To explain the mentioned relativity, she mentioned the five prerequisites that must emerge for the development of deprivation in the individual. According to this; an individual will experience relative deprivation (1) if the person wants something desirable, (2) if the person sees that the other people have something he/she desires, (3) if the person thinks he/she deserves to have it, (4) if the person thinks it is possible to have it and (5) unless the person feels he/she is responsible for not having it (Crosby, 1976). Crosby noting that the attitudes and behaviors that may arise as a result of the deprivation may change depending on the belief of the deprived

individual in personal control over the situation, states that the individual will exhibit stress symptoms if the control over the conditions is low. If the control of the person is high, depending on whether it is possible for a positive change in the environment, the person will either move towards self-improvement or experience intense stress. Prisonization, as its definition implies, also gives rise to a sense of despair that emerges as a result of lack of control over the circumstances, which the individual is in. It is thought that the organizational prisonization also leads to an emotional belief and despair of the employee who experiences organizational deprivation on being unable to quit his/her organization and continuation of deprivation. Therefore, it is thought that the deprived employee, with the effects of prisonization, is exposed to the stress in a desperate manner, rather than the option of positive and constructive action for self-improvement.

On the other hand, it is thought that the support from an individual's social life and the future expectations from the alternatives other than the current organization will shape the reactions resulting from organizational prisonization. As a matter of fact, prisonization has a mediating role between sociodemographic factors consisting of these two conditions, and employee's assimilation reaction and its dimension of adaptation to organization. In this relationship, which is completely supported, sociodemographic factors of the individual, in other words, the social support systems and the quality of the future expectation, determines adaptation to organization and organizational assimilation reaction through organizational prisonization. The employee, who does not have active support from his/her social experiences due to his/her organization and thinks he/she has no alternative other than the current organization, experiences organizational prisonization and therefore, can not exhibit an adaptation to organization.

The despair that organizational prisonization causes is a feeling that the individual must cope within the organization he/she feels oppressed in. Many organizational researches studying work-family conflicts have revealed many times that employees who are not adequately satisfied by their family and social experiences or who are not sufficiently satisfied in these terms due to the organizational policies, can not exhibit

sufficient commitment into their organizations (Hatam, Jalali, Askarian and Kharazmi, 2016; Siu, 2014). It is also not surprising that the individual who is unable to benefit the social support systems in his/her organization will not be able to adapt to the organization as it will be difficult to cope with the feeling of prisonization.

6. LIMITATIONS AND SUGGESTIONS

This chapter explains the limitations encountered during the study due to the research methodology, and offers suggestions within the scope of the findings, for the researchers and organization managers in business world.

To begin with, the participants involved in the study are white and golden collar workers, who work using their cognitive skills. In the research, the levels of organizational prisonization of the individuals who experienced deprivation in their organizations were measured, and individual and organizational results obtained were analysed. Although the sample of the research was included of the academicians working in Turkey at the beginning of the research, the academicians hesitated to participate due to the unfavourable condition in the country due to the coup attempt, at the time of the research. Therefore, the sample could not reach a sufficient number of participants for the purposes of the research. For this reason, in addition to the academicians, white and golden-collar workers of various professional groups, working in the public and private sectors were included in the sample. The results obtained are generalized for the employee group using cognitive skills. However, the study of the effects that organizational prisonization has on blue-collar workers may be important for further studies, in analysing the effects that participant diversity has on the concept.

Another fact is that the the reliability coefficient the socio-demographic scale, which was one the scales developed to measure the variables in the study was found to be (α) .59. Many resources suggest that in order for a scale to be considered reliable, its value should be a minimum of (α) .70, while some resources suggest that this threshold may be as low as .60 (α) in scale development studies (Gürbüz and Şahin, 2015). Therefore, it is predicted that improving the items of the sociodemographic scale, where the coefficient value is close to acceptable value, by reviewing the items, may also improve the statistical results to be obtained.

Findings from the research suggest that the organizational deprivation employees experience in their organizations, significantly predicts organizational prisonization. Furthermore, it has been seen that employees experiencing prisonization in their organizations, may develop negative attitudes towards their organizations, experience decreases in their subjective well-being, become alienated to their jobs, and experience decreases in their job involvement. The mentioned antecedent and consequent variables were statistically tested through linear regression analysis. However, it has been considered that further studies to be conducted with experimental design, may present more clear information in defining and interpreting the variables, to find out the cause-effect relationship associated with organizational prisonization.

It has also been considered that improvement interventions made in cooperation with the managements of the organizations following through the measurements to be carried out especially for the organizational deprivation levels; and the measurement of the changes in organizational prisonization and negative attitudes of the employees towards organizations would be benefical for the organizations.

At this point, it has been considered that it would be a good practice to design training activities that would increase the awareness of the managers of organizations in order to avoid both individual and organizational inconveniences and increase the efficiency through employee satisfaction and motivation. These studies may include ensuring employee freedom and autonomy, improvement of the situations where deprivation is observed, and development of practices that employees may be nourished by their social and private lives, and that may prevent potential family-work conflicts.

And finally, this research may guide further studies to find out the potential antecedent variables that may cause individuals to experience organizational prisonization, and studies to be conducted with organization managements to prevent the negative outcomes, and to support efficiency.

7. REFERENCES

Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Belmont, CA: Wadsworh.

Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Generic, Social and General. Psychology Monographs*, 126(3), 269–292.

Adler, F., Mueller, G. O.W. & Laufer, W. S. (1995). *Criminology*, USA: McGraw-Hill

Agarwal, S. (1993). Influence of Formalization on Role Stress, Organizational Commitment, and Work Alienation of Salespersons: A Cross-National Comparative Study. Journal of International Business Studies, 24 (4), 715-739.

Aiken, M. & Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, 31 (4), 497-507.

Allport, G. W. (1941). The Psychology of Participation. *Psychological Review*, 52, 117-132

Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49 (11), 1395-1418

Andersson, L. M. & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18 (5), 449–469

Ankony, R. C. & Kelley,T. M. (1999). The Impact of Perceived Alienation on Police Officers' Sense of Mastery and Subsequent Motivation for Proactive Enforcement. *An International Journal of Police Strategies and Management*, 22 (2), 120-132.

Aron, R. (2000). (Çev: Korkmaz Alemdar). *Sosyolojik Düşüncenin Evreleri*. Ankara: Bilgi Yayınevi

Azoulay, P., Graff Zivin, J. S. & Manso, G. (2011). Incentives and creativity: Evidence from the academic life sciences. *RAND Journal of Economics, RAND Corporation*, 42(3), 527-554.

Banai, M. & Reisel, W. D. (2007), The Influence of Supportive Leadership and Job Characteristics on Work Alienation: A Six-Country Investigation. *Journal of World Business*, 42 (4), 463–476.

Barlow, H. D. (1993). *Introduction to Criminology*, USA: Harper Collins College Pub.

Basow, S. A. (1992). *Gender : Stereotypes and Roles*. Belmont, CA: Brooks/Cole Publishing Company.

Basow, S. A., & Rubenfeld, K. (2003). Troubles talk: Effects of gender and gender-typing. *Sex Roles: A Journal of Research*, 48, 183-187.

Baumeister, R. F. (1984). Choking Under Pressure: Self Consciousness and Paradoxical Effects of Incentives on Skillful Performance. *Journal of Personality and Social Psychology,* 46, 610–620.

Berry. J.W., Poortinga. Y.H., Segall. M.H. & Dasen, P.R. (1992). *Cross-cultural psychology: Research and applications*. New York: Cambridge University Press.

Berry, J. W. (1997). Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46 (1). 5-68

Bigelow, D. A., & Driscoll, R. H. (1963). Effect of minimizing coercion on the rehabilitation of prisoners. *Journal of Applied Psychology*, 57, 10-14.

Blau, G. J., Paul, A., & St. John, N. (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 298- 314.

Bonjean, C. M. & Grimes, M. D. (1970), Bureaucracy and Alienation: A Dimensional Approach. *Social Forces*, 48 (3), 365-373.

Brown, S. P. (1996). A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 120 (2), 235-255

Byron, K. (2005). A Meta-Analytic Review of Work–Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.

Cameron, J., Banko, K. M. & Pierce, W. D. (2001). Pervasive negative effects of rewards on intrinsic motivation: The myth continues. *The Behavior Analyst*, 24(1), 1-44

Cao, L., Zhao, J. & Van Dine, S. (1997). Prison Disciplinary Tickets: A Test of the Deprivation and Importation Models. *Journal of Criminal Justice*, 25 (2), 103-113

Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I., Banks, G. C. & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 181-197.

Clemmer, D. (1940). *The Prison Community*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Clemmer, D. (1958). *The Prison Community* (Rev. Ed.). Boston: Christopher.

Cook, W. W. & Medley, D. M. (1954). Proposed hostility and Pharisaic-virtue scales for the MMPI. *Journal of Applied Psychology*, 38(6), 414-418.

Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. Psychological Review, 83 (2), 85-113.

Davis, J.A. (1959). A formal interpretation of the theory of relative deprivation. S*ociometry*, 22, 280–296.

Dean Jr, J.W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. The *Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.

Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. Psychological Bulletin, 95 (3), 542-575.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*, 276-302.

Duxbury, E. E. & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), 60-74.

Erkal, M. E. (1999). *Sosyoloji (Toplumbilim).* İstanbul: Der Yayınları.

French, J. R. & Kahn, R. L. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 18, 1-47.

Fried, Y. & Ferris, G. R. (1987), The Validity of the Job Characteristics Model: A Review and Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 40: 287–322

Foucault, M. (1995). *Discipline and Punish: The Birth of Prison*. (Translated by Alan Sheridan). NewYork: Vintage Books

Fusillo, E. D. (1994), An Examination of Work Alienation and Job Satisfaction among Public University Staff in Georgia, Basılmamış Doktora Tezi, Georgia State University, USA.

Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*. (Çev: Hüseyin Özel, Cemal Güzel), Ankara: Ayraç Yayınevi.

Grint, K. (1991). *The Sociology of Work*. Cambridge: Polity Press

Guenther, A. L. (1978). *Alienation, inmate roles, and release ideology in a penitentiary setting.* Ann Arbor, MI: University Microfilms International.

Gurin, G., Veroff, J. ve Feld, S. (1960). *Americans View Their Mental Health*. New York: Basic Books, Inc.

Gülnar, B. (2011). Yabancı Öğrencilerde Kültürleşme ve Medya Kullanımı. Global Media Journal, 2(3), 52-68.

Gürbüz, S & Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları

Halaçoğlu, B. (2008). Üniversitelerdeki akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi (İstanbul İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Halbesleben, J.R. (2006). Sources of social support and burnout: a meta-analytic test of the conservation of resources model. Journal of Applied Psychology, 91(5),1134-1145

Hatam, N., Jalali, M. T., Askarian, M. & Kharazmi, E. (2016). Relationship between Family-Work and Work-Family Conflict with Organizational Commitment and Desertion Intention among Nurses and Paramedical Staff at Hospitals. International Journal of Community Based Nursing and Midwifery, 4(2), 107-118.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, Jan-Feb, 53-62.

Hirschfeld, R. R. & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 789-800.

Hirschfeld, R. R. (2002). Achievement orientation and psychological involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(8), 1663-1681.

Hirschfeld, R. R. (2002). Achievement orientation and psychological involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(8), 1663-1681.

Hofstede, G. (1996). *Cultures and organizations: Software of the mind: Intercultural cooperation and its importance for survival*. New York: McGraw Hill.

Hyman, J. M. (1977). Alienation and prisonization. *Criminology*, 15(2), 263–65.

Irwin, J. & Cressey, D. R. (1962). Thieves, Convicts and The Inmate Culture. *Social Problems*, 10 (2), 142-155.

Johnson, E. H. (1961). Sociology of Confinement: Assimilation and the Prison Rat. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 51 (5), 528-533.

Jefferson, D. J. (1990). Commitment to Work and the Organization: The Role of Social Exchange Theory, Basılmamış Doktora Tezi, University of Delaware, USA.

Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.

Kanungo, R. N. (1981). Work Alienation and Involvement: Problems and prospects. *International Review of Applied Psychology, 30*, 1-15.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3), 341-349

Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım

Kraut, R., "Aristotle's Ethics", The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Spring 2016 Edition), Edward N. Zalta (ed.), URL = <http://plato.stanford.edu/archives/spr2016/entries/aristotle-ethics/>

Lauzen, M. M., Dozier, D. M. & Horan, N. (2008). Constructing Gender Stereotypes Through Social Roles in Prime-Time Television, *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 52 (2), 200-214.

Leaper, C. (1991). Influence and involvement in children's discourse: age, gender, and partner effects. *Child Development*, 62 (4), 797-811

Lett, J. (1990). Emics and etics: Notes on the epistemology of anthropology. In T.N. Headland, K.L. Pike, & M. Harris (Eds.). *Emics and etics: The insider/outsider debate*. Frontiers of anthropology, v. 7. Newbury Park, Calif: Sage Publications.

Lodahl, T. M. ve Kejner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49 (1), 24-33.

Lyon, D. (1994). *The Electronic Eye: The Rise of Surveillance Society*. Cambridge: Polity Press

Macionis, J. J. (2013). (Çev. Ed.: Vildan Akan). *Sosyoloji*. Ankara: Nobel Yayınevi

Marx, K. (1964). (Trans. and Ed.: T. B. Bottomore). *Early Writings*. Newyork: McGraw-Hill

Mason, E. S. (1994). Gender differences in job satisfaction. *The Journal of Social Psychology*,135, 143-151.

Mellor, D., Stokes, M., Firth, L., Hayashi, Y.& Cummins, R. (2008). Need for belonging, relationship satisfaction, loneliness, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 45, 213–218

Michaels, R.E., Dubinsky, A. J., Kotabe, M.& Un Lim, C. (1996). The Effects of Organizational Formalization on Organizational Commitment and Work Alienation in US, Japanese and Korean Industrial Sales forces. European Journal of Marketing, 30 (7), 8-24.

Miller, G. A. (1967). Professionals in bureaucracy: alienation among industrial scientists and engineers. *American Sociology Review*, 32, 755-768.

Misra, S., Kanungo, R. N., Von Rosenstiel, L., & Stuhler, E. A. (1985). The motivational formulation of job and work involvement: A crossnational study. *Human Relations*, 38, 501-518.

More, P. E. (1923). *Diogenes of Sinope. In Hellenistic Phylosophies.* Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

Morris, M. W., Leung, K., Ames, D. & Lickel, B. (1999). Views from inside and outside: Integrating Emic and Etic Insights about Culture and Justice Judgment. *Academy of Management Review, 24*(4), 781-796.

Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8,486-500.

Mottaz, C. J. (1981). Some Determinants of Work Alienation. *The Sociological Quarterly*, 22 (4), 515-529.

Özbek, M. F. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,16 (1),231-248.

Paterline, B. A. (1999). Structural and Social Psychological Determinants of Prisonization. *Journal of Criminal Justice*, 27 (5), 427–441

Patrick, A. (1984). An Experimental Study of the Effects of Implementation of a Management Control System on Rehabilitation Counselor Job Satisfaction and Alienation from Work. The Florida State University College of Education, Basılmamış Doktora Tezi, USA.

Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224-228.

Redding, P. (2017) Georg Wilhelm Friedrich Hegel. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, Edward N. Zalta (ed.), forthcoming URL=<https://plato.stanford.edu/archives/win2017/entries/hegel/>

Qian, Y. (2007). *A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change.* Unpublished doctoral dissertation. Ohio University, Ohio.

Ramaswami, S. N., Agarwal, S. & Bhargava, M. (1993). Work Alienation of Marketing Employees: Influence of Task, Supervisory, and Organizational Structure Factors. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 21 (3), 179-193.

Redfield, R., Linton, R. & Herskovits, M. (1936). Memorandum on the Study of Acculturation. *American Anthropologist*, 38, 149–152.

Ruh, R. A., White, J. K. ve Wood, R. R. (1975). Job Involvement, Values, Personal Background, Participation in Decision Making, and Job Attitudes. *The Academy of Management Journal*, 18 (2), 300-312.

Sabel, C. F. (1982). *Work and Politics: The Division of Labour in Industry*. Cambridge: Cambridge University Press.

Seeman, M. (1959). On the Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24 (6), 783-791.

Seeman, M. (1975). Alienation Studies Annual Review of Sociology, 1 (1), 91-123.

Shepard, J. M. (1971). *Automation and Alienation: A Study of Office and Factory Workers*. Cambridge, MA: MIT Press.

Shin, D. C. & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492.

Siu, Y. P. (2014). Work-family Conflict and Organisational Commitment in Malaysia. Unpublished Master's Thesis, University of Waikato, Hamilton, New Zealand.

Smith, J. F. W. & Hepburn, J. R. (1979). Alienation in Prison Organizations, *Criminology*, 17, 251-262.

Spector, P.E., Dwyer, D. J. & Jex, S. M. (1988). Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes: a comparison of multiple data sources. *Journal of Applied Psychology*, 73 (1), 11

Sulu, S., Ceylan, A. & Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, 5 (8).

Sykes, G. M. (1958). *The society of captives*. New York: Princeton, Princeton University Press

Sykes, G. M. & Messinger, S. (1960). *The inmate social system*. *In Theoretical studies in social organization of the prison*, ed. R. Cloward. New York: Social Science Research Council.

Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemci, T. & Fettahlıoğlu, T. (2006), Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin, & S. Worchel (Eds.), The social psychology of intergroup relations (pp. 33-37). Monterey, CA: Brooks/Cole.

Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük (2007). Ankara: TDK Yayınları

Thomas, C. W. (1975). Theoretical Perspectives on Alienation in the Prison Society: An Empirical Test. *The Pacific Sociological Review*, 18 (4). 483-499.

Thomas, C. W. & Poole, E. D. (1975). The consequences of incompatible goal structures in correctional settings. *International J. of Criminology and Penology*. 3, 27-42.

Thomas, C. W. & Zingraff, M. T. (1976). Organizational Structure as a Determinant of Prisonization: An Analysis of the Consequences of Alienation. *The Pacific Sociological Review*, 19 (1), 98-116.

Thomas, C. W. (1977a). Prisonization and Its Consequences: An Examination of Socialization in a Coercive Setting. *Sociological Focus*, 10 (1), 53-68

Thomas, C. W. (1977b). Theoretical Perspectives on Prisonization: A Comparison of the Importation and Deprivation Models. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 68 (1), 135-145.

Thomas, C. & Petersen, D. (1977). Prison Organizations and Inmate Subculture. Indianapolis, IN: Bobbs-Merrill.

Tietjen, M. A. & Myers, R. M. (1998). Motivation and Job Satisfaction, *Management Decision*, 36 (4), 226-231

Tittle, C. R. (1972). Institutional living and self-esteem. *Social Problems*, 20, 65–77.

Tougas, F., & Veilleux, F. (1988). The influence of identification, collective relative deprivation, and procedure of implementation on women's response to affirmative action: A causal modeling approach. *Canadian Journal of Behavioral Science, 20* (1), 15-28.

Tutar, H. (2010). İşgören Yabancılaşması Ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (1), 176-204.

Van De Vijver, J. R. & Phalet, K. (2004). Assessment in Multicultural Groups: The Role of Acculturation. *Applied Psychology*, 53(2), 215–236.

Vredenburgh, D. J. & Sheridan, J. E. (1979). Individual and Occupational Determinants of Life Satisfaction and Alienation. *Human Relations*, 32 (12), 1023-1038.

Vroom, V. H. (1962). Ego-Involvement, Job Satisfaction, and Job Performance. *Personnel Psychology*, 15 (2), 159-177.

Weissenberg, P. & Gruenfeld, L. W. (1968). Relationship between job satisfaction and job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 52(6), 469-473

Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67, 294-306.

Wood, J. T (1996). *Gendered lives: Communication, gender and culture* (2nd ed). Belmont, CA: Wadsworth.

Zimet, G. D., Dahlem,N. W., Zimet, S. G. & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52 (1), 30-41

8. APPENDICES

APPENDIX A: Ön Çalışma-1

1. Sizce insan hangi durumlarda kendini "hapsolmuş" hisseder?
2. Siz hapsolmuşluk duygusunu nasıl tanımlarsınız?
3. Çalıştığınız kurumda kendinizi hapsolmuş hissediyor musunuz? (Eğer yanıt hayır ise; kendinizi daha önce çalıştığınız kurumlarda hapsolmuş hissettiğiniz oldu mu?)
   a) Bu hapsolmuşluk hissinin sizden kaynaklanan sebepleri nelerdir?
   b) Bu hapsolmuşluk hissinin işinizden/ mesleğinizden kaynaklanan sebepleri nelerdir?
   c) Bu hapsolmuşluk hissinin çalıştığınız kurumdan kaynaklanan (kurum yapısı, yöneticiler, üst yönetim vb.) sebepleri nelerdir?
   d) Bu his kişisel olarak sizi nasıl etkiliyor?
   e) Bu his yaptığınız işi nasıl etkiliyor?
   f) Bu his çalıştığınız kuruma dair düşüncelerinizi nasıl etkiliyor?
4. Bu uygulamalar karşısında nasıl tepki veriyorsunuz / Bu durumu değiştirmek için belirlediğiniz alternatif hareket seçenekleriniz var mı?

APPENDIX B: Ön Çalışma-2

1. Çalıştığınız kurumun mevcut yönetim uygulamalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?

2. Bu uygulamalar karşısında nasıl hissediyorsunuz?

a) Bu hissin sizden kaynaklanan sebepleri nelerdir?

b) Bu hissin işinizden/ mesleğinizden kaynaklanan sebepleri nelerdir?

c) Bu hissin çalıştığınız kurumdan kaynaklanan (kurum yapısı, yöneticiler, üst yönetim vb.) sebepleri nelerdir?

d) Bu his kişisel olarak sizi nasıl etkiliyor?

e) Bu his yaptığınız işi nasıl etkiliyor?

f) Bu his çalıştığınız kuruma dair düşüncelerinizi nasıl etkiliyor?

3. Bu uygulamalar karşısında nasıl tepki veriyorsunuz / Bu durumu değiştirmek için belirlediğiniz alternatif hareket seçenekleriniz var mı?

APPENDIX C: Ön Çalışma-3

Senaryo

"Deniz bir üniversitede öğretim üyesi/görevlisi olarak çalışmaktadır. Çalıştığı kurumda mesai saatleri sabah 08:00 akşam 17:00 arasında sabit ve değişmezdir. Deniz'in ve tüm çalışanların her gün giriş- çıkış saatleri kaydedilmekte ve her ayın sonunda denetlenmektedir. Mesai saatleri içinde kurum dışında bulunulan saatler için ay sonunda yönetim tarafından ihtar, zaman zaman da maaş kesintisi gibi yaptırımlar uygulanmaktadır. Deniz'in akademik çalışmalarında saha araştırmaları yapmak için sık sık kurum dışına çıkması gerekmektedir. Ancak yönetimin bu uygulamaları sebebiyle çalışmalarını sahada yürütememektedir. Diğer yandan, haftalık ders saatlerinin sözleşme gereği belirlenen toplam ders yükünü doldurması için, yönetim her dönem başında kendisine uzmanlık alanı olmasa da çeşitli dersler atamaktadır. Deniz bu durumlarda çoğu kez alanı dışında dersler vermek zorunda kalmıştır. Dönem içinde ise, ders saatlerinde kendisinin ve diğer hocaların dersliklerinde olup olmadığını kontrol eden denetleyicilerle karşı karşıya kalmıştır. Ayrıca, yönetim zaman zaman ders akışında öğretim elemanlarının derslerini değerlendirme yöntemlerine dair de yönergeler vermekte, öğretim elemanı çoğu kez kendi belirlediği değerlendirme yöntemlerini de kullanamamaktadır. Deniz ve diğer çalışanlar çalıştıkları bu kurumda sıkı bir kontrol ve denetim altında tutulmakta, ders saati dışındaki zamanları ise kampüs dışına çıkamadıklarından dolayı, ofis içi çalışmalarla sınırlamak zorunda kalmaktadırlar. Zira, kampüs alanı içindeki dinlenme yerlerinde (kafe vs.) geçirdikleri zaman da aynı şekilde denetlenmektedir."

1. Deniz bu uygulamalar karşısında nasıl hissetmektedir, kısaca tanımlar mısınız?

   a) Bu hissin Deniz'den kaynaklanan sebepleri nelerdir?

   b) Bu hissin Deniz'in işinden/ mesleğinden kaynaklanan sebepleri nelerdir?

c) Bu hissin Deniz'in çalıştığı kurumdan kaynaklanan (kurum yapısı, yöneticileri, üst yönetimi) sebepleri nelerdir?

d) Bu his kişisel olarak Deniz'i nasıl etkiliyor olabilir?

e) Bu his Deniz'in işini nasıl etkiliyor olabilir?

f) Bu his Deniz'in çalıştığı kuruma dair düşüncelerini nasıl etkiliyor olabilir?

2. Siz Deniz'in yerinde olsaydınız, bu uygulamalar karşısında nasıl tepki verirdiniz; hangi alternatif hareket seçeneklerini belirlerdiniz?

APPENDIX D: Ön Çalışma-4

Senaryo

"Deniz bir üniversitede öğretim üyesi/görevlisi olarak çalışmaktadır. Çalıştığı kurumda mesai saatleri sabah 08:00 akşam 17:00 arasında sabit ve değişmezdir. Deniz'in ve tüm çalışanların her gün giriş- çıkış saatleri kaydedilmekte ve her ayın sonunda denetlenmektedir. Mesai saatleri içinde kurum dışında bulunulan saatler için ay sonunda yönetim tarafından ihtar, zaman zaman da maaş kesintisi gibi yaptırımlar uygulanmaktadır. Deniz'in akademik çalışmalarında saha araştırmaları yapmak için sık sık kurum dışına çıkması gerekmektedir. Ancak yönetimin bu uygulamaları sebebiyle çalışmalarını sahada yürütememektedir. Diğer yandan, haftalık ders saatlerinin sözleşme gereği belirlenen toplam ders yükünü doldurması için, yönetim her dönem başında kendisine uzmanlık alanı olmasa da çeşitli dersler atamaktadır. Deniz bu durumlarda çoğu kez alanı dışında dersler vermek zorunda kalmıştır. Dönem içinde ise, ders saatlerinde kendisinin ve diğer hocaların dersliklerinde olup olmadığını kontrol eden denetleyicilerle karşı karşıya kalmıştır. Ayrıca, yönetim zaman zaman ders akışında öğretim elemanlarının derslerini değerlendirme yöntemlerine dair de yönergeler vermekte, öğretim elemanı çoğu kez kendi belirlediği değerlendirme yöntemlerini de kullanamamaktadır. Deniz ve diğer çalışanlar çalıştıkları bu kurumda sıkı bir kontrol ve denetim altında tutulmakta, ders saati dışındaki zamanları ise kampüs dışına çıkamadıklarından dolayı, ofis içi çalışmalarla sınırlamak zorunda kalmaktadırlar. Zira, kampüs alanı içindeki dinlenme yerlerinde (kafe vs.) geçirdikleri zaman da aynı şekilde denetlenmektedir."

1. Sizce Deniz bu uygulamalar karşısında kendini hapsolmuş hisseder mi?

Yukarıdaki soruya Evet dediyseniz;

a) Bu hissin Deniz'den kaynaklanan sebepleri nelerdir?

b) Bu hissin Deniz'in işinden/ mesleğinden kaynaklanan sebepleri nelerdir?

c) Bu hissin Deniz'in çalıştığı kurumdan kaynaklanan (kurum yapısı, yöneticileri, üst yönetimi) sebepleri nelerdir?

d) Bu his kişisel olarak Deniz'i nasıl etkiliyor olabilir?

e) Bu his Deniz'in işini nasıl etkiliyor olabilir?

f) Bu his Deniz'in çalıştığı kuruma dair düşüncelerini nasıl etkiliyor olabilir?

2. Siz hapsolmuşluk duygusunu nasıl tanımlarsınız?

3. Siz Deniz'in yerinde olsaydınız, bu uygulamalar karşısında nasıl tepki verirdiniz; hangi alternatif hareket seçeneklerini belirlerdiniz?

APPENDIX E: ÖLÇEKLER

Değerli katılımcı,

Bu araştırma, Marmara Üniversitesi İşletme (İng.) Ana Bilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı'nda yürütülmekte olan bir doktora tez çalışması kapsamında, çalışan davranışlarının ölçümüne dair veri sağlamak amaçlı yapılmaktadır.
Araştırmadan elde edilen veriler özenle muhafaza edilecek, yalnızca araştırmacı tarafından bilimsel amaçla değerlendirilecek ve sonuçlar toplu olarak istatistiksel analizlere tabi tutulacaktır. Çalışmanın güvenilirliği açısından tüm sorulara eksiksiz olarak yanıt vermeniz oldukça önem taşımaktadır.
Değerli vaktiniz ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Tülay TURGUT
Tez Danışmanı

Elif Özge ERBAY
Doktor adayı

1. Cinsiyetiniz
   [ ] Kadın
   [ ] Erkek
2. Yaşınız ____
3. Medeni Durumunuz
   [ ] Bekar
   [ ] Evli

4. Mesleğiniz nedir? _____
5. Çalıştığınız iş yerinde yöneticilik pozisyonunuz bulunmakta mıdır?
   [ ] Hayır
   [ ] 1-10 kişiden sorumluyum
   [ ] 11-50 kişiden sorumluyum
   [ ] 50'den fazla kişiden sorumluyum
6. Mevcut kurumunuzdaki çalışma süreniz (lütfen ay ile belirtiniz) _____
7. Lütfen görev yaptığınız kurum türünü işaretleyiniz.
   [ ] Devlet
   [ ] Özel
8. Lütfen görev yaptığınız kurumdaki çalışan sayısını belirtiniz.
   [ ] 0-100 kişi
   [ ] 101-500 kişi
   [ ] 501-1000 kişi
   [ ] 1000 kişi üzeri

Lütfen aşağıdaki ifadeleri, "mevcut kurumunuzdaki çalışma koşullarınızı" düşünerek değerlendiriniz.		**(1) Kesinlikle Katılmıyorum**	**(2) Pek Katılmıyorum**	**(3) Biraz Katılıyorum**	**(4) Oldukça Katılıyorum**	**(5) Kesinlikle Katılıyorum**
	Sosyodemografik Ölçek					
1	İş yaşantım dışında sosyal hayatımda yeterince aktif olduğumu düşünüyorum.					
2	Aileme/sevdiklerime yeterince vakit ayırabiliyorum.					
3	Mevcut kurumumdan ayrıldığımda daha iyi bir iş alternatifim olabileceğine inanıyorum.					
4	Mevcut kurumumdan ayrıldığımda yaşam kalitemin artacağına inanıyorum.					
	Örgütsel Yoksunluk					
1	Çalıştığım kurumun mesai saatleri esnetilemez.					
2	Çalıştığım kurumda giriş-çıkış saatleri hergün kayıt altına alınarak düzenli kontrol edilir.					
3	Çalıştığım kurumda mesai saatleri içinde kurumda olup olmadığım denetlenir.					
4	Çalıştığım kurumda mesai saatleri içinde kurum içinde bulunma zorunluluğu vardır.					
5	Çalıştığım kurumda mesai saatleri içinde kurum dışında bulunmak için izin alma zorunluluğu vardır.					
6	Çalıştığım kurum mesleki faaliyetlere katılmam için bana ücret desteğinde bulunmaz.					
7	Çalıştığım kurum işim için gerekli materyali sağlamaz.					

8	Çalıştığım kurum mesleki gelişimim için gerekli materyal ve kaynağı sağlamaz.					
9	Çalıştığım kurum profesyonel iş ağı geliştirebilmem için gerekli etkinliklere katılmamı teşvik eder.					
10	Çalıştığım kurumda işimi nasıl icra edeceğim benim kontrolümde değildir					
11	Çalıştığım kurumda işimle ilgili konularda bağımsız karar alamam.					
12	Çalıştığım kurumda işimle ilgili alınacak kararlarda fikrim alınır.					
13	Çalıştığım kurumda birimimi ilgilendiren konularda alınacak kararlarda söz hakkım bulunmaz					
14	Çalıştığım kurum, herhangi bir gerekçeyle beni işten çıkarabilir.					
15	Çalıştığım kurum, herhangi bir gerekçeyle bana cezai yaptırımda bulunabilir.					
16	Çalıştığım kurumda, kurum üst yönetiminin tarafları olduğu görüş veya ideolojilere ters düşecek davranışlar cezalandırılır.					
17	Çalıştığım kurumun kuralları esnetilemez, gerekçesi ne olursa olsun her türlü itaatsizlik cezai yaptırımla sonuçlanır.					
	Örgütte Mahkumlaşma					
1	Çalıştığım kurumda kendimi hapsolmuş hissediyorum.					
2	Çalıştığım kurumda özgürlüğüm elimden alınmış gibi hissediyorum.					
3	Çalıştığım kurumda kendimi baskı altında hissediyorum.					

4	Bu kurumda çalışmaya mecbur kalmış hissediyorum.					
	Örgüte Asimilasyon					
1	Çalıştığım kurumda iş arkadaşlarımın kurum uygulamalarına dair alınan kararlara muhalif olmalarının boşa çaba olduğunu düşünüyorum.					
2	Çalıştığım kurumda iş arkadaşlarımın kurum uygulamalarına dair alınan kararlarla ilgili olumsuz düşüncelerini kurum yönetimine bildiririm.					
3	Çalıştığım kurumun, kural ve normlarını ihlal eden çalışanlarına yaptırım uygulamasını desteklerim.					
4	Çalıştığım kurumda iş arkadaşlarımın kurumdaki uygulamalarla ilgili ne düşündüğü beni ilgilendirmez.					
5	Çalıştığım kurumda iş arkadaşlarımın kurum uygulamalarına dair olumsuz düşüncelerini benimle paylaşmalarından rahatsız olurum.					
6	Çalıştığım kurumda kendimi iş arkadaşlarımdan oluşan herhangi bir gruba ait hissetmiyorum.					

7	Çalıştığım kurumda iş arkadaşlarımın kurum uygulamalarına dair alınan kararlara gösterdikleri tepkiler karşısında kurum yönetimini savunurum.					
8	Çalıştığım kurumun değer sistemine uyum gösteriyorum.					
9	Çalıştığım kurumun kural ve normlarının çoğunu kabul edilebilir bulurum.					
10	Çalıştığım kurumun kural ve normlarını karşı çıkmadan uygularım.					
11	Çalıştığım kurumda yönetimle ilişkilerimin iyi olması için özel çaba harcarım.					
	Örgütten Ayrışma					
1	Çalıştığım kurumda işimi veya birimimi ilgilendiren konularda görüşüm sorulmadan alınan kararlara muhalif olurum.					
2	Çalıştığım kurumda işimi veya birimimi ilgilendiren konularda değerlerime aykırı kararları uygulamada direnç gösteririm.					
3	Çalıştığım kurumda iş arkadaşlarımın kurum uygulamalarına karşı gösterdikleri ortak eylemlere dahil olurum.					

4	Çalıştığım kurumun bazı kural ve uygulamalarının değişmesi için bireysel çaba gösteririm.					
5	Çalıştığım kurumda yakın iş arkadaşlarımın, kurum uygulamaları hakkındaki düşünceleri benim kararlarımı etkiler.					
6	Çalıştığım kurumda yakın iş arkadaşlarımın yanında kuruma dair eleştirilerimi özgürce ifade ederim.					
7	Çalıştığım kurumda yakın iş arkadaşlarım, kurumun olumsuz bazı uygulamalarına karşı beni kollar.					
8	Çalıştığım kurumda yakın iş arkadaşlarımın yanında güvende hissederim.					
9	Çalıştığım kurumun olumsuz bazı uygulamalarına karşı yakın iş arkadaşlarımı kollarım.					
10	Çalıştığım kurumda yakın iş arkadaşlarımla kurum uygulamalarına dair konuştuklarımı kurumdaki diğer kişilerle paylaşmam.					
11	Çalıştığım kurumda iş arkadaşlarımla kurduğum yakın ilişkiler, yönetimsel uygulamalara dair olumsuzluklar karşısında kendimi güçlü					

	hissettirir.					
	Örgütsel Sinizm					
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2	Çalıştığım kurumun politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.					
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım kurumu, düşündükçe sinirlenirim.					
7	Çalıştığım kurumu, düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Çalıştığım kurumu, düşündükçe gerilim yaşarım.					
9	Çalıştığım kurumu, düşündükçe içimi bir endişe kaplar.					
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenler konusunda yakınırım.					
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					

13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					
Lütfen aşağıdaki ifadeleri, <u>"işinizi"</u> düşünerek değerlendiriniz.		**(1) Kesinlikle Katılmıyorum**	**(2) Pek Katılmıyorum**	**(3) Biraz Katılıyorum**	**(4) Oldukça Katılıyorum**	**(5) Kesinlikle Katılıyorum**
	İşe Yabancılaşma					
1	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.					
2	İşimin tek tatmin edici özelliği maaşım.					
3	İşim bana kişisel bir tatmin hissi verir.					
4	Yaptığım işte gerçek yetenek ve becerilerimi kullanma imkanım çok az.					
5	Yaptığım işin kendisi bir ödül niteliğindedir.					
6	Yaptığım iş rutin ve sıkıcı, yaratıcılık için çok az imkan tanıyor.					
7	İşim ilgi çekici ve kamçılayıcı bir iştir.					
Lütfen aşağıdaki ifadeleri, <u>"mevcut işinizi"</u> düşünerek değerlendiriniz		**(1) Kesinlikle Katılmıyorum**	**(2) Pek Katılmıyorum**	**(3) Biraz Katılıyorum**	**(4) Oldukça Katılıyorum**	**(5) Kesinlikle Katılıyorum**
	İşe Bağlılık					
1	Yaşadığım en önemli olaylar işimle ilgili olanlardır.					
2	Benim için yaptığım iş beni ben yapan şeylerin sadece ufak bir parçasıdır.					
3	İşime çok fazla düşkünüm.					

4	İşimle yatar, işimle kalkarım.					
5	İlgi duyduğum şeylerin çoğu işimle ilgilidir.					
6	İşimle aramda çok güçlü bir bağ vardır.					
7	Genellikle işimden kopmuşum gibi hissederim.					
8	Hayatta ulaşmak istediğim hedeflerin çoğu işime yöneliktir.					
9	İşim hayatımın merkezindedir.					
10	Kendimi işime kaptırmayı severim.					
Lütfen aşağıdaki ifadeleri, "iş yaşantısına dair genel düşünceleriniz doğrultusunda" değerlendiriniz.		**(1) Kesinlikle Katılmıyorum**	**(2) Pek Katılmıyorum**	**(3) Biraz Katılıyorum**	**(4) Oldukça Katılıyorum**	**(5) Kesinlikle Katılıyorum**
	Çalışmaya Bağlılık					
1	Hayatta gerçekleşen en önemli şeyler işle ilgilidir.					
2	İş, insanların zamanlarının çoğunda meşgul olması gereken bir şeydir.					
3	İş, kişinin hayatının yalnızca küçük bir parçası olmalıdır.					
4	İş, hayatın merkezi olarak düşünülmelidir.					
5	Benim görüşüme göre, bir bireyin kişisel hayatının amacı iş-odaklı olmalıdır.					
6	Hayat sadece, insanlar kendilerini işlerine verdiklerinde yaşamaya değerdir.					

Lütfen aşağıdaki ifadeleri, genel olarak yaşamınızı ve yaşamınıza dair doyumunuzu düşünerek değerlendiriniz.		**(1) Kesinlikle Katılmıyorum**	**(2) Pek Katılmıyorum**	**(3) Biraz Katılıyorum**	**(4) Oldukça Katılıyorum**	**(5) Kesinlikle Katılıyorum**
	Yaşam Doyumu					
1	Yaşamım idealime büyük ölçüde yaklaşıyor.					
2	Yaşam koşullarım mükemmel.					
3	Yaşamımdan memnunum.					
4	Yaşamda şu ana kadar istediğim önemli şeylere sahip oldum.					
5	Yaşamımı bir daha yaşasaydım hiçbir şeyi değiştirmek istemezdim.					
Aşağıda bir takım duygu ifadeleri bulunmaktadır. Lütfen her bir duyguyu genelde yaşama sıklığınızı, yan taraftaki dereceleme ölçeğinde belirleyiniz.		**(1) Asla**	**(2) Nadiren**	**(3) Bazen**	**(4) Çoğunlukla**	**(5) Her zaman**
	PANAS					
1	İlgili					
2	Sıkıntılı					
3	Heyecanlı					
4	Mutsuz					
5	Güçlü					
6	Suçlu					
7	Ürkmüş					
8	Düşmanca					
9	Hevesli					
10	Gururlu					

11	Asabi					
12	Uyanık					
13	Utanmış					
14	İlhamlı					
15	Sinirli					
16	Kararlı					
17	Dikkatli					
18	Tedirgin					
19	Aktif					
20	Korkmuş					

Aşağıdaki her ifade için, size en uygun gelen seçeneği düşünerek işaretleme yapınız.		**EVET**	**HAYIR**
	Sosyal Beğenirlik		
1	Başkalarına verdiğim öğütlere kendim de daima uymaya çalışırım.		
2	Bazen dedikodu yapmayı severim		
3	Hata yaptığım her durumu kabullenirim		
4	Benden bir iyiliğin karşılığının beklenmesi asla gücüme gitmez.		
5	Benimkinden çok farklı fikirlerin ortaya atılması beni hiç bir zaman rahatsız etmez.		
6	İnsanları incitebilecek bir şeyi hiç bir zaman kasıtlı olarak söylemedim.		
7	İnsanları kullandığım zamanlar olmuştur.		
8	Bağışlayıp unutmaktansa bazen acısını çıkarmaya çalışırım.		
9	Bir şeyin benim istediğim gibi olması için zaman zaman ısrar ederim.		
10	Bir şeyleri kırıp dökmek istediğim zamanlar olmuştur		

APPENDIX F: DISSERTATION IN TURKISH

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNGİLİZCE İŞLETME ANABİLİM DALI
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ (İNG.) BİLİM DALI

YENİ BİR KAVRAYIŞ OLARAK ÖRGÜTTE MAHKUMLAŞMA VE ÖNCÜLLERİ İLE SONUÇLARININ İNCELENMESİ

Doktora Tezi

ELİF ÖZGE ERBAY

Danışman: DOÇ. DR. TÜLAY TURGUT

İstanbul, 2018

ÖZET

Bu çalışma, kriminoloji araştırmalarında yer alan mahkumlaşma olgusunu, örgüt çalışanlarının deneyimledikleri bir örgütsel davranış olarak ortaya koymakta ve bu bağlamda "örgütte mahkumlaşma" kavramını tanımlamaktadır. Çalışanın, bulunduğu örgütte kendini kısıtlanmış, hapsedilmiş ve çaresiz hissetmesiyle tanımlanan "örgütte mahkumlaşma" kavramı, kriminoloji alan yazınında mahkumlaşmayı açıklamak için öne sürülen Yoksunluk ve Taşıma Modellerinin yanı sıra, araştırma öncesinde gerçekleştirilen emic çalışmalardan alınan verilerle de desteklenmiştir.

Araştırmada, örgütte mahkumlaşmaya yol açan öncül değişkenlerin yanı sıra, mahkumlaşan çalışanların deneyimledikleri bireysel ve örgütsel sonuçlar da ele alınmıştır. Bu doğrultuda kurulan hipotezlerin test edilmesi için, özel ve kamuya bağlı kuruluşlarda çalışan akademisyenler, beyaz ve altın yakalılardan oluşan 296 kişilik bir örneklem üzerinden istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde, Yoksunluk Modeli üzerinden hareketle tanımlanan "örgütsel yoksunluk" ve Taşıma Modeli üzerinden hareketle tanımlanan "sosyodemografik özellikler" örgütte mahkumlaşmayı anlamlı şekilde yordayan öncül değişkenler olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütte mahkumlaşma yaşayan çalışanların "örgütten ayrışma" yaşadıkları, "örgüte asimile" olamadıkları ve örgütsel sinizme başvurdukları tespit edilmiş; bireysel temelde ise işlerine yabancılaştıkları, işe bağlılıklarında ve öznel iyi oluş seviyelerinde ise düşüş olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar neticesinde, örgütte mahkumlaşma özellikle bilişsel yetilerini kullanan çalışanların iç kaynaklı motivasyonunu sağlamada önemli bir sorun olarak ortaya konmakta ve örgütlerdeki yönetim politikaları ve uygulamaları üzerine çeşitli öneriler sunulmaktadır. Bu anlamda kavramın örgütsel davranış alanındaki çalışmalara da yeni bir soluk kazandıracağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: örgütte mahkumlaşma, örgütsel yoksunluk, örgütsel sinizm, öznel iyi oluş, işe yabancılaşma, asimilasyon ve ayrışma

1. GİRİŞ

Uzun yıllardır örgüt verimliliği bağlamında yapılan pek çok çalışma, çalışan verimliliğini artırmak üzerine birey temelli pek çok sorunu incelemiştir. Özellikle Endüstri Psikolojisi alanındaki gelişmeleri takiben, Hawthorne araştırmalarıyla ortaya çıkan en büyük buluş, çalışanın üretim süreci içindeki yerinin "birey" üzerinden özneleştirilmesi, yani maaş, prim ve yemek ücreti gibi maddi kazanımlarla karşılanan temel fizyolojik ihtiyaçlarının yanı sıra, psikolojik ihtiyaçlarının da çalışma motivasyonuna ciddi şekilde etki ettiği yönünde olmuştur. Buna göre çalışanın doldurduğu iş pozisyonuyla edindiği işgören kimliğinin yanı sıra; özerklik, yetkinlik ve ilişkisellik gibi psikolojik ihtiyaçlarını kapsayan 'birey' kimliği de devreye girmektedir. Bu geçişten sonra, örgütsel bağlamda yapılan pek çok araştırmayla, örgütlerin nihai hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanın motivasyonunu sağlayacak eylemlerin yalnızca dış kaynaklı (ödül ve kazanç odaklı) değil, aynı zamanda birey olarak psikolojik ihtiyaçlarını da karşılayabileceği iç kaynaklı (özerklik, sorumluluk, gelişim ve ilerleme gibi) teşviklerle de beslenmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Tam da bu noktada, Herzberg'in İki faktör Kuramını oluştururken çalışanlara sorduğu "işinizle ilgili sizi mutlu eden faktörler nelerdir?" sorusuna aldığı yanıtın, çoğunlukla bireylerin psikolojik ihtiyaçlarıyla örtüşen etkenlerden oluşuyor olması, güdülenmede iç kaynaklı faktörlerin önemini vurgulamıştır (Aamodt, 2010).

Günümüzde çalışanların gerek kişisel gerek mesleki gelişimlerini desteklemek adına personel eğitimleri verilmesi; çalışanların kurum aidiyetlerini yükseltmek adına gezi, yarışma, festival vb. sosyal etkinliklerin düzenlenmesi; çalışanlara, yaratıcılıklarını ve dolayısıyla üretkenliklerini artırabilecekleri serbest çalışma saatleri ve çalışma alanları sunulması; çalışanların karar süreçlerine dâhil edilmesi ve sorumluluk verilerek inisiyatif kullanmalarının teşvik edilmesi, kurumların çalışan motivasyonunu artırmaya yönelik başvurduğu çeşitli kurum politikalarından bazılardır.

Diğer yandan, geçmiş yıllarda gerçekleştirilen deneysel çalışmalarda ve çeşitli araştırmalarda, özellikle üretim sürecinin sınırlandırılmış mesai saatleri içinde katı

uygulamalarla gerçekleştirildiği örgütlerde mavi yaka işçilerin, kontrol ve denetimin yoğun olduğu geleneksel yönetim anlayışlarıyla ve dış kaynaklı ödüllerle (prim, maaş artırımı vb. gibi) daha iyi performans sergiledikleri ve bu yolla zihinsel faaliyetleriyle üretim yapan beyaz yaka çalışanlardan çok daha iyi güdülendikleri gösterilmektedir (Cameron, Banko ve Pierce, 2001). Bilişsel becerilerini kullanarak üretim sürecinde yer alan beyaz yakalı çalışanların ise, dış kaynaklı ödüllerden ziyade kendilerine özerklik ve inisiyatif tanınması gibi iç kaynaklı teşviklerle güdülenebildikleri fark edilmiştir (Azoulay, Graff Zivin ve Manso, 2011; Baumeister, 1984).

Günümüzde pek çok kurumsal firma buradan hareketle, çalışanların özerklik temelli psikolojik ihtiyaçlarına yönelik girişimlerde bulunmaktadır. Özellikle Google, Microsoft, IBM vb. gibi yaratıcılığın ve zihinsel üretimin ön planda olduğu şirketlerde, çalışanların çalışma koşulları tamamen çalışan ihtiyaçlarına yönelik olarak özgürlükçü, esnek ve katı uygulamalardan alabildiğine uzak olarak yapılandırılmıştır.

Buradan hareketle, bilimsel ve bilişsel üretimin her alanda en yoğun olduğu üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının çalışma koşullarının, aynı tez üzerinden yeniliğe açık, esnek ve özgürlükçü olması beklenmektedir. Ancak, özellikle son 20 yılda ülkemizde sayıları oldukça artan vakıf üniversitelerinin, ekonomik rekabet ortamında kurumsal temelde hayatta kalabilmek adına yürüttüğü yönetim politikaları, zaman zaman bu beklentiyi boşa çıkarmaktadır. Zira, örgütün katı kurallarla çalışma koşullarını belirlediği, çalışanlarını sürekli denetim ve kontrol altında tuttuğu, çalışanı karar mekanizmalarından ve inisiyatif almaktan uzakta tuttuğu bir yapıda, bilişsel becerilerin yeni ve özgün fikirlerin geliştirilmesi doğrultusunda kullanılamayacağı, dolayısıyla bilimsel üretimin sınırlanan dar bir çerçevenin içinde yerinde saymaktan öteye geçemeyeceği düşünülmektedir.

Tüm bunlardan hareketle, çalışanın örgüt içinde geçirdiği dönüşüm, çalıştığı örgütte kendini sıkışmış ve hapsolmuş hissetmesine bağlanacaktır. Bu çalışmada, örgütte hapsolmuşluk ya da mahkumlaşma olarak tanımlayabileceğimiz bu olgu, fiziki özgürlükleri

gerçekten kısıtlanan hükümlüler üzerinden, kriminoloji alanında yapılan araştırmalardan hareketle açıklanmaya çalışılacaktır. Nitekim bireyin kısıtlanmışlık ve hapsolmuşluk hissi, hem bulunduğu fiziksel ortamın kapatılarak dışarıya çıkmasına izin verilmemesiyle, hem de işine dair yapmak isteyip de yapamadıkları üzerinden zihinsel boyutta geliştirdiği bir algı neticesinde oluşmaktadır.

Dolayısıyla bu araştırma kapsamında, yeni bir kavrayış olarak çalışanın örgütte mahkumlaşması üzerinde durulacak ve kavramın ortaya çıkmasına etki edebilecek değişkenlerin yanı sıra, mahkumlaşma neticesinde oluşabilecek çalışan ve örgüt odaklı sonuçlar da açıklanacaktır (Bkz. Tablo 1).

Tablo 1. Araştırma Değişkenleri

ÖRGÜTTE MAHKUMLAŞMA	
ÖNCÜLLERİ	**SONUÇLARI**
• Örgütsel Yoksunluk • Sosyodemografik Özellikler	• Örgüte Asimilasyon • Örgütten Ayrışma • İşe Yabancılaşma • Öznel iyi Oluş • Örgütsel Sinizm • İşe Bağlılık • Çalışmaya Bağlılık

2. KURAMSAL ALTYAPI

Bu bölümde, öncelikle mahkûmiyet kavramından söz edilecek, sonra kriminoloji araştırmalarında aktarılan hükümlü bireylerin mahkumlaşmasına ve bu araştırmalardaki bilgilere değinilecektir. Buradan hareketle, çalışanın örgütte mahkumlaşması kavramı için kuramsal bir çerçeve çizilmeye çalışılacak ve kavramın önceli ve çıktısı olabilecek diğer değişkenlerden de bahsedilerek araştırma hipotezlerine yer verilecektir.

2.1 HAPSOLMUŞLUK VE MAHKUMİYET

Mahkûmiyet denildiğinde ilk akla gelen, toplumun düzen ve yasalarına itaat edilmediğinde, adalet sistemi tarafından toplumdan uzaklaştırılma ve fiziki olarak özgürlüğün kısıtlanmasıyla cezaevine kapatılma durumu olur. Diğer yandan mahkûmiyet süreci, bireyin özgürlüğünün yalnızca bedenen kısıtlanması değil, özerkliğinin ve yaşamına dair karar verme becerilerinin de bir süreliğine ya da ömür boyu elinden alınması anlamını taşıyabilir. Burada, mahkûm olan birey, iradesini bir otoriteye devretme mecburiyetiyle bir anlamda bireyselliğini kaybetmektedir. Temel olarak cezaevleri toplum için tehlikeli olduğuna karar verilmiş kişilerin toplumdan uzaklaştırılması ve ıslah edilmesi amacını taşımaktadır. Birey bu noktada karar gücünü mecburen yasal otoriteye emanet etmiş ya da olduğu gibi devretmiştir. Nitekim, Arapçadan dilimize yerleşmiş "mahkûm" sözcüğü, Türk Dil Kurumu tarafından "zorunda olan, mecbur" ve "kötü bir sonuca varması kaçınılmaz olan" şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2007).

Foucault (1995) suçlunun mahkûm edilerek cezalandırılması yönteminden önce, 19. yüzyıla kadar halka açık cezai uygulamaların ve infaz edilmelerin var olduğunu anlatır. Hapishanelerin doğuşundan önceki bu dönemi azap dönemi olarak adlandıran Foucault (1995), bu dönemde suçlu ilan edilen kişinin, halk önünde oldukça ağır işkencelerle infaz edildiğini ya da mahkumların sokak ortasında ve şehirlerarası yollarda demir boyundurukla, çok renkli kıyafetlerle ve ayaklarından prangalı olarak çalıştırılarak halk tarafından aşağılandığını aktarmaktadır. Ancak cezanın vahşet boyutunda suçun kendisinin önüne geçmesi, suçluya, yani azap çektirilene karşı acıma ve hayranlık oluşması ve halkın

caydırılmak istenen şiddetle aşina hale getirilmesi sebeplerinden, cezanın bu törensel ve seyirlik yanı 19. yy. başlarında kaldırılır (Foucault, 1995).

Sonrasında suçlunun cezalandırılması; hapishane, içeri kapatma, zorla çalıştırma, kürek cezası, ikamet yasağı, sürgün vb. uygulamalarla, ceza-beden arasındaki ilişkiyi, bedenin doğrudan azap çektiği fiziki cezalardan ziyade, bedenin aracı olarak kullanılarak bireyin özgürlüğünün kısıtlandığı ve haklarının askıya alındığı bir sürece dönüşür (Foucault, 1995). Öyle ki, modern uygulamalarda suçlunun halk önünde infaz edilmesi bir yana, infaz öncesinde rahat ettirilmesi ve sakinleştirilmesi adına pek çok uygulama yer almaktadır. Hatta günümüzde pek çok Avrupa ülkesinde kişinin yaşam hakkının sonlandırılmasına yönelik idam cezaları toptan kaldırılmıştır.

Hapishaneler, suçlunun tüm zamanının otoritelerce planlanması ve karar verme özerkliğinin elinden alınarak, onun için uygun olduğu düşünülen sistem içinde toplumdan uzaklaştırılması, ıslah edilmesi ve iyileştirilmesi amacını gütmektedir. Foucault (1995), bu sistemin çağlar boyu hiyerarşik gözetim ve cezanın normalleştirilmesi yani standardize edilmesi ile çerçevelenen bir disiplinle sağlandığından söz etmektedir.

> *"Disiplin… Bedenlerin ve güçlerin hareketli, karışık ve yararsız kalabalıklarını, bir bireysel unsurlar çoğunluğu halinde 'terbiye etmektedir'. Disiplin birey 'imal etmektedir'; bireyleri kendine hem nesne olarak hem de icraatın aracı olarak veren iktidara özgü bir tekniktir." (Foucault, 1995, sf. 170)*

Buna göre, tüm disipliner sistemlerde kuralların uygulanması ve uygulanıp uygulanmadığının sürekli ve hiyerarşik olarak gözetlenmesi; uygulanmaması halinde standart hale getirilmiş cezai yaptırımın gerçekleşmesi söz konusudur. Foucault (1995), bu sistemin yalnızca suçluların hapsedildiği hapishaneler için değil, askeri okullar, dini okullar, hastaneler ve fabrika işçileri için de uygulama örneklerini vermektedir:

> *"İşçiler içeri girerken birbirlerini selamlamak zorundadırlar… Ayrılırken, kullandıkları mal ve aletleri toplamak ve gözetim esnasında lambaları söndürmek zorundadırlar… Atölyede, okulda, orduda koskoca bir zaman (geç kalmalar, yerini bırakmalar, işin*

kesintiye uğratılması), faaliyet (dikkatsizlik, ihmal, heves yokluğu), tavır (kabalık, itaatsizlik), söylev (gevezelik, haddini bilmezlik), beden (düzgün olmayan tutumlar, uygunsuz hareketler, pislik), cinsellik (utanmazlık, açık saçıklık) mikrocezalandırma sistemi hüküm sürmektedir." (Foucault, 1995, sf. 178)

O halde bahsi geçen mahkûmiyet, içerdiği disipliner sistemle her bireyin bireyselliğini belirli bir süreliğine bir otoriteye emanet etmesiyle ortaya çıkmaktadır. Ancak sosyologların ve psikologların araştırmaları gösteriyor ki, günümüz modern toplumunda, ceza görmekte olan mahkumların dahi, bireyselliklerini bir nebze de olsa kazanma çabaları mevcuttur.

2.2. MAHKUMLAŞMA KAVRAMI

Kriminolojik araştırmalara göre, hukuka aykırı davranarak hüküm giyen bireylerin hapsedilmesi sonucu oluşan "mahkumlaşma", Clemmer (1940, sf. 270) tarafından "hüküm giymiş mahkumların az ya da çok ölçüde cezaevinin gelenek, alışkanlık ve genel kültürünü edinmeleri ya da bunlara adapte olmaları" şeklinde tanımlanmıştır. Clemmer (1940) mahkumlaşmayı etkileyen çeşitli evrensel faktörleri; mahkûmun ikincil (inferior) rolünü kabullenmesi, hapishanenin yapısı ve uygulamalarına adapte olmayı öğrenmesi, kendi ihtiyaçlarını gidermede pasifleşmesi ve kendine bakım sorumluluğunun otomatik olarak hapishaneye devrolması gibi örneklerle tanımlar. 1950'lerin sonuna gelindiğinde, Clemmer'ın çalışmasından yola çıkarak mahkumlaşma kavramını genişleten Sykes (1958), daha sonra Yoksunluk Modeli olarak da adlandırılan, hapsedilmenin mahkûma getirdiği beş farklı yoksunluk türü olduğundan bahseder; özgürlükten yoksunluk, eşya ve hizmet yoksunluğu, heteroseksüel ilişki yoksunluğu, otonomi/özerklik yoksunluğu ve güvenlik yoksunluğu.

(1) Özgürlüğün yoksunluğu (deprivation of liberty): Bu kavram mahkumların, özgürlükleri başta olmak üzere arkadaşlarından, yakınlarından ve ailelerinden yoksun olma

durumlarını anlatmaktadır. Bu yoksunluğun sonucu, duygusal ilişkilerin yokluğu, can sıkıntısı ve yalnızlıktır.

(2) Eşya ve hizmetlerden yoksunluk (deprivation of goods and services): Bu yoksunluk, mahkumların cezaevinde maddi servet elde etme ve buna dayalı hizmetlerden yararlanma imkanlarına sahip olmama durumlarını anlatmaktadır.

(3) Heteroseksüel ilişkilerden yoksunluk (deprivation of heterosexual relationships): Cezaevlerinde uzun süreli tutuklu kalan mahkumların bazı cinsel ihtiyaçlarından yoksun kalmalarını ifade etmektedir.

(4) Kişisel özerklikten/otonomiden yoksunluk (deprivation of autonomy): Mahkumların yaşamları, günün 24 saati düzenlenmekte ve kontrol edilmektedir. Mahkûmun gün içerisinde neyi, ne zaman, nasıl yapacağı cezaevi tarafından saat saat planlanmakta ve mahkûmun kendi yaşantısına dair seçim olanağı bulunmamaktadır.

(5) Kişisel güvenlik yoksunluğu (deprivation of security): Cezaevinde mahkumların karşılaştıkları diğer bir husus da kişisel güvenliğin olmayışıdır. Mahkumların diğer mahkumlarla küçük mekânları paylaştıkları durumlarda mahkumlardan bazılarının, diğer mahkumlara karşı şiddet ve saldırgan tutum sergiledikleri veya cinsel açıdan onları istismar etmeye çalıştıkları bilinmektedir (Adler ve ark.,1995; Barlow, 1993).

Tüm bu yoksunlukların bireyi hem yasaya saygılı toplumdan hem de kendisinin hükümlülük öncesinde oluşturduğu kimliğinden izole ederek, doğrudan bireyin benliğine saldırdığı ifade edilir (Sykes, 1958). Bu tip bir izolasyonun kişinin kendi karakterine ve kendilik değerine dair algısında değişim yaratacağını ifade eden Sykes (1958), bu durumun mahkûm üzerinde oluşturduğu psikolojik etkinin, cezalandırma ile oluşacak fiziksel acıdan daha ön planda olduğunu savunur. Buna göre Sykes (1958), mahkûmun bu sürece uzaklaştırıcı (alienative) ya da bağlayıcı (cohesive) olmak üzere iki tip tepki vereceğini ifade eder. Uzaklaştırıcı tepki veren mahkumların, diğer mahkumlarla ilişkilerinde muhalif, karşıt ve sadakatsiz davranışlar gösterdiği, mahkûmun yalnızca kendi yoksunluğunu gidermek ve kendi çıkarlarını gözetmek hedefinde olduğunu söyler. Bu tiplerin hapishane içinde saldırgan ve tehditkâr zorbalar (ball-buster) ya da gammazlardan (rat) oluştuğunu belirtir. Diğer yandan Sykes (1958), bağlayıcı tepkiler gösteren mahkumların, kendi

kurdukları sosyal gruplar içinde birleşerek, grup dayanışması gibi avantajlardan faydalanarak hapislik yaşantısının acısını hafifletme gayretinde olduklarını aktarır. Bu tip mahkumların uzaklaştırıcı tepki gösterenlere nazaran kurum içinde dengesiz ve kararsız bir yapıda da olsa daha fazla koruma ve destek sahibi olduğundan da bahseder.

Benzer şekilde Johnson (1961), mahkumların hapsedilerek toplumdan dışlanma, suçluluk ve yoksunluk gibi ortak duyguları paylaştıklarını, ancak cezaevindeki diğer mahkumlarla uyumlanmak yerine kendi avantajlarını sağlamak için bireysel hareket ettiklerinde – cezaevi memurlarına karşı gelmeyi gerektiren bir eylemi reddetmek, ya da cezaevi memuruna bilgi taşımak gibi – "gammaz" (rat) olarak adlandırıldıklarını ifade etmiştir. Bu tip mahkumlar hükümlülerin oluşturdukları alt kültürlere uyumlanamadıklarından, cezaevi kurumu ve kurallarına uyumlanmış olurlar.

Kısaca, hayatta kalma gayesinde olan mahkûm ya cezaevinde kendini korumak adına mahkumların oluşturduğu alt gruplara dâhil olacak ve bağlayıcı (cohesive) bir tepki olarak cezaevi kurumunun uygulamalarına karşı duracak ya da bu mahkûm alt gruplarından bağımsız olarak, "gammaz" rolüne bürünüp, salt kendi çıkarlarını korumak adına cezaevi uygulamalarına boyun eğerek kuruma asimile olacaktır. Nitekim mahkumlaşma olarak adlandırılan durum, Clemmer'ın da tanımına destekle, mahkumların cezaevi kültürüne az ya da çok derecede asimile olma neticesinde oluşmaktadır (Sykes ve Messinger, 1960; Thomas ve Petersen, 1977; Tittle, 1972). Diğer bir değişle mahkumlaşma, hapisliğin getirdiği yoksunluklara verilen durumsal bir tepkidir (Smith ve Hepburn, 1979).

Irwin ve Cressey (1962) de benzer olarak, cezaevinde yayılmış olan genel değer sisteminin, mahkumların ya mahkûm kodlarına ve normlarına uyum sağlaması yönünde ya da bu kodlardan sapması yönünde işleyeceğini belirtir. Cezaevindeki mevcut değer sistemi içinde kendi yoksunluklarını gidermek adına edinecekleri ayrıcalıklar için cezaevi memurlarının işini kolaylaştıracak ortaklıklar kuran mahkumların, cezaevi kurumunun beklentilerine asimile olacağı ve bu asimilasyon sürecinin yalnızca cezaevi kurumu koşullarından değil, mahkûmun mahkûmiyet öncesi yaşantısından cezaevine taşıdığı birtakım özelliklere bağlı olarak da oluşabildiği aktarılmıştır (Clemmer, 1958; Reemer, 1937).

Nitekim, Irwin ve Cressey (1962) de mahkumlaşmayı tanımladıkları Taşıma Modeli'nde Yoksunluk Modeli'ni eleştirerek, hükümlünün mahkumlaşma sürecinin oluşumunun yalnızca kurumsal koşulların yarattığı yoksunluktan kaynaklanamayacağını açıklamışlardır. Buna göre, mahkûmun mahkumlaşma süreci, yalnızca cezaevinin yapısal koşullarından doğan bir süreç olarak tanımlanamaz. Mahkûmun hapsedilmeye karşı kendi oluşturacağı sosyalleşme ve uyumlanma, bireyin beraberinde getirdiği sosyodemografik özelliklerle de şekillenecektir. Modelin vurguladığı bu özellikler; hükümlünün hapislik yaşantısından önceki hayatındaki deneyimlerini (preprison experiences) (sosyal altyapı, etnik köken, yaş, eğitim durumu, medeni durumu, mesleki/iş deneyiminden hareketle sosyal statüsü, önceki suç geçmişi), hapislik süresince cezaevi dışındakilerle iletişim kurma derecesi (extraprison contact) ve salıverilme sonrası yaşantısına dair beklentilerinin kalitesi (the quality of post prison expectation) şeklinde özetlenmektedir (Thomas, 1975; Thomas ve Zingraff, 1976). Taşıma Modeli'nin öne sürdüğü bu özelliklerin mahkumların asimilasyon süreci üzerine etkisi pek çok araştırmada destek görmüştür (Paterline, 1999).

Mahkumlaşmayı ve oluşumunu tanımlayan çeşitli kriminoloji araştırmalarında sık sık karşılaştırılan iki modelde de kurumsal yapının mahkûmun asimilasyon sürecinin önemli bir belirleyicisi olduğu söylenmektedir (Sykes, 1958; Thomas ve Zingraff, 1976). Diğer yandan, Taşıma Modeli'nin Yoksunluk Modeli'ne göre daha açıklayıcı olduğunu gösteren çalışmalar olduğu gibi (Cao, Zhao ve Van Dine, 1997), iki modelin öne sürdüğü değişkenlerin bir aradayken, yalnız başına olduklarından daha fazla açıklayıcı güce sahip olduklarını ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır (Paterline, 1999; Thomas, 1977b).

Bu noktadan hareketle, kriminoloji araştırmalarında tanımlanan mahkumlaşma kavramından ve kavramı açıklayan her iki modelden de faydalanılarak, günümüz örgütlerinde çalışan bireylerin hapsolmuşlukları, örgütte mahkumlaşma olgusuyla tanıtılmaya çalışılacaktır.

2.3 ÖRGÜTTE MAHKUMLAŞMA

Fransız düşünür ve aynı zamanda bir sosyolog olan Michel Foucault, dış dünyadan uzun süre ayrı tutularak sosyal ortamdan uzaklaştırılan çalışanların, içinde bulundukları örgütlerde hapsedilmiş olduklarından bahseder (Giddens, 2000). Örgütler Kuramı içerisinde Foucault, bir örgütün fiziki yapısının da esasen hiyerarşik düzende üst-ast ilişkilerinin gözetilerek oluşturulduğunu, bu şekliyle çalışanların gözetimini kolaylaştırmak üzerine kurulu olarak tasarlandığını anlatır. Hapishanelerde de benzer olarak gözetimin ön planda olduğunu, içerdekilerin davranışlarını kontrol altında tutmayı amaçlayan bir yapı bulunduğunu aktarır. Çağdaş toplumdaki hapishaneler, 19. yy. toplum düşünürlerinden Jeremy Bentham'ın İngiliz yönetimi için tasarladığı '*Panopticon'* tipi hapishane tasarımının ana ilkelerinden esinle oluşturulmuştur (Giddens, 2000). Panopticonlar, merkezinde bir gözetleme kulesi bulunan ve merkez etrafında dış sınıra yuvarlak şekilde konuşlandırılmış hücrelerden oluşmaktadır. Hücrelerde biri merkez kuleye diğeri ise dışarıya bakan iki pencere bulunmakta, bu şekilde hücrelerin her biri kule tarafından gözetlenerek, kontrol ve denetimi sağlanmaktadır. Merkez kule nöbetçilerinin mahkumların görüş alanında olmasına karşın, bu nöbetçilerin görülmeleri jaluzilerle engellenmektedir.

Panopticon tipi hapishanelerde Foucault'nun altını çizerek bahsettiği gözetim, çağdaş toplumlardaki hemen her türlü örgütte önemli bir rol oynamaktadır. Zira teknolojik ilerlemelerle bilgilerin birikimi ve iletişimin teknolojik ortamda yaygınlaşarak kolaylaşması, gözetim ve denetimi daha da önemli kılmıştır. Lyon (1994) günümüz örgütlerinde bireylere ait her türlü bilginin örgüt tarafından kolayca toplanmakta olduğunu ve bir çeşit '*gözetim toplumunda'* yaşadığımızı öne sürer. Bahsi geçen gözetim toplumunda her türlü örgüt, çalışanlarının gözetimi ve kontrolü için, modern teknolojinin tüm olanaklarını kullanarak, bir tür panopticon'a dönüşebilmektedir. Çalışanların personel kartlarıyla örgüt içine giriş ve çıkışlarının dakika dakika kaydedildiği, çalışanın örgütün fiziksel ortamından 'kaçış'ının olanaksızlaştırılmasını ve böylelikle içerdekilerin kontrolünü ve dış dünyayla izolasyonunu sağlamak için kurulan güvenlik kulübeleri, turnikeli ve hatta parmak izine dayalı giriş-çıkış sistemleri, örgütün, her köşesine

yerleştirilen kameralarla her daim izlenebilir olması, merkezi bir gözetleme kulesine ihtiyaç dahi bırakmayan post-modern bir panopticon yaratmaktadır.

Bu anlamda örgütlerin bir hapishane mantığıyla denetleme üzerine kurulu uygulamalar yürütmesi, çalışan üzerine olumsuz etkileri sebebiyle örgütün verimi için de doğru bir yöntem olmayacaktır. Nitekim hapishanelerdeki mahkumlar, kendi rızaları dışında tutuldukları bu fiziki yapıda, onları hapseden yönetime elbette düşman olacaktır ki bu durum mahkumlar üzerindeki aşırı ve doğrudan denetimin işlerliğini makul kılan bir gerekçedir (Grint, 1991; Sabel, 1982). Diğer yandan, tipik bir örgüt çalışanının, iş yaptığı kurum yönetimine bağlılık ve sadakat göstermesi beklenmektedir. Örgüt hedeflerine iş birliği içinde ulaşılmasını sağlayacak tek yol, çalışanın örgütüne aidiyetinin kurulabilmesidir. Böyle bir yapıda örgütün çalışan üzerinde kuracağı aşırı denetim ve gözetim, ancak ve ancak bir 'düşman' yaratacaktır.

Dolayısıyla, cezaevinde hapsedilmiş hükümlülerin mahkumlaşması üzerinden; örgütlerde çalışan bireylerin özerklik kaybı, kısıtlanma ve mesleki gelişimlerinin engellenmesi gibi faktörler, sebep oldukları motivasyon kaybı, bireysel ve kurumsal düzeyde oluşan olumsuz sonuçlar ve çalışanların çoğu zaman yetersiz iş olanakları ve maddi zorunluluklar yüzünden mevcut kurumlarında çalışmayı sürdürmeleri, çalışan bireylerin de çalıştıkları örgütler içerisinde mahkumlaşabilecekleri fikrini doğurmuştur.

Bu noktada, çalışanın mahkumlaşması olgusunu açıklayabilmek için sosyal bilimlerde insan davranışları araştırmalarında kullanılan iki yaklaşımdan yola çıkılmıştır; emic ve etik yaklaşım. Tümevarımcı bir yöntem olarak da anılan emic yaklaşımla elde edilen kavramsal tanımlamalar, inanışları ve davranışları araştırmaya konu olan ve belirli bir kültür içinde yaşayan bireylerin anlamlı ve uygun gördüğü kavramsal şemaların ve kategorilerin analiz edilmesiyle ortaya çıkarılmaktadır (Lett, 1990, s.130). Öte yandan etik yaklaşımla elde edilen kavramsal çıkarımlar, bilim insanlarınca anlamlı ve uygun görülen şemalar ve kategorilerle açıklanmakta (Lett, 1990, s.130); bu süreçte araştırmacı, var olan teoriler ve kavramsal çerçeveler üzerinden, söz konusu kavramın yeni ortamlar ya da farklı popülasyonlar için uygun olup olmadığını araştırmaktadır (Morris ve ark., 1999).

Bu çalışmada çalışanın mahkumlaşması olgusunu açıklamak üzere ilk olarak, yürütülen bir emic çalışma ile kavramın örgütlerdeki karşılığı, örgüt çalışanlarına sorularak sorgulanmış ve kriminoloji alanyazınında mahkumlaşma üzerine yapılan kavramsal tanımlamalar ve modeller etik yaklaşımla ele alınmıştır.

Yürütülen emik çalışma, "hapsedilmişlik duygusu" temel alınarak, 66 kişi üzerinden gerçekleştirilmiş ve çalışmadan alınan yanıtlar içerik analiziyle değerlendirilmiştir. Diğer yandan, etik yaklaşım çerçevesinde ise mahkumlaşmanın oluşumunu açıklayan iki temel model olan Yoksunluk ve Taşıma Modelleri üzerinden, örgütte mahkumlaşmanın belirleyicisi olabilecek değişkenler açıklanmıştır. Nihayetinde, modellerin kavrama dair getirdiği tanımlamalar, yürütülen emic çalışmanın bulgularıyla desteklenerek değerlendirilmiştir.

Yürütülen emic çalışmanın ilk ayağında, açık uçlu soru formlarından oluşan mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Bunun için iki farklı versiyonda yapılandırılmış mülakat formları hazırlanmış; bir versiyonda çalışana doğrudan işyerinde kendilerini hapsolmuş hissedip hissetmedikleri, diğer versiyonda ise çalıştıkları işyerindeki uygulamaları nasıl değerlendirdikleri sorulmuştur (Bkz. Ek A ve Ek B). Bu mülakat formları üzerinden toplamda 24 kişiyle yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın ikinci kısmında ise, mahkumlaşma algısı oluşturacağı düşünülen örgüt uygulamalarını içeren bir senaryo oluşturulmuş ve senaryonun ardına yine iki farklı versiyonda açık uçlu soru formları yerleştirilmiştir (Bkz. Ek C ve Ek D). Soru formları temel olarak senaryodaki vakada anlatılan çalışanın hapsolmuşluk yaşayıp yaşamadığını sorgulamış, ancak versiyonlardan birinde doğrudan doğruya "hapsolmuşluk" kelimesi kullanılırken, diğerinde kullanılmamış ve alınan yanıtlardan bu duygunun çıkıp çıkmayacağı ölçülmüştür. Senaryolu soru formlarının ilki 22, diğeri 20 kişi olmak üzere toplam 42 kişiye uygulanmıştır.

Çalışma neticesinde dikkat çeken en önemli sonuçlardan biri, hapsolmuşluk kelimesinin kullanılmadığı mülakat ve senaryolu anket sonuçları ile hapsolmuşluk kelimesinin kullanıldığı versiyonların sonuçları arasındaki tutarlı bulgulardır. Yüz yüze mülakatlarda hapsolmuşluk duygusunu tarif eden çalışanların büyük çoğunluğu "kısıtlanma", "baskı altında olma" ve "sıkıntılı olma" ifadelerini kullanırken; senaryo bazlı

anketlerde de yanıtların çoğunluğunda yine "kısıtlanma", "engellenme" ve "ekonomik mecburiyet" temaları ortaya çıkmıştır. Hapsolmuşluk kelimesinin kullanılmadığı senaryoda, çalışanın ne yaşadığını tanımlayan katılımcıların yanıtlarının büyük kısmından doğrudan "hapsolmuş" teması çıkarılmış, ayrıca mülakatlarla paralel olarak "baskı altında olma", "kısıtlanma" ve "sıkıntılı olma" temaları da tespit edilmiştir. Bu hissin bireysel ve kurumsal boyutta etkileri sorgulandığında ise, her dört versiyonda da ortak olarak sıklıkla tekrar eden çaresizlik, mecburiyet ve işten ayrılma niyeti temalarına rastlanmıştır.

Katılımcılara hissettikleri bu duygunun kurumdan kaynaklı sebepleri sorulduğunda her dört versiyonda da yine en sık tekrar eden tema "baskıcı yönetim uygulamaları" olmuştur. Bunun yanı sıra, aşırı denetim, özerklik yoksunluğu ve destek görmeme yanıtları da dikkat çekmektedir. Hapsolmuşuk hissinin kendilerinden kaynaklı sebepleri sorgulandığında ise katılımcıların sıklıkla "ekonomik mecburiyetler", "kabullenme" ve "sessiz kalma" yanıtlarını verdikleri tespit edilmiştir. Katılımcılara hapsolmuşluk hissine sebep olan bu kurum uygulamaları karşısında, hangi alternatif hareket seçeneklerini belirledikleri sorulduğunda, her dört versiyonda da "çaresizlik" teması altında birleştirilen; "sessiz kalma", "kabullenme" ve "normalleştirme" gibi yanıtların yanı sıra, "işten ayrılma niyeti", var olan koşulları değiştirmek için "bireysel hareket" ya da "toplu hareket" gibi yanıtlara da sıkça rastlanmıştır.

Hapsolmuşluğun kurum kaynaklı sebepleri neticesinde verilen yanıtlardan "baskıcı yönetim uygulamaları" teması, mahkumlaşmanın zorlayıcı örgüt uygulamaları sebebiyle yaşanan yoksunluklar neticesinde oluştuğunu aktaran Sykes'ın Yoksunluk Modelini destekler niteliktedir. Benzer şekilde Sykes'ın öne sürdüğü mahkumlaşmayla açığa çıkan tepkiler – mahkumları bir arada tutan bağlayıcı (cohesive) ya da mahkûm alt kültürlerinden uzaklaştırıcı (alienative) tepkiler – sırasıyla mülakatlar neticesinde alınan "bireysel ve toplu hareket" ya da "sessizlik ve kabullenme" gibi yanıtlarla örtüşmektedir. Öte yandan, Taşıma Modeline göre mahkumlaşmanın oluşumunu etkileyen boyutlardan salıverilme sonrası yaşantı kalitesine dair beklentilerin (the quality of post-prison life expectation), özellikle örgüt çalışanlarının mevcut kurumlarından ayrıldıkları takdirde yüzleşecekleri olası ekonomik sıkıntıları yansıttığı düşünülmekte ve alınan yanıtlardan "ekonomik

mecburiyetler" ve "çaresizlik" temalarıyla örtüşmektedir. Tüm bu yanıtlar üzerinden, örgütte çalışan bireyin mahkumlaşması, kriminoloji araştırmalarındaki tanımlamalar da düşünüldüğünde, çalışanın kurumca engellenmesi ve yoksun bırakılmasıyla, kısıtlanmış, sıkışmış, çaresiz ve hapsolmuş hissetmesi; buna bağlı olarak sessiz kalması ve/veya çeşitli hareket seçenekleriyle durumu değiştirmeye çalışması şeklinde düşünülebilir.

Foucault ve Weber, örgütlerin verimli işleyebilmelerinin en iyi yolunun gözetim ve denetimden geçtiğini savunurken, özellikle montaj hattında üretim yapan işçilerin, katı hiyerarşik bir düzende üretim yapan büyük fabrikalarda yaptıkları işe odaklanamayacaklarını düşünerek, sürekli denetim ve kontrolle işlerine sarılmalarının sağlanabileceği üzerinden hareket etmişlerdir (Giddens, 2000). Ancak, aşırı denetim ve kontrol, işçilerde bir süre sonra kızgınlık ve öfkeye sebep olmuştur. Diğer yandan, çeşitli araştırmacılar bu noktada monoton çalışma ortamında rutin bir iş akışını takip eden, fabrikadaki montaj hattı işçileri gibi çalışanların, yaratıcılık ve zihinsel üretkenlik gerektiren işlerde çalışanlara göre daha fazla tatminsizlik yaşadıklarını ifade etmişlerdir (Erkal, 1999; Shepard, 1971). Buradaki esas görüş, yaratıcılığın ve dolayısıyla bilişsel süreçlerin aktif kullanıldığı dinamik işlerde, çalışanların daha fazla özerklik ve kontrol sahibi oldukları varsayımı üzerine temellendirilmektedir. Nitekim entelektüel alanda üretim yapan çalışanların, montaj hattındaki işçilerinkine benzer mekanize bir iş yapmadıklarından, işlerine dair kararlarda daha bağımsız ve özerk olmaları beklenmektedir. Hatta bu bireyleri monoton işleri yürüten çalışanların yaşadıkları olumsuz duygulardan kurtaranın da sahip oldukları özerklik olduğu söylenebilir.

Bu noktadan hareketle, bilişsel becerilerini aktif kullanarak yaratıcılıklarıyla üretim yapan bireylerin, özerkliklerini elinden alan, aşırı denetim ve kontrolün hâkim olduğu, onları fiziksel olarak dış dünyadan uzaklaştıran bir örgütte çalışmaları, çalışan için örgütü Foucoult'nun bahsettiği bir çeşit hapishaneye dönüştürecek ve bu ortamdaki entelektüel işçi de en az mekanik işçi kadar mahkumlaşacak ve hapsedilmiş olacaktır. Nitekim bu tip bir çalışma ortamı, işin niteliği ile bağdaşmayacaktır.

Bu noktada, çalışanın işyerindeki hapsolmuşluk duygusu üzerinden hareketle, çalışanın örgütte mahkumlaşması; özellikle bilişsel becerilerini kullanan çalışanın, mesleki

manada özgürlüğünün ve özerkliğinin kısıtlanmasına, mesleki gelişimini gerçekleştirememesine, ekonomik mecburiyetlerine bağlı olarak çaresiz hissetmesi şeklinde tanımlanabilir.

Bireyin hapishane ortamına hapsedilmesi itibariyle başlayan mahkumlaşma, kriminolojik olarak mahkûmun cezaevi kültürüne az ya da çok ölçüde asimilasyonu olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu tanımdan farklı olarak, örgüt çalışanının mahkumlaşmasının örgüte girer girmez değil, örgüt içindeki yaşayışları ve yoksunluk seviyesi arttıkça, zamanla gelişeceği düşünülmektedir. Nitekim hiçbir birey, yasal ve psikolojik olarak karşılıklı anlaşmaya vararak çalışmaya başladığı örgüte bir mahkûm olarak girmeyecek; ancak ve ancak yoksunluk yaşantıları neticesinde mahkumlaşacaktır. Bu açıdan kriminolojik mahkumlaşma içinde tanımlanan asimilasyon ve ayrışma davranışlarının, örgüt çalışanının mahkumlaşması neticesinde ortaya çıkabilecek olan tepkiler olabileceği düşünülmektedir.

2.4. ÖRGÜTTE MAHKUMLAŞMANIN ÖNCELLERİ

Kriminoloji araştırmalarında mahkumlaşma üzerine aktarılan bilgilerden yola çıkılarak, kavramın belirleyicisi olan iki temel model üzerinden (Yoksunluk ve Taşıma Modelleri), çalışan bireyin mahkumlaşmasına yol açan örgütsel ve bireysel düzeydeki faktörler açıklanmaya çalışılacaktır.

Yoksunluk Modeliyle, mahkumlaşmanın ortaya çıkmasına sebep olan beş yoksunluk tipinden dördünün, benzer şekilde örgüt çalışanları üzerinde de etkili olabileceği, zorlayıcı ve kontrolün yüksek seviyede gerçekleştiği örgüt uygulamalarının göstergesi olarak kullanılabileceği düşünülmektedir. Nitekim, kriminoloji araştırmalarında da cezaevinin kurumsal yapısının zorlayıcılık seviyesi ne kadar yüksekse, mahkumlaşma seviyesinin o derecede yüksek olduğu belirtilmektedir (Simith ve Hepburn, 1979; Thomas ve Zingraff, 1976). Diğer yandan, bu sürece hizmet eden faktörlerin yalnızca kurum yapısıyla değil, mahkumların sosyodemografik özelikleriyle de şekilleneceğini ifade eden

Taşıma Modeli'nden hareketle, çalışanların sahip oldukları sosyodemografik özelliklerin, örgüt içinde deneyimledikleri mahkumlaşma seviyesine etki edebileceği düşünülmektedir.

Zira, bahsi geçen iki modelin mahkumlaşma üzerindeki açıklayıcılığının, birlikte kullanıldıklarında, yalnız başına olduklarından daha güçlü olduğu ifade edilmektedir (Paterline, 1999; Thomas, 1977b). Buradan hareketle, çalışanın örgütte mahkumlaşmasına yol açan faktörler, 'örgütsel yoksunluğu' temsilen Yoksunluk Modelinin beş boyutundan dördü ve 'sosyodemografik özellikleri' temsilen Taşıma Modelinde aktarılan üç farklı boyutla açıklanabilir.

2.4.1. Örgütsel Yoksunluk

I. Özgürlükten yoksunluk (deprivation of liberty): Çalışanın zaman ve mekânsal olarak özgürlüğünün kısıtlanması. Çalışanların kuruma giriş-çıkış saatlerinin izlenerek kontrol edilmesi ile sabitlenmiş mesai saatleri içinde kurum dışında herhangi bir mekânda bulunmalarına izin verilmemesi, özgürlüğün kısıtlandığı tipik örgüt uygulamalarına örnek teşkil edebilir.

II. Eşya ve hizmet yoksunluğu (deprivation of goods and services): Çalışanın mesleki gelişimi için gereken maddi destek, materyal ve kaynaklara erişiminin olmaması, mesleki yaşantısında, kariyer gelişimini destekleyen network/ağ oluşturabilme derecesi (mesleki oda, dernek ve vakıf faaliyetlerine katılım), çalışanın ne derecede kaynak ve destek yoksunluğu yaşadığının bir göstergesi olacaktır. Söz gelimi akademik gelişimi için bilimsel toplantılara katılabilme adına örgüt tarafından izin, ücret, teşvik vb. destek alan akademik çalışanların, bu anlamda yoksunluk seviyeleri düşük olacaktır.

III. Heteroseksüel ilişki yoksunluğu: Bu boyut kriminoloji çalışmalarında cezaevlerinde tutulan mahkumların aktif cinsel hayatlarını sürdürememeleri olarak açıklanmaktadır. Ancak ne günümüz modern örgütlerinin uygulamalarına yönelik yapılan çalışmalarda, ne de bu çalışma içinde yürütülen emic araştırmada örgüt çalışanlarının heteroseksüel ilişki yoksunluğu yaşadıklarına dair bir yanıt ya da bulguya rastlanmıştır.

Dolayısıyla bu boyut, yoksunluk yaratarak mahkumlaşmayı tetikleyen örgüt uygulamalarına dâhil edilmemiştir.

IV. Özerklik yoksunluğu (deprivation of autonomy): Çalışanın işiyle ilgili alması gereken kararlarda kendi kontrolünün olmaması, diğer deyişle görevini icra ederken inisiyatif alamaması, görevini doğrudan ilgilendiren konularda karar sürecine dâhil olamamasıdır.

V. Güvenlik yoksunluğu (deprivation of security): Çalışanın iş güvencesinin olmaması durumu olarak tanımlanabilir. Yani, çalışanın kurum kural ve normlarına itaatsizliği durumunda, cezai yaptırımlarla karşılaşabileceği (maaş kesintisi, disiplin soruşturması, disiplin cezası vb.) ve/veya kurum tarafından işine son verilebileceği durumudur. İş güvencesi olmadığını düşünen çalışanın, yaşadığı tehdit ve güvensizlik algısıyla, çalıştığı örgütün kural ve normlarına itaat düzeyi de fazla olacaktır.

O halde;

Hipotez 1: Çalışanın örgüt uygulamalarında yaşadığı yoksunluk seviyesi, örgütte mahkumlaşma seviyesini yordamaktadır.

2.4.2. Sosyodemografik Özellikler

Kriminoloji çalışmalarında, mahkumlaşma kavramının açıklandığı Yoksunluk Modelinden sonra ortaya çıkan Taşıma Modelinde, bireylerin mahkumiyetlerine taşıdığı sosyodemografik özelliklerin de mahkumlaşmanın belirleyicisi olduğundan bahsedilmektedir (Irwin ve Cressey, 1962). Taşıma Modeline göre, mahkumlaşmanın ortaya çıkmasına etki eden bireysel özelliklerin, çalışanın işyerinde deneyimlediği mahkumlaşma için de geçerli olabileceği düşünülmektedir.

Buna göre Taşıma Modeli üzerinden hareketle, hükümlünün mahkumlaşma öncesi deneyimleri üzerinden, çalışanın mahkumlaşma yaşamadan önce kurumuna taşıdığı

demografik özelliklerin; hükümlünün dış dünya ile iletişim seviyesi üzerinden, çalışanın örgüt dışı sosyal hayatındaki etkileşim seviyesinin; hükümlünün mahkûmiyet sonrası yaşantısının kalitesine dair beklentileri üzerinden, çalışanın mevcut örgütünden ayrılması halinde gelecek yaşantısına dair beklentilerinin de mahkumlaşma seviyelerinde farklılık yaratabileceği düşünülmektedir.

I. Demografik faktörler (preprison experiences): Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mevcut kurumdaki çalışma süresi gibi sosyodemografik özelliklerin de mahkumlaşmanın ortaya çıkışında etkisi olduğu bilinmektedir. Taşıma modelinin öne sürdüğü demografik özelliklere bağlı olarak, örgütte mahkumlaşma düzeylerinde anlamlı farklılıklar oluşabileceği düşünülmektedir. Söz gelimi, çalışanın, yaşının artmasıyla, örgüt uygulamalarında karşılaşacağı yoksunluk temelli olumsuzluklarla baş etme becerilerinin güçleneceği ya da azalan kariyer beklentileri sebebiyle bu olumsuzlukları daha az dikkate alacağı varsayımı üzerinden daha az mahkumluk hissedeceği düşünülebilir.

Diğer yandan, toplumsal yaşantı içinde erkeklere yüklenen ‘evine bakma’ ve ‘aile babası’ olma sorumlulukları, çalıştıkları kurum içinde kadınlara göre daha fazla mahkumlaşacaklarını akla getirmektedir. Dolayısıyla erkek çalışanların, kuruma bağımlılıklarını da bu sorumlulukların etkisiyle kolay kolay koparamayacaklarından, kadınlardan daha fazla mahkumlaşacakları ve çaresiz hissedecekleri düşünülmektedir. Benzer sebeplerden ötürü, evli çalışanların da aile yaşantılarına bağlı olarak sahip oldukları ekstra sorumlulukların, evli çalışanların bekâr olanlara göre daha fazla mahkumlaşmalarına sebep olacağı varsayılmaktadır.

Son olarak, hapislik yaşantısına daha kısa süre maruz kalınması halinde, mahkumlaşma seviyesinde azalma görüleceği ifade edilmektedir (Thomas, 1977b). Benzer şekilde, uzun süre aynı kurumda görev yapan çalışanların, kurumun yoksunluk yaratan örgüt uygulamalarına da daha fazla maruz kalmalarıyla doğru orantılı olarak, diğer çalışanlara göre mahkumlaşma seviyelerinin daha fazla olacağı düşünülebilir.

O halde,

Hipotez 2: Çalışanın örgütte mahkumlaşma düzeyi, çalışanın demografik özelliklerine göre farklılık gösterir.

II. Örgüt dışı etkileşim (extra-prisoncontact): Kurum uygulamaları nedeniyle çalışanda oluşan fiziki ve zihinsel yorgunluğun, çalışanın kendi ailesiyle geçirdiği sürenin azalması ve/veya onlarla kaliteli zaman geçirememesinin yarattığı sıkıntı hali olarak tanımlanabilir. Bu çalışma kapsamında yürütülen emic araştırmadan alınan yanıtlarda da katılımcıların iş-aile çatışması teması içerisinde, sık sık ailevi sorumlulukları ile iş yerindeki görevleri arasında kaldıklarını, aile yaşantılarının yanı sıra sosyal yaşantılarına da yeterince zaman ayıramadıklarını ifade ettikleri görülmüştür. Yaşadığı hapsolmuşluğun kendisini ve işini nasıl etkilediği sorulan bazı katılımcılar şöyle yanıtlar vermiştir:

"Kesinlikle işimi verimli yürütemediğime inanıyorum. İş verimliliğimi düşürdüğüne, sosyal hayatımı ketlediğine ve iş doyumumu çok azalttığını düşünüyorum." (Kadın, 32)

"Bir kere neden bilmiyorum ama sanki buradan çıktığım zaman kendimi böyle 10 ton 20 ton yük taşımışım gibi yorgun hissettiğim çok oluyor. O yüzden sosyal hayatımda daha az arkadaşlarımla görüşür oldum. Sinemaydı, kafeydi, konserdi gibi aktivitelerimi minimuma indirdim. Bunun sebebi hani ekonomi, o, bu, değil, tamamen kendimi yorgun hissetmem. Komik gelecek belki ama uyku saatim çok az kaldı. Eyvah hani uyku saatim gidiyor, uyumalıyım, yatmalıyım gibi bir paniğin içine sürüklüyor beni." (Kadın, 32)

"Suçluluk duygusu hissettiriyor. Çocuğuma karşı, evime karşı. İşte ben burada bulunmak zorundayım. Evden, özel hayatımdan; çocuğumla alakalı ya da eşimle alakalı, kardeşim, annemle alakalı bir şey olduğunda ve ben onların yanında olamadığımda suçlu hissediyorum kendimi. Eksik hissediyorum." (Kadın, 39)

Dolayısıyla, çalışanın kurum içindeki uygulamaların yarattığı bir yan etki olarak özel yaşantısındaki sosyal destek sistemlerinden de (aile, arkadaşlar vb.) yeterince

faydalanamıyor oluşunun, çalıştığı kurum içinde mahkumlaşmasını pekiştiren bir değişken olarak su yüzüne çıkabileceği düşünülmektedir.

III. Gelecek beklentisi (the quality of post prison expectation): Çalışanın mevcut kurumundan ayrılması halinde, yaşam kalitesine dair beklentisinin ne derece yüksek olduğuyla ilgilidir. Yürütülen emic çalışmada kendilerini hapsolmuş hisseden katılımcıların sık sık "ekonomik mecburiyet" teması altında, çalıştıkları mevcut kurumdan ayrılmaları halinde daha iyi bir alternatiflerinin olmadığını ve maddi sıkıntılarla karşı karşıya kalacaklarını, iş arayışları olsa da mevcut işlerinden bu sebeple ayrılamadıklarını ifade ettikleri görülmüştür. Diğer yandan "işten ayrılma niyeti" teması altında yanıt veren katılımcıların büyük bir çoğunluğunun, ekonomik mecburiyeti vurgulayanlara göre daha fazla bireysel/toplu hareket seçeneklerinden bahsettikleri (var olan koşulları değiştirme çabası vb. gibi) görülmektedir. O halde;

Hipotez 3: Çalışanın sosyodemografik özellikleri (kurum dışı iletişim ve gelecek yaşantı beklentisi), örgütte mahkumlaşma seviyesini yordamaktadır.

2.5. ÖRGÜTTE MAHKUMLAŞMANIN SONUÇLARI

2.5.1. Mahkumlaşma Tepkileri Olarak 'Asimilasyon' ve 'Ayrışma'

Mahkumlaşmanın hapisliğin getirdiği yoksunluklara verilen bir tepki olarak tanımlanmasından (Smith ve Hepburn, 1979) yola çıkarak, örgütte mahkumlaşmada bahsi geçen asimilasyonun, örgüt uygulamalarına bağlı yoksunluklara verilen durumsal bir tepki olarak ortaya çıktığı da ifade edilebilir. Bu noktada asimilasyonun kavramsal boyutta incelenmesi ve tanımlanması, verilen bu durumsal tepkinin anlaşılması adına önem kazanmaktadır.

Kültürler arası psikoloji yazınında sıklıkla karşımıza çıkan uyumlanma kavramı, kültür ve insan davranışı arasındaki ilişkiyi ve bireylerin kültürel etkilere ve beklentilere karşı tepki verme şekillerini açıklamaktadır (Berry ve ark., 1992). Bu alanda gerçekleştirilen çalışmalar, bireylerin kendi yetiştikleri kültürel ortamdan farklı yeni bir

kültür içine girdiklerinde, davranışlarının nasıl şekilleneceği ile ilgilenmekte ve bu uyumlanma sürecini temelde "*kültürleşme (acculturation*)" başlığı altında toplamaktadır. Berry (1997) kültürleşmeyi kendi kültürel ortamından farklı bir ortama geçiş yapan bireylerin yaşadıkları kültürel değişim olarak tanımlarken, bu sürecin sonucunda bireylerin yaşadığı psikolojik değişimleri ise *psikolojik kültürleşme* ve *uyumlanma/adaptasyon* olarak tanımlamıştır.

1900'lerin ilk yarısında, kültürleşme kavramına dair yapılan tanımlama, farklı kültürlere mensup bireylerden oluşan grupların, direk temasları neticesinde, karşılıklı olarak her iki grubun orijinal kültür kalıplarında oluşan değişimleri yansıtmaktadır (Redfield, Linton ve Herskovits, 1936, sf.149). Karşılıklı değişimin vurgulandığı klasik kültürleşme tanımı, prensipte her ne kadar nötr olsa da pratikte tek bir grubun diğerine nazaran daha fazla değişime uğramasını içerir (Berry, 1997). Kültürleşme neticesinde gerçekleşen değişimin, yalnızca yabancı bireylerin adaptasyon becerileriyle değil, baskın kültürün dışa açıklık yönünden taşıdığı sorumlulukları ne derecede yerine getirdiği ile ilintili bir durum olduğu da ifade edilmektedir (Gülnar, 2011).

Kültürleşme tutumlarının sınıflandırıldığı çalışmalar genellikle iki temel boyut üzerinden gerçekleştirilmektedir: (1) kültürel muhafaza-*cultural maintenance*-; kültürel azınlıkların kendi kimliklerini ne ölçüde sürdürme isteğine sahip oldukları, (2) temas ve katılım –*contact and participation*-; azınlık grubun ana kültürün bir parçası olmaya yönelik istekleri (Berry, 1997; Van De Vijver ve Phalet, 2004). Bu boyutlar üzerinden Berry (1997), kültürleşme tutumlarının dört alternatif strateji çerçevesinde sınıflandırılabileceğini öne sürmüştür. Buna göre, azınlık grubun kendi kültürel kimliklerine dair unsurları sürdürmek istememeleri ve ana kültürle etkileşime girme arzusu ***asimilasyon*** stratejisini tanımlamaktadır. Buna karşın azınlık grubun orijinal kültürel kimliğine sarılarak kendi değerlerini sürdürmek istemesi ve içine girdiği baskın kültürle etkileşimi reddetmesi ***ayrışma (separation)*** stratejisi olarak tanımlanmaktadır. Azınlık gruba mensup bireyin hem kendi kültürel kimliğini sürdürme hem de baskın kültürle etkileşim içinde olma çabası, farklı iki kültürün birleşimi neticesinde ***entegrasyon*** stratejisini ortaya koyacaktır.

Entegrasyon stratejisi, diğer kültürleşme tutumları arasında en olumlu ve yapıcı görünenidir. Ancak, eğer baskın kültürün kapsayıcı ve açık bir grup olduğu ve entegrasyonun azınlık grup tarafından da özgürce seçildiği bir durum söz konusuysa, kültürel farklılıklara sahip insanların eşit haklarla birlikte yaşaması üzerine kurulu bir kültürel çeşitlilikten bahsedilebilir. Kendi kültürel mirasından zorla alıkonan azınlık bireyin, içine girdiği baskın kültür tarafından dışlanması ve ayrımcılığa uğraması neticesinde ise, birey ne kendi kültürel kimliğiyle ne de baskın grubun kültürüyle etkileşimi sürdürmek isteyecektir ki bu ***marjinalizasyon*** stratejisi olarak ele alınmaktadır.

Bireyin mahkumlaşma sürecine verdiği tepki daha önce Sykes (1958) tarafından uzaklaştırıcı (alienative) ve bağlayıcı (cohesive) olarak iki alternatif üzerinden tanımlanmıştı. Hayatta kalmak adına verilecek bu tepki, mahkumun cezaevi kurumuna az ya da çok ölçüde asimile olması üzerinden şekillenmektedir. Uzaklaştırıcı tepki veren mahkumlar cezaevi kurumunun kural ve uygulamalarına boyun eğerek salt kendi çıkarlarını korumaya çalışırken, bağlayıcı mahkumlar ise kendi alt gruplarında örgütlenerek kurumdan ayrışmakta ve söz konusu alt grupların oluşturduğu kültüre asimile olmaktadırlar. Bu noktada, mahkumlaşma ile gerçekleşen uyumlanma stratejilerinin, uzaklaştırıcı mahkumların cezaevi kurumuna ***asimilasyonu***, bağlayıcıların ise kurumdan ***ayrışması*** üzerine kurulu olduğundan söz edilebilir.

Asimilasyon stratejisi kullanan mahkumların uzaklaştırıcı (alienative) tepkileri, kurumdaki diğer mahkum gruplarından ayrışmaları ve kuruma asimile olmalarını ifade etmektedir. Diğer yandan bağlayıcı (cohesive) tepkiler veren mahkumlar ise, kendi aralarında kurdukları alt-kültüre uyumlanarak, kurum yapısından ayrışmaktadır. Sykes (1958) mahkumların verdiği her iki tepkinin de hapishane ortamında hayatta kalmak adına verilen zorunlu ancak bir o kadar da mahkumun kendisine zarar veren tepkiler olduğunu ifade etmektedir. Nitekim her iki grup da bir tarafa asimile olurken, diğer taraftan ayrışmaktadır. Ayrışmakta oldukları grupların, kurum kültürünün ya da mahkum alt kültürünün, avantajlarını kaybederken, asimile oldukları grubun kural ve normlarını hayatta kalmak adına kabullenmek durumundadırlar.

O halde örgütte mahkumlaşma yaşayan çalışanın da, kurum kültürüne, uygulama ve politikalarına uyumlanarak ***asimilasyon***; kurum kültüründen ziyade kendi kurduğu ya da dâhil olduğu çalışan alt-gruplarına ve bu grupların kural ve normlarına uyumlanarak ***ayrışma*** tepkileri verdiği öne sürülebilir. Bu çalışma için yürütülen emic araştırmada, kurumlarında mahkumlaşma yaşayan çalışanların, içinde bulundukları duruma verdikleri tepkileri ve alternatif hareket seçeneklerini, kabullenme ve çaresizlik gibi pasif boyutta ya da bireysel ve/veya toplu hareket gibi aktif boyutta ifade etmiş olmaları da söz konusu hipotez için ön destek niteliğindedir.

Hipotez 4: Çalışanların örgütte mahkumlaşma seviyesi, örgütüne göstereceği asimilasyon tepkisini yordar.

Hipotez 5: Çalışanların örgütte mahkumlaşma seviyesi, örgütünden ayrışma tepkisini yordar.

2.5.2. İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı ilk olarak Hegel'in tanımlamasıyla gün yüzüne çıkmıştır. Hegel bilincin var olmasının ancak nesneyi yansıtmasıyla mümkün olacağını, bu yansıtma sürecini de bilincin kendini dışarı aktarması şeklinde açıklamıştır. Bilincin kendini dışarı aktarması aynı zamanda kendini ötekileştirmesi anlamına gelmektedir ki Hegel bunu yabancılaşma olarak tanımlamıştır (Redding, 2017). Hegel'in yabancılaşma kavramı bu manada bireyin var olmasını sağlayan ve onu özgürleştiren olumlu bir süreçtir.

Hegel'den esinlenen Marx, yabancılaşmayı kapitalist düzen içinde farklı bir boyutta ele almaktadır. Marx, endüstriyel gelişimle kapitalizmin Avrupa'daki ilk yıllarını gözlemler ve oluşturduğu toplum modelinin temeline ekonomiyi yerleştirir. Ekonomik sistemin toplumun bir bölümünü, fabrikaları ve işletmeleri elinde tutan, ürettiği malı, üretim maliyetinden daha yüksek fiyata satarak kar elde eden, kapitalistlere dönüştürdüğünü aktarır (Macionis, 2013). Üretimin gerçekleşmesini sağlayan iş gücü ise,

hizmetini ücret karşılığı satan *proletarya*dır. Marx kapitalistlerin daha yüksek kar elde etmek için işçilere verecekleri ücreti kıstıklarını ve işçilerin daha yüksek ücret talepleri karşısında bu iki sınıfın çatışmasının önlenemez olduğunu aktarır. Nihayetinde bu süreç, kapitalizmin doğal sonucu olarak görülür ve ancak kapitalizmin sonlanmasıyla son bulur (Marx, 1964, orj.1844).

Marx'ın yorumuna göre, kapitalistler için işçiler, işverenin inisiyatifine bağlı olarak işe alınan ya da işten çıkarılan iş gücünden fazlası değildir. İnsanın daha çok güç kazanmak adına gerçekleştirdiği teknolojik gelişimler, ironik olarak insan gücünün yerini makinelerin ve bilgisayarların aldığı, işgücünü güçsüzleştiren bir toplum yaratmaktadır (Macionis, 2013). Makineleşen düzen içinde işgücünün kolaylıkla değiştirilebilir ve vazgeçilebilir olduğu algısı ortaya çıkmaktadır. Marx bu durumun işçinin yaptığı işten daha hoşnutsuz ve yetersiz hissetmesine sebep olacağını aktarır ve bu 'güçsüzlükten kaynaklanan acı ve izolasyon deneyimini' yabancılaşma olarak tanımlar (Macionis, 2013).

Marx kapitalizmin işçiyi yabancılaştırdığı dört yol tarif eder (Macionis, 2013):

(1) Çalışmaya yabancılaşma: Bireyler temel ihtiyaçlarını karşılamak, var olan potansiyellerini geliştirerek kendilerini gerçekleştirmek hedefinde varlıklardır. Ancak kapitalist düzen işçinin işindeki kontrolünü elinden alan ve işi yalnızca birbirini tekrar eden rutin bir çalışma süreci olarak kurgular. Bu süreçte çalışmanın temel maksadından farklılaşmasıyla birey, çalışmaya yüklediği anlamı yitirir ve çalışmaya yabancılaşır.

(2) Üretilen ürüne yabancılaşma: İşçi, Hegel'in deyimiyle emeğini ürettiği nesneye aktararak var olmaktadır, ancak üretmek için emek verdiği ürünün sahibi değildir. Ürün, kar elde etmek amacıyla onu satacak olan kapitaliste aittir. Diğer deyişle, kendi emeğini katarak ürettiği ürün, işçinin değildir; işçi ürettikçe ürününden ve dolayısıyla emeğinden uzaklaşır.

(3) Diğer işçilere yabancılaşma: Kapitalist düzen insanlar arasında işbirliğini değil, doğası gereği bir rekabeti teşvik edecektir. Bu ortam işçilerin sosyal bağlar

geliştirmelerine izin vermeyecek ve işçinin diğer işçilere de yabancılaşmasına sebep olacaktır.

(4) Kendine yabancılaşma: İşçinin çalışma sürecinde kendi insani potansiyeline de yabancılaştığını aktaran Marx, bu durumu şöyle ifade eder:

> *"...kendi potansiyelini işinde kendini tatmin edecek şekilde kullanmaz, kendisini yok sayar, maddi refaha değil acıya sahiplik eder, kendi fiziksel ve zihinsel enerjisini özgürce geliştiremez, aksine fiziksel olarak yorulur ve zihinsel olarak alçalır. Bu yüzden işçi, yalnızca boş zamanında kendisini evinde, işteyken ise evsiz hisseder" (Marx, 1964, orj.1844, s.125)*

Modern toplumun yabancılaşma üreteceğine yönelik Marx'a katılan bir diğer isim ise Weber olmuştur. Marx insanların ekonomik eşitsizliklerinin yabancılaşmayı doğuracağını aktarırken, Weber bu konuda bürokrasinin katı kuralları ve uygulamalarını suçlu bulmuştur (Macionis, 2013). Çalışanlarını birer sicil numarası olarak kaydeden ve bireyselliklerini yok sayan bir sistem ile tüm akışı düzenlemeye ve kontrol etmeye çalışan bir örgüt, nihayetinde bireyin insaniyetini yitirmesine sebep olacaktır. Weber, bu bağlamda modern toplumun insanı ruhunu yitirmiş bir robota dönüştüreceğinden endişe ettiğini ifade eder (Macionis, 2013).

Yabancılaşmaya dair, aynı terimi kullanmasa da, düşüncelerini 'anomie' kavramı üzerinden okuyabileceğimiz bir diğer toplum düşünürü ise Durkheim'dır (Aron, 2000; Macionis, 2013). Durkheim'a göre çağdaş toplumlarda düzenin kaynağını toplumsal işbölümü oluşturur. Toplumsal iş bölümü ise iki farklı gelişim sürecinde değerlendirilir: Sanayileşme öncesindeki geleneksel toplumlarda, aynı değerleri ve inanışları benimseyen henüz farklılaşmamış bireylerin benzerlikleri üzerinden kurulu 'mekanik dayanışma' ve modern toplumlarda farklılaşmanın ön plana çıktığı bireysellik üzerine kurulu, herkesin kendine özgü işlevler yerine getirdiği 'organik dayanışma' (Aron, 2000; Macionis, 2013). Ancak Durkheim, organik dayanışmanın olduğu modern toplumlarda dahi, bireylerin benimsediği ortak değer yapılarının oluşturduğu bir ortak bilincin var olması gerektiğinden

ve bu ortak bilincin toplumun dağılmasını önlediğinden bahseder (Aron, 2000). Bahsi geçen ortak bilinç, her bireyin kendi yetenek ve beğenileri doğrultusunda bir yere sahip olduğu, adalet temelli bir ilkeyi de içine almaktadır. Nitekim kuralların yokluğu ya da ayrışması üzerinden tanımlanan anomie olgusu, ekonomik bunalımların, işçi-iş uyuşmazlıklarının ya da bireysel taleplerdeki şiddetin etkisiyle oluşmakta ve günümüz modern toplumlarında yabancılaşmanın da önünü açmaktadır (Aron, 2000).

Sanayileşmenin gelişimi, sonraki yıllarda araştırmacıların özellikle çalışanın işine yabancılaşma süreciyle ilgilendiği bir dönemi başlatır. Seeman'ın (1959) bu noktada yabancılaşma üzerine açıkladığı beş alternatif boyutun, modern toplumlardaki çalışanın işe yabancılaşmasını tanımlamada önemli bir yeri bulunmaktadır:

(a) Güçsüzlük; kişinin kendisiyle alakalı tüm sosyal süreçlerde kontrol ve denetimden yoksun olduğu ve kendisini zayıf hissetmesine sebep olan durum olarak açıklanmaktadır. Çalışanın işindeki görev ve etkinliklerde kontrolünün olmamasıdır.

(b) Anlamsızlık; çalışanın üretim sürecine olan etkisi ve katkısının eksikliğini hissetmesi ve süreçteki rolünü anlamsız bulmasıdır.

(c) Kuralsızlık; Durkheim'ın anomie kavramından hareketle, bireylerin davranışlarını düzenleyen sosyal normların etkisiz kalması ve arzu edilen hedeflere sosyal olarak onaylanmayan davranışlar yoluyla ulaşılabileceği beklentisidir.

(d) Yalıtılmışlık; bireyin içinde bulunduğu grubun yüksek değer gören amaç ve inançlara düşük değer atfetmesi ve buna göre çalışanın örgütüyle kendini özdeşleştirememesidir (Mottaz, 1981).

(e) Kendine yabancılaşma; bireyin işine dair yüklediği içsel anlamı yitirmesi, geleceğe dair ödüllendirilme ya da kendini gerçekleştirme beklentisini kaybetmesidir.

Aiken ve Hage (1966), işe yabancılaşmayı bireyin kariyer ve profesyonel gelişimi ve mesleki normları gerçekleştirememesine dair hissettiği hayal kırıklığı olarak açıklamıştır.

Bonjean ve Grimes (1970)'a göre yabancılaşma, kişinin bir bütün olarak hissedememesine ve kendi bilincinden ayrışmasına sebep olan eylem ve yaşantılardır. Patrick (1984)'e göre kişinin işi üzerinde algıladığı kontrol ve bağımsızlık duygusunda yaşadığı düşüştür. Bir başka çalışmada yabancılaşma, sosyal ilişkilerde ve ortak değerlerde düşük seviyede uyum ya da bireyin bir topluluk veya çalışma ortamında diğerlerinden ya da bir grup insandan yalıtılmışlığı ve yüksek seviyedeki mesafesidir (Ankony ve Kelley, 1999). Hirschfeld ve Feild (2000) ise işe yabancılaşmayı basitçe işle ilgilenmemek olarak tanımlamıştır.

Türkçe yazında ise işe yabancılaşmaya yol açabilecek çeşitli faktörlerden bahsedilmiştir. Çalışanın çalışma sürecinde ve emeğinde kontrol sağlayamamasının, yakın gözetim ve yetki sorunlarından kaynaklı olarak kendini ifade etmesini engellemesine; dolaylı olarak da örgütsel problemlere, bununla birlikte çalışanın kariyer hedefinden uzaklaşmasına, yaratıcı yeteneklerini geliştirememesine ve işe yabancılaşmasına yol açtığı söylenmektedir (Tutar, 2010; Özbek, 2011). Halaçoğlu (2008) bireyin çalıştığı bölgedeki toplumun kültürüne uyum sağlayamamasının zaman içerisinde işe yabancılaşmasına neden olduğunu aktarmıştır. Benzer şekilde kişinin işinden, çevresinden ya da benliğinden ayrılma veya uzaklaşma duygusunu yansıtan yabancılaşma; daha çok kişinin bireysel temelde kurumlardan, kendisinden, değerlerinden, toplumsal oluşum ve organizasyonlardan uzaklaşması olarak da değerlendirilmektedir (Şimşek vd. 2006). Örgütün sahip olduğu kültürel ve ahlaki özellikler ile bireyin sahip olduğu değerler, idealler ve arzuların birbiriyle uyumlu olmaması da bireyde yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Sulu, Ceylan ve Kaynak 2010).

Örgüt içinde net tanımlanmamış rollerin yol açtığı karmaşa ve çatışmaların yanı sıra (Michaels vd. 1996), bürokratik ortamlarda algılanan otoritenin artışı (Bonjean ve

Grimes, 1970), örgüt tarafından değer görmemek (Jefferson, 1990) işe yabancılaşmanın öncülleri arasında tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, çalışanların örgütlerine bağlılığındaki azalma (Agarwal, 1993; Hirschfeld ve Feild, 2000, Ramaswami ve ark., 1993), örgüt liderinin destekleyici olmaması (Banai ve Reisel, 2007), ve iş tatminindeki azalma da (Fusillo, 1994; Hirschfeld, 2002) iş yabancılaşmayı doğuran etmenler arasında yer almaktadır.

2.5.3. Örgütte Mahkumlaşma ve İşe Yabancılaşma

Mahkumlaşma üzerine yapılan kriminoloji araştırmalarının çoğunda, yabancılaşma ve mahkumlaşma arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiş; yabancılaşmanın mahkumlaşma ile ortaya çıkan asimilasyonun bir belirleyicisi olduğundan bahsedilmiştir (Guenther, 1978; Hyman, 1977; Neal, Snyder ve Balogh, 1974: akt. Paterline, 1999; Smitt ve Hepburn, 1979; Thomas, 1975; Thomas ve Poole, 1975; Thomas ve Zingraff, 1976; Thomas, 1977a). Bahsi geçen çalışmaların hemen hepsinde, yabancılaşmayı tanımlamak ve ölçümlemek için, Seeman'ın (1959) yabancılaşma üzerine geliştirdiği beş alt boyuttan biri olan 'güçsüzlük' kavramı (kişinin kendisiyle ilintili tüm sosyal süreçlerde kontrol ve denetiminden yoksun olması) üzerinde durulmuş ve bu kavramın güce boyun eğen hapsedilmiş mahkumların genel çaresizlik hislerini yansıttığından, mahkum popülasyonu için daha uygun bulunduğundan bahsedilmiştir (Smitt ve Hepburn, 1979; Thomas ve Zingraff, 1976; Thomas, 1975). Bu çalışmalarda yabancılaşmanın temsili olarak güçsüzlüğün, mahkumlaşmayı açıklamada kendi başına önemli bir belirleyici role sahip olduğu da ifade edilmiştir.

Ancak, bir diğer görüşe göre, mahkumların yabancılaşmasının, cezaevi kurumunun zorlayıcı yapısıyla doğru orantılı olduğundan bahsedilmektedir (Bigelow ve Driscoll, 1963; Thomas, 1975; Thomas ve Poole, 1975; Thomas ve Zingraff, 1976). Bu noktada bahsi geçen yabancılaşma ise, bireyin güçsüzlük temelli yaşadığı genel bir yabancılaşma halinden ziyade, çevresel bağlamda, yapı-temelli bir yabancılaşma olarak tanımlanmaktadır. Cezaevindeki zorlayıcı koşullara bağlı olarak gerçekleşen mahkumun

yabancılaşma sürecini "yapı-temelli (structurally-generated)" olarak adlandıran Thomas ve Zingraff (1976), bu kavramın cezaevi dışındaki örgüt tiplerinde araştırılan yabancılaşma kavramından ayrı tutulması gerektiğini ifade ederler. Yapı-temelli yabancılaşmanın mevcut kurum ortamında verilen doğrudan tepkileri yansıttığını, yani bu durumda mahkumun, kurumun norm ve kurallarına daha az itaat ederek tepki verdiğini aktarmaktadırlar. Mahkumlar üzerindeki gözetim ne kadar katılaşırsa, mahkumların tutum ve davranışları da cezaevi kurumuyla o derecede daha az kooperatif olacağı ve mahkumun yapı-temelli yabancılaşma düzeyinin, zorlayıcı gücün artışına bağlı olarak artacağı belirtilmektedir (Smith ve Hepburn, 1979).

Diğer yandan, çevresel bağlamda değerlendirilen yapı-temelli yabancılaşmanın, mahkumlaşma üzerinde etkisi olduğu gibi, güçsüzlük boyutu üzerinden ölçülen genel yabancılaşma hali ile de etkileşim halinde olduğu, yani cezaevi kural ve normlarına yabancılaşan mahkumun, ister istemez hapsedilme durumundan hareketle güçsüzlük temelli bir yabancılaşma yaşayacağı da aktarılmaktadır (Thomas ve Zingraff, 1976). Kurum yapısına duyulan yabancılaşmanın, bireyin yabancılaşmasını da tetikleyebileceğini ve bu tespitin diğer örgütlerde yapılan çalışmalarda da destek gördüğü ifade edilmektedir (Aiken ve Hage, 1966; Bonjean ve Grimes, 1970; Miller, 1967).

Bu noktadan hareketle, çalışanın örgütte mahkumlaşması ile işine yabancılaşması arasındaki ilişki, cezaevinde tutulan mahkumun yaşadığı yabancılaşmadan ayrı tutularak yeniden değerlendirilebilir. Zira, mahkum edilen kişinin, ceza görmek için hapsedildiği bir kuruma güçsüzlük hisleri üzerinden yabancılaşma yaşaması insan doğası gereği oldukça beklenen bir durumdur; çünkü rızası dışında hapsedilen mahkumun görevi, örgüt çalışanından farklı şekilde, ceza gördüğü kuruma sadakatle bağlanmak ve kurumun gelişmesine hizmet etmek değil, cezası bitene kadar yalnızca hayatta kalmaktır. Ancak bir kurum bünyesinde çalışan bireyin, kurumda kendi isteğiyle işe başladığını ve kurumuna bağlılık göstererek gelişimi için görev yapma niyetinde olduğunu düşünürsek, çalışanın yabancılaşması ancak kuruma "mahkum" olduktan sonra gerçekleşebilecektir. Mevcut örgüt politikalarından memnun olmayan ve yoksunluk yaşayan çalışan, yalnızca ekonomik

mecburiyetleri üzerinden, mesleki yaşantısının ve para kazanma gerekliliğinin devamı için kurumda kaldıkça mahkumlaşacaktır. Artık 'mahkum' olan çalışan, tam da bu süreç sebebiyle işine yabancılaşacaktır.

Diğer bir deyişle, örgüt çalışanlarının da, örgüt uygulamalarına bağlı yoksunluklara maruz kalmalarının ve örgüte taşıdıkları sosyodemografik özelliklerinin etkisiyle, mevcut kurumlarında çalışmayı sürdürmek zorunda olacaklarından, mahkumlaşmayı mesleki yaşantılarında deneyimleyecekleri düşünülmektedir. Bu durumun, kişinin işine yüklediği temel anlamı yitirmesine ve nihayetinde ise işine yabancılaşmasına sebep olacağı düşünülmektedir.

Hipotez 6: Çalışanın örgütte mahkumlaşma seviyesi, işe yabancılaşma seviyesini yordamaktadır.

2.5.4. Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş kavramı, öncelleri ve diğer psikoloji temelli kavramlarla ilişkileri açısından son yüzyılda da pek çok araştırmada çalışılmaktadır. Wilson (1967) bireyin öznel iyi oluşu üzerine yapılan araştırmalar arasında öne çıkan ilk geniş çaplı incelemeyi gerçekleştirmiş ve öznel iyi oluşu "mutluluk" kavramıyla tanımlamıştır. Diğer yandan, Diener (1984) iyi oluş kavramının felsefeciler ve sosyal bilimcilerce farklı yönler ve bakış açılarından açıklanmaya çalışıldığını ve iyi oluş ya da mutluluk kavramlarına dair yapılan tanımlamaların 3 kategoride incelenebileceğini aktarmıştır.

İlk kategoride, iyi oluş ya da mutluluk kavramı, birey kaynaklı ya da öznel bir sonuç olarak değerlendirilmemektedir. Bunun aksine iyi oluş, erdem ve kutsallık gibi bireyin dışında yer alan kriterlerce açıklanmaya çalışılmıştır. Örneğin, Kraut (2014) Aristo'nun mutluluk kavramıyla özdeşleştirilen "eudamonia" teriminin de esasen 'iyi yaşamak' anlamına geldiğini şöyle açıklamaktadır: Kelime köken olarak iki parçaya ayrıldığında; "eu" kökü "iyi" anlamını taşırken, "daimon" ise kutsallık (divinity) ya da maneviyat (spirit) anlamını taşımaktadır. Dolayısıyla 'eudaimon' olmak, iyi olarak

atfedilen bir yolla yaşamaktır. Dolayısıyla mutluluk kavramı bu bağlamda kişinin zihinsel bir ürünü olarak ortaya konmamıştır. İyi yaşamak için elde edilmesi gereken kriterler, bireyin dışında ve kişinin öznel yargılarından bağımsızdır; bir dış gözlemcinin değer şemasında yer alan standartlarla tanımlıdır (Diener, 1984).

İkinci kategoride, sosyal bilimciler insanların kendi yaşantılarını olumlu terimlerle açıklamalarına iten şeyin ne olduğunu sorgulamaktadırlar. Bu tanımlamalar içinde yaşam doyumu ve bireyin yaşantısını iyi olarak tanımlayabilmesi için gerekli standartların neler olduğu ön plana çıkmaktadır. Örneğin, Shin ve Johnson (1978) mutluluğun bireylerin kendi seçtikleri kriterlere göre yaşam kalitelerini değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıktığını aktarmaktadırlar. Birinci kategorideki tanımlamalardan farklı olarak, bireyin, iyi oluşuna dair kendi öznel değerlendirmeleri söz konusudur. Bu noktada yapılan tanımlamaların, iyi oluşu yaşam doyumu ile ilişkilendiren bir yapıda olduğu görülmektedir.

Son kategoride yapılan tanımlamalar, iyi oluş ya da mutluluğun, kişinin yaşantısındaki olumlu duygusal deneyimlerinden oluştuğu ya da olumlu duygu yaşayıp yaşamamasından bağımsız olarak, iyi oluşun kişinin tüm yaşantısında bu duygulara yatkınlığı üzerinden oluştuğu şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu tanımlama gündelik yaşantımızda kullandığımız iyi oluş ya da mutluluk tanımlamasıyla daha yakın bulunmaktadır.

Diğer yandan, iyi oluşu bireysel farklılıklar üzerinden açıklamaya çalıştığı önermelerinde Wilson (1967, sf. 302): (a) "ihtiyaçların tatmininin mutluluğa, doyurulmamış ihtiyaçların ise mutsuzluğa sebep olduğunu, (b) İhtiyaçların doyum seviyesinin ise, kişinin geçmiş deneyimleri, diğerleriyle yaptığı kıyaslamalar, kişisel değerler vb. faktörlere bağlı olduğunu aktarmaktadır. Ancak, Wilson (1967) hangi ihtiyaçların öznel iyi oluş için kritik seviyede önem taşıdığını belirlemeye çalışmış olsa da, ikinci önermesine işaret eden çok az çalışmaya yer vermiştir. Bu durum, sonraki araştırmaların öznel iyi oluşu etkileyen diğer faktörlerin ve değişkenlerin tespitine yönelik çalışmalar için de tetikleyici olmuştur (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999).

Örneğin, Wilson (1967) kavramın öncellerinin ağırlıklı olarak gelir, eğitim durumu, meslek, medeni durum ve yaş gibi değişkenleri içeren demografik özellikler olduğunu belirtmiştir. Ancak, öznel iyi oluş araştırmalarının geçmiş 30 yıllık sürecini değerlendirmeye alan Diener ve arkadaşları (1999), demografik özelliklerin, iyi oluş ile ilişkileri üzerinden tek başlarına birer öncel olarak değerlendirilemeyeceğini, bu ilişkilerde kişilik özellikleri ve çeşitli psikolojik süreçlerin ara değişken olarak etki sahibi olabileceklerini belirtmişlerdir. Aynı çalışmada mutluluğun tek bir değişken üzerinden açıklanmaya çalışılmasının anlamsız olacağı, kişilik özelliklerinin yanı sıra içinde yaşanılan kültürün, kişinin bilişsel değerlendirmelerinin, amaçlarının, sahip olunan kaynakların ve değer sistemlerinin de bu sürece dâhil olması gerektiği vurgulanmaktadır.

Andrews ve Whitey (1976) için öznel iyi oluş; bireyin olumlu duyguları, olumsuz duyguları ve yaşam doyumu olmak üzere üç boyutlu bir kavram olarak ele alınmıştır. Diener ve arkadaşları (1985) ise bu üçlü ayrım üzerinden öznel iyi oluşu, olumlu ve olumsuz duyguların yer aldığı bir duygusal boyutu ve kişinin yaşam doyumunun yer aldığı bir bilişsel boyutu içeren, iki boyutlu bir yapı olarak yeniden tanımlamıştır.

Sonuç olarak, araştırmacılar ve kuramcıların öznel iyi oluşa dair farklı ve çeşitli tanımlamaları olsa da, Diener ve arkadaşlarının (1985, 1999) öznel iyi oluşu insanların kendi yaşamlarına dair yaptıkları bilişsel ve duygusal değerlendirmeler olarak tanımlamaları, kavramı çalışan araştırmacılar arasında sıklıkla kullanılmakta ve kabul görmektedir.

Bu tanımlamada yer alan duygusal kısım, bireyin kendi yaşamına dair sahip olduğu olumlu ve olumsuz duygu durumlarını (sinirli, korkmuş, tedirgin, heyecanlı vb. gibi) temsil etmektedir. Bilişsel değerlendirme boyutu ise kişinin yaşam doyumuna dair genel yargılarını temsil etmektedir; bireyin kendi yaşam koşullarını, kendisi için ideal olarak düşündüğü yaşam standartlarıyla karşılaştırmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu noktada bireyin yaşam doyum seviyesi, mevcut durumu ile kendi bireysel standartlarını karşılaştırmasıyla elde ettiği neticeye bağlı olacaktır. Diener ve arkadaşlarının (1985, 1999)

özellikle altını çizdiği bir diğer nokta ise, bireyin yaptığı bu bilişsel değerlendirmede, kendi koşullarını kıyasladığı standartlar, bir dış etken tarafından değil, bireyin kendi öznel yargılarıyla oluşmaktadır. Nitekim her birey, belirli standartlara (sağlık, saygınlık, kazanç vb.) kendi yaşamları için farklı düzeylerde değer atayacak ve bu farklılık onların, öznel yargılarıyla oluşmuş olan doyum seviyelerini verecektir.

2.5.5. Örgütte Mahkumlaşma ve Öznel İyi Oluş

Vredenburgh (1979) birer yıl arayla tekrar ettiği çalışmasında, yaşam doyumunun belirleyici değişkenlerini araştırmıştır. Bu çalışmada özellikle iş tatmininin kişinin genel yaşam doyumu üzerinde belirleyici bir rol üstlendiği gösterilmektedir.

Kişilerin yaşam doyumlarının belirleyicileri üzerine gerçekleştirilen bir diğer çalışmada (Mellor vd., 2008), bireylerin özellikle aidiyet ihtiyaçları vurgulanmıştır. Çalışmada, sosyal izolasyon, yabancılaşma ve yalnızlık duygularıyla açıklanan giderilmemiş aidiyet ihtiyacının, doğrudan kişinin yaşam doyumu üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu da tespit edilmiştir.

Dolayısıyla, mahkumlaşma durumunun, çalışanın kendi yaşam doyumuna dair duygusal ve bilişsel değerlendirmeleri üzerinde, yani öznel iyi oluşu üzerinde de olumsuz bir etki yaratacağı düşünülmektedir.

Buradan hareketle;

Hipotez 7: Çalışanın mahkumlaşma seviyesi, öznel iyi oluş seviyesini yordamaktadır.

2.5.6 Örgütsel Sinizm

Antik Yunan çağında bir yaşam şekli ve düşünce okulu olarak tanımlanan sinizm terimi, yunan dilindeki "kyon" (köpek) kelimesinden gelmektedir. MÖ 400lü yıllarda Atina yakınlarındaki Kynosarges isimli kasabada oluşturulan Platon Akademisinde ortaya çıkan felsefe okullarında yetişen öğrenciler de Kynik/Sinik (Cynics) olarak adlandırılmaktaydı:

Sinikler, insan yaşamının doğal biriminin birey olduğunu, kurumların, örgütlerin, din ya da hükümetlerin doğal olmadığını ve gereksiz olduğunu savunurlardı (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). More'a göre (1923) sinikler başından beri bir yaşam felsefesini savunurlar; toplumsal geleneklerin doğal olmadığını ve mümkün olduğunca kaçınılması gerektiğini, iyi bir yaşam için ancak bireyin bağımsız ve kendine yeter seviyede olması gerektiğini ifade ederler. Bu anlamda tüm sosyal standartları da reddederler.

Yüzyıllar içinde 'sinik' (Cynics) terimi, eski yunan öğretilerinden ayrılarak, zaman zaman benzer, çoğunlukla da farklı anlamlarla 'sinizm' (Cynicism) adı altında su yüzüne çıkmıştır. Buna göre sinizm, insan güdülerinin ve eylemlerinin iyiliğine ya da saygınlığına inanmayan ve bunu alaycı ya da kinayeli bir yolla ifade eden kişilerin genel tutumunu yansıtmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Sinizm bir kişilik özelliği olarak ilk önce Minnesotta Kişilik Envanteri'nde (MMPI) Cook ve Medley'nin (1954) geliştirdiği düşmanca tavırları ifade eden bir düşmanlık alt ölçeğinde karşımıza çıkar. Burada sinik kişilik yapısındaki bireylerin, diğer insanları bencil ve umursamaz gördüğü, bu yüzden sosyal ilişkilerinde diğerlerine güven duymayan ve kendilerini koruma eğiliminde oldukları ifade edilir.

Kanter ve Mirvis (1989) yirminci yüzyıl itibariyle Amerikan toplumunda sanayileşmenin ilk yıllarıyla işçi yoğunluğunun artması ve modern örgütlerin çalışanın iş yaşamının standartlarını yükselteceğine yönelik sözlerinde başarısız olmasının, kurumsal/toplumsal sinizmin doğuşuna sebep olduğunu ifade ederler. Buna ek olarak, Andersson (1996), bireyin genel olarak işletme örgütüne, şirket yöneticilerine ya da diğer işyeri nesnelerine karşı da sinik davranışları olabileceğini aktarırken; çalışan sinizminin bu üç hedefe karşı küçümseme, öfke ve umutsuzluk gibi olumsuz duyguları içermekte olduğunu ifade eder.

Sinizm kavramını, içeriğine daha yoğun bir anlam kazandırmak adına yeniden ele alan Dean ve arkadaşlarına göre (1998) örgütsel sinizm; bireyin çalıştığı örgüte karşı

sahip olduğu olumsuz tutumlardır. Bu tutumlar, inanç, duygu ve davranış olmak üzere üç farklı boyutta ortaya çıkmaktadır:

1) İnanç boyutu, kişinin çalıştığı örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancını temsil etmektedir. Dürüstlük ise erdemlilik, doğruluk, adil davranma ve içtenlik gibi kavramlarla ilişkili olarak tanımlanmaktadır. Buna göre inanç boyutunda sinik davranan çalışan, örgüt uygulamalarının bu değerlerden yoksun olduğuna, örgütün kendi menfaatlerini ön planda tutarak, ilkesiz ve vicdansız davrandığına inanır.

(2) Duygu boyutu, kişinin çalıştığı örgüte karşı beslediği olumsuz duyguları temsil etmektedir. Dean ve arkadaşları sinik tutumların duygu boyutunu açıklarken, bireyin şaşkınlık, korku, ilgi, heyecan, tiksinme, öfke ve utanç gibi temel duygularından hareket etmişlerdir. Buna göre sinik tutuma sahip çalışanın, örgütüne karşı küçümseme, öfke, stres, tiksinme ve utanç duygularını deneyimleyebileceklerini ileri sürmüşlerdir. Netice örgütsel sinizmin, çalışanda çok çeşitli olumsuz duygular açığa çıkardığı belirtilmektedir.

(3) Davranış boyutu, bireyin inancı ve duygularıyla tutarlı olarak, örgütüne karşı kötüleyici ve küçük düşürücü davranışlar gösterme eğilimini temsil etmektedir. Bu tip davranışların, dürüst olmayan, samimiyetsiz ve ilkesiz örgüt uygulamalarını doğrudan ifade etme şeklinde ortaya çıkabildiği gibi, alt mesajlarında bu düşüncelerin yer aldığı imalı espriler yoluyla da gerçekleşebildiği ifade edilmektedir.

2.5.7 Örgütte Mahkumlaşma ve Örgütsel Sinizm

Çalışan davranışlarının örgüt verimliliğine etkisinin önem kazandığı günümüzde, çalışanın örgütüne karşı sinik tutumunun da öncelleri ve etkileri, yapılan çeşitli çalışmalarda önem kazanmaya başlamıştır.

Andersson ve Bateman (1997) çalışmalarında, çalışan sinizminin örgüt performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine olumsuz bir etkisi olduğundan bahsetmişlerdir. Chiaburu ve arkadaşları da (2013), çeşitli veri bankalarından 187 makale, kitap bölümleri ve yayınlanmamış bazı raporlar üzerinden "sinizm" anahtar kelimesi ile

yürüttükleri meta-analiz çalışmasında, örgütsel sinizmin öncelleri ve sonuçlarını incelemişlerdir. Çalışmaya göre örgütüne karşı sinik tutum içinde olan çalışanın, örgütüne bağlılığı, iş performansı ve iş tatmini olumsuz yönde etkilenmekte ve işten ayrılma niyeti artmaktadır.

Örgütsel sinizm, çalışan üzerinde gerek bireysel, gerek örgütsel boyutta olumsuz sonuçlar doğurduğundan, öncellerine yönelik yapılan araştırmalar, işletmelerin bu bağlamda gerekli müdahaleleri gerçekleştirebilmeleri ve önlem alabilmeleri için önem taşımaktadır. Chiaburu ve arkadaşlarının (2013) meta-analiz çalışmasında, bireylerin olumlu ve olumsuz duygulanım durumlarının örgütsel sinizm davranışlarını etkilediğinden bahsedilmektedir. Olumlu duygulanımı yüksek bireylerin çalışma ortamındaki olumlu durumlara daha fazla odaklanacakları, böylelikle olumsuz duygulanımı yüksek bireylere göre daha az sinik davranış gösterme eğiliminde olacaklarından bahsedilmektedir. Diğer yandan örgütsel destek ve örgütsel adalet algısı düşük çalışanların da örgütlerine yönelik sinik davranış gösterme eğilimlerinin daha yüksek olduğu aktarılmaktadır. Aynı meta-analiz çalışmasında, işverenle kurdukları psikolojik kontratın ihlal edildiğini düşünen çalışanların da örgütsel sinizme daha meyilli oldukları, ayrıca örgüt politikalarına yönelik olumsuz algının da örgütte sinik davranışlara yol açacağından bahsedilmiştir.

Bu noktada, çalışanın örgütünde deneyimlediği yoksunluklar üzerinden yaşadığı mahkumlaşmayı, örgütüne karşı oluşturacağı olumsuz tutumların bir önceli olarak değerlendirmek mümkün olabilir. Zira çalışanın, özgürlük, özerklik, hizmet ve güvenlik yoksunluklarına bağlı olarak yaşadığı mahkumluğu ve çaresizliği çalışanı bir tür tepki arayışına itecektir. Bu arayışın örgütte yaşanan yoksunluklara tepki olarak kinayeli ve olumsuz söylemlerin yanı sıra, örgüte karşı olan inanç, duygu ve davranış boyutundaki olumsuz tutumları, yani örgütsel sinizmi de içereceği düşünülmektedir.

Hipotez 8: Çalışanın örgütte mahkumlaşması, örgütsel sinizm seviyesini yordamaktadır.

2.5.8 İşe Bağlılık ve Çalışmaya Bağlılık

İşe bağlılık kavramı ilk olarak Lodahl ve Kejner (1965) tarafından tanımlanmış olsa da alan yazındaki önceki çalışmalarda kavram farklı isimlerle karşımıza çıkmaktadır. Allport (1941) kişinin statü elde etme güdüsüyle kendini işine bağlamasını, benlik bağlanması (ego-involvement) kavramıyla tanımlarken; French ve Kahn (1962) çalışan için kendi performansı, işinin merkezinde yer aldığında, benliğe bağlı performansın (ego-involved performance) ortaya çıktığını belirtirler. Gurin, Veroff ve Feld (1960) benzer şekilde işe kişisel bağlılığın (personal involvement), bireyin işinde ne derecede kendini ifade edebildiği ve kendini gerçekleştirebildiğiyle ilişkili olduğunu ifade ederler. Vroom (1962), işine benlik bağlanması gösteren çalışanların özgüvenlerinin de doğrudan iş performansları üzerinden kurulacağını belirtir.

Lodahl ve Kejner (1965) ise çalışanın işe bağlılığını (job-involvement), bireyin kendini işiyle psikolojik olarak ne derecede tanımladığı ve işinin kişinin toplam benlik imajındaki önemi olarak açıklamıştır. Ayrıca işe bağlılık, kişinin iş performansının benlik saygısını ne derecede etkilediği olarak da ifade edilmiştir (Lodahl ve Kejner, 1965).

Bireyin benliğinin işiyle bağlantısı hem psikologların, hem de sosyologların araştırma konusu olmuştur. Bu anlamda psikologlar birey için işin anlamlı oluşu ya da gözetimin birey için yeterliliği gibi örgütsel koşullara odaklanırken; sosyologlar ise kişinin işiyle ilgili norm ve değerleri içselleştirmesiyle gerçekleşen sosyalleşme süreçlerine odaklanmaktadır (Lodahl ve Kejner, 1965). Lodahl ve Kejner (1965) bireyin işe bağlılığı gibi örgütsel bir davranışın anlaşılabilmesi için, psikologların öne sürdüğü güdülenme koşullarının yanı sıra, sosyologların öne sürdüğü sosyalleşme süreçlerinin de devreye girmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Lodahl ve Kejner bahsi geçen sosyalleşme sürecini Protestan iş ahlakına benzetmektedir ki, bu benzetme üzerinden Ruh, White ve Wood (1975) bu sosyalleşme sürecini Hulin ve Blood'ın "orta sınıfın iş değerleri" olarak adlandırdığı bir kavramla özdeşleştirmektedir. Hulin ve Blood'ın orta sınıfın iş değerleri olarak adlandırdığı değerler

arasında; mesleki başarı elde etmek için olumlu duygulara sahip olmak, iyi bir iş performansı için iç kaynaklı motivasyonun gerekliliğine inanç ve sorumluluk sahibi olmak adına gayret göstermek gibi tutumların yer aldığından söz edilmektedir (Ruh, White ve Wood, 1975).

Lodahl ve Kejner (1965) işe bağlılık kavramını tanımlamanın yanı sıra, çalışanların işe bağlılık düzeylerini belirleyebilmek için bir ölçüm aracı da geliştirmişlerdir. Sonraki yıllarda konuyla ilgili çalışan araştırmacılar bu ölçüm aracını sıklıkla kullansalar da, Kanungo (1982) kavramın yapı itibariyle ikircikli bir açıklamaya sahip olduğunu öne sürerek, ölçümün geçerliliğini sorgulamıştır. Kanungo'nun (1982) özellikle ön plana çıkan eleştirisine göre; Lodahl ve Kejner'in kavram içerisinde kişinin hem mevcut işine olan bağlılığının, hem de 'iş' kelimesi üzerinden aslında 'çalışma' olgusuna olan bağlılığının ölçülmesi, yapı geçerliliği açısından sorun teşkil etmektedir. Bu eleştiri üzerinden hareketle kavramı iki parçaya ayıran Kanungo (1982), çalışanın hem belirgin olarak yaptığı işe bağlılığını hem de genel manasıyla çalışma olgusuna olan tutumunu ölçümleyebilmek için "İşe Bağlılık (Job-Involvement)" ve "Çalışmaya Bağlılık (Work-Involvement)" olmak üzere iki farklı ölçüm aracı geliştirmiştir.

Kanungo'nun (1981) yeniden yaptığı bu formülasyonda bağlılık (involvement) kavramı, mevcut spesifik bir işle (işe bağlılık) ya da genel olarak çalışma olgusuyla (çalışmaya bağlılık), bilişsel ya da inanış düzeyinde bireyin psikolojik olarak kendini tanımlaması olarak ifade edilmektedir.

2.5.9. Örgütte Mahkumlaşma ve İşe Bağlılık, Çalışmaya Bağlılık

Vroom (1962), işe benliğiyle bağlı olma durumunun diğer örgütsel değişkenlerle arasındaki ilişkilerini incelediği çalışmasında; benlik bağlılığının, çalışanların iş tatmini, performans puanları ve işlerinde kendilerini ne derecede ifade edebildiklerine dair algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki, işe bağlı gerginlik ile arasında ise negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu ifade eder.

Lodahl ve Kejner (1965) ise işe bağlılığın yaşla, çalışanın algıladığı gözetim kalitesiyle, işin kendisinden duyduğu tatmin seviyesiyle pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı çalışmada işe bağlılık ile çalışanın gün içinde temas kurduğu insan sayısı ve işin diğer çalışanlarla ne derecede fazla iletişim gerektirdiğiyle de pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

İlgi çekici bir diğer çalışma bulgusunda, işe bağlılığın iş tatmini ile pozitif bir ilişkisinin olduğu, ancak bu ilişkide bahsi geçen tatminin, iş ve iş yeri koşullarını içeren hijyen faktörlerinden değil, çalışanın doğrudan işin kendisiyle kurduğu ilişkide rol oynayan iç kaynaklı güdüleyicilerden oluştuğu ifade edilmektedir (Weissenberg ve Gruenfeld, 1968).

Diğer yandan, işe bağlılık ve çalışmaya bağlılık kavramları üzerinden, bu iki kavramın bireyi güdüleyici formülasyonunu araştıran bir çalışmada (Misra vd., 1985), işe bağlılığın, çalışmaya bağlılığa göre iş tatmini ile daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi de işe bağlılığın, işin kişinin ihtiyaçlarını giderebilme potansiyeline yönelik kişisel algı ile oluştuğu, ancak çalışmanın kişinin yaşantısındaki rolünün (çalışmaya bağlılığın), toplumsal şekillenme ile oluşan geçmiş deneyimleri ile ortaya çıktığı şeklinde açıklanmaktadır. Nitekim Kanungo da (1982) çalışmaya bağlılığın, kişinin toplumsal yaşantısındaki sosyalleşme sürecinde çalışma olgusunun ne derecede hayatın merkezine alındığıyla bağlantılı olduğunu aktarmaktadır.

İşe bağlılığın yanı sıra, çalışmaya bağlılığın kendi başına ilişkili olduğu diğer değişkenlerin tespitine dair yazında çok az sayıda araştırmaya ulaşılmıştır. Bunun sebebinin birçok çalışmada işe bağlılık ve çalışmaya bağlılık kavramlarındaki iş ve çalışma (job and work involvement) kelimelerinin birbiri yerine kullanıldığı ve bu iki kavramın tek bir kavrammış gibi çalışılmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Bu noktada Kanungo (1982), çalışmaya bağlanma (work commitment), işe bağlılık (job involvement), çalışmaya bağlılık (work/value involvement, ya da work centrality), kariyere bağlılık ya da kariyer odaklılık (career commitment/career saliency) gibi kavramların ayrımının dikkatle

yapılmasının önemini vurgulamaktadır. Kanungo'nun (1982) kavramları ayrıştırmasını takiben, yapılan pek çok araştırmada da (Blau, Paul, ve St. John, 1993; Misra vd., 1985; Morrow, 1983; Paullay vd., 1994) bu kavramların birbiri yerine kullanımıyla oluşan karışıklık giderebilmeye çalışılmış ve kavramlar arasında geçerli bir ayrışma gerçekleştirilebilmiştir.

Ayrıca, Brown'un (1996) yürüttüğü meta analiz çalışmasında; işe bağlılık ile çalışmaya bağlılık ve kariyerine bağlılık değişkenleri arasında güçlü bir ilişki olduğu, ancak bu ilişkinin mevcut işine bağlılık gösteren bireyin, genel manasıyla çalışmaya ve kariyerine bağlı olacağı anlamına gelmeyebileceği aktarılarak, kavramların esasen birbirinden farklı olduğu vurgulanmıştır.

Diğer yandan, aynı meta-analiz çalışması, işe bağlılığın öncelleri, ilişkili olduğu değişkenler ve sonuçlarına dair oldukça kapsamlı sonuçlara erişmemizi sağlamaktadır. Çalışmada işe bağlılığın öncelleri arasında; iç kaynaklı güdülenme ve öz-güven gibi kişilik özelliklerine bağlı değişkenlerin yanı sıra, özerklik, beceri çeşitliliği, hiyerarşi düzeyi, gerçekleştirilen görevin önemi ve karmaşıklığı gibi işe özgü özellikler ve gözetim sağlayan liderin geri bildirim ve dikkat düzeyi ile karar verme süreçlerinde çalışanın katılım oranı da karşımıza çıkmaktadır.

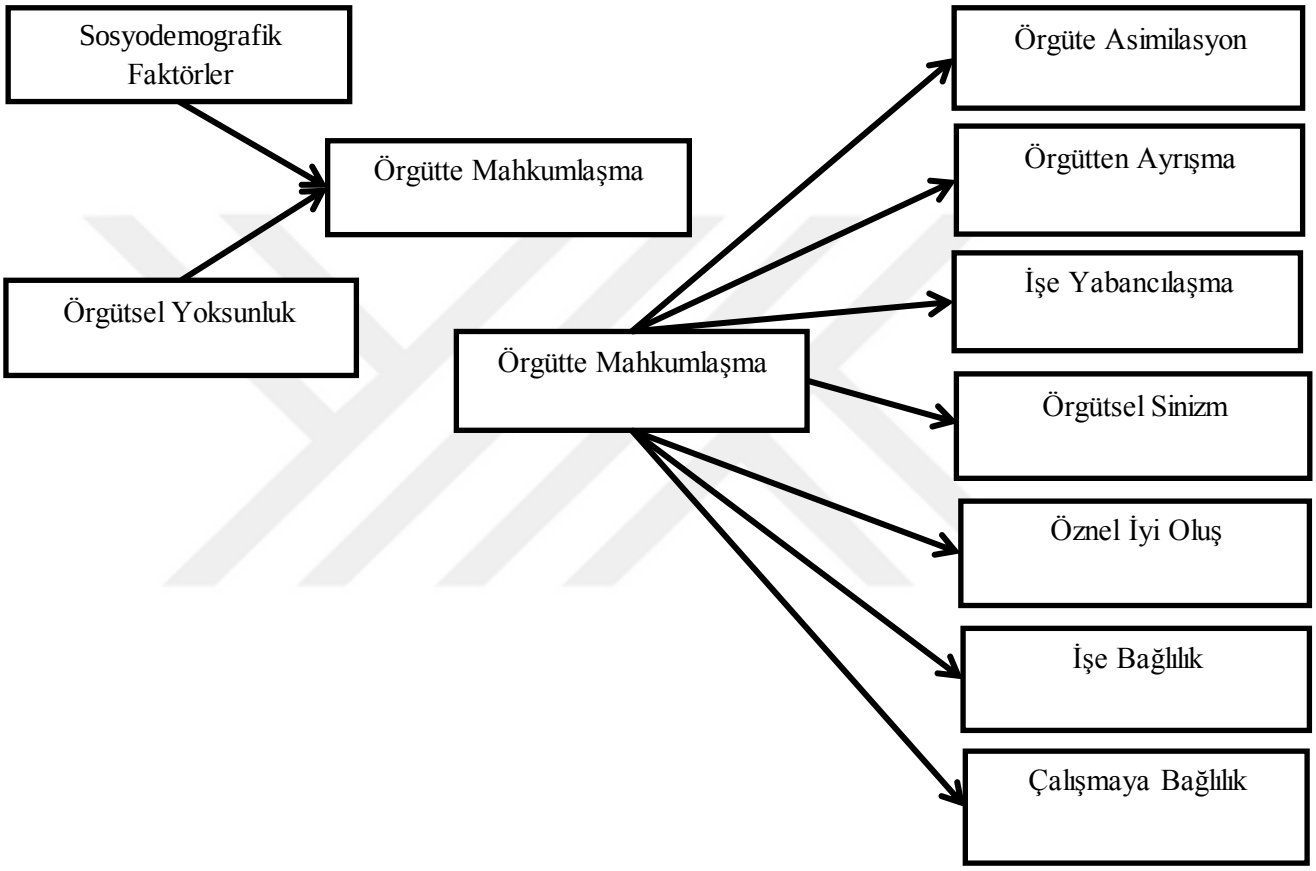
Buradan hareketle, baskıcı örgüt uygulamalarıyla çalışma yaşantısında kısıtlanan çalışanın, geliştirdiği mahkumlaşma üzerinden işine ve genel olarak çalışmaya dair bağlılığının da düşük olacağı tahmin edilmektedir. O halde;

Hipotez 9: Çalışanın örgütte mahkumlaşması, işe bağlılığını yordamaktadır.

Hipotez 10: Çalışanın örgütte mahkumlaşması, çalışmaya bağlılığını yordamaktadır.

Bu çalışmada test edilecek olan araştırma modeli Şekil 2'de gösterilmektedir.

Şekil 2. Araştırma Modeli



2.5.10. Araştırma Hipotezleri

Bu çalışmada test edilecek olan araştırma hipotezleri, aşağıda listelenmektedir:

Hipotez 1: Çalışanın örgüt uygulamalarında yaşadığı yoksunluk seviyesi, örgüte mahkumlaşma seviyesini yordamaktadır.

Hipotez 2: Çalışanın örgütte mahkumlaşma düzeyi, çalışanın demografik özelliklerine göre farklılık gösterir.

Hipotez 3: Çalışanın sosyodemografik özellikleri (kurum dışı iletişim ve gelecek yaşantı beklentisi), örgütte mahkumlaşma seviyesini yordamaktadır.

Hipotez 4: Çalışanların örgütte mahkumlaşma seviyesi, örgütüne göstereceği asimilasyon tepkisini yordar.

Hipotez 5: Çalışanların örgütte mahkumlaşma seviyesi, örgütünden ayrışma tepkisini yordar.

Hipotez 6: Çalışanın örgütte mahkumlaşma seviyesi, işe yabancılaşma seviyesini yordamaktadır.

Hipotez 7: Çalışanın mahkumlaşma seviyesi, öznel iyi oluş seviyesini yordamaktadır.

Hipotez 8: Çalışanın örgütte mahkumlaşması, örgütsel sinizm seviyesini yordamaktadır.

Hipotez 9: Çalışanın örgütte mahkumlaşması, işe bağlılığını yordamaktadır.

Hipotez 10: Çalışanın örgütte mahkumlaşması, çalışmaya bağlılığını yordamaktadır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde, çalışmada izlenen yöntem aktarılacaktır. Öncelikle, "örgütte mahkumlaşma" kavramının oluşturulmasına dair ön hazırlık çalışmaları ve bu çalışmaların bulguları doğrultusunda kavramın nasıl şekillendirildiği hakkında bilgi verilecektir. Ardından, esas çalışma için araştırmaya katılan örneklemin demografik özelliklerinden bahsedilecek; bu çalışmada keşfi yapılan değişkenlerin ölçümü için geliştirilen ve diğer değişkenler için kullanılan ölçüm araçları tanıtılarak, verilerin analizi için izlenen yöntemlerden de bahsedilecektir.

3.1 ÖN HAZIRLIK ÇALIŞMALARI

3.1.1 Örgütte Mahkumlaşma ve Kavramın Öncelleri ile Sonuçlarına dair Keşif Çalışmaları

Örgütte mahkumlaşma kavramı, araştırmacının iş yaşantısına dair deneyimleri ve gözlemleri ile felsefe alanından "mahkumiyet", kriminolojik araştırmalarda hapis yaşantısında bireylerin ve grupların iç dinamiklerini ele alan "mahkumluk" kavramlarının beraber irdelenmesi ile belirmiştir. Bu doğrultuda mahkumiyet ya da hapsolmuşluğun örgüt yaşantısında da çalışan tarafından deneyimlenen bir olgu olup olmadığının keşfedilmesi; çalışan mahkumiyetinin, gerçek mahkumiyet kavramıyla benzer ya da benzer olmayan yanlarının araştırılması; çalışanın bu hissi ne şekilde deneyimlediğinin, bu deneyime yol açan örgüt odaklı sebeplerin ve mahkumiyet hissinin çalışan üzerinde oluşturduğu birey ve örgüt temelli sonuçların neler olabileceğinin tespiti için, bir dizi ön çalışma içeren tümevarımsal bir nitel analiz yöntemi izlenmiştir.

Nitel araştırmaların keşfetmeye ve meydana çıkarmaya yönelik doğası ile spesifik gözlemlerle başlayan ve genel örüntüler kuran tümevarımsal analizin seçimi, önceden bir varsayımda bulunmak yerine, durumların içinde bulunan örüntülerin ortaya çıkmasına izin vermektedir (Patton, 2014, sf. 55-56). Bu amaçla, mahkumlaşma kavramının örgüt

çalışanının iş yaşantısındaki karşılığını keşfetmek adına dört farklı ön çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalardan ikisinde, kavramın adı geçirilmeden, yalnızca katılımcıda yapacağı çağrışımların elde edilmesi hedeflenirken; diğer ikisinde doğrudan hapsolmuşluk kelimesiyle mahkumlaşma üzerine verilen yanıtlar değerlendirilmiştir. Çağrışım odaklı ve doğrudan kavram üzerinden gerçekleştirilen her iki çalışmada da, açık-uçlu doğrudan mülakat ve bir senaryo üzerinden yöneltilen açık uçlu soru formları olmak üzere iki farklı yöntem kullanılmıştır. Böylelikle toplamda dört farklı ön çalışmadan, yapılan içerik analizleri neticesinde elde edilen temalar karşılaştırılarak, kavrama dair verilen tanımlayıcı yanıtlar arasındaki benzerlikler ve farklılıklar irdelenmiştir.

Ön Çalışma 1:

Yürütülen bu ön çalışmada 10'u kadın 3'ü erkek, yaşları 32-59 arasında değişen 13 üniversite akademik personeliyle, önceden yapılandırılmış açık uçlu sorular üzerinden yüz yüze mülakatlar yapılmıştır (Bkz. Ek A).

Sorulara verilen yanıtlar, katılımcılardan alınan izinler doğrultusunda ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Kayıtlar deşifre edilerek içerik analizi ile temalar tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 2). Yöneltilen sorularda çalışanların sıklıkla "kısıtlanma" ve "engellenme" durumlarında kendilerini hapsolmuş hissettikleri ve hapsolmuşluk duygusunu "çaresizlik" ve "kaygı" gibi duygularla özdeşleştirdikleri görülmüştür. Kriminal araştırmalarda hapsedilmiş mahkumların yaşadıkları mahkumlaşmanın doğrudan "çaresizlik" olarak tanımlandığı da düşünüldüğünde, bulguların örgüt çalışanlarındaki yansımasının da benzerliğini ortaya koymaktadır.

Görüşme yapılan çalışanların 12si -5i bazen yanıtıyla- kendilerini çalıştıkları kurumda hapsolmuş hissettiklerini belirtmişlerdir. Dikkat çekici bulgulardan bir diğeri ise, katılımcıların hissettikleri bu duygunun kaynağı olarak çoğunlukla baskıcı kurum uygulamalarını işaret etmeleridir. Kendilerinden kaynaklanan sebeplerden bahsedildiğinde ise genellikle ekonomik mecburiyet ve buna dayalı kabullenme gibi yanıtlar verilmiştir. Bu

noktadan hareketle, hapsolmuşlukla gelen mahkumlaşma, kriminal araştırmalarda öne sürülen Yoksunluk ve Sosyodemografik modellerin yordayıcı rolünün altını çizmektedir.

Tablo 2. Ön Çalışma-1 Temaları

Sorular	Tema	Frekans
Sizce insan hangi durumlarda kendini "hapsolmuş" hisseder	Kısıtlanma	13
	Engellenme	2
Siz hapsolmuşluk duygusunu nasıl tanımlarsınız	Çaresizlik	3
	Öfke	3
	Kaygı	3
	Stres	2
Çalıştığınız kurumda kendinizi hapsolmuş hissediyor musunuz	Evet	7
	Bazen	5
	Hayır	1
Bu hapsolmuşluk hissinin sizden kaynaklanan sebepleri nelerdir	Yok	4
	Kişisel Algı	3
	Ekonomik Mecburiyet	2
	Kabullenme	2
Bu hapsolmuşluk hissinin işinizden/ mesleğinizden kaynaklanan sebepleri nelerdir	Mesleğin Doğasına Aykırılık	6
	Yok	5
Bu hapsolmuşluk hissinin çalıştığınız kurumdan kaynaklanan (kurum yapısı, yöneticileri, üst yönetimi) sebepleri nelerdir	Baskıcı Yönetim Uygulamaları	11
	Direktif Yönetim Tarzı	3
	Güvensizlik	2
Bu his kişisel olarak sizi nasıl etkiliyor	Çaresizlik	3
	Gerginlik	3
	Mutsuzluk	2
Bu his yaptığınız işi nasıl etkiliyor	Motivasyon Kaybı	9
	Performans Kaybı	5
Bu his çalıştığınız kuruma dair düşüncelerinizi nasıl etkiliyor	Aidiyet Eksikliği	7
	Güvensizlik	2
	Ekonomik Mecburiyet	2
Bu uygulamalar karşısında nasıl tepki veriyorsunuz / Bu durumu değiştirmek için belirlediğiniz alternatif hareket seçenekleriniz var mı	Çaresizlik	7
	İşten Ayrılma Niyeti	2

Katılımcıların hapsolmuşluk duygusu karşısında "çaresiz", "gergin" ve "mutsuz" hissettiklerini belirtmeleri, örgüt bazında ise "aidiyet eksikliği"nin vurgulanması, işe

yabancılaşma, örgütsel sinizm ve düşük öznel iyi oluş gibi değişkenlerin kavramın çıktıları olarak öngörülmesini destekler nitelikte olmuştur.

Ön Çalışma 2:

Kriminoloji çalışmalarında bireyin mahkumluk duygusunu yaratan en temel sebebin baskıcı cezaevi yönetimi olduğu düşünüldüğünde, çalışanın yaşadığı mahkumlaşmanın öncelinin ise kurumundaki yönetim odaklı baskıcı tutumlar ve bunun kişide yarattığı yoksunluklardan kaynaklanabileceği, Yoksunluk Modeli üzerinden literatürde tartışılmıştı. Dolayısıyla, ilk ön çalışmadan farklı olarak, bu çalışmada katılımcılara yöneltilen sorularda, hapsolmuşluk ya da mahkumluk terimleri kullanılmamış, bunun yerine çalıştıkları kurumun yönetim uygulamalarına dair değerlendirmeleri ve bunun üzerinden hissettikleri öğrenilmeye çalışılmıştır.

Yürütülen bu ön çalışmada 8'i kadın 3'ü erkek, yaşları 24-55 arasında değişen 11 üniversite akademik personeliyle, önceden yapılandırılmış açık uçlu sorular üzerinden yüz yüze mülakatlar yapılmıştır (Bkz. Ek B).

Sorulara verilen yanıtlar, katılımcılardan alınan izinler doğrultusunda ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Kayıtlar deşifre edilerek içerik analizi ile temalar tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 3).

Görüşülen kişiler, çalıştıkları kurumların mevcut yönetim uygulamalarını, "baskıcı", "özerklik problemi" ve "merkeziyetçi" olma sıfatlarıyla nitelemişlerdir. Bu durum, mahkumlaşma literatüründe de öncel olarak belirlenen örgütsel yoksunluğun, çalışanın mahkumlaşmasına yol açıp açmayacağını sorgulamak için elverişli bir ortam oluşturmuştur. Kişiler bu ortamda kendilerini "yeteriz", "bıkkın" ve "değersiz" hissettiklerini belirtirken, bu durumun üzerlerinde yarattığı etkiyi ise "kısıtlanma", "yorgunluk", "iş-aile çatışması" ve "olumsuzluk" olarak aktarmışlardır. Bu uygulamalar karşısında verebilecekleri tepkiler sorulduğunda verilen yanıtlarda ise, sıklıkla "çaresizlik" teması vurgulanmıştır.

Bu çalışmadan alınan yanıtlar, ilk ön çalışmada olduğu gibi, baskıcı yönetim uygulamalarıyla kısıtlanmanın ve çaresizliğin bir arada anıldığı bir tablo çizmektedir. Bununla birlikte, durumun kişide yarattığı etkilerde ise, öngörüldüğü gibi bireyin öznel iyi oluşu üzerindeki olumsuz etkiler göze çarpmaktadır. Bir diğer dikkat çekici sonuç ise, tıpkı ilk ön çalışmada olduğu gibi, bireyin çalıştığı kuruma aidiyetini kaybetmesi ve işten ayrılma niyetini düşünmesi olmuştur. Bu durum, mahkumlaşma sonucunda ortaya çıkması beklenen "işe yabancılaşma" ya da "örgütsel sinizm" gibi olumsuz tutum ve davranışlarda artış olma ihtimalini artıran bir gösterge olmuştur.

Tablo 3. Ön Çalışma-2 Temaları

Sorular	Tema	Frekans
Çalıştığınız kurumun mevcut yönetim uygulamalarını nasıl değerlendiriyorsunuz	Baskıcı	4
	Özerklik Problemi	4
	Merkeziyetçi	3
Bu uygulamalar karşısında nasıl hissediyorsunuz	Yetersizlik	3
	Bıkkınlık	3
	Değersizlik	3
Bu hissin sizden kaynaklanan sebepleri nelerdir	Yok	6
Bu hissin işinizden/ mesleğinizden kaynaklanan sebepleri nelerdir	Yok	5
	Mesleğin Doğasına Aykırılık	3
Bu hissin çalıştığınız kurumdan kaynaklanan (kurum yapısı, yöneticileri, üst yönetimi) sebepleri nelerdir	Baskıcı Yönetim Uygulamaları	5
	Örgütsel Adaletsizlik	4
	İş Yükü	4
	Katı Çalışma Koşulları	3
Bu his kişisel olarak sizi nasıl etkiliyor	Kısıtlanmak	3
	İş-Aile Çatışması	2
	Yorgunluk	2
	Olumsuz	2
Bu his yaptığınız işi nasıl etkiliyor	Performans Kaybı	6
	Motivasyon Kaybı	4
	Mesleki Gelişimi Engelleme	4
Bu his çalıştığınız kuruma dair düşüncelerinizi nasıl etkiliyor	Aidiyet Eksikliği	6
Bu uygulamalar karşısında nasıl tepki veriyorsunuz / Bu durumu değiştirmek için belirlediğiniz alternatif hareket seçenekleriniz var mı	Çaresizlik	5
	İşten Ayrılma Niyeti	4

Ön Çalışma 3:

18'i kadın, 4'ü erkek, yaşları 22-65 arasında değişen, 22 akademik personelin katılım gösterdiği bu çalışmada, çalışanın örgütte mahkumlaşmasını tetikleyecek kurum uygulamalarını içeren bir senaryo hazırlanarak, katılımcılardan bu senaryoyu okumaları istenmiştir. Ardından senaryoda bahsi geçen Deniz isimli karakterin mevcut kurum uygulamaları karşısında nasıl hissettiği sorulmuş, 2. ön çalışmada olduğu gibi, katılımcıların senaryonun kendilerinde yarattığı çağrışım üzerinden yanıt vermeleri beklenmiştir (Bkz. Ek C).

Katılımcılar verdikleri yanıtlarda (Bkz. Tablo 4), senaryoda aktarılan kurum ortamına göre Deniz'in duygularını "hapsolmuşluk", "baskı altında", "sıkıntılı", ve "kısıtlanmış" temaları ile açıklamışlardır. Bu duyguların Deniz üzerindeki etkileri ise "motivasyon ve performans kaybı", "depresyon" ve "değersiz" hissetme temalarıyla aktarılmıştır. Diğer ön çalışmalarda olduğu gibi, durumun Deniz'in kurumuna dair düşünceleri üzerindeki etkisi ise "aidiyet kaybı" ve "işten ayrılma niyeti" temaları ile bağdaştırılmıştır.

Ön Çalışma 4:

Yürütülen bu ön çalışmada, önceki çalışmada yer alan aynı senaryo kullanılarak, katılımcılara senaryodaki Deniz isimli karakterin, içinde bulunduğu kurum ortamında kendini hapsolmuş hissedip hissetmediği, bu duygunun kişiden ya da kurumdan kaynaklı sebepleri ve kişide yaratabileceği etkileri sorulmuştur (Bkz. Ek D). Bu çalışmada yer alan katılımcılar, 13'ü kadın, 7'si erkek, yaşları 22-64 arasında değişen 20 üniversite akademik personelinden oluşmaktadır.

Tablo 4. Ön Çalışma-3 Temaları

Sorular	Tema	Frekans
1. Sizce, Deniz bu uygulamalar karşısında nasıl hissetmektedir, kısaca tanımlar mısınız?	Hapsolmuşluk	9
	Baskı Altında	6
	Sıkıntılı	5
	Kısıtlanmış	4
a) Bu hissin Deniz'den kaynaklanan sebepleri nelerdir?	Yok	9
	Ekonomik Mecburiyetler	4
	Sessiz Kalmak	2
b) Bu hissin Deniz'in işinden/ mesleğinden kaynaklanan sebepleri nelerdir?	Mesleğin Doğasına Aykırılık	18
c) Bu hissin Deniz'in çalıştığı kurumdan kaynaklanan (kurum yapısı, yöneticileri, üst yönetimi) sebepleri nelerdir?	Baskıcı Tutum	9
	Eğitimin Ticarileşmesi	8
	Güvensizlik	5
d) Bu his kişisel olarak Deniz'i nasıl etkiliyor olabilir?	Motivasyon Kaybı	6
	Depresyon	4
	Değersiz	4
e) Bu his Deniz'in işini nasıl etkiliyor olabilir?	Performans Kaybı	12
	Motivasyon Kaybı	11
f) Bu his Deniz'in çalıştığı kuruma dair düşüncelerini nasıl etkiliyor olabilir?	Aidiyet Kaybı	11
	İşten Ayrılma Niyeti	10
2. Siz Deniz'in yerinde olsaydınız, bu uygulamalar karşısında nasıl tepki verirdiniz; hangi alternatif hareket seçeneklerini belirlerdiniz?	İşten Ayrılma Niyeti	17
	Bireysel Hareket	7
	Toplu Hareket	6

Senaryo yoluyla aktarılan örgüt ortamının, ilk ön çalışmada olduğu gibi, kişide yarattığı etki, doğrudan "hapsolmuşluk" hissi üzerinden sorularak öğrenilmeye çalışılmıştır. Verilen yanıtlara göre (Tablo 5); senaryoyu okuyan katılımcıların 19'u, Deniz'in bulunduğu kurumda yaşadığı bu uygulamalar karşısında hapsolmuş hissedeceğini belirtmişlerdir. Katılımcılar hapsolmuşluk duygusunu "kısıtlanmak", "engellenmek", "ekonomik mecburiyet" ve "çaresizlik" temalarıyla tanımlamışlardır. Bu ön çalışmada da hapsolmuşluk duygusunun sebepleri arasında; "baskıcı yönetim" ve "aşırı denetim" gibi kurum uygulamalarından söz edilmiştir. Bu durumun Deniz üzerindeki etkileri; "olumsuz",

"mutsuzluk", "hapsolmuşluk", "tükenmişlik" ve "sosyal hayatın ketlenmesi" gibi temalarla temsil edilmiştir.

Diğer ön çalışmalarda olduğu gibi, "aidiyet eksikliği", "performans ve motivasyon kaybı" gibi temalar ise hapsolmuşluğun neticeleri olarak görülmekte; ayrıca Deniz'in bu uygulamalar karşısındaki tepkilerine "işten ayrılma niyetinin" yanı sıra, "bireysel hareket" ve "toplu hareket" seçenekleri de eklenmiştir.

Buradan hareketle, çalışanın örgütte mahkumlaşmasına dair gerçekleştirilen keşif çalışmalarında; "hapsolmuşluk" duygusu soru formlarında doğrudan verilsin ya da verilmesin, kavramın tanımına dair benzer temalarla karşılaşılmıştır. Mahkumluğun önceli olarak öngörülen ve literatürde Yoksunluk ve Sosyodemografik modellerle açıklanan kurum uygulamalarında baskıcı tutum, özerklik ve güven yoksunluğu, sosyal hayatın ketlenmesi, iş-aile çatışması ve ekonomik mecburiyetler gibi temalar, hemen hemen tüm ön çalışmalarda tutarlı şekilde kendini göstermektedir. Diğer yandan, mahkumluk hissinin çalışan üzerinde birey temelli olarak "sıkıntı", "depresyon", "gerginlik", "tükenmişlik" ve "mutsuzluk" gibi olumsuz sonuçlarla anılıyor olması, olumsuz öznel iyi oluş ve işe yabancılaşma gibi değişkenlerin olası sonuçlar olma ihtimalini güçlendirmiştir. Ayrıca, mahkumluk hissinin bireyde yarattığı örgüt temelli çıktılar arasında aktarılan "aidiyet kaybı", "performans ve motivasyon kaybı", "işten ayrılma niyeti", "bireysel hareket" ya da "toplu hareket" gibi temalar, örgütte mahkumluğun örgütsel sinizm gibi olumsuz tutum ve davranışları öngörebileceğine dair de bulgular sunmuştur.

Tablo 5. Ön Çalışma-4 Temaları

Sorular	Tema	Frekans
1. Sizce, Deniz bu uygulamalar karşısında kendini hapsolmuş hisseder mi?	Evet	19
	Hayır	1
a) Bu hissin Deniz'den kaynaklanan sebepleri nelerdir?	Yok	17
b) Bu hissin Deniz'in işinden/ mesleğinden kaynaklanan sebepleri nelerdir?	Mesleğin Doğasına Aykırılık	12
	Yok	8
c) Bu hissin Deniz'in çalıştığı kurumdan kaynaklanan (kurum yapısı, yöneticileri, üst yönetimi) sebepleri nelerdir?	Baskıcı Yönetim	9
	Aşırı Denetim	8
	Eğitimsiz Yöneticiler	5
	Özerklik Eksikliği	4
	Güvensizlik	3
d) Bu his kişisel olarak Deniz'i nasıl etkiliyor olabilir?	Olumsuz	5
	Mutsuzluk	4
	Hapsolmuşluk	3
	Tükenmişlik	3
	Sosyal Hayatın Ketlenmesi	3
e) Bu his Deniz'in işini nasıl etkiliyor olabilir?	Performans Kaybı	11
	Motivasyon Kaybı	8
f) Bu his Deniz'in çalıştığı kuruma dair düşüncelerini nasıl etkiliyor olabilir?	Aidiyet Eksikliği	10
	İtibar Kaybı	2
2. Siz hapsolmuşluk duygusunu nasıl tanımlarsınız?	Kısıtlanmak	7
	Engellenmek	4
	Ekonomik Mecburiyet	4
	Çaresizlik	4
3. Siz Deniz'in yerinde olsaydınız, bu uygulamalar karşısında nasıl tepki verirdiniz; hangi alternatif hareket seçeneklerini belirlerdiniz?	İşten Ayrılma Niyeti	13
	Bireysel Hareket	11
	Toplu Hareket	5
	Kabullenme	2

Kriminal araştırmalarda mahkumlaşma yaşayan mahkumların, hapsoldukları cezaevi yönetimine uyumlanarak asimile olabileceği üzerinden, ön çalışmalardaki "çaresizlik", "kabullenme", "ekonomik mecburiyetler" ve "sessiz kalmak" temalarıyla aktarılan etkiler, asimilasyonun çalışan mahkumlaşmasının da olası sonuçları arasında yer alabileceği öngörüsünü destekleyebilir. Diğer yandan, özellikle mahkumluk durumuna dair verilebilecek alternatif hareket seçenekleri arasında yer alan "bireysel ya da toplu hareket" eylemleri, mahkumluk yaşayan çalışanın ayrışma tepkisiyle gelen kurum yönetimine muhalifliğin de öngörülebilmesini sağlayabilir.

3.1.2 Yeni Oluşturulan Ölçeklerin Hazırlanması ve Test Edilmesi

Çalışanın örgütte mahkumlaşması ile kavramının öncelleri (örgütsel yoksunluk, sosyodemografik özellikler) ve çıktıları olarak öne sürülen değişkenlerin bazıları için (kuruma asimilasyon tepkisi, kurumdan ayrışma tepkisi) ayrı ayrı ölçüm araçları geliştirilmiştir. Ölçek ifadelerinin belirlenme sürecinde odak-grup çalışmaları ve pilot uygulamalara yer verilmiştir.

1. Odak Grup Çalışması:

Bu çalışmada ölçüm araçlarında kullanılmak üzere yazılmış olan ifadeler, pilot bir uygulamaya tabi tutulmadan önce, yüz geçerliliğini test edebilmek adına Örgütsel Davranış ve Psikoloji alanlarında çalışan 5 uzman akademisyenden oluşan bir grupta tartışmaya açılmıştır. Akademisyenlerin geri bildirimleri doğrultusunda ölçeklerin ifadelerinde yapılan düzenlemeler şöyle gerçekleşmiştir:

Örgütte Mahkumlaşma:

Hem kriminal araştırmalarda mahkumlaşmanın tanımına dair elde edilen bulgular, hem de kavramın keşfi için gerçekleştirilen ön çalışmalarda elde edilen temalar ele alınarak, örgütte mahkumlaşan çalışanın duygu durumunu temsil edebilecek 4 ifade yazılmıştır. Bu doğrultuda odak grup çalışmasında ele alınan ifadelerin, yüz geçerliliği

bakımından, örgütte mahkumlaşan çalışanın duygu durumunu yeterli düzeyde yansıtabildiği düşünülmüştür.

Örgütsel Yoksunluk:

Bireyin çalıştığı kurumda yaşayabileceği yoksunlukları ölçümleyebilmek için, 18 maddeden oluşan bir ölçüm aracı geliştirilmiştir. İfadelerin oluşturulmasında öncelikle kriminal araştırmalarda incelenen mahkumlaşma kavramının açıklanmasında kullanılan Yoksunluk Modeli temel alınmıştır. Buna göre, çalışanların özgürlük, özerklik, eşya-hizmet ve güvenlik yoksunluklarına tekabül eden ifadeler yazılmıştır. İfadelerin Yoksunluk Modelindeki gerçek mahkum yaşantısından örgüt çalışanı deneyimlerine aktarımı, mahkumlaşma üzerine gerçekleştirilen ön çalışmalardan elde edilen temalarla desteklenmiştir.

Ölçekte yer alan 18 ifade, ilk odak grup çalışmasında incelendikten sonra, ölçüm aracının, çalışanın yaşadığı "yoksunluk" gibi olumsuz bir deneyimini ölçme amacı olduğundan, ifadelerin de genel olarak olumsuz yaşantıları yansıtması gerektiği kararına varılmıştır. Bunun üzerine yalnızca iki ifade ters madde olarak bırakılmak koşuluyla, diğer ifadeler olumsuz yaşantıları gösterecek şekilde yeniden düzenlenmiştir. Diğer yandan, anlam bütünlüğü açısından muğlak bir algı yarattığı düşünülen bir ifade ise ölçekten çıkarılmıştır.

Sosyodemografik Özellikler:

Kriminal literatürde mahkumluğun bir önceli olarak Taşıma Modeli ile aktarılan bir diğer değişken ise, hükümlünün hapislik yaşantısından önceki hayatındaki deneyimleri (priprison experiences) (yaş, eğitim durumu, medeni durumu, sosyal altyapı, mesleki/iş deneyiminden hareketle sosyal statüsü, önceki suç geçmişi), hapislik süresince cezaevi dışındakilerle iletişim kurma derecesi (extraprison contact) ve salıverilme sonrası yaşantısına dair beklentilerinin kalitesi (the quality of post prison expectation) ile açıklanmıştır.

Buna göre örgütte mahkumlaşmanın belirleyicisi olarak ele alınan sosyodemografik özelliklerin ölçümünde, bu üç boyut dikkate alınmıştır. Öncelikle, çalışanın demografik özellikleri (yaşı, medeni durumu, mevcut kurumdaki çalışma süresi ve yöneticilik pozisyonu) demografik form ile katılımcılara sorularak öğrenilmiştir. İkinci olarak, çalışanın kurum dışındakilerle iletişim kurma derecesini ölçümlemek adına, iş yaşantısı dışındaki sosyal hayatına yönelik iki soru sorulmuş; son olarak, salıverilme sonrası hayatına dair beklenti kalitesi için mevcut kurumundan ayrıldığında gelecek yaşantısına dair beklentilerinin sorulduğu iki soru sorulmuştur.

Neticede, örgüt çalışanının sosyodemografik özellikleri için demografik form ve 4 ifadelik bir kısa ölçek sunulmuştur. Odak grup içinde yapılan incelemeler neticesinde, ifadelerin anlaşılırlık düzeyleri üzerine verilen geri bildirimler doğrultusunda ufak düzeltmeler gerçekleştirilmiştir.

Asimilasyon ve Ayrışma Tepkileri:

Hapislik yaşantısında mahkumlaşan bireylerin verdiği tepkiler, mahkumlaşma literatüründe cezaevine uyumlanma ve asimilasyon ya da cezaevinden ayrışma olarak sunulduğundan, çalışanın mahkumlaşma tepkileri de bulunduğu örgütün kültürüne asimilasyonu ve ayrışması olarak iki farklı türde değerlendirmeye alınmıştır.

Örgüte asimilasyon ve örgütten ayrışma tepkilerinin ölçümü için gerekli ifadelerin yazılmasında, kriminal alan yazındaki tanımlamalardan yararlanılmış ve her bir ifadenin örgüt çalışanlarına yönelik uyarlaması yapılmıştır. Buna göre, alan yazında çaresizlik, mahkum kodlarından sapmak, diğer mahkumlara karşı sadakatsizlik, diğer mahkumlara muhalif duruş, cezaevinin gelenek, alışkanlık ve kültürüne uyumlanma olarak tanımlanan asimilasyon tepkisi için 19 madde; mahkum kodlarına ve normlarına uyum sağlama, örgüt politikalarına ve uygulamalarına muhalefet, cezaevinin gelenek, alışkanlık ve genel kültüründen ayrışma, kendi sosyal gruplarını kurma ve grup dayanışması olarak tanımlanan ayrışma tepkisi içinse 16 madde yazılmıştır. Odak grup içinde gerçekleşen çalışma neticesinde, her bir boyuta karşılık gelen ifadeler, yüz geçerliliği temelinde

değerlendirilmiş; anlam bütünlüğünde çiftlik yaratan ifadeler düzeltilmiş, birbirini tekrar eden ifadeler elenmiş ve anlaşılırlığı düşük ifadelerin sadeleştirilmesi yapılmıştır. Bu doğrultuda, asimilasyon ifadelerinden 8'i, ayrışma ifadelerindense 5'i elenerek; her iki tepkide 11'er madde olacak şekilde düzenleme yapılmıştır.

Bu aşamadan sonra geliştirilen her ölçeğin test edilmesi için pilot uygulama yapılması uygun görülmüştür.

Pilot Uygulama:

Gerçekleştirilen pilot uygulama, değişkenlerin ölçümlerinde kullanılacak olan ölçeklerin Internet ortamı üzerinden sağlanan bir link yardımı ile 34 akademisyenin katılımıyla yapılmıştır. Örgütte mahkumlaşma, çalışanın yoksunluk seviyeleri ve sosyodemografik faktörler ile mahkumlaşma tepkisi olarak ortaya konan asimilasyon ve ayrışma tepkilerinin ölçümleri için daha önce belirlenmiş olan ifadelerin iç tutarlılıkları da değerlendirilmiştir.

Buna göre 4 ifadeden oluşan örgütte mahkumlaşma ölçeğinin (α=.95), örgütsel yoksunluk ölçeğinin (α=.85), örgüte asimilasyon tepkisi ölçeğinin (α=.72) ve örgütten ayrışma tepkisi ölçeğinin (α=.73) iç tutarlılık sonuçları tatminkâr bulunurken, sosyodemografik ölçeğin iç tutarlılık katsayısının ise kabul edilebilir olduğu (α=.63) görülmüştür.

Bu aşamada örgütte mahkumlaşma kavramının önceli ve sonuçları olarak varsayılan yeni değişkenlerin, kavramla korelasyonları da ön bir analiz ile değerlendirilmiştir (Bkz. Tablo 6). Buna göre; örgütte mahkumlaşma ile sosyodemografik faktörler arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-.58$, $p<.001$) olduğu görülmektedir. Bu sonuç, kavramın kriminal alanyazınında yer alan Taşıma Modeliyle de tutarlı olarak, sosyodemografik yönden güçlü olan çalışanların, daha az mahkumlaşacağına dair varsayımda bulunmayı destekleyen bir bulgu olarak düşünülmüştür. Diğer yandan, yoksunluk düzeyi ile mahkumlaşma arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişki ($r=.55$, $p<.01$)

örgütünde yoksunluk yaşayan çalışanın da mahkumlaşma seviyesinin yüksek olacağı varsayımında bulunmayı desteklemiştir. Önemli bulgulardan bir diğeri ise, mahkumlaşma seviyesi ile ayrışma tepkisi arasındaki olumlu yönlü anlamlı ilişkiye karşın ($r=.34$, $p<.05$), asimilasyon tepkisiyle mahkumlaşma arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilmemesidir. Ancak, ana örneklem üzerinde gerçekleşecek olan çalışma öncesinde yapılan bu pilot çalışmanın bulgularına ihtiyatla yaklaşılması gerektiği düşünülerek, ölçek ifadelerinin bu kez örgütsel davranış alanı dışındaki uzmanlarca, anlaşılırlıklarının test edilebilmesi için yeni bir odak grupla yeniden değerlendirilmesi uygun görülmüştür.

Tablo 6. Pilot Uygulama Korelasyon Değerleri

		Sosyodemografik	Örgütsel Yoksunluk	Ayrışma	Asimilasyon
Örgütte Mahkumlaşma	Pearson Korelasyon	-.58***	.55***	.34*	-.12
	N	34	34	34	34
Sosyodemografik Faktörler	Pearson Korelasyon	1	-.57***	-.06	.09
	N		34	34	34
Örgütsel Yoksunluk	Pearson Korelasyon		1	.02	-.29
	N			34	34
Örgütten Ayrışma	Pearson Korelasyon			1	-.29
	N				34

* p<.05 **p<.01 ***p< .001

2. Odak Grup Çalışması:

Geliştirilen ölçüm araçlarındaki ifadelerin alan dışındaki kişilerce de anlaşılırlığının test edilmesi adına, üçü dil bilimci, bir ölçme-değerlendirme uzmanı ve bir adli psikologdan oluşan 5 kişilik bir odak grubu oluşturulmuştur. Odak grup, her ifadenin anlaşılırlığını değerlendirerek, ifadeyi güçlendirecek düzeltme önerilerinde bulunmuştur. Diğer yandan anlamsal olarak farklı algılara sebep olabilecek olası ifadeler de tartışılmış;

bir ifade üzerinde yeniden düzenlenme yapılmıştır. Asimilasyon tepkisi ölçeğinde yer alan 2. ifadede *(Çalıştığım kurumda iş arkadaşlarımın kurum uygulamalarına dair alınan kararlarla ilgili olumsuz düşünceleri konusunda kurum yönetimini bilgilendiririm),* aktarılan durumun yöneticilik pozisyonu olan kişilerce durumun iyileştirilmesi adına bir bilgilendirme gibi anlaşılabileceği belirtilmiştir. Söz konusu ifadede kurumun diğer çalışanlarına sadakatsizlik boyutu değerlendirilmek istendiğinden, ifade *"Çalıştığım kurumda iş arkadaşlarımın kurum uygulamalarına dair alınan kararlarla ilgili olumsuz düşüncelerini kurum yönetimine bildiririm."* şeklinde değiştirilmiştir.

Bu aşamadan sonra ölçeklerin ana örneklem grubuna uygulanması uygun bulunmuştur.

3.2. ÖRNEKLEM

Araştırma örneklemi, Türkiye'de yer alan üniversitelerde görev yapan akademik personel ve özel ve kamuya bağlı kurumlarda çalışan beyaz ve altın yakalı çalışanlar arasından kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Örgütte mahkumlaşma ve kavramın öncelleri ile sonuçlarının tespit edilebilmesi için 296 katılımcının, Internet ortamında kendilerine gönderilen link üzerinden ölçüm araçlarına erişmeleri sağlanmıştır.

Katılımcıların 180'i kadın, 116'sı erkek olup (std. sapma .49), yaş ortalamaları 34.96'dır (std. sapma 9.21). Katılımcıların mevcut kurumlarında çalışma sürelerinin ortalaması ise 56.34 ay/ 4.7 yıldır (std. sapma 70.47). Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarında bir denge sağlanmış olsa da (%47.3 ve %52.7), katılımcıların çoğunluğu (%74.3) özel sektör çalışanı olduklarını belirtmişlerdir. Devlet kurumlarından ise 76 kişi (%25.7) araştırmaya katılım sağlamıştır (std. sapma .44) (Bkz. Tablo 7). Verilerin toplanması esnasında ülkemizde meydana gelen çeşitli siyasi gelişmelerin, bu dağılımda etkisi olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 7. Örneklemin Cinsiyet, Medeni durum ve Çalıştıkları Kurum Türüne Göre Dağılımı

Değişken	N	%
Cinsiyet		
Kadın	180	60.8
Erkek	116	39.2
Medeni Durum		
Bekâr	140	47.3
Evli	156	52.7
Kurum Türü		
Özel	220	74.3
Devlet	76	25.7
TOPLAM	296	100.0

Diğer yandan, araştırmanın başında örneklem grubunun Türkiye'de çalışan akademisyenlerden seçileceği belirlenmiş olsa da, yukarıda da aktarılan ülke dinamiklerindeki değişim, araştırma örneklemini özel ve devlet kurumlarında çalışan beyaz ve altın yakalı çalışanlar olarak genişletmeyi zorunlu kılmıştır. Bu sebeple katılımcıların meslekleri akademisyenlik; çeşitli mühendislik alanları, tıp doktorluğu, psikologluk, öğretmenlik ve avukatlık gibi uzmanlık gerektiren meslek dalları ve diğer kategorisi olarak üç grup altında tanımlanmıştır (Bkz. Tablo 8). Diğer kategorisinde, meslekleri yerine bulundukları kurumlardaki pozisyonlarını (müdür, yönetici asistanı vb. gibi) kaydeden katılımcılar değerlendirmeye alınmıştır. Buna göre 99 akademisyen (%33.4), 124 uzmanlık gerektiren meslek sahibi (%41.9) ve 73 kişi diğer meslekler kategorisinde katılımcı (%24.7) araştırmaya dâhil olmuştur.

Tablo 8. Örneklemin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Meslek Grupları	N	%
Akademisyen	99	33.4
Uzmanlık Meslekleri	124	41.9
Diğer (beyaz yakalı)	73	24.7
TOPLAM	296	100.0

Ayrıca, 217 katılımcı (%73.3) çalıştığı kurumda herhangi bir yöneticilik pozisyonuna sahip olmadığını kaydederken, 63 katılımcı (%21.3) 0-10 kişi arasında personelden sorumlu olduğunu, 7 katılımcı (%2.4) 11-50 arasında personelden sorumlu olduğunu ve 9 katılımcı (%3) ise 50 kişi üzerinde personelden sorumluğunu olduğunu belirtmiştir (Bkz. Tablo 9).

Tablo 9. Örneklemin Yöneticilik Pozisyonlarına Göre Dağılımı

Yöneticilik Pozisyonu	N	%
HAYIR	217	73.3
EVET/0-10KISI	63	21.3
EVET/11-50KISI	7	2.4
EVET/50UZERI	9	3.0
Toplam	296	100.0

3.3. UYGULAMA

Araştırma anketlerinin tamamı, Internet ortamında oluşturulan bir online form (Bkz. Ek E) aracılığı ile örneklem grubundaki kişilere e-posta ve sosyal medya kanalları üzerinden ulaştırılmıştır. Anket başlangıcında katılımcılara verilen yönergede, elde edilen verilerin özenle muhafaza edilerek, yalnızca araştırmacı tarafından bilimsel amaçla değerlendirileceği ve sonuçların toplu olarak istatistiksel analizlere tabi tutulacağı bilgisi aktarılmıştır. Online form üzerinde her ifadenin *"doldurulması zorunlu"* olarak işaretlenmiş olması, her bir katılımcı için eksik data oluşmasını engellemiştir.

3.4. ÖLÇÜM ARAÇLARI

Bu bölümde araştırma kapsamında kullanılan ölçüm araçları ve psikometrik özelliklerinden bahsedilecektir.

3.4.1. Örgütsel Yoksunluk Ölçeği

Örgütsel yoksunluk kavramı için geliştirilen ölçek ifadeleri, kriminal alan yazında mahkumlaşmayı tanımlamak için öne sürülen Yoksunluk Modeli'nden hareketle oluşturulmuştur. Modelde aktarılan beş farklı yoksunluk tipinin dördü (Eşya-hizmet, Özerklik, Özgürlük ve Güvenlik) örgüt çalışanlarına uyarlanarak kullanılmıştır. Beşinci yoksunluk tipi olan "heteroseksüel ilişki yoksunluğu", ne örgütsel çalışmalar alan yazınında ne de bu araştırma kapsamında yürütülen ön çalışmalarda rastlanmadığından, örgütsel yoksunluk kavramı içine dâhil edilmemiştir. Yoksunluk tiplerinin örgütsel alana uyarlanması, daha önce yürütülen ön çalışmalarda katılımcılardan alınan yanıtlar ve temalar çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Buna göre beşi özgürlük yoksunluğu, dördü eşya-hizmet, dördü güvenlik ve dördü özerklik yoksunluğunu temsil eden toplam 17 ifade oluşturulmuştur. İfadeler 5'li likert tipinde (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) iki tanesi ise ters madde olarak puanlanarak değerlendirilmektedir. Ters ifadelerden biri eşya-hizmet yoksunluğu boyutunda (*Çalıştığım kurum, profesyonel iş ağı geliştirebilmem için gerekli etkinliklere katılmamı teşvik eder),* diğeri ise özerklik boyutunda *(Çalıştığım kurumda işimle ilgili alınacak kararlarda fikrim alınır)* yer almaktadır.

3.4.2. Sosyodemografik Ölçek

Sosyodemografik ölçek ifadeleri, mahkumlaşma alan yazınında kavramın tanıtılmasında aktarılan Taşıma Modelinden hareketle oluşturulmuştur. Modelde aktarılan hapislik yaşantısından önceki hayat deneyimleri boyutu (priprison experiences), çalışanların 'demografik faktörleriyle' temsil edilmiş ve katılımcılara sorulan demografik sorularla (yaş, cinsiyet, medeni durum, mevcut kurumdaki çalışma süresi) ölçülmüştür. Modelin diğer iki boyutu ise bu çalışmada geliştirilen sosyodemografik ölçek ile ölçülmüştür. Ölçek içinde hapislik süresince cezaevi dışındakilerle iletişim kurma derecesi (extraprison contact) 'kurum dışı etkileşim' boyutu; salıverilme sonrası yaşantısına dair beklentilerinin kalitesi (the quality of post prison expectation) ise 'gelecek beklentisi'

boyutu ile temsil edilmektedir. Her boyut için iki ifade olmak üzere toplam dört ifade yer almakta ve bu ifadeler 5'li likert tipinde (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) puanlanmaktadır. Sosyodemografik ölçek toplam puanı için 'gelecek beklentisi' boyutundaki ifadeler (örn; *Mevcut kurumumdan ayrıldığımda daha iyi bir iş alternatifim olabileceğine inanıyorum*) ters puanlanarak hesaplanmaktadır.

3.4.3. Örgütte Mahkumlaşma Ölçeği

Örgütte mahkumlaşma kavramının ölçümü için, hem kriminoloji alanyazınındaki kavramsal tanımlardan hem de bu araştırma kapsamında yürütülen ön çalışmalardan elde edilen mahkumlaşma temalarından yararlanılarak dört ifade oluşturulmuştur. İfadeler 6'lı likert tipinde (1: Kesinlikle katılmıyorum, 6: Kesinlikle katılıyorum) puanlanmakta ve ters madde içermemektedir.

3.4.4. Örgüte Asimilasyon Ölçeği

Örgütte asimilasyon kavramı, kriminal çalışmalarda mahkumlaşma yaşayan hükümlülerin verdikleri tepkiler üzerinden oluşturulmuştur. Sykes (1958) bu tepkileri hükümlülerin cezaevi koşullarına asimilasyonu ve diğer hükümlülerle gruplaşarak cezaevi kurumuna muhalif hareket etmeleri olarak ayırt etmiştir. Cezaevinin kurum koşullarına asimile olan hükümlülerin aynı zamanda yönetime yakın durdukları ve diğer hükümlülere sadakatsiz davranışlarda bulundukları da aktarılmıştır. Buradan ve yine ön çalışmalardan elde edilen temalardan hareketle, örgütte asimilasyon kavramının ölçümünde 'örgüte uyumlanma' ve 'diğer çalışanlardan izolasyon' boyutları için dörder, 'diğer çalışanlara sadakatsizlik' boyutu içinse üç ifade olmak üzere toplam 11 ifade kullanılmıştır. İfadeler 6'lı likert tipinde (1: Kesinlikle katılmıyorum, 6: Kesinlikle katılıyorum) puanlanmakta ve ters madde içermemektedir.

3.4.5. Örgütten Ayrışma Ölçeği

Mahkumlaşma yaşayan hükümlülerin verdikleri tepkilere dair Sykes'ın (1958) yaptığı ayırım üzerinden, diğer hükümlülerle alt gruplar oluşturarak cezaevi kurumuna

muhalif hareket eden ayrışma grubu, örgüt çalışanları için de örgütten ayrışma kavramı olarak açıklanmıştır. Örgütten ayrışmanın ölçümü için 'grup dayanışması' boyutunda beş ifade ve 'örgüt politikalarına muhalefet' boyutunda ise altı ifade olmak üzere toplamda 11 ifade kullanılmıştır. İfadeler 6'lı likert tipinde (1: Kesinlikle katılmıyorum, 6: Kesinlikle katılıyorum) puanlanmakta ve ters madde içermemektedir.

3.4.6. Örgütsel Sinizm Ölçeği

İlk olarak Brandes (1997) tarafından geliştirilen 14 maddelik Örgütsel Sinizm Ölçeği, Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) tarafından gözden geçirilerek 13 maddelik halini almıştır. Bu araştırmada ölçeğin gözden geçirilmiş versiyonu kullanılmaktadır. Ölçekte sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç farklı boyutta ölçümü yapılmakta, bilişsel boyutu için beş, duygusal ve davranışsal boyutları içinse dörder madde yer almaktadır. Ölçek maddeleri 5'li likert tipinde (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) puanlanmaktadır. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe adaptasyon çalışması Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılmış, ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısı .91 bulunurken, duygusal alt boyut için .94, bilişsel alt boyut için .87 ve davranışsal alt boyut için .82 olarak bulunmuştur.

3.4.7. İşe Yabancılaşma Ölçeği

İşe yabancılaşma çalışmalarında, özellikle 'kendine yabancılaşma' boyutunun ana tema olarak öne çıktığı ifade edilmektedir (Seeman, 1975). Nitekim Mottaz (1981) da 'kendine yabancılaşma' boyutunun özellikle Marx'ın yazılarında önemli bir anlama sahip olduğunun, takip eden yıllardaki ampirik çalışmalarda da ön plana çıktığının altını çizmektedir. Çalışanın kendine yabancılaşmasını, bireyin işi için içsel motivasyonunu yitirmesi ve işiyle kendini gerçekleştiremediğini hissetmesi olarak tanımlayan Mottaz (1981), kendine yabancılaşmanın, farklı iş koşulları tarafından da etkilendiğini öne sürmüştür. Bu koşullar için Seeman'ın (1959) beş boyutlu ayrımından hareket eden Mottaz (1981), özellikle güçsüzlük ve anlamsızlık boyutlarının 'kendine yabancılaşma'nın önemli birer belirleyicisi olabileceğini de öne sürmüştür.

Buradan hareketle, işe yabancılaşma kavramının temel yapı taşı olarak görülen 'kendine yabancılaşma' boyutu, bu araştırmada da temel olarak alınmıştır. Çalışanın örgütte mahkumlaşma durumunda hissettiği işe yabancılaşma düzeyini ölçmek adına, Mottaz'ın (1981) bu boyutun ölçümü için geliştirdiği 7 ifadelik kendine yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 5'li likert tipinde (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) puanlama sistemi kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe çeviri çalışması Erben (2008) tarafından yapılmıştır. Daha sonra Sayü (2014) tarafından da kullanılan ve anlaşılırlığını artırmak üzere yeniden gözden geçirilen ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .89 olarak bulunmuştur.

3.4.8. İşe Bağlılık ve Çalışmaya Bağlılık

Çalışmada her ikisi de Kanungo (1982) tarafından geliştirilen, 10 ifadeli İşe Bağlılık Ölçeği ve 6 ifadeli Çalışmaya Bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 5'li likert tipinde (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) puanlama sistemi kullanılmıştır. Türkçe'ye çevirisi araştırmacı tarafından yapılan ölçeklerin, çift dilli bir uzman tarafından İngilizce'ye geri çevirisi yapılmış ve bu ifadeler, anadili İngilizce olan bir başka akademisyen tarafından orijinal ifadelerle karşılaştırılarak kontrol edilmiştir.

3.4.9. Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş hakkında araştırmalarda kullanılan ölçümler de dikkate alındığında, öznel iyi oluşun duygu boyutunda ölçümlenebilmesi için Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği (PANAS) kullanılmıştır. Watson ve ark. (1988) tarafından geliştirilen ölçekte 10'u pozitif, 10'u negatif duyguları temsil eden 20 madde bulunmaktadır. Katılımcılardan bu duygu ifadelerini hangi sıklıkta yaşadıklarını 5'li likert tipindeki (1: Asla, 5: Daima) puanlama sistemi üzerinden belirtmeleri istenmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye adaptasyonu Gençöz (2000) tarafından gerçekleştirilmiş, iç tutarlılık katsayıları Pozitif duygu için .83, negatif duygu ölçeği içinse .86 olarak bulunmuştur.

Öznel iyi oluşun biliş boyutunda ölçümlenebilmesi içinse Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. 5 ifadeden oluşan ölçek Diener ve ark. (1985) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte 5'li likert tipinde (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) puanlama sistemi kullanılmıştır. Köker (1991) tarafından Türkçe'ye adaptasyonu yapılan ölçeğin iç tutarlılığı .89 olarak tespit edilmiştir.

3.4.10. Sosyal Beğenirlik

Öz-değerlendirme yoluyla yapılan pek çok ölçümde olduğu gibi, özellikle mahkumlaşmaya verilen tepkilerde, bireylerin sosyal olarak beğenilir bir yoldan cevap verebilecekleri ihtimali, kullanılan diğer ölçüm araçlarından alınan yanıtların da geçerliğinden kuşku duyulmasına yol açabilir. Bu sebeple araştırmaya katılan her çalışanın sosyal beğenirlik seviyeleri de ölçülmüştür.

Marlowe ve Crowne (1969) tarafından geliştirilen Sosyal Beğenirlik Ölçeği 33 ifadeden oluşmaktadır. Sonraki yıllarda ölçeğin uzun oluşu sebebiyle uygulanabilirliğinin zorluğundan bahseden çeşitli araştırmacılar, ölçek için daha kısa formlar geliştirmeye çalışmışlardır (Fischer ve Fick, 1993). Orijinalinden kısaltılan sekiz kısa formu birbirleriyle ve ölçeğin 33 maddelik haliyle kıyaslayan Fischer ve Fick (1993), iç tutarlılık ve orijinal ölçekle uyumu bakımından en iyi kısa versiyonun, Strahan ve Gerbasi (1972) tarafından geliştirilen 10 ifadelik form olduğunu tespit etmişlerdir. Dolayısıyla, bu çalışmada da Strahan ve Gerbasi'nin (1972) Marlowe-Crowne Sosyal Beğenirlik ölçeği üzerinden kısalttıkları 10 ifadelik formu kullanılmıştır. Bu formda da orijinalinde olduğu gibi her soru 'Doğru' ve 'Yanlış' cevap alternatifleri üzerinden cevaplandırılmaktadır. Cevap anahtarı üzerinden alınan puan, kişinin sosyal beğenirlik puanını vermektedir. En düşüğü 0, en yükseği 10 olmak üzere, puan yükseldikçe sosyal beğenirlik düzeyi de yükselmektedir.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada yer alan değişkenlerin yapılarını tespit edebilmek için temel bileşenler ve Varimax döndürme teknikleri ile faktör analizleri yapılmıştır. Ayrıca güvenirlik analizleri ile kullanılan ölçüm araçlarının iç tutarlılıkları test edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin görülebilmesi için korelasyon analizlerinden, hipotezlerin test edilebilmesi içinse regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri üzerinden ortaya çıkabilecek gruplar arası farkları görebilmek içinse bağımsız örneklemler t testi ve varyans analizleri yapılmıştır.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, kullanılan ölçüm araçları için yapılan güvenirlik ve faktör analizlerinden, hipotezlerin testi için gerçekleştirilen korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarından ve demografik değişkenler üzerinden yapılan fark testlerinden bahsedilecektir. Ayrıca, araştırma hipotezlerinde yer almayan, ancak araştırmacının merakı doğrultusunda gerçekleştirilen ilave analizlerin sonuçlarından da bu bölümde bahsedilecektir.

4.1. GÜVENİRLİK ANALİZLERİ

Çalışma kapsamında yer alan değişkenlerin ölçümünde kullanılan tüm ölçekler güvenirlik analizlerine tabi tutulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre ölçeklerin alfa değerlerinin .70'in üzerinde olduğu, Örgüte Asimilasyon Ölçeği güvenirlik katsayısının .70 sınırına yakın olduğu, ancak sosyodemografik faktörler ölçeğinin ise kabul edilebilir sınırda olduğu tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 10).

Tablo 10. Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	Cronbach α
Örgütte Mahkumlaşma Ölçeği	.94
Örgütsel Yoksunluk Ölçeği	.87
Sosyodemografik Ölçek	.59
Örgüte Asimilasyon Ölçeği	.68
Örgütten Ayrışma Ölçeği	.78
Örgütsel Sinizm Ölçeği	.94
İşe Yabancılaşma Ölçeği	.89
İşe Bağlılık Ölçeği	.88
Çalışmaya Bağlılık Ölçeği	.86
Yaşam Doyumu Ölçeği	.86
Olumlu Duygular Ölçeği	.85
Olumsuz Duygular Ölçeği	.83

4.2. FAKTÖR ANALİZLERİ

4.2.1 Örgütte Mahkumlaşma Ölçeği

Örgütte mahkumlaşma düzeyini ölçümlemek için geliştirilen ölçekte dört ifade yer almaktadır. Yapılan faktör analizi neticesinde ölçek ifadeleri beklendiği gibi tek bir boyutta yüklenmişlerdir (KMO=.843, Bartlett Küresellik Testi Ki Kare: 1213.596, p<.001).

4.2.2 Örgütsel Yoksunluk Ölçeği

Örgüt içinde çalışanın yoksunluk düzeyini ölçümlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin faktör analizinde, Yoksunluk Modeli'nde aktarıldığı gibi dört faktör tespit edilmiştir (KMO=.827, Bartlett Küresellik Testi Ki Kare: 2351.907, p<.001). Faktörler Yoksunluk Modeliyle uyumlu olarak; 'Özgürlük Yoksunluğu', 'Eşya-Hizmet Yoksunluğu', 'Güvenlik Yoksunluğu' ve 'Özerklik Yoksunluğu' şeklinde isimlendirilmiştir. Bu dört boyut toplam varyansın %64'ünü açıklamaktadır. Ölçekte yer alan ifadelere ait faktör yükleri ve açıklanan varyans değerleri Tablo 11'da gösterilmektedir.

Tablo 11. Örgütsel Yoksunluk Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR	İFADELER	Özgürlük Yoksunluğu	Eşya-Hizmet Yoksunluğu	Güvenlik Yoksunluğu	Özerklik Yoksunluğu	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
F1	*Çalıştığım kurumda mesai saatleri içinde kurumda olup olmadığım denetlenir.*	.87				%21.6	.89
	Çalıştığım kurumda mesai saatleri içinde kurum içinde bulunma zorunluluğu vardır.	.86					
	Çalıştığım kurumda giriş-çıkış saatleri hergün kayıt altına alınarak düzenli kontrol edilir.	.84					
	Çalıştığım kurumda mesai saatleri içinde kurum dışında bulunmak için izin alma zorunluluğu vardır.	.82					
	Çalıştığım kurumun mesai saatleri esnetilemez.	.63					
F2	*Çalıştığım kurum mesleki gelişimim için gerekli materyal ve kaynağı sağlamaz.*		.84			%15.5	.79
	Çalıştığım kurum işim için gerekli materyali sağlamaz.		.77				
	Çalıştığım kurum mesleki faaliyetlere katılmam için bana ücret desteğinde bulunmaz.		.71				
	Çalıştığım kurum profesyonel iş ağı geliştirebilmem için gerekli etkinliklere katılmamı teşvik eder.		.67				
F3	*Çalıştığım kurum, herhangi bir gerekçeyle bana cezai yaptırımda bulunabilir.*			.87		%14.3	.79
	Çalıştığım kurum, herhangi bir gerekçeyle beni işten çıkarabilir.			.78			
	Çalıştığım kurumun kuralları esnetilemez, gerekçesi ne olursa olsun her türlü itaatsizlik cezai yaptırımla sonuçlanır.			.63			
	Çalıştığım kurumda, kurum üst yönetiminin taraftarı olduğu görüş veya ideolojilere ters düşecek davranışlar cezalandırılır.			.63			
F4	*Çalıştığım kurumda işimi nasıl icra edeceğim benim kontrolümde değildir.*				.76	%12.6	.71
	Çalıştığım kurumda birimimi ilgilendiren konularda alınacak kararlarda söz hakkım bulunmaz.				.69		
	Çalıştığım kurumda işimle ilgili konularda kurum yönetiminden bağımsız karar alamam.				.64		
	Çalıştığım kurumda işimle ilgili alınacak kararlarda fikrim alınır.				.62		

4.2.3 Sosyodemografik Ölçek

Sosyodemografik faktörler içinde çalışanın kurum dışındaki sosyal hayatının kalitesi ve kurumdan ayrıldığında yaşantısına dair beklentilerinin ölçümlendiği dört ifadelik ölçek, yapılan faktör analizi neticesinde iki faktörlü bir yapı sergilemiştir (KMO=.508, Bartlett Küresellik Testi Ki Kare: 283.150, p<.001). Faktörlerden biri sosyodemografik faktörler içinde örgüt dışı sosyal hayatı temsil eden *'kurum dışı etkileşim'*, diğeri ise örgütten ayrılma durumunda kişinin gelecek yaşantısına dair beklentilerini temsil eden *'gelecek beklentisi'* isimleriyle nitelendirilmiştir. Bu iki boyut toplam varyansın %80.7'sini açıklamaktadır.

Ölçekte yer alan ifadelere ait faktör yükleri ve açıklanan varyans değerleri Tablo 12'de gösterilmektedir.

Tablo 12. Sosyodemografik Ölçek Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR	İFADELER	Kurum Dışı Etkileşim	Gelecek Beklentisi	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
F1	İş yaşantım dışında sosyal hayatımda yeterince aktif olduğumu düşünüyorum.	.90		%40.9	.77
	Aileme/sevdiklerime yeterince vakit ayırabiliyorum.	.90			
F2	Mevcut kurumumdan ayrıldığımda daha iyi bir iş alternatifim olabileceğine inanıyorum.		.90	%39.8	.74
	Mevcut kurumumdan ayrıldığımda yaşam kalitemin artacağına inanıyorum.		.88		

4.2.4 Örgüte Asimilasyon Ölçeği

Çalışanın asimilasyon düzeyinin ölçümlendiği ölçeğin faktör analizi neticesinde, ifadelerden biri .50'nin altında faktör yükü sebebiyle ölçekten çıkarılmış ve diğer ifadelerin

üç faktör altında toplandığı tespit edilmiştir (KMO=.756, Bartlett Küresellik Testi Ki Kare: 703.197, p<.001). Oluşan faktörler, literatürde kavrama dair aktarılan tanımlarla uyumlu olarak, 'örgüte uyumlanma', 'diğer çalışanlara sadakatsizlik' ve 'diğer çalışanlardan izolasyon' olarak adlandırılmışlardır. Bu üç boyut toplam varyansın %60.1'ini açıklamaktadır. Ölçekte yer alan ifadelere ait faktör yükleri ve açıklanan varyans değerleri Tablo 13'de gösterilmektedir.

Tablo 13. Örgüte Asimilasyon Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR	İFADELER	Örgüte Uyumlanma	Diğer Çalışanlardan İzolasyon	Diğer Çalışanlara Sadakatsizlik	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
F1	Çalıştığım kurumun değer sistemine uyum gösteriyorum.	.83			%28.6	.79
	Çalıştığım kurumun kural ve normlarının çoğunu kabul edilebilir bulurum.	.82				
	Çalıştığım kurumun kural ve normlarını karşı çıkmadan uygularım.	.78				
	Çalıştığım kurumda yönetimle ilişkilerimin iyi olması için özel çaba harcarım.	.62				
F2	Çalıştığım kurumda iş arkadaşlarımın kurumdaki uygulamalarla ilgili ne düşündüğü beni ilgilendirmez.		.75		%16.1	.54
	Çalıştığım kurumda iş arkadaşlarımın kurum uygulamalarına dair olumsuz düşüncelerini benimle paylaşmalarından rahatsız olurum.		.75			
	Çalıştığım kurumda kendimi iş arkadaşlarımdan oluşan herhangi bir gruba ait hissetmiyorum.		.65			
F3	Çalıştığım kurumda iş arkadaşlarımın kurum uygulamalarına dair alınan kararlarla ilgili olumsuz düşüncelerini kurum yönetimine bildiririm.			.84	%15.4	.57
	Çalıştığım kurumun, kural ve normlarını ihlal eden çalışanlarına yaptırım uygulamasını desteklerim.			.64		
	Çalıştığım kurumda iş arkadaşlarımın kurum uygulamalarına dair alınan kararlara gösterdikleri tepkiler karşısında kurum yönetimini savunurum.			.57		

4.2.5 Örgütten Ayrışma Ölçeği

Çalışanın kurumundan ayrışma düzeyinin ölçümlendiği ölçeğin faktör analizi neticesinde ise, faktör yükleri .50'nin altında kalan iki ifade çıkarılmış ve diğer ifadelerin iki faktör altında toplandığı tespit edilmiştir (KMO=.776, Bartlett Küresellik Testi Ki Kare: 770.593, p<.001). Oluşan faktörler, literatürde kavrama dair aktarılan tanımlarla uyumlu olarak, 'örgüt politikalarına muhalefet' ve 'grup dayanışması' olarak adlandırılmışlardır. Bu iki boyut toplam varyansın %55.8'ini açıklamaktadır. Ölçekte yer alan ifadelere ait faktör yükleri ve açıklanan varyans değerleri Tablo 14'te gösterilmektedir.

Tablo 14. Örgütten Ayrışma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR	İFADELER	Grup Dayanışması	Örgüt Politikalarına Muhalefet	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
F1	Çalıştığım kurumda yakın iş arkadaşlarım, kurumun olumsuz bazı uygulamalarına karşı beni kollar.	.82		%31.6	.80
	Çalıştığım kurumun olumsuz bazı uygulamalarına karşı yakın iş arkadaşlarımı kollarım.	.82			
	Çalıştığım kurumda yakın iş arkadaşlarımın yanında güvende hissederim.	.78			
	Çalıştığım kurumda iş arkadaşlarımla kurduğum yakın ilişkiler, yönetimsel uygulamalara dair olumsuzluklar karşısında kendimi güçlü hissettirir.	.74			
	Çalıştığım kurumda yakın iş arkadaşlarımın yanında kuruma dair eleştirilerimi özgürce ifade ederim.	.50			
F2	Çalıştığım kurumda işimi veya birimimi ilgilendiren konularda değerlerime aykırı kararları uygulamada direnç gösteririm.		.81	%24.2	.71
	Çalıştığım kurumun bazı kural ve uygulamalarının değişmesi için bireysel çaba gösteririm.		.77		
	Çalıştığım kurumda işimi veya birimimi ilgilendiren konularda görüşüm sorulmadan alınan kararlara muhalif olurum.		.71		
	Çalıştığım kurumda iş arkadaşlarımın kurum uygulamalarına karşı gösterdikleri ortak eylemlere dâhil olurum.		.59		

4.2.6 Örgütsel Sinizm Ölçeği

Toplamda 13 ifadeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği için yapılan faktör analizi sonucu, ölçek ifadelerinin orijinalinde olduğu gibi üç faktör altında toplandığı tespit edilmiştir (KMO=.929, Bartlett Küresellik Testi Ki Kare: 3604.534, p<.001). Faktörler için orijinalinde olduğu gibi Duygu, Biliş ve Davranış isimleri kullanılmıştır. Bu üç boyut toplam varyansın %78'ini açıklamaktadır. Ölçekte yer alan ifadelere ait faktör yükleri ve açıklanan varyans değerleri Tablo 15'te gösterilmektedir.

Tablo 15. Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR	İFADELER	Biliş	Duygu	Davranış	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
F1	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	.82			%30	.89
	Çalıştığım kurumun politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.	.82				
	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	.77				
	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	.73				
	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	.70				
F2	Çalıştığım kurumu, düşündükçe gerilim yaşarım		.87		%29	.97
	Çalıştığım kurumu, düşündükçe hiddetlenirim.		.86			
	Çalıştığım kurumu, düşündükçe içimi bir endişe kaplar.		.86			
	Çalıştığım kurumu, düşündükçe sinirlenirim.		.85			
F3	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.			.90	%19	.86
	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.			.83		
	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenler konusunda yakınırım.			.63		
	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.			.47		

4.2.7 İşe Yabancılaşma Ölçeği

İşe yabancılaşma ölçeğinin 7 ifadelik kendine yabancılaşma alt boyutu, faktör analizi neticesinde beklendiği gibi tek boyut altında toplanmıştır (KMO=.878, Bartlett Küresellik Testi Ki Kare: 1128.751, p<.001).

4.2.8 İşe Bağlılık Ölçeği

İşe bağlılık ölçeği için uygulanan faktör analizi, 10 ifadelik ölçek için iki faktörlü bir yapı göstermiştir (KMO=.874, Bartlett Küresellik Testi Ki Kare: 1547.520, p<.001). Faktörler çalışanın işine bilişsel bağlılığı ve duygusal bağlılığı şeklinde adlandırılmıştır. Bu iki boyut toplam varyansın %63'ünü açıklamaktadır. Ölçekte yer alan ifadelere ait faktör yükleri ve açıklanan varyans değerleri Tablo 16'te gösterilmektedir.

Tablo 16. İşe Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR	İFADELER	Bilişsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
F1	İşim hayatımın merkezindedir.	.83		%36	.85
	Hayatta ulaşmak istediğim hedeflerin çoğu işime yöneliktir.	.73			
	İlgi duyduğumşeylerin çoğu işimle ilgilidir.	.71			
	İşimle yatar, işimle kalkarım.	.71			
	Yaşadığım en önemli olaylar işimle ilgili olanlardır.	.69			
	Benim için yaptığım iş beni ben yapan şeylerin sadece ufak bir parçasıdır.	.60			
F2	İşimle aramda çok güçlü bir bağ vardır.		.78	%27	.78
	Genellikle işimden kopmuşum gibi hissederim.		.77		
	Kendimi işime kaptırmayı severim.		.67		
	İşime çok fazla düşkünüm.		.67		

4.2.9 Çalışmaya Bağlılık Ölçeği

Altı ifadeden oluşan çalışmaya bağlılık ölçeği için yapılan faktör analizi, orijinalinde olduğu gibi tek faktörlü bir yapı göstermiştir (KMO=.840, Bartlett Küresellik Testi Ki Kare: 826.872, p<.001).

4.2.10 Yaşam Doyumu Ölçeği

Beş ifadeden oluşan ölçeğin faktör analizi sonucu, beklendiği gibi tek faktörlü bir yapı göstermiştir (KMO=.854, Bartlett Küresellik Testi Ki Kare: 649.359, p<.001).

4.3. ÖRGÜTTE MAHKUMLAŞMANIN VARSAYILAN ÖNCÜL VE SONUÇ DEĞİŞKENLERLE KORELASYON VE REGRESYON ANALİZLERİ

Çalışanın mahkumlaşma seviyesi ile öncül ve sonuç olarak ortaya konan değişkenleri test etmeden önce, tüm değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek adına korelasyon analizleri yapılmıştır (Bkz. Tablo 17).

Tablo 17. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort	ss	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1.Yaş	34.96	9.21	1																			
2.Çalışma Süresi	56.34	70.47	.57***	1																		
3.Sosyo-demografik Özellikler	3.10	0.74	.00	.12*	1																	
4.Örgütsel Yoksunluk	2.92	0.78	-.09	-.18***	-.41***	1																
5.Örgütte Mahkumlaşma	2.67	1.57	-.05	-.07	-.51***	.63***	1															
6.Örgütsel Sinizm	2.71	1.02	-.06	-.04	-.39***	.58***	.76***	1														
7.İşe Yabancılaşma	2.47	1.01	-.16***	-.17***	-.25***	.51***	.60***	.53***	1													
8.İşe Bağlılık	2.91	0.81	.13*	.07	.15***	-.23***	-.23***	-.21***	-.51***	1												
9.Çalışmaya Bağlılık	2.17	0.79	.20***	.05	.11	-.05	-.08	-.11	-.16***	.66***	1											
10.Yaşam Doyumu	3.15	0.82	.10	.04	.28***	-.25***	-.40***	-.36***	-.35***	.15***	.11	1										
11.Olumlu Duygular (pPANAS)	3.81	0.57	.04	-.02	.14*	-.20***	-.29***	-.29***	-.43***	.33***	.16***	.36***	1									
12.Olumsuz Duygular (nPANAS)	2.22	0.57	-.06	-.05	-.21***	.28***	.47***	.47***	.34***	-.03	.04	-.33***	-.40***	1								
13.Özgürlük Yoksunluğu	3.33	1.28	-.15*	-.25***	-.29***	.78***	.35***	.23***	.33***	-.21***	-.06	-.08	-.08	.13*	1							
14.Eşya-Hizmet Yoksunluğu	2.71	1.05	-.02	-.04	-.36***	.65***	.48***	.59***	.38***	-.12*	-.03	-.27***	-.21***	.24***	.24***	1						
15.Özerklik Yoksunluğu	2.73	0.88	-.07	-.12*	-.32***	.69***	.51***	.46***	.47***	-.21***	-.03	-.20***	-.18***	.27***	.33***	.40***	1					
16.Güvenlik Yoksunluğu	2.80	1.07	.01	-.04	-.22***	.73***	.54***	.51***	.32***	-.11	-.00	-.21***	-.14*	.22***	.40***	.33***	.43***	1				
17.Asimilasyon	2.96	0.69	.02	.04	.14*	-.21***	-.22***	-.38***	-.23***	.23***	.30***	.23***	.16***	-.04	-.09	-.31***	-.12*	-.13*	1			
18.Sinizm-Biliş	2.95	1.04	-.06	-.09	-.38***	.59***	.63***	.88***	.43***	-.20***	-.13*	-.23***	-.25***	.40***	.28***	.58***	.46***	.47***	-.31***	1		
19.Sinizm-Duygu	2.32	1.33	.02	.03	-.39***	.57***	.77***	.90***	.51***	-.17***	-.04	-.40***	-.26***	.47***	.22***	.55***	.48***	.51***	-.31***	.68***	1	
20.Sinizm-Davranış	2.14	0.87	-.15***	-.06	-.23***	.29***	.54***	.80***	.42***	-.17***	-.12*	-.30***	-.25***	.35***	.05	.36***	.22***	.28***	-.36***	.57***	.62***	1
21.Ayrışma	3.93	0.80	.10	.06	-.10	.06	.13*	.17***	-.02	-.01	-.10	-.02	.17***	.02	.08	.07	.01	-.02	-.15***	.18***	.10	.15***

*p<.05 **p<.01***p<.001

Yapılan analizler neticesinde, örgütte mahkumlaşmanın, sosyodemografik özellikler (r= -.51, p<.001) ile negatif yönlü orta düzeyli anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülürken, örgütsel yoksunluk (r= .63, p<.001) ile pozitif yönlü ve orta düzeyli anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel yoksunluk altboyutlarının da (özgürlük, eşya-hizmet, özerklik ve güvenlik), çalışanın örgütte mahkumlaşma seviyesi ile anlamı ilişkileri olduğu tespit edilmiştir (sırasıyla r=.35, p<.001; r=.48, p<.001; r=.51, p<.001; r=.54, p<.001). Örgütte mahkumlaşmanın en güçlü ilişki kurduğu yoksunluk boyutlarının ise özerklik ve güvenlik yoksunlukları olduğu göze çarpmaktadır.

Diğer yandan, sosyodemografik özelliklerin bir diğer boyutu olarak ele alınan, çalışanların mevcut kurumlarında çalışma süreleri ve yaşlarıyla, örgütte mahkumlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ancak, çalışanların yaşları ile işe ve çalışmaya bağlılık seviyeleri arasında olumlu yönlü zayıf birer ilişki olduğu görülürken (sırasıyla r=.13 ve r=.20, p<.05); yabancılaşma, örgütte özgürlük yoksunluğu ve örgütsel sinizmin davranış boyutuyla ise ters yönlü zayıf ilişkilere sahip olduğu görülmektedir (sırasıyla r= -.16, r= -.15 ve r= -.15, p<.05). Ayrıca, çalışanların mevcut kurumlarındaki çalışma süreleri ile örgütsel yoksunluk (r= -.18, p<.05) ve yabancılaşma düzeyleri (r= -.17, p<.05) arasında ters yönlü zayıf ilişkiler görülmüş olup, özellikle örgütte özgürlük yoksunluğu alt boyutunda ilişkinin daha güçlü olduğu tespit edilmiştir (r= -.25, p<.001). Mevcut kurumdaki çalışma süresinin, çalışanın sosyal destek sistemlerine dair olumlu algısını yansıtan sosyodemografik faktörlerle de olumlu yönlü ancak zayıf bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür (r= .12, p<.05).

Ayrıca, örgütte mahkumlaşma ile örgütsel sinizm (r=.76, p<.001) arasında pozitif yönlü ve güçlü anlamlı bir ilişki; işe yabancılaşma (r=.60, p<.001) ve olumsuz duygular (r=.47, p<.001) ile pozitif yönlü ve anlamlı orta düzeyli ilişki; yaşam doyumu ile ise (r=-.40, p<.001) negatif yönlü ve anlamlı orta düzeyli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Olumlu duygular (r=-.29, p<.001) ve işe bağlılık (r=-.23, p<.001) değişkenleri ile ise negatif yönlü ve anlamlı zayıf ilişkileri olduğu görülmüştür.

Mahkumlaşma tepkileri olarak ortaya konan asimilasyon ve örgütte mahkumlaşma arasında negatif yönlü ve anlamlı, zayıf bir ilişki olduğu (r=-.22, p<.001); ayrışma tepkisi ile mahkumlaşma arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı, zayıf bir ilişki olduğu (r=.13, p<.05) tespit edilmiştir.

Diğer yandan, mahkumlaşmanın çalışmaya bağlılık ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür (r=-.08, p>.05)

Örgütte mahkumlaşmanın öncül ve sonuç değişkenleri olarak varsayılan değişkenlerle arasında anlamlı ilişkilere sahip olduğu tespit edildikten sonra regresyon analizlerine geçilmiştir.

Çalışanın örgütte mahkumlaşmasının öncül değişkenleri olarak öne sürülen değişkenlerle gerçekleştirilen regresyon analizlerine göre, çalışanın örgütünde yaşadığı yoksunluğun mahkumlaşma seviyesi üzerinde pozitif yönlü katkısı olduğu tespit edilmiştir (β=.63, p<.001). Buna göre mahkumlaşmanın %40'ının örgütsel yoksunluk tarafından açıklanabildiği görülmektedir (Bkz. Tablo 18). Dolayısıyla örgütsel yoksunluğun örgütte mahkumlaşmayı yordadığını öne süren ilk araştırma hipotezi destek görmüştür.

Tablo 18. Örgütsel Yoksunluğun Örgütte Mahkumlaşmaya Katkısı

	Örgütte Mahkumlaşma
Örgütte Yoksunluk (Beta)	.63***
R	.63
R^2	.40
F	192.150
***p<.001	

Buna ek olarak, örgütsel yoksunluğun alt boyutlarından hangisinin/hangilerinin örgütte mahkumlaşmayı tam olarak açıkladığını görebilmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre, örgütsel yoksunluk alt boyutları, örgütte mahkumlaşma ile korelasyon analizinde elde edilen ilişkilerinin güçlülüğü referans alınarak hiyerarşik

regresyon analizinde sıralandığında, özgürlük yoksunluğunun mahkumlaşma üzerindeki katkısının anlamlılığını yitirdiği (β=.07, p=.131) ve yoksunluk altboyutlarının örgütte mahkumlaşmanın %45'ini açıklayabildiği tespit edilmiştir. Her bir değişken tek tek eklendiğinde ortaya çıkan R^2 değişimlerinden de anlaşılabildiği gibi, dört yoksunluk tipinden güvenlik yoksunluğunun, örgütte mahkumlaşmanın %30'unu açıklayarak, daha önemli bir katkıya sahip olduğu da görülebilmektedir. Sonuçlar Tablo 19'de gösterilmektedir.

Tablo 19. Örgütsel Yoksunluk Altboyutlarının Örgütte Mahkumlaşmaya Katkısı

		Bağımlı Değişken: Örgütte Mahkumlaşma		
Model		β	R^2 Değişimi	F
1	Güvenlik yoksunluğu	.54***	.30	123.357
2	Güvenlik yoksunluğu	.43***	.10	95.161
	Eşya-hizmet yoksunluğu	.33***		
3	Güvenlik yoksunluğu	.35***	.05	77.612
	Eşya-hizmet yoksunluğu	.26***		
	Özerklik yoksunluğu	.26***		
4	Güvenlik yoksunluğu	.33***	.004	59.040
	Eşya-hizmet yoksunluğu	.25***		
	Özerklik yoksunluğu	.25***		
	Özgürlük yoksunluğu	.07		

* p<.05 **p<.01 ***p<.001

Bir diğer değişken olarak çalışanın sosyodemografik özelliklerinin mahkumlaşma üzerindeki etkisini incelemek adına yapılan regresyon analizine göre; çalışanların sosyodemografik özelliklerinin, mahkumlaşma üzerinde negatif yönlü bir katkıya sahip olduğu (β=-.51, p<.001) ve mahkumlaşmayı %26 oranında azaltabileceği görülmektedir (Bkz. Tablo 20). Dolayısıyla, çalışanların sosyodemografik özelliklerinin örgütte

mahkumlaşmayı yordadığını öne süren üçüncü araştırma hipotezi de destek görmüştür. Sosyodemografik özelliklerin 'kurum dışı etkileşim' ve 'gelecek beklentisi' alt boyutlarının ayrı ayrı örgütte mahkumlaşmaya katkıları incelendiğinde ise; gelecek beklentisinin örgütte mahkumlaşmanın %16'sını açıklarken, kurum dışı etkileşimin örgütte mahkumlaşmanın %10'unu açıkladığı görülmektedir (Bkz. Tablo 21). Araştırma kapsamında çalışanın demografik özelliklerinin (yaş, cinsiyet, medeni durum ve kurumda çalışma süresi) örgütte mahkumlaşma düzeylerinde farklılık yaratacağı öne sürülen ikinci hipotez, 'fark testleri' başlığı altında test edilmiştir.

Tablo 20. Sosyodemografik Özelliklerin Örgütte Mahkumlaşmaya Katkısı

	Örgütte Mahkumlaşma
Sosyodemografik Özellikler (Beta)	-.51***
R	.51
R^2	.26
F	103.484***

***p<.001

Tablo 21. Sosyodemografik Özelliklerin Altboyutlarının Örgütte Mahkumlaşmaya Katkısı

		Örgütte Mahkumlaşma		
Model		β	R^2 Değişimi	F
1	Gelecek Beklentisi	-.39***	.16	54.218
2	Gelecek Beklentisi	-.36***	.10	51.608
	Kurum Dışı Etkileşim	-.33***		

* p<.05 **p<.01 ***p<.001

Kriminoloji alan yazınında, mahkumlaşma kavramı Yoksunluk ve Taşıma modelleriyle ayrı ayrı açıklandığı gibi, bu iki modelin birlikte kullanıldığında kavramın açıklayıcılığını artırdığına yönelik bulgular da yer almaktadır (Paterline, 1999; Thomas, 1977b). Buradan hareketle, örgütte mahkumlaşma kavramının öncelleri olarak öne sürülen örgütsel yoksunluk ve sosyodemografik özelliklerin birlikte kullanılmasının, kavramın açıklayıcılığını artırıp artırmayacağını görmek için hiyerarşik regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Buna göre tek başına örgütte mahkumlaşmanın %40'ını açıklayabilen örgütsel yoksunluk, sosyodemografik özelliklerle beraber değerlendirildiğinde kavramın açıklayıcılığı %47'ye yükselmektedir (Bkz. Tablo 22).

Tablo 22. Örgütsel Yoksunluk ve Sosyodemografik Özelliklerin Örgütte Mahkumlaşmaya Birlikte Katkısı

		Bağımlı Değişken: Örgütte Mahkumlaşma			
	Model	β	R^2	R^2 Değişimi	F
1	Örgütsel Yoksunluk	.63***	.40	.40	192.150
2	Örgütsel Yoksunluk	.50***	.47	.07	130.566
	Sosyodemografik Özellikler	-.30***			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Örgütte mahkumlaşmanın daha önce asimilasyon ve ayrışma olarak açıklanan tepkileri üzerine etkileri ölçmek için regresyon analizleri yapılmıştır. Bunun yanı sıra, çalışanın örgütte mahkumlaşmasının, örgütsel sinizm, işe yabancılaşma, yaşam doyumu ve hissedilen olumlu ve olumsuz duyguları (PANAS) üzerinden öznel iyi oluş, işe ve

çalışmaya bağlılık üzerindeki katkılarını da ölçümlemek için bir dizi regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Öncelikle asimilasyon tepkisi ve örgütte mahkumlaşma arasında yapılan regresyon analizine göre, mahkumlaşmanın çalışanın asimilasyon tepkisi üzerinde negatif yönlü bir katkıya sahip olduğu görülmüş (β=-.22, p<.001) ve asimilasyon tepkisini %5 oranında azaltabileceği tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 23). Dolayısıyla örgütte mahkumlaşmanın örgüte asimilasyon tepkisini yordadığını öne süren dördüncü hipotez desteklenmiştir.

Örgütte mahkumlaşmanın çalışanın örgütüne asimilasyonunun alt boyutları üzerindeki etkisine dair de bir inceleme yapılmıştır. Mahkumlaşma ile asimilasyon alt boyutları arasında yapılan regresyon analizleri sonucuna göre; mahkumlaşmanın diğer çalışanlara sadakatsizlik boyutunu negatif yönlü %3 oranında yordadığı (β=-.16, p<.01), diğer çalışanlardan izolasyon boyutunu ise pozitif yönlü %5 oranında açıkladığı (β=.23, p<.001) görülmüştür. Ancak dikkat çeken en önemli bulgu, mahkumlaşmanın çalışanın örgütüne uyumlanma boyutunu %17 oranında azalttığı (β=-.41, p<.001) yönünde olmuştur.

Diğer yandan, mahkumlaşmanın çalışan tepkilerinden örgütten ayrışma üzerinde %2 oranında katkısının olduğu tespit edilmiştir (β=.13, p<.05). Bu sonuca göre, örgütte mahkumlaşmanın ayrışma tepkisini yordayacağını öne süren beşinci hipotezi destek görmüştür. Ayrıca mahkumlaşmanın, ayrışmanın örgüt politikalarına muhalefet altboyutuna da %2 oranında (β=.15, p<.05) pozitif yönlü zayıf bir katkısının olduğu, grup dayanışması atboyutuna ise anlamlı bir katkısının olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 23. Örgütte Mahkumlaşmanın Mahkumlaşma Tepkilerine Katkısı

	Örgütte Mahkumlaşma			
Bağımlı Değişkenler	β	R	R^2	F
Örgüte Asimilasyon Tepkisi	-.22***	.22	.05	15.042
Diğer Çalışanlara Sadakatsizlik	-.16**	.16	.03	7.937
Diğer Çalışanlardan İzolasyon	.23***	.23	.05	16.129
Örgüte Uyumlanma	-.41***	.41	.17	58.857
Örgütten Ayrışma Tepkisi	.13*	.13	.02	5.327
Örgüt Politikalarına Muhalefet	.15*	.15	.02	6.291
Grup Dayanışması	.08	.08	.01	1.857

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Örgütte mahkumlaşma ve diğer bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilere dair yapılan regresyon analizleri sonucunda; örgütte mahkumlaşmanın çalışanın işe yabancılaşmasını %35 oranında açıkladığı (β=.59, p<.001) görülmektedir. Ayrıca, mahkumlaşmanın çalışanın olumsuz duygularının %23'ünü açıklayabildiği (β=.47, p<.001), çalışanın olumlu duygularını (β=-.29, p<.001) ve yaşam doyumunu ise (β=-.40, p<.001), sırasıyla % 8 ve %16 oranında azaltabileceği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, örgütte mahkumlaşmanın işe yabancılaşma ve öznel iyi oluş düzeylerini yordadığını öne süren altıncı ve yedinci hipotezler de destek görmektedir.

Bunun yanı sıra, örgütte mahkumlaşmanın çalışanın örgütsel sinizm davranışlarına %58 oranında pozitif yönlü güçlü bir katkı sağladığı (β=.76, p<.001), işe bağlılık üzerinde ise %5 oranında negatif ve zayıf bir katkısı olduğu görülmüştür (β=-.23, p<.001). Dolayısıyla, örgütte mahkumlaşmanın çalışanın örgütsel sinizm ve işe bağlılık düzeylerini yordadığını öne süren sekizinci ve dokuzuncu araştırma hipotezleri de destek görmüştür.

Ancak, örgütte mahkumlaşmanın çalışmaya bağlılık üzerinde anlamlı bir katkısı olmadığı görülmüş, dolayısıyla araştırmanın onuncu hipotezi reddedilmiştir. Bulgular Tablo 24'de gösterilmektedir.

Tablo 24. Örgütte Mahkumlaşmanın Diğer Değişkenlere Katkısı

	Örgütsel Sinizm	İşe Yabancılaşma	Olumlu Duygular	Olumsuz Duygular	Yaşam Doyumu	İşe Bağlılık
Örgütte Mahkumlaşma (Beta)	.76***	.59***	-.29***	.47***	-.40***	-.23***
R	.76	.59	.29	.47	.40	.23
R^2	.58	.35	.08	.23	.16	.05
F	405.271***	161.362***	26.263***	85.204***	56.805***	15.907***

***p<0.001

4.4 DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER ÜZERİNDEN FARK TESTLERİ

Katılımcıların çalıştıkları örgütte mahkumlaşma düzeylerinin cinsiyetleri, medeni durumları, meslekleri, yöneticilik pozisyonları, çalıştıkları kurumun türü ve büyüklüğüne göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla bağımsız örneklemler t-testi ve varyans analizi yapılmıştır.

Analizler neticesinde çalışanların örgütte mahkumlaşma düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık göstermediği görülmüş, dolayısıyla araştırmanın ikinci hipotezi destek görmemiştir.

Ancak, mahkumlaşmanın öncül ve sonuç değişkenleri olarak ele alınan diğer değişkenlerde de, bahsi geçen demografik özelliklere göre bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Elde edilen bulgular bu bölümde incelenmiştir.

4.4.1 Cinsiyete Göre Fark Testleri

Araştırma kapsamındaki diğer değişkenlerin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için yapılan analizler sonucunda, örgütsel yoksunluk altboyutlarında, kadın çalışanların erkeklere göre daha yüksek seviyede özgürlük yoksunluğu yaşadığı (3.46>3.12, t=2.24, p<.05), erkek çalışanlarınsa kadınlara göre daha fazla güvenlik yoksunluğu yaşadığı tespit edilmiştir (2.98>2.69, t= -2.34, p<.05).

Diğer yandan çalışanların cinsiyetlerine göre mahkumlaşmaya verdikleri asimilasyon tepkisinde, anlamlılık değerine oldukça yakın bir sonuç ile farklılık gözlenmektedir. Buna göre erkek çalışanların, kadın çalışanlara göre daha fazla asimilasyon tepkisi gösterdikleri görülmektedir. (3.05>2.89, t= -1.95, p=.052). Diğer yandan, örgüte asimilasyon alt boyutlarında, erkek çalışanların kadınlara göre diğer çalışanlara sadakatsizlik seviyelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (2.96>2.44, t= -4.18, p< .001).

Ayrıca, kadın çalışanların yaşam doyumunun erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu (3.24>3.00, t=2.48, p<.05), erkek çalışanların ise çalışmaya bağlılıklarının kadınlara göre daha fazla olduğu da tespit edilmiştir (2.31>2.07, t= -2.58, p<.05). Yukarıda bahsedilen tüm sonuçlar Tablo 25'de sunulmaktadır.

Tablo 25. Cinsiyete Göre Fark Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Özgürlük Yoksunluğu	Kadın	180	3.46	1.25	2.239	.026
	Erkek	116	3.12	1.29		
Güvenlik Yoksunluğu	Kadın	180	2.69	1.04	-2.340	.020
	Erkek	116	2.98	1.07		
Örgüte Asimilasyon	Kadın	180	2.89	0.70	-1.947	.052
	Erkek	116	3.05	0.66		
Diğer Çalışanlara Sadakatsizlik	Kadın	180	2.44	0.91	-4.185	.000
	Erkek	116	2.96	1.12		
Çalışmaya Bağlılık	Kadın	180	2.07	0.75	-2.576	.010
	Erkek	116	2.31	0.82		
Yaşam Doyumu	Kadın	180	3.24	0.79	2.481	.014
	Erkek	116	3.00	0.83		

4.4.2. Çalışılan Kurum Türüne Göre Fark Testleri

Yapılan analizlere göre, örgütte mahkumlaşmaya verilen asimilasyon tepkisi bakımından özel kurumlarda çalışanların devlet kurumlarına göre daha fazla asimile

oldukları görülmektedir (3.00>2.81, t=2.07, p<.05). Asimilasyon tepkisinin alt boyutlarına bakıldığında ise, özel kurum çalışanlarının devlet çalışanlarına göre daha fazla uyumlanma tepkisi verdikleri tespit edilmiştir (3.71>3.23, t=3.54, p<.001).

Ayrıca, sosyodemografik faktörler üzerinden incelendiğinde, devlet çalışanlarının özel kurum çalışanlarına göre kurum dışındaki etkileşimlerinin ve gelecek beklentilerinin daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir (3.35>3.01, t= -3.53, p<.001). Örgütsel yoksunluk bakımından ise, devlet çalışanlarının özel kurum çalışanlarına göre daha yüksek seviyede eşya ve hizmet yoksunluğu yaşadığı (2.98>2.62, t= -2.62, p<.01; buna karşın özel kurum çalışanlarının devlet kurumu çalışanlarına göre daha fazla özgürlük yoksunluğu yaşadığı görülmektedir (3.50>2.82, t= 4.44, p<.001). Buna ek olarak, devlet kurumu çalışanlarının özel kurum çalışanlarına göre daha fazla örgütsel sinizm yaşadıkları (3.00>2.61, t= -2.98, p<.01), ancak özel kurum çalışanlarının daha fazla olumlu duyguya sahip oldukları da tespit edilmiştir (3.86>3.65, t= 2.84, p<.01). Yukarıda bahsedilen tüm sonuçlar Tablo 26'de sunulmaktadır.

Tablo 26. Kurum Türüne Göre Fark Testi Sonuçları

Değişken	Kurum Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Örgüte Asimilasyon	Özel	220	3.00	0.70	2.068	.040
	Devlet	76	2.81	0.62		
Örgüte Uyumlanma	Özel	220	3.71	1.06	3.543	.000
	Devlet	76	3.23	0.94		
Sosyodemografik Özellikler	Özel	220	3.01	0.72	-3.528	.000
	Devlet	76	3.35	0.71		
Eşya-hizmet Yoksunluğu	Özel	220	2.62	1.03	-2.621	.009
	Devlet	76	2.98	1.07		
Özgürlük Yoksunluğu	Özel	220	3.50	1.30	4.441	.000
	Devlet	76	2.82	1.08		
Örgütsel Sinizm	Özel	220	2.61	1.01	-2.977	.003
	Devlet	76	3.00	0.96		
Olumlu Duygular	Özel	220	3.86	0.54	2.839	.005
	Devlet	76	3.65	0.59		

4.4.3. Yöneticilik Pozisyonuna Göre Fark Testleri

Yöneticilik pozisyonuna sahip çalışanların, olmayanlara göre daha yüksek seviyede asimilasyon tepkisi verdikleri görülmüş (3.13>2.89, t= -2.72, p<.01); asimilasyon alt boyutlarından örgüte uyumlanma ve diğer çalışanlara sadakatsizlik davranışlarında yöneticilerin seviyeleri daha yüksekken (sırasıyla, 3.82>3.50, t= -2.34, p<.05 ve 3.14>2.46, t= -4.39, p<.001); bir yöneticilik rolü olmayan çalışanların ise diğer çalışanlardan daha fazla izole oldukları tespit edilmiştir (2.51>2.21, t=2.24, p<.05). Ek olarak, anlamlılık sınırına oldukça yakın bir değerle, yöneticilik rolü olan çalışanların, olmayanlara göre mahkumlaşma tepkisi olan ayrışma alt boyutlarına göre daha fazla örgüt politikalarına muhalefet gösterdikleri de tespit edilmiştir (3.94>3.70, t= -1.90, p=.058).

Ayrıca, yöneticilik rolü olmayan çalışanların, yönetici çalışanlara göre daha fazla örgütte yoksunluk yaşadıkları görülmüş (2.99>2.72, t= 2.62, p<.01); yine anlamlılık sınırına oldukça yakın bir değerle daha yüksek seviyede örgütsel sinizm gösterdikleri tespit edilmiştir (2.78>2.52, t= 1.95, p=.053). Sonuçlar Tablo 27'de sunulmaktadır.

Tablo 27. Yöneticilik Pozisyonlarına Göre Fark Testi Sonuçları

Değişken	Yöneticilik Pozisyonu	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Örgüte Asimilasyon	Yok	217	2.89	.67	-2.717	.007
	Var	79	3.13	.71		
Örgüte Uyumlanma	Yok	217	3.50	1.05	-2.344	.020
	Var	79	3.82	1.02		
Diğer Çalışanlara Sadakatsizlik	Yok	217	2.46	.86	-4.394	.000
	Var	79	3.14	1.28		
Diğer Çalışanlardan İzolasyon	Yok	217	2.51	1.03	2.245	.025
	Var	79	2.21	.95		
Örgüt Politikalarına Muhalefet	Yok	217	3.70	.98	-1.901	.058
	Var	79	3.94	.92		
Örgütsel Yoksunluk	Yok	217	2.99	.78	2.618	.009
	Var	79	2.72	.74		
Örgütsel Sinizm	Yok	217	2.78	1.00	1.946	.053
	Var	79	2.52	1.01		

4.4.4. Mesleklere Göre Fark Testleri

Katılımcıların meslekleri üzerinden yapılan fark testlerine göre; akademisyenlerin, diğer meslek gruplarına göre mahkumlaşmaya karşı daha fazla ayrışma tepkisi gösterdikleri ($F=3.42$, $p<.05$) görülmektedir. Özellikle ayrışma tepkisi altboyutlarından grup dayanışması, akademisyenler arasında, diğer meslek çalışanlarına göre daha fazla görülmektedir ($F=3.87$, $p<.05$).

Uzmanlık mesleklerindeki çalışanların akademisyenlere göre daha fazla işe yabancılaşma yaşadıkları ($F=4.22$, $p<.05$), buna karşın akademisyenlerin diğer meslek grubu çalışanlarına göre işlerine daha fazla bağlılık gösterdikleri de tespit edilmiştir ($F=4.54$, $p<.05$)

Diğer yandan, diğer meslek gruplarında çalışanların, uzmanlık mesleklerinde yer alan çalışanlara göre daha fazla asimilasyon tepkisi verdikleri ($F=3.20$, $p=.05$) görülmektedir. Asimilasyon tepkisi alt boyutları incelendiğinde ise, akademisyenlerin hem uzmanlık mesleklerindeki hem de diğer mesleklerdeki çalışanlara göre, kurumlarındaki diğer çalışanlardan daha fazla izole oldukları görülmektedir ($F=5.55$, $p<.05$). Ancak, diğer çalışanlara sadakatsizlik alt boyutunda, diğer meslek gruplarındaki çalışanların, akademisyenler ve uzmanlık mesleklerindeki çalışanlara göre daha yüksek seviyede oldukları da tespit edilmiştir ($F=9.79$, $p<.001$).

Ayrıca, akademisyenlerin diğer meslek grubundaki çalışanlarına göre daha yüksek seviyede örgütsel sinizm gösterdikleri ($F=3.89$, $p<.05$), bu farkın özellikle sinizmin bilişsel boyutunda belirgin olduğu da tespit edilmiştir ($F=5.44$, $p<.05$). Sonuçlar Tablo 28'de sunulmaktadır.

Son olarak, çalışanların medeni durumları ve çalıştıkları kurum büyüklükleri bakımından örgütte mahkumlaşma, yoksunluk ve mahkumlaşma tepkilerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 28. Mesleklerine Göre Fark Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Akademisyen Ort.	Uzmanlık Meslekleri Ort.	Diğer Ort.	p	F
Örgütsel Sinizm	2.92**a**	2.68	2.49**b**	.024	3.786
İşe Yabancılaşma	2.25**b**	2.63**a**	2.50	.016	4.222
İşe Bağlılık	3.11**a**	2.85	2.76**b**	.011	4.536
Asimilasyon	2.92	2.88**b**	3.13**a**	.042	3.201
Örgütsel Sinizm-Biliş	3.18**a**	2.93	2.67**b**	.005	5.440
Asimilasyon-Diğer Çalışanlardan izolasyon	2.70**a**	2.31**b**	2.25**b**	.004	5.550
Asimilasyon-Diğer Çalışanlara Sadakatsizlik	2.42**b**	2.56**b**	3.08**a**	.000	9.786
Ayrışma	4.06**a**	3.93	3.74**b**	.034	3.424
Ayrışma-Grup Dayanışması	4.26**a**	4.01	3.84**b**	.022	3.868

Not: Her satırdaki 'a' 'b' harfleri birbirinden istatistiksel olarak farklı grupları göstermektedir.

4.5 İLAVE ANALİZLER

Örgütte mahkumlaşmanın öncül ve sonuç değişkenlerinin araştırıldığı bu çalışmada, elde edilen bulgulara ek olarak, mahkumlaşmanın ara değişken işlevi de test edilmiş; bunun için bir dizi regresyon analizi gerçekleştirilmiştir (Bkz. Tablo 29 ve 30).

Mahkumlaşmanın diğer değişkenler arasındaki ara değişken rolünü test edebilmek için Baron ve Kenny'nin (1986) üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre; bağımsız değişkenin hem ara değişken hem de bağımlı değişken üzerinde ve ara değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı katkıları aranmış, ara değişken kontrol edildiğinde ise bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki önceki katkısının anlamlılığını kaybetmesi ya da zayıflaması beklenmiştir.

Mahkumlaşmanın örgütsel yoksunluk ve yaşam doyumu arasındaki ara değişken rolünü test etmek için yapılan analizler sonucunda, yoksunluğun hem örgütte mahkumlaşma (β=.63, p<.001), hem de yaşam doyumu üzerinde (β= -.25, p<.001) anlamlı katkılarının olduğu görülmüştür. Örgütte mahkumlaşmanın katkısı kontrol edildiğinde ise, yoksunluğun yaşam doyumu üzerindeki katkısının azalarak anlamlılığını kaybettiği (β= .03, p=.89), örgütte mahkumlaşmanın ise yaşam doyumu üzerinde anlamlı katkısının bulunduğu (β= -.40, p<.001) tespit edilmiştir. Bu sonuç, örgütte mahkumlaşmanın, örgütsel yoksunluk ve yaşam doyumu arasındaki ara değişken işlevine tam destek vermektedir.

Benzer şekilde, mahkumlaşmanın örgütsel yoksunluk ve olumsuz duygular arasındaki ara değişken rolü de tam destek görmektedir. Nitekim, örgütsel mahkumlaşma olumsuz duygular üzerinde de anlamlı bir katkıya sahiptir (β= .49, p<.001). Mahkumlaşmanın katkısı kontrol edildiğinde, örgütsel yoksunluğun olumsuz duygular üzerindeki anlamlı katkısı (β= .28, p<.001) ise zayıflayarak anlamlılığını yitirmiştir (β= -.03, p=.65).

Diğer yandan, örgütsel mahkumlaşmanın, yoksunluk ve örgütsel sinizm arasındaki ara değişken işlevi de test edilmiştir. Mahkumlaşmanın örgütsel sinizm üzerindeki anlamlı katkısının yanı sıra (β=.65, p<.001) örgütsel yoksunluk da sinizm üzerinde anlamlı bir katkıya sahiptir (β=.58, p<.001). Ancak mahkumlaşmanın katkısı kontrol edildiğinde gerçekleştirilen regresyon analizine göre, örgütsel yoksunluğun sinizm üzerindeki etkisi anlamlılığını kaybetmese de zayıflamaktadır (β= .17, p<.001). Buna göre mahkumlaşmanın yoksunluk ve sinizm arasındaki ara değişken rolü kısmen destek görmektedir.

Ayrıca, mahkumlaşmanın yabancılaşma üzerinde de anlamlı katkısı (β=.46, p<.001) olduğu görülmüş, mahkumlaşmanın katkısı kontrol edildiğinde örgütsel yoksunluğun yabancılaşma üzerindeki anlamlı katkısı da (β=.51, p<.001), anlamlılığını yitirmeden zayıflamıştır (β=.22, p<.001). Buna göre, örgütte mahkumlaşma, yoksunluk ve yabancılaşma arasında da kısmen ara değişken rolü üstlenmektedir.

Tablo 29. Bağımsız değişkenlerin, ara değişken ve bağımlı değişkenlere katkısı

Bağımsız Değişkenler	1. Aşama Ara Değişken	2. Aşama Bağımlı Değişkenler					
	Örgütte Mahkumlaşma	İşe Yabancılaşma	Örgütsel Sinizm	Yaşam Doyumu	Olumsuz Duygular	Asimilasyon Tepkisi	Örgüte Uyumlanma
Örgütsel Yoksunluk (β)	.63***	.51***	.58***	-.25***	.28***	…	-.35***
R²	.39	.26	.34	.06	.08	…	.12
Düzeltilmiş R²	.39	.25	.34	.06	.07	…	.12
F	192.150	101.691	152.191	19.187	25.003	…	41.715
Sosyodemografik Faktörler (β)	-.51***	…	…	…	…	.14*	.23***
R²	.26	…	…	…	…	.02	.05
Düzeltilmiş R²	.26	…	…	…	…	.02	.05
F	103.484	…	…	…	…	6.258	17.005

*p<.05 **p<.01***p<.001

Tablo 30. Örgütte mahkumlaşmanın ara değişken rolleri

	İşe Yabancılaşma	Örgütsel Sinizm	Yaşam Doyumu	Olumsuz Duygular	Asimilasyon Tepkisi	Örgüte Uyumlanma
Örgütte Mahkumlaşma (β)	.46***	.65***	-.41***	.49***	-.20***	-.39***
Örgütsel Yoksunluk (β)	.22***	.17***	.01	-.03	…	-.16*
R²	.38	.60	.16	.22	…	.18
Düzeltilmiş R²	.38	.59	.16	.22	…	.18
F	91.124	217.871	28.316	42.588	…	32.586
Sosyodemografik Faktörler (β)	…	…	…	…	.04	.03
R²	…	…	…	…	.05	.17
Düzeltilmiş R²	…	…	…	…	.04	.16
F	…	…	…	…	7.717	29.513

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Ek olarak, örgütte mahkumlaşmanın yoksunluk ve asimilasyon tepkisi altboyutlarından örgüte uyumlanma arasındaki ara değişken rolü de kısmen destek görmektedir. Nitekim mahkumlaşmanın örgüte uyumlanma üzerinde anlamlı katkısı tespit edilmiş (β= -.39, p<.001) ve mahkumlaşmanın katkısı kontrol edildiğinde yoksunluğun

örgüte uyumlanma üzerindeki anlamlı katkısı (β= -.35, p<.001), anlamlılığını yitirmeden zayıflamıştır (β=-.16, p<.05).

Örgütte mahkumlaşmanın sosyodemografik faktörler ve örgüte asimilasyon arasındaki ara değişken rolü de tam destek görmüştür. Öncelikle sosyodemografik faktörlerin örgütte mahkumlaşma üzerinde anlamlı bir katkısının olduğu tespit edilmiştir (β= -.51, p<.001). Ancak, mahkumlaşmanın katkısı (β= -.20, p<.001) kontrol edildiğinde, örgüte asimilasyon üzerinde anlamlı katkısı olan sosyodemografik faktörlerin (β=.14 p<.05), katkısının zayıflayarak anlamlılığını kaybettiği tespit edilmiştir (β=.04, p=.51).

Benzer şekilde, örgütte mahkumlaşmanın, asimilasyon tepkisinin alt boyutlarında örgüte uyumlanma ile sosyodemografik faktörler arasındaki ara değişken işlevi de tam destek görmüştür. Buna göre, mahkumlaşmanın katkısı (β= -.39, p<.001) kontrol edildiğinde, örgüte uyumlanma tepkisi üzerinde anlamlı katkısı tespit edilen sosyodemografik faktörlerin (β=.23, p<.001), zayıflayarak anlamlılığını yitirdiği görülmektedir (β=.03, p=.58).

4.6 BULGULARIN ÖZETİ

Çalışma kapsamında araştırılan değişkenlerin ölçümü için kullanılan tüm ölçeklerin faktör analizleri yapılmış; sosyodemografik ölçek dışındaki tüm ölçeklerde .70'in üzerinde seyreden iç tutarlılık katsayılarına ulaşılmıştır. Yalnızca sosyodemografik özelliklerin ölçüldüğü ölçek için iç tutarlılık katsayısı .59 olarak tespit edilmiştir.

Araştırma hipotezlerinden ilkinde örgütsel yoksunluğun örgütte mahkumlaşmanın yordayıcısı olduğu öne sürülmüş ve yapılan regresyon analizleri neticesinde bu hipotez destek görmüştür.

Çalışanların örgütte mahkumlaşma seviyelerinin, demografik özelliklerine göre farklılık göstereceğini öne süren ikinci hipotezin test edilmesi neticesinde, anlamlı bir farklılığa rastlanmamış, ikinci hipotez destek görmemiştir.

Diğer yandan, örgütte mahkumlaşmanın önceli olarak ortaya konan ve çalışanların çalıştıkları kurum dışındaki etkileşimleri ile kurumdan ayrılmaları halinde gelecek yaşantılarına dair beklenti kalitesini içeren sosyodemografik faktörlerin, yapılan regresyon analizleri neticesinde anlamlı bir yordayıcı role sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, araştırmanın üçüncü hipotezi destek görmüştür.

Örgütte mahkumlaşmanın sonucu olarak öne sürülen değişkenler için yapılan regresyon analizleri sonucunda; örgütte mahkumlaşmanın, çalışanın örgütüne asimilasyon ve örgütünden ayrışma tepkilerini, çalışanın yabancılaşmasını, olumlu duygular ve yaşam doyumu üzerinden çalışanın öznel iyi oluş düzeyini, çalışanın örgütsel sinizm düzeyini ve işe bağlılığını anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Ancak, örgütsel mahkumlaşmanın beklenenin aksine çalışanın çalışmaya bağlılık seviyesinde her hangi bir belirleyici rolü olmadığı görülmüştür. Buna göre, dördüncü, beşinci, altıncı, yedinci, sekizinci ve dokuzuncu hipotezler destek görürken, onuncu hipotez destek görmemiştir.

Araştırma hipotezlerinden bağımsız olarak, örgütte mahkumlaşmanın ara değişken rolleri de incelenmiştir. Buna göre örgütte mahkumlaşmanın, örgütsel yoksunluğun hem yaşam doyumu hem de olumsuz duygular üzerindeki etkisinde ara değişken işlevi tam destek görmektedir. Ancak, örgütsel yoksunluğun, örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve örgüte uyumlanma üzerindeki ayrı ayrı etkilerinde, örgütsel mahkumlaşmanın ara değişken işlevi kısmen destek görmüştür. Ayrıca, sosyodemografik özelliklerin hem örgüte asimilasyon hem de örgüte uyumlanma altboyutu üzerindeki etkilerinde, örgütte mahkumlaşmanın ara değişken rolünün tam destek gördüğü tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma kapsamında test edilen hipotezlerin bulguları, örgütsel davranış kapsamında yapılan araştırmaların, çeşitli sosyal psikoloji kuramlarının ve mahkumlaşma kavramının ilk olarak ele alındığı kriminal çalışmaların ışığında tartışılacaktır.

Buna ek olarak, araştırma kapsamında yer almayan, ancak bulgular neticesinde araştırmacının inisiyatifiyle gerçekleştirilen ilave analizlerin neticesinde de, mahkumlaşma kavramının öncül ve sonuç değişkenleri arasındaki ara değişken rolleri üzerinde de durulacaktır.

5.1. ÖRGÜTSEL YOKSUNLUK VE ÖRGÜTTE MAHKUMLAŞMA

Sanayileşmenin ve toplu üretimin gerçekleşmeye başladığı zamandan bu yana, örgütlerin öncelikli hedefi verimlerini artırmak, içinde bulundukları sektörde hayatta kalmak ve ekonomik büyüme sağlamak olmuştur. Kısa zamanda daha fazla üretim yapabilmesi için üreticinin, yani çalışanın kapasitesini yükseltmek adına da çeşitli güdüleyiciler kullanıldığı bilinmektedir. Üretim bandında seri üretim yapan işçilere hedef kotalar koymak, ilave üretilen her parça başına ekstra ödeme yapmak gibi dış kaynaklı güdüleyiciler kullanıldığı gibi; işçinin çalışma saatlerini yükseltmek, zaman zaman da sermayeye aktarmak adına işçiye ve emeğe ayrılacak bütçeyi kısarak gideri azaltmak gibi yöntemlerin de kullanıldığı bilinmektedir.

Elbette teknolojik gelişmeler, özellikle dünya savaşları sonrasında sosyal psikoloji alanında ortaya konan çeşitli kuramlar, insan davranışını güdüleyen tek faktörün ekonomik ve dışsal sebeplerden oluşamayacağını, insanda gerçekleştirilmek istenen davranış ve tutum değişikliği için çok daha kalıcı yöntemler gerektiğini açığa çıkarmıştır. Zira motivasyonun yalnızca çalışana dışarıdan aktarılan bir ödemeyle ve ödülle ya da maaş kesintisi ve ödülü kaybetme korkusu gibi cezai yöntemlerle, diğer bir deyişle davranışçı yaklaşımlarla sağlanamayacağı anlaşılmış; çalışanın işini benimsemesi, kurumu sahiplenmesi, gönüllülük

seviyesinde örgütüne bağlılık göstermesi ve hatta günümüz örgütlerinin neredeyse klişe sayılabilecek düzeydeki deyişiyle çalıştığı kurumu "ailesi" olarak görmesi en temel ve kalıcı motivasyon unsuru olarak görülmeye başlanmıştır. Ancak kişinin kendi bağımsız bireyselliğinin yanı sıra, neredeyse kimliğiyle özdeşim kurabileceği bir örgüt ortamı yaratmak sanıldığı kadar kolay görünmemektedir.

Bu noktada, endüstri-örgüt psikolojisi ve örgütsel davranış alanlarında motivasyon üzerine çalışan uzmanlar, çalışanın ürettiği somut ya da soyut çıktıların yanı sıra, üretim sürecindeki koşulların da değerlendirilmesi gerektiğinden bahseden bir dizi çalışma ortaya koymuşlardır. Bahsi geçen koşullar elbette yalnızca çalışma ortamlarının fiziksel özelliklerini değil, çalışanın işine anlam yüklemesini, kendini çalıştığı örgütün değerli bir parçası olarak görmesini sağlayacak olan koşullardır. Herzberg'in (1968) ortaya koyduğu iki faktör kuramında da, salt dış kaynaklı ödüllerin ve çalışma ortamının fiziki yapısını oluşturan hijyen faktörlerinin tek başına güdülenmeyi sağlayamayacağından, ancak ve ancak kişinin örgüt içinde bir birey olarak fark edilmesi ve takdir görmesi, sorumluluk alabilmesi, başarma duygusunun tatmin edilmesi ve mesleki gelişiminin desteklenmesi gibi iç kaynaklı unsurların güdülenmeyi sağlayabileceğinden bahsedilmiştir (Aamondt, 2010). Nitekim çalıştığı örgütte takdir ve saygınlık kazanan, kendisine özerklik ve özgürlük sağlanan çalışanın, kendini çok daha yetkin ve güvenilir gördüğünden (Spector, Dwyer ve Jex, 1988), daha yüksek iş tatmini ve daha düşük stres yaşadıklarında da söz edilmektedir (Fried ve Ferris, 1987).

Bu durum günümüzün çağdaş ve kurumsal örgütlerini çalışan motivasyonunu artırmak adına farklı yaklaşımlar sergilemeye itmiştir. Ancak çoğunlukla gelişmekte olan toplumlarda, ekonomik güçlükler içinde hayatta kalmaya çalışan pek çok örgüt yönetimi, böylesi bir değişime tereddüt ve direnç göstermekte ve geleneksel, denetim odaklı, kontrolcü ve davranışçı yaklaşımlarını sürdürmektedir. Özgürlüğün aksine kontrol ve denetimin, özerkliğin aksine güvensizliğin ve kısıtlanmanın var olduğu bir yapının ise, bireyi üreten ve "örgütünün değerli bir parçası olan" çalışandan, çaresiz bir "mahkum" haline dönüştürmesine sebep olacağı düşünülmektedir.

Örgütte mahkumlaşma kavramı, kriminoloji araştırmalarından esinlenerek ortaya konmuştur. Mahkumlaşma mahkum edilmiş suçluların hapsedildikleri cezaevi koşullarına az ya da çok ölçüde adapte olmaları şeklinde tanımlanır (Clemmer, 1940). Tutuklunun mahkumiyet kararı sonrasında cezaevine yerleştirilmesi, bireyin kendi iradesiyle yaptığı bir seçim değildir. Dolayısıyla birey cezaevi kuruma girdiği an itibariyle mahkumdur. Ancak bir örgüt çalışanı, işe alındığı kuruma karşılıklı yasal bir anlaşma yoluyla, kendi özgür iradesiyle katılmakta ve bu kurumdaki yaşantıları ve deneyimleri doğrultusunda mahkumlaşma yaşamakta ya da yaşamamaktadır. Çalışanın örgütünde mahkum olmasına yol açacak bu deneyimler arasında ise, örgüt yapısının zorlayıcı, katı ve yüksek denetim odaklı oluşu ve bireyin orada çalışmak için motivasyonunu sağlayacak olan fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarından yoksun kalması olacaktır.

Çalışma kapsamında örgütte mahkumlaşmaya sebep olacağı düşünülen örgütsel yoksunluk kavramı, kriminal araştırmalarda da mahkumlaşmayı yordadığı söylenen Yoksunluk Modeli'nden hareketle oluşturulmuştur. Örgütsel yoksunluk kapsamında; çalışanın örgütü içinde ne düzeyde denetim ve kontrol altında olduğunun sorgulandığı özgürlük yoksunluğu, işini yaparken ne düzeyde kontrol sahibi olduğunun sorgulandığı özerklik yoksunluğu, örgütünde kendisine ne ölçüde materyal ve kaynak sağlandığının sorgulandığı eşya-hizmet yoksunluğu ve çalıştığı örgütte ne düzeyde iş güvencesi olduğunun sorgulandığı güvenlik yoksunluğu boyutları yer almaktadır.

İş tatmini ve motivasyon konusunda İki Faktör Kuramıyla, çalışan motivasyonunun ancak bireyin iç kaynaklı psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasıyla uzun süreli olarak sağlanabileceğini öne süren Herzberg (1968), temel fizyolojik ihtiyaçların ise (örneğin; kurumun çalışanına sağladığı çalışma ortamı ve fiziksel koşulların), yalnızca tatminsizliği önleyeceğini, tek başına güdüleyici olamayacağını savunmuştur. Ancak, kuramcıya yöneltilen eleştirilerde, çalışan motivasyonu için hijyen faktörleriyle sağlanan fizyolojik koşulların da, insan doğasının hayatta kalma içgüdüsü üzerinden, en az psikolojik ihtiyaçlar kadar önemli olduğu aktarılmaktadır (Tietjen ve Myers, 1998). Bu noktada örgütsel yoksunluk içinde yalnızca özerklik ve güvenlik yoksunluğu gibi psikolojik

ihtiyaçların değil, kurum tarafından çalışana sağlanan eşya-hizmet ve özgürlük yoksunluğu gibi fizyolojik ihtiyaçların, eksikliğinin de ölçümleniyor oluşu anlam kazanmaktadır.

Araştırma neticesinde elde edilen bulgular, kriminal çalışmalardaki bulgularla tutarlılık göstermektedir ki; örgütsel yoksunluğun, örgütte mahkumlaşmayı yordadığı tespit edilmiştir (β=.63, $p<$ .001). Diğer bir deyişle, çalıştığı kurumda yoksunluk yaşadığını ifade eden bireyler, yüksek seviyede mahkumlaşma yaşadıklarını da ifade etmişlerdir.

Ancak, ilgi çekici bulgular, katılımcıların hangi alanlardaki yoksunluğunun mahkumlaşmayı daha fazla yordadığına dair yapılan hiyerarşik regresyon analizleri neticesinde ortaya çıkmaktadır. Öncelikle, katılımcıların bilişsel becerilerini yüksek seviyede kullanan beyaz ve altın yakalı çalışanlardan oluştuğu göz önünde bulundurulduğunda, mahkumlaşmayı en yüksek seviyede yordayacağı beklenen yoksunluk tipi özerklik ve özgürlük yoksunluğu olmuştur. Çünkü somut değil düşünsel ürün ortaya koyan bu tipteki çalışanların ancak esnek, denetimin en az olduğu özgürlükçü bir ortamda, işlerini yaparken kendi kararlarını alabilecek inisiyatife sahip olarak yaratıcılıklarını besleyebilecekleri düşünülmektedir. Nitekim yapılan araştırmalar, bu türdeki çalışanların dış kaynaklı ödüllerle güdülenmeye çalışıldıklarında, performans düşüşü yaşadıklarını, ancak kendilerine özerklik tanınması halinde verimlerinin arttığını göstermiştir (Azoulay, Graff Zivin ve Manso, 2011; Baumeister,1984). Ancak bu araştırmada elde edilen bulgularda, katılımcıların güvenlik yoksunluğu yaşadıklarında daha fazla mahkumlaştıkları, özgürlük yoksunluğu yaşadıklarında ise diğer yoksunluk türlerine göre en az mahkumlaşma gösterdikleri fark edilmektedir.

Özgürlük yoksunluğunun mahkumlaşmaya yol açacak olan en temel yoksunluk tipi olacağı beklenirken, güvenlik yoksunluğunu ön plana çıkaran bu sonuç, literatüre dayalı bilgilerle karşılaştırıldığında şaşırtıcı olsa da, araştırmanın yapıldığı zaman dilimi ve toplumsal olarak sahip olduğumuz kültürel yapımız düşünüldüğünde çok da şaşırtıcı olmamaktadır.

Hofstede'in (1996) ulus kültürlerine dair yaptığı çok uluslu geniş araştırmasında, ülkemizin uzun-dönem odaklı bir kültür yapısına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Hofstede'e göre uzun-dönem odaklı toplumlarda bireyler, zaman odağını şimdide tutmak yerine çoğunlukla gelecek kaygısı üzerine temellendirirler. Geleceği güvence altında tutmanın ve değişimden ziyade kalıcılığın vurgulandığı bir zaman odağına sahiptirler. Henüz gelişmekte olan bir ekonomik yapı içerisinde, uzun dönem odağına sahip bu bireylerin, çalıştıkları örgütteki mahkumiyet hislerini yaratan boyutlar arasında öncelikle güvenlik yoksunluğunun yer alması bu anlamda şaşırtıcı olmamıştır. Diğer yandan, araştırmanın yapıldığı zaman dilimi içinde ülkemizde gerçekleşen darbe girişimi neticesinde alınan tedbir kararları sebebiyle, katılımcıların iş güvencesine dair hassasiyetlerinin de artmış olabileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak, örgütün kendisine sağladığı imkânlar çerçevesinde çalışanın fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarının ne derecede karşılandığı, diğer bir deyişle yaşadığı yoksunluk seviyesi, örgüt içinde kendini ne düzeyde mahkum hissettiğini belirleyen önemli öncül değişkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

5.2. DEMOGRAFİK BULGULAR

Araştırma kapsamında ölçülen örgütte mahkumlaşma ve mahkumlaşmanın öncül ve sonuç değişkenlerinin demografik özellikler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı üzerine bir dizi analiz gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın baş rol oyuncusu olarak öne sürülen örgütte mahkumlaşma seviyesinin, hiçbir demografik özelliğe göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, örgütte mahkumlaşma seviyesi, yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, kurumdaki çalışma süresi, yöneticilik pozisyonu ya da mesleği ne olursa olsun, çalıştığı kurumun büyüklüğü, devlet ya da özel kurum oluşundan bağımsız olarak, çalışanlarda farklılık göstermemiştir. Bu durumda, araştırmaya katılan çalışanların genel özellikleri üzerinde düşünmek gerekir. Katılımcılar, yoğunlukla bilişsel becerilerini kullanan çalışanlardan seçildikleri için, beyaz ve altın yakalı olarak tanımlanan, eğitim seviyesi yüksek, dolayısıyla içinde bulunduğu koşullara dair beklentilerinin de yüksek

olduğu varsayılan bir kesimden oluşmaktadır. Dolayısıyla, çalıştıkları kurumlara dair benzer beklentilerde olup benzer olumsuzlukları yaşayan kişilerin, çoğunlukla benzer seviyelerde mahkum hissettiklerini belirtmiş olabilecekleri düşünülmektedir. Ancak, çeşitliliğin daha yüksek olduğu, örneğin aynı grup içinde beyaz ve mavi yakalı çalışanların da olduğu bir örneklem içinde mahkumlaşma puanlarının da farklılaşabileceği düşünülmektedir. Diğer yandan, çalışanın örgütünde kendini ne düzeyde mahkum hissettiği, çaresizliği ve seçeneksizliği üzerinden değerlendirildiğinde, duygu boyutu oldukça yüksek bir durumdur. Kişinin hissettiklerine yönelik bir derecelendirme ile gerçekleştirilen ölçüm sonuçları farklılık göstermediğinden, bu duygunun arka planında yatan öncül değişkenler ve davranış boyutunda ortaya konan sonuç değişkenlerde bir farklılık olabileceği düşünülmüştür.

5.2.1. Cinsiyet

Öncelikle, çalışanların cinsiyetleri yönünden yapılan değerlendirmelerde, kadınların, erkeklere göre, çalıştıkları örgütte daha fazla özgürlük yoksunluğu yaşadıklarını ifade ettikleri tespit edilmiştir ($3.46>3.12$, $p<.05$). Diğer bir deyişle, mesai saatleri içinde kurumda bulunma, kurum dışına çıkmak istenen her seferde izin alma zorunluluğu gibi durumlar, kadın çalışanlar için erkek çalışanlara göre daha büyük bir sorun teşkil etmektedir. Bu noktada toplum tarafından belirlenen cinsiyet rollerinin, kadının ev yaşantısının ve buna bağlı sorumluluklarının iş yaşantısının gerektirdikleriyle, erkeklere göre daha fazla çatışma alanı yarattığı düşünülmektedir. Duxbury ve Higgins (1991) iş-aile çatışmalarındaki cinsiyet farklılıklarını işledikleri araştırmalarında, meslek sahibi kadınlardan, işyerlerinde işin gerektirdiği her türlü sorumluluğu bir erkek gibi üstlenmelerinin yanı sıra, aileleri içindeki rollerinin gerektirdiklerini de eksiksiz yapılmalarının beklendiğini belirtmektedirler. Bu bulguyu destekleyen bir meta-analiz çalışmasında ise, kadınların erkeklere göre aile yaşantısına bağlı sorumluluklarından kaynaklı aile-iş çatışmasını daha fazla yaşadıkları tespit edilmiştir (Byron, 2005). Dolayısıyla, kadın çalışanların erkeklere göre daha fazla özgürlük yoksunluğu yaşadıklarını

ifade etmiş olmaları, iş-aile çatışması araştırmalarındaki bu bulgularla da paralellik göstermektedir.

Örgütsel yoksunluk boyutunda öne çıkan dikkat çekici bir diğer bulgu ise, erkek çalışanların kadınlara göre daha yüksek seviyede güvenlik yoksunluğu yaşadıklarını belirtmeleridir ($2.98>2.69$, $p<.05$). Daha önce de değinilen toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların ve erkeklerin kendilerini toplum içindeki yaşayış şekillerini belirlemede de önemli bir etkiye sahiptir. Gerek toplumun kültürel altyapısı, gerekse toplumun baskın gelen belirleyici inanç sistemleri, kadının ve erkeğin yaşantısındaki temel amaçların ve bu amaçlar doğrultusunda gerçekleştirilmesi uygun eylemlerin ne olacağına karar veren bir mekanizma gibi çalışmaktadır (Basow, 1992). Örneğin, yapılan bir araştırma, yoğun zamanda oynatılan 124 televizyon programını incelemeye almış ve bu programların içeriğinde kadın yaşantılarının çoğunlukla aile ve arkadaş ilişkileri çerçevesinde şekillendiğini, erkeklerinse iş hayatları üzerine yoğunlaşan bir portre çizdiğini tespit etmiştir (Lauzen, Dozier ve Horan, 2008). Benzer çalışmalar ve bulgular edebiyat, spor ve meslek seçimlerinde de sıklıkla karşımıza çıkmaktadır (Basow, 1992). Buradan hareketle, erkek için işini kaybetmek, kadın için olduğundan çok daha travmatik bir olgu haline gelebilir. İşini kaybeden erkek, toplum tarafından kendine biçilmiş 'aile babası' olma görevini yerine getiremediği baskısıyla, iş güvencesi yönünden daha endişeli olabilir. Kadının toplum içinde tanımlanan öncelikli görevi kariyerinde ilerlemek ve iş sahibi olmak değil, çoğunlukla aileyi bir arada tutmak ve çocukların bakımını sağlamak yönünde olmaktadır. Bu noktada kadının işini kaybetmesi halinde toplumsal yönden karşılaşacağı baskı, bir erkek için olduğundan daha az olacaktır. Bu durum aynı zamanda, erkeklerin kurum kural ve normlarına kadınlardan daha fazla itaat etmeleri gerekliliğini de ortaya çıkarabilir. Ki, örgüte asimilasyon boyutunda da, erkek çalışanların kadınlara göre daha fazla asimilasyon tepkisi verdikleri görülmektedir ($3.05 > 2.89$, $p=.05$).

Cinsiyet rollerinin bu etkileri, erkeklerin çalışma hayatına yükledikleri anlamın da, kadınlarınkinden daha fazla olacağını düşündürmektedir. Nitekim erkek çalışanların çalışmaya bağlılık düzeylerinin, kadınlarınkine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir

(2.31>2.07, p<.05). Diğer yandan, asimilasyon alt boyutlarında diğer çalışanlara sadakatsizlik tepkisinde de, erkeklerin kadınlara göre daha önde olduğu görülmektedir (2.96>2.44, p<.001). Yani, erkeklerin örgüte uyumlanma süreçlerinde çalışma arkadaşlarına karşı sadakatsiz davranışlar gösterme eğilimleri, kadınlarınkine göre daha yüksektir. Cinsiyet rolleri kapsamında kadın ve erkek farklılıklarının toplum beklentilerini belirlemede önemli bir etkiye sahip olduğunun yanı sıra, bu farklılıkların, kadınların ve erkeklerin ilişki odaklarında da değişiklik yaratabileceği düşünülmektedir. Örneğin, cinsiyet farklılıkları üzerinde yapılan çeşitli araştırmalarda, kadınların iletişimi sosyal bağlantılar geliştirerek kişiler arası ilişkilerini güçlendirmek için kullandıkları; erkeklerinse iletişimi baskın güçlerini vurgulamak ve somut çıktılar elde etmek için kullandıklarından bahsedilmiştir. (Leaper, 1991; Mason, 1994; Wood, 1996). Ayrıca, kadınların ilişkilerinde ifade becerilerini daha fazla ön plana çıkaran nezaket odaklı yatay bir iletişim şeklini tercih ettikleri, erkeklerinse daha iddialı, güç odaklı ve dikey bir iletişim şekline meyilli olduklarından da bahsedilmiştir (Basow & Rubenfield, 2003). Dolayısıyla ilişki kurma ve ilişkiyi koruma odaklı tutum geliştiren kadınların, çalışma arkadaşlarına yönelik sadakatsiz davranışlar gösterme oranının erkeklerden düşük olması şaşırtıcı olmamıştır. Kadınların ilişki kurma ve yürütme konusundaki baskın yapısı, onlara sahip oldukları sosyal ağlardan aldıkları destekle, zorluklarla daha kolay başa çıkabilme imkânı da verebilir. Bu beceri, stres yoğunluğu yüksek iş ortamlarında, kadınların erkeklerden daha güçlü durabilmelerine ve görece daha huzurlu kalabilmelerine de olanak sağlar. Nitekim, yaşam doyumu noktasında da kadınların erkeklere göre yaşamlarından daha fazla tatmin olduklarını belirtiyor oluşları bunu destekler niteliktedir (3.24>3.00, p<.05).

5.2.2. Kurum Türü

Çalışanlar, çalıştıkları kurum türleri yönünden değerlendirildiğinde ilk göze çarpan bulgulardan biri, özel kurum çalışanlarının devlet çalışanlarına göre mahkumlaşmaya yönelik daha fazla asimilasyon tepkisinde bulunduklarıdır (3.00>2.81, p<.05). Ayrıca, asimilasyon alt boyutlarında, yine özel kurum çalışanlarının devlettekilere göre daha fazla örgüte uyumlanma tepkisi verdikleri görülmüştür (3.71> 3.23, p<.001). Devlet

kurumlarındaki bürokratik yapı, kurum içi işleyişin önceden belirlenmiş net kurallar hatta kanunlar bazında ilerlemesini sağlamakta; işe giriş, maaş artışı ya da terfi noktasında da izlenen prosedür performans odaklı olmaktan ziyade, kıdem temelli olarak ilerlemektedir. Ancak özel kurumlarda izlenen personel yönetimi, kıdeme ek olarak çoğunlukla performans değerlendirme sistemleri üzerine kurulu olarak gerçekleştirilmektedir. Bu da, özel kurum çalışanlarının devlettekilere nazaran çok daha rekabetçi bir ortamda, yaptıkları işin niceliği ve niteliğini ispat etmek durumunda kaldıkları bir yapı oluşturmaktadır. Dolayısıyla, rekabetin ön planda olduğu bu tür yapılarda, kuruma uyumlanarak yönetimle paralel hareket edilen asimilasyon tepkisinin, kamu çalışanlarında olduğundan daha fazla açığa çıkması anlaşılır bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Ayrıca, çalışanların kurum dışı sosyal faaliyetlerdeki aktiflik ve gelecek beklentilerini içeren sosyodemografik faktörlerde de, devlet çalışanları özel kurum çalışanlarına göre daha yüksek bir ortalamaya sahiptir ($3.35>3.01$, $p<.001$). Rekabetin yüksek olduğu, performansın sürekli izlendiği özel kurum yapılarındaki çalışma saatleri, çoğunlukla devlet kurumlarından daha yoğun seyretmekte, pek çok özel kurum hafta sonu da dâhil çalışanlarını mesaiye tabi tutabilmektedir. Nitekim, özel kurum çalışanlarının, özgürlük bakımından devlet çalışanlarına göre daha yüksek seviyede yoksunluk yaşadıklarını ifade etmiş olmaları da, bu yoğun denetim ve kontrol odaklı yapıyı destekler niteliktedir ($3.50>2.82$, $p<.001$). Dolayısıyla, yoğun denetim ve çalışma saatlerinin, özel kurum çalışanlarının, ailesi ve yakınlarıyla zaman geçirdiği sosyal yaşantısında da daha az aktif olmalarına sebebiyet verebileceği düşünülmektedir. Ayrıca, yüksek seviyede işsizlik ve rekabetin olduğu bir ortamda, özel kurum çalışanlarının, kurumdan ayrılması halinde yaşamlarının daha iyi olabileceğine yönelik gelecek beklentisinin de, iş güvencesinin yüksek olduğu kamu çalışanlarına göre daha düşük olması beklenen bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Buna karşın, özel kurum çalışanlarının devlettekilere göre daha olumlu duygulara sahip olduğu da tespit edilmiştir ($3.86>3.65$, $p<.001$). Bu durumun bir açıklaması, özel kurumların çalışma koşulları bakımından çalışanlarına daha fazla imkân tanıyabilmesi ve

devlet kurumlarının ise bu anlamda kaynaklarının daha sınırlı oluşu olabilir. Nitekim devlet kurumu çalışanlarının eşya-hizmet yoksunluğu bakımından özel kurumdakilere göre daha fazla yoksunluk yaşadıklarını belirtmiş olmaları da bu savı destekler niteliktedir (2.98>2.62, p<.05). Ayrıca, yükselme ve terfi gibi işlemlerin performansa dayalı kaydedildiği özel kurumlarda, çalışanların kariyerlerine yönelik gelecek beklentisinde daha değişken bir yapının olacağı, devlet kurumlarındaki kanuna dayalı durağan ve ağır işleyen bürokratik süreçten ziyade, ilerlemenin ve yükselmenin daha hızlı olabileceği düşünülmektedir. Bu durumun da özel kurumlardaki çalışanların olumlu duygularına başka bir açıklama olabileceği düşünülmektedir.

Son olarak, devlet çalışanlarının özel kurum çalışanlarından daha fazla örgütsel sinizm gösterdikleri görülmektedir (3.00>2.61, p<.001). Devlet kurumları içindeki keskin hiyerarşik yapı, çalışanlar arasında yoğun olarak dikey ilişkiler kurulmasına sebep olmaktadır. Nitekim dikey ilişkilerin yoğun olduğu örgüt kültürlerinde iletişim kanallarında bilgi kaybı, yanlış ya da hatalı bilgi aktarımın da gerçekleşebileceği bilinmektedir (Koçel, 2007). Doğru bilginin açıkça paylaşılmadığı ve kapalı iletişimin örgüt içinde sinizmi beslediği düşünüldüğünde (Qian, 2007), kamu çalışanlarının, özel kurum çalışanlarına göre daha sinik olması da şaşırtıcı olmamıştır.

5.2.3. Yöneticilik Pozisyonu

Katılımcılar, çalıştıkları kurumlarda yöneticilik pozisyonlarının olup olmadığına göre değerlendirildiğinde; bir yöneticilik pozisyonuna sahip olan çalışanların mahkumlaşmaya tepki olarak örgüte asimilasyon boyutunda, diğer çalışanlara göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (3.13>2.89, p<.001). Yöneticilerin sorumlusu oldukları birim çalışanları ve iş akışının koordinasyonu adına üst yönetim kademesiyle doğrudan bağlantıları olduğu düşünüldüğünde, yönetici olmayan çalışanlara göre yönetim kademesine daha yakın durdukları tahmin edilmektedir. Bu noktada üst yönetim tarafından kurgulanan örgüt yapısına yönetici olmayan çalışanlardan daha fazla uyumlanmaları da beklenen bir durumdur. Nitekim yöneticilerin, yönetici olmayan

çalışanlara göre asimilasyon alt boyutlarından örgüte uyumlanma noktasında da daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir (3.82> 3.50, p<.05). Benzer sebeplerden, yöneticilerin asimilasyon tepkisi içerisinde diğer çalışanlara sadakatsizlik alt boyutunda da, yönetici olmayan çalışanlardan daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir (3.14>2.46, p<.001). Zira yöneticilik pozisyonu olan çalışan, diğer çalışanların kurum uygulamalarına dair kendileriyle yaptığı paylaşımları, uzlaşmacı bir görev bilinciyle de yönetime bildirmeyi tercih ediyor olabilir. Yönetici olmayan çalışanlara göre, üst yönetime karşı doğrudan sorumluluk taşıyan yöneticilerin, kurum kural ve normlarını ihlal eden çalışanlara yaptırım uygulanmasını desteklemesi de anlaşılır bir durumdur. Buna karşın, yöneticiler, yine asimilasyon tepkisi alt boyutlarından diğer çalışanlardan izolasyon konusunda yönetici olmayanlara göre daha düşük bir ortalama kaydetmişlerdir (2.21<2.51, p<.05). Mahkumlaşmaya asimilasyon tepkisinde yüksek ortalamaya sahip olsalar da, yöneticilerin kendilerini diğer çalışma arkadaşlarından izole etmeleri çok mümkün görünmemektedir. Zira, yöneticiler, sorumlusu olduğu çalışanların kurum uygulamalarına dair düşüncelerini bilmek, idaresini yürüttüğü birimde olup bitenden haberdar olmak, çalışanlarının paylaşımlarını dinlemek ve gerektiğinde üst yönetimle temasa geçerek sorun teşkil eden durumlara çözüm yolları bulmak gibi görevleri de bulunmaktadır. Nitekim yöneticiler, üst yönetimle diğer çalışanlardan daha fazla temas halinde olduklarından, kurum uygulamalarına dair yolunda gitmeyen işlerde üst yönetimle iletişime geçebilme olanağına sahiptirler. Bu noktada yönetici çalışanların, ayrışma tepkisi alt boyutlarından örgüt politikalarına muhalefet noktasında da yönetici olmayanlara göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olmaları şaşırtıcı görünmemektedir (3.94>3.70, p=.06).

Diğer yandan, yönetici olmayan çalışanlar, yönetici olanlara göre hem daha yüksek seviyede örgütsel yoksunluk yaşadıklarını hem de örgüt içinde daha sinik olduklarını belirtmişlerdir (sırasıyla, 2.99>2.72, p<.01; 2.78>2.52, p=.05). Pek çok özel ya da devlet kurumu, çalışanına yöneticilik pozisyonuyla beraber çeşitli imtiyazlar sunmaktadır. Maaş artışı, unvan, yetki ve sorumluluğun dışında; giriş çıkış saatleri esnekliği, kurumu temsiliyet gücüne hitaben fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kaynak ve materyal temininde artış, daha fazla inisiyatifle gelen özerklik gibi olanaklar,

yönetici çalışanların, olmayanlara göre daha düşük seviyede yoksunluk yaşadıklarını belirtmelerine sebep olmuş olabilir. Ancak, yöneticilik pozisyonuyla gelen tüm bu olanaklar ve yetkiler, astlarına karşı örnek olma sorumluluğunu da beraberinde getirmektedir. Bu sorumluluk bilinci de, yöneticilerin diğer çalışanlara göre örgüt içinde daha az sinik davranmalarını açıklayabilir görünmektedir.

5.2.4. Meslekler

Araştırmaya katılan çalışanlar, akademisyenlik, uzmanlık meslekleri ve diğer olmak üzere üç kategoride değerlendirmeye alınmıştır. Uzmanlık gerektiren meslekler grubunda çeşitli özel ve devlet kurumlarında çalışan tıp doktorları, psikologlar, öğretmenler, avukatlar, savcı ve hâkimler, çeşitli dallardan mühendisler bulunmaktadır. Diğer şeklinde isimlendirilen kategorideki katılımcılar, meslek bilgilerinde çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarını kaydeden çalışanlardan oluşmaktadır. Kurumlarında müdür, müdür yardımcısı, yönetici asistanı vb. şeklinde görevlere sahip olduğunu belirten bu çalışanlar, araştırma içinde beyaz yakalı çalışanlar olarak düşünülmüştür.

Meslek gruplarına göre yapılan değerlendirmeler sonucunda, akademisyenlerin diğer kategorisindeki beyaz yakalı çalışanlara göre mahkumlaşmaya karşı daha fazla ayrışma tepkisinde bulundukları tespit edilmiştir ($F=3.42$, $p<.05$). Özellikle ayrışma tepkisi alt boyutlarında, akademisyenlerin beyaz yakalılara göre daha fazla grup dayanışmasında bulundukları da görülmüştür ($F=3.87$, $p<.05$). Bu noktada akademisyenlerin, devlet ya da özel kurum ayırt etmeksizin, diğer kategorisinde yer alan beyaz yaka çalışanlardan nispeten daha özerk ve bağımsız olabildikleri düşünülmektedir. Nitekim bir akademisyen, çalıştığı kurumdan bağımsız olarak, uzmanlaştığı bilimsel alan içerisinde özerk bir kimliğe sahip olabilmektedir. Bu anlamda akademisyen çalışanların, akademik ve bilimsel camiaya aidiyetleri üzerinden, çalıştıkları kurumlardan bağımsız bir sosyal kimlik geliştirdikleri düşünülmektedir. Sosyal kimlik kuramından hareketle, bireyin ait olduğu grup üzerinden geliştirdiği sosyal kimliği, bireysel kimliğinin de temel öğelerinden biri haline gelmektedir (Tajfel ve Turner, 1979). Kuramın savunduğu bir başka önemli nokta ise, sosyal kimliğin

sosyal değişim ve grup olarak karşı çıkma hareketlerinin de temelini oluşturduğu gerçeğidir (Tajfel ve Turner 1979; Tougas ve Veilleux, 1988). Buradan hareketle, akademisyenlerin, meslekleri üzerinden geliştirdikleri sosyal kimliklerinin, çalıştıkları kurumda yaşadıkları mahkumlaşmaya karşı, beyaz yakalı çalışanlara göre daha fazla kurumlarından ayrışmalarına ve grup dayanışması göstermelerine yol açtığı düşünülmektedir. Bu durumun aynı zamanda, akademisyenlerin diğer gruptaki beyaz yakalılara göre işlerine daha fazla bağlılık göstermelerinin de bir açıklaması olabileceği düşünülmektedir ($F=4.54$, $p<.05$).

Tougas ve Veilleux (1988) sosyal kimlik oluşumunun altında yatan psikolojik süreçleri, bireylerin kollektif olarak yoksunluk yaşadığı durumlarda yine kollektif olarak hareket etmelerinin de sorumlusu olarak görmektedirler. Araştırmacılar, sosyal kimlik edinimi sağlamış kişilerin, salt bireysel yoksunluk hissinden ziyade, grup olarak karşı çıkmaya yönelik tutum ve davranış geliştirdiklerinden de bahsetmektedirler. Buradan hareketle akademisyenlerin, beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek seviyede örgütsel sinizme başvurmuş olmaları da beklenen bir durum olarak değerlendirilmektedir ($F=3.89$, $p<.05$).

Diğer yandan, asimilasyon tepkisi söz konusu olduğunda, diğer çalışanlara sadakatsizlik alt boyutunda diğer kategorisinde yer alan beyaz yaka çalışanların, diğer tüm meslek gruplarından daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir ($F=9.79$, $p<.001$). Bu noktada, beyaz yakalı çalışanın, yükselme ve terfi için performans kriterlerinde çalışma arkadaşlarının önüne geçmek üzerine kurulu, daha fazla rekabete dayalı bir sisteme tabi olduğu düşünülmektedir. Bu sistem, beyaz yakalıyı ister istemez çalışma arkadaşıyla karşı karşıya getiren bir yapı oluşturmaktadır. Bu yapı içerisinde asimilasyon tepkisi, çalışma arkadaşlarına sadakatsizlik boyutunda, bir akademisyen ya da bir mühendisten daha fazla öne çıkmayı gerektiriyor olabilir.

5.3. SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER VE ÖRGÜTTE MAHKUMLAŞMA

Çalışanın örgütte mahkumlaşmasına yol açabileceği öne sürülen bir diğer değişken, kriminoloji araştırmacılarının mahkumlaşmayı açıklarken öne sürdüğü Taşıma Modelinden esinlenerek oluşturulmuştur. Modele göre mahkumlaşmayı yaratan tek şey kurum koşullarından ileri gelen yoksunluklar değil, mahkumun beraberinde getirdiği sosyodemografik özelliklerin de etkisidir. Mahkumun hüküm giymeden önceki deneyimleri / preprison experiences (yaş, eğitim durumu, medeni durumu, mesleki/iş deneyiminden hareketle sosyal statüsü, önceki suç geçmişi); hapislik boyunca cezaevi dışındaki yakınlarıyla iletişim kurma derecesi (extraprison contact); cezaevinden tahliye edildikten sonraki yaşamına dair beklentilerinin kalitesi (the quality of post prison expectation) (Thomas, 1975; Thomas ve Zingraff, 1976) olarak açıklanan sosyodemografik özellikler, örgütte mahkumlaşan çalışan için de benzer şekilde açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışanın mahkumlaşma öncesi deneyimleri, temel demografik özelliklerinin (yaş, cinsiyet, medeni durum, mevcut kurumdaki çalışma süresi vb.) ölçümü ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bu özelliklerin çalışanın mahkumlaşma seviyesinde herhangi bir farklılık yaratmadığı da bir önceki bölümde aktarılmıştır.

Diğer yandan hükümlünün cezaevi dışındaki yakınlarıyla iletişim kurma derecesi; çalışanın mahkumlaştığı kurumun dışındaki özel yaşantısından aldığı sosyal desteğin derecesi ile ölçümlenmeye çalışılmış ve "kurum dışı etkileşim" olarak adlandırılmıştır. Hükümlünün tahliye sonrası hayatına dair beklenti kalitesi ise, çalışanın mevcut kurumundan ayrılması halinde gelecek yaşantısına dair beklenti kalitesiyle ölçümlenmiş ve "gelecek beklentisi" olarak adlandırılmıştır. Bu iki başlık sosyodemografik ölçek ile bir arada ölçüldüğünde, örgütte mahkumlaşmayı anlamlı şekilde yordadığı (β= -.51, $p<.001$), diğer bir deyişle kurum dışındaki sosyal etkileşimi güçlü ve gelecek beklentisi yüksek çalışanların örgütte mahkumlaşmasının daha düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Çeşitli çalışmalar, sosyal destek sistemleri güçlü bireylerin, genel yaşantılarında daha düşük seviyede depresyon ve kaygı yaşadıklarını aktarmaktadır (Zimet, Dahlem, Zimet ve Farley, 1988). Sosyal destek sistemlerinin iş yaşantısındaki etkilerini gösteren bir meta analiz çalışması ise; kurum içinde ve kurum dışındaki sosyal destek sistemleri zayıf olan bireylerde, duygusal tükenmişlik yaşandığını, kişisel başarı hislerinin zedelendiğini ve bir kısmında ise yoğun stres ve kaygıyla ortaya çıktığı bilinen depersonalizasyon bozukluğuna dair semptomlara rastlandığını aktarmaktadır (Halbesleben, 2006). Bu noktada, çalışanın kurumunda yaşadığı olumsuzluklarla başa çıkmasını kolaylaştıran kurum dışındaki sosyal desteğin ve çaresizlik seviyesinin belirleyicisi olarak geleceğe yönelik beklenti kalitesinin, kısacası taşıma modeliyle aktarılan sosyodemografik özelliklerin, örgütte mahkumlaşma seviyesi üzerinde etkili olması beklenen bir sonuçtur.

5.4. ÖRGÜTTE MAHKUMLAŞMA VE MAHKUMLAŞMA TEPKİLERİ

Hükümlünün iradesi dışında hapsolmasıyla başlayan mahkumlaşma, hapislik yaşantısında bireyin cezaevi kurumuna adaptasyon süreci olarak tanımlanmaktadır (Clemmer, 1940). Mahkumlaşma üzerine yapılan çalışmalarda, kriminologlar bireyin bu sürece birden fazla tepki verdiği yönünde ilerlemiştir. Sykes (1958) bu tepkileri iki ana başlık altında toplamıştır. Buna göre mahkumlaşan hükümlü ya cezaevi kurumuna asimile olarak kurumun kural ve normlarına koşulsuz itaat edecek ya da diğer mahkumlarla birlikte kendi alt gruplarını oluşturarak cezaevine ve kurumun kurallarına muhalif yaklaşacaktır. İtaatkar olan grubun bu süreçte diğer mahkumları da karşısına alacağını belirten Sykes (1958), asimile olan grubun sadakatinin kuruma yönelik olacağını belirtirken, kuruma muhalif grubun sadakatinin ise aidiyet kurduğu mahkum gruplarına yönelik olacağını aktarmaktadır.

Bu çalışmada, çalışanın mahkumlaşma süreci neticesinde oluşan tepkiler de, Sykes'ın bu ikili ayrımından hareketle tanımlanmış ve Berry'nin (1997) kültürleşme stratejilerinden esinlenerek adlandırılmıştır. Mahkumlaşan çalışanın kurumuna asimile olarak, kurum kural ve normlarına itaati, kendini diğer çalışanlardan izole ederek, yönetime

yakın tavır ve tutumlar sergilemesi asimilasyon; kurum kural ve normlarına muhalif durarak, çalışma arkadaşlarıyla dayanışma içinde karşıt bir tutum geliştirmesi ise ayrışma tepkisi olarak tanımlanmıştır.

Yapılan regresyon analizleriyle, örgütte mahkumlaşmanın asimilasyon ve ayrışma tepkilerine katkıları araştırılmıştır. Sykes'ın mahkumlaşma tepkileriyle uyumlu olarak; örgütte mahkumlaşmanın bireyin çalıştığı kurum kültüründen ayrışarak muhalif hareket etmesine yönelik anlamlı katkısı düşük düzeyde de olsa kendini göstermiştir (β=.13, $p<.05$).

Diğer yandan, örgütte mahkumlaşmanın asimilasyon tepkisine katkısı ise negatif yönde ortaya çıkmıştır (β= -.22, $p<.001$). Diğer deyişle örgütte mahkumlaşma, çalışanın asimilasyon tepkisinin ortaya çıkmasını engelleyen bir unsur olarak görünmektedir. Bu noktada Sykes'ın (1958) ayrımına dayanılarak yapılan tanımlamayı yeniden hatırlamak gerekir. Çalıştıkları kuruma asimile olan çalışanlar, tıpkı cezaevi koşullarına uyumlanan mahkumlar gibi, kurumun kural ve normlarına uyumlu, yönetim taraftarı, diğer çalışanlara karşıt ve sadakatsiz davranışlar sergiler. Ancak örgüt ortamında bu durumun, cezaevi koşullarından farklı işlediği görülmektedir. Nitekim çalıştığı kurumda mahkumlaşma yaşayan çalışanın, örgütüne uyumlanma seviyesi anlamlı şekilde düşmekte (β=-.41, $p<.001$), çalışma arkadaşlarına sadakatsiz davranışları ise azalma (β=-.16, $p<.01$) göstermektedir. Mahkumlaşan çalışanın aynı zamanda diğer çalışma arkadaşlarından da izole olduğu görülmektedir (β=.23, $p<.001$). Bu durumda örgütte mahkumlaşma, çalışanın kurum yönetimine yakın ve uyumlu bir duruş sergilemesini engellerken, diğer çalışma arkadaşlarıyla ise olumlu ya da olumsuz yapıda bir ilişki geliştirmesine de izin vermediği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla çalıştığı kurumda kendini hapsedilmiş hisseden çalışanın, asimilasyon boyutunda kurum kural ve normları ve değer sistemine uyumlanamadığı görülmektedir. Bu noktada bir çalışanın, kurum içi ilişkilerinde de duygusal yatırımını keserek diğer çalışma arkadaşlarından kendini uzaklaştırması da anlaşılır bulunmaktadır.

Sykes (1958) mahkumların cezaevine asimilasyon boyutundaki tutum ve davranışlarının, kendi yoksunluklarını gidermek ve kendi çıkarlarını gözetmek amacını taşıdığını söyler. Bu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda, çalıştığı örgüte uyumlanma gösteren çalışanın da, kendini mahkumlaşmanın etkisinden koruma çabası taşıdığı düşünülebilir. Zira örgüte uyumlanma davranışı gösteren çalışanların kendilerine yabancılaşma seviyelerine bakıldığında da, aralarında güçlüye yakın ters yönlü bir ilişki olduğu fark edilmektedir ($r= -.41$, $p<.001$).

5.5. ÖRGÜTTE MAHKUMLAŞMANIN DİĞER DEĞİŞKENLERE KATKISI

Örgütte mahkumlaşma, tanımından hareketle kişide çaresizlik ve sıkışmışlık duyguları yaratan olumsuz bir durumdur. Çalıştığı kurumda kendini mahkum hisseden birey için, yaptığı iş de kişide tatmin duygusu ve başarı hissi yaratma olasılığını kaybedecektir. Bu düşünce üzerinden gerçekleştirilen analiz sonucunda, örgütte mahkumlaşma yaşayan çalışanın, işine de yabancılaşma yaşadığı ve örgütte mahkumlaşmanın işe yabancılaşma üzerinde güçlü bir katkısı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=.59$, $p<0.001$). Zira çalıştığı örgütte kendi iradesiyle işe başlayan birey, yaşadığı yoksunluklar neticesinde mahkumlaştığında, çalıştığı kurum bireyi iradesi dışında orada olmaya mecbur eden bir yer haline dönüşecek ve bireyin bu kurumda yaptığı işe yabancılaşması da kaçınılmaz olacaktır.

Buna ek olarak, olumsuz bir duygu durum olan mahkumlaşmanın, kişinin öznel iyi oluşu üzerinde de olumsuz bir etkisi olacağı düşünülmüştür. Nitekim elde edilen sonuçlar örgütte mahkumlaşmanın hem yaşam doyumuna hem de kişinin hissettiği olumlu duygulara negatif yönlü etkisinin olduğunu (sırasıyla, $\beta= -.40$, $p<.001$; $\beta= -.29$, $p<.001$), kişinin olumsuz duygularını ise arttıran yönde katkısının olduğunu göstermektedir ($\beta= .47$, $p<.001$).

Çoğunlukla kurum odaklı uygulamalara bağlı mahkumlaşma yaşayan çalışanların, özellikle yaşadıkları örgütsel yoksunluk sebebiyle, öncelikli olarak çalıştıkları kurumları

sorumlu tutmaları beklenen bir durumdur. Buna bağlı olarak mahkumlaşan çalışanların kurumlarına yönelik olumsuz tutum geliştirmeleri ve örgütsel sinizme başvurma olasılıkları yüksek görünmektedir. Nitekim, yapılan çalışma sonucu örgütte mahkumlaşmanın örgütsel sinizmi güçlü ve anlamlı şekilde yordadığı (β= .76, p<.001) da tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm, çalışanların kurumlarının dürüst ve adil olmadıklarını düşündüklerinde, duygu, davranış ve düşünce boyutlarında ortaya koydukları olumsuz tutumları ifade etmektedir. Bu noktada beklendiği gibi mahkumlaşmanın en güçlü şekilde yordadığı sinizm boyutu, çalışanın verdiği duygusal sinik tepkiler olmuştur (β= .77, p<.001). Diğer yandan mahkumlaşan çalışanın, kurumuna dair düşünce ve davranış boyutlarında da olumsuz tutum geliştirdiği görülmektedir (sırasıyla, β= .63, p<.001; β= .54, p<.001). Örgütsel sinizmin psikolojik sözleşme ihlali ve işe yabancılaşmayla da yakından ilişkili olduğunu, çalışanın iş tatmininde ve kuruma bağlılık düzeyinde düşüşe sebep olabileceğini aktaran çalışmalar da düşünüldüğünde (Abraham, 2000), çalıştığı kurumda mahkumlaşma yaşayan bireyin de duygunun yanı sıra düşünce ve davranış boyutunda da sinik tepki göstermesi şaşırtıcı görünmemektedir. Mahkumlaşma gibi bireyde özellikle duygu boyutunda oluşan tahribatın, kişinin öznel iyi oluşuna olumsuz etkisi de düşünüldüğünde, örgüt içinde sinik tutum geliştirmenin mahkum çalışanın bünyesindeki bu olumsuzluğu atmasını ve katartik bir boşalım yaşamasını sağlayan bir strateji haline dönüştüğü de düşünülebilir.

Örgütte mahkumlaşma yaşayan çalışanın, kurum karşısındaki olumsuz duygularının, kurum içerisinde yürüttüğü işine ve işine olan bağlılığın yanı sıra mesleğine olan etkisi de çalışma kapsamında araştırılmıştır. Mahkumlaşmanın, çalışanın işine olan bağlılığına anlamlı düzeyde negatif yönlü katkı gösterdiği (β= -.23, p<.001), ancak çalışanın meslek yaşantısına olan bağlılığında herhangi bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Özellikle uzmanlık mesleklerinde ve akademisyenlerde, kişinin yaptığı işle kurduğu bağın, yalnızca çalıştığı kurum içerisinde üstlendiği işi ve görevleriyle değil, mesleki hedefleri, gelişimi ve ilerlemesi ile de temsil olduğu düşünülmektedir. Bu noktada bağlılığın, Kanungo (1982) tarafından kişinin kurum içinde yürüttüğü işine bağlılığı ile mesleğine ve çalışma hayatına olan bağlılığının ayrı ayrı değerlendirmeye alınmasının haklı yansımaları görülmektedir. Nitekim özellikle mahkumlaşma yaşayan kişinin kontrolü, çalıştığı

kurumda yaptığı işten ziyade, bireysel olarak mesleki kariyeri ve çalışma hayatı üzerinde olacak ve kontrol edebildiği için kendini psikolojik olarak işiyle değil, meslek yaşantısıyla tanımlayacaktır. Dolayısıyla, kurumunda mahkumlaşma yaşayan çalışanın, kurum içindeki işine olan bağlılığını kaybederken, çalışma hayatına ve mesleğine olan bağlılığını sürdürmekte olduğu görülmektedir.

5.6. ÖRGÜTTE MAHKUMLAŞMANIN ARA DEĞİŞKEN ROLÜ

Örgütte mahkumlaşma kavramının incelenmesi sürecinde, kavramın öncül ve sonuç değişkenleri arasındaki ara değişken rolleri de araştırılmıştır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen analizler, örgütte mahkumlaşmanın, örgütsel yoksunluk ve olumsuz duygular arasındaki ilişkide, ayrıca örgütsel yoksunluk ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide de ara değişken rolü oynadığını tam destekler nitelikte sonuç vermiştir. Buna göre; çalıştığı kurumda yoksunluk yaşayan çalışanın olumsuz duygular hissetmesi ya da yaşam doyumunda düşüş yaşaması, büyük doğrultuda bireyin kendini kurumuna mahkum hissetmesiyle ilişkilidir. Diğer bir deyişle, örgütünde yoksunluk yaşayan çalışanın duygu boyutundaki bu çaresizliği, doğrudan kişinin öznel iyi oluşuna etki etmekte, kişi yaşadığı yoksunluktan kurtulamama çaresizliği ve ümitsizliği ile yaşantısından tatmin alamamaktadır.

Bu noktada göreli yoksunluk kuramını hatırlamak gerekebilir. Kurama göre göreli yoksunluk, bireyin kendi pozisyonunu değerlendirirken, elde etmeyi beklediği ve gerçekte elde ettikleri arasında yaptığı kıyaslamalar sonucunda bir uyumsuzluk ya da çelişki ile karşılaştığında hissettiği öfke, kin ve yakınma hali olarak tanımlanmaktadır (Davis, 1959). Göreli yoksunluk kuramı ortaya atıldıktan kısa bir süre sonra, yoksunluk temelli alternatif modeller de geliştirilmiştir. Bireyin öznel iyi oluşu ile nesnel iyi oluşunun eş yapılı olmayan kavramlar olduğunu, biri için iyi olan bir durumun, diğeri için kötü olabileceğini aktaran Crosby (1976), yoksunluğun da buna benzer şekilde göreli olduğunu söylemiştir. Bahsi geçen göreliliği açıklamak için, bireyde yoksunluğun gelişmesi için oluşması gereken beş ön koşuldan bahsetmiştir. Buna göre; (1) eğer kişi arzu edilen bir şeyi istiyorsa, (2) kişi

diğer kişilerin kendi arzu ettiği bu şeye sahip olduğunu görürse, (3) kişi bu şeye sahip olmayı hak ettiğini düşünürse, (4) kişi bu şeye sahip olmanın mümkün ve olanaklı olduğunu düşünürse, (5) kişi bu şeye sahip olamamasının sorumlusu olarak kendini görmüyorsa göreli yoksunluk hissedecektir (Crosby, 1976). Yoksunluğun sonucunda ortaya çıkabilecek olan tutum ve davranışların, yoksunluk yaşayan bireyin duruma dair kişisel kontrol inancıyla değişebileceğini aktaran Crosby, koşullar üzerindeki kontrolünün düşük olması durumunda bireyin stres semptomları göstereceğini belirtmektedir. Kişinin kontrolünün yüksek olması durumunda ise ortamda gerçekleşecek olumlu bir değişim için imkân ve olanak olup olmamasına bağlı olarak, kişi ya kendini geliştirme yönünde hareket edecek ya da yine yoğun stresle karşı karşıya kalacaktır. Mahkumlaşma da tanımı itibariyle bireyin içinde bulunduğu koşullara dair kontrolünü yitirmesiyle ortaya çıkan bir tür çaresizlik hissi doğurmaktadır. Örgütte mahkumlaşmanın da, çalıştığı kurumda yoksunluk yaşayan çalışanın, kurumundan ayrılamayacağına ve yoksunluğun süreceğine yönelik duygusal bir inanışa ve çaresizliğe düşmesine yol açtığı düşünülmektedir. Dolayısıyla yoksunluk yaşayan çalışanın, mahkumlaşmanın da etkisiyle kendini geliştirmek gibi olumlu ve yapıcı bir hareket seçeneğinden ziyade, çaresizlikle strese maruz kaldığı düşünülmektedir.

Diğer yandan, kişinin sosyal yaşantısından alacağı destek ve çalıştığı kurum dışında bir alternatife dair gelecek beklentisinin de örgütte mahkumlaşma neticesinde vereceği tepkileri şekillendireceği düşünülmüştür. Nitekim, mahkumlaşma, sosyodemografik özellikler adı altında toplanan bu iki koşul ile çalışanın örgüte asimilasyonu ve örgüte uyumlanma davranışı arasında da aracılık etmektedir. Tam destek gören bu ilişkide de, kişinin sosyodemografik özelliklerinin, yani sosyal destek sistemlerinin ve gelecek beklentisinin kalitesinin, örgütte mahkumlaşma aracılığıyla çalıştığı örgüte uyumlanma ve asimile olma tepkisini belirlemektedir. Çalıştığı kurum sebebiyle sosyal yaşantısından aktif destek alamayan ve kurumu dışında alternatif bir geleceği olmadığını düşünen çalışan, mahkumlaşma yaşamakta ve böylece çalıştığı örgüte uyumlanma davranışı gösterememektedir.

Örgütte mahkumlaşmanın temelde kişide yarattığı çaresizlik durumu, bireyin sıkışmış hissettiği kurum içinde başa çıkmak durumunda olduğu bir duygudur. İş-aile çatışmalarını konu alan pek çok örgüt araştırması, ailesi ve sosyal yaşantısı tarafından yeterince beslenemeyen ya da kurumun öne sürdüğü koşullar sebebiyle bu alanlarda yeterince tatmin olmamış çalışanların, kurumlarına da yeterli bağlılık gösteremediklerini pek çok defa ortaya koymaktadır (Hatam, Jalali, Askarian ve Kharazmi, 2016; Siu, 2014). Bu noktada çalıştığı kurumda sosyal destek sistemlerinden yeterince faydalanamayan bireyin, hissettiği mahkumiyet duygusuyla baş etmesi zor bir hal alacağından, örgütüne uyumlanmaması da şaşırtıcı görünmemektedir.

6. SINIRLILIKLAR ve ÖNERİLER

Bu bölümde çalışma boyunca araştırmanın yöntemi itibariyle karşılaşılan sınırlılıklardan ve elde edilen bulgular kapsamında, araştırmacılar ve iş dünyasında kurum yöneticileri için önerilerden bahsedilmektedir.

Öncelikle, bu çalışma kapsamında araştırmaya dâhil edilen katılımcılar, tamamı bilişsel becerilerini kullanarak çalışan beyaz ve altın yakalılardan oluşturulmuştur. Araştırmada çalıştıkları kurumlarda yoksunluk yaşayan bireylerin örgütlerinde mahkumlaşma seviyeleri ölçülmüş, buradan hareketle ortaya çıkan bireysel ve örgüt temelli sonuçlar irdelenmiştir. Araştırmanın başlangıcında seçilen örneklem grubu Türkiye'de çalışan akademik personel olarak belirlenmiş olsa da, araştırmanın yapıldığı tarihte ülke gündeminde darbe girişimiyle ortaya çıkan olumsuzluklar sebebiyle akademik personel çalışmaya katılıma tereddütle yaklaşmıştır. Bu durum örneklemin araştırma için yeterli sayıya ulaşamamasına neden olmuştur. Bu sebeple örneklem grubuna, akademik personelin yanı sıra, kamu ve özel sektörde çalışan çeşitli meslek gruplarına ait beyaz ve altın yakalı çalışanlar da ilave edilmiştir. Elde edilen neticeler, bilişsel becerilerini kullanan çalışan grubu için genellenmiştir. Ancak ileriki çalışmalar için örgütte mahkumlaşmanın, mavi yakalı çalışanlar üzerindeki etkisinin de araştırılması, katılımcı çeşitliliğinin değişken üzerindeki etkilerini görmek adına önem taşıyacaktır.

Diğer yandan, araştırma kapsamındaki değişkenlerin ölçümü için geliştirilmiş olan ölçeklerden sosyodemografik ölçeğin, güvenirlik katsayısı (α) .59 olarak tespit edilmiştir. Pek çok kaynak bir ölçeğin güvenirliği için en az .70 (α) değerine sahip olması gerektiğini öne sürerken, ölçek geliştirme çalışmalarında bu eşik değerin .60'a kadar kabul edilebilir olduğu da belirtilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015). Dolayısıyla, kabul edilebilen sınır değere oldukça yakın bir değerde olduğu tespit edilen sosyodemografik ölçekte de, ölçek ifadelerinin yeniden gözden geçirilerek güçlendirilmesinin, istatistiksel olarak alınacak neticeleri de güçlendireceği tahmin edilmektedir.

Araştırma neticesinde elde edilen bulgular, çalışanın örgüt içinde yaşadığı yoksunlukların örgütte mahkumlaşmayı anlamlı şekilde yordadığını aktarmaktadır. Diğer yandan örgütünde mahkumlaşan çalışanın, kurumuna dair olumsuz bir tutum geliştirerek sinizme başvurduğu, öznel iyi oluşunda düşüş yaşadığı, işine yabancılaştığı ve işe bağlılık seviyesinin de düştüğü görülmektedir. Söz konusu öncül ve sonuç değişkenler, istatistiksel olarak regresyon analizleriyle test edilmiştir. Ancak, örgütte mahkumlaşma üzerinden kurulacak neden-sonuç ilişkilerinin tespiti için, deneysel tasarımla gerçekleştirilecek ileriki araştırmaların, değişkeni tanımlama ve yorumlamada daha net bilgiler de verebileceği düşünülmektedir.

Özellikle örgütsel yoksunluk seviyeleri bakımından yapılacak ölçümlerle, kurum yönetim kademesi işbirliğiyle gerçekleştirilecek iyileştirme çalışmaları ve sonrasında çalışanların mahkumlaşma ve diğer olumsuz örgüt tutumlarında değişimlerin ölçülmesinin yararlı olabileceği düşünülmektedir.

Bu noktada, hem bireysel hem örgütsel düzeyde ortaya çıkacak olumsuzlukların önüne geçmek, çalışan memnuniyeti ve motivasyonu üzerinden verimi artırmak adına, kurum yöneticilerinin farkındalığını artıracak eğitim çalışmalarının da tasarlanmasının uygun olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmalara gerek örgüt içindeki çalışan özgürlüğünün ve özerkliğinin sağlanması gerekse yoksunluk yaşanan diğer alanların iyileştirilmesi, çalışanların sosyal ve özel yaşantılarından beslenmelerini sağlayacak ve olası iş-aile çatışmalarının önüne geçilebilecek uygulamaların geliştirilmesi dâhil edilebilir.

Ayrıca, bireyin kendini çalıştığı kurumda mahkum hissetmesine sebep olabilecek diğer olası öncül değişkenlerin de gelecek çalışmalarla belirlenmesi, kurum yönetimleriyle yapılacak olumsuz çıktıları önleyici ve verimi destekleyici çalışmalar için de rehberlik edici olacaktır.